

BIZNESNI BOSHQARISHNI RIVOJLANTIRISHDA PSIXOLOGIK MUAMMOLAR VA YECHIMLAR

Bo'stonova Shaxzodaxon Xasanboy qizi
O'zbekiston davlat Jahon tillari Universiteti tyutori
Ravshanov M.N
i.f.n, dots. (Ilmiy maslahatchi – Qodirov T.U.)

Annotatsiya: *Biznesda muvaffaqiyatga erishish uchun, psixologik jarayonlarni tushunish va boshqarish juda muhimdir. Bu, hamma narsani o'z zaminida o'rganish va rivojlantirish uchun asosiy qadam hisoblanadi. Quyidagi muammolar va ularning yechimlari biznesda psixologiya sohasida ko'rsatilayotgan ahamiyatini ta'kidlaydi.*

Kalit so'zlar: *Biznes, psixologiya, rivojlantirish, tushunish, jarayonlar, motivatsiya.*

Biznes faoliyati olib borishda, psixologik muammolar va ularning yechimlari juda ahamiyatli masalalardir. Bu muammolar bilan boshqarish uchun bir qancha yechimlar mavjud:

Ishonchsizlik va motivatsiya: Ba'zi hodimlar motivatsiyadan mahrum bo'lishi mumkin, shuning uchun ularga ishonch ko'rsatish, ularni qo'llab-quvvatlash va talablarni o'rnatish kerak.

Shaxsiy ishonchsizlik va motivatsiya: Ba'zi hodimlar shaxsiy sabablardan dolayi motivatsiyadan mahrum bo'lishi mumkin. Misol uchun, ularga ish joylarining o'zgarishi, vazifalarining qiyinchilik darajasi, rivojlanish va o'zgarishlarga yaxshi tomonlashmaganligi sabablar sifatida ko'rsatilishi mumkin. Bunday holatlarda, hodimlarga barcha muammolarini o'rganish, ular bilan o'zaro muloqot o'tkazish va ularning qanday yordam olishlari kerakligini aniqlash lozim.

Jamoaviy ishonchsizlik va motivatsiya: Boshqa holatlarda, motivatsiya masalalari jamoaviy xususiyatlarga bog'liq bo'ladi. Masalan, jamoa ichidagi munosabatlar, liderlik usullari, boshqa hodimlar bilan hamkorlikni qo'llash, va boshqalar kabi jihatlarda muammolar yuzaga kelishi mumkin. Bunday holatlarda,

jamoaviy o'zgarishlar kiritish, jamoa a'zolari orasidagi munosabatlarni yaxshilash va motivatsiyani oshirish uchun tizimli harakatlar lozim.

Bu muammolarni hal qilish uchun quyidagi yechimlarni ko'rib chiqish mumkin:

Muloqot va mazkur qilish: Hodimlarga ularning muammolarini aniqlash va ularga qanday yordam berishlarini so'rash juda muhimdir. Ular bilan mazkur qilish va ularni qo'llab-quvvatlash, ularga ishonch berish va yuqori motivatsiya darajasiga erishishlarini ta'minlash uchun juda samarali bo'ladi.

Talablarni o'rnatish: Hodimlarga o'z vazifalari va muvofiqligi bo'yicha aniq talablarni o'rnatish muhimdir. Bu, ularning ishlarini aniqligi va qilishlari uchun yordam beradi va ularga ishonch va motivatsiya oshirishga yordam beradi.

Yaxshi liderlik: Yaxshi liderlik tamoyillari, hodimlarni rag'batlantirish va ularga qo'llab-quvvatlashda muhim rol o'ynaydi. Liderlar o'zlarining hodimlarga qarshi javobgarliklarini o'rganish va ularni rag'batlantirish uchun ilmiy va psixologik yondashuvlardan foydalanishlari kerak.

Jamoaviy o'zgarishlar: Ish muhitini yaxshilash uchun jamoaviy o'zgarishlar kiritish kerak. Bu o'zgarishlar jamoaviy munosabatlarni yaxshilash, kommunikatsiyani oshirish, ish faoliyatini yangilash va motivatsiyani oshirishga yordam beradi.

