

ZAMONAVIY BOSHQARUV VA KARYERA PSIXOLOGIYASIDA UCHRAYDIGAN MUAMMOLAR VA ULARNI BARTARAF ETISH YO‘LLARI

Abdulmadjidova M.D

ADPI “Pedagogika-Psixologiya” kafedrası v.b.dots. (PhD)

Annotatsiya: *Ushbu maqolada zamonaviy boshqaruv tizimi va karyera psixologiyasiga ta’sir etuvchi omillar, ularning muammolari hamda ushbu muammolarni bartaraf etish yechimlari tahlil qilinadi. Raqobat kuchaygan mehnat bozori, raqamlashtirish jarayonlari, yetakchilik kompetensiyalarining o‘zgarishi va xodimlarning psixologik holati kabilar zamonaviy boshqaruv oldiga yangi vazifalarni qo‘yimoqda. Tadqiqot natijalari boshqaruv amaliyoti uchun amaliy tavsiyalarni taklif qiladi.*

Аннотация: *В данной статье анализируются факторы, влияющие на современную систему управления и карьерную психологию, а также рассматриваются основные проблемы и пути их решения. Усиление конкуренции на рынке труда, процессы цифровизации, изменение лидерских компетенций и психологическое состояние сотрудников ставят перед современным менеджментом новые задачи. Результаты исследования предлагают практические рекомендации для совершенствования управленческой деятельности.*

Abstract: *This article analyzes the factors influencing the modern management system and career psychology, as well as the problems arising in these areas and possible solutions. Increased competition in the labor market, digitalization processes, changes in leadership competencies, and the psychological state of employees pose new challenges for contemporary management. The research findings provide practical recommendations for improving managerial practice.*

So‘nggi yillarda jamiyatning raqamlashtirilishi, global iqtisodiy integratsiya va mehnat munosabatlarining yangilanib borishi tufayli boshqaruv psixologiyasi va karyera rivojlantirish masalalari yanada dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Raqobatbardosh kadrlar tayyorlash, xodimlarning psixologik salomatligini ta’minlash, motivatsion tizimlarni optimallashtirish zamonaviy boshqaruvning asosiy vazifalaridan biridir. Biroq ushbu jarayonlarda qator psixologik va tashkiliy muammolar vujudga keladi.

Tadqiqot quyidagi nazariy tahlil, taqqoslash, muloqot-holat tahlili, sotsiologik kuzatish metodlari asosida amalga oshirildi:

- Nazariy tahlil metodida boshqaruv psixologiyasi, karyera rivoji va mehnat motivatsiyasi bo‘yicha mavjud ilmiy manbalar o‘rganildi.

- Taqqoslash metodida esa – an’anaviy va zamonaviy boshqaruv yondashuvlari solishtirildi.

- Muloqot-holat tahlili metodida – real ish jarayonidagi psixologik muammolar misollar orqali ko‘rib chiqildi.

- Sotsiologik kuzatish metodida – xodimlar va rahbarlar o'rtasidagi psixologik munosabatlar kuzatildi.

Metodlar yig'indisi mavzu mohiyatini kompleks yoritish imkonini berdi.

1. Zamonaviy boshqaruv psixologiyasidagi muammolar. Motivatsiya tizimining yetarlicha shakllanmaganligi. Ko'plab kompaniyalarda motivatsiya tizimi asosan moddiy rag'batlantirish vositalariga tayanadi. Maosh, mukofotlar kabi tashqi omillar xodimni qisqa muddatga faol ishlashga undashi mumkin, biroq bu usullar barqaror motivatsiyani yaratib bera olmaydi. Natijada kompaniya ichida ichki motivatsiya, ya'ni xodimning kasbiy qiziqishi, o'zini rivojlantirish istagi, o'sish istiqbollari va shaxsiy yutuqlari e'tirof etilishi kabi omillar yetarli darajada shakllanmaydi.

Ichki motivatsiya sust bo'lgan jamoalarda xodimlar tashabbus ko'rsatishga kamroq moyil bo'ladi, o'z ishini me'yor darajada bajarish bilan cheklanadi va jarayonlarni yaxshilashga intilmaydi. Shuningdek, professional rivojlanish imkoniyatlarining yo'qligi yoki cheklanganligi xodimda uzoq muddatli maqsadlarning shakllanishiga to'sqinlik qiladi. U o'z rolini vaqtinchalik yoki qadrsiz deb his qilishi mumkin.

