

İnsan resurslarının idarə edilməsinin sosial-psixoloji problemləri

Nübar Nizami qızı Əhmədova
fəlsəfə doktoru proqramı üzrə dissertant,
Azərbaycan Dillər Universiteti
E-mail: nubar.aul.qa@gmail.com

Rəyçilər: psixol.ü.f.d., dos. Ş.R. Babayeva,
psixol.ü.f.d., dos. M.C. İsmayılova

Açar sözlər: insan resursları, idarəetmə psixologiyası, kiçik qrup, psixoloji diaqnostika, psixoloji tədqiqat, fərdi keyfiyyətlər, emosional sahə, kommunikativ mədəniyyət, şəxsiyyətin təyini, pedaqoji keyfiyyətlər

Ключевые слова: человеческие ресурсы, психология управления, малая группа, психологическая диагностика, психологические исследования, личностные качества, эмоциональное поле, коммуникативная культура, идентичность, педагогические качества

Key words: human resources, management psychology, small group, psychological diagnostics, psychological research, personal qualities, emotional field, communicative culture, identity, pedagogical qualities

XX əsrin sonlarından başlayaraq dünyada növbəti qloballaşma dövrü başlayıb. Dünya ölkələrini öz cənginə alan ziddiyyətli proseslər fonunda yalnız iqtisadiyyatda, siyasətdə deyil, insan problemləri ilə məşğul olan elmlərdə də ciddi dəyişmələr gedir. Bu elmlər elmi-texniki tərəqqinin təsiri altında özünün tədqiqat mövzularını sürətlə genişləndirmək məcburiyyəti ilə üz-üzə qalıblar. Məhz bu səbəbdən sosial psixologiya elmində də yeni sahələr meydana gəlməkdədir. Onlardan biri də idarəetmənin sosial-psixoloji problemləri ilə bağlıdır. R.İ. Əliyev baş verənləri belə izah edir. “XX əsrin sonundan başlayaraq və XXI əsrin başlanğıcında elm və texnikanın vəhdətdə inkişafı getdikcə artır. Bir çox praktik məsələlərin həlli elm və texnikanın nailiyyətlərindən, iqtisadi və idarəetmə mexanizmindən necə istifadə edilməsindən çox asılıdır. Son illərdə insanın texniki bilikləri onun imkan və qabiliyyətlərini, idarəetmə prosesini, qərarlar qəbul edilməsini xeyli qabaqlayır. Aydınır ki, cəmiyyətin inkişafının istənilən mərhələsində insan fəaliyyətinin bir növünə, idarəetmənin müxtəlif növlərinə geniş ehtiyac olmuşdur. İdarəetmənin mühüm sahəsi isə ictimai istehsal və müxtəlif əmək sahələri ilə bağlıdır. İstər geniş miqyaslı, istər dar çərçivədə ictimai, istərsə də birgə əmək, təşkilat, müəssisə işçiləri, rəhbərlik və işçilər arasında birgə, razılaşdırılmış fəaliyyət və onun idarə olunmasının zərurətini meydana çıxarır” (1, s. 66).

İdarəetmə - müxtəlif təşkilatlarda kollektiv və şəxsi münasibətlər əsasında birgə fəaliyyət göstərərək həmin təşkilatın ictimai-iqtisadi və sosial funksiyalarının xüsusi qaydada işlənilməsi üçün hazırlanmış qanunlar, normalar əsasında həyata keçirilməsi mexanizmidir. Elmi ədəbiyyatda “idarəetmə”nin başlıca mahiyyəti onun kimlər tərəfindən və hansı prinsiplər əsasında həyata keçirilməsi ilə müəyyən olunur. Məsələn, təhsilin idarə edilməsi mexanizmi idarəetmə sisteminin çoxsaylı sahələrindən birini təşkil edir və bu idarəetmə məhz təhsil müəssisələrinin istehsal məhsullarına, funksiyalarına müvafiq qurulur. Hətta, hər bir təhsil müəssisəsində belə, idarəetmənin xüsusiyyəti onun pilləsinə, təyinatına görə dəyişir. Bu o deməkdir ki, təhsil müəssisələrinin idarə

edilməsində ümumi prinsiplər, məqsəd və vəzifələr qoyulduğu kimi, eləcə də hər bir təhsil müəssisəsində özünün profilinə, funksiyalarına uyğun idarəetmə sistemi yaradılır. Bunlar ilk növbədə “Təhsil haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu”nda özünün hüquqi ifadəsini tapır (2).

