

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIIY TA'LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
FARG'ONA DAVLAT UNIVERSITETI

**FarDU.
ILMIY
XABARLAR**

1995-yildan nashr etiladi
Yilda 6 marta chiqadi

**2024/3--SON
ILOVA TO'PLAM**

**НАУЧНЫЙ
ВЕСТНИК.
ФерГУ**

Издаётся с 1995 года
Выходит 6 раз в год

R.A.Mamajonov O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlarida xuquqiy va axloqiy-me'yoriy munosabatlar, o'zaro muloqot madaniyati	545
B.A.Pulatov Yoshlar tafakkurida harbiy qahramonlik ideallarini shakllantirishda ta'lim-tarbiyaning istiqboldagi vazifalari	548
K.I.Marayimova Bo'lajak o'qituvchilarni turizm faoliyatiga tayyorlashning pedagogik-psixologik xususiyatlari ...	552
N.M.O'rinova, G.I.Tillabayeva Talabalarning mustaqil ta'lim olish kompetentligini rivojlantirish usullari	557
D.I.Asqarova Innovatsion yondashuv asosida bo'lajak tarbiyachilarda kreativlikni rivojlantirish omillari	561
M.Q.Jabborova, Sh.D.Raxmatjonov Maktabgacha yoshdagi bolalarni psixologik, intellektual va muloqot ko'nikmalarini rivojlantirishda ilk davrning o'ziga xos xususiyatlari	569
M.Q.Jabborova Maktabgacha ta'lim yo'nalishi talabalarini pedagogik faoliyatga tayyorlashning zamonaviy sifatiga erishish omillari	572

FALSAFA

A.A.A.Qambarov "Milliy tiklanishdan milliy yuksalish sari" konsepsiyasini amalga oshirishda diniy qadriyatlar omilining innovatsion xususiyatlari	579
I.M.Arzimatova Boshqaruv kadrlari faoliyatida ma'naviyatning o'rnini	583
D.E.Normatova Sharq ilk uyg'onish davri va uning ilmiy-falsafiy mohiyati	588
I.A.Asatulloev Karl Yung qalb konsepsiyasida sharq va g'arb xalqlari ma'naviy hayotining qiyosiy tahlili	593
T.Y.Bakirov, S.A.Soxibov Korrupsiyaviy munosabatlarni oldini olishning falsafiy-analitik tahlilining ta'limiy jihatlari	597
S.S.Evatov Kalom ilmining vujudga kelishi va uni islomdagi aqidaviy masalalarni o'rganishdagi o'rnini	602
I.Y.Toirov Sivilizatsiya masalalarining nazariy - metodologik jihatlarni o'rganish muammolari	606
A.M.Rasulov Axborot va axborot makoni tushunchasi, ularning falsafiy tahlili	610
A.A.Sayitxonov Jamiyat va shaxs rivojida qadriyatlarning o'rnini	614
F.A.Yuldashev Socio-philosophical analysis of categories of needs and interests	618
S.P.Tojiboyev Boshqaruv kadrlarining axloqiy madaniyati va unga ta'sir ko'rsatuvchi omillar tahlili	625
B.X.Mirzaraximov, B.T.Shokirov Yoshlarda axborot madaniyatini shakllantirishning asosiy mezonari	631
M.A.Abduxamidov Sovetlarning O'zbekistondagi masjidlariga munosabatining tahlili	635

SIYOSAT

J.A.Dadaboyeva Farzandlikka olishni bekor qilish asoslari	638
A.A.G'aniyev Yangi iqtisodiy siyosat sharoitida O'zbekiston qishloq xo'jalik kooperativlari faoliyati	643

TARIX

B.A.Usmonov "Sohibqiron" atamasining kelib chiqishi va ma'nosiga oid fikrlarga bir	648
--	-----



UO'K: 542

**BOSHQARUV KADRLARINING AXLOQIY MADANIYATI VA UNGA TA'SIR
KO'RSATUVCHI OMILLAR TAHLILI****ЭТИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА УПРАВЛЯЮЩИХ ПЕРСОНАЛА И АНАЛИЗ ФАКТОРОВ,
ВЛИЯЮЩИХ НА НЕЕ****ETHICAL CULTURE OF MANAGEMENT STAFF AND ANALYSIS OF FACTORS
INFLUENCING IT****Tojiboyev Sarvar Po'latjon o'g'li**

