



A SOCIAL PSYCHOLOGICAL AND MODERN APPROACH TO PRODUCTIVITY

Abdullayev Akobr Shokir o'g'li¹

Profi University

KEYWORDS

efficiency, social environment,
modern approach,
management, education, social
psychology, EMSK, the most
important performance
indicator, KPI

ABSTRACT

In this article, socio-psychological and modern approaches to efficiency are scientifically analyzed, and socio-psychological technologies of achieving efficiency in areas such as management and education are considered. The socio-psychological description of the most important performance indicators is also considered.

2181-2675/© 2024 in XALQARO TADQIQOT LLC.

DOI: **10.5281/zenodo.14058349**

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

¹ Ph.D., Teacher of Profi University, Tashkent, Uzbekistan

SAMARADORLIKKA IJTIMOY PSIXOLOGIK VA ZAMONAVIY YONDASHUV

KALIT SO'ZLAR/ КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

samaradorlik, ijtimoiy muhit, zamonaviy yondashuv, boshqaruv, ta'lim, ijtimoiy-psixologiya, EMSK, eng muhim samaradorlik ko'rsatkichi, KPI.

ANNOTATSIYA/ АННОТАЦИЯ

Mazkur maqolada samaradorlikka ijtimoiy psixologik va zamonaviy yondashuvlar ilmiy jihatdan tahlil qilinadi hamda boshqaruv, ta'lim kabi sohalarda samaradorlikla erishishning ijtimoiy-psixologik texnologiyalari ko'rib chiqiladi. Shuningdek, eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlarining ijtimoiy-psixologik tavsifi ko'rib chiqiladi.

KIRISH.

Samaradorlik insonning muayyan vazifalarni muvaffaqiyatli amalga oshirish qobiliyati bo'lib, bu faqat shaxsiy ko'nikmalar bilan cheklanmay, ijtimoiy muhit va jamiyat ta'sirida shakllanadi. Ijtimoiy psixologiya samaradorlikka katta ta'sir ko'rsatadigan omillarni o'rganadi, jumladan, guruh dinamikasi, ijtimoiy motivatsiya, hamkorlik va raqobat. Samaradorlik shaxsning o'zini tuta bilishi, boshqalar bilan muloqot va hamkorlikda namoyon bo'ladigan xatti-harakatlariga bog'liq. Ijtimoiy-psixologik yondashuv samaradorlikka shaxslararo munosabatlar va guruhlar ta'sirini tahlil qiladi. Banduraning o'rganish nazariyasiga ko'ra, odamlar atrofdagilarni kuzatib, o'z xulq-atvorini shakllantiradi. Bu jarayon samaradorlikka ta'sir qiladi, chunki shaxsning motivatsiyasi va ishonchi jamiyatdagi boshqalar bilan muloqoti orqali rivojlanadi. Davlatimiz rahbarining 2019-yil 3-oktabrdagi "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5843-son Farmoniga asosan davlat fuqarolik xizmati tashkilotlarida yagona kadrlar siyosatini olib borish, zamonaviy boshqaruv usullarini qo'llash orqali davlat xizmatchilari faoliyati samaradorligini oshirish, xodimlarni samarali boshqarish va inson resurslarini rivojlantirishga mas'ul bo'lgan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tashkil etilgani [16], kadrlar boshqaruvini yangi bosqichga olib chiqishga qaratilgan ishlar boshlanishiga, jumladan ilk bora eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari asosida davlat xizmatchilari faoliyatining natijadorligini baholash tartibi [17] ni amaliyotga joriy etilishi yuzasidan ishlarning boshlanishi [3] ga zamin yaratdi.

METODOLOGIYA.

Metodlar sifatida mazkur maqolani yozishda asosan kontent analiz, normativ huquqiy hujjatlarni o'rganish hamda mavzuga oid adabiyotlarni tahlil qilindi. Shu ma'noda, pedagog eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlarining ijtimoiy psixologik tavsifini o'rganish hamda milliy ijtimoiy-psixologik kontentda mazkur masalani yoritishga urinish, oldimizda turgan ilmiy-amaliy vazifalardan biridir. Inobatga olish kerakki, o'zbek ijtimoiy-psixologiyasida va umuman ilmiy adabiyotlarda o'zbek kontentida nafaqat o'qituvchiga oid eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (EMSK), balki umuman professional faoliyatga oid

eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari bo'yicha ma'lumotlar yo'q. Xorijlik tadqiqodlarda pedagog EMSK masalasining ijtimoiy-psixologik o'rganilishi, talqini va tavsifi haqida so'z bora ekan, shaxsning jamoada mehnat muhitini samaradorligini oshirish, ilk bor Kurt Goldshteyn, undan so'ng esa Karl Rojers va Abraham Maslou kabi olimlarning nazariyalariga, jumladan o'zini o'zi aktualizatsiya qilish (self-actualization) va motivatsiya nazariyalariga borib taqaladi[13].

