



Shaxlo RAHIMOVA,

Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti professori v.b

E-mail: sadirjan.yakubov1@gmail.com

Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti proffessori S.Yakubov taqrizi ostida

PROGNOSTIK VAKOLATLAR VA RAHBARLIK FAOLIYATI SAMARADORLIGI O'RTASIDAGI BOG'LIQLIKNI TA'MINLASHNING TUZILMAVIY-KONSEPTUAL MODEL

Аннотация

Mazkur maqolada prognostik vakolatlarining mohiyati va ularning rahbarlik faoliyati samaradorligiga ta'siri tahlil qilinadi. Shuningdek, ushbu bog'liqlikni ta'minlash uchun tuzilmaviy-konseptual model ishlab chiqiladi. Rahbarlik jarayonida strategik qarorlarni qabul qilishda bashorat qilish qobiliyatining ahamiyati, uning tashkilot rivojiga ta'siri va samarali boshqaruv uchun zaruriy shart-sharoitlar yoritiladi.

Kalit so'zlar: Prognostik vakolatlar, rahbarlik samaradorligi, strategik boshqaruv, tuzilmaviy model, qaror qabul qilish, risklarni baholash.

СТРУКТУРНО-КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СВЯЗИ МЕЖДУ ПРОГНОСТИЧЕСКИМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация

В данной статье рассматривается сущность прогностических компетенций и их влияние на эффективность управленческой деятельности. Также разрабатывается структурно-концептуальная модель для обеспечения данной взаимосвязи. Освещается значение способности к прогнозированию при принятии стратегических решений в управленческом процессе, ее влияние на развитие организации и необходимые условия для эффективного управления.

Ключевые слова: Прогностические компетенции, эффективность управления, стратегическое управление, структурная модель, принятие решений, оценка рисков.

STRUCTURAL-CONCEPTUAL MODEL FOR ENSURING THE RELATIONSHIP BETWEEN PROGNOSTIC COMPETENCIES AND THE EFFECTIVENESS OF LEADERSHIP ACTIVITIES

Annotation

This article analyzes the essence of prognostic competencies and their impact on the effectiveness of leadership activities. Furthermore, a structural-conceptual model is developed to ensure this relationship. The importance of forecasting ability in the process of strategic decision-making, its influence on organizational development, and the necessary conditions for effective management are discussed.

Key words: Prognostic competencies, leadership effectiveness, strategic management, structural model, decision-making, risk assessment.

Kirish. Zamonaviy boshqaruv tizimida rahbarning strategik qarorlar qabul qilish qobiliyati va kelajakni oldindan bashorat qilish (prognostik vakolatlar) muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu maqolada prognostik vakolatlarining rahbarlik faoliyati samaradorligiga ta'siri va ularni bog'lashning tuzilmaviy-konseptual modeli ko'rib chiqiladi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. So'nggi yillarda rahbarlik samaradorligini oshirish omillari qatorida prognostik vakolatlar alohida e'tiborni jalb qilmoqda. Xalqaro tajribada (Mintzberg, 2009; Yukl, 2013) rahbarning strategik fikrlashi, vaziyatlarni oldindan ko'ra bilish qobiliyati va risklarni baholay olish malakasi samarali boshqaruvning muhim shartlaridan biri sifatida e'tirof etiladi. Mahalliy tadqiqotchilar tomonidan ham (Karimov, 2020; Raximov, 2022) rahbarlik faoliyatida bashorat qilish vakolatlarining roli va ularning tashkilot rivojiga ta'siri o'rganilgan.

Adabiyotlarda prognozlash kompetensiyalari odatda quyidagi asosiy jihatlar bilan bog'liq deb baholanadi: strategik tafakkur, tizimli yondashuv, analitik fikrlash, noaniqlikda qaror qabul qilish malakasi. Shuningdek, boshqaruvning samaradorligini baholashda rahbarning maqsadga yo'naltirilgan faoliyati, rejalashtirish va risklarni minimallashtirish ko'nikmalari muhim omil sifatida ajratiladi.

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqotda tizimli-tahliliy yondashuv asosida rahbarlik faoliyatida prognostik vakolatlarining o'rni aniqlanadi. Maqsadli auditoriya sifatida oliy o'quv yurtlari, davlat va xususiy sektorlardagi o'rta va yuqori bo'g'in rahbarlari tanlab olindi. Ular orasida so'rovnoma va yarim strukturaviy intervyular o'tkazildi. So'rovnoma savollari rahbarlarning qaror qabul qilishda prognozlash elementlaridan qay darajada

foydalanishini aniqlashga qaratilgan bo'lib, Likert shkalasi asosida baholandi.