Farg'ona davlat universiteti

Falsafa va milliy g'oya kafedrasida tayanch doktoranti

Annotatsiya

Maqolada Yangi O'zbekiston strategiyasining istiqbolli demokratik boshqaruv instituti to'g'risida so'z borgan. Shuningdek, boshqaruv demokratiya va ijtimoiy adolatga sadoqat tamoyillari asoslangan. Davlat o'z faoliyatini inson va jamiyat farovonligini ko'zlab, ijtimoiy adolat va qonuniylik tamoyillari asosida amalga oshiradi. Shuningdek, boshqaruv siyosiy institut sifatida plyuralizmga asoslanadi. Ayniqsa, bu hol demokratik jamiyatda birlamchi manba hisoblanadi. Shu sababli yangi O'zbekistonda boshqaruvning maqsadi «inson va jamiyat farovonligini yuzaga keltirish» sifatida konstitutsiyaviy darajada belgilab qo'yilgan. Uning tayanchi esa uchta: demokratiya, ijtimoiy adolat va qonuniylik. Bu uch tushuncha o'z navbatida boshqaruv xodimlarining mas'uliyatiga asosi bo'ladi.

Аннотация

В статье говорится о перспективе стратегии Нового Узбекистана, института демократического управления. Также управление основано на принципах приверженности демократии и социальной справедливости. Государство осуществляет свою деятельность на основе принципов социальной справедливости и законности, стремясь к благополучию людей и общества. Кроме того, управление как политический институт основано на плюрализме. Это особенно верно в демократическом обществе. Поэтому цель управления в новом Узбекистане закреплена на конституционном уровне как «созидание благополучия человека и общества». Ее основы три: демократия, социальная справедливость и законность. Эти три понятия, в свою очередь, составляют основу обязанностей управленческого персонала.

Abstract

The article talks about the perspective of the New Uzbekistan strategy, the institution of democratic management. Also, management is based on the principles of commitment to democracy and social justice. The state carries out its activities based on the principles of social justice and legality, aiming at the well-being of people and society. Also, governance as a political institution is based on pluralism. This is especially true in a democratic society. Therefore, the purpose of management in the new Uzbekistan is set at the constitutional level as "creating the well-being of man and society". Its basis is three: democracy, social justice and legality. These three concepts, in turn, form the basis of the responsibilities of management personnel.

Kalit so'zlar: ahloqiy madaniyat, farmoyish, byurokratiya, zamonaviy boshqaruv, axborotlar texnologiyasi, huquq, siyosat, ma'naviyat.

Ключевые слова: моральная культура, порядок, бюрократия, современный менеджмент, информационные технологии, право, политика, духовность.

Key words: moral culture, order, bureaucracy, modern management, information technology, law, politics, spirituality.

KIRISH

Boshqaruv tizimini qaror, buyruq, ko'rsatma, farmoyishlarsiz ko'z oldiga keltirish qiyin. Biroq, byurokrat rahbar bu hujjatlar kundalik faoliyat uchun dasturilamal ekanini unutadi va hamma narsaga bir qolip nuqtai nazaridan qaraydi. Vaholanki, hayotda har xil sabablar tufayli paydo bo'ladigan rang-barang muammolarning barchasi hamma vaqt ham ana shu ko'rsatmalarda belgilangan me'yorga mos tushavermaydiyu boshqa so'zlar bilan aytganda, me'yoriy hujjatlar rahbar bevosita o'z faoliyati davomida uchrashi mumkin bo'lgan barcha vaziyatlarni aks ettira olmaydi. Bunday vaziyatlarda

rahbardan dadillik, mas'uliyatni bo'yniga ola bilish, mustaqil ish tuta olish, tashabbuskorlik fazilatlarini talab etiladi. Byurokrat rahbar esa bunga qodir emas. Unda masalaga butun mas'uliyatni o'z zimmasiga olib, ijodiy yondashish ko'nikmasi yo'q. Shu sababli, u xususiy yechim zarur bo'lgan joyda ham umumiy talabga yopishib oladi yoki xujjat qatlamlaridan o'z harakatsizligi, hech narsa qilmaslik uchun asos izlaydi.

