

UOT 316.37

## İDARƏETMƏDƏ ŞƏXSİYYƏTLƏRARASI MÜNASİBƏTLƏRİN ƏSAS XÜSUSİYYƏTLƏRİNİN SOSIAL-PSIXOLOJİ TƏHLİLİ

Z.Ə. Həcəmova

(AMEA-nın akademiki G.B.Baxşəliyeva tərəfindən təqdim edilmişdir)

*İdarəetmə insanların fərdi-psixoloji xüsusiyyətləri ilə bərabər, mənəvi dəyərlərinin də təmsil olunduğu mürəkkəb sistemdir. Məhz bu baxımdan bir sıra əhəmiyyətli problemlərin psixoloji, xüsusilə də sosial psixologiyanın imkanlarından yararlanaraq təhlili, diqqəti xüsusilə cəlb edir. Belə ki dayanıqlı və məhsuldar şəxsiyyətlərarası münasibətlərin yaradılmasında sağlam psixoloji mühitin bərqərar olması mütləq şərt kimi qəbul edilir. Qeyd edilən şərt nəinki lokal münasibətlərdə, həmçinin global miqyasda aparılan mədəni dialoqların və beynəlxalq əməkdaşlıq əlaqələrinin də qurulmasında mühüm rol oynayır.*

**Açar sözlər:** *təcrübə, müasir idarəetmə, şəxsiyyətlərarası münasibətlər, insan amili, rəhbər icraçı münasibətləri, özünüaktuallaşdırma, vətəndaş məsuliyyəti*

### Giriş

Məlumdur ki, son dövrlərdə aparılan böyük ictimai-iqtisadi islahatlar ölkədə idarəetmə sisteminin tarixi köklərə əsaslanaraq milli zəmin üzərində və müasir stereotiplər əsasında təkmilləşdirilməsi ilə yanaşı, beynəlxalq əlaqələrin genişləndirilməsi və dövlətçilik ənənələrinin daha da möhkəmləndirilməsi istiqamətində həyata keçirilir. Qeyd edək ki, hal-hazırda Azərbaycan özünün sosial və iqtisadi inkişafının çağdaş mərhələsini yaşayır.

Danılmaz faktdır ki, vətənpərvərlik duyğusu Azərbaycan xalqının əsas sosial-psixoloji xüsusiyyətlərindən biridir. Məhz Vətən sevgisinin ən ali mənəvi dəyər olaraq qavranılmasının əməli nəticəsi kimi 3 il bundan öncə Azərbaycan xalqı 44 günlük Vətən müharibəsi müddətində tarixi və möhtəşəm qələbə əldə edərək 30 il düşmən istilasına məruz qalan əzəli torpaqlarını qəhrəmancasına azad etmişdir. Unutmaq olmaz ki, Azərbaycan xalqının başını daima uca tutan və onu əzəli torpaqlarımız uğrunda gedən döyüşlərdə düşmən üzərində qələbə çalmağa sövq edən əsas resurs da elə *insan amili, xalq birliyi və vətəndaş məsuliyyəti*, o cümlədən xalqı özünün uzaqgörən siyasi görüşləri ətrafında birləşdirməyi bacaran **Azərbaycan Respublikasının Prezidenti zati-aliləri cənab İlham Əliyev** olmuşdur.

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti cənab İlham Əliyev Azərbaycanda idarəetmə sisteminin tamamilə yeni məzmununda, yəni milli dəyərlərə əsaslanan müasir təfəkkür əsasında təşkilini əsas prioritet kimi aktuallaşdırmışdır. Hal-hazırda ölkədə post-konflikt dövrdə globallaşma və inteqrasiya proseslərinin daha da dərinləşməsi ilə əlaqədar, digər xalqlar və dövlətlər arasında ictimai, siyasi, iqtisadi və mədəni əlaqələrin getdikcə genişlənməsi dövrümüzün çağırışlarında da köklü dəyişikliklərin baş verməsinə şərait yaratmışdır. Təbii ki bu proses, digər sahələrdən daha çox beynəlxalq münasibətlərə, həmçinin idarəetmə sisteminə də təsirsiz ötürməmişdir.

