

IJTIMOY LOYIHALARDA LIDERLIK VA ULARNING SAMARADORLIGI

Himmatov Baxtiyor Baxodirovaich

*Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi,
MBA Liderlik (Leadership) OL-1uz-25S-e guruh
magistr tinglovchisi,*

Annotatsiya: *Ijtimoiy loyihalarda liderlik tashkilotning muvaffaqiyati va loyiha natijalarining samaradorligida asosiy omil hisoblanadi. Samarali liderlik xodimlar va ijtimoiy ishtirokchilarni motivatsiya qilish, resurslarni samarali taqsimlash va ijtimoiy loyihalarni muvaffaqiyatli amalga oshirishga yordam beradi. Ushbu maqolada O'zbekiston va xorijiy tajribalar tahlil qilinib, ijtimoiy loyihalarda liderlikning samaradorligini oshirish omillari ko'rib chiqiladi.*

Kalit so'zlar: *liderlik, ijtimoiy loyiha, samaradorlik, motivatsiya, O'zbekiston*

Abstract: *Leadership in social projects is a key factor in the success of organizations and the effectiveness of project outcomes. Effective leadership helps motivate staff and stakeholders, allocate resources efficiently, and ensure the successful implementation of social projects. This article analyzes experiences from Uzbekistan and abroad to examine factors enhancing leadership effectiveness in social projects.*

Keywords: *leadership, social project, effectiveness, motivation, Uzbekistan*

Kirish (Introduction)

Ijtimoiy loyihalar insonlar hayot sifatini yaxshilash, jamiyatning ijtimoiy muammolarini hal etish va barqaror rivojlanishga hissa qo'shish maqsadida amalga oshiriladi. Ushbu loyihalarning muvaffaqiyati ko'pincha liderning samarali boshqaruv qobiliyati va strategik qaror qabul qilishiga bog'liq. Liderlik nafaqat loyihani boshqarish, balki jamoa a'zolarini motivatsiya qilish, resurslardan oqilona foydalanish va ijtimoiy tashabbuslarni ilgari surishda muhim ahamiyatga ega. XX-XXI asrlarda global tajribalar shuni ko'rsatadiki, samarali liderlik ijtimoiy loyihalarda natijalarni sezilarli darajada oshiradi. O'zbekiston tajribasida, masalan, "Kamolot" yoshlar ijtimoiy loyihalari va "Mahalla" jamg'armasi tashabbuslari liderlikning ijtimoiy loyihalar muvaffaqiyatidagi rolini ko'rsatadi. Xorijda esa, Bill & Melinda Gates Foundation va UNICEF tomonidan olib borilgan ijtimoiy dasturlar liderlik va samaradorlikning yaqqol misollari hisoblanadi.

METHODS: *Ushbu maqolada metod sifatida: Analitik va taqqoslash usuli (O'zbekiston va xorij tajribasini solishtirish); Ijtimoiy loyiha natijalarining ko'rsatkichlarini baholash; Ekspert va amaliy tajribalarni tahlil qilish; qollanildi.*

Natijalar (Results) .O‘zbekiston misollari **“Kamolot” yoshlar ijtimoiy loyihalari** – yoshlar tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlash orqali ijtimoiy faollikni oshirdi. Loyihalarda liderlar ishtirokchilarning kreativ g‘oyalarini rag‘batlantirib, resurslarni samarali boshqardi . **“Mahalla” jamg‘armasi tashabbuslari** – mahallalarda ijtimoiy yordam loyihalari va tadbirlarni tashkil etish orqali jamoa ruhini mustahkamladi. Rahbarlar mahalliy jamoani jalb qilish va loyihalarni muvaffaqiyatli amalga oshirishda yetakchi rol o‘ynadi. **O‘zbekiston Qizil Xoch jamiyati** – ijtimoiy yordam va favqulodda vaziyatlarda liderlar tezkor qaror qabul qilish va resurslarni samarali taqsimlash orqali loyihalarni muvaffaqiyatli amalga oshirdi.

