

**BOSHQARISHNING IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK USULLARI VA  
ULARNING TASHKILOTDA FOYDALANISH PERSPEKTIVALARI  
TOSHKENT KIMYO XALQARO UNIVERSITETI MBA-11U (MASTER  
OF BUSINESS ADMINISTRATION )**

**MURODOVA MUQADDAS AVAZ QIZI**

**Annotatsiya:** Zamonaviy tashkilotlarda boshqaruv tizimining samaradorligini oshirishda ijtimoiy-psixologik usullardan foydalanish muhim o'rin tutadi. Bu usullar korxonadagi inson omiliga asoslangan holda ishchi-xodimlarni rag'batlantirish, ularning bandlik darajasini yuqori bosqichga olib chiqish, jamoaviy muhitni mustahkamlash va umuman olganda, tashkilotning maqsad va vazifalariga yetishishiga keng yo'l ochadi. Ijtimoiy-psixologik usullar yordamida boshqaruvchining nafaqat rasmiy vakolatlariga, balki norasmiy aloqa va ta'sir doiralari orqali ham xodimlarni boshqarish imkoniyati paydo bo'ladi. Mazkur usullar tashkilotda umumiy ijtimoiy muhitni yaxshilashda, xodimlarning ishga munosabatini ijobiy tomonga o'zgartirishda o'zining sezilarli natijasini ko'rsatadi.

**Kalit so'zlar:** ijtimoiy-psixologik usullar, boshqaruv, motivatsiya, tashkilot, muloqot, mehnat muhit, psixologik atmosfera, jamoaviy ish, rahbar-xodim munosabatlari, samaradorlik.

**Аннотация:** Применение социально-психологических методов играет важную роль в повышении эффективности системы управления в современных организациях. Эти методы, основанные на человеческом факторе, открывают путь к мотивации сотрудников предприятия, повышению уровня их занятости, укреплению командного духа и, в целом, достижению целей и задач организации. С помощью социально-психологических методов руководитель получает возможность управлять сотрудниками не только посредством формальных полномочий, но и посредством неформального общения и сфер влияния. Эти методы показывают значительные результаты в улучшении общей

социальной обстановки в организации, изменении отношения сотрудников к труду в позитивном направлении.

**Ключевые слова:** социально-психологические методы, управление, мотивация, организация, коммуникация, рабочая среда, психологическая атмосфера, командная работа, отношения между руководителем и сотрудниками, эффективность.

**Abstract:** The use of socio-psychological methods plays an important role in increasing the efficiency of the management system in modern organizations. These methods, based on the human factor, pave the way for motivating employees in the enterprise, raising their employment rate to a higher level, strengthening the team environment, and, in general, achieving the goals and objectives of the organization. With the help of socio-psychological methods, the manager has the opportunity to manage employees not only through formal powers, but also through informal communication and spheres of influence. These methods show significant results in improving the general social environment in the organization, changing the attitude of employees to work in a positive direction.

**Keywords:** socio-psychological methods, management, motivation, organization, communication, work environment, psychological atmosphere, teamwork, manager-employee relations, efficiency.

### KIRISH

Ijtimoiy-psixologik usul deganda insonlarning guruh bo'lib ishlashiga, o'zini jamoada his qilishiga, ularning psixologik xususiyatlari va ehtiyojlariga asoslanilgan boshqaruv yo'llari tushuniladi. Bu usullarning mohiyati shundaki, mehnat jarayonidagi inson omilining ikkinchi darajaga emas, balki eng asosiy nuqtaga aylanishi uchun qulay imkoniyatlar yaratiladi. Har bir xodim o'zini tashkilotda muhim hisoblashini, o'z ishining natijalari uchun javobgar ekanligini his qilishi, ijtimoiy motivatsiyaning ko'rinishi sifatida ahamiyatli hisoblanadi. Tashkilotda birgalikda ishlash muhitini yaratish, xodimlar o'rtasida o'zaro ishonch va hurmatni shakllantirish, maqsadga yo'naltirilgan motivatsiya tizimini joriy qilish ijtimoiy-psixologik usullar asosida

