

MUHANDISLIK

& IQTISODIYOT

ijtimoiy-iqtisodiy, innovatsion texnik,
fan va ta'limga oid ilmiy-amaliy jurnal

№12

2025
dekabr

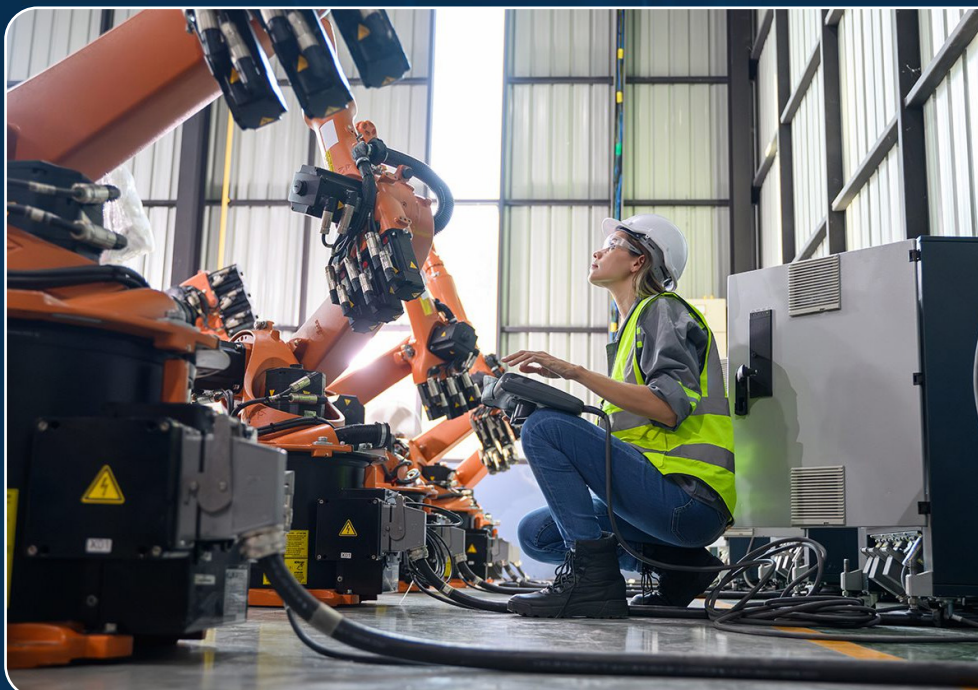


Milliy nashrlar

OAK: <https://oak.uz/pages/4802>

05.00.00 – Texnika fanlari

08.00.00 – Iqtisodiyot fanlar



Google Scholar

OPEN ACCESS

ULRICHSWEB[®]
GLOBAL SERIALS DIRECTORY

Academic
Resource
Index
ResearchBib

ISSN
INTERNATIONAL
STANDARD
SERIAL
NUMBER
INTERNATIONAL CENTRE

CYBERLENINKA

OpenAIRE

ROAD

INDEX
COPERNICUS
INTERNATIONAL

BASE

Crossref

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU



ISSN: 3060-463X

РЭУ.РФ
РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА
ТАШКЕНТСКИЙ ФИЛИАЛ



muhandislik & iqtisodiyot

ijtimoiy-iqtisodiy, innovatsion texnik,
fan va ta'limga oid ilmiy-amaliy jurnal

Elektron nashr, 151 sahifa.
2025-yil, dekabr

Bosh muharrir:

Zokirova Nodira Kalandarovna, iqtisodiyot fanlari doktori, DSc, professor

Bosh muharrir o'rinbosari:

Shakarov Zafar G'afarovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori, PhD, dotsent

Tahrir hay'ati:

Abduraxmanov Kalandar Xodjayevich, O'z FA akademigi, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Sharipov Kongratbay Avezimbetovich, texnika fanlari doktori, professor

Maxkamov Baxtiyor Shuxratovich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Shaumarov Said Sanatovich, texnika fanlari doktori, professor

Turayev Bahodir Xatamovich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Nasimov Dilmurod Abdulloyevich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Allayeva Gulchexra Jalgasovna, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Arabov Nurali Uralovich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Maxmudov Odiljon Xolmirzayevich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Xamrayeva Sayyora Nasimovna, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Bobonazarova Jamila Xolmurodovna, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Irmatova Aziza Baxromovna, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Bo'taboyev Mahammadjon To'ychiyevich, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Shamshiyeva Nargizaxon Nosirxuja kizi, iqtisodiyot fanlari doktori, professor,

Xolmuxamedov Muhsinjon Murodullayevich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Xodjayeva Nodiraxon Abdurashidovna, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Amanov Otabek Amankulovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Toxirov Jaloliddin Ochil o'g'li, texnika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Qurbonov Samandar Pulatovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Zikriyoyev Aziz Sadulloyevich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Tabayev Azamat Zaripbayevich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Sxay Lana Aleksandrovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Ismoilova Gulnora Fayzullayevna, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Djumaniyazov Umrbek Ilxamovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Kasimova Nargiza Sabitdjanovna, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Kalanova Moxigul Baxritdinovna, dotsent

Ashurzoda Luiza Muxtarovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Sharipov Sardor Begmaxmat o'g'li, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Sharipov Botirali Roxataliyevich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, professor

