

**ZEYNƏB HƏCƏMOVA**

*AMEA Rəyasət Heyəti aparatı Sənədlərlə iş şöbəsinin Dəftərxana sektorunun müdiri  
AMEA Fəlsəfə İnstitutunun disseertantı  
hecemova7@gmail.com  
Azərbaycan*

## **İDARƏTMDƏ SOSIAL QAVRAYIŞIN İNSAN AMİLİNƏ TƏSİRİNİN SOSIAL-PSIXOLOJİ XÜSUSİYYƏTLƏRİ**

*Açar sözlər: elmlərarası əlaqə; sosial qavrayış; idarəetmə sistemi; insan amili*

**Problemin aktuallığı.** Sosial-psixoloji hadisələri, faktları, qanunauyğunluqları və onların inkişaf mexanizmlərini öyrənən sosial psixologiya psixologiyanın mühüm bir sahəsidir, lakin sosiologiyadan fərqli olaraq o insanı öyrənən anatomiya və fiziologiya ilə yanaşı heyvanlar və bitkilər aləmini öyrənən zoologiya və biologiya ilə də sıx qarşılıqlı əlaqədədir. Təkamülçü psixoloqların iddiasına görə, ən ali varlıq olan insan heyvanlar aləmi ilə vəhdət təşkil edir. Məhz bu bağlılıq sosial psixologiyani biologiya, fiziologiya və anatomiya ilə ümumi nöqtədə birləşdirir. Məlumdur ki, sosial psixologiyadan digər elmlər ilə əlaqəsinə nəzər saldıqda onun olduqca geniş elm sahələrinin ümumi qovşağında cəryan etməsi və mürəkkəb komponentlərdən ibarət olması faktı diqqəti cəlb edir. Sosiologiya və psixologiya 2 ayrı və geniş elm sahəsi olmaqla bərabər həm də bir sıra oxşar və fərqli cəhətlərlə də səciyyələnir. Belə ki, sosioloji komponentlər psixologiyani humanitar, siyasi və ictimai elmlərlə, psixoloji komponentlər isə fundamental və təbii elmlərlə əlaqələndirir.

Tədqiqatın məqsədi idarəetmədə sosial qavrayışın insan amilinə təsirinin sosial-psixoloji xüsusiyyətlərinin təhlilindən ibarətdir. Eyni zamanda sosial psixologiyadan digər elmlərlə əlaqəsi və mövcud sahədə reallaşan münasibətlər sistemi haqqında anlayışların idarəetmə psixologiyasının əsas məzmunu kimi şərh olunması məsələsi də əsas məqsəd olaraq qarşıya qoyulmuşdur. Qeyd edilən məqsədlərə nail olmaq üçün qarşıya bir sıra vəzifələr də qoyulmuşdur: idarəetmədə şəxsiyyətərarası münasibətlərin əsas hərəkətverici qüvvə olduğunu nəzərə alaraq sosial qavrayışın insan amilinə göstərdiyi təsirin tədqiqinə dair bir sıra elmi-nəzəri müdəcəlləri ümumiləşdirmək; idarəetmədə insanla-

rın sosiallaşması prosesini tamamlayan xüsusiyyətləri şərh etmək.

**Əsas materialın şərhli.** Məlumdur ki, malik olduğu statusdan asılı olmayaraq (rəhbər və ya icraçı) insan idarəetmə kimi ciddi strukturun tərkib hissəsi olmadıqda əvvəl müəyyən sosial institutun (ailə, məktəb və s.) təcrübəsinə yiyələnir. Bu baxımdan kifayət qədər çoxşaxəli sistemi əhatə edən idarəetmə mürəkkəb struktura çevrilir. İdarəetməyə psixoloji nöqtəyi nəzərdən yanaşdıqda və qeyd edilən sahədə aparılan tədqiqatlarla nəzər saldıqda məlum olur ki, bu strukturun tərkib hissələrini tənzimləyən əsas psixoloji ünsür – sosial qavrayışdır. Bu təsirin idarəetmənin fonunda öyrənilməsi daha böyük əhəmiyyət kəsb edir. Belə ki, aparılan tədqiqatların müxtəlifliyinə və çoxluğuna baxmayaraq, proses zamanın tələblərinə uyğun dəyişir və tamamilə yeni münasibətlər sistemi meydana gəlir.