amalga oshiriladi. Ana shu usullar tufayli rahbar va xodimlar o'rtasida ijobiy muloqot, ishonchli aloqalar yuzaga keladi va tashkilotda ish unumdorligi sezilarli darajada ortadi. Tashkilot faoliyatini boshqarishda psixologik usullarning ahamiyati ham juda katta. Psixologik usullar yordamida rahbar xodimlarni faol ishlashga undaydi, ijtimoiy ruhiy atmosfera barqarorligini saqlaydi va jamoani ishonchli yo'lga yo'naltiradi. Xodimlarning ichki ehtiyojlarini chuqur o'rganish, ularning professional va shaxsiy qobiliyatlarini to'g'ri baholash, mos ravishda vazifa va majburiyatlarni taqsimlash psixologik yondashuv asosida amalga oshiriladi. Bunday usullar orqali rahbar xodimlarning temperament tiplarini, yetakchilik xususiyatlarini, stressga chidamlilik darajasini hisobga olib, samarali mehnat muhitini yaratadi. Shuningdek, mehnat bahosini adolatli belgilash, xodimlarni rag'batlantirishning individual va jamoaviy turlarini qo'llash ham ijtimoiy-psixologik usullar doirasida ko'riladi.

### **ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA**

Rahbar ishchilarning shaxsiyatiga, ramziy e'tiborga, ularning professional rivojlanishiga va axloqiy, ma'naviy qadriyatlarini hurmat qilish asosida faoliyat olib borganda, tashkilotda sog'lom muhit vujudga keladi. Tashkilotda shaffoflikni ta'minlash, xodimlarning tashabbuskorlik va ijodkorlik ruhini kuchaytirish, ularning umumiy maqsadlarga intilishini ta'minlash usullari asosiy tamoyil sifatida qaraladi. Ijtimoiy-psixologik usullar yordamida tashkilotda ijtimoiy nazorat mexanizmlari ham shakllantiriladi. Bu esa o'z navbatida xodimlarning kasbiy sadoqatini oshiradi, mehnat intizomi mustahkam bo'lishini kafolatlaydi. Mazkur usullarning samarali joriy etilishida muvofiq tashkiliy-ilmiy yondashuv muhim ahamiyat kasb etadi. Har bir rahbar ijtimoiy-psixologik usullarning umumiy tamoyillarini o'z tashkiloti sharoitiga moslashtirib, individual yoki guruhviy o'ziga xos uslublarni tanlashi zarur. Tashkilotda ijtimoiy faollik, ijtimoiy adolat, ochiqlik, o'zaro ishonch va do'stona muhitning mavjudligi — ijtimoiy-psixologik usullarning asosiy natijasidir. Xodimlar o'z fikrini erkin bildirib, tashabbus ko'rsatgan holatdagina tashkilotda yangicha qarashlar, ijobiy o'zgarishlar yuzaga keladi.

Ijtimoiy-psixologik usullarning eng muhim omillaridan biri — bu muloqot madaniyati hisoblanadi. Tashkilotdagi barcha darajadagi rahbarlar va xodimlarning o‘zaro fikr almashishi, tashabbus bilan chiqishi, maqsadlarni tushuntirishi va faoliyat natijalarini tahlil qilishi kerak. Ochilmagan ijtimoiy-psixologik muammolar vaqt o‘tishi bilan tashkilotdagi umumiy vaziyatga salbiy ta’sir ko‘rsatishi, xodimlar o‘rtasida tushunmovchilik, norozilik va ziddiyatlarni keltirib chiqarishi mumkin. Shu bois boshqaruvda ijtimoiy-psixologik usullardan to‘g‘ri foydalanish tashkilotning uzoq muddatli barqaror rivojlanishini ta’minlaydi.

