

**RAHBAR XODIMNING ADOLATLI BOSHQARUVNI  
TASHKIL ETISHDAGI O'RNINI**

*Xazratqulova Saltanat Azamovna*

*Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti IV bosqich*

*Tarix(sirtqi) 6-t-s-20-guruh talabasi*

**Annotatsiya:** Biz ushbu maqolada Rahbar xodimning o'z qo'l ostidagi insonlarga nisbatan munosabati va ularning hurmatini qozonishda o'z etika va estetikasini qanchalik ko'rsatishi kerak ekanligi to'g'risida gaplashamiz. Raxbar xodimlarning ish jarayonida xodimlar o'rtasida yuzaga kelgan turli baxsli vaziyatlar va ziddiyatlarga nisbatan chiqaradigan adolatli qarorlari va dunyo qarashlari ushbu maqolamizdan joy oladi.

**Kalit so'zlar:** Rahbar, xodim, shaxs, adolat, qonun, jamiyat, uslub, etika, estetika, harakat, yuksalish, maqsad, uslub, holat, maxorat, ziddiyat, vaziyat

**Kirish**

Insonlarning ijtimoiy mavqeyidan qat'iy nazar, ya'ni u xodim yoki rahbar bo'ladimi ularning mehnat faoliyatiga ta'sir ko'rstatuvchi ichki va tashqi omillar har doim topiladi. Bu omillarning vujudga kelishi va ularning ta'sir darajasi ijobiy yoki salbiyligi har bir insonning o'ziga hamda yonidagi sherigi, jamoadoshi va xodimlariga bog'liq bo'ladi. Gap shundaki har qaysi odam tug'ilgandan to ma'lum ijtimoiy darajasigacha o'zida shu davrgacha mujasamlashtirgan psixologik refleks, temperament va tipologik xususiyatlari hamda turli qamrovga ega aqliy ko'nikmalarini, bilimlarini xatti-harakatlari davomida namoyon qilib boradi. Bu fikrlardan anglashiladiki o'z-o'zida asosiy e'tibor doimgidek rahbar shaxsiga qaratiladi. Boshqaruvchi rahbarlarga xos ijtimoiy-psixologik xususiyatlarni ijobiy mazmun kasb etishi faqat rahbarlarnigina emas, jamiyatning ham yutug'idir. Rahbarlar ma'naviyatli, madaniyatli, mahoratli, salohiyatli, qat'iy sabotli va mukammal irodaviy sifatlarga ega bo'lishi bugungi kun talabidir. Albatta aytib o'tilgan sifatlarga ega bo'lish juda yaxshi. Ulardan o'rinli foydalana olish esa jamoa harakatlar natijasining hamda jamoa psixologik muhitining yanada ijobiylashuvi uchun zamin yaratadi. O'z navbatida bu holat o'zaro munosabatlarda, rahbarga bo'lgan hurmat ko'rsatkichida va uning nufuzida bilinadi. Rahbar kadrning nufuzi barqaror iroda subyekti ekanligini har qaysi harakat va faoliyatda namoyish qilishda o'z ifodasini topadi. Shaxslar aro munosabatda ish tuyg'uni keltiradi, insonni inson tomonidan to'g'ri idrok qilishga sharoit tug'diradi, individual uslubni shakllantiradi, obro'-e'tibor ma'naviy boylik bo'limidan ishlab chiqarish samaradorligining omili, iliq psixologik muhitning mexanizmi hisoblanadi. Shaxsning irodasiga quyidagi talablar qo'yiladi:

- irodaviy kuch-quvvatning mujassamlashuvi;
  - boshqaruv faoliyatining mashaqqatlari bilan maqsadga intilish va sobidqadamlik;
  - tashabbus, mustaqillik, ijodiylik;
  - dadillik, jasoratlilik, to'sqinlarni pisand qilmaslik;
  - vazminlik, esankiramaslik, o'zini-o'zi qo'lga ola bilishlik;
- intizomlilik, o'zini-o'zi udda qila olish va boshqalar.

