

INNOVATSION MENEDJERLARNING IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

Rustamova Sitora Rustam qizi, 2-kurs magistri
O'zbekiston milliy universiteti

Annotatsiya: Yangi zamonaviy texnologiyalar asrida zamonaviy texnologiyalar bilan yondashish maqsadida har bir sohada izchil izlanishlar bo'lmoqda. Ishlab chiqarishni boshqarishda innovatsion menejerlik faoliyatini qo'llash bo'yicha ko'nikmalar berilgan. Menejerni psixologik sifatlariga to'xtalib o'tilgan.

Kalit so'zlar: Innovatsion menejer, masuliyatlilik, boshqaruvchanlik, tashabbuskorlik, xodimlarga munosabat.

So'nggi paytlarga qadar "xodimlarni boshqarish" tushunchasi boshqaruv amaliyotida umuman bo'lmagan. Har bir tashkilot xodimlarni boshqarishning vazifaviy tizimiga ega bo'lishiga qaramay, bu boshqaruv bo'linma rahbarining huquq doirasiga kirgan. Tashkilotda xodimlarni boshqarish bo'yicha asosiy tarkibiy bo'linma mehnat resurslarini rejalashtirish, xodimlarning o'qishi, malakasini oshirishi va qayta tayyorlanishini tashkil etishni bajaruvchi xodimlar bo'limidir. Ammo bu an'anaviy xizmatlar mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'linmalari, mehnatni muhofaza qilish bo'limi bilan tashkiliy bog'liq emas. An'anaviy xodimlarni boshqarish xizmatlari innovatsion tizimlarda muvofiq faoliyat yuritishni ta'minlash uchun kasbiy mahorat va tashkiliy maqomga ega emas. Shuning uchun jamoaga ijtimoiy-psixologik tashxis qo'yish, guruhli va shaxslararo munosabatlarni tahlil qilish va tartibga solish, janjal va stresslarni boshqarish, kasbiy xususiyatlarni hisobga olish va xodimlarning ijtimoiypsixologik moslashuvi, mehnatga undovchi sabablarni boshqarish va hokazolar xodimlar ishi bo'limlari tomonidan umuman hal etilmagan. Innovatsion jamoalarda bular innovatsion menejer tomonidan hal etiladi, shu bilan birga boshqaruvning an'anaviy elementlari mehnat resurslarini boshqarish texnologiyasini tashkil etadi. Ma'lumki, mehnat resurslarini boshqarish rejalashtirish, xodimlarni tanlab olish va joylarini o'zgartirish hamda ish haqi miqdorini belgilash, rag'batlantirish va imtiyozlar tizimini ishlab chiqish vazifalarini o'z ichiga oladi. Mehnat resurslarini boshqarish xodimlarni kasbiy yo'naltirish va moslashtirish, joyni o'zgartirish, pasaytirish va ishdan bo'shatish tizimini o'z ichiga oladi.

Innovatsion yondashuvlarning an'anaviy katta farqi xodimlarni tanlab olish tizimida namoyon bo'ladi. An'anaviy yondashuvda tanlov bo'yicha ishning kerakli hajmi ko'proq darajada mavjud ishchi kuchi va unga bo'lajak ehtiyoj o'rtasidagi farq bilan belgilanadi. Noaniqlik va katta tavakkalchilik bilan izohlanadigan innovatsion faoliyatda ishchi kuchiga bo'lajak ehtiyojni bashorat qilish murakkabdir. Mavjud xodimlar imkoniyatlarini ularning ijtimoiy jarayonlarga moslashishi nuqtai nazaridan va malakalarining innovatsion faoliyat mazmuni darajasiga mosligini baholash zarur. Hozirgi zamon ishlab chiqarishining innovatsion turi kasbiy muvaffaqiyat muomalasini yangicha shakllantiradi, shu

sababli xodimni tanlash, qayta o'qitish va ijtimoiy moslashtirishning alohida tizimini shakllantiradi. Yangi vaziyat noan'anaviy ijtimoiy texnologiyalarni topishga majbur qiladi, xodimdan tug'ma va keyingi olingan sifatlarni mavjud muhit talablari bilan birlashtirish, ishga undovchisa bablarning turli-tumanligini qabul qilishni taqozo etadi.

