

PERSONALNI BOSHQARISHNING IJTIMOYIY-PSIXOLOGIK JIHLTLARI

Davletova Marina Babaxanovna

*Qoraqalpog'iston Respublikasi Nukus shahar
44-sonli umumiy o'rta ta'lim maktab psixologi*

Annotatsiya

Ushbu maqolada boshqaruvning psixologik jihatlari, shaxslarni boshqarish ko'nikmasi, usullari haqida nazariy ma'lumotlar berilgan hamda personalni samarali boshqarishning tashkilot, korxonalar faoliyatidagi muhim jihatligi psixologik tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: boshqaruv, personal, tashkilot, menejment, mehnat, motivatsiya.

Xodimlarni malakali boshqarish jarayoni har qanday tashkilot faoliyatida juda muhim jihatdir. Bu jarayon boshqaruv usullari va usullariga qarab, uning samaradorligini ancha oshirishi mumkin. Bundan tashqari, bularning barchasi nafaqat ishchilarning kasbiy mahoratiga, balki ushbu xodimlar bilan mohirona ishlashga ham bog'liq. Bu muammo juda dolzarbdir, chunki zamonaviy sharoitda raqobatchilar o'rtasidagi kurash darajasi ancha yuqori bo'lganida, o'z tashkilotini mohirona boshqara oladigan va maksimal foyda oladigan kishi g'olib bo'ladi.

Odamlarni boshqarish oson ish emas, shuning uchun ham boshqaruv psixologiyasiga bugungi kunda talab katta. Har bir xodimning mehnat unumdorligiga bo'lgan istagini uyg'otish va qo'llab-quvvatlash uchun uning individual ehtiyojlari va intilishlarini bilish, uning mehnatiga munosib haq to'lash va qulay mehnat sharoitlarini ta'minlash kerak. Bu xodimlarga o'z salohiyatini ro'yobga chiqarishga yordam beradigan bazani yaratishning yagona yo'li. Shuningdek, siz jamoani boshqarishingiz, uning uchun maqsad va vazifalarni belgilashingiz, xodimlarning faoliyatini kuzatishingiz va baholashingiz kerak - boshqaruv psixologiyasi ko'rib chiqadigan barcha masalalarni hal qiling.

G'arb davlatlarida bozor iqtisodiyoti sharoitlarida "Personalni boshqarish" ko'proq "menejment" atamasi bilan nomlanadi.

Menejment (inglizcha "management" so'zidan) - bozor iqtisodiyoti sharoitlarida iqtisodiy boshqaruv tamoyillari, funktsiya va uslublarini qo'llagan holda moddiy va mehnat resurslaridan oqilona foydalanish hisobiga belgilangan maqsadlarga erishish uchun amalga oshiriladigan boshqaruv faoliyatidir.[1.9]

Menejment aslida "boshqaruv" so'zining sinonimi hisoblanib, asosan bozor iqtisodiyoti sharoitlarida faoliyat ko'rsatayotgan korxonalarda ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni boshqarishni anglatadi. Menejment deyilganda quyidagi ma'nolar anglanadi:

1. Korxonaning boshqaruv xodimlari boshqaruv apparati sifatida.
2. Boshqaruv apparati korxonada bajaradigan funktsiyalar.
3. Menejment korxonani ilmiy asosda boshqarish sifatida.

Personalni boshqarish yangi xizmatlari qoidaga ko'ra an'anaviy xizmatlar - xodimlar bo'limi, ish haqi va mehnatni tashkil qilish bo'limi, mehnat muhofazasi va texnik xavfsizlik bo'limi va boshqalar asosida tashkil qilinadi. Yangi xizmatlarning vazifalari kadrlar siyosatini amalga oshirish va tashkilotda mehnat resurslarini boshqarish bo'yicha faoliyatni muvofiqlashtirishdan iborat. [2.124 b]

Shu sababli ular o'z funktsiyalari doirasini kengaytirib, faqat kadrlarga aloqador masalalardan tashqari, mehnat faoliyatini rag'batlantirish tizimini ishlab chiqish, professional harakatlanishni boshqarish, ziddiyatlarning oldini olish, mehnat resurslarini o'rganish kabi vazifalarni ham bajarishga o'tadi. Personalni boshqarish xizmati tuzilmasi ko'p jihatdan tashkilotning hajmi va xarakteri, chiqarilayotgan mahsulot xususiyatlariga bog'liq bo'lishi shubhasiz, albatta.

Insonning mehnat faoliyati uning ruhiyatiga asoslanadi. Bu uning tasavvuriga, fikrlashiga, diqqatiga va boshqa psixologik tarkibiy qismlariga bevosita bog'liq. Axir, insonning psixologik holati uning faoliyati natijasiga ta'sir qilishi aniq. Bu esa, o'z navbatida, u ishlayotgan butun jamoaning natijalarida o'z aksini topadi.

