



UDK:159.9

**Kamola NAJIMOVA,**  
O'zJOKU «Ijtimoiy-gumanitar fanlar» kafedrasida o'qituvchisi  
E-mail: kamola29@gmail.com

O'zJOKU dotsenti, Psixologiya fanlar nomzodi N.Sog'inov taqrizi asosida

### O'ZBEKISTONDAGI HR TIZIMIDA PSIXOLOGIK HIZMATNING AXAMIYATI VA SAMARADORLIGI

Аннотация

Ushbu maqolada Og'zbekistonda HR tizimida psixologik xizmat ko'rsatishning zarurliligi va muhimligi, uning muammolari, ishchi xodimlarning ish faoliyatini oshirish, motivatsiyani kuchaytirish, konfliktlarga e'tibor qaratish va ishchilarni ish joyidagi zo'riqlashlarini oldini olishga yordam berish, stress va nohushlikni kamaytirish hamda xodimlar orasidagi muammolarni hal qilish, samarali muloqotni yolg'a quyish, o'z-o'zini rivojlantirish va ustida ishlashi, motivatsiya va ish faoliyat muammolarini bartaraf qilishda ko'mak beradi.

**Kalit so'zlar:** HR tizim, psixologik xizmat, ishdagi stress va zo'riqlash, motivatsiya, HR strategiya, ish jarayonidagi muvofiqlashish, konfidentsiallik, o'zoro ishonch, ish samaradorligi, treninglar, psixologik konsultatsiya.

### ВЛИЯНИЕ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В HRM В УЗБЕКИСТАНЕ

Аннотация

В данной статье рассматривается необходимость и важность психологической службы в HR системе в Узбекистане, а также важная роль, которую оно играет в решении проблем, повышении производительности сотрудников, усилении мотивации, разрешении конфликтов и поддержании работников, уже находящихся на рабочем месте. Это способствует снижению стресса и недовольства среди сотрудников, решению проблем коммуникации, процессам интеграции, саморазвитию и развитию, мотивации и решению проблем деятельности, а также важно для привлечения необходимых кадров в процессе работы.

**Ключевые слова:** HR система, психологическая служба, стресс и недовольство на работе, мотивация, HR стратегия, согласование в рабочем процессе, конфиденциальность, доверительные отношения, производительность труда.

### INFLUENCE AND EFFECTIVENESS OF PSYCHOLOGICAL SERVICES IN HRM IN UZBEKISTAN

Annotation

This article discusses the need and importance of psychological services in the HR system in Uzbekistan, as well as the important role it plays in solving problems, increasing employee productivity, enhancing motivation, resolving conflicts and supporting employees already in the workplace. This helps reduce stress and dissatisfaction among employees, solve communication problems, integration processes, self-development and self-actualization, motivation and adaptation problems, and is also important for attracting the necessary personnel in the work process.

**Key words:** HR system, psychological service, stress and dissatisfaction at work, motivation, adaptation, HR strategy, coordination in the work process, confidentiality, trust each other relationships, labor productivity, trainings and psychology consulting.

**Kirish.** O'zbekistonda HR tizimida psixologik xizmatning zarurati va muhimligi va bu muammolarni hal qilish, ishchilar yaxshi ishlashida, motivatsiyani kuchaytirishda, konfliktlarni yechish va ishga joylashgan kishilarni qo'llab-quvvatlashda muhim rol o'ynaydi. Uzi Hr tizimi va psixologiya ish jarayonida chambarchas bog'liqligi aniqdir, albatta HR tizim ham nafaqat iqtisod tizimi balki psixologik qonuniyatlarni ham o'z ichiga olgan xolda rivojlanadi. Bu xolat o'z o'rnida ishchilardagi stres va zuriqlashni kamaytirish, kommunikatsiya muammolari, integratsiya jarayonlari, o'zlashtirish va rivojlantirish, motivatsiya berish va ish faoliyati muammolarini hal qilish va ish jarayonidagi kerakli kadrlar ketishini oldini olishda juda ham ahamiyatlidir.

Quyidagi muommolar HR tizimida psixologik xizmatning o'z ahamiyatini qanchalik muximligi va hozirgi kunda aktualligini ko'rsatadi:

1. Stres va zuriqlash: Ish joylarida stres va zuruqlash xolati ish odatda ko'p bo'ladigan jarayonlarda kuzatiladi. Berilgan vazifani haddan tashqari murakkabligi va ishchida shu vazifaga adaptatsiya qildirilmagan xolat mavjudligi ham muommolarni ko'paytiradi. Psixologik xizmatlar stressni kamaytirish, ishchilarni qo'llab-quvvatlash va ularning ish

bilan bog'liqlikda yordam berish orqali bu muammolarni hal qilishda muhim rol o'ynaydi.

