

Hokimlik va shaxsiy ta'sir ko'rsatish usullari

Yo'ldosheva Farida

Denov tadbirkorlik va pedagogika institutining tarix yo'nalishi talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada hokimlik va uning shaxslarga ta'sir ko'rsatish usullari bayon etilgan. Shuningdek rahbarlarning shaxsiyati unga bo'ysunuvchi shaxslarga nisbatan ta'sir doirasi o'rganiladi.

Kalit so'zlar: rahbar, bo'ysinuvchilar, xorij tajribasi, majburiy, metod, amaliyot

Kirish

Bugungi kunda ta'sir qilish usullari rahbar tomonidan bo'ysunuvchi xatti-harakatlarning huquqiy hujjatlarda belgilangan me'yorlarga muvofiqligini ta'minlash bilan birgalikda, ularning qarorlari va ijrosi bilan roziligini izlaydi, asosan uning shaxsiy fazilatlarini bilan belgilanib boriladi. Subordinatlarga ta'sir qilishning ikkita asosiy usuli mavjud: majburlash va ishontirish. Bir oz oldinroq, biz har qanday ishontirish va majburlash qarshiliklariga mos kelmasligini ta'kidlaymiz. Garchi bu usullar ko'p holatlarda o'zaro almashtirilishi mumkin bo'lsa-da, lekin ba'zi odamlar ularni ishontirishga majbur qilganlari uchun, ularni qo'shimcha sifatida ko'rib chiqish kerak, boshqalar bilan munosabatlarda esa majburlash choralarini ko'rmasdan qilish mumkin emasdir. Zamonaviy amaliyotga murojaat qilganda, ko'plab rahbarlar ishontirish usullariga xos bo'lgan ulkan imkoniyatlarni anglamay, majburlashni aniq afzal ko'rishlarini ko'rish oson. Ehtimol, bu ma'lum darajada bu buyurtma isbotlashdan osonroq ekanligi bilan izohlanadi. Majburlash - bu ijrochiga ma'muriy ta'sir qilish shakli (uning xohishi yoki fikridan qat'i nazar). Bundan tashqari, bu o'z vakolati doirasida ma'lum bir rasmiy vazifalarni bajaradigan jamoaning a'zosi sifatida xodimga qo'yiladigan talablar tizimi bilan ifodalanadi¹. Muayyan vaziyatlarda rahbar, masalan, intizomni buzganlarga qarshi majburlash usullari bilan harakat qilishi mumkin va kerak. Bunday vaziyatlarda u yutqazmaydi, aksincha yanada katta obro'ga egahisoblanadi. O'zini hurmat qilish darajasining ko'tarilishidan aziyat chekkan rahbar o'zlarining bema'niliklarini qondirish uchun unga mavjud bo'lgan yagona ta'sir vositalariga - hokimiyatga murojaat qilib, majburan "qaysarni" qo'yishga harakat qilsa, bu boshqa masala. Ishontirish-shuningdek, ishchilar o'rtasida kerakli xatti-harakatlar standartlarini birlashtirishga yordam beradi, ularni o'z harakatlarini jamoa va jamiyat manfaatlariga moslashtirishga undaydi.² Shu bilan birga, quyi bo'g'inlarga ham moddiy, ham ma'naviy ta'sir ko'rsatishda, zarur jamoatchilik fikrini shakllantirishda va hokazolarda turli xil vositalar qo'llanilib kelinmoqda. Boshqaruv muloqotining B irinchi «qonuni»ga binoan, xodimlaringiz ishga vaqtida kelish, ishlash, ishni muddatida tugatishni bilishi kerak. Tushunish — ishni qabul qilish degani emas. Ishni siz kutganchalik bajarmayotgan xodim tushunmayotganidan emas, balki qabul qila olmayotganidan shunday bajaradi. Muammoni hal qilishda xodim ning bajargan ishiga qarshi borm asdan masalaga to'g'ri yondashish kerak. Amaliy tavsiyalar berish lozim. Chunki nima qilib bo'lsa ham xodimni bu ishni bajarishga rozi qilish kerak. Bu — ikkinchi qoida. Biz kimningdir ehtiyojini, talabini

¹ I.R. X. Ayupov, G. R. Boltaboeva «Kichik biznes va tadbirkorlikda innovatsion rivojlanish yo'nalishlari» T.:TMI, 2018- y.

