



UDK: 372.3/4

Gulnaz ZAYNABITDINOVA,
Toshkent davlat pedagogika universiteti tadqiqotchisi
E-mail: gulnoz@mail.ru

Andijon davlat tibbiyot instituti professori, p.f.d A.Ismanova taqrizi asosida

LEADER'S CULTURE-AS ONE OF THE MAIN INDICATORS OF THE EFFECTIVENESS OF THE ORGANIZATION

Annotation

Leader culture is the formed (internal) spiritual capacity of a leader. Its spiritual psychological culture is a set of emotional knowledge that, based on the ancestor's testimony, is valued at the level of value, regulates the spiritual world of the individual, reaches the level of skill. In order for a leader to fully utilize his leadership potential, it is necessary to acquire knowledge that enriches his spiritual world, to increase his capacity for initiative. Knowledge, which has become the spiritual property of the leader, becomes a means for him to be able to limit his desires, to protect himself from external pressure and influences. That is, being a spiritually competent leader will be able to behave in any socio-psychological environment and live in satisfaction of creating a healthy environment and a sincere attitude towards people in the community he leads and among the general public.

Key words: New Uzbekistan, leadership culture, appearance, behavior, spirituality, speech culture, organization, productivity.

КУЛЬТУРА ЛИДЕРА - КАК ОДИН ИЗ ГЛАВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация

Культура лидера - это сформировавшаяся (внутренняя) духовная способность лидера. Его духовно-психологическая культура - это совокупность эмоциональных знаний, которые, основываясь на свидетельствах предков, ценятся на уровне ценностей, регулируют духовный мир личности, достигают уровня мастерства. Для того чтобы лидер мог так эффективно реализовать свой лидерский потенциал, ему необходимо приобрести знания, которые обогатят его духовный мир, повысят его инициативность. Знание, ставшее духовным достоянием лидера, становится для него средством, позволяющим ограничить свои желания, защитить себя от внешнего давления и влияний. То есть, будучи духовно компетентным лидером, он сможет вести себя в любой социально-психологической среде и жить в удовлетворении от создания здоровой окружающей среды и искреннего отношения к людям в сообществе, которое он возглавляет, и среди широкой общественности.

Ключевые слова: новый Узбекистан, культура лидерства, внешний вид, поведение, духовность, культура речи, организованность, продуктивность.

RAHBAR MADANIYATI-TASHKILOT SAMARADORLIGINING ASOSIY KO'RSATKICHI SIFATIDA

Annotatsiya

Rahbar madaniyati – rahbarning shakllangan (ichki) ruhiy quvvati. Uning ma'naviy psixologik madaniyati ajdodlar ibratiga asoslanib, qadriyat darajasida qadrlanadigan, shaxs ma'naviy olamini tartibga soladigan, ko'nikma darajasiga yetgan hissiy bilimlar majmuidir. Rahbar o'z rahbarlik salohiyatini tako millashtirishi uchun ma'naviy olamini boyituvchi bilimlarni egallashi, tashabbuskorlik qobiliyatini oshirishi zarur. Rahbarning ma'naviy mulkiga aylangan bilim unga xohish-istaklarini chegaralay bilish, o'zini tashqi tazyiq va ta'sirlardan himoya qilishga vosita bo'ladi. Ya'ni, ma'naviy jihatdan barkamol rahbar bo'lish har qanday ijtimoiy-psixologik muhitda o'zini tuta bilib, o'zi rahbarlik qilayotgan jamoada hamda keng jamoatchilik orasida sog'lom muhit yaratish va insonlarga samimiy munosabatda bo'lishdan qoniqib yashaydi.

Kalit so'zlar: Yangi O'zbekiston, yetakchilik madaniyati, tashqi ko'rinishi, xulq-atvori, ma'naviyati, nutq madaniyati, tashkilotchilik, samaradorlik.

Kirish. Rahbar madaniyati – rahbar xodimlar, yetakchilar, yo'l boshchilarga xos ma'naviy qiyofa, axloq-odob, muomala va boshqaruv madaniyatini ifodalovchi so'z birikmasi. Madaniyat, avvalo, ma'naviy boylik hosilasi. Siyosiy madaniyati yuksak rahbar millat, davlat, xalq manfaati nuqtai nazaridan ish tutadi, umummanfaatni o'z shaxsiy ehtiyoj va manfaatlaridan ustun qo'yadi. Rahbar va rahbarlikka da'vogar shaxs alohida xulq-atvorga, ma'naviyat va madaniyatga ega bo'lishi, uni doimiy ravishda takomillashtirib borishi lozim. Buning uchun siyosiy hayotdan xabardor bo'lish yoki iqtisodiy va kasbiy bilimlarni o'zlashtirishning o'zigina kifoya qilmaydi. Ular jahon tajribalari asosida shakllangan ilg'or boshqaruv malakalarini ham o'zlashtirgan bo'lishlari kerak. Bugungi rahbar bunga zimmasidagi vazifalarga yuksak mas'uliyat bilan yondashish, o'ziga nisbatan talabchanlik orqali erishadi. Masalan, u har

