



THE STATE OF STUDY OF THE PROBLEM OF DECISION MAKING IN SOCIO-PSYCHOLOGICAL RESEARCH

Pulatov Jamshid

Institute for Retraining and Advanced Training of Specialists in
Physical Education and Sports, Tashkent City, Republic of Uzbekistan

Abstract

This article examines the level of study of the problem of decision-making in socio-psychological research. The paper analyzes the scientific approaches of national scholars, researchers from the Commonwealth of Independent States, and foreign scientists who have studied the process of decision-making from different theoretical perspectives. Particular attention is paid to the psychological nature of decision-making and its cognitive, socio-psychological, and managerial dimensions. The article discusses various factors influencing the decision-making process, including individual characteristics of a person, professional experience, value orientations, motivation, and the influence of the social environment. Theoretical concepts such as H. Simon's theory of bounded rationality, the heuristic and cognitive bias theory developed by D. Kahneman and A. Tversky, and K. Lewin's theory of group dynamics are analyzed in order to explain the psychological mechanisms underlying decision-making processes. In addition, the role of leadership personality, managerial competencies, and socio-psychological characteristics in the development and implementation of managerial decisions is highlighted. The analysis demonstrates that the effectiveness of decision-making largely depends on psychological traits of the individual, managerial competence, the ability to adequately assess situational conditions, and the influence of social factors within organizational and group contexts

Keywords: Personality, personnel, leader, individual characteristics of a person, management, decision making, managerial decisions, conscious choice, determinism, indeterminism.

Introduction

IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK TADQIQOTLARDA QAROR QABUL QILISH MUAMMOSINING O‘RGANILGANLIK XOLATI

Pulatov Jamshid

Jismoniy tarbiya va sport bo‘yicha mutaxassislarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti. Toshkent shahri, O‘zbekiston Respublikasi

Annotasiya

Mazkur maqolada qaror qabul qilish muammosining ijtimoiy-psixologik tadqiqotlarda o‘rganilganlik darajasi keng tahlil qilinadi. Tadqiqotda mamlakatimiz olimlari, Mustaqil Davlatlar Hamdo‘stligi hududidagi tadqiqotchilar hamda xorijiy ilmiy maktablar vakillarining qaror qabul qilish jarayoniga oid nazariy qarashlari va ilmiy yondashuvlari qiyosiy asosda yoritilgan. Qaror qabul qilish jarayonining psixologik mohiyati, uning kognitiv, ijtimoiy va boshqaruvga oid jihatlari, shuningdek, shaxsning individual xususiyatlari, tajribasi, qadriyatlarini, motivatsiyasi hamda ijtimoiy muhit ta’siri bilan bog‘liq omillar tahlil qilinadi. Maqolada G. Saymonning cheklangan ratsionallik nazariyasi, D. Kaneman va A. Tverskining evristikalar va kognitiv xatolar konsepsiyasi, K. Levinning guruh dinamikasi nazariyasi hamda boshqa olimlarning ilmiy qarashlari asosida qaror qabul qilish jarayonining psixologik mexanizmlari izohlanadi. Shuningdek, boshqaruv faoliyatida qaror qabul qilishning ahamiyati, rahbar shaxsining kompetensiyalari, ijtimoiy-psixologik omillar va boshqaruv samaradorligi o‘rtasidagi bog‘liqlik masalalari ham ko‘rib chiqiladi. Tahlillar natijasida qaror qabul qilish jarayonining samaradorligi shaxsning psixologik xususiyatlari, boshqaruv tajribasi, ijtimoiy muhit, axborot resurslari hamda vaziyatni baholash qobiliyati bilan uzviy bog‘liq ekanligi asoslab beriladi.

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

СОСТОЯНИЕ ИЗУЧЕННОСТИ ПРОБЛЕМЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Аннотасия

В данной статье рассматривается степень изученности проблемы принятия решений в социально-психологических исследованиях. В работе анализируются научные подходы отечественных ученых, исследователей стран Содружества Независимых Государств, а также зарубежных специалистов, посвященные изучению процесса принятия решений. Особое внимание уделяется психологической сущности принятия решений, его когнитивным, социально-психологическим и управленческим аспектам. В статье рассматриваются факторы, влияющие на процесс принятия решений, такие как индивидуальные особенности личности, профессиональный опыт, ценностные ориентации, мотивация и влияние социальной среды. В исследовании анализируются теоретические концепции Г. Саймона о ограниченной рациональности, теория эвристик и когнитивных ошибок Д. Канемана и А. Тверски, а также положения теории групповой динамики К. Левина. Кроме того, рассматриваются вопросы роли личности руководителя, его профессиональных компетенций и социально-психологических характеристик в процессе разработки и реализации управленческих решений. Проведенный анализ показывает, что эффективность принятия решений во многом зависит от психологических особенностей личности, уровня управленческой компетентности, способности адекватно оценивать ситуацию и учитывать влияние социальных факторов.

