

## ZAMONAVIY MENEJMENT TIZIMIDA RAHBARLIK USLUBLARINING TASNIFLANISHI

**Ikromov Elyor Ibodulloyevich**

Osiyo xalqaro universiteti "Iqtisodiyot" kafedrasida o'qituvchisi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10667095>

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada Inson faoliyati turlicha bo'lib, turli xil yo'nalishga qaratilgan. Rahbarlar shuni yaxshi bilishi zarurki, agar ishlab chiqarishning kelajak muammolariga o'z vaqtida ahamiyat berilmasa, unda hozirgi vaqtda sexlarda, uchastkalarda yaxshi iqtisodiy ko'rsatkichlarga erishish mumkin bo'lmaydi. Shuning uchun ishlab chiqarishda usta, sex boshlig'i va boshqa rahbarlar istiqboldagi muammolarni, ilg'or mehnat usullarini qidirib topishi, ixtirochilik ishlarini ishlab chiqishi va ularni joriy qilishi, ishchilar malakasini, bilim saviyasini ko'tarishni yaxshi bilishi va uni amalga oshirishi kerak.

**Kalit so'zlar:** Rahbarlik uslublari, zamonaviy menejment tamoyillari, rahbar mehnati, rahbar, kichik biznes, boshqaruv xodimlari, kichik va o'rta tadbirkorlikda boshqaruv xodimlari.

## CLASSIFICATION OF LEADERSHIP STYLES IN THE MODERN MANAGEMENT SYSTEM

**Abstract.** In this article, human activity is different and focused on different directions. Managers should know that if the future problems of production are not given importance in time, then it will not be possible to achieve good economic indicators in workshops and sections. Therefore, in production, the foreman, the head of the workshop and other leaders should look for prospective problems, advanced work methods, develop inventive works and introduce them, know well how to improve the skills and knowledge of workers and implement it.

**Key words:** Leadership styles, modern management principles, leadership work, leader, small business, management staff, management staff in small and medium enterprises.

## КЛАССИФИКАЦИЯ СТИЛЕЙ ЛИДЕРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ

**Аннотация.** В данной статье деятельность человека различна и ориентирована на разные направления. Руководители должны знать, что если вовремя не придать значение будущим задачам производства, то добиться хороших экономических показателей в цехах и участках не удастся. Поэтому на производстве мастер, начальник цеха и другие руководители должны искать перспективные задачи, передовые методы работы, разрабатывать изобретательские работы и внедрять их, хорошо знать способы повышения квалификации и знаний рабочих и реализовывать их.

**Ключевые слова:** Стили лидерства, современные принципы управления, лидерская работа, лидер, малый бизнес, управленческий персонал, управленческий персонал на малых и средних предприятиях.

Korxonalarni boshqarilishida turli rahbarlar va menejerlarni uchrashish mumkin, ular boshqaruvni turli usul va uslublari asosida amalga oshirib boradilar. Korxonalar yoki kompaniyalar boshqaruvini tashkil etishda boshqaruvchi shaxs o'zining rahbarlik uslublari mukammal joriy eta oladigan muhitni yaratishi kerak. Kompaniyalardagi ishchi-xodimlarni muvofiq tarzda boshqaruvini tashkil etishda u yoki bu darajadagi rahbarlik uslublariidan foydalanishga to'g'ri

keladi. Shunga binoan ijtimoiy psixologiyada rahbarlik uslublari uch xilga bo'linishi mumkin: avtokratik, demokratik va liberal.

Rahbarlikning avtokratik uslubi – yakkahokimlik asosida hukmronlikni ushlab turuvchi va amalga oshiruvchi rahbarlik uslubidir. Unga quyidagi belgilar xosdir:

- yakkahokimlik, bir o'zi bilgan tarzda qaror qabul qilish;
- ma'muriyatchilik, qo'l ostidagi xodimlarning ishiga doim aralashib turish;
- qattiqqo'llik, ya'ni xodimlarga nisbatan rahmdillik fazilatlarini bo'lmaydi;
- rasmiyatchilik, ayrim holatlarda, ya'ni rahbarning o'ziga ma'qul bo'lgan vaziyatlarda «so'z» va «ish» birligi bir biriga mos kelmay qoladi;
- ko'proq o'z fikrini ma'qullashni afzal ko'rish.

