

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIIY VA O'RTA MAXMU TAXLIM VAZIRLIG

"TOSHKENT IRRIGATSIYA VA QISHLOQ XO'JALIGINI
MEXANIZATSIYALASH MUHANDISLARI INSTITUTI"
MILLIY TADQIQOT UNIVERSITETI



"PROFESSIONAL TA'LIM VA
JISMONIY MADANIYAT"
kafedrası

TIQXMMI
MTU
MILLIY TADQIQOT UNIVERSITETI

BOSHQARUV PSIXOLOGIYASI (Izohli lug'at)

Uslubiy qo'llanma



TOSHKENT
2022

Ushbu uslubiy qo'llanma universitet ilmiy uslubiy Kengashining 21 iyun 2022 yildagi 6-sonli majlisida ko'rib chiqilgan va chop etishga tavsiya qilingan.

Ushbu uslubiy qo'llanmada boshqaruvda hamda boshqaruv psixologiyasida zaruriyat tug'diradigan turli xil so'zlarning izohlari va tushunchalari ko'rib chiqilgan. Muallif rahbar psixologiyasida aynan ilmiy va nazariy tushunlarini takomillashtirish maqsadida so'zlar izohini tahlil qiladi hamda muzokara jarayonlari va qaror qabul qilish texnologiyasiga alohida e'tibor berilgan holda yozilgan. Ushbu uslubiy qo'llanma talabalar, aspirantlar, ta'lim muassasalarining magistrilari va o'qituvchilarga, barcha boshqaruv muammolariga qiziquvchilarga qaratilgan.

Shu bilan bir qatorda ushbu uslubiy qo'llanma texnika ta'lim yo'nalishlarining barcha talabalariga yo'naltiriladi.

Mualliflar:

D.I.Muqumova

dotsent

A.A.Jumanov

assistent

S.B.Yarova

tayanch doktorant

Taqrizchilar:

P.M.Maxsudov

Namangan muhandislik texnologiya instituti
"Umumtexnika fanlari" kafedrasi dotsenti

M.K.Xoshimova

dotsent

KIRISH

Oliy o'quv yurti standartlariga muvofiq texnik ta'lim bakalavrlarini psixologik tayyorlash mazmuni va boshqaruv tizimini to'g'ri tuzilishiga qo'yiladigan talablar aniqlanadi. Shuning asosida quyida keltirilgan o'quv qo'llanmada ham aynan ushbu boshqaruv tizimida qo'yilgan talablar va ular to'g'risida tushunchalar aniq yoritilgan.

Uslubiy qo'llanmada boshqaruv psixologiyasining atama va iboralari tushunchasi keltirilgan. Bo'lajak menedjerlarni kasbiy tayyorlashda o'quv kursimizning maqsadi va o'rni uning mazmun doirasi va integratsiyalashuvini belgilab berdi. Ushbu uslubiy qo'llanmaning asosiy maqsadlaridan biri texnik oliy ta'lim talabalarini boshqaruv psixologiyasining o'ziga xos xususiyatlarini ongli tushunishga tayyorlashdir. Boshqaruv psixologiyasi kursini o'rganish jarayonida talabalar va magistrantlar psixologik faoliyat olib borish uchun zarur bo'lgan o'ziga xos vakolatlarini shakllantiradilar.

Talabalarda quyidagi kompetentlikni shakllantirish:

- Barcha subyektlarning ishlab chiqarish faoliyatiga motivatsion tayyorligini ta'minlovchi shart-sharoitlarni aniqlash va yaratish qobiliyati.

O'quv intizomini o'zlashtirish natijasida talaba:

- shaxs xususiyatlarini o'rganishning psixologik usullardan foydalanish

(testlar, qiziqishlarga reaksiyalar);

- yetakchilik uslublarini qo'llash

- tashkilotni boshqarishdagi holatlar;

- guruhdagi shaxslararo munosabatlarni o'rganadi, har birining holatini aniqlaydi

Axloqiy fazilatlar – ishonch, yaxlitlik, burch hissi, mehnatsevarlik, odamlarga nisbatan sezgirlik va e'tiborlilik.

Asosiy va ikkilamchi ajratish – Pareto prinsipi ish uchun sarflangan vaqtning 20% natijaning 80% ni olib kelishini bildiradi va aksincha. Asosiy narsani zudlik bilan emas, balki muhimlik, ustuvorlik bilan ta'kidlash va yaxshi menejermi ajratib ko'rsatish qobiliyati.

Auditoriya bilan aloqa o'rnatish–nutq boshlanishidan oldin 15-20 sekundlik psixologik pauza zarur. Agar u yerda pauza bo'lmasa, tomoshabinlar bilan aloqa o'rnatish juda qiyin.

Boshqaruv apparati – bu tashkilotning yuqori boshqaruv (boshqaruv kengashi) hisoblanadi. Uning asosiy vazifasi tashkilotning faoliyat ko'rsatishi va rivojlanishi jarayonlarini umumiy boshqarishdir. Asosiy vazifalar tashkilotning kelajagi imidjini yaratish, missiyani shakllantirish, maqsadlarni belgilash va ustuvorliklarni belgilash, shuningdek, tashqi va ichki vaziyatlarni tahlil qilish, faoliyat va rivojlanish uchun tegishli dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirish orqali tashkilotdagi biznes-jarayonlar oqimini ta'minlash va uning faoliyati natijalarini baholash.

Biznes rahbari (guruh qo'llari) – yaxshi ishlaydi, u biznesni tashkil qilishi, zarur ish munosabatlarni o'rnatishi, biznesning muvaffaqiyatini ta'minlashi mumkin.

Boshqaruv axboroti mazmunining buzilish qonuni – har qanday boshqaruv axboroti (direktivalar, rezolyusiyalar, buyruqlar, farmoyishlar, ko'rsatmalar, ko'rsatmalar) ierarkik boshqaruv zinaoyasini yuqoriga ko'tarish jarayonida mazmuni o'zgartirishga ob'yektiv moyillikka ega. Og'zaki axborot 50% gacha aniqlik bilan qabul qilinishi aniqlangan. Axborot ma'nosining o'zgarishi u orqali o'tadigan bog'lanishlar soniga to'g'ri proporsionaldir.

Batafsil atribullar – ular, odatda, muayyan aybdor topish bezovta holda, birinchi holatlarni aybdor.

Boshqaruv ob'yekti – boshqaruv ta'siri yo'naltirilgan ob'yektiv voqealikning bir qismidir. Boshqaruv ob'yekti va sub'yekti birgalikda boshqaruv tizimini tashkil etadi.

Bir martalik rejalar – kelajakda yana paydo bo'lishi mumkin bo'lmagan maqsadlarga erishish uchun ishlab chiqiladi.

Bilish – shaxs tomonidan u bilan ob'yekt o'rtasidagi sub'yekt sifatida mavjud bo'lgan munosabatlarni tushunish jarayoni; bilimlarni hosil qilish va ishlab chiqarish faoliyati. Bilish jarayonida u yoki bu tarzda insonning ma'lum bo'lgan ob'yektga

“BOSHQARUV PSIXOLOGİYASI”GA OID IZOHLILUG‘AT

Absolyut nizolar – kurash bir yoki ikki raqibning to'liq halokatiga qadar olib boriladigan nizolar.

Avtorit – shaxs, guruh yoki tashkilotning mohiyati, afzalliklari va qobiliyatlarini aniqlash. Aytish mumkin, avtoritet-shaxsning ta'sir jarayoni bo'lib, uning mavqeiga, shuningdek, birgalikdagi faoliyat sharoitida qaror qabul qilish huquqining boshqalar tomonidan tan olinishiga asoslanadi.

Avtoritar boshqaruv usuli – boshning to'la kuchini maksimal darajada jamlash va guruhning boshqa a'zolarini asosiy boshqaruv masalalarini hal qilishdan chetlashtirish bilan xarakterlanadi. Qaror qabul qilish usuli: shaxsan menejer tomonidan.

Agressiya – jismoniy yoki psixologik zarar yetkazishga, boshqa shaxsga, odamlar guruhiga va yirik ijtimoiy jamoalarga zarar yetkazishga yoki yo'q qilishga qaratilgan individual yoki jamoaviy xatti-harakat.

An'anaviy hokimiyat – qonuniylik va kuch ijtimoiy va madaniy an'analar bilan belgilanadi, va xarizmatik - tufayli shaxsning favqulodda qobiliyat, birinchi navbatda, tashkil etilgan.

Auditoriya foydasiga g'olib chiqish – notiq hech bir holatda auditoriyadan ustunligini namoyish etmasligi kerak. Biznes aloqa mutaxassisi aytish afzal “siz, albatta, allaqachon bilaman” o'rninga “siz, albatta, hali bilmayman”, “siz, albatta, fikr bilaman...”, o'rninga “siz zo'rg'a fikrini bilish...” va hokazo. Tinglovchilar bilan muloqot ohangi so'zlovchining ichki madaniyatini ko'rsatadi.

Axborot lideri (guruhning miyasi) – har kim unga savol beradi, chunki u polimatdir, hamma narsani biladi, kerakli ma'lumotlarni tushuntirishi va topishga yordam berishi mumkin.

Aloqa to'siqi – bu aloqa hamkorlari o'rtasida yetarli axborot almashish uchun psixologik to'siqdir.

Aloqa to'siqi “nizo” – bir kishi aloqani oldini oladi. Agar qochish mumkin bo'lmasa, u xabarni sezmaslik uchun har qanday harakat qiladi. Bu yerda asosiy ko'rsatkich e'tiborsizlikdir.

Anglashilmovchilikning kommunikativ semantik nizo – kishilarda turli semantik ma'nolar va turli semantik “maydonlar” mavjudligi tufayli so'z ma'nolari suhbatdoshga noaniq bo'lganda yuzaga keladi.

baholari doimo-ijobiy yoki salbiy kiritiladi. Bilish natijasi bilim-ob'yektiv borliqning ideal shakli bo'lib, u sub'yektiv va ob'yektiv jihatdan ko'p yoki kam to'g'ri bo'ladi.

Boshqaruv xodimlari – yirik tashkilotlarda boshqaruv faoliyati funksional roliga qarab uch asosiy toifaga bo'linadigan boshqaruv xodimlari tomonidan amalga oshiriladi:

- nazorat birligi;
- ma'muriy idora;
- bo'lim boshliqlari.

