

**MUDOFAA VAZIRLIGI HARBIY QISM VA MUASSASALAR
(KOMANDIR VA BOSHLIQLAR) FAOLIYATIDA BOSHQARUV
PSIXOLOGIYASI FANI VA UNING KASBIY FAOLIYATDAGI O‘RNI**

*Chirchiq OTQMBYU Harbiy psixologiya kafedrası
katta o‘qituvchisi B.Tilavov, o‘qituvchi M.Ergeshov*

*Kimki insonni o‘zi timsolida o‘rganmasa,
hech qachon insonlarni chuqur bilishga erisholmaydi.*
Martin Buber

Boshqaruv psixologiyasi ijtimoiy psixologiyaning tarkibiy qismi bo‘lib, rahbarning boshqaruv sohasida yuzaga keladigan muammolarni hal qilish, umuman jamoa va shaxsni boshqarish metodikasini o‘rganadi. Ushbu muammo boshqaruv psixologiyasi predmeti nuqtai nazaridan turli fanlarda, masalan, falsafa, psixologiya, pedagogika, sotsiologiya va boshqa fanlarda o‘rganadi. Boshqaruvning umumiy nazariyasini kibernetika fani o‘rganadi. Boshqaruv psixologiyasi o‘ziga xos predmetga ega bo‘lib, uni mansabdor shaxsning faoliyati tashkil etadi. Aynan mana shu jihat boshqaruv psixologiyasini ijtimoiy psixologiyadan ajratib turadi. Fanning ob‘yekti esa rahbar shaxsidir. Rahbar va xodimlar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatni ijtimoiy jihatdan falsafada o‘rganildi. Pedagogika boshqarishda pedagogikaning prinsiplariga rioya qilish, bilish jarayonining xususiyatlarini hisobga olishni o‘rgatadi. [6.45 bet].

Boshqaruv faoliyatining sub‘yekti rahbarlardir. Sub‘yekt, albatta, ob‘yektsiz faoliyat ko‘rsata olmaydi va uning tarkibiy qismi hisoblanadi.

Faoliyat boshqaruv tizimining elementi bo‘lib, ob‘yektiv qonuniyatlarga bo‘ysunadi. Aynan rahbar faoliyati boshqaruv psixologiyasining predmeti hisoblanadi. Rahbarning faoliyatini uning qo‘l ostidagi shaxslarsiz tasavvur qilib bo‘lmaydi. [3.20 bet].

Chunonchi, O‘zbekistonda huquqiy demokratik hamda yuksak mudofaa qobiliyatiga ega davlat qurish tajribalarini, kadrlar faoliyati bilan bog‘liq holda tahlil etish shuni ko‘rsatadiki, harbiy rahbar kadrlarning bozor munosabatlari, davlat va jamiyat qurilishi jarayonlarini zamonaviy fan-texnika yutuqlari asosida yangicha tafakkurga ega bo‘lish ehtiyojlari hamon saqlanib turibdi.

Respublikaning iqtisodiy, siyosiy, Mudofaa hayotida amalga oshirilayotgan islohotlar jarayoni, ulardan eng ilg'or, psixologik-pedagogik, dunyoviy, harbiy bilimlarni chuqur egallashlarini taqozo etmoqda. O'zbekiston Respublikasi birinchi prezidenti I.A.Karimov ta'kidlaganlaridek "Har tomonlama yetuk harbiy kadrlarni tarbiyalashda rahbarning o'rni va nufuzi albatta juda muhim ahamiyatga ega. Harbiy xizmatchilar jamoasini boshqarish – dolzarb masalalardan biri hisoblanib rahbarning zimmasiga esa katta mas'uliyat yuklaydi. Rahbar tomonidan boshqariladigan ob'yekt alohida shaxslar yoki guruhlar bo'lib, ularga maxsus tashkil etilgan, tizimli va rejalashtirilgan usullar orqali ta'sir etiladi va boshqariladi" [2.80-94 bet].

Harbiy boshqaruv orqali harbiy qism va muassasalar faoliyati tartibga solinadi. Boshqaruv yuridik hujjatlarga va umumharbiy nizomlarga asoslanadi hamda psixologiya va pedagogikaga suyanadi. Harbiy jamoaning boshqaruvida ham huddi rahbar psixologiyasidagi kabi gorizontaal va vertikal jihatlar mavjud. Gorizontaal boshqaruv psixologik bilimlarga, vertikal boshqaruv esa yuridik hujjatlar va Nizomlarga asoslanadi.