Avtokrat rahbar boshqariladigan jamoaning diqqat e'tiborini o'ziga qaratib oladi. Barcha hukmronlik uning qo'lida bo'ladi va barcha katta-kichik muammolarni, yakka o'zi hal qiladi. Qo'l ostidagilar bilan kam gaplashadi, talabchan, aksariyat holatlarda qo'rqitish usulini qo'llaydi. Agar qo'l ostidagilarning fikrini eshitishga to'g'ri kelsa, u buni o'z obro'yiga putur etkazayapti deb tushunadi. Xodimlarni fikrini tinglash ikkinchi darajali hisoblanadi. Avtokrat rahbar qo'l ostidagilar bilan sovuq muomalada bo'ladi. O'zining xonasini bezatishni yaxshi ko'radi, qabuliga kiruvchilarga qo'shimcha rasmiyatchiliklar ko'rsatadi. Xullas korxonada u rahbar ekanligini xodimlarning ongiga yaxshiroq singdirishga intiladi.

Avtokrat rahbar kamda-kam kuladi, uning ko'rinishi doim ish bilan band bo'lganini aks ettiradi. Agar avtokrat rahbarning duneqarashi torroq bo'lsa, o'zini aqlli ko'rsatishga urinadi. Uning asosiy belgisi shundaki, kam bilimli bo'lsa ham, itoatkor ishchi unga yoqadi. Unda tashkilotchilik qobiliyati, boshqaruvning umumiy madaniyati – kasb tayyorgarligi etishmaganda salbiy tomonlari tez bilinib qoladi. O'z ustidan zarur nazoratni yo'qotgan, bu kabi rahbar o'zini-o'zi idora qilolmasligi zolimiga aylanishi, ishchilarni, inson qadrini pastga uruvchi bo'lishi mumkin.

Yuqoridagi fikrlar avtokrat rahbarning salbiy tomonlarini tavsiflaydi. Ammo shu bilan birga, avtokrat rahbar uslubida ijobiy belgilarni ham topish mumkin. Masalan, bu turdagi rahbarlar voqealarga tezkorlik bilan munosabat bildiradi. Chaqqon va donoligi bilan muammolarni yechimini tez hal etishga urinadi. Agar avtokrat rahbarning dunyoqarashi keng bo'lsa, u qiyinchiliklarni qo'rqmay bartaraf etadi. Ular tez va dalil qaror qabul qiladilar va ularni amalga oshiradilar. Bunday kadrlar o'zlariga ishonadilar va jamiyatga rahbarlik qilish qobiliyatiga erishadilar. Bu kabi uslubda ta'sir ko'lamini tezlashadi, bu esa ishlab chiqarishda murakkab holat va sharoitlar yuzaga kelganida qo'l keladi.

Biroq, ba'zi bir rahbarlar o'zining ta'lim berish rolini «inson omili» zaruratini, ya'ni qo'l ostidagilar bilan munosabat madaniyatini tushunib etmasligi, sababli qattiq ma'muriyatchilikka aylanishiga olib keladi. Bu kabi avtokrat rahbarlar tashkilot jamoalarining fikri bilan hisoblashmay jamoaning ishlash qobiliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Rahbarlikning demokratik uslubi o'zaro munosabatlarda tenglikni ko'zlaydigan, muzokaralarda ochiq fikrlar aytadigan, kamchiliklarni yuzma-yuz holatda hal etishga kirishadigan rahbarlik uslubidir. Aslida demokratiya so'zi yunoncha «demos» so'zidan kelib chiqqan bo'lib, «xalq» ma'nosini bildiradi. Demak, demokratiya xalq hokimligini anglatadi. Demokratik yondashuv esa odamlar manfaatini ko'zlaydigan yondashuvni aks ettiradi. Demokratik rahbarlik

uslubida rahbar bo'ysunuvchilarning o'zaro munosabatini, o'zaro hurmatini, ishonchini, xodimlarning fikrlarini inobatga olib boshqaradi. Bu esa xalq fikri bilan hisoblashish demakdir. Demokratik rahbarlik uslubi quyidagicha belgilarni o'ziga qamrab olgan:

- muammolarni hamkorlik asosida hal etish;
- qabul qilingan qarorlarni ish bajaruvchilarga yaxshilab tushuntirishga intilish;
- qo'l ostidagi xodimlarning tashabbusini qabul qilish va qo'llash;
- demokratik rahbar qaror qabul qilishdan avval, uni xizmatchilar orasida muhokama qiladi, ularga jamoadagi ishlar ahvoli haqida axborot berib boradi, bunda u muvaffaqiyatlar va qiyinchiliklarni ochiqdan ochiq gapirib beradi;
- demokrat rahbar o'ziga aytilgan tanqidni to'g'ri qabul qiladi va bunga munosabatini fikri asosida ifodalaydi;
- ishchi va xizmatchilar bilan bo'lgan muomalada o'zining ustunligini sezdirmaydi;
- barcha ishni kengashish asosida echimini topishga intiladi;
- ochiqlik va oshkoralikni ustun qo'yadi.

