

ЖАМОА ВА РАҲБАР: ЎЗАРО МУНОСАБАТЛАР ДИАЛЕКТИКАСИ

Тажимуратова Шахноза Сагинбаевна

Қарақалпақстан Республикаси.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17069584>

Аннотация. Меҳнат жамоаларини бошқаришда раҳбарнинг роли. Раҳбар масъулияти. Жамоанинг ижтимоий ривожланишида социал-психологик бошқарувнинг моҳияти ва аҳамияти.

Калим сўзлар: Жамоа, бошқариш, раҳбар, фан-техника, самарадорлиги.

THE TEAM AND THE LEADER: THE DIALECTIC OF INTERRELATIONSHIPS

Abstract. The role of the leader in the management of labor teams. Leader responsibility. The essence and importance of socio-psychological management in the social development of the team.

Key words: Team, management, leader, science and technology, efficiency

КОМАНДА И ЛИДЕР: ДИАЛЕКТИКА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

Аннотация. Роль лидера в управлении трудовыми коллективами.

Ответственность лидера. Сущность и значение социально-психологического управления в социальном развитии коллектива.

Ключевые слова: Команда, управление, лидер, наука и технологии, эффективность

Жамоа ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, фан-техника тараққиёти ютуқларини ҳаётга татбиқ этиш учун хўжалик механизмини, иқтисоднинг бошқарилишини, тарбия ишларини, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш борасида меҳнаткашларни бошқарувга кенг тарзда жалб қилишини такомиллаштириш зарур. Бу эса инсон омилини янада юксалишини таъминлайди. Инсоннинг ўз манфаати учун қизиқишини ва жавобгарлигини ошириш мақсадида қайта қўриш чора-тадбирлар тизимини ишлаб чиқиш ва уни меҳнат жамоаларининг самарали фаолиятини таъминлаш мақсадида жорий қилиш зарур.

Корхоналарда меҳнат шундай ташкил қилиниши керакки, у бир гуруҳ иқтисодий, сиёсий, ижтимоий масалаларни ўз ичига олиб, меҳнат жамоасининг тараққиётини таъминласин. Бу талабларни ҳар хил шаклдаги меҳнат жамоалари, айниқса ишлаб чиқариш жамоалари тўла қондиради. Бу гуруҳларга қуйидагилар киради:

1. Ишлаб чиқаришга оид вазифалар. Булар таркибига бригада ишлаб чиқариш режасининг лойиҳаси, маъмурият кўриб чиқиши учун зарур бўлган самарадорликни ошириш, махсулот сифатни яхшилаш, кўп меҳнат талаб қиладиган жараёнларни механизациялаш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш ва бошқа масалалар киради.

2. Иқтисодий масалалар. Улар меҳнатни илмий асосда ташкил қилиш, махсулотнинг меҳнат хажмини камайтириш, техник вақт меъёрларни киритиш, бўлинма таркибидаги ишчилар сонини ўзгартиришдир.

3. Ижтимоий-тарбиявий масалалар. Булар таркибига бўлинмада меҳнат шароитини яхшилаш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш учун мунтазам ишлар олиб бориш, меҳнат интизомини бузиш ҳолатларини олдини олиш. Айбдорларга бериладиган чора-тадбирларни аниқлаш ва бошқалар.

Ишлаб чиқариш бригадалари шундай одамлардан ташкил топиши керакки, улар ёшлардан, жамоалардан, маълумотлари, ихтисосликлари, малакалари, қобилиятлари ва бошқа сифатлари билан бир-биридан фарқ қилиши лозим.

Шундай қилиб, жамоа раҳбарларининг асосий вазифаси бригадани керакли миқдорда ишчилар билан таъминлашгина эмас, балки уларнинг ҳақиқий жамоа бўлиб бирлашишларини ҳам таъминлашлари лозим. Бригадалар бошқаруви самарадорлигининг оширилиши ва ишчиларнинг бошқарув ишларида бевосита иштирок этишини таъминлаш мақсадида ишлаб чиқариш бригадалари кенгаши ташкил этилади. Унга ишлаб чиқариш, ташкилий ва ижтимоий-тарбиявий вазифалар юкланади.

