

BOSHQARUVDA SIYOSIY LIDERNING SIFATLARINI TAKOMILLASHTIRISH

Xudoyberdiyeva Dilrabo Akmal qizi

Amaliy siyosatshunoslik fakulteti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10524866>

Annotatsiya. Ushbu maqolamda boshqaruv jarayonida uslublar va bu uslublardan liderlik uslubi va sifatleri shuningdek uning boshqaruv jarayonidagi ahamiyati va darajasi haqida bir qancha ma'lumotlar berishga harakat qilganman.

Kalit so'zlar: Boshqaruv uslublari, avtoritar uslub, demokratik uslub, liderlik uslubi, konsultativ va partisipativ ko'rinishlar.

IMPROVING THE QUALITIES OF A POLITICAL LEADER IN ADMINISTRATION

Abstract. In this article, I tried to give some information about the styles in the management process and the leadership styles and qualities from these styles, as well as its importance and level in the management process.

Key words: Management styles, authoritarian style, democratic style, leadership style, consultative and participative views.

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВ ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРА В УПРАВЛЕНИИ

Аннотация. В данной статье я постарался дать некоторую информацию о стилях в процессе управления и стилях лидерства и качествах этих стилей, а также о его важности и уровне в процессе управления.

Ключевые слова: Стили управления, авторитарный стиль, демократический стиль, стиль лидерства, консультативные и партисипативные взгляды.

KIRISH.

Har bir lider yoki boshliq o'zicha individual va takrorlanmasdir. Buning boisi har bir zamonaviy boshliq faoliyatini o'ziga xos tarzda tashkil etishidadir. Ijtimoiy psixologiyada batafsil o'rganilgan muammolardan biri – turli boshqaruv uslublaridir. Bu sohada nemis olimlaridan G. Gibsh va M. Forverg, rus olimlaridan V. Parigin, L. Uminskiy, M. Jukov va boshqalarning ishlari ayniqsa diqqatga sazovordir. Barcha ilmiy tadqiqotlar natijalarini umumlashtirgan holda ijtimoiy psixologiyada qabul qilingan uch asosiy va mutloq yangi yana bir boshqarish uslublariga tavsif berib chiqamiz. Bu to'rt uslub – avtoritar, demokratik, liberal va partisipativ boshqaruv uslublaridir.

Avtoritar rahbar barcha ko'rsatmalarni ishchanlik ruhida, aniq, ravshan, keskin ohangda xodimlariga yetkazadi. Muloqot jarayonida ham xodimlariga nisbatan do'q-po'pisa, keskin ta'qiqlashlar kabi qat'iy ohanglardan foydalanadi.

Uning asosiy maqsadlaridan biri – nima yo'l bilan bo'lsa-da, o'z hukmini xodimlariga yetkazish, kerak bo'lsa, tayziq o'tkazishdir. Bu toifa boshqaruvchining nutqi ham hamisha aniq va ravon, doimo jiddiy tusda bo'ladi. Biror ish yuzasidan xodimlarni maqtash yoki ularga jazo berish, tanqid qilish obyektiv hisoblanib, bu narsa boshliqning kayfiyatiga va o'zga shaxslarga nisbatan munosabatiga bog'liq.

Jamoa a`zolarini tilak-istaklari, ularning fikrlari va maslahatlari juda kam hollardagina inobatga olinadi, aksariyat vaziyatlarda bunday istak va ko`rsatmalar to`g`ridan-to`g`ri do`q-po`pisa, kamsitish yoki ma`naviy jazolash yo`li bilan cheklanadi, yoki umuman qoniqtirilmaydi. Bunday rahbar o`z ish uslublari, kelajak rejalari, biror aniq ish yoki operatsiyani qanday amalga oshirmoqchiligini odatda, jamoadan sir tutadi. Uning fikricha, bu holatlar obro`yiga salbiy ta`sir ko`rsatishi mumkin. Guruhdagi ijtimoiy fazoviy munosabatlardagi o`rni jihatdan baholaganda, bunday boshqaruvchi “jamoadan chetda”, avtonomdir.

Avtoritar rahbarda har bir jamoa a`zolarining qobiliyatlari, ishga munosabatlari, mavqelariga ko`ra tutgan o`rinlari haqida umumiy tasavvurlar mavjud bo`lib, shunga ko`ra, u har bir xodimning ish harakatlarini maksimal tarzda dasturlashtirib qo`ygan.

