UO‘K 371.012+37.017

YANGI O‘ZBEKISTONNI BARPO ETISHDA RAHBAR SALOHIYATINING O‘RNI

I.M. Arzimatova

Maqolada davlat hokimiyatida demokratik boshqaruvning samarali ishlashiga erishishda boshqaruv madaniyatini rivojlantirib borish, rahbarlik muammosi, uning salohiyati, rahbarlikning inson taraqqiyoti va jamiyatga oid bo‘lgan ijtimoiy hodisa sifatidagi ahamiyati o‘rganilgan. Xususan, rahbarlik faoliyatining kelib chiqishi, “kadr”, “kadrlar zaxirasi”, “shaxs potensiali”, “kadr – resurs”, “tashkillashtirish strukturasi”, “yetakchi” tushunchalarining mazmun-mohiyati va ahamiyati, rahbarning xususiyatlari, farqli jihatlari asoslangan.

Kalit so‘zlar: *davlat hokimiyati, demokratik boshqaruv, boshqaruv madaniyati, rahbarlik, salohiyat, ijtimoiy hodisa, kadr, yetakchi, ma’naviy-axloqiy fazilatlar*.

В статье рассматривается развитие культуры управления в достижении эффективного функционирования демократического управления в государственной власти, проблема лидерства, его потенциал, значение лидерства как социального явления, связанного с развитием человека и общества. В частности, рассмотрены происхождение лидерской деятельности, сущность и значение понятий “кадр”, “кадровый резерв”, “личностный потенциал”, “кадр – ресурс”, “организационная структура”, “лидер”, характеристики лидера, основанные на разных аспектах.

Ключевые слова: *государственная власть, демократическое управление, культура управления, лидерство, потенциал, социальное явление, кадр, лидер, духовно-нравственные качества.*

Kirish

Bugungi islohotlar sharoitida belgilangan vazifalar zanjirida milliy davlat hokimiyatini jahonda e’tirof etilgan demokratik qadriyatlar asosida shakllantirish birinchi navbatdagi vazifa qilib belgilanmoqda. Zero, “bu borada xususiy tashabbuslarni yanada kengaytirish, ularga yangi istiqbollarni ochish maqsadida endi “qo‘l boshqaruvi”dan – aniq natijaga ishlaydigan tizimli boshqaruvga o‘tish vaqti keldi” [1]. Shunday ekan, boshqaruv islohotlari jarayonida rahbar kadrlarning shaxsiyatini shakllantirishga qaratilgan yondashuvlar muhim ahamiyat kasb etadi.

Davlat hokimiyatida demokratik boshqaruvning samarali ishlashiga erishishda boshqaruv madaniyatini rivojlantirib borish amaliy ahamiyatga egadir. Chunki u amal qilmagan tizimda o‘zaro ishonchsizlik, mas’uliyatni o‘z zimmasiga olmaslik, sansalorlik, beparvolik kabi salbiy munosabatlar yuzaga kelib, davlat hokimiyati boshqaruvining parokandalikka uchrashiga sabab bo‘ladi. Shuning uchun ham davlat hokimiyati tizimida kadrlar tayyorlash va joy-joyiga qo‘yishda ularning boshqaruvdagi qobiliyati bilan birga ma’naviyatini, zimmasiga yuklatilgan vazifalar ijrosi uchun mas’uliyatini qay darajada anglab yetganligiga ham e’tibor berib kelinmoqda.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev ta’kidlaganidek, “Yangi O‘zbekistonga xalqimizning orzu-intilishlarini teran anglaydigan, unga sadoqat bilan xizmat qilishni muqaddas burch, deb biladigan, bilimdon va qat’iyatli rahbarlar zarur. Davlat xizmatiga yuksak intellektual salohiyat va yangicha tafakkurga ega, mustaqil fikrlovchi, vatanparvar va xalqiga sodiq, zamonaviy bilim va ko‘nikmalarni o‘zlashtirgan, yuqori malakali mutaxassislarni jalb qilishga qaratilgan kadrlar siyosatini davom ettiramiz” [2. B. 91–92].

Material va metodlar

Boshqaruv islohotlari jarayonida rahbar kadrlarning salohiyatini shakllantirishga qaratilgan yondashuvlar ahamiyatini yoritishda Sh.Mirziyoyev [2; 3], S.L.Rubinshteyn [4], B.G.Ananyev [5], Yu.S.Zensova [6], S.A.Saybel [7], Q.Nazarov [8] asarlaridan, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlis va O‘zbekiston xalqiga Murojaatnomasi, “Yangi O‘zbekiston” gazetasi, “Jahon falsafasi tarixi” materiallaridan foydalanildi.

Muammoni o‘rganishda umumiy o‘zaro aloqadorlik, tarixiylik, tizimlilik tamoyillari, umumlashtirish usullari qo‘llanilgan.