E'tirof va tan olinish tizimining yo'qligi ham motivatsiyaga salbiy ta'sir qiladi. Natijada xodimlar o'z mehnati qadriga yetilmayapti deb o'ylaydi va bu ular faoliyatining pasayishiga, ba'zan esa kompaniyadan ketish xavfining ortishiga sabab bo'ladi. Umuman olganda, motivatsiya tizimining yetarlicha shakllanmaganligi kompaniyaning umumiy samaradorligiga ta'sir etadi va xodimlarning sodiqligi pasayadi, ish unumdorligi barqaror bo'lmaydi, innovatsion fikrlash susayadi, jamoa madaniyati zaiflashadi. Shuning uchun kompaniyalar moddiy rag'bat bilan bir qatorda shaxsiy yuksalish, malaka oshirish, e'tirof tizimi, mazmunli ish jarayoni kabi ichki motivatsiya elementlarini ham rivojlantirishga e'tibor qaratishi zarur.

Rahbar va xodimlar o'rtasida kommunikatsiya yetishmovchiligi. Ko'plab tashkilotlarda rahbarlar va xodimlar o'rtasida samarali kommunikatsiyaning yetishmasligi ish jarayoniga jiddiy salbiy ta'sir ko'rsatadi. Ayniqsa, noto'g'ri fikr almashinuvi, rahbarning vazifa va maqsadlarni aniq tushuntirmasligi, xodimlarning fikr va mulohazalarini tinglashga yetarlicha e'tibor qaratilmasligi muammolarni yanada chuqurlashtiradi.

Ochiq muloqotning yo'qligi natijasida xodimlar o'zlarining haqiqiy holatini, kompaniyadagi jarayonlarning maqsadini yoki rahbariyat ulardan nimani kutayotganini tushunmay qoladi. Bu esa ularda xavotir, ishonchsizlik, ikkiyuzlamachilikdan qo'rquv, hatto stressni kuchaytiradi. Ularning taklif yoki tanqid bildirishdan qo'rquviga sabab bo'lib, tashabbuskorlikni kamaytiradi. Agar xodim bildirgan fikrlar e'tiborga olinmasa yoki ular tinglansa ham amalda aks etmasa, vaqt o'tishi bilan xodim o'z fikri ahamiyatsiz deb hisoblay boshlaydi. Natijada motivatsiya pasayadi, jamoaviy ruh sustlashadi va ishga bo'lgan mas'uliyat sezilarli kamayadi. Bunday kommunikatsiya bo'shlig'i jamoa ichida tushunmovchiliklar va kelishmovchiliklarning ko'payishi, ish jarayonlarida muvofiqlashtirishning zaiflashishi, xodimlar orasida ishonchning pasayishi, ish sifati va unumdorligining sekinlashishi, xodimlarning kompaniyadan ketish ehtimolining ortishi kabi oqibatlarga olib kelishi mumkin. Shu sababli rahbarlar o'z jamoalari bilan

muntazam, ochiq va ikki tomonlama muloqotni yo'lga qo'yishi, fikr bildirgan xodimlarni qo'llab-quvvatlashi, tushunarsiz jihatlarni izohlashi va jamoa ichidagi o'zaro hurmatni mustahkamlashi zarur. Samarali kommunikatsiya — bu sog'lom ish muhitining negizi bo'lib, u ham xodimlar, ham kompaniya natijalariga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Konfliktlarni boshqarish ko'nikmalarining pastligi. Tashkilotlarda turli sabablar — rollarning to'qnashuvi, vazifalarning noto'g'ri taqsimlanishi, resurslar uchun raqobat, shaxsiy xarakterlar farqi yoki kasbiy qarashlardagi tafovutlar — natijasida mojarolar tabiiy ravishda yuzaga keladi. Biroq bunday konfliktlar o'z vaqtida va to'g'ri boshqarilmasa, ular jamoaning ish unumdorligiga, ruhiy muhitiga va kompaniyaning umumiy samaradorligiga jiddiy zarar yetkazishi mumkin.

