

RAHBAR XODIMLARNING MA'NAVIYATI BOSHQARUVIDA NAMOYON BO'LISHI

*Samarqand Davlat Universitetining Denov Tadbirkorlik va
pedagogika Instituti Tarix (Mamlakatlar va yo'nalishlar) sirtqi talabasi*

Bekmurodova Shaxina Valijon qizi.

Shaxinabekmurodova681@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolani yozishdan maqsad rahbar kadrlar fazilatlarini ochib berishdan iboratdir.

Kirish so'zlar: da'vogar shaxs, aql-zakovati, tafakkuri, ma'naviy kamoloti, madaniyati bilan rahbar mustaqil fikrlashdan, salbiy ko'rinishi siyosiy mas'uliyatsizlikdir, javobgarlik tuyg'usi, adolatsizlikka aslo yo'l qo'ymasligi,

Talabchanlikni zo'ravonlikka, qat'iyatni manmanlikka aylantirish Rahbar va rahbarlikka da'vogar shaxs alohida xulq-atvorga, ma'naviyat va madaniyatga ega bo'lishi, uni doimiy ravishda takomillashtirib borishi lozim. Buning uchun siyosiy hayotdan xabardor bo'lish yoki iqtisodiy va kasbiy bilimlarni o'zlashtirishning o'zigina kifoya qilmaydi. Ular jahon tajribalari asosida shakllangan ilg'or boshqaruv malakalarini ham o'zlashtirgan bo'lishlari kerak. Bugungi rahbar bunga zimmasidagi vazifalarga yuksak mas'uliyat bilan yondashish, o'ziga nisbatan talabchanlik orqali erishadi. Masalan, u har kuni gazeta-jurnallar o'qishi, radio va oynai jahon yangiliklaridan xabardor bo'lish orqali ham ma'lum darajada bilim olishi mumkin. Siyosat, iqtisod va ma'naviyatga daxldor kitoblar, mumtoz adabiyot, tarixiy jarayonlarni chuqur mushohada qilish ham uning dunyoqarashini kengaytiradi. Agar aql-zakovati, tafakkuri, ma'naviy kamoloti, madaniyati bilan rahbar mustaqil fikrlashdan, mushohada qilishdan, kundalik voqea-hodisalarni teran tahlil etib borishdan uzoqlashsa, rahbarlik talab etgan ma'naviyatdan uzoqlashib boradi. Rahbar o'zining ma'naviy faoliyatini fikrlash orqali

shakllantirib boradi. Aql esa mushohadadan quvvat oladi. Amerikalik mashhur olim va ixtirochi Tomas Edison «Taraqqiyotning buyuk vazifasi odamni fikrlashga o'rgatishdir», degan edi. Vujud yalqovligi fikrlash yalqovligidan boshlanadi, fikrlash to'xtagan joyda rahbarning ma'naviyati ham, madaniyati ham zaiflashib boradi. Rahbar ma'naviyat va madaniyatning kuch-qudratidan ezgu maqsadlar yo'lida samarali foydalanishi, boshqaruv tizimidagi ijtimoiy munosabatlarni insonparvarlik g'oyalari asosida rivojlantirib borishi darkor. Rahbarning tanqidi odamlarga katta va asosiy ta'sir ko'rsatuvchi vositadir. Shuning uchun ham uni kerakli vaziyatda nihoyatda ehtiyotkorlik bilan ishlatishi kerak. Zero, rahbarlik uslubi boshqarish madaniyatining ma'lum elementlariga ega bo'lishni taqozo etadi. Boshqarish madaniyatining ko'rinishlari tegishli me'yorlar bilan belgilanadigan madaniyat qoidalarini o'z ichiga oladi. Rahbarlar bilan oddiy odamlar o'rtasidagi munosabatlar madaniyatlik qoidalariga asoslanmog'i kerak. Bu qoidalar ijtimoiy burchni yuksak darajada anglash, kishilar o'rtasida insonparvarlik munosabatlari, o'zaro hurmat, hamjihatlik va birodarlik kabilardan iborat. Rahbarlik madaniyatini takomillashtirish uning barcha elementlariga e'tiborni kuchaytirish demakdir. Bularning barchasi rahbar madaniy saviyasining o'sib borishiga va siyosiy madaniyatining takomillashuviga katta yordam beradi. Chunki cheklangan tafakkur, chala bilim, past madaniyat bilan dunyoda ro'y berayotgan murakkab jarayonlarni teran anglamay turib, mas'uliyatli vazifa va mansabni egallab bo'lmaydi. Binobarin, demokratik asosda shakllanib borayotgan jamiyatimizning talabi shuki, siyosiy yetuk, aqlan va ma'nau barkamol, puxta bilimga ega bo'lgan, teran tafakkurli kishilargina rahbar bo'lishga haqlidir. Rahbar mas'uliyati – rahbar madaniyatining asosiy belgilaridan biri bo'lib, uning ma'lum sohaga javobgarligini ifoda etadi. U alohida shaxs, xodim mas'uliyatidan farq qilib, ko'lami kengligi bilan ajralib turadi. Shu bois, rahbar mas'uliyati hamisha muhim sanalgan. Mas'uliyat, avvalo, har bir kishining vijdoni, iymoni, qolaversa, jamoa, jamiyat, vatan, millat oldidagi burchini teran anglashdir. Umuman, mas'uliyat rahbarning zimmasidagi vazifasiga nisbatan javobgarlik tuyg'usidir. Mas'uliyatli rahbar, eng avvalo, o'ziga, o'zgalarga nisbatan talabchan

