

SOHAVIY TERMINOLOGIYA VA BOSHQARUV PSIXOLOGIYASI

Norboyeva Dilafruz Jumakulovna,

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti

O'zbek tili va adabiyoti kafedrasida katta o'qituvchisi

norboyevadilafruz73@gmail.com

Mamanazarova Charos Qaxramon qizi,

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti

Bank-moliya xizmatlari fakulteti BI-125 guruh talabalari

mamanazarovacharos44@gmail.com

Hamroqulova Shabnam Xamzajonovna,

hamroqulova07@gmail.com

Annotatsiya. Mazkur maqolada sohaviy terminologiya va boshqaruv psixologiyasining zamonaviy tashkilotlar faoliyatidagi o'rnini keng va chuqur tahlil qilinadi. Terminlarning shakllanish jarayoni, ularning aniqligi, standartlashuvi hamda amaliy qo'llanilishi yoritiladi. Shuningdek, boshqaruv jarayonida psixologik omillar — motivatsiya, liderlik, kommunikatsiya va inson omilining ahamiyati keng ko'rib chiqiladi. Tadqiqotda terminologik aniqlik va psixologik yondashuvlarning tashkilot samaradorligiga ta'siri misollar asosida izohlanadi. Zamonaviy raqamli muhitda terminologiya va psixologik boshqaruv uyg'unligining ahamiyati alohida yoritiladi.

Kalit so'zlar: sohaviy terminologiya, boshqaruv psixologiyasi, liderlik, kommunikatsiya, motivatsiya, inson omili, samaradorlik.

Аннотация. В статье подробно анализируются отраслевая терминология и психология управления в деятельности современных организаций. Рассматриваются процессы формирования терминов, их точность и стандартизация, а также психологические аспекты управления. Особое внимание уделяется влиянию цифровой среды на управленческие процессы.

Ключевые слова: отраслевая терминология, психология управления, лидерство, коммуникация, мотивация, эффективность.

Annotation. This article provides a comprehensive analysis of sectoral terminology and management psychology in modern organizations. It examines the formation, accuracy, and application of terminology, as well as psychological factors influencing management processes. Special attention is given to the role of digital transformation in enhancing organizational efficiency.

Keywords: sectoral terminology, management psychology, leadership, communication, motivation, efficiency.

Kirish. Zamonaviy globallashtirish va raqamli iqtisodiyot sharoitida tashkilotlar faoliyati keskin o'zgarib, boshqaruv jarayonlari tobora murakkablashib bormoqda. Raqobatning kuchayishi, texnologiyalarning tez yangilanishi va bozor talablarining o'zgaruvchanligi tashkilotlardan tezkor va samarali qarorlar qabul qilishni talab etmoqda. Bunday murakkab sharoitda muvaffaqiyatga erishish uchun nafaqat iqtisodiy va texnik bilimlar, balki sohaviy terminologiyani mukammal bilish va boshqaruv psixologiyasini chuqur tushunish zarur hisoblanadi. Ayniqsa, global bozor sharoitida turli mamlakat va madaniyat vakillari bilan ishlash jarayonida yagona terminologik tushuncha va psixologik moslashuv muhim ahamiyat kasb etadi [1;67].

Sohaviy terminologiya — bu ma'lum bir kasb yoki faoliyat yo'nalishiga oid maxsus tushunchalar tizimi bo'lib, u professional kommunikatsiyaning asosini tashkil etadi. Terminlar nafaqat axborotni yetkazish vositasi, balki bilimlarni tizimlashtirish va boshqaruv jarayonlarini optimallashtirishning muhim instrumenti hamdir. Terminlarning yagona standart asosida qo'llanilishi tashkilot ichida tushunmovchiliklarni kamaytiradi va ish unumdorligini oshiradi. Shu bilan birga, terminologiya tashkilot ichidagi bilimlarni saqlash va uzatishning ham muhim vositasi bo'lib xizmat qiladi [2;45].

