

# RƏHBƏR LİDERİN NÜFUZU VƏ QƏRAR QƏBUL EDİLMƏSİNDƏ ONLARIN ROLU

UOT 33:005  
DOI:10.30546/3006-0346.2024.4.82.89

SƏBA MƏMMƏDOVA

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti nəzdində  
Qida Sənayesi Kolleci  
"İqtisadiyyat və menecment" kafedrasının  
müəllimi

E-mail: memmedli1945@mail.ru

## Giriş

Müasir təşkilatlarda və cəmiyyətlərdə rəhbər liderlərin rolu və təsiri böyük əhəmiyyət kəsb edir. Rəhbər liderlər yalnız təşkilatların məqsədlərinə çatmasına kömək etmir, eyni zamanda təşkilatın mədəniyyətini, dəyərlərini və ümumi fəaliyyətini müəyyənləşdirir.

Liderlik insanların davranışlarını, qərarlarını yönləndirən və təsir edən kompleks bir prosesdir. Liderlərin nüfuzu onların qərarlarının qəbul edilməsi və tətbiqi prosesində mühüm rol oynayır. Bundan əlavə, liderlərin nüfuzlu olması onların təşkilat daxilində və xaricində necə qəbul edildiyini və etibar səviyyələrini əks etdirir. Bu nüfuz liderin qərarlarının uğurla həyata keçirilməsi üçün əsas amillərdən biridir.

Rəhbər şəxs təşkilatın maliyyə faydalarını artırmaq üçün bir qrup insanı vəzifələrini səmərəli şəkildə yerinə yetirməyə ruhlandırır və istiqamətləndirən bir insandır. Ali təhsili olmayan bir şəxs güclü liderlik xüsusiyyətlərinə sahib ola bilsə də, yalançı və ya saxtakar bir şəxs təsirli bir lider ola bilməz.

## Əsas mövzu

Nüfuz rəhbər liderin etibarının və təsir gücünün göstəricisidir və bu, onun qərarlarının qəbul edilməsi, tətbiqi prosesində mühüm rol oynayır. Liderlərin şəxsiyyət xüsusiyyətləri onların nüfuzunun formalaşmasında əsas rol oynayır. Etik dəyərlərə sadıqlıq, dürüstlük, empatiya və qərarlılıq kimi xüsusiyyətlər liderin etibarını artırır və onun komandası ilə güclü əlaqələr qurmasına kömək edir. Bu xüsusiyyətlər, liderin qərar qəbul etmə prosesində daha təsirli olmasını təmin edir, çünki komanda üzvləri ona inanır və onu dəstəkləyir [5, s.128].

Liderlik tərzii liderin necə rəhbərlik etdiyini və qərarları necə qəbul etdiyini müəyyən edir. Demokratik liderlik tərzii komanda üzvlərinin fikirlərini və rəyini nəzərə alaraq qərar qəbul etmə prosesində iştirakını təmin edir. Bu, liderin nüfuzunu artırır və qəbul edilən qərarların daha geniş şəkildə dəstək-

lənməsinə kömək edir. Avtokratik liderlik tərzii isə daha sürətli qərar qəbul etməyə imkan verə bilər, lakin komanda üzvlərinin məmnuniyyəti və dəstəyi azalarsa, liderin nüfuzu zəifləyə bilər.

Bəzən insanlar səhvən müdir və lider ifadələrinin eyni olduğuna inanırlar. Əslində liderlə müdir arasında əhəmiyyətli bir fərq var. Əsl lider öz komandasına rəhbərlik etməli və həmkarları ilə eyni çətinliklərə dözməlidir.

Müdir yalnız nəticəyə diqqət yetirsə də, lider yalnız nəticənin özünə deyil, həm də ona çatma prosesinə əhəmiyyət verir.

Etibar və şəffaflıq liderlərin nüfuzunun əsas elementləridir. Liderlərin açıq və dürüst olması, qərar qəbul etmə prosesində şəffaflığı təmin etməsi, komanda üzvlərinin onlara olan etibarını gücləndirir. Etibarlı və şəffaf liderlər daha səmərəli və təsirli qərarlar qəbul edə bilərlər, çünki komanda üzvləri bu qərarların arxasında duran səbəbləri və məqsədləri anlayır və dəstəkləyir.

