

QAROR QABUL QILISH ZAMONAVIY BOSHQARUV SUB'EKTINING MUHIM KOMPETENSIYASI SIFATIDA

Nazarov Azamat Sottarovich,

O'zbekiston xalqaro islom akademiyasi katta o'qituvchisi, psixologiya fanlar bo'yicha falsafa doktori (PhD)

Annotasiya. Ushbu maqolada qaror qabul qilish muammosini boshqaruv jarayonidagi rahbar shaxsining muhim kasbiy kompetensiyasi sifatida tahlil etilgan. Maqolada mamlakatimiz, mustaqil davlatlar hamdo'sligi va xorij olimlarining ijtimoiy-psixologik tadqiqotlarda o'rganilganligi tahlil etilgan. Tahlillar tadqiqot natijalariga asoslangan holda keltirilgan va xuloslangan.

Kalit so'z: shaxs, personal, menedjer, shaxsning individual xususiyatlari, menejment, qaror qabul qilish, boshqaruv qarorlari, ongli tanlov, determinizm, indeterminizm.

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ – ВАЖНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ СОВРЕМЕННОГО СУБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ

Назаров Азамат Соттарович,

Старший преподаватель Международной исламской академии Узбекистана, доктор философии в области психологии (PhD)

Аннотация. В данной статье анализируется проблема принятия решений как важная профессиональная компетентность руководителя в процессе управления. В статье анализируются социально-психологические исследования нашей страны, стран Содружества Независимых Государств и зарубежных ученых. Представлен анализ и сделан вывод на основе результатов исследования.

Ключевые слова: личность, персонал, руководитель, индивидуальные особенности человека, управление, принятие решений, управленческие решения, осознанный выбор, детерминизм, индетерминизм.

DECISION-MAKING IS AN IMPORTANT COMPETENCE OF THE MODERN SUBJECT OF MANAGEMENT

Nazarov Azamat Sottarovich,

Senior lecturer at the International Islamic Academy of Uzbekistan, doctor of Philosophy in Psychology (PhD)

Abstract. This article analyzes the problem of decision making as an important professional competence of a leader in the management process. The article analyzes the socio-psychological studies of our country, the countries of the Commonwealth of Independent States and foreign scientists. An analysis is presented and a conclusion is drawn based on the results of the study.

Key words: personality, personnel, leader, individual characteristics of a person, management, decision making, managerial decisions, conscious choice, determinism, indeterminism.

Ma'lumki, jamiyat va davlatning rivoji, sohalarning istiqboli insonlar tomonidan qabul qilingan turli oqilona qarorlar bilan uzviy bog'liqdir. Qaror qabul qilish jarayonining psixologik tadqiqotlardagi o'rganilganlik holati asosan, insonlar qanday qilib tanlovni amalga oshirishlari mumkin mazmunida o'rganilgan. Ikkinchidan, qaror qabul qilish fenomeni inson faoliyatining barcha turlari uchun xos bo'lgan hodisadir. Misol uchun, qaror bu - natija, nimadandir xulosa chiqarmoq, qaror qilmoq, hukm, chuqur fikrlash orqali biron-bir xulosaga kelmoq yoki muayyan xatti-harakatni amalga oshirish zaruratidir. L.M.Korolevning "Boshqaruv psixologiyasi" nomli o'quv qo'llanmasida ta'riflanishicha, qaror qabul qilish jarayoni bu – maqsadga erishish uchun birgalikda faoliyat yuritish, biror vaziyatni muvofiqlashtirish hamda rag'batlantirishning usuli aks etgan direktiv hujjatdir. Mazkur ta'rifdan farqli o'laroq, V.A.Konovalenkoning aytishicha, qarorlar bu - boshqaruv organi yoki rahbarning shunday hujjatidirki, unda nafaqat maqsad belgilanadi, balki muammo yuzasidan qator vazifalar shakllantirilgan, maqsadlarni bajarilish muddati ko'rsatilgan shuningdek, unda ijrochilar ko'zda tutilib, uni amalga oshirishning resurslari ajratilgan hamda javobgarlik belgilangan bo'ladi. Darhaqiqat, strategik ahamiyatga ega qarorlarda butun boshqaruv faoliyatining maqsad va vazifalari, uning istiqbol rejalari o'z aksini topadi.

