



JAMIYAT BOSHQARUVGA RAHBAR TOMONIDAN QO'LANADIGAN UMUMNAZARI METODLARI

Shohnazar Nabiev

Tadbirkorlik va boshqaruv fakulteti Tarix (mamlakatlar
va yo'nalishlari bo'yicha 2-kurs talabasi
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10575450>

ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 20-January 2024 yil
Ma'qullandi: 23- January 2024 yil
Nashr qilindi: 27- January 2024 yil

KEY WORDS

*Boshqaruv, rahbar, natija,
personal, prinsip, identifikatsiya,
ijtimoiy, faoliyat, mas'uliyat.*

ABSTRACT

Ushbu Maqolada boshqaruv va boshqaruv jarayoni tushunchalariga tarif hamda rahbarlik faoliyatini rivojlantirish uchun ilmiy amaliy taklif va jamiyat boshqaruvga rahbar tomonidan qo'lanadigan umumnazari metodlari tavsiyalar berilgan.

Har bir inson vaqt, mehnat sarflayotgan ijtimoiy zaruriyati, vazifasi yohud topshiriqlari yig'indisi yanada samarali, foydali va manfaatli bo'lishi uchun harakat qiladi. O'z o'rnida bu harakatlar esa individual (yakka) va kollegial (jamoaviy) holatlarda amalga oshiriladi. Bunda harakatlar ko'zlangan maqsad, maqsadga erishish yo'lidagi amallar hamda amallarga prinsipial yondashuv bilan karakterlanadi. Ma'lumki, yakka tarzda ishlash nisbatan qulayroq, jamoaviy ishlashda esa har qanday qulaylik, yutuqlar va inqiroz ham jamoaning ijtimoiy muhiti, hamda jamoaga boshchilik qiladigan shaxsning boshqaruvchanlik qobiliyatiga bog'liq bo'ladi. Tom ma'noda to'g'ri yo'lga qo'yilgan boshqaruv ko'p jihatdan e'tiborli hisoblanadi. Shuningdek, savol paydo bo'lishi tabiiy. Boshqaruv o'zi nima? Boshqaruv - boshqaruv subyektining boshqaruv obyektiga nisbatan maqsadga muvofiq va doimiy ta'sir etish jarayoni hisoblanadi. Umumiy ma'noda boshqaruv subyektini rahbar bo'lsa, boshqaruv obyektini xodim sifatida qaraladi. Bunda rahbar korxonaga yoki tashkilot manfaatini uchun qaror qabul qiluvchi va unga javobgar shaxs, xodim esa ijrochi vazifasini bajaradi.¹

Korxonaga va tashkilotlarda iqtisodiy, ilmiy, ishlab chiqarish hamda xizmat ko'rsatish kabi bir qator ko'plab sohalarda faoliyat olib borilgan ekan, faoliyatning ham ko'zlangan va erishilgan natijalarning ham asosida rejalashtirilgan, muvofiqlashtirilgan, kommunikativ boshqaruv jarayoni yotadi. Boshqaruv jarayoni - tashkilot resurslarini u tomonidan o'zining maqsadlariga erishish uchun shakllantirish va ulardan foydalanish bo'yicha uzluksiz o'zaro bog'liq harakatlarning majmuasi. Ta'kidlangan jarayonni ya'ni uzluksiz o'zaro bog'liq harakatlar majmuini maqsadlarga erishish uchun har tomonlama to'g'ri yo'naltirish eng avvalo rahbar zimmasiga yuklanadi. Shuning uchun rahbar shaxs doimo rivojlanish uchun harakatda bo'lishi va faoliyatining ijobiy izchilligini ta'minlay olishi zarur. Boshqaruvning qaysi

¹ A. Haydarov. Madaniyat va san'at sohasini boshqarish asoslari. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Kamalak" nashriyoti, 2019. 192 bet

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'llaniladigandi. Boshqaruv mansabdor shaxs anglab yetgan va qabul qilgan barcha vazifalarni sifatli bajarish zaruriyatini ifodalaydi.²

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, 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'zgaralar 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. Albatta, o'zi sidqi dildan ishlayotgan rahbar ish faoliyati va natijani sifat jihatdan yaxshilash uchun xodimlarini ham ortidan ergashtira oladi. Kezi kelganda xodimlaridan korxonaga yoki tashkilot maqsadi uchun samarali va foydali mehnat faoliyatini ham talab qila oladi. Bunday rahbarlarning bunaqa holatda talabi qanoatlantirilishi, xodimlarining o'zidan vakolat bo'ycha baland personal buyrug'ini bajarish emas balki, rahbar bo'lishiga qaramay jamoa va tashkilot uchun hamda xodimlar bilan teng harakat qilgan, o'zlari uchun namuna bo'ladigan, motivatsiya oladigan shaxs bilan birgaligidan vujudga keladi. 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 qilayotgan tizm, tuzulma haqida yetarlicha dunyoqarash, bilim, tajriba va ko'nikmaga ega bo'lishi shart. O'z navbatida intiluvchan hamda har tomonlama o'tkir zehni bo'lishi ham zarur.³