Sosial qavrayış sistemli və ardıcıl prinsiplərə əsaslanır və özünəməxsus mürəkkəb struktura malikdir. Bu baxımdan sosial qavrayışın ünsiyyət, fəaliyyət, temperament, xarakter, dərkətmə, iradə, dünyagörüşü və s. psixoloji proseslərə və hadisələrə paralel tədqiqi vacibdir. Sosial qavrayışın bir sıra qanunauyğunluqları görmə qavrayışı və müşahidəçinin baxış prizmasından asılı olduğundan hətta ən sadə stimullar belə 2 fərqli insanda tamamilə müxtəlif təsirlərə səbəb olur, çünki informasiyanın qəbul edilməsi və interpretasiyası olduqca mühüm keyfiyyətlərə səciyyələnir. Qeyd edilənlərə əsasən belə bir fərziyyə irəli sürmək mümkündür ki, informasiyanın interpretasiyası fərqli cəhətlərə malikdir.

Tədqiqatlar nəticəsində məlum olmuşdur ki, sosial qavrayış qarşılıqlı təsirlə sıx əlaqədədir. Qeyd edək ki, bu iki sistem arasındakı əlaqə-

nin, burada cərəyan edən hadisələrin və qanunauyğunluqların öyrənilməsi müasir dövrün tələbləri ilə də uzlaşmalıdır, çünki müvafiq tələblərin təmin edilməsi idarəetmənin uğurlu təşkilinin təminatçısıdır. Uğurlu idarəetmə isə möhkəm dövlətlik ənənələrinin fasiləsiz inkişafının əsas təkanverici qüvvələrindən biridir. İdarəetmədə yaranan psixoloji problemlər növbəti humanitar və ictimai elmlər, həmçinin fundamental və tətbiqi elmlər üçün də eyni dərəcədə aktual mənəvi kəşf etməlidir. Dövlət tərəfindən həyata keçirilən siyasi, mədəni və sosial-iqtisadi islahatların səmərəli olması üçün bütün elm sahələrində fəaliyyət göstərən mütəxəssislərin səfərbər olması vacib şərtidir. Belə ki, istənilən sferanın əhatə edən inkişaf xətti sistemli və fasiləsizlik prinsiplərinə əsaslanaraq öz səmərəli nəticəsini verir. Bu prinsiplərə istinad edilməsinin isə müəyyən sosial-psixoloji aspektlərə söykənməsi dəyərlidir. İnsanların psixoloji sağlamlığı olduqca mühümdür. İstər dar, istər geniş mənada bütün sahələrdə faydalı və düşüncənin beyin faktorunu əsas rol oynadığından insanların müsbət enerjiyə malik olması, ruh yüksəkliyi ilə fəaliyyət göstərməsi zərurətdir. Vahid və bölünməz cəmiyyətin bərqərar olması yalnız bu zaman mümkündür ola bilər. Bütün bu sadalanan məsələlərdə sosial və psixoloji problemlərin həlli diqqətli cəlb edir. Danılmaz faktır ki, fəaliyyət zamanı bir sıra problemlər də ortaya çıxır. Bu kimi sosial-psixoloji problemlərin kompleksliyi həllində sosial qavrayışın rolu olduqca vacibdir. Məsələn sosial-psixoloji aspektdən nəzər saldıqda sosial qavrayışın insanın daxili-mənəvi dünyasını, sosial davranışının motivlərini və psixoloji qanunauyğunluqlarını öyrənməsi faktları diqqətə xüsusi cəlb edir.

