

дамыту маңызды. Туристік бет-бейнені қалыптастыру үшін туристік хабарлама орталықтарын ұйымдастыру, сондай-ақ шет елдердегі Қазақстан елшілігіндегі өкілетті тұлғаларды араластыру жұмыстарына көңіл бөлуі керек. Еліміздің туристік қуатын жарнамалауда ұлттық әуе қатынасын және басқа да транспорттық кәсіпорындарда пайдалана білуі, шет елдерде Қазақстан туралы жоғары сапалы полиграфиялық үнтаспаларды уағыздау жұмысына көңіл бөлуі, сонымен бірге Қазақстанда әлемдік деңгейде әр түрлі мәдениет, спорт, туристік шараларды өткізу қажет деп ойлаймын.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Аблайханова Г., Хабрахманов Р. Экотуризм в РК / Аль-Пари №7. 2017
2. Ердаулетов. С.Р. Основа туризма Казахстана / Ақиқат. № 2. 2017
3. Шығыс Қазақстан облысының туризмінің ерекшеліктері / Деловой мир Казахстана. № 52. 2016.

Г.Д. Тохирова, М.В. Халимова
Андижон давлат университети
xijraneldarovna@mail.ru

ТАДБИРКОРЛИК ФАОЛИЯТИГА ЛИДЕРЛИК УСЛУБЛАРИНИНГ ИЖТИМОЙ ПСИХОЛОГИК ТАЪСИРИ

Аннотация. Ушбу мақолада бугунги кунда Республикамизда олиб борилаётган тадбиркорлик фаолияти борасидаги ислохотлар 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясига мувофиқ инвестиция муҳитини яхшилаш, қулай ишбилармонлик муҳитини яратиш ва кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг жадал ривожланишини рағбатлантиришга қаратилган кенг кўламли жараёнлар ҳақида сўз боради. Тадбиркорларга яратилган имкониятлар ва улардан фойдаланиш усулларининг илмий ижтимоий асослари, бошқарув услубларининг таърифлари ёритилган.

Калит сўзлар: ҳаракатлар стратегияси, тадбиркорлик, бошқарув услублари, авторитар услуб, демократик услуб, либерал иш услуби.

"Тадбиркор" тушунчаси тадбиркорнинг энциклопедик луғатида қуйдагича таърифланади; Тадбиркорлик - шахсий даромад фойда олишга қаратилган фуқроларнинг мустақил фаолияти. Бу фаолият ўз номидан ўз мулкий маъсулияти ва юридик шахснинг юридик масъулияти эвазига амалга оширилади. Тадбиркор қонун томонидан таъқъиқланмаган барча ҳўжалик фаолияти шу жумладан воситачилик сотиш, сотиб олиш, маслахат бериш. қўйимматбаҳо қоғозлар билан шуғулланиши мумкин" [2].

Тадбиркорлик психологиясининг предмети тадбиркор шахси, унинг жамиятдаги ҳулқ-атвори ва тадбиркорлик фаолиятларининг ўзига хос томонларидир, Тадбиркорлик фаолияти илмий ташкил этиш-бу шундай вазифалар мажмуасини ҳал этади, унда муайян тадбирлар амалий жорий этилиши учун тадбиркорлик фаолияти жараёнларини ва уларнинг бажарилиш шароитлари назарий илмий таҳлил қилинади, амалий таҳлилларнинг ўзи эса ҳозирги замон фани ва илгор тажрибага асосланади. Ҳар бир тадбиркор уз фаолиятини бошқаришда индивидуал ва қайтарилмас булиши лозим. Бунинг боиси ҳар бир бошлиқ ўз иш фаолиятини, бошқарув фаолиятини ўзига хос тарзда ташкил этишидадир.[3] Ижтимоий

психологияда бошқарув соҳасида батафсил ўрганилган муаммолардан бири — турли бошқарув услубларидир. Бу соҳада немис олимлари Г.Гибш ва М. Форверг, рус олимлари В.Д. Паригин, Л.Н. Уманский, М.Ю. Жуков ва бошқаларнинг ишлари айниқса диққатга сазовордир. Барча илмий тадқиқотларни умумлаштирган ҳолда ижтимоий психологияда қабул килинган уч асосий бошқариш услублари мавжуд улар куйидагилардан иборат. Авторитар; Демократик; Либерал иш услубларидир.

