O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

MIRZO ULUG‘BEK NOMIDAGI O‘ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETINING JIZZAX FILIALI

ZAMONAVIY INNOVATSION TADQIQOTLARNING DOLZARB MUAMMOLARI VA RIVOJLANISH TENDENSIYALARI: YECHIMLAR VA ISTIQBOLLAR

mavzusidagi Respublika ilmiy-texnik anjuman materiallari to‘plami

(2024-yil 17-18-may)

(2-qism)

JIZZAX-2024

“Zamonaviy innovatsion tadqiqotlarning dolzarb muammolari va rivojlanish tendensiyalari: yechimlar va istiqbollar” mavzusidagi Respublika ilmiy-texnik anjuman materiallari to‘plami – Jizzax: O‘zMU Jizzax filiali, 2024-yil 17-18-may. 461-bet.

Respublika miqyosidagi ilmiy-texnik anjuman materiallarida zamonaviy innovatsion tadqiqotlarning dolzarb muammolari va rivojlanish tendensiyalari sohasidagi innovatsion tadqiqotlar aks etgan.

Globallashuv sharoitida davlatimizni yanada barqaror va jadal sur’atlar bilan rivojlantirish bo‘yicha amalga oshirilayotgan islohotlar samarasini yaxshilash sohasidagi ilmiy-tadqiqot ishlariga alohida e’tibor qaratilgan. Zero iqtisodiyotning, ijtimoiy sohalarni qamrab olgan modernizatsiya jarayonlari, hayotning barcha sohalarini liberallashtirishni talab qilmoqda.

Ushbu ilmiy ma’ruza tezislari to‘plamida mamlakatimiz va xorijlik turli yo‘nalishlarda faoliyat olib borayotgan mutaxassislar, olimlar, professor-o‘qituvchilar, ilmiy tadqiqot institutlari va markazlarining ilmiy xodimlari, tadqiqotchilari, magistr va talabalarning ilmiy-tadqiqot ishlari natijalari mujassamlashgan.

Mas’ul muharrirlar: DSc.prof. Turakulov O.X., PhD. O‘ralov A.I.

Tahrir hay’ati a’zolari: p.f.d.(DSc), prof. Turakulov O.X., b.f.f.d. (PhD) O‘ralov A.I., t.f.f.d.(PhD), dotsent Abdumalikov A.A., t.f.n., dots. Baboyev A.M., t.f.f.d.(PhD), dots. Abduraxmanov R.A., p.f.f.d.(PhD) Eshankulov B.S., p.f.n., dots. Alimov N.N., p.f.f.d.(PhD), dotsent Alibayev S.X., p.f.f.d. (PhD) Halimov O‘.H., p.f.f.d.(PhD), dotsent Karshiyev A.A., f.f.f.d.(PhD), dotsent Sindorov L.K., t.f.f.d. (PhD), dotsent Nasirov B.U., b.f.f.d. (PhD), dotsent Mustafaqulov M.A., f.f.f.d. (PhD) Alibekov D.A.., f-m.f.f.d. (PhD) Sharipov X.F., ps.f.f.d.(PhD) Norbekova B.Sh., i.f.n., dots. Tsoy M.P., Qayumov O.A., Jo‘rayev M.M.

Mazkur to‘plamga kiritilgan ma’ruza tezislarining mazmuni, undagi statistik ma’lumotlar va me’yoriy hujjatlarning to‘g‘riligi hamda tanqidiy fikr-mulohazalar, keltirilgan takliflarga mualliflarning o‘zlari mas’uldirlar.

nisbatan motivatsiyasini oshirib, o‘z mavqei va o‘zgalarni tushinish, his qilish ehtiyojining oshishini ta’kidlaydi.

