

RAHBAR KADRLARNI BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISH

Suyunov Dilmurod Xolmurodovich

Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi iqtisod fanlari doktori professor,

Xudoyberdieva Orzigul Nematovna

Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi tinglovchisi

Annotatsiya: Ushbu maqolada rahbar tushunchasi, uning ish faoliyati va xodimlarga ta'sir ko'rsatish usullari tahlil qilinadi. Rahbarlik usullari to'g'ridan-to'g'ri va bilvosita yo'llar orqali amalga oshirilishi mumkinligi ko'rsatilgan. An'anaviy (bir o'lchamli) va zamonaviy (ko'p o'lchamli) rahbarlik uslublari o'zaro taqqoslangan. Shuningdek, xarizmatik, tranzaksiya, servis, interfaol va jamoaviy kabi zamonaviy rahbarlik uslublarning xususiyatlari yoritilgan. Maqolada rahbarlikning muvaffaqiyatli bo'lishi uchun unga mos uslubni to'g'ri tanlash muhimligi ta'kidlangan.

Kalit so'zlar: Rahbar, boshqaruv, rahbarlik uslubi, avtoritar, demokratik, liberal, xarizmatik, zamonaviy rahbarlik.

Annotation: This article analyzes the concept of leadership, its functions, and methods of influencing employees. Leadership approaches are shown to be either direct or indirect. Traditional (one-dimensional) and modern (multi-dimensional) leadership styles are compared. Furthermore, the article describes the features of contemporary leadership styles such as charismatic, transactional, servant, interactive, and team-based. The importance of selecting the appropriate leadership style for effective management is emphasized throughout the paper.

Keywords: Leader, management, leadership style, authoritarian, democratic, liberal, charismatic, modern leadership.

Rahbar – bu ijtimoiy shaxs sifatida ishlab chiqaruvchi kuchlar va ishlab chiqarish resurslarini birlashtirib, uning asosiy harakatlantiruvchi kuchini boshqaruvchi sifatida omilkorlik bilan ish yurituvchi shaxsdir. Rahbar xodimlarga turli yo'llar bilan ta'sir qiladi.

To'g'ridan-to'g'ri rahbarlik usullari (buyruq, topshiriq) xodimlar bilan bevosita aloqani o'z ichiga oladi, ular qisqa muddatli va maxsus shartlarni talab qilmaydi.

Bularga buyruq berish, uqtirish, ishontirish va hulq-atvor namunasi bo'yicha ko'rsatmalar berish kiradi.

Bilvosita, rahbarlik (ramzlar orqali) usullari rahbar va ijrochi o'rtasidagi bevosita aloqani talab qilmaydi, ancha uzoqroq vaqt talab etadi va ularni amalga oshirish jarayonida ta'sir qilish uchun maxsus sharoitlar yaratiladi. Odatda, quyidagi usullar qo'llaniladi. Jumladan, vaziyatni yo'naltirish usuli, ramziy tartibga solish usuli, ijrochi roli elementlarini o'zgartirish usuli, shakllantiruvchi rag'batlantirish usuli. Rahbar faoliyatining asosiy yo'nalishlari quyidagilardan iborat:

1) tashkiliy (tashkiliy tuzilmalar, qoidalar, vazifalarni taqsimlash sohalari, axborot oqimlari);

2) hokimiyatdan foydalanish va qaror qabul qilish;

3) odamlar va guruhlar bilan ijtimoiy-psixologik ish olib borish.

Boshqaruv uslubi – bu rahbarning o'ziga xos boshqarish fazilatidir. Har bir rahbarning o'ziga xos boshqarish uslubi mavjudligidir.

Rahbarlik uslubi – boshqaruv jarayonida u yoki bu masalani hal qilishda rahbarning o'ziga xos yondashishidir. Rahbar qaror qabul qilganda, uning ijrosini tashkil etganda va qo'l ostidagi xodimlar ishini nazorat qilganda o'z vazifalariga muvofiq ish ko'rish uslubini anglatadi. Shuningdek, boshqaruvning muayyan vaziyatidan qat'iy nazar, rahbarning xulq-atvori namunasidir.

Shu nuqtai nazardan, rahbarlik uslublarini tavsiflashda ikki xil yondashuv yuzaga keladi: *an'anaviy* va *zamonaviy*:

An'anaviy yondashuvga «bir o'lchamli» boshqaruv uslublari kiradi.