Lekin bunday yondoshuvdan na fuqaro, na davlat manfaat ko'radi. Chunki, buning oqibatida mavjud muammo yechilmasdan qolaveradi. Byurokrat rahbar esa "men masalani kuchim yetganicha hal etdim" deb o'zini ovutadi. Lekin, o'zingiz tasavvur qiling, bunday yondashuv natijasida tuman miqyosida tashvishi hal bo'lmagan arizachi viloyatga chopadi. Viloyatda ariza sog'lom fikrlovchi mulozim qo'lga tushsa-ku, murodi hosil bo'lar. Aksincha bo'lsachi, u yana sarson bo'lib poytaxt sari yuzlanadi. Shu tariqa jamoa xo'jaligi yoki tumandagi tegishli iroda hal etilishi lozim va mumkin bo'lgan muammo poytaxtdagi markaziy idoralargacha yetib boradi. Bunday vaziyatda bir, ikki byurokrat rahbarning o'z vazifasiga sovuqqon munosabati tufayli vujudga keladi.

MATERIALLAR VA METODLAR

O'zbekistonning yangi taraqqiyot bosqichida yangi zamonaviy boshqaruv kadrlarini tayyorlash ishi obyektiv holatni hisobga olgan holda ilmiy yondoshuvni talab qiladi. O'zbekistonda rahbar kadrlarni tayyorlash jarayoni dasturiy asosga ega bo'lib, uning iqtidorli rahbarlik layoqatiga ega bo'lgan o'quvchi-yoshlarni tanlash, bilim-saviyasini oshirish, malakaviy ko'nikmalarini shakllantirish kabi bir qator ishlarning uzluksiz tizimidan iborat.

Bunda bir qancha bosqichlarni ajratib ko'rsatish mumkin:

1. Avvalo, aytish joizki, biron-bir sohani boshqarishga ishonib topshirilgan shaxs zarur kasbiy bilim va malakaga ega bo'lishi, shu soha mutaxassisi bo'lishi zarur.

2. O'zbekiston taraqqiyotining rahbar kadrlarga qo'yayotgan shaxsiy, kasbiy talablari asosida ideal rahbar modelini shakllantirish, uni rahbar kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash jarayonida tadbiq etish. Boshqa so'zlar bilan aytganda, rahbarlik san'ati me'yor va qoidalarni ishlab chiqish.

3. Rahbarlik layoqatiga ega bo'lgan yosh, istiqbolli mutaxassislarini izlab topish, ularga rahbarlik madaniyatidan saboq berish va yo'lboshchilik malakalarini oshirib borish.

4. Tinimsiz ravishda rahbar kadrlarni tayyorlash mexanizmlarini takomillashtirib borish, buning uchun rahbar kadrlarni tayyorlash jarayoni samaradorligini tahlil etib borish.

5. Rahbar kadrlarni joy-joyiga qo'yish va ularni muntazam ravishda attestatsiyadan o'tkazib borish.

6. Davlat va jamiyatda yuz berayotgan rivojlanish, o'sish va o'zgarishlarga muvofiq tarzda kadrlar siyosatining davr talablaridan kelib chiqib yangi texnologik maqsad va vazifalarni belgilash. Shunday qilib, zamonaviy rahbar xodimlarni tayyorlash masalasida O'zbekistonda aniq mezonlar ishlab chiqilgan va u amaliyotga tadbiq etilmoqda. Bu mezonlar zamonaviy boshqaruv usullari va rahbarlikning demokratik tamoyillariga mosdir.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Boshqaruv kadrlarining axloqiy fazilatlarini va iste'dodi quyidagi 19 vazifani bajarishda namoyon bo'ladi: 1) bo'ysunuvchilar faoliyatini tashkillashtirish; 2) ishlarni rejalashtirish; 3) qaror qabul qilish; 4) "yuqori"dan axborotni ola bilish; 5) "quyi"dan axborotni ola bilish; 6) ijrochilarni tan olish; 7) bo'ysunuvchilarga talabni qo'ya olish; 8) bo'ysunuvchilar faoliyatini tafakkuriy yo'naltirib turish; 9) bo'ysunuvchilar faoliyatining samaradorligini oshirish; 10) bo'ysunuvchilarga mo'tadil munosabatda bo'la olish; 11) bo'ysunuvchilar bilan hamkorlik qila olish; 12) bo'ysunuvchilarni tarbiyalash; 13) bo'ysunuvchilar bilan muomala qila olish; 14) jazo choralarini qo'llash; 15) rag'batlantirish vositalarini qo'llash; 16) o'zini nazorat qila olish; 17) o'zi ustida ishlash; 18) o'z faoliyatiga tanqidiy munosabatda bo'la olish; 19) o'z faoliyatini baholay olish[1]. Bular qatoriga yana zamon talablarini anglash sifatini qo'shish mumkin.

