BG Pulse Journal USA
ISSN:1947-2536 http://www.bgpulseusa.com/index.php/bg
BG PULSE JOURNAL

OLIY TA'LIM FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti
Menejment kafedrasi
LEADERSHIP IN BUSINESS
Ilmiy rahbar: **Latipov Ashur Ali.Rustam o'g'li.**
SamISI "Menejment" kafedrasi v.b dotsenti
Mualliflar MNS-122-guruh talabalari:
Omonov Saidali Safarali ugli
Temirov Feruzbrk zokirjon ugli
hacker0007liller@gmail.com
doi:https://doi.org/10.5281/zenodo.23491399

Annotation. The article examines the essence of leadership in modern enterprises, its difference from management, the main leadership styles, and their impact on business results. It also offers practical suggestions for improving relations between enterprise managers and employees.
Keywords: leadership, enterprise, management, leadership style, team, motivation, business.

Abstract. The article examines the essence of leadership in modern enterprises, its difference from management, the main leadership styles and their impact on business performance. It also offers practical recommendations for improving relationships between enterprise managers and employees.
Keywords: leadership, enterprise, management, leadership style, team, motivation, business.

Kirish

Bugungi kunda iqtisodiyotdagi tez o'zgarishlar, raqobatning kuchayishi va raqamli texnologiyalarning keng joriy etilishi korxonalar oldiga yangi talablarni qo'ymoqda. Bunday sharoitda korxonaning muvaffaqiyati faqat moliyaviy resurslar yoki zamonaviy uskunalarga emas, birinchi navbatda odamlarga, ya'ni jamoani maqsad sari yo'naltira oladigan rahbarlarga bog'liq bo'lib qolmoqda.

Liderlik biznesda eng muhim omillardan biri hisoblanadi. Kuchli lider xodimlarni ilhomlantiradi, ularning salohiyatini ochadi, o'zgarishlarga tayyor jamoa shakllantiradi. Aksincha, zaif yoki noto'g'ri boshqaruv xodimlar motivatsiyasining pasayishiga, kadrlar almashinuvining ko'payishiga va korxona samaradorligining kamayishiga olib keladi.

Mazkur maqolaning maqsadi korxonada liderlikning nazariy asoslarini o'rganish, uning asosiy uslublarini tahlil qilish hamda biznesda samarali liderlikni rivojlantirish yo'llarini aniqlashdan iborat. Maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilandi: liderlik tushunchasining mohiyatini ochib berish; liderlik va menejment o'rtasidagi farqni ko'rsatish; liderlik uslublarini taqqoslash; korxonada liderlikni rivojlantirish bo'yicha takliflar ishlab chiqish.

Asosiy qism

1. Liderlik tushunchasi va mohiyati

Liderlik, eng umumiy ma'noda, shaxsning boshqa odamlarga ta'sir ko'rsatib, ularni umumiy maqsadga erishishga yo'naltirish qobiliyatidir. Amerikalik olim Piter Nortxausning fikricha, liderlik shaxsning guruhga ta'sir o'tkazib, umumiy maqsadga erishishiga yordam beradigan jarayondir.

Demak, liderlik faqat lavozim bilan bog'liq emas, u ko'proq ishonch, obro' va o'zaro hurmatga asoslanadi.

Korxonada lider rasmiy rahbar bo'lishi ham, norasmiy tarzda jamoaning hurmatiga sazovor bo'lgan xodim bo'lishi ham mumkin. Biroq amaliyotda eng yaxshi natija rahbar bir vaqtning o'zida kuchli lider bo'lgan hollarda kuzatiladi.

2. Liderlik va menejment farqi

Liderlik va menejment ko'pincha bir-biriga aralashtiriladi, vaholanki ular turli vazifalarni bajaradi. Jon Kotterning ta'kidlashicha, menejment murakkablikni boshqarishga, liderlik esa o'zgarishlarni boshqarishga qaratilgan. Menejer reja tuzadi, byudjetni nazorat qiladi, tartib va barqarorlikni ta'minlaydi. Lider esa kelajak ko'rinishini (vizyon) belgilaydi, odamlarni shu yo'lga ergashtiradi va ularni ruhlantiradi.