“Liderlik uslubi” tushunchasi umumiy psixologiyada qo'llaniladigan faoliyatning individual uslubi psixologik kategoriyasiga asoslanadi. Faoliyatning alohida uslublari, turli usublarning imkoniyati inson ruhiyatining murakkab tabiatidan kelib chiqib, shaxsga faoliyatning turli yo'llarini tanlash imkonini beradi. Bu xilma-xillik asab tizimining turli individual xususiyatlariga, turli qobiliyatga, temperamentga, xarakterga ega bo'lgan kishilarga bir xil faoliyatni turli yo'llar bilan bajarishda teng samaradorlikka erishish imkonini beradi.

Bo'tim boshliqlari – menejerlar o'zlariga yuklatilgan vazifalarni bevosita o'z qo'l ostidagilar faoliyatini tashkil etish va bevosita boshqarish orqali hal etishga mas'uldir. Ularning vazifalariga ijrochilarni tanlash, tayyorlash va joylashtirish; faoliyatni rejalashtirish, xizmat jamoalari va aniq xodimlar uchun professional vazifalarni belgilash, ularning faoliyatini rag'batlantirish va ularning faoliyatini kuzatish hamda xizmat jamoalarida qulay ma'naviy-psixologik iqlimni ta'minlash kiradi. Hukmga asoslangan qarorlar bilim yoki tajribaga asoslangan tanlovlardir.

Boshqaruv faoliyatining uslubi-ma'lum bir vaqtda mamlakatni ijtimoiy boshqarishda ustunlik qiluvchi uslubga, shuningdek, korxonaning mulkchilik shakli, hajmi va muvaffaqiyatiga bevosita bog'liq.

Bo'ysunish - ma'muriy-huquqiy normalar asosida rahbarlar va bo'ysunuvchilar o'rtasidagi aloqa. Menejerlar va ijrochilar o'rtasida ham turli darajadagi menejerlar o'rtasida ham rivojlanadi.

Boshqaruv sub'yekti - sub'yekt-amaliy faoliyatning tashuvchisi, boshqaruvning muayyan ob'yektiga qaratilgan boshqaruv faoliyatining manbai. Boshqaruv sub'yektlari shaxs yoki ijtimoiy guruh bo'lishi mumkin.

Boshqaruv-o'z holatini o'zgartirish yoki unga yangi xususiyat va sifatlarni berish uchun tizim yoki unda sodir bo'ladigan alohida jarayonlarga yo'naltirilgan ta'sir.

Boshqaruv muloqoti-rolli funksiyalarning bajarilishi bilan xarakterlanadigan biznes muloqoti turi. Bu boshqaruv jarayonini optimallashtirish va tashkilotdagi birgalikdagi faoliyat muammolarini hal qilishga qaratilgan ijtimoiy subordinatsiya yoki nisbiy qaramlik pozitsiyalarini egallagan subbatdoshlar o'rtasidagi muloqotdir.

Boshqaruv munosabatlari-umumiy boshqaruv tamoyillariga asoslangan boshqaruv funksiyalarini bajarish jarayonida vujudga keladigan odamlar va turli tashkilotlarning murakkab munosabatlardir. Boshqaruv munosabatlari tizimi ikki ijtimoiy-psixologik hodisaga asoslanadi: boshqaruvning o'zi va bo'ysunishi.

Boshqaruv samaradorligi – quyidagi mezonlar bo'yicha aniqlanishi mumkin: jamoadagi psixologik iqlim; xodimlar aylanmasi; mehnat unumdorligi; mahsulot sifati; xodimlarning kasbiy mahorati; rahbar hokimiyati; jarohatlar.

Dushmanlik – psixologik munosabat, nizoli xatti-harakatlarga tayyorlik.

Do'stona muloqot – bu supervayzerlar, supervayzerlar va qo'l ostidagilar o'rtasidagi muloqotdir. O'zaro munosabatlarning axloqiy va psixologik me'yorlariga asoslanadi.

Deindividualizatsiya – normativ deterrensiya sezilari darajada zaiflashganda o'z-o'zini anglash va individual javobgarlikni yo'qotishdir. Bu hodisaga guruhning hajmi ta'sir ko'rsatadi (guruh qanchalik katta bo'lsa, ular normativ xulq-atvorni buzishga shunchalik tayyor).

Demokratik boshqaruv uslubi – tashkilot a'zolarining asosiy muammolarini hal etishdagi qarashlarini hisobga olish, uning xohish-irodasiga bosh suqmaslik bilan xarakterlanadi. U xalq faoliyatini yuqori darajadagi ehtiyojlarga undashga asoslanadi. Qarorlar qabul qilish usuli-bo'ysunuvchilarning takliflarini hisobga olish.

Desotsializatsiya – shaxs yoki ijtimoiy guruhning o'z madaniyatidan "ko'chishi", boshqa ijtimoiy guruh madaniyatiga.

Dominantlik-ustuvor pozitsiyalar uchun kurashishni o'z ichiga olgan ijtimoiy munosabatlar ierarxiyasi.

Demokratik uslub – xodimlarni asosiy masalalarni hal qilishda, jamoaviy qarorlar qabul qilishda va huquq va majburiyatlarni teng taqsimlashda jalb etishga qaratilgan; u bo'ysunuvchilarning mustaqilligi va tashabbuskorligini rivojlantirishga va o'zaro nazoratni kengaytirishga yordam beradi.

Direktiv uslub – jamoaning boshqa a'zolari fikr-mulohazalarini ozmi-ko'pmi hisobga olgan holda, odatda barcha masalalarni o'zi hal qiladigan menejerning roli oshib borishini ta'minlaydi. Qo'l ostidagilarga bo'lgan talab sezilarli darajada oshadi,

ularning tashabbuskorligi va mustaqilligi cheklanadi, bu esa jamoada o'zaro ishonchsizlik nizoli vaziyatlarning rivojlanishiga yordam beradi.

Dasturlashtirilgan boshqaruv qarorlari qadam yoki harakatlarning ma'lum ketma – ketligini amalga oshirish natijasidir. Ushbu qarorni qabul qilishda mumkin bo'lgan muqobilarni soni cheklangan.

Diniy ekstremizm – boshqa har qanday qarashlar, fikrlar yoki hukmlarga nisbatan o'ta murossasizlik va bosqinchilik hisoblanadi.

Egotsentrizm – "Egotsentrizm" – bu turli xil nuqtai nazarlarni muvofiqlashtira olmaslik bilan tavsiflangan maxsus kognitiv pozitsiya, bu bola tafakkurining sifatli o'ziga xos xususiyati. Ushbu atamani psixologiyaga Jan Pijae tomonidan 2-3 yoshdan 11-12 yoshgacha bo'lgan bolalarga xos fikrlash xususiyatlarini tavsiflash uchun kiritilgan.

Empatiya - emotsional holatni tushunish, boshqa odamning tajribalariga kirib borish (empatiya).

"Ego" - aksincha, voqelik tamoyiliga bo'ysunadi, tashqi muhit bilan doimo aloqada bo'ladi va oqilona yo'llarini ishlab chiqadi tashqi dunyo bilan muloqot qilish.

Egoizm - ziddiyatga munosabat bo'lib, u e'tiborsizlik va aslida ziddiyatni inkor qilishda ifodalanadi. Bu yerda bahona vaqt yetishmasligi, hokimiyat, resurslar, muammoning ahamiyasizligi yoki noto'g'ri joyga ishora bo'lishi mumkin. Ayblanuvchi tomonning maqsadi mojaroni hal qilishni kechiktirish, dushmanga ularning da'volari haqida o'ylash imkoniyatini berishdir.

Extraversion-tashqi tushunchalarga qaratilgan. Energiyaning tashqi yo'naltirish istagi, atrof-muhit bilan mashg'ul bo'lish, va atrof-muhitdan lazzatlanish.

Ehtiyotlar – shaxs, guruh, jamiyat hayoti va rivojlanishini ta'minlash uchun ob'yektiv zarur bo'lgan narsaga ehtiyot; faoliyatning ichki sababchisi.

Fikrlash – insonning murakkab bilish faoliyati turlaridan biridir. Nazariy va amaliy fikrlash, mantiqiy va intuitiv, samarali va reproduktiv o'rtasida farq bor. Fikrlash ko'pincha sharoit va talablar ta'kidlangan muammolarni hal qilish jarayoni sifatida qo'llaniladi. Aqliy faoliyat motivlarga asoslanadi. His-tuyg'ular tafakkurda muhim rol o'ynaydi, bu esa uning yo'nalganligini ta'minlaydi. Tafakkurning eng muhim mahsuli keyingi harakatlarning maqsadlari bo'lishi mumkin. Fikrlash muloqot, o'zaro munosabatlar omili vazifasini bajaradi. Zamonaviy psixologiyada verbal-mantiqiy tafakkur tarixiy taraqqiyotning eng so'nggi mahsuli ekanligi isbotlangan hisoblanadi. Inson hayoti davomida tafakkurni shakllantirish uning

sub'yektiv faoliyati va muloqoti jarayonida amalga oshiriladi bu yerda ta'lim va tarbiya jarayonlari alohida o'rin tutadi.

Flegmatik – xotirjamlik va hatto o'zgaruvchan kayfiyat bilan xarakterlanadigan temperamentning bir turi. U odatda harakatchan, shiddatli inson. U uzoq vaqt bo'lajak harakatlar haqida o'ylashga moyil bo'ladi, qat'iyasizlik ko'rsatadi, yangi turmush sharoitiga zo'rg'a ko'nikadi, faoliyatning bir turidan boshqasiga fikrlab o'tadi. Uning impulslarini jilovlashi qiyin, hayotning rivojlangan muntazamligiga, ishdagi tizimga qat'iy rioya qilish, mayda-chuyda narsalarga chalg'imaslik oson. Bu e'tibor talab vaziyatlarda zaruriy hisoblanadi, biznesda puxtalik, sabr-toqat, va yaxshilik qilishga moyil shaxslardir. Biroq, o'zgaruvchan vaziyatlarga tezda e'tibor qaratish va darhol qaror qabul qilish zarur bo'lganda muhim qiyinchiliklarni boshdan kechirishga moyil bo'ladi.

Guruhlar – guruhlar rivojlanishining to'rt darajasi;

1. **Ishga qobiliyatsiz va ishlashni xohlamagan guruh.** Bu yerda boshqaruvning asosiy tamoyili "ko'rsatkich"dir. Menejer qo'l ostidagilarga diqqat bilan ko'rsatma beradi va vazifaning bajarilishini nazorat qiladi.