Ba'zi tadqiqotlarda qaror qabul qilish hodisasi, noaniq vaziyatlarda dastlabki axborotlarni o'zgartirish asosida, maqsad sari olib boruvchi xatti-harakatlar izchilligini shakllantirishning irodaviy

hodissa sifatida ham ta'riflanadi. L.N.Kardanskayaning aytishicha, qaror qabul qilish jarayoni bu – iroda kuchi talab etiladigan, uylab xulosa qilinadigan, ba'zida tavakkal qilish orqali amalga oshiriladigan maqsadli jarayondir. Shuning uchun, uni iroda harakatlar kuchiga tenglashtiriladi. Biroq, bizningcha tadqiqotlararo o'ziga xoslikliklarni aniqlash uchun avvalo, u bilan bog'liq yaqin tushunchalarni aniqlab olish zarur. Qaror qabul qilish fenomenining ijtimoiy-falsafiy asoslari keng tadqiq etilgan bo'lib, hozirga qadar ushbu kategoriyaga oid ko'plab falsafiy lug'atlar chop etilgan.

Yetuk falasuf olim Q.Nazarov tahriri ostida chop etilgan "Falsafa :qomusiy lug'at" kitobida ta'riflanishicha, qaror qabul qilish jarayoni bu –irodaviy hodisa sanalib, u inson xulq - atvori, erkinligi, narsa-hodisalarga bo'lgan munosabat, sababiy bog'liqliklarni aniqlash kabi ma'nolarni anglatadi. Shuningdek, ushbu muammoni o'rganishda ikki yondoshuv mavjud, biri determinizm bo'lsa, ikkinchisi indeterminizm yondoshuvi hisoblanadi. Mazkur ta'rifdan ma'lumki, qaror qabul qilish jarayoni bir tomondan inson irodaviy harakatlarining mahsuli bo'lsa, ikkinchi tomondan hayotiy vaziyatlar yoki tabiiy jarayondir. Biroq, qaror qabul qilish jarayonini tahlil etishda, imkon qadar ijtimoiy - falsafiy qarashlardan kamroq foydalanish maqsadga muvofiq sanaladi.

K.M.Zakkarning tadqiqotlarida ko'ra, qaror qabul jarayoni bu – insonning biron ishni bajarishga qaratilgan ongli intilishidir. Shu bilan birga, qaror qabul qilish irodaviy faoliyatining manbai sanalib, unda biror shaxs yoki yetakchining ob'ektiv dunyoni o'zgartirishga qaratilgan amaliy faoliyati aks etadi. Ya'ni "men xohlayman" hissi emas, balki "men buni qilishim kerak" mazmunda harakat qiladi. Ammo, qaror qabul qilish barcha insonlar va yetakchi shaxslar uchun ham, doim muvaffaqiyatli kechavermaydi. Bu holat ularda shakllangan qobiliyat, tajriba, malaka hamda boshqaruv kompetentligini ta'minlovchi qator psixologik xususiyatlar turi bilan uzviy bog'liq hisoblanadi. Ikkinchidan, rahbar tomonidan chiqarilgan qarorlar bo'ysunuvchilar uchun qat'iy kuchga ega bo'lgan huquqiy asoslardan biri hisoblanadi.

G.V.Gutman tomonidan olib borilgan tadqiqotlardagi aniqlanishicha, muvaffaqiyatli rahbar tomonidan qabul qilingan qarorlar quyidagi talablarga javob berishi lozim:

– Maqsadli – ya'ni qaror aniq mazmunda shakllantirilishi, qo'l ostidagi xodimlar va ishchilar o'rtasida noaniq fikr va shubha tug'dirmasligi kerak;

– Oqilona va izchil – ya'ni ichki va tashqi vaziyatlarga, shuningdek, avvalgi va kelgusidagi qarorlarga to'liq mos kelishi shart;

– Vakolatlilik – ya'ni qonunlar rahbarning ko'rsatmalari va buyruqlari talablariga tayanib, rahbar va bo'ysunuvchining vazifalari va huquqlarini hisobga olishi;

– Istiqbolli – muddati, nimaga, kimga, qanday, qachon, qaerda va qaysi sanaga qadar bo'lganligi haqidagi savollarga javob bera olishi;

– O'z vaqtida va samarali – xarajatlarga nisbatan, kutilgan natijaga nisbatan imkon qadar yaxshiroq bo'lishi va hokazo.