Ko'pincha rahbarlar yoki jamoa a'zolari kelishmovchiliklardan qochish, bir tomonning fikrini ustuvor qo'yish, muammoni shaxsga bog'lab yuborish, hissiyotga berilib vaziyatni og'irlashtirish kabi konfliktlarni bartaraf etish uchun yetarli ko'nikmaga ega bo'lmaydi va bu yondashuvlar mojarolarni yanada chuqurlashtiradi. Natijada jamoada sog'lom muloqot buziladi, xodimlar bir-biriga nisbatan ishonchsiz bo'lib qoladi, hatto kichik nizo ham katta muammoga aylanadi. Bunday holat jamoaviy hamkorlikning susayishiga, ish jarayonlarida ortiqcha kechikishlarga, ruhiy bosim va stressning ko'payishiga, xodimlarning motivatsiyasining pasayishiga, ish muhitida salbiy atmosfera shakllanishiga olib keladi.

Konfliktlar to'g'ri boshqarilmagan taqdirda eng salbiy oqibatlardan biri — xodimlarning kompaniyani tark etishi, malakali kadrlarning yo'qotilishi va jamoaning barqarorligining izdan chiqishidir. Shu bois, konfliktlarni boshqarish ko'nikmalarini rivojlantirish tashkilotlar uchun juda muhimdir. Rahbarlar va jamoa a'zolari ochiq va madaniyatli muloqot olib borish, tomonlarning ehtiyoj va manfaatlarini tushunish, neytral vositachilik (mediatsiya) usullaridan foydalanish, muammoni shaxsdan ajratib baholash, hamkorlik asosida yechim ishlab chiqishni bilishi va amalda qo'llashi zarur.

Samarali konflikt boshqaruvi jamoada sog'lom ish muhitini yaratadi, munosabatlarni mustahkamlaydi, xodimlar o'rtasida o'zaro hurmatni oshiradi va umumiy ishlash samaradorligini sezilarli darajada yaxshilaydi.

Psixologik charchoq. Zamonaviy ish muhitida psixologik charchoq holati tobora ko'proq uchrayotgan muammolardan biridir. Yuqori ish yuklamalari, muddatlarning qisqaligi, bir vaqtning o'zida bir nechta vazifani bajarishga majburlanish, shuningdek, ish-hayot muvozanatining buzilishi xodimlarning ruhiy va jismoniy quvvatini muntazam ravishda pasaytirib boradi. Psixologik charchoqning kuchayishiga rahbarlarning haddan tashqari talabchanligi, xodimlarni ortiqcha nazorat qilishi, ularning hissiy holatini e'tiborga olmasligi va mehnat jarayonidagi adolat hissining yo'qligi ham sabab bo'ladi. Bunday sharoitda xodimlar o'zlarini qadrsiz, e'tiborsiz yoki almashinuvi oson ishchi sifatida his qila boshlaydi.

Psixologik charchoqning belgilari quyidagicha namoyon bo'ladi:

- doimiy charchoq va energiya yetishmasligi,
- ishga nisbatan befarqlik yoki salbiy munosabat,
- motivatsiyaning keskin pasayishi,

- diqqat jamlashda qiyinchilik,
- ish unumdorligining tushib ketishi,
- hissiy holatning beqarorligi (asabiylik, tushkunlik, beqaror kayfiyat).

Agar bu holat vaqtida bartaraf etilmasa, xodimning umumiy salomatligi yomonlashishi, stress kasalliklari kuchayishi va hatto ish joyini tark etish ehtimoli ortadi. Bundan tashqari, uzoq muddatli stress (burnout) jamoaga ham sezilarli salbiy ta'sir ko'rsatadi: ish jarayonlari sekinlashadi, xatoliklar ko'payadi, jamoaviy ruh pasayadi va kompaniya samaradorligi izdan chiqadi. Burnout ya'ni, uzoq muddatli stressni oldini olish uchun rahbarlar adolatli ish yuklamasini taqsimlash, xodimlarga moslashuvchan jadval va dam olish imkoniyatlarini yaratish, erkin fikr ayta oladigan psixologik xavfsiz muhitni shakllantirish, xodimlar hissiy holatini tinglash va qo'llab-quvvatlash, mehnat-hayot muvozanatini qo'llab-quvvatlovchi siyosat yuritish profilaktik ravishda motivatsion uchrashuvlar va treninglar o'tkazishga e'tibor qaratishi lozim.