Bu o'rinda ana shu talab va vazifalarni bajarish bilan rahbarning iste'dodi namoyon bo'lishini ta'kidlash joiz. Chunki, gap ularni qanday bajarishdadir.

Rahbar o'z kasb-kori va ma'naviy ongini yuksaltirish uchun izlanuvchan bo'lishi kerak. Yangilikka intilish, yangilikni qabul qila olish va yangilik yarata olish rahbar ma'naviy mas'uliyatining darajasini belgilaydi. Chunki, yangilikka intilmagan rahbar kechagi va bugungi kun bilan yashab qoladi, uning faoliyatida ertangi kun (kelajak) yo'qoladi.

Rahbarlarning izlanuvchanligiga qarab ularni uch guruhga ajratish mumkin: 1) ijobiy tiplar - jamoada yaxshi muhitni yaratadilar; 2) salbiy tiplar - jamoada yomon muhitni yaratadilar; 3) oraliqdagi tiplar - jamoada noaniq muhitni yaratadilar[2]. Bundan maqsad shuki, izlanuvchan rahbar

FALSAFA

jamo'a (bo'ysunuvchilar) oldida o'zini mas'uliyatni his etish bilan ajralib turishini ta'kidlashdir. Bundan tashqari, izlanuvchanlik ayni paytda rahbar ma'naviy darajasining nechog'li ekanligini belgilovchi asosiy mezon bo'lib qolmoqda.

Bugungi rahbardan iqtisod, axborotlar texnologiyasi, huquq, siyosat va ma'naviyat ilmlaridan xabardorlik talab qilinmoqda. Chunki bizda yangi iqtisodiy munosabatlar (iqtisod), ma'rifiy dunyo bilan hamkorlik qilish (axborot texnologiyasi), milliy davlatchilik (huquq), yangi jamiyat (siyosat) va yangi davr Shaxsini (ma'naviyat) shakllantirish va barpo etish ishlari ketmoqda. Bu zamonaviy bilimlilik mazmunini ifodalaydi. Demak, zamonaviy bilimlilik o'z davri ehtiyojlariga mos bilimlarni chuqur o'rganib, mavjud muammolarni hal etishdir.

Rahbar o'z mutaxassisligini chuqur bilishdan tashqari, boshqarish san'atini yaxshi egallashi kerak. Bu borada u kasbini bilishi, zamonni anglashi va ijtimoiy faol bo'lishi bilan boshqalarga o'rnak bo'lishi shart.

Rahbar har bir masalada o'z so'zi, fikri va qarashiga ega bo'lishi lozim. Muayyan masalada o'zi anglab yetgan so'zni gapirishi, o'zi anglagan fikrni bildirishi va masala yechimiga doir qarashini aytishi kerak. To'g'ri-noto'g'ri xulosalardan iborat umumiy gaplarni to'tiqushdek takrorlashdan tiyilishi shart. Odamlardagi boqimandalik, tanballik ruhi, mehnat jarayoniga katta ta'sir o'tkazadi, buning oqibatida, odamlarning bir qismi ilgarilab ketishi, ikkinchi qismi orqada qolib ketishi sodir bo'ladi. Bu ham rahbar xodimlar uchun yangi muammolar kelib chiqishiga sabab bo'ladi. Joylarda ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning pirovard natijasiga erishish, boshlangan ishlarni oxiriga yetkazish, odamlarda yangicha dunyoqarash shakllantirish, oldimizda turgan vazifalarning o'zagini tashkil qiladi.

