

## **Zamonaviy rahbarning liderlik qobiliyati**

*Nafasova O'g'iloy*

*Denov tadbirkorlik va pedagogika institutining tarix yo'nalishi talabasi*

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada tashkilotlarda xodimlarni boshqarishda liderlik xususiyatlarining ahamiyati, rahbarning liderlik sifatlarini oshirish imkoniyatlari, liderlikni tadqiq qilish xususiyatlari, shuningdek, rahbarlik qobiliyati haqida fikr yuritiladi.

**Kalit so'zlar:** : Boshqaruv, rahbarlik, liderlik, liderlik sifati

Insoning lider bo'lishga intilishiga nima majbur qiladi? Liderlarning vujudga kelish mexanizmi, xususiyatlari va yo'nalishlarining sub'ektiv jihatlariga Z. Freyding psixoanalitik nazariyasi aniqlik kiritadi. Uning nuqtai nazariga ko'ra, liderlik asosida ongsiz ravishdagi hissiyotlarga berilish yotadi. Insonda rahbarlik va liderlik mavqeiga ega bo'lish o'zini noqulay sezish, ojizlik 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 himoyalani 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 jihatlariga 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[Liderlik yuqori rahbariyat bilan bog‘liq bo‘lib, tashkilotda birinchi lider – rahbar ekan, quyidagi savollar tug‘iladi: Zamonaviy rahbar liderlik haqida nimalarni bilishi kerak; hozirgi zamonda lider-rahbarga qanday talablar quyiladi va lider bo‘lib yetishish uchun nimalar qilish lozim. Yuqorida ko‘rib chiqilgan nazariy holatlar rahbar faoliyatida liderlik sifatlarining ahamiyatini ko‘rsatsada, O‘zbekiston korxonalarida amaliyotida liderlik salohiyatini oshirishga yetarli e‘tibor 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 menejmlarning 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. Нуриббетов 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