İdarəetmə və psixoloji elmlərdə insan probleminin araşdırılmasında dörd əsas yanaşma tətbiq olunur:

- Koqnitiv yanaşma. Əsası XX əsrin 20-ci illərində görkəmli psixoloqlar Kurt Levin, Leon Festinger və b. tərəfindən qoyulan "koqnitiv psixologiya" elmi məktəbinin ənənələrinə əsaslanan bu yanaşmaya görə insan problemi ictimai nəqteyə-nəzərdən tədqiq edilir. Koqnitiv yanaşma koqnitiv psixologiya çərçivəsində sosial persepsiya, stereotiplər, sosial yönəliş və s. problemlərin araşdırılmasına xidmət edir. İnsan idrak prosesləri vasitəsilə ətraf mühitə informasiya və qarşılıqlı təsir mübadiləsi aparır.

- Fəaliyyət yanaşması. İnsanın idarəetmə fəaliyyətində sosiallaşmasını, ictimai təcrübəyə yiyələnməsini, reallığa olan fəal münasibətini, özünü ifadə və təsdiq etməsini, sosial-psixoloji yetkinləşməsini, rəhbər şəxsin fəaliyyətini və idarəetmə təcrübəsini zənginləşdirməsini öyrənməyə yanaşmadır. Qeyd edilən yanaşma idarəetmənin əsas anlayışlarından və mühüm proseslərinin nəticəsini tədqiq edir.

- Şəxsiyyət yanaşması. Bu yanaşma idarəetmənin əsas elementlərini – idarə edənə idarə olunanların şəxsi keyfiyyətlərini, fəaliyyətini öyrənir. Həmçinin idarəetmədə insanlara şəxsiyyət kimi yanaşılması, onlara həvalə edilən tapşırıqların təkcə icra edilməsi deyil, həm də dərək edilməsi və şüurlu sürətdə yerinə yetirilməsi də şəxsiyyət yanaşmasının mühüm tərkib hissələrindəndir.

- Sosial yanaşma. İnsanın sosial mahiyyətini, yəni daxil olduğu və təmsil etdiyi qrupdakı fəaliyyətini, qarşılıqlı əlaqələrini, ətrafdakı insanlarla münasibətini, maraqlarını, normalarını, istəklərini və arzularını, öz varlığını olan münasibətini təzahür edir [5, s.oh., 62-65].

İdarəetmə fəaliyyətini xüsusi bir sahə - idarəetmə psixologiyası öyrənir. Beləliklə, idarəetmə psixologiyası idarəetmə fəaliyyətinə və idarəetmə funksiyalarına insanın mənəvi-psixoloji prizmasından yanaşır və idarəetmədə insan amilinin fəal, yaradıcı və tənzimləyici rolunu öyrənir. İdarəetmədə müvafiq vəzifələrin və məqsədlərin həllini reallaşdırmaq məqsədilə idarə olunan obyektin bütün struktur elementlərinin əlaqələndirilmiş fəaliyyətinin tənzimlənməsi tələb olunur. Spesifik problemlərin müəhdə olunduğu idarəetmə sahəsində fəaliyyət göstərən kadrların hazırlığı onların zəruri bilik və bacarıqlar sistemini yiyələnməsindən və mənəvi-psixoloji hazırlığından asılıdır. Məhz bu baxımdan idarəetmə sahəsində fəaliyyət göstərən mütəxəssislərin hazırlığı zamanı idarəetmə psixologiyası daha geniş tədris olunur.

İdarəetmə sisteminin əsas problemlərindən biri idarəedən şəxsin iş prinsiplərinə uyğun davranmasıdır ibarətdir. Belə ki, idarəedən şəxsin əhəmiyyətli qərarlar qəbul etməyi, analitik düşünməyi, alternativləri müqayisə etməyi və təşkilat üçün ən məqsəduyğun fəaliyyəti seçməyi bacarmalıdır. İdarəedən şəxsin hərtərəfli yaradıcı düşünmək qabiliyyətinə və situasiyanın psixoloji tələflərini ayırd etmək keyfiyyəti-

nə malik olmalıdır. Düşünmək özü bir psixoloji prosedir. Bencamin Samuel Blyuun düşünmənin 2 tipini ayırd edir: aşağı səviyyəli düşünmə - mahiyyətə faktlardan istifadə etmək, məlumatları xatırlamaq, interpretasiya etmək və bəhəralanmaq və yuxarı (ali) səviyyəli düşünmə - analiz, sintez və qiymətləndirmə [1, s.oh., 133].