Natijalar va ularning tahlili

Rahbarlik muammosi barcha davrlarda ham dolzarb bo‘lib kelgan. Rahbarlik inson taraqqiyoti va jamiyatga oid bo‘lgan ijtimoiy hodisa sifatida ijtimoiy taraqqiyotning barcha davrlarida ham muhim ahamiyatga ega bo‘lgan. Chunki davlatlar va millatlarning yetakchisi, lideri yoki rahbari jamiyat, millat, davlat taraqqiyotini belgilab beruvchi muhim subyektiv omillardan hisoblanadi. Subyektiv omilning tarixiy taraqqiyotdagi roli ulkan bo‘lib, u jamiyat taraqqiyotining strategik yo‘nalishlariga ta’sir ko‘rsatadi va ko‘p hollarda nafaqat millat va davlat taraqqiyotini, balki uning taqdirini ham belgilab beradi. “Bugun rahbar bo‘lish og‘ir, shu bilan birga, sharafli mas’uliyat. Demokratik jamiyatda davlat boshqaruvida xalq rahbarlarni, rahbarlar xalqni qo‘llab-quvvatlamas ekan, asl maqsad, mamlakat tinchligi, xalq farovonligi, ertangi kunga ishonch bilan yashashga erishish muammoligicha qolaveradi. Tahlikali, atrofdagi mamlakatlarda sodir bo‘layotgan murakkab, notinch holatlarni ko‘rib turgan davrimizda rahbarlikni oqilona, mohirona olib borish masalasi juda dolzarb bo‘lib qolmoqda” [8].

Rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirishda “kadr”, “kadrlar zaxirasi”, “shaxs potensiali (salohiyati)”, “kadr-resurs”, “tashkillashtirish strukturasi (tizim)” tushunchalarining ijtimoiy-psixologik jihati va ahamiyatini ilmiy tahlil etish zarur. Jumladan, ijtimoiy psixologiyada “kadr” tushunchasi menejment, boshqaruv, rahbar tushunchalarining sinonimi sifatida keng qo‘llaniladi. Shuningdek, sotsiologiya, kommunikatsiya, kibernetika, lingvistika va boshqa ijtimoiy-gumanitar fanlar qatori kognitiv psixologiyada “kadr” muammosini o‘rganishda “freym” (ingl. *frame* – kadr, ramka, karkas) tushunchasi ham qo‘llaniladi. Ijtimoiy sohada “kadr” (frans. *sadre*) shaxsiy tarkib tushunchasini ifodalaydi. “Kadr” so‘zi korxona, muassasa, firma, hissadorlik jamiyatlari, banklar, kasaba uyushmalari va jamoat tashkilotlaridagi malakali xodimlarga nisbatan qo‘llaniladi. Demak, kadr shaxs, subyekt sifatida jamiyatning turli sohalarida faollik bilan bevosita faoliyatni, xatti-harakatni amalga oshiradi. Uning faolligi yaratish, tashkillashtirish, tartib-qoidalar, o‘zgarishlar bilan uzviy bog‘liq bo‘ladi.

Kadr shaxslararo munosabat orqali tashqi muhitni, jamiyatni rivojlantirishga bevosita ta’sir etuvchi “kuch” va u xalq xo‘jaligining barcha sohalari asosini tashkil etadi. Ijtimoiy psixologiyada “kadrlar zaxirasi” boshqaruv faoliyatini amalga oshiradigan, ma’lum darajadagi mansab (lavozim) talablariga javob beradigan, maqsadli tayyorlovdan o‘tgan rahbarlar va mutaxassislar jamoasi sifatida tushuniladi. Kadrlar zaxirasini shakllantirish huquqiy, tashkiliy, psixologik asosga ega. Shuningdek, ijtimoiy psixologiyada “potensial” (lot. *rotential*) kuch, imkoniyatni anglatadi. Shu bilan birga, “shaxs potensiali” tushunchasi ham keng qo‘llaniladi. Shaxs potensiali insonning ichki imkoniyatlarini oshirish qobiliyatidir. Potensial muammosi A.Adler, Z.Freyd, E.Fromm, K.Yung, S.L.Rubinshteyn tomonidan tadqiqot obyekti sifatida o‘rganilgan. S.L.Rubinshteyn fikriga ko‘ra, inson borliqni qayta o‘zgartiradigan subyekt sifatida tashqi olam bilan o‘zaro munosabatini hamda faoliyatini aniqlashda o‘zini o‘zi yaratadi, o‘zini o‘zi tashkil etadi va shakllantiradi [4. B. 20–21]. Subyekt bu – ongli harakat qiluvchi shaxsdir.

Ijtimoiy psixologiya fani doirasida kadrlar muammosini o‘rganishda rahbar, boshqaruv, lider tushunchalari deyarli bir xil ma’noda va ko‘p hollarda yonma-yon qo‘llaniladi. Xususan, rahbarning liderdan farqi uning qonuniy o‘lchovi mavjudligidir, ya’ni rahbar rasmiy tashkilotda, huquqiy asosda faoliyatni amalga oshiradi va funksional vazifalariga kirishadi. Rahbar formal jihatdan hokimiyat vakili hisoblanadi. Lider esa muayyan guruhlardagi subyektlar qiziqishi va

maqsadlarini birlashtiruvchi, xatti-harakati va faoliyati bilan ajralib turuvchi xarizmatik shaxsdir. Liderning faoliyati ko‘proq o‘zaro hamkorlikdagi aloqa va munosabatlarning ma’naviy, ijtimoiy-psixologik me’yorlarini barqaror saqlash va rivojlantirishda namoyon bo‘ladi.