² 2.SH. J. Ergashxodjaev, L. T. Abduxalilova «Marketing tadqiqotlari» T.: Iqtisodiyot, 2019 y

qondirish uchun ishlashimiz mumkin. Bu ishga qiziqish bo'lmasligi ham mumkin. Chunki bu ish rahbari qoniqtiradi. Rahbar ishni topshirayotganida xodimni qiziqitirishi kerak. Shaxsiy qiziqish bilan ishga doir qiziqish bir-biriga mos kelishi kerak. Rahbar xodimlarining psixologik xususiyatlarini yaxshi bilishi jamoa ishining rivojlanishiga olib keladi. Xodimga ish berishdan avval uning shu ishga qobiliyatini hisobga olib, uni shu ishni bajarishga ishonitirib keyin topshirish kerak. O'tkazilgan ijtimoiy-psixologik tadqiqotda: psixolog qo'liga toza oq qog'ozni olib xodimlarga ko'rsatib: «shu oq qog'ozmi», deb so'ragan, ular: «ha», deb javob berganlar. 15—20 kishidan 2—3tasi esa har safar shu savol berilganda, ular: «yo'q, qarang, qog'oz sarg'ish, yoki ko'kish rang da», deb javob berganlar. Demak, har qanday vaziyatda ham tortishish ahamiyatga ega emas ekan. Agar ularning yaqin do'sti bu savolni berganida balki bunday tortishib o'tirmas edi. Demak, biz bir kishi uchun ko'ngildagidek ishlasak, boshqa kishi uchun shunchaki ishlashimiz mumkin. Rahbar umumiy 69 topshiriq (barcha uchun) bergandan ko'ra, shaxsiy (bir kishiga) topshiriq bersa, yaxshi natijaga erishishi mumkin. Boshqaruv muloqotining ikkinchi «qonuni» — boshqalar bilan teng sharoitda kishilar ishni tez qabul qiladilar,³ (ayniqsa o'zi yoqtiradigan kishidan) va aksincha, yoqtirmaydigan kishining topshirig'ini qiyinchilik bilan qabul qiladilar. Demak, kishilar uchun ish sharoitiga nisbatan ruhiy muhit yaxshi bo'lishi kerak. Shunday qilib, jamoada shaxslar bir-biriga nisbatan simpatiyaga ega bo'lsa ish yaxshi bo'ladi.

Adabiyotlar tahlili

Adabiyotlar tahliliga to'xtaladigan bo'lsak, R. X. Ayupov, G. R. Boltaboeva «Kichik biznes va tadbirkorlikda innovatsion rivojlanish yo'nalishlari» T.:TMI, 2018- yilda nashr etilgan ushbu adabiyotda rahbarga bo'ysunuvchi ishchi xodimlar, shuningdek, har ikki tarafning haq-huquqlari haqida ma'lumot berib o'tilgan. Har bir rahbar o'z faoliyatida ishonitirish va majburlash usullarini birlashtiradi. Bundan tashqari, har bir holatda, u yoki bu usul nafaqat ta'qib qilingan maqsad va sodir etilgan huquqbuzarlikning xususiyatini, balki unga bo'ysunuvchining shaxsini ham hisobga olgan holda tanlanadi. Muloqot inson hayoti va faoliyatining muhim shartidir. Aynan muloqot yordamida insonlar tabiatni o'zlashtirish va o'z ehtiyojlarini qondirish uchun birgalikda harakat qilish imkoniyatiga ega bo'ladilar. Muloqot jarayonida inson xulq-atvorining muayyan obraz va modellari shakllanib, keyinchalik ular interiorizatsiyalanadi. Muloqot davomida ijtimoiy va shaxsiy munosabatlar amalga oshadi, uning vositasida hamkorlikdagi faoliyat ro'yobga chiqariladi.

