

ZAMONAVIY DUNYODA MENEJMENT VA LIDERLIK O'RTASIDAGI FARQLAR VA O'XSHASHLIKLAR

Abduvoidov Hasan Ilhom o'g'li

Sirdaryo viloyati yuridik texnikumi o'qituvchisi.

E-pochta: hasanabduvohidov96@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10581703>

Annotatsiya. Ushbu maqolada menejerlar va liderlarning bir-biridan asosiy farqlari hamda ularning faoliyatida kuzatilishi mumkin bo'lgan o'xshashliklar yoritilib berishga harakat qilingan.

Kalit so'zlar: menejment, liderlik, ijodkorlik, ishtiyoq, rag'batlantirmoq, ishlash prinsiplari, boshqaruv sohasi, tanqidiy fikrlash, notiqlik, ziddiyatlar, sohalararo.

THE DIFFERENCES BETWEEN MANAGEMENT AND LEADERSHIP IN MODERN WORLD AND THEIR SIMILARITIES

Abstract. This article tries to highlight the main differences between managers and leaders and the similarities, which might be observed in their activities.

Key words: management, leadership, creativity, desire, rewarding, working principles, the sector of management, critical thinking, orator, eloquence, contradictions, interdisciplinary.

РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ МЕНЕДЖМЕНТОМ И ЛИДЕРСТВОМ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ И ИХ СХОДСТВА

Аннотация. В данной статье предпринята попытка осветить основные различия между менеджерами и лидерами и сходства, которые можно наблюдать в их деятельности.

Ключевые слова: менеджмент, лидерство, творчество, желание, вознаграждение, принципы работы, сфера управления, критическое мышление, оратор, красноречие, противоречия, междисциплинарность.

Har qanday jamiyatda menejer va liderlar odatda ikki turdagi insonlar hisoblanishadi.

Misol uchun, menejning asosiy maqsadlari xohish-istaklardan ko'ra zaruriyatlarni birinchi o'ringa qo'yishdan iborat bo'lib, ular asosan shaxslar va tashkilot bo'limlari o'rtasida kelib chiqishi mumkin bo'lgan ziddiyatlarni bartaraf etishda, ma'lum bir tashkilotning kundalik ishlarini bajarilishini ta'minlash uchun barcha tomonlarni o'rinli joylashtirib chiqishda muhim rol o'ynaydi.

Liderlar esa erishilishi kerak bo'lgan maqsadlarga shaxsiy va faol nuqtai nazar bilan qarashadi; ular atrof-dagilarni rag'batlantirish va ularga ixtiyoriy imkoniyatlarni yaratib berish uchun yo'llar izlashadi hamda ularning ishga bo'lgan ishtiyoqini jo'shqinlantirib, vazifaga yanada ijodkorlik bilan yondashishlari uchun harakat qilishadi. Qo'shimchasiga, ularning xodimlari yoki ishdagi sheriklari bilan munosabatlari shiddatli ko'rinadi va ularning ishlash muhiti biroz tartibsizroq bo'ladi.

Hozirgi asrda (21-asrning birinchi choragi) boshqaruv va yetakchilikning ishlash prinsiplarida jadallashish kuzatilmoqda, ya'ni aniq bir mezonlar yoki sohani rivojlantirish uchun ishlab chiqilgan strategiyalar ko'p vaqt o'tmasdan o'zining samarali jihatlarini yo'qotmoqda.

Bunga asosiy sabab esa barchamizga ma'lum: insoniyat kundan kunga taraqqiy etib bormoqda va bu boshqaruvdagi o'zgarishlarni yanada tezlashtirmoqda. Shunday bo'lsa-da, ba'zi kitoblar borki ularda menejment va liderlikning asosiy prinsiplari hamda farqlari hali ham o'z kuchini yo'qotmagan ma'lumotlarni uchratish mumkin. Ulardan biriga yaqinda qiziqib o'qigan bir maqolani misol keltira olaman. Mazkur maqola ilk bor 1977-yilda Abraham Zaleznik tomonidan ommaga taqdim etilgan bo'lib, u "Managers and Leaders: Are they different?" (Menejerlar va liderlar: ular har xilmi?) deya nomlangan.