kuni gazeta-jurnallar o'qishi, radio va oynai jahon yangiliklaridan xabardor bo'lish orqali ham ma'lum darajada bilim olishi mumkin. Siyosat, iqtisod va ma'naviyatga daxldor kitoblar, mumtoz adabiyot, tarixiy jarayonlarni chuqur mushohada qilish ham uning dunyoqarashini kengaytiradi. Agar aql-zakovati, tafakkuri, ma'naviy kamoloti, madaniyati bilan rahbar mustaqil fikrlashdan, mushohada qilishdan, kundalik voqea-hodisalarni teran tahlil etib borishdan uzoqlashsa, rahbarlik talab etgan ma'naviyatdan uzoqlashib boradi. Rahbar o'zining ma'naviy faoliyatini fikrlash orqali shakllantirib boradi. Mushohada esa mushohadadan quvvat oladi. Amerikalik mashhur olim va ixtirochi Tomas Edison «Taraqqiyotning buyuk vazifasi odamni fikrlashga o'rgatishdir», degan edi. Vujud yalqovligi fikrlash yalqovligidan boshlanadi, fikrlash to'xtagan joyda rahbarning ma'naviyati ham, madaniyati ham zaiflashib boradi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Rahbar ma'naviyat va madaniyatning kuch-qudratidan ezgu maqsadlar yo'lida samarali foydalanishi, boshqaruv tizimidagi ijtimoiy munosabatlarni insonparvarlik g'oyalari asosida rivojlantirib borishi dardor. Rahbarning tanqidi odamlarga katta va asosiy ta'sir ko'rsatuvchi vositadir. Shuning uchun ham uni kerakli vaziyatda nihoyatda ehtiyotkorlik bilan ishlatish kerak. Zero, rahbarlik uslubi boshqarish madaniyatining ma'lum elementlariga ega bo'lishni taqozo etadi. Boshqarish madaniyatining ko'rinishlari tegishli me'yorlar bilan belgilanadigan madaniyat qoidalarini o'z ichiga oladi. Rahbarlar bilan oddiy odamlar o'rtasidagi munosabatlar madaniyatlik qoidalariga asoslanmogi kerak. Bu qoidalar ijtimoiy burchni yuksak darajada anglash, kishilar o'rtasida insonparvarlik munosabatlari, o'zaro hurmat, hamjihatlik va birodarlik kabilardan iborat. Rahbarlik madaniyatini takomillashtirish uning barcha elementlariga e'tiborni kuchaytirish demakdir. Bularning barchasi rahbar madaniy saviyasining o'sib borishiga va siyosiy madaniyatining takomillashtirishiga katta yordam beradi. Chunki cheklangan tafakkur, chala bilim, past madaniyat bilan dunyoda ro'y berayotgan murakkab jarayonlarni teran anglash, mas'uliyatli vazifa va mansabni egallab bo'lmaydi. Binobarin, demokratik asosda shakllanib borayotgan jamiyatimiz talabi shuki, siyosiy yetuk, aqlan va ma'n'an barkamol, puxta bilimga ega bo'lgan teran tafakkurli kishilargina rahbar bo'lishga haqlidir.

Rahbar ma'naviyati – rahbarning shakllangan (ichki) ruhiy quvvati. Uning ma'naviy psixologik madaniyati ajdodlar ibratiga asoslanib, qadriyat darajasida qadrlanadigan, shaxs ma'naviy olamini tartibga soladigan, ko'nikma darajasiga yetgan hissiy bilimlar majmuidir. Rahbar o'z rahbarlik salohiyatini tako millashtirishi uchun ma'naviy olamini boyituvchi bilimlarni egallashi, tashabbuskorlik qobiliyatini oshirishi zarur. Rahbarning ma'naviy mulkiga aylangan bilim unga xohish-istaklarini chegaralay bilish, o'zini tashqi ta'ziy va ta'sirlardan himoya qilishga vosita bo'ladi. Ya'ni, ma'naviy jihatdan barkamol rahbar bo'lish har qanday ijtimoiy-psixologik muhitda o'zini tuta bilib, o'zi rahbarlik qilayotgan jamoada hamda keng jamoatchilik orasida sog'lom muhit yaratish va insonlarga samimiy munosabatda bo'lishdan qoniqib yashaydi. Ma'naviyati yuksak rahbar jamiyatdagi yomonlik, adolatsizlik, qonunbuzarlik, Vatan manfaatlariga zid harakatlarga qarshi kurashda iroda, shijoat va faollik ko'rsata oladi.

