



UDC:1.17.172.172.2

Sarvar TOJIBOYEV,
Farg'ona davlat universiteti tayanch doktoranti
E-mail: alfargoniy.uz@gmail.com

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti professori A.Muxtorov taqrizi asosida

BOSHQARUV KADRLARIDA HALOLLIK VA FIDOIYLIK FAZILATLARINI RIVOJLANTIRISHNING DIALEKTIK MEKANIZMLARI

Annotatsiya

Maqolada boshqaruv kadrlarida halollik va fidoiylik fazilatlarini rivojlantirishning dialektik mexanizmlari tahlili qilingan. Shuningdek, rahbarlik faoliyatini asosi hisoblangan oqibatlilik, bag'rikenglik xususiyatlari ilmiy asoslangan.

Kalit so'zlar: Halollik, fidoiylik, jo'mardlik, ma'naviy va kasbiy faoliyat, axloq falsafasi, mansab, altruizm.

ДИАЛЕКТИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ ХАРАКТЕРОВ ЧЕСТНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ УПРАВЛЯЮЩИХ ПЕРСОНАЛОВ

Аннотация

В статье анализируются диалектические механизмы развития качеств честности и целеустремленности у управленческих кадров. Также научно обоснованы характеристики толерантности и терпимости, являющиеся основой лидерской деятельности.

Ключевые слова: Честность, целеустремленность, щедрость, духовная и профессиональная деятельность, моральная философия, карьера, альтруизм.

DIALECTIC MECHANISMS OF DEVELOPMENT OF THE CHARACTERS OF HONESTY AND DEDICATION IN MANAGEMENT STAFF

Annotation

The article analyzes the dialectical mechanisms of developing the qualities of honesty and dedication in management personnel. Also, the characteristics of tolerance and tolerance, which are the basis of leadership activities, are scientifically based.

Key words: Honesty, dedication, generosity, spiritual and professional activity, moral philosophy, career, altruism.

Kirish. Ma'lumki, kadrlar masalasi hanuzgacha hukumat oldidagi eng dolzarb muammolardan biri bo'lib qolmoqda. Boshqacha aytganda, rahbarlik bu faqat reja bajarish, deb tushunish hamon saqlanib qolmoqda. Aynan ana shu tufayli jamiyatda ro'y beradigan har qanday salbiy jarayonlarda viloyatlar va tumanlardagi birinchi shaxslar aralashib qolmoqda. Ko'pgina hollarda ularning e'tiborsizligi tufayli tumanlar yoki viloyatlar ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar to'xtab qolayotgan bo'lsa, ayrim hududlarda aksincha, rahbarning faolligi tufayli shu jarayonlar jadallashmoqda.

Mansab kursisida o'tirgan, jamoa nomidan ish yuritadigan ba'zi shaxslar o'zining bemaza ishlarini yashirishga qancha urinmasin jamoatchilikka nisbatan adolat buzilayotganini ko'rib, bunday rahbarlarning quyushqondan chiqib ketayotganini baribir sezadi. Qachonki rahbarning yuragi ham, qo'li ham toza bo'lsa, tamadan, g'arazdan yiroq bo'lsa uning tabiatida qat'iyatlik bilan vazminlik talabchanlik bilan aql-zakovat uyg'un bo'lsa, faqat shundagina u odamlarning g'am-tashvishini o'z qalbidan o'tkazishga qodir bo'ladi. Avvalo shuni ta'kidlash kerakki, kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va jamiyatni boshqarishda millatimizning ziynati, diniy dunyoqarashi va milliy ruhiyati asosida siyosat yuritilganligi barqarorlikni saqlashda ayniqsa qo'l keldi. Jumladan, davlat rahbarining rahbarlarga lavozimga tayinlanish oldidan yoki turli ma'ruzalarida aytadigan insof, vijdon, iymon, xalq ishonchi, vatan, tuproq, ota-bobolar, alloh va hakozo qadriyatlar bunga misol bo'lishi mumkin.