Tursunov Ulug'bek Sativoldiyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent

Bauyetdinov Majit Janizaqovich, Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti dotsenti, PhD

Botirov Bozorbek Musurmon o'g'li, Texnika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Sultonov Shavkatjon Abdullayevich, Kimyo fanlari doktori, (DSc)

Jo'raeva Malohat Muhammadovna, filologiya fanlari doktori (DSc), professor.

muhandislik & iqtisodiyot

ijtimoiy-iqtisodiy, innovatsion texnik,
fan va ta'limga oid ilmiy-amaliy jurnal

- 05.01.00 – Axborot texnologiyalari, boshqaruv va kompyuter grafikasi
- 05.01.01 – Muhandislik geometriyasi va kompyuter grafikasi. Audio va video texnologiyalari
- 05.01.02 – Tizimli tahlil, boshqaruv va axborotni qayta ishlash
- 05.01.03 – Informatikaning nazariy asoslari
- 05.01.04 – Hisoblash mashinalari, majmualari va kompyuter tarmoqlarining matematik va dasturiy ta'minoti
- 05.01.05 – Axborotlarni himoyalash usullari va tizimlari. Axborot xavfsizligi
- 05.01.06 – Hisoblash texnikasi va boshqaruv tizimlarining elementlari va qurilmalari
- 05.01.07 – Matematik modellash
- 05.01.11 – Raqamli texnologiyalar va sun'iy intellekt
- 05.02.00 – Mashinasozlik va mashinashunoslik
- 05.02.08 – Yer usti majmualari va uchish apparatlari
- 05.03.02 – Metrologiya va metrologiya ta'minoti
- 05.04.01 – Telekommunikatsiya va kompyuter tizimlari, telekommunikatsiya tarmoqlari va qurilmalari. Axborotlarni taqsimlash
- 05.05.03 – Yorug'lik texnikasi. Maxsus yoritish texnologiyasi
- 05.05.05 – Issiqlik texnikasining nazariy asoslari
- 05.05.06 – Qayta tiklanadigan energiya turlari asosidagi energiya qurilmalari
- 05.06.01 – To'qimachilik va yengil sanoat ishlab chiqarishlari materialshunosligi
- 05.08.03 – Temir yo'l transportini ishlatish
- 05.09.01 – Qurilish konstruksiyalari, bino va inshootlar
- 05.09.04 – Suv ta'minoti. Kanalizatsiya. Suv havzalarini muhofazalovchi qurilish tizimlari
- 10.00.06 – Qiyosiy adabiyotshunoslik, chog'ishtirma tilshunoslik va tarjimashunoslik
- 10.00.04 – Yevropa, Amerika va Avstraliya xalqlari tili va adabiyoti
- 08.00.01 – Iqtisodiyot nazariyasi
- 08.00.02 – Makroiqtisodiyot
- 08.00.03 – Sanoat iqtisodiyoti
- 08.00.04 – Qishloq xo'jaligi iqtisodiyoti
- 08.00.05 – Xizmat ko'rsatish tarmoqlari iqtisodiyoti
- 08.00.06 – Ekonometrika va statistika
- 08.00.07 – Moliya, pul muomalasi va kredit
- 08.00.08 – Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit
- 08.00.09 – Jahon iqtisodiyoti
- 08.00.10 – Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti
- 08.00.11 – Marketing
- 08.00.12 – Mintaqaviy iqtisodiyot
- 08.00.13 – Menejment
- 08.00.14 – Iqtisodiyotda axborot tizimlari va texnologiyalari
- 08.00.15 – Tadbirkorlik va kichik biznes iqtisodiyoti
- 08.00.16 – Raqamli iqtisodiyot va xalqaro raqamli integratsiya
- 08.00.17 – Turizm va mehmonxona faoliyati

Ma'lumot uchun, OAK

Rayosatining 2024-yil 28-avgustdagi 360/5-son qarori bilan "Dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etishga tavsiya etilgan milliy ilmiy nashrlar ro'yxati"ga texnika va iqtisodiyot fanlari bo'yicha "Muhandislik va iqtisodiyot" jurnali ro'yxatga kiritilgan.

Muassis: "Tadbirkor va ishbilarmon" MChJ

Hamkorlarimiz:

1. Toshkent shahridagi G.V.Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universiteti
2. Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
3. Toshkent irrigatsiya va qishloq xo'jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti" milliy tadqiqot universiteti
4. Islom Karimov nomidagi Toshkent davlat texnika universiteti
5. Muhammad al-Xorazmiy nomidagi Toshkent axborot texnologiyalari universiteti
6. Toshkent davlat transport universiteti
7. Toshkent arxitektura-qurilish universiteti
8. Toshkent kimyo-texnologiya universiteti
9. Jizzax politexnika instituti