2. **Guruh "retseptiv (qisman tayyor), lekin ishlamay olmaydi.** Guruhning ushbu rivojlanish darajasi uchun "tarqatish" tamoyili eng mos keladi. Menejer yangi narsalarni taklif qiladi, ko'rsatmalar beradi, ko'rsatma beradi va ishni kuzatadi. Boshqa tomondan, ish modellari aniqlash va o'rnatishda xodimlarni o'z ichiga oladi. Bo'ysunuvchilar bilan birgalikda tayyorlangan namunalarning muvofiqligi muhokama qilinadi.

3. **Ishlashga tayyor va qisman ega bo'lgan guruh.** Uning uchun "boshqaruvda ishtirok etish" tamoyili samaralidir. Menejer bevosita ko'rsatmalar va nazoratni cheklaydi, qo'l ostidagilarni mustaqil ravishda muammolarni hal qilishga o'rgatish va ularga katta mas'uliyat yuklaydi. Buyurtmalarning ulushi kam. Menejer bo'ysunuvchilar faoliyatiga aralashadi va alohida hollardagina qarorlar qabul qiladi.

4. **To'liq qobiliyatli va ishlashga tayyor bo'lgan guruh.** Boshqaruvchi boshqaruv – "hokimiyatni o'tkazish" tamoyilidan foydalanadi. Bu guruh a'zolariga vakolat eng delegatlar. Kundalik monitoring guruh a'zolarining o'zlari tomonidan amalga oshiriladi.

Guruh dinamikasi – umuman olganda, guruh ichida sodir bo'ladigan har qanday va barcha jamoaviy o'zaro ta'sirlar. Psixologlarning fikricha, har qanday

guruh o'z taraqqiyotida quyidagi bosqichlarni bosib o'tadi: paydo bo'lishi, shakllanishi, barqarorlashuvi, takomillashuvi yoki parchalanishi.

Groupthink – bir guruh uchun, guruh uyg'unlik manfaatlari ko'pincha haqiqiy qarorlar qabul qilishdan ko'ra ko'proq muhim ahamiyatga ega. Bu, ayniqsa, birlik ehtiyoji kuchli bo'lgan guruh uchun to'g'ri keladi, shuningdek, guruh muqobil g'oyalardan ajralgan va rahbar undan nima istayotganini aniq ko'rsatib beradi.

Guruhiy qutblanish – joriy masalalarni guruhda muhokama qilish ko'pincha o'z a'zolarining ijobiy va salbiy dastlabki munosabatlarini mustahkamlaydi.

Gorizontial siyosiy ziddiyat – mavjud rejim doirasida hokimiyat va hokimiyat uchun kurash sodir bo'ladigan ziddiyat.

Gorizontial aloqa – axborotni gorizontial kesim bo'ylab tarqatish, bu oqimning samaradorligi 90% ga yetadi.

Gorizontial aloqa – axborotni gorizontial kesim bo'ylab tarqatish, bu oqimning samaradorligi 90% ga yetadi.

Guruhiy yondoshuv – guruh ichidagi munosabatlar tizimining o'ziga xos xususiyati bo'lib, guruhning ob'yektlar, odamlar, g'oyalari, hodisalarga nisbatan baholari, munosabat va pozitsiyalarining tasodifiylik darajasini, ayniqsa, butun guruh uchun ahamiyatli ekanligini ko'rsatadi.

Guruhning qiymatga yo'naltirilgan birligi-uning birlashuvining asosiy omillaridan biri bo'lib, guruh a'zolarining faoliyat maqsadlari va umuman guruh uchun ayniqsa muhim bo'lgan qadriyatlariga nisbatan pozitsiyalari va baholarining yaqinlashuvi darajasini belgilaydi. Birlik ko'rsatkichi-bu guruh a'zolarining o'zi uchun muhim bo'lgan baholash ob'yektlariga nisbatan pozitsiyalarining tasodifiylik chastotasidir.

Guruh normalari – guruh a'zolarining xatti-harakatlarini tartibga solish qoidalari birgalikda guruh faoliyati va muloqot natijasida ishlab chiqilgan.

Huquqiy hokimiyat – ijtimoiy funksiyalarni nazorat qilish va tartibga solish maqsadida qonunda maxsus belgilangan hokimiyat.

"Hokimiyat" aloqa to'siqi – bir kishi, odatda, o'zlari uchun nufuzli va nooziq-nufuzli boshqalarni satrga va birinchi ishonadi ko'proq, qat'i nazar, ular tomonidan uzatiladigan axborot sifati.

Haq to'lash tamoyili-har bir xodim o'z mehnatiga haq olishi va ular tomonidan adolatli baholanishi lozim.

Hamkorlik – boshqa tomonning manfaatlari hech bo'lmaganda qisman qondirilmasa, bir tomonning manfaatlari qondirilmaligini nazarda tutadi. Nizolashayotgan tomonlar bir-birining o'z fikriga bo'lgan huquqini tan oladilar va uni tushumishga tayyor bo'ladilar, bu esa ularga farqlar sabablarini tahlil qilish va hammaga ma'qul xulosa topish imkoniyatini beradi. Hamkorlik shiori: "bu siz menga qarshi emas, bu biz bilan birgalikda muammoga qarshi."

Hissiy rahbar (guruhning yuragi) - guruhning har bir a'zosi hamdardlik uchun murojaat qilishi mumkin bo'lgan shaxs.

Hissiy nuvozanat-xarakter va xatti-harakatlar. Nazoratsiz his-tuyg'ular, hatto ijobiy holatlar jamoadagi psixologik iqlimga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Ijtimoiy hokimiyat – shaxs yoki guruhning boshqa kishilar yoki guruhlardan ustidan nazorat qilish darajasi.

Idrok – predmetlar, vaziyatlar va hodisalarni hislar yordamida yaxlit aks ettirish bo'lib, u insonning atrof-olamdagi orientatsiyasini ta'minlaydi. Bilishning zaruriy bosqichi bo'lib, idrok har doim fikrlash, xotira va motivatsiya bilan ko'p yoki kam bog'liqdir. Voqelik va illyuziyaga mos idrokni farqlash lozim. Persepsiya sifatini sinash uchun juda muhim amaliy faoliyat, aloqa va ilmiy tadqiqotlar jarayonlariga jalb qilishdir. Ildrok oniy ta'sirning passiv nusxasi emas, balki tafakkur bilan chambarchas bog'langan jonli va ijodiy bilish jarayonining bir lahzasidir.

Iroda – inson psixikasining tashqi va ichki to'siqlarga, ta'sirlarga va ta'sirlarga qarama-qarshi ravishda inson faoliyati va xulq-atvorini faol o'z-o'zini tartibga solishda namoyon bo'ladigan xususiyatidir. Qaror qabul qilish va maqsadni belgilash masalalari Iroda muammosi bilan chambarchas bog'liq.

Ishbilarmonlik sifatlari – tashkilotchilik qobiliyati, o'zingizga va jamoa a'zolariga talabchanlik munosabati, ishga ijodiy munosabat, intizom, o'z ish malakasini oshirish istagi.

Ish tashlash – xodimlarning iqtisodiy, ijtimoiy-siyosiy va boshqa manfaatlarini himoya qilish maqsadida tashkil etilgan tartibga solinadigan mehnat faoliyatida qatnashishdan voz kechish yoki ishni jamoaviy tugatish.

Insonning shaxs tomonidan vakillik qilishning yetishmasligi qonuni – hech bir kishi bu shaxs haqida jiddiy qarorlar qabul qilish uchun yetarli bo'lgan bunday darajadagi ishonch bilan boshqasini tushunolmaydi.

Identifikatsiya – bu shaxsning boshqa shaxs, guruh yoki namuna bilan hissiy va boshqa o'z-o'zini aniqlash jarayonidir.

"Id" – shaxs tuzilishi original, asosiy, eng markaziy qismi hisoblanadi, u tugʻilgan meros hammasi oʻz ichiga oladi.

Ideallar – xulq-atvorning oʻziga xos qoliplariga, kasbiy faoliyat standartlariga yoʻnaltirilganligi.

Individuallik – "shaxsning shaxs sifatida va shaxs sifatida oʻziga xosligi". A.Reberga koʻra, bu shaxsni boshqalardan ajratib turadigan xususiyatlardir. Shaxs tashqi koʻrinishi, bichimi, ifodali harakatlari, xarakter yoʻnalganligi, temperament xususiyatlari, ehtiyoj va qobiliyatlarning xususiyatlari, kognitiv, irodaviy va hissiy jarayonlar, ruhiy holatlar va hayot tajribasida namoyon boʻladi.

Institutsionalizatsiya qilingan mojarolar – kurash qoidalarini va qoidalarini nazarda tutilgan va uning bajarilishi uchun aniq mexanizmlar mavjud boʻlgan mojarolar.

Introversiya – ichkariga burilish. Ijtimoiy aloqadan qochishga moyillik.

Intellekt – bu shaxsning aqliy qobiliyatlarining nisbatan barqaror tuzilishidir. Intellekt aqliy operatsiyalar tizimi bilan, muammolarni hal qilish uslubini va strategiyasi bilan, bilish faoliyatini talab qiladigan vaziyatga individual yondashish samaradorligi bilan, fikrlash uslubini bilan aniqlanadi. Psixologiyada aqlning yaxlitligi, uning shaxs shaxsi bilan bogʻliqligi gʻoyasidan kelib chiqadi. Nazariy va amaliy intellekt oʻrtasidagi munosabatlarga, ularning shaxsning hissiy va irodaviy xususiyatlariga bogʻliqligiga katta eʼtibor beriladi. Intellektni baholash shaxsning faoliyat sohasi-sanoat, ilmiy, siyosiy va boshqalar bilan chambarchas bogʻliq boʻlishi lozimligi taʼkidlanadi.

Intuitiv qaror – barcha ijobiy va salbiy tomonlarini tahlil qilmasdan, uning toʻgʻriligini his qilish asosida qabul qilinadi. Bu muammolarni hal qilishning eng qadimgi usuli.

Intrapersonal ziddiyat – shaxsning tashqi muhit bilan ziddiyatli munosabatlarini va tanlash noaniqligini aks ettiruvchi oʻtkir tajriba.

Ijtimoiy-siyosiy ziddiyat – siyosiy munosabatlarga taʼsir etuvchi va siyosiy hal etish usullarini talab qiluvchi yirik ijtimoiy guruhlar oʻrtasidagi ziddiyat.

Ijtimoiy – mehnat mojarosi-mehnat munosabatlarini muhitida faoliyat yurituvchi subʼyektlarning toʻqnashuvi, ularning manfaatlarini mos kelmasligi oqibatida yuzaga keladi.