Muhokama va natijalar

Birinchisi o'tishda eslatma berish uchun yetarli, ikkinchisini ishonitirish qiyin emas, uchinchi, ehtimol biron narsaga ishonitirish tavsiya etiladi, to'rtinchisini buyurtma qilish kerak, chunki u boshqa tilni tushunmaydi. Bir xil ta'sir choralari faoliyatni yaxshilash uchun rag'batlantiruvchi omil bo'lishi mumkin, boshqasi esa beparvolik yoki adovatni keltirib chiqarishi mumkin va shunga ko'ra faoliyat natijalariga ta'sir qilishi mumkin. Shuning uchun har qanday ta'sir chorasini qo'llash individual yondashuvni va jazo qoidabuzarliklarining mutanosibligiga ob'ektivlikni saqlashni nazarda tutadi. Aks holda, o'zboshimchalik mumkin, va ishlab chiqarishda axloq yo'q bo'lsa, va axloq bo'lmasa, oddiy insoniy aloqa ham mumkin emas. Shu bilan birga, haddan tashqari va mohiyatan ijtimoiy jihatdan asossiz ravishda ruxsat etilgan choralarni qo'llashni rag'batlantirmaslik kerak.⁴ O'z vazifalarini mag'rurlik bilan

³ 3.R.X Djuraev. Ta'lim menejmen.T.:»Voris-Nashriyoti».2006- y.

⁴ 4.Goncharov, M. A. Основы менеджмента в образовании. - М.: KnoRus, 2010.

bajaradigan boshqa bir rahbar, uning jasorati umuman umuman inson psixologiyasi va bilimlarining yetishmasligidan dalolat bermasligini tushunmaydi. Muvaffaqiyatsiz sabablarga ko'ra menejerlar ma'muriy ta'sir choralariga qo'l urganda, siz qanchalik tez-tez duch kelishingiz kerak. Ijodkorlar bor, ular bir necha bor barcha ruxsat etilgan jazolar turlariga duch kelishadi, shundan keyin hamma narsa normal holatga qaytadi. Bunday ijrochidan hech qanday tushkunlikka tushmaydi, chunki narx minus, va uning tarbiyaviy ahamiyati haqida hech narsa deyish mumkin emas. Jazo choralarining devalvatsiyasini oldini olish uchun, har bir holatda, bo'ysunuvchilar tomonidan qonunbuzarlik sabablarini diqqat bilan tushunish kerak. Bir narsa, pudratchi o'zi uchun yangi muammoni hal qilishga tayyor emasligi tufayli sirg'anishga yo'l qo'yganda, u buni mutlaqo tushunmagan; zarur yordamni olmadi va agar noto'g'ri harakat mas'uliyatsizlik va xizmat vazifasini bajarishdan bo'yin tovlash oqibati bo'lsa, mutlaqo farq qiladi. Muayyan sabab, shuningdek, qo'llaniladigan choralarning xususiyatini aniqlashi kerak. Rasmiy faoliyatsizligi ob'ektiv sabablarga ko'ra amalga oshirilgan ijrochini jazolash nafaqat noto'g'ri, balki zararli ham, chunki adolatsiz jazo uzoq vaqt davom etadigan g'azab tuyg'usini keltirib chiqaradi. Shuning uchun har qanday vaziyatda imtiyozlar va sanksiyalarning muvozanatli qo'llanilishiga erishish muhimdir. Intizomiy choralarga murojaat qilishdan oldin, o'zingizga shunday savol berish yaxshi, agar intizom buzilishining oldini olish uchun hamma narsa qilingan bo'lsa? Unga javob ko'p narsani aniqlashtirishi mumkin.⁵ Albatta, ob'ektiv sabablarga havolalar intizomni buzuvchilarni oqlamaydi, balki ularning Xattiharakatlarini tushuntiradi. Shu bilan birga, aksariyat hollarda intizom buzilishi nafaqat individual xodimlarning insofsizligi bilan, balki asosiy sabablar bilan ham bog'liqligini tushunish muhimdir. Shu sababli intizomni kuchaytirishni istagan kishi jazo chorasini tanlash bilan emas, balki uning buzilish sabablarini bartaraf etish bilan ham shug'ullanadi. Kasallikni emas, balki uning tashqi ko'rinishlarini yo'q qilishga qaratilgan jazolar har doim ham tartibni kuchaytirishga va o'rnatilgan qonun ustuvorligini hurmat qilishga yordam bermaydi. Jazo darajasini belgilashda biz qonun bitta ekanligini, odamlar boshqacha ekanligini unutmasligimiz kerak. Agar bitta aybdorlik uchun nomuvofiqlik to'g'ri kelmasa, boshqasiga nisbatan tavsiya etiladi. Har bir holatda munosib jazoni aniqlash uchun siz odamlarning murakkab munosabatlarini tushunishingiz kerak. Faqat ma'muriyat pudratchining javobgarligini oshiradi va kerakli natijalarni beradi, deb hisoblaydigan menejerlar chuqur yanglishadilar. Ommabop donishmada aytilishicha: "Bir kishi otni suvga olib borishi mumkin, lekin hatto ming kishi uni ichishga majburlamaydi".⁶ Ijrochini bitta majburlash bilan o'z qobiliyatining to'liq hajmida ishlashga majburlash mumkin emas. O'ziga bo'ysunuvchilarga ta'sir qilishning "kuch" usullarini afzal ko'radigan rahbar o'zlariga bo'lgan yaxshi munosabati va biznesga tashabbuskor munosabatda bo'lishiga ishonmaydi. Bundan tashqari, sanksiyalar orqali buyruqlarni bajarishga majburlash rahbarni tajribasiz rahbar sifatida va yuqori boshqaruv oldida fosh qiladi. Shuning uchun, buyruq va ko'rsatmalarga iloji boricha kamroq ishonish tavsiya etiladi va o'ziga yuklatilgan funktsiyalarni to'g'ri bajarishda ijrochi, xodimni qanday qiziqtirish haqida ko'proq o'ylash kerak. Amaliyot shubhasiz guvohlik beradi: majburlash orqali amalga oshirish qiyin yoki imkonsiz bo'lgan narsaga ijrochini maqsadga

