

Jabborova Yulduzxon Hasan qizi
 A.Avloniy nomidagi pedagogik mahorat
 milliy instituti "Ta'lim memejmenti"
 kafedrası katta o'qituvchisi
yulduzjabborova19@gmail.com

PARTISIPATIV BOSHQARUV FAOLIYATIDA QARORLARNING QABUL QILISH TUSHUNCHASI VA MOHIYATI

Anotatsiya. Partisipativ boshqaruv faoliyatida qarorlarning qabul qilinishi, ta'lim muassasasida qarorlar qabul qilish jarayonida barcha xodimlarning ishtirokini ta'minlashni nazarda tutadi. Bu boshqaruv modeli, rahbarlar va xodimlar, hamda boshqa hankor tashkilot a'zolarining fikrlarini hisobga olish orqali qarorlarni jamoaviy ravishda qabul qilishni ta'minlaydi. Partisipativ boshqaruvning mohiyati, qarorlar jarayonini demokratik, ochiq va shaffof qilishda yotadi, bu esa samarali, adolatli va keng qamrovli qarorlar qabul qilish imkonini yaratadi. Qaror qabul qilish jarayonida ishtirokchilarning tajribalari va fikrlari muhim ahamiyatga ega bo'lib, ta'lim muassasasidagi motivatsiya va samaradorlikni oshiradi. Shu bilan birga, partisipativ boshqaruvda qaror qabul qilishning ba'zi muammolari ham mavjud bo'lib, ular vaqt va resurslar sarfi, kelishmovchiliklar va boshqaruvni samarali amalga oshirish bilan bog'liqdir. Biroq, bu boshqaruv modeli tashkilotda ijtimoiy mas'uliyatni oshirib, qarorlarning to'g'ri va aniq bo'lishiga yordam beradi.

Kalit so'zlar: Partisipativ boshqaruv, qaror qabul qilish jarayoni, ishtirokchilik, demokratik boshqaruv, samaradorlik, muvozanat, xavf va imkoniyatlar, transparensiya, ijtimoiy mas'uliyat.

THE CONCEPT AND ESSENCE OF DECISION-MAKING IN PARTICIPATORY MANAGEMENT

Annotation. Decision-making in participatory management involves ensuring the participation of all employees in the decision-making process in an educational institution. This management model ensures collective decision-making by taking into account the opinions of managers and employees, as well as other members of the organization. The essence of participatory management lies in making the decision-making process democratic, open and transparent, which allows for effective, fair and comprehensive decision-making. The experiences and opinions of participants in the decision-making process are important, increasing motivation and efficiency in an educational institution. At the same time, there are some problems with decision-making in participatory management, which are associated with the consumption of time and resources, disagreements and the effective implementation of management. However, this management model increases social responsibility in the organization and helps to make decisions correct and accurate.

Keywords: Participatory governance, decision-making process, participation, democratic governance, efficiency, balance, risks and opportunities, transparency, social responsibility.

КОНЦЕПЦИЯ И СУТЬ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В УЧАСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Аннотация. Партисипаторное управление подразумевает обеспечение участия всех сотрудников в процессе принятия решений в образовательном учреждении. Данная модель управления обеспечивает коллективное принятие решений с учетом мнения руководителей и сотрудников, а также других членов организации. Суть партисипативного управления заключается в том, чтобы сделать процесс принятия решений демократичным, открытым и прозрачным, что обеспечивает эффективное, справедливое и инклюзивное принятие решений. Опыт и мнения участников важны в процессе принятия решений, повышая мотивацию и эффективность работы образовательного учреждения. В то же время существуют некоторые проблемы в принятии решений в рамках партисипативного управления, связанные с пустой тратой времени и ресурсов, разногласиями и эффективной реализацией управления. Однако данная модель управления повышает социальную ответственность организации и помогает принимать более точные и прозрачные решения.

Ключевые слова: *Партисипаторное управление, процесс принятия решений, участие, демократическое управление, эффективность, баланс, риски и возможности, прозрачность, социальная ответственность.*

Partisipativ boshqaruv — bu ta'lim muassasasi ichida faoliyat yuritayotgan barcha a'zolari qaror qabul qilish jarayoniga jalb etish, ularning fikrlarini inobatga olish va natijada samarali va muvozanatli qarorlar qabul qilishni ta'minlashga qaratilgan boshqaruv usulidir. Ushbu boshqaruv modeli, an'anaviy yuqori boshqaruv tizimlariga qarshi, qarorlar qabul qilish jarayonini kengroq ishtirokchilik asosida tashkil etadi. Bunday boshqaruvda qarorlarni faqat yuqori darajadagi rahbarlar emas, balki barcha darajadagi xodimlar va manfaatdor tomonlar ham qabul qilishda ishtirok etadi.

