

## **Rahbar xodimlarning boshqaruv nazariyasida tutgan roli va ahamiyati**

*Badalova Mushtariy G'ofurjon qizi*

*Denov tadbirkorlik va pedagogika institutining tarix yo'nalishi talabasi*

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada boshqaruv va boshqaruv jarayoni tushunchalariga tarif hamda rahbarlik faoliyatini rivojlantirish uchun ilmiy amaliy taklif va tavsiyalar bayon etilgan.

**Kalit soʻzlar:** rahbar, natija, personal, identifikatsiya, ijtimoiy, faoliyat,

Har bir inson vaqt, mehnat sarflayotgan ijtimoiy zaruriyati, vazifasi yohud topshiriqlari yig'indisi yanada samarali, foydali va manfaatli bo'lishi uchun harakat qiladi. O'z o'rnida bu harakatlar esa individual (yakka) va kollegial (jamoaviy) holatlarda amalga oshiriladi. Bunda harakatlar ko'zlangan maqsad, maqsadga erishish yo'lidagi amallar hamda amallarga prinsipial yondashuv bilan harakterlanadi. Ma'lumki, yakka tarzda ishlash nisbatan qulayroq, jamoaviy ishlashda esa har qanday qulaylik, yutuqlar va inqiroz ham jamoaning ijtimoiy muhiti, hamda jamoaga boshchilik qiladigan shaxsning boshqaruvchanlik qobiliyatiga bog'liq bo'ladi. Boshqaruv - boshqaruv subyektining boshqaruv obyektiga nisbatan maqsadga muvofiq va doimiy ta'sir etish jarayoni hisoblanadi. <sup>1</sup> Umumiy ma'noda boshqaruv subyektini rahbar bo'lsa, boshqaruv obyektini xodim sifatida qaraladi. Bunda rahbar korxonada yoki tashkilot manfaatini uchun qaror qabul qiluvchi va unga javobgar shaxs, xodim esa ijrochi vazifasini bajaradi. Korxonada va tashkilotlarda iqtisodiy, ilmiy, ishlab chiqarish hamda xizmat ko'rsatish kabi bir qator ko'plab sohalarda faoliyat olib borilgan ekan,

---

<sup>1</sup> 1. E.Xojiev. Davlat va jamiyat boshqaruvining huquqiy asoslari. // Toshkent. -"Yangi kitob", 2017. 257 bet

faoliyatning ham ko‘zlangan va erishilgan natijalarning ham asosida rejalashtirilgan, muvofiqlashtirilgan, kommunikativ boshqaruv jarayoni yotadi. Boshqaruv jarayoni - tashkilot resurslarini u tomonidan o‘zining maqsadlariga erishish uchun shakllantirish va ulardan foydalanish bo‘yicha uzluksiz o‘zaro bog‘liq harakatlarning majmuasi. <sup>2</sup>Ta‘kidlangan jarayonni ya‘ni uzluksiz o‘zaro bog‘liq harakatlar majmuini maqsadlarga erishish uchun har tomonlama to‘g‘ri yo‘naltirish eng avallo rahbar zimmasiga yuklanadi. Shuning uchun rahbar shaxs doimo rivojlanish uchun harakatda bo‘lishi va faoliyatining ijobiy izchilligini ta‘minlay olishi zarur. Boshqaruvning qaysi bo‘g‘inida bo‘lishidan qat‘iy nazar, rahbar o‘z faoliyati natijalari va o‘zi rahbarlik qilayotgan bo‘linma faoliyatiga javobgardir. “Rahbar mas‘uliyati” tushunchasi mansabdor shaxslarning boshqaruv faoliyatiga baho berishda, ularning o‘ziga topshirilgan ishga munosabatini tavsiflashda keng qo‘llaniladigandi. Boshqaruv mansabdor shaxs anglab yetgan va qabul qilgan barcha vazifalarni sifatli bajarish zaruriyatini ifodalaydi. <sup>3</sup>Darhaqiqat, har bir rahbarda birinchi navbatda shaxsiy javobgarlik va mas‘uliyat tushunchalari shakllangan bo‘lishi kerak. Chunki unga berilgan mansab yoki unvonning o‘zi avallo ishonch va ikki barobar mas‘uliyatdir. Bildirilgan ishonchni oqlash uchun xizmat vazifasiga mas‘uliyat bilan yondashish tashkilot yutug‘ining yarmiga tengdir. Shunday ekan boshqaruv jarayoni va rahbarlar faoliyatida “Rahbar mas‘uliyati” eng muhim tushunchalardan biridir. Rahbar mas‘uliyati - rahbar madaniyatining asosiy belgilaridan biri bo‘lib, uning ma‘lum sohaga javobgarligini aks ettiradi hamda alohida shaxs, xodim mas‘uliyatidan farq qilib, ko‘lami kengligi, salmog‘i bilan ajralib turadi. Shu bois, rahbar

---

<sup>2</sup> A.Haydarov. Madaniyat va san‘at sohasini boshqarish asoslari. O‘quv qo‘llanma // Toshkent. -“Kamalak” nashriyoti, 2019. 192 bet