O'quv kurslari va tajribalar: Hodimlarga o'zlarini rivojlantirish va motivatsiyani oshirishga yordam berish uchun o'quv kurslari, tajribalar va jamiyatning boshqa xodimlari bilan ta'limotlarni o'tkazish muhimdir. Bu ularga yangi bilim va ko'nikmalar olish imkoniyatini beradi.

Shunday qilib, ishonchsizlik va motivatsiya muammolari bilan boshqarishda, hodimlar bilan mazkur qilish, talablarni o'rnatish, yaxshi liderlik, jamoaviy o'zgarishlar va o'quv kurslari kiritish kabi yechimlardan foydalanish muhimdir. Bu yechimlar yordamida motivatsiyani oshirish va ishonchni ta'minlash mumkin.

Komandalar orasidagi munosabatlar: Munosabatlarning yomonligi yoki qo'shni sharoitlari dastlabki muammolar bo'ladi. Komandadagi munosabatlar, kommunikatsiya va jamoaviy mehnatning samaradorligi uchun juda muhimdir.

Aniq qoidalar va doimiy kommunikatsiya: Komanda a'zolariga aniq va oson foydalanish mumkin bo'lgan qoidalar o'qib berish va ularning muammolari tez va samarali hal qilishlari uchun juda muhimdir.

Birgalikda ishlashga o'rgatish: O'rganishni o'rganish - bu komandada insonlarning bir-biriga qarshi javobgarligini o'rganish, kommunikatsiya qilishni o'rganish va o'zlashtirish imkoniyatini beradi.

Jamoaviy ta'sir ko'rsatish: Rahbarlar, komandadagi munosabatlarni yaxshilash va jamoaviy mehnatni oshirish uchun yaxshi namoyonchilik ko'rsatishadi.

Munosabatlar va til o'rganish: Agar komandada har bir kishining tilini tushunish va uning munosabat qurish usullarini tushunish oson bo'lsa, kommunikatsiya va ish samaradorligi oshadi.

Kommunikatsiya va jamoaviy mehnatning samaradorligi uchun yechimlar:

Ish-jamoat o'rni: Ilovachilar va ularning haydovchilari uchun o'simlik kasbi bilan birga ishlash va jamoaviy mehnat tuzilishlarini oshirishni ko'rsatish juda muhimdir.

Muloqot va tinglovchi quloq: Rahbarlar va hodimlar orasidagi muloqotlar va tinglovchi quloqlar, munosabatlarni samaraliroq qiladi va komandadagi birgalik hissini oshiradi.

Aloqani boshqarish: Hodimlarga qarshi javobgarlikni o'rgatish va ularning fikrini qabul qilish, ularning o'zini his qilishini va komandadagi munosabatlarni yaxshilashni oshirishga yordam beradi.

O'zlashtirish: Hodimlarni o'zlashtirish, ularni jamoaviy faoliyatga jalb qilish va ularga ish haqida fikrlarni qo'llash, jamoaviy mehnatning samaradorligini oshirishga yordam beradi.

Munosabatlarning samaradorligini oshirish va jamoaviy mehnatni ta'minlash uchun yuqoridagi yechimlardan foydalanish yordam beradi. Bu qator yechimlar, komandalar orasidagi munosabatlarni yaxshilash va jamoaviy mehnatning samaradorligini oshirishda juda muhimdir.

Stress va burnout: Ish muhitidagi yuqori darajadagi stress va burnout hodimlarning faoliyatini og'irlashtirishi mumkin. Bu holatda, hodimlarga psixologik yordam va mehnat sharoitlarini yaxshilash muhimdir.

Psixologik yordam: Hodimlarga psixologik yordam va ta'lim berish juda muhimdir. Psixologik yordam xizmatlaridan foydalanish yoki hodimlarga o'zlarini yaxshi his qilish va stressni boshqarish uchun texnikalar o'rgatish foydalidir.

Mehnat sharoitlarini yaxshilash: Hodimlarga yengillik, qo'llab-quvvat va yaxshi mehnat sharoitlarini ta'minlash uchun qo'llanmalar va dasturlar taqdim etish juda muhimdir. Bu sharoitlar jamiyatning boshqarish stili va uning boshqarish tizimi bilan to'g'ri bog'liq bo'lishi kerak.

