

BOSHQARUV MA'NAVIYATI VA RAHBAR AXLOQINING DIALEKTIK ALOQADORLIGI

Termiz davlat universiteti

Ingliz tili o'qitish metodikasi kafedrası o'qituvchisi

Mavlanova Gulnigor Baxriddin qizi

Xorijiy filologiya fakulteti

4-kurs talabasi

Azamov Oybek Safarali o'g'li

oybekazamovsayrob@gmail.com

Annotatsiya. *Mazkur maqolada davlat boshqaruvida davlat xizmatchilarining boshqaruv ma'naviyati va rahbar axloqining o'zaro dialektik aloqadorligi hamda u bilan bog'liq bo'lgan muammolarning falsafiy-siyosiy tahlili o'rganilgan.*

Kalit so'zlar: davlat, davlat boshqaruvi, davlat xizmatchisi, axloq, rahbar axloqi, ma'naviyat, rahbar ma'naviyati, boshqaruv ma'naviyati, rahbar kadrlar, vatanparvarlik.

Boshqaruv tushunchasini tor ma'noda tushuntiradigan bo'lsak, biror-bir tashkilot maqsadini aniqlash va unga erishish uchun zarur bo'lgan rejalashtirish tashkil etish va nazorat qilish jarayonlarining foyda keltirishi faoliyat yo'nalishini to'g'ri tanlay bilish qarorlar qabul qilish hamda uni nazorat qilish boshqarishga va bu jarayonning olib borilishiga bog'liq bo'ladi. Boshqaruv nafaqat korxonalarda balki butun davlat jamiyatni o'zi tanlagan yo'li maqsadi va orzu intilishlariga xohish istaklariga yetaklovchi hamda iqtisodiyotni kuchli barqaror ishlovchi tizimga aylantirishda muhim va asosiy ta'sir etuvchi kuch hisoblanadi. Boshqaruv madaniyati inson madaniyatining tarkibiy qismi bo'lishi bilan birga turli o'ziga xos xususiyatlariga ega. Madaniyatga ega bo'lish menejer uchun faqat zarur emas balki shartdir chunki har bir tashkilot muassasa korxonaning har bir bo'limi ma'lum bir qismi samarali ishlashi uchun yuksak kasb mahorati va madaniyatiga ega bo'lishlari zarur. Boshqaruv madaniyati tarkibiga boshqaruv xodimlari madaniyati, boshqaruv jarayonlari madaniyati, madaniyat, mehnat sharoiti madaniyati va hujjatlar yuritish madaniyati kiradi. Boshqaruv madaniyatining barcha unsurlari o'zaro bog'liq va o'zaro ta'sir etuvchidir. Shu bilan birga ular orasida boshqaruv xodimlar madaniyati yetakchi ahamiyatga ega. Menejer boshqaruv jarayoni madaniyatining yuqori darajasiga erishish va o'z madaniyatini tashkil etishni takom

illashtirib borishi kerak. Boshqaruv xodimlari madaniyati ko'p omillarga bog'liq bo'lib, umumiy madaniyat darajasi, ishbilarmonlik sifatleri, boshqaruv ilmini chuqur va har tomonlama bilish va uni o'z faoliyati jarayonida qo'llay olish bilan tavsiflanadi. Rahbarlik odobi esa rahbarlik faoliyatidagi eng asosiy omildir. Sababi xodimlar va rahbar o'rtasidagi yuzaga kelishi mumkin bo'lgan munosabatlar inqirozining oldini olishi yoki ularni bartaraf etishi mumkin. Rahbar vakolat jihatdan xodimlaridan yuqorida turadi. Lekin rahbar bilan xodimlar o'rtasidagi yosh chegarasi e'tiborli va qo'l ostidagilarning yoshi katta hamda kichiklariga ham muomala madaniyatini saqalagan holda murojaat qilishi lozim. 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 xodimlarining mayda-chuyda kamchiliklariga bardoshli bo'lishi, ularga o'ziga ishonganday ishonishi lozim. O'zaro kelishmovchiliklarga yo'l qo'ymaslik rahbarlik odobining muhim tamoyilidir. 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 fazilatlardandir. Rahbarlik odobi ayni paytda o'zaro tenglik va odillikka asoslanadi. Bu narsa tomonlarning o'z faoliyatini obyektiv baholashiga yordam beradi. Nafaqat rahbarlar, balki barcha odob doirasida va axloq me'yorlariga tayangan holda ish yuritishlari o'ziga hamda atrofdagilar uchun juda yaxshi bo'ladi. Rahbarlik odobi esa rahbarlik faoliyatidagi eng asosiy omildir. Sababi xodimlar va rahbar o'rtasidagi yuzaga kelishi mumkin bo'lgan munosabatlar inqirozining oldini olishi yoki ularni bartaraf etishi mumkin. Rahbar vakolat jihatdan xodimlaridan yuqorida turadi. Lekin rahbar bilan xodimlar o'rtasidagi yosh chegarasi e'tiborli va qo'l ostidagilarning yoshi katta hamda kichiklariga ham muomala madaniyatini saqalagan holda murojaat qilishi lozim. Chunki jamoada ayol xodimlar ham bo'lishi tabiiy. Rahbarlik mahoratining muhim jihati muomala madaniyatidir. Yoqimli va muloyim suhbat olib borish tadbirkorlikda, rahbarlikda katta yutuqqa olib keladi. Bunda quyidagi ma'naviy me'yorlarga rioya qilish zarur: 1. Garchi muloqotda unga nisbatan salbiy his-tuyg'usi

bildirilsa ham, rahbar o‘zini aqlli deb bilishi, nazorat qilinmagan, noo‘rin xatti-harakatlardan o‘zini tiyishi lozim.

