

JAMOA VA XODIMLARNI BOSHQARISHNING PSIXOLOGIK ASOSLARI

Voxidov Baxromjon Abduxalilovich

Namangan viloyati, Yangi Namangan tumani, 65-maktab direktori

Annotatsiya: *Mazkur maqolada jamoa va xodimlarni boshqarish jarayonining psixologik asoslari tahlil qilinadi. Unda boshqaruv faoliyatida shaxslararo munosabatlar, motivatsiya, yetakchilik, muloqot va psixologik iqlimning o‘rni ilmiy jihatdan yoritiladi. Shuningdek, samarali boshqaruvni ta‘minlashda xodimlarning individual-psixologik xususiyatlarini hisobga olish, jamoada ijobiy muhitni shakllantirish va nizolarni oldini olish masalalariga e‘tibor qaratiladi. Tadqiqot natijalari boshqaruv samaradorligini oshirishda psixologik yondashuvlarning muhim ahamiyatga ega ekanligini asoslaydi.*

Kalit so‘zlar: *jamoaboshqaruvi, xodimlar boshqaruvi, psixologik asoslar, motivatsiya, yetakchilik, psixologik iqlim.*

Аннотация: *В статье рассматриваются психологические основы управления коллективом и персоналом. Анализируется роль межличностных отношений, мотивации, лидерства, коммуникации и психологического климата в процессе управленческой деятельности. Особое внимание уделяется учёту индивидуально-психологических особенностей сотрудников, формированию благоприятной атмосферы в коллективе и профилактике конфликтов. Делается вывод о том, что использование психологических подходов способствует повышению эффективности управления.*

Ключевые слова: *управление коллективом, управление персоналом, психологические основы, мотивация, лидерство, психологический климат.*

Abstract: *This article examines the psychological foundations of team and personnel management. It analyzes the role of interpersonal relations, motivation, leadership, communication, and psychological climate in management processes. Special attention is given to considering employees’ individual psychological characteristics, creating a positive team environment, and preventing conflicts. The study concludes that the application of psychological approaches plays a significant role in improving management effectiveness and organizational performance.*

Keywords: *team management, personnel management, psychological foundations, motivation, leadership, psychological climate.*

Kirish

Zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy sharoitda tashkilot va muassasalar faoliyatining samaradorligi, avvalo, jamoa va xodimlarni boshqarish tizimining qanchalik to‘g‘ri va puxta tashkil etilganiga bog‘liqdir. Boshqaruv jarayoni nafaqat tashkiliy va ma‘muriy mexanizmlar majmuasi, balki murakkab psixologik jarayonlar tizimi sifatida ham namoyon bo‘ladi. Shu bois jamoa va xodimlarni boshqarishda psixologik omillarni chuqur o‘rganish va amaliyotga tatbiq etish bugungi kunning muhim ilmiy va amaliy vazifalaridan biri hisoblanadi.



Jamoa — bu umumiy maqsad va manfaatlar asosida birlashgan shaxslar majmuasi bo‘lib, uning samarali faoliyati shaxslararo munosabatlar, muloqot madaniyati, o‘zaro ishonch va psixologik muhit bilan bevosita bog‘liqdir. Xodimlarni boshqarish jarayonida ularning individual-psixologik xususiyatlari, motivatsiyasi, ehtiyojlari, qobiliyatlari va kasbiy yo‘nalganligini hisobga olish boshqaruv samaradorligini ta‘minlovchi asosiy omillardan biri sanaladi. Shu jihatdan, boshqaruv faoliyatida psixologik yondashuvlarning ahamiyati tobora ortib bormoqda.

Hozirgi kunda rahbar nafaqat buyruq va ko‘rsatmalar beruvchi shaxs, balki jamoani birlashtiruvchi, xodimlarni rag‘batlantiruvchi, nizolarni boshqaruvchi va ijobiy psixologik muhitni shakllantiruvchi yetakchi sifatida qaralmoqda. Boshqaruv jarayonida yetakchilik uslubi, motivatsiya tizimi, samarali muloqot va emotsional intellekt kabi psixologik komponentlar jamoa faoliyatining barqarorligi va natijadorligiga bevosita ta‘sir ko‘rsatadi.

