

**OLIV O'QUV YURLARIDA BOSHQARUV PSIXOLOGIIYASI
TIZIMINING INSON-TEXNIKA MUNOSABATLARGA TA'SIRINING
RIVOJLANTIRISH NAZARIYASINING AHAMIYATI**

Muallif, *t.f.n. dots. Abduraxmonov Ravshan Anorboyevich,*

ass. Raxmatullaeva Mushtariy Pardaboy qizi

O'zbekiston Milliy Universiteti Jizzax filiali assistenti.

O'zbekiston Respublikasi, Jizzax viloyati, Jizzax shaxri.

Sharof Rashidov ko'chasi.

Umumiy psixologiya oliy o'quv yurtlarida boshqaruv psixologiyasi tizimining inson-texnika munosabatlarga ta'sirining rivojlantirish - sotsial psixologiya, mehnat psixologiyasi, muhandislik psixologiyasi, yosh psixologiyasi, kichik guruh psixologiyasi, muomala psixologiyasi singari sohalar bilan jips aloqa qilgan holda psixologik holatlar, munosabatlar, ommaviy harakatlar, shaxsga ta'sir o'tkazish bo'yicha o'zini-o'zi, guruhni va jamoani boshqarish, unda psixologik iliq muhitni ta'minlash, hamkorlik faoliyatining samaradorligini oshirish, shaxslararo munosabatlarning yuksak darajasini vujudga keltirish, nizoli, ziddiyatli, mojaroli ijtimoiy vaziyatlarning oldini olish imkoniyati tug'iladi.

Ana shu sababdan boshqaruv psixologiyasi uchun umumiy psixologiya sohasida erishilgan yutuqlar, to'plangan nazariy va amaliy ma'lumotlar, fiziologik va psixofiziologik mexanizmlar, qonuniyatlar hamda o'zgarishni vujudga keltiruvchi, harakatlantiruvchi kuchlar, ijtimoiy-tarixiy omillar, murakkab ichki va tashqi bog'lanishlar, takomillashish bosqichlari (yo'llari, vositalari, shakllari, betakrorligi, o'ziga xosligi), shaxsning ontogenetik xususiyatlari va ularni keltirib chiqaruvchi manbalar, sabablar, hamkorlikning tarkibiy qismlari to'g'risidagi ilmiy, amaliy axborotlar majmuasi muhim ahamiyat kasb etadi. Shuning bilan birga insonning ichki regulyativ funktsiyalari (motiv, motivatsiya, his-tuyg'u, murakkab kechinmalar, anglashilgan holatlar), bilish jarayonlari (sezgi, idrok, tasavvur, xotira, tafakkur, hayol, ijodiyot, intellekt), ongning takomillashuvi, shaxslararo munosabatning manbalari (diqqat, nutq), shaxsning individual-tipologik, ya'ni biologik shartlashgan xususiyatlari, kamolot bosqichlari va ularga ta'sir etuvchi irsiy belgilar, ijtimoiy muhit, ichki ruhiy zahira va imkoniyatni ruyobga chiqarish, ijtimoiy faollik hamda mustaqillik muammolariga, asoslariga, ma'lumotlarga suyanish o'z navbatida boshqaruvni maqsadga muvofiq amalga oshirishni ta'minlaydi.

Boshqaruvning psixologik tizimi - inson-texnika munosabatining qamrab olganligi sababli tyexnikani inson imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda munosabatda bo'lish yoki muassasa uchun yaratilgan zamonaviy asboblar, qurol-

