

**TA'LIM MUASSASALARI RAHBARLARINING MA'NAVIY QIYOFASI VA UNGA
QO'YILGAN TALABLAR**

Nurullayeva Mashhura

*D T P I Tadbirkorlik va boshqaruv fakulteti Tarix
(Mamlakatlar va yo'nalishlari bo'yicha) 2-kurs talabasi*

Annotatsiya: *Ushbu maqolada ta'lim muassasalari rahbarlarining ma'naviy qiyofasi va unga qo'yilgan talablarning mazmun mohiyati keltirilgan.*

Kalit so'zlar: *ta'lim, muassasa, ma'naviy qiyofa talablar, rahbarlarga qo'yiladigan talablar, rahbarga xos xislatlar.*

KIRISH

Mamlakatimiz mustaqillikka erishgandan so'ng barcha sohalarda tub o'zgarishlar amalga oshirila boshladi. Ayniqsa ta'lim sohasiga katta e'tibor qaratildi. Ta'lim-tarbiya tizimi takomillashgani sayin odamlarning ma'naviyati, ongi,

tafakkur doirasi shakllanib, yuksalib bordi. Ta'lim tizimini har tomonlama shaklan va mazmunan isloh qilish, yangilash lozim edi. Zero, jamiyat yangi shaxsni tarbiyalashni talab etayotgan bir paytda odamlarning ongi, dunyo qarashi, bilim saviyasini o'zgartirmay, uni zamonaviylashtirmay turib yangi jamiyatni barpo etib

bo'lmaydi. Shu ma'noda talim muassasalari rahbarlarining ma'naviy qiyofasi, madaniyati va unga qo'yilgan talablar bugungi kunda dolzarb muammolardan biri

bo'lib qolmoqda. Ta'lim muassasalari rahbarlarining madaniyati deganda , ularning tashqi ko'rinishi, yurish- turishi, nutqi, xodimlar bilan o'zaro munosabatlari, ish

faoliyatida xodimlarga qo'yilgan talablarni adolatli va shaffof bo'lishini nazorat qilishi ma'naviy qiyofasini aks ettiradi. Abu Nasr Farobiyning "Fozil odamlar shahri" asarida ham rahbarda bo'lishi kerak bo'lgan o'n ikkita xislat haqida yozib ketilgan. Rahbar bo'lishi uchun kamida oltita xislat bo'lishi kerakligi takidlangan.

Bularga quyidagilar kiradi. Birinchi xislati: To'rt muchchasi so'g'lom bo'lishi, o'ziga yuklangan vazifalarni bajarishda biror a'zosidagi nuqsoni halal bermasligi lozim. Rahbar ish faoliyatini bajarishi davomida biror a'zosining nuqsonlari sababli o'ziga yuklatilgan vazifalarni boshqa odamga yuklamasda, o'zi

bajarishi uchun manashutalab qo'yilgan. Ba'zilar aytishi mumkin nuqsoni bo'lgani bilan ishini yaxshi bajara olishlari mumkin, lekin ayrim ishlarni bajarishda rahbarga nuqsoni halaqt beradi va buning ishini bo'shqa inson bajarishiga olib keladi. Bu degani rahbarning o'rniga ishni bajargan inson xato qilib qo'ysa ham rahbar javob berishiga to'g'ri keladi. Shuning uchun ham rahbarlikka sog'lom inson tayinlangani maqsadga muvofiq deb hisoblanadi. Ikkinchi xislati: Tabiatan

nozik farosatli bo'lishi, suhbatdoshining so'zlarini, fikrlarini tez tushunib, tez ilg'ab olishi va aniq tasavvur qila olishi zarur. Uchinchi xislati: Zehni o'tkir, zukko

