

QARORLAR QABUL QILINAYOTGANDA ETIKA ME'YORLARI VA IJTIMOY TA'SIRLARNI HISOBGA OLIH

Zakirova Ravzaxon

Andijon davlat texnika instituti

Menejment yo'nalishi 3-kurs talabasi

Annotatsiya. Ushbu maqolada qarorlar qabul qilish jarayonida etika me'yorlari va ijtimoiy ta'sirlarning ahamiyati muhokama qilinadi. Qaror qabul qilish, tashkilotlar va jamiyatlar uchun muhim bo'lgan strategik jarayon sifatida, faqat iqtisodiy yoki operativ jihatlarni emas, balki axloqiy va ijtimoiy omillarni ham hisobga olishni talab qiladi. Maqolada etika me'yorlarining asosiy tamoyillari, ularning qarorlar qabul qilishdagi roli va ijtimoiy mas'uliyatning ahamiyati tahlil qilinadi. Shuningdek, qarorlarning ijtimoiy ta'sirlari, xususan, jamoatchilik fikri, xodimlar motivatsiyasi va brend obro'siga ta'siri ko'rib chiqiladi.

Kalit so'zlar: qaror, tashkilot, brend, axloq, odo, me'yor, etika, ijtimoiy mas'uliyat, adolat, hurmat, shaffoflik.

Kirish. Qaror qabul qilish jarayoni tashkilotlar va jamiyatlar uchun muhim strategik faoliyat hisoblanadi. Ushbu jarayon, odatda, iqtisodiy va operativ jihatlarni hisobga olish bilan cheklanmaydi, balki axloqiy va ijtimoiy omillarni ham o'z ichiga oladi. Bunday yondashuv, tashkilotlarning muvaffaqiyatini ta'minlashda va jamiyatda ijobiy o'zgarishlarni yaratishda muhim ahamiyatga ega. Qaror qabul qilish jarayonida axloqiy me'yorlar va qadriyatlar muhim rol o'ynaydi. Tashkilotlar o'z faoliyatida axloqiy standartlarga amal qilishlari kerak, chunki bu ularning obro'sini oshiradi va jamoatchilik ishonchini qozonadi [1]. Masalan, bir kompaniya o'z mahsulotlarini ishlab chiqarishda ekologik toza materiallardan foydalanishga qaror qilsa, bu nafaqat uning brendini yaxshilaydi, balki atrof-muhitga bo'lgan mas'uliyatini ham ko'rsatadi. Bunday qarorlar iste'molchilar tomonidan ijobiy qabul qilinadi va natijada kompaniyaning raqobatbardoshligini oshiradi.

Ijtimoiy omillar ham qaror qabul qilish jarayonida muhim ahamiyatga ega. Tashkilotlar jamoatchilik bilan aloqalarini mustahkamlash uchun o'z faoliyatida ijtimoiy mas'uliyatni hisobga olishlari zarur. Masalan, ijtimoiy dasturlarda ishtirok etish yoki mahalliy jamoalarga yordam berish orqali tashkilotlar o'z obro'sini oshirishlari mumkin. Bunday faoliyatlar nafaqat ijtimoiy barqarorlikka hissa qo'shadi, balki xodimlar motivatsiyasini ham oshiradi. Xodimlar o'z ish joyida ijtimoiy mas'uliyatli tashkilotda ishlayotganliklarini his qilganda, ularning ishga bo'lgan sadoqati va samaradorligi ortadi. Shuningdek, qaror qabul qilish jarayonida jamoatchilik fikrini hisobga olish ham muhimdir. Tashkilotlar o'z faoliyatlarini amalga

oshirishda jamoatchilik fikrini inobatga olgan holda, o'z strategiyalarini shakllantirishlari zarur. Masalan, iste'molchilar tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan yoki tanqid qilinadigan mahsulotlar yoki xizmatlar haqida ma'lumot to'plash orqali tashkilotlar o'z takliflarini yaxshilashlari mumkin. Bu esa nafaqat mijozlar ehtiyojlarini qondirishga yordam beradi, balki tashkilotning obro'sini saqlab qolishga ham xizmat qiladi. Bundan tashqari, axloqiy qarorlar qabul qilish jarayoni tashkilotlarning uzoq muddatli muvaffaqiyatiga hissa qo'shadi. Ijtimoiy mas'uliyatli qarorlar nafaqat qisqa muddatli foyda keltirishi mumkin, balki uzoq muddatda barqaror o'sishni ta'minlaydi. Tashkilotlar axloqiy me'yorlarga amal qilgan holda, mijozlar va xodimlar orasida ishonchni mustahkamlashlari mumkin. Bu esa natijada yuqori darajadagi mijoz sadoqati va xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi.