İdarəetmənin sosial-psixoloji tədqiqatlarında onu müasir tələblərə uyğun olaraq həyata keçirməyə imkan verən müxtəlif məzmunlu məsələlər araşdırılır. K.Y.Vazina yeni tipli təhsil müəssisələrinin idarə olunması (3), R.M. Qrant müasir strateji təhlil (4), R.L.Kriçevski və E.M.Dubrovskaya kiçik qrupların psixoloji xüsusiyyətləri (5), C.Nyustrom, K.Devis insanın iş yerində davranışı (6), T.Y.Bazarov təşkilatda personalın idarə edilməsinin sosio-psixoloji metodları (7) kimi tədqiqat işlərini buna misal göstərmək olar. Qeyd etdiyimiz, eləcə də digər tədqiqatlara əsaslanaraq biz yeni təşkil olunan təhsil müəssisələrində insan resurslarının idarə edilməsinin quruluşuna aid olan və gələcəkdə üzərində daha geniş dayanmalı olduğumuz problemləri ayırd etdik.

Bu problemlər sırasında ilk yerlərdə insan şəxsiyyəti durur. Daha konkret desək, hazırda tədqiqatçıları daha çox maraqlandıran məsələ qloballaşmanın təsiri ilə psixikada baş verən dəyişmələrdir. Ə.Ə.Əliyev bunları belə izah edir ki, “texnogen sivilisasiyanın sürətli inkişafında şəxsiyyətin formalaşması və sosiallaşması problemi daha da mürəkkəbləşir. Çünki tez-tez dəyişən mühit ənənəvi cəmiyyətlərdə kök salmış bir çox ənənələri, dəyərləri, kökləri dağıdaraq insanı bir neçə kulturoloji zəmində əmələ gəlmiş yeni şəraitdə yaşamağa məcbur edib. Ona görə də mədəniyyətdə, şəxsiyyətdə dəyişmə gedir. “Onun əsas quruluşunda, xüsusilə “Mən-ideal”da yeni obrazlar, ideya və konsepsiyalar yaranır. Ə.S.Bayramov, Ə.Ə.Əlizadə, B.H.Əliyev, S.İ.Seyidov, A.Q. Asmolov, R.İ. Əliyev, O.L.Konopkin, M.S.Quselseva və b. da bildirirlər ki, artıq insanların, xüsusilə konfliktlər, ziddiyyətlər, gərginliklər şəraitində formalaşan gənc nəslin şəxsiyyətinin strukturunda, dünyagörüşündə, dəyərlərində, fərdiyyətində, davranışında tamamilə yeni, tarixi təkamül prosesində bu günə qədər formalaşmış insanın psixologiyasından fərqlənən xassə və əlamətlər görünməkdədir: ifrat risklilik, açıq-saçıqlıq, mürəkkəb koqnitiv assosiasiyalar yaramaq qabiliyyəti, yaradıcılıq, intellektual qabillik və s.” (8, s. 6).

İnsan resurslarının idarə edilməsini çətinləşdirən daha bir amil onların fərdiyyəti, yəni fərdi fərqləri və qrupda, kollektivdə qarşılıqlı münasibətlərə fərqli reaksiyalarıdır. Bu məsələləri biz R.L.Kriçevski və E.M.Dubrovskayanın kiçik qrupların psixoloji xüsusiyyətləri, Ş.Babayeva və M.Həsənovanın sosial psixologiya mövzularındakı əsərləri əhəmiyyətlidir (9).

