

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
БАНК-МОЛИЯ АКАДЕМИЯСИ**



**"ЗАМОНАВИЙ МЕНЕЖМЕНТ, БОШҚАРУВ ПСИХОЛОГИЯСИ ВА
ЛИДЕРЛИК" МАХСУС ФАНИДАН МАГИСТРАТУРАГА КИРИШ
СИНОВЛАРИ**

ДАСТУРИ

ТОШКЕНТ – 2019

Мазкур фан бўйича магистратурага кириш синовлари дастури Банк-молия академияси Кенгашининг 2019 йил “26” апрелдаги 5 - сонли мажлис баённомаси билан маъқулланган.

“ТАВСИЯ ЭТИЛГАН”
«Солиқлар ва солиқ солиш» кафедраси
мажлисида муҳокама қилинган ва тавсия этилган

Кафедра мудири _____ И. Ниязметов

(Кафедра мажлисининг 18 апрель 2019 йилдаги 8-сон баённомаси)

Тузувчи:

Н. Шомуродова “Солиқлар ва солиқ солиш” кафедраси доценти

Дж. Пулатов “Солиқлар ва солиқ солиш” кафедраси катта ўқитувчиси

Такризчилар:

Б.Н. Умаров Тошкент автомобиль йўлларини лойиҳалаш, куриш ва эксплуатацияси институти профессори, п.ф.д., профессор

М. Умарходжаева Тошкент давлат иқтисодиёт университети “Менежмент” кафедраси доценти, и.ф.н., доцент

Ушбу фан бўйича магистратурага кириш синовлари дастури Ўзбекистон Республикаси Банк-молия академияси Ўқув, илмий-услубий кенгашида тавсия қилинган (2019 йил 18 апрелдаги 3-сонли баённома)

КИРИШ

Ўзбекистон Республикасида шиддат билан амалга оширилаётган давлат ва жамият қурилишидаги ўзгаришлар бошқарув масаласига тубдан янгича ёндашишни талаб қилмоқда ҳамда масъулият ҳиссини ошириш вазифасини юклатмоқда. Ватаннинг равнақи ва унинг келажаги баркамол авлод фаолиятига бевосита боғлиқ бўлганлиги туфайли, бўлғуси менежерларда бошқарувчилик сифатларини шакллантириш, уларни эртанги кун талабига мос кадр қилиб тайёрлаш долзарб вазифадир. Президент Ш.Мирзиёев таъкидлаганидек, “Бугунги кун раҳбари одамларни рози қила олиши, бошқарув фаолиятига виждонан ёндошиши, ўз фидоийлиги ва ватанпарварлиги билан ибрат бўла олиши”¹ бошқарув соҳасидаги энг муҳим вазифалардан ҳисобланмоқда.

Бу эса ўз навбатида инсоний муносабатларни мукаммаллашган мазмун касб этишини, бошқарув фаолиятини юқори талаблар доирасида ташкил этилишини тақозо этади.

Шунинг учун бошқарув фаолиятига тайёрланаётган бўлғуси раҳбарлар республикада амалга оширилаётган самарали бошқарув сиёсати ва бошқарув муаммосининг ижтимоий-психологик томонлари, бошқарувнинг шахсга оид турли ўзига хос хусусиятлари, лидерлик фаолияти ва муносабатларининг объекти ва субъекти сифатида ўзига хос қонуниятларига, раҳбар-ҳодим фаолиятини мазмунан такомиллаштириш каби муаммоларни ўрганишлари, нотиклик малакасини, мазмунли ва таъсирчан нутқ сўзлаш кўникмасини амалий фаолиятларида қўллай олиш тажрибасига эга бўлишлари лозим.

Бундан ташқари ҳар бир бошқарувчи “Замонавий менежмент, бошқарув психологияси ва лидерлик” фани доирасида:

- бошқарув психологияси, унинг ривожланиши ва шаклланиш моҳияти, қонуниятлари, лидерлик фаолиятини амалга оширишга алоқадор бўлган амалий масалалар; бошқарувнинг моҳияти, усуллари тўғрисида билимга эга бўлиши керак;

- жамоани ташкил этиш, жамоада соғлом психологик иқлимни ташкиллаштириш; раҳбарликка қўйиладиган асосий талабларни; карьера босқичлари ва жамоада лидерлик қилиш, менежерлик мотивлари ва раҳбарлик усуллари; лидерликка хос компетенцияларнинг моҳиятига оид кўникмаларга эга бўлиши керак;

- бошқарувда шахснинг хулқ-атворини ўрганиш бўйича; инсон фаолиятидаги эҳтиёжлар, мотивлар ва қизиқишларни тадқиқ этиш бўйича; нотиклик санъатини менежер ва лидер фаолиятидаги ўрни, музокараларни ташкил этиш, низоларни бартараф этиш бўйича малакаларга эга бўлиши керак.

