



RAHBAR KASBIY FAOLIYATINI RIVOJLANTIRISHDA SAMARALI QAROR QABUL QILISH KO'NIKMASINI SHAKLLANTIRISH

Shadiyev Sherzod Fayzullayevich

Termiz davlat pedagogika instituti

ORCID: 0009-0008-2677-1803

sherzodshadiyev1981@mail.ru

Annotatsiya. Maqolada rahbar kasbiy faoliyatini rivojlantirishda samarali qaror qabul qilish ko'nikmasini shakllantirish, faktlarni tahlil qilish, hodisa va jarayonlarni o'rganishda sabab – oqibat bog'lanishlari mohiyatini tushunish, boshqaruv sohasi, rahbar kadrlarni tayyorlash sohasidagi ilmiy izlanishlarni rivojlantirish holati, shuningdek, rahbar kadrlarning mustaqil va ijodiy fikr yuritish ko'nikma, malaka va kompetensiyalarini rivojlantirish, boshqaruvda samarali qarorlarni qabul qilishda yondashuvning asosiy tamoyillari va xususiyatlarini tushunish, zamonaviy rahbarlarga xos bo'lgan professional va shaxsiy sifatlarni tarkib toptirishda shaxsning xislat va fazilatlarini, uning tajribasi, mavjud bilim va malakasi hamda qobiliyatini integratsiyalash bugungi kunning dolzarb muammosi sifatida e'tirof etilgan.

Kalit so'zlar: rahbar, kasbiy faoliyat, boshqaruv, rivojlantirish, qaror, ko'nikma, malaka, kompetensiya, shakllantirish, fakt, tahlil, yondashuv, integratsiya, hodisa, jarayon, tamoyil, tushuncha, ilmiy izlanish, professional, shaxs.

ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ ЭФФЕКТИВНОГО ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Шадиев Шерзод Файзуллаевич

Термезский государственный

педагогический институт

Аннотация. В статье обосновывается необходимость формирования навыков эффективного принятия решений в процессе развития профессиональной деятельности руководителя, анализ фактов в изучении явлений и процессов — понимание сущности связей следствия, состояние развития научных исследований в области управления, подготовки руководящих кадров, а также развитие навыков и компетенций самостоятельного и творческого мышления руководящих кадров, понимание основных принципов и особенностей подхода к принятию эффективных решений в управлении, формирование профессиональных и личностных качеств, присущих современным руководителям, формирование качеств личности, умений и навыков, интеграция опыта, имеющихся знаний и навыков, а также способностей, которые признаны актуальной проблемой сегодняшнего дня.

Ключевые слова: руководитель, профессиональная деятельность, управление, развитие, решение, умение, навык, компетенция, формирование, факт, анализ, подход, интеграция, явление, процесс, принцип, понятие, научное исследование, профессионал, личность.

FORMING EFFECTIVE DECISION-MAKING SKILLS IN DEVELOPING THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF A LEADER

Shadiyev Sherzod Faizullayevich
Termiz State Pedagogical Institute

Abstract. *In the article, the formation of effective decision-making skills in the development of the professional activity of a leader, the analysis of facts, the understanding of the nature of cause-effect relationships in the study of events and processes, the state of development of scientific research in the field of management, the training of managerial personnel, as well as the independent development of managerial personnel and developing creative thinking skills, skills and competences, understanding the main principles and features of the approach to effective decision-making in management, the characteristics and qualities of a person, his experience, existing knowledge and skills in the composition of professional and personal qualities typical of modern leaders and ability integration is recognized as an urgent problem of today.*

Keywords: *leader, professional activity, management, development, decision, skill, qualification, competence, formation, fact, analysis, approach, integration, event, process, principle, understanding, scientific research, professional, person.*

Kirish.

Bugungi kunda mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohotlarning pirovard natijasi ko'p jihatdan rahbarlarga, ularning boshqaruv sohasidagi professional mahoratiga bog'liq. Bu borada birinchi navbatda rahbar kadrlarning, davlat xizmatchilarining fuqarolik jamiyatlari institutlari hamda xodimlar bilan ishlay olish qobiliyatini shakllantirishga alohida e'tibor berish zarur. Bunday qobiliyat va malakani esa maxsus ta'lim tadbirlari orqaligina rivojlantirish mumkin. Shu munosabat bilan, bugungi kunda boshqaruv sohasi, rahbar kadrlarni tayyorlash sohasidagi ilmiy izlanishlarni rivojlantirish o'ta muhim masala sifatida o'z natijasini kutmoqda.

