

DAVLAT SEKTORIDA O‘ZGARISHLARNI BOSHQARISHDA YETAKCHILIKNING AHAMIYATI

Shamsutdinova Farida Shaxruxovna

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

Annotatsiya: Maqolada murakkab sharoitlarda tezkor qaror qabul qilish jarayonida liderlikning o‘rni va samaradorligi ilmiy asosda tahlil qilingan. Rahbarning professional, shaxsiy, ishbilarmonlik va liderlik fazilatlarini tizimli ravishda o‘rganilib, ularning tashkilot barqarorligiga ta’siri yoritilgan. Tadqiqot IMRAD uslubida amalga oshirilgan bo‘lib, zamonaviy rahbarning asosiy kompetensiyalari va liderlik mexanizmlari aniqlangan.

Kalit so‘zlar: Liderlik, boshqaruv, tezkor qaror, professional kompetensiya, shaxsiy fazilatlar, tashkiliy samaradorlik, jamoa motivatsiyasi.

Abstract: This article examines the effectiveness of leadership in making rapid decisions under complex conditions. It analyzes the professional, personal, managerial, and leadership qualities of managers and their impact on organizational stability. Using the Imrad structure, the study identifies key leadership competencies and mechanisms that enable leaders to make quick, accurate decisions while maintaining team cohesion and motivation.

Keywords: Leadership, management, rapid decision-making, professional competence, personal qualities, organizational efficiency, team motivation.

Kirish (Introduction)

Zamonaviy rahbarlarni tayyorlash jarayonida bir qator ijtimoiy va boshqaruviy qarama-qarshiliklar mavjud. Ular qatoriga – liderlik fazilatlarini aniqlashdagi qiyinchiliklar, ta’lim tizimidagi konservativ yondashuvlar, xorijiy boshqaruv modellarini to‘g‘ri moslashtirmasdan qo‘llash va rahbarlarga qo‘yiladigan talablar bilan ularning mavjud salohiyati o‘rtasidagi tafovutlar kiradi[1]. Ushbu ziddiyatlarni bartaraf etishda yuqori professional va liderlik xususiyatlariga ega rahbarlar hal qiluvchi o‘rin tutadi. Murakkab vaziyatlarda tezkor qarorlar qabul qilish — rahbarning nafaqat boshqaruv madaniyatini, balki shaxsiy liderlik salohiyatini ham namoyon etadi. Tez o‘zgaruvchan tashkiliy muhitda liderning vazminligi, analiz qilish ko‘nikmasi, jamoani safarbar qilish qobiliyati va motivatsiya berishi tashkilotning barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi[2].

Methods: Tadqiqot quyidagi usullar asosida amalga oshirildi: Nazariy tahlil Liderlik, boshqaruv, tashkiliy psixologiya va menejment bo'yicha mahalliy va xorijiy manbalar o'rganildi. Taqqoslash usuli Turli boshqaruv modellari va liderlik konsepsiyalari solishtirildi. Strukturaviy-tahliliy yondashuv Rahbarning kasbiy, shaxsiy, ishbilarmonlik va tashkiliy fazilatlarini tizimli tahlil qilindi. Vaziyatli tahlil (case-analysis) Murakkab sharoitlarda tezkor qaror qabul qilishning real misollari asosida liderlik samaradorligi baholandi.

Natijalar (Results)

Davlat sektorida o'zgarishlarni boshqarish – bu mamlakatning siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotini belgilab beruvchi eng muhim jarayonlardan biridir. Davlat organlarida bo'ladigan islohotlar ko'p hollarda xususiy sektorga nisbatan sekin kechadi, chunki davlat tizimi o'zining qat'iy huquqiy mexanizmlari, murakkab boshqaruv strukturalari va an'anaviy korporativ madaniyati bilan farqlanadi. Shu sababli davlat sektorida o'zgarishlarni amalga oshirishda yetakchilikning o'rni nihoyatda muhim bo'ladi[3].

