

Social and philosophical need for the development of ethical and aesthetic culture in leadership

Inoyatkhon ARZIMATOVA¹

Fergana State University

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 2021

Received in revised form

30 January 2022

Accepted 20 February 2022

Available online

15 March 2022

Keywords:

administrative reforms,
public administration
organizations,
professional and ethical
culture,
leadership,
ethical and aesthetic culture,
legal,
political,
philosophical,
sociological and
psychological aspects,
corruption relations,
clarity,
diligence and
purposefulness.

ABSTRACT

In this article, the effectiveness of public administration in the development of modern Uzbekistan is considered. Professional and moral culture of management personnel, including the development of moral and aesthetic culture in management. Possible influence on its socio-philosophical necessity.

2181-1415/© 2022 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss2/S-pp138-144>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Раҳбар кадрларда ахлоқий-эстетик маданиятни ривожлантиришнинг ижтимоий-фалсафий зарурати

АННОТАЦИЯ

Калит сўзлар:

маъмурий ислохотлар,
давлат бошқарув
органлари,
касбий-ахлоқий маданият,
раҳбар кадрлар,
ахлоқий-эстетик

Мазкур мақолада бугунги янги Ўзбекистон тараққиётида давлат бошқарув органлари фаолияти самарадорлиги, бошқарув кадрларининг касбий-ахлоқий маданияти, жумладан раҳбар кадрларда ахлоқий-эстетик маданиятни ривожлантириш ҳамда унинг ижтимоий-фалсафий зарурати ҳақида сўз боради.

¹ Associate professor, candidate of philosophical sciences Fergana State University. Fergana, Uzbekistan.

маданият,
хукукий,
сиёсий,
фалсафий,
социологик ва психологик
жиҳатлар,
коррупцион муносабатлар,
аниқлик,
ишчанлик ва фидокорлик.

Социально-философская потребность развития этической и эстетической культуры в лидерстве

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

административные
реформы,
организации
государственного
управления,
профессионально-
этическая культура,
лидерство,
этико-эстетическая
культура,
правовые,
политические,
философские,
социологические и
психологические аспекты,
коррупционные
отношения,
четкость,
трудолюбие и
целеустремленность.

В данной статье, рассматривается эффективность государственного управления в развитии современного Узбекистана. Профессиональной и нравственной культуры управленческого персонала, в том числе, развитие нравственно-эстетической культуры в управлении. Возможное влияние на ее социально-философскую необходимость.

Жаҳонда маъмурий ислохотлар натижасида давлат бошқарув органлари фаолияти самарадорлигини, бошқарув кадрларининг касбий-ахлоқий маданиятини баҳолашнинг турли моделлари шаклланмоқда. Ривожланган давлатларда бошқарув самарадорлигини ошириш бўйича қўлланаётган замонавий концепцияларда давлат бошқаруви самарадорлигини ошириш, бошқарув кадрлари масъулиятини мустақамлаш, давлат органларини оптималлаштириш тўғрисидаги назарий ёндашувлар ва уларнинг ривожланиш босқичлари очиб берилмоқда. Давлат бошқаруви тизимидаги ислохотларнинг муҳим натижаси самарадорликни ошириш ва бюджет маблағларини тежаш ҳисобланади. Бунинг учун раҳбар кадрларда ахлоқий-эстетик маданиятни ривожлантириш ва бу орқали уларнинг иш самарадорлигини, ижтимоий ўзгаришларга муносабатини ва масъулиятини юксак даражада бажариш имкониятини шакллантириш кўзда тутилмоқда. Шу боис бошқарув кадрларининг ахлоқий-эстетик маданиятини ривожлантиришга доир тадқиқот ишларини, норматив-хукукий ҳужжатлар асосини такомиллаштириш, бу борадаги илмий тадқиқот ишларини кенгайтириш долзарблик касб этади.

