

XODIMLARNI BOSHQARISH USHLUBLARI VA ULARNING TARTIBOTI

*Umbarov Madaminbek G'ayratjon o'gli**TDYU Ommaviy huquq fakulteti 3-kurs talabasi**El.pochta: madaminumbarov2004@gmail.com**Tel: 937017114*

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada xodimlarni boshqarishning asosiy ushlublari va ularning tartiboti tahlil qilinadi. Boshqaruv ushlublari tashkilotning samarali faoliyat yuritishida muhim o'rin tutib, rahbarning ish yuritish tamoyillari va jamoaga bo'lgan yondashuvini belgilaydi. Asosiy boshqaruv ushlublari sifatida avtoritar (direktiv), demokratik (kollegial) va liberal (erkin) ushlublari ko'rib chiqiladi. Har bir uslubning o'ziga xos xususiyatlari, afzalliklari va kamchiliklari muhokama qilinib, ularning amaliyotda qanday qo'llanilishi misollar orqali yoritiladi. Maqolada shuningdek, har bir uslubning tashkilotning ichki muhitiga va xodimlarning ish samaradorligiga ta'siri ham tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar: Xodimlarni boshqarish, boshqaruv ushlublari, avtoritar uslub, demokratik uslub, liberal uslub, rahbarlik, tashkilot, samaradorlik, mehnat jamoasi, boshqaruv tizimi.

Xodimlarni boshqarish uslubi – bu tez rivojlanayotgan yaxlit tizim bo'lib, xodimlar bilan ishlashning maqsadi, shakli, usuli va vositalarining o'zaro bog'liqligini aks ettiradi. Boshqarish ushlublari qonunchilik va davlat xizmatining o'ziga xos ish tamoyillariga tayanib, boshqaruv subyekting oldiga qo'yilgan vazifalarni samarali hal etishni ta'minlaydi.

Ko'plab olimlar boshqaruv ushlublarini tasniflash jarayonida ularning asosiy mezon sifatida yakkaboshchilik yoki kollegiallikning ustuvorligiga e'tibor qaratadilar. Shu nuqtai nazardan quyidagi boshqaruv ushlublari ajratib ko'rsatiladi:

1. Avtoritar yoki direktiv uslub;
2. Demokratik yoki kollegial uslub;
3. Liberal yoki erkin boshqaruv uslubi.

Birinchisi, ya'ni avtoritar uslubda rahbar o'z irodasini xodimlarga qat'iy buyruqlar orqali o'tkazishga harakat qiladi. Majburlash, qo'rqitish, rag'batlantirish kabi chora-tadbirlar orqali boshqarish asosiy vositalardan biri hisoblanadi. Ushbu uslubda xodimlarning individual manfaatlari va psixologik holati inobatga olinmaydi.

Bunday rahbar faqat o'z qarorlarini ustun qo'yib, tanqid va takliflarga toqat qilmaydi. Direktiv boshqaruv jamoada muxoliflik va norozilik kayfiyatining kuchayishiga olib kelishi mumkin. Ammo u ba'zan juda murakkab yoki shoshilinch

vaziyatlarda samarali natija berishi mumkin. Uzoq muddatli istiqbolda esa xodimlarning mehnat unumdorligi pasayishi, rasmiyatchilik avj olishi va jamoa ichida kelishmovchiliklar yuzaga kelishi ehtimoli yuqori.

Bu uslub "bo'lib tashla va hukmronlik qil" printsipligiga asoslangan bo'lib, mutlaqo shafqatsiz boshqaruvni anglatadi. Bunday rahbarlar hech qanday e'tirozlar, mantiqiy maslahatlar yoki nazoratni qabul qilmaydilar. Direktiv uslub qisqa muddatda samara berishi mumkin bo'lsa-da, aslida jamoada norozilik va qarshilik hissiyotlarini keltirib chiqaradi.

Garchi bu uslub ba'zi favqulodda holatlar yoki yuqori darajadagi boshqaruvda ma'qul bo'lishi mumkin bo'lsa-da, uning salbiy tomonlarini inkor etib bo'lmaydi. Qattiq avtoritar rahbarlar vazifalarni tez va aniq bajara olishi bilan mashhur bo'lishi mumkin, ammo bu barqaror yechim emas.

Misol uchun, katta ishlab chiqarish zavodi bosh direktori o'z xodimlariga qat'iy buyruqlar beradi va ularning ijrosini nazorat qiladi. Masalan, avtomobil ishlab chiqaruvchi kompaniya rahbari har bir ishchini aniq tartibga rioya qilishga majbur qiladi. Ishchilar rejaga qat'iy amal qilmasa, jazolash yoki ishdan bo'shatish mumkin. Bunday uslub favqulodda vaziyatlarda, masalan, harbiy korxonalar yoki xavfsizlik sohasida samarali bo'lishi mumkin.

Demokratik boshqaruv uslubida rahbar inson omiliga alohida e'tibor qaratadi. U xodimlarni qaror qabul qilish jarayoniga jalb etadi, tashabbuskorlikni rag'batlantiradi va hamkorlik uchun qulay muhit yaratadi. Bunday rahbar qo'l ostidagilarning fikrini tinglaydi, ularning qobiliyatlariga haqqoniy baho beradi va o'z mavqeining ustunligini ta'kidlamaydi.