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

Kirish

Qaror qabul qilish inson faoliyatining eng muhim psixologik jarayonlaridan biri hisoblanadi. U insonning ijtimoiy muhitdagi harakatlari, tanlovlari va xulq-atvorini belgilaydi. Shu sababli qaror qabul qilish muammosi psixologiya,

ijtimoiy psixologiya, boshqaruv psixologiyasi va kognitiv psixologiyada keng o'rganilgan. Ilmiy adabiyotlarda qaror qabul qilish jarayoni insonning ma'lum bir vaziyatda bir nechta alternatalardan eng maqbul variantni tanlash jarayoni sifatida ta'riflanadi. Bu jarayon shaxsning bilimlari, tajribasi, ehtiyojlari, qadriyatlari va ijtimoiy muhit ta'siri ostida shakllanadi. Qaror qabul qilish muammosini ilmiy jihatdan o'rganish XX asrning o'rtalaridan boshlab faol rivojlana boshladi. Mazkur sohada bir qator mashhur psixolog va olimlar tomonidan nazariy konsepsiyalar ishlab chiqilgan. Qaror qabul qilish, shaxsning ijtimoiy ong va borliqni anglash, tasavvur qilish asosida chiqarilagan xukmdir. Amerikalik olim G. Saymon qaror qabul qilish jarayonini cheklangan ratsionallik nazariyasi orqali izohlab bergan. Uning fikricha, inson barcha ma'lumotlarni to'liq tahlil qilish imkoniyatiga ega emas, shuning uchun u mavjud sharoitda eng maqbul deb hisoblagan qarorni qabul qiladi.

Kognitiv psixologiya doirasida D. Kaneman va A. Tverski tomonidan ishlab chiqilgan "evristikalar va xato qarorlar" nazariyasi qaror qabul qilish jarayonida inson fikrlashining ayrim psixologik mexanizmlarini tushuntirib beradi. Ularning tadqiqotlariga ko'ra, insonlar ko'p hollarda qaror qabul qilishda mantiqiy tahlilga emas, balki tezkor kognitiv strategiyalarga (evristikalarga) tayanadi.

Ijtimoiy psixologiyada qaror qabul qilish jarayoni guruh ta'siri bilan bog'liq holda ham o'rganilgan. Masalan, **K. Levin** guruh dinamikasi nazariyasida inson qarorlariga ijtimoiy muhit, guruh normalari va liderlikning ta'sirini asoslab bergan. Keyinchalik bu yo'nalishda **I. Djanis** tomonidan "groupthink" (guruh fikrlash effekti) konsepsiyasi ishlab chiqilgan bo'lib, u guruhda qaror qabul qilish jarayonida tanqidiy fikrlashning kamayishi mumkinligini ko'rsatgan.

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 rejalarini 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.

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 hisoblanadai. Ikkinchidan, rahbar tomonidan chiqarilgan qarorlar bo'ysunuvchilar uchun qat'iy kuchga ega bo'lgan huquqiy asoslardan biri hisoblanadi.

G.V.Gutman tomonidan olib borilgan tadqiqotlardja 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.Frensislarning 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 mutanosibligi 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‘oyalar 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 tadqiqotchlarning izlanishlari mazmuniga e‘tibor qaratishga harakat qilamiz.

O‘zbek psixolog olimlari tomonidan ham shaxs faoliyati, ijtimoiy munosabatlar va boshqaruv jarayonlarida qaror qabul qilishning psixologik omillari o‘rganilmoqda. Mazkur tadqiqotlarda shaxsning ijtimoiy tajribasi, qadriyatlarini,

milliy-madaniy xususiyatlari ham qaror qabul qilish jarayoniga ta'sir ko'rsatishi ta'kidlanadi.

Jumladan, 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 sifatlari, 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 sheriklarning manfaatiga ham daxldor bo'lishi lozim. Muvaffaqqiyatli 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 qadriyatlarini tizimi bilan uzviy bog'liq sanalib, unda insonning ko'plab ijobiy xarakterologik sifatlari mujassamdir.

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.

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 jihatlarini, ishonchliligini, istiqbolligini, kuchliligini, kamchiliklari kabi jihatlariga 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 ushlab 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 korxonalar va rahbar manfaatlarini emas, boshqalarning imkoniyatlari va talablaridan kelib chiqib, ishlab chiqilishi maqsadga muvofiqdir.

Umuman olganda, ilmiy tadqiqotlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, qaror qabul qilish muammosi kognitiv, ijtimoiy va faoliyat yondashuvlari asosida turli yo‘nalishlarda o‘rganilgan. Biroq zamonaviy ijtimoiy sharoitlarda, ayniqsa yoshlar, rahbarlik faoliyati va guruhlarda qaror qabul qilishning ijtimoiy-

psixologik mexanizmlarini yanada chuqurroq tadqiq qilish dolzarb vazifa bo‘lib qolmoqda.