Hazırda hər hansı bir təşkilatın əsas vəzifəsi, peşə karyeraları üzrə səmərəli və müsbət nəticələr əldə etmək məqsədi ilə işləmək qabiliyyətini artırmaq, işçilərin arasında pozitiv rəqabət mühiti yaratmaq, onların məhsuldar iş qabiliyyətini qorumağa kömək edən iş şəraiti təmin etməkdir. Qeyd etmək lazımdır ki, təhsil müəssisələri işçilərinin peşə fəaliyyəti onların şəxsiyyətinə çoxşaxəli təsir göstərir. Peşə karyerası boyunca təhsil mütəxəssisi bir çox əxlaqi-etnik qaydaları gözləməklə yanaşı, təlim-tərbiyə verdiyi gənc nəslə şəxsi nümunə də olmalıdır. Bu baxımdan onların müəssisədəki rol davranışı da təşkilatın nüfuzunu qaldıran mühüm amillərdən biridir. Əgər mütəxəssis davranış normalarını pozursa, ondan gözlənilən tərzdə davranış sərgiləmirsə, müəssisədə şəxsiyyətlərarası qarşılıqlı təsir emosional gərginliklə müşayiət olunur. Bu hərəkət digər mütəxəssislərin də psixoloji rifahına mənfi təsir göstərir. Nəticədə müəssisənin psixoloji iqlimi dəyişir. Ona görə də müasir dövrdə yeni təşkil edilən müəssisələrdə qarşılıqlı təsir dedikdə onun iqtisadi, ictimai, sosial və kulturoloji amillərlə yanaşı, kadrlara emosional təsirlər də başa düşülür. Əslində, insan fəallığı bütün dövrlər üçün səciyyəvi olsa da müasir dövrdə bu səbəbdən həyatın özünün ritmi, sürəti artdığından insanlar özünü nütəsdik və özünü reallaşdırmaq üçün həyatın sürətinə daha dinamik şəkildə, daha sürətlə uyğunlaşmaq məcburiyyətindədir.

Yeni təşkil edilən təhsil müəssisələrində insan resursları ilə aparılan bütün işlər psixoloqun müşayiəti ilə aparılmalıdır. Bunun bir çox elmi əsasları vardır. Bu müəssisələrdə sosial – psixoloji iş diaqnostikadan başlayır. Psixoloqlar boş iş yerlərini doldurmaq üçün müraciət edənlərin bir sıra psixoloji xüsusiyyətlərini müəyyən etməli olurlar (10, s. 3):

- fərdi psixoloji xüsusiyyətlərinin qiymətləndirilməsi;
- konkret olaraq müəssisəyə xas olan fəaliyyət növü üçün mütəxəssisin psixoloji uyğunluğunu müəyyənləşdirməsi;
- işçilərin peşə sahəsi üçün əhəmiyyətli olan xüsusiyyətlərinin və şəxsi keyfiyyətlərinin psixoloji diaqnostikası.

Təhsil müəssisələrində kadrların seçilməsində müxtəlif metodlardan istifadə edilə bilər. Bu metodlar bir neçə qrupa bölünür.

1. Fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərin təyini.
2. Peşə keyfiyyətlərinin təyini.
3. Kollektiv idarəetmə bacarıqlarının təyini.

Psixoloji diaqnostikada ilk növbədə mütəxəssislərin emosional vəziyyəti öyrənilir. Bunun üçün geniş yayılmış metodlardan biri Lüşerin rəng testidir. Rəngin təsiri insanda həm fizioloji, həm də psixoloji effekt yaradır. Bu təsir artıq çoxdandır estetikada, gigiyenada, istehsalatda nəzərə alınır. Bir halda ki, insanda rəngə qarşı özünəməxsus emosional münasibət var, onun hansısa birinə üstünlük verilir; maraqsız yanaşılaraq hansısa rəngdən imtina edilir və bu həmin rəngi neqativ qiymətləndirmə ilə xarakterizə olunur, deməli, o zaman psixidiaqnostikada da bu amili nəzərə almaq lazımdır. M.Lüşer testi o mülahizəyə əsaslanır ki, rəng seçimi sınımlanan subyektin aşağıdakı cəhətlərini ifadə edir:

- a) müəyyən fəaliyyətə istiqamətini;
- b) əhval-ruhiyyəsini;
- c) funksional vəziyyətini;
- e) şəxsiyyət xüsusiyyətlərini.

