

## YANGI O'ZBEKISTONDA YOSH RAHBARLAR O'RNI VA TIZIM TAMOYILLARI

**Nurmatova Dilnoza Olimovna**

DBA “Kelajak liderlari 2 mavsum tinglovchisi”,

Buvayda tumani MTB mudir.

**Annotatsiya:** Respublikamizda amalga oshirilayotgan islohotlarning markazida turgan muhim masala, yosh kadrlarni tarbiyalash siyosati hisoblanadi. Bu siyosatning ahamiyatga molik jihati, yosh kadrlarga boshqaruv sohaslarida ham faolliklarini to'la namoyon qilish imkoniyatini beradi. Ushbu maqolada shular haqida so'z yuritib, yangi O'zbekistonda yosh rahbarlar o'rni va tizim tamoyillari haqida ham fikr mulohazalar bildiriladi.

**Kalit so'zlar:** strategik, intellektual salohiyat, professional kadrlar, mutaxassislar, yosh rahbarlar, boshqaruv uslubi;

### KIRISH

Bizga ma'lumki, yangi O'zbekistonda yoshlar jamiyatning muhim strategik resursi hisoblanadi. Shuning uchun ham mamlakatimizda yoshlarning ijodiy, intellektual va tadbirkorlik salohiyatini ro'yobga chiqarish, innovatsion g'oyalar, loyihalar va texnologiyalarni ishlab chiqishga joriy qilish, iqtidorli talabalar, yosh olimlar va tadbirkorlarning innovatsion faoliyatini rag'batlantirish, ilm-fan, ta'lim va ishlab chiqarish integratsiyasini kuchaytirish uchun zarur shart-sharoitlar yaratilmoqda.

### ASOSIY QISM

Mamlakatimiz ijtimoiy-iqtisodiy hayotida amalga oshirilayotgan jadal va tub o'zgarishlar natijasida professional kadrlarga bo'lgan talab ortib bormoqda. Davlat va xo'jalik boshqaruv idoralarida yosh rahbar kadrlar faoliyat yuritish salmog'i ortmoqda. Bu, o'z navbatida, yosh mutaxassislar jamoaga rahbarlik qilishda boshqaruv sohasida yetarli nazariy bilim va amaliy ko'nikmalarga ega bo'lishini taqozo etadi.

Boshqaruv - murakkab kasblardan biri bo'lib, u nafakat iqtisodiy, ijtimoiy va psixologik bilimlarni nazariy jihatdan, balki amaliy jihatdan ham o'zlashtirgan holda yetarli tayyorgarlikka ega bo'lishlikni talab etadi. Bunda umumiy, texnik, iqtisodiy, omilkorlik va tashkilotchilik qobiliyatlariga ega bo'lish bilan birga, rahbar barcha haqiqatlarni tushunish orqali ko'p qirrali vaziyatlarda, sharoitlarda o'z qiyofasini amaliy tarzda to'g'ri ifoda eta olishni bilishi zarur.

Agarda tashkilotda rahbarning o'zi shaxsiy namuna ko'rsata olmasa, u jamoa orasida obro' topa olmaydi. Boshqarish san'atini bilmagan rahbar, qabul qilingan qarorlar samarasini ta'minlay olmaydi. Shunday qilib, boshqaruv faoliyatida rahbarlik uslubining tutgan o'rni va ahamiyati juda katta bo'lib, ishlab chiqarish natijasi, samaradorligi rahbarning bilimi va ko'nikmalari, boshqaruv jarayoni texnologiyasi, mehnat intizomi va eng avvalo u qo'llayotgan uslubi bilan belgilanadi. Rahbarning boshqaruv uslubi ishlab chiqarishni boshqarish funksiyasi orqali korxonada faoliyatining pirovard natijasiga ta'sir ko'rsatadi. Demak, bularning barchasi tashkilot faoliyatini boshqarishning yagona mexanizmi bo'lib hisoblanadi.

Bundan tashqari, rahbarning egallab turgan vazifasiga nisbatan tashkilotchilik, ishchanlik va tashabbuskorlik qobiliyatlari muhim o'rin tutadi. O'zini yetakchi deb hisoblaydigan har bir rahbar boshqalardan ko'ra uzoqni ko'ra biladigan, korxonasining moliyaviy va iqtisodiy masalalarini to'g'ri va oqilona yecha oladigan, favqulodda ishlab chiqarish muammolarini tezkorlik bilan hal qila oladigan, tobe kishilarni psixologik jihatdan ajrata oladigan, ularning jinsi, yoshi, aqli va jismoniy imkoniyatlariga qarab ishni taqsim qila oladigan darajada bo'lishi kerak. Rahbardagi odamlarni boshqarish qobiliyati, odamlar haqida g'amxo'rliqi, tashabbuskorlik, qat'iyatlik, mustaqillik, talabchanlik, bo'ysunuvchi xodimlar bilan maslahatlasha bilish, o'z so'zini ustidan chiqish kabi ijobiy fazilatlar uning shaxsini bezaydigan muhim sifatlar hisoblanadi. Har bir yosh rahbar ana shu ijobiy sifatlarga ega bo'lishni oldiga maqsad qilib qo'yishi maqsadga muvofiqdir.