Liderlərin stratejik düşünmə qabiliyyəti və etik dəyərləri onların qərar qəbul etmə proseslərindəki təsirini artırır. Stratejik düşüncə liderin uzunmüddətli məqsədləri nəzərə alaraq qərarlar qəbul etməsinə imkan verir. Bu, təşkilatın məqsədlərinə çatmaq üçün daha effektiv və davamlı qərarların qəbul edilməsini təmin edir. Etik dəyərlərə sadıq qalan liderlər isə komanda üzvlərinin dəstəyi və hörmətini qazanır, bu da qərar qəbul etmə prosesində onların təsirini artırır [7, s.50].

Liderlərin komanda üzvlərinin dəstəyini əldə etməsi qərar qəbul etmə prosesində səmərəlilik və effektivliyi təmin edir. Liderlərin açıq ünsiyyət qurması, komanda üzvlərini qərar qəbul etmə prosesinə cəlb etməsi və onların rəyini nəzərə alması, qəbul edilən qərarların daha geniş şəkildə dəstəklənməsinə və uğurla həyata keçirilməsinə kömək edir.

Rəhbər liderlərin nüfuzu və qərar qəbul etmə qabiliyyəti təşkilatların və cəmiyyətlərin uğurunda əsas faktorlardan biridir. Liderlərin şəxsiyyət xüsusiyyətləri, liderlik tərzii, etibar və şəffaflıq, stratejik düşünmə

və etik dəyərlər, komanda dəstəyi və səmərəlilik kimi amillər, onların qərar qəbul etmə proseslərində təsirli olmasını təmin edir. Bu mövzunun dərinləşdirilməsi liderlərin təsirini artırmaq və təşkilatların uğurunu təmin etmək üçün praktiki tövsiyələr təqdim edir.

Müasir iş mühiti isə sürətlə dəyişən texnologiyalar, qloballaşma və rəqabət səbəbindən daha çevik və əməkdaşlığa əsaslanan yanaşmalar tələb edir. Yenilənmiş əməliyyat mühitində aşağıdakı xüsusiyyətlər ön plana çıxır:

1. Yeni texnologiyaların tətbiqi təşkilatların fəaliyyətində böyük dəyişikliklərə səbəb olur. Bu, həm iş proseslərinin, həm də məhsul və xidmətlərin yenidən düşünülməsini tələb edir.

2. Qloballaşma təşkilatların beynəlxalq səviyyədə fəaliyyət göstərməsini zəruri edir. Bu da, müxtəlif mədəniyyətlər və bazarlar haqqında məlumatlı olmağı və fərqli müştəri tələblərinə cavab verməyi tələb edir.

3. Müasir təşkilatlar bazar dəyişikliklərinə və rəqib fəaliyyətlərinə tez reaksiya vermək qabiliyyətinə malik olmalıdır. Bu, çevik və adaptiv iş modellərinin tətbiqini tələb edir.

4. Komanda işinin və əməkdaşlığın artırılması innovasiya və yaradıcı həllərin inkişaf etdirilməsinə kömək edir. İşçilərin fikirlərinə dəyər verilməsi və onların qərar qəbul etmə prosesinə cəlb edilməsi önəmli hala gəlir [1, s.108].

Keçmiş rəhbərlik tərzii yenilənmiş əməliyyat mühitinin tələblərinə cavab verməkdə çətinlik çəkir. Avtoritar və hierarxik rəhbərlik tərzii aşağıdakı səbəblərdən yeni mühitdə uğursuzluqla qarşılaşır:

- Avtoritar rəhbərlik tərzii dəyişikliklərə tez uyğunlaşmağı çətinləşdirir. Çevik və sürətli qərar vermə tələb edən mühitlərdə bu tərz, təşkilatın rəqabət qabiliyyətini azaldır.

- Hierarxik strukturlar işçilərin motivasiyasını və iş prosesinə iştirakını azaldır. Müasir mühit isə işçilərin daha çox iştirakını və yaradıcı təkliflər verməsini tələb edir.

