RAHBARLIK USLUBINING KORXONA BOSHQARUVI SAMARADORLIGIGA TA’SIRI

Arolov Mirjahon Baxrom o’g’li

WSEI universiteti magistri, Polsha

Annotatsiya. Mazkur maqolada rahbarlik uslubining korxona boshqaruvi samaradorligiga ta’siri, rahbarning boshqaruv jarayonidagi o‘rni, xodimlar bilan munosabatlarni tashkil etish xususiyatlari hamda boshqaruv uslublarining korxona faoliyati natijalariga ta’siri yoritilgan. Shuningdek, avtoritar, demokratik va liberal rahbarlik uslublarining afzalliklari hamda kamchiliklari tahlil qilinib, korxonada mehnat unumdorligini oshirish, xodimlarni rag‘batlantirish va samarali boshqaruv tizimini shakllantirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: rahbarlik uslubi, korxona boshqaruvi, boshqaruv samaradorligi, rahbar, xodimlar, mehnat unumdorligi, motivatsiya, boshqaruv qarorlari, jamoaviy hamkorlik, strategik boshqaruv, korporativ madaniyat, innovatsion boshqaruv.

Kirish

Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalar faoliyatining barqarorligi va raqobatbardoshligini ta’minlashda boshqaruv tizimining samaradorligi muhim ahamiyat kasb etadi. Korxonaning ishlab chiqarish hajmi, mahsulot sifati, moliyaviy natijalari va bozordagi mavqei nafaqat moddiy-texnik resurslar hamda zamonaviy texnologiyalarga, balki inson resurslarini qay darajada samarali boshqarishga ham bog‘liq. Ushbu jarayonda rahbarning kasbiy salohiyati, shaxsiy fazilatlari, qaror qabul qilish qobiliyati va xodimlar bilan munosabat o‘rnatish uslubi alohida o‘rin tutadi. Rahbarlik uslubi deganda rahbarning jamoani boshqarish, vazifalarni taqsimlash, nazoratni amalga oshirish, muammolarni hal etish va xodimlarni belgilangan maqsadlar sari yo‘naltirish jarayonida qo‘llaydigan usul va yondashuvlari tushuniladi. Rahbarning boshqaruv uslubi korxonadagi mehnat muhitiga, xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatiga, tashabbuskorligiga va umumiy faoliyat natijalariga bevosita ta’sir ko‘rsatadi.

Adabiyotlar tahlili va metodologiya

Bugungi kunda korxonalardan tezkor qaror qabul qilish, o‘zgaruvchan bozor talablariga moslashish, innovatsiyalarni joriy etish va malakali xodimlarni saqlab qolish talab etilmoqda. Bunday sharoitda rahbarlikning an’anaviy usullarini zamonaviy boshqaruv yondashuvlari bilan uyg‘unlashtirish zarur. Ayniqsa, xodimlarning fikrini inobatga olish, ularning kasbiy rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash va natijaga yo‘naltirilgan boshqaruv mexanizmlaridan foydalanish korxona samaradorligini oshirishning muhim omillaridan hisoblanadi [1].

Rahbarlik korxonaning maqsadlariga erishish uchun insonlar, moliyaviy mablag‘lar, moddiy resurslar va axborot oqimlarini muvofiqlashtirish jarayonidir. Samarali rahbar jamoa faoliyatini tashkil etish bilan birga, xodimlarning salohiyatini yuzaga chiqarish, ularning o‘zaro hamkorligini rivojlantirish va korxonaning uzoq muddatli strategik maqsadlariga erishishini ta’minlaydi. Boshqaruv samaradorligi korxona tomonidan belgilangan maqsadlarga mavjud resurslardan oqilona foydalanish orqali qay darajada erishilganini ifodalaydi. Uni baholashda mehnat unumdorligi, mahsulot sifati, ishlab chiqarish xarajatlari, foyda, mijozlar qoniqishi, xodimlar almashinuvi va belgilangan vazifalarning o‘z vaqtida bajarilishi kabi ko‘rsatkichlardan foydalanish mumkin. Rahbarlik uslubi ushbu ko‘rsatkichlarga turli yo‘llar bilan ta’sir qiladi. Masalan, vazifalarning aniq taqsimlanishi va mas’uliyatning belgilanishi ish jarayonidagi chalkashliklarni kamaytiradi. Xodimlarning qaror qabul qilish jarayonida ishtirok etishi esa ularning tashabbuskorligini oshirishi mumkin. Aksincha, haddan tashqari qat’iy nazorat, muloqotning yetishmasligi va xodimlarning fikrlarini e’tiborsiz qoldirish jamoada norozilikni kuchaytirishi hamda ish samaradorligiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi ehtimoli mavjud. Shuni ta’kidlash kerakki, barcha korxonalar uchun bir xil darajada samarali bo‘lgan yagona rahbarlik uslubi mavjud emas. Boshqaruv uslubini tanlashda korxonaning faoliyat sohasi, tashkiliy tuzilmasi, xodimlarning malakasi, mehnat jarayonining murakkabligi va yuzaga kelgan vaziyat hisobga olinishi lozim [2].