Boshqacha aytganda, menejer ishni to'g'ri qilishga, lider esa to'g'ri ishni qilishga e'tibor beradi. Zamonaviy korxonaga ikkala sifat ham zarur: menejment tartib beradi, liderlik esa rivojlanish yo'nalishini ko'rsatadi.

3. Liderlik uslublari

Liderlik uslubi rahbarning qaror qabul qilish, xodimlar bilan muloqot qilish va ularni boshqarish usulini ifodalaydi. Kurt Levin va uning hamkasblari uchta asosiy uslubni ajratib ko'rsatgan:

– Avtoritar uslub: qarorlar yakka tartibda rahbar tomonidan qabul qilinadi. Bu uslub inqiroz holatlarida va tezkor qaror kerak bo'lganda samarali, ammo uzoq muddatda xodimlarning tashabbusini susaytirishi mumkin.

– Demokratik uslub: xodimlar qaror qabul qilish jarayoniga jalb qilinadi. Bu uslub ijodkorlikni va jamoaga sadoqatni oshiradi, lekin qaror qabul qilish ko'proq vaqt talab etadi.

– Liberal (erkin) uslub: rahbar xodimlarga katta mustaqillik beradi. Malakali va mas'uliyatli jamoada yaxshi natija beradi, biroq nazorat yetishmasa, tartibsizlikka olib kelishi mumkin.

Keyinchalik boshqa yondashuvlar ham shakllandi. Jeyms Makgregor Berns transformatsion va tranzaksion liderlik tushunchalarini ilgari surdi. Tranzaksion lider mukofot va jazo tizimi orqali ishni boshqaradi, transformatsion lider esa xodimlarni yuqori maqsadlarga ilhomlantirib, ularning qadriyatlari va fikrlash tarziga ta'sir qiladi. Robert Grinliff tomonidan taklif etilgan xizmatkor liderlik (servant leadership) g'oyasida esa lider avvalo jamoa ehtiyojlariga xizmat qilishi, uning o'sishiga yordam berishi zarurligi ta'kidlanadi.

Daniel Goulman esa liderlikning samaradorligi hissiy intellekt bilan chambarchas bog'liq ekanini ko'rsatdi. O'zini anglash, o'zini boshqarish, empatiya va ijtimoiy ko'nikmalar kuchli liderning muhim sifatlari hisoblanadi. Shuningdek, Xersi va Blanchard vaziyatli liderlik modelini taklif qilgan bo'lib, unga ko'ra yagona eng yaxshi uslub mavjud emas: rahbar xodimlarning tayyorgarlik darajasi va vaziyatga qarab uslubni o'zgartirishi lozim.

4. Liderlikning biznes natijalariga ta'siri

Samarali liderlik korxona faoliyatining deyarli barcha jihatlariga ta'sir ko'rsatadi. Birinchidan, kuchli lider xodimlar motivatsiyasini oshiradi, bu esa mehnat unumdorligining o'sishiga olib keladi. Ikkinchidan, ishonchli va ochiq muhit xodimlarning korxonaga sadoqatini mustahkamlaydi hamda malakali kadrlarning ketishini kamaytiradi. Uchinchidan, lider o'zgarishlarga tayyor madaniyatni shakllantirib, korxonaning yangi bozor sharoitlariga tez moslashishiga yordam beradi. To'rtinchidan, jamoada ishonch va hamkorlik kuchaygan sari yangi g'oyalar ko'payadi, mijozlarga xizmat sifati yaxshilanadi.

Ayniqsa, xizmat ko'rsatish sohasida, jumladan mehmonxona va turizm biznesida liderlikning ahamiyati yuqori. Bu sohada mijoz bilan bevosita aloqa qiladigan xodimning kayfiyati va

mas'uliyati xizmat sifatini belgilaydi, shu sababli rahbarning jamoani qo'llab-quvvatlashi va rag'batlantirishi to'g'ridan-to'g'ri mijozlar mamnunligiga ta'sir qiladi.