2. Kommunikatsiya muammolari: Ish joylarida kommunikatsiya muammolari odatda ko'p bo'ladi. Psixologik xizmatlar ishchilarga kommunikatsiya ko'nikmalarini o'rgatish, konfliktlarni yechish va ishga joylashgan kishilarning o'zaro munosabatlari bo'yicha yordam berish orqali bu muammolarni hal qilishda yordam beradi.

3. Ishga joylashish va integratsiya: Yangi ishchilar uchun ishga joylashish va integratsiya jarayonlari muhimdir. Psixologik xizmatlar yangi ishchilarga integratsiya jarayonida yordam beradi, ularni kollektivga tezroq kirib keltirish va o'zlashtirishda yordam beradi.

4. O'z ustilarida ishlashi va rivojlantirishi: Ishchilar o'zlarini rivojlantirish va ko'p narsalarni o'rganishni istaydilar. Psixologik xizmatlar bu jarayonlarda ishchini qaerga va qanday yunaltirishni va u hozirgi ish jarayonida anyni qay bir darajada turganini aniqlashga va unga ish buyicha rivojlanishiga yordam beradi, ularning shaxsiy rivojlanishlarini ta'minlash va motivatsiyalarni oshirishda muhim rol o'ynaydi.

5. Ish faoliyati va motivatsiya: Ishchilarning motivatsiyasi va ish faoliyati HR tizimining muhim

komponentlari hisoblanadi. Psixologik xizmatlar ishchilarga motivatsiyani oshirish, ularni ish bilan bog'liqlikda qo'llab-quvvatlash va ularning ish faoliyatini oshirishda yordam beradi. Bu erda ayni kelajakdagi perspektivaga qarab ham ishchini yunaltira bilish kerak bo'ladi. Psixologik xizmat bu erda nafaqat ishchini uzi bilan balki ish beruvchi bilan ham ishlashi muximdir.

Psixologik xizmatlar HR tizimida ishchilarning yaxshi his qilishini, motivatsiyalarini oshirishni va ish joylarida tinchlik va samarali ishlashlarini ta'minlashda uchun juda muximdir.

Psixologik xizmatning HR tizimida muvofiq amal oshirish uchun quyidagi asosiy talablarga e'tibor berish kerak:

1. **Konfidensiallik:** Psixologik xizmatning HR tizimida ishchi qonuniyatiga muvofiq amal qilishda konfidensiallik katta ahamiyatga ega. Psixologlar va HR mutaxassislar ishchi ma'lumotlarini himoya qilish va ularning shaxsiy ma'lumotlarini maxfiylikka rioya etish zarur. Bu erda psixologik xizmatni ayni mohiyatiga qaraladigan bulsa – uzi psixologik xizmatning asosiy printsiplari bu konfidensiallikdir. Shuning uchun psixologik xizmatdan foydalangan xar bir xodim sirlarini konfidencialligini saqlanishi haqida hech bir mubolog'asi bo'lishi kerak emas. Konfidenciallik saqlanishini aniq bilgan shaxsgina uzini sirlarini bemalol ocha oladi, va korxonaga ham xodimlari uchun samarali psixologik xizmat ko'rsata oladi.

2. **Ishchi tomonidan ruxsat olish:** Psixologik xizmatning HR tizimida ishchi qonuniyatiga muvofiq amal qilish uchun ishchining ruxsatini olish muximdir. Psixologik yordam olish uchun ishchining ixtiyoriy ruxsati talab etiladi va ularning ma'lumotlari sir saqlanadi. Agar ishchi xodim hohlamas ekan psixologik xizmatdan foydalanishni, va bunga uzining sabablari bo'lishini aytsa, bu xolatda ishchining tanlovi qabul qilinishi va xurmat qilinishi kerak bo'ladi. Psixologik xizmat majburiy kiritiladigan bo'lsa bu o'z navbatida korxonaga faoliyatiga samarali emas balki aks ta'sir ko'rsatishi mumkin.

3. **Ishchilar bilan ishonchli munosabatlar:** Psixologik xizmatning HR tizimida ishchi xodimlar bilan ishonchli munosabatlar o'rniga qo'yilishi juda xam muximdir. Psixologlar ishchilar bilan ochiq va ishonchli munosabatlarni o'rganish, ularni o'z muommolarini anglashga xarakatini tushunish va ularni o'zlarini rivojlantirishda yordam berishadi.