Tadqiqot jarayonida qiyosiy va tizimli tahlil, mantiqiy umumlashtirish, induksiya va deduksiya, shuningdek, boshqaruv uslublarining samaradorligini baholashga oid zamonaviy xorijiy va mahalliy nazariy modellarni qiyoslash usullaridan foydalanildi [6,7,8]. Olingan natijalar korxonalarda boshqaruv qarorlarini optimallashtirish va xodimlar faolligini oshirish bo‘yicha ilmiy-amaliy takliflarni shakllantirishga asos bo‘ldi.

Muhokama va natijalar

Boshqaruv nazariyasida rahbarlik uslublari ko‘pincha avtoritar, demokratik va liberal shakllarga ajratiladi. Ularning har biri korxona faoliyatiga o‘ziga xos ta’sir ko‘rsatadi. Avtoritar rahbarlik uslubi qarorlarning asosan rahbar tomonidan mustaqil qabul qilinishi, topshiriqlarning qat’iy belgilanishi va ijroning muntazam nazorat qilinishi bilan tavsiflanadi. Ushbu uslub favqulodda vaziyatlarda, vaqt cheklangan sharoitlarda yoki xavfsizlik talablariga qat’iy rioya qilish zarur bo‘lgan ishlab chiqarish jarayonlarida foydali bo‘lishi mumkin. Chunki bunda vazifalar aniq belgilanadi va qarorlar tezkor qabul qilinadi. Biroq avtoritar boshqaruvning haddan tashqari kuchayishi xodimlarning mustaqil fikrlashi va tashabbuskorligini cheklashi mumkin. Agar rahbar har bir masalani faqat o‘zi hal qilsa, xodimlar o‘z imkoniyatlarini to‘liq namoyon eta olmasligi ehtimoli ortadi. Natijada jamoada tashabbuskorlik pasayishi, rahbarga ortiqcha bog‘liqlik va ishga nisbatan befarqlik yuzaga kelishi mumkin. Shu sababli ushbu uslubni qo‘llashda intizom va nazoratni xodimlarning kasbiy rivojlanishi bilan muvozanatlashtirish zarur.

Demokratik rahbarlik uslubi xodimlarning fikrini tinglash, muhim qarorlarni muhokama qilish va jamoaviy hamkorlikni rivojlantirishga asoslanadi. Bunday rahbar xodimlarning takliflarini inobatga oladi, vazifalarni tushuntiradi va umumiy maqsadlarga erishishda jamoaning ishtirokini ta’minlaydi. Demokratik boshqaruv xodimlarning korxona faoliyatiga daxldorlik hissini kuchaytirishi, o‘zaro ishonchni mustahkamlashi va yangi g‘oyalarning yuzaga kelishiga yordam berishi mumkin. Xodimlar o‘z fikri qadrlanishini his qilganida, muammolar haqida ochiq gapirishga va ularni hal qilishda faol qatnashishga moyil bo‘ladi. Shu bilan birga, demokratik uslub barcha qarorlarni uzoq muhokama qilishni anglatmaydi. Vaqt cheklangan sharoitlarda rahbar tezkor qaror qabul

qilishi kerak. Demak, ushbu uslubning samaradorligi jamoaviy muhokama va rahbarning shaxsiy mas’uliyati o‘rtasidagi muvozanatga bog‘liq [3].