Yetakchilik davlat boshqaruvi tizimida o'zgarishlar jarayonini tartibga soluvchi, xodimlarni birlashtiruvchi, ularni yangicha ishlashga undovchi asosiy mexanizm hisoblanadi. Davlat sektoridagi rahbarlar faqatgina buyruq beruvchi boshliq emas, balki o'z atrofidagilarni ruhlantiruvchi, ishonch uyg'otuvchi, jamoadagi ijtimoiy muhitni shakllantiruvchi shaxsdir[4]. Ularning tashabbuskorligi va strategik fikrlashi, kommunikatsiyasi, vaziyatni chuqur tahlil qilish qobiliyati o'zgarishlarning qanchalik tez va samarali amalga oshirishini belgilaydi.

Muxokama (Discussion)

Davlat tizimidagi korporativ madaniyat — bu tashkilotning ichki qog'idalari, xulq-atvor me'yorlari, qadriyatlari, xizmat ko'rsatish standartlari va jamoaviy ish uslubi kabi ko'p qirrali tushunchalarni qamrab oladi. U davlat xizmatchisining fuqarolarga, hamkorlarga, hamkasblarga va rahbarlarga bo'lgan munosabatini shakllantiradi.

Davlat sektoridagi korporativ madaniyat quyidagi jihatlari bilan alohida ahamiyat kasb etadi:

- xodimlarda mas'uliyat va davlatga sadoqat tuyg'usini mustahkamlaydi;
- jamoadagi axloqiy me'yorlarni shakllantiradi;
- xizmatning shaffofligi va hisobdorligini oshiradi;
- islohotlarga moslashuvchanlikni kuchaytiradi[5].

Agar davlat organlarida korporativ madaniyat eskicha, inertsiya, yopiq byurokratik ruhda bo'lsa, har qanday islohotlar sekin kechadi. Aksincha, ochiq, innovatsion, mas'uliyatli va jamoaviylikni qo'llab-quvvatlovchi madaniyat o'zgarishlar muvaffaqiyatining poydevoriga aylanadi.

Yetakchining davlat xizmatida tutgan o‘rni shundaki Davlat tashkilotida yetakchining vazifalari juda keng bo‘lib, quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

1. O‘zgarishlar zarurligini tushuntirish – xodimlar ko‘pincha yangiliklardan qo‘rqadi, shuning uchun yetakchi ularga islohotlarning maqsadini, uzoq muddatli foydasini aniq tushuntirishi zarur.
2. Tashkiliy madaniyatni shakllantirish – rahbar xodimlarning o‘zaro hurmati, shaffoflik, intizom va sifat madaniyatini mustahkamlashi kerak.
3. Jamoani ruhlantirish va motivatsiya berish – davlat sektorida moddiy rag‘bat past bo‘lgan sharoitda motivatsiya ko‘proq ma‘naviy omillarga tayanadi.
4. Innovatsion qarorlarni qabul qilish – yetakchi standart amaliyotdan tashqariga chiqib, yangicha fikrlashni rag‘batlantiradi.
5. Nizolarni boshqarish – islohotlar jarayonida muqarrar ravishda keskinlik paydo bo‘ladi; lider bu nizolarni madaniy yondashuv asosida hal qiladi.
6. Jamoani yagona maqsad atrofida birlashtirish – murakkab o‘zgarishlarda birlashgan jamoa muvaffaqiyatning asosidir.

O‘zbekiston misolida keltiradigan bolsak, O‘zbekiston davlat boshqaruvida amalga oshirilayotgan islohotlar yetakchilikning naqadar muhim ekanini yaqqol ko‘rsatmoqda. So‘nggi yillarda:

- Davlat xizmatini rivojlantirish agentligining tashkil etilishi;
- meritokratiya asosida lavozim tayinlovlarining joriy etilishi;
- davlat xizmatchilarining malaka oshirish tizimini yangilash;
- aholi bilan ochiq muloqotning yo‘lga qo‘yilishi;
- davlat organlarida strategik boshqaruv tizimlarining joriy etilishi

rahbarlardan yangicha yondashuvni, xalq bilan muloqot qila oladigan, islohotlarni boshqara oladigan yetakchilikni talab etdi.

Masalan, Yagona interaktiv davlat xizmatlari portali, “Open Budget” tashabbusi va “E-ijro auksion” kabi loyihalar aynan innovatsion yetakchilik va ochiqlik tamoyillariga asoslangan holda joriy etildi.

