

RAHBARNING BOSHQARUVI FAOLIYATIDA TANQIDIY FIKRLASH
MAHORATI

Nurulloeva Dilnoza Baxriddin qizi.

Annotatsiya: *Ushbu maqolada rahbar faoliyatini Psixologik yondoshuvlarga muvofiq, qaror qabul qilish bir tomondan kognitiv, tartibga soluvchi, kommunikativ xarakterga ega bo'lsa, ikkinchi tomondan esa, shaxsning bior sohadagi keyingi harakatlari uchun asos bo'luvchi ijtimoiy-psixologik hodisa sanaladi. shular haqida so'z boradi.*

Kalit so'z va iboralar: *qaror, qaror qabul qilish, kognitiv, komunikatsiya, kasbiy faoliyat.*

KIRISH

Mohiyatan, qarorlar kasbiy faoliyatning barcha sohalariga, funksiyalariga aloqador sanalib, uning sifatiga sezilarli ta'sir etuvchi muhim omillar masalasida ko'plab zamonaviy tadqiqotlar amalga oshirilgan. Qarorlar asosan, faoliyat sikli davomida qabul qilinib, u shaxsga tegishli fikrlash uslubi va zaruriy vaziyatlarga nisbatan munosabat bildirish holatidanamoyon bo'ladi. Psixologik yondoshuvlarga muvofiq, qaror qabul qilish bir tomondan kognitiv, tartibga soluvchi, kommunikativ xarakterga ega bo'lsa, ikkinchi tomondan esa, shaxsning bior sohadagi keyingi harakatlari uchun asos bo'luvchi ijtimoiy-psixologik hodisa sanaladi. P.V.Terelyanskiyning aytishicha, qaror qabul qilish hodisasi - bu turli sharoitlarda qarorlarni ishlab chiqish va ularni amalga oshirishning uzluksiz tizimidir. Ya'ni, biror dolzarb muammoni hal qilish bo'yicha, ko'plab harakatlar yo'nalishlaridan birini tanlash jarayoni hisoblanadi. Boshqaruv qarorlarining muhim ijtimoiy-psixologik xususiyati shundaki, ular favqulodda holat yuzaga kelganda, tizimning haqiqiy holati va kutilayotgan yangi holat o'rtasidagi farqlarni baholashga keng imkon beradi.

- Yo'naltiruvchi ya'ni, tashkiliy qarorlar faoliyatning maqsad va vazifalarini belgilaydi;

- Tashkil etuvchi va muvofiqlashtiruvchi, qarorlar ishtirokchilarning o'zaro munosabatlari tartibini belgilaydi;

- Ta'minlovchi, ya'ni qarorlarda ularni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan resurslarning turlari va miqdori ko'rsatiladi.

- Rag'batlantiruvchi, ya'ni qarorlar ishtirokchilarni qanday mukofotlashni belgilovchi hodisa.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Ko'p holatlarda, qarorlar ma'lum darajada xavf hissi bilan qabul qilinadi. Shu bois, tavakkal qilish ko'nikmasi pastroq bo'lgan shaxslarda, qarorlarni qabul qilish istagi uzoqroq kechadi hamda unga ketadigan vaqt ham shunga munosib ravishda bo'ladi. Bundan tashqari, sohaga tegishli qarorlarni qabul qilishda, tajribali shaxslar qo'shimcha

ma'lumotlar to'plash, kutilayotgan vaziyatlarni muhokama qilish, qarorlarni tanlash va ularni o'z tajribasida ularni sinab ko'rish kabi harakatlarni amalga oshiradi. Biroq, ayrim kishilar qarorlarini qabul qilishda ayrim xatoliklarga yo'l qo'yadilar.

A.I.Orlov o'zining "Boshqaruv qarorlarini qayta ishlash usullari va nazariyasi" monografiyasida, turli shaxslar tomonidan qaror qabul qilishda, yo'l quyiladigan xatoliklar sababini quyidagilar bilan tavsiflaydi³:

- Qaror tayyorlashda vaqtning cheklanganligi;
- Vazifaga oid ma'lumotning yetishmasligi;
- Muammoni aniqlashda tajribaning yetarli emasligi va hokazo.