Buradan belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, aşağı səviyyəli düşünmə ali səviyyəli düşünmə üçün bir növ baza rolunu oynayır. Mütəxəssis, yəni lider bu keyfiyyətlərə malik olmalıdır. Belə ki, rəhbər şəxsiyyət fəaliyyət göstərdiyi sahə üzrə sistemli, vahid və dərin biliyi, bacarıqlar sistemini yiyələnməli, öz peşə bacarıqlarını daima inkişaf etdirməlidir. Rəhbər şəxsiyyət həm də ədalətli olmalıdır. Yalnız bu zaman kollektivə adekvat istiqamətə yönəlmək və zəruri nəticəni əldə etmək mümkündür. Məlumdur ki, emosional tələbatları ödənilməyən qrup üzvlərinin əmək fəaliyyəti də məhsuldar səviyədə təşəkkül etmir, çünki qeyri-stabil və sağlam olmayan iş şəraiti (ünsiyət defisiti və ya ünsiyət prosesində yaranan problemlər, şəxsi tələbatların ödənilməməsi, şəxsiyyətlərə münasibətlərdə özünü biruzə vərən çatışmazlıqlar, qarşılıqlı təsirin müsbət olmaması və s.) bu sahədə başlıca maneə rolunu oynayır. Bu da idarəetmə prosesini kökündən sarsıdır. Qeyd edək ki, vətəndaşlarla bilavasitə əlaqədə olan icraçılar tutduqları müvafiq vəzifəni layiqincə yerinə yetirmədikdə bu onların rəhbərlərinə qarşı müəyyən iradların yaranmasına gətirib çıxarır. Vəziyyətin stabilizə edilməsi üzrə müvafiq tədbirlər görülmədikdə narazılıqların sayı artır və geniş kütləni əhatə etməyə başlayır. Bu zaman rəhbər şəxsə iş prinsiplərinə uyğun olaraq davranmaq, məsələyə hərtərəfli yanaşmaq və eyni zamanda işgüzar mühtəci cəhd etməyə çalışmaq barəbir vəzifə bölgüsünü bir daha nəzərdən keçirmək tələb olunur. Hadisələrin şəxsi nəzərə götürülməsi də zəruridir. Bu zaman müvafiq mədəni meyarların da nəzərə alınması əsas şərt hesab olunur. Rəhbər şəxsədən tabeliyində olan əməkdaşlarla mədəni və işgüzar münasibətlərin qurulması zamanı zəruri biliklər sistemine, işin ümumi funksiyalarına və prinsiplərinə dərin bələdçilik tələb olunur. Bu münasibətlərin sivil yolla həll olunmasına xidmət edə bilər. Qeyd edilənlərdən məlum olur ki, rəhbər şəxslərdən tələb olunan əsas keyfiyyətlərdən biri liderlik mədəniyyətidir. Belə ki, liderlik mədəniyyəti özləndə özünüidarəetmə keyfiyyətləri ilə yanaşı

həm də ümumi idarəetmə qabiliyyətini də ehtiva edir. Bütün qeyd edilənlərdən belə bir nəticəyə gəlmək mümkündür ki, istənilən hələ hər bir insan ilk öncə şəxsi "mən"-ni dərək etməlidir.

