

**ЁШЛАР РАҚОБАТБАРДОШЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШДА ЛИДЕРЛИК
ОМИЛИ****Назарова Нилуфар Жўраевна***катта ўқитувчи, Тошкент давлат транспорт университети*

Аннотация: Мақолада жамият ҳаётининг турли тизимида бошқарувчи кадр, яъни лидер ёшларга бўлган эҳтиёж тобора ортиб бораётганлиги, уни танлаш мезонлари таҳлил этилади. Шунингдек, лидер феномени, социал менежмент фанининг ривожланиши жараёни, ривожланган давлатларда лидернинг касбий хусусиятларини шакллантириши тажрибалари ҳақида фикр-мулоҳазалар юритилади.

Калит сўзлар: ёшлар етакчилиги, раҳбар шахс, социал менежмент, бошқарув модели, ҳокимият, етакчилик лаёқати, фаолият самардорлиги.

КИРИШ

Ноёб хилқат, яратувчан зот ҳисобланмиш касб соҳибигина «Шахс↔Жамият↔Давлат» орасидаги муносабатларнинг мувозанатини таъминлаб, инсон эркинлиги ва ҳавфсизлигини таъминлашга ҳисса қўша олади. Президентимиз Ш.М.Мирзиёев Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганлигининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимда баён этган маърузасида: “Бугун ҳаётимизнинг ўзи Конституциямизда ифодасини топган энг асосий мақсад – **инсон манфаатларини ҳар томонлама таъминлаш** масаласини долзарб вазифа қилиб қўймоқда.

Жамият ва алоҳида ижтимоий ташкилотлар томонидан муваффақиятли раҳбарларни излаш ва танлашга доимий эҳтиёжи бор. Бугунги кунда ёшлар етакчиларини шакллантириш ва ривожлантиришга алоҳида аҳамият берилмоқда, чунки ёшлар мамлакат аҳолисининг умумий сонидан анча юқори улушни эгаллайди ва келажакда уларнинг мамлакат тараққиётидаги роли янада ортиб боради. Ёшлар етакчилигининг ривожланиши кўп жиҳатдан нафақат минтақавий ва миллий меҳнат ҳамда бандлик бозорларидаги, шунингдек, жаҳон сиёсий ва иқтисодий бозоридаги юқори рақобат, мамлакат фуқаролари ва келажак авлодлари учун муносиб ҳаёт сифатини таъминлаш зарурати билан боғлиқ. Шу муносабат билан жамият учун янги ёш етакчини шакллантириш вазифаси алоҳида аҳамият касб этмоқда.

Инсон манфаатларини таъминлаш учун эса аввало одамлар билан, халқ билан мулоқот қилиш, уларнинг дарду ташвишлари, орзу-ниятлари, ҳаётий муаммо ва эҳтиёжларини яхши билиш керак[12. 14]” деб, масалани институционал тарзда мазмундорлигини алоҳида кўрсатиб ўтган. Шу жиҳатдан, юртимизда аҳолининг тинч-осуда ҳаёт кечириши учун барча имкониятларни яратиш ва шу аснода ижтимоий-сиёсий аҳамиятга молик бўлган барқарорликни таъминлаш миллий стратегик масала

ҳисобланади. Бу вазифаларни амалга ошириш ва самарадорликка эришишида жойлардаги масъул раҳбар кадрлар муҳим роль ўйнайди.

Бугунги кунда мамлакатимизда олиб борилаётган ислохотлар натижаси улароқ қабул қилинаётган, қонунлар, қарорлар, фармонлар, фармойишлар каби ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатларнинг амалиётга жорий этилиши ва ижобий натижадорликка эришиши, юқорида ҳам зикр этганимиздек, кўп жиҳатдан раҳбарнинг лидерлик салоҳиятига боғлиқлик эканлигини инобатга оладиган бўлсак, бу хусусиятлар мавзуимизнинг долзарблигини белгилаб беради [7, 8].

2016 йил 14 сентябрдаги ЎРҚ–406-сонли “Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида”ги Қонуни, 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сонли «2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида»ги Фармони ва 2017 йил 5 июлдаги “Ёшларга оид давлат сиёсати самарадорлигини ошириш ва Ўзбекистон ёшлар иттифоқи фаолиятини қўллаб қувватлаш тўғрисида”ги Фармони, 2022 йил 19 январдаги “Маҳаллаларда ёшлар билан ишлаш тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-92-сонли Қарори, Президент Ш.Мирзиёевнинг 2017 йил 22 декабрдаги “Олий Мажлисга Мурожаатнома”сида[11] кўрсатилган вазифаларни ва мавзуга оид бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни ёритишда мазкур мавзу муайян даражада хизмат қилади.