Aytish joizki, qarorlarni qabul qilish nafaqat oldindan tayyorgarlikka balki, rahbar shaxsining bilim va ko'nikmalari, shaxsiy tajribasi, boshqaruv sohaga bo'lgan kompetensiyalariga ham uzviy bog'liqdir. Ana shundagina, qabul qilingan har qanday qarorlar o'z kuchiga ega bo'ladi va boshqaruv samaradorligiga keng ta'sir etadi. Tadqiqotchi I.N.Gerchikova qarorlar turlarini tahlil etar ekan, ularni ijtimoiy-psixologik xarakteriga ko'ra, quyidagi turlarini ajratadi:⁴

- Siyosiy qarorlar;
- Tashkiliy qarorlar;
- Texnik qarorlar;
- Ekologik qarorlar;
- Uzoq muddatli qarorlar;
- Qisqa muddatli qarorlar;
- O'rta muddatli qarorlar;
- Taktik qarorlar⁵;
- Umumiy qarorlar⁶;
- Aniqlilik sharoitidagi qarorlar;
- Noaniqlik sharoitidagi qarorlar va hokazo.

Yuqori qayd etilgan mazkur qaror tiplari, mazmunan turlicha hisoblanib, unda turli maqsadlar ko'zlangan. Ushbu qaror turlari jamiyatning barcha sohalarini uchun muhim sanalgan qaror turlari hisoblanadi. Boshqa mualliflardan farqli o'laroq, L.V.Pomitkinaning xulosalariga ko'ra, taktik qarorlarini qabul qilish va ularni oqilona amalga oshirish mezonlari quyidagilarga asoslanadi⁷:

- Tashqi muhitdagi o'zgarishlar va yangiliklar tez anglash;
- Ilgari qabul qilingan qarorlarni o'zgartirish hamda vaqtdan oqilona foydalana olish;
- Ilmiy-texnik va ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot sirlaridan xabardor bo'lish;
- Turli sohalarda qabul qilingan qarorlar va ularning mohiyatidan xabardor bo'lish, o'z sohasiga oid aloqadorlik jihatlarni ko'ra bilish;
- Qarorlarni amalga oshirish oqibatlari, ularning ahamiyatlilik darajasini tushuna olish hamda boshqaruv istiqbollari oldindan ko'ra olish va hokazo. Jamiyat sohalarida xizmat faoliyatini olib borayotgan har bir shaxs faqatgina, qaror qabul qilish

malakalariga ega bo'lib qolmasdan balki, berilayotgan vazifalar va kutilayotgan vaziyatlarni baholay olish, tashkilot istiqbollarini oldindan ko'ra olish, xodimlarning imkoniyatlarini farqlay olish kabi qobiliyatlarga ega bo'lmog'i lozim hisoblanadi.

S.R.Maddining tadqiqotlariga ko'ra, biror sohadagi shaxslarning muvaffaqiyati uchun muhim sanalgan, samarali qaror qabul jarayoniga quyidagilar xarakterli sanaladi⁸:

- Kasbiy faoliyati sirlari va xodimlarning sifatlaridan to'liq xabardorlik;
- Tashkiliy sifatlarga ega bo'lish va yuqori motivatsiyaning mavjudligi;
- Yangiliklar va kutilmagan vaziyatlardan qo'rqmaslik;
- Murakkab sharoitlada va ekstremal vaziyatlarda tavakkal qila olish, oxirgi vaziyatlarda qaror qabul qila olish tajribasiga ega bo'lish;

