Boshqaruv qarorlarining mohiyati va qo'yiladigan talablar

Azimjonov Shohruxbek Ulug'bek o'g'li

Andijon davlat unversiteti

Pedagogika va psixalogiya yo'nalishi

302-guruh talabasi

Tel:+998932419199

Anotatsiya: Bu maqolada boshqauv sohasida qaror qabul qilishning mohiyati va uning talablari haqida kerakli bo'lgan ma'lumotlarni keltirib o'tganaman.Rahbar yani hodimlarni boshqaruvchi "**inson"** desak to'g'riroq bo'ladi,qaror qabul qilar ekan har tomonlama hammaga yani o'sha tashkilotning ertasiyu bundan keying faolyatiga foyda olib keladigon qaror bo'lishi kerak.Shuning uchun shaxsan o'zimi fikirim rahbar qabul qilgan qaror ko'p narsani hal qilishga qodir,maqolada aynan manashunday holatlarga urg'u berib o'tilgan.

Kalit so'zlar: Qaror, Fikr, Menejer, Strategiya, Raqobat, Korxona, Axborot.

Qaror - bu bajarilishi lozim bo'lgan ishning aniq bir yo'lini tanlab olishdir. Boshqacha qilib aytganda, **qaror** - bu u yoki bu yo'lni tanlab olishda bir to'xtamga yoki muayyan bir fikrga kelishdir. Bunday qarorlarni har birimiz bir kunda o'nlab-yuzlab, bir umr davomida esa ming-minglab qabul qilamiz. Masalan, kiyim javonidagi qaysi bir kiyimni tanlab kiyish, taomnomadan qaysi ovqatni, manzilga yetib olishda transport turini, kasbni tanlash va boshqalar. Bunday misollarni ko'plab keltirishimiz mumkin.Qaror qabul qilish zaruriyati mavjud holatning bo'lishi,lozim bo'lgan holat bilan mos tushmasligi natijasida yuzaga keladi. Masalan, davlat tomonidan qat'iy belgilab qo'yilgan narx bozor iqtisodiyoti sharoitida o'z funktsiyasini bajara olmaydi. Shu sababli narxlarni erkinlashtirish to'g'risida qaror qabul qilinadi.Qaror qabul qilish imkoniyatining muqobil yo'llari bo'lganda vujudga keladi va rahbar ulardan birini, eng maqbulini tanlaydi. Qarorning eng samarali variantini topish uchun rahbar "yetti o'lchab bir kes" maqoliga rioya qilishi darkor.Qaror qabul qilish menejerni fikri-zikrini doim band qilib turadigan tashvishdir. Menejer juda xilma-xil masalalar yuzasidan-ishlab chiqarish va kadrlarga oid, tashkiliy va xo'jalik masalalari yuzasidan qarorlar qabul qiladi. Menejer qarorni yakka boshchilik asosida, yordamchilarni va jamoatchilikni jalb qilib qabul qilishi mumkin. Boshqaruvga oid har qanday qaror samarali bo'lsagina, u maqsadga muvofiq deb hisoblanadi.

Strategik qaror maqsadga erishishda muhim ahamiyatga ega. U yuqori boshqaruv organlari tomonidan tub va istiqbolli dasturlarni ishlab chiqish maqsadlarida qabul qilinadi. Bunday dasturlarga:

1.Xususiylashtirish jarayonlarini chuqurlashtirish.

2.Raqobat muhitini shakllantirish.

3.Chuqur tarkibiy o'zgarishlarga erishish.

4.Kichik va xususiy biznesni rivojlantirish kabi dasturlar misol bo'la oladi.

Taktik qarorlar maqsadga erishishning vosita va usullari xususidagi joriy, tezkor qarorlardir. Masalan:

-Korxona, firmaning joriy rejalarini tuzish va joriy qilish.

-Kadrlar masalasini hal qilish va boshqalar.

Mazkur qarorlar yuqori va o’rta bo’g’in rahbarlari tomonidan uzog’i bilan ikki yilgacha bo’lgan muddatga qabul qilinadi.Umumiy qarorlar bir xil muammoga daxldor bo’lib, barcha bo’g’inlar uchun birdek amal qiladi. Masalan, ish kunining boshlanishi va tugashi, tushlik vaqti, ish haqini to’lash muddatlari va boshqa tanaffuslar.Maxsus qarorlar tor doiradagi muammoga taalluqli bo’lib, korxonaning muayyan bir bo’limi yoki bir guruh xodimlari yuzasidan qabul qilinadi.Stereotip qarorlar odatda qat'iy yo’riqnomalar, me'yoriy hujjatlar doirasida qabul qilinadi. Bunday qarorlar ba'zan kundalik, ba'zan masalalar bo’yicha qabul qilinadi, lekin o’zgarishlar asosan muddatlarga, ayrim sifat parametrlariga, ijrochilarga taalluqli bo’ladi.Rahbar streotip qarorlarni odatda ortiqcha tayyorgarliksiz qabul qiladi.

