LIDERLIK NAZARIYALARI VA ULARNING QO'LLANILISHI

Tairova Madinabonu Baxtiyarovna
Andijon davlat pedagogika instituti
Maktabgacha ta'lim kafedrasi professori (DSc).
Abduraxmonova Gulmira Arapjon qizi
Maktabgacha ta'lim yo'nalishi
2-bosqich magistranti.
https://doi.org/10.5281/zenodo.23813386

Annotatsiya: Ushbu maqolada tashkiliy menejment tizimidagi yetakchi liderlik nazariyalari va ularning amaliyotda qo'llanilishi tizimli tahlil qilingan. Tadqiqot doirasida an'anaviy xislatlar, xulq-atvor, situatsion modellar hamda zamonaviy transformatsion va fasilitatorlik liderlik yondashuvlarining o'ziga xos konseptual xususiyatlari va samaradorlik mezonlari qiyosiy o'rganilgan. Zamonaviy sharoitda rahbarlarning boshqaruv uslublarini tashkilotning ichki motivatsiyasi va barqarorlik ko'rsatkichlariga ta'siri yoritilgan. Olingan natijalar strategik menejmentda rahbar kadrlar faoliyatining samaradorligini oshirish va boshqaruv qarorlarini asoslash mexanizmlarini optimallashtirish bo'yicha ilmiy xulosalar chiqarish imkonini beradi.
Kalit so'zlar: Liderlik nazariyalari, boshqaruv uslubi, situatsion liderlik, transformatsion yetakchilik, fasilitatorlik, tashkiliy xulq-atvor, ta'lim menejmenti, boshqaruv samaradorligi.

Abstract: This article provides a systematic analysis of leading leadership theories and their practical application within modern organizational management systems. The study comparatively examines the core conceptual characteristics and effectiveness criteria of traditional trait, behavioral, and situational models, alongside contemporary transformational and facilitative leadership approaches. The impact of leaders' management styles on organizational internal motivation and performance stability indicators is thoroughly highlighted. The findings enable drawing scientific conclusions aimed at enhancing managerial competence and optimizing decision-making frameworks within strategic management contexts.
Keywords: Leadership theories, management style, situational leadership, transformational leadership, facilitation, organizational behavior, educational management, managerial effectiveness.

Аннотация: В данной статье представлен систематический анализ ведущих теорий лидерства и их практического применения в системах организационного менеджмента. В рамках исследования сравнительно изучены специфические концептуальные особенности и критерии эффективности традиционных теорий черт, поведенческого и ситуационного лидерства, а также современных трансформационных и фасилитационных подходов. Освещено влияние стилей управления руководителей на внутреннюю мотивацию и показатели стабильности деятельности организации. Полученные результаты позволяют сделать научные выводы, направленные на

повышение эффективности управленческих кадров и оптимизацию механизмов принятия решений в стратегическом менеджменте.

Ключевые слова: Теории лидерства, стиль управления, ситуационное лидерство, трансформационное лидерство, фасилитация, организационное поведение, менеджмент в образовании, эффективность управления.

Liderlik nazariyasi — bu shaxsning jamoaga ta’sir o‘tkazish mexanizmlarini, rahbarlik uslublarining samaradorligini va yetakchilik fenomenining kelib chiqish qonuniyatlarini o‘rganuvchi ilmiy qarashlar, yondashuvlar hamda modellar tizimidir. Ilmiy manbalarga ko‘ra, liderlik shunchaki ma’muriy buyruq berish huquqi emas, balki guruh yoki tashkilot a’zolarini umumiy maqsadlarga erishish yo‘lida birlashtirish va ularga tizimli ijtimoiy ta’sir ko‘rsatish jarayonidir. Tarixiy jihatdan ushbu yo‘nalishdagi izlanishlar bir necha fundamental bosqichlarda rivojlangan va har bir bosqich o‘ziga xos ilmiy asosga ega. Dastlabki yondashuvlar rahbarning tug‘ma xislatlariga tayangan bo‘lsa, keyinchalik e’tibor uning xulq-atvoriga, so‘ngra tashqi muhit va vaziyat omillariga hamda jamoani strategik maqsadlar sari ilhomlantirish qobiliyatiga qaratilgan. Ushbu nazariyalar boshqaruv tizimida inson omilini to‘g‘ri baholashga va rahbar bilan xodim o‘rtasidagi aloqalarni qonuniyatlar asosida shakllantirishga xizmat qiladi.