⁵ 5.Ishmuamedov R., Yo'ldashev M. Ta'lim va tarbiyada innovatsion pedagogik texnologiyalar. – T.: Nihol, 2013. - 268-bet.

⁶ 6.R. I. Nurimbetov, S. I. Ahmedov «Ishlab chiqarish menejmenti» T.: Talqin. 2008- y

muvofiqligi va rahbar tomonidan qilinadigan harakatlar zarurligiga ishonirish orqali erishish mumkin. Har qanday sharoitda, ishonirish usullari shubhasiz afzalliklarga ega, ulardan foydalanish ijrochining o'ziga bo'lgan hurmati va odob-axloqini, jamoadagi javobgarligini o'ziga jalb qilishni o'z ichiga oladi. Ular, shuningdek, jozibador bo'lib, ular har qanday oddiy odam uchun bo'ysunuvchilardan jazo choralarini qo'llaydigan juda yoqimsiz vazifani bajaruvchidan xalos qiladi. Bundan tashqari, ishonirish usullari rahbar va unga bo'ysunuvchilar o'rtasidagi ishonchga asoslangan munosabatlarning mustahkamlanishiga yordam beradi. Yetakchining axloqiy va psixologik fazilatlarini, shu jumladan o'z qo'l ostidagilarga ta'sir qilish usullarini tanlashga bo'lgan munosabati, asosan, uning odob-axloq mezoni bilan belgilanadi. Biz juda ko'p nuanslar bilan ajralib turadigan juda katta kontseptsiya haqida gapiryapmiz, masalan, shaxsiy yoki jamoat manfaatlariga tegishli. Ko'pincha shaxsiy ishlarda odobli bo'lgan kishi rasmiy munosabatlarda sharmanda bo'ladi. Ushbu hodisaning psixologik tabiatiga kirmasdan, bunday odamning umuman hurmatsiz ekanligiga ishonish qonuniydir. U yanada jozibali ko'rinishda bo'lgan holatlarda, uning odobliligi ishonirish va ichki madaniyatdan kelib chiqmaydi, balki boshqalarning manzilini yo'qotish qo'rquvidan kelib chiqadi, ya'ni. majburan. Rasmiy munosabatlarda sharmandali odam, muayyan sharoitlarda, shaxsiy aloqada sharmanda bo'ladi va aksincha. Adolatning ko'p alomatlaridan biz, bizning fikrimizcha, etakchilik mavqeiga intilayotgan odam uchun eng muhim narsani ajratib olamiz: rostgo'ylik, insoniy qadr-qimmatni hurmat qilish va bo'ysunuvchilarga odil munosabat, tanqid va o'zini tanqidga ehtiyotkorlik bilan yondashish. Aslida, axloq - bu axloqning poydevori. Haqiqat bor joyda, boshqaruv tizimida, yaxshi ma'lumot tarqatiladi, suhbatlar mushtlarda emas, halollik bilan olib boriladi. Hech narsa odamlarni yolg'on, demagogiya, so'z va xatti-harakat o'rtasidagi farqni buzmaydi. Agar biror kishi bir narsani eshitsa (ishlarning farovonligi, hamma narsada muvaffaqiyat) va