Müasir idarəetmə təcrübəsi belə bir fikri təsdiqləyir ki, idarəetmə fəaliyyətinin səmərəliliyi idarəetmə sisteminin əsas elementi olan insan amilindən və onun yaradıcı potensialının dinamikliyindən, həmçinin idarə olunan təşkilatda şəxsiyyətlərə münasibətlər düzgün tənzimlənməsindən çox asılıdır. Müasir dövrdə cəmiyyətin həyatının müxtəlif sahələrinin, o cümlədən idarəetmə sisteminin demokratikləşməsi təşkilatların idarə olunmasında insan amilinin rolunu daha da artırır [5, s.oh., 4]. Məlumdur ki, idarəetmə sistemində reallaşan fəaliyyət və ünsiyət prosesi başlıca psixoloji aspekt kimi çıxış edir. Belə ki, idarəedənə idarə olunan arasında yaranan işgüzar münasibətlərin xarakteri və rəhbər şəxsin işçilərə göstərdiyi iradi-emosional təsir onun fərdi-psixoloji keyfiyyətlərindən, mənəvi-psixoloji və kommunikativ hazırlığından, fərdi idarəetmə üslubundan çox asılıdır. Buradan belə bir qənaətə gəlmək mümkündür ki, təşkilatın fəaliyyətinin səmərəliliyi şərtləndirən amillərin böyük bir qismi psixoloji mənəvi kəşf edir.

İnsan amilinin cəmiyyətdə və əmək kollektivində mahiyyətinə və roluna müəyyən edilməsi kompleks elmi problemdir. Bu problemlər insan əməyinə əsaslanan sahələrdə keyfiyyət və məhsuldarlığın, cəmiyyətin intensiv inkişafının təmin olunması və kollektivin hər bir üzvünün sosial rifahının yaxşılaşdırılması daxildir. İnsan amili probleminin sistematik olaraq öyrənilməsi psixoloji aspektlərə əsaslanır. Belə ki, insan amilinin gücləndirilməsi, onun rolunun stimullaşdırılması üsullarının müəyyən edilməsi psixologiyadır, o cümlədən sosial qavrayışın prioritet vəzifələrindəndir [6, sah 14].

Ümumiyyətlə, fəaliyyətin motivlərinin müəyyən edilərək öyrənilməsi insanın həyat və fəaliyyətinin psixoloji nəqteyə nəzərdən tədqiq edilməsinin əsas mahiyyətinə və məqsədini şərtləndirir. Beləliklə, insan amilinə münasibət rəhbərin idarəetmə fəaliyyətinin və onun tətbiq etdiyi rəhbərlik üslubunun xarakterini müəyyən edir [5, s.oh., 49].

İnsan dinamik sistem olan idarəetmənin əsas tənzimləyici, yaradıcı və fəal elementi kimi çıxış edir [5, sah., 7]. Cəmiyyətdə təzahür edən innovasiyalar idarəetmə sistemində də ardıcılığın gözlənilməsi, islahatların aparılma-

sını və müasir tələblərə cavab verən idarəetmə kadrlarının hazırlanmasını zəruri edir.

İdarəetmə insan amilinin roluna və insan amili probleminə ilk olaraq klassik nəzəriyyələrdə təsadüf olunur (Teylor, Fayol və s.) [5 səh., 57].

Taşkılatın idarə olunmasında səmərəliliyin təmin olunması və əmək məhsuldarlığının artırılmasında insan amilinin potensialının maksimum dərəcədə tətbiqi Fredrik Vinslo Teylorun elmiliyin gözlənilməsi nəzəriyyəsində mühüm aspekt kimi çıxış edir. Onun bu nəzəriyyəsi "elmi menecment" və ya "elmi idarəetmə" məktəbi kimi tanınır [5, səh., 11]. F.Teylor öz nəzəriyyəsində kadr seçimi, peşənin mənimənsilməsi və idarə olunmasında insanların fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərinin ciddi nəzərə alınmasının vacibliyini qeyd etdi. F.Teylorun nəzəriyyəsində insan amilinə yüksək məhsuldarlığın təminatçısı kimi baxılsa da, onun mahiyyətinə münasibət birtərəfli idi [5, səh., 12]. Belə ki, bu nəzəriyyədə insana iqtisadi faktor kimi yanaşılır və onun əmək fəaliyyəti iqtisadi qanunauyğunluqlarla izah olunurdu. F.Teylorun təliminin inkişaf etdirilməsi və müəyyən çatışmazlıqların aradan qaldırılmasına dair müxtəlif cəhdlər olmuşdur.

