

BOSHQARUV FAOLIYATIDA RAHBAR MA'SULIYATINI OSHIRUVCHI KOMPONENTLAR

Qodiraliyev Abror Tojimurot o'g'li

Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti

Tarix va falsafa kafedrası o'qituvchisi

qodiraliyev31@gmail.com

Tel: +998975353007

ANNOTATSIYA

Boshqaruv jarayonlarida rahbarlikning ham rivoji asosiy jihat bo'lishi kerak. Chunki barcha sohalar o'zaro bog'liq va bu bog'liqlik negizi boshqaruv sohasidir. Har qanday rahbar keng va chuqur fikrlay olishi bilan birga, chaqqon va uddaburon, harakatchan va shijoatli bo'lishi ham kerak. Javobgarlikdan qo'rqqan kishi rahbar bo'lolmaydi.

Kalit so'zlar : Boshqaruv, mehnat, rahbar, iqtisod, ariza, shikoyat, ma'suliyat .

ABSTRACT

Leadership development should also be a key aspect in management processes. Because all areas are interrelated, and the basis of this interdependence is the management area. Any leader should be able to think broadly and deeply, but also be agile and resourceful, active and ambitious. A person who is afraid of responsibility cannot be a leader.

Key words: Management, labor, leader, economy, application, complaint, responsibility

АННОТАЦИЯ

Развитие лидерства также должно быть ключевым аспектом процессов управления. Потому что все сферы взаимосвязаны, и основой этой взаимозависимости является сфера управления. Любой руководитель должен уметь мыслить широко и глубоко, но при этом быть подвижным и находчивым, активным и амбициозным. Человек, который боится ответственности, не может быть лидером.

Ключевые слова: Управление, труд, руководитель, экономика, заявление, жалоба, ответственность.

KIRISH

Boshqarishga rozi bo'lmaganingni, sendan malakasi past kishiga topshirishsa va sen unga qaram bo'lsang – bu sening inkoring uchun eng buyuk jazodir.

(Platon)

Rahbar boshqaruv faoliyatining har bir jabhasi va funksiyalarini yuqori darajada egallashi orqali yuksak martabaga erishadi. Lekin u rahbarlikning u yoki bu tomonini tushunmasa, korxonada ishlar yurishmay qoladi, korxonada faoliyatida sinish yuzaga keladi. Rahbarlik muayyan tuzilishga, o'zaro bog'lanishga ega bo'lgan murakkab shaxslararo munosabatni tartibga solish, bu munosabatlarni maqsadga xizmat qildirish hamdir. Boshqaruv faoliyatida rahbar o'zining shaxsiy qarashlari va ma'suliyati bilan ajralib turmog'i zarur. Bundan tashqari, rahbar moliyaviy, tarbiyaviy va boshqa qator funksiyalarni bajaradi. Buning uchun esa ma'lum kasbiy malakalarini egallash lozim, aks holda ularning zaifligi rahbarlik ishini qiyinlashtiradi.

Boshqaruv faoliyatining 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'llaniladigandir. Boshqaruv mansabdor shaxs anglab yetgan va qabul qilgan barcha vazifalarni sifatli bajarish zaruriyatini ifodalaydi. 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.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

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 mas'uliyati hamisha muhim sanalgan. 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. Har qanday rahbar keng va chuqur fikrlay olishi bilan birga, chaqqon va uddaburon, harakatchan va shijoatli bo'lishi ham kerak. Shuning uchun rahbarlik faoliyatini tafakkur va harakat birligi deb atadik. Fikrlash va harakat bir paytning o'zida ro'y beradi, boshliq o'zi o'ylashi, o'zi mantiqiy xulosaga kelishi va ularni amalga oshirishga kirishishi kerak.

Avallo, rahbar o'zi boshchilik qilayotgan tizm, tuzulma haqida yetarlicha axborotga, dunyoqarashga, bilimga, tajriba va ko'nikmaga ega bo'lishi shart hisoblanadi. O'z navbatida intiluvchan hamda, har tomonlama o'tkir zehni bo'lishi ham talab qilinadi. Chunonchi, har bir xodimning vazifasini tushunishi, fursat talab qilganda ularga amaliy yordam ko'rstishi juda muhim. Shundan kelib chiqadiki, rahbar ma'lum bir sohani emas balki qo'shimcha sifatida boshqa sohalar bilan hamisha chambarchas bo'g'liq bo'lgan, iqtisodiy, huquqiy bilimlarni egallagan bo'lishi, axborot texnologiyalaridan foydalana olishi va chet tilini bilishi kerak. Yuqorida keltirilganlarning barchasi boshqaruv rivoji hamda ko'zlangan natijaga erishishda rahbarlar uchun juda muhim omillar hisoblanadi. Har qaysi rahbar qanchalik tajribali va bilimli bo'lmasin, faoliyati davomida qarorlar qabul qilishga, qaror ijrosiga e'tibor bilan yondashishi lozim. Bunda jamoatchilik, ya'ni tashkilot a'zolari, xodimlar fikri kerak bo'ladi. To'g'ri oxirgi qarorni rahbar qabul qiladi. Ammo ko'zlangan maqsad va natija tashkilotniki, jamoaniki bo'ladi. Yuqorida qayd etilgan berilishi kerak bo'lgan maslahatlar boshqaruv jarayonida boshqaruv maslahatlari deb ataladi.

