

TASHKILOT BOSHQARUV TIZIMIDA RAHBARLIK SIFATLARINI OSHIRISH

Usmanova N.M.

SamISI, "Menejment" kafedراسi assistenti

Annotatsiya: Maqolada tashkilotlarda xodimlarni boshqarishda liderlik xususiyatlarining ahamiyati, rahbarning liderlik sifatlarini oshirish imkoniyatlari, liderlikni tadqiq qilish xususiyatlari haqida soʻz yuritiladi.

Kalit soʻzlar: Boshqaruv, rahbarlik, liderlik, liderlik sifati.

IMPROVING LEADERSHIP QUALITIES IN THE ORGANIZATION MANAGEMENT SYSTEM

Usmanova N.M.

Assistant of department of "Management" SamIES

Annotation: The article discusses the importance of leadership qualities in personnel management in organizations, opportunities to improve the leadership qualities of the leader, the characteristics of leadership research.

Keywords: Management, leadership, leadership, leadership quality.

Z.Freyd izdoshlari (Frankfurt maktabi, Adorno, Fromm) hokimiyatga intiluvchi va avtoritor xususiyatlarni yoqlovchi alohida shaxslarning turini aniqlanadi. Bu turdagi shaxslar nosogʻlom jamiyatlarda shakllanadi va ommaviy hadiksirash va asabiylik, tushkun holatlarga sabab boʻladi. Bu turdagi liderlar rahbar darajasiga erishsa, oʻz hukumronligini xodimlarga majburiy oʻtkazish, ularning xuquqlarini buzishga harakat qiladi[1].

Insoning lider boʻlishga intilishiga nima majbur qiladi? Liderlarning vujudga kelish mexanizmi, xususiyatlari va yoʻnalishlarining subʻektiv jihatlariga Z. Freyding psixoanalitik nazariyasi aniqlik kiritadi. Uning nuqtai nazariga koʻra, liderlik asosida ongsiz ravishdagi hissiyotlarga berilish yotadi. Insonda rahbarlik va liderlik mavqeiga ega boʻlish oʻzini noqulay sezish, oqizlik va uquvsizlik kabi holatlarni yengishga imkon beradi.

Psixoanaliz nazariyasiga ko'ra liderga bo'ysunish ham o'ziga hos ta'riflanadi - liderni sub'ektiv ravishda qabul qilish va unga bo'ysunish insonda bolalikdan shakllanadi va rahbar tomonidan himoyalaniish va obro'li shaxslarga yaqin bo'lishga ehtiyoj ko'rinishida ifodalanadi.

Bu turdagi liderlar qattiq nazorat ostida bo'lishi zarur. Liderlikning tasniflanishi turli - tumandir. Guruhda liderlar turlarini aniqlash qaysi mezonlarga ko'ra amalga oshiriladi?

Ustuvor funksiyalarga bog'liq ravishda liderlarning quyidagi turlarini ajratib ko'rsatiladi:

1. Tashkilotchi lider. Uning asosiy sifati, jamoa ehtiyojlarini o'zining shaxsiy vazifalari sifatida qabul qiladi va faol harakat qiladi. Bu lider kelajakka ishonch bilan qaraydi va barcha muammolarni yechish mumkin deb hisoblaydi, odamlarni ishontira oladi.

2. Lider-ijodkor. Bu liderlar yengiliklarga intiladi, xavfli va yechishi qiyin bo'lgan muammolarni yechishga kirishadi. Buyruq bermaydi, balki muxokama qilishga chaqiradi.

3. Lider –kurashchi. Irodali, o'z kuchiga ishongan shaxs. Xavf-xatar va noaniqliklarga birinchi bo'lib qarshi boradi, uylab o'tirmay kurashga kirishadi. O'z nuqtai - nazaridan chetlashmaydi va yon bosmaydi. Biroq bu liderlar o'z harakatlarini oldindan puxta uylab ko'rmaydi.

4. Lider diplomat. Bu liderlar vaziyatni juda yaxshi biladi, noozik jihatlarga ta'sir etib kimlarga qanday ta'sir etilishi biladi.

5. Lider- hamdard. Bu liderlarga xodimlarni og'ir paytlarda qullay olishgani uchun intilishadi. Ular xodimlarni xurmat qiladi, ularni ruhan qo'llab – quvvatlaydi.

Guruhdagi umumiy liderlik quyidagi tashkil etuvchilardan iborat bo'ladi (liderlikka xos rollar):

a) ishbilarmonlikka asoslangan liderlik. Ishlab chiqarish muammolarini hal etishiga qaratilgan rasmiy guruhlar uchun xosdir. U yuqori malaka,

tajribaga ega bo‘lib, tashkiliy masalalarni yechishda unga teng keladigani yo‘q “guruh qo‘llari”;

b) hissiyotlarga asoslangan liderlik. Insoniy hayrixohlik, liderning shaxslararo munosabat ishtirokchisi sifatidagi jalb eta olish qobiliyati tufayli norasmiy ijtimoiy guruhlarda yuzaga keladi “guruh yuragi,”

c) axborotga asoslangan liderlikda liderga uning yuqori bilim, kerakli axborotga ega ekanligi uchun murajjat qilishadi. U hamma narsani biladi, tushuntirib bera oladi va kerakli axborotni topishga yordam beradi- “guruh aqli”.

