



MENEJMENTDA INSON-BOSHQARUVNING BOSH ASOSI SIFATIDA

Turaeva Nilufar Bektimir qizi

*O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi
huzuridagi Mehnat bozori tadqiqotlari instituti xalqaro bo‘lim boshlig‘i*

Annotatsiya. Zamon qanchalik rivojlanib, texnologiyalar qanchalik yangilanmasin, inson resursi har qanday ishning eng muhim bo‘lagi hisoblanadi. Ushbu maqolada menejmentda insonning boshqaruv subyekti sifatida namoyon bo‘lish shart-sharoitlari muhokama etiladi.

Kalit so‘zlar: rahbar, kompetensiya, kompetentlik, psixologik kompetentlik, model, kompetentlik olami, shaxs sifatlari, daraja.

KIRISH

Jahonda boshqaruv psixologiyasi yo‘nalishidagi tadqiqotlarda rahbar shaxsi yoki faoliyatiga kompetensiyalar va kompetentlik kontekstida – **boshqaruv kompetentligi, akmeologik kompetentlik, kommunikativ kompetentlik, professional kompetentlik, ijtimoiy-psixologik kompetentlik, ijtimoiy-perseptiv kompetentlik, ijtimoiy kompetentlik, konfliktli kompetentlik, etnomadaniy kompetentlik** masalalari bo‘yicha “motivatsion-qadriyatli”, “sotsio-antropologik”, “xulq-atvorli”, “integral”, “orderli”, “yarimtizimli”, “kibernetik” va “raqamli transformatsiyaviy” tahlil uslublarida izlanishlar olib borilmoqda. Rahbar psixologik kompetentligini modellashtirish, xususan oliy ta‘lim muassasasi o‘rta bo‘g‘in rahbari psixologik kompetentligini optimallashtirishning kompleks modelini yaratish alohida tadqiqot muammosisanaladi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Olimlar kadrlar tanlashni ilmiy bosqichining boshlang‘ich davrlari sifatida XIX asrning oxirlarini ko‘rsatadilar. Shu davrda F. Galton Londondagi xalqaro ko‘rgazmaga kelgan 10 mingdan ortiq insonlarda 17 ta antropometrik, tibbiy va psixologik



ko'rsatkichlar bo'yicha ommaviy tarzda tadqiqot o'tkazadi [3]. Olingan ma'lumotlar shuni ko'rsatadiki, odamlar o'rtasidagi farqlar ularning yoshi bir xil bo'lsa xam juda katta ekan.

XX asrning boshlarida nemis psixologi G.Myunstenberg birinchilardan bo'lib, insonlarning kasbiy qobiliyatlarini aniqlovchi psixologik testlarni ishlab chiqib qo'llay boshladi va bu bilan professional tanlov sohasida katta tadqiqotlarga yo'l ochib berdi. Myunstenberg uchta asosiy muammoni ajratib ko'rsatadi:

- 1) kasbiy tanlov va kasbiy maslaxat orqali mos insonlarni tanlash;
- 2) mehnat unumdorligini oshirish;
- 3) zarur psixologik natijalarga erishish.

K.K.Platonov ta'rifida faoliyatning asosiy belgilari anglanganligi va maqsadga yo'nalganligidir [1]. G.V.Suxodolskiy nuqtai nazaridan faoliyatning asosiy tushunchaviy apparati o'z ichiga quyidagilarni oladi:

- "faoliyat sub'ektini";
- "faoliyat morfologiyasini";
- "faoliyat motivatsiyasi va funksiyasini";
- «faoliyat dinamikasini»;
- "faoliyatlar xilma-xilligi".

Muallif fikricha, umumpsixologik kategoriya sifatida faoliyat ierarxik darajaga ega. U o'z ichiga tiplarni, sinflarni, sinfosti tuzilmalarini, sohalarni (shug'ullanish turi), ixtisosliklarni, predmetni (ixtisoslashuv) qamrab oladi. Aytilganlardan kelib chiqadiki, har bir kasbiy faoliyat – mehnatfaoliyati sinfi bo'lib, maqsadlar yig'indisiga erishish uchun mo'ljallangan hamda ma'lum xususiyatlar va son xarakteristikalariga egadir.

TADQIQOT METODOLOGIYASI VA EMPIRIK TAHLIL

Menejment deganda, bozor sharoitida bozor iqtisodiyotini boshqarish tushuniladi, ya'ni:

- firmani bozorning talabi va ehtiyojiga, aniq talabgorlarning ehtiyojiga yo'naltirish va shuasosda firmaga mo'ljallanayotgan foydani keltiradigan mahsulotlarni



ishlab chiqarishni tashkillashtirish;

- optimal natijalarga erishgan holda minimal harajatlar bilan ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga doim intilish;
- xo'jalik faoliyatining mustaqilligi;
- bozor holatini e'tiborga olgan holda maqsad va rejalarini doimiy takomillashtirish;
- bozorda, almashish jarayonida firmaning yoki uning xo'jalik faoliyati mustaqil bo'lgan bo'lim va qismlarning yakuniy natijasi namoyon bo'ladi;
- asoslangan va optimal qarorlarni qabul qilishda ko'p variantli hisob - kitoblarni amalga oshirish uchun hozirgi zamon ma'lumotlar bazasi va kompyuterlardan keng foydalanish.