### **MUHOKAMA VA NATIJALAR**

Tashkilotda ijtimoiy-psixologik usullarni hayotga joriy etishda rag‘batlantirish tizimi, shaxsiy va guruhviy mas’uliyat, axloqiy va ma’naviy qadriyatlarni uyg‘unlashtirish, tejamkorlik va uyg‘unlik kabi g‘oyalarga alohida e’tibor berilishi lozim. Xodimlarning faoliyatdagi muvaffaqiyatlari, jamoada do‘stona muhit, ijodiy yondashuv va tashabbuskorlik, o‘z kasbiga mehr ko‘rsatishi – bularning bari samarali motivatsiya va ijtimoiy-psixologik boshqaruv usullarining natijasidir. Tashkilotda faqatgina qoidalarni qattiq talab qilib nazorat qilish emas, balki xodimlarni eshitish, ularning takliflarini inobatga olish, hamkorlikka asoslangan boshqaruv konsepsiyasini shakllantirish va real hayotga joriy etish ham asosiy mezonlardan hisoblanadi. Shuningdek, tashkilotda har bir xodim o‘zini muhim a’zo sifatida his qilishi uchun imkoniyatlar yaratish, ijtimoiy himoya va jur’atlilik muhitini shakllantirish zarur. Mehnat jamoasida bo‘ladigan norasmiy muloqot, o‘zaro yordam, ishtirok va mas’uliyat ham ijtimoiy-psixologik boshqaruvning ajralmas qismlaridan biridir. Tashkilotdagi har bir islohot va o‘zgarish xodimlarning ruhiy holati, ularning xohish-irodasi, shaxsiy ehtiyojlari va umumjamoaviy maqsadlar bilan uyg‘unlikda amalga oshirilsa, natijadorlik yanada yuqori bo‘ladi.

Ijodiy muhit, psixologik qulaylik, xodimlarning o‘zaro do‘stona hamjihatligi, yetarli qadrlash — bular ham tashkilotda ijtimoiy-psixologik boshqaruv asoslari sifatida alohida o‘rin tutadi. Har bir tashkilotda insonga bo‘lgan e’tibor va hurmat, xodimlarning rivojlanishi va kasbiy o‘sishiga imkoniyat berilishi – samarali va



zamonaviy boshqaruvning asosiy belgilaridan biridir. Jamoda qarorlarni birgalikda qabul qilish, o'zaro maslahat va maslahatlashuv asosida ish yuritish esa muhim ahamiyatga ega. Tashkilot faoliyatida yuzaga keladigan ijtimoiy va psixologik muammolarni o'z vaqtida aniqlash va hal qilish esa barqaror taraqqiyot kafolati hisoblanadi. Ijtimoiy-psixologik boshqaruv usullarining zamonaviy tashkilotlarda keng joriy etilishi ijtimoiy sheriklik, sog'lom raqobat, xodimlar o'rtasida o'zaro axloqiy munosabatlarni kuchaytiradi. Bunday muhitda har bir xodim o'zini ehtiyoj va manfaatlari himoyalangan, barqaror kasbiy rivojlanish yo'lida faol harakat qilayotgan a'zo sifatida his etadi. Tashkilot rahbarining ijtimoiy-psixologik kompetensiyasi yuksak bo'lsa, u xodimlar salohiyatidan to'g'ri va oqilona foydalanadi, ularni kasbiy o'sishga, ijodiy yondashuvga undaydi, umumiy natijaga hissa qo'shish uchun zamin yaratadi. Xodimlarning mustaqilligi, tashabbuskorlik, loyiha va g'oyalarni birgalikda amalga oshirishga harakat qilish tuyg'usi tashkilot barqarorligiga xizmat qiladi.