Boshqaruv ijtimoiy psixologiya bilan bevosita bog'liq bo'lib, eng avvalo shaxsni va uning faoliyatini boshqarish demakdir. Boshqaruvning asosini ijtimoiy, huquqiy, psixologik va boshqa bilimlar tashkil etadi. Boshqaruv nazariyasi va tizimi kibernetika fani bilan uzviy bog'liqdir. Boshqaruv nazariyasi o'ziga xos genezisga ega bo'lib, avvalo ijtimoiy hayot tajribalariga suyanadi. Boshqarish – san'at, san'at esa qobiliyatdir.

Shaxs doimo boshqarishga muhtoj bo'ladi. Boshqaruvda doimo rahbarning boshqarish ob'yekti, ya'ni boshqariluvchi mavjud bo'ladi. Rahbar qonun, buyruq va ko'rsatmalar asosida faoliyat yuritadi. Boshqaruv nazariyasi qonun, buyruq va ko'rsatmalarga asoslangan bo'lsa, psixologik bilimlar esa boshqaruvning asosiy quroli va usuli hisoblanadi. Shuning uchun boshqaruv psixologiyasi bilan ijtimoiy psixologiya o'rtasida qat'iy chegara yo'q. Boshqaruv faoliyatida rahbar o'zining ijtimoiy xatti-harakatini tartibga solib boradi. Boshqaruv faoliyatining o'ziga

xosligi shundaki, u to'g'ri yo'lga qo'yilmasa, hech bir qaror yoki ko'rsatma aniq va to'liq bajarilmaydi. [4.28 bet].

Amaliy faoliyatda shaxs o'z mehnatini samarali tashkil etishni xohlaydi. Bu esa, albatta, insonni mantiqiy fikrlashga majbur etadi. Mantiqiy fikrlash boshqaruvning oliy darajasi va qurolidir. Taraqqiyotning barcha bosqichlarida, jamiyatni, jamoani qobiliyatli, bilimli kishilar boshqarishiga ehtiyoj bo'lgan. Boshqaruv nazariyasining takomillashib borishi natijasida barcha sohani boshqarish usuli va mehnat metodologiyasi yuzaga keladi. Boshqaruv nazariyasida boshqaruv tizimi, bosqichi, muddati va javobgar shaxslar ko'rsatiladi. Boshqaruvda nazariyaning samarasi ko'p jihatdan ushbu jarayonning asoslanganligiga bog'liqdir. Boshqaruv nazariyasi boshqaruvning asosi sifatida barcha rahbarlarga birdek taalluqli yoki har bir rahbarga bir xil tarzda ta'sir qilishi kerak, degan fikrdan yiroqmiz. Boshqaruv psixologiyasining nazariyasi va metodologiyasida maqsadga erishish uchun o'zaro uyg'unlik mavjud. Psixologiyada boshqaruvning quyidagi jihatlari o'rganiladi:

- a) boshqarish faoliyatining psixologik omillari;
- b) boshqaruvda kasbiy faoliyatning psixologik tahlili;
- c) boshqaruv tizimida guruhlarining faoliyati;
- d) boshqaruvda shaxslararo munosabatlar;
- e) boshqaruv tizimida rahbarlikning o'rni;
- f) boshqaruvda psixologik ta'sir etish usullari va hokazo.

Boshqaruvning huquqiy funksiyasi mavjud bo'lib, u qo'l ostidagi shaxslarni, jamoani to'g'ri boshqarishning asosiy huquqiy usuli hisoblanadi. Psixologik bilimlar esa boshqaruvda yordamchi vositadir.

Boshqaruv jarayonida vaqtdan samarali foydalanish bugungi talablardan biridir. Vaqt – to'xtatib bo'lmas jarayon. Undan samarali foydalangan shaxsning ishida unum, baraka bo'ladi. Vaqtdan to'g'ri foydalanish insonning o'zini o'zi boshqarishinigina emas, balki jamoani, oilani boshqarishni ham talab etadi. Bu majlisbozlik, qog'ozbozlik va foydasiz ishlardan xoli bo'lish demakdir. [5.84 bet].

Rahbarning muomalasi, psixologik-pedagogik adabiyotlarda qayd etilganidek, rasmiy va norasmiy muloqotga bo'linadi. **Rahbarning rasmiy muloqoti** mavjud qonunlar, direktiv hujjatlarga va harbiy nizomlarga, **norasmiy muloqoti** esa kasbiy pedagogika va etikaning qonuniyatlari hamda rahbarning oilaviy tarbiyasiga asoslanadi. Agar rahbar jamoada sog'lom ma'naviy-ruhiy muhit tashkil qila olsa, uning talab va buyruqlari bajarilibgina qolmasdan, balki har bir jamoa a'zosining e'tiqodi, odatiga aylanadi, bu esa rahbarda boshqaruv hissi to'liq shakllanishiga yordam beradi. Rahbar muomala vaqtida odob qoidalariga amal qilsa, suhbatdoshining buyruq va ko'rsatmalarni qabul qilayotganini yoki qabul qilmayotganini fahmlab turadi.

