ISSN:3030-332X
Impact factor: 9,493
International journal of scientific researchers

# RAHBAR VA LIDER O'RTASIDA FAQR NIMA? YURISTLARGA QAYSI BIRI KERAK?

**Azimova Sevara Azizxon qizi**
Toshkent davlat yuridik universiteti,
Biznes huquqi va sud himoyasi fakulteti
2-kurs talabasi
https://doi.org/10.5281/zenodo.24338198

Ikki yuridik xizmat bo‘limini tasavvur qiling. Birinchisining boshlig‘i hujjat aylanishi tartibini mukammal biladi: har bir topshiriq muddatida bajariladi, hisobotlar o‘z vaqtida topshiriladi, jadval hech qachon buzilmaydi. Lekin xodimlar undan fikr so‘rashga qo‘rqadi va ishdan keyin uzoq o‘tirmaydi. Ikkinchisining boshlig‘i hujjatlarda unchalik tartibli emas, ammo jamoa uning atrofida jamlanadi: yosh yuristlar murakkab ishni unga olib kelib maslahatlashadi, bo‘limdagi odamlar undan yangilik taklif qilishdan cho‘chishmaydi.

Ularning qaysi biri “yaxshi boshliq”? Savol noto‘g‘ri qo‘yilgan bo‘lishi mumkin. Birinchisi kuchli **rahbar** (menejer), ikkinchisi kuchli **lider** bo‘lishi mumkin. Bu ikki rol bir odamda uchrashi ham mumkin, lekin ular bir narsa emas.

Kundalik tilda rahbar va lider ko‘pincha almashtirib ishlatiladi. Boshqaruv ilmida esa ular aniq ajratilgan.

**Rahbar (menejer)** lavozimga tayinlanadi. U rasmiy vakolat, ierarxiya va qoida orqali ishlaydi - rejalashtiradi, resurslarni taqsimlaydi, jarayonni nazorat qiladi va natija uchun javob beradi. Uning kuchi lavozimidan keladi.

**Lider** esa tayinlanishi shart emas. Uni odamlar o‘zlari tan oladi. U ta’sir, ishonch va namuna orqali ishlaydi. U yo‘nalish ko‘rsatadi, odamlarni bir maqsad atrofida birlashtiradi. Uning kuchi odamlar unga ergashishidan keladi.

Oddiy ibora bilan aytganda odamlar rahbarga **bo‘ysunishi kerak**, liderga esa **ergashishni xohlaydi**.

**Abraham Zaleznik** 1977-yilda Harvard Business Review jurnalidagi mashhur maqolasida (“Managers and Leaders: Are They Different?”) ikki xil shaxsiyatni ajratgan. Uning fikricha, menejer tartib, barqarorlik va tizimni qadrlaydi, lider esa g‘oya, yangilik va tavakkalga yaqinroqroqdir. Menejer jarayonga e’tibor beradi, lider ko‘proq ma’noga qaraydi.

**John Kotter** (“What Leaders Really Do”, 1990) farqni funksiyalarda ko‘rgan: menejment murakkablikni boshqaradi (reja, byudjet, nazorat), liderlik esa o‘zgarishni boshqaradi (yo‘nalish belgilash, odamlarni jamlash, ilhomlantirish). Kotter fikricha zamonaviy tashkilotga ikkalasi ham kerak. Chunki faqat menejment bo‘lsa, tashkilot qotib qoladi, faqat liderlik bo‘lganda esa, tartibsizlik paydo bo‘ladi.

**Warren Bennis** ham liderlik adabiyotida mashhur iborani keng tarqatgan: menejerlar ishlarni **to‘g‘ri** qiladi, liderlar esa **to‘g‘ri ishlarni** qiladi. Ya’ni biri «qanday?» savoliga, ikkinchisi «nima va nega?» savoliga e’tibor beradi.

Shungdek ba’zilar, misol uchun Henry Mintzberg esa “Managing” (2009) kitobida ikkisini keskin ajratishga qarshi chiqqan. Unda yaxshi boshqaruvsiz liderlik bo‘sh gap, liderliksiz boshqaruv esa quruq bo’lib qolishini keltirgan. Uningcha menejer rolida ikkisi ham bor, ularni ajratish emas, balki birlashtirish lozimdir. Bu fikr esa ancha amaliyotga yaqin ham.

