

BOSHQARUVDA RAHBARNING O'RNI

Nurullayeva Zarina Nurmuhammadovna

O'zbekiston davlat san'at va madaniyat instituti

2-kurs talabasi

Ilmiy rahbar: Xolmo'minov Mo'minmirzo Zokir o'g'li

O'zbekiston davlat san'at va madaniyat instituti dotsenti v.b.

Annotatsiya: Ushbu maqolada rahbarning boshqaruvda tutgan o'rni qanchalik ahamiyat kasb etishi, mas'uliyatligi hamda vazifalarini samarali bajarish yo'l-yo'riqlari ko'rsatib o'tilgan. Rahbar faoliyati davomida amal qilishi kerak bo'lgan qonun-qoidalari tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: Rahbar, boshqaruv, qaror, xodim, vazifa, qoida, fikr, ishonch, pozitsiya, e'tibor, jamoa, koorporativ, faoliyat.

Har bir sohada bilimziki, rahbarning o'rni beqiyos. Chunki, har bir korxonani, tashkilotni rivojlanib ketishi ham zavolga yuz tutishi ham bu rahbarga bog'liq. Ayni vaqtda boshqaruv sohasida rahbarning mas'uliyatligi, qat'iyatligi bilan malum bir obyektga ta'sir o'tkaza olishi kerak. Rahbar chiqargan qarorlar, albatta, korxonani manfaati uchun xizmat qilishi kerak. Uning ijrosini ta'minlash esa bu xodimning vazifasi hisoblanadi. Rahbar bu yo'l-boshlovchi demakdir. Uning mas'uliyati esa rahbar madaniyatining asosiy belgilaridan biri bo'lib, ma'lum sohaga javobgarligini aks ettiradi hamda alohida shaxs, xodim mas'uliyatidan farq qilib, ko'lami kengligi, salmog'i bilan ajralib turadi. Shu bois uning o'rni ham vazifalari ham mas'uliyati ham hamisha muhim sanalgan. Boshqaruvning qaysi bo'g'inida bo'lishidan qat'iy nazar rahbar o'z faoliyati natijalari va o'zi rahbarlik qilayotgan bo'linma faoliyatiga javobgardir. Rahbarda barcha xislatlarni o'zida mujassam etishi darkor. Keng va chuqur fikrlay olishi bilan birga chaqqon va uddaburon, harakatchan va shijoatli bo'lishi ham kerak. Shuning uchun ham rahbarni tafakkur va harakat birligi deb ataymiz. 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. Avvalo, rahbar o'zi boshchilik qilayotgan tizim, 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. Chunonchi, har bir xodimning vazifasini tushunish fursat talab qilganda, ularga amaliy yordam ko'rsatish juda muhim. Shundan kelib chiqadiki, rahbar ma'lum bir sohani emas, balki qo'shimcha sifatida faoliyatiga hamisha chambarchas bog'liq bo'lgan iqtisodiy, huquqiy bilimlarni egallagan bo'lishi, axborot texnologiyalardan foydalana olishi va imkon qadar chet tilini bilishi kerak. Yuqorida keltirganlarning 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 ijrosini ta'minlashda e'tibor bilan yondashishi lozim. Bunda jamoatchilik ya'ni tashkilot a'zolari xodimlari fikri kerak bo'ladi. To'g'ri oxirgi qarorni rahbar qabul qiladi. Ammo ko'zlangan maqsad va natija tashkilotniki, jamoaniki bo'ladi. Shunday ekan, boshqaruv sohasida har qanday haqiqiy rahbar quyidagi 6 qoida asosida ish olib borishi maqsadga muvofiq. Bular:

1. Gapisirishdan ko'ra ko'proq tinglash. Yaxshi rahbar o'z xodimining fikrini bayon qilishiga imkon beradi. Chunki u uchun xodimlarning fikrlari qiziq. Rahbar esa ularni o'ylashga undaydigan va ishning mohiyatini chuqurroq anglab yetishiga yordam beradigan qiziq savollar beradi. Shu tariqa, rahbar o'ziga tegishli bo'lgan javoblarni olib, xodimlarning har biri kompaniya faoliyatida muhim o'rin tutushini namoyon qiladi. Shu bilan bir qatorda, rahbar yangi foydali ma'lumotlar ham oladi.