Bundan sonra fərdi xüsusiyyətlər diqanozlaşdırılır. Bu sırada başlıca öyrənilməli olan sahə-xarakterdir. Xarakterin tədqiqində K.Leonqard testindən geniş istifadə edilir. Testin keçirilməsində məqsəd mütəxəssisin xarakterində aksentuasiyanın olub-olmaması, eyni zamanda, onun dərinliyidir. Məlumdur ki, həyatın ilk günlərində rüşeym halında olan xarakter insanın əsəb sistemi ilə möhkəm əlaqədədir. Ətraf mühit xarakterin formalaşmasına güclü təsir göstərir. Əsəb sisteminin tipləri ali sinir fəaliyyətinin xüsusiyyətlərilə bilavasitə bağlı olsa da insanın fizioloji təbiəti, genetik xüsusiyyətlərinin özü də müxtəlif bioloji, fiziki, sosial təsirlərlə bir sıra dəyişmələrə məruz qalır. Xarakterin fərdi xüsusiyyətlərlə, əsəb sistemi ilə bağlılığı da bu səviyyədə başa düşülür.

Xarakterin öyrənilməsi sorğusu 10 şkaladan ibarətdir:

1-ci şkala: Q-1. Gipertimlər - yüksək həyati fəallığa malik olan şəxsiyyətin xarakter xüsusiyyəti.

2-ci şkala: Q-2. Oyanıq tip - oyanıqlıq səviyyəsinin aksentuasiyası.

3-cü şkala: Q-3. Emotiv tip - sınımlananın emosional həyatının dərinlikləri.

4-cü şkala: Q-4. Pedantik tip - sınımlananın pedantizmə (vasvasılığa, xırdaçılığa) meyilliliyi.

5-ci şkala: Q-5. Həyəcanlı tip - yüksək həyəcanlılıq.

6-cı şkala: Q-6. Siklotiv tip - əhval-ruhiyyənin enməsinə meyillilik.

7-ci şkala: Q-7. Demonstrativ tip – mümayişkar davranışa meyl.

8-ci şkala: Q-8. Səbatsız tip - davranışın qeyri-sabitliyi.

9- cu şkala: Q-9. Distim tip - yorğunluq dərəcəsi.

10-cu şkala: Q-10. Coşğun tip - emosional nizamlanmanın gücü və ifadəliliyi.

Fərdi xüsusiyyətlər sırasında təhsil müəssisələrində fəaliyyət göstərəcək mütəxəssislər üçün vacib xassələrdən biri də qabiliyyətlərdir. Ona görə də diaqnostika işində qabiliyyətlərin öyrənilməsinə yer verilir. Bu ona görə vacibdir ki, eyni mühitdə formalaşan insanlar müxtəlif yaradıcılıq imkanlarına malik olurlar. Bu, qabiliyyətlərlə bağlıdır. Bəzi insanlar riyaziyyat, bəziləri ədəbiyyat, bəziləri təsviri sənət sahəsində qabiliyyət nümayiş etdirirlər. Qabiliyyət elə psixi keyfiyyətdir ki, insan onun imkanları əsasında bilik, bacarıq və vərdişlər əldə edir. Qabiliyyət fəaliyyət prosesində özünü göstərir. Bu imkan hissələrdən, perseptiv fəaliyyətdən tutmuş, intellektə qədər psixi inkişafın bütün mərhələlərində fərdi xüsusiyyətlər kəsb edir. İnsanlar eyni şəraitdə eyni obyektə və hadisələrə müxtəlif cür qavrayırlar.

İnsanlarda diqqətin xüsusiyyətləri də fərdi mənə kəsb edir. Kimi verilmiş eynicinsli əşyaların 5, kimi 7, kimi də 9-10 əlamətini ayırd edə bilirlər. Yaxud, kimisində hafizənin mexaniki, kimisində seçici formaları üstünlük təşkil edir. Bir sıra insanlar fotoqrafik hafizəyə malik olurlar. İdrak prosesinin bu fərdiliyi fəaliyyətin ümumi xarakterində, ümumi qabiliyyətlər formasında özünü göstərir. Məsələn, görmə qavrayışının itiliyini, dəqiqliyini, tamlığını hissi idrakın məzmunu şərtləndirir. Bu baxımdan müşahidəçilik insanın həyatında xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Qabiliyyətlərin aşkar edilməsində A.A.Losevanın 10 şkalalı metodikasından istifadə etmək məqsədəuyğundur: I. İntellektual sahə. II. Akademik nailiyyətlər sahəsi. III. Yaradıcılıq sahəsi. IV. Ədəbiyyat sahəsi. V. İfaçılıq sahəsi. VI. Musiqi sahəsi. VII. Texniki sahə. VIII. Hərəkəti sahə. IX. Bədii yaradıcılıq sahəsi X. Ünsiyyət və liderlik sahəsi.