Etika me'yorlari va tamoyillari, tashkilotlar va shaxslar o'rtasida to'g'ri va adolatli qarorlar qabul qilishda muhim ahamiyatga ega [2]. Etika, insonlarning xulq-atvori va qarorlarini boshqaruvchi prinsiplar to'plami sifatida, jamiyatda ijtimoiy barqarorlikni ta'minlashda asosiy rol o'ynaydi. Etik me'yorlar, o'z navbatida, axloqiy qarorlar qabul qilish jarayonida muhim tamoyillarni o'z ichiga oladi.

Birinchidan, adolat tamoyili. Bu tamoyil, har bir insonning huquqlari va manfaatlarini teng ravishda hisobga olishni taqozo etadi. Tashkilotlar o'z faoliyatlarida adolatni ta'minlash orqali, mijozlar, xodimlar va boshqa manfaatdor tomonlarga nisbatan ochiqlik va shaffoflikni saqlashlari kerak. Adolatli qarorlar qabul qilish, tashkilotning obro'sini oshiradi va jamoatchilik ishonchini qozonadi.

Ikkinchidan, mas'uliyat tamoyili. Tashkilotlar o'z faoliyatlari natijasida yuzaga keladigan oqibatlariga mas'ul bo'lishlari zarur. Bu tamoyil, axloqiy qarorlar qabul qilishda ehtiyotkorlikni talab qiladi. Masalan, ekologik masalalarni hisobga olgan holda ishlab chiqarish jarayonlarini tashkil etish yoki xodimlarning farovonligini ta'minlash orqali tashkilotlar ijtimoiy mas'uliyatni o'z zimmasiga oladilar. Mas'uliyatli yondashuv, tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta'minlaydi.

Uchinchidan, shaffoflik tamoyili. Qaror qabul qilish jarayonida shaffoflik, barcha manfaatdor tomonlarga qarorlarning qanday va nega qabul qilinganini tushuntirishni anglatadi. Tashkilotlar o'z faoliyatlarini ochiq va aniq olib borish orqali ishonchni oshiradilar. Shaffoflik, iste'molchilar va xodimlar o'rtasida yaxshi munosabatlarni rivojlantirishga yordam beradi.

To'rtinchidan, hurmat tamoyili. Bu tamoyil, har bir insonning qadr-qimmatini tan olishni anglatadi. Tashkilotlar o'z xodimlariga, mijozlariga va hamkorlariga nisbatan hurmat bilan yondashishlari kerak. Hurmatli muomala, jamoada ijobiy muhit yaratadi va xodimlarning motivatsiyasini oshiradi.

Ijtimoiy mas'uliyat esa, tashkilotlarning nafaqat iqtisodiy foyda olishga, balki jamiyatda ijobiy o'zgarishlarni yaratishga intilishidir [3]. Ijtimoiy mas'uliyat, tashkilotlarning o'z faoliyatlarini amalga oshirishda axloqiy me'yorlarni hisobga

olishini anglatadi. Bunday yondashuv, jamiyatda barqarorlikni ta'minlashga yordam beradi va tashkilotlarning obro'sini oshiradi. Ijtimoiy mas'uliyatning ahamiyati shundaki, u tashkilotlarni nafaqat iqtisodiy foyda olishga, balki atrof-muhit va jamiyatga hissa qo'shishga undaydi. Tashkilotlar ijtimoiy mas'uliyatni o'z zimmasiga olgan holda, jamoatchilik fikrini inobatga olib faoliyat yuritadilar. Buning natijasida, ular o'z brendlarini kuchaytiradilar va iste'molchilarning sadoqatini oshiradilar.

Qarorlarning ijtimoiy ta'sirlari tashkilotlarning muvaffaqiyatida muhim rol o'ynaydi. Bu ta'sirlar, jamoatchilik fikri, xodimlar motivatsiyasi va brend obro'siga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Har bir qaror, tashkilotning ichki va tashqi muhitida o'zgarishlarga olib kelishi mumkin, shuning uchun ehtiyotkorlik bilan yondashish zarur.