Дунёнинг ривожланган илмий тадқиқот институтлари ва халқаро марказларида бошқарув органлари ва раҳбар кадрлар фаолиятини такомиллаштириш, оптималлаштириш, халқчил бошқарув ислохотларини олиб боришнинг ҳуқуқий, сиёсий, фалсафий, социологик ва психологик жиҳатларига доир кўплаб тадқиқот ишлари олиб борилмоқда. Фалсафа фанлари доирасида бошқарув кадрлари фаолияти, бошқарув тизимининг асослари ва ривожлантириш механизмларига доир бир қанча фундаментал тадқиқотлар олиб борилмоқда. Шу билан бирга бошқарув тизимидаги коррупцион муносабатларнинг кенгайиб бораётганлиги, авторитар ва бюрократик бошқарув шаклининг оммалашиб бораётганлиги бошқарув кадрларининг ахлоқий ва эстетик маданиятини шакллантириш ва унга таъсир кўрсатувчи омиллар, бу борадаги устувор вазифаларга доир изланишларни ҳам кенгайтириш заруратини ошириб бормоқда.

Ўзбекистон тараққиётининг ҳозирги янги босқичида юртимизда амалга оширилаётган ислохотлар самарадорлиги давлат бошқаруви соҳасидаги фаолиятни тубдан такомиллаштириш билан узвий боғлиқ эканлиги келиб чиқмоқда. Шу боис сўнгги йиллардаги туб ислохотлар негизида давлат бошқаруви, бошқарув органлари ва раҳбар кадрлари фаолиятини такомиллаштириш, янгича ёндашувларни олиб кириш ва халқ манфаатлари устуворлигига қаратилган бошқарув тузилмасини яратишга доир кўплаб ҳуқуқий асослар, бир қанча илмий тадқиқот ишлари олиб борилмоқда. Зеро, “ҳаётнинг ўзи биздан профессионал, тезкор ва самарали давлат хизмати тизимини шакллантириш, янгича фикрлайдиган, ташаббускор, эл-юртга садоқатли кадрларга кенг йўл очиб беришни талаб этмоқда” [1]. Мазкур талаблар “ислохотларимизнинг мақсад-муддаоларини яхши англайдиган, халқимизнинг Янги Ўзбекистон стратегиясини амалга оширишга чин дилдан ёрдам берадиган, ҳалол-пок кадрларни тарбиялаш вазифаси” [2]ни янада долзарблаштиради.

Бугунги кунда раҳбар кадрларни адолат ва ҳалоллик вакцинаси асосида тарбиялаш долзарб вазифалардан биридир. Бу борада кадрлар тайёрлашга доир кўплаб тадқиқот ишлари олиб борилмоқда. Бошқарув кадрларида ахлоқий ва эстетик маданиятни ривожлантириш орқали уларда ҳалолликни ва адолатли фаолият юритиш кўникмаларини шакллантиришга қаратилган фалсафий тадқиқотларга зарурат юзага келмоқда. Ҳозирги давр – фуқаролик жамиятини сифат жиҳатидан тубдан ўзгартириш даврида ҳар бир ташкилотдан, унинг ҳар бир аъзосидан қатъий куч-ғайратни, ўз фаолиятига баҳо беришда аниқликни, ишчанликни ва фидокорликни талаб қилади. Раҳбар ходимлар зиммасига алоҳида масъулият юкланади. Ўз фаолиятларини, амалга оширадиган барча ишларда улар сўз билан иш бирлигини намоён этишлари, ўз-ўзини танқид, жамики илғор инсоний, ахлоқий нормаларга амал қилишда ибрат бўлишлари керак. Барча соҳаларда раҳбарлик фаолияти, услуби ва воситаларини такомиллаштириш зарурдир.