S. I. Makshanovning psixologik trening nazariyasiga kelsak, shaxsga nisbatan qaratilgan “rivojlanish” tushunchasidan farqli o‘laroq, treningga shaxs xususiyatlarini “ataylab o‘zgartirish” atamasini kiritgan. Ushbu tushuncha “rivojlanish” tushunchasiga nisbatan kengroq ma’noni anglatib, unda o‘zgarishlarning maqsadi, jarayoni va natijalarini etarlicha aks ettiruvchi ongli xususiyatlarini ta'kidlaydi. “Ataylab o‘zgarish” tushunchasi rivojlanish bilan bog‘liq bo‘lmagan holatlarga nisbatan qo‘llash imkonini beradi, masalan, ataylab o‘zgarish natijasida insonning biror narsaga munosabati o‘zgarganda, bu, albatta, o‘zgarish, lekin rivojlanish hisoblanmasligini keltirib o‘tadi. Ataylab o‘zgartirish rivojlanishni ham, korreksiyani ham o‘z ichiga oladi.[3]

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. G‘oziev E.G. Muomala psixologiyasi. T-2001.
4. Karimova V.M. Ijtimoiy psixologiya va ijtimoiy amaliyot.-T.: Universitet, 2002.- 96 b.
5. Karimova V.M. va boshk. Mustaqil fikrlash. - T.: SHark.-2000.- 112 b.
6. Karimova V.M., Sunnatova R. «Mustaqil fikrlash» o‘quv qo‘llanmasi bo‘yicha mashg‘ulotlarni tashkil etish uslubiyoti.-T.: SHark, 2000.- 16 b.
7. Mayers D. Sotsialnaya psixologiya perev. S angl.-SPb.: «Piter»,1999 688 s.
8. Metodы effektivnogo obucheniya vzroslыx. Uchebno-metodicheskoe posobiya. (Avtorskiy kollektiv) - Moskva - Berlin, 1998 - 124 s.
9. Prikladnaya sotsialnaya psixologiya. / Pod. red. A. Suxova i A.Dergacha.- M, 1998 - 688 s.
10. CHaldini R. Psixologiya vliyaniya. - SPb.: «Piter», 2000,-272 s.
11. “Psixologiya” Uch.T-2. “Prospekt”. Moskva - 2004.
12. Psixologiya i pedagogika. Pod redaksiey A.A.Radugina. Izd. “Sentr” 2003.

QIZ VA O‘G‘IL BOLALARDA LIDERLIK SHAKLLANISHI MUAMMOSINING MAMLAKATIMIZ PSIXOLOG OLIMLARI TOMONIDAN O‘RGANILGANLIGI

Boyqulova Mohinur Ravshan qizi,
Otaboyeva Shaxnozabonu
O‘zbekiston Milliy universitetining Jizzax filiali
mohinurravshanovna96@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqola hozirgi kunda dolzarb bo‘lib keladigan rahbarlik, liderlik sfatlarini mamlakatimiz olimlari tomonidan o‘rganilishini yoritib berishga qaratilgan. Shuningdek, muvaffaqiyatli liderning o‘ziga xos xususiyatlarini hamda ularning majburiyatlarini tahlil qiladi.

Kalit so‘zlar: rahbar, lider, yetakchi, optimistik ruh, liderlik psixologiyasi.

Dunyoning turli mintaqalaridagi davlatlar va xalqlar ijtimoiy-siyosiy hayotida tub o‘zgarishlar ro‘y berayotgan hozirgi zamonda yetkchilik fenomeni alohida ahamiyat kasb etmoqda. Hokimiyat va tashkilot mavjud bo‘lgan barcha joyda yetakchilarning bo‘lishi tabiiy, chunki “Jamiyatimizda” “rahbar”, “lider”, “yetakchi”, “sardor” kabi tushunchalar mavjud. Aslida ularning barchasi bir ma’noni anglatadi hamda bir maqsad yo‘lida xizmat qiladi. Shuning uchun rahbar va lider tushunchalari o‘rtasida katta tafovutni aniqlash mushkul. Ularning vazifasi ham, mas’uliyati ham, xususiyatlari ham teng. Shunday bo‘lishiga qaramasdan ulardan biri rasmiy boshqasi esa norasmiy hisoblanadi. Rahbar rasmiy, ya’ni qonunga muvofiq shu lavozimga tayinlangan. Lider bo‘lsa norasmiy, ya’ni biror bir guruh tomonidan ularning xohishiga binoan saylangan shaxsdir. Bular liderlikning ikki xil ko‘rinishlari. Ko‘p hollarda, rahbar dastavval lavozimga, so‘ngra shu lavozimi ortidan hurmatga erishsa, lider aksincha hurmat ortidan lavozimga erishadi. Lavozimi yuqori shaxs, ya’ni rahbar o‘z-o‘zidan liderlikka erishadi va qo‘l ostidagilariga nima qilish kerakligini ta’kidlab turadi. Haqiqiy lider, undan farqli o‘laroq, o‘zining ortidan ergashuvchilarga nima qilish kerakligini ko‘rsatib va unda o‘zi ham ishtirok etib boradi.