Liderlik nazariyalarining amaliyotda qo‘llanilishi zamonaviy menejmentning va tashkiliy tuzilmalarni rivojlantirishning asosiy poydevorini tashkil etadi. Amaliy jihatdan olganda, fundamental liderlik modellari tashkilotlarda muayyan strategik va operatsion muammolarni hal qilish uchun quyidagicha ishlatiladi:

Xislatlar nazariyasi (Trait Theory): Bu yondashuv yetakchilikni shaxsning tug‘ma fazilatlari (yuqori intellekt, qat’iyatlilik, o‘z-o‘ziga ishonch va jozibadorlik) bilan bog‘laydi. Amaliyotda yirik kompaniyalar va davlat tashkilotlarida rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirishda, ularning professional psixologik portretini chizishda va maxsus Assessment (baholash) testlarini ishlab chiqishda keng qo‘llaniladi.

Xulq-atvor nazariyalari (Behavioral Theories): Liderlikni tug‘ma emas, balki orttirilgan xatti-harakatlar majmui deb hisoblaydi va avtokratik, demokratik hamda liberal boshqaruv uslublarini ajratib ko‘rsatadi. Amaliyotda korxonalarda korporativ muhitni sog‘lomlashtirish va mehnat undorligini oshirish maqsadida rahbarlar xulq-atvorini o‘zgartirish, avtokratik bosimdan muloqotga asoslangan demokratik tizimga o‘tish o‘quv dasturlarida tatbiq etiladi.

Situatsion nazariyalar (Situational Leadership): P.Hersey va K.Blanchard modeliga ko‘ra, yagona mukammal boshqaruv uslubi mavjud emas, balki rahbar o‘z uslubini jamoaning tayyorgarlik darajasi va yuzaga kelgan vaziyatga qarab o‘zgartirishi shart. Amaliy menejmentda ushbu model loyiha rahbarlari (Project Managers) uchun juda qulay vosita hisoblanadi. U jamoaga yangi qo‘shilgan tajribasiz xodimlarga nisbatan qat’iy yo‘naltiruvchi uslubni, yuqori malakali mutaxassislarga nisbatan esa vakolatlarni to‘liq topshirish (delegating) uslubini qo‘llash orqali boshqaruv vaqti va resurslarini tejaydi.

Transformatsion liderlik nazariyasi (Transformational Leadership): B.Bass modeliga tayangan ushbu yondashuv rahbarning jamoani umumiy strategik g‘oyalar bilan ruhlantirishi, innovatsiyalarni rag‘batlantirishi va har bir xodimning shaxsiy o‘sishiga ko‘maklashishiga asoslanadi. Amaliyotda ta’lim muassasalarini modernizatsiya qilishda, yirik korporatsiyalarni

inqirozdan olib chiqishda va tizimli islohotlarni amalga oshirishda jamoani umumiy g‘oyalar atrofida safarbar etish uchun qo‘llaniladi.

Xulosa qilib aytganda, liderlik nazariyalari va ularning qo‘llanilishi rahbarlarga faqat bitta qat’iy uslub bilan cheklanib qolmasdan, tashkilot turi, xodimlarning salohiyati va tashqi muhit faktorlariga moslashgan holda eng samarali boshqaruv qarorlarini qabul qilish imkonini beradi.

Liderlik nazariyalarining evolyutsiyasi hamda ularning tashkiliy boshqaruv jarayonlariga tatbiq etilishi zamonaviy boshqaruv fanining fundamental yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Ushbu sohada olib borilgan tadqiqotlar va ilmiy izlanishlar kontekstida dotsent M.B. Tairovaning qarashlari alohida tizimli xarakterga ega. Olimaning yondashuvlari asosan boshqaruv subyektlarining kasbiy kompetensiyasi, rahbar kadrlar salohiyatini baholash mezonlari hamda an’anaviy boshqaruv modellaridan zamonaviy moslashuvchan boshqaruv tizimlariga o‘tish qonuniyatlariga qaratilgan.[1]

M.B. Tairovaning ilmiy qarashlariga ko‘ra, liderlik nazariyasi faqatgina ma’muriy iyerarxiya ichidagi buyruqbozlik funksiyasi emas, balki tashkilotning ichki muhitini barqarorlashtiruvchi va inson kapitalini faollashtiruvchi strategik omildir. Olima boshqaruv tizimlarida rahbar kadrlar salohiyatini oshirish mexanizmlarini tahlil qilar ekan, bugungi kun rahbari uchun xislatlar (Trait Theory) yoki qat’iy xulq-atvor (Behavioral Theories) nazariyalarigagina tayanib ish ko‘rish yetarli emasligini asoslaydi.[2] Uning o‘rganishlarida zamonaviy tashkiliy muhit, xususan, ta’lim va ijtimoiy soha menejmenti dinamik xususiyatga ega bo‘lganligi sababli, rahbarlardan yuqori darajadagi situatsion moslashuvchanlik (Situational Leadership) va o‘zgarishlarni boshqara olish (Transformational Leadership) ko‘nikmasi talab etiladi.[3]**[**