Tadqiqot metodologiyasi. Albatta davlatimizning Uchinchi Renessansga qadam qo'yayotganligi hamda dunyo davlatlarining Yangi O'zbekistonimizni o'rganishga yanada qiziqishi ortayotganligida yosh rahbar kadrlarning o'rni beqiyosdir. Shuning uchun ham yurtimizda bugungi kunda davom etayotgan jadal islohatlar davrida, progressev fikrlaydigan va salohiyatli yosh kadrlarga katta e'tibor qaratilib, siyosiy jabhalarga va strategik muhim sohalarga jalb qilinmoqda. Yangilanayotgan jamiyat talablari bo'lakcha. U fuqarolarni yurt, millat ravnaqi uchun qayg'urishga undaydi, hayotga teran va sergak qarashga da'vat qiladi[2]. Biz o'z oldimizga jamiyatning yangi qiyofasini yaratish, Yangi O'zbekistonni barpo etish masalasini strategik vazifa sifatida qo'ydik. So'nggi besh yilda mamlakatimizning har bir fuqarosi o'z kundalik hayotida teran his etayotgan beqiyos o'zgarish, yangilanish va tub islohatlarga ega bo'lgan davlatni ko'rib bormoqda. Jamiyatni siyosiy-huquqiy va ijtimoiy-iqtisodiy modernizatsiya qilish, ma'naviy jihatdan tiklash va yuksaltirish, mavjud qonunlarni, davlat boshqaruvi, iqtisodiy tizimni qayta ko'rib chiqish, bu borada tasirchan va samarali mexanizmlar yaratish, demokratik tamoyil va me'yorlarni hayotga tadbiiq etish bo'yicha misli ko'rilmagan keng ko'lamli va izchil chora-tadbirlarni amalga oshirdik[3]. Muhtaram Prezidentimiz tomonidan Yangi O'zbekistonni barpo etish yo'lida olib borayotgan siyosatini qo'llab-quvvatlash uchun

biz kabi yoshlar belni mahkam bog'lab, qo'limizni shimarib oldinga qadam tashlashimiz lozim bo'ladi.

Tadqiqotda qo'llanilgan usullar. Tajriba-sinov ishini tashkil etishda birinchi navbatda talabalarning darsga psixologik jihatidan tayyorligi, qiziqishlari, ilmiy-ijodiy dunyoqarashlariga, ya'ni kreativ qobiliyatiga baho berilgandan so'ng darsda ko'rgazmali organayzerlar, ko'rgazmali demonstratsion maketlar va tarqatma materiallardan foydalanib, klaster va savol-javob metod va usullaridan foydalanildi.

Tahlil va natijalar. Rahbarning boshqaruvda muvaffaqiyatga erishishida boshqaruv kreativ yondoshuv asosida madaniyatini rivojlantirish zarurati, boshqaruv xodimlari madaniyati ko'p omillarga bog'liqligi, umumiy madaniyat darajasi, ishbilarmonlik sifatleri, boshqaruv ilmini chuqur va har tomonlama bilish va uni o'z faoliyati jarayonida qo'llay olish imkoniyatlariga ega bo'lish, yoshlarga oid Davlat siyosatining maqsadini anglash, yoshlarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, ularga zarur shart sharoitlarni yaratib berish, jamoada sog'lom ma'naviy muhitni yaratish bo'yicha bilimlarga ega bo'ladi. Kreativ yondoshuv asosida boshqaruv madaniyati tushunchasi rivojlanishi darajasining umumlashtiruvchi ko'rsatkichi bo'lib, bir qancha ma'noni bildiradi. Masalan, jamiyat madaniyati, ayrim shaxs madaniyati va nihoyat, inson faoliyatining ayrim turi madaniyati xaqida so'z yuritish mumkin [3]. Rahbarlarni ma'naviy-psixologik madaniyati darajasi nuqtai nazaridan bir necha toifaga bo'lishi mumkin:

1. Ma'naviy saviyasi nisbatan past shakllangan rahbarlar. Bunday rahbarlar oddiy axloqiy-ruhiy fazilatlaridan mahrum, jamiyat ma'naviy me'yorlarini tushunib yetmaydigan va ularni mensimaydigan shaxslardir.

2. Ma'naviy madaniyati, axloqiy darajasi past bo'lishi bilan birga, jamoat fikri, oila, xalq an'analari va boshqa qadriyatlar bilan bog'liq psixologik muhitni buzuvchi rahbarlar.