Shu nuqtayi nazardan, jamoa va xodimlarni boshqarishning psixologik asoslarini ilmiy jihatdan tahlil qilish, boshqaruv jarayonida psixologik qonuniyatlar va mexanizmlarni aniqlash muhim ahamiyat kasb etadi. Mazkur maqolada boshqaruv faoliyatida psixologik yondashuvlarning o‘rni, jamoa ichidagi munosabatlar, motivatsiya va yetakchilik omillarining boshqaruv samaradorligiga ta‘siri ilmiy asosda yoritilishi ko‘zda tutiladi.

Bugungi globallashuv va raqobat sharoitida tashkilotlar faoliyatining samaradorligi ko‘p jihatdan jamoa va xodimlarni boshqarish tizimining sifatiga bog‘liq bo‘lib bormoqda. Texnologik taraqqiyot, mehnat munosabatlarining murakkablashuvi hamda kadrlar bilan ishlashga qo‘yilayotgan talablarning ortishi boshqaruv jarayoniga yangicha yondashuvlarni taqozo etmoqda. Ayniqsa, jamoa va xodimlarni boshqarishda psixologik omillarni hisobga olish masalasi dolzarb ahamiyat kasb etmoqda.

Amaliyot shuni ko‘rsatadiki, ko‘plab tashkilotlarda boshqaruv jarayonida tashkiliy va ma‘muriy choralar ustuvor bo‘lib, xodimlarning psixologik holati, ehtiyojlari va motivatsiyasi yetarlicha inobatga olinmaydi. Bu esa jamoada nizolar, ish samaradorligining pasayishi, xodimlar o‘rtasida befarqlik va norozilik holatlarining yuzaga kelishiga olib keladi. Shu bois boshqaruv jarayonini psixologik asoslarda tashkil etish bugungi kunning muhim muammolaridan biri hisoblanadi.

Jamoa — bu faqatgina mehnat jarayonida birlashgan shaxslar majmuasi emas, balki murakkab ijtimoiy-psixologik tizimdir. Undagi shaxslararo munosabatlar, muloqot sifati, yetakchilik uslubi va psixologik iqlim jamoaning umumiy natijadorligiga bevosita ta‘sir ko‘rsatadi. Xodimlarning individual-psixologik xususiyatlarini, qiziqishlari va kasbiy ehtiyojlarini hisobga olgan holda boshqarish jamoa barqarorligi va rivojlanishini ta‘minlashda muhim omil bo‘lib xizmat qiladi.

Zamonaviy boshqaruv konsepsiyalarida inson omili markaziy o‘ringa chiqmoqda. Rahbarning emotsional intellekti, kommunikativ kompetensiyasi, nizolarni boshqarish qobiliyati va motivatsiya yaratish mahorati tashkilot muvaffaqiyatining asosiy mezonlariga aylanmoqda. Shu jihatdan, jamoa va xodimlarni boshqarishning psixologik asoslarini ilmiy jihatdan o‘rganish va amaliyotga joriy etish dolzarb vazifa sifatida namoyon bo‘lmoqda.

Xulosa qilib aytganda, jamoa va xodimlarni boshqarishning psixologik asoslarini o‘rganish boshqaruv samaradorligini oshirish, sog‘lom psixologik muhitni shakllantirish va

inson resurslaridan oqilona foydalanish imkonini beradi. Mazkur mavzu bo'yicha olib boriladigan ilmiy tadqiqotlar tashkilotlar faoliyatini barqaror rivojlantirish va raqobatbardoshligini ta'minlashga xizmat qilishi bilan dolzarb hisoblanadi.