Adabiyotlar tahlili. Mazkur tadqiqotda boshqaruv psixologiyasi va sohaviy terminologiyaga oid mahalliy hamda xorijiy ilmiy manbalar o'rganildi. Xususan, Peter Drucker boshqaruv samaradorligi va menejment amaliyoti haqidagi qarashlari, Stephen Robbinsning tashkiliy xulq-atvor bo'yicha ilmiy yondashuvlari tahlil qilindi. Shuningdek, Abraham Maslowning motivatsiya nazariyasi, Daniel Golemanning emotsional intellekt konsepsiyasi hamda Henry Mintzberg va Edgar Scheinning tashkilot madaniyati va liderlikka oid qarashlari asos sifatida foydalanildi. Adabiyotlar tahlili sohaviy terminologiyaning aniqligi va psixologik boshqaruv omillari tashkilot samaradorligini oshirishda muhim ahamiyat kasb etishini ko'rsatdi.

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqot kompleks yondashuv asosida olib borildi. Ilmiy adabiyotlarni o'rganishda monografik va tahliliy usullardan foydalanildi. Taqqoslash metodi orqali turli tashkilotlardagi boshqaruv jarayonlari va terminologik tizimlar qiyosiy tahlil qilindi. Shuningdek, so'rovnoma, kuzatish va statistik tahlil usullari yordamida motivatsiya, kommunikatsiya va boshqaruv samaradorligi o'rtasidagi bog'liqlik aniqlandi.

Tahlil va natijalar. Amaliy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, terminologik aniqlik mavjud bo'lgan tashkilotlarda ish samaradorligi 20–30% ga yuqori bo'ladi. Bu esa kommunikatsiya sifati bilan bevosita bog'liq. Terminlarning noto'g'ri talqin qilinishi esa loyihalarning kechikishiga, resurslarning noto'g'ri taqsimlanishiga va moliyaviy yo'qotishlarga olib keladi. Bundan tashqari, bunday holatlar jamoa ichida ishonchsizlik va tushunmovchiliklarni kuchaytirishi mumkin [1;89].

Boshqaruv psixologiyasi tashkilot ichidagi insonlarning xulq-atvori, hissiyotlari va ijtimoiy munosabatlarini o'rganadi. Psixologik omillar — motivatsiya, stress, ishga bo'lgan qoniqish darajasi — tashkilot natijadorligining muhim determinantlari hisoblanadi. Zamonaviy yondashuvlarda inson kapitali asosiy strategik resurs sifatida qaralmoqda va unga investitsiya kiritish tashkilot rivojlanishining muhim omiliga aylanmoqda [3;52].

Motivatsiya tizimi samarali tashkil etilgan muhitda xodimlarning ish unumdorligi sezilarli darajada oshadi. Moddiy rag'batlantirish bilan bir qatorda nomoddiy omillar — e'tirof, martaba o'sishi, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash ham muhim rol o'ynaydi. Maslou nazariyasiga ko'ra, inson ehtiyojlari bosqichma-bosqich qondirilganda yuqori natijaga erishiladi. Shu bois tashkilotlar xodimlarning individual ehtiyojlarini hisobga olgan holda motivatsiya strategiyalarini ishlab chiqishi zarur [3;74].

Liderlik masalasi zamonaviy boshqaruvning markaziy tushunchalaridan biri hisoblanadi. Transformatsion liderlik modeli xodimlarni ilhomlantirish, innovatsion fikrlashni rivojlantirish va jamoaviy ruhni mustahkamlashga xizmat qiladi. Bunday yondashuv rahbar va xodimlar o'rtasida ishonchni oshiradi hamda tashkilotning uzoq muddatli rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi [2;101].

Kommunikatsiya jarayoni boshqaruvning asosiy funksiyalaridan biri bo'lib, u axborot almashish, muvofiqlashtirish va nazoratni ta'minlaydi. Samarali kommunikatsiya mavjud bo'lgan tashkilotlarda xatolar kamayadi, ish jarayoni tezlashadi va jamoa ichidagi ishonch mustahkamlanadi. Bundan tashqari, ochiq kommunikatsiya madaniyati xodimlarning faol ishtirokini rag'batlantiradi va jamoaviy qaror qabul qilishni kuchaytiradi [4;63].

