

RAHBAR XODIMLARNING BOSHQARUV NAZARYASIDA TUTGAN RULI VA AHAMIYATI

Abdiyev Shahzod Abduqobil o'g'li

Denov Tadbirkorlik va Pedagogika institute talabasi

abdiyevshahzod@gmail.com

Annotatsiya Mamlakatimiz rivojida rahbar xodimlarning o'rnini beqiyos. Rahbar asli qanday bo'lishi kerak unda qanday sifatlar bo'lishi juda muhimligini ko'rib chiqamiz. Kimlar rahbar bo'la oladi? Mamlakatimizda rahbar xodimlar tarbiyalash maqsadida bir qancha chora tadbirlar amalga oshirilayotganligi bunda yurtboshimizning say-harakatlarini ko'rishimiz mumkin. Bundan tashqari hozirda rahbar xodimlar ish faoliyatidagi kamchiliklar va ularga yechim haqida ham to'xtalib o'tilgan.

Kalit so'zlar: rahbar kim, rahbarning texnik mahorati, rahbarlik kursining subyektivligi, haqiqiy lider, rahbar xodimlar faoliyati.

KIRISH: O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning "Tanqidiy taxlil qat'iy tartib intizom va shaxsiy javobgarlik- har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak" nomli kitobida rahbar kadr qanday bo'lishi kerakligi haqida bilib olishimiz mumkin. Rahbar tashqi tomondan tayinlanadi tegishli vakolatlarga ega bo'ladi, sanksiyalarni qo'llash huquqiga ega. Guruhlardagi ijtimoiy ta'sir munosabatlarning m'alum bir bo'ysuninish paytiga xos bo'lgan rasmiy xodisalar rahbar orqali amalga oshiriladi. Yetakchilik bu guruh a'zolari o'rtasidagi munosabatlarni muvofiqlashtirib tashkil etuvchi shaxs-rahbar hisoblanadi. Rahbar shaxs maqsad va vazilalarni yaxshi bilishi lozim, javobgarlikdan qochmaydigan, tashkilotga yordam beradigan bo'lishi lozim ana shunday ma'suliyatlarni bo'yniga olgan rahbar samarali ish tartibini yo'lga qo'ya oladi. Rahbarlikda texnik mahoratlarga ega bo'lish qiyin emas. Qiyini- xodimlar bilan to'g'ri ishlash. Shu sababli rahbar har bir hodim bilan ishlayotganda to'g'ri qaror qabul qila olishi xodimla bilan nafaqat rahbar asosida balkim ular bilan yetakchi lider va inson

sifatida ham aloqa o'rnata olishi lozim hisoblanadi. Rahbar bo'lib kursida o'tirish oson ammo o'sha kursiga munosib lider rahbar bo'lish qiyin. Xodimlar bilan faqat rahbar asosida muloqot qilgan tashkilotida o'sish bo'lmaydi chunki insonlar texnik robot emas shu sababli ham xodimlar bilan ishlayotgan rahbar psixologiya tarafdin ham ma'lumotlarga ega bo'lishi eng muhimlardan sanaladi.

ASOSIY QISM: “Rahbar yaxshi bo‘lsa, el tuzar, rahbar yomon bo‘lsa, el to‘zar” deydi xalqimiz. Ba'zan rahbarlik kursisi sub'yektiv sabablarga ko‘ra beburd, loqayd, nodon, johil, idroksiz, kibrli odamlarga ham nasib qiladi. Bu toifadagi rahbar lavozimda turganida aziz, undan tushganida ortiqcha odamga aylanadi. Undaylarni xalq bag‘ridan itqitadi, undan qutilganiga shodlanadi. Chunki u lavozimda turganida xalqqa xizmat qilmay, jamoani o‘ziga xizmatkor qilib olgan bo‘ladi... Ming afsuslar bo‘lsinkim, bugungi kunda ham el to‘zar rahbarlar jamiyatimizda oz emas. Haqiqiy rahbar esa yomonlikdan ham, yaxshilikdan ham ustun turoladi. Jonboz, vatanparvar, ishbilarmon, tashabbuskor rahbar uchun adolat, Vatan manfaati ong va qalbining shuuriga aylangan bo‘ladi. Men bu jarayonda har qanday odam korxonani boshqarishi mumkin, deb aytayotganim yo‘q. Agar shunday bo‘lganida edi, rahbarlikning mazmuni yo‘qolgan bo‘lardi. Har birimiz rahbar bo‘lishimiz mumkin, ammo korxonaning xodimlari bir xil ish bilan mashg‘ul emas. Mabodo korxonaning har bir xodimi o‘z ishi bilan shug‘ullanmasa, ishda boshboshdoqlik sodir bo‘lishi tayin. Jamoaga haqiqiy lider yetakchilik qilmasa, munosabatlarda alg‘ov-dalg‘ov va chalkashliklar sodir bo‘ladi, ishlab chiqarishda samaradorlik pasayadi. Shu bois Kaykovus o‘zining «Qobusnoma»sida yozadi: «Ey farzand... Hech odamdin xizmatni darig‘ tutmag‘il va lekin har kishiga ish buyursang, o‘ziga munosib ishni buyurg‘il, nomunosib ishni buyurmag‘il, undoqkim, farroshlikka munosib odamga sharobdorlikni buyurmag‘il, sharobdorlikka munosib kishini xazinador qilmag‘il. Alqissa, har kishiga har ishni buyurib bo‘lmas. Agar ish bilmag‘on kishiga bir ishni buyursang, u kishi o‘z manfaati uchun bu ishni bilmaslig‘in aytmasa, ul ish durust va foydali bo‘lmag‘usidur. Bas, ishni bilg‘on odamga buyurg‘il, toki dardisarlikdin qutulg‘on bo‘lg‘aysen... Agar bir nodonga