aslohalalar, kompyuter, displey, monitor, robot kabilarni ishlash maromiga moslashish masalalariga taalluqli axborotlar, xossalar, tizimlar, tuzilmalar, qurilmalar to'g'risidagi bilimlar bo'yicha qat'iy talablar turkumini ishlab chiqish maqsadga muvofiq. Shuningdek, muxandislik professiogrammasining xususiyatlarini hisobga olish, rahbar-tobe kishilarning texnika munosabatlarini oqilona tashkil etish jarayoniga to'g'ri, unumli, qulay shart-sharoitlar yaratadi. Fan va texnika yangiliklari bilan inson imkoniyatini muvofiqlashtirish identifikatsiya o'z-o'zini va boshqalarni oqilona baholash, refleksiya, ongli ravishda o'xshashlikka intilish, antitipatsiya (faoliyat mahsuli modelini oldindan yaratish) va korreksiyaning (ijodiy maromlarni) shakllantirishni tezlashtiradi, kasbiy moslashish (adaptatsiya) psixologik tayyorgarlik muddatini kamaytiradi, o'zaro tushunuvni ta'minlashga xizmat qiladi. Shuning uchun inson-texnika munosabati inson-jamoa, jamoa-inson turkumlari darajasiga o'sib o'tishining ta'minlanishi va bu borada shaxsning individual xususiyatlarini hisobga olish diagnostik ma'lumotlardan kelib chiqqan holda unga va uning faoliyatiga yondashish lozim.

Bugungi kunda boshqaruvning ilmiy asoslangan va tajribada sinab ko'rilgan qoidalariga tayanmay turib, xalq xo'jaligini hamda korxonalarini samarali rivojlantirib va boshqarib bo'lmaydi. Ushbu qoidalar jamoalarni boshqarish va unga rahbarlik qilishni belgilab beradi. Hozirgi sharoitda jamoani boshqarish shakllari va usullarini belgilovchi asosiy qoidalar quyidagilardan iborat:

Boshqarishning ilmiylik qoidasi:

1. Bu qoidani amalga oshirish ijtimoiy taraqqiyot qonunlarini tobora to'laroq bo'lib borishini va ulardan kundalik yuritish amaliyotida borgan sari tularoq foydalanishni taqazo etadi.

2. Siyosiy va xo'jalik rahbarlarining birligi qoidasi. Bu qoida boshqaruvga siyosat bilan chambarchas bog'liq holda qarashga asoslanadi va o'z ichiga quyidagilarni oladi:

a) umumiy xo'jalik vazifalari bilan iqtisodiy vazifalarni xalq etishga siyosiy yondashuv;

b) boshqaruv faoliyatini yaxshilash uchun jamoaning barcha a'zolarini jalb qilish;

v) boshqarishni umumdavlat maqsadlariga yo'naltirish.

3. Tarmoq va hududlar bo'yicha boshqarishni bog'lab olib borish. Bunda tarmoq va bo'linmalar o'rtasida uzviy bog'liqlik yaratilishi nazarda tutiladi.

4. Boshqarishni demokratlashtirish qoidasi. Bu qoida ishlab chiqarishni, boshqarishni eng muhim qoidalari jumlasiga kiradi. Boshqarishni demokratlashtirish, mehnatkashlar oilasini, ishlab chiqarishni boshqarishga

keng ko'lamda jalb qilish uchun yetarli imkoniyat yaratib beradi. Boshqaruv faoliyatida mehnatkashlarning bevosita qatnashishi aholi o'rtasida ishonchni uyg'otadi.

5. Reja asosida xalq xo'jaligini rivojlantirish qoidasi. Bu rejalashtirish vazifasining muhimligini va usha boshqarishning markaziy bo'g'iniga aylanishini byelgilaydi.

6. Boshqarishning yakka hokimlik qoidasi. Bunda boshqaruv bir shaxs tomonidan amalga oshiriladi. Yakka hokimlik asosida boshqarish ba'zan yaxshi, ba'zan salbiy natijalar byerishi mumkin. Bu boshqaruvchining layokatiga, dunyokarashi, tashkilotchiligiga, ma'naviy va ahloqiy yetukligiga bog'liq bo'ladi.

