

Zamonaviy rahbar ma'suliyatini oshiruvchi ma'naviy komponentlar**Davronova Mo'tabar Baxtiyor qizi**

Denov tadbirkorlik va pedagogika institutining tarix yo'nalishi talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada hozirgi kundagi zamonaviy rahbarlarning ma'suliyatini oshiruvchi ma'naviy komponentlari haqida fikr mulohazalar keltirilgan.

Kalit so'zlar: rahbar, ma'naviy, ma'suliyat, komponentlar

Rahbar boshqaruv faoliyatining har bir jabhasi va funksiyalarini yuqori darajada egallashi orqali yuksak martabaga erishadi. Lekin u rahbarlikning u yoki bu tomonini tushunmasa, korxonada ishlar yurishmay qoladi, korxonada faoliyatida sinish yuzaga keladi. Rahbarlik muayyan tuzilishga, o'zaro bog'lanishga ega bo'lgan murakkab shaxslararo munosabatni tartibga solish, bu munosabatlarni maqsadga xizmat qildirish hamdir. Boshqaruv faoliyatida rahbar o'zining shaxsiy qarashlari va ma'suliyati bilan ajralib turmog'i zarur. Bundan tashqari, rahbar moliyaviy, tarbiyaviy va boshqa qator funksiyalarni bajaradi. Buning uchun esa ma'lum kasbiy malakalarini egallash lozim, aks holda ularning zaifligi rahbarlik ishini qiyinlashtiradi.¹ Boshqaruv faoliyatining qaysi bo'g'inida bo'lishidan qat'iy nazar, rahbar o'z faoliyati natijalari va o'zi rahbarlik qilayotgan bo'linma faoliyatiga javobgardir. "Rahbar mas'uliyati" tushunchasi mansabdor shaxslarning boshqaruv faoliyatiga baho berishda, ularning o'ziga topshirilgan ishga munosabatini tavsiflashda keng qo'llaniladigandir. Boshqaruv mansabdor shaxs anglab yetgan va qabul qilgan barcha vazifalarni sifatli bajarish zaruriyatini ifodalaydi. Darhaqiqat, har bir rahbarda birinchi navbatda shaxsiy javobgarlik va mas'uliyat tushunchalari shakllangan bo'lishi kerak. Chunki unga berilgan mansab yoki unvonning o'zi avallo ishonch va ikki barobar mas'uliyatdir. Bildirilgan ishonchni oqlash uchun xizmat vazifasiga mas'uliyat bilan yondashish tashkilot yutug'ining yarmiga tengdir. Shunday ekan boshqaruv jarayoni va rahbarlar faoliyatida "Rahbar mas'uliyati" eng muhim tushunchalardan biridir. Rahbar mas'uliyati - rahbar madaniyatining asosiy belgilaridan biri bo'lib,² uning ma'lum sohaga javobgarligini aks ettiradi hamda alohida shaxs, xodim mas'uliyatidan farq qilib, ko'lami kengligi, salmog'i bilan ajralib turadi. Shu bois, rahbar mas'uliyati hamisha muhim sanalgan. Mas'uliyat, avvalo, har bir kishining vijdoni, iymoni, qolaversa, o'zгалar oldidagi, 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, so'ngra boshqalarga nisbatan talabchan bo'ladi. Rahbar faoliyatidagi barcha salbiy hodisalar esa ana shu mas'uliyat hissining yo'qligidan kelib chiqadi. Har qanday rahbar keng va chuqur fikrlay olishi bilan birga, chaqqon va uddaburon, harakatchan va shijoatli bo'lishi ham kerak. Shuning uchun rahbarlik faoliyatini tafakkur va harakat birligi deb atadik. Fikrlash va harakat bir paytning o'zida ro'y beradi, boshliq o'zi o'ylashi, o'zi mantiqiy xulosaga kelishi va ularni amalga oshirishga kirishishi kerak. Avallo, rahbar o'zi boshchilik

¹ Kodiraliev, A. T. U. (2022). CRITERIA FOR DEVELOPMENT OF LEADERSHIP SKILLS IN THE MANAGEMENT PROCESS. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2(11), 519-525.

² Qodiraliyev, A. (2022). Fuqarolik jamiyatini qurishda yosh avlodning ijtimoiy faolligini oshirishning roli. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2(9), 13-19.