**Tədqiqatın interpretasiyası.** İdarəetmə, müxtəlif funksional bölmələri özündə birləşdirən mürəkkəb bir struktur olaraq cəmiyyətin bütün sahələrini əhatə edir. Bu baxımdan qeyd edə bilərik ki, şəxsiyyətlərarası münasibətlərə istənilən sahədə olduğu kimi idarəetmə prosesində də rast gəlmək mümkündür. Məlumdur ki, şəxsiyyətlərarası münasibətlərdə təcrübə fəaliyyət prosesinin aparıcı qüvvəsi hesab olunur və əldə edilən bilik və bacarıqlar sisteminin inkişafına əsaslanır. Qeyd edilən xüsusiyyət isə bizə təcrübə imkanların inkişaf tempini idarəetmənin əsas inkişaf mexanizmi olaraq qəbul etmək imkanı verir. Təcrübə bir sıra innovativ proseslərlə uzlaşaraq idarəetmənin təşkilati fəa-

liyyətinə tənzimləməklə bərabər, həm də onun gələcək inkişaf perspektivlərini tənzimləyir. Əldə edilən təcrübə imkanlar təşkilatın, ümumilikdə isə dövlət quruculuğunun möhkəmləndirilməsinə xidmət edir.

İdarəetmədə fəaliyyət prosesi fikir mübadiləsinin aktiv cərəyanı sayəsində aparılır və bu cərəyan tək-cə iş prosesində deyil, həm də şəxsiyyətlərarası münasibətlərdə elmi-təşkilati şəbəkənin qurulmasını, əməkdaşlıqda intensivliyin təmin olunmasını, yeni fikir və ideyaların təzahür etməsini və müasir yanaşmaların meydana gəlməsini şərtləndirir. Müasirlik idarəetmə elminin və praktikasının gəldiyi mühüm qənaətlərdən biri kimi insan amilinin yaradıcı potensialını zəruri şəkildə önə çəkir. Tanınmış amerikalı sosial-psixoloq *Duqlas Makqreqor* qeyd etmişdir ki, "İdarəetmə məharəti insanlar arasında qarşılıqlı münasibətləri tənzimləmək bacarığından ibarətdir." [5, s.50]. Buradan belə bir qənaətə gəlmək mümkündür ki, məhz insan amilinin idarəetmədə rolunun dominant qüvvə kimi müəyyən olunması, şəxsiyyətlərarası münasibətləri, o cümlədən "rəhbər-icraçı" münasibətlərinin psixoloji məzmununu öyrənməyi də tələb edir.

İdarəetmə sisteminin əsas elementi kimi çıxış edən *insan amili* onun həm obyekt, həm də subyekt hesab olunur. İnsan amili idarəetmənin yaradıcı, dinamik-prosessual mahiyyətini və çevikliyi müəyyən etməklə, onun sistematik qanunlarını da tənzimləyir və məzmun baxımından təsir gücünü artırır. Şəxsiyyətlərarası münasibətlərin sosial-psixoloji harmoniyası, işçilərin təşkilatda davranışının və fərdi iş üslubunun düzgün tənzimlənməsi idarəetmənin struktur baxımından səmərəli və optimal əsaslarla təşkilinin mənbəyi kimi çıxış edir. İdarəetmədə insan amili problemi kadr seçimi və onların əməyinin stimullaşdırılması, şəxsi münasibətlərin tənzimlənməsi, təşkilatda sağlam mədəni-psixoloji mühitin yaradılması və s. sosial-psixoloji vəziyyətlərdə öz konkret ifadəsini tapır. [5, s.49] İdarəetmədə meydana gələn insan amili problemləri onun təməlini dərinə sarsıdır və ya əksinə möhkəmləndirir. Müasir idarəetmə sistemində şəxsiyyətlərarası münasibətlərdə nəzərə çarpan problemlərin adekvat həlli pa-

ralel inkişaf edən mövcud neqativ halların və narazılıqların da aradan qaldırılmasına xidmət edə bilər. Təbii şəxslərlə səmimi münasibət qurmaq, eyni zamanda işgüzar ciddiliyi qoruyub saxlamaq ən az əmək fəaliyyətinin özü qədər çətinidir.