Hayotini xalq xizmatiga bag'ishlash, o'zidagini o'zgalalar bilan baham ko'rish, muhtojlarga yordam berish, ustoz va do'st nomusi-sharafini himoya qilish – xalollik va fidoiylik fazilatining asosiy talablaridan hisoblanadi. O'zbek xalqi tarixida bunday fazilatli kishilar ko'p bo'lgan. Bundan

tashqari, xalqimiz ma'naviy hayotida asosiy maqsadini xalollikni va fidoiylik targ'ibotiga qaratgan so'fiylik tariqati yo'llari ham mavjud. Bular manbalarda - javonmardlar, axiylar yohud fatiylar deb atalgan.

Materiallar va metodlar. G'arbda jo'mardlik (javonmard) tamoyili altruizm nomi bilan mashhur.

Axloqshunos olim Abdulla Sher jo'mardlikni axloq falsafasi tamoyili sifatida talqin etadi. Jo'mardlik - kishidagi o'z qavmdoshiga achinish hissidan, unga baxt va farovonlik tilash tuyg'usidan kelib chiqadi, mohiyatan beminnat xayriyaga asoslanadi. O'z manfaatidan o'zga manfaatini ustun qo'yib, "o'z og'zidagini o'zga og'ziga tutib" yashash jo'mard insonning hayot tarziga aylanadi. Bu - oddiy xayriya emas, balki muhtojlikning har qanday ko'rinishiga qarshi o'ziga xos kurashdir. Ammo bu kurash insonparvarlik, vatanparvarlikdagi singari qat'iy jamiyat yoki jamoaning axloqiy-me'yoriy talablaridan kelib chiqmaydi, u faqat va faqat xususiylik tabiatiga ega, har bir shaxsning erkin ixtiyori bilan bog'liq axloqiy tamoyil[1]. Chunonchi, biror kishi tomonidan insonparvarlik talablarini bajarmaslik boshqalarda unga nisbatan nafrat hissini uyg'otadi, jo'mardlik ko'rsatmagan odam esa bunday ma'naviy javobgarlikka tortilmaydi. Zero, jo'mardlik mohiyatan «oddiy odamlik qobig'idan chiqib bish», ilohiylik sifatlariga ega bo'lib borish demakdir, bu esa hammaga ham nasib etavermaydi.

Tarixiy manbalardan ma'lumki, Pahlavon Mahmud pahlavonlarni tarbiyalovchi ustozligi bilan birga yosh vatanparvarlarga, askarlarga javonmardlik odobini o'rgatuvchi pir bo'lgan. Javonmardlarning shiori dunyodagi yovuzlikning barcha ko'rinishlariga qarshi hamisha, hamma yerda ezgulikni himoya qilish, targ'ib etish va qo'llab-quvvatlashdan iborat

bo'lgan. Shu bois bu g'oyalar Pahlavon Mahmudning ko'pgina ruboiylarida o'z aksini topgan.

Koshifiy futuvvatni javonmardlik sifatida talqin etadi, ya'ni "istiloh sifatida futuvvat deb, omma orasida yaxshi sifatlar va namunali axloq mashhur bo'lishni aytadilar, shu vajhdan, bunday odam hamisha axloq bilan o'z kasbdoshlari, toifa, tabaqasi orasida mumtoz bo'ladi. ... futuvvat ahdga vafo qilmoqdir ... zero vafo javonmardlarning ishidir va ahdu paymonni sindirish, ahdga vafo qilmaslik nuqsijonning nuqsidir. Futuvvatning uch martabasi bor: avval sahoat, ya'ni bor narsasini hech kimdan qizg'anmaslik. Ikkinchisi safo, ya'ni qalbni kibru havo, gina kudrat, qasdg'azabdan pokiza, pok tutish. Uchinchisi vafo ya'ni hamma vaqt xalq xizmatida bo'lish"[2]. Javonmardlikning nihoyati yaxshilik yo'lida jondan kechishga tayyor turish, fidoyi qalb egasi bo'lishdir. Shu ma'noda, javonmardlikning butun mohiyati quyidagi ikki sifatda mujassamdir: biri – do'stlarga naf yetkazish, ya'ni, saxovat; ikkinchisi –dushman zararidan himoya qilish, ya'ni shijoat.