Demokratik rahbar, aksincha, xodimlariga mustaqillik, erk berish tarafdori sanaladi. Ish mobaynida xodimlarga topshiriqlar berganda, odatda, ularning shaxsiy qobiliyatlarini hisobga olgan holda taqsimlaydi. Bunda u xodimlarning kasbga nisbatan shaxsiy moyilliklarini, xohish va istaklarini ham hisobga oladi. Buyruq yoki topshiriqlar odatda, taklif ma`nosida beriladi. Nutqi oddiy, doimo osoyishta, sokin bo`lib, unda o`rtoqlarcha, do`stona munosabat, samimiyat sezilib turadi. Biror xodimni maqtash, uning lavozimini oshirish yoki ishdagi kamchilikka ko`ra ishiga baho berish doimo jamoa a`zolarinig fikri bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi.

Tanqid ko`pincha taklif, istak shaklida, amalga oshirilgan ishlarning mazmuniga baho berish holda egasiga yetkaziladi. Har bir yangi ish jamoa maslahatisiz boshlanmaydi. Shuning uchun ham, bu toifa rahbarning fazoviy-ijtimoiy holati “jamoa ichida”dir. Jamoada tanqid va o`z-o`zini tanqid shunday yo`lga qo`yilganki, uning oqibatida hech kim aziyat chekmaydi. Chunki ko`proq boshliq emas, balki jamoaning boshqa faollari – norasmiy liderlar kimdir ishda kamchilikka yo`l qo`ygan bo`lsa, uning faoliyatini tanqid qiladilar.

O`z navbatida boshliq ham yo`l qo`ygan xato-kamchiliklarini jamoatchilik oldida bo`yniga olishdan qo`rqmaydi. Chunki undagi ma`suliyat hissi nafaqat yuqori boshqaruv tashkilotlari a`zolari, balki xodimlar bilan muloqot paytida ham sezilib turadi. Kun tartibiga qo`yilgan topshiriq yuzasidan ma`suliyatni boshqalarga ham bo`lib berishni yaxshi ko`radi. Boshliqning xodimlaridan siri yo`q, shuning uchun ham majlislarda ko`proq u emas, balki barcha xodimlar gapiradilar, oxirgi qaror chiqarish va so`zlarni yakunlash, umumlashtirish huquqidan to`liq foydalanadi.

Rivojlangan mamlakatlar boshqaruv amaliyotida demokratik boshqarishning ikki xil: “konsultativ” va “partisipativ” ko`rinishlari mavjud. Tashkilot boshqaruvidagi yana bir uslub – partisipativlik deb atalib, unda rahbarning tashkilot maqsadiga erishish yo`lida xodimlar bilan gorizontol yo`nalishdagi munosabatlarni rivojlantirishi tushuniladi. Mutaxassislar aynan partisipativlikni eng samarali uslublar qatorida ko`radilar. Bu uslub rahbarning quyidagicha xulqida namoyon bo`ladi:

- (1) Rahbarning xodimlari bilan muntazam fikr almashuvi;
- (2) Rahbar va xodim munosabatidagi ochiqlik va samimiylik;
- (3) Xodimlarning tashkiliy qarorlar qabul qilishga jalb etilganligi;
- (4) Rahbar o`z burch va huquqlarining ma`lum qismini xodim zimmasiga o`tkazishi;
- (5) Tashkilot vazifalarini rejalashtirish va amalga oshirishda xodimlarni jalb etish;
- (6) Mustaqil qaror qabul qila olish huquqiga ega bo`lgan maxsus guruhlar tuzish (masalan, “sifat nazorati guruhi”) kabilardir.

Liberal (loqayd) uslubda ishlaydigan rahbarning kayfiyatini, ishga munosabatini, ishdan mamnun yoki mamnun emasligini bilish qiyin. Unda ta'qiqlash, do'q-po'pisa bo'lmaydi, balki uning o'rniga ishning oxir oqibati bilan tanishish bilan cheklanadi, xolos. Jamoada hamkorlik yo'q, boshliq jamoaning muammolari ishning baland-pasti bilan qiziqmaydiganday, go'yoki "koinotda" yurganga o'xshaydi, Aniq ko'rsatmalar bermaydi, uning o'rniga norasmiy liderlar yoki o'ziga yaqin shaxslar orqali qilinishi lozim bo'lgan topshiriqlar xodimlarga yetkaziladi.

Asosiy vazifa, uning nazarida, xodimlar uchun ish sharoitini yaratish, ishdagi kamchiliklarni bartaraf etish, kerakli mahsulot, xom-ashyo kabilarni topib kelish, majlislarda qatnashish. Xodimlar bilan muloqotda bo'lishga to'g'ri kelganda, u doimo xushmuomala bo'lib, odob-axloq normalarini buzmaslikka harakat qiladi, lekin hech qachon ular bilan tortishmaydi.