Boshqaruv faoliyatida rahbar menejmenti alohida o'rin egallaydi. Rahbar menejmenti – iqtisodiyot va moliya, huquq, sotsiologiya va pedagogika asoslarini bilishi lozim. Bu fanlar butun menejmentga ilmiy qarashlar tizimini yaratish imkonini beradi. boshqaruv faqat ilmiy bilimlariga ega bo'lishni emas, balki boshqarish sn'atini bilishni ham talab qiladi. boshqaruv tashkil etish bilan kugullanuvchi avvalo o'z-o'zini tarbiyalay olishi, o'zini boshqara olishi zarur. Buning uchun u doimo va muntazam o'zini-o'zi tarbiyalashi kerak. Rahbar uslubi eshitish va o'qish, so'zlash va yozish, ya'ni axborotni qabul qilish va uni boshqalarga o'zatish malakasida ifodalanadi. Rahbar uchun zarur bo'lgan sifatlar jumlasiga uning tashkilotchilik qobiliyati, ish qobiliyati, kuchi, xushmuomalaligi, irodaliligi kiradi.

Bozor sharoitida ishlovchi rahbar va mutaxassislar oldiga qat'iy talablar qo'yiladi. Ular yuqori ishbilarmonlik va axloqiy sifatlarga, tadbirkor bo'lishi, axil jamoa tashkil etish va mehnat jamoasi bilan davlat manfaatlari kelishini ta'minlay olishlari kerak. Zamonaviy rahbarlar yuqori malakaga ega bo'lishi, istiqbolni ko'ra olishi va samarali xo'jalik yuritishga imkon yaratuvchi Iqtisodiy fikr yuritish, shaxsiy intizomga ega bo'lish, topshirilgan vazifaga javobgarlik xissi bilan yondoshish, goyalarni to'plash, chiqishimli va ishbilarmon bo'lishi kerak. Rahbar doimo xotirjam va o'ziga ishongan bo'lishi, tashabbuskorlik ko'rsatish, tavakkalchi bo'lishi kerak. Javobgarlik oldida ko'rkish -kuchsizlik belgisidir.

Javobgarlikdan qo'rqqan kishi rahbar bo'lolmaydi. Chunki rahbar xodim kezi kelganida o'ylab tafakkur qilmog'i va tavakkalchi bo'lmog'i zarur hisoblanadi.

Rahbar qo'l ostidagilar bilan shunday munosabatda bo'lishi kerakki, toki ular uning oldiga maslaxat uchun bimalol kirsinlar. Rahbar o'z qo'l ostidagilarini yaxshi bilishi, ular bilan suxbatlashishi, ular qobiliyati, bilimi, malakasi egallagan lavozimiga mosligini va aksincha, ular bilim, kabilyat, malaka va axloqiy sifatlaridan foydalanish etarli ekanligini aniqlash lozim. Rahbar ish uslubi korxonada faoliyati yakuniy natijalariga ishlab chiqarishni boshqarish vazifalari vositasida ta'sir ko'rsatadi. Ularning har biri boshqa vazifalar bilan uzviy bog'liq holda ta'sir qiladi va uslubning foyda hamda korxonada faoliyatini umumlashtiruvchi ko'rsatkichlarga ta'sir etishning yagona mexanizmi tarkibiga kiruvchi bog'lovchi bugun vazifasini bajaradi. Uslub bilan ishlab chiqarish natijalari o'zaro aloqasi tizimi rahbarlar bilim va ko'nikmalari, boshqaruv jarayoni texnologiyasi, mehnat intizomi vositasida amalga oshadi va rahbar tomonidan qo'llaniluvchi boshqaruv usuli bilan bog'liq bo'ladi.

XULOSA

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 identifikatsiyalashuvi borasidagi ziddiyat bo'lib, bunda insonning kasb sohasida o'zini yangitdan ifodalash zaruriyati uning avvalgi identifikatsiyasini saqlab qolish niyati bilan ziddiyatga boradi. 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 oqibatlariga 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 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.

REFERENCES

1. Kodiraliev, A. T. U. (2022). CRITERIA FOR DEVELOPMENT OF LEADERSHIP SKILLS IN THE MANAGEMENT PROCESS. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2(11), 519-525.
2. Qodiraliyev, A. (2022). Fuqarolik jamiyatini qurishda yosh avlodning ijtimoiy faolligini oshirishning roli. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2(9), 13-19.
3. O'G'Li, Q. A. T. (2021). HARAKATLAR STRATEGIYASI-MILLATLARARO TOTUVLIK VA DINIY BAG 'RIKENGLIKNI YANADA MUSTAHKAMLASH ASOSI. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 1(2), 172-178.
4. E.Xojiyev. Davlat va jamiyat boshqaruvining huquqiy asoslari. // Toshkent. - "Yangi kitob", 2017.
5. A.Haydarov. Madaniyat va san'at sohasini boshqarish asoslari.O'quv qo'llanma // Toshkent. -"Kamalak" nashriyoti, 2019.
6. A.Xolov. Boshqaruv qarorlari ijrosini ta'minlashda rahbar mas'uliyati. // - Toshkent: "Akademiya", 2014,
7. N.Boymurodov. Rahbar psixologiyasi. - Toshkent, -"Yangi asr avlod" 2016
8. N.Rahmatullayeva, A.Kamolov. Ijtimoiy menejment. // O'quv qo'llanma. -T.: "Iqtisod-Moliya", 2017.
9. Marajabov, B. N. M. O. G. (2022). MARKAZIY OSIYO XALQLARINING HAJ ZIYORATI TARIXIGA NAZAR. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2(5-2), 862-868.
10. Яздонов, У. Т., & Бабажанов, С. Б. (2021). Иқтисодиётда рақамли технологияларни жорий этиш ва жамоатчилик назоратини ўрнатиш зарурати. *Development issues of innovative economy in the agricultural sector*, 147.