XX əsrin 20-30-cu illəri idarəetmənin inkişafının həlledici mərhələsi hesab olunur. İlk dəfə Anri Fayol menecmentin psixologiya ilə sıx əlaqəsi olduğunu qeyd etmiş və müəssisədə məhsuldarlığın artırılmasında vahid rəhbərliyin bərqərar olmasını, şəxsi maraqların ümumi maraqlarla uzlaşmasını və müəssisədə korporativ ruhun vacibliyini əsas amil kimi göstərmişdir [5, səh., 13].

İnsan amilinin mahiyyəti və məzmunu idarəetmənin səviyyəsindən asılı olaraq aşağıdakılardan ibarətdir: institusional-sosioloji səviyyə - idarəetmənin obyektivi və subyektivi kimi sosial sistem, sosial təşkilatlar, qruplar çıxış edir; kollektiv səviyyə - idarəetmənin sosial-psixoloji problemləri araşdırılır və idarəetmənin obyektivi və subyektivi olaraq kollektiv çıxış edir; fərdi-psixoloji səviyyədə araşdırmalarda idarəetmənin obyektivi və subyektivi kimi ayrı-ayrı fərdlər çıxış edir. İdarəetmənin hər 3 səviyyəsi bir-biri ilə sıx və qarşılıqlı əlaqədə olub, vahid idarəetmə sisteminin müxtəlif səviyyələri və aspektlərini təşkil edir. Hər 3 səviyyədə insan amilinin konkret məzmununu müəyyən etmək üçün bu səviyyələrdə təzahür olunan idarəetmə münasibətləri və üsulları dəqiq öyrənilməlidir. İdarəetmədə insan amilinin psixoloji mahiyyəti və in-

san amilinin idarəetmədə rolu, idarəetmənin mərkəzi problemlərindən olan motivləşmə hadisində öz spesifik həllini tapır [5, səh., 54].

İdarəetmə psixologiyasında insan amili özünü əsasən 2 formada biruzə verir: I halda insan idarəetmə fəaliyyətinin obyektivi və subyektivi kimi çıxış edir; II halda isə təşkilatda insan davranışına əsas amil kimi baxılır. Yəni insan amili bir halda idarəetmə fəaliyyətinin psixoloji əsasları, digər halda isə təşkilatın sosiologiyası daxilində araşdırılır [6, səh., 60].

**Nəticə.** Elmi təhlillərin nəticəsi olaraq aşağıdakıları qeyd etmək mümkündür. İnsanın şəxsiyyət olaraq sosial-psixoloji, sosial sistemdə müəyyən və onun sosial-psixoloji mahiyyətinin müəyyənəlməsi məsələsi ictimai elmlərin prioritet tədqiqat sahəsidir. Bu baxımdan müasir dövr nəinki cari elm sahəsinin, o cümlədən idarəetmənin və sosial psixologiyanın da qarşısında bir sıra zəruri elmi və inzibati tələblərin təmin edilməsi ilə əlaqədar mühüm tələblərə çıxış edir. Məhz həmin tələblər ictimai təcrübənin, idarəetmənin, dövlətçiliyin və bütünlikdə cəmiyyətin demokratik və humanist prinsiplərə əməl etməsi reallığı ilə uzlaşmalıdır.