Eskicha fikr yuritish, eskicha tafakkur tarzida bo'lgan rahbarlarning mavjudligi islohotlarning boshlanish davrida unchalik sezilmagan bo'lsa, islohotlar qanchalik chuqurlashib borgan sari, jamiyatdagi ijtimoiy qarashlar yangilanish tomonga siljigan sari, odamlarni boshqarish uchun yangicha dunyoqarash zarurati sezila boshlandi. Shunday qilib, zamonaviy boshqaruv usullarini joriy qilish rahbar xodimlar ma'naviy mas'uliyatini oshirish vositasida kechadi. Korxonalar rahbarlari, umuman, rahbar xodimlarning ma'naviy mas'uliyati oshirilsa ushbu muvaffaqiyatlarga erishish mumkin:

1. Boshqaruv usullarini qonuniylik asosida demokratlashtirib borish;
2. Korxonalarda ma'muriy buyruqbozlik boshqaruvini o'rni jamoa boshqaruvini joriy qilish.
3. Rahbar xodimlarning boshqaruvda ma'naviy mas'uliyatini oshirish. Zero, bu ishlarning

barchasi yangilanishlarni izchil olib borishni taqozo etadi.

Yaxshilikning kundalik oddiy tushunchasidan tashqari axloqshunoslik fanining kategoriyasi sifatidagi ta'rifi ham mavjud. Masalan, A.A.Radugin "Yaxshilik – bu jamiyat va individ hayoti uchun juda zarur va foydali deb baholangan narsalardir. Yaxshilik bu jamiyat va individning yashashi, rivojlanishi, huzur-halovati, uyg'unligi va takomillikka erishishi uchun zarur bo'lgan narsalarning barchasidir"[2], A.A.Guseynov va R.G.Apresyanlar "Yaxshilik – bu bir tomondan insonga yoqadigan va foydali, o'zi va boshqalar uchun qadrlanadigan ish bo'lsa, ikkinchi tomondan, o'zgalarga uchun emas o'zi uchun qadrlanadigan ish, hatti-harakatdir"[3], degan fikrni bildiradilar. N.E.Muhammadiyev "Yaxshilik deb tevarak-atrofdan sodir bo'layotgan hamma voqea, hodisa va vujudga kelayotgan narsalarning insonni e'zozlaydigan, uning manfaat va ehtiyojlarini qondiradigan, axloqiy ideallarga mos keladigan odamgarchilikning o'sishini har tomonlama ta'minlaydigan, pirovardida baxtli hayot kechirishiga xizmat qiladigan barcha ijobiy tomonlarining yig'indisiga aytiladi"[4], deb ta'rif beradi.

Bugun ayrim rahbarlarimizda strategik maqsadlarni ko'ra olish yetishmaydi. Ular o'zi rahbarlik qilayotgan, boshqarayotgan sohaning ertangi kunini tasavvur qila olmaydilar. Ular faoliyatiga nazar tashlasangiz, faqat bugungi kun vazifalariga o'ralashib qolish ko'zga tashlanadi. Rahbar tom ma'nodagi yetakchi bo'lishi uchun oshkora, demokratik tarzda va o'zgalarga ishongan holda ishlashi kerak. Kuchli rahbar o'zganing maslahatiga quloq tuta oladi va bu bilan hech kim daxl qila olmaydigan yetakchiga aylanadi. Natijada, ertangi kun muammolarining bugun oldini olish imkoni kelib chiqadi. Tashabbuskor rahbar yonib, zavq bilan yashaydi va ishlaydi. Rahbarning tashabbuskorligi uch narsada bilinadi: odamlarni birlashtirish, ularni boshqarish va safarbar etish. Birlilik yo'q joyda baraka va ishda unum bo'lmaydi. Boshqaruv (uyushtiruvchanlik) zaif bo'lsa, tartib intizomga putur yetadi. Safarbarlik bo'lmasa, yaratuvchanlik bo'lmaydi.

Odamlar birlashsa, yo'naltirib turilsa va safarbar etilsa jamiyat farovonlikka yuz tutadi. Odamlarda yashash va ishlashga ishtiyoq tug'iladi. Ruhi ohorlanib, yangilanish ro'y beradi. Ijtimoiy muammo va illatlar kamayadi. Bularning barchasi rahbarning yonishiga, ya'ni tashabbuskorligiga

bog'liq. Tashabbusi yo'q rahbar avval o'zi so'nadi, keyin o'zgalarni so'ndiradi. Fojeaning ildizi mana shundadir. Zamonaviy rahbar mas'uliyati ana shu professionallik bilan ham belgilanadi. Rahbar professional bo'lishi shart. Aks holda u odamlarni zamon talablariga mos xarakterda va intizomda saqlay olmaydi. Bizning ayrim rahbarlarimizda ba'zan professionalizm yetishmayapti.

