



RAHBARNING BOSHQARUV FAOLIYATIDAGI IJTIMOIIY XUSUSIYATLARI

Normurodova Gulnoza Toir qizi
Denov tadbirkorlik va pedagogika
instituti 4- bosqich
Tarix yo'nalishi talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada boshqaruv jarayonini to'g'ri tashkil qilishda rahbar nimalarga e'tibor berish kerakligi hamda rahbarlik uslublari va ularning vakolatlari haqida ma'lumotlar o'rin olgan.

Kalit so'zlar: Boshqaruv, rahbar, vakolat, nizo, ish uslubi, subektivlik, obyektivlik.

Kirish: Boshqaruv va rahbarlik haqida so'z yuritar ekanmiz, rahbar qanday bo'lishi kerak xodimlar bilan qanday aloqalarni yo'lga qo'yishi xodimlar o'rtasida nizo kelib chiqmasligida rahbarning o'rni qay darajada ekanligi va ish sifatini oshirish uchun nimalarga ahamiyat berib ish faoliyatini davom ettirishi kerakligi doirasida so'z yuritamiz. Bugungi kunda respublikamizda amalga oshirilayotgan ijtimoiy-siyosiy islohotlar, davlat boshqaruvini yangilash va yanada demokratlashtirish jarayoni rahbar va uning mas'uliyati masalasiga yangicha yondashishni talab etmoqda. Albatta, rahbarlik ish faoliyati haqida so'z boshlangan ekanbiz buni yana bir qadam oldinga surmoqchimiz yani ishga olinish masalasidan boshlamoqchimiz. Rahbar kadr nomidan aytish keraki, albatta eng qiyin masala tanlovning mavjud bo'lishi chunki bitta o'ringa nomzod ko'rilayotgan vaqtda faqatgina bitta nomzod bo'ladigan bo'lsa, demak tanlash imkoniyati bo'lmaydi. Avvalo, ishga olinadigan lavozimga bir qancha vakantlar bo'lishi kerak shundagina biz ular ichidan eng optimalini tanlagan xolda sifatli kadr va rahbarni tanlay olishimiz mumkin albatta bu birinchisi, ikkinchisi esa albatta ishga olinadigan xodimning layoqati, lavozimga loyqlik layoqati va shuningdek insoniy sifatlari juda ham katta rol o'ynaydi. Bu o'rinda juda ko'p masalalarni keltirib o'tishimiz mumkin. Shu bilan bir qatorda xodimda o'rganuvchilik layoqati aynan shu xislatlar kadrda mujassamlashgan bo'lsa har qanday oldinga qo'yilgan talablarga erishishimiz mumkin.

Asosiy qism: Rahbarlik va boshqaruv faoliyatining o'ziga xos xususiyatlari Rahbarlik lavozimi va boshqaruv jarayoni haqida fikr yuritar ekanmiz,



dastavval bu so'zlarning asl mohiyatiga e'tiborni qaratish lozim. Rahbar – fors-tojik tilidan olingan bo'lib, quyidagi ma'nolarni anglatadi: Biror davlat, tashkilot, guruh, jamoa va shu kabilargayo'l ko'rsatib, boshchilik qilib boruvchi; yo'lboshchi; rahnamo; Ta'lim-tarbiya beruvchi, yo'l-yo'riq ko'rsatuvchi; ustoz. Rahbar so'zi bilan bir qatorda unga ma'nodosh bo'lgan “boshliq” so'zi ham keng qo'llaniladi. Bu so'zning ma'nosi lug'atda quyidagicha ifodalangan: Boshliq – idora, muassasa, tashkilot va shu kabilarga boshchilik qiluvchi lavozimli yoki saylab qo'yilgan kishi, rahbar. Demak, rahbarning ham, boshliqning ham asosiy vazifasi boshqaruv jarayonidir. Boshqaruv – bu tanlov, qaror qabul qilish va uning bajarilishini nazorat qilish va uning bajarilishini nazorat qilish jarayonidir. Boshqaruvning iqtisodiy, ma'muriy va ijtimoiy-ruhiy usullari mavjud. Boshqaruvning iqtisodiy usulida kutilgan maqsadlarga erishish uchun iqtisodiy vositalardan – rejalashtirish, texnik-iqtisodiy tahlil, foyda, rentabellik, narx, kredit, moddiy rag'batlantirish, soliq kabilardan foydalaniladi. Boshqaruvning ma'muriy usuli buyruq va farmoyishlar asosida olib boriladi. Ma'muriyat o'z vakolatlari doirasida bo'limlarni, guruhlarini va xodimlarni tabaqalashtirib, ularning vazifalari, mas'uliyati hamda huquqini belgilaydi. Ijtimoiy-ruhiy usuldagi boshqaruv ijtimoiy-ma'naviy vaziyatga ta'sir etish orqali kishilarning fe'l-atvori, ruhiyatini hisobga olib, ularning ijtimoiy talabini qondirishga yordamlashadi. Rahbarlik va boshqaruv masalalari juda qadim zamonlardan beri odamlarning diqqat markazida bo'lib kelgan. Miloddan avval yaratilgan qadimiy toshyozuvlarida ham rahbarlik qilish borasida ko'plab nasihat va pandnomalar o'z aksini topgan. Keyingi davrda yaratilgan “Avesto” kitobida esa “ezgulik podsholigini” yaratish shartlari birma-bir ko'rsatib o'tilgan. Rahbarlik va boshqaruv odobiga bag'ishlab olimu-mutafakkirlar ko'plab qimmatli asarlarni yozib qoldirganlar. Quvonarli tomoni shundaki, bu borada ajdodlarimizning hissasi va merosi beqiyosdir. O'rta asrlarda yashagan, mashhur olim Abu Nasr Forobiy jamiyat taraqqiyotida rahbarning xizmati benihoya katta ekanini ta'kidlab, o'zi orzu qilgan adolatli jamiyat rahbari bir qator fazilatlariga ega bo'lishi lozimligini alohida uqtirib o'tgan. Uning nazarida har bir rahbar: Sog'-salomat bo'lishi; Nozik farosatli bo'lishi, fikrlarni tezda ilg'ab olishi va umumiy ahvolni ravshan tasavvur etishi; Ko'rgan va eshitganlarini xotirasida to'liq saqlay olishi; Zehni o'tkir va o'zi zukko bo'lishi; O'z fikrini ravshan va chiroyli so'zlar bilan tushuntira olishi; Ilmu ma'rifatga doimo intilishi; O'z nafsini tiya olishi; Haq va haqiqatni, odil va haqgo'y odamlarni sevishi; O'z qadrini biluvchi, pastkashlikdan yuqori turuvchi, or-nomusli va oliyhimmat inson bo'lishi; Mol-dunyoga qiziqmaydigan bo'lishi; Haqsizlik va razolatga qarshi murosasiz adolatparvar inson bo'lishi; Qat'iyatli, jur'atli va jasur