NATIJALAR.

Bugungi kunda eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari faqatgina mahalliy va hududiy hokimliklarning faoliyatini samaradorligini oshirish maqsadiga amaliyotga joriy etilmoqda, biroq boshqa sohalar (jumladan umumta'lim maktab o'qituvchilarining faoliyatiga) joriy etilishi, o'ylaymizki tegishli davlat idoralari yoki Davlat xizmatini rivojlantirish agentligining istiqboldagi rejalariga kiritilgan.

Shu o'rinda, avvalo eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari o'zi nima va uning mazmun-mohiyatiga batafsil to'xtalish zarur. Eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (EMSK) kelib chiqishi jihatdan, ingliz tilidan olingan so'z bo'lib "key performance indicators (ishlab chiqarishning kalit ko'rsatkichlari)" qisqartma shaklda esa "KPI" tarzida qo'llaniluvchi, muayyan faoliyatda maqsadlarga erishilganlik, jarayonning optimalligi, natijadorligi va samaradorligini aniq o'lchovlar yoki ko'rsatkichlar asosida baholash[5] ga yordam beruvchi o'ziga xos model (instrumentariy) sanaladi. Ta'kidlash o'rinliki, atamani EMSK sifatida o'zbek tiliga tarjima qilinishi, mazmuniy xususiytga ega hamda ingliz tilidagi tegishli so'zlar boshqa ma'nolarni anglatib o'zbek tiliga tarjima qilinishi mumkin, lekin bir vaqtning o'zida mazmunan EMSKni takrorlaydi. Tushuncha zamonaviy loyihalarni boshqarish, biznes boshqaruvi hamda menejmentga oid ekanligini, uning o'zbek tilidagi qo'llanilishi tegishli normativ huquqiy hujjatlar[17] (O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrdagi "O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida" PQ-4472-son qarori)da aks etganini inobatga olib, qo'chimcha muhokamaga xojat yo'q degan fikrdamiz. Maqsadimiz asosan pedagog EMSK ning ijtimoiy psixologik tavsifi hamda biz fikr yuritadigan masala EMSK (yoki KPI)ning fundamental sohasida qo'llanilishi, tavsiflanishidan muayyan ma'noda farq qilishi mumkin.

EMSK bo'yicha ekspertlar uning nafaqat samaradorlik balki natijadorlikni ham bir vaqtini o'zida baholashini ta'kidlaydilar[11], bunda natijadorlik – rejalashtirilgan natijalarga erishilganlik darajasi hamda natijaga yo'nalganlik qobiliyatini o'zida jamlaydi, samaradorlik esa – erishilgan natija hamda sarf etilgan resurslar o'rtasidagi mutanosiblik, maqsadlar va rejalarga erishish jarayonida sifat darajasini ta'minlay olish qobiliyati, muayyan talablar, jumladan vaqt reglamenti, resurslarni sarf etish reglamenti kabilarga muvofiq bo'la olishni o'z ichiga oladi. Bundan tashqari EMSK ning rahbarlarga hamda xodimlarga xos bo'lgan, jarayonga, maqsadga, loyihaga, mijozlarga, rivojlanishga, iqtisodga yo'naltirilgan turlari ham farqlanadi va EMSK asosan shu yo'nalishlarda qo'llaniladi.

MUHOKAMA.

Mutaxassislar tomonidan EMSKning quyidagi xususiyatlari ajratib ko'rsatilgan: manzilli taalluqlilik, to'g'ri yo'nalganlik, erishish imkoniyati mavjudligi, harakatlar uchun ochiqlik, vazifalarning cheklanganligi, tushunish osonligi, muvozanatga va o'zaro aloqadorlikka egalik, o'zgarishlarga nisbatan tashabbuskorlik va qabul qilishga tayyorlik, sodda o'lchovga egalik, mantiqiylik, solishtirish imkoni mavjudligi, mos va muvofiqlik, nuqtai nazarlarni ifodalash imkoniyatini ta'minlanganligi, kerakli individual stimullar bilan qo'llab-quvvatlanishi.[10] Demak, muayyan faoliyatga nisbatan EMSK qo'llanilishida, yuqoridagi xususiyatlarga ega bo'lishiga e'tibor berish asosiy talab xisoblanadi.

