International

scientific and practical conference

DECEMBER 6
2024

2024



STDF

Science technology& Digital finance

Google Scholar

The main directions of socio-economic development of New Uzbekistan: problems and solutions

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION, SCIENCE AND INNOVATION OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

JIZZAKH BRANCH OF THE NATIONAL UNIVERSITY OF UZBEKISTAN NAMED AFTER MIRZO ULUGBEK

Scientific journal of Science technology & Digital finance

The main directions of socio-economic development of New Uzbekistan: problems and solutions collection of materials of the international scientific and practical conference on the topic

(December 6, 2024)

(Part 1)

Jizzakh-2024

Department of Economics and tourism of Jizzakh branch of the National University of Uzbekistan named after Mirzo Ulugbek
6.12.2024

The main directions of socio-economic development of New Uzbekistan: problems and solutions collection of materials of the international scientific and practical conference on the topic – Jizzahk: Department of economics and tourism of Jizzakh branch of the national university of Uzbekistan named after Mirzo Ulugbek, December 6, 2024, 450 pp.

Editors in charge: DSc.prof. Turakulov O.X., PhD. O'ralov A.I.

In the collection of materials of the conference, the role and role of Science, Education and production in the era of globalization, the pressing problems of the issues of interaction of these processes, feedback on their solutions were presented by mature specialists of the field.

In addition, research on the scientific and practical topic, carried out in the economics, Exact Sciences, Natural Sciences and socio-humanities during the globalization period, information is presented in the scientific and practical fields, which includes the latest innovative technologies in the fields of production.

It can be argued that this collection is one of the specific intersections of current thoughts and innovative ideas of the world of science. This scientific and practical conference was actively attended by professors and scientific researchers engaged in scientific research in Uzbekistan and foreign countries. In increasing the position of the scientific and practical conference, the professors and teachers of domestic and foreign higher educational institutions made a significant contribution.

Professors and teachers of foreign higher educational institutions who actively participated in the work of the conference made a worthy contribution to the high level of interaction with scientists of our country. The processes of international cooperation with foreign countries and exchange with them in the field of Science in the era of globalization have a positive effect on the development of Higher Education, the fields of Science and production. The materials of this conference are special in that they include a wide range of research, from theoretical developments to practical solutions, demonstrating the diversity of approaches and directions in this area.

In conclusion, it should be noted that this scientific and practical conference will be a very useful collection for everyone who is interested in modern research in the fields of further development of Higher Education, Science, Education and production in the era of globalization. The authors are responsible for the content and quality of the articles and abstracts included in the collection.

MENEJER VA RAHBARLIK USLUBI TUSHUNCHASI



Axmatov Noryigit
Mirzo Ulug‘bek nomidagi O‘zbekiston Milliy universitetining Jizzax filiali

Annotatsiya: Ushbu maqolada menejer va rahbarlik uslubi tushunchalari, ularning boshqaruv tizimidagi roli va tashkilot samaradorligini oshirishdagi o‘rni tahlil qilinadi. Menejer — bu tashkilotning maqsadlarini amalga oshirish uchun resurslarni samarali boshqarish, strategik qarorlar qabul qilish va jamoani boshqarish bo‘yicha mas'uliyatni o‘z zimmasiga olgan shaxsdir. Rahbarlik uslubi esa menejmentning psixologik jihatlarini va rahbarning jamoani boshqarish usullarini ifodalaydi. Maqola menejerlarning rahbarlik uslubi, uning turli xil yondashuvlari va tashkilotdagi xodimlar bilan o‘zaro munosabatlardagi ahamiyatini ko‘rib chiqadi. Shu bilan birga, rahbarlik uslubi va menejerning shaxsiy xususiyatlari o‘rtasidagi bog‘liqlik, rahbarlik uslubining samaradorlikka ta’siri va uning jamoaning umumiy ishlash ko‘rsatkichlariga qo‘shgan hissasi tahlil qilinadi. Maqola menejerlik faoliyatida rahbarlik uslubini tanlashda e’tibor berilishi kerak bo‘lgan asosiy faktorlar, masalan, jamoaning psixologik holati, ishchilarning motivatsiyasi, tashkilot madaniyati va boshqa omillarni o‘rganadi.