Xodimlarning ruhiy farovonligi — tashkilotning eng muhim resurslaridan biri. Shuning uchun psixologik charchoqni aniqlash va unga vaqtida chora ko'rish kompaniya samaradorligini oshirishda strategik ahamiyatga ega.

2. Karyera psixologiyasidagi asosiy muammolar. Kasbiy o'sish imkoniyatlarining noaniqligi. Ko'plab tashkilotlarda xodimlar uchun aniq belgilangan karyera yo'li yoki lavozim bo'yicha ko'tarilish mezonlarining mavjud emasligi jiddiy psixologik muammo sifatida namoyon bo'ladi. Xodim kelajakda qayerga borishi, qanday natijalar unga lavozim o'sishini ta'minlashi yoki professional rivojlanish uchun qaysi ko'nikmalarni shakllantirishi kerakligini bilmasa, uning kelajakka bo'lgan ishonchi pasayadi.

Karyera istiqbollarning noaniqligi quyidagi oqibatlarga olib keladi:

- Motivatsiyaning kamayishi. Xodim "qayerga intilay?", "bu mehnatim nimaga olib keladi?" degan savollarga javob topa olmasa, unda tashabbus ko'rsatish va o'z ustida ishlash istagi susayadi.

- Uzoq muddatli maqsadlarning shakllanmasligi. Aniq yo'l-yo'riq bo'lmagani uchun xodim o'zining shaxsiy rivojlanish rejalarini ham tuzolmaydi, bu esa uni qisqa muddatli vazifalar bilan chegaralab qo'yadi.

- Kadrlar almashinuvi ortishi. O'sish imkoniyatini ko'rmagan xodim ko'pincha boshqa kompaniyalarda o'ziga qulayroq muhit izlaydi.

- Ish sifatining pasayishi. Kelajak noaniqligi ishga bo'lgan mas'uliyatni kamaytiradi, ijodkorlik va tashabbuskorlikni cheklaydi.

Ko'plab holatlarda muammo shundaki, rahbariyat karyera bo'yicha aniq tizim yaratmaydi yoki mavjud imkoniyatlar xodimlarga yetarlicha tushuntirilmaydi. Natijada xodimlar o'zlaridan nimalar kutilayotganini, qaysi ko'nikmalarni rivojlantirish kerakligini yoki lavozim o'sishi qaysi mezonlar asosida baholanishini bilmaydi.

Kasbiy o'sish imkoniyatlarining noaniqligi faqat xodimlarga emas, balki kompaniyaning o'ziga ham zarar keltiradi — malakali xodimlarni yo'qotish, yangi kadrlarni o'qitish xarajatlarining ortishi, jamoaviy barqarorlikning buzilishi kabi salbiy oqibatlar yuzaga keladi. Shu bois kompaniyalar aniq karyera xaritalarini ishlab chiqish,

xodimlar uchun o'sish mezonlarini ochiq (transparent) qilish, muntazam karyera bo'yicha suhbatlar o'tkazish, malaka oshirish va treninglar orqali xodimlarni qo'llab-quvvatlash, o'sish jarayonida adolatli va tushunarli baholash tizimini joriy etish yo'nalishlarda ishlashi lozim. Shunda xodim o'zini kompaniyada kelajagi bor shaxs sifatida his qiladi va bu uning motivatsiyasini sezilarli ravishda oshiradi.

Raqamli ko'nikmalar yetishmasligi. Zamonaviy mehnat bozori raqamli transformatsiya jarayoniga keskin kirib kelgan bo'lib, bugungi kunda aksariyat sohalarda raqamli savodxonlik asosiy kompetensiyalardan biri sifatida qaraladi. Texnologiyalarni bilish, raqamli platformalardan foydalanish, ma'lumotlarni tahlil qilish yoki oddiy dasturiy vositalardan unumli ishlay olish xodimning raqobatbardoshligini belgilovchi muhim omillardandir.

