

RAHBARLIK QOBILIYATI VA TASHKILY MADANIYAT

Mamadaliyeva Dilfuza Baxtiyorovna

**TVPMM Maktabgacha ta'lim bo'lim
boshlig'i**

Boymirzayeva Zamira Kamolovna

**TVPMM Maktabgacha ta'lim bo'lim
etakchi mutaxassisi**

Annotatsiya. Mazkur maqola menejment fani doirasida rahbarlik qobiliyati va tashkiliy madaniyat — ikki ajralmas unsur — ning o'zaro bog'liqligini va ularning tashkilot samaradorligiga ta'sirini chuqur tahlil qiladi. Ilk navbatda, rahbarlik qobiliyati tushunchasi, uning tarkibiy elementlari (masalan: qaror qabul qilish, motivatsiya, kommunikatsiya, muammolarni hal qilish) ochib beriladi. Keyin tashkilot madaniyati — qadriyatlar, xatti-harakatlar, ichki munosabatlar va boshqaruv uslublari tizimi — uning rahbarlik bilan qanday hamkorlik qilishi misollar bilan tasvirlanadi.

Kalit so'zlar: Inson resurslari, kommunikatsiya, motivatsiya, globallasuv, avtoritar rahbarlik, liberal rahbarlik, **kommunikativ qobiliyat**, raqobat.

Аннотация . В этой статье подробно анализируется взаимосвязь двух неразрывных элементов - лидерских способностей и организационной культуры в рамках науки менеджмента и их влияние на эффективность организации. В первую очередь раскрывается понятие лидерства, его составные элементы (например: принятие решений, мотивация, коммуникация, решение проблем). Далее описывается культура организации - система ценностей, поведения, внутренних отношений и методов управления - и как она взаимодействует с руководством.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, коммуникация, мотивация, глобализация, авторитарное руководство, либеральное руководство, коммуникативные навыки, конкуренция.

Annotation This article provides an in-depth analysis of the relationship between leadership skills and organizational culture, two inseparable elements within the field of management, and their impact on organizational effectiveness. First of all, the concept of leadership is revealed, its constituent elements (e.g. decision making, motivation, communication, problem solving). Then, the organization's culture is described as a system of values, behaviors, internal relationships, and management styles - and how it interacts with leadership.

Key words: human resources, communication, motivation, globalization, authoritarian leadership, liberal leadership, communicative competence, and competition.

Kirish. Bugungi globallasuv va raqobat kuchaygan davrda tashkilotning muvaffaqiyati nafaqat texnologik ustunlik yoki moliyaviy resurslarga, balki uni boshqaruvchi rahbarning yetakchilik salohiyati va tashkilot ichida qaror topgan madaniyatga ham bevosita bog'liqdir. Menajment fani bu borada rahbarlik va tashkilot madaniyati o'rtasidagi uzviy bog'liqlikni chuqur o'rganadi. Samarali menajment — bu resurslarni to'g'ri boshqarish, jamoaning har bir a'zosini maqsad sari yo'naltirish, motivatsiya berish va ayni paytda ichki muhitni uyg'unlashtirish san'atidir. Aynan shu jihatdan rahbarlik qobiliyati va tashkilot madaniyati boshqaruv tizimining ajralmas unsurlariga aylanadi. Ushbu maqolada menajment doirasida rahbarlik qobiliyatining mohiyati, turlari, zamonaviy tendensiyalari va tashkilot madaniyatining shakllanishi, omillari hamda ular o'rtasidagi