Chunonchi, har bir xodimning vazifasini tushunish, fursat talab qilganda ularga amaliy yordam ko'rstish juda muhim. Shundan kelib chiqadiki, rahbar ma'lum bir sohani emas balki qo'shimcha sifatida faoliyatiga hamisha chambarchas bo'g'liq bo'lgan, iqtisodiy, huquqiy bilimlarni egallagan bo'lishi, axborot texnologiyalaridan foydalana olishi va chet tilini bilishi

² A.Xolov. Boshqaruv qarorlari ijrosini ta'minlashda rahbar mas'uliyati. // -

Toshkent: "Akademiya", 2014, - 124 bet

O'sha manba.19-bet.

³ N.Boymurodov. Rahbar psixologiyasi. - Toshkent, -"Yangi asr avlod" 2016,-

132 bet

N.Rahmatullayeva, A.Kamolov. Ijtimoiy menejment. // O'quv qo'llanma. -

T.: "Iqtisod-Moliya", 2017. - 288 b

kerak. Yuqorida keltirilganlarning barchasi boshqaruv rivoji hamda ko'zlangan natijaga erishishda rahbarlar uchun juda muhim omillardandir. 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 maslahatlarini berish - rivojlanish strategiyasini o'zgartirishga, qo'shimcha o'sish manbalarini topishda murakkab muammolarni yechish uchun rahbarlarga mutaxassis yordamidir. Bu bilan u o'z-o'zini tashkil etish va rivojlantirish mexanizmini yuritadi. Maslahatchi - ijtimoiy menejer, umumijtimoiy va umuminsoniy ne'matalar tashuvchisi, u jamiyat hayotining turli jabhalariga yaxshi moslashadi. Tashkilotdagi holatni majmuaviy baholashdagi maslahatlarida u butun hayoti davomida to'plagan bilimlarini ishga soladi. Juda ham murakkab masalalarni yechish uchun u eng yuqori toifali ekspert va mutaxassislarni jalb qiladi. Boshqaruv maslahatlari turli sohalarda turlicha bo'lishi mumkin. Biroq undan ko'zlangan maqsad korxon va tashkilotning rivojlanishida foydalanishdir. Maslahatlar doim rivojlanish va foyda uchun xizmat qilishi maslahatchilarga bog'liq. Boshqaruv maslahatchilarini rahbarlar turli ko'rinishda jalb qiladilar. Ular yollangan yoki tashkilot xodimlari ichidan tanlangan bo'lishlari mumkin. Xodimlar orsidan tanlangan maslahatchilar rasmiy va norasmiy o'rinbosarlar sifatida xizmat qilishadi. Maslahatlar ko'lami va sifati mavjud muammolarni bartaraf qilishda, rivojlanish ko'rsatgichlarini hamisha yuqori bo'lishida xizmat qilishi kerak. Rahbarning professional rivojlanishida shunday obyektiv va subyektiv omillar mavjudki, ular shaxsning boshqaruv sohasida ulg'ayishiga to'sqinlik qilib, shu bilan birga uning professional jihatdan o'zini yana bir bor namoyon etishiga, kasb sohasi bilan o'zining mutanosibligini aniqlashtirishga asos bo'ladi. Har qanday professional inqiroz - shaxsning kasb bilan identifikatsiyalashuvi borasidagi ziddiyat bo'lib, bunda insonning kasb sohasida o'zini yangitdan ifodalash zaruriyati uning avvalgi identifikatsiyasini saqlab qolish niyati bilan ziddiyatga boradi. Tabiiyki, har qanday harakat, faoliyat doim ham o'ylanganidek bir tekisda davom etmaydi. Ayniqsa, ishga, shaxsiy va jamoaviy professionalizm rivojiga salbiy ta'sir ko'rsatadigan holatlar rahbarlik faoliyatida juda ko'p uchraydi. Ularning sog'lig'iga jiddiy ta'sir ko'rsatish darajasida bo'lishi ancha ayanchli. Bunday holatlarga duch kelmaslik uchun boshqaruv jarayonini strategik yo'lga qo'yish juda muhimdir. Sababi kichik xato ham ulkan oqibatlariga olib kelishi mumkin. Aytib o'tilganidek asosiy javobgar rahbar bo'ladi. Shuning uchun bunday holatlarda ko'p jabr rahbarlar zimmasida qoladi. Bazi rahbarlar iloji boricha xato qilmaslikka harakat qilishadi, ammo yuqoridagi vaziyatlar vujudga kelsa muammoni bartaraf qilishga kirishadilar. Bazi rahbarlar esa barchasini o'z holiga tashlab qo'yishadi yoki xizmat vazifasidan bo'sh uchun ariza topshiradilar. Aslida to'siqlar ham rivojlanish uchun yana bir turtki bo'lsa ajab emas. Chunki ayrim rahbarlar muammo yechimini topib, o'zlari uchun yana bir bor tajriba maktabini o'tagan vaziyatlardan motivatsiya oladilar. Bu esa rahbarlik rivojining yana bir pog'onaga ko'tarilishiga zamin yaratadi. Prezidentimiz rahbarlarga shunday fikrlar bilan yuzlanadi. "Ish yuzasidan talabchanlik qilish boshqa odamlarning shaxsiyatiga tegish butunlay boshqa narsa. Odamlar ish yuzasidan sizga bo'ysinishi mumkin, boshqa har qanday masalada siz bilan teppa-teng huquqqa ega ekanini aslo esdan chiqarmang. ...Barchamiz yaxshi