¹ Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиши керак. <http://uza.uz/oz/politics/tanqidiy-tahlil-qat'iy-tartib-intizom-va-shakhsiiy-javobgarlik-16-01-2017>

“Замонавий менежмент, бошқарув психологияси ва лидерлик” фани инсон ресурсларини самарали бошқариш, бошқарувда инсон манфаатларини тўлақонли ҳимоя қилиш ва адолатли раҳбарлик қилишга оид билимларни билиш ҳамда уларнинг амал қилинишига онгли муносабатда бўлишда, мамлакатни демократлаштириш ва бошқарувни тубдан ислоҳ қилиш жараёнларининг моҳиятини тушунишда зарур бўлган билимлар билан қуроллантиради. Курс доирасида раҳбарлик ва бошқарув фаолиятини шакллантиришда психологик билимларнинг аҳамияти, нотиклик санъати сирларини тушуниш, таъсирчан нутқ сўзлашнинг бошқарувдаги роли, жамоадаги психологик иқлимни бошқариш, раҳбарга хос имиж, носоғлом муносабатларни бартараф этиш масалалари қамраб олинади.

Ўзбекистон Республикаси Банк-молия академиясига кирувчилар учун мўлжалланган мазкур махсус дастур “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича “Ҳаракатлар стратегияси”да белгиланган муҳим вазифалар, шунингдек, олий таълимнинг бакалавриат босқичида ўқитиладиган “Менежмент назарияси”, “Бошқарув психологияси” ва “Касбий психологияси” каби мутахассислик фанларининг ўқув дастурлари асосида ишлаб чиқилган.

Замонавий бошқарувда психологик ёндашувлар

Бошқарув психологиясининг предмети, методлари ва тадқиқот ўтказиш услублари. Микдорий ва сифат тадқиқотлари. Психологик ҳолатлар бўйича эмпирик маълумотларни йиғиш ва қайта ишлашда статистик усуллардан фойдаланиш. Психологик тадқиқот натижалари асосида ҳисобот тайёрлаш ва тақдимот этиш хусусиятлари.

Самарали бошқарувни таъминлашнинг психологик асослари

Бошқарув тамойиллари ва улардан келиб чиқувчи асосий қонуниятлар. Бошқарув психологияси фанининг объекти, предмети ва асосий вазифалари. Бошқарувни таъминлашнинг психологик асослари, унинг мазмуни. Бошқарувда психологик қонуниятларнинг амал қилиши. Бошқарувнинг фанлараро мазмун-моҳиятга эга эканлиги. Бошқарувда раҳбар ва ходим муносабатлари. Раҳбарнинг ўз ўзини бошқариши. Ходимлар типологияси ва бошқарувда инobatга олиш зарурати

Менежмент асослари

“Менежмент”, “бошқарув” ва „замонавий менежмент“ тушунчаларининг таърифи ва моҳияти. Бошқарувнинг келиб чиқиши ва унинг асосий ривожланиш босқичлари. Ижтимоий муносабатларни тартибга солишда бошқарув фаолиятининг аҳамияти, бошқарув фанми ёки санъатми? Корхоналар бошқарувининг ўзига хос хусусиятлари, вазифалар ва ресурсларни бошқариш шартлари. Бошқарувда “Самарали” атамасининг моҳияти, самарали бошқарув тамойиллари. Замонавий менежмент тушунчаси ва уни ташкиллаштиришда инсон ресурсларини, ички имкониятларини эътиборга олиш шартлари. Замонавий менежментнинг жамият тараққиётидаги самарали ўрни.

Стратегик бошқарув

Бошқарув жараёнига стратегияларни жорий қилиш, стратегияларни бошқарув мақсадлари ва вазифалари ижросидаги аҳамияти. “Стратегик бошқарув” концепциясининг моҳияти. Стратегик бошқарувнинг тузилиши ва компонентлари. Ташкилот, компания ва корхоналарнинг вазифалари. Стратегик ва тактик назоратни қиёсий таҳлил қилиш. Стратегияни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш. Бошқарув жараёнига стратегияларни жорий қилиш шартлари. Бошқарув фаолиятида стратегияларнинг амалий натижадорлигини башорат қилиниши. Стратегияларни ишлаб чиқишда ижтимоий тажриба ва иқтидорнинг иштироки.

