

Ўктам ШАКАРОВ

Ўзбекистон халқаро ислом академияси
Ижтимоий-гуманитар фанлар кафедраси
катта ўқитувчиси, PhD
e-mail: o.shakarov@iiaau.uz

РАҲБАР АХЛОҚИ МЕЗОНЛАРИНИНГ ИЖТИМОЙ- СИЁСИЙ ВА ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИ

СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКАЯ И ПРАВОВАЯ ОСНОВЫ ЭТИКИ РУКОВОДИТЕЛЯ

SOCIO-POLITICAL AND LEGAL ETHICS OF THE LEADER

Аннотация: мазкур мақолада бошқарувни таъкил этишида ахлоқий тамойилларнинг ўрни ҳақида сўз юритилади. Жумладан, бошқарувни таъкил этиш ва унинг амалийлигини таъминлаш раҳбар ва ходимлар ўртасидаги ахлоқий муносабатларни мустаҳкамлайди. Бошқарув белгиланган ахлоқий қадриятларга асосланиши жамоада келиб чиқиши мумкин бўлган турли хил низо ва ихтилофларни бартараф этишининг ҳуқуқий негизи бўлиб хизмат қилиши билан бир қаторда адолатли бошқарувни таъминлашда муҳим восита эканлиги ҳақида сўз юритилади.

Шунингдек, раҳбарнинг ўз ходимларига нисбатан рағбат ва интизомий чораларни қўлаш тартиблари, жамоавий меҳнат самарадорлигини ошириш, ўзаро муносабатлар мувозанатини таъминлашининг муҳим маънавий-тарбиявий воситалари ёритилади. Раҳбарнинг бошқарувни ҳамкорлик асосида таъкил этиш услуги такомиллашиб бораётганлиги, муаммолар ечими ҳусусида ходимлар билан мунтазам мажлислар ўтказиш, раҳбар ва ходимлар ўртасида очиқ мулоқот, ходимларнинг таъкилий вазифаларни ҳал этишида иштироки, бўлим ва бошқармаларга мустақил қарор қабул қилиш, моддий неъматларни тақсимлаш ваколатларини бериш, ишчиларнинг режасида иштироки жараёнларида қатнашиш услублари ҳақида сўз юритилади.

Калим сўзлар: давлат, жамият, адолат, адолат концепцияси, регламент, бошқарув регламенти, ахлоқ, ахлоқий қадриятлар, раҳбар, раҳбар ахлоқи, танқид, рағбат.

Аннотация: В этой статье рассматривается место моральных принципов в установлении регламента управления как важное средство обеспечения справедливости управленческой системы. Это также укрепляет нравственные отношения, поддерживаемые руководителями и работниками, способствует регулированию эмансипации и обеспечивает выполнение их действий. Управление, основывающаяся на установленных моральных ценностях может служить правовой основой для разрешения различных конфликтов.

В нем также освещаются процедуры руководителя по применению поощрительных и дисциплинарных мер в отношении его сотрудников, повышение эффективности командной работы и сбалансирование межличностных отношений в коллективе. Также, рассматривается совершенствование управления на основе сотрудничества, регулярных встреч с персоналом по решению проблем, открытости общения между менеджерами и сотрудниками, участия сотрудников в организационных делах, полномочия по принятию решений для отделов и управлений, распределения материальных богатств, участия сотрудников в процессах планирования.

Ключевые слова: государство, общество, справедливость, концепция справедливости, регламент, управленческий регламент, мораль, моральные ценности, руководитель, этика руководителя, критика, поощрение.

Annotation: This article discusses the place of moral principles in the establishment of management regulations as an important means of ensuring the justice of the management system. It also strengthens moral relationships supported by managers and employees, helps regulate emancipation, and ensures that their actions are carried out. Management based on established moral values can serve as the legal basis for the resolution of various conflicts.

It also highlights the manager's procedures for applying incentive and disciplinary measures to his employees, improving teamwork and balancing interpersonal relationships in the team. Also, improvement of management is considered on the basis of cooperation, regular meetings with staff to solve problems, open communication between managers and employees, employee participation in organizational matters, decision-making authority for departments and offices, distribution of material wealth, and employee participation in planning processes.

Keywords: state, society, justice, concept of justice, regulation, administrative regulation, morality, moral values, leader, ethics of the leader, criticism, encouragement.

