

RAHBAR XODIMLARNING MA'NAVİYATI BOSHQARUVIDA NAMOYON BO'LISHI.

Bobojonova Gulhayo Qudrat qizi.

Gulhayobobojonova05@gmail.com

Annotatsiya: ushbu maqolada, rahbar xodimlarning ma'naviyati boshqaruvda qanday qo'llashi kerakligi bayon qilingan.

Kirish so'zlar: dardini o'z dardi, Islom Karimov fikricha, «Rahbar uchun zarur bo'lgan yana bir muhim fazilat shundan iboratki, u xalq bilan topisha olishi lozim». Xalq bilan til topishish yo'qsak madaniyatlikni talab qiladi. loqaydlik, beg'amlik, Mas'uliyat,

Rahbarning fazilati odamlarni rozi qilish, ularga g'amxo'rlik, mexribonlik ko'rsata olish imkoniyatida namoyon bo'ladi. Bu axloqlilikdir. O'zgalarning hayotini yaxshilash, ularga hamdard bo'lish rahbar axloqini belgilaydi. Axloq xulq-atvor, harakat va amaldan iborat. Birovga adolatli munosabat, xulq-atvorni, o'zganing og'irini yengil qilish harakatni va aniq ishlarni amalga oshirish amalini bildiradi. Ko'zi to'g'rilik bilan o'zgalarning aybini ko'rsa ham kechiradi. Qo'li to'g'rilik bilan birovning haqqini olmaydi, aksincha, muhtojga beradi. Dil to'g'riligi bilan o'zganing «dardini o'z dardi» deb biladi. Bunday axloq egasiga odamlar ishonadi, muammolarni hal qilish uchun hamkorlikka intiladi va kezi kelganda rahbarni baloqazolardan himoya qiladi. Birinchi Prezidentimiz deydilarki, «Rahbar qat'iyatlilik, talabchanlik, kerak bo'lsa, qattiqqo'llik xususiyatlariga ega bo'lishi lozim». Bu fazilatlar bo'lmasa odamlarni bir maqsadga uyushtira olmaydi. Uning qat'iyatliligi aniq g'oya va maqsadga ega bo'lishini, talabchanligini, o'zi va o'zgalarni ana shu g'oya va maqsad atrofida uyushtira olishini va uni amalga oshirishini bildiradi. Bu o'rinda qattiqqo'llik tushunchasini kengroq izohlab o'tish lozim. Qattiqqo'llik rahbarning to'g'ri-noto'g'ri so'zlar, ishlar va harakatlarda o'jarlik bilan oyoq tirab olishi emas. dardini o'z dardi, ijro intizomini mustahkamlashni

va rahbarning o'zi barcha ishlarning borishidan xabardor bo'lishini bildiradi. Rahbar shaxsning ishning samarasida qattiqqo'lligi o'zini oqlaydi. Aks holda loqaydlik, beg'amlik, qonunbuzarlik ishning samarasiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Shu ma'noda qo'llangan qattiqqo'llik tushunchasi rahbarning ijobiy fazilatidir. Bu fazilatsiz u zamondan orqada qoladi, ishlari orqaga ketadi va jamoada loqaydlik muhitini keltirib chiqaradi. Birinchi prezidentimiz Islom Karimov fikricha, «Rahbar uchun zarur bo'lgan yana bir muhim fazilat shundan iboratki, u xalq bilan topisha olishi lozim». Xalq bilan til topishish yo'qsak madaniyatlilikni talab qiladi. Odamlar bilan ishlaydigan, ularni boshqaradigan kishi madaniyatli bo'lmasa ishi yurishmaydi. Madaniyatli bo'lish yaxshi qiyinib, bo'yinbog' taqib, ohorli yurishdan iborat emas. Madaniyatlilik odamlar bilan samimiy so'zlashish, birgalikda ishlash va ular bilan doimiy, mustahkam aloqada bo'lishdir. Rahbar madaniyati uning xalq ichida bo'lishi va unga nisbatan odamlarning munosabatida ko'rinadi. Xalq bilan til topisha olmagan odam rahbar bo'la olmaydi. Chunki uni odamlar yoqtirmaydi, unga ishonmaydi va undan shubhalanadi. Bunday rahbarning ishi yurishadimi? Odamlar bilan til topisha olmagan kishi qanday qilib o'zini rahbar sanay oladi? Shu ma'noda madaniyatsiz rahbar ishni barbod qiladi. Shaxsiy manfaatidan o'zga narsani ko'rmaslik ham madaniyatsizlikni ko'rsatadi. Odamlar shaxsiy manfaatining quli bo'lgan rahbardan yuz o'giradilar. «Rahbar o'z atrofidagi muhit, ma'naviy iqlim, odamlarni o'ziga qaratishi, o'ziga jalb eta olishi kerak». Bu o'rinda gap rahbar ma'naviyati haqida bormoqda. Ma'naviyatli rahbar o'z atrofida sog'lom muhit va ma'naviy iqlimni yuzaga keltiradi. Shunda odamlar unga intiladi. Rahbar ma'naviyati Prezident talqinicha, rahbarning «istarasi issiq va fayzli bo'lishi»da ko'rinadi. haqiqatan ham yaxshi inson istarali va fayzli bo'ladi. Aksincha, byurokrat rahbar sirli, aldoqchi va baxil bo'ladi. Bu o'rinda shunday bir gap bor: istarali va fayzli rahbar huzuridan odamlar muammosi hal bo'lmasa ham ko'tarinki kayfiyat bilan, rozi holda chiqadilar. Bunday rahbar xatoga yo'l qo'ysa ham odamlar uni kechiradi, xatolardan chiqish yo'llarini ko'rsatadilar. Mana bu fazilatlar ham rahbar ma'naviyatini bezaydi. Yurtboshimiz «Albatta, bunday xususiyat va fazilatlariga ega bo'lgan shaxsni

