

KICHIK BIZNESNI RIVOJLANTIRISHDA BOSHQARUV PSIXOLOGIYASI

Zulayho Saminjonova

Farg‘ona davlat universiteti amaliy psixologiya yo‘nalishi talabasi

Annotatsiya

Hozirgi kunda kichik biznesni rivojlantirishda mavjud sharoit raxbarlardan tadbirkorlik va ishbilarmonlikni boshqaruv uslublarini takomillashtirishni talab etmoqda. Boshqaruv uslublari asosan ongli ravishda muayyan maqsadlarga erishish uchun xizmat qiladi. Aynan shu boshqaruv uslublarini psixologik jihatdan ishlab chiqish, uni amaliyotda qo‘llash, takomillashtirish kabi masalalar haqida ushbu maqolada ma‘lumotlar beriladi.

Kalit so‘zlar: biznes psixologiyasi, boshqaruv psixologiyasi

Bozor iqtisodiyoti sharoiti raxbarlardan tadbirkorlik va ishbilarmonlikni boshqaruv uslublarini takomillashtirishni talab etadi. Boshqarish uslublari asosan ongli ravishda muayyan maqsadlarga erishish uchun xizmat qiladi. Bu faoliyat davomida ma‘naviylik me‘yorlariga, ya‘ni tadbirkorlik etikasiga amal qilish maqsadga muvofiqdir. Biznes etikasining asosiy qoidalariga quyidagilar kiradi: qonunni hurmat qilish, to‘g‘rilik, o‘z so‘ziga va tuzilgan shartnomaga javob berish, ishonchlik, ishonch va ijtimoiy javobgarlik hech qachon va hech qanday sharoitda o‘z xizmatchilarini, buyurtmachilarni, xissadorlarni, rahbarlarni, mol yetkazib beruvchilarni, nazorat qiluvchi idoralarni aldamaslik majburiyatlarini va boshqalar.

Taraqqiy topgan davlatlarda, ayniqsa Yaponiya va AQSHda firmalarning “etika kodeksi” va biznesmenlarning alohida kasb ustalari guruhlarining “ishbilarmonlar kodeksi” keng qo‘llanadi. Ularni sex etikasi kodeksi deb ham atash mumkin. Ushbu kodekslarga binoan u yoki bu tarmoq firmalari bir xil etika o‘lchovlarini qo‘llaydilar. Bunday kodekslar raqobatchilarning etikaga xilof xulqlarini aniqlashni osonlashtiradi. Ishbilarmon biznes kodeksining asosiy qismlaridan biri ishbilarmon va iste‘molchi o‘rtasidagi munosabatlar hisoblanadi. Eng birinchi “Biznesmen kodeksi” amerikaliklar tomonidan 1913-yilda ishlab chiqilgan bo‘lib, unda yettita ish yuritish qoidasi qabul qilingan. Bu qoidalar bitta asosga jamlangan bo‘lib, bu biznes sohasidagi usul va siyosatni baholashda ularning haqiqat va adolatlilik tushunchalariga mos kelishi bilan belgilanganidir. Vaqt o‘tishi bilan kodeks bir necha bor takomillashdi. Natijada, bu borada turli firmalar va kompaniyalar tomonidan to‘plangan, ularning tajribasiga asoslangan. Tadbirkor raxbarning tashkilotchilik qobiliyati ishlab chiqarish tizimini yaxshilash tadbirlariga qaratilmog‘i, ya‘ni jamoada axloqiy-ruhiy muhitni qaror topshirish, yangi texnologiyani joriy etish, kuchlarni tezkor ishlarni boshqarishga qaratish, boshqaruvdagi odamlarni imkon qadar kamaytirish, yangi xodimlar

malakasini oshirib borish, odamlardagi “boqimandalik” ruhiyatiga barham berish, ishda har xil mojarolar kelib chiqishiga yo‘l qo‘ymaslik, mehnat intizomiga qattiq rioya qilishdir. Bozor iqtisodiyoti sharoitida tadbirkor raxbar faoliyatining mazmuni-uning boshqarish san‘atini nechog‘lik egallagani, ya‘ni odamlarni jamoaga uyushtirish, ishlarni rejalashtirish, nazorat qilish, axborotlar ayriboshlash, boshqarishni o‘quv bilan tashkil etish kabi mezonlar bilan ham izohlanadi. Bunda tadbirkor rahbar ongliligi, tadbirkorliligi, odamlarning moddiy va ma‘naviy ehtiyojlarining qondirib borilishi, uning guruh, jamoa, jamiyat oldida ma‘suliyat, burch tuyg‘usini chuqur his qilishi muhim ahamiyatga ega. Boshqarish san‘ati tadbirkor raxbarlardan talab qilinadigan xislatlardan eng asosiysi bo‘lib, uning o‘z qo‘l ostidagi xizmatchilar bilan juda yaxshi munosabat o‘rnatish, korxonada ishlab chiqarishning eng samarali natijalarini beradigan muhitni yaratishidir.