bo'lishi lozim. Forobiy bu talablarni har bir rahbarning zimmasiga bejiz qo'ymagan, chunki yuqorida sanab o'tilgan oliy insoniy fazilatlarga ega bo'lgan inson nafaqat o'zining barkamolligi, balki boshqalarning baxtsaodati yo'lida ham ko'p xayri ishlarni amalga oshira olishi shubhasiz. Forobiy ta'limotini davom ettirgan holda, Yusuf Xos Hojib o'zining "Qutadg'u bilig" ("Baxtga eltuvchi bilim") asarini yaratdi. Xalq orasida "hukmdorlar odobi" nomi bilan mashhur bo'lgan bu asar rahbarning asosiy fazilatlariga, uning zimmasidagi vazifalarga bag'ishlangan. Mazkur asarda hukmdor yoki rahbar uchun eng asosiy mezon adolat, uning qanoti esa bilim va qanoat bo'lishi lozimligini asar muallifi alohida ta'kidlab o'tadi. Amir Temur o'z rahbarlik mahoratlari borasida so'z yuritib quyidagilarni aytgan edilar: "Ochiq yuzlilik, rahm-shafqat bilan xalqni o'zimga rom qildim. Adolatga talpindim va jabr-zulmdan uzoqroqda bo'lishga intildim". Darhaqiqat, rahbarlik va uni to'g'ri amalga oshirish bir san'at, mahoratdir. Chunki u ko'p qirrali va murakkab jarayondir. Shu sababli ham uni o'rganish va tadqiq etish ishlari qadim zamonlarda boshlanib, hanuz davom etib kelmoqda. Bu borada qanchadan-qancha nazariyalar va ta'limotlar yaratilgan va yaratilmoqda. Axloqiy normalar va ularni bilish rahbarlar uchun, qolaversa jamiyatning har bir a'zosi uchun o'ta muhim bilimdir. Axloq va odob normalarini bilish birinchi o'rinda rahbarning o'z shaxsiy yutuqlarini ta'minlash uchun o'ta zarur bilimdir. Bu o'rinda muomala madaniyati, vujudga kelgan ziddiyatlarni, nizolarni silliq bartaraf qilish ushbu ziddiyat va nizo tarafdorlarining har biriga o'ta muhimligini unutmaslik kerak. Axloq aslida arabcha so'z bo'lib, kishilarning bir-biriga, oilaga, vatanga, jamiyatga bo'lgan munosabatlarida namoyon bo'ladigan xatti-harakatlari, xulqining norma va qoidalari yig'indisini anglatadi. Axloq kishilar orasida axloqiy munosabatlarni o'z ichiga olib, qadimdan odamlar orasidagi munosabatlarni tartibga solishda jamiyat vakillarining bir-biriga bo'lgan munosabatlari yig'indisidir. Shaxs jamiyatda o'z kasbiy faoliyati bilan alohida o'rin tutadi va eng yuqori boshqaruv daraja va pog'onalariga mana shu kasbiy faoliyatidagi yutuqlari bilan va ular orqali erishib boradi. Demak, rahbarning o'z kasbi sirlarini, bu sohadagi kasb axloqiy normalarini, bu sohadagi kasb axloqiy normalarini bilishi o'ta muhim holdir. Har bir kasbning o'z xususiyatlaridan kelib chiqib shakllangan ming yillik axloqiy normalar ushbu tizim, utssshbu kasb egalaridan ularga so'zsiz amal qilishni talab qiladi. Aytaylik, qo'rqqoq, nimjon, harbiy mahoratlarni egallamagan askarni tasavvur qilish qiyin. Shunday ekan, yuqorida aytganimizday, duduq, muomala madaniyatidan bexabar, mijg'ov, orastalikni yoqtirmaydigan va pedagog yoki rahbarni tasavvur qilish qiyin va ayniqsa, uning yuqori saviyada ilm-ma'rifat va ma'naviyat ta'sirini tasavvur qilish