Tashkilotlar o'z faoliyatlarida ijtimoiy mas'uliyatni hisobga olib, jamoatchilikning ehtiyojlari va talablariga javob berishlari kerak. Masalan, ekologik masalalar yoki ijtimoiy adolat kabi mavzularda qabul qilingan qarorlar, jamoatchilik tomonidan qanday qabul qilinishi tashkilotning obro'siga ta'sir qiladi. Agar tashkilot ijtimoiy masalalarni e'tiborga olmasa, bu jamoatchilikda salbiy munosabatni keltirib chiqarishi mumkin. Bunday holatda, kompaniyaning obro'si pasayishi va iste'molchilar ishonchini yo'qotishi ehtimoli mavjud. Tashkilot ichidagi qarorlar, xodimlarning ishga bo'lgan munosabatini belgilaydi. Agar rahbariyat xodimlarning fikrlarini inobatga olmasa yoki ularni qo'llab-quvvatlamasa, bu xodimlarning motivatsiyasini pasaytirishi mumkin. Aksincha, xodimlarning fikrlarini tinglash va ularni qaror qabul qilish jarayoniga jalb qilish, ularning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi va tashkilotga sadoqatini kuchaytiradi. Yaxshi motivatsiya esa, samaradorlikni oshirishga va jamoaning umumiy muvaffaqiyatiga hissa qo'shadi. Tashkilotning qabul qilgan qarorlari mijozlar va jamoatchilik tomonidan qanday baholanadi, brendning obro'siga ta'sir qiladi. Ijobiy ijtimoiy ta'sirga ega bo'lgan qarorlar, brendning ijobiy imijini yaratadi va iste'molchilar orasida sadoqatni oshiradi. Masalan, ijtimoiy masalalarda faol ishtirok etish yoki ekologik toza mahsulotlar ishlab chiqarish orqali tashkilotlar o'z brendlarini kuchaytirishi mumkin.

Axloqiy qarorlar qabul qilish tashkilotning ichki muhitini yaxshilash bilan birga, uning tashqi aloqalarini ham mustahkamlashda muhim rol o'ynaydi [4]. Axloqiy qarorlar, odatda, adolat, halollik va mas'uliyat kabi prinsiplarni o'z ichiga oladi. Bunday yondashuv tashkilotning ichki madaniyatini kuchaytiradi va xodimlarning ishga bo'lgan munosabatini ijobiy tomonga o'zgartiradi. Agar rahbariyat axloqiy me'yorlarga amal qilsa, xodimlar o'zlarini qadrlangan va muhim his qilishadi. Bu esa ularning motivatsiyasini oshiradi va ish samaradorligini yaxshilaydi. Xodimlar o'zaro hurmat va hamkorlik asosida ishlaganda, ichki muhit yanada ijobiy bo'ladi. Bunday muhitda yaratilgan jamoa ruhiyati tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga katta hissa qo'shadi.

Tashkilotlar o'z mijozlari, hamkorlari va jamoatchilik bilan axloqiy munosabatlarni o'rnatganida, ularning obro'si oshadi. Mijozlar axloqiy va mas'uliyatli tashkilotlarga ko'proq sodiqlik ko'rsatishadi. Shuningdek, bunday tashkilotlar ijtimoiy masalalarda faol ishtirok etganda, jamoatchilik tomonidan ijobiy baholanadi va bu ularning brend obro'sini mustahkamlaydi. Axloqiy yondashuvga ega bo'lgan tashkilotlar ijtimoiy mas'uliyatni o'z zimmasiga olib, barqaror rivojlanishga intilishadi. Bu esa ularning raqobatbardoshligini oshiradi va bozor sharoitlariga moslashuvchanligini ta'minlaydi. Uzoq muddatda, axloqiy qarorlar qabul qiladigan tashkilotlar iqtisodiy jihatdan ham muvaffaqiyatli bo'lishadi. Axloqiy qarorlar qabul qilish nafaqat ichki muhitni yaxshilaydi, balki tashqi aloqalarni ham mustahkamlaydi. Tashkilotlar axloqiy prinsiplarni o'z faoliyatlariga joriy etish orqali xodimlar orasida ishonchni oshirishlari, mijozlar bilan mustahkam aloqalar o'rnatishlari va uzoq muddatli muvaffaqiyatni ta'minlashlari mumkin. Bunday yondashuv tashkilotning ijtimoiy obro'sini oshirishga yordam beradi va uning barqaror rivojlanishini ta'minlaydi.