Ҳозирги пайтда раҳбарликка фақат касбий фаолият сифатида қараш тенденцияси кучайиб кетган ва у амалдор ҳамда амалдорликни ўрганиш соҳаси сифатида торайиб қолган. Кейинги йилларда ушбу соҳа масалаларини тадқиқ қилувчи фанлар билан шуғулланадиган мутахассислар узоқ тортишувлардан сўнг мазкур тушунчаларни “амалдор шахс ва бошқарув функциясини бажарувчи шахс” тарзида фарқлаб талқин қилишга ҳаракат қилмоқдалар [3].

Бугунги кунга қадар раҳбар кадрлар танлашга доир бир қатор асарлар яратилган бўлиб, биз уларни бошқарув маданиятига бевосита даҳлдор асарлар, айтилиши вақтда илмий-назарий, амалий-маърифий манбалар сифатида қайд этишимиз мумкин. Бу асарларда раҳбар кадр танлаш масалалари турли тарзда ёритилади. Баъзилари ушбу жараёни жамиятнинг ижтимоий-сиёсий, иқтисодий ва маданий-маънавий тараққиёт жараёни билан боғлиқ равишда таҳлил этса, баъзилари раҳбар кадр танлаш ва раҳбарликка танланишга доир принциплар мажмуасини қамраб олиб, ўзига хос дастур сифатида намоён этади. Шунинг учун масалага ёндашув тарзига кўра илмий-назарий манбаларни икки гуруҳга ажратиш мумкин. Биринчиси, бевосита манбалар бўлиб, унда раҳбар танлаш ёки раҳбарликка танланиш масалалари имкон қадар яхлитроқ қамраб олинади. Иккинчиси билвосита манбалардир. Улар турли шахслар ва турли асарлар томонидан қайд этилган фикр-мулоҳазаларни ўз ичига олади ва моҳиятига кўра раҳбарликка доир қарашларни ифодаласа-да, кўпроқ раҳбар шахснинг маънавияти, ахлоқий хусусиятлари тўғрисида маълумотлар беради. Бундай манбалар сифатида кўп ҳолларда бадиий ижод намуналари қайд этилади.

Раҳбар – одамларни, жамоани бошқариши лозим, яъни етакчилик хусусияти билан ўзгалардан ажралиб туради. У меҳнат жамоасида ва жамиятда барчанинг кўз ўнгига бўлади, қўли остидагиларнинг иш ва турмуши билан боғлиқ муаммоларни, керак бўлса тақдирини ҳал қилади. Шундай экан, унинг зиммасида ўзгаларга нисбатан кўпроқ масъулият бор. Шу маънода масъулият замонавий раҳбар ходимларни тайёрлашдаги асосий мезон бўлиб, бу бурчни бажаришда қатъий бўлиш керак. Шу маънода масъулият мезони нималардан иборат? Умуман, бошқарув нима ва унда раҳбарлик маҳорати қандай бўлади? Шу маънода, адолат - бошқарувнинг ва замонавий раҳбар масъулиятининг илк шартидир. Адолат мезони бу – халқдан ажрамаслик ва унинг мурожаатини қондиришдан иборат. Ўз фаолиятида адолатли бўлмаслик раҳбарнинг масъулияти йўқлигидан далолат беради. Чунки раҳбарнинг адолатсизлиги одамларнинг ахлоқий бузилишига, жамиятнинг таназзулга юз тутишига ва эртанги кунга бўлган ишончнинг йўқолишига олиб келади. Адолатли жамият қуриш учун кураш кетаётган бир пайтда раҳбар адолат мезонини бузса нима бўлиши мумкин?! Шу сабабли адолатли бўлиш муқаддас китобларда инсоннинг сийрати-моҳияти сифатида белгиланган. Оқни оқ, қорани қора дейиш, ҳақ сўзни айтиш, ҳақиқат билан ишлаш адолатдир. Шундай қилиб, раҳбар масъулиятининг иккинчи шarti том маънодаги етакчи бўлишдир. Етакчилик одамлардан бир қадам олдинда юриш ва эртанги кун истиқболи ва муаммоларини кўра билиш ва у билан яшашдир. Буни стратегик мақсадга эга бўлиш деб атаса бўлади.