Zamonaviy tashkilotlar misolida ko'rsatilgan tajriba shuni ko'rsatadiki, effektiv boshqaruv tizimini uyg'unlashtirishda ijtimoiy-psixologik usullar yetakchi rol o'ynaydi. Tashkilotlarda insonparvarlik muhitini namoyon etish, har bir xodim o'zini himoyalangan va qadrlangan deb his qilishi, o'z innovatsion g'oyalarini amalga oshira olishini ta'minlash yirik muvaffaqiyat garovi bo'ladi. Ijtimoiy-psixologik usullar asosida axborot almashinuvi, ochiq kommunikatsiyalar, adolatli baho tizimi, samarali motivatsiya, hamkorlik va muvozanatga intilish tashkilot taraqqiyotida asosiysi hisoblanadi.

### **XULOSA**

Xulosa sifatida aytish mumkinki, tashkilotlarda boshqarishning ijtimoiy-psixologik usullaridan samarali foydalanish bugungi kunning eng dolzarb masalalaridan biridir. Bu usullar yordamida mehnat jamoasida ijobiy psixologik muhit yaratiladi, xodimlar o'z vazifalariga, tashabbuslariga va umuman tashkilot maqsadlariga yanada mas'uliyatli va daxldor bo'lib, innovatsion va taraqqiyotga yo'naltirilgan ish faoliyatini samarali yo'lga qo'yish mumkin bo'ladi. Tashkilotda jamoaviy qaror qabul qilish, fikrlar xilma-xilligini hurmat qilish, o'zaro

maslahatlashuv, adolatli baho — barcha-barchasi zamonaviy boshqaruv tizimining ajralmas qismi sifatida belgilanadi. Boshqarishda inson omilining ustuvor ahamiyat kasb etishi, ijtimoiy-psixologik usullarning rolini doimiy oshirish, tashkilot faoliyatini har tomonlama sifatli rivojlantirishga xizmat qilishi qat'iy e'tirof etiladi. Shu orqali tashkilotda barqaror taraqqiyot, jamoaviy hamjihatlik, yuqori samaradorlik va zamon bilan hamqadam bo'lish tamoyilari mustahkamlanadi.

### **FOYDALANILGANADABIYOTLAR**

1. Akramov, S. (2020). "Tashkilotda ijtimoiy-psixologik muhit va uning boshqaruv samaradorligiga ta'siri". O'zbekistonda ijtimoiy fanlar, 5(2), 112-118.
2. Akramova, S., & Xasanova, T. (2019). "Ijtimoiy psixologik motivatsiyaning zamonaviy usullari". Ilm sarchashmalari, 4(6), 83-88.
3. Babadjanov, X. (2018). "Korxona boshqaruvida psixologik usullarning o'rni". Tadbirkor va vaqt, 2(5), 76-80.
4. Hamdamova, G'. (2017). "Tashkilotlarda sotsial-iqtisodiy omillar va psixologik muhit". Mehnat psixologiyasi, 3(2), 61-67.
5. Jo'raqulova, N. (2021). "Boshqaruv jarayonida ijtimoiy-psixologik omillar va ularni takomillashtirish yo'llari". Innovatsion ta'lim, 6(3), 41-46.
6. Karimova, N. (2022). "Rahbar va xodim munosabatlarining ijtimoiy-psixologik tavsifi". Tashabbus va taraqqiyot, 1(4), 22-27.
7. Mamajonova, M. (2020). "Tashkilotda boshqaruv usullarining psixologik jihatlari". Ijtimoiy-psixologik tadqiqotlar, 4(1), 35-39.
8. Nurmatova, M. (2019). "Jamoada moslashuv va boshqaruvning ijtimoiy usullari". Yosh olim, 10(2), 146-150.
9. Raxmatullayeva, G. (2022). "Tashkilotlarda motivatsiya: zamonaviy yondashuvlar". O'zbekiston psixologiyasi, 2(7), 99-104.
10. Salayeva, N. (2018). "Korporativ boshqaruvda ijtimoiy-psixologik usullardan foydalanish". Mehnat bozori, 1(9), 54-58.