OLIY TA’LIM TIZIMIDA ZAMONAVIY TEXNALOGIYALAR RIVOJLANISHI IJTIMOIY PSXOLOGIK MEXANIZMINING SHAKLLANISH OMILLARI

Dilfuza Masharipova Sadullayevna

Toshkent Kimyo Xalqaro universiteti mustaqil tadqiqotchisi

dilnozabadriddinova@gmail.com

https://doi.org/10.5281/zenodo.15069309

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА РАЗВИТИЯ

Дилфуза Машарипова Садуллаевна

Независимый исследователь Ташкентского международного университета KIMYO

dilnozabadriddinova@gmail.com

MODERN TECHNALOGIES IN THE HIGHER EDUCATION SYSTEM FACTORS OF THE FORMATION OF THE SOCIAL PSYCHOLOGICAL MECHANISM OF DEVELOPMENT

Dilfuza Masharipova Sadullayevna

Independent researcher of Tashkent KIMYO International University

dilnozabadriddinova@gmail.com

Annotasiya: ushbu maqolada dunyoda inson resurslarini boshqarish texnologiyalari (HR texnologiyalari) tashkilotlarning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishida muhimligi,bu texnologiyalar faqatgina kadrlar boshqaruvi bilan cheklanib qolmay, balki ularning ijtimoiy va psixologik jihatdan shakllanishiga ham bevosita ta'sir ko'rsatishi ,HR texnologiyalarining ijtimoiy-psixologik shakllantirish mexanizmi, uning asosiy omillari va ahamiyati ,HR texnologiyalari korxonalar uchun katta ahamiyatga ega bo'lib, ular inson resurslarini samarali boshqarish, vaqt va mablag' tejash, hamda xodimlarning qoniqishini oshirishga xizmat qilishi zamonaviy kompaniyalar uchun ushbu texnologiyalarga e'tibor qaratish strategik ustunlikni ta'minlashi haqida firlar yoritilgan.

Tayanch so'zlar: xodimlar motivatsiyasi.tashkilot ichidagi ijtimoiy muhit,
intellekt va raqamli platformalar, samaradorlik tahlili, natijalarni baholash va takomillashtirish, ijtimoiy-psixologik ko'nikma, ishga olish va tanlov, o'qitish va rivojlantirish.

Abstract: this article highlights the importance of human resource management technologies (HR technologies) in the successful functioning of organizations in the modern world,that these technologies not only limit themselves to personnel management, but also directly affect their formation socially and psychologically ,the mechanism of socio-psychological formation of HR technologies, its main factors and significance ,HR technologies are of great importance for enterprises.

Key words: employee motivation.social environment within the organization, intelligence and digital platforms, efficiency analysis, evaluation and improvement of results, socio-psychological skills, recruitment and selection, training and development.

Аннотация: в данной статье рассматривается значение технологий управления человеческими ресурсами (HR-технологий) в успешном функционировании организаций в современном мире,как эти технологии не ограничиваются только управлением персоналом, но и оказывают непосредственное влияние на их социально-психологическое формирование

,механизм социально-психологического формирования HR-технологий, его основные факторы и значение ,HR-технологии имеют большое значение для предприятий они служат для эффективного управления человеческими ресурсами, экономии времени и средств, а также повышения удовлетворенности сотрудников, что обеспечивает стратегическое преимущество сосредоточения внимания на этих технологиях для современных компаний.

Ключевые слова: мотивация сотрудников.социальная среда внутри организации, интеллект и цифровые платформы, анализ эффективности, оценка и улучшение результатов, социально-психологические навыки, набор и отбор, обучение и развитие.

Bugungi kunda inson resurslarini boshqarish (HR) texnologiyalari zamonaviy kompaniyalarning ajralmas qismiga aylangan. Ular nafaqat ishga qabul qilish jarayonini soddalashtirish, balki xodimlarning motivatsiyasini oshirish va unumdorligini ta’minlash uchun ham muhim ahamiyatga ega. Ushbu maqolada HR texnologiyalarining ahamiyati, ularning asosiy turlari va istiqbollari haqida so‘z yuritamiz.Zamonaviy dunyoda inson resurslarini boshqarish texnologiyalari (HR texnologiyalari) tashkilotlarning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishida muhim rol o‘ynamoqda. Bu texnologiyalar faqatgina kadrlar boshqaruvi bilan cheklanib qolmay, balki ularning ijtimoiy va psixologik jihatdan shakllanishiga ham bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Ushbu maqolada HR texnologiyalarining ijtimoiy-psixologik shakllantirish mexanizmi, uning asosiy omillari va ahamiyati tahlil qilinadi.

