

ZAMONAVIY RAHBAR VA FAZILATLARI

Jumayev Lochinbek

Denov Tadbirkorlik va Pedagogika instituti

Tarix (mamlakatlar va mintaqalar bo'yicha yo'nalishi)

VI-boshqich 6-T-S-20 guruhi talabasi

Annotatsiya: Bu maqolada biz Zamonaviy Rahbarlik va unga kerak boladigan barcha fazilatlar boshqaruv uslublari va xususiyatlari tog'risada ma'lumotlar taqdim etamiz.

Kalit so'zlar: Boshqaruv, Rahbarlik, uslub, fazilat, Aql, Holat, xususiyat, salohiyat

KIRISH

Zamonaviy rahbar shaxsi ma'naviyati va faoliyatini baholashda avvalo rahbar faoliyatining samaradorligiga e'tibor qaratiladi. "Rahbar faoliyatining samaradorligi rahbar shaxsning tafakkuri, aql-idrokiga ham bevosita bog'liq bo'ladi. Tafakkur rahbarga keng va chuqur fikrlay olish, yaxshini yomondan, foydani zarardan, muhimni nomuhimdan bexato ajrata olish imkoniyatini beradi. Bu - hammaga ham nasib qilavermaydigan yuksak fazilat. Agar rahbarda shular bu kabi sifatlar shakllangan bo'lsa, bunday rahbar boshqaruvning sir-asrorlarini qiynalmasdan egallaydi hamda o'z jamoasida obro' e'tiborga ega bo'lib, ular ishonchini qozonadi.

Zamonaviy Rahbar-Zamon seni emas, sen zamoni boshqar. "Bir haqiqatni ishonch bilan aytishga barcha asoslarimiz bor. O'zbekiston kechagi O'zbekiston emas - bugungi xaqimiz ham kechagi xalq emas", - deb ta'kidlagan Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev. Tarixdan ma'lumki, insonlar boshqaradi, yoki boshqariladi. Bu hayot sinovlarini faqat sabrli, bardoshli insonlargina matonat bilan yengib o'tadi. Kuchsizlar esa doim kimdir uni boshqarishiga muhtoj bo'lib yashaydilar. Shuningdek, bizning O'zbekiston diyorini ham ko'p asrlar mobaynida turli shaxslar boshqarib kelgan. Bir so'z bilan aytganda diyorimiz shu darajagacha erishguncha ko'plab sinovlarni boshidan kechirgani ayni haqiqat. Bugungi kunda jamiyatimiz har sohada o'zgacha ko'rinish oldi. Buning asosiy sababi Yangi O'zbekiston davlatini barpo qilib, uni yanada rivojlantirishdir. Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev mustaqilligimizning 31 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimda Yangi O'zbekiston xususida shunday dedi "Hammamiz yaxshi tushunamizki, bugun biz intilayotgan Yangi O'zbekistonni barpo etish, Uchinchi Renessans poydevorini yaratish oson ish emas. Bunday ulug' vazifani sharti va mezonlari ko'p. Ammo eng muhim va hal qiluvchi omil - bu demokratik islohotlar yo'lidir". Yangi O'zbekiston taraqqiyotida zamonaviy rahbar qanday

bo'lishi kerakligi haqida so'z ochishdan oldin, Yangi O'zbekiston so'ziga izoh bersak maqsadga muvofiq ish bo'lar edi. Bu so'z Prezidentimiz ta'biri bilan aytganda:

- har bir fuqaroning hayotini yanada yaxshilash maqsadida davlat xizmatlaridan foydalanish uchun keng imkoniyatlar beradigan;

- odamlar o'z muammolari haqida ochiq gapirishi va ularning yechimi uchun birgalikda harakat qilishlariga barcha sharoitlar mavjud bo'lgan;

- hamma uchun adolatni so'zsiz ta'minlash imkonini beradigan hamda fuqarolari ijtimoiy mavqeyidan qat'i nazar, qonun oldida teng bo'lgan;