topish qiyinligini, bu hozircha biz uchun faqat istak bo'lib qolishi ham mumkinligini men yaxshi tushunaman», deydi. Prezident qayd qilgan fazilatlar o'zlashtirish, shakllantirish mumkin bo'lgan insoniy fazilatlar. Ular qo'l yetmas darajadagi ideal narsalar emas. Qunt bilan harakat qilinsa, bu fazilatlarni o'zlashtirib, fayzli rahbar bo'lish mumkin. Buning sharti rahbarning o'z ustida ishlashidir. Rahbar odamlarni boshqarishi bilan o'zgalardan ajralib turadi. U mehnat jamoasida va jamiyatda barchaning ko'z o'ngida turadi. Shu sababli uning zimmasida o'zgalardan nisbatan ko'proq mas'uliyat bor. Mas'uliyat — bu burchni bajarishda qat'iy bo'lishdir. Yurtboshimiz ko'yinib ko'pgina rahbarlarimizda «mas'uliyatni o'z zimmasiga olish, doimo qat'iy bo'lish xususiyati yetishmaydi. Rahbarning, sodda qilib aytganda, otning kallasiday yuragi bo'lishi kerak» degan edi. Xo'sh, mas'uliyatli bo'lish fazilati nimalardan iborat? Bu masala mohiyatini birinchi prezidentimiz Islom Karimov xalq deputatlari Surxondaryo viloyat Kengashining navbatdan tashqari sessiyasida (2002 yil, fevral) so'zlagan nutqida batafsil yoritib berdi. Mamlakatimiz rahbarining fikriga ko'ra, adolatlilik rahbar mas'uliyatining ilk shartidir. Adolat mezoni bu xalqdan ajramaslik va uning murojaatini qondirishdan iborat. O'z faoliyatida adolatli bo'lmaslik rahbarning mas'uliyati yo'qligidan dalolat beradi. Chunki rahbarning adolatsizligi odamlarning axloqiy buzilishiga, jamiyatning tanazzulga yuz tutishiga va ertangi kunga bo'lgan ishonchning yo'qolishiga olib keladi. Yurtboshimiz «O'zini yetakchi hisoblaydigan rahbar boshqalardan ko'ra uzoqni ko'ra bilishi, boshqalardai ko'ra ko'proq narsalarni anglashi, nafaqat bugungi kun, balki ertangi kun muammolari ustida bosh qotirishi zarur» deb uqtiradi. Shunday qilib, rahbar mas'uliyatining ikkinchi shartini boshqalardan bir qadam oldinda yurish va ertangi kun muammolari bilan yashash, strategik maqsadga ega bo'lishda deyish ham mumkin. Sir emas, ayrim xo'jalik rahbarlarida uzoqni ko'zlab ishlash strategik maqsad yetishmaydi. O'zi rahbarlik qilayotgan xo'jalikning ertangi kunini tasavvur qila olmaydi. Faqat bugungi kun vazifalariga o'ralashib qolish ko'zga tashlanadi. Rahbar tom ma'nodagi yetakchi bo'lishi uchun oshkora, demokratik tarzda va o'zgalarga ishongan holda ishlashi kerak. Kuchli rahbar o'zganing maslahatiga quloq tuta

