

## Rahbarning Boshqaruv Usullari

**Ravshanova Barno Ismatullayevna**

O‘zbekiston davlat san’at va madaniyat instituti, “Madaniyat va san’at muassasalarini tashkil etish hamda boshqarish” yo‘nalishi 1-bosqich talabasi

**Annotatsiya:** Maqolada rahbarlik turlarining va o‘ziga xos xususiyatlari haqida so‘z yuritiladi. Rahbarlik turlari hisoblangan, avtokratik, demokratik va liberal rahbarning bir-biridan farqi tahlil qilingan.

**Kalit so‘zlar:** rahbar, rahbarbarlik usullari, metodlar, rahbarbarlik turlari, boshqaruv jarayoni.

Boshqaruvda tajriba, ko‘nikma, mahorat, bilim, aql va idrokning roli katta. Ammo eng avvalo, boshqaruv bu – san’at, ochiqroq aytganda ijoddir. Rahbarga ham xuddi san’atkor uchun zarur bo‘lganidek, talant va iste’dod lozim. Har kimdan san’atkor chiqmaganidek, istagan odamdan ham yaxshi rahbar chiqavermaydi.

Rahbar o‘z qobiliyati, iste’dodini ishga solib izlanadi, shu maqsadda hayotni, odamlarni chuqur o‘rganadi. Natijada to‘plagan bilimlari, tajribalarini boshqaruvning umumiy qonuniyatlari asosida shakllantirib, o‘z rahbarlik usulini yaratadi. U o‘z boshqaruv usullarini shakllantirishda mutlaqo erkin shaxsdir, ammo uning rahbarlik usuli ijobiy natija berishi kerak<sup>1</sup>.

Rahbar so‘zining ma’nosini, rahbarlik tushunchasini, uning mohiyati, ma’suliyati va vazifalarini chuqur hamda aniq anglagan bo‘lishi lozim. Misol uchun aytaylik insoniylik fazilatlarining barcha ijobiy ko‘rinishlarini, milliy qadriyatlarni e’zozlash va keyingi avlodga sog‘lom yetkazish ma’suliyatini anglashi, tashkilotning ichki tartib-qoidalarini me’yorida ushlashi, qo‘lostidagi hodimning mavjud tipologiyasiga qarab muloqot olib borishi, ish jarayoni davomidagi paydo bo‘lgan ziddiyatlarda hodim bilan, muloqotning “hamkorlik” yo‘li asosida qarorga kelishi, hodimlardan shaxsiy manfaatlarda foydalanishdan yiroq turishi, maishatbozlik va shunga o‘xshash salbiy illatlardan o‘zini hamda hodimlarni yiroq tutishi, umumiy qilib aytganda rahbarlik lavozimidagi kishidan, yuksak ong va tafakkur, hushyor idrok talab etiladi.

Rahbar – bu tojikcha, “roh-bar” tovush shakliga ega bo‘lib, o‘zbek tilida “rahbar” ya’ni “yo‘l ko‘rsatuvchi”, keyinchalik “boshchilik qiluvchi” ma’nolarini anglatadi. Xar bir rahbarlik lavozimidagi shaxs uchun, xalqning manfaatlari birinchi o‘rinda turishi lozim.

Rahbar jamoaviy birlikning ifodachisi sifatida turli qarashlarni yakdillashtirishda asosiy vositachi hamdir. Bunda u bir qancha o‘ziga xos xususiyatlar sohibi bo‘lishi lozim. Bu – ham davr, ham makon talabi<sup>2</sup>. Demak rahbar-bu boshqaruvchi. Boshqaruv tizimida bir nechta usullar mavjud bo‘lib, xar bir rahbarning o‘z boshqaruv usuli mavjuddir. Mehnat ish faoliyati davomida o‘z ko‘rinishiga ega bo‘lgan asosiy uchta boshqaruv usullariga e’tiborimizni qaratsak, bular;

avtokrat rahbar;

<sup>1</sup> Rahbar psixologiyasi. N.Boymurodov. – Toshkent: Yangi asr avlodi, 2016. – 132 b

<sup>2</sup> A.X.Xolov. Boshqaruv qarorlari ijrosini ta’minlashda rahbar mas’uliyati.T.: “Akademiya” 2013. 124-bet

demokrat rahbar;

liberal rahbar;

Boshqaruv soxasidagi ushbu rahbarlik usullari eng ko'p qo'llaniladigan usullar hisoblanadi. Rahbarning ish uslubi – bu boshqaruv jarayonida u yoki bu masalalarni hal qilishda uning o'ziga xos yondashishidir.