МАВЗУГА ОИД АДАБИЁТЛАР ТАҲЛИЛИ

Мазкур мавзу бўйича нафақат ижтимоий-гуманитар фан вакиллари, балки амалиёт жараёнида жуда катта тажрибага эга бўлган давлат арборлари томонидан чуқур ўрганилганлигини кўришимиз мумкин. Ана шу жиҳатларни инобатга олиб, мазкур мавзунини ўрганишда илмий-назарий манбаларни икки гуруҳга ажратиш мумкин. Биринчиси бевосита манбалар бўлиб, унда етакчи раҳбар танлаш ёки раҳбарликка танланиш масалалари яхлитроқ қамраб олинади. Иккинчиси билвосита манбалар бўлиб, унда турли шахслар томонидан ва турли асарларда қайд этилган фикр-мулоҳазаларни ўз ичига олади ва моҳиятига кўра раҳбарликка оид қарашларни ифодаласа-да, кўпроқ раҳбар шахс характерининг айрим хусусиятлари тўғрисида маълумотлар беради. Бунга асосан бадиий адабиёт асарларини киритишимиз мумкин.

Биринчи гуруҳ манбалар таҳлили шундан далолат берадики, раҳбар ва ундаги етакчилик хусусиятларини шакллантириш масалалари Марказий Осиё мутафаккирлари томонидан жамиятнинг соҳалари, яъни сиёсий, иқтисодий, ижтимоий ва маданий нуқтаи назаридан таҳлил этилганлигини кўришимиз мумкин. Бунга қадимги Хитой файласуфи Конфуций, ўрта асрларда яшаб ижод этган Абу Наср Форобий, Юсуф Хос Хожиб, Абу Али Ҳасан ибн Али Тусий – Низомулмулк, Кайковус, Амир Темур, Мирзо Улуғбек, Алишер Навоий сингари буюк мутафаккир ва алломалар, шунингдек буюк давлат раҳбарлари томонидан ёзиб қолдирилган асарлар ва улар томонидан қолидирилган маънавий-моддий меросларни келтириб ўтишимиз мумкин.

Шунингдек, мавзуни ёритиш жараёнида Ўзбекистон Республикаси биринчи Президенти И.А.Каримовнинг айрим асар ва китоблари ҳамда Президент Ш.М.Мирзиёевнинг китоб ва рисолалари, ҳамда маъруза ва турли давлат аҳамиятига молик масалалар муҳокамасида билдирган фикр ва мулоҳазаларидан методологик асос сифатида фойдаланишга ҳаракат қилдик.

Бундан ташқари мавзуга алоқадор масалаларга турли нуқтаи назардан ёндашган республикамизнинг етакчи олимлари ишларини ҳам ўрганиб, улар асосида ўз фикр-мулоҳазаларимизни билдиришга ҳаракат қилдик. Хусусан, А.Саидов, И.Эргашев ва В.Қучқоров, М.Бекмуродов, А.Бегматов ва Қ.Қуронбоев, Р.Самаров, А.Холбеков, Ф.Равшанов, Ф.Мусаев, С.Каримов, И.Маҳмудов ва Ж.Қорабоев, Б.Искандаров ва бошқалар масаланинг моҳиятига тарихий, ижтимоий-фалсафий ва сиёсий, социологик ва психологик жиҳатларидан ёндашган бўлсалар, Қ.Абдурахмонов, Х.Абдулқосимов сингари олимлар масаланинг иқтисодий моҳияти ва самарадорлигига ўз диққатларини қаратиб, раҳбарда лидерлик салоҳиятини шакллантириш ва уни ривожлантириш тўғрисида ўз мулоҳазаларини баён этишган.

Бундан ташқари, мазкур мавзуга алоқадор илмий изланишлар ва илмий тадқиқот ишларни, кўплаб чет эл олимлар ҳам олиб боришган. Хусусан, П.Сорокин, Э.Тоффлер, Ф.Тейлор, М.Вебер, Д.Белл, Р.Арон, К.Фридрих ва З.Бжезинский ва бошқа хорижлик олимлар раҳбар шахси, раҳбарлик салоҳияти, лидерлик, лидерликнинг корхона, муассаса, ташкилот ва қолаверса жамият ривожига таъсири каби масалаларни тадқиқ ва таҳлил этишган.

Мустақиллик туфайли инсоннинг жамиятдаги ўрни, хусусан бошқарув тизимидаги мавқеи тубдан ўзгарди. Биз эндиликда бошқарув ўзига хос социал жараён эканлигини, одамларнинг тафаккур тарзи, характери, мижози ёки маълумот даражасини ҳисобга олиб бошқарувни барча даражаларда самарали таъминлашда улкан аҳамият касб этишини англаб етмоқдамиз. Одамларни бошқариш аслида улар ўртасидаги муносабатларни тартибга солишни англатиши туфайли мураккаб вазифа ҳисобланади. Зеро, бу ўринда инсонларнинг хатти-ҳаракати, хулқ-атвори қонуниятларини чуқур ўрганиш талаб этилади [1, 2, 3, 4, 5, 6]. Инсон, унинг ижтимоий табиати, шахс ва социал муҳит муносабатлари, одамнинг социал жараёнлардаги ўрнини бирор бир лабораторияда аниқ ўрганиб бўлмайди.