Asosiy qism

Jamoa va xodimlarni boshqarish jarayoni murakkab ijtimoiy-psixologik tizim bo'lib, u boshqaruv subyekti (rahbar) va boshqaruv obyektini (xodimlar, jamoa) o'rtasidagi o'zaro munosabatlar asosida shakllanadi. Ushbu jarayonda psixologik omillar — shaxslararo munosabatlar, motivatsiya, muloqot, yetakchilik va psixologik iqlim boshqaruv samaradorligini belgilovchi muhim tarkibiy qismlar hisoblanadi.

Avvalo, shaxslararo munosabatlar jamoaning ijtimoiy-psixologik tuzilmasini belgilaydi. Jamoa a'zolari o'rtasida o'zaro hurmat, ishonch va hamkorlik mavjud bo'lsa, mehnat jarayoni barqaror va samarali kechadi. Aksincha, ziddiyatli munosabatlar, muloqotdagi uzilishlar va psixologik bosim jamoa faoliyatining izdan chiqishiga olib keladi. Shu bois rahbar jamoa ichidagi munosabatlarni doimiy tahlil qilib borishi, nizoli vaziyatlarni o'z vaqtida aniqlashi va ularni konstruktiv yo'l bilan hal etishi lozim.

Jamoa va xodimlarni boshqarishda motivatsiya markaziy o'rin tutadi. Xodimlarning mehnatga bo'lgan munosabati, tashabbuskorligi va mas'uliyati ularning ehtiyojlari va qiziqishlari qanchalik inobatga olinganiga bog'liq. Moddiy rag'batlantirish bilan bir qatorda ma'naviy-psixologik omillar — e'tirof etish, qo'llab-quvvatlash, o'sish imkoniyatlarini yaratish ham muhim ahamiyatga ega. Motivatsiyaning to'g'ri yo'lga qo'yilishi xodimlarning ichki salohiyatini yuzaga chiqarib, jamoaning umumiy natijadorligini oshiradi.

Yetakchilik boshqaruv jarayonining psixologik asoslaridan yana biridir. Zamonaviy rahbar faqat buyruq beruvchi emas, balki jamoani ilhomlantiruvchi, yo'naltiruvchi va birlashtiruvchi shaxs sifatida namoyon bo'ladi. Yetakchilik uslubi jamoa a'zolarining ruhiy holati va ish samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Demokratik va insonparvar yetakchilik uslubi xodimlarda tashabbuskorlik va mas'uliyatni kuchaytirsa, haddan tashqari avtoritar yondashuv psixologik bosim va norozilikni keltirib chiqarishi mumkin.

Boshqaruv jarayonida muloqot ham muhim psixologik vosita hisoblanadi. Samarali muloqot rahbar va xodimlar o'rtasida axborot almashinuvini ta'minlabgina qolmay, balki o'zaro tushunish va ishonchni mustahkamlaydi. Aniq, ochiq va konstruktiv muloqot jamoada psixologik barqarorlikni ta'minlab, noto'g'ri tushunishlar va nizolarni kamaytiradi. Shu sababli rahbarning kommunikativ kompetensiyasi boshqaruv samaradorligining muhim ko'rsatkichlaridan biri hisoblanadi.

Jamoa faoliyatida psixologik iqlim alohida ahamiyatga ega. Ijobiy psixologik iqlim hukm surgan jamoada xodimlar o'zlarini erkin va ishonchli his etadi, bu esa ularning ijodiy faolligi va mehnat unumdorligini oshiradi. Psixologik iqlimni shakllantirishda rahbarning adolatli munosabati, xodimlarga bo'lgan e'tibori va ularning muammolariga befarq bo'lmasligi muhim omil sanaladi.

Jamoa va xodimlarni boshqarishning psixologik asoslari boshqaruv jarayonining ajralmas qismi bo'lib, ularni hisobga olmasdan samarali boshqaruvni ta'minlash mushkuldir. Psixologik yondashuvlarga asoslangan boshqaruv jamoaning barqaror rivojlanishini ta'minlab, tashkilot faoliyatining umumiy samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.