Boshqarish so'zi keng ma'noda ishlatiladi, masalan: davlatni boshqarish, mashinani boshqarish, biron bir biologik jarayonni boshqarish va hokazo. Menejment so'zi esa asosan firma darajasida bozor sharoitida ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni boshqarishda ishlatiladi. Menejment har hil mustaqillikka ega bo'lgan ishlovchilarni o'z ichiga birlashtiradi, ya'ni muhandislarni, loyihachilarni, iqtisodchilarni, statistlarni, psixologlarni, buxgalterlarni. Ana shularni hammasining faoliyatini menejer boshqaradi.

Menejer ishlayotgan firmaning kapitaliga mulkdorlikdan erkin, demak u firmaning aksiyasiga ega bo'lishi yoki ega bo'lmasligi mumkin.

Shunday kasblar borki, ular inson shaxsi, uning xususiyatlari va xulq-atvoriga alohida talablarni qo'yadi. Bu vaziyatlarda psixodiagnostika kasbiy tanlash va insonni ishga tayyorlashda o'ta zaruriyat hisoblanadi.

Har qanday kasbiy faoliyat tahlili professionalizm kategoriyasini qo'llashni taqozo etadi. A.K.Markova professionalizm talqinining bir nechta jabhalarini ko'rsatib o'tadi [6]. Birinchisi – bu “normativ professionalizm” bo'lib, mehnatni muvaffaqiyatli bajarish uchun zarur bo'lgan insondagi shaxslilik xususiyatlari yig'indisi sifatida qaraladi. Boshqa ma'noda professionalizm tushuncha sifatida psixik sifatlar zaruriy normativ to'plamiga ega bo'lgan mehnat sub'ekti xarakteristikasini aks ettiradi. Va nihoyat, professionalizm mehnat sub'ekti yuqori bahoga loyiq bo'lgandagi normativ funksiyalarini bajarish sifati tushuniladi.



A.K.Markova shaxs professionalizmining ikki tomoni va yettita mezon guruhlari, o‘ziga xos bosqichlari va pog‘onalarini, shuningdek, ichki o‘zaro aloqadorligi kasbiy faoliyatning ob‘ektiv jarayonlari sifatida shartlangan beshta professionalizm darajasini ajratib ko‘rsatadi. Bu darajalar quyidagilar:

- professionalizm gacha bo‘lgan daraja;
- professionalizm;
- superprofessionalizm;
- professional bo‘lmagan yoki qalbaki professionalizm;
- professionalizmdan keyingi daraja [6].

Kasbiy faoliyatga moslashuvning individual shakllarini tahlil etish kengligi va kasbiy noprofessionalizm fenomeni psixologik jabhasi kasbiy dezadaptatsiya, shaxsdagi deformatsiya yoki “yonish” shuningdek, uzluksiz kasbiy ta‘lim jarayonidagi ma‘lum nuqsonlar, kasbiy tajribaning yetishmovchiligi sifatida qarash mumkin.

Y.A.Klimov tadqiqotlarida inson taraqqiyoti yosh davrlari va uning professionalizatsiya jarayonining o‘zaro aloqadorligi asoslangan, “optant”, “adept”, “adaptanta”, “internal”, “usta”, “obro‘”, “murabbiy” tushunchalarini ham kiritadi [4].

Bevosita professionalizm kategoriyasi bilan psixik sifatlar yig‘indisi, mustaqil va mas‘uliyat bilan harakat qilish imkoniyatini beruvchi psixik holat, inson tomonidan ma‘lum mehnat funksiyalarini bajarish malakasiga ega bo‘lish sifatida ta‘riflanuvchi professional kompetentlik tushunchasi bog‘liq [1,13]. Binobarin, shaxslilik tayyorgarligining bunday darajasi kasbni qabul qilish, ma‘lum tadqiqotlarga tayangan holda individual-shaxslilik moslashuvining yuqori darajasi ta‘minlanar ekan, professional kompetentlikni mehnat sub‘ektining mustaqil va mas‘uliyat bilan harakat qilishi, sub‘ektini faoliyatga kasbiy-shaxslilik moslashuvining yuqori darajasini saqlagan holda ma‘lum mehnat vazifalarini bajarish qobiliyati va malakasiga ega bo‘lish imkon beruvchi psixik sifatleri yig‘indisi, psixik holati sifatida ta‘riflaymiz. Har qanday kasb faoliyati tahlili faoliyatni tadqiq etish metodologiyasida shakllangan ma‘lum talablarni hisobga olgan holda quriladi



XULOSA VA MUNOZARA

Boshqaruvda kadrlarni tayyorlash, tanlab olish masalalari tarixiy ildizlarga ega bo‘lib, bu muammo barcha davrlarda dolzarb va ahamiyatli bo‘lib kelgan.

ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. Ananiev B.G. Man as an object of knowledge M. 2010
2. Bazarov T.Yu. Psychology of personnel management. M. 2014. -B. 121.
3. Bazarov T.Yu. Technology assessment centers for civil servants. Problems of competitive selection. - M.: IPK GS, 2016.
4. Bazarov T.Yu., Bekov Kh.A., Aksenova E.A. Methods for assessing the management personnel of state and commercial structures. - M.: IPK GS, 2015.
5. Bazarov T.Yu., Malinovsky P.V. Personnel management in a crisis. // Theory and practice of anti-crisis management. - M.: UNI-TI, 2016.
6. Bodrov V.A. Psychology of professional suitability. M. 2011.