

TASHKILOT RIVOJLANISHIDA RAHBAR BOSHQARUVINING O'RNI VA AHAMIYATI

Umurova Mohira Asqarboy qizi

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti ilmiy tadqiqotchisi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7152357>

Fanda boshqaruv tushunchasi tizimning o'z hayot faoliyatini ta'minlash jarayoni sifatida tushuniladi. Bunday tizimlar qatoriga biologik texniq ijtimoiy tuzilmalar kiradi. Boshqaruv tuzilma sifatida boshqaruvchi va boshqariluvchi bulaklarga ajratiladi. Boshqaruv o'z tasarrufidagi boshqariluvchi bulakka muntazam, rejali va maqsadga yo'nalgan tarzdagi ta'sir kuchiga ega. Bunday o'zaro faoliyat tizimning ishchanlik qobiliyatini ta'minlaydi. Boshqaruvdagi tadqiqotlar kibernetika fani yuzaga kelishi tufayli jadal sur'atlar bilan rivojlanib, murakkab tuzilmani boshqarishning ilmiy asoslangan tavsiyalari amaliyotga tatbiq etila boshlandi.

Boshqaruv bilimlari ko'p jihatdan davr ehtiyojini aks ettiruvchi asosiy manbaa bo'lib hisoblanadi. Boshqaruv jarayoni, bir tomondan, tuzilmaning rivojlantirish imkonini beradi. Shu o'rinda boshqaruvning ikki asosiy funksiyasi farqlanadi: maqsadga yo'naltiruvchi va tashkiliy funksiyalar.

Maqsadga yo'naltiruvchi funksiya tuzilmani yanada mukammallashtirish maqsadiga yo'naltiradi. Tashkiliy funksiya esa tuzilmaning maqsadga erishishdagi ichki tartibi va uning turli qismlari o'rtasidagi o'zaro muvofqlikni ta'minlaydi.

Yuqoridagi asosiy ikki boshqaruv funksiyasi qator vazifalar orqali amalga oshadi. Masalan, maqsadga yo'naltiruvchi funksiyani ado etishda faoliyat tarkibiga:

- natijani prognozlash;
- maqsad sari faoliyatni rejalash;
- amalga oshirish motivatsiyalari kiradi.

Har qanday boshqaruv ushbu jarayonni mukammal tarzda idora etish ehtiyojini sezadi. Shu maqsadda, tuzilma mas'ul boshqaruvchiga ega bo'lishi lozim. Tashkilotni tuzilma sifatida qabul qilarkanmiz, uning rahbari boshqaruvning aynan ikki asosiy funksiyasini ta'minlovchi shaxs sifatida tushuniladi. Boshqaruv psixologiyasi fanidagi asosiy tushunchalardan biri, boshqaruv sub'yekti va ob'yekta masalasidir. Bevosita boshqaruv jarayonini kuz oldimizga keltirsak boshqaruv sub'yekti sifatida rahbarni, ob'yekt tarzida esa xodimni va mehnat jamoasini tasavvur etishimiz mumkin. Biroq, rahbar o'z faoliyatini tashkil etishi va o'z-o'zini boshqarishi uni nafaqat boshqaruv sub'yekti, balki ob'yekt sifatida ham tushunish zaruratini quyadi. Raxbarning kasbiy

mukammallashuvi, o'z-o'zini boshqarish malakalarini egallashi tashkilot va xodimlar boshqaruvidagi asosiy mavzulardan biriga aylanadi.

Demak, zamonaviy boshqaruvning mahorati - jamoaning maqsadga intilishini ta'minlashdir. Ushbu fikrni pedagogik psixologiyadagi holat bilan qiyoslasak, quyidagi misol o'rinli bo'lardi. Bola o'z rivojlanishida hamma me'yorlar bo'yicha ulg'ayib borayotgan bo'lsa, ota-ona uning o'sishiga deyarli aralashmaydi va lekin ulg'ayishida biron muammo yuzaga kelsa, darhol kerakli choralar ko'riladi.

Jamoani boshqarishda ham rahbar, birinchi navbatda, maqsadga erishish sharoitini yaratishi va xodimlar harakatiga kam aralashuvi yuksak boshqaruv belgisidir. Qo'l ostidagi xodimlarga xos bo'lgan psixologik xislatlar ham u yoki bu uslubni qo'llashga asos yaratadi. Masalan, avtoritar tipga mansub shaxs an'anaviy qarashlarga moyilligi, xodimning xissiyotiga befarqligi, o'zgarishlarga qarshiligi va xokimlikka intiluvchanligi bilan ajralib turadi. Aynan shu tavsiflarga ega bo'lgan kimsa, o'z navbatida, avtoritar rahbar qo'li ostida ishlashga moyillik bildiradi.

