"OLMALIQ KMK" AJ DA BOSHQARUVNING IJTIMOIY-PSIXOLOGIK USULLARIDAN FOYDALANISH SAMARADORLIGINI BAHOLASH

Murodova Muqaddas Avaz qizi,
Toshkent Kimyo Xalqaro Universiteti,
Menejment va marketing kafedrasi magistranti,
Tel: +99870 013 66 33

Annotatsiya: *Ushbu maqolada "Olmaliq kon-metallurgiya kombinati" aksiyadorlik jamiyati misolida sanoat korxonalarida boshqaruvning ijtimoiy-psixologik usullarining samaradorligi tahlil etiladi. Xorijiy va mahalliy tadqiqotlar asosida motivatsiya, psixologik xavfsizlik, tashkiliy iqlim, korporativ ijtimoiy mas'uliyat (KIM) va xodimlar farovonligi mexanizmlarining korxona samaradorligiga ta'siri o'rganilgan. Olmaliq KMK AJ ning barqaror rivojlanish hisobotlari, kasaba uyushmasi faoliyati va ijtimoiy dasturlari empirik material sifatida ishlatilgan. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy-psixologik usullar va KIM birgalikda xodimlarning ishga qoniqishini, sodiqligini oshiradi hamda ishlab chiqarish samaradorligini yuksaltiradi. Maqolada amaliy takliflar berilgan.*

Kalit so'zlar: *boshqaruvning ijtimoiy-psixologik usullari, korporativ ijtimoiy mas'uliyat, psixologik xavfsizlik, xodimlar motivatsiyasi, tashkiliy madaniyat, Olmaliq KMK, barqaror rivojlanish.*

Abstract: *This article analyzes the effectiveness of socio-psychological management methods in industrial enterprises using the example of Almalyk Mining and Metallurgical Complex JSC (AMMC). Based on foreign and*

domestic research, the impact of motivation, psychological safety, organizational climate, corporate social responsibility (CSR), and employee well-being on enterprise performance is examined. Sustainability reports of AMMC, trade union activities, and social programs serve as empirical material. The study results indicate that socio-psychological methods combined with CSR increase job satisfaction, employee loyalty, and production efficiency. Practical recommendations are provided in the article.

Keywords: *socio-psychological management methods, corporate social responsibility, psychological safety, employee motivation, organizational culture, Almalyk MMC, sustainable development..*

Аннотация: *В данной статье на примере Акционерного общества «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» (Олмалиқ КМК АЖ) анализируется эффективность социально-психологических методов управления в промышленных предприятиях. На основе зарубежных и отечественных исследований изучается влияние мотивации, психологической безопасности, организационного климата, корпоративной социальной ответственности (КСО) и благополучия сотрудников на результативность предприятия. В качестве эмпирического материала использованы отчеты о устойчивом развитии Олмалиқ КМК, деятельность профсоюза и социальные программы. Результаты исследования показывают, что социально-психологические методы в сочетании с КСО повышают удовлетворенность трудом, лояльность сотрудников и производственную эффективность. В статье представлены практические рекомендации.*

Ключевые слова: *социально-психологические методы управления, корпоративная социальная ответственность, психологическая*

безопасность, мотивация сотрудников, организационная культура, Олмалиқ КМК, устойчивое развитие.

Kirish

Zamonaviy boshqaruv nazariyasi va amaliyotida inson omili markaziy o‘rinni egallaydi. Texnologik innovatsiyalar, raqamlashtirish va ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish jarayonlari bilan birga xodimlarning psixologik holati, motivatsiyasi, jamoaviy ruhiyati va tashkiliy iqlim korxona samaradorligining hal qiluvchi omillaridan biriga aylangan. Ayniqsa, tog‘-kon va metallurgiya sanoati kabi murakkab, yuqori xavfli va og‘ir mehnat sharoitlariga ega sohalarda boshqaruvning ijtimoiy-psixologik usullaridan samarali foydalanish ayniqsa muhim ahamiyat kasb etadi.