Boshqaruv usullari ishchi jamoalari oldiga qo'yilgan vazifalarning o'z vaqtida yuqori sifatli qilib, bajarilishini ta'minlash uchun ularga nisbatan ko'riladigan zarur chora tadbirlarni va ta'sirchan usullarning qo'llanilishini bildiradi. Jamoani boshqarishda qo'llaniladigan barcha usullar o'zaro uzviy bog'liq bo'lib, ular bir-birini to'ldiradi. Boshqaruv usullari o'zining tavsifiga ko'ra:

- a) iqtisodiy boshqarish usuli,
- b) tashkiliy-ma'muriy,
- v) ijtimoiy - psixologik,
- g) siyosiy boshqarish,
- d) demokratik boshqarish,
- e) avtoritar boshqarish usullaridan iborat.

Boshqarishning iqtisodiy usuli xodimlar va mehnat jamoalarining moddiy manfaatlariga asoslangan bo'lib, davlat, jamoat har bir xodimning manfaatlarini bir-biri bilan uzviy bog'lanishga imkon yaratadi. Tashkiliy ma'muriy ta'sir ko'rsatish bilan boshqaruvning aniq boshqarilayotgan ob'yektga yoki shaxslarga qaratilgan majburiy tavsifdagi to'g'ridan to'g'ri ma'muriy ko'rsatmalaridir. Ijtimoiy – psixologik boshqaruv usuli myehnatkashlarning jamoani boshqarishda kyeng miqyosda ishtirok etishga asoslangan bo'lib, bu usulni qo'llashdan asosiy maqsad jamoalarda sog'lom ijtimoiy – psixologik iqlim, muhit yaratishdir. Mehnat jamoalarida ijtimoiy yuzaga kelayotgan nizolar soni bilan belgilangan. Jamoa a'zolari o'rtasida nizolarning ko'pligi boshqarishning qoniqarsiz tashkil, qilinganligi, rahbarlarning ish jarayonida o'ziga bo'ysunuvchi jamoa a'zolarining psixologik xolatlarini hisobga olmaganligi zarur ish sharoitining yaratilmaganligi va boshqa sabablar natijasida vujudga keladi. Nizolar qanchalik ko'p bo'lsa jamoadagi psixologik muhit shunchalik yomonlashadi. Shuning uchun jamoalarda iloji boricha nizoli vaziyatlarning oldini olishga harakat qilish boshqaruvning yaxshilanishiga olib kyelishini unutmazlik kerak. Rahbarlik lavozimi uchun atayin yoshlikdan o'qitishmaydi. Bu lavozim mutaxassislik saviyasidan tashqari kishining ijtimoiy idrok doirasidan kyenglikni, xotirasidan mantiq va tanlanganlikni,

tafakkuridan tanqidiylikni, o'tkirlilikni, tahlil teranligini, vaziyatga ko'ra maqsadga muvofiq bo'lgan xulosalarga kela olishni, hissiyotidan kelajakka ishonch ko'zi bilan qarashni, hayotda optimist bo'lishni va o'zgalarga ham shu ko'tarinki kayfiyatni singdira olishni, hissiyotini aqlga bo'ysundirishni, jamiyat oldiga qo'yilgan va Vatan ravnaqi yo'lida hech narsadan qaytmaslikni, muloqotda yuksak madaniyatni talab qiladigan ishdir. Rahbarning noto'g'ri tanlanishi va uning maqsadga muvofiq bo'lmagan faoliyati bizning ertamizni belgilaydigan yoshlar tarbiyasiga ular tasavvuridagi namunali rahbar qiyofasining shakllanishiga salbiy ta'sir qilishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi. -T.: O'zbekiston, 2014.
2. "O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha harakatlar strategiyasi to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7 fevraldagi PF-4947-sonli Farmoni.
3. Базарова У.Ю.. "Управление персоналом". Учебник. М.: «Центр кадровых технологий - XXI век», 2012.стр. 315.
4. Edershaym E. Strategiya, liderstvo, sozdaniya upravlencheskogo konsaltinga. Uchebnik. - M.: Alpina Biznes Buks, 2012. - 278 s.