Insonlararo munosabatlar, ayniqsa, davlatchilik vujudga kelganidan boshlab hozirgi kunga qadar boshqaruv va uning o‘ziga xos xususiyatlarini anglashga intilish chuqurlashib keldi. Natijada u haqida tarix, falsafa, etika, estetika singari fanlar doirasida bir qator ahamiyatga molik nazariy mulohazalar va amaliy xulosalar ishlab chiqildi. Ularning negizida va yangi zamonaviy muammolar taqozosi bilan XX asrda boshqaruv fenomenini maxsus o‘rganuvchi uchta mustaqil fan sohasi shakllandi. Birinchisi – ijtimoiy yo‘nalishdagi siyosatshunoslik, texnika yo‘nalishidagi kibernetika, iqtisodiyot sohasidagi menejment ilmidir. Ushbu fanlarning yutuqlari bir-birini o‘zaro to‘ldirishi bilan bir qatorda, ayrim qarama-qarshi nuqtai nazarlarni ham bildirib kelgani boshqaruvning mazmuni va mohiyatiga yana bir karra nazar tashlash hamda uning to‘la ta’rifini berish zaruratini paydo qildi, desak xato bo‘lmaydi.

Boshqaruv salohiyati, tabiiyki, boshqaruv to‘g‘risidagi tegishli bilim, ma’naviy sifatlar va psixofiziologik asoslardan iborat bo‘lgan integral, ayni paytda murakkab tuzilishga ega fenomen hisoblanadi. Olimlar tomonidan boshqaruv salohiyatiga insonning boshqaruv faoliyatini bajarish uchun zarur bo‘lgan qobiliyat, sifat va xususiyatlarning majmui sifatida qarash shu bilan izohlanadi. Jumladan, rus tadqiqotchisi Yu.S.Zensova shaxsning boshqaruv salohiyati deganda, boshqa insonlar faoliyatini tashkil etish va boshqarish sohasidagi vazifalarni hal qilish imkoniyati va qobiliyatini tushunadi [6. B. 42]. S.L.Saybel esa o‘z dissertatsiyasida boshqaruv salohiyatiga rahbar tomonidan boshqaruv vazifalarini hal qilish va qo‘yilgan maqsadlarga erishish uchun qo‘llaniladigan va harakatga keltiradigan xizmatga aloqador shaxsiy sifatlar, imkoniyatlar, qobiliyatlar majmui [7. B. 24], deya ta’rif beradi.

Abu Rayhon Beruniyning fikricha, jamiyatni idora qiluvchilar va boshqaruvchilarning faoliyati va uning mohiyati ma’lum sabablarga ko‘ra aziyat chekkan kishilarning haq-huquqlarini himoya qilish, boshqalarning tinchligi uchun harakat qilish va bu yo‘lda o‘z tinchligidan ham voz kechishdan iborat bo‘lishi lozim [10. B. 122].

Rahbarlik faoliyatini kelib chiqishiga e’tibor qaratsak, u insonning jamiyatda kechadigan hayoti asosida ijtimoiylashuv jarayoni bilan bog‘liq ekanligini ko‘ramiz. Ijtimoiylashuv har bir insonning ko‘pchilik bilan o‘zaro aloqadorligi va tashkillanganligi asosida, ma’lum bir amalga oshirilayotgan ongli faoliyatiga aloqador tarzda yuz beradigan obyektiv jarayondir. Bu jarayon insonning jamiyatga o‘z ehtiyojlari, faoliyati, madaniyati, qadriyatlari, ongli mehnat faoliyati asosida amalga oshadi. Buning natijasida inson tobora jamiyatga qo‘shilib boradi, unda shakllangan ijtimoiy munosabatlarning ishtirokchisiga aylanib boradi. Bu jarayon insonning shaxsga aylanishi bilan bog‘liq bo‘lib, shaxsning shakllanishi faqat jamiyatdagina amalga oshadi.

Jamiyat inson hayotini tartibga solish, ma’lum tomonga yo‘naltirish, uning talablari va ehtiyojlarini shakllantirish, ongli faoliyatini amalga oshirishini ta’minlab beruvchi ijtimoiy-antropologik borliq hisoblanadi. Jamiyat insonni ma’lum ijtimoiy-madaniy qadriyatlar makonida tug‘ilib, bu makonga kirib kelishi hamda unda tarbiya topishi, o‘ziga mos aksiologik tanlovi bilan bog‘liq obyektiv jarayonni amalga oshiradi. Demak, inson bir vaqtning o‘zida ijtimoiy jonzotdir. U jamiyatda shakllanadi va shaxsga aylanib boradi. Insonning ehtiyojlari uni foydali ijtimoiy mehnat, faoliyat bilan shug‘ullanishga yo‘naltiradi. Unda o‘ziga xos ijtimoiy – praksiologik oriyentatsiya yuzaga keladi.