Qachonki liderning safdoshlari uning borligiga, kuch-qudratiga va iste’dodlariga shubha bilan qarashmasa, unga ishonch bildirishsa lider eng katta kuchga ega bo‘ladi. Liderni boshqalardan ajratib turuvchi tomonlari uni yuksaklikka olib chiqish yo‘lida xizmat qiladi. Liderni boshqalardan ajratib turuvchi asosiy tomonlaridan biri - bu liderning eng avvalo, o‘ziga va unga ergashayotgan safdoshlariga bo‘lgan ishonchi. Buyuk allomalarimiz aytganidek, o‘z kuchingni his etishing kuchingga kuch qo‘shadi. Lider hamma vaqt biror bir ishni boshlashdan avval atrofidagilar bilan maslahatlashishi va unga yuklatilgan topshiriqlarning bir qismini ularga ishonib topshirishi darkor. Bu bilan u o‘z izdoshlariga bo‘lgan ishonchi yuqorida darajada ekanligini isbotlab bergan bo‘ladi. Liderning o‘ziga xos muhim jihatlaridan biri – bu optimistik ruhda fikr yuritishida, ya’ni har bir ko‘zlagan maqsadni faqat yaxshi tomonlarini o‘ylab ish ko‘rishidadir. Yana u to‘g‘ri qaror qabul qilish qobiliyatiga ega hisoblanadi. Ba’zilar uzoq o‘ylab qarorlarini bir necha marta o‘zgartirishsa, lider bir marotaba qaror qabul qiladi va o‘z qaroridan hech qachon shubhalanmaydi. Shu sababdan liderlarni kelajakni ko‘ra olish qobiliyatiga ega deyishadi. Ammo ular bunday kuchga ega emaslar. Yetakchilar shunchaki o‘zlari uchun kelajakni yaratishga intilishadi va ba’zida dunyoni o‘zgartirishga qodir qarorlar qabul qilishadi. Lider o‘zining kuchli va ustun jihatlarini yaxshi biladi hamda imkon qadar ulardan unumli foydalanishga intiladi. Shu bilan birga u o‘zining kuchsiz tomonlarini ham tan ola biladi va ularni zaifligicha qoldirmaslik yo‘lida to‘g‘irlashga harakat qiladi.

Buyuk odamlar shunday odamlarki, ular boshqalarni ham buyuk bo‘la olishlarini his qilishga yordam berishadi. “Mark Tven” Lider atrofdagilarga ta’sir o‘tkazish qobiliyatiga ega bo‘lishi kerak. Unda boshqalarni o‘z ortidan ergashtirish, to‘g‘ri yo‘lga yetaklash, safdoshlariga o‘z iste’dodini topishda va rivojlantirishda ko‘maklashish, yordamini ayamaslik kabi xususiyatlar jam bo‘ladi. Hozir kundan

