

BOSHQARUV JARAYONIDA QAROR QABUL QILISHNING PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

Sharafitdinov Abdulla XXX - O'zMU Jizzax filiali stajyor o'qituvchisi

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada boshqaruv jarayonida qaror qabul qilishning o'ziga xos xususiyatlari yoritib berilgan. Boshqaruvchi shaxsi va unda shakllanishi lozim bo'lgan sifatlar hamda boshqaruv jarayoniga ta'sir etuvchi omillar ko'rsatib o'tilgan.

Kalit so'zlar: Kontseptual model, ob'yektiv vaziyat, ehtiros, qaror qabul qilish, hisobdor rahbar, moslashuvchan rahbar, hamdardlik.

Har qanday boshqaruv ushbu jarayonning mukammal tarzda idora etish ehtiyojini sezadi. Shu maqsadda, tuzilma mas'ul boshqaruvchiga ega bo'lishi lozim. Tashkilotni tuzilma sifatida qabul qilarkanmiz, undagi rahbar boshqaruvida qaror qabul qilish muhim ahamiyatga ega. Qaror qabul qilish jarayonining psixologik jihatini bilish mavjud bosqichlarni yanada samarali amalga oshirish imkonini beradi.

Rahbar mavjud vaziyatning mohiyatini tushungan paytda kontseptual model shakllandi deyish mumkin. Eng ajablanarlisi shuki, kontseptual model haqiqiy vaziyatga doimo ham mos kelavermaydi. Bu mos kelmaslik darajasi har bir shaxsda turlichadir. Kimdadir bu farq katta bo'lsa, kimdadir juda kichik. Kontseptual model va ob'yektiv vaziyat o'rtasidagi farq qanchalik kichik bo'lsa, to'g'ri qaror qabul qilishga shunchalik zamin yaratiladi. Shaxs o'zining individual psixologik xususiyatlariga ko'ra olayotgan ma'lumotning ba'zisiga e'tibor bermasligi, yoki ayrimlarini bo'rttirib aks ettirishi mumkin. Shuning uchun ham rahbar vaziyat haqidagi o'z tasavvurining qanchalik ob'yektivligi, haqqoniyligi haqida qayg'urishi lozim. Vaziyat ishtirokchilari, muammodagi asosiy masala,

yechim vositalari kabilar ikkala modelda uchrashi mumkin bo'lgan birliklar hisoblanadi.

Ma'lum miqdorda o'z intuitsiyasiga asoslanish izlanuvchan shaxs uchun yangi imkoniyatlar tug'diradi. Biroq, bunday holda chiqariladigan hukm o'zida ma'lum xavf-xatarni ham mujassamlashtirganligi sababli, qaror qabul qilinganda xatoga yo'l qo'yish ehtimoli oshadi. Demak, rahbar har qanday muammoli vaziyatga to'qnash kelar ekan, uning aniqlik va noaniqlik darajalarini aniqlab olishi lozim. Keyingi qadam sifatida rahbar, masala dolzarbligidan kelib chiqib, unga oydinlik kiritishi, vaziyatdagi noaniq tomonlarini yoritgan holda aniqlik doirasini kengaytirishi lozim. Yechimda mujassamlanadigan ijodiy ulushlarning asosiy qismi masalani oydinlashtirish bosqichida sarflangani ma'qul, deb hisoblanadi.

Asosiy qiyinchilik qabul qilingan qarorni amalga oshirish bosqichida uchrashi mumkin. Yuqorida aytganimizdek, qaror ijrosiga oid vazifalarning aniq taqsimlanishi va ijro vaqtini ko'rsatish nazorat samarasini ta'minlaydi. Lekin qaror yuzasidan norozi bo'lgan xodim va ayrim o'rta bo'g'in rahbari ham ijro bosqichida sust harakat yetishi mumkin. Bunga sabab bir nechta: birinchidan, ular qaror qabul qilishda qatnashmagan yoki ushbu qarordan norozi bo'lgan; ikkinchidan, qarorning hayotga tatbiq yetish muvaffaqiyat keltirishiga ishonch yo'q; uchinchi sabab, xodimning sustkashligi yoki uquvsizligi bo'lishi mumkin. O'ylashimizcha, birinchi va ikkinchi sabab ijtimoiy-psixologik yechimga ega bo'lib, agar guruhning ahillik darajasi yuqori bo'lsa, qaror ijrosida xodimlar iloji boricha jadal qatnashadilar. Uchinchi sababning bartaraf etilishi esa qarorga oid vazifalar taqsimlanishi paytida hisobga olinishi lozim.