Professionalizm vaziyatni aniq va to'g'ri baholay olishdan boshlanadi. Buning uchun rahbar odam o'z hududidagi, korxonasidagi kishilarning ahvoli, o'y-xayoli, intilishi, muammosi va turmush tarziga e'tibor berishi, o'rganishi kerak. Turli sog'lom kuchlar ko'magida muammolarni aniqlab, ularni hal etishning ta'sirchan choralarini ko'rishi zarur. Befarqlik, hafsalasizlik, uquvsizlik, o'zni bilimdon hisoblash professionalizmning dushmanidir. Kimki professional rahbar bo'lmasa, u safdan chiqib qolishi aniq. Bu zamonaviy rahbar xodimlar tayyorlashdagi mas'uliyat mezoniga kiruvchi eng muhim masalalardan bo'lib, uni shaxs bo'lib shakllanishida asosiy mezon deb tushunish mumkin. Rahbarning yetuk, zamon talablariga mos shaxs ekanligi o'z atrofida kuchli kadrlarni yig'ish bilan belgilanadi.

Ba'zi rahbarlar o'z saviyasidan past kishilarni atrofiga yig'adi. Xushomadgo'y va laganbardor bu guruh bir kun kelib rahbar shaxsiga putur yetkazadi. Aksincha, yetuk shaxs bo'lgan rahbar kuchli kishilarni atrofida to'playdi. Kuchli kishilar o'z rahbarining o'miga, amaliga emas, aqliga qarab, oldiga qo'yilgan topshiriqlarni bajarib rahbariga shuhrat-obro' keltiradi. Shu ma'noda professional kadrlar zahirasini shakllantirishda uch masalaga e'tibor berish lozim: o'qitish, tarbiyalash va doimiy ravishda malakasini oshira borish. Bu uch masala zukkolik bilan hal qilinsa, talab darajasidagi kadrlar zahirasi shakllanadi. Bunda rahbar haqiqatdan ham o'zining yetuk Shaxs ekanligini namoyon qila oladi.

Xodimlarning axloqiy yuksakligi zamonaviy rahbar boshqaruv faoliyatining muhim sifat ko'rsatkichi hisoblanadi. Bunga erishish uchun, avvalo, rahbarning ijtimoiy – axloqiy tayyorgarligi zarur. Boshqaruv odobining mohiyati ishlab chiqarishni tashkil etish va boshqarishning barcha ishtirokchilari xulq – atvori tamoyil va me'yorlarini asoslashdir.

Boshqaruv odobi ma'muriy va xo'jalik faoliyatini sifatli ado etishga yo'naltirilgan nazariy–amaliy etika bilimlari va amaliy tavsiyalar tizimidan iboratdir. Ijtimoiy adolat, shaxs erkinligi, kasbiy pokizalik, mas'uliyatni his qilish, tabiatni avaylab asrash uning asosiy tamoyillari hisoblanadi. Boshqaruv odobida axloqiy tavsifdagi, shaxs xulq – atvorini o'rganish bilan bog'liq me'yoriy hujjatlar, boshqaruv faoliyatiga nisbatan axloqiy talablar, ishga aloqador axloqiy qoidalar va ishlanmalar hamda rahbarning xizmatidan tashqari xulqi, muomala odobi bo'yicha maslahatlar muhim o'rin egallaydi.

Boshqaruv kadrlarining asosiy axloqiy qoidalar quyidagilar:

- kamtar bo'lish;
- qo'l ostidagilar bilan hushmuomala bo'lish;
- odamlarga keng ko'lamda o'z foydaliligini namoyon etish uchun hokimiyatga intilish;
- o'z xodimlarini boshqaruv faoliyatida qatnashish uchun faol jalb etish;
- foydali tanqidni samimiy qabul qilish va jamoat fikrini hurmat qilish;
- qo'l ostidagilarga ishongan holda munosabatga moyillik, ularni o'z hamfikrlari deb bilish.