bo'lib, har qanday narsaning bilinar-bilinmas aloma tlari va u nimani anglatishini tez bilib, sezib olishi zarur. To'rtinchi xislati: Fikrini aniq tushuntirish maqsadida, uni chiroyli so'zlar bilan ifodalay olishi zarur. Rahbar fikrini bayon etishda xodimlarga xush muomilali va adabiy tilda gapirish i zarur. Rahbar xodimlarini har xil so'zlar bilan xaqorat qilishi mumkin emas. Rahbar qanchalik chiroyli va xushmuomila bo'lsa xodimlar unga ergashadi. Shuning uchun ham bo'lsa kerak rahbarlikka notiq insonlar qo'yiladi. Ular odamlarni o'z ortidan yetaklay olishadi deb hisoblanadi. Bundan tashqari rahbar nutq so'zlash vaqtida biroz yuqoriroqda turishi va tinglovchilarning hammasini kuzata olishi kerak. Nima uchun yuqoriroqda bo'lishi kerak degan savol tug'ilishi mumkin. Agar pastda bo'lsa uni hamma kuzata olmasligi va ko'pchilik e'tibor bermasligi yuzaga keladi. Demak bejizga emas ekan insonlar nutq so'zlash jarayonida minbarga chiqib gapirishi bu vaziyatda uni hamma ko'radi va u ham hammaki nazorat qilib tura oladi ekan. Beshinchi xislati: Bilim ma'rifatga havasli bo'lishi, o'qish-o'rganish jarayonida sira charchamaydigan, mashaqqatlardan qochmaydigan bo'lishi zarur. Oltinchi xislati: U o'z qadrini bilishi va nomusli-oriyatli odam bo'lishi, tug'ma oliyhimmat bo'lishi, oliy ishlarga intilishi zarur. Yettinchi xislati: Tabiatan adolatparvar bo'lib, odil odamlarni sevadigan, mustabid va zolimlarni yomon ko'ruvchi, hammani adolatga chaqiruvchi inson bo'lishi zarur. Sakkizinchi xislati: O'zi zarur deb hisoblagan chora-tadbirlarni amalga oshirishda qat'iyatli, jur'atli, jasur bo'lishi, qo'rqqoqlikva hadiksirashlarga yo'l qo'ymasligi zarur. Rahbar hammaning gapini tinglashi zarur va ularning gaplaridan eng to'g'risini ajratib olishi kerak. Uning fikrlarini kimdir o'zgartirishga harakat qilsa ham qat'iyat bilan fikrida qolish zarur. Shunda rahbarga nisbatan xodimlarning munosabati yaxshi bo'ladi. Jamoa oldida ham o'z xurmadini yo'qotmasdan saqlab qoladi. Agar rahbar jamoa oldidagi xurmadini saqlay olmasa bu rahbar qo'g'irchoq rahbardan aslo farqi qolmaydi. Bundan tashqari buyruq hammaga ham yoqvermaydi. Shu sababli rahbar xodimlariga beriladigan farmoyishlari faqat buyruq shaklida bo'lmasdan, balki topshiriq va vazifa, maslahat tarzida ham bo'lishi kerak. Bir rahbar qo'l ostidagi xodimlarning hech biriga hech qachon buyruq ohangida ish buyurmagan. U buyruq berishdan ko'ra maslahat berishni afzal ko'rgan. Bu nday yumshoq muomila birinchidan o'ziga katta izzat-obro' keltirgan bo'lsa, ikkinchidan idora ishining har doim bir maromda muvofiqiyatli ketishini taminlaydi. Ya'ni hech qachon "Mana bu ishni unday yoki bunday qiling" demasdan. Buning o'rniga "Shu masalada bir o'ylab ko'rsangiz" yoki "Shunday qilinsa yaxshi natija beradi deb o'ylaysizmi" qabilida muomila qilgan maqulroqdir. Rahbar xodimlarining fikr va maslahatlarini diqqat va hurmat bilan tinglashi, hatto shu takliflarga shaxsan qo'shilmagan taqdirda ham ularga jimgina quloq solishi va muhokama qilishi lozim. Rahbar yangi o'z xodimlariga nima qilish kerakligi haqida hech qachon ko'rsatmalar bermaydi, zimmasidagi vazifalarni mustaqil bajarishlari uchun imkon beradi. Mustaqil

harakat qilishga, o'z xatolaridan tegishli xulosa chiqarish va boshqa takrorlamaslikni odat qilishga undaydi. Rahbarning bunday munosabati xodimlarni

mustaqillikka o'rgatadi. Xatolarini tez tuzatish va ishni oxirigacha pishiq va puxta bajarishga odatlantiradi. Qolaversa, rahbarning bunday usuli xodimlarimning izzat-

nafsini hech qachon kamsitmaydi va ularda o'z imkoniyatlari va mahoratlariga qat'iy ishonch, mehnatga ishtiyoqni tug'diradi. Agar rahbar xodimlardan o'ziga nisbatan iliqlik, izzat-hurmat hissini uyg'otmoqchi bo'lsa, u salbiy xislatlaridan voz kechib, maslahat solishi, ulardan fikr olishi kerak. Shuda uning umumiy ishga ko'proq nafitegadi. Rahbar intizom vatartibga rioya qilishini qat'iy talab qilishi va xodimlarning biron nojo'ya harakatini e'tibordan chetda qoldirmasligi kerak. Rahbardagi odamlarni boshqarish qobiliyati, odamlar haqida g'amxo'rliqi, tashabbusk