Bular tarif berilgani kabi subyektiv jihatdan faoliyat samaradorlik omili hamda iliq psixologik muhit mexanizmi uchun asos bo'ladigan talablardir. Nega aynan birgina xususiyat butun boshli faoliyat mexanizmi sifatida qaralmoqda? Bunga sabab faoliyatdan anglashilgan holatda shaxs irodasiga hamohang tarzda burch, mas'uliyat, o'ziga bo'lgan ishonch hissi ortib boradi. Bunday xislatlar esa turli rahbarlarda turlicha ravshda namoyon bo'ladi. Boshqaruv psixologiyasida shu kabi xislatlarni va yondashuvlarni yuzaga chiqarish, rivojlantirish masalalari tadbiiq etiladi. Takidlanganidek ta'sir omillari qatoriga psixologik bilim va holatni asosiy jihat sifatida kiritish ilmiy asosga egaligi boshqaruv jarayoni hamda rahbar-xodimlar uchun manfaatlidir. O'z o'rnida ilmiy asoslanish boshqaruv psixologiyasida ijtimoiy-psixologik usullar orqali o'rganiladi. Ijtimoiy-ruhiy usullarning asosiy maqsadi jamoalarda sog'lom ijtimoiy-ruhiy muhitni yaratishdir. Bu usul ijtimoiy-ma'naviy vaziyatga ta'sir etish yo'li bilan kishilarning fe'l-atvori, ruhiyatini hisobga olib, ularning ijtimoiy (sotsial) talabini qondirish orqali boshqarishni bildiradi. Boshqacha qilib aytganda, sotsial-ruhiy metodlar ishlab chiqarish jamoalarini, ulardagi "psixologik iqlimni", har bir xodimning shaxsiy xususiyatlarini o'rganishga asoslangan usullardir. Jumladan, bunday usullar orqali boshqaruv jarayoni, rahbar-xodim munosabatlari, jamoa uchun foydalixususiyatlar bilan birga ijtimoiy-iqtisodiy, ijtimoiy-ruhiy muhit inqiroziga sabab bo'luvchi omillar nazariy hamda amaliy jihatdan ko'rib chiqiladi va saralanadi. Masalan, Gellap institutining 782 rahbari o'rtasida o'tkazgan so'rov natijalariga ko'ra menejerning kuchli va kuchsiz tomonlari aniqlandi.

- a) rostgo'ylik va to'g'rilik;
- b) boshqalar bilan yaxshi munosabatda bo'lish;
- c) mehnatsevarlik;
- d) aqllilik;
- e) iqtisodiy faoliyatni bilish;
- f) liderlik;
- g) yuqori darajadagi ma'lumotga ega bo'lish.

Zaif tomonlari:

- a) qarashlar cheklanganligi;
- b) boshqa odamlarni tushuna olmaslik;
- c) boshqalar bilan ishlay olmaslik;
- d) qat'iyatsizlik;

- e) tashabbusning yo'qligi
- f) mas'uliyatni o'z bo'yniga olmaslik.

Albatta har bir rahbar mukammal darajadagi shaxs emas. Barcha rahbarlarda yuqoridagi kabi yaxshi va yomon tomonlar bo'ladi. E'tiborlisi esa faoliyat davomida yaxshi tomonlarni rivojlantirish yomon tomonlardan voz kechishidir. Bular o'z-o'zidan bo'lmaydi. Ma'lum vazifa yoki harakat natijasida yuzaga chiqqan jihat doim etiborda bo'lishi kerak. Bunda, rahbar faoliyat tahlili hamda o'zini-o'zi baholash salohiyatiga tayanadi. Shuningdek, chuqur egallangan nazariy bilimlarning amaliyotda ko'p qo'llanilishi katta tajriba manbai bo'lib xizmat qiladi.

### **Xulosa**

Xulosa qilib aytganda faoliyat davomida har qaysi rahbarlar muomala madaniyati va odob me'yorlari rioya qilishlari kerak. Nazariy va amaliy tajribaga tayanishlar hamda ortiqcha asabiylashishdan yiroq bo'lishlari, jamoaviy va oilaviy masalalarni o'z o'rnida hal qilishlari boshqaruv jarayoning rivojlanishi uchun xizmat qiladi.

### **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. 96 bet
2. To'ychiyeva S. Boshqaruv texnologiyalari. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Navro'z" nashriyoti, 2020. 148 bet
3. Rahmatullayeva N, Kamolov A. Ijtimoiy menejment. // O'quv qo'llanma. - T.: "Iqtisod-Moliya", 2017. - 288 b
4. O'sha manbaa. 220-bet.
5. Haydarov A. Siyosiy madaniyat mas'uliyati. - Toshkent, - "Tafakkur" 2009, 176 bet
6. E.G'. Nabiyeu, D.N. Rahimova, Sh.N. Mavloniy. Zamonaviy menejment nazariyasi va amaliyoti. // O'quv qo'llanma. - T.: "Akademiya" nashriyoti, 2006. - 252 b
7. Boymurodov N. Rahbar psixologiyasi. // - Toshkent: "Yangi asr avlod", 2016. - 132 b
8. O'sha manbaa. 28-bet
9. O'sha manbaa. 26-27-betlar
10. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. // - Toshkent: "YUNAKS-PRINT" MCHJ bosmaxonasi, 2005, - 170 bet