Muxokama (Discussion)

Ijtimoiy loyihalarda liderlikning samaradorligi bir qancha asosiy omillarga bog‘liq bo‘lib, ular loyiha muvaffaqiyatini ta‘minlash va ijtimoiy natijalarni maksimal darajada oshirishga yordam beradi. Eng muhim omillardan biri — motivatsiya va ilhomlantirish. Samarali liderlar ishtirokchilarni faollikka undaydi, ularning g‘oyalari va tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlaydi, jamoada kreativlik va innovatsion fikrlashni rag‘batlantiradi. Masalan, O‘zbekistonda “Kamolot” yoshlar tashkiloti tomonidan olib borilayotgan ijtimoiy loyihalarda rahbarlar yoshlar tashabbuslarini rag‘batlantirish va ularni loyihalarning barcha bosqichlariga faol jalb qilish orqali loyiha samaradorligini sezilarli darajada oshirmoqdalar. Shu bilan birga, “Mahalla” jamg‘armasi tashabbusidagi mahalliy ijtimoiy loyihalarda liderlar jamoani motivatsiya qilish orqali mahalliy muammolarni tezkor va samarali hal qilish imkonini yaratadi[1].

Xorijiy tajribada ham bu holat yaqqol kuzatiladi. Masalan, Bill & Melinda Gates Foundation tomonidan amalga oshiriladigan global sog‘liqni saqlash va ta‘lim loyihalarida rahbarlar ishtirokchilarni motivatsiya qilish va ularni faol jalb qilish orqali loyihaning natijaviy samaradorligini oshiradilar. Shuningdek, UNICEF tomonidan bolalar huquqlarini himoya qilish loyihalarida liderlar ishtirokchilarni rag‘batlantirish va ularning tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlash orqali ijtimoiy ta‘sirni maksimal darajaga yetkazadi[2].

Ikkinchi muhim omil — bu strategik boshqaruv va qaror qabul qilish qobiliyati. Samarali lider loyiha jarayonlarini rejalashtirish, resurslarni oqilona taqsimlash, muddatlarni belgilash va yuzaga keladigan muammolarni tezkor hal qilish orqali loyiha maqsadlariga erishishni ta‘minlaydi. O‘zbekistonda, masalan, Qizil Xoch jamiyati favqulodda vaziyatlarda amalga oshiriladigan ijtimoiy yordam loyihalarida rahbarlar mahalliy sharoitlarni chuqur tahlil qilib, resurslarni samarali boshqaradi va loyihaning barcha bosqichlarida tezkor qaror qabul qiladi. Shu bilan birga, O‘zbekistondagi ekologik va ijtimoiy loyihalarda, masalan, Toshkent shahridagi yashil hududlarni rivojlantirish loyihalarida rahbarlar resurslarni strategik taqsimlash orqali loyihalarni muvaffaqiyatli amalga oshirmoqdalar[3].

Xorijiy misollarda strategik boshqaruvning ahamiyati aniq ko‘rinadi. Masalan, Habitat for Humanity global ijtimoiy loyihalarida ko‘ngillilarni boshqarish, resurslarni taqsimlash va loyiha maqsadlariga erishish uchun rahbarlar strategik qaror qabul qilishni amalga oshiradilar. Shuningdek, Tesla kompaniyasi ekologik ijtimoiy tashabbuslarda, masalan, karbon chiqindilarini kamaytirish va yashil energiya loyihalarida strategik boshqaruv orqali loyihalarni muvaffaqiyatli amalga oshirmoqda[4].