Rahbar qo'l ostidagi shaxslar bilan o'zaro munosabatda va xatti-harakatida noqonuniylikka yo'l qo'ysa, xodimlarda e'tiroz, kelishmovchilik va norozilik yuzaga kelib, turli muhokamalarga asos yaratiladi. Rahbarning boshqarish jarayonida o'ylamay bildirgan fikrlari, ortiqcha xatti-harakatlari, imo-ishoralari uning obro'iga putur yetkazishi mumkin.

Rahbarning muomalasi pedagogik ahamiyatga ega bo'lishi kerak, chunki uning qo'l ostida tajribali va yoshi ulug' odamlar bilan bir qatorda yangi ishga kelgan, tajribasiz xodimlar ham bo'lishi mumkin.

Rahbarning jamoani boshqarishda jamoa a'zolariga ta'sir ko'rsatish samarasi (ijobiy ma'noda) va xodimga qo'ygan vazifani nazorat qilishi uning prinsipialligi, talabchanligida o'z aksini topadi. Shu bilan birga, rahbar qaysi darajada bo'lishidan qat'i nazar, o'ziga ham talabchan bo'lib, boshqalarga shaxsiy namuna ko'rsatishi bilan tabiiy ravishda obro'-e'tibor qozonishi kerak.

Shunday qilib boshqaruv ya'ni harbiy boshqaruv-bu harbiy qism va muassasalarda, ustuvor maqsadlarni shakllantirish va ularga erishish yo'llarini rejalashtirish, tashkiliy, motivatsiya eng muhimi esa nazorat qilishni amalga oshirishdan iborat umum jarayondir.

Boshqarish quruq gap-so'zlar majmuasidan iborat bo'lib qolmasligi kerak. Boshqarishda har bir so'zni o'ylab gapirish, boshqa hamkasblarning so'zi, fikr-mulohazalarini eshita bilish ham jamoada o'zaro munosabatlarni yaxshilashga

xizmat qiladi. Rahbarning ko'rsatma va farmoyishlarni ko'paytirib yuborishi ham ularning qog'ozda qolib ketishi va o'z kuchini yo'qotishiga olib keladi. Rahbardan doimo qonunlar ijrosining to'liq tarafdori bo'lish bilan birga, o'ziga xos psixolog bo'lish ham talab etiladi. Demak, rahbar qonunning ijrosini ta'minlovchi va nazoratini amalga oshiruvchi shaxs hisoblanadi. Agar hamma xodimlar sofdil, pok bo'lganlarida edi, rahbarning qonun ijrosini nazorat qilishiga, vaqti kelganda qattiqqo'l bo'lishiga zarurat ham bo'lmas edi. Lekin xodimlar turli oilalar va muhitda tarbiyalanganliklari sababli ular orasida bemaslak shaxslar ham uchrab turadi.

Rahbarning bosh vazifasi jamoani boshqarish va asrashdan iborat. Jamoani tanazzulga olib kelgan va barbod qilgan rahbarni jamoa kechirmaydi. Rahbardan jamoani boshqarishda nafaqat nazariy bilim, balki uni amaliyotga tatbiq etish ham talab qilinadi.

Adabiyotlar ro'yxati:

1. I.A.Karimov. O'zbekiston iqtisodiy islohatlarni chuqurlashtirish yo'lida. Toshkent, "O'zbekiston", 1996.
2. I.A.Karimov. Yuksak malakali mutaxassislar – taraqqiyot omili - Toshkent, "O'zbekiston", 1995.
3. E.G'oziyev, R.Toshimov. Menejment psixologiyasi. – Toshkent, 2013.
4. A.Xolbekov, I.Maxmudov, F.Ravshanov. Zamonaviy rahbar: ma'naviy fazilatlari, psixologik qiyofa va kasbiy mahorati. – Toshkent, 2008.
5. M.Yo'ldoshev, N.Nazarzoda. Raxbarlik psixologiyasida axloq. – Toshkent, 2010.
6. V.Karimova. Ijtimoiy psixologiya. – Toshkent, 2002.
7. Майерс Д. Социальная психология. 7-изд. – СПб., 2005.
8. www.ziyonet.uz