MUNDARIJA

RASMIY RIVOJLANISH YORDAMI (OFFICIAL DEVELOPMENT ASSISTANCE, ODA) ORQALI O'ZBEKISTONDA DAVLAT MOLIYASINI BOSHQARISH (PUBLIC FINANCIAL MANAGEMENT, PFM) TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH	24
<i>Pulatov Dilshod Haqberdiyevich, Ulug'ova Maftunabonu To'liqinova</i>	
INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN LEADING WHEAT-PRODUCING COUNTRIES.....	28
<i>Turayeva Gulizahro</i>	
BLOKCHEYN TIZIMLARI UCHUN XESH FUNKSIYALARNI TANLASH MEZONLARI VA SAMARADORLIK KO'RSATKICHLARI TAHLILI	32
<i>Abduraximov Baxtiyor, Allanov Orif, Turdibekov Baxtiyor</i>	
RIVOJLANGAN DAVLATLAR TAJRIBASI ASOSIDA KICHIK KORXONALARDA ISHLAB CHIQARISHNI SAMARALI TASHKIL ETISH MODELLARI: NAMANGAN VILOYATI MISOLIDA	39
<i>Xonto'rayev Obbosxon Kamolxon o'g'li</i>	
ISSIQLIK AKKUMULYATORINING RAZRYADLANISH JARAYONIDA SUYUQLIK QATLAMLARIDA HARORAT TAQSIMLANISHINING BIR O'LCHOVLI MODEL	43
<i>B.A. Hikmatov, M.S. Mirzayev</i>	
ISLOM MOLIYASI TAMOIYILLARI ASOSIDA YASHIL LOYIHALARNI MOLIYALASHTIRISH IMKONIYATLARI.....	49
<i>Safarova Nasiba Gulmurod qizi</i>	
ПРИМЕНЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ СИСТЕМ В ОБУЧЕНИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ИНФОРМАЦИОННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ.....	54
<i>Даниярова Улбосын Куатбаевна</i>	
YANGI TURDAGI IKKI QATLAMLI TRIKOTAJ TO'QIMALARI KO'RSATKICHLARINI KOMPLEKS BAHOLASH	58
<i>Ergasheva Rashida Abdug'aniyevna</i>	
HALQALI YIGIRISH MASHINASIDA BURAM UCHBURCHAGINING IP UZILISHIGA BOG'LIQLIGINI TADQIQI.....	62
<i>Soliyev Azizbek Kamoldinovich</i>	
НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ТУРИЗМА 2030: СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УЗБЕКИСТАНА	69
<i>Гольшева Елена Вячеславовна</i>	
STRATEGIK JARAYONNING MODELLARI	76
<i>Musayeva Dilnoza Dilshatovna</i>	
МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ КВАРТИР В МНОГОЭТАЖНЫХ ДОМАХ.....	81
<i>Уринов Адхамжон Акбарович</i>	
MATERIALLARNI MURAKKAB YASSI TRAEKTORIYALAR BO'YICHA DEFORMASIYALANTIRISHDA PLASTIK DEFORMASIYALANISH JARAYONLARI	88
<i>A.Xakimov, X.Xakimov</i>	
TIJORAT BANKLARI TOMONIDAN LOYIHALARNI ISLOM MOLIYA INSTRUMENTLARI ORQALI MOLIYALASHTIRISH YO'LLARI.....	95
<i>Xaitov Shaxzod Sharipboyevich</i>	
SANOAT KORXONALARINING RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISH CHORA-TADBIRLARINING KETMA KETLIGI	102
<i>Xusanova Maloxat Mengnorovna</i>	
TO'QIMACHILIK KORXONALARIDA LOGISTIKA XARAJATLARI TAHLILI	107
<i>Saidova Kamola Xoshimovna</i>	



OZIQ-OVQAT SANOATINI IQTISODIY RIVOJLANTIRISHDA EKOLOGIK MUAMMOLAR VA ULARNI YECHISHNING METODOLOGIK YONDASHUVLARI	111
Tleuv Niyetulla Raxmanovich	
YUQORI MUSTAHKAM KOMPOZIT ARMATURALARDAN FOYDALANILGAN TEMIRBETON KONSTRUKSIYALARNING YUK KO'TARUVCHANLIGI VA UZOQ MUDDATLI DEFORMATSIYALARINI BAHOLASH	114
Mamajanova Odina Alisher qizi	
KORXONALARDA DAROMADLILIK KO'RSATKICHLARINI BAHOLASHNING ZAMONAVIY YONDASHUVLARI	119
Farog'at Xo'jabekova, Eshankulova Nafisa Komiljon qizi	
TEMIR YO'L INFRATUZILMASIDA YASHIL IQTISODIYOT TAMOIYILLARINI QO'LLASH: CSR, ESG VA PRI ASOSIDA BARQAROR RIVOJLANISH STRATEGIYASINI SHAKLLANTIRISH	124
Abduraxmanova Muqaddas Toxtasinovna	
THE ROLE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN OPTIMIZING MARKETING AND EDUCATIONAL PROCESSES IN HIGHER EDUCATION	128
Sadikov Shoxrux Shuhratovich	
BANK FAOLIYATIDA "YASHIL" MOLIYAVIY VOSITALARDAN FOYDALANISHNING NAZARIY ASOSLARI.....	133
Abduraxmonov Alimardon Sodiq o'g'li	
TIJORAT BANKLARI TOMONIDAN LOYIHALARNI ISLOM MOLIYA INSTRUMENTLARI ORQALI MOLIYALASHTIRISH YO'LLARI	139
Xaitov Shaxzod Sharipboyevich	
BOSHQARUV PSIXOLOGIYASIGA DOIR MUAMMOLARNI BARTARAF ETISHNING ZAMONAVIY YO'NALISHLARI	145
Aripov Oybek Abdullayevich	