- O'z jamoadoshlariga ta'sir ko'rsata olish yoki barchani yagona g'oyaga ergashtira olish kompetensiyasi va hokazo. Bundan tashqari, tajribali insonning xatti-harakatlari, o'z mazmunida uning aqliy imkoniyati va hayotiy tajribasini yaqqol ifodalaydi. Demak, har bir qabul qilingan qarorlarning mazmuni va uslubi, jamiyatdagi ijtimoiy munosabatlar, me'yorlar va an'analar, qonun va qoidalarga hamohang ravishda bo'lishi lozim. Ammo, siyosiy va taktik qarorlarni qabul qilish har doim ham oson kechmaydi. Ya'ni kutilmagan ijtimoiy - psixologik vaziyatlar va stressli holatlarda, qaror qabul qilish jarayoni ancha qiyin kechadi. V.I.Varfolomyev hamda S.N.Vorobyovlarning so'zlariga ko'ra, agar kutilmagan qiyin vaziyatlarda ishlash tizimi yaxshi yo'lga qo'yilgan bo'lsa, unda qaror qabul qilish oson kechadi, bunda shaxs faqat nazoratchi vazifasini bajaradi. Aksincha, tizim noto'g'ri ishlayotgan bo'lsa, qaror qabul qilish qiyin kechadi va bu yerda insonning tashabbuskorligi ko'proq rol o'ynaydi⁹. Shuning uchun, qaror qabul qilish uchun, insondan maxsus professional ko'nikmalar zarur yoki yuqori qidiruvchanlik sifatleri talab etiladi.

Iqtisodiy o'zgarishlar sharoitida biror shaxsni voqealar rivojining biror yechimi qoniqtirmasa ham, u tezkor qaror qabul qilishi lozim. Qabul qilingan qarorlarda uning kasbiy mahorati, intellektual sifatleri, intuitsiyasi darajasi, hayotiy tajribalari, qadriyatleri tizimi hamda irodaviy harakatlari ko'rinishi kabilar yaqqol namoyon bo'ladi. Ijtimoiy - psixologik yondoshuvlarga ko'ra, uzoq muddatli qarorlarini tez va oqilona qabul qilish nafaqat bilim va ko'nikmalarga balki, shaxsining ijtimoiy-psixologik xususiyatlariga ham bog'liq sanaladi. V.V.Kochetkovning ilmiy izlanishlarida, muvaffaqiyatli shaxs sifatlerini tushuntiruvchi qator yondoshuvlar mavjud bo'lib, ushbu yondoshuvlarni tahlil etish, sohaga oid qarorlarni samarali qabul qilishning ijtimoiy - psixologik shart-sharoitlarini tushuntirishga keng imkon beradi va unda quyidagi yondoshuvlar ajratiladi¹⁰:

- Raqobatli yondashuv - mazkur yondoshuvga ko'ra, yetakchi shaxs o'zining maxsus, shaxsiy yoki umumiy xususiyatleri bilan boshqa odamlardan ajralib turadi.

Ushbu shaxsiy xususiyatlarni aniqlash esa, mazkur toifaga kirmaydigan bir guruh a'zolar va insonlarni hamda turli darajadagi muvaffaqiyatli va omadsiz kishilarni taqqoslash orqali amalga oshiriladi;

- Muhandislik-psixologik yondashuv - ushbu yondoshuvga ko'ra, rahbar shaxsining muhim xususiyatlari boshqaruv faoliyatini tahlil qilish va qaror qabul qilish jarayonini tahlil etish bilan tushuntiriladi. Ya'ni bunda ma'muriyat tomonidan berilayotgan axborotlar va ularni rahbar tomonidan qay darajada bajarilishi e'tiborga olinadi1;

- Refleksiv yondashuv - mazkur yondoshuvga binoan, zamonaviy yetakchi shaxs xususiyatlari o'z o'zini boshqarish, o'zini o'zi baholash, o'zini o'zi tuta bilish kabilar bilan tavsiflanib, u kasbiy faoliyatga xos strategik qarorlarni qabul qila olish qobiliyati kabilar orqali tahlil etiladi12;

- Ijtimoiy-psixologik yondashuv - ushbu yondoshuvga muvofiq zamonaviy rahbar shaxsining ta'rifi tashkilotchilik, muloqot qilishdagi ustunlik, o'z qo'l ostidagilarni boshqara olish, yetakchilik hamda ijtimoiy faollik sifatleri bilan tavsiflanadi13.