Arab sayyohi Ibn Batuta (XIII asr) sarbadorlarni javonmardlardan deb hisoblaydi va o'zining "Safarnoma" kitobida yozadi: "Men dunyoni kezib, bunday odamlar (ya'ni javonmardlar)dan ko'ra ezgu niyatli va ezgu xulqli kishilarni ko'rmadim"[3], - degan fikrni bildiradi.

O'zbekiston xalq yozuvchisi Muhammad Alining "Sarbadorlar" romanida ham javonmardlik tariqati vakillarining shijoati, jasorati va hamjihatligi haqida ta'sirchan mulohazalarni bildirilgan. Ayniqsa, asarning "Tun saltanati" bo'limida Axiy Jabbor - javonmardlikning namunasi sifatida gavalantirilgan[4].

Muhokama va natijalar. Hallolik va fidoyilik axloqiga xos fazilatlar Turon zaminida shakllangan futuvvat ahlari yoki jo'mard kishilar faoliyatida ham o'z aksini topgan. Futuvvat axlining fazilatlar haqida arab va fors tillarida yozilgan kitoblarda talaygina. Bundan tashqari, mashhur Musulmon Sharqi pandnomalarida, tasavvuf haqidagi risolalarda ham javonmardlarning odobi va fazilatlar xususida fikrlar keltiriladi. Jumladan, Husayn Voiz Koshifiyning «Futuvvatnomai sultoniy yohud javonmardlik tariqati xususida» nomli risolasi bu ilmning ko'p qoida-nizomlarini qamrab olgani hamda ma'naviy merosimizda xalolik va fidoyilik talablari zikr etilgan muhim manba ekanligi bilan ahamiyatlidir.

Javonmardlikka ko'proq pahlavonlar talabgor bo'lganlar. Jumladan, Pahlavon Mahmud Xivadagi futuvvatdoshlar jamoasining boshlig'i, javonmardlar peshvosi bo'lgan. Uning o'zi ham mardlik va saxovatning eng oliy namunalarini ko'rsatib, boshqalarga ibrat bo'lgan.

Jo'mardlik - har qanday holatda o'zgani himoya qilish, asrash, o'zga uchun kurashish, unga tinchlik, ezgulik ravo ko'rishdir. Xudbinlik - sharqona jo'mardlik axloqiy tamoyili va insoflilik axloqiy meyo'riga mutlaqo zid bo'lib, u o'z individual ehtiyojlarini hamma narsadan yuqori qo'yadigan illatdir. Bu tushuncha insonning moddiy-maishiy manfaatlarini boshqalarnikidan ustun qo'yishga intiladi; manfaat va o'z shaxsini mutlaqlashtirishga qaratilgan shaxsiyatparastlik harakatlar majmuini ifodalaydi. Agar jo'mardlik biror shaxs, jamoa yoki jamiyat baxti, farovonligi yo'lida kishining hatto o'ziga eng zarur bo'lgan narsalardan ham voz kechishiga tayyor turishini anglatsa, xudbinlik o'z manfaatlarini yo'lida, hech kimni, hech bir jamoani, hech qanday jamiyatni tan olmaydigan salbiy me'yor egasining bo'rtib ko'zga tashlanadigan xususiyati. To'g'ri, hammaning ham qo'lidan jo'mardlik kelavermaydi, lekin insonning o'ziga bo'lgan muhabbati, boshqalarning ham o'ziga shunday muhabbati borligini inkor etmasligi kerak. Shu qoida buzilgan joydan xudbinlik boshlanadi. Shu boisdan, jo'mardlik axloqiy tamoyilini hozirgi paytda zamonamiz hayotiga kirib kelgan salbiy ma'nodagi pragmatizmga qarshi kurashda, jamiyatda

axloqiy muhitni sog'lomlashtirishda muhim ahamiyat kasb etadigan harbiy vatanparvarlik fazilati sifatida baholash maqsadga muvofiq.