Jamiyat insonlarning ijtimoiy-iqtisodiy, siyosiy-huquqiy, madaniy-ma’naviy, diniy-axloqiy, estetik kabi o‘zaro munosabatlarining natijasidir. Bu munosabatlarning ijodkori inson, uning ijodi esa jamiyat taraqqiyoti natijasida yuzaga kelgan ijtimoiy-madaniy makonda shakllanadi. Bu jarayonda insonlarning shaxsiy va ijtimoiy tajribasi ortib boradi. Ular ehtiyojlari asosida tobora faollashadilar.

Yuqorida qayd etilgan jarayonda asta-sekin faollarning ham faoli – yetakchilar shakllanadi. Ularni yoqlab chiquvchilar, ularga ergashuvchilar guruhlari paydo bo‘lib, yetakchilar hayoti va faoliyatini o‘z munosabatlari asosida qo‘llab-quvvatlaydilar. Shunday qilib, jamiyatda ma’lum ijtimoiy mehnat va faoliyat, maqsadlar va ehtiyojlar, manfaatlar asosida birlashgan guruhlar va ularning yetakchilari paydo bo‘ladi.

Yetakchi qayd etilgan ijtimoiy guruhlarda aktiv faoliyat ko‘rsatgan, o‘zining aqli, tafakkuri va uzoqni ko‘ra bilishi, boshqalarni yagona maqsad va manfaatlar asosida birlashtira oladigan, strategik manfaatlarni tafakkur qila olishi bilan ajralib turadigan ijtimoiy shaxsdir. U o‘z aqli, bilimi, intellektual salohiyati bilan boshqalardan farq qiladi va oldinda boradi.

Zamonaviy falsafiy adabiyotlarda “yetakchi” tushunchasi “sardor”, “rahbar”, “yo‘lboshchi” tushunchalari bilan bir xil ma’noda qo‘llaniladi. Hozirgi davrda ko‘proq “rahbar” tushunchasi keltirilmoqda. Albatta, tarixiy davr taqozosi bilan bugungi kunda rahbar shaxsning ta’rifi, tavsiflanishi hamda roli ham nisbatan o‘zgargan, deb aytish mumkin. Faylasuf olim Q.Nazarov rahbarni quyidagicha ta’riflaydi: “Rahbar (yo‘lboshchi, sardor, yetakchi) jamiyat, davlat va tashkilotga doimiy va hal qiluvchi ta’sirga ega bo‘lgan shaxs. Rahbar ishning ko‘zini biladigan, jamoa, soha manfaatlarini ko‘zlab faoliyat yuritadigan boshqaruv xodimidir. Rahbarlik aql-farosat, kuch-g‘ayrat, izlanish va topqirlikni, o‘z ustida tinmay ishlashni, tadbirkorlikni talab qiladi” [8. B. 100–101].

Albatta, biz bu yerda rahbarning mehnat jamoasi a’zolari, ya’ni xodimlardan farqli jihatlariga alohida to‘xtalib o‘tishni lozim topdik. Rahbarning faoliyatini boshqa xodimlardan farqlab turuvchi quyidagi xususiyatlarni ta’riflaymiz.

Birinchidan, rahbar shaxsda yetakchilik, strategik tafakkur qilish, tashkilotchilik xususiyati mavjud bo‘lishi zarur. Rahbarning asosiy xususiyatlaridan biri uning mehnat jamoasi manfaatlaridan kelib chiqib, mavjud moddiy, ma’naviy hamda inson resurslarini birlashtira olishidir. U jamoa oldida aniq vazifalarni va maqsadlarni qo‘ya olishi, ularni bajarishning aniq yo‘llarini ko‘rsatib bera olishi zarur. Demak, bunda rahbardan jamoa va o‘zi amalga oshirishi muhim bo‘lgan vazifalarni to‘g‘ri tasavvur eta olishi, ularning eng muhimlarini ajrata bilishi ahamiyat kasb etadi.

Ikkinchidan, rahbar tomonidan jamoaning aniq ishlash mexanizmi tashkil etilishi jamoa faoliyatini yanada rivojlantiradi. Jamoaning ish faoliyatini yo‘lga qo‘yishda jamoa a’zolarining salohiyatidan kelib chiqib, ularga yuklanadigan vazifalarni to‘g‘ri taqsimlab bera olish ham rahbarning tashkilotchilik salohiyatiga bog‘liq. Qo‘yilgan vazifalarning o‘z muddatida bajarilishi ham jamoa mehnatining samaradorligi va natijadorligini oshiradi.

Uchinchidan, rahbarning aqli, tafakkuri, notiqlik san’ati va dunyoqarashining zamon talablariga mosligi, zamon talablarini to‘g‘ri anglab yetishi, ulardan orqada qolmaslik muhimligini jamoaga yetkaza bilishi rahbarning intellektual salohiyatiga bog‘liq. Yuqori intellektual salohiyatga ega bo‘lgan rahbar o‘ziga o‘xshash har tomonlama kuchli xodimlardan qo‘rqmaydi, aksincha, jamoada bunday xodimlar sonini ko‘paytirishga intiladi.