- Vaziyatli - integratsion yondoshuv - ushbu yondoshuvga ko'ra, yetakchi shaxsiga xos sifatlar va u tomonidan qabul qilingan samarador qarorlar turli xil boshqaruv vaziyatlari hamda hayotiy voqealar orqali ta'riflanadi. Ya'ni u turli vaziyatlarda qanday boshqaruvni amalga oshira oladi yoki uning topshiriqlarni bajara olishdagi imkoniyatlari kabilar bilan baholanadi. Bunda shaxs faoliyatini bir tomonlama baholash emas, har tomonlama baholash tavsiya etiladi.

Yuqoridagi yondoshuvlardan farqli o'laroq, Y.M.Klimovaning aytishicha, qaror qabul qilish jarayonini tushuntiruvchi funksional yondashuv ham ajratilib, unda muvaffaqiyatli shaxs faoliyatini va fikrlash jarayonini baholashning uch muhim jihat hisobga olinadi. Ya'ni14:

- Kasbiy faoliyatining rejali tashkil etilganlik holati;

- Kasbga xos bo'lgan shaxsning muhim ijtimoiy-psixologik xususiyatlari majmui va boshqalar;

- Shaxsining dinamik-funksional tuzilishi va uning psixofiziologik tarkibiy tuzilmalari, rahbarning kognitiv jarayonlari, motivatsion sohasi, hissiy-ixtiyoriy va intellektual harakatlari, temperament, xarakter, qobiliyat va qiziqishlari va hokazo.

A.V.Karpovning ta'kidicha, qaror qabul qilish jarayoni shaxsning ko'p qirrali faoliyati hisoblanib, u ko'proq rijtimoiy mavqe' bilan belgilanadi. Shuningdek, ko'p holatlarda faoliyatda qabul qilingan strategik qarorlar va uni amalga oshirishning istiqbollari, rahbarning bilim va ko'nikmalari, ish jarayoniga xos bo'lgan muhim psixologik kompetensiyalari orqali baholanadi15. Demak, qaror qabul qilishning samaradorlik jihatlari o'rganishda, funksional yondoshuvning mazmuni ko'proq ahamiyat kasb etib, unda shaxsning mafkuraviy va siyosiy sifatleri, qaror qabul qilish va tanlovni amalga oshirishining o'ziga xosliklari, tashkiliy va innovatsion qobiliyatlari ko'proq e'tiborga olinadi

T.A.Indina o'z izlanishlarida qayd etishicha, barcha turdagi qarorlar nafaqat biror kasb egasining shaxsining imkoniyatlarini belgilaydi balki, u ish jarayonidagi voqe'alarining rivojlanishiga keng ta'sir etadi shuningdek, boshqalarning ob'ektiv imkoniyatlari va sub'ektiv holatlari haqida ham ma'lumot berishga keng imkon beradi¹⁶. Mazkur qarashlardan shuni anglash mumkinki, qarorlar nafaqat yetakchi shaxs qadriyatlari uchun balki, ishlab chiqarish jarayonining samaradorligini ta'minlovchi barcha jihatlar uchun muhim bo'lgan ijtimoiy-psixologik hodisadir. Qaror qabul qilish jarayoni ko'proq, ijtimoiy, siyosiy, huquqiy, iqtisodiy xarakterga ega bo'lganligi bois, uni tushuntirishning zamonaviy konsepsiyalari va ilg'or nazariyalari ijtimoiy-psixologiya sohasiga tegishli tadqiqotlarda ham ko'proq uchraydi. Quyida zamonaviy ijtimoiy-psixologik tadqiqotlarda inson qaror qabul qilishining psixologik shart-sharoitlari, qaror qabul qilish samaradorligiga xizmat qiluvchi ijtimoiy-psixologik xususiyatlar va o'ziga xosliklar masalasiga to'htalib o'tishga harakat qilamiz. Rossiyalik olim, ijtimoiy-psixologiya sohasida yetakchi mutaxassis sanalgan T.Y.Bazarovning yozishicha, qaror qabul qilish jarayoni murakkab ijtimoiy-psixologik hodisa sanalaib, unda rahbar shaxsining barcha yutuq va kamchiliklari aniq namoyon bo'ladi. Bundan tashqari, rahbar har bir imkoniyatlarni tanlash jarayoni uchun javobgar shaxsdir. Boshqaruv qarorlarini qabul qilish jarayonida rahbarning o'zini tutishi, noaniqlik sharoitlardagi say-harakatlari, professional xususiyatlari, o'z faoliyatiga bo'lgan munosabati, kasbiy motivatsiya

