

## INNOVATSION MENEDJERLARNING IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI.

*Rustamova Sitora Rustam qizi*

*Mirzo Ulug'bek nomidagi O'zbekiston Milliy Unversiteti*

*Ijtimoiy fanlar fakulteti psixologiya (faoliyat turlari) yo'nalishi 2-kurs magistranti*

**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.

**Аннотация:** В век новых современных технологий проводятся последовательные исследования во всех областях, чтобы приблизиться к современным технологиям. Предоставляются навыки применения инновационной управленческой деятельности в управлении производством. Обсуждаются психологические качества менеджера.

**Ключевые слова:** Инновационный менеджер, ответственность, руководство, инициатива, отношение к сотрудникам.

**Abstract:** In the age of new modern technologies, consistent research is being done in every field in order to approach modern technologies. Skills for applying innovative managerial activities in production management are provided. The manager's psychological qualities are discussed.

**Keywords:** Innovative manager, responsibility, management, initiative, attitude to employees.

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 tayyolanishini tashkil etishni bajaruvchi xodimlar bo'lmidir. 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, rahbatlantirish 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 stoxastik 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 undovchi sabablarning turli-tumanligini qabul qilishni taqozo etadi.

Ko'pgina xorijiy kompaniyalar innovatsion menejrlarni tanlov asosida tanlab olishda xodimning sifatlarini innovatsion boshqaruvchi faoliyati talablariga mos kelishi testlaridan foydalanadi. Tanlov ishtirokchilarini tanlashda mantiqiydidaktik ko'nikmalarga suyanuvchi tashkilotchilik qobiliyatlari, tashabbuskorlik, maqsadga intilish, maqsadga erishishdagi tirishqoqlik muhim sifatlardan hisoblanadi. Yetakchilik yuqori darajadagi javobgarlik, atrofdegilarga do'stona munosabat, operativlik va aniqlik, qabul qilinayotgan qarorlarning o'z vaqtidaligi bilan birlashtira oladigan nomzod yuqori baho oladi. Innovatsion faoliyatda xodimlarni boshqarishga yondashuvlar an'anaviy menejmentga nisbatan mutaxassislarni rejalashtirish va tanlab olish bosqichidan boshlab, katta o'zgarishlarga uchragan. Yangi ishlab chiqarishlarni tashkil etish va yirik tashkildiy o'zgarishlarda xodimlar sonini bashoratlash ko'pgina omillarga ega vazifadir. Iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishi xodimlar sifatiga qat'iy talablar qo'yadi va ilg'or texnologiyalarni tatbiq etish ishdan bo'shatishlarga sabab bo'lishi mumkin. Innovatsion yondashuvlarning an'anaviylardan katta farqi xodimlarni tanlash tizimida ham namoyon bo'ladi. Yangilik kiritishning yuqori darajasidan manfaatdor rahbar, albatta xodimning ijodiy qobiliyati va yutuqlarini aniqlashi kerak. Xodimdagi sifatlarni baholab, menejer namunaviy miqdoriy uslubiyotni nashrlar, patentlar, muayyan shaxsning ijodiy sifatlari kabi sifat mezonlari

bilan birlashtiradi. Xodimlarni tanlash bo'yicha vazifalar ham murakkabdir. Xodim haqidagi mavjud axborotlar innovatsion bo'linmadagi nomzodlarning avvalgi yutuqlariga tegishli bo'lgani sababli u bo'yicha nomzodning kelgusi vazifalarga mosligi haqida fikr yuritish mushkul. Shuning uchun xodimlarni tanlash bosqichida noan'anaviy muammolarni hal etish, g'oyalarni ilgari surish va ularni amalga oshirishda testlar, tanlovli tanlash tizimidan foydalanish kerak. Buning uchun ilmiy jamoa rahbari kasbiy muvaffaqiyat tushuncha va mezonlarini belgilashi, xodimlarni tanlash amaliyotida kasbiy muhim xususiyatlar, ularning dinamikasini baholash uslubiyotini qo'llashi, hamda xodimlarni o'qitish va kasbiy yo'naltirishda kasbiy bilim va ko'nikmalarni shakllantirish tamoyillarini hisobga olishi kerak.

Innovatsion menejerdan talab etiladigan psixologik sifatlar: masuliyallilik, xodimlarga munosabat, tashabbuskorlik. *Tashabbuskorlik sifati* – qo'shimcha vazifalarni izlaydi va faollik va ochiqlikni talab etadi. *Xodimlarga munosabatlilik sifati* – kishilarga nisbatan ijobiy va do'stona munosabatda bo'ladi. *Masuliyatlilik sifati* – har qanday topshiriqni o'z vaqtida masuliyat bilan bajarish.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. Yo'ldoshev N.Q. va boshqalar. «Innovatsion menejment». Darslik. TDIU. 2011 y. - 12 b.
2. Зинов В.Г. «Менеджмент инноваций: кадровое обеспечение» Учебник - М.: Дело 2005 – 96
3. «Innovatsionniy tip razvitiya ekonomiki» Uchebnik/Pod obshechey redaktsiey A.N Folomeva. M. RAGS, 2008
4. Vertakova Yu.V., Simonenko E.S. «Upravlenie innovatsiyami: Teoriya i praktika» M.: Visshee ekonomicheskoe obrazovanie, 2008.
5. V.P Barancheev «Upravlenie znaniyami v innovatsionnoy sfere» Uchebnik. Izdatelstvo OOO firma «Blagovest»- Moskva, 2007
6. R.A Fatxuddinov . «Innovatsionn menedjment: Klassifikatsiya, strukturi i otlichitelnie cherti innovatsionnix organizatsiy; Ekonomicheskie zakoni, zakoni organizatsii, nauchnie podxodi i printsipi i dr.»: Uchebnik dlya vuzov Izd. 5-e, ispr., dop. «Piter» , 2007.
7. Ermasov N.B, Ermasov S.B «Innovatsionn menedjment: Uchebnik»-M.: Visshee obrazovanie, 2007