Hozirgi kunda mamlakatda o'z yechimini kutayotgan muammolar, avvalo, jamiyatni yangilash va isloh qilish, xalqning og'irini yengillatish yo'lida g'ov-to'siq, bo'lib turgan salbiy holatlar yana bir bor aniqlab olish va ularni bartaraf etish yo'llarini ishlab chiqish maqsadga muvofiqdir. Aholini ish va daromad bilan ta'minlash, xalqning turmush darajasini oshirish kabi qator dolzarb masalalarning joylarda hanuzgacha hal bo'lmay kelmoqda. Jumladan, inson huquq va manfaatlarini himoyalash, aholining ta'minoti va ijtimoiy muammolarini yechish singari muhim masalalarga bepisandlik bilan qarash, qonunbuzarlik, tamagirlik, o'z vazifasini suiste'mol qilish holatlari xamon uchray turganini, bunday salbiy ko'rinishlarni qonun asosida bartaraf etish hanuzgacha dolzarbligicha qolmoqda.

Bugungi kunda hukumat oldida turgan vazifalarning to'laqonli bajarilishi ikki talabga bog'liq ekanligi namoyon bo'lmoqda.

Birinchi talab – har bir mutasaddi rahbarning o'z ishiga bo'lgan mas'uliyatini tubdan o'zgartirish, shaxsiy javobgarlikni oshirish. Ba'zi vazirlar yil davomida biron narsa to'g'risida hech qanday taklif va tashabbus bilan chiqmaydi. Ularning xayolida bir gap hech kim menga tegmasa bas, tinchgina kunim o'tsa bo'ldi. Bu eng noma'qul, kerak bo'lsa, eng zararli yondashuvdir.

Ikkinchi masala - hukumat a'zosi sifatida katta ishonch yuklatilgan hukumat a'zolarida vazifaga munosib bo'lish uchun tegishli bilim va tajriba, yuqori malaka bo'lishi shart. Boshqacha aytganda egallab turgan lavozimiga munosib bo'lish faoliyatning samarali bo'lishining muhim shartidir. Ar bir mutaxassis yoki rahbar o'z ishining ustasi bo'lish, o'z sohasining sirlarini har tomonlama chuqur bilish kerak.

Prezidentimizning e'tiborini tortadigan yana bir muhim masala davlat xodimlarini lavozimga tanlash va tayinlash bilan bog'liq. Bu haqda gapirganda, ko'p uchraydigan mahalliychilik va oshna-og'aynigarchilik deb nom olgan noxush bir holatni aytishga to'g'ri keladi. Bir nomzodga ishonch bildirilib, vazirlik lavozimiga qo'yilib yarim yil-bir yil o'tgach u boshqarayotgan sohaning ahvoli bilan kiziqilsa, u albatta mahalliychilik va oshna-og'aynigarchilik kasaliga duchor bo'ladi. qachonki, kadrlar masalasining davlat ishiga eng katta ziyon yetkazadigan mana shunday salbiy tomonlari bartaraf etilsa, ko'p muammolarni yechishga imkon tug'iladi. Asosiy vazifa qayerda shunday kasallik paydo bo'lishining ildizlarini aniqlab, o'z vaqtida chorasini ko'rishdan iborat. Bordini kasallik kuchayib ketssa, uni jarrohlik yo'li bilan kesib tashlash, lo'nda qilib aytganda, nopok va noqobil kadrlardan voz kechishdan boshqa iloj qolmaydi. Chunki bitta bemaza rahbar nafaqat ishni barbod qilishi, balki minglab insonlarning hayotini buzishi mymkin.