Axloqiy barkamollik rahbarning ishbilarmonlik sifatlaridan biri hisoblanadi. Axloqiy barkamol insonlar axloqiy fazilatlarini o'zida mujassam etadi. Rahbarlik – mas'uliyatli vazifa. Uni sharaf bilan ado etmoq uchun, kishi o'zi rahbarlik qiladigan sohani bilishigina emas, balki yana bir qator sifat va fazilatlariga ega bo'lmog'i kerak.

Ular ichida avvalo,

1. Til va nutq

2. Izlanish. Yangilikka intilish va har bir yangilikni amaliyotga tatbiq etish izlanuvchanlikdir.

Rahbar shaxsning izlanuvchanligi o'z malakasi va tajribasini oshirib berishda ko'rinadi. Tashabbuskorlik – izlanuvchanlik samarasidir. Yangilikka o'ch rahbar shaxs tashabbuskor bo'ladi va o'z ishini qoniqarli bajaradi.

Zamonaviy bilimlilik. Kishi o'zi yashaydigan davrning eng ilg'or tushunchalarini o'zlashtirsa, zamonaviy bilimga ega bo'ladi. Rahbar shaxsning zamonaviy bilimga egaligi esa hozirgi zamon boshqaruv sirlarini bilishi, siyosiy ongillik va dunyoviy taraqqiyotni anglashi bilan belgilanadi.

1. Vatanparvarlik. Inson o'z yurtini sevsa vatanparvar hisoblanadi. Rahbar shaxs esa o'z Vatani sevishidan tashqari, uning taraqqiyotini ta'minlashi kerak. Kechani kecha, kunduzni kunduz demay o'z xalqiga xizmatini qilish rahbar shaxs uchun vatanparvarlikdir.

FALSAFA

2. Yurtga sadoqat. Odam o'z yurtini obod qilsa, yurtiga sadoqatli hisoblanadi. Rahbar shaxs esa yurt istiqbolini belgilovchi izchil dasturlarni bajarishi, hayotni farovon qilishi va o'zgalarning og'irini yengil qilish bilan o'z yurtiga sadoqatini namoyon qiladi.

3. Fidoyilik. Biror kishi ulug' maqsad sari qat'i harakat qilsa fidoyilik qilgan bo'ladi. Rahbar shaxs esa Vatan ravnaqi, yurt tinchligi va xalq farovonligini ta'minlash bilan fidoyiligini namoyish etadi. Bugungi kun rahbari har bir ishda oldingi safda bo'lsagina fidoyi hisoblanadi.

4. O'z kasbining ustasi. Har kim tanlagan kasbini puxta bilsa, kasbining ustasi hisoblanadi. Rahbar shaxsning professionalligi deganda esa o'z kasbini so'nggi yutuqlarigacha bilishi bilan birga, boshqaruv sirlarini qat'i o'zlashtirishni ham tushunish kerak.

Mustaqil dunyoqarash. Muayyan masalada o'z fikriga ega bo'lish mustaqil dunyoqarashni bildiradi. Rahbar shaxs esa —keng fikrlashi, uzoqni ko'ra bilishi qobiliyati bilan boshqalardan ajralib turadi va bu uning mustaqil dunyoqarashga egaligidir.

1. Iymon-e'tiqodli. Insonning o'zi ishongan narsaga ixlos qilishi iymon-e'tiqoddir. Rahbar shaxs esa bugun va ertani ko'zlab, zamon muammolarini hal qila bilishi hamda mustahkam irodaga ega bo'lishi bilan iymon-e'tiqodli hisoblanadi.

2. Inson bo'lishi. Kishi yuksak insoniy axloqqa ega bo'lsa, yaxshi kishi hisoblanadi. Rahbar shaxs esa —atrofidagi uni o'rab oladigan xushomadgo'y, laganbardor, labbaychilarning maqtovidan o'zini saqlab o'ta olsa chinakam insoniyatini namoyon qiladi.