İdarəetmə və sosial psixologiya elmlərində insan probleminin tədqiqində, əsasən, dörd yanaşmaya istinad edilir: *koqnitiv yanaşma*, *fəaliyyət yanaşması*, *şəxsiyyət yanaşması* və *sosial yanaşma*. Qeyd edilən yanaşmalarda insanın və onun fəaliyyətinin hər hansı bir spesifik xüsusiyyəti əsas götürülür.

*Koqnitiv yanaşma* – psixologiya elmində insan amilinin rolunun tədqiqi sahəsində ən geniş yayılan və daha çox ictimai praktikada istifadə olunan yanaşmadır. XX əsrin 20-ci illərində görkəmli psixoloqlar *Kurt Levin*, *Leon Festinger* və b. "*koqnitiv psixologiya*" elmi məktəbinin əsasını qoymuşlar. Bu əhəmiyyətə görə, insan ilk növbədə, özünün intellekti və idrak xüsusiyyətlərinə görə qiymətləndirilir. İnsana yönələn koqnitiv yanaşma tək-cə idrak prosesləri ilə məhdudlaşmır, həm də insanın sosial fəaliyyəti, bir şəxsiyyət kimi onun motivləri, dəyər və sərvətlər sistemi, qrupda şəxsiyyətlərarası münasibətləri və başqa integrativ şəxsi keyfiyyətləri ilə də əhatə olunur.

*Şəxsiyyət yanaşması* – bu yanaşmaya görə idarəetmə sisteminin əsas elementi olan insanlar, yəni idarəedənlər və idarəolunanlar şəxsiyyətdirlər. Xüsusilə də, idarəetmədə əsas sima olan rəhbərin şəxsiyyəti və şəxsi keyfiyyətləri idarəetmənin səmərəliliyini şərtləndirən mühüm amillərdən biri hesab olunur. Rəhbərin şəxsiyyətinin idarəetmə praktikasında və nəzəriyyə-sində əhəmiyyətini nəzərə alaraq, rəhbər işçinin şəxsiyyəti və nüfuzuna idarəetmə psixologiyasının mühüm mövzusu kimi ayrıca baxılır. Şəxsiyyət yanaşması idarəetmədə insan amilini tək-cə idarəetmə tapşırıqlarını, onlara tapşırılan rolları və funksiyaları passiv icra və ifa edən element kimi yox, həm də onların yerinə yetirdikləri funksiyaları dərk edən, onları şüurlu şəkildə həyata keçirən və yaradıcı potensiala malik olan subyekt kimi qəbul edir. Müasir idarəetmədə informasiya texnologiyalarının geniş istifadəsi və idarəetmənin demokratikləşməsi şə-

raitində şəxsiyyətin rolu daha da artmışdır. Şəxsiyyət yanaşması insan amilinin psixoloji strukturunu, ona xas olan fərdi-psixoloji xüsusiyyətləri və fəaliyyətinin integrativ sosial-psixoloji xarakteristikası olan fərdi üslubunu da öyrənməyi nəzərdə tutur.

*Fəaliyyət yanaşması* – fəaliyyət idarəetmə elmlərinin əsas anlayışlarından biri kimi insanın gerçəkliyə bəslədiyi fəal münasibətini ifadə edərək özünü təsdiq, özünü ifadə etmə və qarşıya qoyulan məqsədə nail olma üsulu olmaqla yanaşı, onun mənəvi-psixoloji aləmini formalaşdıran mühüm amil kimi zəruriliyini ifadə edir. İdarəetmə fəaliyyətində insan nəinki qarşıda duran təşkilatı vəzifələrə və məqsədlərə nail olur, eyni zamanda idarəetmə fəaliyyətində şəxsiyyət kimi formalaşır, özünün idarəetmə təcrübəsini zənginləşdirir və sosiallaşır. İnsanın fəaliyyətini və onun nəticələrini öyrənməklə şəxsiyyətin sosial-psixoloji yetkinliyini və peşə yararlılığını müəyyən etmək mümkün olur. Beləliklə də rəhbər şəxsin fəaliyyətinin özünəməxsusluğunun və idarəetmə fəaliyyətinin integrativ sosial-psixoloji ifadəsi olan fərdi idarəetmə üslubu müəyyənləşir. [10, s.42]