Бошқарилувчи объектга бир томондан ривожланишни, иккинчи томондан мувозанатни таъминлаган ҳолда мақсадли таъсир кўрсатиш хусусиятларини ўрганиш замонавий ҳаётнинг эҳтиёжига айланмоқда. Шу маънода амалий билимлар тизимида бугунги кунда олдинги ўринларга социал менежмент фани кўтарилмоқдаки, унинг тарихига қисқача тўхталиб ўтиш жоиз.

Социал менежмент асосчиларидан бири А.Файоль “маъмурият назариясини” яратган эди. Агар Ф.Тэйлор ва Г.Эмерсон бошқарув муаммоларини цех ва корхонага нисбатан таҳлил қилган бўлсалар, А.Файоль олий даражадаги бошқарувга эътибор қаратган. У асослаб берган бошқарув принциплари нафақат иқтисодда, балки ҳукумат

фаолиятида ҳам, ҳарбий соҳада ҳам, савдода ҳам қўлланиши назарда тутилган, яъни универсал хусусиятга эга [20.1074].

А.Файоль бошқарув тизимига оид бешта универсал элементларни асослаб берганки, бу элементлар ҳар қандай ташкилотга хосдир. Булар: 1) режалаштириш; 2) ташкил этиш; 3) раҳбарият; 4) координация; 5) назорат.

Бошқарув соҳасида машҳур бўлган япон мутахассиси М.Огава бошқарув назарияларидаги асосий концептуал ёндошувларни ҳамда дунёдаги энг йирик фирмалар ва корпорацияларнинг бошқарув фаолияти амалиётини умумлаштиришга ҳаракат қилади. Шулар асосида М.Огава бошида менеджер маъмуриятчи эмас, балки менеджер-лидер турган бошқарув тизими кўпроқ самарага эга бўлади, деган фикрга келган. Бундай раҳбар Огава фикрича, кучли “социал ақлга” ва демократик бошқарув кўникмаларига эга бўлади. Ўзининг “Амалий менежмент” китобида (1990) Огава раҳбарнинг, яъни етакчининг фаолият тамойилларини қуйидагича ифодалайди:[20.1075]

1) Мақсадни тушунтириш ва концепцияни (стратегияни) олға суриш; 2) Концепцияни амалга ошириш бўйича асосий йўналишни ишлаб чиқиш; 3) Танланган йўналишни (курсни) қўл остидагиларга мунтазам равишда етказиш; 4) Аниқ мақсадларни илгари суриш ва қўл остидагилар билан ҳамфикрликни мустаҳкамлаш (ахил бирликни яратиш); 5) Умумий ғояларни ўзида мужассамлаштирган режани ишлаб чиқиш (қўл остидагиларга таянган ҳолда); 6) режани иродали тарзда, фаол амалга ошириш (қўл остидагиларга таянган ҳолда) [20.1075].

Шундай қилиб, М.Огава таклиф этган бошқарув моделига кўра, менеджер-етакчининг қобилиятини унинг қўл остидаги одамлар гуруҳи учун умумий мақсад ва вазифалар қўя олиш, гуруҳни уларни амалга оширишга сафарбар этиш, одамларда мақсадга албатта эришишга бўлган ишончни шакллантириш, бунда уларнинг фикрини ҳисобга олиш, қолаверса атроф-муҳит ва вазият талабларидан келиб чиқиб, бу фикрларни ўзгартира олиш, яъни одамларнинг интилишларини амалдаги натижалар билан боғлай олишга қараб баҳолаш мумкин.

Ходимларнинг хатти-ҳаракатларига таъсир этишда раҳбар ходимнинг лидерлик хусусиятларига эга бўлиши муҳим аҳамиятга эга. Лидерлик ҳақида сўз юритишдан аввал, лидерлик атамасининг моҳиятини аниқлаш зарур. Лидер атамаси кўпинча сиёсий лидерлар, миллий етакчилар, диний раҳнамолар, яъни мураккаб вазиятларда тарихни ўзгартира олган, ўз орқасидан оммани эргаштирган ҳолда уларни ғояларга ишонттира олган шахсларга нисбатан қўлланилади. Манбаларда, “лидер, яъни етакчи (*инг.* leader—сардор, раҳбар) - ижтимоий гуруҳ фаолияти ва хатти-ҳаракатини бирлаштириш салоҳиятига эга бўлган шахс”[21.120] сифатида таърифланган. Бу тушунча остида биргаликдаги фаолиятни ривожлантириш мақсадида бошқаларга таъсир этишга қобилиятли шахс назарда тутилади. Унинг бу қобилияти ушбу уюшманинг манфаатларини қондиришга қаратилган бўлади. Роберт Хоган, Гордон Керфи ва Джойс Хоган фикрларига кўра[22], “лидерлик – бу ҳукмронлик эмас, балки

ишонтиришдир. Ўз қарорларини бошқалар устидан ҳукмронликка эга бўлганлиги учун бажаришни талаб қиладиган инсонлар лидер эмаслар. Лидер бу шундай инсонки, у бошқаларни уларнинг шахсий қизиқишларидан вақтинчалик воз кечган ҳолда гуруҳнинг эркинлиги ва фойдаси учун муҳим бўлган умумий мақсадга эришиш билан шуғулланишга ишонтириш мумкин”[9]. Демак, лидерлик раҳбарга хос бу хусусият саналиб, меҳнат жамоасини ягона мақсад йўлида бирлаштириб, кўзланган маррага эришишда жонбозлик кўрсатувчи инсон сифатида ҳам қарашимиз мумкин.

