

YOSH KADRLARDA BOSHQARUV VA YETAKCHILIK KO'NIKMALARINI SHAKLLANTIRISH

Majidova Xursanoy Nutfulla qizi

Annotatsiya. *Yosh rahbarlar, yosh kadrlarni yetishtirish doimiy davlat ahamiyatiga ega masala hisoblanadi. Ushbu maqolada yosh rahbar kadrlarning boshqaruv ko'nikmalarini shakllantirish masalalari tahlil etilgan. Shuningdek yosh kadrlarda yetakchi-menejerlik xislatlarini yuzaga keltirishda qo'llaniladigan metodlar ko'rib chiqiladi.*

Kalit so'zlar: menejer, rahbar, kadr, metod, tarbiya, ta'lim.

Аннотация. *Воспитание молодых лидеров и молодых кадров является делом постоянной государственной важности. В данной статье анализируются вопросы формирования управленческих навыков молодых лидеров. Также рассмотрены методы, используемые в формировании лидерско-управленческих качеств у молодых кадров.*

Ключевые слова: менеджер, руководитель, персонал, метод, обучение, воспитание.

Abstract. *Cultivation of young leaders and young personnel is a matter of constant state importance. This article analyzes the issues of formation of management skills of young leaders. Also, the methods used in creating leadership-managerial qualities in young personnel are considered.*

Key words: manager, leader, personnel, method, training, education.

KIRISH

Bugungikunda yosh rahbar kadrlarning boshqaruv salohiyatini shakllantirish borasida yoshlarda liderlik, yetakchilik fazilatlarini aniqlash borasida aniq maqsadga yo'naltirilgan istiqbolli ishlar qilinmoqda. Yoshlarda rahbarlik qobiliyatini shakllantirishda o'z ishiga vijdonan yondashuv, vakolatlarni to'liq ishga solish, muhim qarorlarni qabul qilishda o'ziga bo'lgan ishonchni his etish muhim ahamiyat kasb etmoqda. Globallashuvning shiddatli tus olishi bugungi kunda yosh rahbarlardan talab qilinayotgan yana bir jihati uning o'z atrofida sog'lom fikrlovchi, izlanuvchan, tadbirkor va ishbilarmon kishilarni jalb etish borasida teran fikrlashni taqoza etadi. Mana shunday xislatlarga ega bo'lgan yosh rahbar yangilikka intiluvchi, kuchli yetakchi sifatida namoyon bo'ladi. Mamlakatimizda yosh rahbar kadrlarning boshqaruv salohiyatini yuksaltirish orqali ularni jamoa bilan ishlash, o'zining ilg'or g'oyalari ortidan ergashtira olish borasida yoshlarimizning ma'naviy va ma'rifiy saviyasini doimiy yuksaltirib borishga alohida e'tibor qaratilmoqda.

ADABIYOTLAR SHARHI

Ayniqsa, bugungi tezkor rivojlanayotgan globallashuv sharoiti yosh rahbarlar oldiga innovatsion va g'oyaviy ustunlik orqali yanada shijoat bilan ishlash vazifasini qo'yimoqda. Bu haqda fikr yuritganda **O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoev qayd etganidek: "Bugungi kunda hayotning o'zi va xalqning talablari bizning oldimizga amaliy yechimini topish lozim bo'lgan yangi va yanada murakkab vazifalarni qo'yimoqda"**[1], -deya ta'kidlagani bejiz emas. Binobarin, rahbarlik salohiyati yuqori yoshlarni ona yurtga sadoqat ruhida tarbiyalash, ularda tashabbuskorlik, fidoyilik, axloqiy fazilatlarini shakllantirish muhim ahamiyat kasb etadi. Yoshlarning rahbarlik va yetakchilik qobiliyatini ishga solish, tarbiyalash va shakllantirishda yoshlarning zamonaviy liderlik ko'nikmalarini tarbiyalashda yangicha yondashuvlarni taqoza etmoqda.