Ijtimoiy ziddiyat – ijtimoiy hamkorlikning ikki va undan ortiq subʼyekti (partiyalari) oʻrtasidagi ochiq qarama-qarshilik boʻlib, uning sabablari mos kelmaydigan ehtiyojlar, manfaatlar va qadriyatlaridir.

Ijtimoiy – siyosiy inqiroz ijtimoiy-siyosiy ziddiyatlarining keskin keskinlashuvi, natijada jamiyatning barqarorligi va normal rivojlanishi izdan chiqadi.

Ijodkorlik – shaxsning ijodiy qobiliyatlariga gʻayrioddiy gʻoyalarni ishlab chiqarish, anʼanaviy fikrlash naqshlaridan chega chiqish va muammoli vaziyatlarni tezda hal qilish qobiliyati.

Interpersonal nomuvofiqlik – aloqa va birgalikdagi faoliyatda sherkatlarining oʻzaro rad etilishi (antipatiya), qiymat orientirlari, temperamentlar, psixofizik reaksiyalar, shaxslarning individual psixologik xususiyatlari nomuvofiqligi (oppozitsiyasi) ga asoslangan.

Ishbilarmonlik aloqasini tashkil etish –

1) bilvosita (bevosita) - vositachilar orqali, telefon orqali, faks orqali, telegrammalar almashinuvi orqali va boshqalar; 2) toʻgʻridan - toʻgʻri (kontakt) – "yuzma-yuz" aloqada suhbatdoshlarni kiritish.

Idrokning asosiy vazifasi – inson haqidagi taassurotni shakllantirishdir. Muzokaralar odamlar oʻrtasidagi aloqa vositasi boʻlib, har ikki tomon bir xil yoki qarama-qarshi manfaatlariga ega boʻlganda kelishuvga erishish uchun moʻljallangan. Biznes sohasidagi muzokaralar, qoida tariqasida, shartnomalar, bitimlar tuzishga qaratilgan.

Ijtimoiy dangasalik – har bir shaxsning umumiy sababga qoʻshgan hisssasi koʻrinib turgan paytda kishilar shaxsiy javobgarlik holatidan koʻra, harakatlari anonim boʻlganda umumiy maqsad uchun kamroq ishlaydilar.

Ijtimoiy osonlashtirish (fasillik-qulaylik, qulay sharoit) – shaxsning oʻz guruhi aʼzolari huzurida faolligini oshirish hodisasi.

Ijtimoiylashuv – muayyan jamiyatdagi xulq-atvor, ijtimoiy meʼyorlar va qadriyatlarining shaxs (guruh) tomonidan oʻzlashtirilish jarayoni.

Ijtimoiy tanglik – mavjud holat yoki voqealarning kechishidan qoniqmaslik oqibatida yuzaga keladigan psixologik holat.

Ijtimoiy sheriklik – xodimlar (kasaba uyushmalari) va tadbirkorlar (tadbirkorlar uyushmasi) oʻrtasida oʻzaro maqbul kelishuvlarga erishish orqali mehnat munosabatlarini va ziddiyatlarni tartibga solish usullaridan biridir.

Ijtimoiy maqom – muayyan huquq va majburiyatlar majmuidan kelib chiqqan holda shaxs yoki ijtimoiy guruhning jamiyatdagi mavqei.

Ijtimoiy boshqaruv – bu uyushgan kishilar guruhiga yoki bu guruhdan yakka tartibda (boshqaruv obʼyekti) biror kishiga (boshqaruv predmetiga) taʼsir etish,

kerakli natijalarga erishish uchun muayyan harakatlarni talab qilish jarayonidir. Keng ma'noda, ijtimoiy boshqaruv bir kishining boshqa shaxsga ta'siri bilan bog'liq bo'lib, ikkinchisi ba'zi harakatlar yoki hissiy reaksiyalarga olib kelishi mumkin.

Javob noaniqlik qonuni – turli odamlar va hatto bir kishi turli vaqtlarda bir xil ta'sirlarga boshqacha munosabatda bo'lishi mumkin. Muayyan shaxsning reaksiyasi hisobga olinmaydigan ko'plab omillar bilan belgilanadi.

Jamoasi jon – hamkasblari ehtiyojlari va tashvishlaridan eng yaxshi xabardor. Boshqalardan ko'ra aniqroq, u guruh va har bir shaxsning hissiy kayfiyatini his qiladi. Eng faol ichki guruh aloqani amalga oshiradi. Jamoa ruhini yaratishga intiladi. Nizolar va to'qnashuvlarni yoqtirmaydi.

Jozibadorligi – odamlar ham boshqa muhim psixologik va ijtimoiy parametrlarga ko'ra zohiran jozibador shaxsni abartma moyil bo'lsa. Xulqi, nutq uslubi va boshqalar ham baholanadi.

Jamoa – umumiy maqsad va vazifalar bilan birlashgan, birgalikdagi faoliyat davomida yuqori darajada rivojlanishga erishgan kishilar guruhi. "Kollektiv" so'zi lotincha "kollektiv" dan kelib chiqadi.

Ko'rgazmatilik – insonning tashqi jozibadorligi. U asosan auditoriyadagi xulq-atvor tarzi (yuz ifodalari, imo-ishoralar, pozalar, yurish-turish), kiyinish, sochingizni tarash uslubi va kosmetikadan foydalanish qobiliyatidan iborat. Insonning dastlabki juda kuchli taassurotlari dastlabki 90 soniyada shakllanadi. Yuz ifodalari va imo-ishoralarga kelsak, haddan hech ham bu yerda qabul qilinishi mumkin emas. Ularning yo'qligi qattiqqo'llik, o'z-o'zidan shubha taassurotini yaratadi, tinglovchilar bilan yaxshi aloqa o'rnatishga imkon bermaydi. Bundan tashqari, teskari munosabatlar ham mavjud: insonning professionalligi va ijtimoiy mavqei qanchalik yuqori bo'lsa, u yuz ifodalari va imo-ishoralarda shunchalik himoyalangan.

Kuch – hokimiyat, kuch yoki kuch tahdidi yordamida odamlarga hal qiluvchi ta'sir ko'rsatish qobiliyati va qobiliyati va boshqalar.

Kompensatsiya qonuni – ma'lum bir ishni yuqori darajada rag'batlantirish yoki inson uchun yuqori ekologik talablar bilan, muvaffaqiyatli aniq faoliyat uchun hech qanday qobiliyatning yo'qligi boshqa qobiliyat yoki ko'nikmalar bilan qoplanadi. Shu bilan birga, ushbu qonun amalda boshqaruv faoliyatining yetarlicha yuqori murakkablik darajalarida ishlamasligini nazarda tutish lozim.

Kommunikativ stilistik to'siq – xabar shakli bilan uning mazmuni o'rtasida nomutanosiblik bo'lganda yuzaga keladi. Anglashilmovchilikka mantiqiy to'siq, agar

u bizning nuqtai nazarimizdan mantiqsiz bo'lsa, xabarni qabul qilishdan bosh tortamiz.

Kommunikativ aloqa – axborot, fikr, tajriba, mulohazalar, kayfiyatlar, istaklar va boshqalar almashinuvida ifodalanadi. Bularning barchasi faqat axborot harakatiga emas, balki odamlar almashadigan bilim, ma'lumot va fikrlarni puxtalash va boyitishga olib keladi. Muloqot jarayonining muhim xususiyati uning ishtirokchilarining bir-biriga ta'sir etish niyatidir.

Katarsis – turli xil ob'yektlariga yo'naltirish orqali agressiv impulslardan ozod bo'lish.

Kongruensiya – insonning nizoli vaziyatga adekvat emosional javobidir.

Konsensus – muammoni birgalikda hal etishga yo'naltirilgan ijtimoiy ziddiyatlarni hal qilish usuli.

Ko'z bilan aloqa – vizual aloqa hamkoriga ta'sirimizni sezilarli darajada oshiradi. Subbat vaqtining kamida 2/3 qismi uchun ko'z bilan aloqa qilinsa, 1/3 qismidan kam qismi esa qiziqish yo'qligini bildirsa, subbatdoshlar o'zaro qiziqish uyg'otadi, deb hisoblanadi.

Ko'chirilgan ziddiyat – ziddiyatning haqiqiy sababi yashirilgan holda yolg'on asosda yuzaga kelgan ziddiyat.

Konfliktologiya – nizoli ziddiyat va ziddiyatlarning paydo bo'lish qonuniyatlari, nizoli vaziyatlarning dinamikasi va shakllari, ziddiyatlarning oldini olish, hal qilish va boshqarish yo'llari haqidagi fan.

Konfrontatsiya – konfrontatsiya (harbiy, siyosiy, ijtimoiy-psixologik va boshqalar.) ijtimoiy aktyorlar (shaxslar, guruhlar, partiyalar, mafkuraviy tendensiyalar, institutlar, etnik guruhlar, mamlakatlar) o'rtasida.

Kuzatuvchiga bo'lgan munosabatlar – biz uchun yaxshi bo'lgan yoki biz uchun muhim g'oyalalar bilan o'rtoqlashadigan odamlar, biz boshqa ko'rsatkichlar bo'yicha ijobiy baholashga moyilimiz.

Kuchlilik (ijtimoiy ziddiyatda) – ziddiyat tomonlarining dushman (raqib) qarshiligiga qaramay o'z maqsadlarini amalga oshira olish qobiliyati.

Kichik guruh – bir-biri bilan bevosita munosabatda bo'lgan birgalikdagi faoliyat, umumiy manfaatlar va maqsadlar bilan birlashgan kishilar guruhidir.

Kutish strukturasi – muayyan vaziyatlarda guruhning ayrim a'zolaridan qanday xulq-atvorni kutish kerakligi haqida guruhning bir necha yoki undan kam

katta qismining konsensualigi tufayli yuzaga keladi. Bu kutish, ayniqsa, guruhning alohida a'zolarining xatti-harakatlariga ijobiy, salbiy yoki neytral javoblarda seziladi.

