

## RAHBARNING BOSHQARISH USHLUBLARI

**Yusupov Nurbek Xasanovich**

*SamISI "Menejment" kafedrasi assistenti. ORCID: 0009-0003-7542-6081*

**Samadov Alibek Sobir og'li**

*SamISI talabasi*

**Xudoyqulov Javohir Safarali og'li**

*SamISI talabasi*

**Hoshimov Ozodbek Jo'rabek og'li**

*SamISI talabasi*

**Anatatsiya:** *Bu uslublarni to'liq tushunishga yordam beradigan qisqacha sharh va tahlilni ifodalashdir. Bu uslublarning har biri o'zining ijobiy va salbiy tomonlari bilan ko'rib chiqiladi.*

**Kalit so'zlar:** *Avtoritar uslub, Demokratik uslub, Laissez-faire uslub, Transformatsion uslub, Transaksion uslub, Rahbarlik uslubi Boshqaruv.*

## MANAGEMENT METHODS OF THE LEADER

**Yusupov Nurbek Xasanovich**

*SamISI Assistant of the Department of "Management". ORCID: 0009-0003-7542-6081*

**Samadov Alibek Sobir ogli**

*SamISI student*

**Khudoykulov Javohir Safarali ogli**

*SamISI student*

**Hoshimov Ozodbek Jo'rabek ogli**

*SamISI*

**Annotation:** *This is the expression of a brief overview and analysis that helps to understand the methods more fully. Each of these methods is considered with its positive and negative aspects.*

**Key words:** *Authoritarian style, Democratic style, Laissez-faire style, Transformational style, Transactional style, Leadership style*

## МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЛИДЕРА

**Юсупов Нурбек Хасанович**

*СамИСИ Ассистент кафедры «Менеджмент». ОРЦИД: 0009-0003-7542-6081*

**Самадов Алибек Собир оглы**

*Студент СамИСИ*

**Худойкулов Джавохир Сафарали оглы**

*Студент СамИСИ*

**Хошимов Озodbek Жорабек оглы**

*СамИСИ студент*

**Аннотация:** *Это выражение краткого обзора и анализа, помогающее более полно понять методы. Каждый из этих методов рассмотрен со своими положительными и отрицательными сторонами.*

**Ключевые слова:** *Авторитарный стиль, Демократический стиль, Стиль невмешательства, Трансформационный стиль, Транзакционный стиль, Стиль лидерства.*

### MANAGEMENT.KIRISH

Rahbarlik uslublari tashkilotlar va jamoalarni boshqarishda muhim ahamiyatga ega. Har bir rahbarning o'ziga xos yondashuvi, xodimlar bilan qanday muloqot qilishini, qarorlarni qanday qabul qilishini va tashkilotning umumiy rivojlanishiga qanday ta'sir ko'rsatishini belgilaydi. Boshqarish uslublari rahbarning shaxsiy xususiyatlari, ish muhitiga, tashkilotning ehtiyojlariga va maqsadlariga bog'liq holda o'zgaradi.

Rahbarning boshqarish uslubini tanlashi, xodimlarning motivatsiyasiga, ish samaradorligiga, shuningdek, tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga bevosita ta'sir qiladi. Boshqaruv uslublarini to'g'ri tanlash va samarali qo'llash, rahbarning jamoasi bilan bo'lgan munosabatlarini mustahkamlashga yordam beradi va tashkilotning yuqori samaradorlikka erishishiga olib keladi. Shu sababli, boshqarish uslublari nafaqat rahbarning qaror qabul qilish usulini, balki xodimlar bilan qanday ishlashni ham belgilaydi.

Ushbu maqolada rahbarlik uslublari, ularning xususiyatlari, afzalliklari va kamchiliklari keltirilgan bo'lib, har bir uslubning tashkilot va xodimlarga qanday ta'sir qilishini ko'rib chiqamiz.

#### Adabiyotlar tahlili

Rahbarlik uslublari va boshqaruv metodlari bo'yicha ilmiy adabiyotlar keng va turli yo'nalishlarda rivojlangan. Bu borada olib borilgan tadqiqotlar rahbarlik uslublarining tashkilotlarning samaradorligi, xodimlarning motivatsiyasi va o'zaro munosabatlaridagi ahamiyatini o'rganishga qaratilgan. Adabiyotlar tahlili rahbarlik uslublarining turli tushunchalarini va ularning amaliyotdagi qo'llanilishi to'g'risida muhim ma'lumotlarni taqdim etadi.