Yangi davr, yangi rahbar kadrlarni shakllantirish, yangi - sharqona tanqid madaniyatini shakllantirishni taqozo qiladi. Sharqona tanqid madaniyati bu - tanqidning yaxshi niyat bilan qo'shib aytilishi, milliylik, samimiylik, tanqid qilinuvchining shaxsiyatiga hurmatning namoyon bo'lib turishi; tanqid qilinayotgan kamchilikning tanqid qilinuvchidagi ijobiy sifatlarini ham qayd qilish, millat va davlat manfaatlarini ustuvorligi, yaratuvchilik, konstruktivlik, ma'naviylik, «moziyga qaytib ish ko'rish» tamoyili uyg'unligidir. Bu insonlar, xodimlar, fuqarolardagi salbiy sifatarni susaytirish, ijobiy sifatarni kuchaytirishga sharoit yaratadi. Taqdirlash - ijobiy sifatlarini o'stiradi. Tanqid - salbiy sifatarni so'ndiradi. Buning formulasi qanday? Bunga buyuk, milliy, ibratli tariximizda ko'plab dalillari bor. Ana shunday millat va davlat ustuvorligi, nasihat, tanqid, yaxshi niyatlar majmuasidan biri Kul Tegin qiblasida bor: «Chin millatining so'zi totli, shirin, ipak to'qimasi yumshoq emish. Shirin so'z

ila, yumshoq ipak to'qima ila aldab, uzoq millatni shu tarzda yaqinlashtirar emish. Yaxshi bilimli insonni yurgizmas emish. Bir inson nomuvofiq ish qilsa, qabilasi, millati, qarindoshurug'lariga qadar yashatmas emish. Shirin so'ziga, yumshoq to'qimasiga aldanib, ko'pdan-ko'p Turk millati, o'lding. Turk millati, o'lajaksan!» Naqadar samimiy milliy tanqid. Bu millatni nizomga, tartibga solgan xoqon so'zlarida yuqorida keltirganimiz sharqona tanqidning barcha ustuvor unsurlari mujassam. Shu sababli bunday tanqid millat, xalqda ijobiy sifatning ko'payishiga, salbiy sifatning susayishiga xizmat qilgan.

Germaniyada bo'lajak rahbarning axloqiy va tashkilotchilik sifatlariga talab kuchaytirilmoqda. Amerika va Germaniya psixologlarining tadqiqotlari natijalari asosida rahbar xodimlarni tanlab olishning quyidagi qoidalari ishlab chiqildi:

1. Tanlanayotgan rahbarning ma'naviy va kasbiy sifatleri u bajarishi kerak bo'lgan vazifalarga qat'iy mos bo'lishi kerak.

2. Rahbar o'zidan quyidagi rahbar xodimlardan hech bo'lmaganda bir fazilati bilan ustun bo'lmog'i kerak.

3. Rahbar va jamoa manfaatlarini uyg'un bo'lishi kerak.

4. U yoki bu kishining rahbar bo'la olishini oldindan aytib berishning eng yaxshi uslublaridan biri uning biografiasini psixologik tahlil qilmoqdir.

Yaponiyada taraqqiyot mo'jizasining ilk iqtisodiy manbai texnologiyalarni keltirish, ishga tushirishdan boshlangan bo'lsa, milliy-ma'naviy manbai "inson omili" poydevorining vatanparvarlikka qurilgani bo'ldi. Bu xususiyat o'z navbatida kadrlar siyosatida ham aksini topdi.

Rahbarlikning o'ziga xos mas'uliyati bo'lgani sababli, uning yukini ko'tarish hech qachon oson bo'lmagan. Lekin buyuk maqsad sari intilayotgan, o'ziga xos o'tish davrini boshdan kechirayotgan, ijtimoiy-siyosiy islohotlarni amalga oshirayotgan mamlakatimizda rahbar bo'ladigan shaxs barcha talablarga javob berishi shart. Chunki yurtimizda islohotlar hamrovi tobora kengaygani sari yangi vazifalar ko'lami ham shunga yarasha oshib bormoqda. Bu vazifalarningamalga oshirilishi, avvalo, jamiyatimizda tinchlik, ijtimoiy-siyosiy barqarorlik, xavfsizlikning ta'minlanishi bilan bog'liqdir.