2. O‘z ishlari haqida boshqalarning fikriga quloq tutishi. Haqiqiy yetakchi jamoaning o‘z rahbarlik usullari haqidagi fikrini bilmay turib, undagi ishchi muhitni boshqara olmaydi. Rahbar uning boshqaruv uslubi xodimlarni qoniqtiryaptimi yoki yo‘q, jamoada qanday o‘zgarishlar bo‘lishini istashlariga doimo qiziqish bildirishi kerak. Bunda rahbar shaxs samarali faoliyati uchun zarur ekanligini yaxshi anglaydi.

3. Xodimlar bilan ishonchli munosabatni o‘rnatishi. Yaxshi rahbar uchun xodimlarning muhim masalalar bo‘yicha unga murojaat qilishi muhim. Ishonchli munosabatlar rahbarning ochiqligi, e‘tiborliliigi va adolatli ekanligini bildiradi.

4. O‘z kompaniyasi xodimlarining hayotini yaxshilashga harakat qilishi. Haqiqiy yetakchi faqat o‘z qiziqishlari bilangina cheklanib qolishi kerak emas. U o‘z xodimlari uchun qayg‘uradi va ularning ehtiyojlariga e‘tiborli bo‘ladi. Shu tariqa, u kuchli jamoani tashkil qiladi. Rahbar ishchilarning ko‘z o‘ngida o‘z nufuzini oshirish uchun o‘ziga o‘zi savol berishi kerak. Jumladan, xodimlari ishxonada o‘zlarini qulay his qilishlari va o‘z ishlarini sevishlari uchun bugun nma qilishim mumkin.

5. O‘z xatolarini tan olishi. Kibr, noinsoflik va boshqalar fikrini inkor etish rahbar xalos bo‘lishi kerak bo‘lgan sifatlar. Har bir inson shaxsiy nuqtayi nazar huquqiga ega. Hattoki, yirik tashkilot yatkchisi ham qayerdadir xato qilishi mumkin. O‘z xatolarini tan olish, zaiflik belgisi emas. Aksincha xodimlar bunday rahbarni xurmat qilishadi. Zero, doim haq bo‘lganidan ko‘ra vazifgani to‘g‘ri bajarish muhimroq.

6. O‘z pozitsiyalarida qat‘iy turishi. Yaxshi rahbar qat‘iy harakterga ega bo‘lishi kerak. Bu sifat kompaniya jiddiy sinovlariga dush kelganida muhim qarorlar qabul qilish uchun ham zarur. U o‘z tamoyillaridan voz kechishi kerak emas. Haqiqiy rahbar o‘zini ham, xodimlarini ham aldamay, doim vijdonan harakat qilishi kerak. Agar rahbar shaxs yuqorida sanab o‘tilgan 6 qoida bilan faoliyat olib borsa, unga nisbatan xodimlarning fikri ijobiy, ishonchi baland va hurmati hsr doim oshib borishi bilan birga, uning korxonasi yoki kompaniyasi rivojlanishi muqarrar.

Rahbar shaxs ijtimoiy nazorat va hokimiyat vositachisi. Oddiy eng kichik guruh sifatida oilani olsak, uning tarkibida, albatta, rahnamo va ergashuvchilar mavjud. Oila rahbari uning taraqqiyoti, yo‘nalishi, maqsadi va rejalarini belgilovchi hamda muvofiqlashtiruvchi asosiy shaxsdir. Shuningdek, oilani boshqarish, tartibga solish ta‘minlash choralarini ko‘rish kabi turli tuman muammolar uning zimmasida bo‘ladi. Bular rahbarning qanday shaxs ekani, oila muammolarini qay darajada anglay olishi, dunyoqarashi, tafakkuri qobiliyati tadbirkorligi kabi, qator xususiyatlarga bog‘liqlik, rahbar shaxsiyatini tahlil qilish uni tanlash va baholashni alohida tadqiq etish rahbarshunoslikning muhim tadqiqot obyekti sifatida maydonga chiqadi. Shuningdek ta‘lim-tarbiya beruvchi, yo‘l-yo‘riq ko‘rsatuvchi ustozni ham rahbar deb ataymiz. Har qanday boshqaruv sohasida rahbarning o‘rni har doim katta. Prezidentimiz ham rahbarlarga shunday fikrlar bilan yuzlanadi “Ish yuzasidan talabchanlik qilish, boshqa odamlarning shaxsiyatiga tegish butunlay boshqa narsa, odamlar ish yuzasidan sizga bo‘ysunishi mumkin, boshqa har qanday masalada siz bilan teppa-teng huquqga ega ekanini aslo esdan chiqarmang. Barchamiz yaxshi bilamizki, 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 bo‘g‘indagi rahbarlar-u, vazir yoki hokim bo‘ladimi, idora yoki tashkilot boshlig‘i bo‘ladimi, o‘zining odob-axloqi, madaniyati bilan hammaga o‘rnak va namuna bo‘lishi zarur.” Bu fikrlar, albatta, rahbarlarga kerak shart va zarur. Biz uchun har qanday soha rivoji muhim. Boshqaruv jarayonlarida rahbarlarning rivoji asosiy jihat bo‘lishi kerak. Chunki, barcha sohalar o‘zaro bog‘liq va bu bog‘liqlik negizi boshqaruv sohasidir. Bu sohada esa rahbar javobgar, o‘ta mas‘uliyatli shaxsdir.