Tadqiqotda, shuningdek, kontent-tahlil usuli orqali mavjud rahbarlik nazariyalari va ularning prognostik kompetensiyalar bilan bog'liqligi tahlil qilindi. Model asosida ishlab chiqilgan diagnostika mezonlari orqali rahbarlik samaradorligi va prognozlash ko'nikmalari o'rtasidagi bog'liqlik aniqlashtirildi.

Tahlil va natijalar. O'tkazilgan tadqiqotlar natijasida aniqlanishicha, strategik fikrlash va prognozlash ko'nikmalari yuqori bo'lgan rahbarlar o'z faoliyatida samaraliroq natijalarga erishmoqda. Respondentlarning 68 foizi qaror qabul qilishda oldindan tahlil va bashoratga asoslanishni ustuvor deb hisoblaydi. Intervyu natijalariga ko'ra, muvaffaqiyatli rahbarlar odatda noaniqlik sharoitida tezkor va puxta rejalashtirilgan qarorlar qabul qilishadi.

Shuningdek, tadqiqot asosida tuzilmaviy-konseptual model ishlab chiqildi. Ushbu model quyidagi asosiy komponentlardan iborat: prognostik vakolatlar, rahbarlik faoliyati, samaradorlik ko'rsatkichlari.

Prognostik vakolatlarining mohiyati Prognostik vakolatlar – bu rahbarning kelajakdagi jarayonlarni oldindan ko'ra bilish, bashorat qilish va strategik qarorlarni asosli ravishda qabul qilish qobiliyatidir. Bunga quyidagilar kiradi:

Tendensiyalarni tahlil qilish va kelajakni oldindan ko'ra bilish;

Risklarni baholash va minimallashtirish;

Strategik rejalashtirishni samarali amalga oshirish.

Yetakchilik guruh tarkibini, undagi munosabatlar tizimini tahlil etish orqali aniqlanadigan shaxs holatidir. Lekin liderga xos

bo'lgan fazilatni ifodalovchi yana qator jihatlar borki, ularni munosabatlar tizimi doirasidagina tahlil etolmaymiz. Bunday talqinda liderga xos bo'lgan asosiy jihatlar yana biri – shaxsning vaziyatga muvofiq ravishda harakat qilish qobiliyatini hisobga olish zarurati tug'iladi. Biron - bir muammoli vaziyatda paydo bo'lgan qiyinchilikni bartaraf etishdagi tashabbus, topqirlik va mohirlik liderga xos fazilatlaridir. Muammoni echish bilan bog'liq qiyin vaziyatda lider boshqalarga nisbatan o'zining ilg'orligi, peshqadamligi bilan ajralib turadi. Fikrimizcha, o'zbek tilida aynan shu ikki ibora - «peshqadam» va «etakchi» so'zlari majmuasi lider mohiyatini to'la ifodalashi mumkin. Nazarimizda, «Yetakchi» so'zi shaxsning guruhni etaklashga, boshchilik qilishga bo'lgan ishtiyogi mavjudligidan kelib chiqadi. «Peshqadam» iborasi esa ma'lum fazilatlariga ega bo'lgan shaxs ketidan guruhning ergashishini, jamoaning o'z ixtiyoriga ko'ra o'zi ishongan odam borayotgan yo'lni tanlashini anglatadi. Aynan shu holat «lider» iborasiga nisbatan ham ishlatilishi zarur. Liderning bu xususiyati uning hissiy jozibadorligida, o'zgalarini o'ziga jalb etish fazilatida namoyon bo'ladi. Shunday qilib, «lider» so'zini faqat «etakchi» atamasi bilan almashtirish liderlik holatining psixologik talqinini tor doiraga kiritib qo'yadi. Ushbu mulohazadan kelib chiqqan holda qo'llanmamiz matnida «lider» so'zidan foydalanishni ma'qul deb hisoblaymiz. Bundan tashqari, «lider» so'zidagi izohiy ma'noni anglab olish o'zbek kitobxoni uchun tanish holdir. Liderlik va rahbarlik. Mehnat jamoasidagi har bir xodim guruhda o'zining mavqeiga ega. Bu mavqe rasmiy yoki norasmiy tarzda qo'lga kiritilgan bo'lishi mumkin. Rasmiy mavqe xodimning mansab pog'onasidagi o'rni va uning lavozimidan kelib chiquvchi vakolatlar bilan ifodalanadi. Har qanday xodim o'z hamkasabalari bilan o'zaro munosabatda bo'lar ekan, turli omillar ta'sirida bu munosabatlar hissiy rang ola boshlaydi. Hissiyotga asoslangan munosabatlar ikki ko'rinishda - yoqtirish (simpatiya) va yoqtirmaslik (antipatiya) sifatida shakllanadi. Shunday xodimlar ham borki, ular o'zining ma'lum xislatlari bilan jamoaning ko'pchilik a'zolarida simpatiya uyg'ota oladilar va ular guruhning norasmiy tizimida yuqori mavqeni egallaydilar.