Авторитар раҳбар барча кўрсатмаларни ишчанлик руҳида, аниқ-равшан, кескин оҳангда ходимларга етказди. Мулоқот жараёнида ҳам ходимларга нисбатан дўқ-пўписа, кескин таъқиқлаш каби қатъий оҳанглардан фойдаланади. Унинг асосий мақсадларидан бири — нима йўл билан бўлса-да, ўз ҳукмини ўтказиш. Унинг нутқи ҳам аниқ ва равон доимо жиддий тусда бўлади. Бирор иш юзасидан ходимларни мақташ ёки уларга жазо бериш, танқид қилиш соф субъектив бўлиб, бу нарса бошлиқнинг кайфиятига ва ўша шахсларга нисбатан шахсий муносабатига боғлиқ. Жамоа аъзоларининг тилак-истаклари, уларнинг фикрлари ва маслаҳатлари жуда кам ҳоллардагина инобатга олинади, аксарият ҳолларда бундай истаклар ёки кўрсатмалар тўғридан-тўғри дўқ-пўписа, камситиш ёки маънавий жазолаш йўли билан чекланади ёки қониқтирилмайди. Бундай раҳбар ўз иш услублари, келажак режалари, бирор аниқ ишни, операцияни қандай амалга оширмоқчилигини одатда, жамоадан сир тутди, унинг фикрича, бу унинг обрўйига салбий таъсир кўрсатиши мумкин. Гуруҳдаги ижтимоий-фазовий муносабатлардаги ўрни жиҳатидан, у “жамоадан четда”, автономдир. Бундай жамоаларда танқид иши жуда суст, чунки у ўзини ҳам, бошқаларни ҳам танқид қилишларига йўл қўймайди. Танқид қилишга, унинг фикрича, фақат бошлиқ ҳақли, йиғилишларда сўзни ўзи бошлаб, ташаббусни охиригача бошқаларга бермайди, одамларнинг таклифлари, уларнинг ҳиссиётлари эътиборга олинмайди.

Г. Гибш ва М. Форвергларнинг таҳлил қилишларича, авторитар лидер бош бўлган жамоада ишларнинг самарадорлиги анча юқори бўлиб, ишлаб чиқариш кўрсаткичлари ҳам юқори бўлар экан [4]. Лекин жамоадаги руҳий-маънавий муҳит оғир, танг бўлиб, бу нарса одамларнинг жамоадан, ишдан қониқмасликларига олиб келади. Бундай раҳбарлар бошчилик қилган меҳнат жамоаларида ишлайдиган одамлар ўз касблари, иш жойларини осонликча алмаштиришлари мумкин.

Демократик раҳбар, аксинча, бўйсунувчиларга мустақиллик эрк бериш тарафдори. Ишда топшириқлар берганда ишчиларнинг шахсий қобилиятларини ҳисобга олган ҳолда тақсимлайди. Бунда у ходимларнинг шахсий мойилликларини ҳам ҳисобга олади. Буйруқ ёки топшириқлар, одатда, таклиф маъносида берилади. Нутқи оддий, доимо осойишта, сокин, унда ўртоқларча, дўстона муносабат сезилиб туради. Бирор кишини мақташ, унинг лавозимини ошириш ёки ишдаги камчиликка кўра ишига баҳо бериш доимо жамоа аъзоларининг фикри билан келишилган ҳолда амалга оширилади. Танқид, кўпинча таклиф, истак шаклида қилинган ишларнинг мазмунига баҳо бериш ҳолида айбдорга етказилади. Ҳар бир янги иш жамоа маслаҳатсиз бошланмайди. Шунинг учун ҳам унинг фазовий-ижтимоий ҳолати жамоа ичида. Жамоада танқид ва ўз-ўзини танқид шундай йўлга қўйилганки, унинг оқибатидан ҳеч ким азият чекмайди. Чунки кўпроқ бошлиқ эмас, балки жамоанинг бошқа фаоллари — норасмий лидерлар танқид қиладилар. Бошлиқ йўл қўйган хато-камчиликларни жамоатчилик олдида бўйнига олишдан қўрқмайди. Чунки ундаги масъулияг ҳисси нафақат юқори бошқарув ташкилотлари аъзолари билан мулоқот пайтида, балки, ходимлар билан мулоқотда ҳам сезилиб туради ва қўйилган топшириқ юзасидан масъулиятни бошқаларга ҳам бўлиб беришни яхши кўради. Бошлиқнинг ходимларидан сири йўқ, шунинг учун ҳам мажлисларда кўпроқ у эмас, балки барча ходимлар гапирадилар, охириги қарор чиқариш ва сўзларни яқунлаш,

умумлаштириш ҳуқуқидан у тўлиқ фойдаланади. Гибш ва Форвергларнинг таҳлилларига кўра, бундай бошлиқ раҳбарлик қилган жамоаларда маънавий-руҳий муҳит жуда яхши, ишчилар жамоадан, ишдан қониқиш ҳосил қилганлар, ишдан кетиш ҳоллари кам бўлади, лекин ишлаб чиқариш меёрдан паст ҳолатида бўлар экан [4].