Liberal boshqaruv ustubi – ish vazifalarini tanlashda va ularning faoliyatini nazorat qilishda qo'l ostidagilarni maksimal erkinlik bilan ta'minlash, hokimiyatdan kuchsiz foydalanish va boshqaruvchining tashkiliy ta'sirining kamligi bilan xarakterlanadi. Qaror qabul qilish usuli-bo'yusuvchilarning fikri bilan tasdiqlash va kelishish

Ma'muriy apparat – ma'muriy apparat tashkilotning asosiy resurslarini ajratishni amalga oshiradi, shuningdek faoliyat rejalarining bajarilishini nazorat qiladi. Ma'muriy apparat mutaxassislariga muhandislar, iqtisodchilar, huquqshunoslar, psixologlar va boshqalar kirishi mumkin. Ular o'z aniq yo'nalishlarida tashkilotdagi holat haqidagi ma'lumotlarni olish, qayta ishlash va tahlil qilish muammolarini hal qilish uchun mo'ljallangan; tahliiy ma'lumotlar, alohida funksional masalalarni hal qilish imkoniyatlari asosida ishlab chiqish; boshqaruv qarorlarini tayyorlash va ishlab chiqish; o'z yo'nalishlari bo'yicha boshqaruv qarorlarining bajarilish darajasini nazorat qilish. Ma'muriy apparat xodimlarining toifasi kotiblar, tipistlar, texniklar, laborantlar va boshqalardan iborat, ya'ni boshqaruv apparatida joriy buxgalteriya va idora ishlarini amalga oshiruvchilar. Ularning asosiy vazifasi boshqaruv faoliyatining axborot-texnik ta'minoti hisoblanadi.

Muammoli taslxislash – muammoli vaziyatning mazmunini aniqlash va tahlil qilishni o'z ichiga oladi, ya'ni. uning alomatlarini anglash va aniqlash (masalan, kam foyda, juda yuqori ishlab chiqarish xarajatlari, ziddiyatlar, xodimlar aylanmasi).

Muloqotning interaktiv tomoni – jarayonlarni ko'rib chiqadi o'zaro hamkorlikning yagona strategiyasini ishlab chiqishga qaratilgan. Bu tomon faqat shakl bilan chegaralanmaydi, tashqi ko'rinish, har bir tomonning muloqot motivlari va maqsadlari ham muhim ahamiyatga ega.

Muloqot – jonli va jonsiz tabiatdagi tizimlar o'rtasida axborot almashimib turadigan aloqa. Aloqa kanallarini rasmiy va norasmiy, vertikal (ko'tariluvchi va pasayuvchi) va gorizontallarga ajratish mumkin.

Motiv – muayyan maqsad bilan harakat qilishga undaydigan ehtiyoj.

Melanxolik – bu psixologik faoliyatning past darajasi, izolyasiya, ajralmaslik, harakatning susligi, nutqning cheklanganligi va tez charchash bilan tavsiflanadi. Melanxolik yangi muhitdan qo'rqadi, yangi odamlar bilan aloqa o'rnatishda

chalkashadi va yo'qoladi, ko'pincha yakka holda yopiladi, hayot qiyinchiliklariga og'riqli munosabatda bo'ladi. Melanxolik kishilar yuqori emotsional faolligi, his-tuyg'ularning chuqurligi va barqarorligi kuchsiz tashqi ifodasi bilan ajralib turadi. Ortiqcha talab qilmaydigan xotirjam vaziyatda u yuqori samaradorlik, o'ychanlik va mas'uliyatni namoyon etishi mumkin.

Menegment ilmiy – amaliy yo'nalish bo'lib, asosan iqtisodiy munosabatlarning bozor sharoitida tashkilotlarning samarali faoliyat ko'rsatishini ta'minlashga qaratilgan. Inglizcha "management" so'zi lotincha "maims" (qo'l) so'zining ildizidan kelib chiqadi. Bu atama rus tilida hech qanday analogga ega emas, garchi u ko'pincha "mencjment" va "mehnatni ilmiy tashkil etish" atamalarining sinonimi sifatida ishlatiladi.

Mustaqillik – o'z pozitsiyasini mustaqil ishlab chiqish va himoya qilishdir. Shaxsning guruh bilan hamjihatligini istisno qilmaydi, balki bosim tufayli emas, balki u bilan ongli kelishuv asosida.

Muloqotning asosiy shakllari:

1) bilvosita (bilvosita) – vositachilar orqali, telefon orqali, faks orqali, telegrammalar almashinuvi orqali va boshqalar.;

2) bevosita (kontakt) - subbatdoshlarning "yuzma-yuz" aloqaga kirishishi.

Hamma narsa amalga oshirilganini tekshiradi, hech narsa unutilmaydi, hech narsa javobsiz qolmaydi. Hammani o'z vaqtida ishlarini bajarishga majbur qiladi. Doimiy dolzarblik hissi sezadi va bu tuyg'uni boshqalarga uzatadi, ularni faol harakat qilishga undaydi. Kuchli xarakterga ega, o'z-o'zini nazorat qiladi. Ehtiyotsizlik va bo'shanganlikni yoqtirmaydi.

Munosabat - sub'yektning muayyan vaziyatga moyilligi (tayyorligi); sub'yekt psixikasi va xatti-harakati ko'rinishlarining ma'lum bir yo'nalishi; bo'lajak hodisalarni idrok etishga tayyorligi.

Menegment psixologiyasi – bu fanlararo ilmiy-amaliy yo'nalish sifatida qaralishi mumkin, uning maqsadi asosan bozor menementi tizimi sharoitida tashkilotlarning muammolarini o'rganish va hal etishga psixologik yordam berishdir.

Muloqotning perceptual komponenti – bu bir muloqot hamkorining boshqasining idrokidir. Bu boshqa shaxs obrazini shakllantirish jarayoni bo'lib, unga uning psixologik xususiyatlari va xulq-atvor xususiyatlari hamkorining jismoniy xususiyatlarini "o'qish" orqali erishiladi. Idrokning asosiy vazifasi-inson haqidagi taassurotni shakllantirishdir.

Muzokaralar odamlar o'rtasidagi aloqa vositasi bo'lib, har ikki tomon bir xil yoki qarama-qarshi manfaatlariga ega bo'lganda kelishuvga erishish uchun mo'ljallangan. Biznes sohasidagi muzokaralar, qo'lda tariqasida, shartnomalar, bitimlar, shartnomalar tuzishga qaratilgan.

Menagement psixologiyasi – bu fanlararo ilmiy-amaliy yo'nalish sifatida qaralishi mumkin, uning maqsadi asosan bozor menajmenti tizimi sharoitida tashkilotlarning muammolarini o'rganish va hal etishga psixologik yordam berishdir.

Muloqotning perseptual komponenti – bu bir muloqot hamkorining boshqasining idrokidir. Bu boshqa shaxs obrazini shakllantirish jarayoni bo'lib, unga uning psixologik xususiyatlari va xulq-atvor xususiyatlari hamkorining jismoniy xususiyatlarini "o'qish" orqali erishiladi.

Menejer – rasman jamoani boshqarish va uning faoliyatini tashkil etish vazifalari yuklatilgan shaxs. U o'z instansiyasini tayinlashdan (saylashdan, tasdiqlashdan) oldin guruh (jamo) faoliyati uchun qonuniy javobgardir va qo'l ostidagilarni ishlab chiqarish (ilmiy, ijodiy) faoliyatiga ta'sir ko'rsatishga sanksiya berish-jazolash va rag'batlantirish imkoniyatlarini qat'iy belgilab qo'ygan.

Maqom-rolli siyosat – jamiyat siyosiy tuzilishida shaxsiy va guruhviy mavqei va rolini oshirish uchun kurash.

Nizoni hal qilish-bu nizoning sabablarini bartaraf etmaydigan tomonlar o'rtasidagi qarama-qarshilikning keskinligini olib tashlashdir.

Norasmiy kommunikatsiyalar – bu tashkilotdan tashqariga chiqadigan va rasman tashkil etilganlarga to'g'ri kelmaydigan muloqotlardir.

Nizoli vaziyat – bu ikki yoki undan ortiq insonlar o'rtasida mavjud bo'lgan real va xayoliy qarama-qarshiliklar ustidan yuzlashish holatidir.

Nota'g'ri nisbat berilgan ziddiyat – bu uning haqiqiy "aybdori" (sub'yekti) qarama-qarshilikning "sahna ortida" bo'lishi va ziddiyat unga bevosita aloqador bo'lmagan ishtirokchilarni o'z ichiga olishi bilan bog'liq ziddiyatdir.

Noverbal aloqa vositalari – bu juda xilma-xildir. Asosiylariga quyidagilar kiradi: ko'rish, eshitish, taktil va faktor.

Nafrat – uning ehtiyojlari, manfaatlari va qadriyatlariga zid bo'lgan hodisaga qaratilgan qat'iy salbiy tuyg'u.

Norasmiy tashkilot – bu o'z-o'zidan odamlar jamoasidir.

Norasmiy tashkilot – bu shaxsiy tanlov va to'g'ridan-to'g'ri tashqi aloqalar bilan birlashtirilgan odamlar jamoasidir. Rasmiy tashkilot ichida ham, tashqarisida ham sodir bo'lishi mumkin.

Norasmiy guruh – qonuniy belgilangan maqomga ega bo'lmagan, manfaatlar, do'stlik va xayrixohlik yoki pragmatik foyda asosida ixtiyoriy ravishda Birlashgan haqiqiy ijtimoiy jamoa. Uning qiziqishlari professional yoki professional bo'lmagan yo'nalishga ega bo'lishi mumkin.

Nizoli xatti – harakatlar-nizoli ob'yektni qo'lga olish, ushlab turish yoki raqibni o'z maqsadlaridan voz kechishga yoki ulami o'zgartirishga majbur qilish maqsadida qarshi tomonga qaratilgan harakatlar.

Nizoli vaziyat – muayyan ziddiyatlar oqibatida yuzaga kelgan nizoli potensial sub'yektlar o'rtasidagi munosabatlarda ijtimoiy tanglikning o'sishi.

Ozchilik ta'siri – guruhning ozchiligi o'z qarashlarida izchilik, haqqoniyligiga ishonch va ko'pchilik orasidan tarafdorlarni jalb qila olish sharoitida eng ta'sirchandır.

Ongsiz intrapersonal ziddiyat – bu o'tmishda to'la hal etilmagan, xotirasi ongsiz darajada saqlanib qolgan va o'tmishga o'xshash sharoitlarda ixtiyorsiz ravishda qayta takrorlanadigan nizoli vaziyatlarga asoslangan ziddiyatdir.

Olfaktor aloqa vositalari – atrof-muhitning yoqimli va yoqimsiz hidlari: tabiiy va sun'iy inson hidlari.

Potensial ziddiyat – nizoning vujudga kelishi uchun real asoslar mavjud bo'lgan, ammo bir yoki ikki tomon hali turli sabablar tufayli uni ziddiyat sifatida anglab yetmagan holat.