İnsanın davranışına, həmçinin onun dinamik inkişafına və şəxsiyyətinin bərtərəfli formalaşmasına təsir göstərən sosial qavrayış olduqca mühüm təsir gücünə malikdir. Sosial qavrayışın idarəetmədə insan amilinə təsirinin əsas xüsusiyyətlərinin mahiyyətini aşağıdakı kimi ümumiləşdirmək olar:

- sosial qavrayış cəmiyyət tərəfindən insan amilinin psixoloji mahiyyətinin dərk edilməsi, həmçinin idarəetmədə vəzifələrin, funksiyaların yerinə yetirilməsi, insan hüquqlarının qorunması, müvafiq sosial öhdəliklərin təmin edilməsi və s. qeyd edilən sahələrin aparıcı qüvvəsi kimi çıxış edir;

- sosial qavrayış insan fəaliyyətinin səmərəliliyini və dövlət siyasətinin möhkəmlənməsinə tənzimləyici mühüm amil kimi zərurilik çitvə edir, çünki insan qavradığı informasiya əsasında düşüncə, mühakimə edir, təhlillər aparır və öhdə etdiyi nəticəni müvafiq fəaliyyət sahəsində tətbiq edir;

- insan özü müəkkəb və mahiyyət etibarlı ilə təbiətə təsir göstərə bilən produktiv qüvvə olmaqla bərabər eyni zamanda sosial mühitdən təsirlənir və müəyyən gerçəkliyi inikas edir.

Qeyd edilənlərdən məlum olur ki, özünü sosial-psixoloji xüsusiyyətləri təzahür etdirən

insan ilk növbədə sosial sferadan təsirlənir. Sosial qavrayış isə fəaliyyətin başlıca tənzimləyici qüvvəsi olaraq insani idarəetməyə özünəməxsus təsir göstərməyə sövq edir və paralel olaraq özü də sosiallaşır.

### Ədəbiyyat siyahısı

1. Abbasov V.M., Liderlik fəlsəfəsi. Bakı – 2004
2. Ağasəf İ., Menecment. Bakı – 2007
3. Bayramov Ə.Ə., Əlizadə Ə.Ə., Sosial psixologiya. Bakı – 2003
4. Əliyeva Y., Menecmentin əsasları. Bakı – 2012

5. Haqverdiyev B., İdarəetmə psixologiyası. Bakı – 2008

6. Quliyeva Ş.T., İdarəetmə psixologiyası və sosiologiyası. Bakı – 2018

7. Афанасьев В.Г. Социальная информация и управление обществом. М., 1975.

8. Кротов С.В., Психология управления и управляемости: Где заканчивается функциональность и начинается эффективность. 2008

9. Ким Н. В., Роль психологических факторов в управлении персоналом. Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 18 (347). Экономика. Вып. 46. С. 159–164.

10. Самыгин С.И., Столярченко Л.Д. Психология управления. Ростов н-Д., 1997.

### Summary

Zeynab Hajamova

#### The socio-psychological features of the influence of the social perception to the human factor in management

The study of socio-psychological parameters allows to collect the information necessary for the management of the organization and, based on this, to create a general socio-psychological portrait of the human factor. Man is the main criterion and the main driving force of social development and progress. The training of personnel meeting modern requirements, including managers in the humanitarian and social spheres, depends on their education, professional training and improvement. Humanitarian and social traditions intertwined at the crossroads of modern sciences motivate people to fully express their creative potential, to understand the meaning and essence of their life activities.

**Keywords:** interdisciplinary communication; social perception; management system; human factor

### Резюме

Зейнаб Гаджамова

#### Социально-психологические особенности влияния социальной перцепции на человеческий фактор в управлении

Изучение социально-психологических параметров позволяет собирать информацию, необходимую для управления организацией, и, исходя из этого, создавать общий социально-психологический портрет человеческого фактора. Человек выступает основным критерием и главной движущей силой общественного развития и прогресса. Подготовка персонала, отвечающего современным требованиям, включая руководителей в гуманитарной и социальной сферах, зависит от их образования, профессиональной подготовки и повышения квалификации. Гуманитарные и социальные традиции, переплетенные на стыке современных наук, мотивируют людей в полной мере проявить свой творческий потенциал, понять смысл и сущность своей жизнедеятельности.

**Ключевые слова:** междисциплинарное общение; социальное восприятие; система управления; человеческий фактор