

INNOVATSION MENEJERLARNING IJTIMOIIY PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

Rustamova Sitora Rustam qizi

*Mirzo Ulug'bek nomidagi O'zbekiston Milliy Universiteti
Ijtimoiy fanlar fakulteti Psixologiya (faoliyat turlari) yo'nalishi
2-kurs magistranti*

Annotatsiya: Zamonaviy psixologiyada kadrlarni ijtimoiy psixologik xususiyatlarini aniqlash, boshqaruv sohasidagi shaxslararo munosabatlarga va boshqaruvchining asosiy xususiyatlariga to'xtalib o'tilgan.

Kalit so'zlar: Zamonaviy menejer, boshqaruv, muloqot, mas'uliyat.

Psixologiya fanlar sohasida boshqaruvning ijtimoiy psixologik xususiyatlarini tadqiq etishning dolzarb masalalari ko'rib chiqilmoqda. Bugungi kunda zamon bilan hamnafas menejer va uning faoliyati, individualligi, psixologik qobiliyatlari juda muhim rol o'ynaydi. Chunki, tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, tashkilotning raqobatbardoshligi va samaradorligi rahbarning shaxsiyati, uning qadriyatlari va ehtiyojlari bilan chambarchas bog'liq bo'lib, u ongli ravishda yoki ongsiz ravishda o'z-o'zidan amalga oshirishga intiladi.

Mamlakatimizda yangicha boshqaruv islohotlarini amalga oshirish, har bir sohada malakali boshqaruv tizimlarini joriy etishga qaratilgan amaliy ishlarga ham e'tibor qaratilmoqda. Boshqaruvning davlat va nodavlat sektorida ham bir xil darajada inovatsion ishlanmalar generatoriga aylanishi ko'zda tutilgan. Bu to'g'risida prezident Shavkat Mirziyoyev: Ayni paytda bu mamlakatimiz hayotining barcha sohalarida ro'y berayotgan yangilanish va o'zgarishlarning muqarrar tarzda odamlarning siyosiy ongi, siyosiy madaniyati va faolligi yuksalib borishi, fuqarolik institutlari nufuzi va mavqeining oshishi, ularga huquqlar berilishi jarayoni bilan uzviy bog'liq ekanini anglatadi. Ushbu jarayonda davlat organlari va boshqaruv idoralari bilan birga, nodavlat tashkilotlarning yanada kengroq ishtirok etishi esa, jamiyat hayotining demokratik jarayonlar bilan bog'liq asoslari tobora mustahkamlanib borayotganligidan dalolat beradi¹ - deb ta'kidlaydi.

Shu o'rinda "boshqaruv" tushunchasini o'ziga e'tibor qaratib, boshqaruv psixologiyasi mavzusida tadqiqot olib borayotgan A.S.Nazarovning ta'rifini keltirib o'tishni lozim topdik: Boshqaruv - taraqqiyotning har qanday bosqichida jamiyatga xos bo'lgan ichki xususiyatdir. Bu xususiyat umumiy xarakterga ega. U ijtimoiy jamoa mehnatida, turmush va mehnat jarayonida kishilarning o'zaro aloqada bo'lishi, o'z

¹ Mirziyoyev Sh.M. Yangi O'zbekiston strategiyasi. O'zbekiston. Toshkent: 2021. 81-bet.

moddiy va ma'naviy faoliyatining mahsulotini almashtirish zaruriyatidan kelib chiqadi².

Boshqaruvchi (menejer)ning asosiy xususiyatlari ijrochi (hodim)dan quyidagicha farqlanishini ko'rishimiz mumkin:

- Boshqaruvdagi qarorlar qabul qilishdagi mustaqillik darajasi;
- Ijroga yo'naltirilgan vazifalarga bevosita rahbarlik qilish;
- O'z hodimlari bilan muloqotning vertikal va gorizantal yo'nalishlarga o'zgartirish imkoni;
- Muhim vazifalarni yuklash, o'z zimmasida qoldirish, hodimlarni mukofotlash va intizomiy jazoga tortish funksiyasi va h.k.