BOSHQARUV PSIXOLOGIYASIGA DOIR MUAMMOLARNI BARTARAF ETISHNING ZAMONAVIY YO'NALISHLARI



Aripov Oybek Abdullayevich

NamDTU, "Iqtisodiyot" kafedrası mudiri, DSc, professor

Annotatsiya. Maqolada boshqaruv psixologiyasining zamonaviy sharoitdagi dolzarb muammolari — kommunikatsiya, motivatsiya, konfliktlar, raqamli stress va liderlik kompetensiyalari yetishmasligi chuqur tahlil qilinadi. Shuningdek, ushbu muammolarni bartaraf etishning innovasion yondashuvlari, psixologik xizmatlarning ahamiyati va samarali boshqaruv tamoyillari yoritiladi.

Kalit so'zlar: boshqaruv psixologiyasi, kommunikatsiya, motivatsiya, konfliktologiya, emosional intellekt, raqamli stress, liderlik, inson omili, korporativ madaniyat, psixologik xizmat, innovasion boshqaruv, jamoa dinamikasi.

Abstract. The article provides an in-depth analysis of the current problems of management psychology in modern conditions - communication, motivation, conflicts, digital stress, and lack of leadership competencies. It also highlights innovative approaches to solving these problems, the importance of psychological services, and the principles of effective management.

Keywords: management psychology, communication, motivation, conflictology, emotional intelligence, digital stress, leadership, human factor, corporate culture, psychological service, innovative management, team dynamics.

Аннотация. В статье представлен глубокий анализ актуальных проблем психологии управления в современных условиях: коммуникации, мотивации, конфликтов, цифрового стресса, дефицита лидерских компетенций. Также освещаются инновационные подходы к решению этих проблем, значение психологических услуг и принципы эффективного управления.

Ключевые слова: психология управления, коммуникация, мотивация, конфликтология, эмоциональный интеллект, цифровой стресс, лидерство, человеческий фактор, корпоративная культура, психологическая служба, инновационный менеджмент, командная динамика.

KIRISH

Globalashuv jarayonlarining jadallashuvi, raqamli transformatsiyaning keng ko'lamda amalga oshirilishi va mehnat bozorining tarkibiy tuzilmasida yuz berayotgan keskin o'zgarishlar zamonaviy tashkilotlarda boshqaruv tamoyillarining tubdan yangilanishini taqozo etmoqda. Ushbu sharoitda inson omili korxonaning strategik resursi sifatida ustuvor ahamiyat kasb etib, xodimning kasbiy salohiyati qatorida uning ruhiy barqarorligi, kommunikativ madaniyati, emosional intellekti, motivatsiya darajasi va stressga bardoshlilik kabi jihatlar boshqaruv samaradorligining asosiy mezonlariga aylanmoqda. Shu bois boshqaruv psixologiyasi hozirgi davrda yordamchi funksiyadan tashkilotning raqobatbardoshligini belgilovchi markaziy omil darajasiga ko'tarildi.

Boshqaruv psixologiyasi mehnat faoliyati jarayonida namoyon bo'ladigan psixologik qonuniyatlarni o'rganishga qaratilgan bo'lib, rahbar-xodim o'zaro munosabatlari, jamoaviy xulq-atvor, motivatsiya, konfliktlarning kelib chiqish mexanizmlari va ularning boshqaruvi kabi masalalarni qamrab oladi. Zamonaviy

tashkilotlarda kuzatilayotgan kommunikatsion uzilishlar, motivatsiya darajasining pasayishi, konfliktlarning chuqurlashuvi, raqamli stressning ortishi, emosional yonish holatlari hamda liderlik kompetensiyalarining yetishmasligi tashkilotning iqtisodiy natijalari va barqaror rivojlanish sur'atlariga bevosita ta'sir ko'rsatmoqda. Bunday omillarning e'tibordan chetda qolishi korporativ madaniyatning zaiflashishiga va strategik boshqaruvning izdan chiqishiga olib kelishi mumkin.

Zamonaviy rahbarlik faoliyati texnik ko'nikmalardan tashqari inson psixologiyasi bilan ishlashni, jamoaviy jarayonlarni boshqarishni va motivatsion muhitni to'g'ri shakllantirishni talab qiladi. Shuning uchun boshqaruv psixologiyasi tashkilotning barqarorligi, samaradorligi va strategik ustunliklarini ta'minlashda muhim nazariy-amaliy asos bo'lib xizmat qiladi.