Avtokrat rahbarning ish uslubiga ko'ra, buyruq chiqarish, qaror qabul qilish, hodimlarga jazo berish yoki rag'batlantirishda jamoa fikrini hisobga olmagan holda ish ko'radi. Tashkilotning ishchi hodimlari bilan o'zaro muloqotni chegaralab qo'yadi, imkon qadar o'zini jamoadoshlardan yiroq tutishga harakat qiladi. Buyruq berishni yaxshi ko'radi, hammani, o'zining qarorlari, xohish-istaklariga muttasil bo'ysundirishga harakat qiladi. Kam va keskin gapiradi, jamoa bilan muloqat olib borganida, uning rahbarlik g'ururi balandligi, o'zini katta tutishi sezilib turadi. Yuzlarida doim kayfiyatsizlik alomati ko'rinib turadi. Xulosa qilib aytganda, avtokratik rahbar o'zining qobiliyati va imkoniyatlariga ortiqcha ishonadigan, o'z hukmini o'tkazishga intiladigan, o'ziga bino qo'ygan, dimog'dor kishilar toifasidan kelib chiqadi.

Avtokrat rahbarlar nazoratdan chetda qolishsa, boshqalarga ta'ziyiq o'tkazish, takabburlik va majburiy mehnatga majburlash ko'rinishidagi o'ta salbiy holatlar vujudga keladi. Ammo shuni ham ta'kidlab qo'yish joizki, avtokratik boshqaruv usulini tamomila yomon deb ham bo'lmaydi, mavjud ish joyining quyi qismida faoliyat ko'rsatuvchi, yuqori qismga bo'ysunuvchi ba'zi bir hodimlarning madaniy va ma'naviy darajasi, ahloqi pasayishi holatlari kuzatilganda, avtokratik uslubni tanlash ham kerak bo'lishi mumkin.

Demokratik boshqaruv usulida ish yurituvchi rahbarlar avtokrat uslubidagi rahbardan anchayin keskin farq qiladi. Demokratik rahbarlar boshqaruvning funksional darajasini jamoa bilan hamjixatlikda ushlaydi ya'ni, mavjud tashkilotning rivojlanishiga hodimlarni jalb qiladi, ularning strategik g'oyalarini ijobiy tomonlarini inobatga oladi va qo'llab-quvvatlaydi. Qo'lostidagi hodimlar orasida o'zini erkin tutadi, rahbarlik muloqotida hamma bilan bir xil hush muomilada bo'ladi, hodimlarining sotsiyal, ijtimoiy va iqtisodiy muammolarini nazaridan chetda qoldirmaydi. Bo'ysinuvchilariga vazifalar berganida buyruq ohangi bilan emas, balki to'liq ishonch bilan va hodimning temprament xususiyatlarini inobatga olgan holda topshiriqlar beradi. Barchadan ustunlikni davo qilib emas, aksincha, haqiqiy yetakchilik salohiyatini ko'rsatgan holda hurmatga sozovor bo'lib, jamoada do'stona munosabatni va shijoatli mehnat jarayonini yaratadi. AQSH tarixi mobaynida demokratik ishtirokchi yetakchilikni qo'llagan ko'pgina kompaniyalar va rahbarlar bo'lgan, jumladan; Jorj Vashington, Mayo klinikasi, goole, Avraam Linkolin, Amazon, Ginni Rometti, Twitter va boshqalar. Demokratiya so'zining asl ma'nosiga e'tibor qaratsak, Demokratiya – qadimgi yunoncha: bnyokratia – "xalq hokimiyati", barcha insonlar tenglik bilan kollektiv qarorga kelish imkoniga ega siyosiy tuzumdur. Demokratiyada fuqorolar erkinligi va tengligi qonunlarda mustahkamlangan, xalq hokimiyatchiligining vosita va shakllari amalda o'rnatilgan hamda yuzaga chiqarilgan bo'ladi. Demokratiya – davlat bilan inson munosabatlarini belgilaydi. Yetakchilik uslublari bo'yicha tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, demokratik rahbariyat, boshqa uslub a'zolari orasida yuqori mahsuldorlikka erishadi.