Ташкилот бошқаруви сифатида инсон ресурсларини бошқариш

“Инсон ресурсларини бошқариш” ва “Кадрлар бўлими” тушунчаларининг таърифи ва мазмуни. “Кадрлар менежменти” ва “Инсон ресурсларини бошқариш” концепцияларини асосий фарқлаш хусусиятлари. Кадрлар бўлими

тизимининг схемаси: бошқарув стратегияси, бўлим вазифалари ва ресурсларни қўллаб-қувватлаш. Ходимлар билан ишлаш бўлимига қўйиладиган талаблар. Инсон ресурсларини ривожлантириш концепцияси. Ташкилот – персонални ривожлантириш омили сифатида. Инсон ресурслари ёндашувига қаратилган назария. Шахс камолотини, унинг ички заҳираларини уйғотиш. Бошқарув жараёни, бир томондан, жамоанинг яхлитлигини таъминласа, иккинчи томондан, уни янада такомиллаштириш ва ривожлантириш имконини берувчи жараён сифатида. Инсон капитали назарияси. Меҳнат ресурсларини тақсимлаш бўйича мақбул ва ўз вақтида қарор қабул қилиш.

Ташкилотда гуруҳларнинг шаклланиши ва уларни бошқариш

Гуруҳ ва унинг шаклланиши. Гуруҳларнинг таснифи. Гуруҳларнинг ижтимоий ва ижтимоий-психологик тизими. Гуруҳнинг формал ва ноформал тизими. «Раҳбар - ходим» тизимидаги муносабатлар. Меҳнат жамоасини бошқаришдаги қийинчиликлар ва уларни бартараф этиш. Томонларнинг ўзаро ишончини таъминлайдиган шартлар. Меҳнат жамоасининг ривожланиши. Янги ходимларнинг касбий ва ижтимоий мослашуви. Шахс имкониятларининг рўёбга чиқишини қўллаб-қувватлаш. Меҳнат жамоаси жипслигини мустаҳкамлаш йўллари. Гуруҳдаги асосий ижтимоий-психологик ҳодисалар – гуруҳ аҳиллиги, конформизм, гуруҳ динамикаси, гуруҳнинг ривожланиш босқичлари ва меҳнат жамоасини бошқариш имкониятлари. Умумэътироф этилган ижтимоий нормаларга зид келувчи хатти-ҳаракатлар.

Раҳбар ва ходим фаолияти самарадорлигини оширишнинг ижтимоий жиҳатлари

Ходимларни баҳолашнинг асосий шакллари ва уларга қўйилувчи талаблар. Раҳбарларни баҳолашда компетенцияли ёндошувга таяниш зарурати. Раҳбарга хос компетенциялар тавсифи ва уларни баҳолаш мезонлари. Ўзини ўзи баҳолаш ва гуруҳий, ташқи баҳолаш методлари. Ходим ва раҳбарни баҳолаш услублари: тестлар ва уларга қўйилувчи талаблар, суҳбат усули, ҳужжатларни ўрганиш ва бошқа илғор баҳолаш услублари.

Раҳбар ва ходимларни баҳолашнинг замонавий услублари

Ходимларни баҳолашнинг асосий шакллари ва уларга қўйилувчи талаблар. Раҳбарларни баҳолашда компетенцияли ёндошувга таяниш зарурати. Раҳбарга хос компетенциялар тавсифи ва уларни баҳолаш мезонлари. Ўзини ўзи баҳолаш ва гуруҳий, ташқи баҳолаш методлари. Ходим ва раҳбарни баҳолаш услублари: тестлар ва уларга қўйилувчи талаблар, суҳбат усули, ҳужжатларни ўрганиш, ассесмент маркази ва бошқа илғор баҳолаш услублари.