Yuqoridagi tasnifdan farqli o'laroq, ba'zi tadqiqotlarda qaror qabul qilish jarayoni uchun muhim bo'lgan yondashuvlar haqidagi fikr-mulohazalarni ham ko'rish mumkin. Tadqiqotchi K.V.Baldinning aytishicha, qarorlarni tayyorlash jarayoni murakkab ijtimoiy-psixologik jarayon sanalib, unda uch xil yondoshuv ajratiladi:

– Intuitiv yondoshuv – ushbu yondoshuvga muvofiq, qarorning ijobiy va salbiy tomonlari tahlil qilmasdan, uning to'g'riligini his etish asosida qabul qilish tushuniladi;

– Tajribaga asoslangan yondoshuv – bu bilim yoki to'plangan hayotiy, kasbiy tajribalarga asoslangan jarayondir. Mazkur yondoshuvga muvofiq, qarorlarni qabul qilishda alternativ qarorlar va o'tmish qarorlari hisobga olinadi. Bu yondoshuvning kamchiliklaridan biri shuki, u o'tmish tajribada mos o'xshash bo'lmagan vaziyatlarda yaxshi samara bermaydi;

– Analitik yondoshuvga asoslangan qarorlar, ya'ni bunday qarorlar avvalgisidan farqli o'laroq, o'tgan tajribaga bog'liq bo'lmaydi, balki u analitik fikrlashga asoslanadi. Ushbu tasniflardan shuni xulosa qilish mumkinki, zamonaviy rahbar faqat o'tmish tajribasiga tayanib emas, balki u kreativ fikrlash va tanqidiy tafakkur qilish asosida ham samarali qarorlarni ishlab chiqish imkoniyatiga egadir. Xorij tadqiqotchilardan M.Vudkok hamda D.Frensilarning aniqlashicha, qaror qabul qilishning to'rtta darajasi mavjud va ularning har biri rahbardan o'ziga xos boshqaruv ko'nikmalarini talab qiladi:

Birinchi daraja – Doimiy qarorlarni qabul qilishda rahbar o'zini ma'lum bir dasturga muvofiq yo'naltiradi, ya'ni xuddi shu vaziyatlarni tan oladigan va oldindan bashorat qiluvchi tarzda harakat qiluvchidir. Ushbu darajada rahbarning asosiy vazifasi - vaziyatlarni "his qilish" va aniqlash, so'ngra ma'lum harakatlarni boshlash uchun javobgarlikni o'z zimmasiga olishdir;

Ikkinchi daraja – Mazkur darajada rahbar, qator mumkin bo'lgan yechimlarning afzalliklarini baholaydi hamda yaxshi ishlab chiqilgan muqobil harakatlar majmuidan muammoga eng mos keladiganidan birini tanlashga harakat qiladi;

Uchinchi daraja – moslashish jarayoni bo‘lib, unda rahbar ma‘lum bo‘lgan muammoning yangi yechimini izlaydi. Muvaffaqiyatga erishish uning shaxsiy tashabbusi va noma‘lum vaziyatlarni hal eta olish qobiliyatiga bog‘liq bo‘ladi. Bundan tashqari, ushbu jaraja rahbar shaxsining kasbiy ko‘nikmalari va malkasi, kasbiy kompetentligiga ham uzviy bog‘liqdir;

To‘rtinchi daraja – innovatsion jarayon sanalib, unda rahbar umuman kutilmagan va oldindan aytib bo‘lmaydigan muammolarni tushunish yo‘llarini izlashi lozim, bunda asosiy yechim rahbarning muammoga yangicha yondoshuvi hamda uning umumiy intellekt darajasiga ham bog‘liqdir. Demak, qaror qabul qilishdagi darajalar, o‘z mazmunida rahbar shaxsning imkoniyatlari, salohiyati, kasbiy kompetensiyalari, yangi tajribasi va aqliy ko‘rsatkichlari kabilarni ham aks ettirishi tabiiydir.

A.V.Mendelning aytishicha, qaror qabul qilish uchun muhim ahamiyatga ega bo‘lgan narsa - bu qat‘iyatlilik, ya‘ni insonning mustaqil ravishda mas‘uliyatli qarorlarni qabul qilishi va ularni faoliyatida barqaror amalga oshirish qobiliyatidir. Ko‘pincha, bunday harakatlar ma‘lum xavfli vaziyatlar hamda ularni hal etishga qaratilgan muqobil yechimlarni tanlash zarurati bilan bog‘liq bo‘lgan qiyin vaziyatlarda yaqqol seziladi. Shuning uchun, qat‘iylik sifati, qabul qilingan qarorlar uchun rahbarning mas‘uliyatni o‘z zimmasiga olishi bilan xarakterlanadi. Ta‘kid joizki, har bir muvaffaqiyatli rahbar albatta, qabul qilingan qarorning maqbul, samarali bo‘lishini xohlaydi. Biroq, bunday istakni ro‘yobga chiqarish uchun, hech bo‘lmaganda qaror qabul qilish jarayoniga ta‘sir qiluvchi omillarni aniqlay olishi lozim. V.L.Senderov qaror qabul qilish jarayoniga ta‘sir etuvchi omillarni to‘rt guruhga ajratadi:

- Axborot omillari – ya‘ni bu harakat ob‘ekti haqida, ijrochilar va harakat sodir bo‘ladigan sharoitlar to‘g‘risidagi ma‘lumotlar miqdori bilan xarakterlanadi;

- Motivatsion omillar – ya‘ni sub‘ektning qaror qabul qilish motivlari, uning qiziqishlari, munosabatlari va pozitsiyalari bilan tavsiflanadi. Bundan tashqari ushbu omillar tarkibiga, rahbar shaxsning boshqalar bilan bo‘ladigan shaxslaaro munosabatlari tizimi ham mavjud;

- Xarakterli omillar yoki sub‘ektning xarakter xususiyatlari va kollegial qarorlari – bu qaror qabul qilgan guruhdagi munosabatlar xarakteri, rahbar va xodimlar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlarning mutanosibliigi bilan tavsiflanadi;

- Texnologik omillar – bu rahbarning ma‘lum prinsiplar va qoidalarga, texnologik protseduralarga rioya qilish, qaror qabul qilish usullarining mavjud arsenalidan foydalanish tufayli texnologik omillar. Demak, mazkur omillar ta‘siri orqali inson qaror qabul qilish jarayoni mohiyatini puxta amalga oshira boradi.

Boshqaruv qarorlarini tadqiq etishning ijtimoiy-psixologik masalalari A.R.Urubkovning izlanishlarida ham o‘z aksini topgan. Muallifning aytishicha, ratsional mazmundagi boshqaruv qarorlarini qabul qilish jarayoni besh bosqichni o‘z ichiga oladi:

- Indikativ bosqich – bunda muammoli vaziyatni aniqlash va uning yechimlarini aniqlash kechadi. Rahbar shuni biladiki, qaror to‘g‘ri yoki noto‘g‘ri bo‘lishiga qaramasdan uni qabul qilish majbur;

- Axborot bosqichi – yuzaga kelgan muammo bo‘yicha ma‘lumotlarni to‘plash, qayta ishlash va tahlil qilish, shuningdek o‘ziga xos vaziyatlarga bog‘liq bo‘lgan to‘siqlarni aniqlanadi;

- G‘oyani ishlab chiqish va qaror qabul qilish bosqichi va hokazo.

Tadqiqotchi tomonidan berilgan mazkur tasnif mazmunidan shu narsa ayon bo‘ladiki, boshqaruv qarorlari bu shunchaki g‘oya emas, unda strategik maqsadlar va g‘oyalalar aks etishi lozim. Va bu barcha rahbarlar uchun maqsadga muvofiq sanalgan, qaror qabul qilish malakalarida o‘z aksini topishi kerak.

Shuni alohida aytib o‘tish joizki, boshqaruv qarorlarini o‘rganishga oid ilmiy yonoshuvlar va konsepsiyalarda faqat ijtimoiy-psixologik masalalar emas, boshqaruv menejmentiga oid ko‘plab dolzarb muammolar ham ko‘rib chiqilgan. Chunki, boshqaruv jarayoni nafaqat ijtimoiy-psixologik muammolarni balki, ijtimoiy, iqtisodiy masalalarni ham qamrab oladi.

Misol uchun sotsiolog G.Spenser o‘zining “Sotsiologiya induksiyasi” nomli asarida, boshqaruv qarorlari haqida so‘z yuritib, ushbu jarayonga xos bo‘lgan quyidagi qonunlarni ajratadi:

- Har kim yetarli ma‘lumoti bilan qaror qabul qilishi mumkin;

- Rahbar yaxshi bo‘lmasa ha, u qaror qabul qiladi;

- Ideal qarorlar yo‘q, ba‘zan ishlab chiqilgan qarorlar teskarisiga ham ishlashi mumkin va boshqalar.

Boshqaruv nazariyasi va amaliyoti hamda boshqaruv qarorlarini qabul qilishning psixologik asoslari muammosi, yurtimiz psixolog, sotsiolog, iqtisodchi olimlari tomonidan o‘ziga xos o‘rganilgan bo‘lib, unda asosiy e‘tibor rahbar shaxsi va uning boshqaruv uslubi, boshqaruv qarorlarini bajarishining samaradorlik jihatlari kabilarga qaratilgan. Quyida mahalliy psixologlar tomonidan amalga oshirilgan, boshqaruv psixologiyasi va boshqaruv qarorlarining amalga oshirishning psixologik asoslari borasidagi

ayrim tadqiqotchilarning izlanishlari mazmuniga e'tibor qaratishga harakat qilamiz.

