

RAHBARLIK USLUBLARIDAN FOYDALANISHDA ZAMONAVIY YONDOSHUVLAR

Явкочдиева Дилафруз Эгамқуловна

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
ДБА “Бошқарув маҳорати” кафедраси ўқитувчиси

Annotatsiya:

Maqolada rahbarlikka xos boshqaruv uslublarini amaliyotga tadbiiq etishda zamonaviy yondoshuvlar haqida fikr-mulohazalar bildirilgan. Zamonaviy rahbar shaxsi va unga qo‘yiladigan talablar, boshqaruv faoliyati yo‘nalishlari bo‘yicha belgilangan talablar maqola mazmun-mohiyatini tahrkil etadi.

Tayanch so‘zlar: Zamonaviy rahbar, rahbarlik uslublari, hamkorlikdagi boshqaruv, o‘zini-o‘zi boshqarish, innovatsion boshqaruv.

Аннотация:

В статье приводятся отзывы о современных подходах к реализации лидерских методов управления. Сущность статьи определяется потребностями современного лидера и требованиями к нему, направлениями управленческой деятельности.

Ключевые слова: Современный лидер, стили лидерства, совместное управление, самоменеджмент, инновационный менеджмент.

Annotation:

The article provides feedback on modern approaches to the implementation of leadership management methods. The essence of the article is determined by the needs of a modern leader and the requirements for him, the directions of management activities.

Key words: Modern leader, leadership styles, shared management, self-management, innovative management.

Boshqaruv usuli – maqsadga erishish uchun boshqariladigan ob’yektga usullar va qo’llanmalar yig’indisi orqali ta’sir etishdir. Usullar ko‘pincha metodlar deb ham yuritiladi. “Metod» grekcha so‘z bo‘lib (methodos) –«qandaydir maqsadga yetish yo‘li”, “yo‘l, usul” ma’nosini bildiradi. Boshqaruv metodlari (usullari) orqali boshqaruv sahasidagi faoliyatlar amalga oshiriladi. Boshqaruv uslubi tashkilotning o‘z oldiga qo‘ygan maqsadiga erishishda tashkilotning butun faoliyatini tashkil qiladi va ijroni nazorat qilib boradi. Boshqaruv usullarining (metodlarining) ko‘pligi va uslubiy yondashishlarning ham ko‘pligi aniq boshqaruv vazifalarini belgilashda mazkur usullardan birini qo‘llashni tanlab olishni qiyinlashtiradi. Shuning uchun ham tashkilot rahbari mavjud bo‘lgan barcha boshqaruv usullarini o‘z tajribasi, bilim va ko‘nikmasiga asosan tanlashi, unga zamonaviy yondoshishni talab qiladi.

Zamonaviy rahbarlik to‘g‘risida fikr yurita borib shuni ta’kidlashimiz joizki, Prezidentimiz asarlarida ham rahbar mas’uliyati, o‘z ish faoliyati bo‘yicha chuqur bilimga ega bo‘lishi, malakasi, tajribasi haqida barafsil fikr-mulohazalar bildirilgan. Bu fikrlar har bir rahbar uchun kundalik ish faoliyatida harakat dasturiga aylanishi kerak. Darhaqiqat, boshqaruv nihoyatda murakkab va serqirra jarayon ekan unga chuqurroq kirib borishimiz joizdir. Prezidentimiz Sh.Mirziyoyev rahbarlik mas’uliyati va burchi haqida ta’kidlab quyidagi fikrlarni bildirgan: *“2017-yil va undan keyingi davrga belgilangan vazifalarni amalga oshirish uchta eng muhim talabga hal etuvchi darajada bog‘liqdir.*

Birinchi - davlat rahbari - Prezidentdan boshlab barcha bo‘g‘indagi rahbarlarning yakuniy natijalar uchun shaxsiy javobgarligi.

Ikkinchi - hamma sohada aniq tartib va qattiq intizomini ta’miilashimiz darkor. Yana bir bor ta’kidlayman, ishni birgalikda bajaramiz, natija uchun esa har birimiz shaxsan javob beramiz.

Uchinchi talab - saflarimiz va kadrlarimizning sofligini ta'minlash, ishdagi har qanday salbiy holatlarning oldini olish va bunday illatlarning ildizini quritish."¹

Boshqaruv yo'nalishida zaruriy tushuncha va ko'nikmalarni tashkilot rahbarlari va xodimlarda shakllantirish dolzarb vazifalardan biri ekanligi boshqaruv jarayoni ishtirokchilarining faoliyatlarini takomillashtirish va boshqaruv samaradorligini ta'minlashning eng asosiy shartlaridan biri hisoblanadi, faoliyatni ilmiy asosda tashkil etish zaruriyatini belgilaydi.