Либерал (лоқайд) услубда ишлайдиган раҳбарнинг кайфиятини, ишга муносабатини, ишдан мамнун ёки мамнун эмаслигини билиш қийин. Унда тақиқлаш, пўписа бўлмайди, унинг ўрнига кўпинча ишнинг охириги оқибати билан танишиш билан чекланади, холос. Жамоада ҳамкорлик йўқ бошлиқ жамоанинг муаммолари, ишнинг баланд-пасти билан қизиқмайдигандай, гўёки бошқа коинотда" юрганга ўхшайди [5]. Аниқ кўрсатмалар бермайди, унинг ўрнига норасмий лидерлар ёки ўзига яқин кишилар орқали қилиниши лозим бўлган топшириқлар бажарувчиларга етказилади. Унинг асосий вазифаси, унинг назарида, ходимлар учун иш шароитини яратиш, ишдаги камчиликларни бартараф этиш, керакли маҳсулот, хом-ашё кабиларни топиб келиш, мажлисларда қатнашишдан иборат. Ходимлар билан мулоқотда бўлишга тўғри келганда, у доимо хушмуомала бўлиб, одоб, ахлоқ нормаларини бузмасликка ҳаракат қилади, лекин ҳеч қачон улар билан тортишмайди. Мажлисларда агар бирор муаммо мунозарани келтириб чиқарса, у бевосита жараёнга аралашмай, охириги сўзни ўзига қолдиради. Шундай қилиб, ходимларга фикрлаш ва ҳатти-ҳаракатлар эркинлиги бериб қўйилган, булар юзасидан бошлиқнинг фикри сўралган тақдирда ҳам, ундан аниқ гап чиқмайди, чунки у ходимларни яхши билмайди, қолаверса, уларни хафа қилиб қўйишдан қўрқади. Унинг фазовий-психологик ҳолати "гуруҳ ташқарисида". [6] Олимлар фикрича, бундай раҳбар ишни олиб борган жамоаларда барча кўрсаткичлар доимо орқада, кўним ҳам йўқ. Либерал раҳбар ишда ўзбошимчаликка йўл қўйиб, кўп турмай, бошқа ердан иш қидиришга ҳаракат қилади.

Тадбиркорнинг ушбу ишбилармонлик тамойиллари унинг ижодкорлигига асосланади. Айнан ана шу ижодкорлик Й.Шумпетер фикрига асосан, тадбиркор бошқалар эътибор қилмаган ва билмаган ишларга эътибор қилиб, фаолият юритиш имконини беради. Ижодкорлик тадбиркорни таърифлашда асосий мезон бўлади, аммо у ҳар хил шаклларда намоён бўлиши мумкин. Тадбиркор бошқа ижодкор кишилар томонидан амалга оширилган кашфиётлар, топилмалардан қандай қилиб самарали фойдаланиш мумкинлигини билади. Шу биланбирга, у бу янгиликлардан ҳаридорнинг қизиқишини уйғотувчи янги, ажойиб нарса ишлаб чиқариш соҳасида фойдаланиш йўллари топа олади. Аммо кашфиёт ва янгилик фақат Товар турнинг янги таркибий қисмини яратишда эмас, балки Товар ишлаб чиқаришни янгилаш жараёнига жалб қилишни талаб қилмайдиган оддийроқ шаклларда ҳам намоён бўлади. Масалан, у товар ўрамининг янгилаши, анъанавий товарга янги хусусиятлар ва сифатлар бериш кўринишида намоён бўлиши мумкин.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. *Мирзиёев Ш. Ҳаракатлар стратегияси.* Тошкент.
2. *Абдуллаев А., Муфтайдинов Қ. Айбешов Х. Кичик бизнесни бошқариш:* Дарслик. Тошкент.
3. *Берджес Дж., Штайнхофф Д. Основы управления малым бизнесом.* Перевод с англ. Москва.
4. *Каримова В. Ижтимоий психология.* Тошкент.