Psixologik iqlimning asosiy omillari:

* ishni tashkil etish, baholash va rag'batlantirish shartlari;

* yetakchilik uslubi;

* jamoadagi munosabatlar (bitishuv, istiqbol);

* xodim salomatligi;

* oilalarda hissiy kayfiyat;

* hayotga umumiy munosabat (optimizm – pessimizm).

Proeksiya – shaxsning o'z fikr va motivlarini boshqalarga ong'li yoki ongsiz o'tkazishidir.

Psixooanaliz – psixologiyadan tashqarida eng taniqli soha bo'lib, u inson shaxsining tabiatini tushuntiradi. Bu Z.Freydning ikkita ta'limotiga asoslangan.

Psixologik iqlim – shaxslararo munosabatlarining sifat jihati boʻlib, samarali birgalikdagi faoliyat va guruhda shaxsning har tomonlama rivojlanishiga koʻmaklashuvchi yoki toʻsqinlik qiluvchi psixologik shart-sharoitlar majmui shaklida namoyon boʻladi; bu jamoaning tipik emotsional kayfiyatidir

Qiziqishlar – kasb tanlashga, jamoada maʼlum lavozimni egallashga va hokazolarga taʼsir koʻrsatuvchi bilim yoʻnalganlik shakli.

Qobiliyatlar – shaxsning muayyan faoliyat turlarini egallashga tayyorligini va ularning muvaffaqiyatli amalga oshirilishini ifodalovchi individual psixologik xususiyatlaridir. Qobiliyatlar faqat imkoniyat sifatida qaralishi lozim va uning amalga oshishi yoki oshmasligi koʻpgina shart-sharoitlarga, jumladan, boshqalarning bunga boʻlgan qiziqishiga, ismi tashkil etishga va hokazolarga bogʻliq.

Qattiq rejalarni belgilash-reja haqiqatga zid keladi, stressli vaziyat, rejalashtirmaslik istagi mavjud. Tabiatda ehtimoliy boʻlgan moslashuvchan rejalashtirishdan foydalanish tavsiya etiladi.

Ratsional kuch – birinchi navbatda muayyan sohadagi bilimlar yoki shaxsning qobiliyatlari orqali olinadi.

Rasmiy boʻlmagan tashkilot – tashkiliy muammolarni belgilanganidan boshqa yoʻllar bilan hal qilishga qaratilgan oʻz-oʻzidan aloqalar, munosabatlar va tadbirlar tizimi.

Rahbarlik uslubida rahbar shaxsining barcha eng muhim sifatleri – uning ijtimoiy yoʻnaltirilganligi, qadriyatli orientatsiyalari, axloqiy va irodaviy sifatleri namoyon boʻladi. Rahbarlik uslubi boshqaruvning barcha asosiy vazifalarini amalga oshirish usuliga, ayniqsa, qarorlarni qabul qilish usuliga taʼsir koʻrsatadi.

Rasmiy aloqa – kanallari maʼmuriy tashkil etiladi rasmiy tashkiliy tuzilmaga muvofiq va odamlarni vertikal va gorizontal ravishda ish jamoasida ulang.

Raqobat – hamkorni har qanday nuqtai nazarni qabul qilishga majbur qiladi. Boshqalarning fikri qiziqitmaydi. Bu boshqa bir sherik hukmronligi va yakuniy halokatga olib kelishi mumkin. Bu nizoning noqulay va samarasiz natijasidir, garchi raqobat qobiliyat va qobiliyatni ragʻbatlantirishi mumkinligini tan olish kerak. Raqobat koʻpincha oʻzingizga ortiqcha baho berib, raqibni mensimaganingizda yuzaga keladi. Uslub qisqa muddatli daromadga qaratilgan, munosabatlarni saqlab qolishga hissa qoʻshmaydi. Jamoada, menejer tomonidan foydalanilganda, u boʻysunuvchilarning tashabbusini bostiradi va munosabatlarining yomonlashuvi tufayli takroriy epidemiyalar ehtimoli boshlanadi. Tashkilotning mavjudligiga tahdid

soladigan yoki uning maqsadlariga erishishiga toʻsqinlik qiladigan vaziyatda foydalanilsa, samarali boʻlishi mumkin.

Raqobat – ijtimoiy nizoning bir turi (kurashning alohida turi) boʻlib, uning maqsadi foyda olish, kamyob tovarlar va boshqa imtiyozlarga ega boʻlishdir.

Rollararo ziddiyat – inson tomonidan ijro etiladigan turli ijtimoiy rollar talablari oʻrtasidagi ziddiyat holati.

Rahbar – oʻz shaxsiy vakolati (norasmiy rahbar) yoki mavqei (rasmiy rahbari) tufayli boshqa ishtirokchilarning ongi va xulq-atvoriga sezilarli taʼsir koʻrsatadigan guruh aʼzosi.

Ragʻbat atributiga ega boʻlgan kishilar – harakat qaratilgan obʼyektda yuz bergan narsaning sababini yoki oʻzida koʻradi.

Rejalashtirish – bu tashkilotning maqsadlari va ularga erishish vositalarini aniqlash jarayonidir.

Realizator – Yaratuvchi. Guruh rahbari aniq vazifani bajarishda guruh vazifalarini muhokama qilishda gʻoyalar, maqsadlar va amaliy fikrlarni birlashtirishga intiladi. Faqat natijalar uni ishonitirishi mumkin.

Resosializatsiya – shaxs yoki ijtimoiy guruhning boshqa madaniyatga majburiy (majburiy) integratsiyalashuvi.

Rigidlik-psixologiyada – oʻzgargan vaziyatda idrok va tasavvurlarni qayta qurishdagi qiyinchiliklar, xulq-atvorda moslashuvchanlikning yoʻqligi.

Rahbarlik uslubi – rahbarning shaxsiy ishi psixologik vositalari, metodlari, koʻnikmalari, usullari, usullari, shuningdek, rahbarlik jarayonida boshqalar bilan munosabatlarining oʻziga xos barqaror individual tizimidir.

Menejer uslubi oʻz faoliyatining mahsuli boʻlib, u oʻrgangan ijtimoiy tajribaning individual xususiyatlari bilan belgilanadi. Shu bilan birga vaziyatga qarab faoliyatning individual uslubi boshqaruv faoliyatining samaradorligi nuqtai nazaridan optimal boʻlmasligi mumkin. Koʻpincha iqtisodiy adabiyotlarda demokratik va direktiv uslublar qarama-qarshi qoʻyiladi.

Sababiy atributsiya – bu boshqa shaxsning harakatlari va his-tuygʻularini talqin qilish mexanizmi, subʼyektning kuzatilayotgan xatti-harakati sabablarini aniqlash istagi. Har bir inson oʻz odatiy sababiyat sxemalarini yaratadi, yaʼni boshqa shaxsning harakatlarini tushuntiradi.

Siyosiy ziddiyat – insonlarning hokimiyat va hokimiyat munosabatlariga qarshi turishi.

Siyosiy madaniyatlar to'qnashuvi – siyosiy taraqqiyotning turli siyosiy qadriyatlari, normalari, urf-odatlari, an'analari va maqsadlari to'qnashuvi.

Soxta ziddiyat – ob'yekt (lar) vaziyatni ziddiyat sifatida qabul qiladigan holat, garchi qarama-qarshilikning haqiqiy sabablari bo'lmas-da.

Siyosiy madaniyat – siyosiy tizim faoliyatining qonun va qoidalari haqidagi ko'nikmalar, g'oyalari va bilimlarning qadriyat-me'yoriy tizimidir.

Satmlashish shart – agar tomoshabinlar tanish bo'lsa, o'tgan uchrashuvning qulay taassurotlari haqida so'zlab bering, so'zga ko'rsatilgan qiziqish uchun tinglovchilarga rahmat.

Stereotip – ijtimoiy ob'yekt (shaxs, guruh, hodisa va boshqalar)ning nisbatan barqaror obrazidir.

Stereotipizatsiya – bu ijtimoiy guruh xususiyatlarini unga kengaytirish orqali boshqani idrok etish va baholashdir.

Stress-qiyin (ekstremal) vaziyatlarda yuzaga keladigan ruhiy (hissiy) zo'riqish holati.

Stimul-tashqi muhitning o'zgarishi, reaksiya esa organizmning stimulg bo'lgan javobidir. Psixologiyaning vazifasi reaksiyadan ehtimoliy qo'zg'atuvchini aniqlash va qo'zg'atuvchidan ehtimoliy reaksiyani bashorat qilishdan iborat. Stimullarni o'zgartirish va mustahkamlash orqali siz insonni kerakli xatti-harakatga undashingiz mumkin.

Sanguine – yuqori faoliyat, energiya, harakatlarning jonkuyarligi va boy yuz ifodalari bilan ajralib turadi. Tez muvaffaqiyasizliklar va muammolar girdobidan omon qolish uchun nisbatan oson, atrofdagi voqealarga javob beradi. Kirishimli, muammoli vaziyatlarda yetarli va konstruktiv reaksiyaga kirishadi. Qiyin vaziyatda u boshqalarga nisbatan quvnoqlik, ishonch qozonish, boshqalarga ijobiy ta'sir ko'rsatish, ularning kayfiyatini ko'tarish ehtimoli ko'proq.

Strategik maqsadlar-tashkilotning kelajakdagi holatini tavsiflovchi umumiy bayonotlar.

Strategik rejalar-kompaniya o'zining strategik maqsadlariga erishish uchun (5 yilgacha) amalga oshirmoqchi bo'lgan harakatlarni belgilaydi.

Strategik rejalashtirish-bu kompaniyaning tashqi muhitdagi eng yaxshi raqobat pozitsiyasini ta'minlash va uning maqsadlariga erishish uchun mo'ljallangan strategiyani shakllantirish va amalga oshirish bo'yicha harakatlar va qarorlar majmuidir.

Boshqaruvning o'zi ma'lum bir ob'yektga maqsadli ta'sir ko'rsatishdir. Yetakchilik va boshqaruv yaqin, lekin bir xil tushunchalar emas. Odamlarga va texnologik jarayonlarga ta'sir qilish vositalarini boshqarish, faqat odamlarga ta'sir qilish vositalarini boshqarish.

Super Ego – aslida insonning axloqiy tamoyillari bo'lib, u uchun muayyan xatti-harakatlarning qabul qilinishi yoki qabul qilinmasligini aniqlaydi. Freyd shuningdek, "Super-Ego"ning uchta funksiyasini aniqladi: vijdon, o'z-o'zini kuzatish va idealarning shakllanishi.

Tinglovchilarning roziligini ifoda – iltifot, samimiy bo'lsa, har doim xayrixoh javob chiqaradi. Har doim iltifotning sababi bor: vakolat, e'tibor, qiziqish, qiziqish va boshqalar.