- Yenilik və innovasiya əməkdaşlıq və açıq ünsiyyət tələb edir. Avtoritar tərz isə bu cür mühiti təmin etməkdə çətinlik çəkir.

- Müasir müştərilər daha fərdiləşdirilmiş və sürətli xidmətlər gözləyir. Avtoritar tərz müştəri tələblərinə tez və effektiv cavab verməkdə çətinlik yaradır [4, s.210].

Yeni əməliyyat mühitinə uyğunlaşmaq üçün rəhbərlər, aşağıdakı liderlik tərzlərinə keçid etməlidirlər:

1. Demokratik liderlik: İşçilərin fikirlərinə dəyər verən və onları qərar qəbul etmə prosesinə cəlb edən rəhbərlik tərzii. Bu, işçilərin motivasiyasını artırır və kollektiv qərarların daha geniş dəstək tapmasını təmin edir.

2. Transformasional liderlik: İşçilərin inkişafını dəstəkləyən, onları motivasiya edən və ilham verən liderlik tərzii. Bu tərz işçilərin potensialını maksimum səviyyədə istifadə etmələrinə kömək edir.

3. Çevik liderlik: Dəyişikliklərə tez uyğunlaşmağı və sürətli qərar verməyi bacaran rəhbərlik tərzii. Bu, təşkilatların rəqabət qabiliyyətini artırır.

4. Xidmətkar liderlik: Liderin əsas rolunun işçilərə xidmət etmək olduğu tərz. Bu, işçilərin məmnuniyyətini və işə olan bağlılığını artırır [3, s.222].

Yetərli təhsili və idarəetmə təcrübəsi olmayan şəxslərin rəhbərliyə gəlməsi, təşkilatların uğur və inkişafına ciddi maneələr törədə bilər. Bu problemi həll etmək üçün təşkilatlar, təlim və inkişaf proqramlarını gücləndirməli, mentorluq sistemlərini tətbiq etməli və seçim proseslərini daha şəffaf və ədalətli şəkildə aparmalıdırlar. Bu yanaşmalar, rəhbərliyin effektivliyini artırmaq və təşkilatların davamlı inkişafını təmin etmək üçün vacibdir.

Rəqabətli bazar iqtisadiyyatı sürətlə dəyişən texnologiyalar, qloballaşma və müştəri tələblərinin artması ilə xarakterizə olunur. Bu şəraitdə təşkilatların uğur qazanması və rəqabət üstünlüyünü qoruması üçün intellektual və bacarıqlı liderlərə ehtiyac vardır. Bu cür liderlər, yalnız müasir iqtisadiyyatın tələblərinə cavab verməklə qalmayaraq, həm də təşkilatların davamlı inkişafını və innovasiyasını təmin etmək qabiliyyətinə malik olmalıdırlar [9, s.157].

Rəhbər liderlər yüksək emosional zəkaya sahib olmalıdırlar. Bu onların öz hisslərini və başqalarının hisslərini anlamaq və idarə etmək qabiliyyətini artırır. Həmçinin etik prinsiplərə sadıq qalmaqların təşkilat daxilində güvən və dürüstlük mühitini yaratmasına kömək edir. Etik liderlər işçi və müştərilər arasında güvən qazanır və uzunmüddətli uğuru təmin edir.

Aydın məqsədlər və gözləntilər təmin etməklə, rəhbər lider öz komanda üzvlərinə təşkilatın məqsədlərinə uyğun olan əsaslandırılmış qərarlar qəbul etmək səlahiyyətini verirlər. Məsələn, açıq ünsiyyəti təşviq edən və müxtəlif perspektivləri dəyərləndirən bir lider işçiləri öz ideyalarını və anlayışlarını təqdim etməyə təşviq edir, nəticədə daha çox nəticə əldə edilir [6, s.84].

Bazarların və biznes mühitlərinin daim dəyişən dinamikası qərar qəbul etmə proseslərinə mürəkkəblik qatları əlavə edir. Rəhbərlər dəyişən şərtlərə və yaranan imkanlara cavab vermək üçün çevik və uyğunlaşa bilməlidirlər. Üstəlik, qərarlar bir-biri ilə bağlıdır, yəni bir qərarla atılan tək səhv təşkilatın müxtəlif aspektlərində dalğalanma effektləri yarada bilər, performans, reputasiyaya və maraqlı tərəflərlə münasibətlərə təsir edə bilər.