darajalari kabilar qay darajada rivojlanganligi o'z aksini topadi¹⁷. Mazkur g'oyaga ko'ra, boshqaruv jarayoni uchun ko'proq rahbar javobgar shaxsdir, ya'ni u qabul qilgan qarorlar yo muvaffaqqiyatga yoki muvaffaqqiyatsizlikka olib borishi ta'kidlangan.

A.L.Juravlevning ta'kidlashicha, aksariyat tadqiqotchilar boshqaruv qarorlarini tahlil etishda, faoliyatning ierarxik tuzilishi nuqtai-nazaridan yondoshishga harakat qiladilar. Ya'ni rahbar shaxsining boshqaruv faoliyatida namoyon bo'ladigan psixofiziologik funksiyalari, o'z faoliyatini qo'llab-quvvatlash darajasi, boshqaruv sub'ektining maqsad va rejalari kabi masalalarga ko'proq e'tibor qaratadilar¹⁸. Shuning uchun, faoliyatdagi doimiy kurash yoki motivlarning to'qnashuvi, rahbar boshqaruv faoliyatining o'ziga xos xususiyatlarini rivojlanishiga katta ta'sir etadi.

Ba'zi tadqiqotlarda boshqaruv qarorlarini qabul qilish hamda rahbar shaxsining qarorlarni qabul qilishdagi imkoniyatlarini baholash holatida, stressli holatlarning inson xulq-atvoriga ta'siri masalasi ko'proq e'tiborga olinadi. A.T.Zubning so'zlariga ko'ra, rahbar har qanday shart-sharoitda boshqaruv qarorlarini qabul qiluvchi chidamli shaxsdir. Uning samarali qarorlarni qabul qilishida ijtimoiy idrok, vaziyatlarni bashorat qila olish malakasi, ijtimoiy hamkorlik qobiliyati, soitsal intellekt, innovatsion tajribasi, kreativ hamda tanqidiy fikrlash uslubi kabi sifatlari ham muhim ahamiyat kasb etadi¹⁹. Qabul qilingan qarorlarning bajarilishini ta'minlovchi ijtimoiy-psixologik omillar sifatida, insonning boshqalarga ta'sir eta olish qobiliyati hamda nazorat qila

olishning kuchini misol qilish mumkin. V.V.Kozlovning tasnificha, boshqaruv qarorlari to'rt asosiy xususiyati bilan alohida xarakterlanadi²⁰:

- Tanlov imkoniyatining mavjudligi, ya'ni qaror qabul qiluvchi rahbar bir necha alternativ variantlarga ega bo'lishi lozim;
- Yechimlardagi murakkabliklar yoki turli xil farazlar;
- Qabul qilinayotgan qarorning oldidan rejalanganligi yoki yangi qaror haqida xabardorlik;
- Qarorlarning maqsadlarga muvofiqligi, yo'nalganligi;
- Qabul qilinayotgan qaror yuzasidan harakatlarning mavjudligi hamda tanlash imkoniyatiga ega bo'lish.
- Diagnostika bosqichi;
- Muammoni shakllantirish bosqichi;
- Baholash va tahlil etish bosqichi.
- Qarorni bajarish yoki uni amalga oshirish bosqichi va hokazo.

Mazmunan qaror qabul qilish jarayoni ikki fan ya'ni menejment va psixologiya fani o'rganish predmeti bo'lgani bois, u qo'pchilik tadqiqotchilar tomonidan tashkiliy, iqtisodiy, hamda psixologik muammo sifatida qaraladi. Boshqaruv qarorlarini tez va aniq qabul qilishda, o'ziga xos ijtimoiy-psixologik xususiyatlar talab etilib, har bir rahbar yoki tadbirkor shaxslar ushbu sifatlarsiz, maqsadga yo'naltirilgan qarorlarni qabul qilishi ehtimoldan holi sanaladi. Shuningdek, boshqaruv qarorlarini qabul qilish hamda uni samarali amalga oshirishda, quyidagi rahbar shaxsiga xos xususiyatlar shart sanaladi.