<sup>3</sup> A.Xolov. Boshqaruv qarorlari ijrosini ta‘minlashda rahbar mas‘uliyati. // -Toshkent: “Akademiya”, 2014, - 124 bet

mas'uliyati hamisha muhim sanalغان. Mas'uliyat, avvalo, har bir kishining vijdoni, iymoni, qolaversa, o'zgaralar oldidagi, jamoa, jamiyat, Vatan, millat oldidagi burchini teran anglashdir. Umuman, mas'uliyat rahbarning zimmasidagi vazifasiga nisbatan javobgarlik tuyg'usidir. Mas'uliyatli rahbar, eng avvalo, o'ziga, so'ngra boshqalarga nisbatan talabchan bo'ladi. Rahbar faoliyatidagi barcha salbiy hodisalar esa ana shu mas'uliyat hissining yo'qligidan kelib chiqadi.<sup>4</sup> Rahbarning professional rivojlanishida shunday obyektiv va subyektiv omillar mavjudki, ular shaxsning boshqaruv sohasida ulg'ayishiga to'sqinlik qilib, shu bilan birga uning professional jihatdan o'zini yana bir bor namoyon etishiga, kasb sohasi bilan o'zining mutanosibligini aniqlashtirishga asos bo'ladi. Har qanday professional inqiroz - shaxsning kasb bilan identifikatsiyalashuviborasidagi ziddiyat bo'lib, bunda insonning kasb sohasida o'zini yangitdan ifodalash zaruriyati uning avvalgi identifikatsiyasini saqlab qolish niyati bilan ziddiyatga boradi. <sup>5</sup>] Tabiiyki, har qanday harakat, faoliyat doim ham o'ylanganidek bir tekisda davom etmaydi. Ayniqsa, ishga, shaxsiy va jamoaviy professionalizm rivojiga salbiy ta'sir ko'rsatadigan holatlar rahbarlik faoliyatida juda ko'p uchraydi. Ularning sog'lig'iga jiddiy ta'sir ko'rsatish darajasida bo'lishi ancha ayanchli. Bunday holatlarga duch kelmaslik uchun boshqaruv jarayonini strategik yo'lga qo'yish juda muhimdir. Sababi kichik xato ham ulkan oqibatlar olib kelishi mumkin. Aytib o'tilganidek asosiy javobgar rahbar bo'ladi. Shuning uchun bunday holatlarda ko'p jabr rahbarlar zimmasida qoladi. Bazi rahbarlar iloji boricha xato qilmaslikka harakat qilishadi, ammo yuqoridagi vaziyatlar vujudga kelsa muammoni bartaraf qilishga kirishadilar. Bazi rahbarlar esa barchasini o'z holiga tashlab qo'yishadi yoki xizmat vazifasidan bo'sh uchun ariza topshiradilar. Aslida to'siqlar ham rivojlanish uchun yana bir turtki bo'lsa ajab emas. Chunki

---

<sup>4</sup> O'sha manba.19-bet

<sup>5</sup> N.Boymurodov. Rahbar psixologiyasi. - Toshkent, -"Yangi asr avlod" 2016,-132 bet

ayrim rahbarlar muammo yechimini topib, o'zlari uchun yana bir bor tajriba maktabini o'tagan vaziyatlardan motivatsiya oladilar. Bu esa rahbarlik rivojining yana bir pog'onaga ko'tarilishiga zamin yaratadi. Prezidentimiz rahbarlarga shunday fikrlar bilan yuzlanadi. "Ish yuzasidan talabchanlik qilish boshqa odamlarning shaxsiyatiga tegish butunlay boshqa narsa. Odamlar ish yuzasidan sizga bo'ysinishi mumkin, boshqa har qanday masalada siz bilan teppa-teng huquqqa ega ekanini aslo esdan chiq armang. ...Barchamiz yaxshi bilamiz, 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 bog'indagi rahbarlar - u vazir yoki hokim bo'ladimi, idora yoki tashkilot boshlig'i bo'ladimi, o'zining odob -ahloqi va madaniyati bilan hammaga o'rnak va namuna bo'lishi zarur".

**Xulosa:** Albatta, har qaysi soha rivoji biz uchun muhim. Boshqaruv jarayonlarida rahbarlikning ham rivoji asosiy jihat bo'lishi kerak. Chunki barcha sohalar o'zaro bog'liq va bu bog'liqlik negizi boshqaruv sohasidir. Shunday ekan, yuqorida keltirilgan jamiki fikrlar, takliflar, tavsiyalarni yanada chuqurroq o'rganish va amal qilish, boshqaruv sohasi hamda rahbarlik jarayonida o'z natijalarini berishi mumkin.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar**

1. E.Xojiev. Davlat va jamiyat boshqaruvining huquqiy asoslari. // Toshkent. - "Yangi kitob", 2017. 257 bet
2. A.Haydarov. Madaniyat va san'at sohasini boshqarish asoslari. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Kamalak" nashriyoti, 2019. 192 bet
3. A.Xolov. Boshqaruv qarorlari ijrosini ta'minlashda rahbar mas'uliyati. // - Toshkent: "Akademiya", 2014, - 124 bet
4. O'sha manba. 19-bet.
5. N.Boymurodov. Rahbar psixologiyasi. - Toshkent, - "Yangi asr avlod" 2016, - 132 bet