Kadrların işə qəbulunda onların şəxsiyyətinin öyrənilməsinə də xüsusi yer verilir. Burada diqqət çəkən məsələ onların introveriyalı və ya ekstroveriyalı olmalarıdır. Bunun üçün geniş yayılmış operativ diaqnostik nümunələr içərisində K.Q.Yunqun şəxsiyyət sorğusu çox məşhurdur. Təlimata görə sorğuda hər bir sual üçün iki cavab variantı verilir. Onlardan hər kəs özünə daha çox uyğun gələn cavabı qeyd edir. Nəticələrin işlənilərək mütəxəssisin, əslində hansı şəxsi keyfiyyət daşması müəyyən edilir.

Ekstravertlər. Ünsiyyətə asan girirlər. Aqressivlik səviyyəsi yüksəkdir. Liderliyə meyillidirlər. Diqqət mərkəzində olmağı sevirilər. Səmimi, ünsiyyətçil, impulsivdirlər. Xolerik, sanqvinik tip onlarda üstünlük təşkil edir.

İntrovertlər. Özlərinin təəssürat dünyasında yaşayırlar. Az ünsiyyətçil və sakitdirlər. Çətinliklə yeni tanışlıqlar yarada bilirlər. Risk etməyi sevmirlər, köhnə əlaqələrin qırılması onlara pis təsir göstərir, yüksək həyəcanlı və astagıldirlər. Fleqmatik və melankoliklərdə bu tip üstünlük təşkil edir.

Amboversiya. Bu iki tipin aralıq (qarışıq) xüsusiyyətlərinin xas olduğu insanlardır.

Oriyentasiya anketinin də yeni təşkil edilən müəssisəyə işçilərin qəbulunda diaqnostik metodlar siyahısına salınması tövsiyə edilir. Məsələn, 1967-ci ildə B.Bass tərəfindən işlənmiş şəxsiyyətin oriyentasiyasını müəyyənləşdirilməsi anketindən hazırda geniş istifadə olunur. Onun yeni variantları hazırlansa da əsas məzmunu saxlanılmaqdadır. Anket, hər birində şəxsiyyətin 3 istiqamətinə uyğun gələn və 3 variantda cavab olan 27 bənddən - mühakimədən ibarətdir. Respondent cavablardan daha çox onun fikrini ifadə edən, yaxud reallığa daha çox uyğun gələn birini və əksinə, onun fikrinə uzaq olan, ya da reallığa bir az uyğun gələn digərini seçir. Metodikanın köməyi ilə aşağıdakı istiqamətlər müəyyənləşdirilir.

1.Özünə istiqamətlənmə (Mən) - işindən və əməkdaşlardan mükafatlandırılmaya və məmnunluğa, status əldə etməyə, hakimiyyətə, rəqabətə meyillilik, birbaşa aqressiyaya istiqamətlənmə, əsəbilik, həyəcanlılıq, introvertlik.

2. Ünsiyyətə istiqamətlənmə (Ü) - hər hansı şəraitdə insanlarla ünsiyyəti qoruyub saxlamaq, birgə fəaliyyətə istiqamətlənmə, lakin konkret məsələləri həll etməkdə, yaxud insanlara səmimi qəlbədən kömək etməkdə tez-tez zərər çəkmək, sosial təqdir olunmaya, tərifi istiqamətlənmə, qrupdan asılılıq, insanlarla bağlılığa və emosional münasibətlərə tələbat.

3. İşə istiqamətlənmə (İ) - işlə bağlı problemlərin həllində maraqlılıq, işi mümkün qədər yaxşı yerinə yetirmək, işgüzar münasibətlərə istiqamətlənmə, ümumi məqsədin əldə edilməsi üçün işlə bağlı, əhəmiyyətli maraqlarında qalmaq, öz fikrinin üstündə durmaq.

Təhsil işçiləri üçün mühüm keyfiyyətlərdən biri də kommunikasiya mədəniyyətinin olmasıdır. "Kommunikativ mədəniyyətin müəyyənləşdirilməsi" testi bi sahədə həm tez, həm də etibarlı nəticələr əldə etməyə imkan verir. Nəticələrə görə mütəxəssislərdə aşağıdakı kommunikativ səviyyələr müəyyənləşdirilir.