Замонавий моделлар ва бошқарув услублари

Ходимларни бошқариш моделлари ва услублари. Замонавий бошқарув моделлари. Бошқариш услублари. Х-Ҳ назариялари. Бошқарув услублари: авторитар, демократик, либерал, партисипатив. «Авторитар» услуб ва унинг таҳлили. «Демократик» услуб ва унинг таҳлили. «Либерал» услуб ва унинг таҳлили. «Партисипатив» услублар таҳлили. Раҳбарнинг жамоадаги ўрни, ўзини баҳолаши. Вазиятга кўра бошқарувни танланиши. Бошқарув матрицаси. Бошқарувга анъанавий ёндашув ва замонавий ёндашувлар. Раҳбарнинг бошқарув услубларини қўллашида индивидуал-психологик хусусиятларининг таъсири. Бошқарув услубларини самарали қўлланилишида раҳбар шахсининг ёши ва имиджи таъсирининг аҳамияти. Бошқарув услубларини қўлланилишига гендер хусусиятларининг таъсири. Оиладаги касбий шажаранинг раҳбарлик услубларини ижро этилишига таъсири. Бошқарув қобилиятларини шакллантиришнинг самарали йўллари. Раҳбарларнинг ўз қўл остида ишловчи ходимларига психологик таъсир кўрсатиш шакллари. Қарор қабул қилишнинг ўзига хос талаблари. Қарор қабул қилиш босқичлари. Раҳбарнинг тўғри қарор қабул қилишига монелик қилувчи омиллар.

Жамоа тузиш. Жамоада ишлаш

“Жамоа”, “корпоратив маданият” ва “жамоавий рух” тушунчаларининг таърифи ва моҳияти. Муваффақиятли жамоани тузиш, жамоага етакчилик қилиш маҳорати, жамоа билан ишлаш кўникмаси ва жамоада психологик иқлимни яратиш малакалари. Жамиятда функциялар ва мажбуриятларни тақсимлаш гуруҳдаги муносабатларни тартибга солишчи қоидалар эканлиги. Жамоаларга хос психологик қонунлар, ташкилот миссияси тушунчаси. Ташкилий маданиятнинг асосий мазмуни. Жамоада ахлоқ нормалари сақланиши, жамоани мотивацион қўллаб-қувватлаш. Раҳбарнинг жамоа ташкил этишдаги сушт қобиляти. Меҳнат жамоаси фаолиятининг самарадорлиги кўп жиҳатдан раҳбар қўллайдиган бошқарув услубига боғлиқлиги. Жамоалар турлари, уларнинг таркибий тузилмаси.

Шахснинг (ходимнинг) хатти-ҳаракатига таъсир қилувчи шахснинг психологик хусусиятлари

“Психология”, “психика”, “инсоннинг психологик портрети” тушунчаларининг таърифи. Инсон хатти-ҳаракатларига таъсир этадиган омилларнинг тузилиши: фундаментал ва ижтимоий. Жинсий психология. Ёши ва хусусиятлари. Ҳаракатларнинг турлари ва хусусиятлари: ҳар бир инсоннинг кучли ва кучсиз томонлари ва уларнинг инсоннинг профессионал фаолиятига таъсири. Ижтимоий омиллар ва уларнинг хусусиятлари. Бошқарувда индивидуал хусусиятларнинг таъсири. Ташкилотдаги ходимларнинг хоҳиш ва эҳтиёжи

турлича бўлиб, уларнинг жинси ва ёши, ижтимоий мавқеидан келиб чиқиб ҳосил бўладиган талаблар. Бошқарув фаолиятини муваффақиятли амалга оширишнинг раҳбар ёшига боғлиқлиги. Миссия шаклланиши ва инсон томонидан англаниши, унинг етук ёшларига тўғри келиши. Мулоқот олиб боришда ёши, жинси, маълумоти, ижтимоий мавқеининг таъсир хусусиятлари.

Алоқа – бошқарув жараёнининг бирлаштирувчи элементи сифатида

“Алоқа”, “самарали мулоқот” атамаларининг таърифи. Самарали мулоқот учун компонентлар ва воситалар. Оғзаки мулоқот воситаси. Оддий бўлмаган хатти-ҳаракатлар инсоннинг ақлий ҳолатини ифодалаш воситаси сифатида: имо-ишоралар, юз ифодалари, юриш ва бошқалар. Алоқа соҳасидаги позициялар ва уларнинг алоқа натижаларига таъсири. Ахборотни қабул қилиш занжири. Мулоқотда одамни идрок этиш (қабул қилиш хатолари). Мулоқот турлари. Раҳбарлик мулоқоти ва унинг босқичлари. Раҳбарлик мулоқотининг хусусияти. Бошқарув мулоқоти. Бошқарувда қайта алоқа. Қайта алоқа мотивациялаш омили сифатида. Коммуникация роллари ва унинг бошқарув ахборотини таъминланишидаги аҳамияти. Бошқарувда коммуникациянинг роллари.