*Sosial yanaşma* – insanın sosial mahiyyətini dərk etmək üçün onun daxil olduğu sosial münasibətlər sisteminə və yaratdığı əlaqələrə nəzər salmaq lazımdır. İnsan bir şəxsiyyət kimi öz varlığını ətrafdakı insanlarla münasibətlərində və qarşılıqlı əlaqələrində ifadə və təsdiq edir. Belə ki insanın mühüm mənəvi tələbatlarından biri müəyyən sosial qrupu və ya birliyi təmsil edərək onun üzvü olmaq istəyidir. O, öz varlığını, fəaliyyətini, istək və arzularını təmsil etdiyi qrupun maraqlarına, normalarına, qanunlarına uyğun şəkildə müəyyənləşdirir. Belə yanaşma öz konkret ifadəsini bir sıra sosial-psixoloji təlimlərdə və tədqiqatlarda tapır. Xüsusilə, amerikalı psixoloq *Elton Meyonun* sosial və sosial-psixoloji amillərin insanın sosial və əmək fəaliyyətinə təsirini nümayiş etdirən eksperimentləri insana sosial yanaşmanın əsas nümunəsidir. Bu tədqiqatlarda qeyri-formal qrupların, qeyri-formal münasibətlərin və kollektivdə olan sosial-psixoloji mühitin insanların fəaliyyətinə təsir etməsi müəyyənləşdirilmişdir. [6, s.62-66]

İdarəetmə fəaliyyətində reallaşan idarəetmə münasibətləri eyni zamanda psixoloji münasibət kimi də çıxış edir. Belə ki idarəedənlə idarəolunanlar arasında yaranan idarəetmə münasibətlərinin, həmçinin qarşılıqlı təsirin xarakteri və rəhbərin işçilərə göstərdiyi emosional-iradi təsir onun şəxsi və kommunikativ keyfiyyətlərindən, psixoloji hazırlığından və ona xas olan fərdi idarəetmə üslubundan asılı olur. İdarəetmə prosesində kadr seçiminin aparılması, işçilərin məhsuldar əməyə həvəsləndirilməsi və stimullaşdırılması, təşkilatda şəxsiyyətlərarası münasibətlərin düzgün qurulması və tənzimlənməsi rəhbər şəxsin psixoloji hazırlığı və yüksək idarəçilik qabiliyyətinin olması ilə şərtlənir. Müasir şəraitdə təşkilat rəhbərləri inzibati baxımdan səriştə və yüksək peşə hazırlığı səviyyəsinə malik olmalıdır. Rəhbərlik etmək üçün vəzifə səlahiyyətlərinə hakim olmaq, idarəetmənin təcrübə imkanlarını tam və dəqiq bilmək, onun texnikasını müasir biliklər səviyyəsində mənimsəmək və yeni idarəçilik təcrübəsini tətbiq etmək tələb olunur. Rəhbər şəxs insan amili ilə bağlı zəruri biliklərə və ehtiyatlara da malik olmalıdır ki, dəyişən xarici şəraitə tez uyğunlaşsın. Məhz bu baxımdan kollektivin məqsədyönlü idarəetmə üsulları ilə fəaliyyət göstərməsi üçün çalışmaq vacibdir. Həmin üsullara *inzibati-sərəncam, təşkilatı, iqtisadi və sosial-psixoloji amilləri* nəzərə alan formalar aid edilə bilər. [6, s.339]