Boshqaruv uslublarining kommunikativ imkoniyatlari.

Rahbar avtoritar boshqaruv uslubini qo'llar ekan, u tashkilotning rasmiy tizimini ta'minlashga asosiy e'tiborini qaratadi. Bu uslubda ma'lumot faqat vertical yo'llar orqali keladi, xodimning mas'uliyat chegarasi aniq bo'lib, har qanday xato qattiq jazolanadi, shaxsiy munosabatlar iloji boricha rasmiy tus oladi va xissiyotga o'rin qolmaydi. Demokratik boshqaruv uslubida jamoadagi do'stona munosabatlar rivojlanadi, rahbar guruh faolligi tarafdori, rasmiy tizimda shaxsiy manfaatlar ham nazarda tutilib, muloqot yuritishga keng yo'l ochib beriladi. Liberal boshqaruv uslubida esa rahbar jamoadagi norasmiy tizimni rivojlantiradi va muvaffaqiyatga erishishda rasmiy, ma'muriy shakldan ko'ra jamoaning norasmiy munosabatlari ustun qo'yiladi. Tashkilotda yangi kommunikatsiya tarmoqlari yaratilishiga keng yo'l ochiladi va xatto bunday tashabbus ijobiy baxolanadi. Xodimlar ish me'yorini o'zlari o'rnatishadi va uning bajarilgani uchun o'zlari mas'uldirlar. Xodimlar o'rtasida hamkorlik munosabati ustun turadi. Jamoa tavakkalga mushoxada bilan bemalol boradi, har qanday qiyin vazifani ham yengil bajaradi. Yuqorida aytib o'tilgan uch xil boshqaruv uslubi jamoada turlicha muhitni yaratadi. Avtoritar rahbarlik uslubida guruhda xokimlikka intilish namoyon bo'ladi, mansabga ruju qo'yiladi, demokratik uslubli jamoada xodim uni tan olishlarini, xurmat va obru qozonishni istaydi va liberal uslubli jamoada muvaffaqiyatga erishish istagi ustun bo'ladi.

Sanab o'tilgan rahbarlik usublari jamoadagi mehnat samarasi uchun turlicha asos yaratadi. Avtoritar uslub ta'siridagi jamoa doimo «tepadan» ko'rsatma kutib yashaydi va tashabbus ko'rsatolmaydi. Shuning uchun bunday guruh

samarasi ham sust. Guruh a'zolarida ishdan ham, o'zaro munosabatlardan ham ko'rinishi past darajada. Demokratik rahbarlikka asoslangan jamoaning ish unumi o'rta, ixtiro va tashabbuslar soni ham o'rta me'yorda, guruh a'zolari ishdan va o'zaro munosabatdan qoniqqan.

Liberal tamoyilga asoslangan jamoda esa unumdorlik yuqori, mehnatdan va o'zaro munosabatdan qiziqish baland, xodimlar o'zaro hamkorlikka boradi va yordam ko'rsatishga doimo tayyor.

Ishlab chiqarish soxasidagi ba'zi tadqiqotlar natijasida boshqaruv uslubi va guruh samaradorligi o'rtasida ham aloqa aniqlandi. Bunga binoan, avtoritar va demokratik boshqaruv uslubi guruh faoliyatining deyarli bir xil samarasini ta'minlaydi, ammo guruh a'zolari demokratik uslub qo'llanganda ishdan ko'proq qoniqadilar. Agar xodimning ishdan qoniqishi motivatsiya omili sifatida qaralsa, bu juda ahamiyatli mezon ekanligi ko'zga tashlanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. Boshqaruv reglamentini tashkil etishda axloqiy tamoyillarning o'rni
<https://cyberleninka.ru/article/n/boshqaruv-reglamentini-tashkil-etishda-axloqiy-tamoyillarning-o-rni>
2. Xodimlarni boshqarishning asosiy yondashuvlari.
<https://delovyelyudi.ru/uz/bryuki/osnovnyi-podhody-k-upravleniyu-personalom-osnovnye-podhody-i-koncepcii/>
3. O'zbekiston taraqqiyotining yangi bosqichida boshqaruv kadrlarining o'zini o'zi rivojlantirish tizimini joriy etish – ijtimoiy.uz
<https://ijtimoiy.uz/1205/>
4. Korxonani boshqarish tizimini tashkil etish va boshqarish. Tashkilotdagi boshqaruv tizimi
<https://ukvolok.ru/uz/sistema-upravleniya-predpriyatiem-organizatsiya-i-upravlenie.html>