

BOSHQARUVDA IJTIMOIIY PSIXOLOGIYA

*TOSHKENT KIMYO XALQARO UNIVERSITETI MBA-11U (Master of
Business Administration)*

MURODOVA MUQADDAS AVAZ QIZI

Annotatsiya: Boshqaruv tizimi zamonaviy sharoitda nihoyatda murakkab va rivojlanib borayotgan sohalardan biri bo'lib, uning samaradorligi ko'plab omillar, jumladan, ijtimoiy va psixologik omillarga ham bog'liq. Psixologiya insonlarning ruhiy holati, emotsional kechinmalari, o'zaro munosabati va guruh ichidagi xatti-harakatlarini o'rganadi. Ijtimoiy psixologiya esa aynan kishilarning jamiyatda, turli ijtimoiy guruhlarda o'zini tutishi, boshqalarga nisbatan o'zini tutish sabablari va hodisalari, guruhlarning rivojlanishi kabi masalalarni izohlaydi. Boshqaruv uchun ijtimoiy psixologiyani ahamiyati yuqori, chunki har qanday tashkilotda inson omili bosh mezon hisoblanadi.

Kalit so'zlar: boshqaruv, ijtimoiy psixologiya, tashkilot, jamoa, motivatsiya, muloqot, muhit, liderlik, kommunikatsiya, rivojlanish.

Tashkilot va korxonalardagi maqsadlarga erishishda boshqaruvchilar jamoadagi ruhiy muhit, insonlar o'rtasidagi munosabatlar, ularning ehtiyojlari, qadriyatlar, qabul qilinayotgan qarorlarga aks etishi mumkin bo'lgan psixologik omillarni puxta o'rganishlari lozim. Shuningdek, samarali boshqaruv uchun rasmiy va norasmiy guruhlarining harakatlariga, liderlik sifatlariga, motivatsiyaga, shaxslar o'rtasidagi individual farqlarga e'tibor berish zarur. Boshqaruvchining vazifalaridan biri – samarali muloqotni talab darajasida yo'lga qo'yish, xodimlarda ishonch va birdamlik, intilish, mehnatga qiziqish uyg'ota oladigan ijtimoiy muhitni shakllantirishdir. Bu esa birgina faoliyat yondoshishlari emas, balki barcha bo'linmalarda izchil ijtimoiy-psixologik jarayonlarni tushunish va boshqara olishni taqozo etadi. Agar tashkilotda ijtimoiy psixologik muvozanat bo'lmasa, xodimlar o'rtasidagi nizolar ko'payadi, norozilik kuchayadi, mehnat unumdorligi pasayadi va umumiy muhit izdan chiqadi. Bunday paytda boshqaruvchilarning roli ikki

karra ortadi, chunki ular tashkilot ichidagi ruhiy muvozanatni saqlash, xodimlarning psixologik xususiyatlarini chuqur anglash, muammolarga mos yondashuvlarni ishlab chiqishlari talab etiladi. O'z navbatida ijtimoiy psixologik yondashuvlardan foydalanish korxona va tashkilot samaradorligini oshiradi, guruh va jamoalarning, hatto butun tashkilot madaniyatining shakllanishida muhim vosita bo'lib xizmat qiladi [1].

Jamoa psixologiyasi va ijtimoiy moslashuv masalalari boshqaruv sohasida doim dolzarb sanaladi. Chunki har bir xodim o'z individual xususiyatlariga ega, ular muayyan holatlarda turlicha reaksiya bildiradi. Bu yerda boshqaruvchilar uchun asosiy vazifa – turli xarakterdagi xodimlarni bir maqsad atrofida birlashtirish, ular o'rtasida hurmat, do'stona munosabat va hamkorlik muhitini rivojlantirishdan iborat. Bunda ilg'or kommunikativ ko'nikmalarga, stresslarni boshqara olish malakalariga ega bo'lish muhim sanaladi. O'zaro muloqot va axborot almashishning ochiq bo'lishi, har bir xodimga hurmat bilan yondashish, shaffoflikka erishish va ijobiy muhitni ta'minlash boshqaruvchilarning asosiy vazifalaridan biri bo'lib qolaveradi. Motivatsiya va ijtimoiy rollar boshqaruv sohasida muhim omil sanaladi. Agar xodimlar o'zlariga bo'lgan ishonchni, ularning mehnatini qadrlash, ularning orzu-umidlari va hayotiy qadriyatlari bilan boshqaruv siyosati mushtarak bo'lsa, tashkilotda ijtimoiy psixologik muvozanat kuchayadi. Xodimlarning o'zlarini jamoa uchun kerakli deb his qilishi mehnatga nisbatan mas'uliyatni oshiradi, tashabbuskorlik, ilg'or g'oyalar ilgari suriladi, natijada faoliyat samaradorligi oshadi. Tashkilot ichidagi norasmiy yetakchilarning ham boshqaruvdagi o'rni muhim. Boshqaruvchi nafaqat rasmiy hukmronlikni, balki norasmiy muvozanatni ham to'g'ri boshqarishi kerak [2].