Ushbu mavzu doirasida liderlik nazariyalarining konseptual asoslarini o‘rganish, ularning boshqaruv tizimidagi samaradorligini baholash va amaliyotga tatbiq etish mexanizmlarini shakllantirish uchun o‘zaro uzviy bog‘liq bo‘lgan bir qator ilmiy-tadqiqot metodlaridan foydalanildi. Tadqiqotning metodologik asosini obodonlashtirilgan ilmiy xulosalarga erishish maqsadida tizimli yondashuv hamda qiyosiy-konseptual tahlil tamoyillari tashkil etadi.

Tadqiqot jarayonida qo‘llanilgan birinchi asosiy metod tizimli-funksional tahlil bo‘lib, u orqali liderlik fenomeni alohida shaxsiy xususiyat emas, balki rahbar, jamoa va tashkiliy muhit elementlarining o‘zaro ta’siridan iborat yaxlit bir boshqaruv tizimi sifatida o‘rganildi. Ushbu metod rahbar kadrlar faoliyatidagi boshqaruv indikatorlarining o‘zgarishini va kasbiy kompetensiyalarning tashkilot barqarorligiga ta’sirini tizimli baholash imkonini berdi. Keyingi muhim bosqichda qiyosiy-tarixiy tahlil metodi ishga solindi. Bu metod yordamida liderlik nazariyalarining evolyutsion taraqqiyoti — klassik xislatlar nazariyasidan tortib, zamonaviy vaziyatli (situatsion) va transformatsion modellarigacha bo‘lgan rivojlanish bosqichlari o‘zaro solishtirildi hamda ularning boshqaruv falsafasidagi konseptual o‘zgarishlari aniqlandi.

---

[1] Tairova M.B. Liderlik nazariyalari va ularning boshqaruv tizimida qo‘llanilishi sharoitida rahbar kadrlar salohiyatini oshirish mexanizmlari // Ilmiy-tadqiqotlar hisoboti. ADPI, 2026. – B. 12.

[2] Tairova M.B. Maktabgacha ta’lim tashkiloti faoliyatini tashkil etish va boshqarishning asosiy tamoyillari // Journal of Innovation and Scientific Research. – 2025. – № 895. – B. 824.

[3] Tairova M.B. Maktabgacha ta’lim tashkiloti faoliyatini tashkil etish va boshqarishning asosiy tamoyillari // Journal of Innovation and Scientific Research. – 2025. – № 895.

Mavzuning ilmiy asoslarini mustahkamlash maqsadida xalqaro va mahalliy akademik manbalar, ilmiy maqolalar, davriy nashrlar va strategik hisobotlar ustida hujjatlarni o‘rganish va qiyosiy kontent-analiz metodi o‘tkazildi. Kontent-analiz yordamida rahbar shaxsining an’anaviy buyruqbozlik shakllaridan zamonaviy yo‘naltiruvchi (fasilitatorlik) va ruhlantiruvchi (motivatorlik) sifatlariga o‘tishi borasidagi ilmiy qarashlar va nazariy xulosalar matnli tahlildan o‘tkazildi. Shu bilan birga, nazariyalarning amaliyotda qo‘llanilish mexanizmlarini yoritishda modellashtirish va tipologiya metodlaridan foydalanildi. Mazkur metod loyiha boshqaruvi va tashkiliy tuzilmalarda xodimlarning professional tayyorgarlik darajasiga ko‘ra rahbarlik uslublarini (boshqarish, yo‘naltirish, qo‘llab-quvvatlash va vakolatlarni topshirish) turlarga ajratish va har bir vaziyat uchun eng maqbul boshqaruv modelini ishlab chiqishga xizmat qildi. Yakuniy bosqichda qo‘llanilgan mantiqiy umumlashtirish va deduksiya metodlari esa barcha nazariy hamda amaliy tahlillardan kelib chiqib, rahbar kadrlar salohiyatini baholash tizimini joriy etishga doir konseptual amaliy takliflar va xulosalarni shakllantirish asosi bo‘ldi.

