

MANAGEMENT STYLE AND LEADERSHIP ISSUES

Saminjonov Muhammadali

FarDU graduates

Abstract: The article describes the management process, management methods, the concept of leadership, its essence, the relationship between manager and employee.

Keywords: Leader, liberal, authoritarian, democratic, feature, employee, community, world.

BOSHQARUV USLUBI VA LIDIRLIK MASALALARI

Saminjonov Muhammadali

FarDU magstranti

Annotatsiya: maqolada boshqaruv jarayoni , boshqaruv uslublari , liderlik tushunchasi uning mohiyati , raxbar va hodim o'rtasidagi munosabatlar berib o'tilgan .

Kalit so'zlar : raxbar , leberal , aftoritar , demokratik , xususiyat, hodim , jamoa, dunyo .

Rahbar va xodim munosabatlari, guruhdagi psixologik muxit, mehnat jamoasi faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan rahbar qo'llaydigan boshqaruv uslubiga bog'liq. Boshqaruv uslubi - rahbarning o'z xodimlariga nisbatan, ular orasida ishni tashkil etish bo'yicha qo'llaydigan odatiy xatti-harakatlari majmuasidir. Hozirga kelib boshqaruv fanida boshqaruv uslubini farqlashga turli yondoshuvlar mavjud bo'lib, ularning hech biri Boshqaruv vaziyatiga mos keluvchi mukammal bir uslubni tavsiya etolmaydi. Har bir uslub albatta bironta cheklanishga ega. Quyida rahbarlik uslubiga turli yondoshuvlar haqida izoh berib o'tamiz va bu matndan rahar o'z faoliyatida uchraydigan vaziyatdan kelib chiqqan holda, muvofiq keluvchi usullar majmuasidan birontasini qo'llash haqida xulosa chiqarishi mumkin. Tizimli yondoshuv tamoyiliga asoslanish boshqaruv uslubi mavzusiga bir muncha to'la tarif berishi mumkin. Bunga binoan, qo'llanilayotgan boshqaruv uslubi tashkilot hyoti, uning oldiga qo'ygan birlamchi ravishda amalga oshirilayotgan vazifalariga mos kelishi kerak.

Tizimli yondoshuvga binoan rahbar o'zi boshqarayotgan tizimni yaxshi bilishi, uning kelajakdagi qiyofasini tasavvur eta olishi hamda o'zgarishlarni amalga oshirishda ishtirok etuvchi xodimlarni faollikka jalb eta olishi lozim. Zamonaviy boshqaruvga oid fanlarda rahbarlik uslubini turli nuqtai nazarlarda turib yoritiladi. Quyida ularning qisqacha izohini berib o'tamiz.

An'anaviy yondoshuv. Boshqaruv uslubini farqlashdagi an'anaviy yondoshuvlardan biri Kurt Levin tomonidan kiritilgan tipologiyaga asoslanib, bunda rahbarlikning avtoritar, demokratik va liberal uslublari farqlanadi. Avtoritar uslubt rahbar xodim boshqaruv qarorlarini o'z qo'liga oladi, qaror ijrosini qattiq, nazorat ostiga oladi va yo'l qo'yilgan xatolar yuzasidan beshafqat jazolash namoyish etadi, xodimga inson sifatida qiziqish bilan qaramaydi.

Yangi xodimlar ishlaydigan jamoada bunday boshqaruv uslubi moslashuv jarayoniga salbiy ta'sir etadi, yosh xodimda kasbiy malakalar sekin shakllanadi.

Demokratik uslub, ba'zan sheriklik, hamkorlikka asoslangan boshqaruv uslubi ham deb ataladi. Bunday uslub xukm surgan jamoada boshqaruv qarorlari xodimlar bilan muhokama qilish orqali, ularning fikri va tashabbusini hisobga olgan holda qabul qilinadi. Shuningdek, qaror ijrosining nazorati ham rahbar, ham xodimlar tomonidan amalga oshiriladi, rahbar xodimga shaxs sifatida qaraydi, uning ehtiyoj, manfaat va qiziq ishlarini inobatga oladi. Boshqaruv pog'onalarida qaror qabul qilish «pastdan tepaga» qarab boradi, ya'ni avval quyi bugin rahbarlaridan yig'ilgan fikrlar asosida yuqori bug'inda qaror ishlab chiqiladi. Rahbar jamoadagi norasmiy liderga tayanadi va kezi kelganda uning faolligi uchun imkoniyat yaratadi. Hamkorlik tamoyiliga asoslangan raxhbar vazifani bajarishning aniq, ko'rsatmasiga nisbatan umumiy yo'nalishni

belgilashni ma'qul ko'radi, xamda xodimning o'zi ijro etish rejasini ishlab chiqishi uchun imkoniyat yaratadi. Demokratik uslub eng samarali boshqaruv vositalaridan hisoblanib, uni qo'llashda to'g'ri qaror qabul qilish ehtimoli oshadi, mehnat samaradorligi ta'minlanadi, bajarilayotgan ishdan va jamoaga a'zolikdan qoniqish o'sadi, guruhning ahilligi kuzatish mumkin.