Bugungi rahbar qanday pog'onada bo'lishidan qat'i nazar, vujudga kelgan vaziyatni inobatga olgan holda, faoliyatini tashkil qilishi kerak. Jumladan, yurt xavfsizligi, tahdidga nisbatan "ogohlik" tushunchalari kattayu kichik

rahbarlarga tegishli ekanini ham anglab yetishimiz darkor. Masalan, mahalla tinch, osoyishta bo'lsa, tuman ham tinch bo'ladi, tumanda tinchlik bo'lsa, viloyat miqyosida ham shunday holat bo'ladi. O'z navbatida, bu mamlakatimizda osuda hayot hukm surayotganini bildiradi. Demak, tinchlik, xavfsizlik uchun jon kuydirish nafaqat yuqori lavozimdagi rahbarlarning, balki quyi pog'ona mas'ul shaxslarning ham vazifasidir. Shu o'rinda bir masalaga e'tibor qaratmoqchimiz. Ma'lumki, diniy aqidaparastlar xuruji, avvalo, mahalla yoshlariga qaratilgan. Chunki ular davlat va jamiyat boshqaruvining eng quyi pog'onasi hisoblangan mahallalarda rahbarlik qilayotgan shaxslar faoliyatida tahdid omiliga nisbatan loqaydlik kayfiyatini seza olishadi. Mahalla rahbariyati va faollari, mahalla masjidleri imom-xatiblari o'z hududidagi yoshlarning yurish-turishi, tarbiyasiga jiddiy e'tibor berganida, balki, ko'pgina nojo'ya xatti-harakatlarning oldi olingan bo'lur edi. Afsuski, mahalla oqsoqollari hali ham xavfsizlik va tahdid mhammosini yuqori tashkilotlar rahbarlarining vazifasi deb qadamoqda. Vaholangki, biz uchun xavfsizlik yaxlit va bo'linmasdir. Ushbu qoida nafaqat mamlakatimiz tashqi siyosatiga, balki ichki hayotimizga ham taalluqli. Shuning uchun barcha rahbar mas'ul shaxslar bu qoidani chuqur anglashi va o'z faoliyatiga joriy qilishi lozim.

Xulosa. Umumjamiyat xavfsizligini ta'minlash vazifasi barcha rahbarlarning burchi degan g'oya bugungi kunda, nafaqat hududiy boshqaruv rahbarlarining, balki mamlakatimizdagi mavjud barcha tashkilotlar, ishlab chiqarish korxonalarini boshliqlariga ham taalluqlidir. Chunki ular ham jamiyatning bir bo'lagi bo'lgan odam lar bilan birga ishlashadi. Kichik bir hamoa xo'jaligining rahbarimi yoki yuqori lavozimdagi mansabdor shaxsni yoinki korxonaga yetakchisimi, u o'z idoraviy xo'jalik yumushlari doirasi bilan cheklanib qolishi mumkin emas. Bugungi rahbar o'z hamoasining ahvoli, xodimlarning ijtimoiy-siyosiy kayfiyati, dunyoqarashi, orzu-intilishlari to'g'risida to'liq ma'lumotga ega bo'lishi shart. Tajribadan ma'lumki, ba'zan oddiy, kichkina ko'ringan narsalar ham tahdid omiliga xizmat qilishi mumkin. Masalan, korxonadagi oddiygina ko'ringan masala vaqtida hal etilmasa, u xodimlarning ommaviy noroziligiga sabab bo'lishi hech gap emas. Ayian shunday vaziyatlar g'animlarimiz, diniy aqidaparastlarga qo'l keladi. Vaholanki, o'zoqni ko'zlagan, keng fikrlay oladigan rahbar vaziyat chuqurlashib ketmasidanoq, oldindan unga qarshi chora-tadbirlarni ishlab chiqadi vaamalga oshiradi.

ADABIYOTLAR

1. Abdulla Sher. Axloqshunoslik - Toshkent: O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati, 2010. - 188 b.
2. Husayn Voiz Koshifiy. Futuvvatnomai sultoniy yohud javonmardlik tariqati. -Toshkent: Abdulla Qodiriy nomidagi Xalq merosi nashriyoti, 1994. - 77 b
3. Muhammad Ali. Sarbadorlar. Tarixiy roman. Diligiya. -Toshkent: "Sharq" nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi bosh tahririyati, 2011.
4. Ibragimov N. Ibn Batuta i yego putishestviya po Sredney Azii. -Moskva: Nauka, 1988.