- tadbirkorlikning rivojlanishi uchun zarur sharoitlar yaratilgan davlatdir. Bir so'z bilan aytganda, Yangi O'zbekiston deganda, har bir fuqarosi uchun g'amxo'rlik qiladigan, ochiq va adolatli jamiyat ham tushuniladi. Shunday ekan, Yangi O'zbekistonda rahbarlar qanday bo'lishi kerak ekan? Bu savolga javob berish uchun avval rahbar shaxs kim ekanligini anglab yetishimiz zarur. Rahbarlik atamasi ishning ko'zini biladigan, kasbiga qalb qo'ri va butun mehrini berib, o'zi, oilasi va butun el-yurtini o'ylab mehnat qiladigan, boshqaruv faoliyatini jon dildan seva olgan kishiga nisbatan ishlatiladi. Rahbarlik yuksak aql-farosat, ko'p kuch-g'ayrat, izlanish va topqirlikni, o'z ustida tinmay ishlashni, o'rni kelganda, zaruriy tadbirkorlikni talab qiladi. Rahbarlik tushunchasiga quyidagi ta'riflarni keltirish mumkin: 1. Rahbar ijtimoiy shaxs sifatida ishlab chiqaruvchi kuchlar va ishlab chiqarish resurslarini birlashtirib, uning asosiy harakatlantiruvchi kuchini boshqaruvchi sifatida omilkorlik bilan ish yurituvchi shaxsdir. 2. Rahbar har qanday ishni amalga oshirish uchun, avvalo, mustaqil qaror qabul qiladi. Bu qaror rahbarning tadbirkorlik, ishbilarmonlik faoliyati maqsadini belgilaydi. 3. Rahbar o'z sohasiga yangi g'oya, yangi tashabbus, yangi texnologiyalarni joriy etuvchi tadbirkor shaxs hisoblanadi.

Rahbar - ustoz, murabbiy, rahbar-millat tarbiyachisi, abadiyatga daxldor shaxs. Uning mashaqqatli mehnati o'laroq kelajagimiz vorislari kamol topib boradi. Demak, rahbarlarga qaratilgan e'tibor Vatan taqdiriga qaratilgan e'tibordir. "Davlat rahbarlari fuqarolarning sadoqati va fidoiyligila qudratlidir", - degan edi Amir Temur. Bundan tashqari respublikamizda rahbar xodimlar katta bo'g'inni tashkil etadi. Shuning uchun rahbar qay darajada milliy g'oya va e'tiqod bilan qurollangan va uni anglab olgan bo'lsa jamiyat shunchalik taraqqiyotga erishadi. Boshqacha qilib aytganda, milliy g'oya va e'tiqod qanchalik mazmunli, har bir rahbarning uzoqqa mo'ljallangan maqsad va manfaatlari, kelajakda esa jamoaning istiqbolini belgilashga xizmat qiladigan bo'lsa, uni kishilar shunchalik tez qabul qiladi. Va unga nisbatan ijobiy munosabat shakllanadi. Shu tufayli rahbar o'tkir hissiy bilish va intellektual qobiliyatlarini shakllantira borish, so'z bilan amaliyotning nomutanosibli holatlarini kuchliroq anglashi zarur. Bundan tashqari rahbar quyidagilarga e'tibor qaratishi zarur: 1. Biz yashayotgan o'zgaruvchan muhit rahbarlardan o'zlarini va o'z vaqtlarini samarali boshqarish imkoniyatiga ega bo'lishni talab etadi. 2. An'anaviy qadriyatlarining