Ҳозирги бозор муносабатлари шароитида Республика раҳбариятининг асосий диққат эътибори иқтисодий танқисликни енгиб ўтиш ва халқни зарур, юқори сифатли истеъмол моллари билан таъминлашга қаратилгандир. Шу мақсадда республикада мавжуд ишлаб чиқариш бирлашмаларининг ҳуқуқ доираларини кенгайтириш, уларга мустақиллик бериш Республика минтақасида кўплаб қўшма корхоналарни яратиш, акциядорлик жамиятлари ва ассоциацияларни, концернларни иш фаолиятини ривожлантириш масалалари муҳим ўрин тутди.

Бундан кўзда тутилган мақсад корхоналарнинг хўжалик дастагини такомиллаштириш, шунинг негизида бозорни зарур, юқори сифатли халқ истеъмол моллари билан бойитиш, жаҳон бозорига чиқишга кенг йўл очиш ва ўз махсулотларини хорижий давлатларда рақобатга бардош берадиган қилиб тайёрлаш ва уни валютага сотиш ва бу билан Республика иқтисодини юксалтиришдир.

Бу масалаларни ижобий ҳал қилиш раҳбар ходимлардан уларнинг шахсий қобилиятлари билан бирга бошқарув фаолияти асослари илмини мукаммал эгаллашларини ва юқори даражали малакага эга бўлишларини талаб қилади. Раҳбарнинг ўз қўл остидаги ходимларга бўлган илиқ муносабати ходимларнинг ўз ишларини юқори сифатли қилиб бажарилишини ва кўтаринки руҳда ишлашларини таъминлайди.

Раҳбарларнинг ходимлар билан ишлаш жараёнида уларнинг ҳолатларини ва шахсий хусусиятларини иноватга олиш, уларнинг қалбига йўл топа билиши, унинг билим даражасига, муомала маданиятига боғлиқдир. Бу каби хусусиятларга эга бўлган раҳбарлар ўзлари бошқариб турган жамоалар олдида қўйилган мураккаб масалаларни тўғри ҳал қилишга ва режаларни юқори самарали қилиб бажаришга қодир бўладилар.

Раҳбар қуйидаги ролларни бажариши лозим: тадбиркор, корхона инқироздан сақловчи, музокара олиб боровчи, ишчи ходимларни ўқитиш, малакасини ошириш, иқтисодий кучларни жойлаштириш, мукофотлаш, ишчи-ходимларнинг ишига ҳамда интилишига эътибор бериш, доимий назорат, комиссияни кутиш, катта раҳбарга ҳисобот бериш ва бошқалардир.

Раҳбар тадбиркор ролида кўзлаган мақсадни ўз ходимларига етказиши лозим.

Заҳираларни ишлаб чиқаришга тадбиқ этган ҳолда қисқа муддатли ва узоқ муддатли фойда ва харажатларни баҳолаши ва ўз ходимларини берган вазифаларини бажаришга ва уни қўллаб-қувватлашга эришмоғи лозим, ҳамда ўзининг муаммоларини ўзидан юқори раҳбар билан биргаликда ечишга мурожаат қилиши лозим.

Корхонада муҳандисдан қуйидаги ижтимоий вазифалар бажариш талаб қилинади:

Мутахассислиги, ўз ишининг устаси, ташкилотчилик, бошқарувчилик, тарбиячилик, қўл остидагиларнинг катта мураббийси.

Умуман ҳаётда ҳар бир инсон кўпгина ижтимоий ролларга эга. Ҳар бир роль ўз статусига эга.

Агар сиз гуруҳ сардори этиб тайинлансангиз, сиз гуруҳ ҳақида ғамхўрлик қилиш билан бирга, уларга ижтимоий масалалар бўйича маслаҳатлар берасиз ва ижтимоий ҳимоя қиласиз. Ижтимоий ролни бажаришда қандай ахборот тўплаш ва қанақа заҳиралар керак бўлишини аниқлаш лозим бўлади.

Олий маълумотли муҳандис кенг қамровли билимга эга бўлиб, бу билимларини ишлаб чиқаришга сарф қилади. Замонавий мутахассис ўз билимларини тўлдиришга ҳаракат қилади, чет эл тажриба ва малакасида фойдаланади.

Бундан ташқари муҳандис замонавий бошқариш усулларида фойдаланиши, корхонада қулай шароит ва хавфсиз хизматни таъминлаши мумкин. Мутахассис компьютерда ишлай олиши ва ҳар хил вазифаларнинг ҳисоби учун иқтисодий математик усуллари қўллай олиши зарур. Коммуникация соҳасидан фойдаланиб ўз фаолиятини ривожлантириши учун ахборот ва информацион соҳада муайян билимга эга бўлиши лозим. Коммуникацион билим унинг ахборот салмоғини белгилайди, бир масалани ечишда ахборот алмашинуви муҳим рол ўйнайди.