Ushbu maqolada zamonaviy korxonalarda uchrayotgan boshqaruv psixologiyasi bilan bog'liq muammolar tizimli ravishda tahlil qilinadi hamda ularni bartaraf etishning ilmiy asoslangan va innovasion yondashuvlari yoritiladi. Tadqiqot kommunikatsiya, motivatsiya, konfliktlarni boshqarish, emosional intellekt, raqamli stress va liderlik kompetensiyalariga oid masalalarni o'rganishga qaratilgan bo'lib, olingan natijalar boshqaruv tizimini takomillashtirish, korporativ madaniyatni mustahkamlash va tashkilotning umumiy samaradorligini oshirishga xizmat qiluvchi amaliy tavsiyalarni ishlab chiqishga asos bo'ladi.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR SHARHI

Ilmiy manbalar tahlili zamonaviy boshqaruv psixologiyasida inson omilining strategik ahamiyati tobora ortib borayotganini ko'rsatadi. Abduraxmonov Q.X. va Abduraxmonov A.Q. mehnat psixologiyasi va sotsiologiyasining nazariy asoslarini o'rganib, ishlab chiqarish jarayonlarida xodimning ruhiy holati, mehnat motivlari, kasbiy moslashuv va ijtimoiy munosabatlar tizimi boshqaruv samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatishini ta'kidlaydi. G'oziyev E. umumiy psixologiya asoslarini chuqur tahlil qilib, inson xulq-atvori, idrok, emosiyalar va tafakkur jarayonlarining boshqaruv amaliyotida qanday namoyon bo'lishini tushuntiradi. Jumayev R. va Xayitov E. boshqaruv psixologiyasiga oid tadqiqotlarida tashkilotlarda kommunikatsiya sifati, rahbar-xodim o'zaro ta'siri, motivatsiya mexanizmlari va jamoaviy muhit barqarorligining boshqaruv jarayonlariga ta'sirini ilmiy asoslar bilan yoritadi.

Xorijiy adabiyotlarda ushbu yo'nalish bo'yicha keng ko'lamli empirik tadqiqotlar mavjud. Robbins va Judge tomonidan yaratilgan "Organizational Behavior" asari zamonaviy tashkilotlarda xatti-harakat modellari, xodim faolligi, liderlik uslublari, konfliktlar va motivatsiya nazariyalarining amaliy qo'llanilishini chuqur tahlil qiladi. Goleman tomonidan ishlab chiqilgan emosional intellekt konsepsiyasi rahbarning o'z his-tuyg'ularini anglash, boshqalarga empatiya ko'rsatish, stressni boshqarish va jamoada sog'lom psixologik muhit yaratish orqali tashkilot samaradorligini oshirishdagi o'rini izohlaydi. Schein va Schein tomonidan ishlab chiqilgan tashkilot madaniyati va liderlik nazariyalari esa qadriyatlar, xulq-atvor standartlari, norasmiy me'yorlar va rahbarlik uslublarning korporativ barqarorlik hamda xodimlar motivatsiyasiga ta'sirini ochib beradi. Yuklning liderlik nazariyalari bo'yicha ishlari zamonaviy rahbarning strategik fikrlashi, jamoani ilhomlantirish, vakolat berish va o'zgarishlarni boshqarish kompetensiyalarining tobora dolzarb bo'layotganini ko'rsatadi.

Motivatsiya masalasida Maslouning ehtiyojlar nazariyasi hozirgacha asosiy metodologik yondashuv sifatida qo'llanilmoqda. Ushbu yondashuv xodimning mehnat faolligi nafaqat moddiy omillarga, balki o'zini namoyon qilish, hurmat topish, xavfsizlik va ijtimoiy aloqadorlik kabi psixologik ehtiyojlarga bog'liqligini ta'kidlaydi. Gerchikov esa motivatsiya turlarini differensial yondashuv asosida izohlab, xodimlarning turli tipologiyalariga mos rag'batlantirish mexanizmlarini ishlab chiqadi. Stress va salomatlik masalalarida Cooper va Quick tomonidan taqdim etilgan tadqiqotlar raqamli bosimning kuchayishi, ish jarayonlarining tezlashuvi va mehnat intensivligining ortishi natijasida psixologik salomatlikka tahdid kuchayganini ko'rsatadi. Bu holat zamonaviy boshqaruv tizimida stress-menejment, raqamli gigiyena va ish-hayot muvozanatini tiklash bo'yicha mexanizmlarni joriy qilish zaruratini oshirmoqda.

Konfliktologiya bo'yicha Shoumetovning tadqiqotlari jamoalarda rol noaniqligi, kommunikativ uzilishlar, manfaatlar to'qnashuvi va boshqaruv uslublarning nomutanosibliigi konfliktlarning asosiy sababchilari ekanini ko'rsatadi. Levin, Lippit va Uayt tomonidan o'tkazilgan klassik tajribalar esa liderlik uslubi va jamoa xatti-harakati o'rtasidagi bog'liqlikni ilmiy asoslab, avtoritar, demokratik va laissez-faire boshqaruv shakllarining psixologik oqibatlarini tahlil qiladi. Kuznetsov va Apyon boshqaruv psixologiyasi bo'yicha zamonaviy tadqiqotlarida rahbarning psixologik kompetensiyalarini rivojlantirish, xodimlarning ruhiy holatini baholash, jamoaviy dinamikani boshqarish va psixologik xizmatlarni tashkil etish masalalariga alohida e'tibor qaratadi.