Raqamli ko'nikmalarning yetishmasligi esa xodimning kasbiy rivojlanishiga sezilarli darajada to'sqinlik qiladi. Buning natijasida karyera o'sishi sekinlashadi yoki to'xtaydi. Texnologiyalarni bilmaydigan xodim zamonaviy vazifalarni bajarishda qiynaladi, bu esa uni yuqori lavozimlar uchun nomzod sifatida ko'rilmasligiga olib keladi. Ish jarayonida samaradorlik pasayadi. Raqamli vositalardan foydalana olmaslik vazifalarni ko'proq vaqt va kuch sarflab bajarishga majbur qiladi. Mehnat bozori talablariga mos kelmaslik. Ko'plab ish beruvchilar hatto boshlang'ich lavozimlar uchun ham raqamli kompetensiyalarni talab qiladi. Yangi texnologiyalarga moslashish qiyinlashadi. Doimiy yangilanib borayotgan ish jarayonlarida raqamli ko'nikmalar sust bo'lsa, xodim o'zini chetda qolgan kabi his qiladi. Bundan tashqari, raqamli ko'nikmalarning yetishmasligi psixologik jihatdan ham noqulaylik tug'diradi: xodim o'zini zamon bilan hamnafas emas deb his qiladi, yangiliklardan qo'rqadi, texnologiyalarga nisbatan salbiy munosabat shakllanishi mumkin. Bu esa o'z navbatida motivatsiya va ishonchning pasayishiga olib keladi.

Tashkilotlar ham ushbu muammodan zarar ko'radi — raqamli jarayonlarni joriy etish sekinlashadi, xodimlarni qayta o'qitish xarajatlari oshadi, raqobatbardoshlik pasayadi. Muammoni bartaraf etish uchun raqamli savodxonlik bo'yicha treninglar tashkil etish, onlayn ta'lim platformalaridan foydalanishni qo'llab-quvvatlash, raqamli vositalardan foydalanishni talab qiladigan amaliy loyihalarni joriy etish, "yangi texnologiyalardan qo'rqmaslik" madaniyatini shakllantirish, yosh va tajribali xodimlarni birlashtiruvchi mentorlik tizimini yo'lga qo'yish kabi choralar muhimdir.

Raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish xodimning kelajak karyerasini mustahkamlovchi eng asosiy omillardan biri hisoblanadi. Shu sababli har bir tashkilot ushbu yo'nalishga strategik yondashishi lozim.

Yoshlar va tajribali xodimlar o'rtasidagi psixologik farqlar. Bugungi kunda ko'plab tashkilotlarda turli avlod vakillari bir jamoada ishlaydi. Yosh xodimlar va tajribali xodimlar o'rtasida psixologik, qadriyat va ish uslubidagi farqlar ko'plab muammolarga sabab bo'ladi.

Yosh xodimlar odatda innovatsion yondashuv, texnologiyalarga tez moslashish, tezkor o'sish va shaxsiy rivojlanishni qadrlashadi. Ular ish jarayonida moslashuvchanlik, ijodkorlik va mustaqillikni afzal ko'radi, tez-tez tanqid va fikr-mulohaza olishni

xohlaydi. Shu bilan birga, ular ishning ma'nosi va shaxsiy qadriyatga mosligini ham muhim deb biladi.

Tajribali xodimlar esa ko'pincha barqarorlik, an'anaviy ish jarayoni, tajribaga asoslangan qarorlar qabul qilishni qadrlaydi. Ular qat'iy vazifa taqsimoti, aniqlik va uzoq muddatli rejalashtirishga ko'proq e'tibor qaratadi.

Bu farqlar quyidagi psixologik va amaliy muammolarni yuzaga keltiradi:

- Hamkorlikdagi tushunmovchiliklar. Yoshlar tezkor va ijodiy yechimlarni qidirsam, tajribali xodimlar an'anaviy, sinovdan o'tgan usullarga tayanadi, natijada qarama-qarshi qarorlar va kelishmovchiliklar yuzaga keladi.

- Motivatsiya va qoniqish darajasidagi tafovut. Yosh xodimlar shaxsiy o'sish va yangi imkoniyatlarni qadrlasa, tajribali xodimlar barqaror ish muhitini afzal ko'radi. Bu qarama-qarshilik motivatsiyaga salbiy ta'sir qilishi mumkin.