Rahbarlikning demokratik uslubi tobe xodimlarning tashabbuslarini taraqqiy ettirish, o'z huquqlari doirasida o'zlarini erkin tutishlari uchun yaxshi sharoit yaratadi. Bunda boshqaruv jamoalarining dunyo qarashlarini umumiyliigi va rahbarning yuqori obro'ga egaligi aniq ko'zga tashlanadi. Bunday rahbarlik uslubini amaliyotda uzluksiz qo'llash juda qiyin. Buning uchun demokrat rahbar idel shaxs sifatida barcha ishlarga o'z vaqtida ulgurib ishlashi lozim.

Rahbarlikning liberal uslubi insonning betaraflikka xos fazilatlarini qamrab olgan uslubdir. Chunki "liberal" so'zi rahmdil, saxiy, olijanob degan ma'noni anglatadi. Rahbarlikning bu uslubi o'ziga xos xususiyatga ega. Rahbar o'zining rahbarlik holatini namoyish etmaydi, aksincha, u bundan uyaladi va uning o'zi yot bo'lgan xodimalarning taraqqiy etishiga sharoit yaratib qo'yganligini bilmay qolishi mumkin. Korxonaning eng ustuvor vazifalarini bajarishga kirishganday bo'ladi, lekin ularga aralashmaydi. Ko'proq qo'l ostidagilar bilan kelishib ishni tashkillaydi. Qo'l ostidagilarga hurmat bilan murojaat qiladi va «juda iltimos qilaman», degan iboralarni qo'llash asosida ishlaydi.

Qo'l ostidagilar fikrini vaqti yo'q bo'lsa ham sabr bilan, erinmay tinglaydi. Ishchi-xodimlar taklifidan foydali fikrlarni izlaydi va ularni hayotga tadbiq qilishga harakat qiladi. O'zining sipoligi yoki uyatchanligi uchun «birinchi qatorlardan» qochadi. O'zini o'zi oshkoraligini yoqtirmaydi. Ammo, bu ijobiy tomonlar tobe xodimlarga yoqadi va ularning ayrimlari rahbarning bu xislatlaridan boshqa niyatlarda foydalanishi mumkin.

Rahbarlikning liberal uslubiga quyidagi belgilar xos:

- liberal rahbar ishda uncha faol emas;
- hamma ishlarga aralashishni yoqtirmaydi;
- begonalar ta'siriga oson bo'ysinadi va bevaqt qabul qilingan qarorlardan tezda voz kechadi;
- murakkab vaziyatlarda ikkilanish juda kuchli, unda bir fikrga kelishlik va izchillik xususiyati juda sust;
- xodimlarga nisbatan o'ta umshoq va muloyimdir;
- qo'l ostidagilar bilan munosabatni buzmaslik uchun jiddiy tadbir va harakatlardan o'zini tiyadi.

Yuqoridagi fikrlar asosida 1-jadvalda rahbar uslublari tahlilining tasniflanishini va rahbarlarni qo‘l ostidagilar bilan o‘zaro munosabatlaridagi o‘lchamlarini keltirdik. Ko‘rib chiqilgan uch tur uslubni qo‘llaydigan rahbarlar o‘zlarining kundalik ishlarida o‘ziga xos turdagi boshqaruv qoidalariga suyanadilar. Masalan, bir xil masalani echashda, bir turdagi ish bajarishda va muayyan natijaga ega bo‘lishda, ular turli yo‘l va uslublardan foydalanadilar, ya‘ni ular o‘z uslublarini ishlab chiqadilar. Xususan, shaxsni moddiy rag‘batlantirish masalasi avtokrat demokrat va liberal rahbarlar tomonidan turlicha tushuniladi.