3. Axloqiy me'yorlarni hayotiy zarurat sifatida ichki ishonch va tuyg'u bilan o'zlashtirmay, ularni ko'rko'rona qabul qiluvchi rahbarlar. Bunday rahbarlar nazariy jihatdan yuqori bilimga ega bo'ladi, amalda esa bu bilimlarni qo'llay olmaydi yoki ularda tashkilotchilik qobiliyati yetishmaydi.

4. Ruhan zaif, ma'naviy madaniyati ancha yuqori bo'lsa-da, adolatsizlikni o'tkir hissiyot bilan qabul qiladigan rahbarlar. Ularda axloqiy bilimlar yetarli, ammo ularni namoyon qilish uchun tashabbuskorlik, mustaqillik va shijoat yetishmaydi.

5. Ma'naviy madaniyat va siyosiy-psixologik bilimlarni yetarli darajada egallagan, tashabbuskor, shijoatli rahbarlar. Ular chuqur bilim, teran tafakkur va o'tkir mushohada, ma'naviy hissiyotlarga boy bo'ladi.

Psixologik bilimlarni atroflicha o'zlashtirgan rahbar o'zida yuqori darajadagi madaniyat, xulq, axloq me'yorlarini mujassamlashtiradi. Bu esa rahbar o'zida individual va intellektual saviyani har tomonlama takomillashtirib borishini taqozo qiladi. Rahbarlarning shaxsiy e'tiqodi va ma'naviy qiyofasini tubdan o'zgartirishga mustaqil taraqqiyot yo'lida to'plangan tajriba, dunyo jamoatchiligi o'zbek modeli deya e'tirof etgan o'zimizga xos vamos taraqqiyot yo'li, kelajagi buyuk davlat barpo etish borasida amalga oshirilayotgan barcha tarixiy o'zgarishlar va yangilanishlar katta yordam beradi. O'zining rahbarlik faoliyatini, oldiga qo'ygan maqsadlarini aniq tasavvur qila oladigan, kelajak uchun qayg'uradigan rahbar hech bir davrda milliy g'oya va ma'naviy mafkurasiz kamol topishi mumkin emas. Ma'naviy qiyofasi, ma'naviy mafkurasi bo'lmagan har qanday rahbar o'z yo'lidan adashadi. Qaysi jamiyat ma'naviy barkamol rahbarga ko'proq ega bo'lsa, ana shu jamtdagi tarixiy taraqqiyot, tiklanish keskin siyosiy «darzalarsiz, ijtimoiy «og'riqlarsiz va iqtisodiy «o'pirilishlarsiz kechadi. Ma'naviy nuqtai

nazardan yuksak, ongi tiyrak rahbar uchun kadrlar bilan katta yo'lga chiqish, xalq, millat oldida turgan barcha muammolarni ijobiy hal etish oson kechadi.

Xulosa va takliflar. O'zbekistonimizning ertangi kuni ma'naviy-madaniy barkamol, ruhan tetik, mustaqil fikrlash va ishlash qobiliyatiga ega bo'lgan, zamonasining ilmiy-texnika taraqqiyoti talablariga mos kasb-hunar mahoratini o'zida mujassam etgan, g'ururi baland, iymoni butun, irodasi baquvvat, chinakam vatanparvar, insofli va oriyatli insonlar

qo'lida. Menejment madaniyatining barcha unsurlari o'zaro bog'liq va o'zaro ta'sir etuvchidir. Shu bilan birga ular orasida boshqaruv xodimlari madaniyati etakchi ahamiyatga ega. Menejer boshqaruv jarayoni madaniyatining yuqori darajasiga erishish va o'z mehnatini tashkil etishni takomillashtirib borishi kerak. Buning uchun Rahbar o'z faoliyatini doimo tanqidiy taxlil qilib borishi va Rahbarlik madaniyatini uzluksiz takomillashtirib borishi lozim.

ADABIYOTLAR

1. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan quramiz. – T.: O'zbekiston, 2017. - 488 b.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 2018 yil 28 dekabr.
3. Кузмин Е.С. и др. Руководитель и коллектив. Социально-психологический очерк. –Л.: Лениздат, 1974.
4. Qosimova D.S. Boshqarish nazariyasi asoslari. O'quv uslubiy majmua. – T.: TDIU, 2011. – 428 b.
5. Baybayeva M. X. Ta'lim muassasalarida rahbar ayollarning boshqaruv faoliyatidagi roli //integration of science, education and practice. scientific-methodical journal. – 2022. – T. 3. – №. 5. – S. 59-66.
6. Baybayeva M. X. Rahbarlarning boshqaruv faoliyatlarida sog'lom va ijodiy muhitni yaratishga xos zamonaviy yondashuvlar //Oriental renaissance: Innovative,