Olimlar tomonidan EMSKning quyidagi asosiy qoida va tamoyillari keltiriladi [12]:

1. EMKS soni maksimal 10-15 ta bo'lgani (ayrim manbalarga ko'ra 10 tadan ayrim manbalarga ko'ra 20 tadan oshmasligi) maqsadga muvofiq;

2. Muayyan EMSK uchun yetarli darajada moliyalashtirilish, uni nazorat qilish va boshqarish tamoyili;

3. Hamkorlik tamoyili (ya'ni jamoa a'zolari tomonidan umumiy maqbul strategiyalarga ega bo'lish hamda maqsad va vazifalar uchun kerakli o'zgarishlarni qabul qila olish);

4. Asosiy nuqtaga urg'u berish tamoyili - bunda jamoada gorizantal hamda vertikal muloqot imkoniyatining yaratilishi, mutaxassisning o'z-o'ziga EMSK yaratishiga imkoniyat berish, zarur vaziyatda mutaxassislarning malakasini oshirish va ularni qo'shimcha ta'limini qo'llab-quvvatlash, ta'minlash.

5. Ko'rsatkichlarni monitoring qilib borish tamoyiliga ko'ra, muntazam ravishda har bir ko'rsatkich yuzasidan xisobot yig'ilishlari hamda muhokamalarini tashkil etish kerak;

6. Joriy yoki ishlab chiqarish ko'rsatkichlarining, strategik ko'rsatkichlarga nisbatan mos va muvofiq bo'lishi;

7. Har bir EMSK muayyan chegaraga ega bo'lishi kerakki, mazkur chegarani bosib o'tish, EMSK subyektini rag'batlantiruvchi "bonus"ni nazarda tutishi zarur.

Shu o'rinda, EMSK, bugungi kunda inson resurslari bilan ishlash (kadrlar siyosati yoki "HR-human resources") sohasida qo'llanilishini ta'kidlash joiz. Mazkur sohada EMSK jamoani motivatsiyasini oshirish jarayoni bilan birgalikda, xodimlardagi (yoki umuman ishlab chiqarishdagi) natijadorlik hamda samaradorlikni oshirish uchun keng qo'llaniladi[18].

Jamoani motivatsiyasini oshirish xodimlarda ishga hamda jamoaga qiziqish, taalluqlilikni oshirib, ijtimoiy psixologik muhitni muvofiqlashtiruvchi omil bo'lishi mumkin. Olimlar tomonidan jamoani motivatsiya qilishning quyidagi turlari ajratib ko'rsatilgan:

moddiy motivatsiya;

ijtimoiy motivatsiya;

psixologik motivatsiya. Biroq zamonaviy tadqiqodlar[2], ushbu turlarning o'zaro aloqadorligiga ega, motivatsiya shakllarining ustunlikka ega ekanligi, bugungi kunda shunday "aralash" turdagi motivatsiyadan kompaniyalar foydalanib natijaga erishayotgani ta'kidlanadi. Bu moddiy va nomoddiy motivatsiya qilish mexanizmlaridan bir vaqtning

o'zida qisman foydalanishga o'xshash, noyob, o'ziga xos yondoshuv degani. Albatta bu TOP menejerlar yoki EMSK hamda jamoani motivatsiyasini oshirish bo'yicha bilim va tajribaga ega rahbarlar tomonidagina amalga oshirilishi mumkin deb o'ylaymiz, chunki, boshqaruvdagi an'anaviy yondoshuvlar buni imkoniyatini bermaydi.