2. Rahbar suhbatdoshini tushunishi zarur. Albatta rahbarlar hushmuomala va yaxshi notiq ham bo‘lishi lozim. Rahbarlar faoliyati davomida turli vaziyatlarga duch keladi. Masalan vakolat turiga qarab uning qabulida har xil murojaatchilar bo‘lishi yoki rahbarning o‘zi ham turlicha davra suhbatlarida ishtirok etadilar. Rahbarlar har bir masalaga ko‘p tomonlama o‘ylab og‘irbosiqlik bilan yondashishlari kerak. Misol tariqasida yakka va jamoaviy suhbatlarni keltiramiz. Suhbatdoshlari tig‘iz vaziyatlarda murojaat qilishlari yoki unga nisbatan nohaq munosabatda bo‘lsalar ham ruhiy vazminlik bilan maslahat berishi va javob qaytarishi zarur. Chunki hushmuomalalik suhbatdoshga nisbatan hurmatni ifodalaydi. Har qanday holatda o‘zini hurmat qilgan inson ham shunday javob qaytarishga harakat qiladi. Bu esa suhbat davomidagi yutuqlardan biri hisoblanadi. Suhbatning ham ijobiy tomonga hal bo‘lishiga xizmat qiladi. Hushmuomalalik to‘g‘risida J.J. Russo shundaydegan edi, “Haqiqiy hushmuomalalik – odamlarga xayrixohlik bilan qarashdan iborat” Odatda ba’zi topshiriqlar rahbarlar tomonidan qo‘l ostidagilariga og‘zaki tarzda beradi. Shunaqa vaqtda rahbarning notiqlik salohiyati ish beradi. Xodimlarning vakolat doirasida bajarishi talab etiladi. Lekin rahbar tomonidan uni ruhlantirib, uning imoniyatlaridan kelib chiqib so‘zlari orqali ishonchini bildirish vazifaning kutilganidek bajarilishining birlamchi omili bo‘lib xizmat qiladi. Rahbarlik tipologiyasidan kelib chiqib ayta olamizki rahbarlar ma’lum darajada psixolog bo‘ladilar. Bir tomondan psixologik bilimlarga ega bo‘lishi kerak. Chunki rahbar xodimlar bilan parallel ravishda muhitni ham boshqaradi. Hamma insonlarda ham ijtimoiy-ruhiy holat bir xil bo‘lmaydi. Shuning uchun jamoadagilarning barchasini to‘laqonli bo‘lmasada tushunishga harakat qilish kerak. Nizoli vaziyatlarda hamma tomonni tushunish lozim. Ishga qo‘yiladigan talablarni tushuntirish nizoli vaziyatni boshqarishning eng yaxshi usullaridan hisoblanadi. Har bir xodimga bo‘linma ishidan qanday natija kutilishi, ularning asosiy huquq va burchlari tizimini tushuntirish kerak. Nizoli vaziyatni boshqarishning yana bir usuli koordinatsiya mexanizmi –buyruqlar zanjiri, vakolatlarni taqsimlashni qo‘llashdir. Agar bir-ikki xodim o‘rtasida ba’zi masalalar bo‘yicha norozilik bo‘lsa, ular umumiy boshliqlarga qaror qabul qilish uchun murojaat qilishlari nizoning oldini oladi. Yakkaboshchilik usuli nizoli vaziyat oldini olish imkonini beradi, chunki rahbar qo‘l ostida ishlovchi

xodim kinga bo‘ysunishini yaxshi biladi Biror vazifaning bajarilishining qay tartib borishi haqida ham xodimlar o‘rtasida kelishmovchiliklar paydo bo‘lishi tabiiy hodisa. Hamma o‘zining fikrini bildiradi. Ana shunday vaziyatda rahbarlar yakunlovchi qarorni aytishi kerak. Birinchi navbatda vazifaning qaysi xodimi bajarishi kerakligi, undan so‘ng qo‘shimcha takliflarni

Xulosa qilib aytganda rahbarlar xodimlarni tarkibi,ularning bilimi,tajribasi va xulq - atvoriga e'tibor berish kerak.Xalqona ibora bilan aytganda o'g'ri va to'g'rini ajrata bilish lozim. Rahbarlarni o'zlari ham axloq me'yorlariga to'la javob berishlari,adolatli va insofli bo'lishlari kerak. Qanday munosabat va natijani kutayotgan bo'lsa, dastlab o'zlari shunday munosabatda harakat qilishlari kerak.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O.E. Hayitov. Boshqaruv psixologiyasi: // Chirchiq: O‘zDJTSU, 2020. –
 2. Boymurodov N. Rahbar psixologiyasi. // – Toshkent: “Yangi asr avlod”, 2016. – 132 b.
 3. Sh. Razzoqov. Rahbarlik san’ati. // Toshkent. – Lesson Press, 2017. – 120 b
 4. Tursunova, Z. (2023). using innovative and interactive methods in native language and reading literacy classes. Modern Science and Research, 2(10), 777-779.
 5. X.A. Muxitdinov, A.A. Sobirov. Boshqaruv nazariyasi. // Toshkent. – Cho‘lpon nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi, 2012. —240 b
 6. M. Bekmurodov, N. Yusupova. Madaniyat sotsiologiyasi. // Toshkent.
-