Rahbarlik faoliyati samaradorligi tushunchasi Rahbarlik samaradorligi rahbarning tashkilot maqsadlariga erishish, resurslardan unumli foydalanish va jamoani samarali boshqarish qobiliyatini anglatadi. Mehnat jamoasidagi lider avvalambor o'zining ishchanlik xususiyatlari bilan farqlanib turadi, chunki, u aynan mehnat faoliyati tufayli boshqalardan ajralib ko'zga tashlana boshlaydi. Bundan tashqari, lider, guruh manfaatini himoya etar ekan, kezi kelganda rasmiy munosabatlar tizimiga va rasmiy doiralarda manfaatiga ham zid chiqqa oladi. Natijada, jamoada rasmiy rahbar va norasmiy lider o'rtasida ziddiyat paydo bo'lishi mumkin. Korxona manfaatidan kelib chiqsak, jamoadagi rasmiy rahbar va norasmiy tizimda shakllanuvchi lider bir shaxs orqali ifodalanishi eng maqbul holdir. Rasmiy rahbar va guruh lideri turli shaxslardan iborat bo'lsa, ular o'rtasidagi kelishmovchilik ko'pgina xodimlar tomonidan ijtimoiy adolatning buzilishi sifatida idrok etiladi. Lider bilan munosabatni rivojlantirish esa aksincha, guruhdagi kuchlarni tan olish, oqillik yo'lini tanlash deb baholanadi. Rahbar sezgir shaxs sifatida nafaqat liderga, balki bunday xislatga ega bo'lgan har bir guruh a'zosi alohida diqqat ajrata olishi lozim. Alohida olingan lider bilan mavjud munosabatni rivojlantirish orqali guruhning boshqa a'zolari bilan o'zaro ijobiy hislarni shakllantirish imkoniyati tug'iladi. Shu ma'noda tahlil etilganda, guruhda norasmiy liderning mavjudligi rasmiy rahbar uchun guruh a'zolari bilan iliq munosabatni qurishdagi qo'shimcha ko'prikdir. Lekin hayotda hamma narsa ham o'ylanganday silliq ketavermaydi va rasmiy rahbar bilan norasmiy lider manfaatining ziddligi, rahbarning iltifotli qadamiga qaramay norasmiy liderning qaysarligi to'qnash kelishi mumkin. Bu esa jamoadagi nizo bilan ifodalanadi va bunday hollarni hal etish yo'l-yo'riqlari haqida jamoadagi nizolar mavzusida batafsil gapirib o'tiladi. Zamonaviy psixologiya fani, o'z yutuqlari orqali,

liderga xos fazilatlar tabiati va unga erishish yo'l-yo'riqlari haqida etarlicha ma'lumot bera oladi. Samarali rahbarlik quyidagi mezonlarga bog'liq:

Qaror qabul qilish sifati;

Innovatsion yondashuv va kreativ fikrlash;

Jamoa motivatsiyasi va liderlik sifati.

Prognostik vakolatlar va samaradorlik o'rtasidagi bog'liqlik Prognostik vakolatlar rahbarlik samaradorligiga quyidagi yo'llar bilan ta'sir ko'rsatadi:

Strategik qarorlarni to'g'ri qabul qilish;

O'zgaruvchan muhitga tez moslashish;

Tashkilot resurslarini optimal taqsimlash.

