

RAHBAR SHAXSINING MILLIY E'TIQODI VA MA'NAVIY QIYOFASI

Rahima Abdullayeva

O'zbekiston Jurnalistika va Ommaviy
Kommunikatsiyalar Universiteti
2-bosqich magistranti

ANNOTATSIYA

Maqolada rahbar kadrlarning milliy e'tiqodi va ma'naviy qiyofasi muhokama qilinadi, bugungi kundagi faoliyati, uning samaradorlik xususiyatlariga alohida e'tibor beriladi. Rahbar va boshqariladigan obyektning o'zaro munosabatlaridagi ta'siri, ularni boshqarish shartlari, boshqarish faoliyati samaradorligini ta'minlash borasidagi ko'rsatmalar aniq berilgan.

Kalit so'zlar: boshqaruv, faoliyat, mustaqillik, samaradorlik, psixologik.

Mamlakatimiz iqtisodiyoti jadal sur'atlar bilan o'sayotgan bir vaqtda, erkin raqobat va aholining turmush farovonligini ta'minlashda, tashkilot va korxonalarda boshqaruv faoliyatini samarali tashkil qilishda rahbarlik mahorati muhim ahamiyatga ega. Rahbar keng dunyoqarashga va tashkilotlardagi ichki o'zaro aloqalarni va tashqi muhit bilan o'zaro ta'siri masalalari bo'yicha fikrlash tizimiga ega bo'lishi, hamda yuqori umuminsoniy sifatlarga va psixologik qobiliyatlarga, aqlli va ongli riskka borishni bilishi kerak.

Djonatan Svift ta'kidlagan: «Jamiyatda yorqin ko'rinish ko'pchilikka ham berilavermaydi, ammo ko'pchilik insonlar yoqimtoy bo'lishi mumkin». Rahbarda notiqlik san'ati asosiy o'rinni egallaydi. Napoleon shunday degan edi: «Nutqini ushlay olmaganlar, rahbar bo'la olmaydilar»¹. Rahbar - auditoriya oldida hamkor bo'lib, so'zlashni bilishi zarur. 5-7 minutlik ma'ruzada ishdagi hamkorlarga yoqishi uchun o'z aqli bilan fikrlashi, auditoriyaning unga bergan tavsiyalarini tezda tutib olishi, o'zi xohlagan narsalarni gapirmasligi, ba'zan auditoriya uchun dolzarb bo'lgan muammoda to'xtalib o'tishi mumkin. Asosiy nuqtalarga e'tiborini qaratishi, real hayotni qanchalik bilishini ko'rsatishi, insonlarning turmush sharoiti hamda biznesda nimalarga erishishni xohlashi haqida so'zlashi, o'z fikrlarini mantiqan o'ylab gapirishi, ma'ruzada insonlarning e'tiborini tortadigan joylarni aniqlab olishi karak. Ko'tarib chiqqan muammolarning, eng asosiysi, yechishi lozim bo'lganlari tushunarli bo'lishi lozim.

¹ <https://fayllar.org>

Nima uchun u bunday o'ylaganingiz haqda, albatta, aytib o'tishini unutmasligi kerak. Auditoriya uning fikrlarini qo'llab quvvatlamog'i lozim. Undan oldingi ma'ruzachidan qolgan ta'surotlardan auditoriyani olib chiqsin. Tinglovchilarga qarata ajoyib so'zlarni aytish mumkin. Masalan, hamkorligi, tushungani uchun o'z minnatdorchiligini bildirsin. Qanchalik jarangdor qilib aytilsa, shunchalik u bilan muloqotga kirishuvchilar ko'payaveradi.

Rahbar xodim ishi samarasi birinchidan o'ziga bog'liq bo'lsa, ikkinchidan, uning yordamchilariga bog'liq. Quyida rahbar xodim ishi samaradorligini kamaytiruvchi ayrim faktorlarni keltirib o'tamiz. O'zini ham, kollektivni ham ish rejani tuzmaydi. Avvalo o'ziga yoqadigan va tanish bo'lgan ishni bajaradi. O'z yordamchilariga ishonmaydi, ularning ishini ham o'zi bajaradi. Ish uchun o'z ishchilaridan foydalanishni bilmaydi. Xodimlar ishini mayda-chuydasigacha o'zi bajarishiga intiladi, umumiy maqsad va masalalarni aniqlash bilan shug'ullanmaydi. Yordamchilari o'rniga o'zi qarorlar qabul qilib, ularni mahkam ushlab turishga harakat qiladi, amalda yordamchilar o'sishiga to'sqinlik qiladi va o'zini ortiqcha ish bilan qiynaydi. O'z yordamchilarini yaxshi bilmaydi, ularni ishi bilan qiziqmaydi. O'z yordamchilari bilan ochiq-oydin gaplashishni bilmaydi yoki gaplasha olmaydi. O'z xodimlarini qobiliyatiga ishonmaydi. O'z ishlarini muhim darajasini aniqlab chiqa olmaydi va ish kuni tartibini belgilab chiqolmaydi. O'z rahbariga murojaat qilish uchun tayyorlangan masalani har tomonlama tayyorlamay, rahbarning ishiga halaqit beradi, bekorga vaqtini isrof qiladi. O'zi qaror qabul qilishga qo'rqib doimo rahbarga murojaat etadi. O'z ishi vaqtdan to'g'ri foydalanishni o'ylamaydi, toshpirilgan topshiriqlarni o'z vaqtda bajarmaydi va shu tariqa rahbarning rejali ishlariga to'sqinlik qiladi. O'z ish faoliyatini, haq-huquqlarini aniq bilmaydi. O'zi bajara olmaydigan ish bilan band bo'lib, konkret topshirilgan topshiriqni bajarish bilan shug'ullanmaydi. O'z rahbari bilan ish sohasida suhbatlashish qobiliyati yo'q. Olingan topshiriqlarni chuqur tahlil qilishga o'rganmagan, har doim tayyor, aniq topshiriq va yo'riqnoma asosida ishlashga o'rganagan. O'z hayotida nimaga intilayotganini bilmaydi.