juda qiyindir. Ayni Amir Temur “Tuzuklaridan” misol keltiradigan bo’lsak, tadbirkor, ishbilarmon rahbarning xususiyat va ahamiyatini sohibqiron lo’nda qilib, “Men tajribamda shuni bildimki, yuz ming otliq qila olmagan ishni bir to’g’ri tadbir bilan amalga oshirish mumkin ekan”, deydi. Rahbar shijoatli, tadbirkor va boshqa ko’plab ijobiy xususiyatlar sohibi bo’lmog’i kerak. Ammo, bu ijobiy xususiyatlarning hammasini yig’ganda ham rahbar shaxsining axloqiy xususiyatlari ustun turmas ekan, uning katta yutuqlarga erishmog’i qiyin bo’ladi. Har qanday rahbarlik, boshqaruvchining harakati, boshqaruv faoliyati inson manfaatlaridan kelib chiqqan holda ushbu inson hurmat va e’tiborini ishlab chiqarish jarayonida unutmagan tarzda uning mehnat jarpyonini boshqarishdir. Rahbar o’z boshqaruv faoliyatida boshqariluvchilarning shaxsiyatini poymol qilmasligi, insoniy xususiyatlariga putur etkazmasligi, odamiylik, kasbiy, umumaxloqiy normalar darajasida o’z faoliyatini amalga oshirmog’i lozim. Bu o’rinda eng qadrlanadigan ma’naviy normalardan biri va asosiysi bu adolat va adolat mezonining buzilmasligidir. Rahbar, boshqaruvchiga qo’yiladigan talablardan yana biri shundaki, uning so’zi va amali mutanosib bo’lmog’i kerak. Aks holda, o’z qadrqimmatini, obro’-e’tiborini va ayniqsa, lavozimida etgan pog’onani tezda yo’qotib boradi.

XULOSA

Huquqiy demokratik davlatning asosiy belgilaridan biri ham qonun ustuvorligi, fuqarolar huquq va erkinliklari hamda qonuniy manfaatlarining mustahkam kafolatlari yaratilganligidir. Bunda, ayniqsa, respublika aholisining yarmidan ko’prog’ini tashkil etgan ayollarning huquq va manfaatlari masalasi alohida o’rin tutadi. Albatta pedagogika instituti muassasalari tarbiyalovchilarni tarbiyalaydi. Shu ma’noda shunday mulohaza bo’ladiki nima uchun kitobda yozilgani boshqacha-yu hayotdagi boshqacha, o’qituvchimiz aytgani boshqa hayotdagisi boshqa, yozilgan tartib boshqacha-yu ko’chadagi tartib boshqa degan mulohazalar bo’ladiki va bu mulohazalarga tog’ri javob topmaslik insonlarni ba’zida boshi berk ko’chaga olib kirib qoyadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Qurbonov Sh., Seytxalilov E. Ta’lim tizimini boshqarish. -T.:”Turon iqbol2006. – 592 b.
2. Itsxak Kalderon Adizey “Mukammal rahbar” Zukko kitobxon 2022. 31.
3. Toshboyeva, H. (2021). ZAMONAVIY MENE JER VA YETA KCHI. Мир исследований, 1(1). Извлечено от <https://journal.jspi.uz/index.php/journal/article/view/937>



4. Nazarov, T. (2021). TA'LIM TIZIMIGA ZAMONAVIY YONDASHUVLAR. Журнал Педагогики и психологии в современном образовании, 1(4). извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/4423>
5. Botirov, BF, Usmonov, J., & Ablyakimova, RI (2021). O'zbekistonda turizm xizmatlarini milliy uslublar va zamonaviy innovatsiyalar uyg'unligi asosida tashkil etish. XALQARO ILMIY-JORIY TADQIQOT KONFERENTSIYALARI, 53–57.
6. Ablyakimova, R. (2020). VIEW AND THEORIES ON FACTOR
6. S INFLUENCING MANAGEMENT DECISION-MAKING. Архив Научных Публикаций JSPI, 11(1). извлечено от https://science.i-edu.uz/index.php/archive_jspi/article/view/1052