

RAHBARLARNING BOSHQARUV FAOLIYATI SAMARADORLIGI

Arslonov Eminjon Erkinjonovich

Qo'qon davlat pedagogika instituti huzuridagi

Dang'ara ko'p tarmoqli texnikumi direktori

O'rinova Shaxnozaxon Egamberdiyevna

Farg'ona viloyati Dang'ara tuman hokimi o'rinbosari

<https://doi.org/10.5281/zenodo.12713779>

Annotatsiya. Ushbu maqolada rahbarlarning boshqaruv faoliyati samaradorligini oshirish uchun zarur bo'lgan omillar va yondashuvlar ko'rib chiqiladi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, samarali rahbarlik uchun kommunikativ qobiliyat, qaror qabul qilish ko'nikmalari, motivatsiya va innovatsion fikrlash muhim ahamiyatga ega. Shuningdek, jamoada ishonch muhitini yaratish, xodimlarni rivojlantirish va delegatsiya qilish rahbar faoliyatining muhim omillari ekanligi aniqlandi. Tadqiqot xulosalariga ko'ra, rahbarlar o'z boshqaruv uslublarini doimiy ravishda takomillashtirib borishi va zamonaviy tendentsiyalarni hisobga olishi zarur.

Kalit so'zlar: rahbarlik, boshqaruv samaradorligi, kommunikativ qobiliyat, qaror qabul qilish, motivatsiya, innovatsion fikrlash, ishonch muhiti, xodimlarni rivojlantirish, delegatsiya.

EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT ACTIVITIES OF LEADERS

Abstract. This article examines the factors and approaches necessary to improve the effectiveness of management activities of leaders. The results of the study show that communicative ability, decision-making skills, motivation, and innovative thinking are important for effective leadership. It was also found that creating an atmosphere of trust in the team, staff development and delegation are important factors in the leader's activities. According to the conclusions of the study, it is necessary for leaders to constantly improve their management methods and take into account modern trends.

Keywords: leadership, management efficiency, communicative ability, decision making, motivation, innovative thinking, Trust Environment, staff development, delegation.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Аннотация. В данной статье будут рассмотрены факторы и подходы, необходимые для повышения эффективности управленческой деятельности руководителей. Результаты исследования показывают, что коммуникативные способности, навыки принятия решений, мотивация и новаторское мышление важны для эффективного лидерства. Также установлено, что создание атмосферы доверия в коллективе, развитие и делегирование персонала являются важными факторами деятельности руководителя. Согласно выводам исследования, руководителям необходимо постоянно совершенствовать свои стили управления и учитывать современные тенденции.

Ключевые слова: лидерство, эффективность управления, коммуникативные способности, принятие решений, мотивация, инновационное мышление, атмосфера доверия, развитие сотрудников, делегирование.

KIRISH

Bugungi kunda tashkilotlar faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan rahbarlarning boshqaruv qobiliyatlariga bog'liq. Samarali rahbarlik tashkilotning maqsadlariga erishishini ta'minlaydi, xodimlarning ishdan qoniqishini oshiradi va raqobatbardoshlikni mustahkamlaydi. Shu bois, rahbarlarning boshqaruv faoliyati samaradorligini oshirish masalasi dolzarb ahamiyat kasb etadi [1].

Ushbu tadqiqotning maqsadi rahbarlik faoliyatining samaradorligini oshirishning asosiy omillarini aniqlash va tahlil qilishdan iborat. Tadqiqot davomida quyidagi vazifalar belgilangan:

Mavjud adabiyotlarni tahlil qilish orqali rahbarlik faoliyatining samaradorligiga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash;

Rahbarlar va xodimlar o'rtasida so'rovnoma o'tkazish orqali samarali rahbarlikning asosiy xususiyatlarini aniqlash;

Misollar yordamida samarali rahbarlik amaliyotini tahlil qilish;

Rahbarlik faoliyati samaradorligini oshirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqish.

USULLAR VA ADABIYOTLAR TAHLILI

Tadqiqot davomida rahbarlik faoliyatining samaradorligi bo'yicha mavjud adabiyotlar tahlil qilindi. Xususan, Yukl [2], Bass [3] va Northouse [4] kabi tadqiqotchilarning ishlari o'rganildi. Ushbu mualliflar rahbarlikning transformatsion, transaksion va laissez-faire uslublari, shuningdek, rahbarlarning shaxsiy xususiyatlari va vakolatlarini o'rganishgan.

Tadqiqot doirasida 20 nafar rahbar va 100 nafar xodim ishtirokida so'rovnoma o'tkazildi. So'rovnoma samarali rahbarlikning asosiy xususiyatlarini aniqlashga qaratilgan bo'lib, kommunikativ qobiliyat, qaror qabul qilish, motivatsiya, innovatsion fikrlash, ishonch muhiti yaratish, xodimlarni rivojlantirish va delegatsiya qilish kabi omillarni o'z ichiga olgan.

