

MAMLAKAT TARAQQIYOTIDA BOSHQARUVNING PSIXOLOGIK ASOSLARINI ORGANISH MUVAFFAQIYAT OMILI SIFATIDA

Dilnoza Obidova. Jizzax davlat pedagogika
instituti Umumiy psixologiya kafedrası o'qituvchisi.

Annotatsiya: Ushbu maqolada Respublikamizda so'nggi yillarda boshqaruv sohasidagi yangiliklar, boshqaruvda samaradorlikka erishish uchun psixologiyaning fundamental bilimlaridan va o'tqazilgan tadqiqotlarning yuqori darajadagi ahamiyati misollar yordamida keng yoritib berilgan.

Kalit so'z va iboralar: Boshqaruv, motivatsiya, demotivatsiya, ehtiyoj, kommunikativlik, birlamchi ehtiyoj, oliy ehtiyojlar.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrdagi "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5843-son **Farmoni** ijrosini ta'minlash, shuningdek, respublika davlat organlari va tashkilotlarida kadrlar ma'muriyatchiligining zamonaviy usullarini ilg'or xalqaro standartlarga muvofiq joriy etish maqsadida: "O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatlarini rivojlantirish agentligi" tashkil qilinishi mamlakatimizda boshqaruvni takomillashtirish va yengillashtirish uchun bosilgan muhim qadamlardan biri bo'ldi.[1]

Endilikda butun Respublika miqyosida rahbarlik faoliyatidan tortib barcha hodimlar, o'ziga hos bilim darajasi, dunyoqarashi, qobilyati va o'ziga hos karakter hususiyatlarini bir necha bosqichli sinovlardan davlat psixologlari bilan hamkorlikda o'tqazilgan holatda, munosib kadrlar munosib joylarga qo'yilishi quvonarli hol albatta. Bu jarayonda o'z-o'zidan ish sifatining ko'tarilishi va korrupsiyaning keskin kamayishini ko'rishimiz mumkin.

Psixologiyaning fundamental bilimlariga asosan, inson ruhiyati, uning hohishlari, ehtiyojlari, karakter hususiyatlari juda o'zgaruvchidir. Shu sababli ham psixologiya insonning rivojlanayotgan karakter hususiyatlari va hissiyotlarini o'rganuvchi ratsional fan bo'lib sanaladi. Albatta bunday murakkab sharoitda rahbarlarimizga katta mas'uliyat yuklanishi tabiiy hol.

Shu o'rinda A.Maslouning ehtiyojlar ustunligi nazariyasi inson harakatlarining tub mohiyatlarini anglashimizda katta yordam beradi.

1. Fiziologik ehtiyojlar. (birlamchi qorin to'qlash, kiyim-kechakka bo'lgan ehtiyoj)

2. Xavfsizlikka bo'lgan ehtiyojlar. (Yashash joyga, salomatlikka bo'lgan ehtiyoj)

3. Ijtimoiy ehtiyojlar. (Insonning biror bir jamoa tomonidan qabul qilinishi, unga mehr va e'tibori)

4. Tan olinish ehtiyojlari. (Insonni atrofdagilar tan olishi hurmat qozonishga bo'lgan ehtiyoj)

5.O'z-o'zini takomillashtirish.(Shaxs sifatida o'zini anglashi va yangi qirralarini ochishiga bo'lgan ehtiyoj). Yuqoridagi ehtiyojlar insonda ketma-ketlikda qondirilgan taqdirdagina eng so'nggi o'z-o'zini takomillashtirish jarayoni yuzaga keladi.

A.Maslou fikricha, ehtiyojlar nazariyasining 1 va 2 bandidagi ehtiyojlar (1.Fiziologik ehtiyojlar 2.Havfsizlikka doir ehtiyoj) yetarli ravishda qondirilgandan so'nggina o'z faolligini namoyon etadi. Raxbar o'z qo'l ostidagi xodimga xos dolzarb ehtiyojni bilgan taqdirdagina unga mos munosabat turini qo'llash imkoniyatiga ega bo'ladi. Demak qondirilmagan ehtiyoj faoliyatga turtki bo'ladi va dolzarb ehtiyoj esa faoliyatni boshkaruvchi asosiy zahiradir. «Odamlarga pul kerak bo'lsa ham, lekin ular bajarayotgan ishlaridan qoniqishni va bu bilan faxrlanishni xohlaydilar».[2]

Motivlar ierarxiyasi haqidagi A. Maslou ta'limoti tashkilot xodimlari xulqini tushunishga, ularni maqsadli yo'nalishda boshqarish uchun zarur sharoitlarni yaratishda ancha qo'l keladi. Tan olinish ehtiyojini tashkilot miqyosida qondirish hodimni tashkilot hayotiga, boshqaruv qarorlariga jalb etish orqali amalga oshirilishi mumkin. Aynan shu ehtiyoj insonni o'z kasbining mohir ustasi bo'lishga undaydi, uni yetuk mutahassis sifatida boshqalar tan olishi uchun yetakchi omil bo'ladi.