*XXI əsrin idarəetmə sistemi kifayət qədər inkişafyönümlü, çevik və optimal keyfiyyətlərə malik olmalıdır.* İdarəetməyə belə bir innovativ yanaşma, sözsüz ki, onun müasir aspektlər üzərində qurulmasına və problemin həllində insan amilinin yaradıcı potensialından daha səmərəli istifadə edilməsinə imkan yaradır. İdarəetmədə əməkdaşların yaradıcı potensialını qloballaşdırmaq üçün rəhbərin ilk növbədə müvafiq mənəvi-psixoloji hazırlığı və idarəetmə mədəniyyəti olmalıdır. Rəhbər şəxsin mənəvi-psixoloji dünyası və şəxsiyyəti haqqında aydın təsəvvür yaranan əsas ünsürlərə onun rəhbərliklə və tabeliyində olan şəxslərlə münasibəti, empatiya qurmaq bacarığı, ünsiyyət keyfiyyətləri və nitq mədəniyyəti, mənəvi-psixoloji və tərbiyəvi təsir gücü, işçilərin məhsuldar əməyə həvəsləndirilməsi və s. aid ola bilər. Bütün bu qeyd edilənlər

idarəetmə prosesinə daha demokratik mənə qazandırır, o cümlədən insanların idarəetmədə aktiv iştirak etməsi, şəxsiyyətlərarası münasibətlərdə müsbət qarşılıqlı təsirin formalaşması və bu prosesdə insanların yaradıcı potensialının daha çox ortaya çıxması üçün geniş imkanlar yaradır. İdarəetmənin obyektiv reallığını da məhz yuxarıda qeyd olunan xüsusiyyətlər tənzimləyir və onun subyektiv obrazından asılı olaraq müasir idarəetmə nəzəriyyəsinin inkişafının mühüm vasitələrindən biri kimi çıxış edə bilər. Bu baxımdan uğurlu idarəetmə müvafiq idarəetmə nəzəriyyəsinin və praktikasının qarşılıqlı əlaqəsini və vəhdətini əhatə edir. [6, s.279-280]

Müasir idarəetmədə rəhbər-icraçı münasibətlərində özünü aktualaşdırmanın əsas xüsusiyyətləri və əhəmiyyəti olduqca mühüm aspekt kimi dəyərləndirilir. Özünü aktualaşdırma insana onun nələrə qadir olduğunu və dəqiq fikir irəli sürməsinə təmin etmək üçün şərait yaradır. İdarəetmədə özünü aktualaşdırma ehtiyacı insanların bir-birini qarşılıqlı olaraq daha səmərəli qavramasına və anlamasına şərait yaradır. Özünü aktualaşdırma insanları özlərini və başqalarını olduğu kimi qəbul etməyə sövq edir. Özünü aktualaşdırma düşüncə tərzini təsadüfən yaranmır və mühüm problem olaraq həyata baxışın subyektiv tərzindən asılı olaraq təzahür edir. Bu zaman obyektiv məqamlar bir qədər kölgədə qalır. Özünü aktualaşdırmaya meyilli olan insanlar yaradıcı düşüncə tərzinə malik olmaqla bərabər, həm də mücərrəd şəkildə işləyir və iş prosesində yararsız vasitələrdən istifadə etmirlər. Onların özünü aktualaşdırma tələbatı təkcə şəxsi mənə kəsb etmir. *Bəşəri problemlərlə də maraqlanan bu cür insanlar rəhbərlik tərəfindən qiymətləndirilməyi tələbat kimi qəbul edirlər. Təbii olduğu rəhbər şəxs tərəfindən stimullaşdırılmaq, onları problemin həlli istiqamətində daha geniş fəaliyyət göstərməyə və səmərəli qərarlar qəbul etməyə sövq edir.*

İdarəetmə dedikdə, kollektivin böyük və ya kiçik olması o qədər də rol oynamır. İdarəetmə cəmiyyətin sütunu olaraq bütün institutları əhatə edir. Belə ki hər bir institutun (ailə, təhsil ocaqları, iş yerləri və s.) özünün rəhbəri olur. Bu baxımdan, rəhbər şəxs hadisələrin gedişində dominant rol oynayır. Məhz bu baxımdan qeyd edə bilərik ki,