Liberal uslubda jamoada demokratik tamoyillar xukm suradi, xodimga butkul erkinlik beriladi, u o'z xizmat vazifalarini belgilaydi va ijro etish vositasini tanlaydi, guruhda xulqni nazorat etish deyarli kuzatilmaydi. Bunday uslub yuqori ijodiy kuchga ega bo'lgan va ishlab chiqarish jarayoni yo'lga qo'yilgan jamoada qo'llanishi mumkin. Ammo, bunday uslub noo'rin qo'llanilganda guruhning har bir a'zosi tashabbuskor bo'lishi bilan birga, ularni ma'lum maqsad sari yo'naltiruvchi kuch jamoada bo'lmaydi, qabul qilingan qarorlar nazorati sust bo'lgani uchun ular bajarilmay qolib ketishi ham mumkin. Natijada xodimlar o'z mehnatidan va rahbariyatdan qoniqmaydi, ish samaradorligi past, jamoada hamkorlik yo'q, bir-biri bilan kirishmaydigan guruhlarga bo'linish ehtimoli ko'payadi va guruhlarning o'chik yoki yashirin nizo yuzaga keladi.

Yuqorida sanab o'tilgan rahbarlik uslublari har bir rahbar faoliyatida u yoki bu darajada namoyon bo'ladi va ayrim rahbarda bu uslublarga xos belgilar aniq ko'rinsa, ikkinchisida sust ko'zga tashlanadi. Ba'zi bir rahbar biron uslubga moyilligini anglasa, ikkinchisi o'z xulqida aniq, bir uslub belgilarini ajrata olmaydi. Shunga muvofiq, ravishda psixologik tavsiyalarda rahbar shaxs sifatida uslubdan o'zini ajrata olishi va uslubdan foydalanishni ixtiyoriy darajaga olib kela olishi maslahat beriladi. Uslubdan o'zini ajrata olish qobiliyatiga ega bo'lmagan rahbar o'zgaruvchan vaziyatlarga moslasha olmaydi va vaziyatga monand harakatlarni amalga oshiro olmaydi.

Zamonaviy yondoshuvlar. Boshqaruv uslubiga an'anaviy yondoshuvdan tashqari qator zamonaviy g'oyalar ham kirib keldiki, ularni bilish rahbarlik uslubini yanada ixtiyoriy idora etish imkoniyatini beradi. Shu munosabat bilan situativ, ya'ni vaziyatga oid rahbarlik uslubi haqida ma'lumot berib o'tishni lozim deb topamiz. Bu g'oya boshqaruv sohasidagi olimlar P. Xersi va K. Blanded tomonidan ilgari surilgan bo'lib, boshqaruvning u yoki bu uslubini qo'llash xodimlar va jamoaning psixologik rivojlanganligiga, kasbiy barkamolligiga bog'liqdir.

Mualliflarning fikricha, mutaxassisning kasbiy malakasi qanchalik yuqori bo'lsa rahbar uni shunchalik kamroq boshqarishi va nisbiy jixatdan qo'llab kuvvatlashi talab etiladi va aksincha. Xodim qanchalik yuqori malakaga va ruhiy yetuklikka erishgan bo'lsa, rahbarning nazorati va aralashuviga shunchalik kamroq zarurat tug'iladi. Bunday yondoshuv asosida to'rt darajali boshqaruv vaziyatlari farqlanadi va bu vaziyatlarning har biri o'ziga xos rahbarlik uslubi talab etadi. Vaziyatga oid rahbarlik uslubi. Keyingi yondoshuv «ikki tizimli tipologiya» yoki «Boshqaruv matritsa»si deb ataladi va unda rahbar o'z faoliyatida namoyon etuvchi ikki asosiy yo'nalish:

1. Xizmatga yo'nalganlik ,
2. Xodimlar bilan munosabatga yo'nalganlik asosida besh xil boshqaruv uslubi farqlanadi.

Foydalangan adabiyotlar

- 1 Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. -T.: "Akademiya", 2006.241-b
2. Raximova D., Bekmurodov M. Liderlik va tashkilot madaniyati. -T.: "Akademiya", 2006
3. Boshqaruv psixologiyasi maruza matni Farg'ona 2019 y