Avtoritar uslub - bu yakka hokimlik asosida boshqarishdir, ya'ni hukmronlikni o'z qo'lida ushlab turuvchi va amalga oshiruvchi birgina odam bo'ladi. Bunday rahbarlar boshqarish guruhining diqqat markazida va faoliyatida turadi.

Avtoritar uslubdagi rahbarlarga quyidagi xislatlar xususiyatlidir:

- yakka hokimlik bilan qaror qabul qiladi;
- ma'muriyatchi, qo'l ostidagi xodimlarning ishiga doim aralashib turadi;
- barcha katta-kichik muammolarni qo'l ostidagilar bilan maslahatlashmasdan, gohida tazyiq o'tkazish, hukmronlik qilish yo'li bilan yakka o'zi hal qiladi;
- o'z qo'l ostidagi xodimlarning faoliyati uchun hamma javobgarlikni o'z zimmasiga oladi, butun axborotni o'zi orqali o'tkazishga harakat qiladi;

Demokratik uslub shu bilan tavsiflanadiki, bunda yosh rahbar o'z faoliyatida guruh a'zolariga tayanib ish yuritadi. Demokratiya xalq hukmronligini odamlar manfaatini aks ettiradi. Bunday rahbarlar jamoa a'zolari o'rtasidagi bevosita fikr almashishni ma'qullaydilar, ularning fikrini tinglaydi, ular bilan doimo maslahatlashib ish olib boradi. Yosh rahbarning bunday usuli xodimlarning shaxsiy tashabbusini, ijodiy faolligini oshiradi, jamoada do'stona vaziyatni vujudga keltiradi..

Demokratik uslubdagi rahbarlar quyidagi belgilar bilan ajralib turadilar:

- muammolarni jamoa bilan birgalikda fikrlashgan xolda hal etadi;
- qabul qilingan qarorlar va berilgan topshiriqlarni ish bajaruvchilarga yaxshilab tushuntirishga harakat qiladi va zarur bo'lgan xollarda ko'rsatmalar beradi;
- qo'l ostidagi xodimlarning tashabbusini qabul qiladi va qo'llab-quvvatlaydi;
- qaror qabul qilishdan avval, uni jamoa orasida keng doirada muhokama qiladi;

Liberal uslub shundan iboratki, bunda rahbar o'zining boshqarish xususiyatlarini namoyish etmaydi, aksincha u bundan tortinadi va korxonadagi ishlarning amalga oshirilishiga aralashmaydi. Qo'l ostidagilarga hurmat bilan murojaat qiladi, ularning fikrini sabr bilan tinglaydi, takliflaridan foydali fikrlarni izlaydi va hayotga tatbiq qilishga harakat qiladi.

Liberal uslubdagi rahbarlar quyidagi belgilari bilan ajralib turadi:

- qo'l ostidagi barcha xodimlarga hurmat bilan murojaat qiladi;
- o'zini namoyish etishni, oshkoralikni yoqtirmaydi;
- xodimlarning fikrini sabr bilan tinglaydi, ularning takliflaridan foydali tomonlarni izlaydi;

#### XULOSA

Yuqoridagi rahbarlik uslublaridan albatta, yosh rahbarlar demokratik boshqaruv va shunga muvofiq boshqaruv ishini tashkil etishi maqsadga muvofiqdir. Demak, demokratik uslub eng samarali boshqaruv tizimi hisoblanib, uni qo'llashda to'g'ri qaror qabul qilish ehtimoli oshadi, mehnat samaradorligi ta'minlanadi.

#### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Karimov I.A. Yuksak malakali mutaxassislar – taraqqiyot omili. - T.: "O'zbekiston", 1995.
2. Boymurodov N. Rahbar psixologiyasi. - T: Yangi asr avlodi, 2005.- 152b.
3. Karimova V. Ijtimoiy psixologiya.- T: TDIU.- 2012.-122b.
4. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi.- T: YUNAKS-PRINT MCHJ, 2006.- 232 b.
5. G'oziyev E., Toshimov R. Menejment psixologiyasi.-T:O'zMU,2001.- 144 b.