

## RAHBARLIK USLUBIGA QARAB RAHBARLARNI TURLARGA AJRATISH

*Fatidinova Dildora Murodjonovna*  
*ADPI Pedagogika va psixologiya kafedراسi o`qituvchisi*

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada rahbarlik uslubiga qarab rahbarlarni turlarga ajratish haqida so`z yuritilgan. Shuningdek, boshqaruv funksiyasi, ish uslubi muhokama qilingan.

**Kalit so`zlar:** rahbar, boshqaruv funksiyasi, ish uslubi, innovator, avtokratik rahbar, liberal rahbar, demokratik rahbar.

**Абстракт.** В данной статье говорится о разделении лидеров на типы в зависимости от их стиля руководства. Также были обсуждены функция управления и метод работы.

**Ключевые слова:** лидер, функция управления, стиль работы, новатор, автократический лидер, либеральный лидер, демократический лидер.

**Abstract.** This article talks about dividing leaders into types based on their leadership style. Also, the management function and working method were discussed.

**Key words:** leader, management function, work style, innovator, autocratic leader, liberal leader, democratic leader.

Rahbar bir qator talablarga javob berishi kerak. "Rahbarlik qilish" degan so`zga izohli lug`atlarda boshqarish, maslahat berish, kuzatish, yo`naltirish, ko`rsatma berish degan turli ma`lumotlar berilgan.

Rahbarlik uslubidagi salbiy qusurlarni bartaraf etish degani- bu boshqarishning barcha unsurlariga e`tiborni kuchaytirish demakdir. Eng avvalo rahbar yuqoridagi nuqsonlardan xoli bo`lishi va ish uslubini quyidagi ijobiy fazilatlar zamirida tashkil qilishi lozim:

1. Rahbar o`z huquq va vakolatidan umumdavlat manfaatlarini jamoa va xodimlarning shaxsiy manfaatlarini bilan uyg'un olib borishda mohirona foydalanish zarur. Ammo davlat manfaatlariga putur yetkazmasdan, shaxsiy manfaatlar umum manfaatlariga bo`ysinishi lozim.

2. Ishlab chiqarishni faqat jamoada obro'-e`tiborga ega bo`lgan rahbargina yaxshi boshqaraoladi. Ayni paytda shuni unutmazlik kerakki, obro' faqat xizmat mavqei bilan emas, balki, avvalo, bilim, tajriba, ishga va xodimlarga munosabat bilan orttiriladi.

3. Rahbar vazmin, har qanday vaziyatda hamo`zini tutabiladigan, odobli va xushmuomala bo`lishi zarur. O`z xatti- harakatini nazorat qila oladigan, kayfiyati va sezgilarini tiya biladigan, yurish turishida bo`ysinuvchilarga o`rnak ko`rsatadigan bo`lishga majburdir.

4. Buyruq hammaga ham yoqavermaydi. Shu sababli bo`yinuvchi xodimlarga beriladigan farmoyish faqat bevosita buyruq shaklida bo`lmasdan,

balki topshiriq va vazifa, maslahat tarzida ham bo'lishi kerak. Bu o'rinda quyidagi ibratli ish uslubini bilish foydadan xoli emas.

Boshqaruv funksiyalarini bajarishda va jamoat ishlab chiqarishida zamonaviy menejer:

- rahbar-boshqaruvchi;
- rahbar-diplomat;
- rahbar-murabbiy, tarbiyachi;
- rahbar-inson;
- rahbar-tadbirkor;
- rahbar-innovator sifatida maydonga chiqadi.

Har bir rahbar o'ziga xos boshqaruv uslubiga ega. Uslub - bu ishlash, boshqarishdagi o'ziga xos yo'l, usul ma'nosini anglatadi. Shu nuqtai nazardan quyidagi tushunchalarni ajrata bilish lozim:

- boshqaruv uslubi;
- ish uslubi;
- rahbarning ish uslubi.

**Boshqaruv uslubi** - bu boshqaruv jarayonida yuzaga chiqadigan muammolarni hal qilish usullari, yo'llari majmuidir.

**Ish uslubi** - bu boshqaruv funksiyalarini samarali bajarish maqsadida biror-bir organning yoki rahbarning bo'ysinuvchilarga aniq va nisbatan barqaror ta'sir ko'rsatish usuli va yo'llari majmuidir. Masalan:

- mamlakat boshqaruv organlarining ish uslubi;
- vazirlik, qo'mita, hokimlarning ish uslubi;
- sud, prokuraturaning ish uslubi;
- korxonalar, sexlarning ish uslubi;

- ayrim rahbarlarning ish uslubi va hk. Boshqaruvning turli pog'ona va bosqichlarida turgan boshqaruv organlari va rahbarlarning ish uslublari har xildir. Shu nuqtai nazardan ish uslubi g'oyat ko'p qirrali tushunchadir.

**Rahbarning ish uslubi** - bu boshqaruv jarayonida u yoki bu masalani hal qilishda uning o'ziga xos yondoshishidir. Rahbar qaror qabul qilganda, uning bajarilishini tashkil etganda va qo'l ostidagi kishilar ishini nazorat qilganda o'z vazifalariga muvofiq ish ko'radi. Biroq, har bir rahbar bunda o'ziga xos ravishda, boshqaruv jarayonida o'zi uchun mos bo'lgan, o'z rahbarlik uslubini belgilaydigan usullar bilan harakat qiladi. Mutlaqo bir xil ikki kishi bo'lmaganidek, rahbarlikda ham mutlaqo bir xil uslub yo'q. Rahbarlik uslubi rahbarlarning o'z qo'l ostidagilari bilan aloqasida, ularning o'zaro munosabatlarida tarkib topadi.

