

**MENEJER AXLOQIY-QADRIYATINING XODIMLAR MOTIVATSIYASIGA
TA'SIRI**

Jumayeva Xurshida Xusniddinovna

Oriental universiteti
“Ta’lim menejmenti” magistranti

Annotatsiya: Mazkur tezisda ta’lim muassasasi rahbarining mehnat faoliyati davomida xodimlar bilan olib boradigan motivatsion usullari hamda jihatlari to’g’risida fikr yuritiladi.

Kalit so’zlar: Menejer, rahbar, xodimlar, motivatsiya, omillar, jihatlari, usullar, ijtimoiy, psixologik.

Ta’lim muassasi xodimlarining mehnat faoliyati motivatsiyasi ta’lim muassasi maqsadlariga erishish uchun tashqi va ichki omillarning xodimlarga kompleks ta’sir qilish tizimi sifatida ko’rib chiqilishi kerak. ta’lim muassasining yuqori motivatsiyali kadrlarga qiziqishi aniq bo’lishiga qaramay, bu hali ham xodimlarni shaxsiy maqsadlarga erishish, o’z ehtiyojlarini qondirish uchun mehnat orqali rag’batlantirish jarayonidir. Shunday qilib, xodimlarni rag’batlantirish ikki tomonlama ta’sirga ega va ijtimoiy farovonlik darajasini oshirish bilan bevosita bog’liq.

Menejer kadrlar muammosini o’rganish psixologiya tarixida sezilarli darajada o’rin egallaydi. Buning asosiy sababi sotsiologiya, ijtimoiy psixologiyaning tarixiy etyutlarida menejerning ijtimoiy turmushdagi roli, malaka, xalq taqdiridagi ma’sulligi, taraqqiyot faravonlik, baxtli turmush ko’p jihatdan uning shaxsiyatiga, faoliyatiga, qobiliyatiga, aql-zakovatiga bog’liq ekanligi bayon qilingan. Mutafakkir ajdodlarimiz ta’limotlarida, xalq ijodiyotida adolatli va adolatsiz shoh to’g’risidagi ma’lumotlar haddan ziyod ko’p. Abu Rayhon Beruniy asarlarida, al-Farobiy qo’lyozmalarida rahbar (yuksak lavozim egalarini nazarda tutiladi) insonlarning shaxsiy fazilatlarini, ularning oldida turadigan murakkab, ma’suliyatli vazifalar, ayrim illatlarning oldini olish va bartaraf qilish yo’l-yo’riqlari bo’yicha ibratli fikrlar bildirilgan. Ayniqsa, menejerning fahm-farosati, donishmandligi, haqgo’yiligi, xalqparvarligi, insof diyonatligi, sahoatpeshaligi ilmiy-amaliy namunalar asosida ta’kidlab o’tilgan.

Vatandosh shoir va yozuvchilar ijodiyotida, folklorida sahiylik-ochko’zlik bir-biriga keskin qarama-qarshi, ular insofga chaqirilgan. Davlatning u yoki bu lavozimda amaldorlik qilgan kishilarning ruhiy dunyosi xalq donishmandligi namunalarida o’z ifodasini topgan.

Jahon falsafasida inson muammosi, jamiyat va individ boshqarish masalasi nuqtai-nazaridan mazkur mavzu talqin qilingan. Faylasuflarning qarashlarini tahlil qilish tadqiqotimiz predmetiga, vazifasiga kirmaganligi uchun ularning ta’limotiga to’xtalamiz.

Asosiy mulohazalarimizni ilmiy psixologiyaga munosib hissa qo’shgan rus psixologlari asarlarining tahlilidan boshlaymiz.

S.L.Rubinshteyn o’zining keng qamrovli qarashlarida nafaqat psixologiya fanining tamoyillari bo’lmish determinizm, ong va faoliyat birligi, taraqqiyot, monizm kabilardan tashqari shaxs kamoloti muammosiga ham alohida ahamiyat bergan.\

S.L.Rubinshteyn, «Inson olami» asarida inson-biosfera munosabatlari nafaqat alohida olingan shaxsga bog’liq ekanligi, balki jamoa va uning menejeri, hamkorlik faoliyatining natijasi, sahsuli xuddi shu munosabatning negizi bo’lishning puxta iboralar orqali dalillab berishga erishadigan. Uning fikricha, menejerning eng asosiy xususiyati-bu atrof-muhitning subsensor-tarzda ya’ni haqqoniy aks ettira olishdir. Irodaviy sifatlar negizi motivatsion hissiy, kognitiv va regulativ jabhalarning harakatlantiruvchi ekanligi shaxsning o’zini-o’zi boshqarish imkoniyatidan kelib chiqib bildirilgan fikridir. Menejerning boshqaruv xususiyati

jamo'a faoliyati va uni maqsadga muvofiq ravishda yo'naltirish tufayli ijobiy natijalar mahsullarga erishish mumkinligi ta'kidlab o'tiladi.