Shu bilan birga, boshqaruvda muloqot tizimining to'g'ri ishlashi, muloqotning samaradorligini oshirishga qaratilgan bilim va ko'nikmalar ham muhim ahamiyatga ega. Muloqot o'z o'rnida guruh va shaxs o'rtasidagi asosiy munosabat Guruh faoliyati muayyan muammolarni (iqtisodiy, sanoat, ta'lim, huquqni muhofaza qilish va boshqalar) birgalikda hal qilishda shaxslarning o'zaro ta'siridan iborat. Guruhlarda odamlarning o'zaro ta'sirining eng muhim sharti bu muloqotdir. Ushbu tushunchaning mohiyati nimada?

Muloqot - bu odamlar o'rtasida birgalikdagi faoliyatga bo'lgan ehtiyojlardan kelib chiqqan holda aloqalarni o'rnatish va rivojlantirish jarayoni. Muloqot quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- manfaatdor tomonlar, guruhlar va tashkilotlardagi xodimlar, shuningdek, guruhlar o'rtasida ma'lumot almashish;
- muloqot predmetlarini o'z ichiga olgan birgalikdagi faoliyat strategiyasini ishlab chiqish;
- birgalikdagi muammolarni hal qilish jarayonida odamlar bir-birlarini tushunishlari va idrok etishlari.

Ba'zida "muloqot", "ijtimoiy munosabatlar", "shaxslararo munosabatlar" tushunchalarini aniqlash maqsadida ham qo'llaniladi. Biroq, bu tushunchalar o'zaro bog'liq bo'lib, bir-biriga o'xshash emas, chunki ular o'ziga xos xususiyatlarga ega. Muloqot tushunchasi kengroq ma'noga ega bo'lib, odamlarning ijtimoiy muhit va tashqi guruhlararo munosabatlaridagi tashqi aloqalar tizimidagi birgalikdagi hayotiy faoliyati natijasida ob'ektiv ravishda vujudga keladi.

Boshqarishdagi tizimli yondashuvda tashkilotga odamlar, tuzilmalar, vazifalar, texnologiyalar, zaxiralar kabi o'zaro bog'liq elementlarning majmui deb qaraladi. Tizim nazariyasining asosiy g'oyasi shundaki, hech qanday harakat boshqalardan ajralib amalga oshirilmaydi. Har bir qaror butun tizim uchun oqibatlarni keltirib chiqaradi. Boshqaruvdagi tizimli yondashuv bir sohada qaror qabul qilish boshqasida muammo tug'diradigan vaziyatlarga yo'l qo'yimaslik imkonini beradi.

² Nazarov A.S. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Toshkent: 2021. 8-bet.

XX asrning 70-yillarida “boshqaruvda ochiq tizim” paydo bo‘ldi. U turli xil ichki muhitga ham, tashqi muhitdagi o‘zgarishlarga ham moslashish tendensiyasiga ega. Tashkil etish ochiq tizim sifatida tashqi energiya, axborot va materiallarga bog‘liqdir³.

Ijtimoiy munosabatlar odamlarning shaxs sifatida emas, balki ijtimoiy sinf vakillari (ish beruvchi va xodimning munosabatlari), iqtisodiy tuzilmalar (tovarlarni sotuvchi va xaridor), ierarxik rasmiy tashkilotlar (huquqni muhofaza qilish organlarining viloyat va tuman bo‘limlari) va boshqalar vakillari sifatida namoyon bo‘ladi.

O‘zgarishlar, innovatsion faoliyatni boshqarishga yondashuvlarning o‘zgarishi zarurligini biladigan, xavf va beqarorlikka qodir va tayyor bo‘lgan menejerlar g‘alaba qozonib, jahon yetakchilariga aylanishadi. Va, albatta, ular tashkilot xodimlarining rolining yuqori ahamiyatini tushunadilar, ijodiy qobiliyatlarini har tomonlama rivojlantiradilar, kasbiy ufqlarini kengaytiradilar, ularni yangi texnologik yutuqlarga undash, barcha faoliyatni boshqarish va xodimlarni boshqarishda yangi yondashuvlarni namoyish etish.