uzviy bog'liqlik tahlil qilinadi. Zamonaviy tashkilotlar uchun faqat moliyaviy barqarorlik yoki texnik rivojlanish bilan cheklanib qolish yetarli emas. Bugungi tez o'zgaruvchan global muhitda raqobatbardoshlikni saqlab qolish va doimiy rivojlanishni ta'minlash uchun tashkilotlar samarali menejment tizimiga, kuchli rahbarlikka va sog'lom tashkiliy madaniyatga tayanmog'i zarur. Aynan mana shu uch omil – menejment, rahbarlik va madaniyat – har qanday tashkilotning “ichki harakatlantiruvchi kuchi” hisoblanadi. Menejment — bu tashkilotni boshqarish, resurslarni muvofiqlashtirish, strategik qarorlar qabul qilish va xodimlar faoliyatini samarali tashkil qilish jarayonidir. Biroq menejment tizimi faqat rejalashtirish va nazoratdan iborat emas. Uning yuragi bu – rahbarlik qobiliyati, ya'ni rahbarning o'z jamoasini ilhomlantirish, muvofiqlashtirish va samarali natijaga yo'naltirish qobiliyatidir. Rahbarlik — bu shunchaki boshqaruv emas, balki insonlar qalbiga yetib borish, ularni umumiy maqsad sari birlashtira olish san'atidir. Samarali rahbar tashkilotda ijobiy iqlimni shakllantiradi, xodimlarning ishga bo'lgan ishtiyoqini uyg'otadi, ularning salohiyatini to'liq namoyon qilishiga sharoit yaratadi. Shu boisdan rahbarlik qobiliyati nafaqat individual fazilat, balki menejmentda muvaffaqiyat kaliti sifatida qaraladi. Shu bilan birga, har qanday rahbarlik uslubining samarasi — bu tashkilotda qanday madaniyat qaror topganiga bevosita bog'liq. Tashkiliy madaniyat — bu tashkilot ichidagi qadriyatlar, urf-odatlar, xatti-harakatlar va ichki munosabatlar tizimidir. U rahbar va xodimlar o'rtasidagi ishonch, muloqot, hurmat va jamoaviy ruhga asoslanadi. Sog'lom madaniyat mavjud bo'lgan tashkilotlarda xodimlar o'zini qadrlangan his qiladi, o'z faoliyatiga mas'uliyat bilan yondashadi va kompaniya maqsadlariga sodiq qoladi. O'zbekiston sharoitida ham ushbu masala nihoyatda dolzarb. Bugungi islohotlar, bozor iqtisodiyotiga to'liq o'tish, raqobatning ortishi, xususiy sektorning rivojlanishi rahbarlardan yangicha fikrlash, zamonaviy menejment yondashuvlarini qo'llashni talab qilmoqda. Bu esa o'z navbatida, tashkilotlar faoliyatida rahbarlik qobiliyatini shakllantirish va ijobiy tashkiliy madaniyatni rivojlantirishga bo'lgan ehtiyojni kuchaytirmoqda. Ushbu maqolada rahbarlik qobiliyati va tashkiliy madaniyatning menejment tizimidagi o'rni, ular o'rtasidagi bog'liqlik, zamonaviy yondashuvlar, O'zbekiston misolida amaliy holatlar va bu ikki omilning tashkilot muvaffaqiyatiga ta'siri tahlil qilinadi. Maqsad — rahbarlik va madaniyatni uyg'unlashtirish orqali samarali boshqaruvning mohiyatini ochib berish hamda amaliyot uchun foydali tavsiyalar ishlab chiqishdir. O'zbekistonda tashkilotlar ko'pincha an'anaviy boshqaruv uslublariga asoslanadi, bu esa ko'plab joylarda avtoritar yondashuvni yuzaga keltiradi. Bunday sharoitda tashkilot madaniyati rasmiy, qat'iy va ko'p hollarda innovatsiyaga to'sqinlik qiluvchi holatda bo'ladi. Shu bilan birga, iqtisodiy islohotlar va global integratsiya jarayonlari ta'sirida yangi avlod rahbarlar demokratik va innovatsion yondashuvlarni ommalashtirishga intilmoqda. Bu esa tashkilot ichida ochiq va hamkorlikka asoslangan madaniyatni shakllantirishda muhim ahamiyatga ega. O'zbekistonda rahbarlik va tashkilot madaniyati tendensiyalari