bo'ladi. Rahbar faoliyatidagi barcha salbiy hodisalar mas'uliyat hissining sustligidan kelib chiqadi. Mas'uliyatsizlikning eng salbiy ko'rinishi siyosiy mas'uliyatsizlikdir. Siyosiy mas'uliyatsizlik - siyosiy kaltabinlik, safsatabozlik, nayrangbozlik, qalloblik kabi salbiy illatlarning paydo bo'lishiga sabab bo'ladi. Binobarin, rahbarlik lavozimidagi kishidan yuksak ong va tafakkur, hushyor idrok talab etiladi adolatsizlikka aslo yo'l qo'ymasligi va siyosiy ongning qay darajada shakllanishi esa, avvalo, jamiyat taraqqiyoti, undagi ichki va tashqi shart-sharoitlarga bog'liq holda kechadi. Bugungi kunda rahbar kadrlar oldiga qo'yilayotgan, qolaversa, hayot taqozo etayotgan asosiy vazifalar quyidagilar:

- Rahbar ko'ngli ochiq, qalbi toza, aql-zakovat
 - sohibi, ma'naviy shakllangan bo'lishi kerak.
 - Rahbar o'zini tarbiya qilgan, ishonch bildirib, yuksak martabaga munosib ko'rgan el-yurtiga halol xizmat qilishi, zimmasidagi mas'uliyatni chuqur his etib yashamog'i lozim.
 - Rahbar aqlli, tajribali, o'z ishining bilimdoni bo'lgan mutaxassislarga tayanmog'i, ularning fikriga quloq solmog'i, shunga asoslanib, xulosa chiqarmog'i kerak. Uning quyi pog'onadagi rahbar kadrlarni to'g'ri tanlash va tarbiyalashi juda muhim.
 - Rahbarning barcha ishlari xalq hayotiga ijobiy ta'sir ko'rsatmog'i shart. Kimlargadir yaxshi ko'rinish, maqtanish uchun qilingan ish rahbarning kelgusidagi faoliyatida salbiy iz qoldirishi mumkin.
- . Rahbarda xalqi va Vataniga fidoyilik, tashabbuskorlik, qat'iyat va talabchanlik bo'lmog'i shart. Talabchanlikni zo'ravonlikka, qat'iyatni manmanlikka aylantirish o'ta kaltabinlikdir. Manmanlik, zo'ravonlik, o'zgarar fikriga quloq solmaslik rahbar kadrlarni yaxshi mutaxassislar, mehnatkash, sodda va samimiy odamlardan uzoqlashtirib qo'yadi. Rahbarning qo'l ostidagi xodim va mutaxassislarni ko'pchilik oldida shaxsiga tegib, haqoratlashi uning ojizligi, o'z vazifasiga noloyiqligi alomatidir.
- Rahbar hech qachon mayda gaplar, fisqu fasod, maishatbozlikka berilmasligi kerak.
 - Katta rahbarlarning kichik rahbarlarni mahalliychilik, oshnaog' aynichilik, shaxsiy sadoqatiga qarab tanlashi ham to'g'ri emas. Ayniqsa, yangi rahbar o'zidan oldin faoliyat

ko'rsatgan rahbar davrida ishlagan yaxshi mutaxassislarni ishdan bo'shatishi, ularni o'ziga raqib bilishi achinarli hol bo'lib, bu umumdavlat manfaatiga jiddiy zarar yetkazadi.

- Rahbar maqtovdan boshi aylanib, «dohiy»lik kasaliga chalinib qolmasligi kerak. Bunday rahbarlar atrofida faqat o'z manfaatini o'ylovchi «maslahatgo'ylar», amalparast, laganbardor, poraxo'r, oddiy odamlarga zug'um o'tkazuvchi kimsalar to'planib qoladi. Buning oqibatida esa xalq va davlat manfaatlariga jiddiy ziyon yetadi.
- Rahbar nafs balosiga qarshi turmog'i, o'zidan kichik rahbarlarni ham bu balodan asramog'i kerak.
- Rahbar adolatsizlikka aslo yo'l qo'ymasligi lozim.
- Rahbar o'z shaxsiy hayoti, turmush kechirishida ham boshqalarga o'rnak bo'lmog'i kerak.
- Rahbarning barcha ishlari ochiq va oshkora bo'lishi lozim. Vaqti-vaqti bilan xalq oldida hisobot berib turishi ularga obro' keltiradi.
- Rahbar o'z g'oyasi, fikri, harakat dasturiga ega bo'lishi bilan birga, barchani yurt taraqqiyoti, xalq tinch-totuvligi, farovonligi yo'lida yagona g'oya atrofida jiplashtirishi shart. Rahbarlik aqlfarosat, kuch-g'ayrat, izlanish va topqirlikni, o'z ustida tinmay ishlashni, tadbirkorlikni talab qiladi.a