3. Rahbar shaxs ma'naviyatini tashkil qiluvchi bu fazilatlardan tashqari yana insonga xos illatlar ham bor. Ular rahbar shaxs ma'naviyatini shakllantirishga to'siq bo'lmoqda. Misol uchun, professor E.G'oziyev ana shunday illatlardan quyidagi o'n beshtasini ko'rsatib o'tadi:

1. O'zini-o'zi boshqara olmaslik.
2. Shaxsiy qadriyatlardan putur ketishi.
3. Shaxsiy maqsadning noaniqligi.
4. O'zini-o'zi kamol toptirishning izdan chiqqanligi.
5. Muammolarni hal qilish malakalarining yetishmasligi.
6. Ijodiy yondashuvda nuqsonlarning mavjudligi.
7. Odamlarga ta'sir o'tkaza olmaslik.
8. Boshqaruv faoliyati xususiyatlarini yetarli darajada tushunmaslik.
9. Rahbarlik qilish malakalarining zaifligi.
10. Boshqalarni o'qitish, ularga saboq berish, o'rgatish uquvining yo'qligi.
11. Mehnat jamoasini jipslashtirish qobiliyatining pastligi.
12. Yangiliklar bilan o'zgalar e'tiborini jalb qilishga uquvsizlik.
13. Odamlar bilan muomala qilish madaniyatining yo'qligi.
14. Aql va farosat bobida sustkashlik.
15. Ishbilarmonlik qobiliyatining kuchsizligi[4].

Mamlakatimiz o'z taraqqiyoti yo'lida yangi ufqlar va maqsadlarga intilayotgan, jamiyatimizning barcha sohalarida amalga oshirilayotgan islohotlar yangi bosqichga ko'tarilayotgan bir paytda, eng avvalo, rahbarlarning o'z vazifasini halol va malakali bajarishga, qolaversa, fidoyiligiga ko'p narsa bog'liq ekanligini ta'kidlab o'tmoqchimiz.

XULOSA

Xulosa qilganda, boshqaruv kadrlarining shaxsiy sifatleri, fazilatlari ular yashagan, tarbiyalangan makon va zamonda shakllanadi. Hozirgi yangi davrda rahbar kadrlarda yuksak axloqiy fazilatlarni tez shakllantirish uchun ajoyib imkoniyatlar mavjud. O'zgarayotgan ijtimoiy muhit, ish uslubi, rahbarlik tarzi, talablari yangi tipdagi davlat mulozimlari, rahbar kadrlarni tarbiyalash uchun zarur bo'lgan obyektiv shart-sharoitni yaratdi. Galdagi vazifa boshqaruv kadrlariga qo'yilayotgan yangi talablarni, ular uchun zarur bo'lgan fazilatlarni ilmiy asoslab, tahlil etib, umumlashtirib, ma'naviy-ma'rifiy tarbiya, amaliy tajriba yordamida maxsus shakllantirishdir. Ana shunda boshqaruv kadrlari tafakkuridagi yangilanish ular orqali xalqqa, demakki, har bir o'zbekistonlikka yetib boradi. Jamiyat tafakkuri tezroq yangilanadi, millat bir jonu bir tan bo'lib, islohotlarni tezlashtiradi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Бойко В.В., Ковалёв А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. - М.: Мысль, 1983. -С. 178-187.(Boyko V.V., Kovalev A.G., Panferov V.N. Socio-psychological climate of the team and personality. - M.: Mysl, 1983. -S. 178-187.)

2. Бойко В.В., Ковалёв А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. - М.: Мысль, 1983. С. 139. (Boyko V.V., Kovalev A.G., Panferov V.N. Socio-psychological climate of the team and personality. - M.: Mysl, 1983. P. 139.)
3. Радугин А.А. Этика. -М.: Центр, 2003. –С.110. (Radugin A.A. Ethics. -M.: Center, 2003. –P.110)
4. Гусейнов А.А., Апресян Р.Г. Этика. – М.: Гардарики, 2004. –С.241. (Guseinov A.A., Apresyan R.G. Ethics. – M.: Gardariki, 2004. – P.241.)
5. Мухаммадиев Н.Э. Ички ишлар идоралари ходимларининг касб этикаси ва эстетик маданияти. Тошкент-Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси, 1998. –Б. 92-93. (Muhammadiev N.E. Professional ethics and aesthetic culture of employees of internal affairs agencies. Tashkent: Academy of Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan, 1998. -B. 92-93.)
6. Ғозиев Э. Раҳбар фаолиятидаги нуқсонларни бартараф этиш. // —Халқ таълими журналлари, 2000. № 3. -Б. 18-23. (Goziyev E. Elimination of defects in the leader's activity. // —Public Educationll magazine, 2000. No. 3. -B. 18-23.)