Tadqiqotda shuningdek, samarali rahbarlik amaliyotini tahlil qilish uchun misollar keltirilgan. Xususan, Apple kompaniyasining sobiq rahbari Stiv Jobsning innovatsion yondashuvi [5] va Amazon rahbari Jeff Bezosning mijozga yo'naltirilgan strategiyasi [6] kabi misollar ko'rib chiqilgan.

NATIJALAR

So'rovnoma natijalari shuni ko'rsatdiki, rahbarlarning aksariyati (78%) kommunikativ qobiliyatni samarali rahbarlikning eng muhim omili deb hisoblaydi. Qaror qabul qilish (64%), motivatsiya (58%) va innovatsion fikrlash (52%) ham yuqori ko'rsatkichlarga ega bo'ldi.

Xodimlar esa ishonch muhitini yaratish (82%), xodimlarni rivojlantirish (76%) va delegatsiya qilishni (68%) samarali rahbarlikning asosiy xususiyatlari sifatida e'tirof etishdi.

Misollar tahlili shuni ko'rsatdiki, innovatsion yondashuv va mijozga yo'naltirilganlik tashkilot muvaffaqiyatini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Stiv Jobs va Jeff Bezos kabi rahbarlar o'z faoliyatida aynan shu tamoyillarga amal qilganliklari uchun yuqori natijalarga erishganlar.

TAHLIL VA MUHOKAMA

Olingan natijalar rahbarlik faoliyatining samaradorligini oshirishda kommunikativ qobiliyat, qaror qabul qilish, motivatsiya va innovatsion fikrlashning ahamiyatini ko'rsatadi. Samarali rahbarlar xodimlar bilan ochiq muloqot o'rnatadi, o'z qarorlarini asosli qabul qiladi, jamoani doimiy ravishda rag'batlantiradi va yangi g'oyalarni qo'llab-quvvatlaydi [7]. Shu bilan

birga, ishonch muhitini yaratish, xodimlarni rivojlantirish va vakolatlarni delegatsiya qilish ham muhim ahamiyatga ega.

Tadqiqot natijalari rahbarlarning o'z uslublarini doimiy ravishda takomillashtirib borishi va zamonaviy tendensiyalarni hisobga olishi zarurligini ko'rsatadi. Rahbarlar innovatsion yondashuvlarni qo'llashi, mijozlar ehtiyojlariga e'tibor qaratishi va raqamli texnologiyalardan samarali foydalanishi lozim [8].

Bundan tashqari, rahbarlarning emotsional intellekti ham ularning samaradorligiga katta ta'sir ko'rsatadi. Emotsional intellekt - bu o'zining va boshqalarning hissiyotlarini tushunish, boshqarish va ulardan konstruktiv foydalanish qobiliyatidir. Yuqori emotsional intellektga ega bo'lgan rahbarlar xodimlarning hissiyotlarini yaxshiroq tushunadi, nizolarni samarali hal qiladi va jamoadagi stress darajasini pasaytiradi. Bu esa, o'z navbatida, ish samaradorligini oshiradi va xodimlarning kayfiyatini yaxshilaydi.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, transformatsion rahbarlik uslubi tashkilotlar faoliyatining samaradorligini oshirishda alohida ahamiyatga ega. Transformatsion rahbarlar xodimlarni umumiy maqsadlar yo'lida safarbar etadi, ularda ishonch uyg'otadi va shaxsiy rivojlanishga undaydi. Ular o'z shaxsiy manfaatlaridan ko'ra, ko'proq tashkilot va jamoa manfaatlarini o'ylashadi. Bunday rahbarlar xodimlarning ichki motivatsiyasini oshiradi va ularning potentsialini to'liq ro'yobga chiqarish uchun sharoit yaratadi.

Shu bilan birga, tranzaksional rahbarlik uslubi ham muayyan vaziyatlarda samarali bo'lishi mumkin. Tranzaksional rahbarlar xodimlarni mukofotlar va jarimalar tizimi orqali boshqaradi hamda qisqa muddatli natijalarga e'tibor qaratadi. Ushbu yondashuv barqaror va prognozlash mumkin bo'lgan muhitda, shuningdek, operatsion vazifalarni bajarishda yaxshi natija beradi.