Ayrim ijtimoiy-psixologik tadqiqodlarda, kasbiy faoliyat samaradorligi bevosita o'rganilgan bo'lsada, ularda EMSK masalasi chetlab o'tilgan. Albatta buni zamonaviy atama hamda o'z navbatida zamonaviy boshqaruv hamda menejmentga oid masala ekanligi bilan izohlasa bo'ladi. Jumladan I.Aslonov [1] (2009) bojxona organlari mutaxassislari misolida samarali kasbiy muomala psixologik shart-sharoitlari hamda samarali kasbiy muomalala usullarini takomillashtirishga uringan bo'lsa, R.Gaynutdinov[6] (1992) o'z tadqiqotlarida o'zbek o'qituvchisining shaxsiga xos psixologik xususiyatlarni hamda uning kontekstida milliy uzluksiz ta'lim tizimimizdagi samaradorlikka salbiy ta'sir qiluvchi omillarni ochib bergan. Shu bilan birga R.Gaynutdinovning ishlarida pedagog faoliyat samaradorligini oshirish bo'yicha ham tavsiyalar berib o'tilganligi izlanishlarimiz uchun nodir metodologik xususiyat kasb etadi.

EMSK masalasida ijtimoiy-psixologik tadqiqodlar, rus olimlarining ishlarida ham ko'zga tashlanmaydi, albatta bu sobiq ittifoq davlatlariga mazkur tushuncha g'arbga xos uslubda loyihalarni boshqarish, strategik boshqaruv va menejmentning kirib kelganligiga uzoq vaqt bo'lmaganligi bilan izohlash mumkin. EMSK (KPI) rus tilida "Ключевые показатели эффективности" qisqartmada esa, "КПЭ" tarzida jaranglaydi hamda to'liq biz o'rganayotgan EMSK (KPI) ma'nosida qo'llaniladi.

Shu bilan birga, EMSK ga xos elementlar rus olimlari tomonidan bir qator yo'nalishlarda elementar jihatdan o'rganilgan deyish mumkin. Rus olimlari psixologiya fani doirasida EMSK masalasini bir qator yo'nalishlarda o'rganib kelishmoqda, jumladan: A.A.Novikov[7] (2013) xarbiylashgan tibbiy muassasa rahbarlari faoliyatining determinantlari misolida EMSK hamda jamoani motivatsiyasini oshirish yo'nalishida, o'rgangan, hamda jamoani motivatsiyasini oshirish umumiy EMSK ga ijobiy ta'sir qilishi, maqsadga erishish hamda natijadorlikni oshirishda muhim ahamiyat kasb etishini ilgari surgan; Ye.A.Xlevnaya [8] (2012) esa rahbarlarning emotsional intellektini, ularning faoliyat samaradorligini oshiruvchi omil sifatida tahlil qilar ekan, faoliyat samaradorligini baholashda EMSK ga tayangan; Ye.E.Tyan [9] (2007) masofaviy baholash (assessment) jarayonini amalga oshirishning ijtimoiy-psixologik shart-sharoitlarini o'rganar ekan, xavfsizlik va qo'riqlash xizmati xodimlarining EMSKga xos ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini masofadan baholash jarayonini o'rgangan. Ye.E.Tyan o'z ishida EMSKning asosiy qoida va tamoyillariga ko'ra ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini baholagan, baholash jarayonida esa har bir lavozimga alohida xos EMKS ishlab chiqilishi muhimligini ta'kidlagan.

Rus olimlaridan E.O.Zorina[15] (2011) bevosita EMSKning boshqaruvdagi ijtimoiy samaradorligini inson resurslarini strategik boshqarish mavzusi doirasida o'rgangan. Biroq, olim masalani sotsiologiya fani qonuniyatlari asosida o'rganganligi bir tomondan biz uchun ijtimoiy psixologiya doirasidagi o'rganishlar uchun, muayyan ma'noda metodologik asos

sifatida xizmat qilsa, ikkinchi tomondan masalaning psixologik, ijtimoiy-psixologik tomoni ochiq qolganligi izlanishlarimizning dolzarbligini oshiradi. Olimning o'rganishlarida, inson resurslarini strategik boshqarishda asosiy EMSK, bu xodimlarning mehnatdan qoniqqanligi sifatida ko'rib chiqiladi.

E'tiborga olish kerakki, EMSK masalasi sobiq ittifoq davlatlarida ijtimoiy-psixologik kontekstda o'rganishga ehtiyoj, huddi mamlakatimizdagi kabi endi yuzaga kelmoqda. O'ylaymizki, globallashuv ta'sirida mazkur masala psixologiya, xususan ijtimoiy psixologiyada ham (boshqaruv va menejment sohalaridagi kabi) o'z o'rniga ega bo'la boshlaydi.

XULOSA.