Demokratik rahbar xatolarni tan olish va murosaga borishni zaiflik emas, balki oqilona yondashuv deb biladi. Bunday boshqaruv tizimida javobgarlik rahbar va xodimlar o'rtasida taqsimlanadi, natijada mehnat unumdorligi va ijodiy faollik ortadi. Xodimlar o'z fikrlarini ochiq bildiradilar, bu esa jamoada ishonch muhitini yaratadi.

Masalan, texnologik startup kompaniyasining rahbari jamoa bilan muntazam ravishda maslahatlashadi, yangi loyihalar ustida ishlashda barcha xodimlarning fikrini inobatga oladi. Masalan, Google yoki Tesla kabi kompaniyalarda rahbarlar xodimlarning takliflariga ochiq bo'lib, innovatsion yondashuvlarni rag'batlantiradi. Natijada, xodimlar o'z g'oyalarini erkin bildiradilar va kompaniya rivojiga bevosita hissa qo'shadilar.

Uchinchi uslubda, liberal rahbar odatda xodimlarga mustaqillik berib, faqatgina vositachilik vazifasini bajaradi. U xodimlarning ish jarayoniga deyarli aralashmaydi, faqat so'ralganda maslahat beradi, lekin umumiy natija uchun javobgarlikni o'z zimmasiga olmaydi.

Bunday boshqaruv uslubi natijasida ish jarayonida tartibsizlik va beparvolik yuzaga kelishi mumkin. Rahbarning qat'iyatsizligi va nazoratning sustligi tufayli jamoada guruhbozlik, kelishmovchiliklar va mas'uliyatsizlik kuchayishi ehtimoli mavjud. Liberal uslub natijasida ko'pincha rahbar muhim qarorlarni qabul qilishdan chetda qoladi va jamoaning umumiy yo'nalishi yo'qolishi mumkin.

Misol uchun, ijodiy agentlik rahbari dizayner va marketologlarga to'liq erkinlik beradi. Masalan, reklama agentligida rahbar ijodiy jamoaga ishonib, ularga qat'iy topshiriqlar bermaydi. Xodimlar loyihani o'zlari xohlagan uslubda bajara oladilar, asosiy mezon faqat natija bo'lishi mumkin. Bu yondashuv, ayniqsa, san'at, moda va dizayn sohalarida samarali bo'lishi mumkin.

Boshqaruv uslublarining turli mamlakatlarda o'ziga xos tavsiflari mavjud. Masalan, AQShda boshqaruv demokratik, manipulyativ va tashkilotchilik tamoyillariga asoslanadi. Yaponiyada esa analitik, novatorlik va konservativ-intuitiv uslublar afzal ko'riladi. Germaniyada avtoritar, patriarxal, maslahatlashuvchan va kooperativ boshqaruv uslublari qo'llanadi. Rossiyada esa buyruqbozlik, ishontirish va vakil yuborish kabi yondashuvlar mavjud.

Shuni ta'kidlash kerakki, har qanday boshqaruv uslubi sof holatda qo'llanilmaydi. Hayotiy tajribalar shuni ko'rsatadiki, samarali boshqaruv turli usullarning uyg'unlashuvi natijasida shakllanadi. Muhimi, rahbar mavjud vaziyatni to'g'ri baholab, mos boshqaruv uslubini tanlashi va xodimlar bilan samarali ishlash uchun qulay sharoit yaratishi lozim. Ya'ni, ideal boshqaruv uslubi – vaziyatga moslashuvchanlikdir. Ba'zi holatlarda qat'iy direktiv uslub kerak bo'lsa, boshqa paytlarda demokratik yoki liberal yondashuv samaraliroq bo'ladi. Rahbarning asosiy vazifasi – jamoadagi odamlar, vaziyat va tashkilot ehtiyojlariga qarab eng yaxshi usulni tanlashdan iborat. Xulosa qilib aytganda,

- Avtoritar uslub – tezkor natijalar uchun, favqulodda vaziyatlarda.
- Demokratik uslub – jamoa rivoji va uzoq muddatli muvaffaqiyat uchun.
- Liberal uslub – yuqori malakali va ishonchli xodimlar bilan ishlashda qo'l keladi.

Foydalanilgan manbalar:

1. Xodimlarni boshqarish Q.X. Abdurahmonov, Sh.R. Xolmo'minov, A.B. Hayitov, A.M.Akbarov. Toshkent 2005;
2. Human resource management, Bassey Anam, 2015;
3. Управление персоналом е. В. Мещерякова, н. А. Лукашук Минск 2014;
4. "Xodimlarni boshqarish tizimi va tamoyillari" Mukarram Tursunaliyevna Axmedova, Madina Baxtiyarovna Dexkanova.
5. "Xodimlarni boshqarish jarayonida rahbar xodimlarning faoliyatini baholash" Abrayev Shohrux Xolmurodovich.