Personalni boshqarish - alohida xodim va umuman korxonada manfaatlarini ta'minlash maqsadida inson salohiyatidan samarali foydalanishga qaratilgan tashkiliy, ijtimoiy-iqtisodiy, psixologik, axloqiy va huquqiy munosabatlar tizimidir. Personalni boshqarishning asosiy funktsiyalarini o'zida aks ettiruvchi to'rt tarkibiy qism mavjuddir:

1. Personalni tanlash.
2. Personalni rivojlantirish.
3. Personalni baholash.
4. Personalni rag'batlantirish.

Egorshin A.P. xodimlarni boshqarish nomli darsligida hozirgi kunda quyidagi psixologik boshqaruv usullarini ajratib ko'rsatadi:

- Kichik guruhlar va jamoalarni yollash.
- Mehnatni insonparvarlashtirish.
- Psixologik harakat (motivatsiya)
- Professional tanlash va o'qitish.

Kichik guruhlar va jamoalarni xodimlar bilan ta'minlash usulidan foydalanish ishchilarni kichik guruhlar va jamoalarga eng oqilona taqsimlashni o'z ichiga oladi. Odamlarning bir-biri bilan o'zaro munosabatini tahlil qilish orqali siz yoqtiradigan va yoqtirmaydigan narsalarni aniqlash va jamoadagi ishchilarning psixologik mosligini aniqlash mumkin.

Mehnatni insonparvarlashtirish usullari mehnat jarayoniga ijodkorlik elementlarini, turli g'ayrioddiy yondashuvlarni va xilma-xil didlarni kiritishdan iborat. Bir so'z bilan aytganda, bu usul mehnat jarayonining monotonligini butunlay yo'q qilishga harakat qiladi, deb aytishimiz mumkin.

Xodimning istalgan faoliyatiga erishish uchun motivatsiya usullari qo'llaniladi. Bu usul turli xil psixologik motivlardan foydalanishni o'z ichiga oladi, bu esa o'z navbatida xodimning kasbiy faoliyati motivlarini tashkil qiladi.

Psixologik ta'sir qilish usullari xilma-xildir. Keling, ulardan ba'zilarini ko'rib chiqaylik: - Taklif rahbarning o'z bo'ysunuvchisiga maqsadli ta'sirini o'z ichiga oladi. Ushbu usuldan foydalanish ziddiyatli vaziyatlarda eng samarali hisoblanadi. Tavsiya qilishning kuchi ham taklif qiluvchining vakolatiga bog'liq. – Ishontirish ish beruvchining turli mantiqiy vositalar yordamida xodimning xohish-irodasiga ta'sir etishidan iborat. – taqlid – rahbarning shaxsiy namunasi yoki xulq-atvor standarti bo'lgan shaxs orqali xodimga ta'sir o'tkazishda ifodalanadi. – Majburlash insonning o'z irodasi va istaklariga qarshi bo'lsa ham qo'yilgan maqsadlariga erishishga ta'sir etishni o'z ichiga oladi. Kasbiy tanlash va o'qitish usullari bajarilgan ish uchun to'liq mos keladigan eng mos psixologik va kasbiy fazilatlarga ega bo'lgan ishchilarni tanlashni o'z ichiga oladi.

Yuqoridagi usullarni qo'llash, agar ish beruvchi xodimning psixologik xususiyatlarini hisobga olsa, eng samarali bo'ladi. Axir, ishning yakuniy natijasi xodimning temperamenti, xarakteri va faoliyatning turli sohalarida barqarorligiga bog'liq bo'ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. Hayitov, O.E. H 19 Boshqaruv psixologiyasi [Matn]: darslik / O.E. Hayitov. - Toshkent: «Istiqlol» nashriyoti, 2021. - 236 b. ISBN 978-9943-5726-3-8
2. Abduraxmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Zokirova N.Q., Irmatova A.B. "Personalni boshqarish" (Darslik) – T.: TDIU, 2011. 579 bet.
3. Стукова, Ю. Е. Психологические методы управления персоналом / Ю. Е. Стукова, Ю. Н. Чупахина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 24 (158). — С. 298-300. — URL: <https://moluch.ru/archive/158/44619/> (дата обращения: 05.10.2024).
4. Каримова В.М., Дайитов О.З., Джашпова С.М. Бошқарув психологияси. Укув кулланма. Олий укув юртлари талабалари магистратура босқичи талабалари учун. / Проф. В.М. Каримованинг умумий тахрири остида. - Т.: "Fan va texnologiya", нашриёти, 2008. - 208 б.