To‘rtinchidan, rahbar o‘zi va jamoaning faoliyatiga innovatsiyalarni muntazam tatbiq qilib turuvchi innovatorlik xususiyatiga ega bo‘lishi zarur. Chunki jamoa mehnat faoliyatida innovatsiyalarning muntazam tarqalishi jamoa a’zolarining ilg‘or, tashabbuskor va kreativ bo‘lishga yo‘naltiradi, zamondan orqada qolmasdan raqobatbardoshlik, tavakkalchilik, tadbirkorlik xususiyatini hamda yangi texnologiyalarni o‘zlashtirib olish, bilimini oshirishga intilishini rivojlantiradi.

Beshinchidan, rahbarning muhim shaxsiy xususiyatlaridan biri mustaqil fikrga ega bo‘lish, zarur holatlarda mustaqil qaror qabul qila olishdir. Rahbarning qarori jamoaning faoliyatiga, mehnati natijasiga, kelajagiga ta’sir etishi, ba’zan teskari samara berishi mumkin. Bu nuqtayi nazardan rahbar yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan holatni, butun mas’uliyatni va javobgarlikni o‘z bo‘yniga olishi xodimlarning hayoti va taqdiriga aloqador hodisa hisoblanadi.

Oltinchidan, rahbarning muhim xususiyatlaridan biri jamiyatning ijtimoiy hayotida egallab turgan fuqarolik pozitsiyasidir. Rahbarning jamiyatda yuz berayotgan ijtimoiy hodisalarga munosabati, amalga oshirilayotgan modernizatsiya, yangilanish jarayonlarini anglab yetishi va undagi roli, jamoani bu jarayonlarda faol bo‘lishini ta’minlay olishi u yetakchilik qilayotgan jamoaning ham ijtimoiy pozitsiyasiga kuchli ta’sir etadi.

Yettinchidan, rahbarning axloqiy, ma’naviy salohiyati, jamoa uchun o‘rnak bo‘la olish xususiyati uning rahbarlik obro‘sini belgilovchi muhim xususiyatlardan biridir. Rahbarning o‘z faoliyatida jamoada qabul qilingan odob-axloq qoidalariga amal qilishi, madaniyati, ma’naviy-axloqiy qiyofasi, jamoa a’zolari bilan munosabatida madaniyatining aks etishi, tashqi ko‘rinishi

uning qo‘l ostidagi boshqa xodimlar uchun mezon vazifasini bajaradi.

Hozirgi kunda rahbar va uning faoliyati bilan bog‘liq bo‘lgan insoniylik xususiyatlari tobora dolzarb muammoga aylanib bormoqda. Ayniqsa, yangilanayotgan O‘zbekistonda bu muammo yangicha mohiyat kasb etmoqda. “Rahbarlik – mas’uliyati, javobgarligi katta bo‘lgan va davlat boshqaruvining bir bo‘lagi sifatida insoniyat, jamiyat ertasini belgilab beruvchi lavozim. Shunday ekan, bizning oldimizdagi eng dolzarb vazifalardan biri, bu – Yangi O‘zbekiston jamiyatidagi o‘zgarishlarni, islohotlarni teran tahlil qila biladigan kadrlarni tayyorlash” [9].

Internet tarmoqlarining so‘nggi vaqtda rahbar va uning madaniyati, ma’naviyati to‘g‘risidagi xabarlarga to‘laligi, bu jarayonlarga kishilarning munosabati hamda faol fikr bildirishi zamonaviy rahbardan kuchli madaniy va ma’naviy salohiyatga ega bo‘lishni, ma’naviy barkamol shaxs sifatida o‘zining yetakchilik salohiyatini ifoda etishini talab etadi. Yangi O‘zbekistonni yaratish yuqorida aytilgan vazifalarning bajarilishiga bog‘liq. “Biz o‘z oldimizga O‘zbekistonni rivojlangan mamlakatga aylantirishni maqsad qilib qo‘ygan ekanmiz, bunga faqat jadal islohotlar, ilm-ma’rifat va innovatsiya orqali erisha olamiz. Buning uchun, avvalo, islohotlarning amaliy natijadorligini oshirish, joylarda yangi tashabbuslarni ilgari surishda aholimizning yanada faol, yanada tashabbuskor bo‘lishiga erishmog‘imiz lozim.

Ayni paytda islohotchi bo‘lib maydonga chiqadigan, strategik fikr yuritadigan, bilimli va malakali yangi avlod kadrlarini tarbiyalashimiz zarur” [3. B. 23]. Ko‘rinib turibdiki, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan qo‘yilgan bu vazifa rahbar shaxsdan har tomonlama yuqori salohiyatga ega bo‘lishni talab etadi.

Hozirgi kunda mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini ta’minlash ko‘p jihatdan subyektiv omilning roliga va faoliyatiga bog‘liq.

Mamlakatimizning tobora globallashib borayotgan zamonda jahon integratsiyasiga kirib borishi, ichki va tashqi siyosatda modernizatsiya jarayonlari, tub islohotlarning amalga oshirilishi zamonaviy talablarga javob bera oladigan yetuk mutaxassis, rahbar kadrlarni talab etadi. Ular zamonaviy O‘zbekistonning yangicha ijtimoiy talablari, muhiti hamda ruhini anglaydigan, unga mos tushuvchi yetakchilik salohiyatiga ega bo‘lishlari lozim. Mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohotlar, yangilanish, jamiyatimiz oldida turgan vazifalarning bajarilishi, ularning samaradorligini ta’minlash rahbar kadrlarning bilimi, barcha sohalarda yuzaga chiqishi zarur bo‘lgan malakasiga bog‘liq.