Rəhbərlərin sağlam qərarlar qəbul etmələri, eləcə də bütün təşkilatda məlumatlı qərar qəbul etmə mədəniyyətini inkişaf etdirmələri vacibdir. Şirkətlər komandalara çətinliklərin öhdəsindən gəlmək üçün bacarıq və inam verməklə, qeyri-müəyyənlikləri idarə etmək və dinamik bazarlarda rəqabət qabiliyyətini qorumaq qabiliyyətini gücləndirə bilər.

Liderlərin qərar qəbul etmə prosesində oynadığı rol çoxşaxəlidir və təşkilatın uğuruna birbaşa təsir göstərir. Bu prosesin əsas aspektləri aşağıdakı kimidir:

Strategiya və məqsədlərin müəyyənləşdirilməsi: Liderlər təşkilatın strateji məqsədlərini və bu məqsədlərə çatmaq üçün konkret addımları müəyyənləşdirir. Onların bu istiqamətdə qərarları təşkilatın gələcək inkişafına yön verir.

Məlumatların toplanması və analizi: Qərar qəbul etmə prosesinin əsas mərhələlərindən biri məlumatların toplanması və analizi prosesidir. Liderlər bu mərhələdə mövcud məlumatları toplayır, analiz edir və ən doğru qərarları qəbul etmək üçün istifadə edir.

Komanda ilə müzakirələr: Liderlər qərar qəbul etmə prosesində komandanın fikirlərini və təkliflərini nəzərə alaraq müzakirələr aparır. Bu, həm liderin qərarlarının daha balanslı olmasına, həm də komandanın qərarlara bağlılığının artmasına səbəb olur.

Risqlərin idarə edilməsi: Liderlər qərar qəbul etmə prosesində mövcud riskləri qiymətləndirir və bu riskləri minimuma endirmək üçün tədbirlər görür. Risklərin düzgün idarə edilməsi təşkilatın davamlılığını təmin edir.

Qərarların icrası: Qərarların uğurlu icrası liderin effektiv rəhbərliyini tələb edir. Liderlər icra prosesində bütün səviyyələrdə koordinasiya və nəzarət təmin edir, resursları yönləndirir və komandanın fəaliyyətini dəstəkləyir [2, s.27].

Liderlərin qərar qəbul etmə prosesində istifadə etdiyi müxtəlif modellər mövcuddur. Bu modellərdən bəziləri aşağıdakılardır:

Rasional model: Bu modelə görə liderlər məlumatları toplayır, analiz edir və ən optimal qərarı

qəbul edirlər. Bu proses məntiqli və elmi yanaşma tələb edir.

İntuitiv model: Bu model liderlərin təcrübə və intuisiya əsasında qərar qəbul etməsini nəzərdə tutur. Liderlər bəzən kompleks və qeyri-müəyyən vəziyyətlərdə tez və təsirli qərarlar qəbul edə bilirlər.

Əməkdaşlıq modeli: Bu modelə görə liderlər qərar qəbul etmə prosesində komandanın üzvləri ilə sıx əməkdaşlıq edir. Komanda üzvlərinin fikirləri və təklifləri nəzərə alınaraq qərarlar qəbul edilir.

Kollektiv model: Bu model liderin qərar qəbul etmə prosesində komandanın hər bir üzvlünün iştirakını və onların aktiv şəkildə cəlb olunmasını nəzərdə tutur. Kollektiv model qərarların daha demokratik və əhatəli olmasına səbəb olur [10, s.151].

Liderlərin qərar qəbul etmə bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi təşkilatın uğuru üçün vacibdir. Bu bacarıqların inkişafı üçün bir sıra tədbirlər həyata keçirilə bilər:

Təlim və inkişaf proqramları: Liderlər üçün təşkil olunan təlim və inkişaf proqramları onların qərar qəbul etmə bacarıqlarını artırır. Bu proqramlar liderlərin strateji düşünmə və analiz bacarıqlarını inkişaf etdirir.