Mamlakatimiz dayangicha boshqaruv islohotlarini amalga oshirish, harbir sohada malakali boshqaruv tizimlarini joriy etishga qaratilgan amaliy ishlarga ham e'tibor qaratilmoqda. Boshqaruvning davlat va nodavlat sektorida ham bir xil darajada inovatsion ishlanmalar generatoriga aylanishi ko'zda tutilgan. Bu to'g'risida prezident Shavkat Mirziyoyev: Ayni paytda bu mamlakatimiz hayotining barcha sohalarida ro'y berayotgan yangilanishva o'zgarishlarning muqarrar tarzda odamlarning siyosiy ongi, siyosiy madaniyati va faolligi yuksalib borishi, fuqarolik institutlari nufuzi va mavqeining oshishi, ularga huquqlar berilishi jarayoni bilan uzviy bog'liq ekanini anglatadi. Ushbu jarayonda davlat organlari va boshqaruv idoralari bilan birga, nodavlat tashkilotlarning yanada kengroq ishtirok etishi esa, jamiyat hayotining demokratik jarayonlar bilan bog'liq asoslari tobora mustahkamlanib borayotganligidan dalolat beradi - deb ta'kidlaydi. Shu o'rinda "boshqaruv" tushunchasini o'ziga e'tibor qaratib, boshqaruv psixologiyasi mavzusida tadqiqot olib borayotgan A.S.Nazarovning ta'rifini keltirib o'tishni lozim topdik: Boshqaruv – taraqqiyotning har qanday bosqichida jamiyatga xos bo'lgan ichki xususiyatdir. Bu xususiyat umumiy xarakterga ega. U ijtimoiy jamoa mehnatida, turmush va mehnat jarayonida kishilarning o'zaro aloqada bo'lishi, o'z moddiy va ma'naviy faoliyatining mahsulotini almashtirish zaruriyatidan kelib chiqadi.

Ma'lumki, tashkilotni boshqarishning asosiy jihatlaridan biri bu boshqaruv qarorlari va ularni bajarish. Boshqaruv qarorlari quyidagilar bilan ifodalanadi tashkilotdagi ob'ektni bir davlatdan boshqasiga maqsadga muvofiq olib kelish maqsadi. Shuning uchun boshqaruv qarorlari asosiy ijtimoiy-psixologik va tashkilotning kelajagini belgilaydigan iqtisodiy omillar hisoblanadi. Bu borada harakatlar ijtimoiy-iqtisodiy fan bo'yicha boshqaruvda qaror qabul qilish va qabul qilingan qarorlarning sotsiopsixologik xususiyatlaridir.

Shunday qilib, yuqorida keltirilgan mulohazalar, birinchi navbatda, qaror qabul qilishda inson omili, ikkinchidan, innovatsiyani joriy etishga qaratilgan samarali menejment siyosatini quyidagi omillar asosida qurish mumkin:

- Mehnatga oid qonunchilikning ustuvorligi;
- Mehnat jamoasidagi ma'naviy muhitning sofligi;
- Adolatli va rivojlanishni rag'batlantiruvchi boshqaruv;
- Guruhdagi ijtimoiy psixologik muhitning barqarorligi;
- Zamonaviy axborot texnologiyalari bilan samarali ishlash imkoniyatiga ega kadrlar jamoasi;
- Mehnat vazifalarini to'g'ri taqsimlash. Bu millar o'z navbatida boshqaruv sohasidagi mehnat unumdorligi va kasbiy etikaga rioya etishni rag'batlantiradi hamda kadrlardagi "kasbiy so'nish" kabi salbiy holatlarni oldini oladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Hayitov.O.E Boshqaruv psixologiyasi
2. Yoʻldoshyev, S., & Bosimova, M. (2023). ZAMONAVIY PSIXOLOGIYANING PEDAGOGIKA BILAN UZVIY BOGʻLIQLIGI. Журнал Педагогика и психологии в современном образовании,
3. Yuldashev, S. (2021). THE PEDAGOGICAL ESSENCE OF THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF A TEACHER IN MILITARY EDUCATION. International Journal of World Languages, 1(2)
4. Abbas Jumayev Boshqaruv psixologiyasi.
5. Usarovna, M. R., & Ibrahimovna, S. Z. (2019). Yuldoshev Sardor Asliddin o'gli, Akhmedova Shokhida Mukhtarovna. THE EDUCATION OF TALENTED STUDENTS AS A PEDAGOGICAL PROBLEM. EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)-ISSN, 2455-3662.
6. arxiv.uz sayti