Kalit so‘zlar: Menejer, rahbarlik uslubi, boshqaruv uslubi, rahbarlik, motivatsiya, jamoa boshqaruvi, samaradorlik, boshqaruvning psixologik aspektlari, rahbarlik fazilatlari, menejment nazariyasi.

Kirish

Boshqaruv va rahbarlik tashkilot faoliyatining muvaffaqiyatli rivojlanishiga ta’sir qiluvchi muhim omillardan biridir. Menejer va rahbarlik uslubi tushunchalari o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlik tashkilotlarning ichki va tashqi samaradorligini belgilovchi muhim elementdir. Menejer — bu tashkilotning resurslarini boshqaradigan, strategik qarorlar qabul qiladigan va tashkilot maqsadlariga erishish uchun jamoa a’zolarini boshqaradigan shaxsdir. Rahbarlik uslubi esa menejment jarayonida rahbarning xodimlar bilan o‘zaro munosabatlarini, ularning motivatsiyasi va ishga bo‘lgan yondashuvlarini belgilaydigan tarzdir. Ushbu maqola menejerning rahbarlik uslubining turlari, uning xususiyatlari, tashkilotda qanday samarali ishlashini va menejerning rahbarlik uslubining jamoaning samaradorligiga ta’sirini tahlil qiladi.

1. Menejer va rahbarlik uslubi tushunchasining mohiyati

Menejer — bu boshqaruv jarayonida tashkilotning maqsadlarini amalga oshirish uchun resurslarni (inson, moliya, texnologiya) samarali taqsimlaydigan va

boshqaradigan shaxsdir. Menejerning asosiy vazifasi – tashkilotning uzoq muddatli va qisqa muddatli maqsadlariga erishishda samarali boshqaruvni amalga oshirish, resurslarni to‘g‘ri taqsimlash, jamoani boshqarish va qarorlar qabul qilishdir. Menejerlar odatda, xodimlarni motivatsiya qilish, ishlab chiqarish va boshqa iqtisodiy jarayonlarni boshqarishda mas'uliyatni o‘z zimmasiga oladilar.

Rahbarlik uslubi — bu menejerning xodimlar bilan qanday munosabatda bo‘lishi, rahbarlik faoliyatida qanday yondashuvni qo‘llashi va bu orqali jamoaning samaradorligini oshirishga bo‘lgan harakatidir. Rahbarlik uslubi menejment jarayonida asosiy motivatsiya va qarorlar qabul qilish usullarini ifodalaydi. Rahbarlik uslubi nafaqat rahbarning shaxsiy xususiyatlariga, balki tashkilot madaniyati, ishlab chiqarish va tashkiliy holatga ham bog‘liq.

2. Menejer va rahbarlik uslubi turlari

Rahbarlik uslubi ko‘plab tadqiqotchilar tomonidan turli xil tasniflanadi. Bu yerda eng keng tarqalgan rahbarlik uslublariga qisqacha to‘xtalib o‘tamiz:

Autokratik uslub

Autokratik rahbarlik uslubida rahbar barcha qarorlarni mustaqil ravishda qabul qiladi va jamoaning fikrini hisobga olmaydi. Bunday uslubda rahbar jamoaning faoliyatini qat'iy nazorat qiladi, jamoa a’zolari esa kamdan-kam hollarda qarorlar qabul qilish jarayoniga jalb etiladi. Bu uslub odatda krizis vaziyatlarida yoki tezkor qarorlar qabul qilish kerak bo‘lgan holatlarda samarali bo‘lishi mumkin.

Demokratik uslub

Demokratik rahbarlik uslubi esa rahbarning xodimlar bilan faol hamkorlikda ishlashini anglatadi. Rahbar jamoaning fikrlarini tinglaydi, qarorlarni birgalikda qabul qiladi va jamoaning tashabbuslarini rag‘batlantiradi. Bu uslub xodimlarning motivatsiyasini oshiradi va jamoa ichidagi ishonchni mustahkamlaydi. Demokratik uslub, ayniqsa, innovatsion va kreativ muhitlarda yaxshi ishlaydi, chunki xodimlar o‘z g‘oyalarini erkin ifodalash imkoniyatiga ega bo‘ladi.