oladi va bu bilan hech kim dahl qila olmaydigan yetakchiga aylanadi. Natijada ertangi kun muammolarini bugunoq oldini olish imkoni kelib chiqadi. Shu ma'noda Prezidentimiz ta'kidlaganidek, «rahbar ezgu maqsad-muddaolarga, olijanob rejalarga erishishi uchun odamlarni o'z ortidan ergashtira bilishi kerak». Yetakchi bo'lish ana shunda bilinadi.«Bugungi kunda rahbar faqat o'zi yonib qolmay, unga ko'z tikib, undan ko'p narsani kutib turgan xalqni ham yondira olishi zarur. Men yondirish deganda, odamlarni birlashtirish, odamlarni boshqarishni va ularni yo'qsak maqsadlar sari safarbar etishni nazarda tutaman».Binobarin, rahbar fazilatlaridan yana biri tashabbuskorlik. Tashabbuskor rahbar yonib, zavq bilan yashaydi va ishlaydi. Rahbarning tashabbuskorligi uch narsada bilinadi: odamlarni birlashtirish, ularni boshqarish va safarbar etish. Birlik yo'q joyda baraka va ishda unum bo'lmaydi. Boshqaruv (uyushtiruvchanlik) zaif bo'lsa, tartib va intizomga putur yetadi. Safarbarlik bo'lmasa, bunyodkorlik bo'lmaydi.Odamlar birlashsa, uyushsa va safarbar etilsa jamiyat farovonlikka yuz tutadi. Odamlarda yashash va ishlashga ishtiyoqko'payaveradi. Ruhi ohorlanib, yangilanish ro'y beradi. Muammo va illatlar kamayadi. Bularning barchasi rahbarning yonishiga, tashabbuskorligiga bog'liq.Birinchi Prezidentimizning fikrlaricha, «Rahbar juda ortiqcha sirli bo'lmasligi, bag'ri keng va kechirimli bo'lishi lozim». Rahbar mas'uliyati tolerantlik (bag'rikenglik) bilan ham belgilanadi. Tolerantlik rahbar shaxsini yo'qsaltiradi, uni maydalashish illatlaridan saqlab qoladi.Sirli tuyilgan odamga xalq o'z dilini yormaydi, undan o'zini olib qochadi. Begonasirash, ishonchsizlik kelib chiqadi. Arzimas xatolar uchun xunoblik, ma'naviy muhit buzilib, huquqbuzarlik sodir bo'ladi. Bag'ri keng va kechirimli rahbar muammolarni bosiqlik bilan o'z vaqtida va joyida hal qiladi. Shu ma'noda rahbar shaxsning tolerantligi kechirimli bo'lish va jamiyatni muolaja qilishdan iborat.Birinchi Prezidentimiz Islom Karimovning Davlat va jamiyat qurilishi akademiyasining ochilish marosimida va undan keyin rahbar kadrlar muammosi haqida so'zlagan nutqlarida bildirgan fikr va mulohazalari mustaqil O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlar majmui tarkibida yangi kadrlar tayyorlash, jumladan, rahbar kadrlarni tayyorlash masalasiga nafaqat siyosiy, huquqiy, balki pedagogikaga oid bir

qancha dolzarb muammolarni ham o'rtaga qo'ydi. Yurtboshimizning 2002-yil olti oy yakunlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasi majlisidagi ma'ruzasida ma'muriy buyruqbozlik siyosiy, ijtimoiy, ma'naviy, iqtisodiy sohalardagi islohotlar uchun qanchalik to'siq bo'layotganligi faktlar bilan ochib tashlandi. Shu bois pedagogika fani ham bugungi kunda davlat xizmatini istiklol talablari asosida takomillashtirishga o'zining ilmiy tavsiyalari bilan hissa qo'shishi zarur. Bu esa bevosita rahbar ma'naviyati, uning v va kamchiliklarini ilmiy asosda o'rganish va takomillashtirishni taqozo etadi. Mansabdor shaxsning o'z burchlariga, davlat va jamiyatning, unga yo'qlagan vazifalariga munosabati bevosita ma'naviyat bilan bog'liq sabablariga ega. Shu tufayli muammoga ijtimoiy pedagogik yondashuv alohida ahamiyat kasb etishi tabiiydir. Milliy ma'naviyatimiz tarixiga nazar tashlaydigan bo'lsak, ulug' allomalarimiz tomonidan davlat xizmatchilari, mulozimlariga xos ijobiy va salbiy sifatlarga muayyan munosabatlar bildirib kelinganligining guvohi bo'lamiz. Amir Temo'rning «Temur tuzuklari», Alisher Navoiyning «Mahbub ul-qulub»i, «Dastur ul-muluk» asarlaridagi fikrlari va boshqalar bunga yaqqol misollar bo'la oladi. Yangi ijtimoiy-iqtisodiy, siyosiy, ma'naviy, mafkuraviy voqyelikda barcha soxdlardagi kabi kadrlar siyosatini isloh qilishnilg xorijiy davlatlar taraqqiyotida ham izchil kuzatilganligi bu boshqaruv pedagogikasida muhim qonuniyag ekanligini tasdiqlaydi. Bunga misol tariqasida 80-yillarda AQSHda amalga oshirilgan boshqaruv tizimini yangilab, kadrlar siyosatining yangi tizimga o'tganligini, MDH mamlakatlarida kadrlar siyosati islohotining milliy taraqqiyot sharti sifatida isloh qilinayotganligini va ko'plab boshqa tarixiy namunalarni keltirish mumkin. O'zbekistonda bu ish bosh islohotchi davlat tomonidan amalga oshirilmokda. Jumladan, O'zbekistonda amalga oshirilayotgan Kadrlar tayyorlash milliy dasto'rining muhim tarmoqlaridan biri bo'lgan boshqaruv kadrlarini tayyorlash muammosini ham izchil tizim sifatida o'z ichiga "oladi. Mamlakatda davlat va jamiyat qurilishi rahbar kadrning qobiliyatligi bilan birga, ularning faolligiga ham bog'liq bo'ladi. Mustaqillik respublikada amalga oshirilayotgan islohotlar va yangi jamiyat qurish borasida davlat talablariga javob beradigan rahbar kadrlarni tayyorlash, qayta