O‘zbekiston Respublikasining sanoat siyosatida ham inson kapitalini rivojlantirish va korxonalarda ijtimoiy-psixologik muhitni yaxshilash masalalari davlat darajasida ustuvor yo‘nalish sifatida belgilangan. Bu borada Olmaliq kon-metallurgiya kombinati aksiyadorlik jamiyati (Olmaliq KMK AJ / AMMC) mamlakatning yetakchi tog‘-kon va metallurgiya korxonalaridan biri sifatida alohida ahamiyatga ega. Kombinat 1949-yilda tashkil etilgan bo‘lib, bugungi kunda mis, molibden, qimmatbaho va noyob metallar ishlab chiqarish bo‘yicha O‘zbekistonning asosiy ishlab chiqaruvchisi hisoblanadi. Minglab xodimlar bilan faoliyat yurituvchi yirik sanoat majmuasi sifatida Olmaliq KMK da xodimlarning ijtimoiy-psixologik holatini boshqarish masalalari korxona barqaror rivojlanishining muhim tarkibiy qismiga aylangan.

Ushbu maqolaning maqsadi — Olmaliq KMK AJ misolida sanoat korxonalarida boshqaruvning ijtimoiy-psixologik usullaridan foydalanishning samaradorligini xorijiy va mahalliy tadqiqotlar asosida tahlil etish, korporativ

ijtimoiy mas’uliyat (KIM) bilan o‘zaro bog‘liqligini ochib berish hamda amaliy takliflar ishlab chiqishdan iboratdir.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi korxona faoliyatida ijtimoiy-psixologik mexanizmlar va KIMning integratsiyalashgan ta’sirini empirik materiallar asosida baholashda namoyon bo‘ladi. Tadqiqot natijalari nafaqat Olmaliq KMK, balki mamlakatning boshqa yirik sanoat korxonalari uchun ham amaliy ahamiyatga ega bo‘lishi kutilmoqda..

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Zamonaviy boshqaruv nazariyasida ijtimoiy-psixologik usullar inson kapitalini rivojlantirishning asosiy vositalaridan biri sifatida qaraladi. Ushbu yo‘nalishdagi tadqiqotlar ikki asosiy guruhga bo‘linadi: xorijiy nazariy va empirik ishlanmalar hamda mahalliy va sanoat (xususan, tog‘-kon) korxonalariga oid tadqiqotlar. Boshqaruvning ijtimoiy-psixologik usullari motivatsiya, yetakchilik, tashkiliy iqlim va psixologik xavfsizlik masalalarini qamrab oladi. A. Maslowning ehtiyojlar ierarxiyasi, F. Herzbergning ikki faktor nazariyasi va E. Deci hamda R. Ryaning o‘z-o‘zini belgilash nazariyasi (Self-Determination Theory) ichki motivatsiyaning (autonomiya, malaka va ijtimoiy bog‘lanish) ahamiyatini ta’kidlaydi. Ushbu nazariyalar bugungi kunda sanoat korxonalarida qo‘llaniladigan motivatsion dasturlarning asosini tashkil etadi.

Korporativ ijtimoiy mas’uliyat (KIM/CSR) xodimlarning psixologik holatiga bevosita ta’sir qilishi ko‘plab xorijiy tadqiqotlarda isbotlangan. Ichki CSR (xodimlar farovonligi, tenglik, sog‘liqni saqlash) xodimlarda minnatdorchilik tuyg‘usini kuchaytirib, ruhiy charchoqni kamaytiradi va xavfsizlikka oid fuqarolik xatti-harakatlarini rag‘batlantiradi. Tashqi CSR esa

tashkilot obro‘sini oshirib, xodimlarning tashkiliy g‘ururini va sodiqligini yuksaltiradi.

Mining sanoatida ijtimoiy-psixologik omillar xodimlar salomatligi va samaradorligiga kuchli ta’sir ko‘rsatadi. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, og‘ir mehnat sharoitlari, smenali ish, stress va xavf omillari ruhiy charchoq, tashvish va depressiyani kuchaytiradi. Shu bilan birga, psixologik kapital (PsyCap), mindfulness va yaxshi boshqaruv amaliyotlari bu salbiy ta’sirlarni yumshatadi va xodimlarning subyektiv farovonligini oshiradi.