4. **Profesionalizm:** Psixologik xizmatning HR tizimida ishchi qonuniyatiga muvofiq amal qilishda profesionalizm katta ahamiyatga ega. Psixologlar va HR mutaxassislar ishchilarga yordam berishda professional bilim va ko'nikmalarga ega bo'lishi zarur. Bunda psixolog mutaxassisning olingan sertifikat va diplomlari, kunikma va professional erishgan yutuqlarga axamiyat berish muximdir.

5. **Ishchi qonuniyatiga rioya:** Psixologlar va HR mutaxassislar ishchilar bilan qonun va huquqiy talablarga rioya etish, ularni ma'lumotlarni himoya qilish va ularning huquqlarini himoya qilishda xavfsizlikni ta'minlashlari lozim.

Psixologik xizmatning HR tizimida ishchi motivatsiyasiga ta'siri katta. Psixologlar va HR mutaxassislar ishchilarni tushunish, ularning maqsadlarini va vazifalarini muvofiqlashuvini ta'minlash, kreativ muhit yaratish va psixologik yordam orqali ishchilarning motivatsiyasini oshirishda katta rol o'ynaydilar. Bu faktorlar birgalikda ishchi qoniqarli va qiziqarli his qiladi, ularga ilg'or maqsadlar qo'yimoqda va ularni rivojlantirishga imkon beradi.

Adaptatsiya jarayonidagi psixologik xizmatning muxim jixatlari. Psixologik xizmatlar HR tizimida ishchi adaptatsiyasiga ham muxim ta'sir ko'rsatadi. Ishchilar yangi ishga kirishlari, yangi kollektivga qo'shilishlari va yangi vazifalarni o'rganishlari jarayonida psixologik yordamga ega bo'lishlari kerak bo'ladi. Quyidagi faktorlar psixologik

xizmatning ishchi adaptatsiyasiga ta'sirini ko'rsatishda muximdir:

1. **Ishchilarni qabul qilish jarayoni:** Psixologlar va HR mutaxassislar yangi ishchilarni qabul qilish jarayonida ularni tushunish, ularning maqsadlarini va talablarni aniqlash uchun yordam beradi. Bunday ochiq va ishonchli munosabatlar yangi ishchilar uchun integratsiya jarayonini osonlashtiradi.

2. **O'zlashtirish va rivojlantirish:** Psixologik xizmatlar yangi ishchilarga o'zlarini rivojlantirish va yangi vazifalarni o'rganishda yordam beradi. Bunday yordam o'zlashtirishni oshiradi va yangi ishchilarni ishga tayyorlashda muxim rol o'ynaydi.

3. **Yaratuvchi muhit:** Psixologik xizmatlar yaratuvchi muhit yaratishda muxim rol o'ynaydi. Yangi ishchilar faol, ilg'or va qiziqarli muhitda ishlashlari, ularning integratsiya jarayonini osonlashtiradi va ularga motivatsiyasi bilan ishlash xam oson bo'ladi.

4. **Psixologik yordam:** Psixologik xizmatlar yangi ishchilarga psixologik yordam berish orqali ularning stressni kamaytirish, adaptatsiyasini oshirish va muammolarni hal qilishda yordam beradi. Bu psixologik yordam yangi ishchilar uchun integratsiya jarayonini osonlashtiruvchi va ularni qo'llab-quvvatlovchi bo'ladi.

5. **Muvofiqlashuv:** Psixologlar va HR mutaxassislar yangi ishchilarni kollektiv bilan muvofiqlashtirishda yordam beradi. Muvofiqlashuv, integratsiya jarayonini osonlashtiradi va yangi ishchilarni kollektivga tezroq kirishib ketishlariga va tezroq samarali ishlashlariga yordam beradi.

Psixologik xizmatning HR tizimida ishchi adaptatsiyasiga ta'siri ko'rib turganingizdek juda xam katta. Psixologlar va HR mutaxassislar ishchilarni qabul qilish jarayonida, o'zlashtirish, kreativ muhit yaratish, psixologik yordam va muvofiqlashuv orqali yangi ishchilar integratsiya jarayonini osonlashtirishda katta rol o'ynaydilar. Bu faktorlar birgalikda yangi ishchilarni ish jarayonini tezroq o'zlashtirish, rivojlantirish va kollektiv bilan muvofiqlashtirishda yordam beradi.

Bundan yaqqol ko'rsak bo'ladiki, HR tizim ayni psixologik xizmat bilan uzviy bog'liqdir. Bunda yuqoridagi ko'rsatilgan talablarni amalga oshirish uchun HR mutaxassisning uzi psixologik bilimga ega bo'lishi yoki shunday bilimga ega bo'lgan mutaxassis yollanishi kerak bo'ladi. Shunda psixologik xizmatni shu korxonani profiliga moslab turib HR strategiyani xam qurish kerakdir.