Laissez-faire (bepul) uslub

Laissez-faire rahbarlik uslubi rahbarning minimal aralashuvini talab qiladi. Bunda rahbar xodimlarga o‘z ishlarini bajarish uchun keng erkinlik beradi, ular o‘zlarining qarorlarini qabul qilishga va ishlarni boshqarishga imkoniyat yaratadi. Bu uslub ijodiy va mustaqil ishlashni talab qiladigan muhitda samarali bo‘lishi mumkin, lekin kamdan-kam hollarda jamoa o‘rtasida aniq yo‘nalish va maqsadlar bo‘lmaganda natijalar muvaffaqiyatsiz bo‘lishi mumkin.

Transformatsion uslub

Transformatsion rahbarlik uslubi rahbarning o‘zgarishlarni amalga oshirishga, jamoa a’zolarining shaxsiy va professional rivojlanishiga turtki berishga asoslanadi. Bunday rahbarlar o‘z xodimlarini ilhomlantiradi, ularga yangi g‘oyalar va imkoniyatlar yaratadi, shuningdek, ularning individual ehtiyojlariga javob beradi. Bu uslub samarali ish muhitini yaratishga va jamoaning umumiy muvaffaqiyatiga erishishga yordam beradi.

Transaksion uslub

Transaktsion rahbarlik uslubi, asosan, rag‘batlantirish va jazolash mexanizmlariga asoslanadi. Rahbarlar xodimlarni oldingi maqsadlarni amalga oshirish uchun rag‘batlantiradi, shuningdek, ular tomonidan bajarilmagan ishlar uchun jazolarni qo‘llaydi. Bu uslub aniq natijalarga erishish uchun samarali bo‘lishi mumkin, ammo xodimlarning ichki motivatsiyasini rivojlantirishga yordam bermaydi.

3. Rahbarlik uslubining jamoa samaradorligiga ta’siri

Rahbarlik uslubi tashkilot samaradorligiga katta ta’sir ko‘rsatadi. Samarali rahbarlik uslubi jamoa a’zolarining motivatsiyasini oshirish, ularning ishga bo‘lgan munosabatini yaxshilash, hamda umumiy natijalarni yaxshilashga yordam beradi. Bunda rahbarning kommunikativ qobiliyatlari, ishonchni yaratish va jamoaning ehtiyojlariga javob berishdagi yondashuvlari muhim rol o‘ynaydi.

1. **Motivatsiya va qarorlar**: Rahbarlik uslubi xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasini belgilaydi. Agar rahbar demokratik yondashuvni qo‘llasa, xodimlar o‘z fikrlarini erkin ifodalashadi va ularni ishga bo‘lgan motivatsiyalari oshadi.
2. **Innovatsiyalar va kreativlik**: Transformatsion rahbarlik uslubi xodimlarni innovatsiyalarga rag‘batlantiradi. Agar rahbar xodimlarni yangi g‘oyalar ishlab chiqishga undasa, tashkilotning ijodiy salohiyati ortadi.
3. **Xodimlarning o‘zini o‘zi boshqarishiga erkinlik**: Laissez-faire uslubi xodimlarga ko‘proq erkinlik berish orqali ularning mustaqil ishlashiga turtki beradi. Biroq, bu uslub noto‘g‘ri yoki samarasiz ishlashi mumkin, agar rahbarlar jamoaning faoliyatini to‘liq nazorat qilmasa.

4. Xulosa

Menejer va rahbarlik uslubi tushunchalari tashkilotning samarali faoliyat ko‘rsatishi uchun juda muhimdir. Rahbarning ishlash uslubi jamoaning motivatsiyasi, ijodkorligi va umumiy ishlash natijalariga bevosita ta’sir qiladi. Har bir rahbarning o‘ziga xos uslubi va yondashuvi mavjud bo‘lib, bu uslublar tashkilotda alohida sharoitlar va madaniyatga qarab o‘zgarishi mumkin. Shu boisdan, menejerlarning rahbarlik uslubini doimiy ravishda baholab, uni tashkilotning ehtiyojlariga moslashtirish zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Free Press.
2. Hersey, P., Blanchard, K. H. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice Hall.
3. Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. McGraw-Hill.
4. Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Pearson Prentice Hall.
5. Goleman, D. (2000). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam.
6. Kotter, J. P. (1990). *A Force for Change: How Leadership Differs from Management*. Free Press