Liberal – uslub jarayonida jamoada demokratik tamoyillar hukm suradi, hodimga butkul erkinlik beriladi va ijro etish vositasini tanlaydi, guruhda xalqni nazorat etish deyarli kuzatilmaydi. Bunday uslub yuqori ijodiy kuchga ega bo'lmagan va ishlab chiqarish jarayoni benuqson yo'lga qo'yilgan jamoada qo'llanishi mumkin. Ammo ushbu usul noo'rin qo'llanilganda, guruhning xar 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 hodimlar o'z mehnatidan va rahbariyatdan qoniqmaydi, ish samaradorligi past, jamoada hamkorlik yo'q, bir-biri bilan kelishmaydigan guruhlariga bo'linish ehtimoli ko'payadi va guruhlararo ochiq yoki yashirin nizolar yuzaga keladi. Liberal rahbarning umumiy hususiyatlarini qisqacha aytganda, bu turdagi rahbarlar irodasiz, tashabbusiz bo'ladi, o'z zimmasiga ma'suliyat olishni yoqtirmaydi, jamoaga nisbatan qat'iy bo'lishdan hayiqadi, o'zini haddan tashqari extiyot qiladi, hodimlar bilan ham aloqalarni buzishni istamaydi, talabchanlikdan yiroq va mehnat

jarayoniga nazorati sust bo'ldi. Bu turdagi rahbar, tashqaridan ko'rsatiladigan ta'sirga moyilligi bilan ko'zga tashlanib turadi.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, jamoaga rahbarlik qilish katta san'atdir. Rahbar – ustoz, murabbiy, rahbar – millat tarbiyachisi, adabiyotga dahldor shaxs hamdir. Yana bir muhim masalalardan biri – rahbarning siyosiy madaniyati bo'lib, madaniyat avvalo ma'naviy boylik xosilasidir. Siyosiy madaniyati yuksak rahbar millat, davlat xalq manfaati nuqtai nazaridan ish tutadi, umum manfaatini o'z shaxsiy extiyoj va manfaatlaridan ustun qo'yadi. Bugungi kunda mamlakatimiz hayotida yuksak siyosiy madaniyatli rahbarlar muhim o'rin tutadi. Rahbarlik tiplari, ma'suliyatlari, vazifalari, xodimlarga bo'lgan munosabatlari, salbiy va ijobiy taraflari xususida juda ko'plab ma'lumotlar keltirish mumkin. Rahbarlik lavozimidagi shaxs boshqaruv tizimidagi mavjud qay uslubni qo'llashidan qat'iy nazar, haq rizoligi uchun ishlashi maqsadga muvofiqdir. Rahbarlik faoliyati bilan bog'liq barcha rejalar va maqsadlarni ijobiy tomonga yo'naltirsa, ushbu mavjud tashkilot yoki korxonaning davlat oldidagi nufuzini oshiradi.

### Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Kalkanatov, Asilbek. "PROFESSIONAL QUALIFICATION OF THE MANAGER IN THE CULTURAL FIELD." *JOURNAL OF ECONOMY, TOURISM AND SERVICE* 2.9 (2023): 19-23.
2. Kalkanatov, Asilbek. "THE IMPORTANCE OF MANAGING THE PARTICIPATION OF CULTURAL AND ART INSTITUTIONS AND ORGANIZATIONS IN CULTURAL ACTIVITIES." *Journal of Innovation, Creativity and Art* 2.9 (2023): 7-10.
3. Abatbaevna, Saparbaeva Gulshira, and Qolqanatov Asilbek Nazarbaevich. "History of the Development of Spiritual and Educational Processes in Karakalpakstan." (2023).
4. ЮЛДАШЕВА, Манзура, and АСЫЛБЕК КОЛКАНАТОВ. "ПУТИ ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЕЖИ В СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ." *Journal of Culture and Art* 1.1 (2023): 16-20.
5. Zokirovich, Muminmirzo Kholmuminov, and Asilbek Kolkanatov Nazarbaevich. "A LOOK AT THE HISTORY OF CLUB ESTABLISHMENTS AND CULTURAL AND EDUCATIONAL PROCESS IN UZBEKISTAN." *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal* 10.2 (2022): 37-44.
6. Юлдашева, Манзура, and Асылбек Колканатов. "OILAVIY DAM OLIISH MADANIYATINI RIVOJLANTIRISHDA IJTIMOIIY VA MADANIY MARKETING." *Scientific journal of the Fergana State University* 3 (2022): 6-6.
7. Xolmo'Minov, Mo'Minmirzo, and Asilbek Qolqanatov. "MUFASSAL MUSHOHADALAR ME'MORIDAN MUFASSAL MUSHOHADALAR MEROJI." *Oriental Art and Culture* 3.2 (2022): 568-580.
8. Yuldasheva, Manzura, and Asilbek Qolqanatov. "O 'ZBEKISTONDA MUZEY MENEJMENTI VA UNI TAKOMILLASHTIRISH XUSUSIYATLARI." *Oriental Art and Culture* 3.1 (2022): 254-260.
9. Xolmo'Minov, Mo'Minmirzo, and Asilbek Qolqanatov. "O'ZBEKISTONDA MADANIY-MA'RIFIY ISHLAR VA KUTUBXONALAR FAOLIYATI (XX ASR TAJRIBALARIDAN)." *Oriental Art and Culture* 3.1 (2022): 281-290.
10. Kholmuminov, Muminmirzo, and Asilbek Qolqanatov. "The Formation of the First Libraries in Uzbekistan and the Role of Increasing the Cultural and Educational Awareness of the Population." *International Journal on Integrated Education* 4.12 (2021): 146-151.
11. Kolkanatov, Asilbek. "IFTIKHORI TIMSOLI TUMOR BRANCH." *JOURNAL OF HEALTHCARE AND LIFE-SCIENCE RESEARCH* 2.11 (2023): 67-69.

12. Nazarbay o'g'li, Qolqanatov Asilbek. "OMMAVIY TOMOSHA MUASSASALARI FAOLIYATI TAHLILI." *Academic Integrity and Lifelong Learning (France)* 2 (2023): 15-21.
13. Kalkanatov, Asilbek, Shahabatdin Makhamatdinov, and Islam Urazbaev. "ACTIVITIES OF NEW KARAKALPAKSTAN CULTURAL CENTERS: REFORM AND ANALYSIS." *Art and Design: Social Science* 3.01 (2023): 1-4.
14. Xolmo'Minov, Mo'Minmirzo, and Asilbek Qolqanatov. "HIMMATNING QIYMATI ILM VA TAFAKKUR XAZINASI." *World of Philology* 2.1 (2023): 59-64.
15. QOLQANATOV, Asilbek. "'O 'ZBEKKONSERT'" DAVLAT MUASSASASI FAOLIYATI: TADQIQOT VA TAHLIL." *TA'LIM VA INNOVATION TADQIQOTLAR* 12 (2023): 8-14.
16. Nazarbai, Kalkanatov Asilbek. "NEW VOICE IN UZBEK DIRECTION." *Journal of Innovation, Creativity and Art* 2.12 (2023): 65-70.
17. Alfiya, Qolqanatova. "Milliy Musiqa San'ati Va Yoshlar Tarbiyasi." *Journal of Creativity in Art and Design* 1.2 (2023): 16-20.
18. Nazarbay o'g'li, Qolqanatov Asilbek. "OMMAVIY TOMOSHA MUASSASALARI FAOLIYATI TAHLILI." *Academic Integrity and Lifelong Learning (France)* 2 (2023): 15-21.