A.Maslou fikricha o'z-o'zini takomillashtirish ehtiyoji ayrim kimsalargagina tegishli, chunki ko'pchilik odamlar birlamchi va quyi ehtiyojlarni qondirish g'amida buladilar.

Quyida bayon etiluvchi D. Makkeland ta'limoti esa yuqoridagi A. Maslou nazariyasi bilan qisman hamohang va bu ta'limot mazmuni ko'proq rahbarlarga oid xulqni tushunishga imkon beradi. D. Makkeland ta'limotiga binoan, u yoki bu rahbar o'z boshqaruv faoliyatini quyidagi ehtiyojlardan birontasi doirasida amalga oshirishi mumkin: 1) muvaffaqiyatga erishish ehtiyoji- raqobatdosh doirada g'alaba qozonish; 2) hissiy borliqni ifodalovchi ehtiyojlar – o'zgalalar bilan iliq-issiq do'stona munosabatlarning mavjudligi; 3) hokimlik ehtiyoji –o'zgalarni nazorat qilish va ularga ta'sir etishga bo'lgan hohish. Qanday ehtiyoj dolzarb bulishiga qarab nafaqat xodimlar, balki rahbarlar ham farqlanadi.

Har qanday insonga motivatsiya ya'ni oldinga harakat qilishga undovchi kuch eng zarur omildir.Tashkilot va jamoani boshqarish nuqtai nazaridan Xertsbergning xodimlarni motivatsiyalashning ikki omilli nazariyasi juda muhimdir. Bu nazariyaga binoan tashkilot miqyosida xodim faolligiga ta'sir etuvchi omillarni ikki guruxga jamlash mumkin: 1) tashkilotdagi ba'zi sharoitlar bo'lmagan taqdirda, xodimda mehnatdan qoniqmaslik kuzatiladi, biroq ushbu sharoitlarning yaratilishi, xodimni faollikka undovchi motivatsiya kuchiga ega emas. Bu omillar gigienik deb atalib, ular qatoriga quyidagilar kiradi: tashkilot va ma'muriyatning siyosati; mehnatni texnik nazorat etish; bevosita rahbar bilan xodimlar va, shuningdek xamkasabalar bilan bo'lgan munosabat; qiyin vaziyatlarda ish joyidagi xavfsizlik sharoiti; maosh; mehnat sharoitlari; guruxdagi mavqe; shaxsiy hayot. 2) shunday sharoitlar xam borki, ularning mavjudligi, xodimda o'z faoliyatiga nisbatan kuchli motivatsiyani yaratadi va ushbu sharoitlarning yo'qligi mexnatdan qoniqmaslikka olib kelmaydi. Bular motivatsion

omillar deb ataladi va ular quyidagilardan iborat: xodimning fikri bilan hisoblashish; ma'suliyat va mustaqillik berish; o'z-o'zini takomillashtirish va qobiliyatlarini rivojlantirish uchun imkoniyat yaratish. Shunisi ahamiyatliki, xodimlar ikkinchi toifa sharoitlardan qoniqqan paytida va mehnatga yuksak motivatsiya kuzatilganda gigienik omillarga xos kamchiliklar ta'siriga berilmas ekanlar.[3]

E'tibor berilsa, Maslou va Xertsberg ta'limotlaridagi o'xshash tomonni ko'rish qiyin emas: Motivatsion omillarni Maslou ta'limotidagi o'z-o'zini takomillashtirish va xurmat-e'tiborga bo'lgan extiyojlarga qiyoslash mumkin, gigienik omillar esa - fiziologik xavfsizlik va ijtimoiy extiyojlarga mos keladi.

Bundan tashqari tashkilot hayotining xodim motivatsiyasiga ta'siri juda kattaligini aytib o'tishimiz joizdir. Tashkilotlar o'rtasidagi raqobatning kuchayishi, mahsulot ishlab chiqarishda yangi ixtirolarga talab oshishi sharoitida xodimlardan iloji boricha faollik va tashabbus kutiladi. Bunday vaziyatda xodimning ichki motivatsiyasini kuchaytirish tashkilot oldida turgan vazifalarni xal etishdagi asosiy omildir. Tashkilotlarda o'tqazilgan ma'lum tadqiqotlarga ko'ra quyidagilar hodimlarning yaxshi ishlashlari uchun motivatsiya bo'lib xizmat qilar ekan.

- Xodimni tan olish
- Ijobiy natijalar
- Maqsadning mavjudligi
- Malakali raxbar
- Mustaqillik erkinlik
- Maosh
- Yaxshi jamoa
- Ma'lumotga ega bo'lish
- Aniq vazifalar qo'yish

Demotivatsiya ya'ni yaxshi ishlashga bo'lgan hohishni susaytiruvchi omillar quydagilar:

- Tanqid, tan olmaslik
- Malakasiz raxbar
- Ma'lumotga ega bo'lmaslik
- Ishning haddan tashqari ko'pligi yoki kamligi
- Ishdagi muvaffaqiyatsizlik
- Vazifalarning, maqsadlarning aniq emasligi.