Foydalangan adabiyotlar

1. . Sh.Razzoqov. Rahbarlik san'ati. Toshkent:Lesson, 2017. 120 b
2. Mardiyev, Shahbozxon Abdusamad o'g'Li, and Mo'minmirzo Zokir o'g'Li Xolmo'minov. "BOSHQARUVDA RAHBAR QIYOFASI VA UNING AXLOQI." *Oriental Art and Culture* 4.1 (2023): 391-397.
3. Mardiev, Shahbozxon Abdusamad o'g'Li, and Mo'minmirzo Zokir o'g'Li Xolmo'minov. "RAHBARLARNING BOSHQARUV QARORLARINI QABUL QILISH VA IJROSINI TA'MINLASH." *Oriental Art and Culture* 4.1 (2023): 509-514.
4. Mardiyev, Shahbozxon Abdusamad o'g'Li, and Xolmo'minov Zokir o'g'Li Mo'minmirzo. "YANGI O 'ZBEKISTON TARAQQIYOTIDA YOSH RAHBARLARGA QO 'YILADIGAN TALABLAR." *Oriental Art and Culture* 3.2 (2022): 243-247.
5. Axmatov, Otabek Murod o'g'Li, and Xolmo'minov Zokir o'g'Li Mo'minmirzo. "YANGI O 'ZBEKISTON TARAQQIYOTIDA YOSH RAHBAR KADRLARNING O 'RNI." *Oriental Art and Culture* 3.2 (2022): 395-399.
6. Xolmo'minov, Mo'minmirzo. "RAHBARNING ISH USLUBIDA IMIJNING O 'RNI." *Educational Research in Universal Sciences* 2.2 (2023): 156-160.
7. Xayriddinova, Asal Farhod Qizi, and Mo'Minmirzo Zokir O'G'Li. "BUGUNNING ZAMONAVIY RAHBARI." *Oriental Art and Culture* 3.4 (2022): 184-188.
8. Asadova, Gulchiroy Azamat qizi, and Mo'Minmirzo Zokir o'g'Li. "TASHKILOTDA XODIMLARNING POTENSIALINI OSHIRISHNING ZAMONAVIY USULLARI." *Oriental Art and Culture* 4.2 (2023): 76-82.
9. Gulchiroy, Asadova, and Mo'minmirzo Zokir O'g'Li Xolmo'minov. "INSON AQL ZAKOVATINI RIVOJLANTIRISHDA ISHLATILADIGAN PEDAGOGIK BILIMLAR." *Oriental Art and Culture* 3.4 (2022): 168-173.
10. Mardiev, Shahbozxon Abdusamad O'G'Li, and Mo'minmirzo Zokir O'g'Li Xolmo'minov. "RAHBAR FAOLIYATIDA IJTIMOY-PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARNING BOSHQARUV JARAYONIGA TA'SIRI." *Oriental Art and Culture* 3.3 (2022): 169-174.
11. Ashiraliyeva, Malikaxon Qaxramon Qizi, and Mo'minmirzo Zokir O'g'Li Xolmo'minov. "BOSHQARUV JARAYONLARIDA RAHBARLIK FAOLIYATINI RIVOJLANTIRISH." *Oriental Art and Culture* 3.3 (2022): 41-44.
12. Mardiev, Shahbozxon Abdusamad O'G'Li, and Mo'minmirzo Zokir O'g'Li Xolmo'minov. "BOSHQARUV JARAYONLARIDA RAHBARLIK FAOLIYATINI RIVOJLANTIRISH." *Oriental Art and Culture* 3.3 (2022): 164-168.
13. Mardiyev, Shahbozxon Abdusamad O'G'Li, and Mo'minmirzo Zokir O'g'Li Xolmo'minov. "RAHBAR AXLOQI VA ADOLATLI BOSHQARUVNI TASHKIL ETISH MUAMMOLARI." *Oriental Art and Culture* 4.1 (2023): 276-282.