Rahbarlik uslublarining turkumlanishi

1-jadval

| Rahbar va qo‘l ostidagilarni o‘zaro munosabatlarining ko‘rsatkichlari | RAHBARLIK USLUBLARI  |   |  |
|---|--|---|--|
|   | Avtokratik   | Demokratik  | Liberal  |
| Qarorlarni qabul qilish usuli   | Muammolarni yakka yechadi  | Qarorni qabul qilishdan avval qo‘l ostidagilar bilan maslahatlashish. | Yuqori rahbarni ko‘rsatmasini yoki kengash qarorini kutadi                 |
| Qarorni ijrochilarga etkazish usuli                                   | Farmon, buyruq beradi  | Taklif qiladi, iltimos qiladi   | Iltimos qiladi, yalinadi   |
| Javobgarlikni taqsimlash  | O‘z zimmasiga oladi yoki qo‘l ostidagilarga yuklaydi                     | Javobgarligini xuquqlarga qarab taqsimlaydi                           | O‘zidan xamma javobgarliklarni olib tashlaydi                              |
| Kadrlar tanlashga munosabati  | Malakali xizmatchilardan qo‘rqadi, ulardan ozod bo‘lish yo‘lini qidiradi | Ishbilarmon, o‘qimishli ishchilarni tanlab oladi                      | Kadrlar tanlash bilan shug‘ullanmaydi                                      |
| Shaxsiy bilim etshmasligiga bo‘lgan munosabati                        | Hamma narsani biladi va bajara oladi deb hisoblaydi                      | O‘z malakasini uzluksiz oshirib boradi, tanqidga ijobiy qaraydi       | O‘z bilimini to‘ldirib boradi, bilim olishni ostidagilarga maslaxat beradi |
| Aloqa qilish uslubi   | Oraliq saqlaydi, muomalaga kirishmaydi                                   | Do‘stona munosabatdagi muomalani yoqtiradi                            | Aloqa qilishdan qo‘rqadi, boshqalar tashabbusi bilan muomala qiladi        |

|  |  |  |                              |
|--|--|--|------------------------------|
| Qo'l ostidagilar bilan bo'lgan munosabat xususiyati        | Kayfiyatga qarab                               | tekis, doimiy o'zini o'zi nazorat qiladi                                 | Yumshoq kelishib ketadi      |
| Intizomga munosabati                                       | Rasmiyatchilik, qattiq intizom tarafdori       | Ma'noli intizom tarafdori, odamlarga qarab munosabatda bo'lish tarafdori | Yuzaki tartib tarafdori      |
| Qo'l ostidagilarga ma'naviy ta'sir ko'rsatishga munosabati | Jazo berishni asosiy tarbiya usuli deb biladi. | Doim turli rag'batlantirishlarni ishlatadi                               | Huddi shunday harakat qiladi |

Yuqoridagi uslublardan tashqari ma'muriy buyruqbozlik tizimidan ma'lum bo'lgan yana bir boshqaruv uslubi borki, bu byurokratik uslubdir. Boshqaruvni byurokratik uslubi – bu shunday boshqaruvki, unda shakllar mohiyat ustidan ustuvorlik qiladi. Boshqacha aytganda, unda rahbar boshliq sifatida yuqoridan tasdiqlangan hujjatga asosan majburiyatlarni amalga oshirilishini, bu majburiyatlar va tavsiyanomalar o'z vaqtida va aniq bajarilishini talab qiladi. Hozirgi kunda byurokratik uslub eskirgan hisoblanib, davr talabiga mos emas va bunday uslublardan foydalanishga chek qo'yilgan.

Xulosa qilib aytganda, zamonaviy menejment tizimida rahbarlikni olib borish juda murakkab jarayon bo'lib, boshqaruv uslublarini qo'llashda qobiliyat bilan birga muayyan bilimga ega bo'lish kerak. Korxonalar yoki kompaniyalar boshqaruvini tashkil etishda menejment uslublaridan foydalanish nafaqat o'rinli balki, juda ham zarurdir. Rahbarlikning u yoki bu uslublarini qo'llash menejmlarning bilimi, saviyasi, dunyoqarashi va boshqaruvchilik qobiliyatining naqadar mukammalligiga juda bog'liq bo'ladi.

## REFERENCES

1. Khudoynazarovich, S. A. (2021). An Opportunity of Internet Marketing in Tourism Sphere. *International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development*, 3(3), 356-361.
2. Шадиев, А. Х. (2020). Факторы, влияющие на развитие экотуризма. *Достижения науки и образования*, (5 (59)), 31-32.
3. Bazarova, M. . (2024). DISTINCTIVE FEATURES OF PERSONAL MANAGEMENT IN THE ACTIVITIES OF COMMERCIAL BANKS. *Modern Science and Research*, 3(1), 563–567.
4. Supiyevna, B. M. (2022). Innovatsion iqtisodiyotda inson kapitalini boshqarish tizimini takomillashtirish.
5. Bahodirovich, K. B. (2023). EVOLUTION OF THE AUDITING PROFESSION IN THE SMART MACHINE AGE. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 450-454.