Лидерлик феномени асрлар давомида кўпгина тадқиқотчиларни қизиқтириб келган. XX асрнинг бошларида бошқарувни ўрганиш бошланди. Раҳбарлик ва лидерлик тадқиқод объектига айланди. XX асрнинг 30-50 йилларда тизимли асосда бир қатор кенг кўламли тадқиқотлар амалга оширилди. XX асрнинг 70-йиллардан бошлаб лидерликни ўрганишга бўлган қизиқиш янада орта бошлади. Бундан Дж.Мак-Грегор Бернс, Р.Такер, Б.Келлерманн, Дж.Пейдж ишларини кўрсатиб ўтиш мумкин.

Лидерлик - куч ишлатишга асосланмаган ҳокимият ҳисобланади. Лидерлар қаердан вужудга келишини ҳеч ким билмайди, лекин ташкилотда лидерлар юзага келиши билан ишлар юришиб кетади.

У.Деминг лидерликни сифат фалсафасининг 14 элементида бири сифатида таърифлаб, «ташкилотда лидерликни жорий этиш» деб атайди. Лидерлик назарияларидан маълумки, у гуруҳлар билан ишлашнинг ажралмас бўлаги ҳисобланади. М.Мескон ва бошқа муаллифлар гуруҳи лидерликни ташкилотнинг ички омиллар гуруҳига, “одамлар” кичик тизимида киритган. Шундай қилиб лидерлик фалсафа, менежмент тизими ва жойлардаги иш жараёнида учрайдиган тушунча ҳисобланади. Умумий ҳолда лидерлик барча тизимлар билан ишлайди ва барча жараёнларда инсонлар билан муносабатларни амалга оширишда қўлланилади.

Лидерлик бу алоҳида шахс, шу билан бирга гуруҳга таъсир кўрсата олиш қобилияти бўлиб, барчанинг ҳаракатларини ташкилот мақсадларига эришишга йўналтиради, инглизчадан лидер “раҳбар”; “қўмондон”; “йўлбошчи”; “етакчи” деб таржима қилинади. Маълум муаммони ечишда гуруҳ лидерни илгари суради ва лидерсиз ҳеч бир гуруҳ фаолият кўрсата олмайди.

Лидерни маълум мақсад учун кишилар гуруҳини бирлаштира оладиган шахс сифатида қараш мумкин. “Лидер” тушунчаси “мақсад” тушунчаси билангина аҳамият касб этади. Лекин бу мақсадга ўзининг ҳаракатлари билангина эришиш лидерликка хос эмас. Лидерликнинг таркибий қисмларидан бири лидерга эргашувчиларининг мавжуд бўлишидир. Лидернинг асосий вазифаси инсонларни ўзининг орқасидан эргаштирган ҳолда, ягона мақсад доирасидаги вазифаларни ечиш учун гуруҳ аъзолари ўртасида самарали муносабатларни ўрнатишдир. Яъни лидер - инсонлардан иборат тизимни тартибга солувчи элемент ҳисобланади.

Кричевскийнинг фикрига кўра, лидерлик ўз-ўзидан пайдо бўлади, яъни психологик ҳодисаланади, раҳбарлик эса ижтимоий хусусиятга эга бўлади. Ҳал

этилаётган муаммонинг кўламига қараб лидерликнинг қуйидаги кўринишлари мавжуд:

- 1) кундалик юмушларга асосланган лидер (оила, мактаб, талабалар гуруҳидаги лидерлик);
- 2) ижтимоий лидер (ишлаб чиқариш, ташкилот, касаба уюшмалари ҳаракати, ижодий ва спорт жамиятларида);
- 3) сиёсий лидер (давлат, жамоат арбоблари).

Социология ва сиёсатшуносликда ҳам расмий ва норасмий лидерлик ажратиб кўрсатилади. Бунда расмий лидер - раҳбар ҳисобланади, норасмий лидер эса раҳбарлик салоҳияти ва қобилиятига эга, лекин раҳбар статусидаги бўлмаган шахсга нисбатан қўланади.

ТАДҚИҚОТ МЕТОДОЛОГИЯСИ

Маълумки, XIX ва XX асрлар чорраҳасида жаҳон иқтисодиётида етакчилик мавқеи асосан техникадаги етакчиликка боғлиқ эди. Бу даврда Германия бир қанча фан йўналишлари, хусусан химия, физика соҳаларидаги янгиликлар, уларни амалиётган жорий қилиш натижасида етакчиликка эришган эди.