Boshqaruv faoliyatini ilmiy asosda tashkil etish rahbarlarda boshqaruvning turli xil zamonaviy usullarini bilish va ularga asoslanish, g'oyalar yo'nalishini aniqlay olish, ilg'or tajribalarni va fan-texnika yutuqlarini muntazam o'rganib borish, ularni o'z faoliyatida tatbiq etish, boshqaruv jarayonida innovatsion faoliyatni tashkil eta olish, xodimlar faoliyatini tashkil etish va unga rahbarlik qilish, ya'ni turli yo'nalishlarda faoliyat ko'rsatayotgan insonlarning xatti-harakatlarini, munosabatlarini muvofiqlashtirish, ularning imkoniyatlari va qobiliyatlaridan to'g'ri foydalanishni tashkil etish, motivlashtirish va nazorat qilish kabi bir qator talablarni belgilaydi.

Rahbarning asosiy ish uslubi

- Ijodkor, avtoritar, liberal, demokrat bo'lishi mumkin.

Kreativlik (ijodiy yondoshuv) - rahbarning ishni ko'zini bilishi, pirovord natijani oldindan ko'ra olishi, ishning strategiyasi, taktikasi, texnologiyasini avvaldan rejalashtirib, uni uddaburonlik bilan hal etishi, jamoa va hamkorlarni muassasa muammolariga jalb etishi, ularning e'tiborini torta olishda ko'rinadi.

Avtoritar rahbarlik usuli - qattiq qo'llik, printsiptiallik, hukmronlik, yagona shaxs fikrining tan olinishi, shaxslararo munosabat faqat bir kishining hukmiga ko'ra amalga oshirilib, yakka hukmronlik tamoyiliga asoslanadi.

¹ Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak.T.: "O'zbekiston" 2017.51-bet.

Liberal rahbarlik usuli - faoliyatni erkinlashtirish, shaxslararo munosabatda rahbar bilan xodimlarning o‘zaro hamkorlik, hamjihatlik, hamijodkorlik, hamdardlikka ega emasligi, o‘zaro befarqlik printsiplariga asoslanadi.

Demokratik rahbarlik usulida o‘zaro hamjihatlik, boshqalar fikrini inobatga olish, tenghuquqlilik, tafovutga bormaslik, mustaqil fikrlashga da’vat etish, hamjihatlik asosida ish yuritish, “men” va “biz” tamoyiliga amal qiladi.

Zamonaviy rahbarning boshqaruv faoliyati yo‘nalishlari bo‘yicha belgilangan quyidagi talablarni ajratib ko‘rsatish mumkin:

1. Tashkilot faoliyatini tashkil etish va boshqarish yo‘nalishida: belgilangan maqsadga erishish uchun vazifalar belgilash; faoliyatni oldindan rejalashtirish, amalga oshirish yo‘l-yo‘riqlarini tanlash, qaror qabul qilish; vazifalarning mazmun va mohiyatiga ko‘ra mutaxassislarni tanlash va bajariladigan vazifalarni taqsimlash; muassasaning rivojlanish moyilligi va dinamikasini aniqlash uchun xodimlar va ishtirokchilar o‘rtasida anketa so‘rovlari va suhbat o‘tkazish asosida axborotlar to‘plash va tahlil qilish; tashkilot faoliyatini rivojlantirish va takomillashtirish yo‘nalishida belgilangan vazifalarni qayta ko‘rib chiqish, yangilash, lavozimlar bo‘yicha davlat talablari asosida kadrlar tanlash va joy-joyiga qo‘yish; xodimlarning innovatsion faoliyatini tashkil etish; qabul qilingan qaror va buyruqlarning bajarilishini nazorat qilish.

2. Tashkilot faoliyatini uslubiy rivojlanish samaradorligini ta’minlash yo‘nalishida: muassasa faoliyatida ilg‘or tajribalar va zamonaviy axborotlar texnologiyalaridan foydalanilishini ta’minlash; xalqaro va milliy talablarni amaliyotda qo‘llash va uning monitoringini olib borishni tashkil etish; ish jarayonini ilmiy asosda tashkil etish, xodimlarning malakasini oshirish va qayta tayyorlash ishlarini tashkil etish; moddiy-texnik va zamonaviy ilmiy-metodik mahsulotlar bilan ta’minlash.

3. Tashkilot faoliyatini ilmiy-tahliliy ishlarni takomillashtirish yo‘nalishida: Faoliyat jarayonini tashqi muhitning o‘zgarishlariga mos ravishda rivojlantirish bilan bog‘liq bo‘lgan muammolarni hal etishni inobatga olish; boshqaruvda innovatsiyalarni joriy etishda zamonaviy yondashuvlardan foydalanish; tushunchalarni muntazam

yangilab borish va rivojlantirish asosida ko‘zlangan maqsadlarga erishishning yangi yo‘llari va vositalarini izlab topish; o‘zini-o‘zi boshqarish hamda hamkorlikdagi boshqaruvni tashkil etish; muassasani muntazam rivojlanib borishini oldindan ko‘rish va rejalashtirish; jamoaning ilmiy-metodik va ilmiy-tadqiqot salohiyatini rivojlantirib borish.