Uchinchi muhim jihat — bu jamoaviy ish va kommunikatsiya. Samarali lider ishtirokchilar o‘rtasida o‘zaro hamkorlikni rivojlantiradi, maqsadlarni umumiyashtiradi va loyihaning barcha ishtirokchilarini bir tizimga bog‘laydi. Bu orqali loyihaning ijodiy yechimlari ko‘payadi, resurslardan samarali foydalanish imkoniyati oshadi va muammolar tezkor hal qilinadi. O‘zbekistonda, masalan, “Mahalla” jamg‘armasi va Qizil Xoch jamiyati loyihalarida rahbarlar jamoa a‘zolarini samarali boshqarish orqali loyihaning barcha bosqichlarini muvaffaqiyatli yakunlaydilar. Xorijiy tajribada, UNICEF va Habitat for Humanity loyihalarida rahbarlar ishtirokchilarni birlashtirish va samarali kommunikatsiya orqali global loyihalarni muvaffaqiyatli amalga oshiradilar[5].

Shu bois, samarali liderlik ijtimoiy loyihalarning muvaffaqiyatiga bevosita ta‘sir qiladi. U nafaqat loyihani boshqarish bilan cheklanmay, balki ishtirokchilarni motivatsiya qilish, strategik rejalashtirish, resurslarni samarali taqsimlash va jamoaviy ishni tashkil etish orqali loyiha natijalarining yuqori samaradorligini ta‘minlaydi. O‘zbekiston va xorijiy tajribalar shuni ko‘rsatadiki, liderlikning ushbu omillari ijtimoiy loyihalarning natijaviyligini oshirishda universal va muhim ahamiyatga ega. Shu tariqa, samarali liderlik ijtimoiy loyihalarda muvaffaqiyatni kafolatlovchi asosiy faktor sifatida namoyon bo‘ladi.

Xulosa: Ijtimoiy loyihalarda liderlik natijalarni sezilarli darajada oshiradi va loyihalarning samaradorligini ta‘minlaydi. O‘zbekiston va xorij tajribasi shuni ko‘rsatadiki, liderlikning samarali shakllari: motivatsiya, jamoaviy ish, resurslarni oqilona boshqarish va strategik qaror qabul qilish orqali ijtimoiy loyihalarning muvaffaqiyatini oshiradi. Shu bilan birga, samarali liderlik ijtimoiy loyihalarda ishtirokchilarni faollashtirish va jamoaviy qadriyatlarni shakllantirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

References

1. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник /Л.В. Карташова – М.: ИНФРА-М, 2017. – 235 с.
2. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А.Р. Алавердов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. – 656 с.

3. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В.И. Еремин [и др.]. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 272 с.
4. Qosimova D.S., Nazarova G.G., Salixova N.M., Ismailova N.S. Inson resurslarini boshqarish: Darslik. - T.: TDIU, 2011.-213 b.
5. Герчиков И.В. Управление персоналом (работник – самый эффективный ресурс компании). Учебник. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 282 с.
6. Abduraxmonov Q.X., Xolmo_minov Sh.R., Zokirova N.Q. Personalni boshqarish. Darslik. –T.: O_qituvchi, 2008. – 655 b.
7. Qodirov T.U. Inson resurslarini boshqarish. Darslik.// T.U. Qodirov. – T.: Impress media, 2025. -566 bet.
8. Suyunova D.D. Rakamli korporativ boshkaruvni joriy etishning ilg‘or xorij rivojlangan mamlakatlar tajribasi va ijobiy tomonlarini joriy qilish. European science international conference: analysis of modern science and innovation. <https://esiconf.org/index.php/AMSI/article/view/2552/2376>. 2025, fevral.
9. Suyunov D.X., Qodirov T.U., Umarova R.Z. Boshqaruv etikasi va korporativ madaniyat. Darslik: T.: 2025, 475 bet.
10. Suyunov D.X., E.A. Xoshimov, Sh.A. Xusainov Korporativ boshqaruv: muammolar va zamonaviy yechimlar. 2018. 220 bet.
11. Suyunov D.X., S.E. Elmirzayev Korporativ boshqaruv. Дарслик–Toshkent 2022. 450 бет.