Ushbu maqolada menejerlar hamda liderlarning rivojlanib borayotgan jamiyatda qanday qilib muvaffaqiyatga erishishi va sohalararo omon qolishi haqida ham bahs boradi. Boshqaruv sohasidagi rahbarlar va yetakchilar o'rtasidagi farqga Abraham Zaleznikning kitobida quyidagicha izoh berilgan: "bu ikki toifa o'rtasidagi farq ularning ruhiyatida, ishlarni tartibga solishi va uni rejalashtirishidadir. Menejerlar odatda bo'lib o'tayotgan voqeilikni shundayligicha qabul qiladilar, bu jarayondagi umumiy barqarorlikni ushlab harakat qilishadi, nazorat qilish yo'llarini topib muammoni tezda hal qilish yo'llarini ko'rib chiqishadi.

Liderlar esa, boshqa tomonlama qaraganda, ishdagi muammolar, kamchiliklar va tartibsizliklarga kerakli vaqt toqat qila olishadi va sodir bo'layotgan asosiy muammoni to'liqroq tushunish uchun ma'lum bir vaqt kutishga tayyor bo'lishadi, ya'ni topshiriqni kelajakdagi natijasini qat'iy nazar zudlik bilan bajarishga shoshmaydilar.

Menejer va liderlarning shaxsiy xususiyatlarida ham yetarlicha farqlarni topish mumkin.

Menejerning shaxs harakteriga keladigan bo'lsak, uning boshqaruv madaniyati ratsionallik va nazoratga ko'proq urg'u beradi. Uning kuchi aniq maqsadlarga, resurslarga, tashkilot tuzilmalari va ishchilarga qaratilgan bo'lib, qisqa qilib ta'kidlaganda, menejer muammoni hal qiluvchi subyekt hisoblanadi. Menejerlar o'zlaridan quyidagi savollarga javob topishga harakat qilishadi: "Qanday muammolarni tanlab hal qilish kerak va xodimlar shu tashkilotga o'z hissasini faol qo'shishda davom etishlari uchun natijaga erishishning eng yaxshi usullari qanday?"

Shu nuqtai nazardan qaraganda, menejerlik ishlarni boshqarish uchun amaliy harakatdir; u o'z vazifasini bajarish maqsadida tashkilot xodimlardan ishxonadagi turli darajadagi maqomlarda (lavozimlarda) o'rinli va mas'uliyat bilan samarali ishlashlarini talab qiladi. Menejer bo'lish uchun qahramonlik yoki o'zgacha daholik shart emas, aksincha, zamonaviy menejer uchun tirishqoqlik, qattiqqo'llik, mehnatsevarlik, aql-zakovat, vaziyatlarni tahlil qila olish va eng muhimi bag'rikenglik hamda ishga nisbatan xayrixohlik kerakdir.

Liderlarning shaxs harakteri o'zgacha prinsiplarni talab qiladi, masalan, yolg'iz holda o'z ustidan nazoratni qo'lga olish, boshqalarni oldinga yetaklash, tashabbuskorlik va imkon boricha optimistik fikrlash shular jumlasidandir. Liderlar ma'lum bir masalni hal qilishda yoki biror vaziyatdan ijobiy natijalar bilan chiqishda avvalambor o'zlarining ishtirokini ta'minlaydi, ya'ni ular boshqa xodimlar bilan birgalikda voqeilikka aralashishadi va muammoni hal qilishda o'zlarining ham tengma-teng ishtiroki orqali kurashishadi.

Bu ikki turdagi shaxs toifalarning o'xshashlik tomonlari ham mavjud - menejerda ham, liderda ham boshqaruvda katta ma'suliyat bo'ladi va ular ko'p hollarda natija uchun javobgar shaxs hisoblanadi. Shu bilan birga, ikkisida ham boshqaruv uchun tug'ma qobiliyatlarning yuqori bo'lishi hamda jamoani boshqarishda notiqlik va tanqidiy fikrlashning mavjudligi o'ziga xos ahamiyatga egadir.

Zamonaviy dunyoda liderlar va menejerlarning tashkiliy ishlari bir-biri bilan uzviy bog'lanib bormoqda, va eng qiziqarli tomoni shunda-ki, hozirgi kunda bir bo'sh ish o'riniga bo'lgan talabgorlar soni nihoyatda ko'pchilikni tashkil qilmoqda va bu o'z-o'zidan menejerlik lavozimida ishlamoqchi bo'lgan insonning liderlik qobiliyatiga ham ega bo'lishini talab etmoqda.

REFERENCES

1. Abraham Zaleznik, 1997 "Managers and Leaders: Are they different?" The Harward Business Review
2. Marcus Buckingham, 1999 "First, Break All the Rules"