**Xo‘sh, yurist kasbiga qaysi biri kerak?**

Yurist kasbining o‘zi bu savolga qiziq nuqtai nazardan qaraydi. Mohiyatan u qoidaga, tartibga, hujjatga tayanadi, ya’ni bu «menejer» tabiatiga yaqin. Huquqshunos Deborah Rhode “Lawyers as Leaders” (2013) kitobida yuristlar jamiyatda ko‘pincha liderlik pozitsiyalarini egallashini (siyosatchi, rahbar, jamoat arbobi) va shu bois kasb liderlikka tayyorlashga ko‘proq e’tibor berishi kerakligini yozgan. Shunda yana savol tug‘iladi - aynan qaysi yo‘nalishda qaysi sifat muhimroq?

Keling birinchi advokat va yakka tartibda ishlovchi yuristlarni olamiz. Advokatning rasmiy “ma’muriy” vakolati yo‘q, unga hech kim bo‘ysunmaydi, uning kuchi bilim, ishonch va ibratdan. Mijoz va sudya unga lavozim emas, obro‘ uchun quloq soladi. Bu yerda ancha liderlik mantiqi ustun: mijozni qiyin vaziyatda yo‘naltirish, to‘g‘ri tanlovga undash, hatto «yo‘q» deyish. Ayni paytda ish vaqti, hujjatlar, muddatlarni boshqarish esa menejer ko‘nikmasidir.

Yuridik jamoa va bo‘lim rahbari (yuridik xizmat, advokatlik byurosi, huquqiy departament) bo‘lgandachi? Bu yerda ikkala sifat birgalikda kelishi kerak. Rahbar sifatida ishlarni taqsimlash, muddatlarni nazorat qilish, sifatni ta’minlash bajariladi. AQSh Advokatlar assotsiatsiyasining namunaviy qoidalari (5.1-qoida) rahbar yuristning mas’uliyatini alohida belgilagan. Unga ko‘ra u o‘z qo‘l ostidagilar kasbiy xulq-atvor qoidalariga rioya qilishini ta’minlashi shart. Lider sifatida esa yosh yuristni o‘stirish, xatoni muhokama qilishga imkon berish, jamoa madaniyatini shakllantirishi lozim. Yurist kasbi ko‘pincha ustozlik orqali o‘rganiladi, bunda lider sifati shuning uchun ham hal qiluvchi hisoblanadi.

Lekin prokurorlikka kelganda ierarxik tizim ishlaydi va qonunga qat’iy rioya qilinishi kerak. Bu yerda menejment va intizomning o‘rni katta. Lekin uning ishi ham tanlov bilan bog‘liqdir. Misol uchun, ayblovni qanday qo‘yish, qaysi ishga ustuvorlik berish va boshqalar. Bu yerda lider sifatlari, ayniqsa axloqiy jasorat, kerak: bosim ostida ham qonun tomonida turish.

Shu bilan bir qatorda sudyaning ham vakolati qonun bilan belgilangan. Lekin 2023-yilgi Konstitutsiyaning 136-moddasiga ko‘ra, sudyalar mustaqil va faqat Konstitutsiya va qonunga bo‘ysunadi. Sudya hech kimni “boshqarmaydi” va hech kim uning ustidan ko‘rsatma bermaydi. Bu yerda liderlik buyruq berish emas, balki axloqiy obro‘dir. U qarorlarining adolati va izchilligi orqali sudga ishonchni shakllantirishi lozim va bu ham liderlikning bir turidir aslida.

Xulosa qilib aytganda, rahbar jarayonni boshqaradi, lider esa odamlarni. Rahbarga lavozim beradi, liderga odamlar ishonadi. Yurist kasbida esa ikkalasiga ham muhtoj. Chunki hujjatlar, muddatlar va qoidalar tartib talab qiladi, mijozlar, jamoa va jamiyatda esa ishonch va ibrat muhimroq.

Shuning uchun «yuristga qaysi biri kerak?» degan savolga eng halol javob: **avval lider sifatlarini, keyin rahbar ko‘nikmalarini rivojlantiring**. Lider sifati sizni lavozimsiz ham ta’sirli qiladi. Rahbar ko‘nikmasi esa bu ta’sirni tartibga soladi. Lavozim keladi va ketadi, ishonch va hurmat esa shaxsning butun umri davomida qoladi.