

BOSHQARUV VA RAHBAR AXLOQINING FAOLIYAT SAMARASIGA TA'SIRI

Qalandarov Umidbek Ravshanbekovich

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi

Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi

Xorazm viloyat filiali

Kadrlar ma'muriyatchiligi bosh inspektori

Annotatsiya: Ushbu maqolada boshqaruv va rahbar axloqining faoliyat samarasiga ta'siri ilmiy nazariy jihatdan talqin qilingan. Bu borada olib borilgan ilmiy tarixiy konsepsiyalar tarixi tadqiq qilingan.

Kalit so'zlar: Guruh, rahbar, faoliyat, qobiliyat, boshqaruv, shaxs, jamoa, axloq.

Аннотация: В данной статье с научно-теоретической точки зрения трактуется влияние менеджмента и этики лидера на эффективность деятельности. Исследована история научных и исторических концепций, реализованных в этом отношении.

Ключевые слова: Группа, руководитель, деятельность, способности, управление, личность, коллектив, нравственность.

Annotation: From a scientific and theoretical point of view, this article interprets the influence of the management and ethics of the leader on the effectiveness of activities. The history of scientific and historical concepts implemented in this regard has been investigated.

Keywords: Group, manager, activity, abilities, management, personality, team, morality.

KIRISH

Mustaqil rivojlanish yo'lidan borayotgan O'zbekiston davlati uchun ham boshqaruv tuzumini takomillashtirish, rahbar kadrlarni tanlash, o'qitish, qayta tayyorlash, malakasini oshirish ularning bilim saviyalarini yanada yuqori bo'lishi bilan bog'liq shart-sharoitlarni yaratish masalasi taraqqiyotning muhim omiliga aylanib bormoqda.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR TAHLILI

Boshqaruvda Sharq va G'arb olimlarining o'ziga xos qarashlari mavjud. Jumladan, Abu Rayhon Beruniy asarlarida, al-Forobiy qo'lyozmalarida rahbar insonlarning shahsiy fazilatlari, ularning oldida turadigan murakkab, mas'uliyatli vazifalar, ayrim illatlarning oldini olish va bartaraf qilish yo'l-yo'riqlari bo'yicha ibratli fikrlar bildirilgan. Ayniqsa, rahbarning fahm-farosati, donishmandligi, haqgo'yiligi, halqparvarligi, insof-diyonatligi,