Мустақиллик даврида собиқ иттифок тузуми томонидан яратилган бошқарув жараёнидаги ижтимоий-сиёсий, иқтисодий, маънавий-маданий ва мафкуравий тартибларни ислоҳ қилиш барча соҳаларни қамраб олди. Бу борадаги ислохотларнинг қандай тартиб ва йўналишларда амалга оширилиши аниқ белгилаб берилди. Бу тамойилларнинг амалий ҳаётга татбиқ этилиши эса айнан раҳбарларнинг ахлоқий сифатлари билан ҳам чамбарчас боғлиқ ҳолда намоён бўлди. Чунки бугунги кунда ҳар қандай раҳбар ўзини ҳар жиҳатдан тарбиялаб олган бўлиши лозим. Бунинг учун нафақат унинг ижтимоий-сиёсий билимдонлиги балки инсонпарварлик сифатлари ҳам юксак бўлиши лозим. Зеро, жаҳон тажрибалари асосида шакллланган илғор бошқарув тизимида ҳам ахлоқ меъёрлари устувор аҳамият касб этган.

Раҳбар ахлоқини ривожлантирувчи ҳуқуқий асослар мамлакатда қабул қилинган қонунлар, норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан белгиланади. Жумладан, Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси мансабдор шахс сифатида раҳбар фаолиятини тартибга солувчи асосий манба ҳисобланади. Асосий қонуннинг 2-моддасида “Давлат халқ иродасини ифода этиб, унинг манфаатларига хизмат қилади. Давлат органлари ва мансабдор шахслар жамият ва фуқаролар олдида масъулдирлар” [1:3.] деб белгилаб қўйилган. Давлат ва халқ доимо ўзаро чамбарчас боғлиқ бўлиб, қаерда ҳокимият халқнинг қўлида бўлса, унга хизмат қилса ва унинг иродасини ифода этса, бу давлат демократик давлат сифатида эътироф этилади. Халқ манфаатларини таъминлаш, уларнинг орзу-истакларини рўёбга чиқариш ҳамда фаровон турмуш кечиришини таъминлаш раҳбарнинг ўз вазифасига қандай ёндашишига боғлиқ. Шунингдек, 14-моддада “Давлат ўз фаолиятини инсон ва жамият фаровонлигини кўзлаб, ижтимоий адолат ва қонунийлик принциплари асосида амалга оширади” дейилади. Мазкур норманинг муҳим томони шундаки, давлат ўз фаолиятини қонунийлик принципи асосида амалга оширади. Қонунийлик принципи деганда, аввало қонунларнинг ва улар асосида қабул қилинган бошқа ҳужжатларнинг давлат органлари, мансабдор шахслар, фуқаролар томонидан аниқ ва оғишмай бажарилиши лозимлиги тушунилади.

Бошқарув ва раҳбар ахлоқи билан боғлиқ муносабатларни тартибга солишда замон талабига жавоб берувчи бошқарув идора усуллари, кадрлар ахлоқий-касбий салоҳиятининг ўлчов мезонларининг ҳуқуқий асослари сифатида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 2 мартдаги 62-сонли қарори билан тасдиқланган **“Давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари ходимларининг одоб-ахлоқ намунавий қоидалари”** [2.94] аҳамияти катта албатта. Ушбу қоидаларнинг асосий мақсади давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари ходимлари одоб-ахлоқининг ягона принциплари ва қоидаларини белгилаш, уларнинг ўз хизмат вазифаларини виждонан ва самарали бажаришлари учун шарт-шароитлар яратиш, давлат хизматида суиистеъмолликларнинг олдини олишга қаратилган.

Қарорда белгиланишича, ушбу қоидалар эгаллаб турган лавозимидан қатъи назар, давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари ходимларининг касбий одоб-ахлоқининг умумий принциплари ва хизматдаги хулқ-атворининг асосий қоидалари йиғиндисидан иборат. Мазкур ҳужжатнинг эътиборли жиҳати шундаки, давлат хизматчиларининг фаолиятида қоидалар ҳуқуқбузарликнинг олдини олишга, улар содир этилишининг сабаб ва шарт-шароитларини бартараф этишга, давлат хизматчиларини юксак ҳуқуқий онг, Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, қонунлари ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларига, фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларига қатъий риоя қилиш руҳида тарбиялашга йўналтирилганлиги билан аҳамиятлидир. Давлат органларида фаолият олиб бораётганлар мазкур қоидалар билан таништирилиши ҳамда унга риоя этиши шартлиги:

биринчидан, ўз ишига бўлган масъулиятини оширишга ундаса;

иккинчидан, ходимларнинг ўзаро муносабатларида юксак маънавий-ахлоқий фазилатларни шакллантиришнинг ягона услуби эканлигидан далолат беради.