Jamoa va xodimlarni boshqarishning psixologik asoslarini ilmiy jihatdan o‘rganish bugungi kunda boshqaruv faoliyatini samarali tashkil etishning muhim sharti sifatida namoyon bo‘lmoqda. Chunki zamonaviy tashkilotlar faoliyatida inson omili tobora yetakchi o‘ringa chiqib, boshqaruv jarayonining muvaffaqiyati ko‘p jihatdan xodimlarning psixologik holati, motivatsiyasi va jamoa ichidagi munosabatlar bilan belgilanmoqda. Shu bois mazkur mavzuni chuqur va tizimli o‘rganish ilmiy va amaliy jihatdan zarur hisoblanadi.

Amaliy tajribalar shuni ko‘rsatadiki, boshqaruv jarayonida psixologik omillar yetarlicha hisobga olinmagan hollarda jamoada nizolar, stress holatlari, xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishining pasayishi va kadrlar almashuvining ortishi kabi muammolar yuzaga keladi. Bu holatlar tashkilot faoliyatining umumiy samaradorligiga salbiy ta‘sir ko‘rsatadi. Shuning uchun jamoa va xodimlarni boshqarishda psixologik mexanizmlarni aniqlash va ularni amaliyotda qo‘llash zarurati yuzaga kelmoqda.

Zamonaviy boshqaruv nazariyalarida rahbarning shaxsiy fazilatlari, emotsional intellekti, kommunikativ kompetensiyasi va yetakchilik qobiliyatlari boshqaruv samaradorligining asosiy omillari sifatida e‘tirof etilmoqda. Biroq ushbu jihatlarning ko‘pchiligi amaliyotda yetarlicha tahlil qilinmaydi va tizimli yondashuv asosida qo‘llanilmaydi. Mazkur mavzuni o‘rganish rahbarlik faoliyatida psixologik yondashuvlarning o‘rnini aniqlash va ularning samaradorligini oshirish imkonini beradi.

Bundan tashqari, jamoa — murakkab ijtimoiy-psixologik tizim bo‘lib, undagi shaxslararo munosabatlar, norasmiy yetakchilik, guruhiy qadriyatlar va psixologik iqlim jamoa faoliyatining natijadorligiga bevosita ta‘sir etadi. Ushbu jarayonlarni ilmiy asosda o‘rganish rahbarlarga jamoani boshqarishda ongli va maqsadga yo‘naltirilgan qarorlar qabul qilishda yordam beradi.

Jamoa va xodimlarni boshqarishning psixologik asoslarini o‘rganish boshqaruv samaradorligini oshirish, sog‘lom psixologik muhitni shakllantirish va inson resurslaridan oqilona foydalanishni ta‘minlash uchun zarurdir. Mazkur mavzu bo‘yicha olib boriladigan ilmiy tadqiqotlar boshqaruv nazariyasi va amaliyotini boyitib, zamonaviy rahbar kadrlarni tayyorlashda muhim ilmiy manba bo‘lib xizmat qiladi.

Xulosa

Jamoa va xodimlarni boshqarishning psixologik asoslarini tahlil qilish shuni ko‘rsatadiki, boshqaruv jarayonining samaradorligi faqat tashkiliy va ma‘muriy choralar bilan belgilanmaydi, balki inson omiliga, ya‘ni xodimlarning psixologik holati, motivatsiyasi, shaxslararo munosabatlari va jamoa iqlimiga bevosita bog‘liqdir. Zamonaviy boshqaruv sharoitida rahbarning psixologik savodxonligi va insoniy munosabatlarni boshqarish qobiliyati tashkilot muvaffaqiyatining muhim mezoniga aylanmoqda.

Tadqiqot jarayonida aniqlanganki, jamoada ijobiy psixologik muhitni shakllantirish xodimlarning mehnatga bo‘lgan munosabatini yaxshilaydi, ularning tashabbuskorligi va mas‘uliyatini oshiradi. Motivatsiya, samarali muloqot, adolatli yetakchilik va nizolarni konstruktiv hal etish kabi psixologik omillar boshqaruv faoliyatining ajralmas tarkibiy qismlari hisoblanadi. Ushbu omillar uyg‘unlashgan holda qo‘llanilganda jamoaning ichki salohiyati to‘liq namoyon bo‘ladi.