Qaror qabul qilish — bu muayyan maqsad yoki muammoga yechim topish jarayonidir. Bu jarayonda bir nechta variantlar orasidan eng optimal yoki maqbul variant tanlanadi. Qaror qabul qilish faqat nazariy jarayon emas, balki amaliyotda turli omillarni hisobga olishni, o'zaro aloqalar va resurslarni boshqarishni ham talab qiladi. Partisipativ boshqaruvda qaror qabul qilish, xodimlar ishtirokini o'z ichiga olgan holda amalga oshiriladi, bu esa qarorlarning yanada sifatli va adolatli bo'lishini ta'minlaydi.

Partisipativ boshqaruvda qaror qabul qilishning mohiyati, eng avvalo, shu jarayonning barcha ishtirokchilar uchun ochiqligini va shaffofligini ta'minlashdan iborat. Bunda qarorlar faqat bir kishining ixtiyorida bo'lmay, balki barcha xodimlar tomonidan ham muhokama qilinadi. Bu jarayonning ba'zi asosiy jihatlari quyidagilardan iborat:

Ochiqlik va shaffoflik. Partisipativ boshqaruvda qarorlar ochiq va shaffof bo'lishi kerak. Tashkilotda ishtirok etadigan barcha xodimlar, qaror qabul qilish jarayoni qanday amalga oshirilayotganini va unga kimlarning ishtirok etayotganini bilib turishi zarur. Bu ishtirokchilarni qaror qabul qilish jarayoniga nisbatan ko'proq ishonch hosil qilishga yordam beradi va qarorlarning adolatli bo'lishini ta'minlaydi.

Qarorlarni jamoa tarzda qabul qilish. Partisipativ boshqaruvda qarorlar yakka tartibda emas, balki keng qamrovli jamoaviy muhokama asosida qabul qilinadi. Har bir ishtirokchi o'z fikrini bildirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Bu esa qarorlarning turli nuqtai nazarlardan ko'rib chiqilishiga imkon yaratadi.

Xodimlarning motivatsiyasi va ishtirokchiligi. Qaror qabul qilishda xodimlar ishtirok etganida, ular o'z ishlariga nisbatan yuqori darajada mas'uliyat va motivatsiyani his qilishadi. Bu, o'z navbatida, ularning ishlash samaradorligini oshiradi va tashkilotning umumiy natijalariga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Muvozanatli qarorlar. Partisipativ boshqaruvda qarorlar, bir tomondan, rahbarlarning ilg'or tajribasi va bilimlariga tayanadi, boshqa tomondan esa, xodimlarning kundalik ish tajribasiga asoslanadi. Shunday qilib, qarorlar yanada muvozanatli, real sharoitlarga mos va jamoa tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan bo'ladi.

O'zaro ishonch va hamkorlik. Qaror qabul qilish jarayonida xodimlar o'rtasida o'zaro ishonch va hamkorlik muhim ahamiyatga ega hisoblanadi. Agar rahbar va xodimlar o'zaro yaxshi aloqalarga ega bo'lsalar, ular samarali fikr almashishlari va qarorlarni birgalikda ishlab chiqishlari mumkin.

Demokratik yondashuv. Partisipativ boshqaruvning yana bir asosiy mohiyati qarorlarni demokratik tarzda qabul qilishdir. Bunda, barcha xodimlar o'z fikrlarini bildirish va qarorlar jarayoniga ta'sir ko'rsatish imkoniyatiga ega bo'ladi. Bu boshqaruv modelida qarorlar tanlashda ko'p fikrlarni inobatga olish, adolatni ta'minlash uchun zarur.

Partisipativ boshqaruvda qaror qabul qilishning bir qator afzalliklari mavjud:

Samarali qarorlar - partisipativ boshqaruvda qarorlar jamoaviy ravishda qabul qilinadi, bu esa qarorlarni yanada aniq va samarali bo'lishiga yordam beradi. Turli ishtirokchilarning fikrlarini hisobga olish, qarorlarning kengroq nuqtai nazardan ko'rib chiqilishiga olib keladi.

Innovatsiyalar va yangi g'oyalarni qo'llab-quvvatlaydi. Partisipativ boshqaruvda, xodimlar va boshqa ishtirokchilar o'zlarining yangi g'oyalarini taqdim etishadi. Bu jarayon innovatsiyalarni rag'batlantirishga yordam beradi va tashkilotning rivojlanishiga katta hissa qo'shadi.

