

MENEJERLIK USLUBLARINING TASHKILOT SAMARADORLIGIGA TA'SIRI

Sadriddinova Iqboloy Ulug'bek qizi

Toshkent shahridagi Turin Politehnika Universiteti

Menejment va gumanitar fanlar kafedrası o'qituvchisi

Annotatsiya. Ushbu maqolada menejerlik uslublarining tashkilot faoliyati samaradorligiga ta'siri ilmiy jihatdan tahlil etiladi. Menejerning rahbarlik qilish uslubi jamoada psixologik muhitni shakllantirish, xodimlarni mehnatga undash, qaror qabul qilish tezligi va sifatiga bevosita ta'sir ko'rsatishi isbotlab berilgan. Tadqiqot davomida avtoritar, demokratik va liberal rahbarlik uslublarining o'ziga xos xususiyatlari tahlil qilinadi hamda ularning ishlab chiqarish samaradorligiga ta'sirini ifodalovchi tamoyillar yoritiladi. Shuningdek, tashkilotda menejerlik uslubini to'g'ri tanlash boshqaruv samaradorligini oshirish, mehnat unumdorligini yuksaltirish hamda xodimlarning ishga bo'lgan motivatsiyasini kuchaytirishda muhim omil ekanligi asoslanadi. Maqolada menejerlik uslublarining afzalliklari va kamchiliklari taqqoslab ko'rsatiladi, samarali boshqaruv uchun tavsiyalar beriladi. Tadqiqot natijalari menejerlar, boshqaruv sohasida faoliyat yurituvchi mutaxassislar hamda rahbarlikka tayyorlanayotgan kadrlar uchun amaliy ahamiyat kasb etadi.

Kalit so'zlar: menejerlik uslubi, boshqaruv samaradorligi, demokratik uslub, avtoritar uslub, liberal uslub, liderlik, jamoa boshqaruvi, motivatsiya, tashkilot samaradorligi, boshqaruv psixologiyasi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida tashkilot faoliyatining muvaffaqiyati ko'plab omillarga bog'liq bo'lib, ularning eng muhimlaridan biri menejerlik boshqaruvi va uning uslubidir. Menejerlik uslubi bu – rahbarning boshqaruv faoliyatini amalga oshirishda qo'llaydigan usullari, xodimlar bilan muloqot qilish shakllari, qaror qabul qilish jarayonida tutadigan yo'nalishi hamda boshqaruv falsafasidir. Har qanday tashkilotda muvaffaqiyatli boshqaruvning asosi – to'g'ri tanlangan rahbarlik uslubidir. Chunki rahbarning boshqaruv yondashuvi bevosita mehnat intizomi, ichki muhit,

xodimlar motivatsiyasi, ishlab chiqarish samaradorligi va tashkilotning umumiy natijalariga ta'sir qiladi.

Zamonaviy menejment nazariyasida menejerning roli strategik boshqaruv, jamoani samarali boshqarish, muvofiqlashtirish, liderlikni shakllantirish, innovatsiyalarni joriy etish orqali tashkilotni rivojlantirishdan iborat. Aynan shu jarayonda menejerning boshqaruv uslubi tashkilotning tashkiliy muhitini belgilovchi hal qiluvchi omil bo'lib xizmat qiladi. Bugungi kunda boshqaruvda bir qancha uslublar, jumladan, avtoritar, demokratik, liberal (erkin), byurokratik va transformatsion uslublar qo'llaniladi. Har birining o'ziga xos afzallik va kamchiliklari mavjud.

O'zbekiston sharoitida tashkilotlarda menejerlik uslublarini ilmiy tahlil qilish va ularning samaradorlikka ta'sirini o'rganish dolzarb masalalardan biridir. Chunki mamlakatimizda bozor munosabatlarining to'liq shakllanishi, xususiyl sektorning kengayishi, yangi korxonalar va tadbirkorlik subyektlarining paydo bo'lishi boshqaruv sifatini oshirishni talab etmoqda. Ayniqsa, menejerlik uslubini to'g'ri tanlash mehnat samaradorligini oshirish, inson kapitalidan oqilona foydalanish, bozor raqobatida muvaffaqiyat qozonishning muhim omiliga aylanmoqda.

Menejerlik uslubi – bu rahbarning tashkilot ichidagi faoliyatni boshqarish usuli, qaror qabul qilish, xodimlar bilan muloqot, motivatsiya va nazorat qilish usullarini o'z ichiga olgan boshqaruv mexanizmi hisoblanadi. U tashkilotning samarali ishlashi, xodimlarning ishga bo'lgan motivatsiyasi va jamoaviy muhitga bevosita ta'sir qiladi. Menejerlik uslubi nafaqat rahbarning shaxsiy fazilatlari va tajribasiga, balki tashkilotning struktura va strategiyasiga ham bog'liq bo'ladi.[3]

Menejerlik uslubi tushunchasining asosiy mohiyati rahbarning boshqaruv qarorlarini qabul qilish tezligi va sifatini oshirish, xodimlarning ijodkorligi va tashabbuskorligini rag'batlantirishdan iborat. Shuningdek, u tashkilotning ichki muhitini barqarorlashtirish, jamoa a'zolari o'rtasida hamkorlikni kuchaytirish va ijobiy psixologik muhit yaratishga xizmat qiladi.