Liberal rahbarlik uslubi xodimlarga vazifalarni bajarishda nisbatan katta mustaqillik berilishi bilan ajralib turadi. Rahbar umumiy maqsadlar va asosiy talablarni belgilaydi, biroq ishni bajarish usullarini tanlashda xodimlarga keng imkoniyat yaratadi. Bu yondashuv yuqori malakali mutaxassislar, ilmiy-tadqiqot guruhlari va ijodiy faoliyat bilan shug‘ullanuvchi jamoalarda samarali bo‘lishi mumkin. Liberal boshqaruv xodimlarning mustaqilligini, mas’uliyatini va ijodiy fikrlashini rivojlantiradi. Biroq nazorat va muvofiqlashtirish yetarli darajada tashkil etilmasa, vazifalarning bajarilish muddatlari buzilishi, mas’uliyatning noaniqligi va bo‘limlar o‘rtasidagi hamkorlikning susayishi kuzatilishi mumkin. Shu sababli mustaqillik aniq maqsadlar, bajarilish muddatlari va natijalarni baholash mezonlari bilan birgalikda ta’minlanishi lozim.

Zamonaviy korxonalarda ushbu uslublarning faqat bittasiga tayanish o‘rniga vaziyatga moslashuvchan yondashuvdan foydalanish maqsadga muvofiq. Masalan, ishlab chiqarish xavfsizligi bilan bog‘liq masalalarda qat’iy talablar zarur bo‘lsa, yangi mahsulot yaratish yoki xizmat sifatini oshirish jarayonida jamoaviy muhokama va ijodiy mustaqillik ko‘proq samara berishi mumkin [4].

Korxona faoliyatining natijalari ko‘p jihatdan xodimlarning o‘z vazifalariga qanday munosabatda bo‘lishiga bog‘liq. Xodimlar motivatsiyasi ularning ishga qiziqishi, mas’uliyati, tashabbuskorligi va belgilangan maqsadlarga erishishga intilishida namoyon bo‘ladi. Rahbarning xodimlar bilan munosabati ushbu omillarning shakllanishida muhim o‘rin tutadi. Xodimlarning mehnati munosib baholanishi, ularning takliflari tinglanishi va kasbiy rivojlanish imkoniyatlari yaratilishi ijobiy ish muhitini shakllantiradi. Rahbar faqat kamchiliklarni ko‘rsatish bilan cheklanmay, yaxshi natijalarni ham e’tirof etishi lozim. Rag‘batlantirish moddiy mukofotlar, kasbiy o‘sish imkoniyatlari, jamoa oldida e’tirof etish va mas’uliyatli vazifalarni topshirish shaklida amalga oshirilishi mumkin. Samarali rahbar xodimlarning individual xususiyatlarini ham hisobga oladi. Ayrim xodimlar mustaqil ishlash orqali yuqori natijaga erishsa, boshqalari muntazam maslahat va ko‘rsatmalarga

ehtiyoj sezishi mumkin. Shu sababli boshqaruv uslubini xodimlarning tajribasi, malakasi va vazifalarining murakkabligiga moslashtirish muhimdir [5].

1-jadval. Turli rahbarlik uslublarining boshqaruv samaradorligi mezonlariga ta’siri

Rahbarlik uslubi	Qaror qabul qilish tezligi	Xodimlarning tashabbuskorligi	Xodimlar almashinuvi (fluktuatsiya) xavfi	Mehnat unumdorligiga ta’siri (uzoq muddatda)
Avtoritar	Juda yuqori	Past	Yuqori	O‘rtacha/pasayuvchi
Demokratik	O‘rtacha	Yuqori	Past	Barqaror yuqori
Liberal	Past	Yuqori (ijodiy sohada)	O‘rtacha	Natijaga bog‘liq (nostabil)
Situatsion (moslashuvchan)	Yuqori	Yuqori	Past	Maksimal samarali

Rahbarlik uslubi mehnat unumdorligiga faqat bevosita nazorat orqali emas, balki korxonadagi psixologik muhit orqali ham ta’sir ko‘rsatadi. O‘zaro hurmat va ishonch mavjud bo‘lgan jamoada axborot almashinuvi yaxshilanadi, muammolar tezroq aniqlanadi va xatolarni bartaraf etish osonlashadi. Aksincha, qo‘rquvga asoslangan boshqaruv xodimlarning muammolarni yashirishiga, tashabbus ko‘rsatishdan tiyilishiga va o‘zaro munosabatlarning yomonlashishiga olib kelishi mumkin.