xizmat buyursang, o'z nodonlig'ingga guvohlik berg'on bo'lursan». Haqiqatdan ham jamiyatimizda keyingi 15–20 yil davomida istaymizmi-yo'qmi, ma'lum bir yaralar paydo bo'ldi. Men mamlakatimiz rivojlanmadi, hamma narsa orqaga ketdi, demoqchi emasman. O'tmishga tosh otish, maddohlik qilish niyatim ham yo'q. Ammo keyingi yillarda ba'zi sohalarda “men boshliq sen ahmoq; sen boshliq, men ahmoq” prinsipi hayotimizda ustunlik qildi. Haqiqiy rahbar korxonada xodimlarni rag'batlantirish, qo'llab-quvvatlash, ibrat bo'lish, ruhiy tarbiyalash orqali ularning ma'naviy rivojlanishiga sharoit yaratadi. Korxonada xodimlarni qadrlash — ruhiy barqarorlikni ta'minlaydi, ishda boshboshdoqlikka barham beradi. Xodimni qadrlash — ishdan ketish kayfiyatida bo'lgan eng yaxshi xodimlarni saqlab qolishga imkon beradi va yangi ishchan xodimlarni ishga jalb qilishga ruhiy muhit yaratadi. Bu ajoyib emasmi? Har bir rahbar ishda o'zining mehnatsevarligini, tashkilotchilik qobiliyatini namoyon qilishi, boshqalarni rag'batlantirib turishi shart. Albatta, korxonada xodimlarni boshqarish, rag'batlantirish, ortingizdan ergashtirish uchun avvalo, ularga o'zingiz namuna bo'lishingiz kerak bo'ladi. Boshqalarga namuna bo'lish uchun sizga bilim, ko'nikma va amaliy malakalar juda zarur. Mamlakatimiz iqtisodiyoti jadal sur'atlar bilan o'sayotgan bir vaqtda, erkin raqobat va aholining turmush farovonligini ta'minlashda, tashkilot va korxonalarda boshqaruv faoliyatini samarali tashkil qilishda rahbarlik mahorati muhim ahamiyatga ega. Rahbar keng dunyoqarashga va tashkilotlardagi ichki o'zaro aloqalarni va tashqi muhit bilan oxirgi o'zaro ta'siri masalalari bo'yicha fikrlash tizimiga ega bo'lishi kerak. U yuqori umuminsoniy sifatlarga va psixologik qobilyatlarga, aqlli va ongli riskka borishni bilishi kerak. Boshqaruv tizimida rahbar xodimning faoliyati muhim o'rin egallaydi. Bu esa, o'z tavsifi bo'yicha siyosiy va mumtoz faoliyatdir. Rahbar xodim davlat ko'rsatmalarini ro'yobga chiqaradi, u xo'jalik tizimida davlatning vakili hisoblanadi. Boshqacha qilib aytganda, haqiqiy rahbar xodim Ushbu jamoaning ilg'or kishisi bo'lib, u o'z korxonada va tashkilotining foydasini ko'zlovchi va korxonada sha'nini himoya qiluvchi shaxsdir. Hech kim rahbar bo'lib tug'ilmaydi, faqat o'zi – sidqidildan qilgan mehnat va uning samarali natijalari bilan shaxs o'zining rahbarlikka loyiq xususiyatini namoyon qiladi. Rahbar

xodim mehnatning muhim omili - qaror qabul qilish va uni bajarishda har xil boshqaruv apparati bo'g'inlari harakatini to'g'ri yo'naltirishdan iboratdir.

XULOSA: Insoniyat yaralgandan hech qancha vaqt o'tmasdan boshqaruvchilar degan tushuncha vujudga keldi. Vaqt o'tib esa shakllandi ammo uning asl ma'nosi o'zgarmadi. Zamon rivojlangani sayin boshqaruv undagi rahbar xodimlarga bo'lgan talab oshib ketdi. Ba'zida xato kamchiliklar kuzatiladi, aynan bu ayblar ni to'g'irlash uchun esa butun bir imkoniyatni sarflash lozim sababi boshqaruv rahbar xodimlarinig qo'lida butun bir boshqaruv jamlangan. Har qanday xato butun xalqning insoniyatni hatto tanazzulgacha olib kelishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1.X.A.Muxitdinov , A.A.Sobirov. Boshqaruv nazariyasi. Darslik. Cho'lpon nomidagi nashriyot – matbuot ijodiyot uyi. Toshkent – 2012

2.N.K.Yo'chiyev, G.E.Zaxidov. Menejment. O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti. Toshkent – 2018.

3."Boshqaruv faoliyatining bugungi kundagi ahamiyati va menejment tamoyillarining mazmuni" I.M. Tuxtayeva.

4."Rahbar va xodimlar o'rtasidagi nizolar va ularning bartaraf etilishi yo'llari"
Gulsaraxon Muhammadjonava.