Xodimlarni ishga olish va ishdan bo’shatish, korxonaning faoliyatini risoladagidek boshqarish yuzasidan chiqarilgan buyruqlarni shunday qarorlar jumlasiga kiritish mumkin.Tashabbusli qarorlar o’z tavsifiga ko’ra notovarlik mazmuniga ko’ra esa istiqbolni nazarda tutadigan qarorlardir. Bunday qarorlar vaziyatni sinchkovlik bilan batafsil o’rganishni, maxsus kuzatuv materiallariga asoslanishni, maxsus hisob-kitoblarning amalga oshirilishini talab qiladi. Tashabbusli qarorlar erkin harakatga asoslanib qilinadi.An'anaviy qarorlar - bu odatiy vaziyatlarda qabul qilinadigan qarorlardir. Ularning amal qilish doirasi oldindan ma'lumdir. Bunga, korxona yoki firmaning ishlab chiqarish dasturini qabul qilishga oid qilingan qarorlar misol bo’la oladi.Tavsiyali qarorlar o’z mohiyatiga ko’ra tashabbusli qarorlarga yaqin bo’lib, ularda korxona faoliyatini yaxshilash borasidagi tavsiyalar o’z aksini topadi.Aniq qarorlar to’la-to’kis axborot mavjud bo’lgan holdagina qabul qilinadi. Shu sababli, bunday qarorlarning amalga oshish ehtimolligi birga yaqin bo’ladi.Noaniq qarorlar - bu tavakkal bilan - to’la bo’lmagan axborotga asoslanib qilinadigan qarorlardir. Boshqacha qilib aytganda, bunday qarorlar kutiladigan natijaga baho berish imkoniyati bo’lmagan hollarda tavakkal qilib qabul qilinadigan qarorlardir.Tezkor (operativ) qaror kechiktirmay ijro etish uchun chiqariladi. Masalan, tabiiy ofat sodir bo’lgan hollarda uni bartaraf qilish bo’yicha qabul qilingan qarorlar ana shunday qarorlar turkumiga kiradi.Muntazam qarorlar belgilangan muddatlarda chiqariladi. Masalan, xo’jalik faoliyati yakuniga doir qabul qilinadigan (dekada, oy, yil choragi, yarim yillik, to’qqiz oylik va yillik) qarorlar shunday qarorlarga misol bo’la oladi. Qabul qilinadigan qarorlar tarkibida yakkaboshchilik va yakdillik asosida qabul qilinadigan qarorlar ham bo’ladi. Ammo yakkaboshchilik asosidagi qarorlar ko’p hollarda asosli tanqidga uchrab turadi. Sababi, rahbar yakkaboshchilikka asoslangan qarorni aksariyat hollarda o’zini ko’rsatish maqsadida qabul qiladi. Bunday rahbar faoliyatining 80-90 foiz buyruqbozlikka asoslangan bo’ladi. Bu jamoada keskinlikning yuzaga kelishiga sabab bo’ladi. Boshqaruv qarorlari jamoa fikriga tayangan holda qabul qilinmas ekan, boshqaruvchi bilan bo’ysinuvchilar o’rtasidagi munosabatlarning keskinlashuvi, o’zaro ishonchning yo’qolishi, nizolarning kelib chiqishi muqarrardir.Yakdillik ko’pincha favqulodda ro’y beradigan vaziyatlarda qaror qabul qilishda, shuningdek qarshilik ko’rsatuvchi guruhlarda "Koalitsiyalar" bo’lmagan hollarda yuzaga keladi.

Foydalangan adabyotlar ro’yhati:

1.Evtixov OV Xodimlarni boshqarish psixologiyasi: nazariya va amaliyot [elektron nashr]. Phd.Rech, 2010 yil.
2.Karpov A.V. Menejment psixologiyasi. O'quv qo'llanma [elektron nashr]. M.Gardariki, 2005 yil.
3.Levchenko E. A. Boshqaruv psixologiyasi. Ma'ruzalar matni [elektron nashr]. "Belarus iste'mol kooperativlari savdo-iqtisodiy universiteti" o'quv. Gomel, 2011 yil.

4.Naumenko E.A. Boshqaruv psixologiyasi. Masofaviy ta'lim bo'yicha o'quv-uslubiy majmua [elektron nashr].Tyumen: Tyumen davlati universiteti nashriyoti, 2002 yil.
5.Petrov V.V. Menejment maktabi.Universitetlar uchun darslik [elektron nashr] M.2005 y.
6.Urbanovich A. A. Menejment psixologiyasi:darslik [elektron nashr]. "Amaliy psixologiya kutubxonasi" turkumi. Minsk: Hosil, 2003 yil.
7.Cherednichenko I. P.Telnyx N. V. Menejment psixologiyasi "Oliy" ta'lim uchun darsliklar" seriyasi [elektron nashr]. Rostov-Donu: Feniks, 2004 yil.

WORDLY KNOWLEDGE