Azərbaycan Respublikasının məsul qurumları tərəfindən ölkə vətəndaşlarına bütün sahələrdə keyfiyyətli xidmətin göstərilməsinə nail olmaq məqsədilə bir sıra islahatlar həyata keçirilir. Məlumdur ki, son dövrlərdə aparılan böyük ictimai-iqtisadi islahatlar ölkədə təhsilin tarixi köklərə əsaslanaraq milli zəmin üzərində və müasir stereotiplər əsasında təkmilləşdirilməsinə yönəldilmişdir. Məhz belə vacib və innovativ addımlar sayəsində yeni məzmunlu və milli dəyərlərə əsaslanan təhsil sisteminin qurulması, müasir tərəkürün yaradılması, təhsil islahatlarının uğurla yerinə yetirilməsi sayəsində təhsilimizin dünya təhsil sistemində inteqrasiya etməsi prosesi daha da geniş vüsət almışdır. Beləliklə də, ölkələrarası ictimai əlaqələrin perspektivlərinin öyrənilməsi və inkişaf etdirilməsi bütün dövrlərdə olduğu kimi cari dövrdə də öz aktuallığını qoruyub saxlaya bilmişdir. Təhsil səviyyəsi yüksək olan cəmiyyət isə sözsüz ki, idarəetmədə də mövcud reallıqların və hədəflərin əsaslı tətbiqinə nail olmaq qabiliyyətinə malik olur.

### Nəticə

Mövzu ilə əlaqədar aparılan tədqiqat zamanı müvafiq məlumatların əldə olunması məqsədilə *dövri müşahidə* metodundan istifadə edilmişdir. Müşahidə olunmuşdur ki, idarəetmədə şəxsiyyətlərarası münasibətlər planlı və sistemli qaydalara əsasən, tənzimlənmişdir. İdarəetmə sahəsində yüksək potensiala malik kadr olaraq yetişmək və liderlik sahəsində uğurlu addımlar atmaq üçün ənənəvi irsə sadıq qalmaqla bərabər, həm də dövrün müasir tələblərinə cavab vermək tövsiyə olunur. Əməkdaşlara səmərəli fəaliyyət göstərə bilmələri üçün müvafiq mühit yaradılmalı, rəhbər şəxslər isə bu işdə onlara köməklik göstərməlidir. Bu baxımdan idarəetmədə şəxsiyyətlərarası münasibətlərdə rəhbər şəxsin rolu zəruri xarakter daşıyır. Rəhbər şəxs öncə müəyyən bir məqsədə malik olmalıdır və o hədəf şəxsi rifahdan çox subyektiv stereotiplərə xidmət etməlidir. Rəhbər şəxs idarə etdiyi sahə üzrə xalqa vicdanla (qüsursuz, qərəzsiz və məsuliyyətlə) xidmət etməyə məsul olduğunu dərk etməlidir. İdarəetmədə şəxsiyyətlərarası münasibətlərin əsas sosial-psixoloji xüsusiyyətlərinə rəhbər şəxsin yanaşma tərzini də aid edilir. Məhz bu baxımdan

təcrübə göstərir ki, idarəetmədə sosial-psixoloji yanaşma tərzü, əsasən, 3 komponentlə tənzimlənmə bilər: *qavrayışın adekvatlığı, təsir və davranış tərzü*.

Tədqiqat zamanı müəyyən olunmuşdur ki, idarəetmədə şəxsiyyətlərarası münasibətlərin tənzimlənməsində əsas məqsəd onun vahid subyektiv hədəflər əsasında strukturlaşmasından ibarətdir. Şəxsiyyətlərarası münasibətlərdə üstün mövqeyə malik olmaq və rəhbər şəxs olaraq seçilmək liderliyin ilkin mərhələsi hesab oluna bilər. Unutmaq olmaz ki, lider arxasınca çoxsaylı insan kütləsini apara bilən şəxsdir və əsl rəhbər və ya lider idarəetmənin yeni modeli olan əməkdaşlıq prinsipinə sadıq qalaraq insanların məmnuniyyət dərəcəsinə də həssas münasibət göstərməlidir. Müasir idarəetmə konsepsiyası, rəhbər şəxsin təkə öz rifahı üçün deyil, həm də digər insanların inkişafına şərait yaradan funksiyaların icrasını tələb edir. İdarəetmədə formalaşan əməkdaşlıq münasibətləri və qarşılıqlı hörmət orada fəaliyyət göstərən insanların hər biri üçün əlverişli mənə kəsb edir. Belə ki əməkdaşlıq sahəsində insanlar fəaliyyət göstərdiyi sahə üzrə malik olduğu peşəkar təcrübə imkanları ilə paylaşaraq idarəetmənin səmərəli təşkilinə təkan vermiş olur və təşkilatçılıq perspektiv və vahid sistem olaraq müvafiq strukturun və ya ölkənin rifahının yüksəldilməsinə xidmət etməyə başlayır. Nəticə olaraq qeyd edə bilərik ki, yalnız idarə etdi-