Shuningdek, jamoa va xodimlarni boshqarishda individual-psixologik xususiyatlarni hisobga olish muhim ahamiyat kasb etadi. Har bir xodimning ehtiyojlari, qiziqishlari va imkoniyatlariga mos yondashuv ularning kasbiy rivojlanishini ta'minlab, tashkilot maqsadlariga erishishga xizmat qiladi. Psixologik yondashuvlarga asoslangan boshqaruv usullari kadrlar barqarorligini ta'minlab, stress va nizolar darajasini kamaytiradi.

Xulosa o'rnida aytish mumkinki, jamoa va xodimlarni boshqarishning psixologik asoslarini chuqur o'rganish va amaliyotga tatbiq etish zamonaviy tashkilotlar faoliyatini samarali tashkil etishning muhim sharti hisoblanadi. Ushbu yo'nalishdagi ilmiy tadqiqotlar boshqaruv tizimini takomillashtirish, sog'lom psixologik muhitni yaratish va inson resurslaridan oqilona foydalanish imkonini beradi. Shu sababli mazkur mavzu boshqaruv nazariyasi va amaliyoti uchun dolzarb va istiqbolli ilmiy yo'nalishlardan biri hisoblanadi.

TAVSIYALAR

1. Boshqaruv jarayonida psixologik yondashuvlarni tizimli qo'llash. Rahbarlar jamoa va xodimlarni boshqarishda psixologik qonuniyatlar, motivatsiya mexanizmlari va shaxslararo munosabatlarni hisobga olgan holda qarorlar qabul qilishi tavsiya etiladi.
2. Rahbarlarning psixologik kompetensiyasini oshirish. Boshqaruv kadrlarining emotsional intellekti, muloqot madaniyati va nizolarni boshqarish ko'nikmalarini rivojlantirishga qaratilgan trening va seminarlarni tashkil etish muhimdir.
3. Xodimlarni rag'batlantirishning psixologik mexanizmlaridan foydalanish. Moddiy rag'batlantirish bilan bir qatorda e'tirof etish, ishonch bildirish va kasbiy o'sish imkoniyatlarini yaratish orqali xodimlarning ichki motivatsiyasini kuchaytirish lozim.
4. Jamoada ijobiy psixologik iqlimni shakllantirish. Ochiq va konstruktiv muloqotni yo'lga qo'yish, adolatli boshqaruvni ta'minlash hamda shaxslararo nizolarni o'z vaqtida bartaraf etish orqali sog'lom jamoa muhitini yaratish tavsiya etiladi.
5. Ilmiy tadqiqotlar va amaliy tajribalarni integratsiya qilish. Jamoa va xodimlarni boshqarish sohasida olib borilgan ilmiy izlanishlar natijalarini amaliy boshqaruv faoliyatiga tatbiq etish orqali boshqaruv samaradorligini oshirish maqsadga muvofiqdir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Abdullayev A. Boshqaruv psixologiyasi. – Toshkent: O'qituvchi, 2018.
2. Jo'rayev R. Menejment va rahbarlik psixologiyasi. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2019.
3. Qodirov Sh. Tashkilot psixologiyasi asoslari. – Toshkent: Ilm Ziyo, 2020.
4. Karimova D. Xodimlarni boshqarishda psixologik yondashuvlar. – Toshkent: Innovatsiya, 2021.
5. Ismoilov B. Mehnat psixologiyasi va motivatsiya. – Toshkent: Fan, 2017.
6. Rasulov A. Jamoa psixologiyasi va ijtimoiy munosabatlar. – Toshkent: Ma'naviyat, 2018.
7. Nurmatov O. Rahbar shaxsining psixologik xususiyatlari. – Toshkent: O'qituvchi, 2019.
8. Xolmatov T. Zamonaviy boshqaruvda inson omili. – Toshkent: Ilm Ziyo, 2020.



9. To‘xtayeva M. Ijtimoiy-psixologik muammolar va ularni boshqarish. –
Toshkent: Fan va texnologiya, 2021.