bilamiz, xalqimiz oriyatli, nomusli xalq. Xalqimiz barcha narsaga chidashi mumkin, lekin takror-takror aytaman, adolatsizlik va nohaqlikka chiday olmaydi. Haqiqiy rahbar, haqiqiy yetakchi odamlarning bardoshini sinash uchun emas, balki ularga munosib shart-sharoit yaratib berish, og'irini yengil qilish uchun rahbar etib tayinlanadi. Barcha bog'indagi rahbarlar - u vazir yoki hokim bo'ladimi, idora yoki tashkilot boshlig'i bo'ladimi, o'zining odob-ahloqi va madaniyati bilan hammaga o'rnak va namuna bo'lishi zarur". [8:27] Bu fikrlar rahbarlar yana bir bor o'ylab ko'rishlari hamda o'zlari uchun o'rinli xulosa chiqarishlari uchun xizmat qilishi lozim. ⁴

XULOSA. Gap shundaki, nisbiy tushuncha tor doiradagi qarashlar va kechagi kun sarqitlari bugungi kun vaziyatiga umuman to'g'ri kelmeyapti. Endilikda rahbarlar ortiqcha hashamat, noodatiy karyeralar uchun ishlashmayapti. Maoshlarini belgilangan vaqtda xonalarida o'tirib olishmayapti. Rahbarlar jamiyat va xalq ichiga kirib bormoqdalar. Boshqaruv sohasida ham jamiyatni, davlatni tanazzul uchratadigan ayanchli holat bo'lgan korrupsiyaning sekin-astalik bilan bo'lsada yo'qolishi, muammolar, takliflar joyida hal etilishi yoki ko'rib chiqilishi bu sohada ham o'sish kuztilishiga asos bo'lmoqda. Albatta, har qaysi soha rivoji biz uchun muhim. Boshqaruv jarayonlarida rahbarlikning ham rivoji asosiy jihat bo'lishi kerak. Chunki barcha sohalar o'zaro bog'liq va bu bog'liqlik negizi boshqaruv sohasidir. Shunday ekan, yuqorida keltirilgan jamiki fikrlar, takliflar, tavsiyalarni yanada chuqurroq o'rganish va amal qilish, boshqaruv sohasi hamda rahbarlik jarayonida o'z natijalarini berishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. E.Xojiev. Davlat va jamiyat boshqaruvining huquqiy asoslari. // Toshkent. - "Yangi kitob", 2017. 257 bet
2. A.Haydarov. Madaniyat va san'at sohasini boshqarish asoslari.O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Kamalak" nashriyoti, 2019. 192 bet
3. A.Xolov. Boshqaruv qarorlari ijrosini ta'minlashda rahbar mas'uliyati. // - Toshkent: "Akademiya", 2014, - 124 bet
4. O'sha manba.19-bet.
5. N.Boymurodov. Rahbar psixologiyasi. - Toshkent, -"Yangi asr avlod" 2016,- 132 bet
6. N.Rahmatullayeva, A.Kamolov. Ijtimoiy menejment. // O'quv qo'llanma. - T.: "Iqtisod-Moliya", 2017. - 288 b
7. I.Mahmudov. Boshqaruv professionalizimi: psixologik tahlil. // - Toshkent: "Akademiya" nashriyoti, 2011. - 304 bet
8. O.Salimov, Q.Quronboyev, M.Bekmurodov, L.Tangriyev. Boshqaruv hikmati. // - Toshkent: G'afur G'ulom nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi, "Ta'lim" nashriyoti, 2018, - 168 bet

⁴ I.Mahmudov. Boshqaruv professionalizimi: psixologik tahlil. // - Toshkent:

"Akademiya" nashriyoti, 2011. - 304 bet O.Salimov, Q.Quronboyev, M.Bekmurodov, L.Tangriyev. Boshqaruv hikmati. // - Toshkent: G'afur G'ulom nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi,

"Ta'lim" nashriyoti, 2018, - 168 bet