Mentorluq və kouçinq: Təcrübəli liderlər tərəfindən yeni liderlərə mentorluq və kouçinq xidməti göstərilməsi onların bacarıqlarını və təcrübəsini artırır.

İş təcrübəsi və praktikalər: Liderlərin müxtəlif sahələrdə iş təcrübəsi və praktikalər keçməsi onların qərar qəbul etmə bacarıqlarını artırır.

Əks-əlaqə və qiymətləndirmə: Liderlərin fəaliyyətinin müntəzəm olaraq qiymətləndirilməsi və onlara əks-əlaqə verilməsi, onların inkişafı üçün vacibdir [8, s.142].

Bu, liderlərin güclü və zəif tərəflərini müəyyən etməyə və onları inkişaf etdirməyə kömək edir.

## Nəticə

Rəhbər liderin nüfuzu və qərar qəbul etmə prosesində oynadığı rol təşkilatın uğurlu fəaliyyətində mühüm əhəmiyyətə malikdir. Liderin şəxsi keyfiyyətləri, bilik və təcrübəsi, effektiv kommunikasiya bacarıqları və emosional zəka səviyyəsi onun nüfuzunu müəyyən edir və qərar qəbul etmə prosesində təşkilatın uğurunu təmin edir. Bu səbəbdən, təşkilatlar liderlik bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi və rəhbər liderlərin dəstək olunmasına xüsusi diqqət yetirməlidirlər.

Liderin öz sahəsində dərin biliklərə malik olması və zəngin təcrübə ilə təşkilata rəhbərlik etməsi,

onun nüfuzunu daha da artırır. Təcrübəli liderlər daha çevik qərarlar qəbul edə və mürəkkəb problemləri daha asanlıqla həll edirlər.

Effektiv kommunikasiya liderin nüfuzunu müəyyən edən mühüm faktorlardan biridir. Açıq, şəffaf və empatik ünsiyyət liderin təşkilatın üzvləri ilə əlaqələrini gücləndirir və onların motivasiyasını artırır.

### ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. Abbasov A.B., Abbasova R.Ə., Fərruxov A.H. və b. *Biznesin əsasları*. Bakı, 2005, 656 səh.

2. Əkbərova G., *Korporativ münasibətlərin təşkilinin müasir problemləri, magistr dissertasiyası*, Bakı, 2014, 90 səh.

3. Tağıyev A.H., Fərzəliyev S.A., (2007), *Biznesin təşkili və idarə edilməsi*, Bakı, "Təknur" MMC, 340 səh.

4. Гапененко А. Л., А. П. Панкрухин, *Стратегическое управление*, Москва, 2004, 465 с.

5. Степанов Д.В., "Эффективное управление", *Команда, иерархия, единовластие*. М., 2005, 144 с.

6. Харский К.В., "Благонадежность и лояльность персонала". СПб: Питер, 2003, 178 с.

7. Christina Osborne, *Leadership*, Dorling Kindersley limited, 2008, p.48-76

8. Darryl Plecas Colette Squires Len Garis, *The Essentials of Leadership in Government*, City of Surrey, Len Garis, 2018, p. 142

9. Jeffrey K. Pinto, Peg Thoms, Jeffrey Trailer, Todd Palmer, Michele Govekar, *Project leadership from Theory to Practice*, Pennsylvania USA, Project Management Institute Headquarters, 2008, p. 157

10. John Nirenberg, *Global Leadership*, Capstone publishing, 2002, p. 151

**Mammadova Saba**

*College of Food Industry under Azerbaijan State University of Economics Department of "Economics and Management".*

*Lecturer*

### THE AUTHORITY OF THE EXECUTIVE LEADER AND THEIR ROLE IN DECISION-MAKING

#### Summary

This article examines the role that executive leaders' authority plays in decision-making processes. The influence of senior leaders on decision-making

in organizations and societies is widely analyzed. The article examines how leaders' personality traits, leadership styles, and the trust and authority they create within organizations affect effective decision-making processes.