0-6 bal: başqalarını dinləməyin ifadəlilik dərəcəsi aşağıdır, söhbət zamanı müşahidəçiyə və başqalarına özünü qəbul etdirməyə, üstünlüyünüzü göstərməyə çalışırsınız. Öz fikirlərinizi partnyorunuzun fikirlərindən üstün turursunuz. Bu situasiyanın qiymətləndirilməsinə: nə zaman susmaq, nə zaman danışmaq, nə zaman dinləmək həssaslığı aşağı enir. Bu çatışmazlıqları aradan qaldırmaq üçün səmərəli dinləmə bacarıqlarını öyrənmək lazımdır.

7-10 bal: mü sahibini dinləmə bacarığı orta səviyyədədir. Bu bacarıq daha çox situativ qaydada, qəbul olunan informasiyaya şəxsi yanaşma ilə, maraqlarla bağlı olaraq yaranır. Belələrinə fəal dinləmə, başqalarının fikirlərini qəbul etmə bacarığını təkmilləşdirmək tələb olunur.

10 və daha çox. Qəbul olunan informasiyaya şəxsi münasibətdən asılı olmayaraq başqalarını dinləmə bacarığı yüksəkdir, dinləmə mədəniyyəti qənaətbəxşdir. Belələri səmərəli əməkdaş sayılırlar. Əgər onun fəaliyyətinin əsasında insanlarla ünsiyyət durursa, bu sahədə uğur qazanacağı şübhəsizdir.

Müasir müəllimin pedaqoji-psixoloji biliklərinin müəyyənləşdirilməsi metodikası psixoloqa mütəxəssislərin bilavasitə peşə bacarıqlarını təyin etmək üçün gərəklidir. Bu sırada "Pedaqoji keyfiyyətlərin yoxlanılması" testindən geniş istifadə edilir.

Nəticələrə görə qiymətləndirmə belə aparılır:

0-6: pedaqoji səhvlərinizi başa düşmürsünüz, psixoloq köməyinə ehtiyacınız var.

7-12: təlim-tərbiyə prosesində siz hər zaman ədalətli deyilsiniz. Bəzi buraxdığımız səhvləri, uşaqların başa düşməməyi ilə kompensasiya edirsiniz.

13-16: bir çox müəllimə yaxşı nümunəsiniz, lakin özünüzü təkmilləşdirməlisiniz, çünki, dünya hər gün dəyişir, siz də müasirlikdən geri qalmamalısınız. Tələsik hərəkət etməyin, bu zaman uşaqlara qarşı hərəkətləriniz daha ədalətli olacaq.

17-21: bütün situasiyaları ideal hiss edirsiniz. Sizde ədalətlik hissi yaxşı inkişaf edir, lakin başqa müəllimləri öyrətməyə çalışmayın, qoy onlar özləri sizdən nümunə götürsünlər.

Bu məqsədlə istifadə edilən daha bir test nümunəsi "Pedaqoji situasiyalar" adlanır. Test 14 situasiyadan ibarətdir. Hər bir situasiyada müəllimin pedaqoji ustalığını müəyyən etmək üçün seçimlər verilir. Nəticələr belə qiymətləndirilir.

56-70 bal .Pedaqoji ustalıqın yüksək olması, öz işində məsuliyyətlik, problemlə situasiyaları məharətlə həll etmək, uşaqlarla ünsiyyəti və qarşılıqlı münasibətləri lazım olan səviyyədə tənzimləmək, demokratik ünsiyyət tipinə malik olmaq.

29-55 bal. Pedaqoji ustalıq orta səviyyədədir, uşaqlarla qarşılıqlı münasibətlərdə bəzən çətinliklər yaranır, müəllim şagirdləri həmişə yaxşı başa düşmədiyindən tələsik qərarlar verir, problemlərlə üzləşir, avtoritar-liberal ünsiyyət tipinə malikdir.

14-28 bal. Pedaqoji ustalıqın zəif olması, pedaqoji uğursuzluqlar, şagirdlərlə ünsiyyətdə

çətinliklər, onları başa düşməmək, anlamamaq. Bu nəticə göstərənlərin uşaqlarla işləməsi tövsiyə olunmur.