Misol uchun, tadqiqotchilardan V.M.Karimova, O.E.Xayitov, N.Sh.Umarovalarning aytishicha, boshqaruv ilmining nazariy tarixiy asoslari o'z mazmunida boshqaruv tamoyillari, boshqaruv usullari, guruhlardagi rahbarlik va liderlik masalalari, liderlik uslublari, superliderlik fenomeni, rahbarlik sifatleri, rahbarlikka loyqlikni baholovchi mezonlar, boshqaruvchiga xos kompetensiyalar tasnifi kabi masalalarning iqtisodiy, ijtimoiy-psixologik jihatlarini to'liq qamrab olishi lozim. Chunki, boshqaruv qarorlari keng qamrovli tushuncha sanalib, uni sohalararo tadqiq etish, mazmunini aniqlashtirish maqsadga muvofiq sanaladi.

Boshqa olimlardan farqli o'laroq, I.I.Mahmudovning so'zlariga ko'ra, boshqaruv psixologiyasi va qarorlari masalasi tarixiy ahamiyatga ega hodisa sanalib, uni o'rganishga bo'lgan ilmiy intilishlar quyidagi xronologik davrlarni o'z ichiga oladi:

- Ilmiy boshqaruv maktabi yoki mehnatni ilmiy tashkil etish maktabi (1885-1920);
- Boshqaruvda klassik yoki ma'muriy maktab (1920-1950);
- Insoniy munosabatlar maktabi (1930-1950);
- Boshqaruvga kapital yondoshuv;
- Miqdoriy yondoshuv;
- Jarayon sifatida yondoshuv;
- Tizimli va vaziyatli yondoshuv;
- Inson resurslarini rivojlantirish nazariyasi va hokazo. Demak, boshqaruv qarorlarini o'rganish xronologik davrlashtirish asosida kechib, unda ham tarixiy ham, zamonaviy konsepsiyalarning asl mohiyati aks etadi.

N.Boymurodovning ta'kidicha, rahbar qabul qilgan qarorlar qabul qilgan qapop sheriklarning manfaatiga ham daxldor bo'lishi lozim. Muvaffaqiyatli rahbar doimo o'zini hamkorining o'rniga qo'yib ko'rish tamoyiliga tez-tez murojaat qilish foydalidir. Ya'ni "o'zinga ravo ko'rgan ishni va vazifani boshqalarga ham ravo ko'r, o'zingga ravo ko'rmagan narsani boshqalarga ham ravo ko'rma" degan hikmatli aqidaga amal qilishi lozim. Aks holda, boshqaruv faoliyatining samaradorligi pasayadi yoki manfaatlar bir tomonlama tus oladi. Mazkur mulohazadan shu narsa aniq bo'ladiki, rahbarlik faoliyati va boshqaruv qarorlari insonning qadriyatleri tizimi bilan uzviy bog'liq sanalib, unda insonning ko'plab ijobiy xarakterologik sifatleri mujassamdir.

Tadqiqotchilardan G'.D.Shermatovning so'zlariga ko'ra, rahbar oqilona qaror qabul qila olish malakasi bilan birga, quyidagi psixologik va sotsiologik rollarni bajarishi lozim: tadbirkor, korxonani inqirozdan saqlovchi, muzokara olib boruvchi, ishchi xodimlarni o'qitish, malakasini oshirish, iqtisodiy kuchlarni joylashtirish, mukofotlash, ishchixodimlarning ishiga hamda intilishiga e'tibor berish, doimiy nazorat, komissiyani kutish, katta rahbarga hisobot berish va boshqalardir. Ya'ni, qabul qilingan qarorlar nafaqat boshqaruv va ijro masalasiga balki, hamkorlik ishlari, o'zaro munosabatlar, strategik rejalar, ijtimoiy-qo'llab quvvatlash kabilarga ham xizmat qilishi kerak.

I.Xudoyberdiev boshqaruv samaradorligi haqida yozarkan, avvalambor, har bir korxonada rahbarining asosiy vazifasi korxonada ma'naviy-psixologik iqlimni yaratish, ya'ni ishchilar orasida doimiy psixologik va pedagogik, ya'ni tushuntirish ishlarini olib borishlari lozim. Buning uchun, har bir korxonada mutaxassis psixologlar ishlashi lozim. Bu boshqaruv qarorlari ijrosini samaradorligini ta'minlovchi omillardan biri hisoblanadi. Chunki ular har bir ishchi xodimning ruhiyatini o'rgangan holda, ularga yondashadi va ularga vazifalar beradi. Menejment sohasida yetakchi olimlardan sanalgan S.S.G'ulomovning yozishicha, har xil holatlar turlicha tashkiliy boshqarish tuzilmalarini va boshqaruv qarorlarini talab etsa, unda muayyan vaziyatlardan kelib chiqib, strategik rejalar va qarorlar ishlab chiqish ahamiyatli sanaladi.