tayyorlash va malakasini oshirish bilan bog'liq bo'lgan chora-tadbirlarni amalga oshirishga muhim o'rin berish bilan birga, uni davlat oldida turgan dolzarb vazifalar qatoriga qo'yadi. Biz yuqorida ta'kidlaganimizdek, Prezidentimizning deyarli har bir ma'ruza va nutqida rahbar kadrlar ma'naviyati masalasiga alohida e'tibor beriladi. Ayniqsa, viloyat sessiyalaridagi chiqishlarida joylardagi rahbarlar faoliyati keng tahlil qilinadi. Bu ma'ruzalarni bir boshdan o'rganilsa, yillar davomida tadrijiy, bir yo'sinda zamonaviy kadrlarni tarbiyalashning yangi pedagogik konsepsiyasi ishlab chiqilganini ko'rish mumkin. Davlatimiz rahnamosi tashkil etgan har bir fakt hayotiylik, o'tish davrini tezlatish va yengillatish maqsadi bilan yo'g'rilgan. Tashabbuskorlik, halollik, yurt dardi bilan yonish g'oyasi bu konsepsiyaning asosini tashkil etadi. Bizning fikrimizcha, rahbar kadrlar ma'naviyati masalasiga yuqori darajada e'tibor berilishi, uning sabablarini chuqur ilmiy-nazariy jihatdan tadqiqetishni taqozo etish bilan birga zamonaviy kadrlarni ma'naviy shakllantirish bo'yicha yagona tizim konsepsiyasini hozirgi zamon boshqaruv pedagogikasi nuqtai nazaridan nazariy-metodologik ishlab chiqish kelajagi buyo'q O'zbekistonni barpo qilishning eng muhim talablaridan biridir.

Xulosa qilib shuni aytish mumkiinki, birinchi Galdagi vazifa ana shu psxalogik mezon va tamoyillarni ilmiy asosda o'rganib, umumlashtirib, milliy va xorijiy tajribalar yutuqlari bilan mujassamlashtirib, ro'yobga chiqarishdir. Bu boradagi tabarruk ishga ilm-fanning barcha sohalarida faoliyat ko'rsatayotgan mutaxassis va olimlarning ishtiroki zarurligini ko'rsatib, ularning fikr-mulohazalarini kutib qolishimizni bildiramiz.

Foydalanilgan adabiyotlar :

1. K.B.Axmedjanov. A.X.Xolov. Yosh rahbar kadrlarda samarali qaror qabul qilish ko'nikmasini shakllantirish. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Tafakkur qanoti", 2020.
2. To'ychiyeva S. Boshqaruv texnologiyalari. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Navro'z" nashriyoti, 2020.
3. Rahmatullayeva N, Kamolov A. Ijtimoiy menejment. // O'quv qo'llanma. - T.: "Iqtisod-Moliya", 2017
4. Haydarov A. Siyosiy madaniyat mas'uliyati. - Toshkent, - "Tafakkur"
5. E.G'. Nabiyev, D.N. Rahimova, Sh.N. Mavloniy. Zamonaviy menejment nazariyasi va amaliyoti. // O'quv qo'llanma. - T.: "Akademiya" nashriyoti.