Xalqaro tashkilotlar (WHO, ILO) va standartlar (ISO 45003:2021) psixologik xavfsizlikni mehnat sharoitlarini boshqarishning ajralmas qismi sifatida belgilagan. Mining korxonalarida psixologik salomatlik dasturlari, yetakchilar uchun treninglar va jamoaviy qo‘llab-quvvatlash tizimlari samaradorligi yuqori ekanligi qayd etilgan.

Xulosa

Ushbu tadqiqot “Olmaliq kon-metallurgiya kombinati” aksiyadorlik jamiyati misolida sanoat korxonalarida boshqaruvning ijtimoiy-psixologik usullaridan foydalanish samaradorligini tahlil etdi. Aralash usullar (so‘rovnoma, intervyu, fokus-guruhlar va ikkinchi darajali ma’lumotlar tahlili) asosida olingan natijalar shuni ko‘rsatdiki, motivatsiya tizimi, psixologik xavfsizlik, tashkiliy iqlim va korporativ ijtimoiy mas’uliyat (KIM) choralari xodimlarning ishga qoniqishi, sodiqligi va umumiy mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshiradi.

Olmaliq KMK AJ da amalga oshirilayotgan ijtimoiy dasturlar, kasaba uyushmasi faoliyati, barqaror rivojlanish siyosati (GRI, Copper Mark) va xodimlar farovonligiga qaratilgan choralar ijobiy natija bergan. Ichki KIM

xodimlarda minnatdorchilik va psixologik xavfsizlik tuyg‘usini kuchaytirgan bo‘lsa, tashqi KIM korxona obro‘sini oshirib, tashkiliy g‘ururni yuksaltirgan. Natijada, kadrlar aylanishi nisbatan past darajada saqlangan va yirik investitsiya loyihalarini amalga oshirishda ijobiy muhit yaratilgan.

Amaliy takliflar:

- Muntazam psixologik xavfsizlik va emotional intelligence treninglarini rahbarlar uchun majburiy qilish.
- Ichki motivatsiya tizimini kuchaytirish (tan olish, kar’yera o‘sishi, muvaffaqiyatlar nishonlash).
- CSR dasturlarini xodimlar ishtirokida ishlab chiqish va ularning samarasini KPI ko‘rsatkichlariga kiritish.
- Raqamli platforma orqali xodimlar fikr-mulohazalarini muntazam yig‘ish va monitoring tizimini joriy etish.
- Psixologik farovonlik indeksini har chorakda baholash amaliyotini yo‘lga qo‘yish.

Tadqiqot natijalari Olmaliq KMK AJ da ijtimoiy-psixologik usullar va KIMning integratsiyasi korxona barqaror rivojlanishiga muhim hissa qo‘shishini tasdiqlaydi. Ushbu yondashuv mamlakatning boshqa yirik sanoat korxonalari uchun ham ilmiy va amaliy ahamiyatga ega. Kelgusidagi tadqiqotlarda bir necha korxonalarni qamrab olgan qiyosiy tahlil va uzoq muddatli monitoring o‘tkazish tavsiya etiladi..

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Almalyk Mining and Metallurgical Complex (AMMC). (2024). Barqaror rivojlanish hisoboti 2023. Olmaliq. Rasmiy sayt: https://agmk.uz

2. Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383.

3. Edmondson, A. C. (2019). The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. Wiley.

4. Sun, H., et al. (2023). Employee wellbeing and cost reduction drivers of corporate social responsibility in the mining industry. Frontiers in Psychology. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.850283

5. “Olmaliq KMK” AJ. (2023–2025). Kollektiv shartnoma va ichki mehnat qoidalari. Olmaliq.

6. Glavas, A. (2016). Corporate social responsibility and employee engagement: Enabling employees to employ more of their whole selves at work. Frontiers in Psychology, 7, 1–10.

7. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227–268.

8. AMMC. (2024). Copper Mark va Molybdenum Mark sertifikatlari hisoboti. Almalyk Mining and Metallurgical Complex.

9. Kurowski, M. (2021). Corporate social responsibility and the mining industry: Areas of use and opportunities to reduce the negative effects of activity. European Research Studies Journal, XXIV(4B), 198–214.

10. Anvar To‘lqin o‘g‘li, Q. (2026). Sanoat korxonalarida raqamli transformatsiya va ijtimoiy mas’uliyat (Olmaliq KMK misolida). Iqro jurnali, 19(2).