O'zbekiston tashkilotlarida ko'p hollarda ierarxik va markazlashgan boshqaruv tizimi saqlanib qolgan. Ko'pchilik rahbarlar hali-hanuz “buyruq beruvchi” rolini egallab keladi. Shu bilan birga, xususiy sektor va yangi avlod rahbarlar orasida quyidagi tendensiyalar kuzatilmoqda: Jamoaviy fikrlashga o'tish, Xodimlar bilan ochiq muloqotga kirishish, O'qitish, motivatsiya va rag'batlantirishga urg'u berish, Tashkilot madaniyatini shakllantirishga e'tibor qaratish. Bunday yondashuv O'zbekistonda menejment sifatini oshirish va barqaror rivojlanishga erishish imkonini beradi. Rahbarlik va madaniyatning o'zgaruvchan roli O'zbekistonda rahbarlik va tashkilot madaniyati sohalarida sezilarli o'zgarishlar kuzatilmoqda. Mustaqillik yillarida tashkilotlar boshqaruv uslublarini yangilash, xodimlar bilan muloqotni yaxshilash va samaradorlikni oshirishga qaratilgan islohotlar amalga oshirildi. Bu jarayonlarda rahbarlarning roli va ularning tashkilot

madaniyatiga ta'siri muhim ahamiyat kasb etadi. Tashkilot madaniyatining rivojlanish tendensiyalari

Xulosa O'zbekistonda rahbarlik va tashkilot madaniyati sohalarida amalga oshirilayotgan islohotlar tashkilotlarning rivojlanishiga katta hissa qo'shmoqda. Rahbarlarning boshqaruv uslublarini yangilash, tashkilot madaniyatini rivojlantirish va xodimlarning motivatsiyasini oshirish orqali tashkilotlar o'z samaradorligini oshirishi mumkin. Shu bilan birga, bu jarayonlarda rahbarlarning shaxsiy fazilatlarini, kasbiy kompetensiyalari va axloqiy qadriyatlarini muhim ahamiyatga ega. Samarali menejment — bu faqat jarayonlarni boshqarish emas, balki odamlar bilan ishlash, ularga yetakchilik qilish va tashkilotda ijobiy madaniyatni shakllantirish san'atidir. Rahbarlik qobiliyati — xodimlar motivatsiyasi, jamoaning birlikda ishlashi va umumiy maqsadlarga erishishda muhim rol o'ynaydi. Tashkiliy madaniyat esa — bu bevosita rahbarning yurish-turishi, qadriyatlarini va boshqaruv uslubi asosida shakllanadi. Bugungi kunda har qanday tashkilot muvaffaqiyat sari yo'l olmoqchi bo'lsa, u holda faqat texnik va moliyaviy jihatlardan emas, balki inson kapitali, rahbarlik qobiliyati va tashkilot ruhiga asoslangan menejment yondashuvini shakllantirishi zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. **Burxonov J. Jahongir o'g'li, Xalimova M. Vaxidovna** (2023). *Boshqaruvda rahbar va xodim munosabatlarining psixologik xususiyatlari masalasi*. Yangi O'zbekiston taraqqiyotida tadqiqotlarni o'rni va rivojlanish omillari.
2. **Davronov I. Faxriddin o'g'li** (2024). *Ta'lim muassasasiga rahbarlik qilishning boshqaruv madaniyati*. Educational Research in Universal Science
3. **Hakimova M. F., Ne'matova M., To'qumbetov O. Sh.** (2024). *Rahbar va lider tushunchasi, rahbarlik usullari*. Journal of Innovations in Scientific and Educational Research.
4. **Pulatov J. Rustamovich** (2024). *O'zbekistonda axborot erkinligini ta'minlash tendensiyalari va rivojlantirish usullari*. Ta'limning zamonaviy transformatsiyasi.
5. **Mirziyoyev Sh. M.** (2017). *Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz*. Toshkent: "O'zbekiston".
6. **Kenjaboyev A., Kenjaboyeva D.** (2022). *Pedagogik deontologiya va kompetentlik*. Termiz.