Quyida yuqorida berilgan asosiy motivatsion omil bo'lgan «Erkin ish rejasi» ish samaradorligiga ijobiy ta'sirini ko'rishimiz mumkin.

Mexnatni tashkil etishning erkin rejasi kabi uslub qator chet el kompaniyalarida joriy etilgan tajriba bo'lib, uning mazmuni quyidagicha. Bu uslubga binoan soat 8 dan 17 ga qadar ishlaydigan tashkilotga xodim ertalab 8-10 lar chamasi hoxlagan vaktida kelishi va 15 - 17 lar chamasi keta oladi; 10-12 va 14-15 soatlar oralig'ida u albatta, ish joyida bulishi shart. Xodim 12 dan 14 ga qadar hoxlagan vaktida 30 minutga tushlik ovqatga vaqt ajratishiga ruxsat beriladi. Bunday "kundalik tartib" da xodim o'z vaktini o'zi boshqaradi va o'z ishi uchun o'zi ma'sul buladi. Mazkur tartib joriy etilgan tashkilotlarda ish unumdorligi 3%

dan 12% gacha o'sgan, ishdan bo'shshlar soni kamaygan va jamodagi psixologik muhit yaxshilangan. Faqat vaqtni hisobga olish biroz qiyinlashadi. Xodimlarning ishga kelish va ketish vaqtlari esa maxsus elektron kartochkasida belgilab boriladi va mehyoridan ortiq ishlangan vaqt mexnat ta'tiliga qo'shib berilgan.

Raxbar va hodim munosabatlarini va ish samaradorligini chuqur anglash maqsadida o'tkazilgan tadqiqotlardan shu narsa ma'lum bo'lganki, eng yaxshi raxbar bolishga uringan inson ham 30 foiz holatda hodimlariga baribir qaysidir tomoni (Boshqarish uslubi, gapirish ohangi, korinishi va hokazo) yoqmas ekan. Xulosa o'rnida aytishimiz mumkinki boshqaruvda rivojni sekinlashtiruvchi, butun jamiyati orqaga tortuvchi eng katta illat bu qaysi tashkilotda bo'lmasin insonlarning ma'lum bir maqsad atrofida emas inson atrofida yig'ilishidir. Rahbar hodim bilan ish jarayonida ehtiyojlarini hisobga olgan holda qobiliyatidan kelib chiqib vazifalarni taqsimlashi va insonlarni ma'lum bir aniq belgilangan maqsad atrofida yig'ishi va jamoada tan olish orqali ijobiy jamoaviy ruh yaratilsa maqsadga muvofiq bo'ladi nazarimizda.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori PQ-4472 03.10.2019.
2. Базаров. Т. Ю. "Управление персоналом". М., 2002.
3. Майерс Д. Социальная психология. СПб. 1997.
4. OBIDOVA, DILNOZA. «THE IMPACT OF THE FORMATION OF HIGH HUMAN EMOTION IN STUDENTS PEDAGOGICAL PSYCHOLOGICAL BASIS». *Архив Научных Публикаций JSPI* 1, no. 83 (ноябрь 16, 2020). просмотрено май 4, 2021. https://science.i-edu.uz/index.php/archive_jspi/article/view/7243.
5. Dilnoza Obidova, & Jumanova Nasiba. (2021). ANALYSIS OF THE ACTIVITIES OF HEALTH CARE INSTITUTIONS: PROSPECTS FOR THE APPLICATION OF PSYCHOLOGICAL KNOWLEDGE. *JournalNX - A Multidisciplinary Peer Reviewed Journal*, 7(04), 258–260. Retrieved from <https://repo.journalnx.com/index.php/nx/article/view/3091>
6. Abdurasulov, R. (2020). Сотрудничество консультанта-психолога со специалистами других отраслей. *Архив Научных Публикаций JSPI*, 1(54). извлечено от https://science.i-edu.uz/index.php/archive_jspi/article/view/4840
7. Dilnoza, O. (2020). МИЯ ЯРИМШАРЛАРИ АСИММЕТРИЯСИ-ШАХСНИНГ КОГНИТИВ ХУСУСИЯТЛАРИНИ БЕЛГИЛОВЧИ МУҲИМ ОМИЛСИФАТИДА. *Журнал Педагогика и психологии в современном образовании*, (1).
8. Abdurasulov, R. (2020). Влияние психологической консультации на социальную жизнь. *Архив Научных Публикаций JSPI*, 1(53). извлечено от https://science.i-edu.uz/index.php/archive_jspi/article/view/4844