Mazkur holatda jamiyat va davlat hayotining barcha sohalarini yangi bosqichga olib chiqish, islohotlarni amalga oshirish izchil davom etmoqda. Qaysi soha yoki tarmoqda bo'lmasin, dolzarb muammolar aholi bilan ochiq muhokama qilinib, ularning yechimi topilmoqda. "Barcha qarorlarimiz xalqimizning fikr-mulohazalari va murojaatlari asosida qabul qilinmoqda". Bu esa shiddatli yangilanishlar oqimidan iborat bugungi davrda samarali qarorlarga erishish uchun yosh rahbarlarda boshqaruv ko'nikmalarini shakllantirish muammolarini o'rganish, tahlil qilish lozimligini ko'rsatmoqda. Prezident Sh.M.Mirziyoyev ta'kidlaganidek, "dasturlar, qonunlar, qarorlar hayotda amalda ijro etilganda va jamiyat turli-tuman illatlardan tozalangandagina ko'zlangan maqsadga erishish mumkin".

Adabiyotlar sharhi.

Bugungi kunda davlat xizmatida samarali boshqaruv qarorlarini qabul qilish qadriyat sifatida namoyon bo'lmoqda. Ijro hokimiyati organlarida samarali boshqaruv qarorlarini qabul qilish tizimi mavjudligi mamlakatimizning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining kafolati hisoblanadi. Boshqaruv nazariyasi namoyandalari F.Teylor, G.Emerson, A.Fayol, M.Veber, E.Meyo, R.Laykert, G.Saymon, P.Duruker, E.Deyl va boshqalar rahbar faoliyatini birinchi navbatda boshqaruv qarorlarini tayyorlash va amalga oshirish bilan bog'laydi (Xolov, 2018).

Qaror qabul qilish tushunchasi har qanday tashkilot faoliyatining deyarli har bir jabhasini qamrab olishi va ushbu jarayon o'ta muhim bo'lganligini hisobga olgan holda, bir qator tadqiqotchilarning boshqaruv tizimida ushbu jihatga katta ahamiyat qaratishiga sabab bo'ldi. Jumladan, ushbu ilmiy yo'nalishlarda boshqaruvning mohiyatini "tashkilotning har bir vakili qarorlari ma'lum bir fakt yoki qiymatga asoslangan sabab orqali shakllanishida" ko'ra bildi (Lvova, 2016).

Amerikalik tadqiqotchilar R.Lyus va X.Rayfalar tavakkal va noaniqlik bilan bog'liq bo'lgan qarorlarni ajratishadi. Masalan, Amerika tadqiqotchilar tavakkal sharoitidagi qaror ma'lum ehtimollik yuzaga kelishi mumkin bo'lgan bir necha natijalardan bittasiga tayanadi, noaniqlik sharoitidagi qaror esa noaniq ehtimollik yuzaga kelishi mumkin bo'lgan u yoki bu natijalarga tayanadi (Abelin, 2013; Altr, 2012).

G.Saymon, boshqaruvning mohiyatini "tashkilotning har bir vakili qarorlari ma'lum bir fakt yoki qiymatga asoslangan sabab orqali shakllanishida" ko'ra bildi.

Shuningdek, S.Yangning fikricha, "agar qaror tushunchasi shunchaki tanlov bo'lmasdan, muammoning echimini anglatsa, bunday holda tashkilotdagi istalgan boshqaruv qarori nafaqat rahbardan, balki ijrochidan ham birdek hamkorlikni talab etadi (Pomerol, Adam, 2016).

Boshqaruv tizimida qobiliyat va malakani maxsus ta'lim tadbirlari orqaligina rivojlantirish mumkin. Shu munosabat bilan, bugungi kunda boshqaruv sohasi, rahbar kadrlarni tayyorlash sohasidagi ilmiy izlanishlarni rivojlantirish o'ta muhim masala sifatida o'z natijasini kutmoqda. Ushbu sohadagi konkret natijalarga yo'nalgan tadbirlar esa aynan pedagogika va psixologiya fani oldiga dolzarb vazifalarni qo'yimoqda. Masalan, turli boshqaruv sohalarida lavozimlarga rahbar kadrlarni tayinlashda munosib nomzodlarni tanlash, ularning boshqaruv salohiyati va qobiliyatini adolatli baholash zarurati doimo dolzarb masala bo'lib kelgan (Maxmudov, 2018).