Можаролар бошқарувининг психологияси

Можароларни бошқариш менежер вазифаларидан бири сифатида. “Ихтилоф” тушунчалари ва “Зиддиятларни бошқариш”. Низо табиати, низо турлари: деструктив ва конструктив, шахсий, шахслараро, шахс билан гуруҳ ўртасидаги, гуруҳлараро, ижтимоий. Бошқарув фаолиятидаги низоларни бартараф этишда раҳбар авторитетининг ўрни. Низо жараёни динамикаси, низони ҳал этиш стратегияси. Низоларни келтириб чиқарувчи сабаблар. Низо тасаввурлари: эгоцентрик тасаввурлар тизими, социоцентрик тасаввурлар тизими, альтероцентрик тасаввурлар тизими. Мулоқотни самарали ташкил этиш босқичлари. Муаммоли, қийин ва низоли вазиятда мулоқот олиб бориш босқичлари. Мулоқотда идрок жараёни. Этник низолар ва уларни келтириб чиқарувчи сабаблар. Низоларнинг босқичлари. Низоларни олдини олиш чоралари-педагогик ва маъмурий чоралар. Низоларни бартараф этиш йўллари: низо предмети доирасида муносабат қуриш, диққатни кўчириш вазият манбаи ва адресатини ажратиш. “Сен-Мен” маълумотномаси. Низо таъсирида юзага келадиган психологик инқирозлар, уларнинг жамоадаги психологик иқлимга, меҳнат унумдорлигига ва кадрлар саломатлигига салбий таъсирлари.

Можаролардаги хатти-ҳаракатларнинг асосий услублари: рақобат, ҳамкорлик, муроасага келиш, уйғунлик ва мослашиш.

Ишчилар ва ходимларнинг стресс-қаршилигини ошириш

“Стресс” тушунчасининг таърифи. Стресс турлари: физиологик ва психологик. Стрессорлар. Стрессдан чиқиш босқичлари. Инсоннинг стрессга чидамлилигини ошириш: менежер, ходим, ишчи. Стрессоген омиллар ва уларга

қарши туриш. Ортобиоз ва ортобиотика. Бошқарув фаолиятида медитация ва релаксация машқлари. Соғлом фикрлаш шартлари ва соғлом турмуш тарзи.

Аутотренинг қилиш ва унинг саломатликка таъсири. Шахсий саломатлик майдонини ташкиллаштириш ва фойдаланиш талаблари. Жамоада соғлом психологик иқлимни ташкиллаштириш шартлари.

Ташкилотда менежернинг фаолият мотивлари. Мотивация ва демотивация

Менежер фаолиятида ташқи мотивлар. Менежер фаолиятида ички мотивлар. Менежер фаолиятида психологик мотивлар. Менежерлик фаолиятининг ютуқли ва ютуқсиз мотивлари. Мотивларнинг турлари. Мотивларнинг мазмуни ва ўзгариши. Раҳбар мотивацияси. Ишнинг мақсади ва охири натижаларини, унга эришиш имкониятларини аниқ тасаввур қилиш. Ходимларнинг жамоадаги меҳнат фаолиятини режалаштириш ва вазифаларни аниқлаш жараёнига жалб этиш. Эришилган ютуқларга ҳолис ва самимий баҳо бера олиш. Ходимларни ўз вақтида ва ўринли тақдирлаш. Ҳар бир алоҳида ходимнинг ишдаги улушини тан олиш. Масъулиятли ишларни эгасига аниқ топиб топшира олиш. Ходимларнинг самарали ишлари учун ҳалақит бераётган барча омиллар ва шарт-шароитларга барҳам бериш. Одамларнинг лавозимларда кўтарилишларини таъминлаш. Ташкилотлар фаолиятини ва персонални бошқаришнинг ижтимоий психологик жиҳатлари. Персонални бошқаришнинг ҳуқуқий жиҳатлари. Персонални бошқаришнинг ижтимоий-психологик жиҳатлари. Ходимлар адаптацияси/мослашувини бошқариш. Ходимларни ташкилот мақсади сари етаклаш. Ходимларни мотивациялаш. Персонални ўқитиш.