yemirilishi bilan bog'liq holda zamonaviy rahbar o'z shaxsiy qadriyatlarini ko'rsata olishni talab etadi. 3. Tanlash uchun ulkan imkoniyat bo'lganligi sababli, rahbardan bajarilayotgan ishning maqsadlarini ham, o'z maqsadlarini ham aniq belgilash talab etiladi. 4. Uzluksiz o'rganish orqali o'zlarining o'sishini, rivojlanishini doimiy qo'llab-quvvatlash. 5. Muammolarni tez va samarali yechish talab etiladi. 6. Rahbarlar vaziyatning o'zgarishiga ta'sirchan munosabatda bo'lish uchun mohir va moslashuvchan bo'lishi kerak, ya'ni strategik boshqaruv usullarini o'zlashtirishi kerak. 7. An'anaviy ierarxik munosabatlardagi qiyinchiliklar tufayli samarali boshqarish to'g'ridan-to'g'ri buyruqlarga murojaat qilmasdan, odamlarga ta'sir o'tkazish qobiliyatlaridan foydalanishni talab qiladi. 8. Ko'plab an'anaviy boshqaruv usullari o'z imkoniyatlarini tugatganligi tufayli, yangi, zamonaviy boshqaruv uslublari talab qilinadi. Ularning bo'ysunuvchilariga nisbatan turli xil yondashuvlarni o'zlashtirish kerak. 9. Rahbar tezda ixtirochi va ishda samarali bo'la oladigan jamoalarni tuzishi va takomillashtirishi kerak. Bundan tashqari doimo rahbar shaxs qo'l ostidagilarga o'rnak bo'lishi darkor. Shuning uchun ham Albert Eynshteyn bejiz "Kishilarni nimagadir o'rgatishning eng ma'qul usuli-ularga o'rnak bo'lish", - demagan. Boshqaruv faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirishning rahbar yoshiga bog'liqligi rivojlangan mamlakatlar tadqiqotlariga asoslanadi. Aniqlanishicha, Yaponiya qayta ishlab chiqarish yirik kompaniyalari rahbarlarining o'rtacha yoshi 63,5 bo'lsa, shu toifa amerikalik rahbarlarning yoshi 59 da ekan. Yaponiya yirik kompaniya rahbarlarini o'rganishda uchraydigan va taajjublanarli jihatlardan biri, ularning yoshi ulug'ligidir. Ba'zi bir tashkilotlarda (masalan, «Sony Corporation») kompaniya prezidentining yoshi 65 deb cheklangan bo'lsada, lekin ko'pgina avtomobil sohasidagi firma rahbarlarining yoshi 75 va undan yuqoriligi ajablanarli hol emas. Umuman olganda, Yaponiyada xodimning korxonaga bir umr yollanish tajribasi qo'llanadi. Ma'lum bo'lishicha, yuqori bo'g'in rahbarlarining ko'pchiligi o'z tashkilotida 30 yildan ortiq ishlaydi. Bu sohada o'tkazilgan tadqiqotlar shundan dalolat beradiki, katta yoshli rahbarlar, agar ularning sog'ligi ko'ngildagiday bo'lsa, ushbu tashkilot uchun katta tajriba manbaidir. Rahbarning ulug' yoshi haqida gapirar ekanmiz, nafaqat uning biologik jihati, balki, ijtimoiy tomoni, hayotiy tajribasini ham nazarda tutishimiz darkor. Zero, «Qari bilganni pari bilmas», deb xalqimiz bejiz aytishmagan. Biroq, ishlab chiqarishga zamonaviy texnologiyaning kirib kelishi, ularni o'zlashtirishda ma'lum mahoratni talab qiladi. Baxtga qarshi, hozirgacha kompyuterda ishlashni o'rganolmayotgan katta yoshli rahbarlarni uchratish qiyin emas. Shu jihatdan olganda, yosh rahbar ko'pincha tashkilotga ilg'or texnologiya va tezkorlik olib kiruvchi omil sifatida qabul qilinadi. Yosh rahbar boshqaradigan tashkilotdagi xodimlarning o'rtacha yosh ko'rsatkichi ko'pincha past bo'ladi. Yoshlik (30-35 yosh atrofida) bu yangilik va kashfiyotlarga moyillik, ijodiylik, qo'rqmaslik va o'zguruvchan muhitga moslashuvchanlik bilan ifodalanadi. Afsuski, bunday tashkilotda katta yoshdagi (40-