Rahbarning jamoa faoliyat olib borayotgan hududda mehnat resurslari va inson resurslarini birlashtirish, undan to‘la va unumli foydalanish hamda saqlab qolishga qaratilgan faoliyati nafaqat o‘zi rahbarlik qilayotgan jamoaning, u bilan aloqaga kirgan boshqa jamoalarning ham taraqqiyotiga xizmat qilishi mumkin.

Rahbar faoliyatini to‘laqonli amalga oshirishi fuqarolik jamiyatini shakllantirish bilan aloqador. Chunki fuqarolik jamiyati shaxsga, uning maqsad va manfaatlarini, qonun ustuvorligini himoya qilishga yo‘naltirilgan. Bunday jamiyat shaxs taraqqiyoti, uning faoliyati va ijodi, barkamol shaxs shakllanishi, uning intellektual va ma’naviy salohiyati, bu salohiyatni realizatsiya qilish uchun ulkan imkoniyatlar yaratib berish xususiyatiga ega bo‘lgan jamiyatdir. Bunday jamiyatda ma’naviy-axloqiy, intellektual-aqliy yetuk shaxslarning shakllanishi amalga oshadi.

Mustaqillikning dastlabki kunlaridan boshlab O‘zbekistonda yangicha hayot va yangi jamiyatning asoslarini barpo etish, fuqarolik jamiyatini shakllantirishga hamda xalq manfaatlarini himoya qilishga, uning ehtiyojlarini qondirishga intilish boshlandi. Jamiyatning demokratik jarayonlarga qo‘shilib borishi uning a’zolari bilan bir qatorda rahbar faoliyatining ham erkinlashuvi, uning zimmasiga yuklatilgan vazifalarni faol amalga oshirishiga, faollashuviga, bu faoliyatning jamiyat a’zolari tomonidan erkin baholanishi, qonun ustuvorligi kabi demokratik jarayonlarning ham kengayib borishiga olib keladi. Rahbarning faolligi unga ergashayotgan hamfikrlarining ongida ham faol hayotiy pozitsiyani egallashga intilishni kuchaytiradi. Shunday qilib, bu ham obyektiv, ham subyektiv jarayonlar jamiyat a’zolarida faol pozitsiyani shakllantiradi. Bunday pozitsiya asta-sekin shaxsning axloqiy me’yorlariga aylanib boradi.

Rahbarning intellektual salohiyatini uning aqli, bilimi, hayotda erishgan ko‘nikmalari, boshqaruv sohasidagi tajribasi, sezgirligi, tizimli ishlash mahorati kabilar tashkil etadi. Uning yetakchilik qobiliyatini to‘g‘ri aniqlash, yuzaga chiqarish va bu qobiliyatni foydali tomonga

yo‘naltirishda jamiyat tomonidan rahbarga mustaqil qaror qabul qilish imkoniyatlarini va erkinlikni berish, ayniqsa, yangilanish jarayonida ijtimoiy foydali bo‘lib, muhim rol o‘ynashi mumkin. “Rahbarlikka ham xuddi san’atkor uchun zarur bo‘lganidek, iqtidor va iste’dod lozim. Ko‘rinadiki, har kimdan san’atkor chiqmaganidek, istagan odamdan ham yaxshi rahbar chiqavermaydi. Rahbar o‘z qobiliyati, iste’dodini ishga solib izlanadi, shu maqsadda hayotni, odamlarni chuqur o‘rganadi. Natijada to‘plagan bilimlari, tajribalarini boshqaruvning umumiy qonuniyatlari asosida shakllantirib, o‘zining rahbarlik usulini yaratadi, u o‘z boshqaruv usullarini shakllantirishda mutlaqo erkin shaxsdir, ammo uning rahbarlik usuli erkin natija berishi kerak” [8. B. 101].

Tabiiy savol tug‘iladi: “Rahbar faoliyatining samaradorligi qanday aniqlanadi? Uning faoliyati jamiyat uchun qanday moddiy va ma’naviy foyda keltiradi? Rahbar shaxsning faoliyati davomida nimalar yaxshi tomonga o‘zgardi va qanday ijobiy yangiliklar, islohotlar amalga oshirildi va yoshlar, kelajak uchun nimaga erishildi?” Bu kabi savollarning tug‘ilishi va bu savollarga berilgan javoblar asosida rahbar faoliyatining baholanishi tabiiy hol. Uning faoliyati, avvalo, jamoa a’zolari va jamiyat uchun qanday ahamiyatga ega bo‘lganligini to‘g‘ri baholash va bunday tahlilning natijalarini ochiq aytish mazkur jamoaning kelajagi uchun ham muhim ahamiyat kasb etishi mumkin.