Лидерлик: табиати, турлари, суперлидерлик феномени

“Лидер” ва “Раҳбар” тушунчалари тафовути ва мазмуни. Лидер тушунчаси ва унинг психологик табиати. Лидерлик мотивлари. Лидерлик пирамидаси. Лидерликнинг синтетик назарияси. Лидерлик сифатлари назарияси. Лидерлик турлари. Суперлидерлик феномени. Раҳбар ва лидер ўртасидаги тафовутлар. Лидерликнинг гендер ва ижтимоий намоён бўлиш шакллари. Лидерликнинг ёш билан боғлиқ жиҳатлари. Лидерлик ва карьера муносабатлари. Раҳбар шахси ва лидер шахсига оид психологик фазилат ва сифатлар. Лидерни жамият, жамоа ва оиланинг асл табиатини ифодаловчи кўзгу сифатида намоён бўлиши. Лидерликнинг ижтимоий вазиятлар билан боғлиқлиги. Лидерлик сифатларини менталитет хусусиятларига боғлиқлиги. Лидернинг суперлидерга айланишининг 5 босқичи. Лидерларга хос фазилатлар тизими. Лидерликнинг шахс индивидуал хусусиятлари билан уйғунлиги. Жамоадаги уюшқоқлик ва лидерликнинг кўплиги. Лидер ва жамоа аъзолари ўртасидаги муносабатлар мазмуни. Лидерга хос фазилатларни шакллантириш. Ситуатив лидерлик-муаммоли вазиятда ўз қобилиятларини намоён эта олиш. Лидерда фикрлашни шакллантириш:

танқидий ва муқобил фикрлаш, стратегик ва тактик фикрлаш, аналитик ва ижодий фикрлаш. Ледер ва унинг шахсий режалар сифатини шакллантириш.

Замонавий раҳбар фаолиятидаги бошқарув компетенциялари

Компетенция ва компетентлик тушунчалари. Компетенцияларнинг аниқланиши. Менежерларга хос 31 хил компетенция. Менежернинг таянч компетенциялари. Менежерга хос билимдонлик даражалари. Профессионал билимдонлик шакллари. Менежер фаолиятига хос компетентлиликни аниқлаш. Ижтимоий компетенцияни самарали бошқарувдаги ўрни. “Ижтимоий ақл”ни такомиллаштириш масалалари. Бошқарув компетенцияларини амалий фаолият жараёнида ўсиши. Раҳбарлик ва лидерликка хос компетенция шакллари. Акмеологик мотивация ва компетенция. Ижтимоий психологик компетенциянинг 3 та асосий қисми: коммуникатив компетенция, перцептив компетенция, интерактив компетенция. Жамият талаблари ва сиёсатдаги устувор вазифаларнинг раҳбар шахсидаги компетенциялар мазмунига таъсири. Компетенция ва компетентлиликнинг илғор инновацияларни ўзлаштириш шароитидаги такомиллашуви. Хорижий илғор давлатларнинг тажрибасини ўзлаштириш янги компетенциялар тизимини таъминловчи омил сифатида.

Вақтни бошқариш асослари: самарадорлик ва иш вақтини ташкил қилиш

Иш вақти ва самарадорлиги. Вақтни бошқаришнинг афзалликлари. Вақтни бошқариш элементлари ва воситалари. Ваколатли делегация самарали вақтни бошқариш воситаларидан бири сифатида. Вақтни бошқаришда аралашадиган объектив ва субъектив омиллар. Бошқарув фаолияти мазмунига вақт тақсимотининг таъсири. Вақтни самарали бошқариш, вақт имкониятларини тўғри тақсимланишидаги меъёрлар. Вильфредо Паретонинг (1848–1923) вақтни бошқаришнинг тўрт тамойили. Бошқарув фаолиятидаги стрессларни олдини олишда вақт бирлигини эътиборда тутиш қоидалари. “Вақт сиғими”га кўра вазифаларни режалаштириш.

Бошқарув фаолиятида психологик тўйиниш ҳиссини ҳосил бўлишида вақт оралиғини таҳлил қилиш. Лидернинг ўз-ўзидан қониқмаслигини келиб чиқишига нотўғри вақт тақсимотининг таъсири. Хотирн тадқиқотларининг мазмун ва моҳияти.

Раҳбар шахси фаолияти самарадорлигини таъминланишида вақтни тўғри режалаштириш шартлари. Режалаштирилган вақтни оғишини вазиятлар орқали тўғрилаш. Вақт тақсимотини режалаштириш ёки унга амал қилмасликни инсон саломатлиги билан боғлиқлиги. Вақт бирлигидан самарали фойдаланишда ишни тўғри ташкиллаштириш ва функционал вазифаларни тўғри тақсимлашнинг ўрни. Вақт билан боғлиқ фобияларни иш самарадорлигидаги салбий таъсирлари.

Бошқарув фаолиятида нотиклик маҳорати ва нутқ услублари

Қадимда Юнонистонда сўз санъати-нотиклик санъати. Унинг таъсир кучи ва аҳамияти. Аристотел, Демосфен, Платон, Сукротларнинг нотиклик санъати. Рим нотиклиги ривожланишининг сиёсий-иқтисодий асослари. Цицерон ва унинг асарларида нотиклик санъатининг яратилиши. Шарқда ва Марказий Осиёда нотиклик: Абу Наср Форобий, Абу Райҳон Беруний, Абу Али ибн Сино, Маҳмуд Қошғарий, Юсуф Хос Ҳожиб, Имом Ғазоллий, Кайковус, Жалолиддин Румий, Ҳусайн Воиз Кошифий, Алишер Навоий, Бобур ва бошқаларнинг нутқ маданиятига оид қарашлари ва фикрлари.