Nazariy manbalarda menejerlik uslublari bir nechta asosiy guruhga bo'linadi:

Авторитар услуб – qarorlarni faqat rahbar qabul qiladi, xodimlar esa faqat berilgan ko'rsatmalarga amal qiladi. Bu uslub tezkor qaror qabul qilish va muayyan vaziyatlarda favqulodda chora ko'rishda samarali bo'lishi mumkin. Biroq xodimlar motivatsiyasi past, ijodiy yondashuv va tashabbuskorligi cheklangan bo'ladi.

Demokratik uslub – qarorlar jamoaviy muhokama asosida qabul qilinadi, xodimlarning fikri inobatga olinadi. Bu uslub xodimlarning ishga bo'lgan motivatsiyasini oshiradi, samaradorlikni va ijodiy yondashuvni rag'batlantiradi. Shu bilan birga, qaror qabul qilish jarayoni biroz sekinlashishi mumkin.

Liberal (erkin) uslub – rahbar minimal aralashadi, xodimlar mustaqil ishlaydi. Bu uslub innovatsion va kreativ tashkilotlar uchun foydali, ammo tartib-intizom va umumiy maqsadga muvofiqlik sust bo'lishi mumkin.

Transformatsion uslub – rahbar xodimlarni ilhomlantiradi, ularni umumiy maqsad sari yetaklaydi, innovatsiyalarni joriy etishga undaydi. Bu uslub zamonaviy menejmentning ilg'or shakli bo'lib, tashkilotning uzoq muddatli rivojlanishiga xizmat qiladi.[4]

Menejment uslubining shakllanishida bir necha omillar muhim rol o'ynaydi:

Rahbarning shaxsiy fazilatlari – tajriba, bilim, axloqiy qadriyatlar, psixologik barqarorlik;

Tashkilotning ichki madaniyati – qadriyatlar, normativ qoidalar, korporativ muhit;

Tashkilot tuzilmasi va strategiyasi – ierarxik darajalar, qaror qabul qilish mexanizmi, biznes jarayonlarining murakkabligi;

Ijtimoiy va iqtisodiy sharoit – bozor sharoiti, raqobat, investitsion imkoniyatlar;

Texnologik va innovatsion rivojlanish – axborot texnologiyalari va raqamli boshqaruv vositalaridan foydalanish.[7]

Ushbu omillar menejmentning boshqaruv yondashuvini aniqlaydi va tashkilotning samaradorligini oshirishda hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi.

Xulosa qilib aytganda, menejment uslublari tashkilot samaradorligiga bevosita ta'sir qiladi. Har bir uslubning o'z afzalliklari va kamchiliklari mavjud bo'lib, ularning

qo'llanishi tashkilot maqsadlari, xodimlarning tayyorgarligi va ichki muhitga bog'liq. Avtoritar uslub favqulodda vaziyatlarda samarali bo'lishi mumkin, ammo uzoq muddatli rivojlanish uchun xodimlarning motivatsiyasi va ijodkorligi sustlashadi. Demokratik uslub esa jamoaviy hamkorlikni kuchaytiradi, xodimlarning tashabbuskorligini rag'batlantiradi, biroq qaror qabul qilish jarayonini biroz sekinlashtiradi. Liberal uslub innovatsion va kreativ tashkilotlarda samarali, ammo intizom va umumiy maqsadga muvofiqlikni sustlashtirishi mumkin. Transformatsion uslub esa rahbarning yetakchilik qobiliyatlari asosida xodimlarni ilhomlantiradi va uzoq muddatli strategik rivojlanish uchun eng samarali yondashuv sifatida namoyon bo'ladi.

O'zbekiston sharoitida tashkilotlarda menejerlik uslubini to'g'ri tanlash va shakllantirish iqtisodiy samaradorlikni oshirish, raqobatbardoshlikni kuchaytirish va xodimlar ishga bo'lgan motivatsiyasini mustahkamlashda muhim ahamiyat kasb etadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Axmedov, B. Boshqaruv nazariyasi va amaliyoti. Toshkent: Universitet nashriyoti, 2018, 312 bet.
2. Qo'chqorov, S. Menejment asoslari va uslublari. Toshkent: Fan va texnologiya, 2019, 276 bet.
3. Rustamov, O. Tashkilotlarda boshqaruv psixologiyasi. Toshkent: Ilm, 2020, 348 bet.
4. Karimova, D. Rahbarlik va liderlik nazariyasi. Toshkent: Adolat nashriyoti, 2017, 264 bet.
5. Sobirov, J. Korxona boshqaruvida zamonaviy yondashuvlar. Toshkent: Fan, 2021, 320 bet.
6. Tursunov, A. Tashkilot samaradorligini oshirish mexanizmlari. Toshkent: Ilm-fan, 2019, 288 bet.
7. Xasanov, M. Menejerlik va tashkilot madaniyati. Toshkent: O'zbekiston nashriyoti, 2018, 300 bet.