Umuman olganda, mavjud adabiyotlar boshqaruv psixologiyasi zamonaviy tashkilotlar samaradorligini belgilovchi asosiy omil ekanini ko'rsatadi. Tadqiqotlarda kommunikatsiya, motivatsiya, liderlik, konfliktlarni boshqarish, emosional intellekt va stress-menejmentning kompleks yondashuv asosida joriy etilishi tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatiga bevosita ta'sir ko'rsatishi ilmiy asoslangan holda yoritilgan.



TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqotda ma'lumotlar boshqaruv psixologiyasiga oid ilmiy adabiyotlar, xorijiy va mahalliy manbalar, tashkilotlar faoliyati bo'yicha statistik ko'rsatkichlar hamda amaliy kuzatuvlar orqali yig'ildi. Olingan ma'lumotlar mazmuniy tahlil, taqqoslash, klassifikatsiya va mantiqiy umumlashtirish usullari yordamida qayta ishlanib, boshqaruv psixologiyasidagi asosiy muammolar va ularning yechim yo'nalishlari aniqlab chiqildi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Globalashuv, raqamli transformatsiya va mehnat resurslarining tubdan yangilanishi sharoitida boshqaruv psixologiyasi har qachongidan ham muhim ahamiyat kasb etmoqda. Zamonaviy tashkilotlarda inson omili boshqaruv samaradorligining asosiy mezoniga aylangan bo'lib, muloqot madaniyati, shaxslararo munosabatlar, rahbarning emosional intellektual darajasi, motivatsiya mexanizmlari va stressni boshqarish kabi omillar tashkilot rivojiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu bois boshqaruv psixologiyasida yuzaga kelayotgan muammolarni chuqur tahlil qilish va ularni hal etishning innovasion yo'nalishlarini belgilab olish dolzarb vazifadir. Boshqaruv psixologiyasi insonning mehnat faoliyati jarayonidagi ruhiy holati, xulq-atvori, motivatsiyasi va rahbar-xodim munosabatlari qonuniyatlarini o'rganuvchi fan sifatida tashkilot boshqaruvi uchun muhim nazariy asos bo'lib xizmat qiladi [4, 8, 13, 18]. U rahbar shaxsiyati psixologiyasi, mehnat psixologiyasi, ijtimoiy psixologiya va konflikt psixologiyasi kabi yo'nalishlarni qamrab oladi hamda zamonaviy korxonalarda bu sohalarining har biri strategik ahamiyatga ega hisoblanadi. Ulardagi muammolarni yechimsiz qoldirish boshqaruv jarayonlarida turli salbiy oqibatlariga olib kelishi mumkin.

Zamonaviy tashkilotlarda kommunikatsiya jarayonlarini yanada takomillashtirish rahbar va xodimlar o'rtasida axborot almashinuvini izchil va aniq yuritish, topshiriqlarning mazmunini to'g'ri yetkazish hamda jamoada o'zaro ishonchni mustahkamlash imkonini yaratadi. Raqamli vositalardan oqilona foydalanish esa yuzma-yuz muloqot bilan uyg'unlashtirilganda, jamoaviy muhitni yanada barqaror qiladi va stress darajasini pasaytirish bo'yicha samarali sharoit yaratadi. Shu orqali mehnat jarayonlarining izchil tashkil etilishi norasmiy guruhlarining shakllanishiga yo'l qo'ymaydi va umumiy samaradorlikni oshiradi.

Motivatsiya tizimini takomillashtirish bo'yicha metodik yondashuvlar mehnat natijalarini baholash mexanizmlarini obyektivlashtiradi, moddiy va nomoddiy rag'batlantirishni adolatli taqsimlashni ta'minlaydi va xodimlarning professional rivojlanish istiqbollari kengaytiradi. Bunday yondashuv xodimda o'zini qadrlangan his qilish tuyg'usini kuchaytiradi, tashabbuskorlikni rag'batlantiradi va kadrlar almashinuvi darajasining barqarorlashuviga xizmat qiladi. Natijada korporativ madaniyat barqaror rivojlanish uchun mustahkam asosga ega bo'ladi.

Tashkilotlarda konfliktlarni boshqarish bo'yicha tizimli mexanizmlarni joriy etish jamoada vazifalar va rollarning aniq belgilanishini ta'minlaydi, konstruktiv muloqot uslublaridan foydalanishni kengaytiradi va manfaatlar to'qnashuvini erta bosqichda bartaraf etish imkonini yaratadi. Bu jarayon raqamli transformatsiya davrida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan axborot yuklamasini muvozanatlashtirishga yordam beradi, emosional barqarorlikni qo'llab-quvvatlaydi va ish-hayot muvozanatini sog'lom saqlashga xizmat qiladi. Buning natijasida ijodkorlik, tashabbus va mehnat unumdorligi yuqori darajada saqlanadi.

Rahbarlarning inson bilan ishlashga oid kompetensiyalarini rivojlantirish bo'yicha muntazam treninglar, kouching dasturlari va amaliy mashg'ulotlar tashkil etilishi motivatsiya berish, konstruktiv muloqot yuritish va konfliktlarni to'g'ri boshqarish ko'nikmalarini sezilarli darajada kuchaytiradi. Bu esa jamoada ishonch muhitini mustahkamlaydi, xodimlar tashabbusini qo'llab-quvvatlaydi va innovatsion g'oyalarning joriy etilishiga qulay sharoit yaratadi. Kelgusida rahbarlik kompetensiyalarining oshishi tashkilotning strategik rivojlanishiga yanada kuchli turtki beradi.