Tasodifiy ziddiyat – anglashilmovchilik yoki tasodifiy tasodif tufayli yuzaga kelgan ziddiyat.

Tashkilot – umumiy maqsadlar, manfaatlar va dasturlar asosida harakat qiluvchi shaxslar va guruhlarining tabaqalashtirilgan va o'zaro tartiblangan birlashmasi. Rasmiy va norasmiy tashkilotlar o'rtasida farq bor.

Tashkiliy boshqaruv – bu tashkilotda boshqaruv funksiyalarini bajarish uchun boshqaruv faoliyatining maxsus tashkil etilgan turi bo'lib, boshqaruv xodimlari tomonidan amalga oshiriladi, ularga shu maqsadda tegishli vakolat va majburiyatlar yuklatiladi. Tashkiliy boshqaruvning asosiy maqsadi tashkilotning samarali faoliyat yuritishini va uning oldida turgan vazifalarni optimal hal etishni ta'minlashdan iborat. Boshqaruv faoliyatining mahsuli - tashkilotni zarur rejimda ishlashi uchun zarur bo'lgan boshqaruv qarorlari va amaliy harakatlardir. Tashkiliy boshqaruv - boshqaruv faoliyatining o'ziga xos tarzda tashkil etiladigan turi. Buni tashkiliy boshqaruvning boshqaruv ishlarining ixtisoslashgan shakllari: yig'ilishlar, va boshqalar orqali amalga oshirilishi deb tushunish kerak. Shuningdek normativ-ma'muriy hujjatlar (buyruq, farmoyish, ish tavsiflarini ishlab chiqish, faoliyat to'g'risidagi Nizom, ish rejalari va boshqalar).

Tashkilotchi yoki bosh shtab – qabul qilingan qarorlar va ishlab chiqilgan strategiyalarni aniq belgilangan, aniq va real vazifalarga aylantiradi. Amaliy vazifalar tashkilotchisi.

Tashkilot – bu umumiy maqsad yoki maqsadlarga erishish va birgalikdagi faoliyatni tartibga solish uchun boshqaruv sub'yekti tomonidan ongli ravishda muvofiqlashtirilgan odamlar guruhining (ikki yoki undan ortiq) birlashuv shaklidir.

Faoliyat maqsadlari va shart-sharoitlariga qarab, ijtimoiy boshqaruvdagi shaxslar boshqaruv sub'yektlari va ob'yektlari sifatida harakat qiladilar. Tashkilot elementlari: kamida ikki kishining mavjudligi, maqsad birligi, birgalikdagi ish. Rasmiy tashkilot ma'muriy-huquqiy maqomga ega bo'lib, shaxsni shaxssiz funksional munosabatlar va xulq-atvor normalariga bog'liq qilib qo'yadi.

Taqdim etish – maqsadli ta'sir sub'yektiga qabul qilish va ta'sir qilish.

To'g'ridan – to'g'ri zo'ravonlik-sub'yektning ob'yektiga bevosita ta'siri unga zarar yetkazish va (yoki) uning harakatlarini cheklash uchun.

Tashkilot funksiyasining psixologik xususiyatlari – tashkil qilish muayyan tuzilmani yaratish. Tashkilot funksiyasini amalga oshirish bilan bog'liq holda yuzaga keladigan psixologik muammolarning sabablari:

- 1) tartibga solish. Mayda tartibga solish samarali nazorat o'rnini bosadi va quyidagidagi huquqlarning buzilishiga, javobgarlik eroziyasiga olib keladi;
- 2) tashkilotda ortiqcha markazlashish. Har qanday boshqaruv usullarini qo'llashning ortiqchaligi tashkiliy-psixologik oqibatlariga, xususan, ta'sirning qadrsizlanishiga, xodimlarning o'z faoliyati motivatsiyasining pasayishiga olib keladi;
- 3) noto'g'ri hujjatlar. Normativ-huquqiy hujjatlar bo'limlar faoliyati doirasini aniq belgilab bermasligi mumkin. Ish tavsiflari huquq, burch va mas'uliyat bo'limlarini to'liq tasvirlamaydi;
- 4) tashkilotning rivojlanish dinamikasini hisobga olmaslik. Menejer muayyan harakatlar doirasiga ega bo'lishi kerak.

Tartibga solishning psixologik xususiyatlari – tartibga solish rahbarlik va muvofiqlashtirish orqali amalga oshiriladi. Optimal me'yoriy ta'sirlarni ta'minlash bo'yicha ko'rsatmalar:

- 1) ta'sirni minimallashtirish (minimal ta'sirlar bilan maksimal samaraga erishish kerak);
- 2) tizimli ta'sir (tartibga solinadigan jarayonni yaxlit tizim doirasida ko'rib chiqishni o'z ichiga oladi);
- 3) ta'sirning murakkabligi (muayyan xodimning motivatsiyasi strukturasi to'liq aks ettiruvchi rag'batlardan foydalanishdan iborat);
- 4) ta'sirning izchilligi (qo'llaniladigan stimullar bir-biriga zid bo'lmash kerak, deb ta'kidlaydi). Tartibga solish samaradorligini kamaytirish tartibga solish tamoyillarining buzilishi bilan bog'liq. Tartibga solish samaradorligini pasaytiruvchi

omillar orasida alohida o'rinni ta'sirning bevositaligi (hodisalarni kechiktirish yoki oldindan sezish) egallaydi. Ko'pgina muammolar turli boshqaruv usullaridan foydalanishning psixologik oqibatlarini yetarlicha prognoz qilish bilan bog'liq. Ijtimoiy va psixologik usullar yetarli qo'llanilmaydi.

Tartibga solishning psixologik xususiyatlari – tartibga solish rahbarlik va muvofiqlashtirish orqali amalga oshiriladi. Optimal me'yoriy ta'sirlarni ta'minlash bo'yicha ko'rsatmalar:

- 1) ta'sirni minimallashtirish (minimal ta'sirlar bilan maksimal samaraga erishish kerak);
- 2) tizimli ta'sir (tartibga solinadigan jarayonni yaxlit tizim doirasida ko'rib chiqishni o'z ichiga oladi);
- 3) ta'sirning murakkabligi (muayyan xodimning motivatsiyasi strukturasi to'liq aks ettiruvchi rag'batlardan foydalanishdan iborat);
- 4) ta'sirning izchilligi (qo'llaniladigan stimullar bir-biriga zid bo'lmash kerak, deb ta'kidlaydi). Tartibga solish samaradorligini kamaytirish tartibga solish tamoyillarining buzilishi bilan bog'liq. Tartibga solish samaradorligini pasaytiruvchi omillar orasida alohida o'rinni ta'sirning bevositaligi (hodisalarni kechiktirish yoki oldindan sezish) egallaydi. Ko'pgina muammolar turli boshqaruv usullaridan foydalanishning psixologik oqibatlarini yetarlicha prognoz qilish bilan bog'liq. Ijtimoiy va psixologik usullar etarli qo'llanilmaydi.

Tavakkalchilik – biror faoliyatning vaziyatli xarakteristikasi bo'lib, uning natijasining noaniqligi va ehtimoliy nojo'ya oqibatlaridan iborat.

Tekistash – o'z manfaatlarini rad etish. Bu xatti-harakatning sababi "yaxshi niyat ishorasi" qilish, kelajak uchun sherikning foydasiga g'alaba qozonish, ziddiyatning avj olishiga yo'l qo'ymaslik, to'g'rilik "dushman" tomonida ekanligini anglash istagi bo'lishi mumkin. Bunday rozilik qisman va tashqi bo'lishi mumkin. Kelishmovchilik sub'yekti insonga munosabatdan ko'ra kamroq qiymatga ega bo'lsa, buni amalga oshirish oqilona. Qo'l ostidagilarni samarali boshqarish uchun bu strategiya hukmron bo'lmash kerak.

Turg'unlik – rivojlanish qobiliyatini yo'qotish.

Tartibiy zo'ravonlik – odamlarning ehtiyojlari va manfaatlariga putur yetkazadigan muayyan shart-sharoitlarni yaratishdir.

Ta'sir tuzilmasi shu guruh shaxslarning ikki toifasi: o'z istaklarini e'lon qilganlar va bu istaklarni bajarganlarning o'zaro munosabatlari asosida shakllanadi.

Jamoada deyarli har doim o'z irodasini boshqalarga yuklaydigan odamlar bor va har doim bo'ysunadiganlar bor.

Tolerantlik – bironing turmush tarzi, fikri, xatti-harakati, qadriyatlar va boshqalar uchun tolerantlik.

Tashqi odam – o'z hayotida yuz beradigan hamma narsani tashqi sabablar bilan tushuntirishga intiladigan odam.

Unprogrammed – bu uchta yondashuvdan biriga asoslangan variantlarning ko'pligida tanlangan psixologik jarayon: intuitiv, oqilona va hukmga asoslangan.

Ustunlik – muhim parametrdan kuzatuvchidan ustun bo'lgan shaxs u tomonidan ancha yuqori va boshqa muhim parametrlarda baholanganda.

Vertikal siyosiy ziddiyat – “hokimiyat-jamiyat” chizig'i bo'ylab yuz beradigan ziddiyat.

Vertikal aloqa – axborot oqimining pastga tushishi bilan aloqa “yuqoridan pastga” yo'naltirilgan, ya'ni boshqaruvdan qo'l ostidagilarga, boshqaruvning yuqori bo'g'inlaridan quyi bo'g'inlarigacha. Odatda, uning samaradorligi past bo'ladi: axborotning faqat 20-25% i ishchilarga buzilmasdan etib boradi va to'g'ri tushuniladi. Har bir uzatish bog'larni kiruvchi axborotning 30% gacha “oladi”. Yuqoriga qarab muloqot oqimi “pastdan”, mehnat jamoasining bevosita a'zolaridan tortib menejerlar, o'rta va yuqori darajali menejerlarga yo'naltiriladi. Tashkilot rahbarlari ishchilar tomonidan ularga yuborilgan ma'lumotlarning 11% dan ko'pini olmaydilar. Bundan tashqari, amaliyot shuni ko'rsatadiki, bu oqimda mavjud bo'lgan ma'lumotlar eng kam tahlil qilinadi.

Vakillik – ilgari idrok qilingan ob'jekt yoki hodisaning tasviri yoki mahsuldor tasavvur orqali yaratiladi.