S.L.Rubinshteyn asarlarida shaxslararo munosabat xususiyatlari to'g'risida, shuningdek menejerning ish uslublari bo'yicha, demokratik, aforistik, liberal muayyan fikrlar bildirilgan va ularni takomillashtirish yo'llari ko'rsatib o'tilgan.

A.N.Leontev ta'limotiga binoan, menejer emotsiyasi, motivatsiyasi ehtiyoji uning shaxsiyatini belgilovchi asosiy omillar bo'lib, hisoblanadi. Ichki qo'zg'atuvchilarning qat'iyatligi, barqarorligi shaxsning mukammalligini bildiradi va hamkorlik faoliyatini vujudga keltirishga puxta negiz hozirlaydi. Sub'ektga sub'yektiv munosabatni amalga oshirish davomida menejerlikning muayyan sifatleri shakllanib boradi va asta-sekin ish uslublari, shaxslararo munosabatlar shakllari egallanadi.

Menejer uchun ma'no kasb etuvchi moyillik uning faoliyatini boshqarishga zarur-shart-sharoitlar yaratadi, buning natijasida nizoli vaziyatlarni bartaraf etish imkoniyati tug'iladi.

B.G.Leontev o'zining ijtimoiy psixologiyaga bag'ishlangan asarlarida asosan uch omilga:

- 1) shaxslararo munosabatdagi ijtimoiy psixologik holatga;
- 2) mazkur munosabatdagi liderlik xususiyatlarga;
- 3) hamkorlikdagi tashkilotchilik qobiliyatiga e'tiborini qaratadi.

Bizningcha, ularning har qaysisi o'ziga xos mezon vazifasini bajara oladi natijada rasmiy va norasmiy liderlar, ularning umumiy, vaziyatbop, ijodiy, ijro etuvchi menejer tiplariga ajratish imkonini yaratadi. Menejer rasmiy lider bo'lganligi tufayli uning tiplari ko'p jihatdan shaxsning yetukligiga bog'liq, binobarin, umumiylik keng qamrovli bo'lishlik uning puxta ruhiy muhit, cheksiz ijobiy boshqaruv imkoniyatiga ega ekanligidan dalolat beradi. Uning ish uslublari ichidan bittasining ustuvorligi mehnat mahsulining samaradorligini oshirishga yoki kamaytirishga olib kelishi B.G.Ananev tomonidan chuqur va ishonarli darajada talqin qilinadi.

Psixolog B.F.Lomov ijtimoiy-psixologiyaning yangi sohalarini bo'yicha tadqiqot ishlari olib borgan psixolog olimlardan biri bo'lib hisoblanadi. B.F.Lomov o'z izlanishlarida bir nechta yo'nalishlarni qamrab oladi:

- 1) muomala faoliyati, jarayon, fikr uzatish vositasi sifatida;
- 2) qaror qabul qilish tiplari, vositalari va undagi bilvositalik va bevositalik xususiyatlari roli;
- 3) hamkorlik faoliyatining tuzilmasi va uning o'ziga xos tavsiflari;
- 4) menejer kadrlar faoliyatining tuzilishi; 5) menejerning tiplari va ish uslublari va boshqalar.

B.F.Lomov menejer faoliyatiga nisbatan o'ziga xos yondoshuvi hamda uning yaxlit tuzilishiga ega ekanligi to'g'risidagi mulohazalari muhim ahamiyatga, hamkorlik faoliyatiga tizimli va majmuaviy yondoshuvlar boshqaruvning muayyan asosda ro'yobga chiqarish imkoniyati mavjudligi yuzasidan bildirilgan fikrlar menejer psixologiyasi uchun alohida ahamiyat kasb etadi.

Keltirib o'tilgan olimlar o'z tajribalaridan kelib chiqqan holda maktabni boshqarishning ijtimoiy-psixologik nazariyasini yaratishga muhim hissa qo'shishga muvaffaq bo'ladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Mirziyoyev Sh.M. Ilm-fan yutuqlari taraqqiyotning muhim omili.
T.: 2016 yil 31 dekabr "Ma'rifat" gazetasi.
2. Tuxtaeva X.F. Tashkilotda xodimlarni raqbatlantirish va motivatsiyalash jihatlari // "Yangi O'zbekiston: barqaror rivojlanishning ijtimoiy-falsafiy, iqtisodiy-siyosiy va huquqiy masalalari" jurnali. Volume 2 | Special Issue 23 ISSN 2181-1784 SJIF 2022: 5.947 | ASI Factor = 1.7 <https://doi.org/10.24412/2181-1784-2022-23-1053-1061>.

3. Токарева, Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход. Монография – Шадринск : ШГПУ, 2021. – 216 с.
4. Н.Шомуротова, И.Махмудов. Бошқарув психологияси. Ўқув қўлланма. Т., 2019 й. – 179 б.