kunga rivoj topib kelayotgan davrda liderlarga bo‘lgan talabning kuchayganligini tan olmasdan ilojimiz yo‘q. Liderlik psixologiyasining zamonaviy va ko‘p uchraydigan muammolari safiga muloqotga kirisha olmaslik, javobgarlik va mas’uliyat hissining yetishmasligi, kelishuv va murosa qila olmaslik, reja qilingan ishda qoniqarli natijaga erisha olmaslik, rag‘batlantirish va jazolashning me’yori kabilarni misol tariqasida keltirish mumkin. Demokratik va liberal tamoyillardan unumli hamda to‘g‘ri foydalana bilish ham liderlikning ko‘p uchraydigan muammolaridan hisoblanadi. Lider ko‘p hollarda liberal tamoyil asosida ish ko‘radi, ya’ni barcha rejalari-yu, maqsadlaridan safdoshlarini xabardor qiladi, ular bilan maslahatlashadi, ularning barchasiga birdek ishonadi va hech biridan shubhalanmaydi. Bu guruh a’zolarining liderga bo‘lgan hurmatini oshiradi. Lekin shunday vaziyatlar bo‘ladi-ki, lider o‘z guruhi uchun o‘zi qaror qilishi, hech kimga tayanmasligi talab qilinadi. Demokratik tamoyilda ish olib boradigan lider esa aksincha, faqat o‘ziga tayanadi, hech kimga ishonmaydi va maslahatlashmaydi. Qarorlar lider tomonidan o‘rnatiladi va hammadan ularga bo‘ysunish talab qilinadi. Bu guruh a’zolarining o‘ziga bo‘lgan ishonchi pasayishiga olib keladi. Lekin ba’zida boshqalarning fikrini ham tinglay bilish, ular bilan fikr almashish foyda beradi. Bundan kelib chiqadi-ki, lider demokratik va liberal tamoyillarning har ikkalasidan o‘z vaqtida oqilona foydalana bilishi darkor. Lider oldiga qo‘ygan maqsadga erishish yo‘lida barcha kamchiliklarni bartaraf etishi va shu bilan birga muammolarga qarshi o‘zida immunitet hosil qila olishi kerak. Muammolardan qochmaslik, ularni kelishilgan holda oz muddatda hal qila olish ham samarali liderning kuchli jihatlaridir. Liderning asosiy qurollaridan biri uning muloqotni to‘g‘ri yo‘lga qo‘ya olishidadir. Lider, ham safdoshlarining bir-biriga bo‘lgan, ham o‘zining ularga bo‘lgan muloqotini ta’minlab bera oladigan kuchga ega shaxs bo‘lishi darkor. Muloqot orqali lider guruhdoshlarini ruhlantira olishi va ulardagi “men”ni “biz”ga aylantira olishi kerak. Bu orqali u izdoshlarini guruh uchun qayg‘urishga va ularni birlashtirishga erishgan bo‘ladi. Guruh qanchalar ahil, kelishuvchan va hamfikr bo‘lsa, o‘z oldiga qo‘yilgan maqsadlariga shunchalar tez va oson erisha oladi.

Marralarni zabt etishda esa muloqotning o‘rni beqiyosdir. Muloqot to‘g‘risida fikr yuritar ekanmiz, o‘z navbatida xushmuomalalikni ham unutmaslik darkor. Lider har qanday muammoni xushmuomalalik va muloyimlik bilan hal qilsa, atrofidagilarning unga bo‘lgan mehri, hurmat-e’tibori shunchalar ortib boradi. Lider o‘zi istagan va kutgan natijaga erishishi uchun, avvalo, unda javobgarlik va mas’uliyat hissi yuqori bo‘lishi kerak. Lider safdoshlarining har biri uchun javobgar shaxs bo‘libgina qolmay, unga yuklatilgan vazifani mas’uliyat bilan ado eta olishi ham kerak. U safdoshlari haqida yetarli ma’lumotga ega bo‘lishi va ulardan har birining kuchli va zaif tomonlarini, iste’dodini juda yaxshi bilishi kerak. Ularni har qanday vaziyatda ham qo‘llab-quvvatlashi, ko‘maklashishi va dalda bera olishi kerak.