Kommunikatsiya va maqsadlarni aniqlash: Hodimlarni qo'llab-quvvatlash va motivatsiyani oshirish uchun kommunikatsiya va maqsadlarni o'zlashtirish muhimdir. Hodimlarga maqsadlarini, umr-mulkini va faoliyatlarini aniqlash uchun o'zlariga yordam bering.

Ish bilan hayot o'rtasida o'zaro ravishda to'g'ri munosabat: Ish va hayot o'rtasidagi o'zaro munosabatlar hodimlarning jiddiy kasalxonada bo'lishi uchun muhimdir. Boshqaruv, rahbarlar va hodimlar orasidagi o'zaro ravishda to'g'ri munosabatlarni ta'minlash uchun faol ishtirokchilikni oshirish kerak.

Munasib ish darajasi va balans: Hodimlarga uning shaxsiy hayotiga va ishiga yaxshi mos keladigan ish darajasi va vaqti talab etiladi. Bu hodimlarni yengillik va uning faoliyatini o'rganishga imkoniyat beradi.

Bosqichlar: Hodimlarni bosqichlarini aniqlash va ularga qarshi javobgarlikni ta'minlash muhimdir. Bu hodimlarning yangi maqsadlarga erishishlari va o'zlarini rivojlantirishlari uchun osonlik yaratadi.

Bu yechimlar hodimlarga qo'llab-quvvat berish va stress va burnoutni kamaytirish uchun juda samarali bo'ladi. Biznesda qadriyatli va faol ishchi kadrlarni jalb qilish, ularni qo'llab-quvvatlash va mehnat sharoitlarini yaxshilash biznesning o'sishi va muvaffaqiyatga erishishi uchun juda muhimdir.

Ish faoliyatining tuzilishi: Ish tuzilishining to'g'ri tuzilishi va vazifalarning aniq bo'lishi, har bir hodimning o'z mehnatini va javobgarligini tushuntiradi.

Vazifalarni aniq bo'lish: Har bir hodim uchun aniq vazifalar tuzilishi juda muhimdir. Bu vazifalar aniqligi va o'sishi, har bir hodimning qanday vaqtda va qanday maqsadlar bilan shug'ullanishi kerakligini belgilashda yordam beradi.

Bo'limlar va vazifalarning tuzilishi: Har bir bo'lim uchun vazifalar va maqsadlar aniq bo'lishi, bo'lim boshliqlari va tashkilotning o'rtasidagi munosabatlarni yaxshilash uchun muhimdir. Bu uning samaradorligi va faollikni ta'minlashda yordam beradi.

Javobgarlik va boshqaruv: Hodimlarga o'zlarining javobgarliklari va o'z mehnatlarini tushunishlari muhimdir. Bu, ularni motivatsiyalash va ularga o'z mehnatlarini bajarish uchun kerakli qo'llab-quvvatni ta'minlashda yordam beradi.

Tuzilish va kommunikatsiya: Tuzilish tuzilishi va kommunikatsiya tizimi, hodimlar orasidagi munosabatlarni yaxshilash, tuzilishni samaraliroq qilish, vazifalar va maqsadlar aniqligini ta'minlashda katta ahamiyatga ega.

Muvaffaqiyatni baholash va yangilash: Ish faoliyatining tuzilishi, kompaniyada muvaffaqiyatni baholash va yangilash uchun muhimdir. Bu, jarayonni baholash, qo'llab-quvvatlash va kompaniyaning maqsadlariga erishish uchun zarur amallar bo'lib, kompaniyani yanada rivojlantirish uchun muhimdir.

Bu yechimlar, ish faoliyatining to'g'ri tuzilishi va vazifalarning aniq bo'lishi uchun muhimdir. Ular biznesda ish muhitini rivojlantirish, hodimlarga qo'llab-quvvat berish va kompaniyaning maqsadlariga erishishga yordam beradi.

Kishilararo munosabatlar: Kishilararo munosabatlar, jamoaga qo'shilish va motivatsiyani oshirishda katta ahamiyatga ega. Yaxshi kishilararo munosabatlar, ishga yordamchi va qo'llab-quvvatlashchi bo'lishi mumkin. E'tibor va qo'llab-quvvat: Xodimlarni e'tibor bilan tinglang va ularga qo'llab-quvvat berish juda muhimdir. Ularning savollari va muammolari yoki murojaatlari bilan qiziqtirish, ularni e'tirof qilish va ularga yordam berish faoliyat motivatsiyasini oshirish uchun muhimdir.