Zamonaviy yondashuvga esa «ko'p o'lchamli» uslublar kiradi.

Amaliyotda rahbarlikning «bir o'lchamli» uslublarining quyidagi turlari keng tarqalgan (8.1-jadval):

1. Avtoritar uslub – boshqaruvning qat'iy ma'muriy uslublari, guruh a'zolarining tashabbusini bostirish, qabul qilingan qarorlarni muhokama qilmaslik, guruhni faqat bitta shaxs - o'zi qarorlar qabul qiladigan, bo'ysunuvchilar ishini nazorat qiluvchi va muvofiqlashtiruvchi rahbar tomonidan boshqarish bilan tavsiflanadi.

2. Demokratik uslub – guruhda muammolarni kollegial muhokama qilish, rahbar tomonidan qo'l ostidagilarning tashabbusini rag'batlantirish, rahbar va guruh a'zolari o'rtasida faol fikr almashish, umumiy yig'ilishda qaror qabul qilish bilan ajralib turadi.

3. Liberal uslub – rahbarning boshqaruv funksiyalaridan ixtiyoriy ravishda voz kechishi va boshqaruv funksiyalarini guruh a'zolariga topshirishi bilan tavsiflanadi.

XX asrning oxirida menejment nazariyasi va amaliyoti bir nechta zamonaviy rahbarlik uslublarini ilgari surdi. Ulardan quyidagi eng mashhur beshta uslubni ko'rsatib o'tish mumkin: "xarizmatik", "tranzaksiya", "servis", "interfaol" va "jamoaviy" rahbarlik uslublari. Ularning barchasidan vaziyatni to'g'ri hisobga olgan holda va oqilona foydalanilsa, juda samarali uslublar hisoblanadi.

Xarizmatik rahbarlik uslubi izdoshlarning rahbarga bevosita ishonchiga va uning haqligiga asoslanadi. Uslubning nomi "xarizma" so'zidan kelib chiqqan - insonning tabiiy liderlik qobiliyati. Ushbu uslubning asosiy xususiyati shundaki, hamma narsa rahbarning shaxsiyatiga, unga qo'l ostidagilarinring ishonchiga bog'liq. Rahbar ishonchni uyg'otadi va liderlik qiladi. Qo'l ostidagilar rahbarning xatti-harakatini bilim darajasida tushunishga harakat ham qilmaydi. Liderga bo'ysunish hissiy-ongsiz ta'sirga, rahbarga asossiz ishonchga asoslangan.

Xarizmatik rahbarlarning ta'sir manbalari quyidagilardir: xodimlarning kelajakka oid o'ziga xos qarashlari; barcha xodimlar tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan korporativ qadriyatlar tizimi; rahbar va bo'ysunuvchilar o'rtasidagi o'zaro ishonch. Xarizmatik rahbarlar xodimlarda katta natijalarga erishishlari mumkinligiga ishonch hosil qilish qobiliyatiga ega. Ular bo'ysunuvchilarning manfaatlarini kompaniya maqsadlari bilan mos kelishiga ishontirishlari mumkin.

Xulosa: Rahbarlik – bu faqat ishni tashkil etish emas, balki insonlar bilan munosabat o'rnatish, ularga ta'sir qilish va tashabbusni rag'batlantirish san'ati hamdir. Maqolada keltirilgan an'anaviy va zamonaviy rahbarlik uslublari har bir rahbarning muayyan vaziyatda samarali qaror qabul qilishi uchun muhim vosita hisoblanadi. Ayniqsa, xarizmatik rahbarlik uslubi hissiy ta'sir va ishonch orqali xodimlarni yuqori natijalarga undaydi. Rahbar kadrlarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish — tashkilot strategiyasini amalga oshirishdagi eng muhim omil hisoblanadi. Zamonaviy yondashuvlar milliy va xalqaro tajriba bilan uyg'unlashtirgan taqdirda, korporativ boshqaruv sifatini yuqori bosqichga olib chiqish mumkin.

