

**NIZO VA STRESSLARNI BOSHQARISH.
CONFLICT AND STRESS MANAGEMENT.**

Ikromov Azizbek Akmal og'li

Termiz Davlat Universiteti Milliy libos va san'at fakulteti Madaniyat va san'at muassasalarni tashkil etish hamda boshqarish 3-kurs talabasi

ANOTATSIYA:Maqolada nizolarni qanday qilib to'g'rlash ular ustida ishlash .streslarni boshqarishning usullarini o'rganiladi.konflikt sabablari va turlari haqida keltirib o'tiladi.

Tayanch iboralar: Konflikt. Qarama-qarshiliklar.Tarkibiy mojarolarni hal qilishning 4 ta usuli. Nizolarni hal qilish uslublari

Konflikt - bu ikki yoki undan ortiq kishilarning qarama-qarshi yo'naltirilgan maqsadlari, manfaatlari, pozitsiyalari, fikrlari, qarashlarining to'qnashuvi.Qarama-qarshilikning asosiy belgilari:

- muayyan masala bo'yicha tomonlarning qarama-qarshi pozitsiyalari;
- qarama-qarshi maqsadlar, manfaatlar va istaklar;
- maqsadlarga erishish uchun vositalardagi farq.

Qarama-qarshiliklar quyidagilardir:

Funksional - zaruriy xilma-xillik qonunini ko'proq darajada amalga oshirishni ta'minlaydi, ko'proq istiqbolli alternativlarni topishga yordam beradi, guruh qarorlarini qabul qilish jarayonini samaraliroq qiladi, shaxsning o'zini o'zi anglashini ta'minlaydi. tashkilot samaradorligini oshirish;

Disfunksional - tashkilotning maqsadlariga erishilmaydi va shaxsning ehtiyojlari qondirilmaydi.

Konfliktlarning 4 asosiy turi mavjud:

- shaxslararo ziddiyat
- shaxslararo ziddiyat
- Shaxs va guruh o'rtasidagi ziddiyat
- Guruhlararo ziddiyat

1. *Shaxs ichidagi konflikt* - shaxs ichida sodir bo'ladi va ko'pincha o'z tabiatiga ko'ra maqsadlar to'qnashuvi yoki kognitiv konfliktidir. Shaxs ichidagi mojaro, shaxs bir-birini inkor etuvchi maqsadlarni tanlagan va unga erishishga harakat qilganda maqsadlar to'qnashuviga aylanadi. Shaxs ichidagi mojaro, agar shaxs o'z fikrlari, fe'l-atvori, qadriyatlar yoki umuman xatti-harakatlarining nomuvofiqligini tan olsa, kognitiv rangga ega bo'ladi.

2. *Shaxslararo qarama-qarshilik* - maqsadlar, ularga erishish yo'llari, fe'l-atvori, qadriyatlar yoki xatti-harakati bo'yicha o'zini bir-biriga qarama-qarshi deb biladigan ikki yoki undan ortiq shaxslarni o'z ichiga oladi. Tashkilotlarda bu ziddiyat turli yo'llar bilan namoyon bo'ladi. Ko'pincha bu menejerlarning cheklangan resurslar, mehnat, moliya va boshqalar uchun kurashidir. Har bir inson, agar resurslar cheklangan bo'lsa, u yuqori boshqaruvni boshqa rahbarga emas, balki o'ziga ajratishga ishonirishi kerak deb hisoblaydi. Shaxslararo konfliktning namoyon bo'lishining yana bir ko'rinishi - turli xil xarakter xususiyatlari, temperamenti, qadriyat yo'nalishlari bo'lgan shaxslarning to'qnashuvi, maqsadlardagi farq tufayli bir-biri bilan kelisha olmaydi. Ular psixologik jihatdan mos kelmaydi.

3. *Shaxs va guruh o'rtasidagi ziddiyat*, agar shaxs guruh pozitsiyasidan farq qiladigan pozitsiyani egallagan bo'lsa, guruhning taxminlari shaxsning kutganiga zid bo'lganida yuzaga keladi.

4. *Guruhlararo konflikt* - ko'plab rasmiy va norasmiy guruhlardan tashkil topgan tashkilotlarda yuzaga keladi. Turli guruhlar boshqa guruhlariga qaraganda turli maqsadlarga ega bo'lganligi sababli, eng samarali tashkilotlarda ham nizolar muqarrar.

Bunday qarama-qarshilik professional ishlab chiqarish (dizaynerlar - ishlab chiqarish ishchilari - marketologlar), ijtimoiy (ishchilar va boshqaruv) yoki hissiy ("dangasa odamlar va "ishchilar") asosda bo'lishi mumkin.