Boshqaruv jarayonida yosh rahbarlarning faoliyati davomida milliy,umuminsoniy va axloqiy qadriyatlarga asoslanish negizida insonlarning erkinligi va huquqlarini hurmat qilish hissi mujassam etgan.Bu esa pirovardida ularning baxtli bo'lishi, hayotda o'z o'rniga ega ekanligini har doim his etib yashashini anglashiga sabab bo'luvchi muhim omillaridan biri sanaladi.Qanday vaziyat bo'lmasin, boshqaruvda rahbarlarning vakolatlaridan noo'rin foydalangani, tazyiq,qo'pollik, zo'ravonlik, majburlash, o'z vakolati doirasida qo'rqitish, o'z xodimlarini va murojaat bilan kelgan fuqarolarni kamsitish, haqoratlash kabi g'ayri axloqiy illatlarni o'ziga kasb qilib olgan rahbarlar ham afsuski yo'q emas.

Bunday rahbarlarning olib borayotgan faoliyatini esa oqlab bo'lmaydi.

Boshqaruvda rahbar kadrlarning bilimi va axloqiy salohiyati juda muhim o'rin egallaydi.Jamoani adolatli boshqarish odobi rahbarlarning ish faoliyatida katta ahamiyatga ega hisoblanadi. Odob rahbarni aql va axloq egasi bo'lishga, vijdonli,or-nomusli, sof ko'ngilli, bo'lishga da'vat etadi.Tarixga murojaat qiladigan bo'lsak,bir qator sharq adabiyotlarida adolatparvar hukmdorlar to'g'risidagi qarashlar va turfa xil munosabatlarni ko'rishimiz mumkin.Allomalar ularning boshqaruvdagi axloqiy,diniy,umuminsoniy tamoyillariga qanchalik sodiqligi xususida so'z yuritganlar. Masalan:"Iskandarnoma" dostonida Nizomiy Ganjaviy o'zining odil va ma'rifatli shoh,komil inson,adolatparvar hukmdor,ideal jamiyat haqidagi orzularini Iskandar obrazi va hayoliy tasvirlar orqali ifodalagan. Bugungi kunda O'zbekistondagi yosh kadrlarda boshqaruv va yetakchilik ko'nikmalari va salohiyatini yuksaltirish bo'yicha ko'plab oliy o'quv yurtlarida "Boshqaruv ko'nikmalari va yetakchilik mahoratini rivojlantirish" kafedralari tashkil qilingan. Asosiy maqsadi tinglovchilarga boshqaruv nazariyasi,uning psixologik asoslari, boshqaruv va rahbarlikning o'ziga xos jihatlari,tashabbuskorlik va shaxsiy yetakchilik fazilatlarini rivojlantirish, shuningdek, ularda tizimli tahlil, strategik rejalashtirish, mantiqiy fikrlash, strategik qarorlarni qabul qilish, inson kapitalini boshqarish, moliyaviy savodxonlik bo'yicha chuqur bilim berish hamda mazkur sohada ilmiy izlanishlar olib borishdan iborat. Shuningdek,kafedrada institutning umumiy maqsad va vazifalaridan kelib chiqib, bir yoki bir necha turdosh fanlar bo'yicha o'quv, uslubiy, ilmiy-uslubiy, ilmiy-tadqiqot ishlariamalga oshiriladi, davlat hokimiyati, davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari,jamoat tashkilotlarining

istiqboli yosh kadrlarini tayyorlash kurslariga akademik yordam beriladi hamda tashkiliy, ma'naviy-ma'rifiy va boshqa tarbiyaviy ishlar olib boriladi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI VA EMPIRIK TAHLIL