4. Innovatsion kreativ faoliyat yo‘nalishida: Tashkilotda ijodiy muhit yaratish, xodimlarda tashabbuslar va yanigiliklarga qiziqishni shakllantirish; innovatsiyalarning qabul qilinishi va amal qilishi uchun zaruriy shart-sharoitlar yaratish; innovatsion faoliyatni rag‘batlantirish va qo‘llab quvvatlash.

5. Hamkorlikdagi boshqaruv yo‘nalishida: hamkorlikda qarorlar qabul qilish, qarorlar qabul qilish jarayoniga barcha xodimlarning ishtirokini ta‘minlash; belgilangan maqsadga erishish yo‘nalishida vazifalar belgilashda xodimlarning takliflari va fikrlarini inobatga olish; turli yo‘nalishlarda faoliyat ko‘rsatayotgan xodimlarning xatti-harakatlarini, munosabatlarini muvofiqlashtirish, ularning imkoniyatlari va qobiliyatlaridan to‘g‘ri foydalanishni tashkil etish, motivlashtirish va nazorat qilish va h.k.

6. O‘zini-o‘zi boshqarish yo‘nalishida: rahbarlik uslublaridan oqilona foydalana bilishi; har qanday vaziyatlarda ham o‘zini tuta olish, tashabbuskor bo‘lish; ko‘pchilik dardi bilan yashash; ijodkor, bunyodkor va yaratuvchan bo‘lish; talabchan va mehribon, vaqtning qadriga yetadigan, xushmuomala bo‘lish; o‘zini – o‘zi baholash, o‘z faoliyatini va shaxsiy sifatlarini o‘zi tomonidan tashxis etish; adolatli bo‘lishga harakat qilish; xodimlarga e‘tibor bilan qarash va h.k.

Yuqorida keltirilgan ta‘riflar rahbarlik faoliyatining bir tomonlama yo‘nalishlarini ko‘rsatib beradi. Ya‘ni tashkilot faoliyatida samaradorlikka erishish uchun rahbar va jamoa hamkorligini ta‘minlashga yo‘naltirilgan.

Ikkinchi tomoni rahbarlik faoliyati bilan shug‘ullanuvchi kishining shaxsiy yuksak insoniy fazilatlari bilan bog‘liqdir.

Zamonaviy boshqaruvda rahbardan talab qilinadigan jihatlar:

- Obro‘ – e‘tiborga ega bo‘lish, jamoa ishonchini qozonish, xodimlar faoliyatini to‘g‘ri idrok etish, talabchanlik, mehribonlik, ish natijalarini kuzata bilish, baholay olish, zarur holatlarda tanqid qila olish.

Zamonaviy rahbarga xos sifatlar:

- Tashkilotchilik, professional ishchanlik, muomalada kirishimlik, har qanday vaziyatda o‘zini tuta olish, vazminlik, kasbiy mahorat, uddaburonlik, bunyodkorlik, maslahatgo‘ylik.

Rahbarlik usuli - bu rahbarning xodimlarni korxonaga yoki tashkilotning rivojlantirish maqsadlari tomon yetaklashidan iborat jarayondir. Bu jarayonni mazmunan muhim jihatlarga e‘tibor qaratish, jadal ijtimoiylashuv va xodimlarning emotsional barqarorligini ta‘minlashda zamonaviy boshqaruv uslublaridan foydalanish rahbardan mahorat va bilim, ko‘nikma, malaka talab qiladi.

Xulosa qilib shuni ta‘kidlash kerakki, rahbarlik- aniq bir sharoitda boshqaruv funksiyalarini samarlari amalga oshirishni ta‘minlovchi, ichki uyg‘unlik va yaxlitlikka ega doimiy takrorlanuvchi faoliyat usullari tizmidan iborat.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat‘iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo‘lishi kerak. T.: “O‘zbekiston” 2017. 51-bet.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 2020-yil 24-yanvar. <https://president.uz/uz/lists/view/3324>
3. Abdurahmonov Q.X., Xolmo‘minov Sh.R., Zokirova N.Q. “Personalni boshqarish” darslik. – “O‘qituvchi”. Toshkent, 2008. – 464 b.
4. Базаров Т.Ю., Ладионенко М.А. «Технологические основы оценки персонала» (методические рекомендации к курсу «Ассесмент-центр») Институт практической психологии. – М.: Перо, 2017. – 64 стр.
5. Zaynutdinov Sh.N. va boshqalar. “Menejment asoslari”. – T.: O‘qituvchi, 2003.
6. Yo‘ldoshev M., Nazarzoda N. “Rahbarlik psixologiyasida axloq”. – T.: Sharq. 2018.