Rahbarga ergashmoqchi bo‘lgan jamoa a’zolarida rahbarning ma’naviy-axloqiy xislatlari yuqori ma’naviyat, axloqiy madaniyatni shakllantirishda katta rol o‘ynashi mumkin. Chunki uning har bir xatti-harakati jamoa uchun namuna bo‘ladi, uning talabchanligi jamoada mas’uliyat, javobgarlik hissini shakllantirsa, xodimlarga nisbatan mehribon va adolatliligi ularda insonparvarlik, bag‘rikenglik xususiyatlarini yuksaltiradi. Rahbarning muntazam o‘z ustida ishlashi, malakasini oshirishga harakat qilishi xodimlarni ham bilim olishga, kitob o‘qishga hamda intellektual salohiyatini yuksaltirishga yo‘naltiradi.

Xulosa

Yuqoridagilarga asoslanib, quyidagicha xulosa chiqarish mumkin:

O‘zbekistonda kadrlar siyosatining davlat rahbari tomonidan ilgari surilgan asosiy tamoyillarini fuqarolik jamiyatiga og‘ishmay tatbiq etish talab qilinmoqda. Bu talabni hayotga aniq va puxta joriy etish barchaning burchidir. Respublikamizning ijtimoiy-iqtisodiy va ma’naviy yuksalishida sinchkov aql-zakovat, ishning ko‘zini bilib rahbarlik qilish muvaffaqiyatlar sari yetaklaydi. Jamiyatning yangi rivojlanish bosqichida rahbar va boshqaruv kadrlarini tayyorlash, qayta tayyorlash hamda joy-joyiga qo‘yish sohasida salmoqli natijalar qo‘lga kiritildi va o‘ziga xos jihatlarga ega bo‘lgan milliy tizim shakllantirildi. Bugungi kunda respublikamizda kadrlar siyosatining yangi tizimini shakllantirish va amalga oshirish masalasi hamda uni hal etish yo‘llari belgilab olindi. Har bir rahbar o‘z xodimini quyidan yuqoriga ko‘tarish uchun zaxira yetishtirishni o‘zining burchi deb bilishi lozim. Uning o‘z burchini, vazifasini qanchalik chuqur his etishi, muayyan vaqtda uning o‘rnini bosishga ham qodir kadrlarni naqadar g‘amxo‘rlik bilan o‘z vaqtida tayyorlashiga qarab belgilanadi. Xodimlarni tanlash tajribasini yanada yaxshilash uchun, rezervga kiritilgan kadrlar o‘zlarining mehnati, qobiliyatlari qadrlanishini, faol va vijdonan ishlasalar, xizmat yo‘lida ko‘tarilajaklariga umid qilishlari mumkinligini sezishlari lozim.

Xalqimizning ulkan an’analari va qadriyatlaridan biri – “Ustoz-shogird” tizimining shakllanganligidir. Yuqorida sanab o‘tilgan rahbar ma’naviy qiyofasini belgilab beruvchi xususiyatlar unga ergashuvchi shogirdlar hamda yoshlarning intellektual va ma’naviy shakllanishida muhim rol o‘ynaydi. Rahbar va uning hayoti unga o‘xshashga intilgan, unga e’tibor qaratgan ko‘plab yoshlar uchun namuna bo‘lib xizmat qiladi. Shunga ko‘ra, rahbar tomonidan o‘z izdoshlarini, yuqori malakali mutaxassislarni, yuqori rahbarlik salohiyatiga ega bo‘lgan vorislarni tarbiyalash, ularga bu sohada katta e’tibor qaratish kelajakda salohiyatli rahbar kadrlar tanqisligining oldini oladi hamda Vatanimizning kelajak taraqqiyotiga xizmat qiladi.

Adabiyotlar:

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлис ва Ўзбекистон халқига Мурожаатномаси. [Интернет манба]. URL: https://president.uz/uz/lists/view/5774 (Мурожаат этилган сана: 09.08.23)

2. *Мирзиёев Ш.М.* Янги Ўзбекистон Тараққиёт стратегияси. – Тошкент: O‘zbekiston, 2022. – 434 б.

3. *Мирзиёев Ш.М.* Янги Ўзбекистон стратегияси. – Тошкент: O‘zbekiston, 2021. – 296 б.

4. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии. – Санкт-Петербург: Издательство “Питер”, 2000. – 781 с.

5. *Ананьев Б.Г.* Человек как предмет познания. – Санкт-Петербург: Издательство “Питер”, 2001. – 304 с.

6. *Зенцова Ю.С.* Влияние краткосрочного социально-психологического тренинга на управленческий потенциал личности: Дисс. … канд. психол. наук. – Казань, 2003. – 145 с.

7. *Сайбель С.А.* Проблемы реализации управленческого потенциала руководителей среднего звена в промышленности: Дисс. … канд. психол. наук. – Уфа, 1998. – 206 с.

8. *Назаров Қ.* Жаҳон фалсафаси қомуси. II.O-Ҳ. – Тошкент: – “Ўзбекистон файласуфлари миллий жамияти нашриёти”, 2019. – 924 б.

9. Янги Ўзбекистонда демократик жамият ва раҳбар масъулияти // “Янги Ўзбекистон”, 2023 йил 22 февраль.

10. Жаҳон фалсафаси тарихидан лавҳалар. (тажрибавий матн). 1-китоб. /Тузувчи ва илмий муҳаррир: *Қ.Назаров* – Тошкент: Ўзбекистон файласуфлари миллий жамияти нашриёти, 2004. – 479 б.

