

UDK: 1.740.13 130.1

RAHBAR XODIMLARNING BUGUNGI QIYOFASI VA ULARGA QO’YILADIGAN TALABLAR

Qodiraliyev Abror Tojimurot o’g’li

Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti

Tarix va falsafa kafedrası o’qituvchisi

godiraliyev31@gmail.com

Tel: +998975353007

ORCID: 0000-0002-1568-8210

DOI: [**https://doi.org/10.5281/zenodo.21133178**](https://doi.org/10.5281/zenodo.21133178)

Annotatsiya: Ushbu maqolada hozirgi davr jamiyatida rahbar xodimlarning bugungi qiyofasi, ularning kasbiy va ma’naviy fazilatları, boshqaruv jarayonidagi o’rni hamda ularga qo’yiladigan asosiy talablar ilmiy jihatdan tahlil qilinadi. Shu bilan birga, rahbarlik faoliyatining samaradorligini ta’minlovchi kompetensiyalar, liderlik qobiliyati va boshqaruv madaniyatining ahamiyati ochib beriladi.

Kalit so’zlar: rahbar, liderlik, boshqaruv, kasbiy kompetensiya, boshqaruv madaniyati, ma’naviy fazilatlar, strategik fikrlash.

СЕГОДНЯШНИЙ ВИД РУКОВОДЯЩИХ СОТРУДНИКОВ И ТРЕБОВАНИЯ К НИМ

Аннотация: В данной статье с научной точки зрения анализируется современный облик руководящих работников в современном обществе, их профессиональные и духовные качества, роль в процессе управления и основные требования, предъявляемые к ним. В то же время раскрывается значение компетенций, лидерских способностей и культуры управления, обеспечивающих эффективность управленческой деятельности.

Ключевые слова: руководитель, лидерство, управление, профессиональная компетентность, культура управления, моральные качества, стратегическое мышление.

CURRENT IMAGE OF MANAGEMENT EMPLOYEES AND THE REQUIREMENTS FOR THEM

Abstract: This article provides a scientific analysis of the current image of managerial personnel in modern society, their professional and moral qualities, their role in the management process, and the main requirements for them. At the same time, the importance of competencies, leadership abilities, and management culture, ensuring the effectiveness of managerial activity, is revealed.

Keywords: leader, leadership, management, professional competence, management culture, moral qualities, strategic thinking.

Kirish. Bugungi globallashuv jarayonlari, iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarning murakkablashuvi boshqaruv tizimiga boʻlgan talablarni tubdan oʻzgartirmoqda. Har qanday tashkilot yoki muassasaning muvaffaqiyati, avvalo, uning rahbarining bilim va malakasi, boshqaruv madaniyati hamda strategik fikrlash darajasiga bogʻliqdir. Shu sababli zamonaviy rahbar shaxsining qiyofasi va unga qoʻyiladigan talablarni ilmiy asosda oʻrganish muhim ahamiyat kasb etadi.

Rahbar - bu nafaqat tashkilotni boshqaruvchi shaxs, balki jamoani birlashtiruvchi, maqsad sari yetaklovchi lider hamdir. Zamonaviy boshqaruv nazariyasida rahbar shaxsining professional, maʼnaviy va kommunikativ fazilatlarini tashkilot faoliyatining samaradorligiga bevosita taʼsir koʻrsatishi taʼkidlanadi. Shu bois rahbar shaxsining bugungi qiyofasini aniqlash va unga qoʻyiladigan talablarni tizimli tahlil qilish dolzarb ilmiy masalalardan biridir.

Adabiyotlar tahlili: Boshqaruv nazariyasida rahbar shaxsi koʻplab mutafakkirlar tomonidan oʻrganilgan. Masalan, amerikalik boshqaruv nazariyotchisi Peter Drucker rahbarni tashkilot maqsadlarini amalga oshiruvchi strategik qaror qabul qiluvchi shaxs sifatida taʼriflaydi. Uning fikricha, samarali rahbarlikning asosiy sharti – masʼuliyatni oʻz zimmasiga olish va natijaga yoʻnaltirilgan boshqaruvni amalga oshirishdir [1; 78-84.].