HR texnologiyalari quyidagi asosiy vazifalarni bajaradi:Kadrlarni tanlash va baholash,Mehnat unumdorligini oshirish,Xodimlarni motivatsiya qilish,Tashkilot ichidagi ijtimoiy muhitni yaxshilash,Xodimlarning malakasini oshirish va rivojlantirishdan iboratdir.HR texnologiyalarining ijtimoiy-psixologik shakllanishga ta’sir qiluvchi asosiy omillari quyidagilardir:

1. **Psixologik baholash va diagnostika** – Xodimlarning shaxsiy fazilatlari, psixologik holati va ish faoliyatini tahlil qilish orqali samarali boshqaruv tizimi yaratiladi.
2. **Motivatsiya va rag‘batlantirish tizimi** – Zamonaviy HR texnologiyalar motivatsiya nazariyalariga asoslanib, xodimlarning ichki va tashqi rag‘batlarini shakllantiradi.
3. **Korporativ madaniyat va ijtimoiy muhit** – HR texnologiyalari korporativ qadriyatlar va ijtimoiy norma asosida xodimlarning o‘zaro muloqot va hamkorlik qilish uslublarini rivojlantiradi.
4. **Axborot texnologiyalaridan foydalanish** – Zamonaviy HR tizimlari sun’iy intellekt va raqamli platformalar[1] orqali xodimlarning psixologik holatini kuzatib borish va tahlil qilish imkonini beradi.

Ijtimoiy-psixologik shakllantirish mexanizmi

HR texnologiyalarining ijtimoiy-psixologik shakllantirish mexanizmi quyidagi bosqichlarni o‘z ichiga oladi:

1. **Ma’lumotlarni yig‘ish va tahlil qilish** – Xodimlarning psixologik xususiyatlari va ehtiyojlari haqida ma’lumotlar yig‘iladi.
2. **Shaxsiy yondashuv asosida reja tuzish** – Har bir xodim uchun individual rivojlanish strategiyasi ishlab chiqiladi.
3. **Trening va o‘quv dasturlarini tashkil etish** – Xodimlarning ijtimoiy-psixologik ko‘nikmalarini rivojlantirishga qaratilgan[2] dasturlar amalga oshiriladi.
4. **Natijalarni baholash va takomillashtirish** – HR strategiyalarining samaradorligi tahlil qilinib, zarur o‘zgartirishlar kiritiladi.

HR texnologiyalarining ijtimoiy-psixologik shakllanish mexanizmi tashkilot ichidagi ijtimoiy muhitni yaxshilash, xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini mustahkamlash va ularning samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Zamonaviy

1. S.R. Matkarimov "Ijtimoiy psixologiya". uzsmart.uz
2. Kamolatdin Kurultaevich Ismailov “Rahbar kadrlar malakasini oshirish”

yondashuv va texnologiyalar yordamida tashkilotlar nafaqat kadrlar boshqaruvini takomillashtiradi, balki barqaror rivojlanish uchun qulay sharoit yaratadi.

HR texnologiyalari inson resurslari bilan bog‘liq jarayonlarni avtomatlashtirishga yordam beradi. An’anaviy HR amaliyotlari qo‘lda bajariladigan va ko‘p vaqt talab qiladigan jarayonlar bo‘lsa, hozirgi texnologiyalar bu jarayonlarni tez va samarali amalga oshirish imkonini beradi. Natijada, HR bo‘limlari strategik vazifalarga ko‘proq e’tibor qaratishi mumkin.Asosiy HR Texnologiyalari :ishga olish va tanlov tizimlari,Applicant Tracking System (ATS) – bu dasturlar yordamida ishga olish jarayoni avtomatlashtiriladi, rezyume va arizalarni boshqarish soddalashtiriladi,xodimlarning ishlashini baholash,Performance Management Systems (PMS) – xodimlarning ish natijalari va samaradorligini baholash uchun ishlatiladi,Maosh va kompensatsiya boshqaruvi,Payroll Systems – xodimlarning ish haqi va soliqlarni hisoblashni avtomatlashtirishga yordam beradi.O‘qitish va rivojlantirish Learning Management Systems (LMS) – xodimlar uchun treninglar va o‘quv kurslarini tashkil etish va boshqarish imkonini beradi.HR texnologiyalariga sun’iy intellektni qo‘shish natijasida xodimlar haqidagi ma’lumotlar tahlil qilinadi va samarali kadrlar boshqaruvi strategiyalari ishlab chiqiladi.HR texnologiyalari doimiy ravishda rivojlanib bormoqda. Kelajakda quyidagi yo‘nalishlar ayniqsa dolzarb bo‘lishi kutilmoqda:Blokcheyn texnologiyalari – ma’lumotlarning xavfsizligini oshirish va shaffoflikni ta’minlash uchun HR sohasida ham qo‘llanilishi mumkin.Sun’iy intellekt va avtomatlashtirish – xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish hamda HR jarayonlarini yanada soddalashtirish uchun ishlatiladi.Masofaviy ish boshqaruvi tizimlari – kompaniyalar uchun masofaviy ishlash sharoitlarini yanada qulay qilishga xizmat qiladi.