sahovatpeshaligi ilmiy-amaliy namunalar asosida ta'kidlab o'tilgan. Bundan tashqari ta'lim jarayonini boshqarishda Guruhning va o'quvchilarning hususiyatlarini hisobga olish, o'quvchilar Guruhida o'zaro munosabatlarni boshqarish kabi masalalar doirasida A.Z.Gafarov, A.H.Yugay, M.G.Davletshin, S.M. Tuychieva, A.I.Sherbakova, A.A.Radugina, E.N.Pronina, V.V.Lukashevich, R.S Nemovlar tomonidan o'rganilgan. Rahbarlik uslublari haqida nemis olimlaridan G.Gibsh va M.Forverg, rusolimlaridan V.Parigin, L.Uminskiy, M.Jukov, T.Yu.Bazarov va o'zbekolimlaridan I.Mahmudov, O.Hayitov, N. Boymurodov va boshqalarning ishlarida mazmunan yoritib berilgan. Ayniqsa N.Boymurodovning "Rahbar psixologiyasi" nomli oliy ta'lim, halq ta'limi, sog'liqni saqlash, o'rta mahsus kasb-hunar ta'limi boshqarmalarining ma'muriy hodimlari uchun qo'llanmasida boshqaruvning ta'lim jarayonidagi o'ziga hos hususiyatlari va boshqaruvchi rahbarlarga hos qobiliyatlar, boshqaruvchilarning faoliyat jarayonida e'tibor berishi lozim bo'lgan jihatlar hususida atroflicha bayon qilib berilgan. Mazkur muammo bo'yicha A.G.Kovalev rahbar avtoritetining boshqaruv samaradorligiga ta'siri, avtoritetli rahbarning shaxsiy qiyofasi, yuksak obro'ga ega bo'lgan rahbarning namunasi, avtoritetning shakllantirish yo'llari to'g'risidagi ma'lumotlari muhim ahamiyat kasb etadi. R.H.Shakurov rahbarning ruhiy muhitni vujudga keltirishi bilan birga, uning tashkilotchilik qobiliyatimuhim ahamiyatga ega ekanligini uqtirib o'tadi. B.F.Lomov faoliyatga yondashuvdagi yangicha munosabat, ularni boshqarish uchun rahbar kasbida muayyan fazilatlar, operativlik, ishchanlik, serg'ayratlik hususiyatlari mavjud bo'lishini taqozo etadi. V.I.Miheev rahbarning shaxsi, boshqaruv munosabatlarining hususiyatlari, ishlovchilarning shaxsiy fazilatlar-iqtimoiy-ruhiy muhitning kafolati ekanligini ta'kidlaydi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Maqolada izchillik, ketma-ketlik, mantiqiy tahlil tamoyillariga asoslangan holda quyidagi ilmiy tarixiy konsepsiyalar jumladan S.L.Rubinshteyn, A.N.Leont'ev, B.G.Anan'ev, B.F.Lomov, R.H.Shakurov, A.G.Kovalev V.I.Miheev M.Markov, A.L.Svintsitskiy, B.D.Parigin va boshqalar boshqaruv va rahbar faoliyatining faoliyat samarasiga ta'siri jarayonlarining o'ziga hos hususiyatlari tadqiq qilindi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Odatda, shaxsga jamiyat va xayotda uch narsa o'ta zarur va hayotiy xisoblanadi. Birinchisi, shaxsning o'zligini jamiyatning tan olishi. Ikkinchisi, jamiyatdagi konunlarning unga nisbatan adolatli qo'llanilishi va iqtimoiy

adolat. Uchinchisi, jamiyat va shaxsning undagi ijtimoiy muloqotga ehtiyojining ta'minoti.

Axloq va axloqiy ta'sir deganda ikki katta muammo va tushunchalar ko'zda tutiladi. Axloq, keng ma'noda aytilganda bizgacha bo'lgan avlodlarning o'z tarixi va dunyo tarixidan olgan xulosalari asosida ishlab chiqilgan jamiyatda birga yashash va o'zaro muloqot koidalaridir. Axloqiy ta'sir esa shaxsning o'zi uchun qabul qilingan normalarini ma'lum qadar o'zgartirish, ularga aynan kichik bir jamoa uchun yoki umuman jamoat va jamiyat uchun lozim bo'lgan o'zgarishlarni, talab kilinadigan harakatlarni bajarishni o'rgatish va bu yo'nalishdagi tuzatishlarni shaxsning ruhiyatiga, ko'nikmalariga kiritish. Ayni mana shu xolatni inobatga olgan holda aytish mumkinki, ta'lim, ya'ni shaxsga biron bilimlarni o'rgatish ancha oson kechadi va tarbiya, ya'ni uning ruhiga biron ko'nikmani kiritish, ayniqsa unda shakllanib bo'lgan ko'nikmani o'zgartirish ancha mushkul masaladir. Shuning uchun aytish kerakki, ta'lim va tarbiya o'zaro bog'lik, ammo butunlay bir-biridan fark kiladigan katta-katta alohida muammolardir. Bu o'rinda oddiygina misol keltiradigan bo'lsak, o'z uyida biron narsani o'z joyiga qo'yishni o'rganmagan kishi ish joyida ham o'zidagi mana shu xususiyatni takrorlayveradi. Ish joyida uni kerakli tartibga o'rgatish o'z o'rnida axloqiy ta'sir bo'lib, uni shaxsning xulqiga kiritish, singdirish albatta oson kechmaydi. Ammo, ish joyida bu shaxsni tartibga o'rgatish zarurati turadi. Chunki, xech kimning falonchining orqasidan doimiy kerakli asboblarni qidirib yurishga toqati yuk. Bu o'rinda mexnat sharoitidagi muomala va munosabatga keladigan bulsak, raxbar va xodimlar orasida iloji boricha ochik munosabat bo'lishi kuzda tutiladi. Bu holat xodim va raxbarning o'zaro salomlashuv jarayonidan boshlanib xayrlashuvi bilan tugamaydi. Balki raxbarning xodimga nisbatan xurmati ularning o'zaro "siz"lab muloqotda bo'lishida yaqqol ko'rinadi.