- Tafakkurning xususiyatlari - ijodkorlik, mantiqiy fikrlash, fikrlashdagi tezlik, fazoviy fikrlash va kreativlik;
- Motivatsion tarkiblar - muayyan qarorlarni qabul qilishga nisbatan qiziqishning ustunligi²²;
- Shaxsiy xususiyatlar - ijodkorlik, kuzatuvchanlik, sotsial sezgirlik va boshqalar;
- Ishbilarmonlik xususiyatlari - mas'uliyatlilik, qat'iyatlilik, mustaqillik, jamoatchilik va hamkorlik;
- Ustuvor qadriyatlar, munosabatlarga va aniq harakatlarga moyillik;
- Adolatlilik, halollik, boshqalarga va atrof-muhit voqe'alariga e'tiborlilik.

Yuqorida keltirilgan tasnifdan shuni anglash mumkinki, boshqaruv faoliyati uchun samaradlo qarorlar qabul qilish faqat hayotiy tajriba yoki kasbiy kompetensiyalargagina bog'liq emas balki, rahbar shaxsi uchun shart sanalgan ko'plab ijtimoiy-psixologik sifatlarga ham uzviy bog'liq sanaladi. M.A.Keremening so'zlariga ko'ra, boshqaruv qarorlarini amalga oshirishda rahbar shaxsiga xos qadriyatlar tizimi hamda individual psixologik xususiyatlarning o'ziga xosligi ham

muhim o'rin tutadi²³. Ya'ni rahbar shaxsida shakllangan irodaviy sifatlari, hissiy kechinmalar, javobgarlik hissi, kasbiy mahorat, tafakkur qilish uslubi kabilar, qaror qabul qilish jarayoni uchun muhim sanalgan omillardan sanaladi.

Qaror qabul qilish jarayoni ijtimoiy - psixologik hodisa sifatida qaralsada, ba'zi manbalarda uning umumpsixologik jarayon sifatidagi jihatlari ham keng e'tirof etilmoqda. N.G.Miloradovning aytishicha, boshqaruv qarorlarini qabul qiluvchi rahbarning tafakkuri quyidagi sifatlarga ega bo'lishi lozim. Ya'ni fikrlashdagi chuqurlik, ma'lumotlarni tahlil etishdagi kenglik, muammolarni hal etishdagi tezkorlik va har qanday vaziyatlarga moslashuvchanlik va hokazo. Keng fikrlash tafakkurning sintetik xususiyatini hisoblanib, unda inson faoliyatning umumiy sxemasi va rollarni baholay olish imkoniyati kabilar aks etadi. Tafakkur qilishdagi tezlik bu - amalga oshirilayotgan vazifani bajarish uchun zarur bo'lgan vaqt me'yori bilan tavsiflanadi²⁴. Demak, boshqaruv qarorlarini qabul qilish muammosini o'rganishda ikki soha ya'ni umumiy psixologiya va ijtimoiy-psixologiya fani g'oyalari o'rtasida integratsiyalashuv jarayoni yuz beradi.

S.I.Samigin tomonidan yaratilgan "Boshqaruv psixologiyasi" monografiyasida qayd etilishicha, boshqaruv faoliyatida aniq va strategik qarorlar qabul qilish uchun avvalambor, rahbar optimist bo'lishi kerak. Optimist rahbar barcha tashkilotlar uchun foydali shaxsdir. Ular har qanday og'ir sharoitlarda va umidsiz vaziyatlarda ijobiy qarorlar qabul qilish qobiliyatiga egadir. Shu bilan birga, mazkur xususiyatga ega rahbarlar doim o'z faoliyatiga fidoiy, yangi loyihalarni yaratishga moyil tipdagi rahbar shaxslar hisoblanishadi²⁵. Mazkur yondoshuvda shu narsa nazarda tutilganki, boshqaruv qarorlari va ularni amalga oshirishning ijtimoiy-psixologik omillari tahlilida, rahbar shaxsiga xos tiplar muammosi ham e'tibordan chetda qolmasligi ta'kidlanadi. Shuni alohida ta'kidlash lozimki, hozirga qadar rahbar faoliyati va uning muvaffaqiyatini ta'minlovchi ijtimoiy-psixologik xususiyatlarning modeli masalasida, xorijda ko'plab e'tiborga molik tadqiqotlar amalga oshirilgan. X.G.Tolordavanning dissertatsion ishida keltirilishicha, qarorlarni muvaffaqiyatli ishlab chiqish va uni amalga oshirish uchun maksimal imkoniyatni ta'minlaydigan shaxs modeliga quyidagi xususiyatlar qiritiladi²⁶:

- Jamoatchilik;
- Qat'iyatlilik²⁷;
- professionallik;
- Ochiqlik;
- Natijaga yo'nalganlik²⁸;
- O'ziga ishonch;
- Altruizm (fidoiylik).

Yuqori qayd etilgan ushbu sifatlar, turli mazmundagi qarorlarning muvaffaqiyatini ta'minlovchi ijtimoiy-psixologik xususiyatlar sanalib, ular samarali qaror qabul qilish modelining tarkibiy komponentlaridan biri sanaladi. Hozirgi kunga kelib, qaror qabul qilishning zamonaviy yondoshuvlari ishlab chiqilgan bo'lib, unda jarayonga tegishli ko'plab konitiv uslublar va fikrlash tiplari o'z aksini topgan.

Masalan, tadqiqotchi K.M.Zakkarning so'zlariga ko'ra, sohalararo qarorlarni qabul qilish jarayoni quyidagi bosqichlarga ajratiladi:29

- Muammoli vaziyatni aniqlash va uni bartaraf etish;
- Qaror qabul qilishning maqsadini aniqlash;
- Muammoli vaziyat mazmunini tahlil qilish;
- Eng muqobil variantni yoki holatni tanlash;
- Qabul qilingan qarorning bajarilishini nazorat qilish, samaradorligini baholash va boshqalar. Psixologik mazmunga ko'ra, uch turdagi qarorlar ajratiladi:

- Intuitiv30;
- Ratsional;
- Individual va kollegial qarorlar va hokazo.

Umuman o'lganda, muammolar va vaziyalarni oqilona hal qilishga qaratilgan samarali qarorlar mazmunida, vaziyatlarni tahlil qilish, masalani aniqlash va maqsadni belgilash, mumkin bo'lgan yechimlarning to'plamini shakllantirish, qarorlarni bajarilishini nazorat qilish, vaziyatlarni oldindan baholash, o'z imkoniyatlarini ishga solish, muvaffaqiyat istagi, oxirgi vaziyatda tavakkal qila olish, masalaga tanqidiy yondasha olish va qarorlarning bajarilishida mas'uliyatni o'z

27 Новоселова Т.В. Соотношение структуры целостной индивидуальности и принятия решения. Автореф. дис. на соискание ученой степени канд. психол. наук. М., 2003. - С. 14.

28 Коростелина К.В. Стилиевые особенности принятия решения // Стиль человека: психологический анализ. М.: Изд-во Смысл, 1998. - С.174 - 189.

29Заккар К.М. Принятие решений в системе организационного управления. Автореф. дис. на соискание ученой степени канд. социол. наук. — М., 2003. - С.14.

30Бакулин И.И. Соотношение профессиональных способностей к принятию и исполнению решений на разных уровнях управленческой иерархии. Автореф. дис. на соискание ученой степени канд. психол. наук. -. М., 2003. -С.20.

zimmasiga olish kabi muhim ijtimoiy-psixologik, shaxslilik hamda kasbiy muhim sifatlar o'z aksini topgan.