Ushbu yuqorida qayd etilgan muammolarning paydo bo'lishiga zamonaviy sharoitda qator obyektiv va subyektiv omillar ta'sir ko'rsatadi:

1. Tashkilot madaniyatining yetarli shakllanmaganligi.
2. Inson resurslarini boshqarish strategiyasining yo'qligi.
3. Rahbarning psixologik bilimlarining kamligi.
4. Mehnat muhitining tez o'zgarishi.
5. Texnologik bosim va raqamli o'zgarishlar.
6. Psixologik xizmatning tashkilotlarda yetarli yo'lga qo'yilmaganligi.

Fikrimizcha, korxonalarda va tashkilotlarda ushbu muammolarni bartaraf etish uchun kompleks yondashuv zarur bo'lib, buning uchun boshqaruv psixologiyasi muammolarini hal etishga qaratilgan zamonaviy yo'nalishlarni izchil joriy etish talab etiladi. Samarali kommunikatsiya tizimini shakllantirish ushbu jarayonning asosiy omillaridan biri hisoblanadi. "Ochiq eshiklar siyosati"ni qo'llash, axborotni yetkazishning standartlashtirilgan algoritmilarini ishlab chiqish, muloqot etikasi bo'yicha treninglar o'tkazish hamda jamoa

ishini tashkil etishda onlayn va offlayn kommunikatsiya o'rtasidagi mutanosiblikni ta'minlash rahbar va xodimlar o'rtasidagi muloqotni ancha samarali qiladi. Bu jarayon jamoaning ichki muhitini mustahkamlab, axborot almashinuvini soddalashtiradi va noto'g'ri talqinlar ehtimolini kamaytiradi.

Motivatsiya tizimini yangilash ham boshqaruv psixologiyasining muhim yo'nalishlaridan biri bo'lib, zamonaviy sharoitda rag'batlantirish faqat monetar mukofotlar bilan cheklanib qolmaydi. Xodimlarning kompetensiyalariga asoslangan baholash tizimini qo'llash, shaxsiy rivojlanish va karyera rejalarini qo'llab-quvvatlash, tashabbuslarni rag'batlantirish, ijtimoiy paket va korporativ imtiyozlarni taklif etish hamda tashkilotda psixologik xavfsizlik muhitini yaratish motivatsiya darajasini yuqori saqlashga xizmat qiladi. Bu jarayon xodimning mehnatga bo'lgan munosabatini ijobiylashtiradi va ularni tashkilotga sodiq qiladi.

Konfliktlarni boshqarishning zamonaviy usullarini qo'llash ham jamoaning barqaror faoliyati uchun muhimdir [12, 14]. Konfliktning ildizini aniqlash va uni boshlang'ich nuqtada bartaraf etish, "utqaz-yutuq" tamoyiliga asoslangan muzokaralar olib borish, mediatorlik va fasilitatorlik amaliyotidan foydalanish hamda jamoa ichida qattiq va yumshoq muloqot qoidalarini tartibga solish nizolarni konstruktiv yo'l bilan hal etish imkonini beradi. Bunday yondashuv jamoaviy ishonchni mustahkamlab, ziddiyatlarning chuqurlashuvini oldini oladi.

Tashkilotda emosional intellektni rivojlantirishga qaratilgan faoliyat ham alohida ahamiyatga ega. Emosional intellekt rahbar va xodimlar uchun o'z his-tuyg'ularini anglash va boshqarish, boshqalarning holatini tushunish, empatiya, stressga bardoshlilik va konstruktiv muloqot kabi muhim ko'nikmalarni o'z ichiga oladi. Psixologik treninglar, kouching dasturlari va amaliy mashg'ulotlar bu kompetensiyalarning shakllanishida muhim rol o'ynaydi hamda jamoada o'zaro tushunishni mustahkamlaydi.

Raqamli stressni kamaytirish ham zamonaviy boshqaruvning ajralmas qismidir. Ish va dam olish vaqtining aniq chegaralarini belgilash, ish jarayonlarini avtomatlashtirish orqali byurokratik yuklamani qisqartirish, korporativ "Digital Detox" dasturlarini joriy etish va stress-menejment bo'yicha treninglar tashkil etish xodimlarning ruhiy barqarorligini ta'minlaydi. Bu jarayon ularning samaradorligini oshirib, raqamli tashqi ta'sirlar oqibatida yuzaga keladigan charchoqni kamaytiradi.