Məqalənin aktuallığı. Demokratikləşən, insan şəxsiyyətinə sayğı ilə yanaşılan müasir dünyada hər bir təşkilatın yaradılmasında və idarə olunmasında sosial-psixoloji biliklərdən istifadəyə zəruri ehtiyac vardır. Məqalədə bəhs edilən məsələlər də təşkilatlarda insan resurslarının idarə edilməsinin aktual problemləri ilə bağlıdır.

Məqalənin elmi yeniliyi. Məqalədə təhsil sistemində yaradılan yeni müəssisələrdə insan resurslarının idarə edilməsi, qrup münasibətlərində, kollektivdə yarana biləcək çətinliklər, bu çətinlikləri həll etməyə qadir olan səriştəli rəhbər kadrlara verilən tələblər təhlil olunur.

Məqalənin praktik əhəmiyyəti və tətbiqi. Məqalədə təqdim edilən diaqnostik nümunələr pedaqoji təmayüllü müəssisələrdə fəaliyyət göstərən mütəxəssislərin peşə ustalığını müəyyən etmək üçün əhəmiyyətlidir. Burada verilmiş həm nəzəri, həm də praktik materiallardan istifadə etmək məqsədəuyğundur.

Ədəbiyyat

1. Əliyev R.İ. Məktəbə psixoloji xidmət: nəzəri və praktik məsələlər. "Müasir təhsilin psixoloji problemləri" kitabında. Bakı: Mütərcim, 2012, s. 21-83.
2. "Təhsil haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2009, 105 s.
3. Вазина К.Я. Управление новым типом учебного заведения: концепция, опыт Челябинск : Авт. школа "Саморазвитие человека", 1996, 203 с.
4. Грант Р.М. Современный стратегический анализ СПб.: Питер, 2008, 560 с.
5. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2001, 318 с.
6. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. СПб.: Питер, 2000, 447 с.
7. Базаров Т.Ю. Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации: дис...докт.психол. наук. М.: МГУ, 1999, 369 с.
8. Əliyev Ə.Ə. Qloballaşma prosesinin milli xüsusiyyətlərlə qarşılıqlı təsirinin psixoloji xüsusiyyətləri: dis...psixol. ü. fəl dok.. Bakı:
9. Babayeva Ş., Həsənova M. Sosial psixologiya. Bakı: ADPU-nun mətbəəsi, 2018, 324 s.
10. <https://hrliga.com/index>. Социально-психологические исследования на предприятии как инструмент кадровой работы.

Н.Н. Ахмедова

Социально-психологические проблемы управления персоналом

Резюме

В статье рассматриваются социально-психологические проблемы современного управления. Отмечается, что в современную эпоху углубления глобализации управление людскими ресурсами становится все более трудным. Это связано с тем, что человеческая личность подвергается ряду воздействий под влиянием научно-технического прогресса. Из-за этих эффектов изменяется структура личности человека, включая психику. Поэтому к управлению персоналом во вновь создаваемых учебных заведениях следует подходить с на-

учной точки зрения. Психология - одна из наук, которая может помочь лучше организовать управление.

В статье рассматриваются этапы психологической работы во вновь создаваемых учреждениях. Говорят, что первая работа в этой области - психодиагностика. С его помощью отбираются более качественные кадры. Выясняются их индивидуальные особенности, личностные качества, ориентация, сосредоточенность на работе, творческие способности. В то же время диагностическая работа позволяет определить педагогические навыки персонала.

N.N. Ahmadova

Socio-psychological problems of human resource management

Summary

The article discusses the socio-psychological problems of modern governance. It is noted that in the modern era of deepening globalization, human resource management is becoming increasingly difficult. This is due to the fact that the human personality is exposed to a number of influences under the influence of scientific and technological progress. Due to these effects, the structure of a person's personality, including the psyche, changes. Therefore, personnel management in the newly established educational institutions should be approached from a scientific point of view. Psychology is one of the sciences that can help to better organize management.

The article discusses the stages of psychological work in newly established institutions. It is said that the first work to be done in this area is psychodiagnostics. With its help, better quality personnel are selected. Their individual characteristics, personality traits, orientation, work focus, creative abilities are clarified. At the same time, diagnostic work allows to determine the pedagogical skills of staff.

Redaksiyaya daxil olub: 21.04.2020