Shaxs imkoniyatlarini rivojlantirish esa, yana bir muhim pedagogik va psixologik tadbir sifatida o'z ahamiyatiga ko'ra avvalgisidan qolishmaydi. Zamonaviy rahbarlarga xos bo'lgan professional va shaxsiy sifatlarni tarkib toptirishda shaxsning xislat va fazilatlarini, uning tajribasi, mavjud bilim va malakasi hamda qobiliyatini integratsiyalash zarurati tug'iladi. Pirovard maqsad — yaxlit, bir butun va o'zaro muvofiqlashgan ichki tizimga ega bo'lgan rahbar shaxsini shakllantirishdan iborat (Julusson, Karlsson, Garling, 2005).

Taraqqiy etgan jamiyatda rahbar kasbiy faoliyatini rivojlantirishda ma'naviy-ma'rifiy mexanizmlarni takomillashtirishda kadrlar o'zining ma'naviyati, barkamolligi, fidoiyligi, iymon-e'tiqodliligi, vatanparvarligi va alohida qobiliyatga ega ekanligi bilan ajralib turishi kerak. Izlanuvchan, tadbirkor, salohiyatli, fidoi rahbargina jamiyatdagi innovatsion o'zgarishlar muhitiga moslasha oladi. Rahbar kadrlarda boshqaruv sifatini rivojlantirishni milliy qadriyat va zamon talabiga moslashtirish bugungi kunning eng asosiy talablaridan biri hisoblanadi (McCrae, Stephen, Guermellou, Mehta, 2012).

Boshqaruv faoliyatida rahbarlarga xos ijtimoiy-psixologik xususiyatlarni ijobiy mazmun kasb etishi faqat rahbarnigina emas, jamiyatning ham yutug'idir. Rahbarlar ma'naviyatli, madaniyatli, mahoratli, salohiyatli, qat'iy sabotli va mukammal irodaviy sifatlarga ega bo'lishi bugungi kun talabidir. Umuman olganda, boshqaruv qarorining tasnifi va xususiyatlarini bilish, ulardan foydalanish rahbarlarning oldida turgan vazifalarni tuzishga imkon beradi (Trueman, Decision, 2012).

Tadqiqot metodologiyasi.

Samarali boshqaruv qarorini qabul qilishga doir manbalarning tahlili shuni ko'rsatdiki, rahbar kasbiy faoliyatini rivojlantirishda samarali qaror qabul qilish ko'nikmasini shakllantirishda turli xil innovatsion ta'lim texnologiyalaridan foydalanish muhim ahamiyat kasb etadi. Xususan, qaror qabul qilishda asosiy boshqaruv funksiyalaridan biri sifatida falsafiy, psixologik, pedagogik, metodik adabiyotlarni o'rganish va amaliyotga joriy etish, sotsiometrik metodlarni statistik jihatdan qayta ishlash usullaridan foydalaniladi.

Tahlil va natijalar muhokamasi.

Har qanday sohada qabul qilingan qaror samaradorligi uni bajarish sifati va amalga oshirishga bog'liq. Ba'zida qabul qilingan qarorlar o'z vaqtida amalga oshmasligi va kutilgan natijalarga olib kelmasligi mumkin. Qarorni qabul qilishdan oldin samarasi past bo'lishi bashorat etilgan qaror loyihasi amalda yuqori samaraga erishishi mumkin yoki samaradorligi

yuqori taxmin qilingan qaror loyihasi past natija berishi mumkin. Shuning uchun ham qaror qabul qilishda maqsadlarni amalga oshirish imkoniyatini, qarorni tartibga solish taʼsirini baholash muhim.