O.E.Hayitovga ko'ra, rahbarlarga xos ijobiy sifatlar va innovatsion qaror qabul qila olish malakalari, quyidagi majmuaviy kompetensiyalar turi bilan uzviy bog'liq sanaladi:

- Professional kompetensiya;
- Uslubiy kompetensiya;
- Ijtimoiy-psixologik kompetensiya;
- Autopsixologik kompetensiya;
- Ijtimoiy-informatsion kompetensiya;
- Kommunikativ kompetensiya;
- Kognitiv kompetensiya;
- Maxsus kompetensiya;
- Madaniy kompetensiya va boshqalar.

Tadqiqotchi Q.X.Abdurahmonovning aytishicha, samarali va muvaffaqiyatli rejalar va boshqaruv qarorlari nafaqat rahbar uchun obro' -e'tibor olib keldai balki, quyidagi natijalarga erishish

imkoniyatini berberadi:

- Raqobat bardoshlikni oshirish;
- Bozorningochiqligini rag‘batlantirish;
- Turmush darajasini yaxshilash;
- Atrof - muhitni muhofaza qilish;
- Boshqaruvda shaffoflik va qonun ustuvorligini ta‘minlash va hokazo.

Yuqoridagi qarashlar va yondoshuvlardan farqli o‘laroq, boshqaruv qarorlari o‘ziga hos tahlilni talab etib, unda qaror qabul qilishning ijtimoiy-psixologik mezonlari, shart-sharoitlari e‘tiborga olinishi lozim. B.G.Litvakning aytishicha, boshqaruv qarorlarini tahlil etishda avvalambor, uning samadaorlik jihatlari, ishonchliligini, istiqbolligini, kuchliligini, kamchiliklari kabi jihatlarga ham ko‘proq e‘tibor qaratish kerak. Bu shuni anglatadiki, ma‘lum bir boshqaruv qarorlarini amalga oshirishning sifati va aniqligi qanchalik kuchliroq bo‘lsa, qarorlarni qabul qilishda ishtirokchilar ham shuncha ko‘p ishtirok etadi. Mazkur yondoshuvlardan farqli ravishda, boshqaruv qarorlarini ijtimoiy-psixologik jihatdan o‘rganish masalasida, rahbar shaxsidagi o‘ziga ishonch hissi ham e‘tiborga olinadi. Ya‘ni bu rahbar tomonidan amalga oshirilgan, qaror qabul qilish jarayonini nazorat qilish tajribasi bilan ham uzviy bog‘liq. O.I.Larichevning so‘zlariga ko‘ra, boshqaruv qarorlarini nazorat qilishda quyilagi bosqichlar mavjud:

– Tashkiliy bosqich – bunda qaror va uning muddatlarini ijrochilarga yetkazish, mas‘ul shaxslarni tayinlash, brifinglar uyushtirish, hamkorlik va tashqi aloqalar va hokazo. Bundan tashqari, diplomatik munosabatlar va strategik sherikchilik ishlari ham mazkur bosqichda jarayonida bajariladi;

– Nazorat bosqichi – bunda qarorlarning bajarilishini hisobga olish va nazorat qilish kabilar bajarilib, unga ko‘ra qaror maxsus tuzilgan ishchi guruhga beriladi. Bundan tashqari, ushbu bosqichda guruh ishini baholash, tekshirish, amalga oshirish jarayonining samaradorligi nazorat qilib boriladi.

Mohiyatan, inson mavjud bo‘lgan qarorlarni majburiy emas, balki erkin tarzda bajarilishini ko‘proq qadrlaydi. Yaponiya kompaniyalarida mazkur holatga juda katta e‘tibor beriladi. Demak, boshqaruv qarorlari faqat jamiyat va davlat manfaatlarigagina emas, balki mamlakat fuqrolariga ham ijtimoiy, iqtisodiy jihatdan keng xizmat qilishi lozim. Ana shundagina, qarorlarni ijrosi hamma uchun muhim bo‘ladi va uni bajarishda barcha o‘z hissasini qo‘shishga harakat qiladi. F.X.Azizovning so‘zlariga ko‘ra, har bir boshqaruv qarorlarini bajarishning o‘z lahzasi mavjud, agar shu lahza qo‘ldan boy berilsa, u qarorni amalga oshirishning afzalliklari kamayib ketadi yoki umuman yuqoladi. Bunday mulohaza iqtisodiyotda, yugurib ketayotgan kal boshli inson qiyofasiga o‘xshatiladi. Ya‘ni kal insonni yugurib ketayotganda ushlar juda mushkul.