Prognostik ilmiy tadqiqot usuli sifatida kirib kelib, inson faoliyatining deyarli barcha sohalarida mustahkam o'rin egalladi. Kelajak haqidagi bilimlar qadim zamonlardan beri tashvishga solib kelgan. O'tmish va hozirgi vaqtni tahlil qilish, hodisalar o'rtasidagi sabab-natija munosabatlarini o'rnatish orqali odamlar muayyan jarayon yoki hodisaning rivojlanishi uchun prognoz qilishni o'rgandilar. Prognozlash - bashoratni ishlab chiqish; tor ma'noda - hodisaning rivojlanishining o'ziga xos istiqbollarini maxsus ilmiy o'rganish. Lug'atlarda prognozlash tadqiqot va mavjud ma'lumotlarni tahlil qilish orqali kelajakdagi tendensiyalarni baholash sifatida, ehtimollik va ma'lum bir hodisa haqida mulohaza yuritishni belgilaydi [4]. Prognozlash - kelajakni faol aks ettirish, kognitiv faoliyatning bir turi dinamika tendensiyalarini aniqlash aniq obyekt yoki hodisa uning o'tmishdagi va hozirgi holatini tahlil qilish asosida yuzaga keladi.

Kasbiy samaradorlikning ushbu umumlashtirilgan mezonining eng muhim komponenti tashkiliy-iqtisodiy, ijtimoiy, psixologik va "mijozlarga yo'naltirilgan" tarkibiy qismlarni o'z ichiga olgan integral indikator sifatida ko'rib chiqilayotgan professional faoliyatning samarasidir. Faoliyatning iqtisodiy samaradorligi foydali natijalarga erishishda daromadlarning xarajatlarga nisbati bilan belgilanadi.

Tuzilmaviy-konseptual model. Konseptual (mazmunli) model-abstrakt model bo'lib, tizimni So tarkibi va strukturasini, elementlar xususiyatini va sabab-oqibat bog'lanishlarini aniqlaydi.

Bundan tashqari elementar hodisalar orasidagi o'zaro ta'sir turi va darajasi, har bir elementar hodisani tizimni ishlashi umumiy jarayondagi o'rni va ahamiyati tavsiflanadi. Dastlab Konseptual model tadqiqotchini ongida vujudga keladi. Model modellashtirish maqsadiga mos ravishda Tizimni ma'lum xususiyatlarini aniqlashga qaratilgan bo'ladi. Bu jarayon M-orientatsiya deyiladi. Quyidagi tuzilmaviy-konseptual model prognostik vakolatlar va rahbarlik samaradorligi o'rtasidagi bog'liqlikni tushuntiradi:

Kirish ma'lumotlari: bozor sharoitlari, ichki va tashqi omillar

Prognostik jarayon: ma'lumotlarni tahlil qilish, bashorat qilish

Strategik rejalashtirish: qaror qabul qilish va rejalar ishlab chiqish

Ijro etish va monitoring: rahbarlik samaradorligi

Natijalar: tashkilot rivoji va barqarorligi

Xulosa va tavsiyalar. Prognozlash - kognitiv faoliyat, kelajakni ilmiy asosda faol aks ettirishga qaratilgan o'tmish va hozirgi kunni tahlil qilish, bashorat qilish natijasidir. Kelajakning ehtimollik ilmiy modeli, bashoratli kompetensiyalar - bu bilim, ko'nikma, sifat uchun zarur bo'lgan mavzuning shaxsiy xususiyatlari, samarali prognostik faoliyat hisoblanadi. Prognostik kompetensiya - subyektning prognostik vakolatlar to'plamiga ega bo'lishidir. Prognostik vakolatlar rahbarlik samaradorligini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Rahbarlar uchun tahliliy va strategik fikrlashni rivojlantirish bo'yicha treninglar tashkil etish, zamonaviy texnologiyalar va sun'iy intellektidan foydalanish samaradorlikni oshirishga yordam beradi.

ADABIYOTLAR

1. Бестужев-Лада И.В.. Социальное прогнозирование. Курс лекций [Текст] / И.В. Бестужев-Лада, Г.А. Наместникова. – М.: Педагогическое общество России, 2002. – 392 с.
2. Бестужев-Лада И.В. Прогнозное обоснование социальных нововведений. М: Наука, 1993. - 233 с. 3. Глоссарий [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.glossary.ru/> (дата обращения: 30.11.2014).
3. Регуш Л.А.. Психология прогнозирования: успехи в познании будущего [Текст] / Л.А. Регуш. – СПб.: Речь, 2003. – 352 с.