Shuningdek, globallashuv sharoitida zamonaviy rahbar samarali boshqaruv qarorlarini qabul qilish uslublarini bilishi, oʻz faoliyati sohasidagi muammoni echishga tizimli yondashishi, tanqidiy tahlil, barcha sohalarida amalga oshirilayotgan ishlarni sifat jihatdan yangi bosqichga koʻtarishi, mavjud tizim samaradorligini oshirish, davlat boshqaruvi tizimini bugungi va ertangi kun talablaridan kelib chiqib sifat jihatidan zamon talablari darajasiga koʻtarish masalalariga eʼtibor qaratishi talab etiladi.

Rahbarlik tushunchasiga quyidagicha taʼriflarni keltirish mumkin:

1. Rahbar ijtimoiy shaxs sifatida ishlab chiqaruvchi kuchlar va ishlab chiqarish resurslarini birlashtirib, uning asosiy harakatlantiruvchi kuchini boshqaruvchi sifatida omilkorlik bilan ish yurituvchi shaxsdir.

2. Rahbar har qanday ishni amalga oshirish uchun, avvalo, mustaqil qaror qabul qiladi. Bu qapop rahbarning tadbirkorlik, ishbilarmonlik faoliyati maqsadini belgilaydi.

3. Rahbar oʻz sohasiga yangi gʻoya, yangi tashabbus, yangi texnologiyalarni joriy etuvchi tadbirkor shaxs hisoblanadi.

4. Rahbar mehnati, ayni vaqtda tadbirkorlikka asoslangan mashaqqatli faoliyat hisoblanadi. Unga sarflangan kuch, mablagʻ baʼzan vaqtincha foyda emas, zarar keltirishi, muassasa foyda oʻrniga zarar ham koʻrishi mumkin. U bunday holatlarni oldindan koʻra olishi va bunga tayyor turishi, zarur boʻlganda, faoliyatini qayta boshlashi, oʻzida bunga kuch-gayrat topa bilishi lozim.

Oʻzaro munosabatlarda rahbarlarning bir-birini toʻgʻri tushuna olishiga imkon bermaydigan, har xil kelishmovchiliklarga olib keladigan omillar ham bor. Bunday toʻsiqlarning eng koʻp uchraydigan uch xilini koʻrsatib oʻtish mumkin. Bular:

dastlab koʻrishganda bir-birini tashqi qiyofasi boʻyicha oʻzidan ustun koʻrish yoki uni yoqtirmaslik;

sharik bilan dastlabki muloqotda uning muhim fikrlariga qoʻshilmaslik va hokazo;

dunyoviy tasavvurlari, maqsad va mulohazalari, ijtimoiy barqarorligi mos kelishi yoki aksincha.

Xullas, jamoaga rahbar boʻlish juda masʼuliyatli jarayon. Jamoa koʻpchilikni tashkil etadi. Shunday ekan, ularning fikri, dunyoqarashi, maʼnaviyati, xarakteri, ruhiyati ham turlichadir. Rahbar ularning turli-tuman, yaxshi-yomon ishlarini, albatta, kuzatib turishi kerak boʻladi, toki hech bir ish ularning nazaridan chetda qolmasligi lozim. Agar rahbar faqat boshqaruv ishlariyu, oʻz shaxsiyati bilan band boʻlib qolsa, qoʻl ostidagi ommani kuzatishga befarq boʻlsa, unda bu rahbardan voz kechish lozim. Oʻz muassasasi aʼzolarining xatti-harakatlaridan voqif boʻlmaslik jamoaning bir necha tarafga boʻlinishiga olib keladi. Bunday rahbar davlatga ham, jamoasiga ham zarar keltiradi.

Shaxs tushunchasi psixologiya fanida markaziy oʻrinni egallaydi va asosiy psixologik talqinlar shaxs mavzusi atrofida amalga oshadi. Shaxsning turli taʼriflari mavjud, lekin bu tushunchalarni toʻlaroq aks ettiradigan quyidagisi oʻrinli: shaxs bu – oʻzining bilimi, hissiyoti va munosabatlari orqali tashqi olamni oʻzgartira oluvchi subyekt, insondir. Eʼtibor berilsa, ushbu taʼrifda shaxsga xos uch jihat sanab oʻtiladi: bilish, hissiyot, munosabat. Shu uch guruhga kiruvchi xislatlar yagona maqsadga, yaʼni tashqi olamni insonning oʻz ehtiyojiga binoan oʻzgartirishga qaratilgan.

