

TASHKILOTLARDA MENEDJER SHAXSINING IJTIMOIY-PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

Jo‘lmurodov Oybek Asliddin o‘g‘li

JDPU da o‘qituvchi

oybekjilmurodov@mail.com

Annotatsiya: Ushbu ishda menejer shaxsining ijtimoiy-psixologik xususiyatlari yoritilgan. Boshqaruv jarayonida menejerning liderlik salohiyati, muloqot madaniyati, hissiy intellekti, tashkiliy va tashabbuskorlik qobiliyatlari asosiy omillar sifatida ko‘rib chiqilgan. Menejerlik faoliyatini qo‘llash bo‘yicha ko‘nikmalar berilgan. Menejerni psixologik sifatlariga to‘xtalib o‘tilgan.

Kalit so‘zlar: menejer, masuliyatlilik, liderlik, rahbarlik, tashabbuskorlik, xodimlarga munosabat.

Menejerning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari nafaqat uning individual muvaffaqiyati, balki butun jamoaning ishlash sifati va muhitiga bevosita ta‘sir ko‘rsatadi. Shu sababli, har qanday menejer o‘zining ruhiy holati, hissiy muvozanati, muloqot ko‘nikmalari va liderlik fazilatlarini doimiy rivojlantirib borishi lozim.

Har bir tashkilot xodimlarni boshqarishning vazifaviy tizimiga ega bo‘lishiga qaramay, bu boshqaruv bo‘linma rahbarining huquq doirasiga kirgan. Tashkilotda xodimlarni boshqarish bo‘yicha asosiy tarkibiy bo‘linma mehnat resurslarini rejalashtirish, xodimlarning o‘qishi, malakasini oshirishi va qayta tayyorlanishini tashkil etishni bajaruvchi xodimlar bo‘limidir. Ammo bu an‘anaviy xizmatlar mehnatni tashkil etish va ish haqi bo‘linmalari, mehnatni muhofaza qilish bo‘limi bilan tashkiliy bog‘liq emas.

Psixologik yondashuvlarning an‘anaviy katta farqi xodimlarni tanlab olish tizimida namoyon bo‘ladi. An‘anaviy yondashuvda tanlov bo‘yicha ishning kerakli hajmi ko‘proq darajada mavjud ishchi kuchi va unga bo‘lajak ehtiyoj o‘rtasidagi farq bilan belgilanadi. Noaniqlik va katta tavakkalchilik bilan izohlanadigan innovatsion faoliyatda ishchi kuchiga bo‘lajak ehtiyojni bashorat qilish murakkabdir. Mavjud xodimlar imkoniyatlarini ularning ijtimoiy jarayonlarga moslashishi nuqtai nazaridan va malakalarining innovatsion faoliyat mazmuni darajasiga mosligini baholash zarur. Hozirgi zamon ishlab chiqarishining innovatsion turi kasbiy muvaffaqiyat muomalasini yangicha shakllantiradi, shu sababli xodimni tanlash, qayta o‘qitish va ijtimoiy moslashtirishning alohida tizimini shakllantiradi. Yangi vaziyat noan‘anaviy ijtimoiy texnologiyalarni topishga majbur qiladi, xodimdan tug‘ma va keyingi olingan sifatlarni mavjud muhit talablari bilan birlashtirish, ishga undovchisa bablarning turli-tumanligini qabul qilishni taqozo etadi.

Ayni paytda bu mamlakatimiz hayotining barcha sohalarida ro‘y berayotgan yangilanishva 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. 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 maqsadi. Shuning uchun boshqaruv qarorlari asosiy ijtimoiy-psixologik va tashkilotning kelajagini belgilaydigan iqtisodiy omillar hisoblanadi. Bu borada harakatlar ijtimoiy-iqtisodiy fan bo‘yicha boshqaruvda qaror qabul qilish va qabul qilingan qarorlarning sotsiopsixologik xususiyatlaridir.

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 sofliigi;
- Adolatli va rivojlanishni rag‘batlantiruvchi boshqaruv;
- Guruhdagi ijtimoiy psixologik muhitning barqarorligi;

Foydalanilgan adabiyotlar:

- 1.O.E. Hayitov Boshqaruv psixologiyasi. T 2021.
2. Rahmonqulov N. Ijtimoiy psixologiya. – T 2019.
3. Xodjaeva N. Boshqaruv psixologiyasi. – T 2020.
4. Fayzullayev A.A. Menejment asoslari. – T 2021.
- 5.Psixologiya izohli lug‘at. 2018