5. Lider shaxsining asosiy sifatlari

Tadqiqotchilar samarali liderlarga xos bo'lgan bir qator umumiy sifatlarni ajratib ko'rsatadilar. Eng avvalo, lider aniq vizyonga ega bo'lishi va uni xodimlarga tushunarli tarzda yetkaza olishi kerak. Ikkinchidan, u o'z so'zi va ishi bilan ishonch uyg'otishi, halollik va adolat tamoyillariga amal qilishi lozim. Uchinchidan, lider qat'iyatli bo'lib, qiyin vaziyatlarda ham o'z vaqtida qaror qabul qila olishi, shu bilan birga qarorlari uchun mas'uliyatni o'z zimmasiga olishi kerak.

Shuningdek, muloqot madaniyati, tinglay olish qobiliyati, jamoani birlashtirish va xodimlarning kuchli tomonlarini topib, ularni to'g'ri yo'naltirish ko'nikmasi ham muhim. Zamonaviy lider uchun o'z-o'zini muntazam rivojlantirish, yangi bilim va texnologiyalarni o'rganishga tayyor bo'lish ham zarur, chunki o'zgarishlar tezligi yuqori bo'lgan sharoitda eski usullar tezda eskiradi.

6. Korxonada liderlikni rivojlantirish yo'llari

Liderlik ma'lum darajada tug'ma qobiliyat bo'lsa-da, uni o'qish va amaliyot orqali rivojlantirish mumkin. Korxonalarda quyidagi yo'nalishlarda ishlash maqsadga muvofiq:

– rahbar kadrlar uchun muntazam o'quv dasturlari, trening va seminarlar tashkil etish;
– ustoz-shogird (mentorlik) tizimini joriy etish va istiqbolli xodimlarni rahbarlikka tayyorlash;
– xodimlarga mas'uliyat va mustaqillik berish, ularning tashabbuslarini rag'batlantirish;
– ochiq muloqot madaniyatini shakllantirish va teskari aloqa (feedback) tizimini yo'lga qo'yish;
– rahbarlarning hissiy intellektini rivojlantirishga e'tibor qaratish;
– xodimlarning faoliyatini adolatli baholash va munosib mukofotlash tizimini yaratish.

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, liderlik zamonaviy korxonaning muvaffaqiyati va raqobatbardoshligini belgilovchi asosiy omillardan biridir. Liderlik menejmentdan farqli ravishda, odamlarni ilhomlantirish, vizyon yaratish va o'zgarishlarni boshqarishga yo'naltirilgan. Turli liderlik uslublarining o'z afzalliklari va cheklovlari bor, shu sababli samarali rahbar vaziyatga, jamoa malakasiga va korxona maqsadlariga qarab o'z uslubini moslashtira olishi kerak.

Korxonada liderlikni rivojlantirish uchun rahbar kadrlarni muntazam o'qitish, mentorlik va ochiq muloqot muhitini yaratish, xodimlarni rag'batlantirish va hissiy intellektni rivojlantirish zarur. Bu choralar xodimlar motivatsiyasini oshiradi, jamoaviy ishni mustahkamlaydi va oxir-oqibat korxonaning barqaror rivojlanishini ta'minlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Burns J.M. Leadership. – New York: Harper & Row, 1978.
2. Goleman D. Leadership That Gets Results // Harvard Business Review. – 2000. – March–April.
3. Greenleaf R.K. Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. – New York: Paulist Press, 1977.
4. Hersey P., Blanchard K.H. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. – Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1969.
5. Kotter J.P. Leading Change. – Boston: Harvard Business School Press, 1996.
6. Lewin K., Lippitt R., White R.K. Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates // Journal of Social Psychology. – 1939. – Vol. 10.
7. Northouse P.G. Leadership: Theory and Practice. – Thousand Oaks: SAGE Publications.