Qachonki lider har bir vazifani bajarishda mas’uliyatni his qilar ekan, uning har bir ishi unumli va o‘z vaqtida hal bo‘ladi. Lider guruh a’zolari orasida kelishib ish ko‘rishni ta’minlay olishi ham kerak. Undan guruhdagi har bir safdoshining fikri bilan qiziqish, ularni bir maqsad yo‘lida murosaga keltira olish talab qilinadi. Zero, barcha bir maqsad yo‘lida tirishar, hamfikr bo‘lib ishlar ekan ularning marrani zabt etishi yo‘lida duch keladigan qiyinchiliklari ham osongina yengib o‘tiladi. Guruhda

yetakchilik qilayotgan shaxs har bir vazifani o‘z vaqtida hamda tartib bilan bajarishi shart. Belgilab qo‘yilgan maqsadlariga birma-bir sabr bilan erishishga intilishi. Hamma narsaga erishishga harakat qilayotgan inson oxirida hech narsaga erisholmaydi.

Shuni inobatga olgan holda, rejaga tayanib ish ko‘rishni maslahat berar edim. Lider va uning izdoshlari ko‘zlagan marraga erishar ekanlar, lider rag‘batlantirishni unutmasligi kerak. Rag‘batlantirish orqali u o‘z safdoshlarini ilhomlantira va olg‘a intilishga unday oladi. Rag‘batlantirish haqida gap borar ekan, yetakchilar albatta, jazolashni ham chetlab o‘tishmaydi. Lekin har bir narsaning me’yori bo‘lganidek, lider ham buning me’yorini bilishi foydadan holi emas. Jazoni haddan ziyod ko‘p qo‘llash rivojlanish saviyasining pasayishiga sababchi bo‘lishi mumkin. Agar lider kutgan natijaga erisha olmasa va bunday vaziyatda buning sababini topib uni yechishdan ko‘ra, jazolashni ma’qul ko‘rsa u guruh a’zolarini shunga ko‘niktirib qo‘yadi. Buning oqibatida esa guruhda oldinga intilish va o‘sish kabi tushunchalar yo‘qolib boradi. Moslashuvchanlik hozirgi kunda lider uchun qo‘yilayotgan eng zaruriy talablardan biri bo‘lib kelmoqda va shu bilan birga bu liderlikning zamonaviy muammolari sirasiga kiradi. Lider har qanday vaziyatga va sharoitga tez hamda osonlik bilan moslashib keta olishi kerak. U har qanday davrada o‘zini qanday tutishni bilishi va u yerga, u yerning shart-sharoitlariga moslashgan holda ish ko‘rishi lozim.

Moslashuvchanlik, eng avvalo, kommunikatsiya qobiliyatlarini ham talab qiladi. Liderga xos bo‘lgan har bir jihatning ahamiyati shundaki, ularning barchasi bir-biri bilan uzviy bog‘liqdir, biri birini inkor qila olmaydi, aksincha, bir-birini to‘ldirishga xizmat qiladi. Masalan, u o‘ziga ishonsagina safdoshlariga ham ishona oladi. Bu uzviy bog‘langan ishonch ulardagi optimistik ruhni keltirib chiqaradi. Har qanday positiv kayfiyatdagi inson esa to‘g‘ri va obdon o‘ylangan qarorlar qabul qila olishi mumkin. Javobgarlik va mas’uliyatni his qila olish qobiliyati esa liderni yuksak cho‘qqilar sari yetaklaydi. Zamonaviy liderning intellektual salohiyati ham yuqori bo‘lishi kerak, ya’ni u dunyoviy bilimlarga ega bo‘lishi, kompyuter texnologiyalaridan xabardor bo‘lishi, har bir jabhada o‘zini sinab ko‘rgan va yetarlicha ko‘nikma hosil qilgan bo‘lishi darkor. Har tomonlama rivojlangan, ma’nan va jismonan komillikka erisha olgan, liderlik xususiyatlariga ega bo‘lgan shaxs jamiyatda o‘z o‘rnini topa olishiga ishonchim komil. Lider - jamiyatning ertangi kuni to‘g‘risida qayg‘uradigan eng buyuk insonlar sirasiga kiradi. Ular “Agar men bo‘lmasa, kim?” degan fikrda hayot kechirar ekanlar, bizni porloq kelajak kutayotganiga aminmiz.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Шарафитдинов, Абдулла, and Мохинур Бойкулова. "Формирование эмоционально-эмоциональной сферы детей младшего школьного возраста." *Информатика и инженерные технологии* 1.1 (2023): 342-345.