Shuningdek, boshqaruv nazariyasida liderlik masalalarini tadqiq etgan Gary Hamel zamonaviy rahbarni innovatsion fikrlaydigan va xodimlarning ijodiy salohiyatini ochib bera oladigan shaxs sifatida talqin qiladi [2; 78-84.].

Sharq mutafakkirlari ham rahbar shaxsining fazilatlariga alohida eʼtibor qaratgan. Masalan, Abu Nasr Forobiy oʻzining “Fozil odamlar shahri” asarida rahbar adolatli, dono va maʼnaviy yetuk boʻlishi kerakligini taʼkidlaydi.

Abu Nasr Farobiyning “Fozil odamlar shahri” asarida ham rahbarda boʻlishi kerak boʻlgan oʻn ikkita xislat haqida yozib ketilgan. Rahbar boʻlishi uchun kamida oltita xislat boʻlishi kerakligi takidlangan [3; 78-84.]. Shu sababli tarixiy va zamonaviy boshqaruv nazariyalarida rahbar shaxsining asosiy xususiyatlari sifatida bilimdonlik, masʼuliyat, adolat va strategik tafakkur alohida koʻrsatiladi.

Muhokama va natija. Har bir rahbar qoʻl ostidagi xodimlarning hech biriga hech qachon buyruq ohangida ish buyurmagan. U buyruq berishdan koʻra maslahat berishni afzal koʻrgan. Bunday yumshoq muomila birinchidan oʻziga katta izzat-obroʻ 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 ma’qulroqdir.

Bugungi boshqaruv tizimida rahbar faqat ma’muriy boshqaruvchi emas, balki lider sifatida ham namoyon bo’lishi kerak. Liderlik rahbarning jamoani ilhomlantirish, motivatsiya berish va umumiy maqsad sari yetaklash qobiliyatini anglatadi.

Liderlik qobiliyatiga ega rahbarlar:

- jamoaning ijodiy salohiyatini rivojlantiradi;
- xodimlarning tashabbuslarini qo’llab-quvvatlaydi;
- tashkilotning raqobatbardoshligini oshiradi.

Zamonaviy boshqaruv amaliyoti shuni ko’rsatadiki, tashkilot muvaffaqiyati ko’p jihatdan rahbarning shaxsiy fazilatlari va boshqaruv uslubiga bog’liq. Rahbarlik faoliyatida bilim, tajriba va liderlik qobiliyatining uyg’unligi muhim omil hisoblanadi. Shu bilan birga, rahbarlarning professional tayyorgarligini oshirish, boshqaruv madaniyatini rivojlantirish va zamonaviy liderlik ko’nikmalarini shakllantirish davlat boshqaruvi hamda biznes sohasining ustuvor vazifalaridan biridir[4; 250-253.].

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 xodimlarimimg 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 ilqlik, 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, tashabbuskorlik, 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. 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 bilan ishlagan yaxshiroq. Chunki u doimo qiyin topshiriqlarga oson yechim topa oladi".

Xulosa qilib aytganda, zamonaviy rahbar xodimlarning bugungi qiyofasi ko'p qirrali va kompleks xarakterga ega. Rahbar shaxsining professional bilimlari, strategik fikrlashi, kommunikativ qobiliyati hamda ma'naviy fazilatlari boshqaruv samaradorligini belgilovchi asosiy omillar hisoblanadi.

Zamonaviy rahbar nafaqat tashkilotni boshqaruvchi shaxs, balki jamoani rivojlanish sari yetaklovchi lider hamdir. Shu bois rahbarlarni tayyorlash va ularning malakasini oshirish jarayonida zamonaviy boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishga alohida e’tibor qaratish zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR .

1. Drucker P. Management: Tasks, Responsibilities, Practices. – New York.
2. Hamel G. Humanocracy: Creating Organizations as Amazing as the People Inside Them.
3. Forobiy A.N. Fozil odamlar shahri. – Toshkent.
4. QODIRALIYEV, A. (2025). BOSHQARUVCHILIK FAOLIYATI SHARQ MUTAFAKKIRLARI QARASHLARI MISOLIDA. SCIENCEPROBLEMS. UZ Учредители: ООО “Scienceproblems team”, 5(2), 250-253.