

Ta'lim muassasalari rahbarlarining ma'naviy qiyofasi madaniyati va unga qo'yilgan talablar**Eshnazarova Sevinch Eshpo'lat qizi**

Denov tadbirkorlik va pedagogika institutining tarix yo'nalishi talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada hozirgi kundagi ta'lim muassasalaridagi rahbarlarning ma'naviy qiyofasi madaniyati va ularga qo'yilgan talablar haqida fikr mulohazalar keltirilgan.

Kalit so'zlar: rahbar, ma'naviy, ta'lim, qiyofasi, madaniyat, talablar

Bugungi kunda rahbar kadrlarga qo'yiladigan va hayot taqozo qiladigan asosiy insoniy talablar quyidagilardan iborat: — Rahbar ko'ngli toza, qalbi va ko'li ochiq, aql-zakovat sohibi va salohiyati shakllangan bo'lishi kerak; — Rahbar o'zini tarbiya qilgan, bilim va mahorat egasi bo'lmog'i va el-yurtiga halol xizmat qilishi, zimmasidagi ma'suliyatni doimo his qilib yashamog'i lozim; — Rahbar aqlli, tajribali, o'z ishining bilimdoni bo'lgan mutaxassislarni tanlib ularga tayana oladigan, ularning fikriga quloq solmog'i va shunga asoslangan holda xulosa chiqarmog'i kerak; — Rahbarda tashabbuskrolik, qat'iyat va talabchanlik bo'lmog'i shart. Talabchanlikni zo'ravonlikka, qat'yaitni manmanlikka aylantirish zta kaltabinlikdir. Manmanlik, zo'ravonlik, o'zgalar fikriga qo'loq solmaslik, rahbarni yaxshi mutaxassislardan, mehnatkash, sodda va samimiy odamlardan uzoqlashtirib qo'yadi. — Rahbarning barcha qilgan ishlari jamoa hayotiga ijobiy ta'sir ko'rsatmog'i kerak; — Rahbar qaror qabul qilishda o'z ko'zi bilan ko'rgan va o'z qulog'i bilan eshitgan narsasiga nisbatan qabul qilishlari kerak, ya'ni har xil g'iybatlarga quloq osmasligi lozim; — Rahbar qo'l sotidagi xodim va mutaxassislarni ko'pchilik oldida haqoratlashi, shaxsiyatiga tegishi uning ojizligidir, o'z vazifasiga noloyiqligi alomatidir; — Rahbar hes qachon mayda gaplarga, fisqu-fasodlarga ishonmasligi va maishatbozlikka berilmasligi kerak; — Rahbar o'z shaxsiy hayotida ham, turmush tarzida ham boshqalarga o'rnak bo'lmog'i lozim; — Rahbar o'z g'oyasi, harakat dasturiga ega bo'lishi bilan birgalikda, barchani ona yurti taraqqiyoti, xalqimizning tinchtotuvligi, farovonligi yo'lida yagona g'oya atrofida jipslashtirishi va harakatlantirishi shart. — Bundan tashqari rahbarlarga qo'yilgan davlat talablariga quyidagilarni ham kiritish mumkin: Rahbarlik odobi yuksak ma'naviy, madaniy, axloqiy me'yor, talab va tamoyillar bo'lgan erkinlikka asoslanadi. Rahbar nafaqat o'zi erkin bo'lishi, balki sherigining, o'zi ishlayotgan jamoa a'zolarining ham erkinligini hurmat qilishi lozim. Rahbar faoliyatiga hech kim qonunsiz aralashuvi mumkin emas. SHu bilan birga rahbar ham o'zi rahbarlik qilayotgan a'zolarining mehnat faoliyatiga qonunsiz xalaqit bermasligi zarur. Rahbar bo'ysinuvchi xodimlarining mayda-chuyda kamchiliklariga bardoshli bo'lishi, ularga o'ziga ishongandek ishonishi lozim. O'zaro kelishmovchiliklarga yo'l qo'ymaslik rahbarlik odobining muhim tamoyillaridan biridir. O'zaro munosabatlarda ba'zan har xil kelishmovchiliklar, fikrlar har xilligi, qarashlarning to'la bo'lmagan mosligi ham bo'lib turadi. SHuning uchun odob rahbarga juda zarur bo'lgan eng muhim fazilatlarandir. Rahbarlik odobi ayni paytda o'zaro tenglik va odillikka asoslanadi. Bu narsa tomonlarning o'z faoliyatini ob'ektiv baholashga yordam beradi. Ma'lumki, rahbarlik umuminsoniy qadriyat hisobalanadi. Butun dunyo ishbilarmon rahbarlariga xos tadbirkorlar odobining yana bir ma'naviy, ma'rafiy xususiyati — vadaga va'fo qilish. Uni so'zsiz bajarishadi. Unga ko'ra, ikki tomon bir narsaga ahdlashgan shartnomani, shartnomaviy majburiyatni bajarishi shart. Zamonaviy rahbar deganda albatta ishbilarmon, o'z kasbining ustasi, ahloq va ma'naviy jihatdan etuk insonlarni ko'z oldimizga keltirishga o'rganib qolganmiz. Axloq aslida arabcha so'z bo'lib, kishilarning bir-biriga, oilasiga,