2. Бойкулова, Мохинур, and Гозал Одилова. "Исследование проблем формирования лидерства зарубежными психологами." *Информатика и инженерные технологии* 1.1 (2023): 410-413.

3. Buribaevich, Murotmusaev Komiljon, Abduakhadova Mehribonu, and Boykulova Mokhinur. "The Influence of Parents on The Leadership of Children in The Family-As A Psychological Factor in Parenting." *Eurasian Journal of Humanities and Social Sciences* 5 (2022): 122-128.

4. Buribaevich, Murotmusaev Komiljon, Boykulova Mokhinur, and Abduakhadova Mehribonu. "Psychological Aspects Of Leader Traits In Boys And Girls In Different Family Settings." *Eurasian Journal of Humanities and Social Sciences* 5 (2022): 129-134.

5. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. -T.: “Akademiya”, 2006.241-b

6. Umida, K., & Qizi, R. A. Z. (2023). TALABA-YOSHLARNI IJTIMOIY OILAVIY HAYOTGA TAYYORLASHNING PEDAGOGIK VA PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI.

7. Karakulova, U. A., Nortoyeva, S. Q. Q., & Yangiboyeva, D. U. B. Q. (2023). OILAVIY MUHITI VA DEVIANT XULQ ATVOR SHAKLLANISHI. Academic research in educational sciences, 4(TMA Conference), 796-800.

MANIPULIYATSIYA VA SIYOSAT

Yo‘ldoshev Sardorbek Asliddin o‘g‘li,
Husanova Shahrizoda Mansur qizi
O‘zbekiston Milliy universiteti Jizzax filiali

Annotatsiya: Manipulyatsiyaning muhim jihatlaridan biri shundaki, u orqali obektning hatti-harakatlarini dasturlash mumkin. Manipulyator doim insonning aynan ruhiy dunyosini mo‘ljalga oladi. Bunda manipulyatsiya obektiga shaxs sifatida qaralmaydi. Manipulyator uchun u shunchaki ta'sir ko‘rsatishning obekti bo‘ladi

Kalit so‘zlar: Manipuliyatsiya, manipuliyator, OAV, obekt, auditoriya, axborat, reaksiya

Inson psixologiyasi nihoyatda murakkab, uning muhim qismini xayolot olami tashkil qiladi. Shunday ekan odam bir vaqting o‘zida ikki parallel olamda yashaydi: real hayotda va tasavvurlar dunyosida. Shunisi qiziqki, insonning aynan xayoliy dunyosiga tashqaridan osonlikcha ta'sir ko‘rsatish mumkin. Muhimi shundaki, bu ta'sir doim yashirin xarakterga ega bo‘lib, insonning o‘zi buni ko‘pincha payqamaydi. Bu jarayonni manipulyatsiya mexanizmi boshqaradi.Buni hayotiy misollar yordamida izohlashga harakat qilamiz. Agar ko‘cha-ko‘yda kimdir bizdan “A” obektga borish yo‘lini so‘rasayu, biz unga “V” obektga bo‘lgan yo‘lni ko‘rsatib yuborsak, bu manipulyatsiya hisoblanmaydi, bu shunchaki yolg‘on ma'lumot berish bo‘ladi. Bu holat manipulyatsiya hisoblanishi uchun, biz o‘sha odamning ongostiga qandaydir yashirin yo‘llar bilan ta'sir ko‘rsatib, uning o‘z xohishi bilan “V” obektga borishiga erishishimiz kerak. Zotan, manipulyatsiya bu ong ustidan hukmronlik o‘rnatish bo‘lib, unda inson ruhiyati, hatti-harakatlari va dunyoqarashiga ta'sir ko‘rsatiladi. Ommaviy axborot vositalari faoliyatida qo‘llanilishi nuqtai nazaridan, manipulyatsiyani inson tafakkuri ustidan nazorat o‘rnatish deya baholash