Mojaro sabablari:

- resurslarni taqsimlash (boshqaruv tashkilot maqsadlariga eng samarali erishish uchun turli guruhlar o'rtasida moddiy va inson resurslarini, moliyani qanday taqsimlashni hal qilishi kerak);

- vazifalarning o'zaro bog'liqligi (bir shaxs yoki guruh vazifalarni bajarishda boshqa shaxs yoki guruhga bog'liq bo'lgan joyda nizo yuzaga kelishi mumkin);

- maqsadlardagi farqlar (bu tashkilotlarning ixtisoslashgani va bo'linmalarga bo'linganida sodir bo'ladi. Bo'limlarning o'zi o'z maqsadlarini shakllantiradi va butun tashkilot maqsadlaridan ko'ra ularga erishishga ko'proq e'tibor berishi mumkin);

- g'oyalar va qadriyatlardagi farqlar (maqsadlar va ularga erishish istaklari odamlarning ziddiyatli vaziyatlar haqidagi g'oyalarida asosiy hisoblanadi. Vaziyatni ob'ektiv baholash faqat ular yoki ularning guruhi uchun qulay natijaga qaratilgan sub'ektiv fikr bilan almashtiriladi. qarama-qarshiliklarning eng ko'p uchraydigan sababi qadriyatlardagi farqdir. Professional xodimlar erkinlik va mustaqillikni qadrlashadi, lekin agar ularning menejeri ularning intizomi va ish muddatini nazorat qilsa, nizo muqarrar);

- xulq-atvor va hayotiy tajribalardagi farqlar (doimiy tajovuzkor va dushman bo'lgan va har bir so'z bilan kurashishga tayyor bo'lgan odamlar o'z atrofida nizolarga to'la muhit yaratadi);

- qoniqarsiz aloqalar (o'z vaqtida, to'liq bo'lmagan, ishonchsiz ma'lumotlar nizoning sababidir, chunki u bo'linmada asabiy muhit yaratadi, ishni qayta bajarish zaruriyatiga olib keladi, ishlarni tugatish muddatlarini buzadi, sifatni pasaytiradi va shuning uchun xodimlarning moddiy mukofotlari.

Tarkibiy mojarolarni hal qilishning 4 ta usuli mavjud:

- Ishga qo'yiladigan talablarni aniqlashtirish (Bu xodimlar va bo'linmadan qanday natijalar kutilayotganiga aniqlik kiritish).

- Muvofiqlashtirilgan va integratsiya mexanizmlari (Buyruqbozlik mexanizmlarining eng keng tarqalgan zanjiridan biri odamlarning o'zaro munosabatlarini, qarorlar qabul qilishni, tashkilot ichidagi axborot oqimlarini tartibga soluvchi hokimiyat ierarxiyasini o'rnatishdir. Buyruqlar birligi printsipi undan foydalanishni osonlashtiradi. ziddiyatli vaziyatni boshqarish uchun ierarxiya, chunki bo'ysunuvchi kimning qarorini juda yaxshi biladi u itoat qilishi kerak).

- Tashkiliy umumiy maqsadlar (Ushbu maqsadlarni samarali amalga oshirish ikki yoki undan ortiq xodimlar, guruhlar yoki bo'limlarning birgalikdagi sa'y-harakatlarini talab qiladi. Bu umumiy maqsadlar ortidagi g'oya barcha ishtirokchilarning sa'y-harakatlarini umumiy maqsadga erishishga yo'naltirishdir).

- Mukofot tizimining tuzilishi (umumiy tashkiliy maqsadlarni amalga oshirishga hissa qo'shganlarni mukofotlash uchun mukofotlash tizimidan tizimli, muvofiqlashtirilgan foydalanish, odamlarga boshqaruv istaklariga rioya qilish uchun ziddiyatli vaziyatda qanday harakat qilish kerakligini tushunishga yordam beradi).

Nizolarni hal qilish uslublari

Kennet Tomas va Ralf Kilmenn ziddiyatli vaziyatlarda xulq-atvorning 5 ta uslubini aniqladilar. Ularning tizimi har qanday odamni, agar u umumiy qarama-qarshilik manbalari - ikki yoki undan ortiq tomonlar manfaatlarining mos kelmasligi bilan ziddiyatga tushib qolsa, yo'naltirishga imkon beradi.

Konfliktli vaziyatda inson xatti-harakatlarining uslubi quyidagilar bilan belgilanadi:

- o'z manfaatlarini qondirish o'lchovi;
- harakatlarning faolligi yoki passivligi;
- boshqa tomonning manfaatlarini qondirish chorasi;
- individual yoki qo'shma harakat.