XX аср бошида эса жаҳон иқтисодиётида АҚШ етакчиликка эришди. Бу айниқса автомобилсозлик, агротехника, авиация соҳасида, XX аср иккинчи ярмида эса компьютер техникаси ва телекоммуникациялар воситалари соҳасида аниқ кўзга ташланди.

Лекин иқтисодий жиҳатдан энг кучли замонавий мамлакатлардан бири бўлмиш Япония фан ва техниканинг бирор соҳасида етакчи бўлмаган, у радиоэлектроника соҳасидаги муваффақиятларни ҳисобга олмаганда (масалан, бутун дунёга машҳур “Panasonic” корпорацияси) бирор бир ишлаб чиқариш соҳасида ҳал қилувчи устунликка эришмаган. Япония улкан ютуқларга асосан жуда муҳим бўлган биргина фаолият соҳаси, яъни *бошқарув соҳасидаги янгиликлар* эвазига эришди. Япон менеджери бошқарув фаолиятидаги энг муҳим омил ҳаммадан ҳам тезроқ ва яхшироқ тарзда кадрларга, одамларга муваффақиятнинг бош заҳираси сифатида муносабатда бўлиш зарурлигини ҳаммадан тезроқ ва яхшироқ тушуниб етдилар. Айнан шу нарса энг муҳим капитал эканлигини, уни қадрлаш зарурлигини исботладилар. Японлар шу маънода бошқарув назариясини уни амалда жорий этиш билан узвий тарзда боғлай олдилар.

Маълумки, “лидерларнинг ижтимоий ўзгаришдаги ўрни ва роли инсон омили, шахс манфаатлари муаммоси ҳамма даврларда долзарб аҳамиятга эга бўлиб, адолатли жамият тузиш, ижтимоий тизимли асосларга кўчиришни тақсимот тамойилини тақозо этиб келган. Ҳарб мамлакатлари адолатли ижтимоий тақсимот ҳолатига бир томонидан, шахснинг индивидуал манфаатдорлигини таъминлаш, иккинчи томондан эса ялпи тенгликка эришиш орқали эришишга интилиб келган. Ҳарбдаги моддий, реал манфаатлар устуворлиги қадриятларидан фарқ қилиб, Шарқ халқлари учун эса бош

кадрят маънавий омиллар, яъни инсон шаъни, обрў-эътибори, орияти, виждони ҳисобланиб келинган” [15].

Таъкидланишича [18. 9-14, 13, 16, 17, 23], раҳбарнинг лидерлик салоҳияти олдида кўйилган вазифаларни бажариш ва муаммоларни ҳал этишда узокни кўзлаб амалга ошириладиган стратегия муҳим саналиб, бу эса раҳбарга технологик жараёнга конструктив киришга, ички қоидалар ва кун тартиби, ўзининг меъёрлари билан аниқланувчи, меҳнат(хизмат)нинг керакли алгоритмларини ўзлаштиришига, жамоада мавжуд бўлган ахборот, касбий ва шахслараро муносабатлар тизимига киришига имкон беради. Мослашув ҳуқида шахс жамоада тўпланган ижтимоий ва шахсий тажрибасини ўзлаштириш билан боғлиқ бўлган касбий ижтимоийлашув жараёнини ўтайди.

Раҳбарнинг касбий сифатлари бу физиологик, психологик, маънавий-ахлоқий, жисмоний, техник қобилиятлар, билим, кўникмаларнинг йиғиндисидир. Раҳбарнинг касбий сифатлар ўзида касбий моҳирликни мужассам этганлиги сабабли, ушбу феномени илмий жиҳатдан таҳлил этиш мақсадга мувофиқдир.

Раҳбар касбий феномени, раҳбарнинг шу соҳага лаёқатлиги (компетенцияга* эгаллиги), хизматнинг умумий, хусусий ва яқка қонуниятлари тарзида тавсифланади. Шу ўринда, раҳбар касбий лаёқатлилиқ қандай белгиланади, уни таркибий қисмлари қандай таснифланади деган саволлар бугунги кун назарияси ва амалиёти учун долзарб тадқиқий масалалардан бири эканлигини кўрсатиб ўтамиз. Мазкур масала амалий аҳамиятга эга эканлигини инобатга олиб, унга концептуал ёндашиш мақсадга мувофиқдир. Айнан концептуал ёндашув асосида назария ва амалиёт бирлиги тамойили таъминланади. Шу тариқа, раҳбарнинг лидерлик лаёқатлиги деб, соҳа мутахассисининг ўз ихтисослигига оид бўлган назарий билим ва касбий қобилиятларини амалий фаолиятда тўлиқ намоён эта олиши тушунилади.