orlik, qat'iyatlik, mustaqillik, talabchanlik, xodimlari bilan maslahatlasha olishi, o'z so'zini ustidan chiqishi kabi ijobiy fazilatlar undagi salbiy qusurlardan qutilishga yordam beradi. Rahbar doimo salbiy qusurlarga tortilmaslikka intilishi kerak. Rahbar shaxsiy va ish vaqtini qat'iy rejalashtirishi kerak. Maqsadni aniq belgilamasdan va ish kunini rejalashtirmasdan turib, rahbarning boshqaruv madaniyatini tasavvur qilib bo'lmaydi. Shu sababli rahbar o'z ish faoliyatini doimo rejalashtirib yurishi maqsadga muvofiqdir. Rahbarning hujjatlar va xatlar bilan ishlash madaniyati. Rahbar o'z tashkilotida aniq hujjatlar aylanishini o'rnatishi kerak. Barcha muhim xatlar va hujjatlar mas'ul xodimlarga yetkazilishi va elektron pochta xabarlariga o'z vaqtida javob berish zarur. Rahbar bu yerda eng muhimi uning ijro etishini boshqarish ham hisoblanadi. Zamonaviy boshqaruv madaniyati, ish joyidagi madaniyatni ham o'z ichiga oladi. Ish stoli doimiy ravishda barcha muhim hujjatlar yo'qoladigan qog'ozlar bilan to'lib ketmasligi kerak. Asosiy amaldagi hujjatlar ish stolida bo'lishi kerak. Ba'zida rahbarlar manashu oddiy narsalarga e'tibor bermasligi oqibatida o'zlari uchun juda ham katta muammolarni yuzaga keltirib chiqarmoqdalar. Shu sababli rahbarlar har qanday berilgan vazifalarini o'z vaqtida bajarib kerakli hujjatlarni tayyorlab qo'yishsa ish faoliyatida hech qachon qiyinchilikka uchramaydi. Buning uchun rahbar o'z ishiga ozgina masuliyatli bo'lib harakat qilsa bo'ldi. Men tezisimning yakunida ikkita insonning fikri bilan yakunlashga qaror qildim. Stiv Jobs shunday deydi: "Aqlli odamlarni ishga olib, keyin ularga nima qilishni o'rgatish ahmoqlikdan boshqa narsa emas. Biz aqlli odamlarni bizga nima qilish kerakligini aytish uchun yollaymiz". Buning ma'nosi rahbar xodimni ishga qabul qildimi? Xodimga ishni o'rgatish kerakmasligini ya'na bir bor takidlab o'tmoqda. Shuning uchun ham rahbar xodimning ayrim xatolarini kechirib qaytadan xato qilmaslikka undashi kerak. Mana endi, ikkinchi insonning fikrini ham yozmoqchiman. Bill Geyts shunday deydi: "Umuman kitob o'qimaydigan mehnatkashdan ko'ra, kitob o'qiydigan dangasa bilanishlagan yaxshiroq. Chunki u doimo qiyin topshiriqlarga oson yechim topa oladi".

Xulosa qilib aytganda, hozirgi vaqtda talim muassalari rahbarlarining ma'naviy qiyofasi, madaniyati va unga qo'yilgan talablar bugungi kun davr talabiga mos bo'lish talab etiladi. Yurtimiz rahbari ham bejizga emas bolalarni ko'proq kitob o'qishiga chorlashi. Chunki ko'p kitob o'qigan insonning dunyo qarashi va fikrlashi kengroq bo'ladi. Yuzaga kelgan muammolarni ham turlicha yechishga harakat qiladi. Rahbarlar shularga amal qilishsa ularning ish samaradorligi ham xodimlar oldidagi mavqeyini ham samarali darajada oshiradi deb hisoblayman.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR :

- 1) Menejment N.K. Yoldoshev G.E. Zoxidov "Ozbekiston faylasuflari milliy jamiyati" nashriyoti TOSHKENT--2018
- 2) "Fozil odamlar shahri" Abu Nasr Farobiy
- 3) Menejment tarixi Kravchenko. A.I. 2000-yil
- 4) Menejment nazariyasi Qosimova Dilorom Sobirovna Toshkent "Tafakkur Bo'stoni" 2011.