Avtoritar uslub qarorlarni tezkor qabul qilish va intizomni ta’minlashda foydali bo‘lishi mumkin. Demokratik uslub xodimlarning ishtirokini, o‘zaro ishonchni va jamoaviy muammolarni hal qilish imkoniyatlarini kengaytiradi. Liberal uslub esa malakali

mutaxassislarning mustaqilligi va ijodiy salohiyatini namoyon etishga sharoit yaratadi. Biroq har bir uslubning samaradorligi uni qo‘llash sharoitlariga bog‘liq. Korxonada boshqaruvni takomillashtirish uchun rahbarlik uslubini vaziyatga moslashtirish, xodimlar bilan muntazam muloqot qilish va natijalarga asoslangan baholash tizimini rivojlantirish maqsadga muvofiq. Bunday yondashuv boshqaruv jarayonidagi kamchiliklarni aniqlash, mavjud resurslardan oqilona foydalanish va jamoaning umumiy maqsadlar sari harakatlanishini ta’minlashga yordam beradi. Ta’kidlash joizki, ushbu maqolada keltirilgan tahlil nazariy yondashuvlarga asoslangan. Muayyan korxonada rahbarlik uslubining samaradorligini aniq baholash uchun korxona ma’lumotlari, xodimlar so‘rovlari va iqtisodiy ko‘rsatkichlar asosida alohida empirik tadqiqot o‘tkazish talab etiladi.

Xulosa

Rahbarlik uslubi korxona boshqaruvi samaradorligiga ta’sir ko‘rsatuvchi muhim tashkiliy omillardan biridir. Rahbarning qaror qabul qilish usuli, xodimlar bilan muloqoti, nazoratni tashkil etishi va rag‘batlantirish mexanizmlaridan foydalanishi mehnat unumdorligi hamda korxonaning umumiy faoliyat natijalariga ta’sir qilishi mumkin. Tahlil natijalariga ko‘ra, samarali boshqaruvni tashkil etishda avtoritar, demokratik va liberal uslublarning imkoniyatlaridan vaziyatga mos ravishda foydalanish muhimdir. Bunda xodimlarning malakasi, vazifalarning murakkabligi va korxonaning strategik maqsadlari hisobga olinishi lozim. Korxona boshqaruvi samaradorligini oshirish uchun rahbarlar ochiq muloqotni rivojlantirishi, vazifalar va javobgarlikni aniq belgilashi, xodimlarni adolatli rag‘batlantirishi hamda boshqaruv qarorlarini ishonchli ma’lumotlarga asoslab qabul qilishi zarur. Shuningdek, rahbarlarning kasbiy malakasini oshirish va zamonaviy boshqaruv texnologiyalarini joriy etish muhim ahamiyatga ega. Umuman olganda, inson omiliga e’tibor qaratilgan, aniq maqsadlar va javobgarlik bilan uyg‘unlashgan moslashuvchan rahbarlik yondashuvi korxonaning barqaror rivojlanishi, raqobatbardoshligi va uzoq muddatli samaradorligini ta’minlashga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Yo‘ldoshev N.K., Yusupov S.Sh., Zaxidov G.E. Menejment asoslari va biznes reja. — Toshkent: O‘zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti, 2017.
2. Yo‘ldoshev N.K., Zaxidov G.E. Menejment. — Toshkent: O‘zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti, 2018.
3. Burxanov A.U., Hamdamov O.N. Moliyaviy menejment: darslik. — Toshkent: Iqtisodiyot, 2020.
4. Bazarova F.T. Menejment. — Toshkent: Iqtisod-moliya, 2020.
5. Allayarova M.Q., Sattorqulov O., Sadikova Sh., Salimov A. Menejmentga kirish. — Guliston: Metodist nashriyoti, 2023.
6. Northouse P. G. Leadership: Theory and Practice. — 9th ed. — Thousand Oaks: SAGE Publications, 2021.
7. Yukl G. Leadership in Organizations. — 9th ed. — Boston: Pearson, 2020.
8. Armstrong M., Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. — London: Kogan Page, 2020.