



## YETAKCHILIK BU JAMIYATDA SAMARALI BOSHQARUV FAOLIYATIDIR

АДУ. докторанти Шобдурахимова Умринисо Тохировна

umriniso22@gmail.com

**Annotatsiya:** *ushbu maqolada bugungi kundagi yetakchilik faoliyatining samarali boshqaruv faoliyatini o'rni yoritilgan. Shuningdek yetakchilik faoliyatini mazmun mohiyati bayyon qilingan.*

**Kalit so'zlar:** *yetakchilik, boshqaruv, shaxs, lider, boshqaruv paradigmasi, vaziyatli yetakchilik, kasbiy yetuklik, psixologik yetuklik.*

Yetakchilik o'z-o'zidan maqsad emas. Albatta, "Buyuk shaxs", "Qahramon", muvaffaqiyatli siyosatchi o'z xatti-harakatlarini o'z qarori deb o'ylashi mumkin. Rahbarning ro'li haqiqatan ham oldindan belgilangan, ammo sanab o'tilgan omillar bilan emas. Hayvonot olamida ham, insoniyat jamiyatining har qanday shaklida ham yetakchilik ushbu tizimning o'zini o'zi boshqarish vositasidir. Eng kuchli, eng tajovuzkor shaxs bo'rilar to'dasining yetakchisiga aylanadi, chunki tabiiy dunyoda temirga bo'lgan ehtiyoj, agar yetakchi muvaffaqiyatsiz bo'lsa, butun to'da muqarrar ravishda nobud bo'ladi. Bo'ri yetakchisi, agar u aks ettirishni bilsa, o'zining eksklyuzivligi, o'ziga xosligi, eksklyuzivligi haqida taxmin qilishi mumkin edi, lekin aslida to'daning o'zi hayot uchun qiyin kurashda o'z omon qolishini ta'minlash uchun uni tanlagan. Albatta, tarixda faqat o'z manfaatlarini ko'zlab ish tutgan, odamlar jamiyatiga bevosita zarar yetkazgan, xalqlar va davlatlarning o'limiga sababchi bo'lgan rahbarlar ko'p bo'lgan. Bunday anti-rahbarlarning mavjudligi faqat bitta narsani aytadi: hayvonlarning instinkti yanglishmaydi yoki deyarli hech qachon xato qilmaydi, aqlga ega va aqlga tayanadigan odamlar ko'pincha aldanib qolishadi.

Shunday qilib, lider o'z ro'li uchun mavjud bo'lib, har qanday odamlar jamoasi - guruh, tashkilot, partiya, millat, davlat rahbari bu tizimning normal faoliyat ko'rsatishi uchun uning salohiyatini muvofiqlashtirish, to'plashdan iborat. To'siqsiz rivojlanish. Boshqacha qilib aytadigan bo'lsak, rahbar boshqaradi va yetakchilik uni qanchalik samarali bajarishi - resurslarni minimal sarflash, maksimal samarani ta'minlash bilan baholanishi kerak. Rahbar va yetakchilikning boshqa barcha xususiyatlari ikkinchi darajali. Demak,



“Menejment” va “Yetakchilik” tushunchalari o‘rtasidagi farq nisbiydir, chunki biz bir necha bor ko‘rganimizdek, yetakchilik boshqaruv faoliyatiga xos xususiyatdir:[1] yaxshi menejer ham yaxshi rahbar bo‘la olmaydi. Yana bir muhim holat, ya’ni XXI asr boshqaruv paradigmasi doirasida. yaxshi menejer o‘tgan asrga qaraganda ancha yuqori yetakchilik qobiliyatiga ega. Biz tahlil qilgan bir qator yetakchilik nazariyalari bu tendentsiyani tasdiqlaydi. Barcha sohalarda jamoat hayoti yangi turdagi boshqaruvchiga ehtiyoj seziladi. Ayniqsa transformatsion jamiyatlar uchun, ularning siyosiy hayotida, organlarida hukumat nazorati ostida, iqtisodiyotda, jamoat tashkilotlari va fuqarolik harakatlarida, organlarda mahalliy hukumat, boshqalarda ijtimoiy institutlar mohir menejer tizimning uzluksiz ishlashi uchun ajralmas shaxsga aylanadi.