vataniga, jamiyatga bo'lgan munosabatlarida namoyon bo'ladigan hatti-harakatlari, hulqining norma va qoidalari yig'indisini anglatadi. Axloq – jamiyatni boshqarish omillaridan biri bo'lib, u bevosita ijtimoiy sharoit bilan chambarchas bog'liqdir. Kishilarning o'tmishi, bosib o'tgan hayot tajaribalari bilan ham bog'liq bo'lganligi sababli ko'pchilik hollarda ijtimoiy hayotga ijobiy yoki salbiy ta'sir qilib uning taraqqiyotini ba'zan tezlashtirsa, ba'zan susaytirib ham yuborishi mumkin. Jamiyatning, hayotning, ayniqsa ijtimoiy, iqtisodiy jarayonning keskin o'zgarishi munosabati bilan bir davrdagi axloq normalari bioshqa bir davrga va, xususan, boshqa bir siyosiy jihatdan o'zgargan tizimga to'g'ri kelmay qolishi turgan gap. Deiak, axloq normalari o'zgarib borishi kerak va hayotda shunday bo'ladi ham. Ammo ushbu normalar shaxs, jamiyat ruhiyati bilan bog'liq bo'lganligi uchun, jamiyat a'zolarining o'z ko'nikmalaridan qiyinchilik bilan qutilishlari sababli odatda axloq normalari juda sekin o'zgarib boradi va aksariyat holda jamiyatdagi o'zgarishlarining ma'lum ma'noda bosiqlik bilan olib borilishini ta'minlaydi. Boshqarishda ham davlat tomonidan qabul qilingan normalar bilan bir qatorda axloq normalaridan keng foydalanish, uning ijobiy tomonlarini ishga solib rahbar va xodim juftligi o'rtasidagi munosabat va muloqot jarayonini yaxshilashda, uning omilkorligini oshirishda keng foydalanish mumkin. Rahbar halol, pok vijdonli, iymonli, qattiqqo'l, diyonatli, mehrshavqatli bo'lishi kerak. Rahbarlikka eng to'g'ri yo'l samimiylik, bilimlilik, vijdonlilik, ezgulikka intilish, sadoqat bilan halol mehnat qilish orqali faoliyat yuritishdir. Egri qo'l, egri maqsad bilan rahbarlikka erishib bo'lmaydi. Fe'l-atvorida egrilik bor kishi rahbarlik faoliyatida uzoqqa borolmaydilar. Rahbar mustaqil bo'lishi kerak. Ijtimoiy faoliyatning qonuniy ta'qiqlanmagan hamma sohasi bilan shug'ullana olishi lozim. Shu bilan birga, u o'zi boshqarayotgan jamoa orasida obro'-e'tiboriga ega bo'lishi, o'zini kamtar tutishi darkor. Rahbarda axloqiy sifatlar bilan birgalikda ma'naviy xususiyatlar ham mujassam bo'lmog'i lozim. Ma'lumki, har bir rahbar o'zining mehnat faoliyatida mumkin qadar sipo, axloqli, tarbiyali, bilimli va boshqa ijobiy sifatlarini namoyon qilishga harakat qiladi. Bu ko'p hollarda ayni shunday kechishi bilan bir vaqtning o'zida xodimlar o'rtasida noqulay obrazlarning kelib chiqishiga sabab bo'ladi. Ayniqsa, rahbar avtoritar yo'nalishda ishlab o'rgangan bo'lsa, yon-atrofiga o'ziga eng yaqin muovun va yordamchilardan boshqalarni yaqinlashtirmagan hollarda noxush vaziyatlarni kelitirib chiqaradi. Ya'ni, ushbu rahbar haqida jamoada ikki, uch balki undan ham ko'proq fikrlar paydo bo'lishiga olib keladi. Kimdir o'ta tarbiyali desa, yana boshqa biri qo'pol yoki johil deyishi mumkin. Kimdir o'ta extiyotkor desa, kimdir o'ta qo'rqqoq va maydagap deyishi mumkin. Aslida o'zini atrofida bunday mish-mishlarning tarqatishlariga sababchi, bunday holatni yoqtiradigan shaxs (rahbar)lar ichki chuqur madaniyat sohiblari bo'lishmaydi. SHunday ekan, madaniyatli, o'ta tarbiyali rahbar deganda biz qanday asoslarga tayanishimiz kerak. Bu o'rinda inson madaniyati asoslari yotadi. Rahbar madaniyati deganimizda esa nafaqat inson madaniyati, butunjahon insoniy qadriyatlar bilimdoni va ularni o'z kasbi, lavozimiga taalluqli axloqiy va amaliy ma'lumotlarga ega, ularni o'z faoliyatida qo'llaydigan kishini tushunamiz. Insonparvarlik bu faqatgina biror insonni sevish, unga g'amxo'rlik qilish, yoki bo'lmasa odamlarga nisbatan odamiylik ko'rsatishdagina namoyon bo'lib qolmay har qanday insonni shaxs sifatida, uning butun ijobiy va salbiy tomonlarini bilgan holda qabul qila olish. Ma'lum bir holat va vaziyatda adolat ruhidan kelib chiqib biror insonga odamiylik munosabatani ko'rsata olishdir. Insonparvarlik tushunchasida birinchi o'rinda har bir insonga, umuman insonlarga nisbatan cheksiz ishonch ruhi yotadi. SHu nuqtai nazardan olganda, insonparvarlik ruhi kuchli shakllangan shaxs adolat va odillik hissi bilan sug'oirilgan bo'ladi deyish mumkin. Endi ushbu o'rinda insonparvarlik ruhida tarbiyalangan rahbarni ko'z oldimizga keltirar ekanmiz, bunday rahbarning behudaga