Xulosa

Qaror qabul qilish muammosining ijtimoiy-psixologik tadqiqotlarda o‘rganilganlik darajasini tahlil qilish shuni ko‘rsatadiki, mazkur fenomen psixologiya, ijtimoiy psixologiya, boshqaruv psixologiyasi, sotsiologiya va menejment nazariyasi doirasida ko‘p qirrali ilmiy yo‘nalish sifatida shakllangan. Turli ilmiy maktablar tomonidan ilgari surilgan yondashuvlar qaror qabul qilish jarayonining murakkab, ko‘p omilli va insonning individual hamda ijtimoiy xususiyatlari bilan chambarchas bog‘liq hodisa ekanligini tasdiqlaydi. Ayniqsa, cheklangan ratsionallik, evristik fikrlash, guruh ta’siri, rahbarlik uslubi, motivatsiya, iroda va kompetensiyalar kabi omillarning qaror qabul qilish samaradorligiga ta’siri mazkur muammoning nazariy va amaliy ahamiyatini yanada kuchaytiradi.

Tahlillar shuni ko‘rsatdiki, qaror qabul qilish jarayoni faqatgina muayyan alternativadan birini tanlash bilan cheklanmaydi, balki u shaxsning bilish jarayonlari, qadriyatlarini, tajribasi, maqsadga yo‘naltirilganligi, ijtimoiy pozitsiyasi va atrof-muhit bilan o‘zaro ta’siri mahsuli sifatida namoyon bo‘ladi. Shu bois mazkur jarayonni o‘rganishda faqat kognitiv yondashuv bilan chegaralanib qolish yetarli emas, balki unga ijtimoiy-psixologik, boshqaruviy va shaxsiy-faoliyat nuqtayi nazaridan kompleks yondashish zarur. Ayniqsa, boshqaruv faoliyatida qabul qilinadigan qarorlarning mazmuni, sifati va natijadorligi rahbar shaxsining individual-psixologik xususiyatlari, kasbiy tayyorgarligi, kommunikativ madaniyati va ijtimoiy mas’uliyati bilan bevosita bog‘liq ekani aniqlandi.

Mahalliy, MDH va xorijiy tadqiqotlar tahlili asosida qaror qabul qilish muammosining o‘rganilishida umumiy ilmiy tendensiyalar bilan bir qatorda, milliy-madaniy va ijtimoiy muhitga xos jihatlar ham muhim o‘rin tutishi kuzatildi. Ayniqsa, yurtimiz olimlari tomonidan boshqaruv qarorlari, rahbarlik faoliyati, liderlik, kompetensiyalar va ijtimoiy munosabatlar tizimi bilan bog‘liq masalalarning o‘rganilishi ushbu yo‘nalishning amaliy ahamiyatini oshirmoqda. Bu esa qaror qabul qilishni shaxsning ichki psixologik imkoniyatlari va tashqi ijtimoiy sharoitlar o‘rtasidagi murakkab o‘zaro ta’sir jarayoni sifatida baholash imkonini beradi.

Shunday qilib, qaror qabul qilish muammosining ijtimoiy-psixologik tadqiqotlardagi o'rganilganlik holati ushbu masalaning nazariy jihatdan yetarlicha boy ilmiy asosga ega ekanligini, biroq zamonaviy sharoitlarda uni yanada chuqurroq, tizimli va amaliy yo'nalishda tadqiq etish zarurligini ko'rsatadi. Ayniqsa, rahbarlik faoliyati, yoshlar psixologiyasi, guruhiy qarorlar, noaniq vaziyatlarda tanlov qilish va innovatsion boshqaruv sharoitida qaror qabul qilish mexanizmlarini chuqur o'rganish istiqbolli ilmiy yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Mazkur yondashuv qaror qabul qilishning ijtimoiy-psixologik mazmunini yanada to'liq ochib berish, boshqaruv samaradorligini oshirish hamda shaxsning mas'uliyatli va ongli tanlov madaniyatini rivojlantirishga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Hayitov O.E. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma/ O.E.Hayitov; O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi, -T., 2019.
2. Karimova V.M., Hayitov O.E. Ma'muriy boshqaruv organlari rahbarlarining lavozimga loyiqqligini baholashga oid test va metodikalar to'plami. Metodik qo'llanma // Prof. V.M. Karimovanning umumiy tahriri ostida. – T., 2008.
3. Karimova V.M., Hayitov O.E., Djalalova S.M. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Oliy o'quv yurtlari magistratura bosqichi talabalari uchun // Prof. V.M. Karimovanning umumiy tahriri ostida. – T., 2008.
4. Karimova V.M., Hayitov O.E., Umarova N.Sh. Boshqaruv sohasidagi professional kompetensiya asoslari: Monografiya. / Prof. V.M. Karimova tahriri ostida. – T.: "Fan va texnologiya", 2008.