Yuqoridagi uch komponentning hammasini o‘zida mujassamlashtirgan lider eng yaxshi lider bo‘la oladi, lekin universal liderlar kamdan-kam uchraydi[2].

Ijro etadigan rolga ko‘ra L.I.Umanskiy 6 turdagi liderlarni ajartib ko‘rsatadi:

- 1) Tashkilotchi (guruhni birlashtirish funksiyasi);
- 2) Tashabbuskor (g‘oyalarni ilgari surish va yangi muammolarni yechish);
- 3) Guruh kayfiyatiga ta’sir etuvchi (guruh kayfiyatining shakllanishida yetakchilik qiladi);
- 4) Etalon (namuna, ideal, “yulduz”);
- 5) Usta (ma’lum faoliyat turining mohir mutaxassisi);
- 6) Bilimdon (keng bilimlari bilan ajralib turadi).

Bundan tashqari personalni boshqarishda liderlar guruhda ularni qabul qilishlariga ko‘ra tasniflanadi:

1) “Bizlardan biri” –guruh a’zolari ichida ajralib turmaydi, “tenglar ichida birinchi” sifatida qabul qilinadi;

2) “Bizlardan eng yaxshi”–guruh a’zolari ichidan ko‘plab sifatleri (ishbilarmonlik, ahloqiy, muloqot va boshqa) bilan ajarilib turadi va taqlid qilish uchun namuna hisoblanadi;

3) “yaxshi odam” eng yaxshi ahloqiy sifatlarga ega shaxs sifatida qadrlanadi: tarbiyali, insonparvar, yordam berishga tayyor, eʼtiborli.

4) “xizmatchi”-oʻzining tarafdorlari qiziqlarini ifodalovchi rolda chiqishga harakat qiladi, ularning fikri bilan hisoblanshadi va ular nomidan harakat qiladi.

Yuqoridagi liderni qabul qilish koʻrinishlari guruhning har bir aʼzosi tomonidan turlicha ifodalanishi mumkin. Jumladan bir xodim liderni “bizlardan biri” sifatida qabul qilishi, boshqalar “xizmatchi” sifatida qarashlari mumkin.

Liderlikning tabiiy yoki sunʼiyligi, tugʻma xususiyatlarga asoslangan yoki tarbiyalangan liderlik masalasi bahs-munozarali hisoblanadi. Bu masala liderlikni boshqarish sifatida qaraladi va besh jihatni oʻz ichiga oladi:

- 1) Liderlarni aniqlash;
- 2) Ularning rivojlanishi;
- 3) Guruh manfaatlarini hisobga olish;
- 4) Norasmiy liderlik;
- 5) Destruktiv liderlikni bartaraf etish.

Lider qobiliyatlarini aniqlash usullari – test oʻtkazish, biografiyasini oʻrganish, mehnat stajini tahlil qilish, quyi bugʻin menejerlaridan yuqori bugʻin rahbarligi uchun nomzodlarni saralash va ularni oʻqitish hisoblanadi. Bu usullar Germaniya, AQSh, Fransiyada keng qoʻllaniladi.

Liderlik yuqori rahbariyat bilan bogʻliq boʻlib, tashkilotda birinchi lider – rahbar ekan, quyidagi savollar tugʻiladi: Zamonaviy rahbar liderlik haqida nimalarni bilishi kerak; hozirgi zamonda lider-rahbarga qanday talablar quyiladi va lider boʻlib yetishish uchun nimalar qilish lozim.

Yuqorida koʻrib chiqilgan nazariy holatlar rahbar faoliyatida liderlik sifatlarning ahamiyatini koʻrsatsada, Oʻzbekiston korxonalarida amaliyotida liderlik salohiyatini oshirishga yetarli eʼtibor berilmaydi. Bu holat quyidagi muammolar bilan belgilanadi:

- Korxonalarda menejment bo'yicha yetarli bilimga ega mutaxassislarning yetishmasligi;

- Liderlik sifatlarini rivojlantirishga ikkinchi darjali masala sifatida qarash;
- rahbarning liderlik qobiliyati va salohiyatini belgilab beruvchi mukammal uslubiyatning ishlab chiqilmaganligi;

- korxonalar boshqaruv tizimlarining barcha darajalaridagi menejerlarning liderlik ko'nikmalarini oshirishga e'tiborning pastligi;

- korxonalarda boshqaruv bo'yicha, hususan liderlik salohiyatini oshirish bo'yicha malaka oshirish tadbirlari uchun mablag'larning ajratilmasligi.

Mazkur muammolarning hal etilishi mamlakatimiz korxonalar va tashkilotlarida rahbar xodimlarning liderlik salohiyatining oshirishiga yordam beradi deb hisoblaymiz.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Формичев И.А, Исследование систем управления. Учебник. -М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2013 -348 с.

2. Нурибегов Р.И., Ахмедов С.И. Ишлаб чиқариш менежменти: Ўқув қўлланма. Т.: Талқин. 2008

3. Yo'ldoshev N.K. Kadirxodjayeva N.R.- Ishlab chiqarish texnologiyalari T.: O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti, 2014