- Rahbariyat uchun qo'shimcha yuk. Avlodlar o'rtasidagi farqlarni hisobga olgan holda ish jarayonini muvofiqlashtirish, nizolarni bartaraf etish va har bir guruhning ehtiyojlarini qondirish rahbarlardan yanada ko'proq bilim va ko'nikmalar talab qiladi.

- Jamoaviy ruh va ish samaradorligi pasayishi. Agar farqlar e'tiborga olinmasa, avlodlar o'rtasida noaniq kommunikatsiya, tushunmovchilik va konfliktlar ko'payadi, bu esa jamoaviy natijalarni susaytiradi.

Muammoni hal qilish uchun tashkilotlar avlodlar o'rtasidagi qadriyat va ish uslubidagi farqlarni tushunishga yo'naltirilgan treninglar o'tkazish, mentorlik va hamkorlik tizimlarini joriy etish, ish jarayonida moslashuvchan yondashuv va turli fikrlarni qabul qilish madaniyatini shakllantirish, har bir xodimning kuchli tomonlari va tajribasini hisobga olgan holda vazifa taqsimlashni yo'lga qo'yishni amalga oshirishi lozim. Shunday qilib, yoshlar va tajribali xodimlar o'rtasidagi psixologik farqlarni to'g'ri boshqarish jamoaviy ish samaradorligini oshiradi, konfliktlarni kamaytiradi va tashkilotdagi avlodlararo hamkorlikni mustahkamlaydi.

Ayollar karyerasidagi psixologik to'siqlar. Ko'plab tashkilotlarda ayollar o'z karyerasini rivojlantirishda bir qator psixologik va ijtimoiy to'siqlarga duch keladi. Ushbu to'siqlar ko'pincha stereotiplar, oilaviy majburiyatlar va o'zini baholashdagi pastlik bilan bog'liq bo'lib, ularning kasbiy o'sish imkoniyatlarini sezilarli darajada cheklaydi.

Stereotiplar va jamiyatdagi qadriyatlar ko'pincha ayollarni rahbarlik yoki strategik qaror qabul qiluvchi lavozimlarga loyiq emas deb qabul qilinishiga olib keladi. Bu stereotiplar ish jarayonida ularning taklif va tashabbuslari e'tiborsiz qoldirilishiga, jamoada teng imkoniyatlar taqdim etilmasligiga sabab bo'ladi. Natijada ayollar o'zlarining professional qobiliyatlarini to'liq namoyon eta olmaydi va motivatsiyasi susayadi.

Oila-ish muvozanati ham karyera rivojida muhim omil hisoblanadi. Ko'plab ayollar oilaviy majburiyatlar (farzand parvarishi, uy ishlarini bajarish) bilan shug'ullanishi sababli qo'shimcha ish yuklamalarini yoki professional trening va rivojlanish imkoniyatlarini cheklashga majbur bo'ladi. Bu esa ularni yuqori lavozimlar yoki strategik loyihalarga yetib borishdan to'sadi. Shuningdek, ko'plab ayollarda o'zini

baholashning pastligi mavjud bo'lib, ular o'zlarini yetarlicha qobiliyatli yoki malakali deb hisoblamaydi. Bu holat ularni yangi vazifalarni olishdan yoki rahbarlik lavozimlariga intilishdan to'sadi. Shu sababli ularning professional o'sishi sustlashadi va ularning karyera yo'li sekinlashadi.

Psixologik to'siqlar ayollarning rahbarlik lavozimlarida kamligi, malakali xodimlarning o'z salohiyatini to'liq namoyon eta olmasligi, ish samaradorligi va jamoaviy ijodkorlikning pasayishi, xodimlarning motivatsiyasi va ish qoniqishining kamayishi kabi natijalarga olib keladi.

Ushbu muammoni bartaraf etish uchun tashkilotlar ayollar uchun mentorlik va qo'llab-quvvatlash dasturlarini yaratish, ish va oilaviy majburiyatlarni muvofiqlashtirish uchun moslashuvchan ish tartibini joriy etish, gender stereotiplarini kamaytirishga qaratilgan korporativ madaniyatni shakllantirish, ayollarning o'zini baholashini oshirish va o'z salohiyatiga ishonchini mustahkamlash uchun malaka oshirish va treninglar tashkil etishni amalga oshirishi zarur. Shunday qilib, ayollar karyerasidagi psixologik to'siqlarni bartaraf etish nafaqat xodimlarning shaxsiy rivojlanishiga, balki tashkilotning umumiy samaradorligi va raqobatbardoshligiga ham sezilarli ta'sir ko'rsatadi.