yi sahə üzrə düzgün qərarlar verməyi bacaran lider rəhbərlik səlahiyyəti daxilində tabeliyində olan strukturun və ya xalqın aqibətini dünyanın inkişaf tendensiyalarına uyğun istiqamətləndirə bilər.

## ƏDƏBİYYAT

1. *Abbasov V.M.* Liderlik fəlsəfəsi. Bakı: Təhsil, 2013, 189 s.
2. *Ataşov B.* İdarəetmə elmi və rəhbər əməyi. Bakı: Elm, 2011, 179 s.
3. *Bayramov Ə.S., Əlizadə Ə.Ə.* Sosial psixologiya. Bakı: Qapp-Poliqraf, 2003, 355 s.
4. *Əmirov İ.B., Hacıyeva Z.E.* Menecment. Bakı, 2015, 468 s.
5. *Haqverdiyev B.Y.* İdarəetmə psixologiyası. Dərs vəsaiti. Bakı: Elm, 2008, 299 s.
6. *İsgəndərov R.Ə.* Heyətin idarə edilməsi. Dərslik. Bakı: "Bakı Biznes Universiteti nəşriyyatı", 2003, 404 s.
7. *Бубличенко М.* Психологические тренинги на каждый день. Ростов, Ростов-на-Дону Феникс, 2017, 220 с.
8. Principles of management. Openstax // Houston: Rice University, 2019, 673 p.
9. Tajfel H., Turner, J.C. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J.T. Jos J. Sidanius, *Political psychology: Key readings*, Psychology Press. 2004, 276–293 p.
10. *Ertürk Y.D.* Davranışlarımız ve biz. Sosial psixoloji baxışla. Kalabalık içinde ben olmak. *İstanbul: Pozitif yayınları*, 2017, 455 s.

*AMEA Rəyasət Heyəti aparatı*  
hecemova7@gmail.com

## SOCIO-PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF THE MAIN CHARACTERISTICS OF INTERPERSONAL RELATIONSHIPS IN ADMINISTRATION

**Z.A. Hajamova**

The study of the socio-psychological content, characteristics and motives of the management process has become one of the priority directions of the social field along with psychology. The main integrative expression of the management process is determined by important requirements such as protecting the leader's reputation, his interaction with subordinates, interaction, correct regulation of business relations, correct choice of management style and increasing labor productivity. The mentioned requirements are considered the main elements that regulate management-executive relations in management activities. In addition, the creative activity of the human factor in management should be ensured.

There are also a number of important psychological regularities that are required to be ensured in the management process, which are evaluated as the management competence of the manager and the effective application of the creative potential of the human factor.

**Keywords:** *experience, modern management, interpersonal relationships, human factor, manager-executive relations, self-actualization, civil liability*

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В УПРАВЛЕНИИ

З.А. Гаджамова

Изучение социально-психологического содержания, особенностей и мотивов процесса управления стало одним из приоритетных направлений социальной сферы наряду с психологией. Основное интегративное выражение процесса управления определяется такими важными требованиями, как защита репутации руководителя, его взаимодействие с подчиненными, взаимодействие, правильная регламентация деловых отношений, правильный выбор стиля управления и повышение производительности труда. Указанные требования считаются основными элементами, регулирующими управленческо-исполнительные отношения в управленческой деятельности. Кроме того, должна быть обеспечена созидательная активность человеческого фактора в управлении.

Также существует ряд важных психологических закономерностей, которые требуется обеспечить в процессе управления, которые оцениваются как управленческая компетентность руководителя и эффективное использование творческого потенциала человеческого фактора.

**Ключевые слова:** *опыт, современный менеджмент, межличностные отношения, человеческий фактор, отношения менеджер-исполнитель, самореализация, гражданско-правовая ответственность*