Raxbarlik shakli- bu muasasada maqsadiga erishish uchun faoliyat olib borish jarayonida raxbarni qo'l ostidagi xodimlarga nisbatan munosabatini uslubi shaklidir.

Yetakchilikka hatti-harakat nuqtai nazaridan yondashuv

- Raxbarlik shakli (stili)
- avtokratik
- demokratik
- ishga yunaltirilgan shakli
- insonga yunaltirilgan shakli
- liberal

Avtokrat raxbarlikdagi Duglas MakGregorning X nazariyasi

- Raxbar fikricha:
- Kishilar ishlashni yoqtirmaydilar va ishdan qochishga harakat qiladilar
- Kishilarda o'zini yaxshi ko'rish yo'q, javobgarlikdan qochadilar, ularni boshqalar boshqarishini yaxshi ko'rishadi.
- Insonlar ularni ximoya qilishlarini xoxlaydilar
- Shuning uchun insonlarni ishlatish uchun majburlash, nazorat qilish va jazolashga taxdid qilish lozim.

Demokrat raxbarlikdagi Duglas MakGregorning Y nazariyasi

- Raxbar fikricha:
- Mexnat-tabiyy jarayon. Yaxshi sharoitda insonlar javogarlilikni o'zlariga olishga va ishlashga harakat qiladilar.
- Shaxslar tashkilot maqsadlariga tortilgan bo'lsa o'zini-o'zi boshqarish va o'z-o'ziga nazorat kuchli bo'ladi
- Shaxsni tashkilot maqsadiga tortilishi rag'batlantirish funksiyasini bajaradi, muammoni ijodiy xal etish qobiliyati ko'p uchrab turadi,
- Shuning uchun u o'z e'tiborini xodimlarni ishlash va yashash sharoitlarini yaxshilashga qaratadi.

Raxbarlikning amalga oshirilishida raxbarning xodimlar fikrini so'rashi, ular bilan maslaxatlashuvi katta ruxiy ta'sirga ega. Bu xolatda xodimlarning jamoadagi o'rni mustaxkamlanib boradi-da, ular o'z fikrlarini aytganligidan, ularning fikri tinglanganligidan nafaqat xursand bo'lishadi, qolaversa ushbu jamoada uning o'rni borligi ruxiyatiga singib boradi va bu tadbir jamoada ruxiy muhitning yaxshilanishiga katta xizmat qiladi.

Xulosa o'rnida shuni alohida e'tirof etishimiz joizki raxbar va uning axloqiy sifatleri kasbiy faoliyatda muhim ahamiyatga ega. Demak raxbar shaxsini ilmiy o'rganish va undagi shaxsiy va axloqiy sifatlarini ijobiy tomonga o'zgartirish borasida dasturlar yaratish muhim ahamiyatga ega.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Йулдошев Махмуд, Назарзода, Нодир. Рахбарлик психологиясида ахлоқ. - Т.: "Sharq", 2010. - 192 б.
2. Р. Валижонов, О. Қобулов, А. Эргашев – Менежмент асослари, Шарқ нашриёти, Тошкент – 2012 й., 207 б.
3. А. Қўчқоров, Х. Тошматов, Ғ. Абдувоҳидов – Менежер имкониятлари, Истиқлол нашриёти, Тошкент – 2017 й., 2010 б
4. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: "Аспект Пресс", 1999.