Ishlab chiqarish sharoitida inson xulqini tushunish va uni boshqarish uchun shaxs tabiati haqida maʼlum bir maʼlumotga ega boʻlish kerak. Tashkilotda shaxs oʻzgaralar bilan munosabatga kirishar ekan, demak, u turli ijtimoiy guruhlar faoliyatida qatnashadi. Shu munosabat bilan shaxs aʼzo boʻlgan guruh va jamoalarga xos psixologik qonunlarni ham tahlil etish zarurati tugʻiladi va rahbar shaxsi, uning muvaffaqiyatli boshqaruv faoliyati uchun xos va zurur xislatlar haqida toʻxtalib oʻtish kerak.

Mazkur jarayonda boshqaruv vazifalarini aniqroq shakllantirish va hal qilish uchun yanada ko'proq imkoniyat yaratib beradi. Shuni ta'kidlash kerakki, har bir boshqaruv qarori muayyan qiymatlar tizimi asosida qurilgan. Har bir inson uchun bu tizim o'ziga xosdir. U o'z harakatlarini aniqlaydi va qabul qilingan qarorlar natijalariga mas'ul. Ko'plab tashkilotlar korporativ qadriyatlar tizimini yaratishga harakat qilmoqdalar, unda rahbar faoliyati qarorlari va har bir xodimning harakati bir yo'nalishga qaratilgan.

Har bir rahbar qaysi sohada faoliyat yuritishidan qat'iy nazar, o'ziga xos va o'zining muayyan muammolarni yechish chog'ida aynan bir xil va o'xshash xatti-harakatlarni amalga oshiradi. Bundan kelib chiqadiki, rahbar faoliyati samaradorligining pasayishi sabablarini tushunishi uchun boshqaruv qarori shakllanish jarayonini kuzatgan bo'lishi lozim. Boshqaruv qarori ishlab chiqilishining bosqichlarini ajratish uchun bir necha yondashuvlar mavjud.

Yosh rahbarlarga xos ijtimoiy-psixologik xususiyatlardan muhim jihati shundan iboratki, avvalo rahbar o'z shaxsidan, hayotidan, faoliyatidan qoniqqanlik darajasiga ega bo'lishi shart. Bunday tarzda ijtimoiy-psixologik qoniqqanlik darajasi uni yuqori ko'tarinki kayfiyat, optimizm ruhida qarorlar qabul qilishiga, jamoadagi sog'lom muhitni shakllantira olishiga asos bo'lib xizmat qiladi.

Rahbarning kreativ fikrlashi, motivatsiyani oshirishga ta'sir qiluvchi qarorlar qabul qilishi o'z navbatida qo'l ostidagi xodimlarini qarashlaridagi, faoliyatidagi yangilanishlarni yuzaga keltiradi. Jamoadagi har bir xodimning individual psixologik xususiyatlarini bilishi, ta'sir etish yo'llarini topishi rahbar faoliyatining muvaffaqiyatini ta'minlaydi.

Shuningdek, rahbar kasbiy faoliyatini rivojlantirishda samarali qaror qabul qilish ko'nikmasini shakllantirish uchun barcha choralarni ko'rishi muhim. Ba'zan, qaror va uni moliyalashtirish to'g'ri qabul qilingan bo'lsada, lekin insonlar ongi uni qabul qilishga tayyor emasligi, ularda eski qarorlarga tarafdorlikning ustunligi, o'tmish an'alariga moyillik, hissiyotlarning sog'lom fikrdan ustunligi yuz berishi mumkin. Bunday holatlarda boshqaruv subyekti insonlar ongini takomillashtirish, uni asta-sekin tushuntirish hamda ijtimoiy fikrni o'rganish va yetkazish kabi o'quv texnologiyalariga murojat qilishi kerak bo'ladi.

Rahbar boshqaruv faoliyatida samarali qaror qabul qilishning quyidagi bosqichlariga e'tibor qaratishi lozim:

1. Muammoni aniqlash — qaror qabul qilish kerakligini tushunib yetish. Qaror qabul qilish zaruriyatini asoslash.

2. Muammoga tegishli ma'lumotlarni to'plash — qaror qabul qilishdan oldin muammoga taalluqli barcha ma'lumotlarni to'plash. Ya'ni, muammoni keltirib chiqaruvchi — ichki va tashqi omillarni hisobga olish.