ТАҲЛИЛ ВА НАТИЖАЛАР

Таъкидлаш лозимки, раҳбар лаёқатлилиқнинг таркибий қисмларини мулоқот, мослашувчанлик, кўникма ва билим каби унсурлар хусусиятларини таркиб топтириб, раҳбарнинг етакчилиқ лаёқатмандлигини баҳолашда (экспертли баҳолашда) асосий омиллар сифатида қуйидаги муҳим кўрсаткичлар мажмуавий тарзда инобатга олиниши лозим: - раҳбарни ихтисосликка эгаллиги ҳақида маълумот (диплом), касбий малакага эгаллиги, умумий меҳнат стажи, касбий стереотипи, психофизиологик ҳолати, меҳнат шароити, меҳнатга бўлган муносабати, касбий билимдонлиги, касбий тайёргарлик, касбий идентификация ҳодисаси, касбига содиқлиги, касбий фаолият маҳсули ва б.

Меҳнат психологияси ва меҳнат социологияси фанларининг доирасида ўтказилган тадқиқотларнинг натижаларига кўра [14], агарда, касбий лаёқатга эга

* Competentia тушунчаси латин тилидан олинган бўлиб, ҳақли мансублик маъносини билдириб, биринчи талқини бўйича бирон бир вакилликнинг ҳуқуқи, иккинчи талқин бўйича эса, масалалар юзасидан билим, тажрибага эгалик деган маъноларни англатади. Қаранг: Словарь иностранных слов. – М., 1988. – С. 241.

бўлган мутахассислар касбий амалиётда уни қўллаш учун қизикмасалар (манфаатдор бўлмасалар), у шундай ўз ҳолича қолиб кетади. Касбий тизим доирасида (бошқарув нуқтаи назаридан) мутахассислар касбий фаолияти динамикасини ўрганиб бориш тавсия этилади. Бу вазифани қисм/ташкилотдаги психолог ёки социолог амалга ошириши мақсадга мувофиқ.

Раҳбарнинг бошқарув имкониятларини баҳолаш услубиётида шахсинг ўз-ўзини баҳолаш усулидан кенг фойдаланилади. Раҳбарнинг ўз-ўзини баҳолаш услубиётига анъанавий психодиагностик усуллар ҳамда раҳбар шахси ва фаолиятини ўрганишга мўлжалланган махсус усуллар киради [10. 9].

Шу жиҳатлардан келиб чиққан ҳолда, йўналишлар доирасида белгиланган вазифаларни мақсадли бажаришини таъминлаш учун турли тоифадаги раҳбарлар:

- ❖ жамият аъзоларини бирлаштирувчи умумий мақсадларни англаган (миллий ғоя, орзуларнинг шаклланганлиги) ҳолда, унинг атрофида Биз – Ўзбекистонликлар сиймосини яратилиши тараққиёт гарови эканлигини;

- ❖ жамиятда муайян ижтимоий страталарнинг мавжудлигини ва улар ўз структурасига эга эканлигини;

- ❖ жамиятни ҳаракатлантирувчи ижтимоий институтлар, ҳаракатлар, жамғарма ва жамоаларнинг фаолият юритаётганлигини;

- ❖ жамиятда муайян миллий қадрият ва маданиятларнинг ифодаланганлигини, инсон “Мен”ини намоён этиши учун имкониятларнинг яратилганлиги кабиларни идрок этиб, уларга нисбатан мақсадли муносабатда бўлишлари лозим.

Шундай қилиб, раҳбарда лидерликни ривожлантириш ва бошқарув самарадорлигини таъминлашда Р.Самаров куйидаги “Мақбул қадамлар” техникасидан фойдаланиш тавсия этилади [19. 49-52].

Биринчи қадам - белгилаб олиш. Қийинчиликни ифодаланганлиги бўйича вазиятни баҳолаб, уни дахлдорлиги (соҳавий, шахсий, жамоавий, техник ва б.) бўйича тақсимлаб, аниқ муаммо (муаммо: -услубий, илмий, ташкилий, техник, ҳуқуқий, иқтисодий, экологик, ахлоқий, маданий, тиббий, шахсий, жамоавий, касбий мазмунларга эга бўлиши мумкин) нимада ёки кимда эканлигини белгилаш шарт.

Иккинчи қадам - мақсадни шакллантириш. Мақсадни аниқ ва равшан шакллантириш шарт, токи биринчи кунданок соҳавий жараёнга жалб этганлар учун ўз фаолият мақсадларини баҳолаш учун тушунарли бўлиши лозим.

Учинчи қадам - муваффақият мезонлари. Ҳаракатни қанчалик мазмундор эканлигини билиб олиш, фаолият маҳсулдорлигини таъминлайди. Гоҳида бу кўрсаткич мақсадни шакллантирганда намоён бўлиши ҳам мумкин. Агарда бундай бўлмаса, баҳолаш мезонини белгилаш лозим бўлади. Бунинг учун:

- касбий қоникқанлик даражасини баҳолаш;
- ишлаш жараёнидан қониқишни намоён бўлишини баҳолаш;

• иш натижасидан кутишларни белгилаш ва унга етганликни баҳолаш кабилардан фойдаланиш тавсия этилади.