Tadqiqotchi F. Mamatqulova rahbarlarning ma'naviy psixologik madaniyatini quyidagi bosqichlarga ajratib o'rganishni maqsadga muvofiq deb hisoblaydi. Birinchidan, ma'naviyati nisbatan kam saviyada shakllangan rahbarlar. Bunday rahbarlar oddiy axloqiy-ruhiy fazilatlardan ancha mahrum va jamiyat ma'naviy me'yorlarini avvalo tushunib yetmaydigan, mensimaydigan rahbar xodimlardir. Ikkinchi toifadagi rahbarlar ma'naviy madaniyat egalari axloqiy darajasi past bo'lishi bilan birga jamoat fikri, oila, xalq an'analari va boshqa shu kabi qadriyatlar bilan bog'lanmagan psixologik muhitni tez-tez buzib turadigan rahbarlardir. Uchinchi toifadagi rahbarlar qatoriga axloq me'yorlarini hayotiy zarurat sifatida ichki ishonch va tuyg'u bilan o'zlashtirmasdan, ularni ko'rko'rona qabul qiluvchilar kiradi. Bunday

rahbarlar ko'p o'qib o'rganadi, ular nazariy jihatdan yuqori bilimga ega bo'ladi, amalda esa bu bilimlarni qo'llay olmaydi yoki tashkilotchilik qobiliyati yetishmaydi. To'rtinchi tur rahbarlar ruhiy-sust, ma'naviy madaniyatli bo'lsada, adolatsizlikni o'tkir hissiyot bilan qabul qiladi. Ularda axloqiy bilimlar yetarli, ammo ularni ro'yobga chiqarish uchun tashabbuskorlik, mustaqillik va irodaviy shijoat yetishmaydi. Beshinchi toifadagi rahbarlar ma'naviy madaniyatni va siyosiy psixologik bilimlarni yetarli darajada egallagan, tashabbuskor va shijoatli bo'ladi. Bu rahbarlarda chuqur bilim, teran tafakkur, o'tkir mushohada, ma'naviy hissiyotlar boy bo'ladi. Ularning amaliy faoliyatlisi bu fazilatlarini namoyon qiladi. Ko'rinib turibdiki, psixologik bilimlarni atroflicha o'zlashtirgan rahbar yuqori darajadagi madaniyat, xulqi, axloq kategoriyalarini o'zida doimiy xarakterga aylantirgan bo'ladi. Bu esa rahbar o'zida individual va intellektual saviyasini har tomonlama shakllantirib borishni taqozo qiladi.

Ta'lim muassasalarini boshqarishning ta'sirchanligi bevosita rahbar xodimlarga bog'liq. Mustaqillik yillarida ta'lim muassasalarini malakali rahbarlar bilan mustahkamlash sohasida ko'pgina ishlar qilindi. Ammo oliy ta'lim, o'rta- maktab, o'rta-maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarida bu muammo hamon jiddiyligicha sutslanib kelmoqda. Salohiyatli, shakllangan rahbar xodimlar armiyasini tayyorlash jarayoni o'ta murakkab va uzoq davrni hamda bu sohaga kompleks yondashishni talab etadi. Shuning uchun oliy ta'lim, o'rta ta'lim, o'rta- maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarida faoliyat ko'rsatayotgan rahbarlarning kichik jamoasidan tortib, katta lavozimlarda faoliyat ko'rsatayotgan barcha rahbar xodimlarini aniq maqsad sari yo'naltirib borish, ularni milliy va umuminsoniy qadriyatlar zaminida mustaqil Respublikamizning vatanparvar rahbari etib shakllantirishga hamda ularda milliy g'urur, milliy fe'l-atvorning eng yaxshi sifatlarini tarbiyalash va takomillashtirish zarur.

Xulosa qilib aytganda rahbar shaxsining milliy qiyofasi va ma'naviy e'tiqodi boshqaruv sohasida o'rganilayotgan mavzu bo'lib, ularda turlicha nazariyalar, konsepsiyalar, yondashishlar, pozitsiyalar, yo'nalishlarga asosan tadqiq qilinmoqda. Hozirgi kunda, rahbar va lider bir shaxsda ifodalanishi ayni muddao deb topilmoqda. Aynan shu rahbarlar tashkilot manfaatini xodimlar fanfaati bilan uyg'unlashtirgan holda boshqaruv jarayonini tashkil etadi. Aynan shu omil, kasb sohasidagi yuqori malaka rahbarni liderlik darajasiga ko'tarilishiga asos bo'ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Klimov E.A. Kasbiy o‘zini o‘zi belgilash psixologiyasi. 4-nashr. M.: ”Akademiya” nashriyot markazi, 2010.
2. Lusenko L.I. Ta’lim muassasasini boshqarishning ijtimoiy-psixologik jihatlari // Tula davlat universiteti yangiliklari. Gumanitar fanlar. 2012.
3. Lvova T.V. Boshqaruv faoliyatining psixologik. 2016.
4. Morozov A.V. Ijodkorlik zamonaviy rahbarning innovatsion faoliyati va professionalligi uchun asos sifatida // Iqtisodiyot va menejmentda psixologiya. 2014-yil.
5. <https://fayllar.org>