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'zo'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'zlash malakasida ifodalanadi. Rahbar uchun zarur bo'lgan sifatlar jumlasiga uning tashkilotchilik qobiliyati, ish qobiliyati, kuchi, xushmuomalaligi, irodaliligi kiradi. Bozor sharoitida ishlovchi rahbar va mutaxassislar oldiga qat'iy talablar qo'yiladi.³ Ular yuqori ishbilanmonlik va axloqiy sifatlarga, tadbirkor bo'lishi, axil jamoa tashkil etish va mehnat jamoasi bilan davlat manfaatlari kelishini ta'minlay olishlari kerak. Zamonaviy rahbarlar yuqori malakaga ega bo'lishi, istiqbolni ko'ra olishi va samarali xo'jalik yuritishga imkon yaratuvchi Iqtisodiy fikr yuritish, shaxsiy intizomga ega bo'lish, topshirilgan vazifaga javobgarlik xissi bilan yondoshish, goyalarni to'plash, chiqishimli va ishbilanmon bo'lishi kerak. Rahbar doimo xotirjam va o'ziga ishongan bo'lishi, tashabbuskorlik ko'rsatish, tavakkalchi bo'lishi kerak. Javobgarlik oldida ko'rkish -kuchsizlik belgisidir. Javobgarlikdan qo'rqan kishi rahbar bo'lolmaydi. Chunki rahbar xodim kezi kelganida o'ylab tafakkur qilmog'i va tavakkalchi bo'lmog'i zarur hisoblanadi. Rahbarning ish uslubi –bu boshqaruv jarayonida u yoki bu masalalarni hal qilishda uning o'ziga xos yondashishidir. Rahbar qaror qabul qilganda, uning bajarilishini tashkil etadiganda va qo'l ostidagi kishilar ishini nazorat qilganda o'z vazifalariga muvofiq ish ko'radi. Biroq, har bir rahbar bunda o'ziga xos ravishda, boshqaruv jarayonida o'zi uchun mos bo'lgan, o'z rahbarlik uslubini belgilaydigan usullar bilan harakat qiladi. Mutlaqo bir xil ikki kishi bo'lmaganidek, rahbarlikda ham mutlaqo bir xil uslub yo'q[1:104]. Rahbarlik uslubi rahbarlarning o'z qo'l ostidagilari bilan aloqasida, ularning o'zaro munosabatlarida tarkib topadi. Rahbarning ish uslubi boshqaruv organining individual salohiyati, sifatlari, uning individual xususiyatlari bilan

³ 3. O'G'LI, Q. A. T. (2021). HARAKATLAR STRATEGIYASIMILLATLARARO TOTUVLIK VA DINIY BAG 'RIKENGLIKNI YANADA MUSTAHKAMLASH ASOSI. Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences, 1(2), 172-178.

belgilanadi. Rahbar imijining shakllanishi shaxslararo munosabatlarda, qiyin vaziyatlardan to'g'ri xulosa chiqarib olishda, qahr va mehrni o'rnida ishlata olishda namoyon bo'ladi. Hamma vaqt, hamma zamonlarda ishdagi hurmat va e'tibor tamoyili xodimlarni ruhlantirgan va bu ish natijasida yaqqol ko'zga tashlangan.⁴ Rahbarning do'stona munosabatlari ko'p holatlarda nizolarni bartaraf qilishga, tarafkashlik, loqaydlik holatlarining oldini olishga sabab bo'lgan. Bu borada o'z navbatida menejerlar, ya'ni rahbarlar salbiy illatlarning kamroq, ishga doir fazilatlarining ko'proq bo'lishida imijmoykerlarga ko'maklashadilar. Xotirjamlik –qabulga kirgan xodimning muammosini samarali tinglashga, ishchanlik kayfiyati boshqa jamoadoshlarga "yuqtirish"ga, emotsiyani bildirmaslik o'z muammosiga boshqalarning munosabatini yaqinlashtirmaslik, sovuqqon bo'lish esa, muammoning yechilishida odillikka olib keladi. Shuning uchun ham ish kuni tugagandan ertalabki ishdan kayfiyat saqlanib qoladi[2:14]. Ko'rinib turibdiki bu orqali biz rahbarning ish uslubi, imiji va ma'naviy, madaniy salohiyatini ham bilib olishimiz mumkin. Rahbar ish uslubida faqat imij emas, balki milliy madaniyatli bo'lishini ham taqozo etadi. Madaniyatli va muavaffaqiyatli bo'lishni istagan rahbar quyidagilarga rioya qilishi kerak: berilgan va'dani muddatida bajarishi, har qanday sharoitda o'z so'zining ustidan chiqishi, bekorga vaqt sarflashga sabab bo'ladigan foydasiz takliflarga e'tiborsiz va obektiv bo'lish, o'ziga va jamoasiga foydasi bo'lmagan takliflarni odob va muloyimlik bilan rad qilish, har qanday davrada yoki tadbirda o'ziga ishongan bo'lishi, katta ketishdan qochishi, rahbar sifatida qo'l ostidagilarning ko'nglini xira qilib emas, to'g'ri tarbiyalash, ularning unumli mehnati va tashabbusini rag'batlantirish, shaxsiyatparvaslik qilmaslik, o'z fikri ham hamma vaqt to'g'ri emasligini, mutlaqo yomon bo'lmagan boshqa fikrlar va nuqtai nazarlar borligini esdan chiqarmaslik, faoliyatidagi muavaffaqiyatsizlik, uzilish va xatolarni sinchiklab tahlil qilish, xodimlar orasida va ishda jahlni jilovlash, sabr-toqatni yo'qotmaslik kabi fazilatlar.⁵