Tashkilotda ijtimoiy psixologik jarayonlarni ilmiy asosda tahlil qilish, xodimlarning ruhiy va emotsional holatini aniqlab borish, ommaviy psixologik kayfiyatni his qilish, ularni to'g'ri boshqarish zamonaviy menejmentning muhim yo'nalishlaridan hisoblanadi. Boshqaruvchilar tashkilotda doimiy monitoring olib borishi, xodimlarni rag'batlantirish, stresslarni kamaytiradigan turli tadbirlar o'tkazishi, ijtimoiy muhitni yaxshilashga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga

oshirishi kerak. Mehnat faoliyatini baholashda ham faqat iqtisodiy ko'rsatkichlar emas, balki xodimlarning psixologik holati, ularning umumiy kayfiyati va hamjihatligi ham inobatga olinadi. Shuningdek, ijtimoiy psixologiya boshqaruv tizimida tashkilot madaniyatini rivojlantirish, o'zaro ishonch va sadoqat muhitini vujudga keltirishda asosiy omilga aylanadi. Yuqori madaniy muhit va mustahkam ijtimoiy munosabatlar nafaqat tashkilotning faoliyatini samarali qilish, balki xodimlarning hayot sifatiga ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Samarali boshqaruvda har bir xodimning fikri qadrlanadi, ularning takliflari inobatga olinadi va umumiy jamoaning maqsadlariga erishish uchun hamjihatlik rivojlantiriladi. Ijtimoiy psixologiya boshqaruvda tutgan o'rni tashkilotlarda ijtimoiy rollar va norma-larni o'rganish, liderlik muhitini shakllantirish, kommunikatsiyani rivojlantirish, nizolarni bartaraf etish, xodimlar o'rtasida o'zaro ishonch muhitini mustahkamlash va faoliyatda umumiy ijobiy psixologik maydon yaratishda namoyon bo'ladi. Bunday muhit esa o'z navbatida tashabbuskorlikni va innovatsion yondashuvlarni kuchaytiradi, tashkilotdagi har bir xodimning o'z kasbiy va shaxsiy imkoniyatlarini to'liq ro'yobga chiqarishiga yordam beradi [3].

Tashkilot ichida doim o'zgarib borayotgan sharoitlarda ijtimoiy psixologiya ahamiyati yanada oshadi. Tashkilot tuzilmasi, uning qiymat va qadriyatlari o'zgarib borar ekan, boshqaruvchilar uchun jamoani to'g'ri yo'naltirish, o'zaro motivatsiyani kuchaytirish, ishonch va sadoqat muhitini mustahkamlash lozim bo'ladi. Bu vazifalarning barchasida ijtimoiy psixologik yondashuv asosiy o'rin tutadi. Har bir inson va jamoaning o'ziga xosligi, ular o'rtasidagi o'zaro aloqalar, ichki nizolar, qarama-qarshiliklar, ko'ngilsizliklar bo'lishi mumkin, lekin ularga to'g'ri yondashuv va ilmiy asoslangan boshqaruv usullari orqali muammolar bartaraf etiladi. Tashkilot hayotida yuzaga keladigan emotsional ziddiyatlarni o'z vaqtida aniqlash va ularni hal qilish, xodimlar ruhiy holatini yaxshilash bo'yicha faoliyat olib borish, ularning faolligini oshirish, mehnatga ijobiy rag'batlantirish, shaxslararo munosabatlarni mustahkamlash ham boshqaruvchilarning asosiy vazifalaridan biri hisoblanadi. Tashkilotda jamoaviy munosabatlarni tahlil qilish, norasmiy liderlarning ahamiyatini o'rganish va