Раҳбарга хос нотиклик санъати. Раҳбар нутқи ва унинг бошқарувдаги ўрни. Ўз фикрини аниқ ва раво ифода эта олиш малакалари, танқидий фикрлаш ва вазиятларни олдиндан кўра олиш. Таъсирчан нутқ сўзлаш мароми. Нутқ услублари. Оммани ўзига жалб қилиш сирлари. Нутқ қилишда эътиборга олиш зарур бўлган талаблар. Овоз ва унинг раҳбар нутқи таъсирчанлигидаги роли, овоз имкониятлари ва манбалари. Овоз устида ишлаш. Интонация. Нафаснинг нутқдаги аҳамияти. Нафас устида ишлаш. Артикуляция ва дикция ҳақида маълумот. Кўл ҳаракати – нотиклик санъатининг муҳим восита сифатида. Ҳатти-ҳаракатлар ва нутқ таъсирчанлиги. Нотикликда “ўзгалар ҳолатини тушуниш ва ҳис қилиш”нинг муҳимлиги. Нотиклик маҳоратини оширишнинг тренинг машқлари ва талаблари.

Муомала бошқарувнинг ижтимоий психологик механизми

Раҳбар фаолиятида энг муаммаоли масалалардан бири-бу ходимлар билан бўладиган зиддият, низолар. Ушбу масала бўйича таниқли психологлар Ершов А.А (Шахс ва жамоа: Жамоадаги шахсларaro низоларни бартараф этиш), Кичанов И.М. (Зиддиятлар: ёқлайдиганлар ва қаршилар.), Смолин Г.Л.(Зиддиятларни тадқиқ қилиш тамойиллари) бир неча ишларни амалга оширганлар. Раҳбарларда низога нисбатан конструктив муносабатларни шакллантириш, зиддият ҳам бошқарувнинг асосий воситаси эканлигини англатиш, низоларни бартараф этилмаса жамоадаги ишни тўғри йўлга солиш қийин эканлигини тушунтириш.

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН АДАБИЁТЛАР

Раҳбарий адабиётлар:

1. Мирзиёев Ш.М. Буюк келажакимизни мард ва олижаноб халкимиз билан бирга қурамиз. Тошкент: “Ўзбекистон”, 2017 йил.
2. Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргаликда барпо этамиз. – Т. Ўзбекистон, 2016 йил – 56 бет.

3. Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш-
юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови. – Т. Ўзбекистон, 2016
йил 7 декабрь – 47 бет.
4. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий
жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши
керак. – Т. Ўзбекистон, 2017 йил 14 январь – 102 бет.
5. Мирзиёев Ш.М. “Ўзбекистон Республикасида Маъмурий ислохотлар
концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси
Президентининг 2017 йил 8 сентябрдаги ПФ-5185-сон фармони,
“Халқ сўзи”, 2017 йил 9 сентябрь.
6. Мирзиёев Ш.М. “Тадбиркорлик субъектларига давлат хизматларини
кўрсатиш механизмларини такомиллаштиришга доир қўшимча чора-
тадбирлар тўғрисида” Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил
1 февралдаги ПҚ-2750-сон фармони, “Халқ сўзи”, 2017 йил 2 февраль.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар:

7. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси.–Тошкент: Ўзбекистон,
2017.
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ўзбекистон Республикасини
янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги ПФ-
4947 сонли Фармони, 2017 йил 7-февраль
9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2017-2021 йилларда
Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор
йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини амалга оширишга доир
ташкилий чора-тадбирлар тўғрисида»ги Ф-4849 сонли Фармойиши, 2017-
йил 14-февраль.
10. Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»ги Қонуни, № 464-I
сон, 1997-йил, 29-август
11. Ўзбекистон Республикасининг «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури
тўғрисида»ги Қонуни, № 463- I сон, 1997-йил, 29-август
12. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ўзбекистон Республикаси
Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясида бошқарув
кадрларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини
оширишнинг самарали тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари
тўғрисида»ги ПФ-5139-сонли Фармони, 2017 йил 8-август.