3. Tanlov choralarni aniqlash — muammo haqida yetarlicha manba va ma'lumotlar to'planib, ulardan bir necha muammoni yechimiga xizmat qiluvchi zaxira yo'llar va chora tadbirlar aniqlanadi.

4. Asosli ma'lumotlarni o'rganish — muammoni tasniflash, guruhlashtirish va uni darajasi hamda miqyosini aniqlashdan iborat. Qaror loyihasini ishlab chiqish va qarorda belgilangan talablar (me'yorlar)ni tartibga solish ta'sirini baholash.

5. Harakatni boshlash — ushbu qadamda eng qulay deb tanlangan yo'l asosidagi ijobiy harakatlarni boshlashga tayyorlanishga e'tibor qaratish.

6. Qaror natijalarini ko'rib chiqish — bunda qilingan qaror natijalari ko'rib, uning ijtimoiy-siyosiy, iqtisodiy, tashkiliy-huquqiy, ma'naviy, ekologik oqibatlarini baholanadi. Agar qaror samaradorligi yuqori bo'lmasa, aniqlangan choralar asosida yangi qaror qabul qilish lozim bo'ladi.

Aholining turli qatlamlari orasida yoshlarning boshqaruvchilik mahoratini aniqlash, ularni ma'naviy qo'llab-quvvatlash ko'lamini yanada kengaytirish, davlat xizmatchisi uchun qadriyatlarining ustuvorligi, ilgari surilgan faoliyatni yaxshilashga doir tashabbuslar "Xalq davlat idoralariga emas, balki davlat organlari xalqimizga xizmat qilishi kerak", degan fikrni

singdirish, fuqarolarning murojaatlari bilan ishlashda davlat organlarining rolini kuchaytirish, tadbirkorlik faoliyatiga alohida ahamiyat qaratish maqsadga muvofiq.

Boshqaruv qarorlarini qabul qilish-bu tashkilot a'zolari tomonidan ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish jarayoniga rahbarlik qilish bo'yicha aniq masalalarni hal etish demakdir. Bunda har bir bo'lim o'zining funksional vazifasini bajarish bilan band bo'ladi. Shu tariqa barcha boshqaruv bo'linmalari bir-biriga o'zaro ta'sir ko'rsatib, bosh rejaning bajarilishini ta'minlaydi (Xolov, 2018)

Shuningdek, qaror qabul qilishda tashqi va ichki omillarni hisobga olish kerak. Bu holatda qarorlarni qabul qilish jarayonining muammolarini, salbiy va ijobiy tomonlariga e'tibor qaratish muhim. Rahbar kadrlar istalgan yakuniy natijada nimaga erishish mumkinligi va qanday salbiy holatlarni keltirib chiqarishi mumkinligi haqida obyektiv fikr yuritishi kerak.

Madaniy farqlar ham boshqaruv qarorlarini qabul qilishga ta'sir etuvchi omil sifatida boshqaruv tizimining madaniy (milliy) xususiyatlarini aks ettiradi. Masalan, mamlakatda yoki hududda boshqaruv qarorlarini ishlab chiqishda va amalga oshirishda turli xil yondashuvlarni qo'llash mumkin. Bunda individualizmga (AQSh) yoki umuman, milliy kollektivism jamoaviylikka (Yaponiya) nisbatan qo'llash mumkin bo'lgan yondashuvlarni hisobga olish muhim.

Ma'lumki, vaqt o'tishi bilan vaziyat o'zgarishi mumkin, tanlangan qaror mezonlari ahamiyatsiz bo'lib qoladi. Shu sababli, qabul qilingan qarorning asos axboroti hamda taxminlari eskirib qolmaguncha va amaldagi vaziyatni aks ettirguncha qaror qabul qilinishi va amalga oshirilishi shart. Lekin buni amalga oshirish murakkab, chunki qaror qabul qilish jarayoni va harakat boshi oraligidagi vaqt uzoq. Vaqt omilini hisobga olganda, yosh rahbar kadrlar ba'zan mantiqiy fikrlardan yoki hatto hissiyot bilan boshqarishga majburdirlar, holbuki oddiy sharoitlarda ular ratsional tahlil qilishni afzal ko'rishadi. Lekin, shuni ham ta'kidlash joizki, ba'zan erta qabul qilingan qaror ham xavfli bo'lishi mumkin. Ko'pincha kompaniyalar bozordagi raqobatchilaridan o'tib ketishi uchun umid bilan yangi loyihalarga millionlab moddiy sarmoya kiritadi.