REFERENCES

1. Suyunov D. X. Kichik va o'rta biznesda yoshlarni qo'llab-quvvatlash dasturlari: loyihaviy yondoshuvlar va samaradorlikni baholash //tanqidiy nazar, tahliliy tafakkur va innovatsion g'oyalar. – 2025. – T. 1. – №. 8. – S. 79-83.
2. Suyunov D. X. Scientific and theoretical approach to the implementation of digital transformation of corporate governance in joint-stock companies// Actual problems of business development and entrepreneurship in the digital economy, international scientific and practical conference. 2022.12.23
3. Suyunov D. X. Kichik va o'rta biznesda yoshlarni qo'llab-quvvatlash dasturlari: loyihaviy yondoshuvlar va samaradorlikni baholash //tanqidiy nazar, tahliliy tafakkur va innovatsion g'oyalar. – 2025. – T. 1. – №. 8. – S. 79.
4. D.D. Suvanov. Digitalize enterprise business processes methodological approach. Web of Scientists and Scholars: Journal of Multidisciplinary Research. Volume 1, Issue 9, December, 2023 ISSN (E): 2938-3811.
5. D.D. Suvanov The digitalization of business processes itself scientific approaches to the characteristics. American Journal of Research in Humanities and Social Sciences. Volume: 19 December 2023.
6. D.D. Suvanov. Aksiyadorlik jamiyatlarida biznes jarayonlarni samarali boshqarishning nazariy asoslari va o'ziga xos xususiyatlari. Yashil iqtisodiyot va taraqqiyot jurnali. Elektron nashr.. 2024-yil avgust. № 8-son. 277- sahifa.
7. Suyunov D.D. Rakamli korporativ boshqaruvni joriy etishning ilg'or xorij rivojlangan mamlakatlar tajribasi va ijobiy tomonlarini joriy qilish. European science international conference: analysis of modern science and innovation. <https://esiconf.org/index.php/AMSI/article/view/2552/2376>. 2025, fevral.
8. Suyunov D.D. Rakamli iqtisodiyot tizimi iqtisodiyotni rivojlanishining elektron mexanizmi. European science international conference: analysis of modern science and innovation. <https://esiconf.org/index.php/AMSI/article/view/2559/2375>. 2025, fevral.
9. Suyunov D.D. Factors affecting the digitalization of corporate management in joint joint stock companies and scientific approaches to risk assessment. "Ekonomika i sotsium" №11(126). https://www.iupr.ru/.files/.ugd/b06fdc_5772198b03034ea1b82d7241321.acec8.pdf,index.true. 2024, noyabr.
10. Suyunov D.D. Korporativ boshqaruvning samaradorligini oshirishda raqamli texnologiyalardan foydalanish masalasiga ilmiy qarashlar. Iqtisodiy

taraqqiyot va tahlil. 7-son, UO‘K: 35.073.6. <https://doi.org/10.60078/2992-877X-2024-vol2-iss.7-pp.393-402>.2024, iyul.

11. Suyunova D.D. Corporate in joint stock companies ways to use digital technologies to improve management. European journal of research development and sustainability (EJRDS). Vol. 4 no 09, issn: 2660-5570. <https://scholarzest.com/index.php/ejrd/article/view/3825/3055>.2023, sentyabr.

12. D.X.Suyunov O‘zbekistonning xalqaro reyting va indekslardagi o‘rnini yaxshilash hamda davlat organlari va tashkilotlarida ular bilan tizimli ishlash mexanizmlari. Science and innovation 2 (Special Issue 13), 486-488.2023.

13. Suyunov D. X. Kichik va o‘rta biznesda yoshlarni qo‘llab-quvvatlash dasturlari: loyihaviy yondoshuvlar va samaradorlikni baholash //tanqidiy nazar, tahliliy tafakkur va innovatsion g‘oyalar. – 2025. – T. 1. – №. 8. – S. 79-83.

14. Suyunov D. X. Scientific and theoretical approach to the implementation of digital transformation of corporate governance in joint-stock companies// Actual problems of business development and entrepreneurship in the digital economy, international scientific and practical conference. 2022.12.23

15. Suyunov D. X.Kichik va o‘rta biznesda yoshlarni qo‘llab-quvvatlash dasturlari: loyihaviy yondoshuvlar va samaradorlikni baholash //tanqidiy nazar, tahliliy tafakkur va innovatsion g‘oyalar. – 2025. – T. 1. – №. 8. – S. 79.