ulardan to'g'ri foydalanish, psixologik treninglar va seminarlar o'tkazish orqali boshqaruv tizimi yanada mukammallashadi. Axborot almashinuvi, fikr-mulohaza bildirish va har bir xodimning tashabbuslaridan samarali foydalanish, norasmiy munosabatlarning ijobiy taraflarini rivojlantirish, tashkilot ichidagi axborot muhitini sog'lomlashtirish va boshqaruvchining ochiqligi – bularning barchasi samarali boshqaruvning muhim mezonlari sifatida ko'riladi. Ijtimoiy psixologiyada guruhlar ichidagi normativ xatti-harakat, standartlar, rahbarlarning jamoa oldidagi namunaviy harakati va xodimlarning bir-biriga ko'rsatayotgan madad va sadoqati keng o'rganiladi [4].

Boshqaruv tizimini yanada samarali va raqobatbardosh qilish uchun doimiy ijtimoiy-psixologik monitoring, xodimlar bilan shaxsiy suhbatlar olib borish, ular uchun doimiy o'sish imkoniyatlarini yaratish, ijtimoiy raqobat va motivatsiyani oshirish, xodimlarni muntazam ravishda ma'naviy va ruhiy jihatdan qo'llab-quvvatlash zarur. Natijada xodimlarda ishonch, sadoqat, birdamlik kuchayadi, o'z vazifalariga bo'lgan talabchanlik va mas'uliyat oshadi, ish unumdorligi va samaradorlik yuksaladi. Shu asosda aytish joizki, zamonaviy boshqaruv tizimi ijtimoiy va psixologik omillarni to'laqonli va chuqur o'rganish, tashkilot ichida mehnat faoliyatiga bo'lgan munosabat, mehnat muhitini yaxshilash, ijtimoiy muvozanat va madaniyatni shakllantirish orqali o'z oldiga qo'yilgan maqsadlarga erisha oladi. Tashkilot ichida individ va jamoadagi ijtimoiy-psixologik jarayonlarni o'rganish, barqaror va ijobiy muhitni yaratish orqali o'z faoliyat samaradorligini oshiradi va ijtimoiy taraqqiyotga hissa qo'shadi [5].

Xulosa:

Xulosa qilib aytganda, boshqaruvda ijtimoiy psixologiya o'zining hal qiluvchi o'rniga ega bo'lib, zamonaviy tashkilotlar faoliyatida muhim ahamiyat kasb etadi. Insonlarning ruhiy va emotsional holatini chuqur o'rganish, ijtimoiy muhitni tahlil qilish, samarali motivatsiya va rag'batlantirish tizimini yo'lga qo'yish, jamoada sog'lom axloqiy-psixologik muhit yaratish orqali boshqaruvchilar tashkilotning raqobatbardoshligini, rivojlanishini va samaradorligini yanada oshira oladilar. Ijtimoiy psixologik yondashuvdan

to'laqonli foydalanish natijasida har bir korxona yoki tashkilot o'z oldiga qo'ygan yuksak maqsadlariga erishishda muvaffaqiyat qozonadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Abdullayeva, D. (2021). "Tashkilotlarda psixologik muhit va uning boshqaruvga ta'siri". Psixologiya va Hayot, 5(2), 78-85.
2. Ahmadaliyev, I. (2019). "Jamoada liderlik va ijtimoiy psixologik omillar". O'zbekiston Fanlari Akademiyasi Axborotnomasi, 3(6), 112-119.
3. Axmedova, M. (2020). "Kadrlar boshqaruvida motivatsiyaning psixologik jihatlari". Ijtimoiy Ilmiy Tadqiqotlar, 4(2), 90-97.
4. Bekturodova, S. (2018). "Boshqaruvda kommunikativ kompetensiyalar". O'zMU Ilmiy axborotnomasi, 1(3), 75-80.
5. Jo'raqulova, G. (2021). "Tashkilotlarda ijtimoiy psixologik jarayonlar". Zamonaviy Ta'lim, 6(1), 56-63.
6. Madrahimov, S. (2017). "Jamoaning samarali faoliyatida psixologik omillar". O'zbekiston Pedagogik Jurnali, 2(4), 31-39.
7. Muhamedova, L. (2022). "Boshqaruv faoliyatida psixologik tavakkalchilik va uni boshqarish zaminlari". Ilm va Taraqqiyot, 3(7), 66-74.
8. Rasulova, D. (2018). "Tashkilotlarni boshqarishda ijtimoiy-psixologik muhit". Ijtimoiy Fanlar, 2(1), 25-31.