Basically, it is emphasized that the trustworthiness and transparency of the executive leaders play an important role in the adoption and implementation of their decisions. The article focuses on leaders' strategic thinking abilities, ethical values, and ability to inspire their teams. At the same time, it is analyzed how leaders obtain the support of team members to achieve the organization's goals and what methods they use to ensure efficiency and effectiveness in this process.

In conclusion, the article shows that the authority and decision-making ability of executive leaders is one of the decisive factors in the success of organizations and societies. The importance of transparency, fairness and mutual trust is noted for increasing the authority of leaders. Building and maintaining this reputation is key to ensuring sustainable and effective decision-making.

**Key words:** *Executive leader, influence, decision-making, leadership style, personality traits, team.*

**Мамедова Саба**

*Колледж пищевой промышленности Азербайджанского Государственного Экономического Университета, Кафедра «Экономика и менеджмент», преподаватель*

### ПОЛНОМОЧИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО РОЛЬ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ

#### Резюме

В данной статье рассматривается роль, которую полномочия исполнительных руководителей играют в процессах принятия решений. Широко анализируется влияние высших руководителей на принятие решений в организациях и обществах. В статье рассматривается, как личные качества лидеров, стили руководства, а также доверие и авторитет, которые они создают внутри организаций, влияют на эффективные процессы принятия решений.

В основном подчеркивается, что надежность



и прозрачность руководителей исполнительной власти играют важную роль в принятии и реализации их решений. В статье основное внимание уделяется способностям лидеров к стратегическому мышлению, этическим ценностям и способности вдохновлять свои команды. При этом анализируется, как лидеры получают поддержку членов команды для достижения целей организации и какие методы они используют для обеспечения эффективности и результативности в этом процессе.

В заключение в статье показано, что авторитет и способность руководителей-руководителей принимать решения являются одним из решающих факторов успеха организаций и обществ. Отмечается важность прозрачности, справедливости и взаимного доверия для повышения авторитета лидеров. Создание и поддержание этой репутации является ключом к обеспечению устойчивого и эффективного принятия решений.

**Ключевые слова:** *исполнительный лидер, влияние, принятие решений, стиль руководства, личные качества, коллектив.*

### XÜLASƏ

Bu məqalədə rəhbər liderlərin nüfuzunun qərar qəbul etmə proseslərində oynadığı rolu araşdırılır. Rəhbər liderlərin təşkilatlarda və cəmiyyətlərdə nüfuz sahibi olmalarının qərarların qəbul edilməsinə olan təsiri geniş şəkildə analiz edilir. Məqalə liderlərin şəxsiyyət xüsusiyyətləri, liderlik tərzü və onların təşkilatlar içərisində yaratdıqları etibar və nüfuzun effektiv qərar qəbul etmə proseslərinə necə təsir etdiyini incələyir.

Əsasən, rəhbər liderlərin etibarlı və şəffaf olmasının, onların qərarlarının qəbul edilməsində və tətbiqində əhəmiyyətli bir rol oynadığı vurğulanır. Məqalədə liderlərin stratejik düşünmə qabiliyyətləri, etik dəyərləri və komandalарına ilham vermək bacarıqları üzərində dayanılır. Eyni zamanda, liderlərin təşkilatın məqsədlərinə çatmaq üçün komanda üzvlərinin dəstəyini necə əldə etdikləri, bu prosesdə səmərəlilik və effektivlik təmin etmək üçün hansı metodlardan istifadə etdikləri təhlil edilir.

Nəticə olaraq, məqalə göstərir ki, rəhbər liderlərin nüfuzu və qərar qəbul etmə qabiliyyəti təşkilatların və cəmiyyətlərin uğurunda həlledici faktorlardan biridir. Liderlərin nüfuzlarının artırılması üçün şəf-

fəfliq, ədalət və qarşılıqlı etimadın önəmi qeyd edilir. Bu nüfuzun qurulması və qorunması, davamlı və təsirli qərar qəbul etmənin təmin olunmasında əsasdır.

**Açar sözlər:** *Rəhbər lider, nüfuz, qərar qəbul etmə, liderlik tərzü, şəxsiyyət xüsusiyyətləri, komanda.*