#### 1. Avtoritar uslub

Avtoritar boshqaruv uslubi haqidagi tadqiqotlar ko'pincha uning tezkor qaror qabul qilishda samarali bo'lishini ta'kidlaydi. Agar tashkilotdagi vaziyatlar yuqori darajada tartibga solishni va qat'iy boshqaruvni talab qilsa, avtoritar uslub foydali bo'lishi mumkin. Biroq, ushbu uslubning salbiy tomonlari ham ko'rsatilgan: xodimlar o'zini qadrlamaydi, ularning ijodkorlik va tashabbuskorlik imkoniyatlari cheklanadi (Lewin et al., 1939). Shuningdek, ushbu uslub davomida xodimlarning ishtiroki va o'zaro munosabatlari zaiflashishi mumkin.

#### 2. Demokratik uslub

Demokratik boshqaruv uslubi xodimlarning qaror qabul qilish jarayonida ishtirokini ta'minlaydi. Tahlilga ko'ra, bu uslub xodimlar orasida ishonchni va hamkorlikni mustahkamlashga yordam beradi, bu esa jamoaning umumiy samaradorligini oshiradi (Bass, 1985). Tashkilotlarda demokratik boshqaruv uslubi motivatsiya, ijodkorlik va o'z-o'zini rivojlantirishga xizmat qiladi. Biroq, ba'zi tadqiqotlarda, agar rahbar bu uslubni noto'g'ri

qo'llasa, qarorlar qabul qilish jarayoni sekinlashishi va tartibsizlik yuzaga kelishi mumkinligi ta'kidlanadi (Vroom & Yetton, 1973).

## Takliflar va Muhokamalar

Boshqaruv uslublarining samaradorligini yanada oshirish uchun rahbarlar va tashkilotlar bir nechta takliflarni inobatga olishlari zarur. Quyida rahbarlik uslublariga doir ba'zi takliflar va ularning muhokamasi keltirilgan:

### 1. Rahbarlik uslubini vaziyatga qarab moslashtirish

Taklif: Rahbarlar o'z uslublarini doimiy ravishda vaziyatga qarab moslashtirishlari lozim. Bu, ayniqsa, transformatsion va transaksion boshqaruv uslublarining o'zaro uyg'unligini ta'minlashda muhimdir. Har bir uslubning kuchli tomonlari mavjud, ammo ularning samaradorligi tashkilotning madaniyati, xodimlar guruhi va tashqi muhitga qarab o'zgaradi.

Muhokama: Boshqaruvning yagona "to'g'ri" uslubi yo'q. Tashkilotning ehtiyojlariga qarab rahbarlik yondashuvi o'zgarishi kerak. Masalan, tezkor qarorlar qabul qilish zarur bo'lgan muammolarni hal qilishda avtoritar uslub samarali bo'lishi mumkin, biroq uzun muddatli rivojlanish va xodimlar o'sishini ta'minlashda demokratik yoki transformatsion uslublar ko'proq foyda keltirishi mumkin.

### Xulosa va Tahlil

Rahbarlik uslublari tashkilotlar va jamoalarni boshqarishda muhim rol o'ynaydi. Turli boshqaruv uslublari (avtoritar, demokratik, laissez-faire, transformatsion, va transaksion) o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, ularning har biri tashkilotning turli ehtiyojlari va sharoitlariga qarab samarali bo'lishi mumkin. Rahbarlik uslubi xodimlarning motivatsiyasiga, ishga bo'lgan yondashuviga va jamoa ichidagi hamkorlikka bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu boisdan, rahbarlarning boshqaruv uslubini vaziyatga moslashtira olishlari juda muhimdir.

### Tahlil:

Boshqaruv uslublari va ularning samaradorligini tahlil qilishda bir necha muhim jihatlarga e'tibor qaratish lozim. Birinchi navbatda, boshqaruv uslubining o'zi tashkilot ich

## FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
2. Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates. *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299.
3. Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and Decision-Making*. University of Pittsburgh Press.
4. Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization Development and Change*. Cengage Learning.
5. Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.