Ijtimoiy psixologik mexanizmlar insonlarning jamiyatdagi o‘zaro munosabatlarini tartibga soluvchi va ularning xulq-atvoriga ta’sir ko‘rsatuvchi omillar majmuasidir. Hozirgi davrda ushbu mexanizmlarning shakllanish jarayonini o‘rganish muhim ahamiyat kasb etmoqda, chunki u insonlar o‘rtasidagi kommunikatsiya, hamkorlik

3. A.N. Leontiev “Bolalarda etakchi faoliyat turlarining shakllanishi va rivojlanishidagi ijtimoiy-psixologik omillari”dwax.ru

va nizolarni boshqarish jarayonlarida muhim rol o‘ynaydi. Ijtimoiy psixologik mexanizmlar shaxslarning jamiyatdagi o‘rnini aniqlash, ular o‘rtasida samarali muloqotni tashkil etish va ijtimoiy jarayonlarni boshqarishda muhim rol o‘ynaydi. Ushbu mexanizmlar quyidagi asosiy omillar asosida shakllanadi:

1. **Sotsializatsiya** – insonning jamiyatga moslashishi va ijtimoiy me’yorlar hamda qadriyatlarni o‘zlashtirish jarayoni.
2. **Ijtimoiy ta’sir** – jamiyat a’zolarining bir-biriga nisbatan fikrlari va munosabatlari orqali bir-birining xulq-atvoriga ta’sir ko‘rsatish jarayoni.
3. **Muomala va kommunikatsiya** – insonlar o‘rtasidagi muloqot ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi asosiy omil sifatida namoyon bo‘ladi.
4. **Ijtimoiy rollar va statuslar** – insonning jamiyatdagi o‘rni va u bilan bog‘liq bo‘lgan xatti-harakatlari tizimi.
5. **Shaxsiy va guruhiy ong** – insonning o‘z-o‘zini anglash va guruh doirasidagi umumiy qadriyatlarni qabul qilish jarayoni.

Shakllanish jarayoniga[3] ta’sir ko‘rsatuvchi omillari jtimoiy psixologik mexanizmlarning shakllanishiga turli ichki va tashqi omillar ta’sir qiladi. Ularga quyidagilar kiradi: madaniy va ijtimoiy omillar – milliy qadriyatlar, urf-odatlar, diniy e’tiqodlar va ijtimoiy institutlarning ta’siri.Shaxsiy xususiyatlar – insonning temperamenti, xarakteri va shaxsiy tajribasi.Axborot makoni – media, internet va ommaviy axborot vositalari orqali tarqatilayotgan ma’lumotlarning ta’siri.Ta’lim va tarbiya tizimi – ijtimoiy psixologik mexanizmlarning shakllanishida muhim rol o‘ynovchi omil.

Hozirgi zamonda ijtimoiy psixologik mexanizmlarni o‘rganish va ulardan samarali foydalanish turli sohalarda muhim ahamiyat kasb etadi. Masalan:

Ta’lim tizimida – o‘qituvchi va o‘quvchi o‘rtasidagi samarali muloqotni shakllantirishda.

Biznes va menejmentda – jamoaviy ish samaradorligini oshirishda va inson resurslarini boshqarishda. 3. A.N. Leontiev “Bolalarda etakchi faoliyat turlarining shakllanishi va rivojlanishidagi ijtimoiy-psixologik omillari”dwax.ru

Ijtimoiy muammolarni hal etishda – nizolarni boshqarish, ijtimoiy moslashuv jarayonlarini optimallashtirishda.