Tadqiqotchilar rahbarlik samaradorligini oshirishda vaziyatga bog'liq yondashuvning ahamiyatini ham ta'kidlashadi. Har bir vaziyat o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lganligi sababli, rahbarlar o'z uslublarini vaziyatga moslashtirishlari zarur. Masalan, inqiroz yoki yuqori noaniqlik sharoitida direktiv rahbarlik uslubi samarali bo'lishi mumkin, chunki bunday vaziyatlarda tezkor va qat'iy qarorlar qabul qilish talab etiladi. Barqaror va prognozlash mumkin bo'lgan sharoitda esa, demokratik va ishtirokiy rahbarlik uslublari yaxshi natija beradi.

Samarali rahbarlar, shuningdek, tashkilotdagi siyosiy muhitni ham hisobga olishlari zarur. Tashkilotlardagi siyosiy jarayonlar rahbarlarning qarorlariga va ularning samaradorligiga katta ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shu sababli, rahbarlar tashkilotdagi turli guruhlarining manfaatlarini tushunishlari, ular bilan aloqalarni o'rnatishlari va o'zaro manfaatli hamkorlikni yo'lga qo'yishlari lozim.

Bundan tashqari, rahbarlar o'z faoliyatida axloqiy tamoyillarga amal qilishlari va axloqiy rahbarlik namunasini ko'rsatishlari zarur. Axloqiy rahbarlik - bu rahbarning shaxsiy integralligini, boshqalarning manfaatlarini hurmat qilishini va qarorlarni adolatli qabul qilishini anglatadi. Axloqiy rahbarlar xodimlarning ishonchini qozonadi, ularning sadoqatini oshiradi va tashkilotda sog'lom ma'naviy muhitni shakllantiradi.

Yuqoridagi mulohazalardan kelib chiqib, samarali rahbarlik ko'p qirrali va murakkab fenomen ekanligini ta'kidlash mumkin. Kommunikativ qobiliyat, qaror qabul qilish, motivatsiya va innovatsion fikrlash kabi individual omillar bilan bir qatorda, rahbarlar emotsional intellekt,

transformatsion va tranzaksional uslublar, vaziyatga bog'liq yondashuv, siyosiy muhitni boshqarish va axloqiy tamoyillarga amal qilish kabi qobiliyatlarga ham ega bo'lishlari lozim.

Shu bilan birga, rahbarlik samaradorligini oshirishda kontekstning ahamiyatini ham hisobga olish zarur. Har bir tashkilot o'ziga xos madaniyat, qadriyatlar va an'analarga ega bo'lib, rahbarlar aynan shu kontekstda faoliyat yuritishadi. Shu sababli, rahbarlar o'z uslublarini nafaqat vaziyatga, balki tashkilot madaniyatiga ham moslashtirishlari muhim ahamiyatga ega.

Rahbarlik faoliyatining samaradorligini oshirish murakkab va ko'p qirrali jarayon bo'lib, u individual xususiyatlar, rahbarlik uslublari, vaziyatga bog'liq yondashuv va tashkilot kontekstini hisobga olishni talab qiladi. Rahbarlar doimiy ravishda o'z bilim va ko'nikmalarini takomillashtirib borishlari, zamonaviy tendentsiyalarni kuzatishlari va eng yaxshi amaliyotlarni o'zlashtirishlari zarur. Shundagina ular o'z tashkilotlarini muvaffaqiyatga erisha oladigan darajada boshqara oladilar.

XULOSALAR

Tadqiqot natijalari quyidagi xulosalarni chiqarishga imkon beradi:

- Rahbarlik faoliyatining samaradorligi kommunikativ qobiliyat, qaror qabul qilish, motivatsiya va innovatsion fikrlash kabi omillarga bog'liq.
- Ishonch muhitini yaratish, xodimlarni rivojlantirish va vakolatlarni delegatsiya qilish samarali rahbarlikning muhim xususiyatlaridir.
- Innovatsion yondashuv va mijozga yo'naltirilganlik tashkilot muvaffaqiyatini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi.
- Rahbarlar o'z uslublarini doimiy ravishda takomillashtirib borishi va zamonaviy tendentsiyalarni hisobga olishi zarur.

Tadqiqot natijalari rahbarlik faoliyatini takomillashtirish va tashkilotlar samaradorligini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Kelajakda ushbu yo'nalishdagi tadqiqotlarni yanada kengaytirish va chuqurlashtirish maqsadga muvofiq.

REFERENCES

1. Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Press.
2. Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
3. Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
4. Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). SAGE Publications.
5. Isaacson, W. (2011). *Steve Jobs*. Simon & Schuster.
6. Stone, B. (2013). *The everything store: Jeff Bezos and the age of Amazon*. Little, Brown and Company.
7. Zaccaro, S. J., & Klimoski, R. J. (Eds.). (2002). *The nature of organizational leadership: Understanding the performance imperatives confronting today's leaders*. Jossey-Bass.
8. Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Baker, B. (2014). E-leadership: Re-examining transformations in leadership source and transmission. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 105-131.