Majlislarda agar biror muammo munozarani keltirib chiqarsa, u bevosita jarayonga aralashmay oxirgi so'zni o'ziga qoldiradi. Shunday qilib, xodimlarga fikrlash va xatti-harakatlar erkinligi berib qo'yilgan. Shu erkin harakatlar yuzasidan boshliqning fikri so'ralgan taqdirda ham, undan aniq gap chiqmaydi, chunki u xodimlarni yaxshi bilmaydi, qolaversa, ularni xafa qilib qo'yishdan qo'rqadi. Uning fazoviy psixologik holati – "guruh tashqarisida".

Olimlar fikricha, bunday rahbar ishini olib borgan jamoalarda barcha ko'rsatkichlar doimo orqada, xodimlar qo'nimi ham yo'q. Liberal rahbar ishda anarxiyani keltirib chiqarib qo'yib, ko'p turmay boshqa yerdan ish qidirishga harakat qiladi. Yuqorida baho berilgan boshqarish uslublari ko'proq liderlikka emas, rahbarlikka taalluqli. Ilmiy adabiyotlarda bu ikkala ibora birga ishlatilib, ko'pincha, eng yaxshi rahbar barcha liderlik sifatlarini ham mujassamlashtirgan bo'ladi, deb aytiladi. Chunki, sof ijtimoiy-psixologik liderning turlari xilma-xil sharoitlarda o'zida ko'proq namoyon etadigan shaxsiy sifatlarga tabaqalanadi.

Masalan, lider tashkilotchi, lider tashabbuskor, lider erudit, jamoaning his-hayajon holatini boshqaruvchi lider, lider bilag'on. Yaxshi rahbar ana shu lider sifatlarini bilgan holda ularni o'zida tarbiyalashi va jamoasidagi liderlar bilan hamkorlikda ishlay olishi kerak. Oxirgi yillarda Moskva va boshqa yirik markazlarda o'tkazilgan tadqiqotlar natijasida shunday xulosaga kelindiki, aslida hayotda sof demokrat, avtoritar rahbarni uchratish qiyin, lekin uchragan paytda ham ular bir jamoani uzoq muddat boshqara olmasligi ma'lum bo'ldi. Shuning uchun ham ular vaziyatga bog'liq. Jamoa, undagi qabul qilingan xatti-harakat me'yorlari shaxslararo munosabatlar tipi liderning ham, rahbarning ham ish taktikasi va uslubini belgilaydi, degan g'oya qabul qilinmoqda. Lekin rahbarlik uslublarining psixologik mazmun va mohiyatini bilishning amaliy ahamiyati shundaki, har bir uslubda o'ziga xos ijobiy tomon bor.

XULOSA

Xulosa o'rnida shularni ayta olamizki rahbar sifatining bu to'rt shakli ham aslida har bir rahbarda bo'lishi ish samaradorligining yaxshilanishiga sabab bo'ladi. Ya'ni qanday agar barcha xususiyatlardan oz-ozdan bo'lishi maqsadga muvofiqdir. Agar bir rahbar faqatgina avtoritar uslubdan foydalansa uning qo'l ostidagi xodimlar ishdan bezishi va ish samaradorligining pasayib ketishiga sabab bo'ladi. Aytaylik rahbar faqatgina demokratik uslubdan foydalanadi, bu jarayonda xodimlarning o'ta erkin bo'lishiga va har ishni o'z bilgani kabi bajarishiga sabab bo'ladi. Bu boshqaruv uslublaridan eng eng samaralirog'i aslida bu liberal uslub deb hisoblayman.

REFERENCES

1. Каримова В.М., Ҳайитов О.Э., Умарова Н.Ш. Бошқарув соҳасидаги профессионал компетенция асослари: Монография. / Проф. В.М. Каримова таҳрири остида. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2008. – Б. 32–33. 2.Маҳмудов И.И. Бошқарув психологияси. Ўқув қўлланма / Масъул муҳаррир: А.Холбеков. – Т.: ДЖҚА “Раҳбар” маркази; “YUNAKS-PRINT” МЧЖ, 2006. – Б. 45–47.
2. Маҳмудов И.И. Бошқарув психологияси. Ўқув қўлланма / Масъул муҳаррир: А.Холбеков. – Т.:
3. ДЖҚА “Раҳбар” маркази; “YUNAKS-PRINT” МЧЖ, 2006. – 230 б.
4. Маҳмудов И.И. Бошқарув психологияси: Ўқув қўлланма / Масъул муҳаррир: А.Холбеков. – Т.:
5. ДЖҚА “Раҳбар” маркази; “YUNAKS-PRINT” МЧЖ, 2006. – 230 б.