Раҳбарлик – турли хил вазифаларнинг тўплами ёки амал курсисидан иборат эмас, балки касбдир. Демак, раҳбарлик қилиш учун инсондан зарур билим, кўникма ва малака, маҳорат, касбий назокат, тажриба, қобилият ва ўзига хос хусусият талаб этади.

Раҳбарлик:

- катта санъат;
- махсус мазмунга эга бўлган касбий фаолият;
- фаолиятни такомиллаштиришга қаратилган ижодий фаолият;
- педагогик бошқарувдир.

Аслида бошқарув раҳбарлик фаолияти таркибида одамлар билан биргаликдаги фаолият ва улар ўртасидаги мулоқот ҳисоблангани учун раҳбар ва жамоа томонидан бўладиган барча ҳаракатлар, таълим муассасаси фаолияти учун қулай ва зарур шароитнинг яратилиши, ўқитувчи ва ўқувчилар жамоаси ўртасидаги ўзаро самимий психологик муҳит ҳамда ижодий фаолиятни ташкил этишга қаратилади. Бу эса раҳбардан ходимларни ўрганиш, уларнинг қобилият ва билим савияларидан келиб чиқиб, уларни ўқув муассасаси, ўқув-тарбия жараёнига танлай олиш, лавозим ва вазифаларга тайинлай олиш, муҳим кўрсатма ва буйруқларнинг қатъий ижросини талаб қила олиш, уларнинг ўзига хос фазилат, ютуқ ва камчиликларини сеза билиш, ютуқларини қўллаш билиш, камчиликларини бартараф қилиш, ходимлар имкониятларидан кенг фойдалана билиш каби касбий қобилият ва маҳоратни талаб этади.

Тадқиқотчи олимлар Р.Ж. Ишмухамедов, А.А. Абдуқодиров, А.Х. Пардаевларнинг фикрича, раҳбар – обрўли, нуфузли ва ишончли, ишбилармон, уддабурон ва ёқимли, меҳрли ва ўз ишининг фидойиси, қатъиятли ва сўзининг устидан чиқувчи, виждонли, андишали, инсофли ва ўзига ишонч уйғота оладиган, ўзига яраша келишган, ораста, хушбичим ва башанг кийинишга берилмаган бўлиши керак [4].

Ҳар қандай фаолият сингари бошқариш фаолияти ҳам ўз вазифаларини бир қатор тамойилларга асосланиб амалга оширади. Бошқарув тамойилларидан келиб чиққан ҳолда, бошқарув тизимига раҳбарларни танлашга алоҳида эътибор қаратиш зарур [5]:

Раҳбар ходим қиёфасини белгилашда муҳим мезонлардан бўлган юксак маънавият, масъулият ва маданиятлилиқ даражаси ҳам муҳим ўрин тутди. Бу нафақат ўтиш даврининг тақозоси, балки Ўзбекистоннинг буюк келажаклини таъминлай оладиган, унга хизмат қилишга қодир бўлган раҳбар ходим тушунчасининг мазмунини янгиловчи омил ҳамдир.

Янги Ўзбекистонда демократик, ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қуриш жараёнида давлат ва жамият бошқаруви тизимида қандай шахслар раҳбарлик лавозимларида ўтиргани, уларнинг маънавияти муҳим ўрин тутди. Раҳбар шахс нафақат давлат ва жамият бошқарувида иштирок этади, балки ўз қўли остидаги кишиларга, хусусан, қуйи тизим раҳбар ходимларга намуна бўлиб хизмат қилади. Шунинг учун раҳбар шахс тарбияси ўта муҳим аҳамиятга молик масаладир. Бинобарин, раҳбар шахсни тайёрлаш иши энг қуйи босқичдаёқ бошланмоғи зарур. Демак, бунда ишни илк таълим босқичидаёқ йўлга қўйиш мақсадга мувофиқдир. Бу умуман янги авлодни тарбиялаб вояга етказиш билан бирга раҳбар шахсларнинг янги авлодини шакллантириш ғояси ҳам эди.