Ba‘zi manbalarda keltirilishicha, qaror qabul qilish jarayoni vaqtli xarakterga ega sanaladi. V.V.Gluzhenkoning aniqlashicha, boshqaruv qarorlarini qabul qilish murakkab hodisa sanalib, uni qabul qilish va ishlab chiqish bir necha kundan oygacha hatto, yillab vaqt oralig‘ida kechishi mumkin. Chunki, jamiyat ahamiyatiga molik qarorlar, ijtimoiy vaziyatlar haqidagi qarorlar, ijtimoiy doktorinalar to‘g‘risidagi qarorlar shular jumlasidandir. Biroq, o‘ta keskin, favqulodda vaziyatlar hamda hayot uchun xavfli holatlarda qaror qabul qilish jarayoni bir necha soniyada amalga oshishi mumkin, lekin ijtimoiy rivojlanish konsepsiyasini ishlab chiqish to‘g‘risidagi qarorlar, bir necha yil mobaynida ham bo‘lishi mumkin.

Boshqaruv qarorlarini qabul qilish boshqaruv rahbar uchun eng muhim vazifalardan biridir. Tadqiqotchilar D.Kaneman hamda P.Sloviklarning fikricha, qaror – bu boshqaruv organlari yoki rahbarning akti bo‘lib, unda nafaqat maqsad aniqlanadi, vazifalar belgilanadi, balki uni amalga oshiruvchilar ham tayinlanadi. Shuningdek, qaror uchun mablag‘lar ajratiladi hamda unga javobgarlik belgilanadi. Kundalik o‘zgarishlardagi masalalar qarorlar mazmuniga keng ta‘sir etib, uning turlarini bevosita belgilab beradi.

Avvalambor, har qanday qarorni qo‘llashdagi samaradorlik ko‘proq, rahbar va bo‘ysunuvchilarning ijtimoiy-psixologik sifatlariga ham uzviy bog‘liq sanaladi. Chunki, qaror g‘oyasi rahbar tomonidan tanlanadi, uylanadi, boshqa g‘oyalar bilan solishtiriladi va ulardan eng maqbul varianti tanlanadi. Bizningcha, qarorlar har doim ijtimoiy bo‘lib, ikkinchi tomondan salbiy iqtisodiy oqibatlarga ham olib kelishi mumkin. Shuning uchun, har qanday qarorni ishlab chiqishda uning turi, nima uchun ishlab chiqilayotganligi alohida e‘tibor qilinadi.

E.Kirxlarning aytishicha, qarorlar ishlab chiqilish mazmuniga ko‘ra, quyidagicha tasniflanadi:

- Karor qabul qilayotgan sub‘ektning holatiga qarab;
- Hal qilinayotgan muammoning qiyinligiga qarab;
- Mavjud alternativ yechimlar soniga qarab;
- Rahbarning kasbiy va shaxsiy fazilatlaridan kelib chiqadigan.

Yuqoridagi tasnifga ko‘ra, qaror qabul qilish jarayonini tezlashtirishga yordam beradigan

texnologiyalari mavjud, rahbar bundan o'ta og'ir vaziyatlarda foydalanishi mumkin. Rahbarning asosiy muhim vazifasi bu - boshqaruv qarorlarini qabul qilish va ularni ijrochilar e'tiboriga tez va aniq yetkazishdan iborat. Barcha tashkilot va korxonalarining samarali faoliyati asosan, boshqaruv qarorlarining to'g'ri va o'z vaqtida qabul qilinishiga ham bog'liq hisoblanadi.

I.N.Gerchikovaning so'zlariga ko'ra, qaror qabul qilish jarayonining ijtimoiy – psixologik mazmuni shundan iboratki, u noaniq sharoitlarda ma'lumotni o'zgartirishga asoslangan, maqsadga erishishga olib keladigan va ketma-ket harakatlarni shakllantirishga qaratilgan inson irodaviy harakatining mahsulidir. Bundan tashqari, har qanday faoliyatning yo'nalishi, istiqboli, faoliyatdagi insonlarning muvaffaqiyatlari, hamkorlikda ishlashning yutuqlari hamda birgalikdagi maqsadlarning samarali kechishi bu, oqilona qabul qilingan qarorlarning mahsulidir. Sotsiologik va ijtimoiy-psixologik mazmunda amalga oshirilgan ayrim tadqiqotlarda, boshqaruv qarorlarining o'ziga xos bosqichlari ham farqlangan. M.Eddousning yozishicha, boshqaruv qarorlari boshqa turdagi qarorlardan ikki bosqichli ekanligi bilan farqlanadi. Boshqaruv faoliyatida mobaynida, rahbar doim qanday rahbarlik qilishi kerakligi to'g'risida o'ylaydi. Rahbar shu asnoda o'ziga mos bo'lgan qarorlar qabul qiladi. Bunday qaror qabul qilish g'oyasi mazmunida, bo'ysunuvchilarning qanday harakat qilishlari va ularning qarorga bo'lgan munosabatlari kabi fikrlar ham aks etadi. Demak, qarorlarning ishlab chiqilishi faqatgina korxon va rahbar manfaatlarini emas, boshqalarning imkoniyatlari va talablaridan kelib chiqib, ishlab chiqilishi maqsadga muvofiqdir.