Ijtimoiy psixologik mexanizmlar jamiyat hayotining ajralmas qismi bo‘lib, insonlarning ijtimoiy munosabatlarini shakllantirish va rivojlantirishda muhim ahamiyatga ega. Ularning shakllanish jarayonlarini chuqur o‘rganish va samarali boshqarish jamiyat taraqqiyotiga ijobiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin. Hozirgi davrda zamonaviy texnologiyalar inson hayotining deyarli barcha jabhalariga chuqur singib ketgan. Axborot-kommunikatsiya tizimlari, sun’iy intellekt, avtomatlashtirilgan tizimlar va innovatsion yechimlar jamiyat rivojiga katta hissa qo‘shmoqda.Zamonaviy texnologiyalar inson hayotini yengillashtirib, turli sohalarda samaradorlikni oshirishga xizmat qilmoqda. Masalan:Tibbiyotda – Robototexnika va sun’iy intellekt yordamida tezkor tashxis qo‘yish va davolash samaradorligi oshmoqda.Ta’lim sohasida – onlayn platformalar va raqamli resurslar tufayli ta’lim olish imkoniyatlari kengaymoqda.Iqtisodiyotda – elektron tijorat va blokcheyn texnologiyalari orqali savdo-sotiq va moliyaviy operatsiyalar soddalashtirilmoqda.Sanoatda – avtomatlashtirilgan ishlab chiqarish liniyalari inson mehnatini yengillashtirib, mahsulot sifatini oshirmoqda.Texnologiyaning afzalliklari va kamchiliklari zamonaviy texnologiyalar ko‘plab imkoniyatlarni yaratgan bo‘lsa-da, ularning ba’zi salbiy tomonlari ham mavjud. Afzalliklari:Ish unumdorligini oshiradi vaqtni tejaydi, axborotga tezkor kirish imkonini beradiKamchiliklari:Kiberxavfsizlik muammolari kuchaymoqda,Ish o‘rinlari kamayishi ehtimoli mavjud,Texnologiyaga qaramlik ortib bormoqda,kelajak texnologiyalari kelajakda texnologiyalar yanada rivojlanib, inson hayotini tubdan o‘zgartirishi kutilmoqda. Sun’iy intellekt, kvant kompyuterlar, genetik muhandislik va kosmik tadqiqotlar yangi imkoniyatlar yaratadi.

Xulosa qilib aytganda zamonaviy texnologiyalar hayotimizning ajralmas qismiga aylangan. Ular insoniyatga ulkan imkoniyatlar yaratgan holda, yangi muammolarni ham keltirib chiqarmoqda. Muhimi, texnologiyalardan oqilona foydalanish va ularni jamiyat rivoji uchun yo‘naltirishdir. HR va inson psixologiyasi,Kadrlar boshqaruvida psixologik yondashuvlar,xodimlarning motivatsiyasi va emotsional

intellektIjtimoiy psixologiya va HRK orporativ madaniyat va jamoaviy psixologiya konfliktlar va ularni boshqarish raqamli HR texnologiyalarining ta’siri sun’iy intellekt va psixologik moslashuv,onlayn ish muhitida inson omili,amaliy HR strategiyalari stress boshqaruvi va ishga bo‘lgan qoniqish,liderlik va psixologik ta’sir shularb jumlasidandir.

HR texnologiyalari korxonalar uchun katta ahamiyatga ega bo‘lib, ular inson resurslarini samarali boshqarish, vaqt va mablag‘ tejash, hamda xodimlarning qoniqishini oshirishga xizmat qiladi. Zamonaviy kompaniyalar uchun ushbu texnologiyalarga e’tibor qaratish strategik ustunlikni ta’minlaydi.

FOYDALANILGAN ADBIYOTLAR

1. S.R. Matkarimov "Ijtimoiy psixologiya". uzsmart.uz
2. Kamolatdin Kurultaevich Ismailov “Rahbar kadrlar malakasini oshirish”
3. A.N. Leontiev “Bolalarda etakchi faoliyat turlarining shakllanishi va rivojlanishidagi ijtimoiy-psixologik omillari”dwax.ru
4. Baxriddin Mingboyevich Umarov “Kadrlar siyosatida boshqaruvchi funksiyalarini aniqlash va uning ijtimoiy rolini belgilash, xodimlarni tanlash va joylashtirishda psixologik holat va imkoniyatlarni hisobga olish”oriens.uz
5. Vasila Karimova. **"Ijtimoiy psixologiya"** kitobxon.com
6.S.R.Kamalova.**"Ijtimoiy psixologiya"**library.ziyonet.uz
7.N.N. Matchonov. **"Ijtimoiy psixologiya"**e-library.sammu.uz