Qaror ijrosidagi tomonlar hamkorligi uni qabul qilish bosqichida ta'minlanadi. Qaror qabul qilinishi chog'ida o'zgalar qarshiligini yengish, iloji boricha chuqur o'ylangan bo'lishi zarur. Demak, rahbar oldida tomonlarni yarashtirish va ziddiyatlarni yumshatish, tadbirdan so'ng g'ubor qolmasligini ta'minlash vazifasi turadi.

Yaxshi rahbarlar o'z-o'zini bilishadi, nazoratda harakat qilishadi, hisoblangan qarorlarni qabul qilmasdan qabul qilishadi. Ular beadab bo'lmasdan boshqalarning

istiqbollarini tushunishadi. Ular o'zlarini g'ayratli va kuchli ijtimoiy ko'nikmalarga ega, bu ularga aloqalar va sog'lom munosabatlarni o'rnatishga yordam beradi. Bular yaxshi rahbarlarning yuqori darajadagi hissiy aqlga ega ekanligini tushuntiradi.

Ehtiros-bu dunyodagi eng samarali rahbarlarda mavjud bo'lgan umumiy yetakchilik xususiyati. Ular o'z maqsadlari va vazifalari haqida juda ehtirosli. Ular nimani xohlashlarini bilishadi va ularga erishish uchun tinimsiz ishlashadi. Ularning ishtiyoqi yuqumli va ayni paytda juda ilhom baxsh etadi. Ular o'z maqsadlariga juda sodiqdirlar va boshqalarga ularga erishishda yordam berishadi. Rahbarlar jang qilish uchun yetarlicha qattiq, yig'lash uchun yetarlicha yumshoq, xato qilish uchun yetarlicha kamtar, ularni tan olish uchun kamtar, og'riqni yutish uchun yetarlicha kuchli va orqaga qaytish va harakatni davom ettirish uchun yetarlicha bardoshli bo'lishi kerak.

Boshqalar uchun javobgarlikni o'z zimmlariga olishdan oldin ularning o'zini anglash kerak. Moslashuvchan rahbarlar sezgir va har qanday yaxshi yoki yomon vaziyatda o'zlarini qanday tutishni bilishadi. Moslashuvchan rahbarlar energiya darajasini zo'riqish ostida ushlab turishga va buzuvchi o'zgarishlarga javob berishga qodir. Shuningdek, ular halokatli xatti-harakatlarsiz yoki boshqalarga zarar yetkazmasdan og'ir qiyinchiliklarni yengishadi. Moslashuvchan rahbarlar har qanday qiyinchiliklardan ijobiy qutulgan yuqori darajadagi rahbarlardir.

Hisobdor rahbar bo'lish oson ish emas. Bu sizning majburiyatlaringiz va bergan va'dalaringizga egalik qilishingiz mumkinligini anglatadi. Bu siz va siz olib boradigan harakatlar va qarorlar uchun javobgar bo'lishni anglatadi. Hisobdor rahbarlar aniq maqsadlar va maqsadlarni belgilaydilar. Ular kelajakka e'tibor berishadi va xatolariga egalik qilishadi. Ular kerak bo'lganda yordam so'rashadi va halol va konstruktiv fikr bildirishadi. Rahbar xodim qo'l ostida jamoa a'zolarini har tomonlama qo'llab-quvvatlashga harakat qilishi kerak. Qo'llab-quvvatlashsiz yetakchilik qilish, g'ishtni yetarlicha somonsiz qilishga urinishga o'xshaydi.

Haqiqiy rahbarlar o'z g'oyalari va rejalarini strategik sheriklik, ittifoqlar va qo'llab-quvvatlovchi auditoriya bilan mustahkamlaydilar. Qo'llab-quvvatlovchi rahbarlar sizga kerak bo'lgan rahbarlikni berishadi. Qo'llab-quvvatlovchi rahbarlari sizga ustoz, sizga yo'l ko'rsatadi. Ular bu jarayonda siz bilan birga bo'lib, sizni o'z bilimlari va tajribalari bilan qo'llab-quvvatlaydilar. Qo'llab-quvvatlovchi yetakchilik jamoa a'zolari o'rtasida ishonchni mustahkamlash va jamoaviy ruhni baland tutish uchun muloqotni rag'batlantirishni o'z ichiga oladi. Shuning uchun qo'llab-quvvatlovchi yetakchilikning asoslari jamoaviy ishni rag'batlantirish, munosabatlarni o'rnatish va majburiyatdir.