Yaponiyaning boshqarish uslubi ana shu tamoyil asosiga qurilgan. Yaponlarning boshlang‘ich ijtimoiy sharoiti shundayki, ular ishchini ijtimoiy himoya qilish bilan birga ma‘naviy tarbiyalab borishadi, inson psixologiyasidan to‘g‘ri foydalanishadi, ishchini ishga tayyorlash jarayonida xalqqa ma‘lum bo‘lgan uslublarni qo‘llashadi, ya‘ni bajariladigan ishning nozik tomonlarini o‘rgatishadi. Mahsulot ishlab chiqarish bilan uning sifatini nazorat qilish jarayoni hech qachon ajratilmaydi yoki bir-biriga qarama-qarshi qo‘yilmaydi. Ularning fikricha, nazoratni kuchaytirish yoki nazoratchining xuquqini kuchaytirish bilan yuqori sifatli mahsulot olib bo‘lmaydi. Vaholanki, mahsulot sifatini tayyor bo‘lgandan keyin emas, aksincha uni tayyorlash jarayonida, har bir bajarilgan ishdan so‘ng nazorat qilish kerak. Nazoratchining asosiy vazifasi sifatsiz mahsulot ishlab chiqarayotgan ishchini topib, uni jazolash emas, balki uning sababini izlashdan va bartaraf qilishdan iborat bo‘lishi kerak. Mana shu uslubni yaponlar to‘g‘ri yo‘lga qo‘yganligi sababli har bir ishchi o‘z-o‘zini nazorat qilishga o‘rgangan va doimo o‘z ustida izlanishlar olib boradi. Kompaniyalarda sifat guruhlari tashkil qilingan.

Tadbirkorning sheriklari bilan munosabatlari qanchalik to‘g‘ri tuzilganligi biznesdagi muvaffaqiyatni belgilaydi. Sherik deb, biror bir birgalikdagi faoliyatning ishtirokchisiga aytiladi. Tadbirkorning sheriklari bilan aloqalarini mustahkamlashda quyidagilar katta ahamiyatga ega: umumiy g‘oyaga qiziqqan va ularni amalga oshirishga tayyor bo‘lgan sheriklar bilan aloqa o‘rnatish; boshliq bilan tuzilgan kelishuv shartlariga qattiq rioya qilinishi; haq to‘lash shartlari; ijtimoiy imtiyozlar (berilgan bo‘lsa); korxonada boshqarilishidagi ishtiroki; yil natijalari bo‘yicha dividendlar to‘lash shartlari; ishdan bo‘shagandan o‘z ulushini olish va hokazolar ta‘minlanadi. Tadbirkor rahbar tashkilotchiligi - mehnat jamoasini uyushtirish, jipslashtirish, ishlab chiqarish va tarbiyaviy jarayonlarga ta‘sir ko‘rsatish, guruh faoliyatini oliy maqsadlarga qarata olish qobiliyati kabi masalalarni qamrab oladi. Tadbirkor rahbar jamoani moddiy va ma‘naviy mahsulotlar ishlab chiqarishiga rahnamolik qilar ekan,

shuni unutmash kerakki, odamlar bir-birlari bilan o‘zaro munosabatda, bir-birlariga har jihatdan muxtoj, shaxsiy ehtiyoj va maqsadlarga egadirlar. Shu bois har qanday tadbirkor-raxbar eng avvalo insoniy qadriyatlarga diqqat-e‘tiborini qaratmog‘i lozim bo‘ladi.

Insonning har qanday faoliyati, shu jumladan ishbilarmonlik ham, etika va huquqiy o‘lchovlari bilan baholanadi. Tadbirkor bo‘lishga axd qilgan kishi, o‘zining imkoniyatlari, qobiliyatlari, shu jumladan o‘z izlanuvchilik qobiliyatini aniq o‘lchay bilishi kerak. Biznes - bu ishni chuqur bilish, kundalik tinimsiz mehnat, bir me‘yordagi iqtisodiy sharoitdagi yuz beradigan doimiy raqobat, unga faqat o‘z ishining ustasigina turib bera oladi. Boshqarish san‘ati tadbirkor raxbarlardan talab qilinadigan xislatlardan eng asosiysi bo‘lib, uning o‘z qo‘l ostidagi xizmatchilar bilan juda yaxshi munosabat o‘rnatish, korxonada ishlab chiqarishning eng samarali natijalarini beradigan muhitni yaratishidir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. A.Abdullayev, Q.Muftaydinov, X.Aybeshov „Kichik biznesni boshqarish’’ Moliya-2003
2. E.Maxmudov, M.Y.Isaqov, D.Najimaddinov „Biznes rejalashtirish’’ Toshkent-2005