THE ROLE OF LEADERSHIP IN BUILDING THE NEW UZBEKISTAN

Inoяtxon M. Arzimatova[1]

Ilmiy xabarnoma. Seriya: Gumanitar tadqiqotlar – Scientific Bulletin. Series: Humanitarian Studies. 2023. 5(73). 5-12.

[1]Fergana State University, Fergana, 150100, str. Murabbiylar, 19 (Uzbekistan). E-mail: fardu_info@umail.uz

Keywords: state power, democratic management, management culture, leadership, potential, social phenomenon, personnel, leader, spiritual and moral qualities.

The article examines the development of management culture, the problem of leadership, its potential, the importance of leadership as a social phenomenon associated with the development of man and society, to achieve the effective functioning of democratic management in government. In particular, the origin of leadership activity, the essence and meaning of the concepts “personnel”, “personnel reserve”, “personal potential (competence)”, “personnel – resource”, “organizational structure (system)”, “leader”, characteristics of a leader, based on different aspects.

In the study of the problem, the principles of universal interconnection, historicity, consistency, and methods of generalization were used.

It is of practical importance to develop the management culture in order to achieve the effective functioning of democratic management in the state power. Because in a system that does not follow it, negative relations such as mutual distrust, failure to take responsibility, negligence, and carelessness arise, which causes the management of state power to fall into disarray. That is why, in the training and placement of personnel in the system of state power, attention is being paid to their ability to manage, as well as to what extent they realize their morale and responsibility for the performance of the tasks assigned to them.

The problem of leadership has been relevant in all times. Leadership as a social phenomenon related to human development and society has been important in all periods of social development. Because the leader, leader or leader of states and nations is one of the important subjective factors that determine the development of society, nation, and state. The role of the subjective factor in the historical development is huge, it affects the strategic directions of the development of the society and in many cases determines not only the development of the nation and the state, but also its fate.

If we pay attention to the origin of leadership activity, we will see that it is related to the process of socialization based on the life of a person in society. Socialization is an objective process that occurs in relation to a certain conscious activity, based on the interaction and organization of each person with others. This process is carried out on the basis of a person's needs, activities, culture, values, and conscious labor activity in the society. As a result, a person increasingly joins the society, becomes a participant in the social relations formed in it. This process is related to the transformation of a person into a person, and the formation of a person takes place only in society.

Based on the above, the following conclusions can be drawn:

In Uzbekistan, the basic principles of personnel policy put forward by the head of state are demanded to be applied to the civil society. It is the sacred duty of all of us to clearly and thoroughly implement this requirement into life. In the socio-economic and spiritual development of our republic, meticulous intelligence, leadership with a clear understanding of the work leads to success.

References:

1. (2022) *O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning Oliy Majlis va O'zbekiston xalqiga Murojaatnomasi* [Address of the President of the Republic of Uzbekistan Shavkat Mirziyoyev to the Oliy Majlis and the people of Uzbekistan]. [Online]. URL: https://president.uz/uz/lists/view/5774 (Date of access: 09.08.23)

2. Mirziyoev, Sh.M. (2022) *Yangi O'zbekiston Taraqqiyot strategiyasi* [New Development Strategy of Uzbekistan]. Tashkent: Uzbekistan.

3. Mirziyoev, Sh.M. (2021) *Yangi O'zbekiston strategiyasi* [New Uzbekistan strategy]. Tashkent: Uzbekistan.

4. Rubinshtejn, S.L. (2000) *Osnovy obshchej psihologii* [Basic public psychology]. Sankt-Peterburg: Izdatel'stvo "Piter".

5. Ananev, B.G. (2001) *Chelovek kak predmet poznaniya* [Man as an object of knowledge]. Sankt-Peterburg: Izdatel'stvo "Piter".

6. Zencova, Yu.S. (2003) *Vliyanie kratkosrochnogo social'no-psihologicheskogo treninga na upravlencheskij potencial lichnosti* [The influence of short-term socio-psychological training on the managerial potential of an individual]. The Dissertation for the Candidate of Psychological Sciences. Kazan.

7. Sajbel S.A. (1998) *Problemy realizacii upravlencheskogo potenciala rukovoditelej srednego zvena v promyshlennosti* [Problems of realizing the managerial potential of middle managers in industry]. The Dissertation for the Candidate of Psychological Sciences. Ufa.

8. Nazarov, Q. (2019) *Jahon falsafasi qomusi* [Encyclopedia of World Philosophy]. Vol. II. O-H. Tashkent: "O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti".

9. (2023) *Yangi O'zbekistonda demokratik jamiyat va rahbar mas'uliyati* [Democratic society and leadership responsibility in new Uzbekistan"]. Янги O'zbekiston. February 22.

10. Nazarov, Q. (com.and ed.) (2004) *Jahon falsafasi tarixidan lavhalar* [Scenes from the history of world philosophy. (Experimental text)]. Book 1. Tashkent: "O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti".

Muallif haqida ma'lumot:

ARZIMATOVA Inoятxon Madimarovna – falsafa fanlari nomzodi, Farg'ona davlat universiteti Falsafa kafedrasi dostenti. E-mail: arzimatova1969@gmail.com