Бу рол олдин жамоа ишлари билан шуғулланган ва белгиланган тажрибага эга бўлган инсонларга тегишлидир. Бу ерда белгиланган мақсадга эришиш учун иш усуллари амалиёти зарурдир. Бунинг учун энг муҳими билимдир. Белгиланган муваффақиятга эришиш учун инсонларни мақсад томон йўналтира олиш зарур. Қўл остидагиларни ўзига бўлган ҳурматини йўқотмаган ҳолда номақбул ишларни кўриб чиқиши лозим. Япон бошқарув мактаби самарага эришиш учун ишчини уришишдан кўра уларни 2,5 маротаба макташ ютуққа олиб келишини таъкидлайди. Бошқарувчи ва ташкилотчиларнинг муҳим бир ютуғи инсонларнинг шахсий қизиқишларини билиш ҳисобланади. Бунинг учун ишчи хизматчиларни яхши билиш, корхонада уларга нима ёқиши ва нима иш илҳом бағишлашини билиш лозим. Бу билимлар ишчи билан бўладиган алоқаларда осон ва енгил берилмайди. Бу билимларни инсон иш жараёнида машаққат билан билиб олиши мумкин. Бошқарувчи корхона фаолиятини жамлай олиши зарур, бу замонавий қийин масалалардан ҳисобланади. Бундан ташқари у корхонанинг ютуқ ва камчиликларини ҳисобга олиши зарур. Бошқарувчи бу ролни бажаришида қандай ва қачон ишчиларнинг олдига талаб ва мақсад қўйиш кераклигини билиши керак. Ҳар бир масалани ечишдан олдин ишчилар ўз маҳоратини ҳисобга олиши зарур. Бошқарувчи яна бир корхона муассасаларга ташриф буюриш сирларини билиши ҳам муҳим ҳисобланади.

Буларнинг ҳаммаси бошқарувчи ва ташкилотчиларга тегишли. Шунинг учун бошқарувчилик билимларига ҳар томонлама ёндашиши керак.

Мустақилликка эришилгандан сўнг, умуминсоний қадриятлар: ватанга муҳаббат ва халқлар дўстлигига эътибор қаратиб келинмоқда. Ҳамма ютуқ ва самарали фаолият инсонни ўзига боғлиқдир. Ишлаб чиқаришда ишлаб чиқариш алоқалари деган тушунча мавжуд бўлиб, ҳозирда улар бозор алоқалари дейилади.

Давлат сиёсатини қувватловчи Ўзбекистон Республикасининг ички ва ташқи фаолиятини тўғри баҳоловчи кадрларни етиштиришга эътибор бериш лозим.

Бошқарувчи фақат ишчиларнинг иш фаолиятидан эмас, балки уларнинг турмуш ва маиший хизматидан ҳам хабардор бўлиши зарур. Ишчининг асосий мақсади ва шиори ўз вазифасини сидқидилдан бажаришдир. Иқтисодий тарбиячи инсонларни ўзига эътибор беришларига ўргатиши зарур. Тарбиячи уларнинг камчиликларини дўстона тушунтириши лозим. Ҳарбий хизматда жангдан олдин жангчилар билан ҳарбий бошлиқ суҳбат ўтказади.

Бизда эса унинг ролини бошқарувчи амалга оширади.

У ишчиларнинг диққатини корхона фаолиятига жалб эта олиши лозим.

Кўпгина ташкилотларда юқори лавозимдаги раҳбарнинг дунёси ишчилар дунёси билан бирлашади. Бу раҳбарнинг асосий ролидир. Бу мажбуриятнинг турли хил номи бўлмасин, қандай ташкилот бўлмасин, унинг тавсифномаси доимо бир хил бўлади.

Корхонани муваффақиятли бошқариш учун меҳнат жамоаларида Соғлом руҳий ҳолатни юзага келтириш лозим. Ўзаро ҳамкорлик, ўзаро ёрдам, меҳнат интизоми, жамоа олдидаги мусъулият юксак инсоний фазилатдир.