Vaziyatli yondashuv – menejer vaziyatga qarab harakat qiladi va hal qilinishi kerak bo'lgan maqsad va vazifalarni bir-biridan ajratmaydi. Maqsad jarayon emas, balki aniq ko'rsatilgan va mahsulotga qaratilgan bo'lishi kerak.

Xolis tanqidchi – guruhning asossiz reja bilan olib ketilishiga va noto'g'ri yo'ldan ketishiga yo'l qo'ymaydi. Muvozanatli va xolis tahlilchi. Tanqidga muhabbatdan emas, balki argumentlarda xato yoki rejalarda noto'g'ri hisob-kitob ko'rganligi uchun tanqid qiladi. Qaror qabul qilishda sekin, shoshilishni yoqirmaydi. Flegmatik va salqin bo'lishi kerak. U juda katta hajmdagi murakkab bosma materiallarni o'zlashtirishga, o'zlashtirishga va izohlashga qodir. Uning hukmlari deyarli hech qachon noto'g'ri.

Xotira – o'tgan tajribani tashkil etish va saqlab qolish, uni faoliyatda qayta qo'llash imkonini berish jarayonlari. Xotira predmetning o'tmishini uning bugungi kumi va kelajagi bilan bog'laydi va eng muhim bilish funksiyasidir. Xotiraning turli turlari mavjud: motor, hissiy, majoziy, og'zaki va mantiqiy. Xotirani psixologik tahlil qilishda uning inson shaxsining ajralmas tarkibiy qismi ekanligini hisobga olish muhim ahamiyatga ega. Insonning ehtiyojlari va motivlari o'zgarгани sari insonning o'tmishiga bo'lgan munosabati o'zgarib borishi mumkin, shunda bilishning turli jihatlari inson xotirasida turlicha saqlanib qolishi mumkin.

Xizmat - do'stona muloqot – hamkasblar o'rtasidagi ma'muriy va axloqiy me'yorlarga asoslangan muloqotdir.

Xafsizlik – maqsadga erishish yo'lida uchragan yengib bo'lmaydigan qiyinchiliklardan kelib chiqadigan ruhiy holat; muvaffaqiyatsizlik tajribasi.

Xarakter – shaxsning birligi va shaxsdagi tipik holatni ifodalovchi barqaror insoniy xususiyatlar majmuidir. Xarakter guruhlariga ajratish mumkin bo'lgan bir qator xususiyatlardan iborat. Bular aqliy (kuzatish, hukm chiqarish, aqlning moslashuvchanligi); hissiy (ishonch, quvnoqlik, quvnoqlik); irodali (maqsadga muvofiqlik, mustaqillik, tashabbuskorlik); axloqiy (halollik, insoniylik, rostgo'ylik, burch hissi, kollektivizm va boshqalar.) xususiyatlar.

Xolerik – faol, baquvvat, tez, o'tkir, o'tmas, chegaralanmagan. Ruhiy o'zgarishlarga moyil, qisqa muddatli, hissiy buzilishlarga moyil. U juda qiyinchiliksiz hayotning yangi sharoitlariga kiradi, boshqalar, begonalalar bilan osongina aloqada bo'ladi. U ish bilan shug'ullana oladi, ammo keyin tezda sohib ketishi mumkin. Xolerik tomonidan yuklanadi silliq harakatlar, sekin va tinch sur'atlar. U ehtiros, konsentratsiya, yetakchilik va yuqori rolli faoliyat talab qilinadigan joyda samarali.

Yoqtirishlar tuzilishi – guruh a'zolarining bir-biriga turli darajadagi simpatiya, antipatiya yoki befarqlik bilan munosabatda bo'lishi bilan belgilanadi.

Guruhda umumiy yetakchilik quyidagi tarkibiy qismlardan iborat: hissiy, biznes va axborot.

Ziddiyat – oppozitsiyaga yo'naltirilgan maqsadlar, manfaatlari, pozitsiyalar, fikrlar yoki oppozitsiya yoki o'zaro ta'sir sub'yektlarining qarashlari to'qnashuvi.

Ziddiyatning tuzilishi – bu integral tizimni tashkil etuvchi ziddiyatning barqaror elementlari majmuidir.

Ziddiyat evolyusiyasi – nizoning oddiydan murakkabroq shakllarga bosqichma-bosqich rivojlanish jarayoni.

Ziddiyatning genezisi – ziddiyatning kelib chiqish payti, yuzaga kelishi va keyingi rivojlanish jarayoni.

Ziddiyatli munosabat – gumon qilinayotgan ziddiyatda muayyan tarzda harakat qilishga moyillik (tayyorlik).

O'z-o'zini qadrlamaslik qonuni – inson o'zini yetarli darajada baholaydi-ayrim yo'llar bilan kamsitadi, ayrim yo'llar bilan ortiqcha baho beradi.

O'z-o'zini saqlash qonuni – uning ma'nosi shundaki, boshqaruv faoliyati sub'yekti ijtimoiy xulq-atvorining yetakchi motivi uning shaxsiy ijtimoiy mavqei, o'z-o'zini saqlab qolishidir.

G'oyalari generatori – original g'oyalar bilan fikrlar, va takliflar. Uning g'oyalari o'ziga xosligi bilan ajralib turadi. Murakkab masalalarni yechishda muammoga butunlay yangicha yondashuvni topish mumkin.

Shaxslararo ziddiyat – o'zaro munosabatlari jarayonida shaxslarning to'qnashuvi, sababi mos kelmaydigan (o'zaro eksklyuziv) ehtiyojlar, manfaatlar, qadriyatlar, maqsadlar yoki shaxsiy antiipatiyalar.

Shaxsi – "shaxsi" ingliz tilida lotincha "shaxsi" kelgan.

Shaxs – ijtimoiy rivojlanish hodisasi, ong va o'z-o'zini anglash bilan konkret tirik inson. Shaxs shaxsning muayyan jamiyat, tarixiy davr, madaniyat, fan va shu kabilarga bo'lgan munosabatini ifodalaydi. Inson shaxsining sifati va miqyosi inson o'rganadigan va birikadigan qadriyatlarining sifati va ko'lamiga bog'liq.

Shaxsiy atributsiya – bu har qanday vaziyatda, sodir bo'lgan narsalarning aybdorini topishga moyil bo'lgan, ma'lum bir shaxsga sodir bo'lgan narsalarning sababini belgilaydigan odamlardir.

Shaxsning yo'nalganligi – uning faoliyatini yo'naltirib turuvchi, mavjud vaziyatlardan nisbatan mustaqil bo'lgan barqaror motivlar majmuidir.

Shaxs xususiyatlari – stress qarshilik, ustunlik qobiliyati, g'alaba qozonish uchun orzu, o'z-o'zini ishonch, ijod, hissiy muvozanat, mas'uliyat, korxon, mustaqillik, kamtarlik, qat'iyat, qattiq qo'llik.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. L.K.Averchenko, G.M.Zalesov va b.. Boshqaruv Psixologiyasi. Ma'ruzalar to'plami. – M.: INFRA – M., 2000
2. M.I.Basakov Xodimlar boshqaruvi. Ma'ruzalar to'plami. – Rostov n/D: / Per. s angl. M., 2001.
3. M.Vudkok, D.Frensis Tinchlik boshqaruvchisi: amaliyotchi rahbar uchun-mashg'ulotlardagi faoliyat elementlari. M., 2003.
4. R.L.Krichevskiy, Agar Siz – boshqaruvchi bo'lsangiz. Kunlik mashg'ulotlardagi faoliyat elementlari. M., 2003.
5. M.X.Meskoi, M.Albert, F.Xedouri Boshqaruv asoslari / Per. s angl. M., 2012.
6. N.A.Nekrasov Boshqaruvchi turlari – boshqaruv uslublari. / 2012 y.
7. I.D.Ladanov Amaliy boshqaruv: Zamonaviy biznes sirlari. M., 2012.
8. Ch.I.Meskon, M.Albert, F.Xedouri Boshqaruv asoslari. M., 2002.
9. P.V.Shemetov Ilmiy boshqaruv elementlari. Novosibirsk, 2002.
10. N.N.Veresov Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma. Voronej: Izd-vo NPO «MODEK» 2006.
11. M.A.Guliev Ijtimoiy va boshqaruv psixologiyasi: o'quv qo'llanma - Rostov n/D Feniks, 2009.
12. E.S.Jarikov Boshqaruv psixologiyasi. — M., 2002.
13. V.Zigert, L.Lang Ziddiyatlarsiz boshqaruv. — M., 2010.
14. T.S.Kabachenko Boshqaruv psixologiyasi — Mn., 2006.
15. V.I.Dolgoval, G.Yu.Goleva Emotsional turg'unlik asosiy kompetensiya sifati: monografiya. – Chelyabinsk: Izd-vo «ATOKSO», 2010. – 184 b.
16. D.I.Muqumova, B.R.Muqimov, M.X.Baybaeva, Integrativ-pedagogik faoliyatdagi model va mexanizmlar/ Ilmiy mulqot: zamonaviy innovatsiya. 2016. № 3-2 (46). B. 52-56. <https://elibrary.ru/item.asp?id=25666793>.
17. D.A.Mустафоева Для развития педагогической компетентности преподавателей технических дисциплин. «Global science and innovations 2020: central asia» Нур-Султан Казахстан, № 3(1). 2020 г. № 1. с.46-49
18. D.A.Mустафоева Профессионально-педагогическая компетентность учителя профессионального образования. "Журнал научных и прикладных исследований", 2016, Россия, № 11, с.4-8.
19. Д.И.Мукумова, Б.Р.Мукумов. Психология управления. Учебное пособие – Т.: 2020. с.350. ТИИИМСХ.
20. Д.А.Мустафоева, Д.И.Мукумова. ТИИИМСХ Т-2018. с.24.
21. Д.И.Мукумова, Н.Т.Макудова, З.С.Мирходжаева Гуманизация образования как важнейший социально-педагогический и психологический принцип/ Высшая школа. 2017. №6. с.48-49. <https://elibrary.ru/item.asp?id=28863406>

Dilrabo Inatovna Muqumova
Alisher Asatullayevich Jumanov
Sevara Boxodir qizi Yarova

BOSHQARUV PSIXOLOGIIYASI

(Izohli lug'at)

Uslubiy qo'llanma

Muharrir: M.Mustafayeva

Bosishga ruxsat etildi: 21.06.2022 y. Qog'oz o'lchami: 60x84 - 1/16

Hajmi: 2,0 bosma tabaq, 10 nusxa. Buyurtma № 0166

"TIQXMMMI" MTU bosmaxonasida chop etildi.

Tashkent-100000. Qori-Niyoziy ko'chasi 39 uy.