Qaror qabul qilish jarayoni va boshqaruv qarorlarining o'ziga xosliklari masalasi, rus psixologiyasida boshqaruv psixologiyasi fani yutuqlari bilan keng tadqiq etilgan. Shu bois, bunday holatlar biz uchun, o'rganilayotgan muammo yuzasidan eng ilg'or yondoshuv va konsepsiyalarni ajratib olishga keng imkon berdi. Mamlakatimiz olimlari ham bu borada o'ziga xos maktablar yaratgan bo'lib, unda asosiy masala rahbar shaxs va uning boshqaruvdagi imkoniyatlari, rahbar shaxsining kabi, shaxslilik sifatlari, zamonaviy rahbar imijini shakllantirish, boshqaruv faoliyatining akmeologik jihatlari kabilarga ko'proq qaratilgan. Bundan tashqari, qaror qabul qilish jarayonida shaxsning irodaviy sifatlari, hissiy sohasi, ijtimoiy intellekti, kasbiy motivatsiya darajasi, shaxsning innovatsion yetakchiligi kabi psixologik unsurlarning roli ham batafsil

yoritilgan. Yuqorida amalga oshirilgan nazariy ma'lumotlarning tahlilidan kelib chiqib, mazkur bob yuzasidan quyidagi xulosalarga kelishimiz mumkin.

- Qaror qabul qilish - bu nafaqat biror bir ahamiyatga molik maqsadni amalga oshirish balki, taqdirni belgilash, natijani kutish, yangi imkoniyatlarni rejalashtirish yoki uni amalga oshirishni nazorat qilishdir;

- Qarorlar qabul qilish jarayoni - qator ijtimoiy fanlarning o'rganish ob'ekti sanalib, unda ijtimoiy-psixologik, iqtisodiy, falsafiy, soitsiologik, pedagogik bilimlarning integratsiyasi yuz beradi;

- Qaror qabul qilish - ijtimoiy hodisa, kognitiv faoliyat natijasi, inson funksional faoliyatining mahsuli, samarali boshqaruv faoliyati uchun xos bo'lgan metakognitiv jarayon. Metakognitiv jarayon - oddiy vazifalar yoki vaziyatlar uchun emas, birgalikdagi ham hamkorlikdagi harakatlar uchun javobgardir.

aKageMHflnga 6omK;apyB KagpnaphHH Taôëpnam, rçaHTa Taôëpnam Ba ManaKacHHH omupum th3hmhhh TaKOMunnamTupumra goup KymuMHa Hopa-Tagôupnap TyrpncHga" 2017 hhh 8 aBrycTgaru nO-5139-coH OapMOHH. <https://lex.uz>. 2. Y3ÔeKHCTOH PecnyônuKacu npe3HgeHTHHHHr "Y36eKHCTOH PecnyônHKacuga Kagpnap cuëcara Ba gaBnaT ^y^aponuK xroMara th3hmhhh TyôgaH TaKOMHnnamTHpnm Hopa-TagôupnapH TyrpucHga" 2019 hhh 3 OKraôpgaru nO-5843-coH OapMOHH. <https://lex.uz>.

XULOSA

REFERENCES

1. "Y3ÔeKHCTOH PecnyônuKacu npe3ugeHTH xy3ypugaru gaBnaT ôom^apyB Oriental Renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences Scientific Journal Impact Factor Advanced Sciences Index Factor O R VOLUME 2 | ISSUE 8 ISSN 2181-1784 SJIF 2022: 5.947 ASI Factor = 1.7
3. Ajzen I. The social psychology of decision making //Social psychology: Handbook of basic principles. - 1996. - C. 297 - 325.
4. Alison L., Thompson L. Military maximizers: examining the effect of individual differences in maximization on military decision-making //Personality and Individual Differences. - 2020. - T. 163. - C.110.
5. Bandura A. Self-efficacy. The exercise of control / A. Bandura. - New York: Freeman and Co.,1997. - 604 p.
6. Beach L.R., Connolly T.The psychology of decision making: People in organizations. - Sage Publications, 2005. - 131 p.
7. Britt T. W. Military Life: Military performance. - ABC-CLIO, 2006. - T. 1. -248 p.
8. Chase V. M. Visions of rationality / V. M. Chase, R. Hertwig, G. Gigerenzer // Trends in Cognitive Sciences, 1998, V. 2, № 6. PP. - 206 - 2

V