Бугунги кунда бюрократик тузум тарбиясини олган кўпгина раҳбар ходимларда қуйидаги салбий хусусиятлар сақланиб қолаётгани сир эмас:

- халқ дардига бефарқлик;
- ўз манфаатини устун қўйиш;
- худбинлик ва таъмагирлик;
- умуман, мамлакат равнақи ва халқ фаровонлигига тўсиқ бўлиш.

Аслини олганда, бу собиқ тузумдаги раҳбар ходимларнинг “худбинлик ва таъмагирлик” руҳини ўзлаштирган кимсалардир. Бу салбий тенденциялар давлатимиз биринчи раҳбари томонидан ўз вақтида зукколик билан пайқалгани сабабли, мавжуд тоифага кирувчи раҳбар ходимларни қайта тайёрлаш, тарбиялаш

ишига алоҳида аҳамият берилиб келинмоқда. Эътибор бериб қарасак, давлат раҳбари раҳбар ходимларни ҳеч қандай тоифага ажратмай, бир бутунликда тарбиялашни илгари сурганди. Бу раҳбар ходим тушунчасини тубдан янгича, замона талабларига мос равишда талқин қилишдир. Унда фақат раҳбар ходим ўз номига муносиб бўлиши талаби устувордир.

Жамият, миллатнинг камчиликлардан ҳоли бўлиши, аввало, раҳбар ходимларнинг замон талабига мос бўла олиши, ўзидаги маънавий қусур-камчиликлардан фориғ бўлишидан бошланади. Замонавий раҳбар ходим барча фазилатлари билан ўз жамоаларига етакчи, фидоий, намуна ва ўрнак бўла олиши керак.

Ўзбекистоннинг янги тараққиёт босқичида замонавий бошқарув кадрларини тайёрлаш иши объектив ҳолатни ҳисобга олган ҳолда илмий ёндошувни талаб қилади. Ўзбекистонда раҳбар кадрларни тайёрлаш жараёни дастурий асосга эга бўлиб, Ўзбекистоннинг иқтидорли раҳбарлик лаёқатига эга бўлган ўқувчи-ёшларни танлаш, билим-савиясини ошириш, малакавий кўникмаларини шакллантириш каби бир қатор ишларнинг узлуксиз тизимидан иборат. Шу ўринда касб одоби хусусида тўхталиш лозим, А. Шернинг фикрича "...раҳбар қўйи лавозимдагиларга менсимай, қўпол муносабатда бўлиши, ўзига ишониб топширилган ҳудуд ёки ташкилотдаги оддий одамлар арз-додига, орзу-истакларига тўраларча қараши одобсизликка кирса, унинг шахсий бойлик орттириши йўлида коррупция воситасида мамлакат, вилоят ёки ташкилот манфаатларини қурбон қилиши ахлоқсизлик, нафақат раҳбарлик касбига, балки Ватанга ҳам хиёнат тарзида баҳоланиши мумкин. Баъзан касбий одобнинг касбий ахлоқ деб аталиши ҳам ана шундан".