Xorijiy tajriba shuni ko‘rsatadiki, Dunyoning rivojlangan mamlakatlarida davlat sektoridagi o‘zgarishlar har doim kuchli yetakchilik bilan bog‘liq:

- Singapur davlat boshqaruvi innovatsiyasi – transformasion liderlik modeli asosida shakllangan.
- Janubiy Koreyada “ochiq hukumat” tamoyillari rahbarlarning o‘zgarishni boshqarish mahorati bilan muvaffaqiyat qozongan.
- Buyuk Britaniyada davlat xizmatchilarini tayyorlovchi “Leadership Academy” mavjud bo‘lib, u rahbarlarni o‘zgarishlarni boshqarishga o‘rgatadi.

• Kanada davlat sektorida “qadriyatga asoslangan boshqaruv” modeli yetakchilikni asosiy ustuvor tamoyil sifatida belgilaydi.

Davlat sektorida o‘zgarishlar omili sifatida korporativ madaniyatda avvalo, Korporativ madaniyat davlat organida quyidagi funksiyalarni bajaradi:

- Axborot funksiyasi – xodimlar qanday qadriyatlar asosida ishlashini belgilaydi;
- Integratsiya funksiyasi – jamoani yagona maqsad sari birlashtiradi;
- Baholash funksiyasi – xizmat madaniyati va xulq-atvor me’yorlarini o’rnatadi;
- Motivatsiya funksiyasi – xodimlarni ishga mas’uliyatli yondashishga undaydi;
- Tartibga soluvchi funksiyalar – xodimlarning xatti-harakatini me’yorlashtiradi;
- Xavfsizlik funksiyasi – tashkilotni begona ta’sir va noxolis qarorlardan himoya qiladi.

Shu jihatdan qaraganda, har qanday davlat islohoti avvalo tashkilot ichidagi madaniyatni o’zgartirishdan boshlanadi. Agar madaniyat yangilanmasa, islohotlar ham muvaffaqiyat qozona olmaydi.

Xulosa: Davlat sektorida o’zgarishlarni boshqarishning muvaffaqiyati rahbarning yetakchilik darajasi, korporativ madaniyatning sifatli shakllanishi va xodimlarning islohotlarga bo’lgan munosabati bilan chambarchas bog’liq. Davlat tizimida transformasion yetakchilik, ochiqlik, samaradorlik, jamoaviylik va innovatsion yondashuv asosiy kuchga aylanmoqda. O’zbekistonning davlat boshqaruvini modernizatsiya qilish jarayonida yetakchilikning ahamiyati yanada ortib, islohotlarning poydevori sifatida namoyon bo’lmoqda.

References

1. Armstrong M., Teylor S. Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami. Perevod s angliyskogo. Izdatelstvo – Piter. 2018. – 1040 s.
2. Birman L. A. Upravlenie chelovecheskimi resursami: uchebnoe posobie / L. A. Birman. — M.: Izdatelskiy dom “Delo”. RANXiGS, 2017. – 346 s.
3. Goncharova N. V. Upravlenie chelovecheskimi resursami organizatsii v usloviyax sovremennogo rymka truda : uchebnoe posobie / N. V. Goncharova, L. V. Dayneko, Ye. V. Zayseva. pod obo‘. red. Ye. V. Zaysevov/– Yekaterinburg : Izd–vo Ural. un–ta, 2021. – 162 s.
4. Qodirov T.U. Inson resurslarini boshqarish. Darslik.// T.U. Qodirov. – T.: Impress media, 2025. -566 bet.
5. 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.

6. Suyunov D.X., Qodirov T.U., Umarova R.Z. Boshqaruv etikasi va korporativ madaniyat. Darslik: T.: 2025, 475 bet.

7. Suyunov D.X., E.A. Xoshimov, Sh.A. Xusainov Korporativ boshqaruv: muammolar va zamonaviy yechimlar. 2018. 220 bet.

8. Kristol I. Two Cheers for Capitalism. – New York: Basic Books, 1978. – 284 p.; Rormoser G. Krise des Sozialstaats. – Freiburg: Herder Verlag, 1990. – 270 S.;