Liderlikni rivojlantirish va kadrlar bilan ishlash madaniyatini shakllantirish ham boshqaruv psixologiyasining asosiy yo'nalishlaridan biridir [8, 16]. Zamonaviy liderlik modeli xodimlarga ishonch bildirish, jamoani ilhomlantirish va birlashtirish, strategik fikrlash, innovasion g'oyalarni qo'llab-quvvatlash hamda adolatli va shaffof boshqaruv tamoyillariga asoslanadi. Rahbarlar uchun muntazam psixologik, tashkiliy, kouching va liderlik treninglarini tashkil etish ularning boshqaruv salohiyatini oshiradi va tashkilotning umumiy rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Shuni alohida qayd etish kerakki, psixologik xizmatlarni tashkilotlarda joriy etish zarurati bugungi kunda juda kuchaygan. Muammolarning ko'pchiligi tashkilotda professional psixologlar yoki HR-mutaxassislar faoliyati yo'lga qo'yilmagani bilan bog'liq. Shu sababli:

- mehnat muhitini diagnostika qilish;
- xodimlarning ruhiy holatini baholash;
- stressni oldini olish;
- konfliktlar profilaktikasi;
- korporativ madaniyatni shakllantirish

kabi vazifalarni amalga oshiruvchi psixologik xizmatlar tashkil etilishi maqsadga muvofiq.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Umuman olganda, zamonaviy tashkilotlarda boshqaruv psixologiyasiga oid muammolarning dolzarbligi tobora ortib bormoqda. Kommunikatsiyaning samarasizligi, motivatsiya yetishmasligi, konfliktlar, raqamli stress va liderlik kompetensiyasi kamligi kabi muammolarni bartaraf etish uchun kompleks, ilmiy asoslangan va innovasion yondashuv talab etiladi. Muammolarni hal qilishning asosiy yo'nalishlari quyidagilardan iborat:

- kommunikativ madaniyatni oshirish;
- xodimlarni rag'batlantirishning innovasion modellarini joriy qilish;
- konfliktlarni boshqarish usullarini takomillashtirish;
- emosional intellektni rivojlantirish;
- raqamli stressni kamaytirish;
- zamonaviy liderlik kompetensiyalarini shakllantirish.

Boshqaruv psixologiyasidagi muammolarni bartaraf etish tashkilot samaradorligini oshirish, korporativ madaniyatni mustahkamlash va mehnat unumdorligini ko'tarishga katta hissa qo'shadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Mirziyoyev Sh.M. Inson qadrini ulug'lash va faol mahalla yilidagi muhim vazifalar. –T.: O'zbekiston, 2022.
2. Abduraxmonov Q.X., Abduraxmonov A.Q. Mehnat psixologiyasi va sosiologiyasi. –T.: Iqtisodiyot, 2020.



3. Aripov O.A. Kichik biznes va tadbirkorlik. Darslik (lotinda). –Namangan. «Mashrab» nashriyoti, «Fazilat orgtex servis» XK. 2025. – 375 b.
4. G'oziyev E. Psixologiya: umumiy psixologiya asoslari. –T.: O'qituvchi, 2019.
5. Jumayev R., Xayitov E. Boshqaruv psixologiyasi. –T.: Fan va texnologiya, 2021.
6. Robbins, S. P., & Judge, T. A. Organizational Behavior. 18th ed. – Pearson Education, 2022.
7. Goleman, D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. –New York: Bantam Books, 2020 (updated edition).
8. Yukl, G. Leadership in Organizations. 9th ed. – Pearson, 2020.
9. Левин К., Липпит Р., Уайт Р. Стили лидерства и поведение групп. // Психология управления. –М.: Аспект Пресс, 2018.
10. Кузнецов И. Н. Психология менеджмента. –М.: Юрайт, 2021.
11. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2021.
12. Герчиков В. И. Мотивация персонала: пути повышения эффективности. –М.: Алпина Паблишер, 2020.
13. Shoumetov O. Konfliktologiya asoslari. –T.: Fan, 2018.
14. Cooper, C., & Quick, J. C. The Handbook of Stress and Health. – Wiley-Blackwell, 2017.
15. Schein, E. & Schein, P. Organizational Culture and Leadership. 5th ed. –Wiley, 2021.
16. Апён Н. В. Управленческая психология: современный подход. –М.: ИНФРА-М, 2019.
17. Grant, A. Think Again: The Power of Knowing What You Don't Know. –Viking, 2021. (Liderlik va psixologik ustuvorlik haqida)
18. Uzokov Sh. Jamoa menejmenti va tashkilot psixologiyasi. –T.: Akademnashr, 2022.
19. Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. Organizational Behavior and Management. – McGraw-Hill, 2019.
20. Федорова Т. Психология делового общения. –М.: Юрайт, 2020.
21. Ryan, R. & Deci, E. Self-Determination Theory. – New York: Guilford Press, 2018.

muhandislik **& iqtisodiyot**

ijtimoiy-iqtisodiy, innovatsion texnik,
fan va ta'limga oid ilmiy-amaliy jurnal

Ingliz tili muharriri: Feruz Hakimov

Musahhih: Zokir Alibekov

Sahifalovchi va dizayner: Iskandar Islomov

2025. № 12

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Muhandislik va iqtisodiyot" jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar ma'sul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelamasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

"Muhandislik va iqtisodiyot" jurnali 26.06.2023-yildan
O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Adminstratsiyasi huzuridagi
Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan
№S-5669245 reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan.
Litsenziya raqami: №095310.

**Manzilimiz: Toshkent shahri Yunusobod
tumani 15-mavze 19-uy**





+998 93 718 40 07



<https://muhandislik-iqtisodiyot.uz/index.php/journal>



t.me/yait_2100