Асосий адабиётлар:

1. Холбеков А.Ж. Бошқарув социологияси.Т., Академия, 2008
2. Azizov, Ulugbek. 2015, Freeing from the “Territorial Trap”: Re-reading the Five Stans Central Asian Spatial Discourse. Berlin: LITVerlag.
3. Махмудов И.И. Бошқарув психологияси. Т., академия. 2006
4. Абдурахмонов Қ.Ҳ., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ. Персоналнибошқариш. Дарслик. – “Ўқитувчи”, 2008 й. 655 б.
5. Имомов А. Шахслараро муносабатлар психологияси. – Тошкент, “Наврўз” нашриёти ДУК, 2016 й. 192 б.
6. Махмудов И.И., Қорабоев Ж. Раҳбаршахспсиходиагностикаси. – Тошкент. Академия, 2013 й. 120 б.
7. Махмудов И. Бошқарув психологияси. – Тошкент, YUNAKS-PRINT, 2006 й. 232 б.
8. Қорабоев Ж.Ф., Махмудов И.И. Психодиагностик эксперт тизими.- Тошкент. Академия, 2014 й. 104 б.

Қўшимча адабиётлар:

1. Базаров Т.Ю. Психологические грани изменяющейся организации. М., Аспект пресс, 2007
2. Байхем В., Смит О. Б., Пизи М. Д. Воспитай своего лидера. Как находить, развивать и удерживать талантливых руководителей. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2002.
3. Вагин И., Глушай А. Поднимись над толпой! Тренинг лидерства. – СПб.: Питер, 2002.
4. Евтихов О.В. Психология управления персоналом: теория и практика. Спб. Речь. 2010
5. Смирнов В.Н. Психология управления персоналом в экстремальных условиях. Москва, Издательский центр «Академия» 2007
6. Н.В. Гришина. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2008. - 544
7. Евтихов О. В. Тренинг лидерства: Монография. — СПб.: Речь, 2007. 256 с.
8. Емельянов С.М.Практикум по конфликтологии. Учпос, 2009, 3-е изд. Издательство: Питер, 2009 г.; 384 стр.
9. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
10. Шнейдер Л.Б..Девиантное поведение детей и подростков. М. Академический проект. 2005.334с.
11. Управление персоналом: теория и практика. Этика деловых отношений. Под ред. КибановаА.Я.. Издательство "Проспект", 2017 г., с. 117

12. Вудраф Ч. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций. – М.: НІРРО., 2005
13. Дилтс Р. НЛП. Навыки эффективного лидерства. – СПб.: Питер, 2001.
14. Занковский А.Н. Организационная психология. 2-е изд. М.: Флинта: МПСИ, 2002. 648 с
15. Кристофер Л., Смит Л. Тренинг лидерства. – СПб.: Питер, 2001.
16. Леви В. Л. Искусство быть собой. Индивидуальная психотехника. – Луганск: Глобус, 2000.
17. Моргунов Е. Б. Организационное поведение. – М., 2004.
18. Морено Якоб. Психодрама. – М.: Апрель пресс; Эксмо-пресс, 2001.
19. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. Спб., 2012
20. Хофф Рон. Я вижу вас голыми. Как подготовиться к презентации и с блеском провести ее. – М.: Класс, 1996.
21. Человек и его работа (социологическое исследование)/ Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. - М., «Мысль», 1987. - 392 с.
22. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: 2002. - 336 с.
23. R.B. Denhardt, J.V. Denhardt - Public administration review, 2000. The new public service: Serving rather than steering – JSTOR
24. A. Kakabadse, N. Korac-Kakabadse, 2003. Ethics, values and behaviours: comparison of three case studies examining the paucity of leadership in government - Wiley Online Library
25. L.D. Terry, 2003. Leadership of public bureaucracies: The administrator as conservator - books.google.com
26. R.A. Chapman, B.J. O'Toole - Public Policy and Administration, 2009. Leadership in the British civil service: an interpretation - ppa.sagepub.com

Электрон таълим ресурслари:

1. "British Journal of Sociology Website" (<http://www.lse.ac.uk/serials/Bjs/>).
2. "International Sociological Association Website" (<http://www.isa-sociology.org/>). Isa-sociology.org.
3. http://en.wikibooks.org/wiki/Introduction_to_Sociology

4. Sociology and modern social problems by Charles A. Ellwood, Ph. D.,
Professor of Sociology, University of Missouri <http://www.blackmask.com>
5. <http://delovoyimir.biz/ru/articles/view/did=9840>
6. www.comagency.ru, www.skolkovo.ru
7. <http://www.fema.gov/national-incident-management-system>