Umuman olganda, qarorlar har doim ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lib, bir tomondan u, ishchi va xodimlarda ijobiy yoki salbiy fazilatlarni tarbiyalashga ham keng xizmat qiladi. Shuning uchun, biror turdagi qarorni qabul qilishda rahbarlar ikki tomonlama holatni hisobga olishlari lozim. Bir so'z bilan aytganda, mazkur holatlar iqtisodiy – ijtimoiy hamda axloqiy va psixologik vaziyatlar ta'sirini nazarda tutadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

Nazarov A. S. Psychological foundations of managerial decision-making //Молодой ученый. – 2021. – №. 3. – С. 46-48.

Назаров А. С. THE PSYCHOLOGY OF DECISION-MAKING STRATEGIES //Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – №. 1-7. – С. 79-82.

Назаров А. С. и др. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ //Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – №. 2-9. – С. 31-35.

Назаров А. Scientific and methodological foundations of the influence of the social and psychological properties of the manager on managerial decisions //Общество и инновации. – 2021. – Т. 2. – №. 4/S. – С. 523-532.

Назаров А. Научно-методические основы влияния социально-психологических свойств руководителя на управленческие решения //Общество и инновации. – 2021. – Т. 2. – №. 4/S. – С. 523-532.

Назаров А. С., Митина О. В. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ //Наука и мир. – 2020. – №. 12-1. – С. 73-75.

Назаров А. С. и др. Психологический анализ уровней принятия управленческих решений и факторов, влияющих на него //Молодой ученый. – 2020. – №. 21. – С. 739-740.

Nazarov A. S. RAHBAR FAOLIYATIDA BOSHQARUV QARORLARINI QABUL QILISH TAMOYILLARINI IJTIMOY-PSIXOLOGIK XUSUSUSIYATLARI //Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. – 2021. – Т. 1. – №. Special Issue 2. – С. 342-348.

Nazarov A. RAHBARNING SHAXSIY KOMPETENTLI OMILINING BOSHQARUV QARORLARINI QABUL QILISHGA TA'SIRINING IJTIMOY-PSIXOLOGIK TAHLILI.

Mengboevich U. B., Sottarovich N. A. SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE LEADER IN THE IMPLEMENTATION OF MANAGEMENT DECISIONS //Science Time. – 2021. – №. 10 (94). – С. 31-35.

Umarov B. M., Nazarov A. S. SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS AND MECHANISMS AFFECTING MANAGEMENT DECISION-MAKING IN THE ACTIVITIES OF THE HEAD //Международный научно-практический электронный журнал «МОЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА». Выпуск № 29 (том 1)(октябрь, 2021). Дата выхода в свет: 31.10. 2021. – С. 91.

UMAROV B. M., NAZAROV A. S. PSYCHOLOGICAL MODELS OF BEHAVIOR OF MANAGERS IN THE PROCESS OF MAKING MANAGEMENT DECISIONS.

Nazarov A. S. DECISION MAKING AS A KEY PART OF MANAGEMENT ACTIVITY //



Международный научно-практический электронный журнал «МОЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА». Выпуск № 33 (том 1)(февраль, 2022). Дата выхода в свет: 28.02. 2022. – С. 77.

Nazarov A. S. PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF MANAGEMENT DECISION-MAKING IN EMERGENCY SITUATIONS //Международный научно-практический электронный журнал «МОЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА». Выпуск № 34 (том 1)(март, 2022). Дата выхода в свет: 31.03. 2022. – С. 131.

Sottarovich N.A., Zilola K. PSYCHOLOGICAL MECHANISMS FOR MAKING MANAGERIAL DECISIONS IN MANAGEMENT ACTIVITIES //Science Time. – 2022. – №. 2 (98). – С. 27-33.

Назаров А. С. ОСНОВНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В УПРАВЛЕНИИ // Международный научно-практический электронный журнал «МОЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА». Выпуск № 36 (том 1)(май, 2022). Дата выхода в свет: 01.06. 2022. – С. 7.