45 dan yuqori) xodimlarga, hatto, shubha bilan qarashadi. Lekin, aniqlanishicha, inson 35-55 yoshlarida o'z kasbining mohir ustasiga aylanadi, o'z sohasidagi bilimni yaxshi egallaydi va ixtirolarni joriy etishga o'zida ishtiyoq sezadi. Shu bilan birga, unda vaziyatni sovuqqonlik bilan tahlil etish, vazminlik kayfiyati shakllanadi. Albatta, hamma yosh rahbar ilg'or texnologiya tarafdori va shunga moyil deb aytish qiyin, lekin yoshlarga zamonaviylik xos. Bu esa o'z navbatida, yosh rahbarning zamonaviy va ilg'or ishlab chiqarish uslublariga murojaat etish ehtimolini kuchaytiradi. Xalqimizda, yoshi katta bo'lsa ham ko'ngli yosh degan ibora bor. Demak, zamonaviy rahbar yoshidan qat'iy nazar ilg'or texnologiyalar tarafdori, tashkilot miqyosida zamonaviy ishlab chiqarishni joriy etishga qobiliyatli bo'lishi lozim. Bu esa davr talabidir. Yana bir muhim jihat, rahbar imidji qanday bo'lishi kerak? Avvalo, imidj atamasiga e'tibor qaratamiz. Imidj – (ing. imij – qiyofa, tasvir) odamlar ongida muayyan shaxs, tashkilot yoki boshqa ijtimoiy ob'ektga nisbatan yuzaga keluvchi, idrok etilayotgan ob'ekt haqidagi axborotni o'zida mujassamlashtirgan va ijtimoiy xulq-atvorga da'vat etadigan muayyan sintetik obraz. Zamonaviy rahbar imidjini yaratish – bu uning yuzi, kiyinishi, qalbi, sog'lom fikri, muomala madaniyati, boshqaruvchilik san'atini mukammal egallaganligi, kompetentlik: bilimi, tafakkuri, kasbiy mahorati, farosati, kamtar, xushmuomalalik kabi insoniy fazilatlarini, go'zallik, axloqiylik, o'git va ibrat, ustoz va shogird an'alariga tayangan holda insonning nufuzini ko'tarish, obro'yini oshirish, hurmatga sazovor bo'lishidir. 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 korxonasi va tashkilotining foydasini ko'zlovchi va korxonasi sha'nini himoya qiluvchi shaxsdir.

Rahbarlik Fazilatlarini-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. Menejment fanida eng keng tarqalgan xarakteristikaga ko'ra, quyidagi yetakchilik usublari ajralib turadi: avtoritar (avtokratik, direktiv), demokratik (kollegial), liberal (liberal-anarxistik, murosasiz, betaraf, ruxsat beruvchi).

XULOSA

Bugungi kunda ko'plab qadriyatlarga munosabat o'zgargani sir emas. SHular qatorida insoniy munosabatlar, odamlar faoliyatini demokratik o'zgarishlar sharoitida boshqarish masalalariga nisbatan ham qarashlar birmuncha o'zgardi. Boshqaruv asoslari, menejment sohasida chop etilayotgan yangi davr adabiyotida rahbarlik san'ati va mahoratiga biznes manfaatlar nuqtai nazaridan yonlashish an'anaga aylangan. Darhaqiqat, jamiyatda rahbar shaxsining axloqiy madaniyatini shakllantirishdan

maqsad - an'anaviy va ijodiy elementlarning uyg'unligiga erishish, shaxsning aniq bir tajribasini jamoatchilik axloqi bilan birlashtirishdan iborat. Rahbar shaxsi ma'naviyati - yaxlit tizim bo'lib, axloqiy fikrlash madaniyatini qamrab oladi. Xususan, rahbar shaxsining axloqiy madaniyati - shaxsning axloqiy ong orqali jamiyat madaniyatini idrok etish darajasi; axloq talablari inson xatti-harakatlari jamiyatning shakllantiruvchi ta'siri ostida qay darajada chuqur va uyg'un ekanligi ko'rsatkichi xisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Karimov I.A. Biz kelajagimizni o'z qo'limiz bilan quramiz. T.: «O'zbekiston»,1999
2. Karimov I.A. Yuksak malakali mutaxassislar – taraqqiyot omili.T. O'zbekiston. 1995. 22-23 bet.
3. Karimov I.A. O'zbekiston buyuk kelajak sari. T.1988y. y.
4. Zaynuddinov Sh.N., Murakaev I.U. Menejmnt asoslari. Toshkent Moliya 2007.
5. Narzulla Boymurodov «Raxbar psixologiyasi». «Yangi asr avlodi», 2007 yil
6. Sharifxujaev M., Yo.Abdullaev. Menejment. Toshkent. O'kituvchi 2001.
7. Qosimov., Muminov N.A. Raxbarlik qobiliyati va boshqaruv malakalari. T. 2001.
8. Abduraxmonov Q.H. Personalni boshqaruv. 2004.
9. Toshniyozov M. Korxonalarda boshqaruv faoliyati asoslari. T.1995 y.
10. Karimova V. M. Ijtimoiy psixologiya asoslari. T. 1998 y.
11. Umarov B.M. Muloqot va shaxslararo munosabat psixologiyasi T. 1997 y.