



## LEADERSHIP ACTIVITY AND ITS SPECIFIC RESPONSIBILITIES, CONFLICT RESOLUTION SKILLS

Djalolova Moxinur<sup>1</sup>, Alijonov Nurbek<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Teacher of the Department of Psychology, FarSU

<sup>2</sup> 2nd year master's degree in psychology, FarSU

<https://doi.org/10.5281/zenodo.4704946>

### ARTICLE INFO

Received: 13<sup>th</sup> April 2021  
Accepted: 17<sup>th</sup> April 2021  
Online: 19<sup>th</sup> April 2021

### KEY WORDS

Leader, person,  
management, liberal,  
authoritarian,  
democratic, destructive,  
responsible.

### ABSTRACT

*The article describes the management staff and the requirements for them, responsibility, and conflict resolution in the team and its prevention in a destructive way, management methods, and the essence.*

## RAXBARLIK FAOLIYATI VA UNING O'ZIGA XOS MA'SULIYATI, NIZOLARNI BARTARAF ETISH MAHORATI

Djalolova Moxinur<sup>1</sup>, Alijonov Nurbek<sup>2</sup>

<sup>1</sup>FarDU psixologiya kafedrasini o'qituvchisi

<sup>2</sup>FarDU psixologiya yo'nalishi 2 kurs magstri

### MAQOLA TARIXI

Qabul qilindi: 13-aprel 2021  
Ma'qullandi: 17-aprel 2021  
Chop etildi: 19-aprel 2021

### KALIT SO'ZLAR

Raxbar, shaxs, boshqaruv,  
liberal, avtoritar,  
demokratik, destruktiv,  
ma'suliyat.

### ANNOTATSIYA

*Maqolada raxbar kadrlar va ularga qo'yilgan talab, ma'suliyat jamoada yuz beradigan nizo va uni oldini olish destruktiv usulda bartaraf etish, boshqaruv uslubiyati, mohiyati yoritib berilgan.*

Mamlakatimiz o'z oldiga qo'ygan huquqiy demokratik davlat, fuqarolik jamiyati barpo etish, jamiyatimiz hayotining barcha jabhalarini yanada erkinlashtirish vazifalari rahbar kadrlarning kasbiy mahorati, ma'naviy qiyofasidagi axloqiy jihatlari masalalarining mavqeini yanada oshiradi. Davlatimiz rahbari

kadrlar tarbiyasiga, ma'naviyatiga, salohiyatiga muhim ahamiyat berayotganligi, rahbar kadrlar faoliyati ustidan jamoatchilik nazoratini kuchaytirishga da'vat etayotganligi boisida ham ana shu ehtiyoj yotadi. Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyevning chuqur tahlil va tanqidiy yondashuvga asoslangan



“Tanqidiy tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik — har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo’lishi kerak” nomli kitobida ta’kidlaganidek, “bugungi kundagi eng muhim vazifamiz — mamlakatimizda tinchlik va farovonlikni mustahkamlash, xalqimizni hayotdan rozi qilishdan iborat. Buning uchun el-yurtimiz, avvalo, rahbarlarning faoliyatidan mamnun bo’lishi kerak”. Bu haqda so’z borganda, necha ming yillik tarixga ega xalqimiz uchun jamoa bo’lib yashash tuyg’usi g’oyat muhim ahamiyat kasb etishini, o’z navbatida, munosib obro’-e’tibor, hayotiy tajriba, yuksak odob-axloq fazilatlarini o’zida mujassam etgan ana shu jamoa raisi yoki oqsoqoli, ya’ni rahbar shaxsning yetakchilik faoliyati hamisha odamlarni bir-biriga yaqinlashtirishga, bir-birini qo’llab-quvvatlab, tinch va farovon hayot kechirishiga zamin yaratib kelganini ta’kidlash lozim.

Milliy an’analarimizga ko’ra, xalqimiz hamisha rahbarga tayanadi. Bu o’z navbatida, rahbar shaxslar zimmasiga ulkan mas’uliyat yuklaydi. Davlatimiz rahbari 2017- yil va undan keyingi davrga belgilangan vazifalarni amalga oshirish uchta eng muhim talabga bog’liq ekanini alohida ta’kidladi: “birinchi — davlat rahbari — Prezidentdan boshlab barcha bo’g’indagi rahbarlarning yakuniy natijalar uchun shaxsiy javobgarligi. Ikkinchi — hamma sohada aniq tartib va qattiq intizomni ta’minlashimiz darkor. Uchinchi talab — qatorlarimiz va kadrlarimizning sofligini ta’minlash, ishdagi har qanday salbiy holatlarning oldini olish va bunday illatlarning ildizini quritish”

Mazkur vazifalarni ado etish ham oson ish hisoblanmaydi. Ushbu talablarni bajarish vaqtida rahbar shaxsining o’zida ham turli qiyinchiliklar, to’siqlar va muammoli vaziyatlar yuzaga kelishi tabiiy holdir. Bunday holatlarda nizo va to’siqlarni bartaraf etish,

nizoli vaziyatlarni oldini ola bilish hamda stress va shaxs kayfiyatidagi noqulay holatlarni yenga olish ham rahbar kompetentligining asosiy shartlaridan hisoblanadi.