6. Khalilov Bahromjon Bahodirovich. (2023). The International Financial Reporting Standards (IFRS) Mean to Businesses and Investors in Uzbekistan. *Miasto Przyszłości*, 42, 746–750.
7. Jumayeva, Z. (2024). ROLE OF THE STATE IN REGULATING THE ECONOMY. *Modern Science and Research*, 3(1), 511-516.
8. Bustonovna, J. Z. (2023). INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL AND PECULIARITIES OF THIS PROCESS IN UZBEKISTAN. *International Journal of Education, Social Science & Humanities*. Finland Academic Research Science Publishers, 11(8), 36-44.
9. Abidovna, A. S. (2023). MODERN TRENDS IN MANAGEMENT STRATEGIES AND THEIR APPLICATION IN COMMERCIAL BANKS. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 326-332.
10. Shamsiya, A. (2023). HR MANAGEMENT AND COACHING IN THE INNOVATIVE ECONOMY AS A METHOD OF BUSINESS MANAGEMENT. *Modern Science and Research*, 2(10), 712–717.
11. Sodikova, N. (2024). OTMda “Iqtisodoyotda axborot-kommunikatsiya texnologiyalari va tizimlari” fanini o‘qitishda raqamli texnologiyalarning o‘rni. *Modern Science and Research*, 3(1), 1-4.
12. To'rayevna, S. N. (2024). TADBIRKORLIK SOHASINI MALAKALI KADRLAR BILAN TA'MINLASHNING ASOSIY YO'NALISHLARI.
13. Hakimovich, T. M. (2023). BOSHQARUVCHILARNING SAMARADORLIKKA ERISHISHDAGI PROFESSIONALLIGI. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 421-425.
14. Hakimovich, T. M. (2023). TA'LIM TIZIMI BOSHQARUVIDA PEDAGOGIK TAHLIL. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 415-420.
15. Jumayeva, Z. (2024). THE NEED FOR AN INNOVATIVE APPROACH IN MANAGING ORGANIZATIONS. *Modern Science and Research*, 3(1), 557–562.
16. Jumaeva, Z. (2021). Modern trends in the economic development of the regions of Uzbekistan. *InterConf*.
17. Akbarovna, N. N., & Bahodirovich, X. B. (2023). AKSIYADORLIK JAMIYATLARIDA MOLIYAVIY HISOBOTNING XALQARO STANDARTLARI ASOSIDA MOLIYAVIY HISOBOTLARINI TUZISH TARTIBI.
18. Nargiza, N. (2023). THE ROLE OF PROPERTY RELATIONS IN SOCIETY. *Modern Science and Research*, 2(12), 889-893.
19. Ikromov, E. (2024). THEORETICAL FOUNDATIONS FOR THE ORGANIZATION AND CAPACITY BUILDING OF EXECUTIVE EMPLOYEE LABOR IN PUBLIC ADMINISTRATION BODIES. *Modern Science and Research*, 3(1), 939-946.
20. Ibodulloyevich, I. E. (2023). MAHALLALARDA KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH VA TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISHNI TAKOMILLASHTIRISH. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 504-507.
21. Ibodulloyevich, I. E. (2023). MAHALLIY BUDJET DAROMADLARINI PROGNOZLASHTIRISHNI TAKOMILLASHTIRISHDAGI MUAMMOLAR.

22. Базарова, М. С., Шарипова, М., & Нуруллоев, О. (2021). “РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ” ДА АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ ХУСУСИЯТЛАРИ. *САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ*, 482.
23. Bakhodirovich, K. B. (2023). International accounting models and their characteristics in the conditions of innovative economy. *Zien Journal of Social Sciences and Humanities*, 21, 56-60.
24. Alimova, S. O. FEATURES OF THE STRATEGIC MANAGEMENT SYSTEM OF INDUSTRIAL ENTERPRISES.
25. Raxmonqulova, N. (2024). IMPORTANCE OF PERSONNEL MANAGEMENT IN BUSINESS DEVELOPMENT. *Modern Science and Research*, 3(1), 13-17.
26. Mirzabek, T. (2023). Marketing Kommunikasiyalari Tizimida Og'r Muloqotlar Xususiyatlari. *Innovations in Technology and Science Education*, 2(14), 388-391.