Rahbarlik uslubiga qarab rahbarning turlarga ajratilishi

Rahbarlik uslubi, belgisi va bo'ysinuvchilarga nisbatan munosabatiga qarab, barcha rahbarlarni quyidagi uch turga ajratish mumkin:

- Avtokratik rahbar
- Liberal rahbar
- Demokratik rahbar

Ushbu rahbarlarning ijobiy va salbiy xislatlari, ularning ish uslublari to'g'risida quyidagi jadval ma'lumotlaridan ko'rishimiz mumkin.

*Rahbarlik uslubiga qarab rahbarning turlarga ajratilishi*

№	Rahbarlik turlari	Izoh
	Avtokratik rahbar	<p>Bunday turdagi rahbar:                      Buyruq chiqarish, qaror qabul qilish, xodimlarga jazo berish yoki rag'batlantirishda jamoa fikrini hisobga olmaydi;                      O'zini jamoadan uzoqda tutadi, jamoa a'zolari bevosita muloqotda bo'lishini chegaralab qo'yadi;                      O'zining noo'rin harakatlarining tanqid qilinishiga chiday olmaydi;                      O'ziga bo'ysunuvchilarning harakatlarini keskin ravishda tanqid qilishni yaxshi ko'radi;                      Muttasil buyruq berishga hammani o'z istaklariga so'zsiz bo'ysundirishga intiladi;                      Ko'p gapirishni yoqtirmaydi, lekin bo'ysinuvchilari bilan muomalada bo'lganda uning rahbarlik g'ururi balandligi, o'zini katta tutishi sezilib turadi;                      O'ziga bo'ysinuvchilari oldida qovog'i solingan kayfiyatda bo'ladi.                      Xullas avtokratik rahbar, o'ziga bino qo'ygan, dimog'dor, o'z qobiliyati va imkoniyatlariga ortiqcha ishonadigan, hukmini o'tkazishga intiladigan kishilarda yetishib chiqadi.                      Bunday rahbar nazoratdan chetda qolsa, o'sha yerda dag'allik, takabburlik, tazyiq o'tkazish, majbur qilish kabi o'ta salbiy holatlar avj uradi.                      Biroq avtokratik boshqaruv usulini har jihatdan yomon deb bo'lmaydi. Ba'zi bir hollarda bo'ysinuvchilarning madaniy darajasi, ahloqi pastligi sababli avtokratik uslubni tanlab olish ham ish berib qolishi mumkin.</p>
2.	Liberal rahbar	<p>Bunday turdagi rahbar:                      Irodasiz, tashabbussiz bo'ladi;                      O'z zimmasiga ma'suliyat olishni yoqtirmaydi;                      Ishni o'z holiga tashlab qo'yadi;                      Idoraga nisbatan qat'iy bo'lishdan hayiqadi;                      O'zini haddan tashqari ehtiyot qiladi;                      Biron xodim bilan ham aloqani buzishni istamaydi;                      Talabchan emas, sust nazorat qiladi.</p>
3.	Demokratik rahbar	<p>Bunday turdagi rahbar:                      Boshqarish funksiyalarini jamoa fikri bilan hisoblashib amalga oshiradi;                      Ishlab chiqarishni boshqarishga xodimlarni jalb qiladi, ularning bildirgan fikriga quloq soladi, ular bilan maslahatlashadi, ijobiy natijalarini inobatga oladi;                      Barcha bilan barobar va samimiy munosabatda bo'ladi, ustunligini bildirmaydi;                      Buyruq berish yo'li bilan emas, balki ishontirish uslubida ish tutadi;                      Bo'ysinuvchilarning shaxsiy tashabbusini, ijodiy faoliyatini rivojlantiradi va jamoada o'rtoqlik va ishchan muhitni yaratadi.</p>

Qayd etilgan rahbarlik uslublari sof holda uchramaydi, hayotda har bir rahbarning ish uslubi har hil bo'ladi, lekin yuqoridagi uch uslubdan biri yaqqolroq sezilib turadi. Turli xil ishlab chiqarish vaziyatlarida xar xil xodimga nisbatan rahbarlikining ijobiy tomonlaridan foydalanish kerak. Rahbar haqiqiy ahvolga qarab ish tutishi va bo'ysinuvchilarning o'ziga xos shaxsiy xislatlarini hisobga olib muomala qilishi kerak.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar**

1. Qurbonov Sh., Seytxalilov E. Ta'lim tizimini boshqarish. -T.: "Turon iqbol": 2006. – 592 b.
2. Махмудов И.И. Бошқарув психологияси. – Т., 2006. –187-б.
3. Зайцев Г.Г. Управление деловой карьерой. – М.: «Академия», 2007. - 346-б.
4. Литвинцева Н.А. Психологические аспекты подбора и проверки персонала. – М.: «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2004. –400-б.
5. Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Управление персоналом, оценка эффективности. – М.: «Экзамен», 2004. –256-б.
6. Тараненко В.А. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика: Тесты для отбора персонала. – Киев: «Ника-Центр», 2006. –236-б.