Ishbilarmon munosabatlar: Xodimlar va boshqaruvchilar o'rtasidagi ishbilarmon munosabatlar, ish faoliyatini samarali bajarishda asosiy o'rin tutadi. Eksklyuziv huquqlar, qiziqishlarni eshitish, kompaniya maqsadlarini o'zlashtirish va ularni o'z faoliyatiga qatnashishga yo'naltirish ishbilarmon munosabatlar tizimini kuchaytiradi.

Jamoatchilik: Jamoatchilik tadbirlari va ish faoliyatlariga qatnashish, kompaniya ichida hamkorlik va ishbilarmonlik ruhini kengaytiradi. Xodimlarning birlari bilan ko'rsatilgan qarindoshlik, ish muhiti o'sishiga va har bir kishining motivatsiyasini oshirishiga yordam beradi.

Murojaat va qo'llab-quvvat dasturi: Xodimlarni o'z muammosi, takliflari yoki muammolari bilan yuzaga chiqishlari va ularga dastur ostida yordam berish katta ahamiyatga ega. Bu, ularga qo'llab-quvvatlash, ularning maslahatlari yoki murojaatlari bilan aloqaga ega bo'lishi uchun zarurdir.

Yaxshi kishilararo munosabatlar, kompaniyalarda jamoat ruhini kuchaytirish, motivatsiyani oshirish va ish faoliyatini samarali bajarish uchun zarurdir. Bu muammo haqida qanday savollaringiz yoki boshqa fikrlaringiz bo'lsa, ularni ham ulashingiz mumkin.

Yechimlar esa:

Psixologik xavf-xatarlarni tushunish: Biznes rahbarlari va boshqalar psixologik xavf-xatarlarni tushunish va qo'llash uchun qo'shimcha ta'lim olishlari kerak.

Qo'llanma va dasturlar: Ishchilarga o'zlarini rivojlantirish, stresni boshqarish va qo'llab-quvvatlash bo'yicha dasturlar va qo'llanmalar taqdim etish muhimdir.

Kishilararo munosabatlar va jamoaviy mehnatni oshirish: Biznes rahbarlari uchun kishilararo munosabatlar va jamoaviy mehnatni oshirish kurslari va dasturlar juda foydali bo'lishi mumkin.

Hodimlarga qarorlar qabul qilish va o'z javobgarliklarini o'rganish imkoniyatlari berish: Hodimlarini o'zlarining qarorlarini qabul qilish va o'z mehnatlarini o'rganish uchun imkoniyat berish biznesning o'sishiga yordam beradi.

Ish sharoitlarini yaxshilash: Biznesda stress darajasi va burnoutni kamaytirish, ish sharoitlarini yaxshilash va hodimlarga ko'rsatilayotgan qo'llab-quvvatga e'tibor berish muhimdir.

Maqolamda ko'rib chiqilgan muammo va yechimlar faoliyat samaradorligini oshirish uchun juda muhimdir. Psixologik muammolar bilan samarali turish uchun kompaniyalar hamda boshqaruvchilar va hodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni o'rganish va rivojlantirish kerak.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O‘RTA MAXSUS TA‘LIM VAZIRLIGI O‘RTA MAXSUS, KASB-HUNAR TA‘LIMI MARKAZI O‘RTA MAXSUS, KASB-HUNAR TA‘LIMINI RIVOJLANTIRISH INSTITUTI T.Ergashev BOZOR IQTISODIYOTI „O‘QITUVCHI“ NASHRIYOT-MATBAA IJODIY UYI TOSHKENT— 2005

2. <https://e-library.namdu.uz/88%20%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%B%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F/%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F%D1%81%D0%B8%20%D0%9C.%D0%99.%D0%9E%D1%82%D0%B0%D0%B6%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B2.pdf>

3. <https://staff.tiame.uz/storage/users/829/books/BfOG5FkZfEu2CaRNVB0aktfln53aL8lpYYW0sbc3.pdf>