Avalo, rahbar o'zi boshchilik qilayotgan tizm, tuzulma haqida yetarlicha axborotga, dunyoqarashga, bilimga, tajriba va ko'nikmaga ega bo'lishi shart hisoblanadi. O'z navbatida intiluvchan hamda, har tomonlama o'tkir zehni bo'lishi ham talab qilinadi. Chunonchi, har bir xodimning vazifasini tushunishi, fursat talab qilganda ularga amaliy yordam ko'rstishi juda muhim. Shundan kelib chiqadiki, rahbar ma'lum bir sohani emas balki qo'shimcha sifatida boshqa sohalar bilan hamisha chambarchas bo'g'liq bo'lgan, iqtisodiy, huquqiy bilimlarni egallagan bo'lishi, axborot texnologiyalaridan foydalana olishi va chet tilini bilishi kerak. Yuqorida keltirilganlarning barchasi boshqaruv rivoji hamda ko'zlangan natijaga erishishda rahbarlar uchun juda muhim omillar hisoblanadi. Har qaysi rahbar qanchalik tajribali va bilimli bo'lmasin, faoliyati davomida qarorlar qabul qilishga, qaror ijrosiga e'tibor bilan yondashishi lozim. Bunda jamoatchilik, ya'ni

tashkilot a'zolari, xodimlar fikri kerak bo'ladi. To'g'ri oxirgi qarorni rahbar qabul qiladi. Ammo ko'zlangan maqsad va natija tashkilotniki, jamoaniki bo'ladi. Yuqorida qayd etilgan berilishi kerak bo'lgan maslahatlar boshqaruv jarayonida boshqaruv maslahatlari deb ataladi. Boshqaruv faoliyatida rahbar menejmenti alohida o'rin egallaydi. Rahbar menejmenti – iqtisodiyot va moliya, huquq, sotsiologiya va pedagogika asoslarini bilishi lozim. Bu fanlar butun menejmentga ilmiy qarashlar tizimini yaratish imkonini beradi. Boshqaruv faqat ilmiy bilimlariga ega bo'lishni emas, balki boshqarish sn'atini bilishni ham talab qiladi. Boshqaruv tashkil etish bilan kugullanuvchi avvalo o'z-o'zini tarbiyalay olishi, o'zini boshqara olishi zarur. Buning uchun u doimo va muntazam o'zini-o'zi tarbiyalashi kerak. Rahbar uslubi eshitish va o'qish, so'zlash va yozish, ya'ni axborotni qabul qilish va uni boshqalarga o'zlatish malakasida ifodalanadi. Rahbar uchun zarur bo'lgan sifatlar jumlasiga uning tashkilotchilik qobiliyati, ish qobiliyati, kuchi, xushmuomalaligi, irodaliligi kiradi. Xulosa qilib shuni aytishimiz mumkinki, Rahbarlik lavozimini egallaydigan har bir rahbar ma'naviy barkamol bo'lmog'i, o'z yurti va millati bilan g'ururlanmog'i, yuksak axloqiylik, ma'naviy yetuklik bilan uyg'unlashmog'i darkor. Ana shunday rahbar jamiyat, Vatan oldidagi mas'uliyatini, burchini teran his qiladi, ijtimoiy hayotda inson manfaatlarining ustuvorligini hayotiy ehtiyoj sifatida qabul qiladi .

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Temur tuzuklari. – T.: “O‘zbekiston” nashriyoti, 2013.
2. Nurmatova M.A. Abdullayeva N.B. Axloqiy estetik madaniyat. Uslubiy qo‘llanma. –Toshkent: O‘zbekiston Milliy universiteti bosmahonasi. 2013.
3. Nurmatova M.A. Shaxs kamolotida axloqiy va estetik qadriyatlar uyg‘unligi. – Toshkent: “Universitet” nashriyoti, 2009.
4. Abdulla Sher. Axloqshunoslik. –Toshkent: O‘zbekiston faylasuflar milliy jamiyati nashriyoti. 2011.
5. Nurmatova M.A. Muhammadjonova L.A. Ma’naviyatning axloqiy asoslari. – Toshkent: “Universitet” nashriyoti, 2013.
6. Nurmatova M. Sharq axloqiy tafakkur taraqqiyoti bosqichlari. Uslubiy qo‘llanma. –Toshkent: O‘zbekiston Milliy universiteti bosmaxonasi, 2008.
7. Axloqshunoslik o‘quv qo‘llanma. –Toshkent: “Premier print”, 2011.
8. Barkamol avlod. To‘plam. I.Karimovning Qashqadaryo viloyati rahbari sifatidagi fikrlaridan ko‘chirmalar. - T.: Sharq, 2000.
9. G‘oziyev E. Rahbar faoliyatidagi nuqsonlarni bartaraf etish. // “Xalq ta’limi” jurnali, 2000.
10. Avloniy A. Tanlangan asarlar. 2 jildlik. 2-jild. – T., 1998.