Тўртинчи кадам - ахборот жамлаш. Муаммони ҳал этиш учун, уни келиб чиқиш сабаби, кечиши, таъсир кўрсатиш даражаси ва омилларини аниқлаш лозим бўлади. Бунинг учун ахборот жамланади. Бунда:

- L-маълумотлар ((Life record data) кузатув асосида инсон ва унинг ҳаёти ҳақида маълумотлар, экспертлик баҳолаш ва б.);

- Q-маълумотлар ((Questionnaire data) ўзини ўзи баҳолаш услублари асосида олинган маълумотлар);

- T-маълумотлар ((Objective test data) объектив тестлар натижаси).

Барча маълумотлар жамланиб, таҳлил этилгандан сўнг, муаммо ечимини муқобил йўллари ҳам белгиланади.

Бешинчи кадам - режалаштириш. Бунда “Нима учун?” - деган савол қўйилади ва унинг асосида умумий режа тайёрланиб, мақсадли ҳаракатларни амалга ошириш учун аниқ йўл ва техникалар белгилаб олинади.

Олтинчи кадам - амалий ҳаракат. Белгиланган йўллар учун услублар танланиб, муаммони бартараф этиш мақсадида амалий ҳаракатлар амалга оширилади. Жамоа ва ички ишлар жамоасида вазифа ва мажбуриятлар долзарб бўлади.

Еттинчи кадам - такомиллантириш. Мақсадга эришиш учун бажарилган амаллар турли вазиятларни инобатга олган ҳолда қийинланади. Бунинг натижасида муқобил вариантлардан, мақбул бўлгани танлаб олинади ва ички ишлар жамоанинг вазифаларига ўзгартиришлар киритилади.

Саккизинчи - акмеодаражага етишни таъминлаш. Мавжуд барча ресурсларни белгилаб олиб, улардан фойдаланиш даражасини баҳолаш лозим. Етарлича фойдаланилмаган ресурслардан фойдаланишни мақсади белгиланиб, қўллаш манзили, масъуллар ва назорат тури белгиланади. Мухтасар қилиб айтганда, ушбу кадамларни муваффақиятли босиб ўтган ҳар бир ёш раҳбарнинг ибратли етакчи раҳбар, яъни ўз касбининг моҳир устаси, деб аташ мумкин.

ХУЛОСА ВА ТАКЛИФЛАР

биринчидан, лидерлик тушунчаси турли соҳа вакиллари томонидан атрофлича ўрганилиб, турли хил назариялар ишлаб чиқилган ва улар амалиётга жорий этилиб маълум натижаларга эришилган;

иккинчидан, бўлажак раҳбар кадрда лидерлик салоҳияти туғма эмас, балки, ўқиш, ўрганиш, ҳаётини кўникмаларни ўзлаштириш, билим ва малакасини ошириш, тажриба, касбий моҳаратга интилиш каби хатти-ҳаракатлар самараси уларок шаклланади ва ривожланиб боради;

учинчидан, ёш раҳбар бошқарув вазифаларни бажариши билан бирга, ўзида кучли иродани тарбиялашни мақсад қилиб қўйиши, жамоа аъзоларини ҳурмат қилган ҳолда раҳбарлик маданияти қоидаларига амал қилиши мақсадга мувофиқ.

тўртинчидан, ёшлар етакчилиги ҳали ҳам ўткир, очиқ ва кам ўрганилган масала. Раҳбарни шакллантириш муаммоси ва унинг кадриятлари кўпинча катталар томонидан тузилган жамоада, турли бизнес тузилмаларида ўрганилади ва шу билан бирга ёш лидерларни танлаш мезонларини ишлаб чиқиш ҳам муҳимдир.

Шу муносабат билан давлатимизнинг ёшларга оид сиёсати олдида етакчилик элитасини аниқлаш ва уни тарбиялашдек муҳим вазифа турибди.

REFERENCES:

1. Abdinazarovich, R. D., Anarbaevich, P. K., & Ikromovich, T. A. (2022). Scientific Development in New Uzbekistan: Results and Prospects. EUROPEAN JOURNAL OF INNOVATION IN NONFORMAL EDUCATION, 2(1), 76-82.
2. Abror Sanakulov, Dustmurod Rakhmonov, Nilufar Nazarova. (2020). Social Service Technologies and Mechanisms of its Implementations. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(3), 14192 - 14198. Retrieved from <http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/31869>
3. Juraevna, N. N. (2020). Universal Factors In Provision Of Youth Life Strategy. International Journal for Social Studies, 6(1), 157-163.
4. Matkarimova, J. D. (2019). Civil society and third sector: global aspect. *Евразийское Научное Объединение*, (5-6), 392-394.
5. Nazarova N. J. UDK: 711.6 YOSHLARNING KASBIY RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISHDA TA'LIMNING O'RNI //ILMIY AXBOROTNOMA. – С. 80.
6. Samarov, R. S., & Rakhmonov, D. A. (2016). Social work activity in providing the life of the society (functional-structural analysis). Theoretical & Applied Science, (7), 14-16.
7. Дадашева, А. А. (2020). МАҲАЛЛИЙ ИЖРО ҲОКИМИЯТИ ФАОЛИЯТИ УСТИДАН ЖАМОАТЧИЛИК НАЗОРАТИНИ НАТИЖАДОРЛИГИНИ ОШИРИШНИНГ ИЛМИЙ-НАЗАРИЙ ЕЧИМЛАРИ. ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ, (SPECIAL 2-2).
8. Дадашева, А. А. (2022). ДАВЛАТ ХИЗМАТИНИ ИСЛОҲ ҚИЛИШ ШАРОИТИДА ҲОКИМЛАР ФАОЛИЯТИ УСТИДАН ЖАМОАТЧИЛИК НАЗОРАТИНИ АМАЛГА ОШИРИШНИНГ АСОСИЙ ЙЎНАЛИШЛАРИ. Academic research in educational sciences, 3(TSTU Conference 1), 117-122.
9. Котляров И. Социология лидерства. Теоритические, методологические и аксиологические аспекты – iknigi.net/avtor-igor-kotlyarov
10. Маҳмудов И., Қорабоев Ж. Раҳбар шахс психодиагностикаси. – Тошкент: Akademiya, 2013. -Б.9.
11. Мирзиёев Ш. 2017 йилда амалга оширилган асосий ишлар якуни ва Ўзбекистон Республикасини 2018 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг

энг устувор йўналишларига бағишланган Олий Мажлисга Мурожаатнома // Халқ сўзи, 2017 йил 23 декабрь, №258 (6952).

12. Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза. 2016 йил 7 декабрь. – Тошкент: Ўзбекистон НМИУ, 2017. – Б. 14.

13. Н. Ж. Назарова (2022). ЁШ МУТАХАССИСЛАРНИНГ КАСБИЙ РАҚОБАТБАРДОШЛИК СИФАТЛАРИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ (ТРАНСПОРТ СОҲАСИ МИСОЛИДА). Academic research in educational sciences, 3 (6), 765-771.

14. Рамашов О.В. Социология труда. – М.:Гардарики, 1999. – 320 с., Игнатов В.Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность. - Ростов н/Д., 2000., Зиньковская С.М. Системное изучение человеческого фактора в опасных профессиях // Диссертация доктора психологических наук. – Москва: МГУ, 2007.

15. Рахимова Д., Бекмуродов М. Лидерлик ва ташкилот маданияти. – Тошкент: Akademiya, 2006.-104 б.

16. Рахмонов, Д. А. (2017). THE SOCIAL-CULTURAL PECULIARITIES OF SOCIAL WORK (IN THE MODEL OF SERVICING OLDER PEOPLE). Theoretical & Applied Science, (11), 285-288.

17. Самаров, Р. (2014). ЭРГАШ ҒОЗИЕВНИНГ “ПСИХОЛОГИЯ МЕТОДОЛОГИЯСИ” ЎҚУВ ҚЎЛЛАНМАСИ-ҒАН СОҲАСИ РИВОЖИГА ҚЎШИЛГАН МУҲИМ ҲИССА (Профессор Эргаш Ғозиевнинг “Психология методологияси” ўқув қўлланмасига тақриз). Современное образование (Узбекистан), (2), 66-68.

18. Самаров, Р. С. (2015). Таълим мазмунини белгилашнинг структуравий-функционал жиҳатлари (шахсга йўналтирилган таълим мисолида). Современное образование (Узбекистан), (12), 9-14.

19. Самаров, Р., & Фарфиева, К. (2014). Ёшларда жинслараро ҳулқ, мулоқот маданиятини шакллантиришнинг ижтимоий-маданий аҳамияти. Современное образование (Узбекистан), (2), 49-52.

20. Социология: Энциклопедия/ Сост. А.А.Грицанов, В.Л.Абушенко, Ғ.М.Евелькин, Г.Н.Соколова, О.В. Тереевко. –МН.: Книжный дом, 2003, с. 1074.

21. Фалсафа: қомусий луғат / ЎЗР ҒА И.Мўминов номидаги фалсафа ва ҳуқуқ институти. – Тошкент: Ўзбекистон Миллий энциклопедияси, 2004, 495 б.

22. Шахсда лидерлик хусусиятларини шакллантирувчи омиллар – fikr.uz/log/13751

23. Юнусова, Н. Ш., Назарова, Н. Ж., & Жуманиязова, Н. С. (2022). ПЕДАГОГЛАРДА КАСБИЙ КОМПЕТЕНЦИЯНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ (ОЛИЙ

ТАЪЛИМ ТИЗИМИ МИСОЛИДА). Современное образование (Узбекистан), (6 (115)), 9-16.