Stress - kuchli ta'sirlar ta'sirida odamda yuzaga keladigan keskinlik holati. Kichik stresslar muqarrar va zararsizdir. Bu odamlar va tashkilotlar uchun muammolarni keltirib chiqaradigan haddan tashqari stress (stress natijasida hosil bo'lgan odamning samaradorligi va farovonligini pasaytiradi, uning hayotini qisqartiradi).

Stress haddan tashqari psixologik va fiziologik stress bilan tavsiflanadi.

Fiziologik belgilar: oshqozon yarasi, gipertenziya, migren, astma, yurak og'rig'i.

Psixologik belgilar: asabiylashish, ishtahani yo'qotish, depressiya va boshqalar.

Stressga ikki omil sabab bo'lishi mumkin:

Tashkiliy omillar:

- ortiqcha yuk yoki aksincha past ish yuki
- rol ziddiyatlari - xodimga qarama-qarshi talablar qo'yilganda yuzaga keladi
- rolning noaniqligi - xodim undan nima kutilayotganiga ishonch hosil qilmaganda yuzaga keladi
- zerikarli ish

Shaxsiy omillar

Hayotiy hodisalar natijasida yuzaga keladigan stressning nisbiy ahamiyati qayd etilgan shkala mavjud. Ushbu shkalani ishlab chiqqan Tomas Xolms va Richard Rey 300 balldan ortiq ball to'plagan odamlar fiziologik yoki psixologik stressni boshdan kechirish xavfi deyarli 80% degan xulosaga kelishdi.

Turmush o'rtog'ining o'limi - 100.

Ajralish - 73.

Qamoqxonada yoki boshqa axloq tuzatish muassasasida saqlash - 63.

Og'ir tan jarohati yoki kasallik - 53.

Nikoh - 50.

Ishdan bo'shatish - 47.

Pensiya - 45.

Homiladorlik - 40.

Moliyaviy holatdagi asosiy o'zgarishlar - 38.

Yaqin do'stning o'limi - 37.

Uydan chiqayotgan bolalar - 29.

Shaxsiy odatlarni ko'rib chiqish - 24.

Rahbar bilan qiyin munosabatlar - 23.

Yashash joyini o'zgartirish - 20.

Dam olish - 13.

Rojdestvo - 12. va boshqalar.

Ishda haddan tashqari stressga duchor bo'lgan odamlar quyidagi usullarni sinab ko'rishlari mumkin.

1. Ishingizdagi ustuvorliklar tizimini ishlab chiqing.
2. Qo'shimcha ish bilan shug'ullana olmaydigan chegaraga yetganingizda "yo'q" deyishni o'rganing.
3. Rahbaringiz bilan samarali va ishonchli munosabatlar o'rnatib.
4. Menejeringiz yoki qarama-qarshi talablar qo'ya boshlagan har bir kishi bilan rozi bo'lmang (rol ziddiyati).
5. Rahbaringiz bilan zerikish yoki ishga qiziqish yo'qligi haqida gapiring.
6. Har kuni dam olish uchun vaqt toping.

Xulosa qilib aytsak Yuqori mahsuldorlikka va past stress darajalariga erishish uchun boshqalarni boshqarish uchun sizga kerak:

1. Xodimlaringizning qobiliyatlari, ehtiyojlari va moyilliklarini baholang va ular uchun ushbu omillarga mos keladigan ish hajmi va turini tanlashga harakat qiling.
2. Xodimlaringizga uzrli sabablar bo'lsa, har qanday vazifani bajarishdan bosh tortishlariga ruxsat bering.
3. Muayyan vakolat sohalari, mas'uliyat va natijalarni kutishlarini aniq tasvirlab bering.
4. Vaziyat talablariga mos keladigan etakchilik uslubidan foydalaning.
5. Ishlash uchun munosib mukofotlarni taqdim eting.
6. Qo'l ostidagilaringizga murabbiy sifatida harakat qiling, ularning qobiliyatlarini rivojlantiring va ular bilan qiyin masalalarni muhokama qiling.

ADABIYOT

1. Dracheva E.L., L.I. Yulikov, Menejment, M., 2011, 236-256-betlar
2. Kabushkin N.I., Menejment asoslari, Minsk, 2015, 275-295-betlar.
3. S.To'ychiyeva Madaniyat va san'at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish. Darslik.-Toshkent, 2020
4. Азамат Хайдаров. Madaniyat va san'at sohasini boshqarish asoslari. O'quv qo'llanma. Toshkent "Kamalak" 2019.