Xulosa va takliflar.

Xulosa o'rnida aytish mumkinki, qaror qabul qilish jarayoni bu aniqlangan muammo, qarorga nisbatan to'plangan ma'lumotlarni baqolash jarayonidir. Qaror ishlab chiqishning oldingi bosqichlari mukammal darajada amalga oshirilgan bo'lsa ham, tanlov har doim ham muqobillar ichidan tanlangan eng yaxshi tanlov bo'lavermaydi. Shuning uchun ham yosh rahbar kadrlar boshqaruv qarorlarini qabul qilish algoritmiga amal qilishi lozim.

Shuningdek, qarorlar ishlab chiqishda o'zaro hamkorlik qobiliyatlari, tashkilot maqsadlariga erishish jarayonida jamoaviy intellektual kuchdan foydalana olish, rahbarning eng ahamiyatli jihati hisoblanadi. Boshqaruvda samarali qarorlarni qabul qilishda yondashuvning asosiy tamoyil va xususiyatlarini tushunish muhim.

Bugungi kunda yosh rahbarlarning boshqaruvga tayyorlik darajasini aniqlash dolzarb ahamiyatga ega. Ushbu yo'nalishdagi faoliyatni tartibga solish, yosh rahbarlarning ijtimoiy faolligini oshirish davr talabi hisoblanadi. Hozirgi kunda dunyo miqyosida olimlar o'z tadqiqotlarini yosh rahbar kadrlarning boshqaruv tayyorgarligiga oid keng ko'lamlil ilmiy tadqiqotlar olib borishga qaratgan.

Shuning uchun rahbar kadrlarning boshqaruv qarorlarini qabul qilishga tayyorligini psixodiagnostika qilish, ularning istiqbolli rahbar sifatida boshqaruv qarorlarini qabul qilishiga ijtimoiy psixologik tayyorligini o'rganish borasida kompleks tadqiqotlar o'tkazish maqsadga muvofiq sanaladi.

Adabiyotlar/Jumepamyra/Reference:

Abelin E.N. (2013) *Xodimlar va ularning ishi*. — p.16

Altr R.T. (2012) *Tashkilotlarda tizimli yondoshuv / R.T. Allne*. — 21-b.

Juliusson E.A., Karlsson N., Garling T. (2005) *Weighing the past and the future in decision making. European Journal of Cognitive Psychology. 17(4). p. 561-565.*

Kochneva E.M., Chereueva Ya.G. *Rahbarning psixologik xususiyatlari boshqaruv qarorlarini qabul qilish jarayoniga ta'sir etuvchi omil sifatida. "Konsepsiya" ilmiy-medodik electron jurnal . 2015. 13-son. 36-40 b.*

Lvova T.V. (2016) *Boshqaruv faoliyatining psixologik jihatlari. -24-b.*

Maxmudov I. (2018) *Yosh rahbarlar boshqaruv samaradorligini ta'minlovchi kompetensiyalar. //Yoshlar kelajak bunyodkori shiori ostida uyushmagan yoshlar bilan ishlash tizimi samaradorligini oshirish: "Muammo va istiqbollar" mavzusidagi II respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari, 4-5 iyun.*

McCrae J, Stephen J, Guermellou T, Mehta R (2012) *Improving decision making in Whitehall effective use of management information Institute for Government, London, pp 7-8.*

Pomerol J., Adam F. (2004) *Practical decision making-From the legacy of Herbert Simon to Decision Support Systems. In: Decision Support in an Uncertam and Complex World: The IFIP TC8/WG8.3. International Conference, Monash University.*

Trueman S, Decision N. (2016) *"Making In Government" history learning site co. uk. The History Learning Site, 27 Mar 2015.16 Aug.*

Xolov A.X. (2018) *Mahalliy davlat hokimiyati organlarida samarali qarorlar qabul qilish tizimini tatbiq etish masalalari. // "Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar ilmiy elektron jurnali. №1, yanvar-fevral, 1/2018 (№ 00033).*