Raqamli transformatsiya sharoitida masofaviy boshqaruv, virtual jamoalar va onlayn platformalar keng qo'llanilmoqda. Bu esa yangi terminologik birliklar va yangi psixologik yondashuvlarni talab etadi. Masalan, "remote work", "digital leadership", "virtual team" kabi tushunchalar amaliyotda keng qo'llanilmoqda. Shu bilan birga, masofaviy ish jarayonida xodimlarning motivatsiyasini saqlab qolish va jamoaviy ruhni mustahkamlash alohida e'tibor talab qiladi [5;28].

Mazkur tadqiqot kompleks yondashuv asosida olib borildi. Monografik tahlil yordamida ilmiy adabiyotlar o'rganildi, analitik usul orqali muammolar tahlil qilindi, taqqoslash usuli bilan turli tashkilotlar faoliyati solishtirildi. Statistik tahlil orqali motivatsiya va samaradorlik o'rtasidagi bog'liqlik aniqlangan. So'rovnoma va kuzatish usullari orqali amaliy ma'lumotlar to'plandi. Bundan tashqari, eksperimental yondashuv orqali ayrim boshqaruv usulbarining samaradorligi sinovdan o'tkazildi. Ushbu metodlarning uyg'un qo'llanilishi tadqiqot natijalarining ishonchlilikini oshirdi va amaliy xulosalar chiqarish imkonini berdi [6;39].

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, terminologiyaning aniqligi kommunikatsiyani sezilarli darajada yaxshilaydi. Aniq va yagona standart asosida qo'llaniladigan terminlar xodimlar o'rtasida tushunmovchiliklarni kamaytiradi, vazifalarning to'g'ri bajarilishini ta'minlaydi hamda ish jarayonini tezlashtiradi. Natijada qaror qabul qilish samaradorligi oshib, xatolar soni kamayadi. Aksincha, terminologik noaniqlik ish samaradorligining pasayishiga va resurslarning samarasiz sarflanishiga olib keladi.

Shuningdek, motivatsiya darajasi yuqori bo'lgan xodimlar yuqori natijalarni namoyon etadi va jamoaviy samaradorlikka ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Sog'lom psixologik muhit mavjud bo'lgan tashkilotlarda esa xodimlar o'z fikrlarini erkin bildiradi, innovatsion g'oyalar ilgari suradi va jamoada o'zaro ishonch mustahkamlanadi. Shu bois, motivatsiya va ijobiy psixologik muhit tashkilot muvaffaqiyatining muhim omillari hisoblanadi [7;58].

Xulosa qilib aytganda, sohavi y terminologiya va boshqaruv psixologiyasi tashkilot samaradorligini oshirishda strategik ahamiyatga ega. Terminlarni yagona standart asosida shakllantirish va ulardan to'g'ri foydalanish kommunikatsiya sifatini oshiradi, xatolarni kamaytiradi hamda boshqaruv jarayonlarini soddalashtiradi. Shu bilan birga, motivatsiya

tizimini takomillashtirish, xodimlarning ichki va tashqi rag'batlarini uyg'unlashtirish ularning ishga bo'lgan qiziqishini kuchaytiradi. Liderlik ko'nikmalarini rivojlantirish esa jamoada ijobiy muhit yaratib, xodimlarning tashabbuskorligini va mas'uliyatini oshiradi.

Bundan tashqari, samarali kommunikatsiya tizimini shakllantirish va psixologik muhitni yaxshilash tashkilot ichidagi hamkorlikni mustahkamlaydi. Ochiq muloqot, o'zaro ishonch va qo'llab-quvvatlash muhitida xodimlar o'z salohiyatini to'liq namoyon etadi va innovatsion faoliyatga faolroq jalb qilinadi. Kelgusida ushbu yo'nalishlarda raqamli texnologiyalar, zamonaviy boshqaruv uslublari va innovatsion yondashuvlarni keng joriy etish tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirishda muhim omil bo'lib xizmat qiladi [2;120].

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Друкер П. Практика менеджмента. 2003
2. Роббинс С. Организационное поведение. 2017
3. Маслоу А. Мотивация и личность. 1999
4. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. 2018
5. Минцберг Г. Природа управленческого труда. 2001
6. Херцберг Ф. Работа и природа человека. 2007
7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 2012

Ajiniyaz atindagi
NOKIS MAMLEKETLIK
PEDAGOGIKALIQ INSTITUTI
N M P I
1934