Aniqlanishicha, mehnat jamoalarida nizodan so’nggi kayfiyatning buzilishi va tinchlanguncha o’tadigan vaqt shu nizoga tayyorlanish davriga nisbatan uch baravar ko’proq muddatni egallar ekan. Chunki, nizo natijasidagi salbiy holatlar jamoa xodi[1]mining hissiyoti, xatti-harakatlari, tafakkur va hatto xarakterida ma’lum o’zgarishlar sodir etadi. Bu o’zgarishlar xodimning xulq-atvorida namoyon bo’lib, mazkur subyekt qatnashayotgan boshqa vaziyatlarga ham tarqaladi va o’zaro munosabatlarning keng sohalarini egallay boshlaydi. Shu nuqtayi nazardan barcha hollarda nizoning sabablari hamda uni vujudga keltirgan holatlar rahbar tomonidan diqqat bilan tahlil qilinishi lozim. Jamoa a’zolari orasidagi nizolarning ko’pchiligi ishlab chiqarishning qoniqarsiz tashkil qilinganligi, rahbarlarning ish jarayonida o’ziga bo’ysunuvchi jamoa a’zolarining ruhiy holatlarini hisobga olmaganligi, zarur ish sharoitining yaratilmaganligi va boshqa sabablar natijasida vujudga keladi. Nizolar qanchalik ko’p bo’lsa, mehnat jamoalarida ijtimoiy-ruhiy iqlim shunchalik yomonlashadi. Mehnat jamoalarida ayrim nizo chiqarishga moyil shaxslar bo’lishi tabiiy. Bunday shaxslar ish vaqtida foydali mehnat bilan shug’ullanish o’rniga o’zlarining nizolarida ko’rsatilgan masalalar rahbar xodimlar tomonidan qanday qabul qilinayotgani to’g’risida fikr yuritib, o’zlari va boshqalarni ishdan chalg’itib, ishga xalaqit beradilar. Bunday nosog’lom vaziyat jamoat a’zolari asabiga tegadi, ayrim ishchi-xodimlar bundan vaqtincha manfaatdor bo’lib, ular g’iybatlar uyushtirib, vaziyatni keskinlashtirishga harakat qiladilar. Jamoadagi



ijtimoiy-ruhiy holat yomonlashadi, bu esa o'z-o'zidan ishga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Amaliy nizo – odatda qat'iy prinsipal tortishuvlarda mavjud bo'ladi. Amaliy nizo odamlarni ahillashtiradi, muhim muammolarni yechishga yordam beradi va har yerda sog'lom ruhiy muhit yaratadi. U foydali raqobatchilikni rivojlantiradi va ochiqdan ochiq, prinsipial tanqidlarga va o'zini-o'zi tanqid qilishga asoslanadi. Bu ko'pincha demokratik boshqarish usulida va ishlab chiqarishga oid bo'lgan tortishuvlarda uchraydi. Ta'lim va tarbiya ishlarini tashkil etish bilan bog'liq kamchiliklar: mehnat qilish uchun sharoitning yomonligi, xodimlar orasida majburiyat va vazifalarning noto'g'ri taqsimlanishi, mehnatni tashkil qilishdagi kamchiliklar, mehnat resurslarining chegaralanganligi, xodimlarning tashkilot kelajagi haqidagi tasavvurlarining noaniqligi. Xodimlarni ularning malakasi va ruhiy xususiyatlariga muvofiq joy-joyiga qo'ya olmaslik, ma'muriyatchilik orqasida vujudga kelgan boshqaruv sohasidagi kamchiliklar. Ya'ni boshqaruv tizimidagi nomutanosibliklar, qo'yilgan vazifalarga mos professionallikni xodimlarda kuzatilmasligi; ishchi o'rinlarining

yetishmasligi tufayli ishlarni taqsimlashdagi adolatsizlik; mehnatga haq to'lashda adolatsizlik va uning takomillashtirilmaganligi; zahiralarni taqsimlashdagi adolatsizlik; erkinlik, mustaqillik va o'z qadrini bilishdagi har xillilik; manmanlik, qaysarlik; rahbarlikning qoniqarsiz sabablar bo'lishi mumkin.

Nizoning yuzaga kelishi bir necha bosqichlarda bo'lib o'tadi. Nizoning birinchi bosqichi – bu bajarilmagan talab, boshqarilmagan mayl, istak, xohishdir. Shaxs o'z ruhiyatidagi biron-bir istakni qondirmas ekan, u o'z atrofidan mana shu istakni, maylni qondirishga yo'l qidira boshlaydi.

Raxbar shaxs mumkin qadar o'z ichki holatining yaxshi his qilib borishi lozim va o'zichki holatining stressga kirib qolmasligini nazoratdan chiqarib yubormasligi katta rol o'ynaydi. Psixologik jihatdan olganda, bu holatlarning barchasida shaxs ruhida asabiylashuv kuchayib boradi. Shaxslararo nizolarda shaxslarning o'zaro bir-birlarini bilmasligi, ularning bir-biridan hadiksirashi, atrof-muhitning ham salbiy ta'siri, kishilarning shaxsiy xususiyatlari katta ta'sir ko'rsatadi.

### **Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. Boshqaruv psixologiya maruza matni Toshkent 2019 y
2. Marketing va menejment psixologiyasi maruza matni Toshkent 2017 y
3. Umumiy psixologiya E.G'oziyev 2014 y Toshkent.
4. Internet ma'lumotlari