Rahbar xodim oddiy kishilar bilan insoniy va mo'tadil munosabatda bo'lishi lozim. Bunday munosabat odamlarning rahbarga erkin murojaat qilishiga olib keladi. Natijada korxonada ortiqcha muammolar va tushunmovchiliklar yuzaga kelmaydi, ish sur'ati oshadi, jamoada muhit barqaror bo'ladi. Rahbar xodimning manmanlik va kibrli munosabati uning madaniyatsizligini ko'rsatadi. Bu hol avvalo, rahbar xodimning o'ziga, qolaversa, jamoaga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Rahbar xodim murakkab, bahsli va tortishuvlar sharoitida oqillik holatida bo'lishi kerak. Aqlga suyanish ortiqcha hatti-harakatlardan saqlaydi. Rahbar xodim o'zini tuta bilishida jamoaga o'rnak bo'lishi kerak. Aks holda, rahbar xodimning o'zini tuta olmasligi jamoada noqulay kayfiyatni keltirib chiqaradi va rahbar obro'siga ziyon yetkazadi. Zero, bu madaniy fazilatlar rahbar xodim tomonidan tajriba vositasida izchil o'zlashtirilib borilishi kerak.

Har bir rahbar o'zi uchun muloqotning etikaviy tartiblarini o'zlashtiradi, shaxsiy fazilatlarini va tajribalari bilan boyitadi, manfaat hamda ehtiyojlari doirasida undan foydalanadi. Muhimi u, o'z-o'zini baholay olish, tashqaridan kuzatish, xatti-harakatlarini muntaazam ravishda tahlil qilish, tanqidiy baho berish salohiyatiga ega bo'lishi lozim. O'ziga baho bera olish qobiliyati shaxsning ichki intizomini mustahkamlaydi, maqsad-muddaolarining mantiqiylikini belgilaydi, muloqot maqomini oshiradi, tug'ilishi mumkin bo'lgan ziddiyatlarni bartaraf qiladi, ixtiloflarning oldini oladi, murakkab vaziyatlar yechimini topadi, suhbat mavzusini ijobiy o'zgartirishga erishadi. Natijada salbiy emotsiyalar qarshiligini to'suvchi sog'lom ruhiy munosabat qaror topadi.

XULOSA VA MUNOZARA

Xulosa qilib aytganda, Davlatimiz rahbari Shavkat Mirziyoev qayd etganidek: **“Barcha darajadagi rahbarlar va xalq deputatlari, barcha yetakchilar o'zfaoliyatini tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik asosida tashkil etishlarini bugun hayotning o'zi talab etmoqda. Xalq bilan uzluksiz muloqot va inson manfaatlarini uchun xizmat qilish, barcha darajadagi rahbarlar uchun nafaqat majburiyat, balki hayotiy tamoyilga aylanishi shart”**[6]. Binobarin, jamiyatimiz oldida turgan ushbu vazifa ma'lum darajada murakkab, bu vazifani ado etish yosh rahbar kadrlarning boshqaruv salohiyatini shakllantirishda keng bilim va tafakkurni talab etadi. Zero, bugungi yosh rahbarlarning boshqaruv faoliyatida mana shundan hislatlarni puxta egallashi muhim ahamiyat kasb etadi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning mamlakatimizni 2016 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017 yilgamo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruzasi.

<http://uza.uz/oz/politics/tan-idiy-ta-lil-aty-tartib-intizom-va-shakhsy-zhavobgarlik-16-01-2017>

2. Mirziyoev.Sh.M “Tanqidiy tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo’lishi kerak”.T.: O‘zbekiston. 2017. 19-b.

3. Mirziyoev.Sh.M “Tanqidiy tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo’lishi kerak”.T.: O‘zbekiston. 2017. 36 b.

4. Mirziyoev.Sh.M “Tanqidiy tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo’lishi kerak”.T.: O‘zbekiston. 2017. 78-b.

5. Karimov I.A. Bizning yo‘limiz - demokratik islohotlarni chuqurlashtirish va modernizatsiya jarayonlarini izchil davom ettirish yo‘lidir. 20-jild. - T.: O‘zbekiston, 2012. 207-bet.

6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning 2018 yil 28 dekabrda Oliy Majlisga Murojaatnomasidan. “Xalq so‘zi” gazetasi. №272 29.12.2018 yil.