Масаланинг муҳим жиҳатларидан бири шуки, давлат хизматчисининг мазкур қоидаларга риоя этиши касбий фаолиятини ва хизматдаги хулқ-атворини баҳолаш мезонларидан бири ҳисобланиши таъкидланган.

Раҳбар ўзига бўйсунувчи ходимларга нисбатан:

- юқори профессионализм;
- софлик ва адолатда ўрнатилган бўлиши;
- давлат органида ёхуд унинг таркибий ёки ҳудудий бўлинмасида маънавий-психологик муҳит шаклланишига қўмаклашиши лозим;
- у бўйсунувчи ходимлардан уларнинг хизмат вазифалари доирасидан чиқиб кетадиган топшириқларни бажаришини талаб қилмаслиги;
- шунингдек, қонунга ҳилоф хатти-ҳаракатларни содир этишга ундамаслиги керак[2.94].

Раҳбар ва ходим муносабатларининг юқоридаги ахлоқ нормаларига асосланиши муҳимдир. Зеро, бошқарувда раҳбар ўз ходимларининг режаларини билиши, тўғри баҳолай олиши, шунингдек, билимлари ва хатти-ҳаракатларини кузатишдан иборат бўлган мулоқотнинг тўғри ташкил этилиши, биринчидан, ташкилотнинг кучлилигини таъминлашга катта ёрдам беради, иккинчидан, раҳбарга номуносиб иллатларнинг юзага келишига чек қўйиб, бошқаришни ҳам осонлаштиради. Раҳбар ўз ходимларининг мавжуд руҳий ҳолати ва ҳулқ-атворини ҳисобга олмаслик, баъзан раҳбар ва ходим ўртасида ихтилофларнинг келиб чиқишига сабаб бўлади. Шунинг учун раҳбарнинг кескин эътирозлари, талаблари қанчалик қаттиқ бўлмасин, у вазмин, изчил ва ҳолис бўлиши мулоқот самарадорлигини таъминлайди.

Раҳбар кадрларни қариндошлик, ҳамшаҳарлик ёки шахсий садоқат белгилари бўйича танлаш ва жой-жойига қўйиш ҳолатларига йўл қўймаслиги керак. У гуруҳбозлик, маҳаллийчилик, фаворитизм кўринишларининг, шунингдек, ўз хизмат вазифаларини бажариш жараёнида бошқа салбий омилларнинг қатъий равишда олдини олиши лозим [2:94], акс ҳолда бошқарув фаолиятида низо келиб чиқиши мумкин.

Раҳбар ўз фаолияти давомида манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ва уларни тартибга солиш юзасидан ўз вақтида чоратадбирлар кўриши, коррупциянинг олдини олиш чораларини кўриши, ходимларни самарали бошқариши, ўзига ишониб топширилган мулкка ва молиявий маблағларга эҳтиёткорлик ва тежамкорлик билан муносабатда бўлиши шарт. Раҳбар ўзига бўйсунувчи, хизматдаги

ҳулқ-атвори принциплари ва қоидаларини бузаётган ходимларнинг хатти-ҳаракатларига (ҳаракатсизлигига) йўл қўйилмаслиги чораларини кўрмаганлиги учун жавоб беради.

Тажриба шуни кўрсатаяптики, ходимлар ўз меҳнат фаолиятидан қанчалик қониқиш ҳосил қилса, муҳит ҳам соғлом бўлади. Ортиқча зиддиятли муносабатларга ўрин қолмайди. Жамоада соғлом муҳитни вужудга келтириш борасида раҳбарнинг роли жуда катта. Агар у ахлоқий нормаларга амал қилиб, бундай муносабатни ходимларнинг кундалик меҳнат фаолиятида татбиқ эта олса, жамоада нафақат соғлом муҳит, балки ишлаб чиқариш самарадорлиги юқори бўлади. Баъзан, раҳбарлар қаттиққўллик қилиш керак деган тушунча билан жамоадаги муҳитни таранглаштиради, асабийлик ҳолати вужудга келади, сурункали чарчок, ўзаро ишончсизлик, умидсизлик бевосита катта ихтилофларга олиб келади.