Ijtimoiy mas'uliyatni oshirish va etika me'yorlariga asoslangan qarorlar qabul qilish jarayonini takomillashtirish tashkilotlar uchun muhim vazifadir. Bunday yondashuv nafaqat ichki madaniyatni yaxshilaydi, balki tashqi aloqalarni ham mustahkamlaydi. Tashkilot ichida axloqiy me'yorlar va ijtimoiy mas'uliyatni oshirish uchun aniq strategiya ishlab chiqish zarur. Bu strategiya tashkilotning maqsadlari va qadriyatlariga mos kelishi lozim. Axloqiy kodeks va ijtimoiy mas'uliyat bo'yicha yo'riqnomalar tayyorlash, xodimlarga ushbu me'yorlar haqida muntazam ravishda treninglar o'tkazish orqali ularni ongli ravishda axloqiy qarorlar qabul qilishga rag'batlantirish mumkin. Qarorlar qabul qilish jarayonida barcha darajadagi xodimlarni jalb qilish muhimdir. Xodimlar o'z fikrlarini va takliflarini bildirishlari uchun ochiq muhit yaratish, ularning ishtirokini ta'minlash ijtimoiy mas'uliyatni oshirishga yordam beradi. Bunday yondashuv xodimlarning o'zlarini qadrlangan his qilishlariga olib keladi va ularning motivatsiyasini oshiradi. Tashkilotlar ijtimoiy mas'uliyatni o'lchash va baholash tizimini joriy etishlari kerak. Ijtimoiy mas'uliyat bo'yicha ko'rsatkichlarni aniqlash, ularni muntazam ravishda kuzatish va baholash orqali tashkilot o'z faoliyatini yaxshilash imkoniyatiga ega bo'ladi. Mijozlar, xodimlar va jamoatchilikdan olingan fikr-mulohazalar asosida faoliyatni tahlil qilish va o'zgarishlar kiritish juda muhimdir. Ijtimoiy mas'uliyatni oshirishda tashqi hamkorliklarni rivojlantirish zarur. Tashkilotlar ijtimoiy masalalarda faol ishtirok etuvchi nodavlat tashkilotlari, jamoatchilik va boshqa bizneslar bilan hamkorlik qilish orqali o'z ta'sirini kuchaytirishi mumkin. Bunday hamkorliklar ijtimoiy masalalar bo'yicha yangi g'oyalar va yechimlarni yaratishga yordam beradi.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, etika me'yorlari va ijtimoiy ta'sirlarni hisobga olish tashkilotlar uchun zaruriy shart bo'lib, bu nafaqat ularning ichki va tashqi

muhitini yaxshilaydi, balki ijtimoiy mas'uliyatni oshirish orqali keng jamoatchilik bilan mustahkam aloqalarni o'rnatishga yordam beradi. Bu esa, o'z navbatida, tashkilotlarning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta'minlaydi. Qarorlar qabul qilish jarayonida etika me'yorlari va ijtimoiy ta'sirlarni hisobga olish tashkilotlarning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishi uchun muhim ahamiyatga ega. Ushbu maqolada ko'rsatilganidek, axloqiy me'yorlarga rioya qilish nafaqat ichki madaniyatni yaxshilaydi, balki tashqi aloqalarni ham mustahkamlaydi. Tashkilotlar o'z qarorlarida ijtimoiy mas'uliyatni hisobga olib, xodimlar va mijozlar bilan ishonchli munosabatlarni o'rnatishi mumkin. Etika me'yorlari va ijtimoiy ta'sirlarni hisobga olish jarayoni, xodimlarni jalb qilish, ochiqlik va shaffoflikni ta'minlash orqali amalga oshiriladi. Bunday yondashuv nafaqat tashkilotning obro'sini oshiradi, balki ijtimoiy masalalarda faol ishtirok etishga ham yordam beradi. Shuningdek, qarorlar qabul qilishda ijtimoiy ta'sirlarni baholash va tahlil qilish, tashkilotning barqaror rivojlanishini ta'minlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Yuldoshev N.K., Boltaboyev M.R., Rixsimboyev O.K., Ganiyev B.O. Strategik menejment — TDIU 2003
2. Menejment [Matn]: darslik / N.K. Yo'ldoshev, G.E. Zaxidov. — Toshkent: "O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati" nashriyoti, 2018. - 392 b.
3. Menejment: O'quv qo'llanma /N.M.Ziyavitdinova, Y.M.O'rinov, Sh.N.Xayitov ; O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi. - T.: "Tafakkur-Bo'stoni", 2012-yil, 312 bet.
4. Shavkatbek, Egamberdiyev. "THE ROLE OF STRATEGICALLY IMPORTANT SECTORS IN THE NATIONAL ECONOMY." *Modern education and development* 19.3 (2025): 631-636.