Hersey va Blanchard hayot aylanish modeli

- vaziyatli yetakchilik (yoki hayot tsikli) modeli Pol Xersi va Kennet Blanchard tomonidan taklif qilingan. Ushbu model yetakchilik samaradorligining vaziyatiga e’tibor qaratadi. Model izdoshlarning yetukligini vaziyatning asosiy omillaridan biri deb ataydi, bu odamlarning rahbar tomonidan qo‘yilgan vazifani bajarish qobiliyati va istagi darajasi bilan belgilanadi. Yetuklik ikki komponentdan iborat:[2]

- kasbiy yetuklik - bu bilim, ko‘nikma va malakalar, qobiliyatlar, umuman olganda tajriba. Ushbu komponentning yuqori darajasi izdoshga ko‘rsatmalar va ko‘rsatmalar kerak emasligini anglatadi.

- psixologik yetuklik ishni bajarish istagi yoki xodimning motivatsiyasiga mos keladi. Ushbu komponentning yuqori darajasi rahbardan ishni ilhomlantirish uchun katta kuch sarflashni talab qilmaydi, chunki odamlar allaqachon ichki motivatsiyaga ega.

1.Odamlar ishlashga qodir emas va ishlamaydi. Ular yo qobiliyatsiz yoki o‘zlariga ishonchsiz.

2.Odamlar qodir emas, lekin ishlashni xohlashadi. Ularda motivatsiya bor, lekin ko'nikma va qobiliyatlari yo‘q.

3.Odamlar qobiliyatli, lekin ishlashga tayyor emas. Ular rahbariyat taklif qilgan narsaga qiziqmaydi.



4. Odamlar rahbar taklif qilgan narsani qilishga qodir va tayyor. Munosabatdagi xatti-harakatlar rahbarning qo‘l ostidagilarni ko‘proq tinglashi, ularni qo‘llab-quvvatlashi, ilhomlantirishi va boshqaruvga jalb qilishi zarurati bilan bog‘liq. Ish bilan bog‘liq xatti-harakatlar rahbardan izdoshlarini o‘zlariga yuklangan vazifani bajarish uchun nima va qanday qilishlari kerakligi haqida o‘rgatishini talab qiladi. Xulq-atvor yetakchilari o‘z bo‘ysunuvchilari qanday ishlashini tuzadilar, nazorat qiladilar va yaqindan kuzatib boradilar. Ushbu ikki turdagi yetakchilik xatti-harakatlarining kombinatsiyasi ushbu model doirasida to‘rtta asosiy yetakchilik uslubini aniqlashga imkon berdi, ularning har biri izdoshlarning ma‘lum bir yetuklik darajasiga eng mos keladi: ishora qilish, ishontirish, ishtirok etish va topshirishlar kiradi.[4]

Xulosa yetakchilikning barcha o‘rnatilgan nazariyalari bugungi kunda tashkilotlarni boshqarishni tushunish va amaliyoti uchun asos bo‘lib xizmat qilishda davom etmoqda. So‘nggi yillarda yetakchilikning har xil turlarini yaxshiroq tushunishga yordam beradigan ko‘plab muqobil nazariyalar paydo bo‘ldi. Shunday qilib, rahbar ma‘lum bir vaziyatga eng mos keladigan barcha uslublar, usullar va ta’sir turlaridan foydalanishni o‘rganishi kerak.

## Adabiyotlar ro'yxati

1. Richie, Martin 2004 - Richie S., Martin P. Motivatsiyani boshqarish / Per. Ingliz tilidan, M.: UNITY-DANA, 2004.
2. Berchermann - Berchermann K. Rahbarlik qonunlari.
3. Platon 1971 yil - Platon. Davlat // Asarlar. 3 jildda. 3-jild. 1-qism. M.: Mysl, 1971.
4. D "Agostino 2003 - D" Agostino F. Nomutanosiblik va mutanosiblik: umumiy maxraj. Berlington: Ashgeyt, 2003 yil.