Boshqaruv qarorlari qabul qilish nazariyasining fanlararo tabiatga ega ekanligiga 1940-1960 yillarda G.Saymon, G.Lassuel, I.Dror va Ch.Lindblomlar katta e‘tibor qaratganlar. Fanda bixevioristik, menejerlik va tizimiy yondashuvlarning keng yoyilishi XX asr o‘rtalarida qarorlar qabul qilish nazariyasining shakllanishiga hamda uning fanlararo tabiatga ega bo‘lishiga sabab bo‘ldi. Birozdan keyin mazkur nazariya kibernetik yondashuv va kompyuter texnikasi yordamida axborotni tahlil qilishning yangi usullarini o‘zlashtirish tufayli yanada boyitildi. Shular qatorida siyosiy fan va siyosiy psixologiya boshqaruv qarorlari qabul qilish jarayonining tahlili bilan bog‘liq barcha g‘oya va yondashuvlar, nazariya va uslublarning sintezi uchun poydevor bo‘lib xizmat qiladi⁴.

Ma‘lumki, tashkilotni boshqarishning asosiy jihatlaridan biri bu boshqaruv qarorlari va ularni bajarish. Boshqaruv qarorlari quyidagilar bilan ifodalanadi tashkilotdagi ob‘ektni bir davlatdan boshqasiga maqsadga muvofiq olib kelish maqsad. Shuning uchun boshqaruv qarorlari asosiy ijtimoiy-psixologik va tashkilotning kelajagini belgilaydigan iqtisodiy omillar. Bu borada harakatlar ijtimoiy-iqtisodiy fan bo‘yicha boshqaruvda qaror qabul qilish va qabul qilingan qarorlarning sotsiopsixologik xususiyatlari.

Qaror qabul qilish jarayonining psixologik jihatini bilish bizga quyidagilarga imkon beradi mavjud qadamlarni yanada samaraliroq qiling. Gap shundaki, to‘g‘ri qaror qabul qilish uchun va uni samarali amalga oshirish, rahbar muayyan psixologik ahamiyatga yega bo‘lishi kerak harakatlar. Ushbu tadbirning asosiy nuqtasi shundaki, rahbar bu haqda ma‘lumot to‘playdi muammo, u muammoning dastlabki rasmini -

³ Nazarov A.S. Boshqaruv psixologiyasi. O‘quv qo‘llanma. Toshkent: 2021. 11-bet.

⁴ Nazarov A.S. Boshqaruv psixologiyasi. O‘quv qo‘llanma. Toshkent: 2021. 159-bet.

axborot modelini yaratishni boshlaydi. Bu ushbu modelning haqiqatga bog‘liqligi va hozirgi vaziyat to‘liqligiga bog‘liq va olingan ma’lumotlarning xilma-xilligi.

Shunday qilib, yuqorida keltirilgan mulohazalar, birinchi navbatda, qaror qabul qilishda inson omili, ikkinchidan, innovatsiyani joriy etishga qaratilgan samarali menejment siyosatini quyidagi omillar asosida qurish mumkin:

- Mehnatga oid qonunchilikning ustuvorligi;
- Mehnat jamoasidagi ma’naviy muhitning sofligi;
- Adolatli va rivojlanishni rag‘batlantiruvchi boshqaruv;
- Guruhdagi ijtimoiy psixologik muhitning barqarorligi;
- Zamonaviy axborot texnologiyalari bilan samarali ishlash imkoniyatiga ega kadrlar jamoasi;
- Mehnat vazifalarini to‘g‘ri taqsimlash.

Bu omillar o‘z navbatida boshqaruv sohasidagi mehnat unumdorligi va kasbiy etikaga rioya etishni rag‘batlantiradi hamda kadrlardagi “kasbiy so‘nish” kabi salbiy holatlarni oldini oladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Mirziyoyev Sh.M. Yangi O‘zbekiston strategiyasi. O‘zbekiston. Toshkent: 2021. 464 b.
2. Nazarov A.S. Boshqaruv psixologiyasi. O‘quv qo‘llanma. Toshkent: 2021. 258 b.
3. Полукаров В.Л., Петрушин В.И. Психология менежмента, - Москва: 2013. 356 с.
4. Руденский Е.В. Основы психотехнологии общения менеджера. - Москва: 1997. 388 с.