Ta'lim muassasasi ichidagi ijtimoiy barqarorlik. Qaror qabul qilishda ishtirok etgan barcha tomonlar o'zlarini qabul qilingan qarorlar jarayonida muhim rol o'ynashayotganini his qilishadi. Bu esa tashkilotdagi ijtimoiy barqarorlikni oshiradi va turli guruhlar o'rtasida hamkorlikni kuchaytiradi.

Qaror qabul qilishning mohiyati partisipativ boshqaruvda quyidagi asosiy jihatlarni o'z ichiga oladi:

Ko'plab nuqtai nazarlarni hisobga olish - partisipativ boshqaruvda qarorlar turli darajadagi ishtirokchilar tomonidan qabul qilinadi. Bu esa qarorlarni nafaqat yuqori rahbarlar, balki tashkilotning barcha xodimlari nuqtai nazaridan ko'rib chiqishga imkon yaratadi. Natijada, qarorlar yanada muvozanatli va kengroq qamrovli bo'ladi.

Samarali muammolarni hal qilish - partisipativ boshqaruvda qarorlar qabul qilishda ishtirokchilar o'rtasida ochiq va samarali muhokama olib boriladi. Bu esa qarorlarni qabul qilishda yanada to'g'ri va aniq muammolarni hal qilish imkoniyatini yaratadi.

Ijtimoiy mas'uliyat - partisipativ boshqaruvda qaror qabul qilish jarayonida ijtimoiy mas'uliyatga katta e'tibor beriladi. Tashkilotlar qarorlarni nafaqat o'z foydalariga, balki jamiyat va atrof-muhitga ham foyda keltirishi kerak. Shu sababli, qarorlar qabul qilishda ijtimoiy va ekologik omillar ham hisobga olinadi.

Biroq, partisipativ boshqaruvda qaror qabul qilish jarayonining o'ziga xos qiyinchiliklari ham mavjud. Ulardan ba'zilari:

Muammolarni hal qilishda vaqtning ko'p ketishi. Qaror qabul qilish jarayonida ko'p ishtirokchilarni jalb qilish, muhokamalarni o'tkazish va fikrlarni yig'ish vaqtni talab qiladi. Buning natijasida qarorlarni qabul qilish jarayoni sekinlashishi mumkin.

Qarorlar orasida kelishmovchiliklar. Turli fikrlar va qarashlar orasida kelishmovchiliklar paydo bo'lishi mumkin. Ba'zan bu qaror qabul qilish jarayonini murakkablashtiradi va qarorlarning amalga oshirilishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Resurslar va vaqtni boshqarish. Boshqaruv jarayonida ishtirokchilarni jalb etish, aniq maqsadlar qo'yish va barcha fikrlarni inobatga olish uchun ko'p resurslar va vaqt sarflanadi.

Partisipativ boshqaruvda qaror qabul qilish tushunchasi va mohiyati, ta'lim tashkiloti uchun yangi boshqaruv modeli sifatida katta ahamiyatga ega. Bu model, ta'lim tashkilotining har bir a'zosining fikrini inobatga olishga, qarorlarni kengroq ishtirok asosida qabul qilishga va natijada samarali va adolatli boshqaruvni ta'minlashga yordam beradi. Qarorlarni jamoa tarzda qabul qilish, tashkilotning ishlash samaradorligini oshiradi, xodimlarning motivatsiyasini kuchaytiradi va qarorlarning ijtimoiy mas'uliyatini ta'minlaydi. Shuningdek, bu boshqaruv modeli murakkab va ko'p vaqt talab qiladigan jarayon bo'lishi mumkin, biroq natijada u an'anaviy boshqaruv usullariga nisbatan yanada samarali va yanada barqaror natijalarga olib keladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Shamsutdinov, A. Boshqaruv nazariyasi va amaliyoti 2015, Toshkent, "O'zbekiston" nashriyoti, 134-bet.
2. Tufanov, M. Partisipativ boshqaruv va uning asoslari 2018, Samarqand, "Ilm" nashriyoti, 56-bet.
3. Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Stone, M. M. Designing and Implementing Cross-Sector Collaborations 2006, San Francisco: Jossey-Bass, 112-124-bet.
4. Kotter, J. P. Leading Change 1996, Boston: Harvard Business Press, 220-bet.
5. Kellerman, B. The End of Leadership 2012, New York: HarperCollins, 145-bet.
6. Harrison, J., & Stoker, G. Public Leadership and Democracy 2009, London: Routledge, 90-bet.