Muayyan jamoada o'qituvchilar uchun belgilanadigan EMSK ularning o'zlari tomonidan, ijtimoiy tashabbus yoki innovatsiya tarzida ishlab chiqilishi, avvalo tajriba sinovdan o'tkazilishi, so'ngra barcha tomonidan qo'llab-quvvatlanganda to'liq belgilangan EMSK asosida ishlashga o'tilishi mumkin. Jamoadagi umumiy maqsadlar, jamoaga qo'yilgan strategik maqsadlarga mos bo'lgan, har bir pedagogning individual maqsadlari, qiziqish, intilish va qadriyatlar tizimini ijtimoiy psixologik jihatdan rivojlantirish, EMSKni joriy etishdan oldingi prioritet vazifa sanaladi.

Samaradorlik ijtimoiy-psixologik omillar, ya'ni guruhlararo muloqot va jamiyatdagi o'rganish jarayonlari orqali shakllanadi, zamonaviy yondashuvlar esa texnologiyalar va kognitiv jarayonlar orqali uni yanada takomillashtiradi. Ushbu yondashuvlar birgalikda inson samaradorligini har tomonlama rivojlantirish imkonini beradi.

ADABIYOTLAR.

1. I.N.Aslonov. Bojxona tizimi faoliyati samaradorligini oshirishda kadrlarning shaxsiy psixologik tayyorgarligi omillari: psixol.f.n. ... 19.00.05. – TDPU, 2009. – 164 b.
2. The Economics of Effective Leadership, UBS International Center of Economics in Society at the University of Zurich. https://web.archive.org/web/20180131200632/https://www.ubscenter.uzh.ch/assets/publicpapers/PP3_the_economics_of_effective_leadership.pdf
3. Xalq so'zi gazetasi. 4-iyul, 2021-yil. Jamiyat rukni. <https://xs.uz/uz/post/davlat-fuqarolik-khizmatida-rahbarlar-faoliyati-samaradorligini-baholashning-kompleks-tizimi-ishga-tushdi>
4. Xalq so'zi gazetasidan. 29-dekabr 2022-yil. Siyosat rukni. <https://xs.uz/uz/post/prezident-shavkat-mirziyoev-talim-korgazmasi-doirasida-bir-guruh-maktab-oqituvchilari-bilan-uchrashdi>
5. Вишнякова М. В. Мифы и правда о КРП / Худож. А. Васильева. — М.: ЛЕТОПИСЬ, 2017. — 18 с.
6. Р.З.Гайнутдинов. Психология личности учителя узбекской национальной школы и её формирование в системе непрерывного образования : автореферат дис. ... доктора психологических наук : 19.00.07.- Санкт-Петербург, 1992.- 34 с.

7. Гордеева Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 1: Проблемы развития теории // Психологические исследования: электрон. науч. журн. : Электронный ресурс. — 2010. — № 4
8. Е.А.Хлевная. Роль эмоционального интеллекта в эффективности деятельности : на примере руководителей : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.01 / Хлевная Елена Анатольевна; [Место защиты: Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экономики"]. - Москва, 2012. - 27 с.
9. Е.Э.Тян, Социально-психологические условия реализации дистанционного ассессмента : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.05. - Москва, 2007. - 190 с.
10. Ключков А. К. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. — Эксмо, 2010. — 160 с.
11. Панов М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI. — М.: Инфра-М, 2013. — 255 с.
12. Панов М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI. — М.: Инфра-М, 2013. — 81 с.
13. Поляков А.Н. От кнута и пряника к самодетерминации. Краткая история мотивации. (рус.) // Management : журнал. — 2020. — № 1 (53). — С. 58 - 67.
14. С.А.Новиков. Психологические детерминанты труда руководителя военно-медицинского учреждения : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.03 / Новиков Сергей Александрович; [Место защиты: Всерос. науч.-исслед. ин-т техн. эстетики]. - Москва, 2013. - 177 с.
15. Э.О.Зорина. Технология "Ключевые показатели эффективности" в обеспечении социальной эффективности стратегического управления человеческими ресурсами : диссертация ... кандидата социологических наук : 22.00.08 / Зорина Элина Олеговна; [Место защиты: Рос. ун-т дружбы народов]. - Москва, 2011. - 211 с.
16. <https://lex.uz/docs/-4549998>
17. <https://lex.uz/docs/-4552053>
18. https://ru.wikipedia.org/wiki/Мотивация_персонала
19. https://ucrbp.ru/obuchenie_i_uslugi/razrabotka_i_vnedrenie_kpi/