Hamdardlik - bu sizning jamoangizni tarbiyalashga yordam beradigan asosiy yetakchilik xususiyati. Hamdardlik boshqalarning ehtiyojlarini va ularning ongiga nima kirishini tushunishdir. Biz doimiy aloqa bo'lgan dunyoda yashayapmiz va odamlar bir-birlari bilan juda qulay munosabatda bo'lishadi. Biroq, ayni paytda, odamlar bir-biriga nisbatan kamroq hamdard bo'lishmoqda. Ko'pchilik boshqalarni tushunish uchun emas, balki ifoda etish uchun muloqot qilishadi. Hamdard rahbarlar ziyrak bo'ladi, va ular boshqa his-tuyg'ularini va fikrlashlaridan xabardor bo'lishadi. Hamdard bo'lish har doim ham boshqalarning fikriga qo'shilishni anglatmaydi, balki qadrlash va tushunishga tayyor bo'lishni anglatadi.

Boshqaruv psixologiyasida e'tiborga olinishi muhim bo'lgan jihatlardan biri boshqaruv sub'yekti va ob'yekti masalasidir. Bevosita boshqaruv jarayonini ko'z oldimizga keltirsak, boshqaruv sub'yekti sifatida rahbarni, ob'yekt tarzida esa xodimni va mehnat jamoasini tasavvur etamiz. Biroq, rahbar o'z faoliyatini tashkil etishi va o'z-o'zini boshqarishi uni nafaqat boshqaruv sub'yekti, balki ob'yekti sifatida ham tushunish zaruratini qo'yadi. Mana shunda jamoa muhiti har tomonlama sog'lom va ijobiy tashkil etiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Hayitov, O.E. Boshqaruv psixologiyasi Darslik. Chirchiq - 2020
2. Hayitov, O.E. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma – T., 2019.
3. Umarov B.M. Muloqot va shaxslararo munosabatlar psixologiyasi. Uslubiy qo'llanma. – T. – 1998, 46-bet.

4. Gilbreth, Lillian Moller. The Psychology of Management: The Function of the Mind in Determining, Teaching and Installing Methods of Least Waste. – USA, 2013.
5. Abdulla, S., & Zulxaydar o‘g‘li, Q. M. (2022). Psychological Characteristics of Decision Making in Management. Global Scientific Review, 1, 14-18.
6. Sharaffitdinov, A., & Yusupov, U. (2022). The opportunities of educating morality for children through samples of folklore. Eurasian Scientific Herald, 5, 65-68.
7. Sharafitdinov Abdulla, & Qurbonboyev Miraziz Zulxaydar o‘g‘li. (2022). Psychological Characteristics of Decision Making in Management. Global Scientific Review, 1, 14–18. Retrieved from <http://www.scienticreview.com/index.php/gsr/article/view/4>
8. Шарафитдинов, А., Кудратов, Б. А., & Синдаров, Ш. Ш. (2020). Проблема застенчивости у ребенка и ее устранение. Образование и воспитание, (2), 64-66.
9. Маджидов, Д. Б., & Шарофиддинов, А. (2017). Социальный интеллект как совокупность способностей, обеспечивающих адаптацию личности в обществе. In Актуальные вопросы современной психологии (pp. 22-24).
10. Majidov, Jasur Baxtiyarovich (2022). SOTSIAL INTELLEKT VA UNING INSON HAYOTIDAGI O‘RNI. Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences, 2 (2), 608-613.
11. Majidov, J. B. (2020). Some characteristics of relationships in football teams. ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal, 10(11), 1981-1988.
12. Majidov, J. (2021). ШАХСГА ТИЗИМЛИ ЁНДАШИШДА ҚАДРИЯТЛАРНИНГ ЎРНИ. Журнал Педагогика и психологии в современном образовании, (3). извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/4325>
13. Ж.Мажидов. ПРОФЕССИОНАЛ ФУТБОЛ ЖАМОАЛАРИДА “ТРЕНЕР – СПОРТЧИ” ТИЗИМИДАГИ МУНОСАБАТЛАРНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ <https://scienceweb.uz/publication/865>