Xulosa qiladigan bo'lsak, zamonaviy boshqaruv va karyera psixologiyasida mavjud muammolar ko'p omilli xarakterga ega. Ular tashkiliy madaniyat, rahbarlik uslubi, xodimlarning shaxsiy psixologik xususiyatlari va mehnat bozori talablaridan kelib chiqadi. Respublikamiz ta'lim tizimida kadrlar psixologik tayyorgarligini kuchaytirish, tashkilotlarda xodimlar bilan ishlash bo'limlarini modernizatsiya qilish zarur. Zamonaviy boshqaruv va karyera psixologiyasida uchraydigan muammolarni bartaraf etish uchun motivatsion tizimni modernizatsiya qilish — moddiy va ma'naviy rag'bat o'rtasida muvozanat yaratish, kommunikatsion madaniyatni rivojlantirish — rahbarlar uchun psixologik treninglar tashkil etish, konfliktlarni boshqarish strategiyalarini joriy etish — “mediatsiya” va “negotiasiya” usullarini qo'llash, psixologik qo'llab-quvvatlash tizimlarini yaratish — psixolog-maslahatchi, stressni boshqarish dasturlari, karyera yo'nalishlarini aniq rejalashtirish — xodimlar uchun individual karyera kartalari ishlab chiqish, raqamli ko'nikmalarni oshirish — IT-treninglar, onlayn kurslar tashkil etish, gender tengligini qo'llab-quvvatlash — ayollar uchun mentorlik va karyera ko'tarilish dasturlari joriy etish kabi chora-tadbirlar samarali hisoblanadi.

Ushbu yechimlar zamonaviy tashkilotlarda samaradorlikni oshirish, xodimlar salomatligi va ish unumdorligini mustahkamlashga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Абдуллаева, Н. Karyera boshqaruvi asoslari. — Тошкент: Iqtisodiyot, 2020.
2. Арипджанов, М. Kasbiy yo'naltirish va karyera rivoji psixologiyasi. — Тошкент: O'zbekiston milliy ensiklopediyasi, 2017.
3. Баранова, А. Управление персоналом: современные подходы. — Москва: Юрайт, 2020.

4. Климов, Е. Психология профессионального самоопределения. — Москва: Академия, 2016.
5. Назаров, Қ. Psixologiya asoslari. — Тошкент: Fan, 2018.
6. Каримов, Б. Zamonaviy menejment: nazariya va amaliyot. — Тошкент: Universitet, 2019.
7. Муминов, Ш. Mehnat psixologiyasi va professional moslashuv. — Тошкент: Fan va texnologiya, 2021.
8. M. Abdulmadjidova (2024). ILK O 'SPIRINLIK DAVRIDAGI O 'QUVCHILARNI PSIXOTIPLARIGA QARAB KASBGA YO 'NALTIRISH ISHLARINI OLIB BORISH NAZARIY VA AMALIY JIHATLARI. Inter education & global study,(10), 412-418.
9. Komilova, D. A. (2025). BOLALARNING TIL QOBILIYATINI ONTOLINGVISTIK NUQTAYI NAZARDAN RIVOJLANTIRISH METODIKASI. Экономика и социум, (11-1 (138)), 283-287.
10. Сатарова, И. М. (2025). МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОРАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ УЧАЩИХСЯ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ. Экономика и социум, (1-2 (128)), 818-821.
11. Sattarova, I. M., & Abdulmadjidova, M. (2021). Zamonaviy ilm-fan va ularning jamiyat taraqqiyotidagi o 'rni. Science and Education, 2(12), 609-616.
12. Abdulmajidova, A. M. (2024). O'QUVCHILARDA KASBIY KO'NIKMA VA MALAKALARNI SHAKLLANTIRISH BOSQICHLARI. Universal xalqaro ilmiy jurnal, 1(5), 149-151.