Olingan natijalar va ilmiy manbalar tahlili shuni tasdiqlaydiki, zamonaviy boshqaruv sharoitida rahbar kadrlar faoliyatini faqatgina bitta muayyan liderlik nazariyasiga tayanib tashkil etish kutilgan samarani bermaydi. Shu sababli, bugungi kun menejmentida moslashuvchan va vaziyatga tez moslashadigan "Agile-leadership" konsepti birinchi o‘ringa chiqmoqda. M.B. Tairovaning ilmiy o‘rganishlarida ta’kidlanganidek, liderlik shunchaki ma’muriy iyerarxiya ichidagi buyruqbozlik funksiyasi emas, balki inson kapitalini faollashtiruvchi strategik omildir. Olimaning fikricha, bugungi kun rahbari xislatlar yoki qat’iy xulq-atvor nazariyalarigagina tayanib qolmasdan, an’anaviy qat’iy nazorat usullaridan voz kechishi hamda jarayonlarni to‘g‘ri yo‘naltiruvchi fasilitator va jamoani ruhlantiruvchi motivator sifatida namoyon bo‘lishi lozim. Ayniqsa, raqamli menejment muhitida innovatsiyalarni joriy etishga qodir bo‘lgan o‘zgarishlar yetakchisiga aylanish har bir rahbar oldidagi asosiy talabdir**.**

Xalqaro tajribalarni kuzatganimizda ham ushbu yondashuvlarning turli shakllarda namoyon bo‘lishini ko‘rishimiz mumkin. Masalan, K.Karila o‘z tadqiqotlarida rahbarlarga yuqori darajada akademik va moliyaviy erkinlik berilgan muhitda muloqotga asoslangan demokratik yetakchilik uslubi yuqori samara berishini isbotlagan. Aksincha, M.Moon va J.Shin tomonidan o‘rganilgan Janubiy Koreya boshqaruv modelida qat’iy standartlar sharoitida ko‘proq qat’iy situatsion nazorat mexanizmlarining uyg‘unligi muvaffaqiyat keltirgan**.** Ammo har qanday holatda ham, M.B. Tairova o‘zining ilmiy xulosalarida ko‘rsatib berganidek, tashkilotlarni moliyaviy-resurs jihatdan barqaror ta’minlash va strategik rivojlantirish to‘g‘ridan-to‘g‘ri rahbarning vaziyatni to‘g‘ri baholay olishi, jamoaning tayyorgarlik darajasiga mos ravishda vakolatlarni topshirishi (delegating) va to‘g‘ri tanlangan boshqaruv tamoyillariga bog‘liqdir.

Xulosa qilib aytganda**:**Liderlik nazariyalari va ularning qo‘llanilishini ilmiy hamda amaliy jihatdan o‘rganish natijasida quyidagi yakuniy xulosalarga kelindi:

Liderlik tizimli tushuncha bo‘lib, uning mohiyati rahbar fazilatlari, uning xulq-atvori, jamoaning tayyorgarligi va tashqi muhit faktorlarining o‘zaro sintezidan iborat.

Zamonaviy rahbar kadrlar amaliyotda situatsion va transformatsion liderlik modellarini o‘zaro uyg‘unlashtirgan holda, o‘z jamoasi uchun an’anaviy boshqaruvchidan ko‘ra ko‘proq fasilitator va motivator rolini bajarishi lozim.

Tashkilotlarda rahbarlarni tanlash, tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimiga zamonaviy boshqaruv tamoyillari hamda rahbar kadrlar salohiyatini baholash mezonlarini (Assessment tizimlarini) tizimli joriy etish tavsiya etiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. Tairova M.B. Liderlik nazariyalari va ularning qo‘llanilishi sharoitida rahbar kadrlar salohiyatini oshirish mexanizmlari. Ilmiy-tadqiqotlar hisoboti, Andijon davlat pedagogika instituti, Maktabgacha ta’lim kafedrasi. – Andijon: ADPI, 2026. – B. 12.
2. Tairova M.B. Maktabgacha ta’lim tashkiloti faoliyatini tashkil etish va boshqarish asosiy tamoyillari // Journal of Innovation and Scientific Research. – 2025. – № 895. – B. 824.
3. Tairova M.B. Liderlik nazariyalari va ularning boshqaruv tizimida qo‘llanilishi: kasbiy kompetensiyalar va boshqaruv indikatorlari tahlili. – Andijon: ADPI, 2026. – B. 15.
4. Karila K. A Finnish perspective on early childhood education and care policy // European Early Childhood Education Research Journal. – 2019. – Vol. 27. – № 2. – P. 205-218.
5. Moon M., Shin J. The Nuri Curriculum and early childhood education governance in South Korea // International Journal of Child Care and Education Policy. – 2020. – Vol. 14. – № 5. – P. 45-62.
6. Tairova M.B. Maktabgacha ta’limni rivojlantirish va moliyaviy ta’minlashning muhimligi // Eurasian Journal of Education and Career. – 2023. – № 4237. – B. 34.