Инсон шахсига ҳурмат, унинг имконият ва талабларига эътиборсиз бўлмаслик муваффақиятли бошқарувнинг гаровидир. Бутун бошқарув аппарати корхонада ижтимоий бошқарувни амалга оширади. Айниқса бу ишга раҳбар бош-қош бўлади. Функционал бошқарув ходимлари алоҳида роль ўйнайди. Бундан ташқари, бу ишга кадрлар бўлими корхонанинг ижтимоий-руҳий хизмати, социолог ва руҳшунослар жалб этилади. Ҳозирги пайтда илмий-руҳий хизмат йирик корхоналарда йўлга қўйилган. Кичик ва ўрта корхоналарда ижтимоий тадқиқотлар билан деярли ҳеч ким шуғулланмайди. Аслида ҳамма корхоналарда ижтимоий-руҳий хизмат фаолият кўрсатиши керак. Улар ижтимоий ахборот билан таъминлашдан ташқари тегишли бўлимларни тарғибот ва ташвиқот қилишлари бошқарув ходимларини ижтимоий бошқарув услубларини ўқитиш, меҳнат жамоасини муомала маданиятига ўргатиш билан ҳам шуғулланади.

Корхонани ижтимоий бошқариш жараёнида бошқаришни социал-психологик бошқариш услубларидан кенг фойдаланилади. Бунда корхонада содир бўлаётган ижтимоий ҳодисаларни чуқур ўрганиш талаб этилади. Меҳнаткашларнинг кайфияти ва асабига таъсир этувчи омиллар ҳисобга олинади. Меҳнаткашларни маданияти, билими, ҳаётдаги туб бурилишлар оқибатида бошқарувнинг ижтимоий-руҳий муаммолари муҳим бўлиб қолади.

Бозор иқтисодиёти ижтимоий масалалар кўламини оширади. Ҳозирги пайтда меҳнат самарадорлиги нафақат ишлаб чиқаришни техник жиҳозлашга, балки меҳнат жамоаларининг ижтимоий тузилмаларига, одамларни бошқариш муносабатлари даражасига, ходимларнинг фаоллигига боғлиқ. Шунинг учун жамоада ижтимоий ривожланишига катта эътибор бериш, юксак ишлаб чиқариш муҳитини ҳосил қилиш лозим.

Бу масалаларни ижобий ҳал қилиш раҳбар ходимлардан уларнинг шахсий қобилиятлари билан бирга бошқарув фаолияти асослари илмини мукамал эгаллашларини ва юқори даражали малакага эга бўлишларини талаб қилади.

Раҳбарнинг ўз қўл остидаги ходимларга бўлган илиқ муносабати ходимларнинг ўз ишларини юқори сифатли қилиб бажарилишини ва кўтаринки руҳда ишлашларини таъминлайди. Раҳбарларнинг ходимлар билан ишлаш жараёнида уларнинг ҳолатларини ва шахсий хусусиятларини инобатга олиш, уларнинг қалбига йўл топа билиши, унинг билим даражасига, муомала маданиятига боғлиқдир. Бу каби хусусиятларга эга бўлган раҳбарлар ўзлари бошқариб турган жамоалар олдига қўйилган мураккаб масалаларни тўғри ҳал қилишга ва режаларни юқори самарали қилиб бажаришга қодир бўладилар.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Nazarov Q, Xolbekov. A. Umarova. N. Boshqaruvning ishtimoiy-siyosiy yo'nalishlari.Toshkent.2008.
2. Проблемы лидерства и кадровые технологии. Под.ред.В.М.Мартыненко. Харьков. Константа.2006.
3. Управление человеческими ресурсами. Под.ред. М.Пула, М.Уорнера. Спб. Питер,2002.
4. Salimov.O,Bekmurodov.M,Xalilov.N,Quronboyev.Q, Maxmudov. O.Saodat yo'li. Toshkent, G'.G'ulom.2016.
5. Temur tuzuklari.Toshkent.O'zbekiston.2011.
6. Salimov.O, Quronboyev.Q, Bekmurodov.M, Tangriyev.L.Boshqaruv hikmati. Toshkent, G'.G'ulom,2018.
7. To'ychiyeva.S. Ma'naviyat va shaxs faolligi.Toshkent.Adolat.2004.
8. To'ychiyeva .S, Norbekov.A. Ijtimoiy siyosiy faoliyat.Toshkent.Fan va texnologiyalar. 2010.