Ҳозирги кунда раҳбарлар, хусусан, корхона ва ташкилот раҳбарлари, бир томондан, фан-техника тараққиёти талабларини, иккинчи томондан, ҳар бир меҳнат жамоасида тарбиявий ишлар олиб бориш зарурлигини яхшироқ ҳис этадиган бўлишлари керак. Раҳбарлик ишига ёш мутахассисларни қўйишда, уларнинг ташкилотчилик қобилияти, мафкуравий-тарбиявий ишда қатнашишини, маънавий масъулият жиҳатдан баркамоллигини ҳисобга олиш зарур бўлади. Улар малакасини ошира бориб, янги меҳнат жамоаларида омма ижодига таяниб ишлаши ва ўзлари ҳам ташаббус кўрсатишлари талаб этилади. Кишилар ўзлари яшаб турган реал турмушнинг ҳамма ижобий ва салбий жиҳатларини кўпинча раҳбарнинг шахсияти билан боғлайдилар. Айтиш керакки, бунда муайян боғлиқлик бор. Эскича яшашга интиладиган, ижодий изланиш, жамоа ва давлат орасидаги мажбуриятларнинг тақдири учун юксак масъулият сезиш муҳитини яратиш тўғрисида кам қайғурадиган раҳбарлар ишни барбод қилганликларига, бутун бир жамоаларни орқага судраганларига қўплаб мисоллар келтириш мумкин. Афсуски, улар ҳозир ҳам учраб туради. Айрим корхона раҳбарларида узоқни кўзлаб ишлаш-стратегик мақсад етишмайди. Ўзи раҳбарлик қилаётган корхонанинг эртанги кунини тасаввур қила олмайди. Бундай раҳбарлар ишчанликни тор амалиётчилик билан, ижодий тадбиркорликни эса сохта уддабуронлик билан алмаштирадилар. Бундай услубнинг нақадар зарарли эканини гапириб ўтирмаса ҳам бўлади. Буларнинг ҳаммаси кадрларни танлаш ва тарбиялашни самарали йўлга қўядиган ва бенуқсон амал қиладиган шарт-шароитни чуқурроқ ўрганишга ундайди. Кучли, маънавий масъулиятни раҳбар бировнинг маслаҳатига қулоқ тута олади, шу сабабли унда эртанги кун муаммоларининг олдини олиш имкони туғилади.

Хулоса ўрнида шуни айтиш лозимки, замонавий раҳбар ходимларни тайёрлаш масаласида Ўзбекистонда аниқ мезонлар ишлаб чиқилган ва у амалиётга тадбиқ этилмоқда. Бу мезонлар замонавий бошқарув усуллари ва раҳбарликнинг демократик тамойилларига мосдир.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон стратегияси. – Тошкент.: Ўзбекистон. 2021. – Б. 88.
2. Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон стратегияси. – Тошкент.: Ўзбекистон. 2021. – Б. 88, 92.
3. Старилов Ю.Н. Служебное право. Учебник. – Москва.: Изд-во БЕК, 1996. – С. 355.
4. Ишмухамедов Р.Ж., Абдуқодиров А.А., Пардаев А.Х. Директорнинг иш китоби (амалий тавсиялар). – Т.: «Фан ва технология», 2007. – Б. 19.
5. Конаржевский Ю.А. Внутрешкольный менеджмент. – М.: «Педагогика», 1992; Мирқосимов М. Мактабни бошқаришнинг назарий ва педагогик асослари. – Т.: «Ўқитувчи», 1995; Иноятлов У.И. Ўрта махсус, касб-хунар муассасасига раҳбарлик қилиш услубини такомиллаштиришнинг психологик-педагогик омиллари. // «Касб-хунар таълими» журнали, 2002, 1-сон. -6-7-б.; Турғунов С.Т. Умумий ўрта таълим муассасалари директорлари бошқарув фаолиятининг назарий асослари. – Т.: «Фан», 2006; Тохтаходжаева М. ва бошқалар. Педагогика. – Т.: «Молия- Иқтисод», 2008.
6. Аслонов Ш.Ш. (2020). Компьютерная лингвистика и филология: проблемы и решения. Гуманитарный трактат, (84), 17–19.
7. Sherzodovich A.S., & Kizi R.Z.D. (2020). Interpretation and Written Translation: Related Learning. Interpretation, 6(6).
8. Аслонова Ш.И. (2020). Проблемы педагогических технологий в обучении молодёжи в высших учебных заведениях. Интернаука, (21-1), 59–60.