**Xulosa va takliflar.** HR tizimni optimallashtirish va yuqorida quyilgan muommo va vazifalarni samarali echish uchun psixologik xizmatni quyidagicha tizimlashtirish ya'ni psixologik trening va konsul'tatsiyalar qo'llash orqali quyidagi takliflardan foydalanish mumkin:

1. **Ishchilarning zarur psixologik bilimlarini oshirish uchun darslar tuzish:** Ishchilarga motivatsiyani oshirish, stress menejmentni o'rgatish, kommunikatsiya qobiliyatlari va qo'llab-quvvatlash ko'nikmalarini oshirish uchun darslar rejasini ish jarayoniga kiritish.

2. **Interaktiv amaliy mashg'ulotlar:** Psixologik treninglarni amaliy mashg'ulotlar orqali o'tkazish, misol uchun rolli o'yini, tajribavi mashg'ulotlar, guruhli treninglar va boshqalardir.

3. **Ko'p to'plamdagi muzokaralar va majlislar:** Ishchilar bilan o'rtacha muzokaralar va majlislar tashkil etish, ularning fikrlarini eshitib chiqish va ularni qo'llab-quvvatlash.

4. **Online platformalardan foydalanish:** Psixologik treninglarni onlayn platformalar orqali o'tkazish, masalan, vebinarlar, veb-saytlar yoki elektronik ma'lumotlar bazasi orqali bilim va ko'nikmalarini rivojlantirish.

5. **Psixologik konsultatsiyalar yulga quyish:** Ishchilar bilan yakkama-yakka ravishda muloqotlar olib borish, ularning shaxsiy muammolarini yechib berish va ularni ruxiyati kutarinki bo'lishini ta'minlay olish.

6. Psixologik testlar va baholash: Ishchilarning psixologik holatini aniqlash uchun testlar va baholashlar tashkil etish, ularning kuchli va kamchiliklarini aniqlash va ularni kuchli tomonlarini kuchaytirishga va kamchiliklarini ustida ishlashga yordam berish.

Berilgan takliflardan foydalanib, HR tizimda psixologik xizmatni samarali va foydali tarzda yulga quyish va optimallashtirish mumkin. Bunda korxonani iqtisodiy jihatdan olib biznes plan bilan moslashtirilgan xolda yuqoridagi takliflarni HR strategiyaga integratsiya qilib ish jarayonini juda ham samarali qilib qurishga erishish mumkin.

#### ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi "2022-2026 yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi" to'g'risidagi PF-60-son Farmoni
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023 yil 4 aprelda qabul qilingan "respublikaning turizm salohiyatini jadal rivojlantirish hamda mahalliy va xorijiy turistlar sonini yanada oshirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" gi PQ-135-sonli qarori
3. «Управление персоналом» Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 4-е изд., перераб. и доп. - М: ЮНИТИ, 2021. - 560 с
4. Ricky W.Griffin. Fundamentals of Management. Eighth Edition. 2015 Cengage Learning products are represented in Canada by Nelson Education, Ltd.p. 547.
5. Human Resource Management. Fifteenth Edition/Robert L.Malthis, John H.Jackson Sean R. Valentine. Patrisia A. Megllich 2017. 2014 Cengage Learning WCN 02.200.206
6. Abduraxmonov Q.X., Shoyusupova N.T. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiymehnat munosabatlari. Darslik - T.: 2011. – 691 b.
7. Abdurahmonov Q.X., va boshqalar., Inson taraqqiyoti. Darslik. -T.: Fan va texnologiya, 2014.-234 b 205
8. Qosimova D.S., Nazarova G.G., Salixova N.M., Ismailova N.S.Inson resurslarini boshqarish: Darslik. - T.: TDIU, 2011.- 213 b.
9. Герчиков И.В. Управление персоналом (работник – самый эффективный ресурс компании). Учебник. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 282 с.
10. Abduraxmonov Q.X., Xolmominov Sh.R., Zokirova N.Q. Personalni boshqarish. Darslik. –T.: O\_qituvchi, 2008. – 655 b.
11. Армстронг М. Практика, управления человеческими ресурсами. Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2009. – 848 с.
12. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник/ Л.В. Карташова. -М.: ИНФРА-М, 2014.-456 с
13. www.webofscience.com - Xalqaro ilmiy maqolalar platformasi
14. www.lex.uz - O\_zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi sayti.
15. www.ziyonet.uz
16. www.management.ru