Xulosa qilib aytadigan bo'lsam, ba'zi rahbarlar yoki oddiy insonlar ham chiroyli bo'lmasligi mumkin, lekin ularda ma'naviy fazilatlar ko'p bo'lsa, o'zgalarning e'tiborini tortadi. Insonning ichki dunyosini his etish, uni tushunish, oldindan bo'ladigan muzokaralar yechimini his etish yoki o'z hamsuhbatining kayfiyatini bilib, mavzuni o'zgartirish qobiliyatiga ega bo'lgan inson faqat ezgu maqsadni ro'yobga chiqishiga sababchi bo'ladi, yomonlikni oldini oladi. Lekin hozirgi kundagi zamonaviy rahbarning imiji uning dunyoqarashi, ma'naviyatining ko'zgidir. Ma'naviyat esa, barcha rahbar va

insonlarning madaniy mezonidir. Ma'naviy barkamol shaxs, nima yaxshi-yu nima yomon ekanini ajratib, hayotda oqilona qarorlar qabul qiladi. Ma'naviy-axloqiy sifatlarni qaror toptirish hozirgi zamonaviy rahbarlar imijining ajralmas bo'g'inidir. Zero, ma'naviy salohiyatli barkamol, intellektual rahbar yurt tayanchi va kelajak avlod suyanchi hisoblanad

⁴ E.Xojiyev. Davlat va jamiyat boshqaruvining huquqiy asoslari. // Toshkent. - "Yangi kitob", 2017.

⁵ A.Haydarov. Madaniyat va san'at sohasini boshqarish asoslari. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Kamalak" nashriyoti, 2019.

Hamma davrda ham adolatga bo'lgan chanqoqlik har birimizda yashaydi va oxir oqibat boshqa ko'plab his-tuyg'ularga ustunlik qiladi. Binobarin, bo'ysunuvchini ushbu tabiiy istakni qondiradigan etakchini hayratda qoldiradi. Albatta, adolat tushunchasini to'g'ri talqin qilish sharti bilan. Aks holda, bo'ysunuvchilarni oqilona tanqid qilish yoki "nomuvofiq" tashabbus uchun ta'qib qilgan rahbarlar, ularning fikricha, ularning harakatlarini qonuniy deb hisoblashlari mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Kodiraliev, A. T. U. (2022). CRITERIA FOR DEVELOPMENT OF LEADERSHIP SKILLS IN THE MANAGEMENT PROCESS. Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences, 2(11), 519-525.

2. Qodiraliyev, A. (2022). Fuqarolik jamiyatini qurishda yosh avlodning ijtimoiy faolligini oshirishning roli. Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences, 2(9), 13-19.

3. O'G'Li, Q. A. T. (2021). HARAKATLAR STRATEGIYASIMILLATLARARO TOTUVLIK VA DINIY BAG 'RIKENGLIKNI YANADA MUSTAHKAMLASH ASOSI. Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences, 1(2), 172-178.

4. E.Xojiyev. Davlat va jamiyat boshqaruvining huquqiy asoslari. // Toshkent. - "Yangi kitob", 2017.

5. A.Haydarov. Madaniyat va san'at sohasini boshqarish asoslari.O'quv qo'llanma // Toshkent. -"Kamalak" nashriyoti, 2019.

6. A.Xolov. Boshqaruv qarorlari ijrosini ta'minlashda rahbar mas'uliyati. // - Toshkent: "Akademiya", 2014, y