biror xodimga qattiq gapirishini, noo‘rin haqorat qilishini tasavvur qilolmaymiz. Bunday rahbar o‘z qo‘l ostidagi xodimlarga insonparvarlik ruhini namoyon qilish jarayonida shaxsning milliy mansubligini alohida e‘tiborga oladi, deyish uning millatparvarligini bo‘rttirish bilan birga o‘zida baynalmilalchilik ruhi etmasligini tan olish bo‘lar edi. **Xulosa** Shaxs, ayniqsa rahbar shaxsi baynalmilalchilik qilaman deb kosmopolitizmga, ya‘ni millatsizlikka o‘tib ketmasligi yoki millatparvarlik ruhni o‘z xususiyatlarida juda bo‘rttirib millatchilikka, ya‘ni bir millat vakilini ushbu millat vakili ekanligi tufayli boshqa millat vakilidan ustun qo‘ymasligi lozim. Bu xususiyatlarning ijobiy yoki salbiy ko‘rinishlari rahbar faoliyatiga qo‘shilar ekan, go‘zal yoki noxush holatlarni keltirib chiqarishi tabiiy hol. SHunga qaramasdan, rahbar faoliyatida har qanday sharoitda yo ijobiy yo salbiy ko‘rinish olmasligi hayotiy mezon doirasida doimiylik kasb etishi kerak bo‘lgan xususiyatlardan biri bu – adolat mezonidir

Foydanilgan adabiyot

1. Anikeev N.P. Jamoada ruhiy muhit. –T.: “O‘qituvchi”, 1993.
2. Karimova V.M., Akramova F.A. Psixologiya. T., 2000.
3. G‘oziev E.G. Muomala psixologiyasi. T., 2001.
4. Niyazmetova G. SHaxsni o‘rganish metodikalari.-T., 2000.
5. Umarova F. va boshqalar. O‘quvchi shaxsini rivojlantirishga yo‘naltirilgan ta‘lim.-T.: 2013.
6. Yo‘ldoshev M., Nazarzoda N. Rahbarlik psixologiyasida axloq. “SHarq” nashriyoti. –T.: 2010.