o'z ko'zlari bilan boshqasini ko'rsa (beparvolik va loqaydlik, mansab mavqeini suiiste'mol qilish), u asta-sekin hech bo'lmaganda buyuk rahbarlarning so'zlariga ishonishni yo'qotadi, bu erda bir qadam. sababga befarq odamga aylaning. Rahbarning odob-axloqi ko'p jihatdan bo'ysunuvchiga nisbatan adolatli munosabatda aniqlanadi, bu uning faoliyati, qarashlari, harakatlariga obyektiv baho berishni anglatadi. Va bu qobiliyatli karyeristlar ularni chaqirishlari mumkin bo'lgan vaziyatni istisno qiladi, ularning hukmlariga rioya qilish yaxshi odati kibr va qaysarlik, foydali ish qilishdan tabiiy mag'rurlik befarqlik deb hisoblangan. Vijdonli kishining har qanday sharoitda uning xatti-harakatlari qadriga yetishiga ishonchi uni yanada samarali faoliyatga undaydi. Aksincha, bunday e'tiqodning yo'qligi norozilik kayfiyatini, g'azablanishni, xafagarchilikni va ba'zan noumidlikni keltirib chiqaradi. Menejer, unga bo'ysunuvchilarni to'g'ri baholay olmaslik hokimiyatni suiiste'mol qilishga aylanishi mumkinligini tushunishi kerak. Bundan tashqari, bo'ysunuvchilarning faoliyatini adolatli baholash "oxirida" emas, balki "o'z vaqtida" kafolatlanishi kerak, ya'ni. zarurat bo'lgan paytda.

Xulosa:

Xulosa qilib aytgand, hamma davrda ham adolatga bo'lgan chanqoqlik har birimizda yashaydi va oxir oqibat boshqa ko'plab his-tuyg'ularga ustunlik qiladi. Binobarin, bo'ysunuvchini ushbu tabiiy istakni qondiradigan etakchini hayratda qoldiradi. Albatta, adolat tushunchasini to'g'ri talqin qilish sharti bilan. Aks holda, bo'ysunuvchilarni oqilona tanqid qilish yoki "nomuvofiq" tashabbus uchun ta'qib qilgan rahbarlar, ularning fikricha, ularning harakatlarini qonuniy deb hisoblashlari mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

- 1.R. X. Ayupov, G. R. Boltaboeva «Kichik biznes va tadbirkorlikda innovatsion rivojlanish yo'nalishlari» T.:TMI, 2018- y.
- 2.SH. J. Ergashxodjaev, L. T. Abduxalilova «Marketing tadqiqotlari» T.: Iqtisodiyot, 2019 y
- 3.R.X Djuraev. Ta'lim menejmen.T.;"Voriz-Nashriyoti".2006- y.
- 4.Goncharov, M. A. Osnovy menedjmenta v obrazovanii. - M.: KnoRus, 2010.
- 5.Ishmuhamedov R., Yo'ldashev M. Ta'lim va tarbiyada innovatsion pedagogik texnologiyalar. – T.: Nihol, 2013. - 268-bet.
- 6.R. I. Nurimbetov, S. I. Ahmedov «Ishlab chiqarish menejmenti» T.: Talqin. 2008- y