Бугунги кунда “айрим раҳбарларда лозим даражада масъулият ва ташаббускорликнинг мавжуд эмаслиги ҳудудларни комплекс ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича қўйилган вазифаларни ва мақсадли кўрсатмаларни ўз вақтида ҳамда сифатли бажаришга салбий таъсир қилмоқда. Давлат хизматининг унификацияланган ҳуқуқий асослари, уларнинг мақомини белгилловчи ягона нормалар, давлат хизматчиларининг фаолиятини баҳолаш мезонлари шакллантирилмаганлиги давлат хизматчиларининг профессионал корпусини яратиш имконини бермаяпти. Шунингдек, ижро этувчи ҳокимият органлари ходимларини ижтимоий-моддий ҳимоя қилишнинг паст даражада эканлиги, юклатилган жавобгарлик даражасининг улар ижтимоий-ҳуқуқий ҳолатига мувофиқ келмаслиги, меҳнатга ҳақ тўлаш ва ижтимоий таъминот жамғармасини шакллантиришнинг ягона тамойиллари мавжуд эмаслиги малакали кадрларнинг давлат хизматидан чиқиб кетиши ҳамда коррупциявий ҳолатлар, давлат томонидан ажратилаётган молиявий ресурсларнинг адолатсиз ва номутаносиб тақсимланиши учун шароит яратиши” Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 8 сентябрдаги ПФ-5185-сон Фармони билан тасдиқланган “**Ўзбекистон Республикасида Маъмурий ислохотлар** концепцияси” [3.979]нинг қабул қилинишига олиб келди.

Концепцияда профессионал давлат хизматининг самарали тизимини шакллантириш, ижро этувчи ҳокимият органлари тизимида коррупцияга қарши курашишнинг таъсирчан механизмларини жорий этишда қуйидагилар назарда тутилганлиги белгилаб қўйилди:

- давлат хизматчиларининг профессионал корпусини яратиш мақсадида давлат хизматини ташкил этиш, шу жумладан, ҳуқуқий мақоми, давлат хизматчиларининг классификацияси, хизматга қабул қилишнинг шаффоф механизми (танлов асосида), кадрлар захирасини шакллантириш, хизматни ўташ, ахлоқ нормаларига риоя этилишини таъминлаш масалаларини тартибга солишчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқиш;

- Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузурида ягона давлат кадрлар сиёсатини амалга ошириш учун масъул бўлган ихтисослаштирилган органни ташкил этиш;

- давлат бошқаруви соҳасида мутахассислар тайёрлашнинг ва давлат хизматчилари малакасини оширишнинг махсус таълим йўналишларини ишлаб чиқиш, шахсий ютуқ, билим ва касб маҳорати асосида уларнинг фаолияти самарадорлигини баҳолашнинг замонавий услубларини жорий этиш;

- давлат хизматининг жозибadorлигини ошириш, коррупциянинг юзага келиш хавфи ва мансаб суиистеъмолчилигини камайтириш имконини берадиган давлат хизматчилари меҳнатига ҳақ тўлаш ва ижтимоий таъминотининг замонавий тизимини яратиш;

- ижро этувчи ҳокимият органлари фаолиятининг шаффофлиги ва очиқлигини таъминлаш, жисмоний ва юридик шахсларга ахборот тақдим этишнинг замонавий шакллари жорий қилиш, жамият ва бизнес билан ўзаро ҳамкорлик қилишда ортиқча маъмурий сарф-харажатларга барҳам бериш лозимлиги таъкидланган.

Албатта, амалга оширилаётган ислохотларнинг самараси бўлиши аниқ. Лекин ушбу самарадорликка эришишда қанақа механизмлардан фойдаланамиз? Бунда раҳбар ахлоқини белгилаб берадиган умумий сифатлар қандай бўлмоғи лозим? Шундай экан, раҳбарларнинг ахлоқий сифатларини ҳисобга олиш ёки аниқлаш нисбий ва мураккаб ёндашув, аммо муҳим жиҳат ҳисобланади. Шу сабабдан ҳам ушбу йўналишдаги илмий изланишларни

кенгайтириш, унинг механизмларини такомиллаштириш мақсадга мувофиқ. Чунки раҳбарнинг имтиёзларини кенгайтириш ҳали муаммо ҳал бўлди, дегани эмас. Бу жамиятдаги қатор ижтимоий омилларнинг уйғунлигига эришиш билан ҳам боғлиқ масала ҳисобланади. Аммо жамиятда шундай қатлам бўладики, уларнинг имтиёзлари бевосита Ватан, халқ тақдири билан уйғун келади. Кадрлар сиёсатининг моҳият-мазмунини ана шундай қатламнинг жамият ва давлат бошқарувига мос келишини таъминлашдан иборат.

Масаланинг ахлоқий жиҳатлари билан биргаликда унинг ижтимоий хусусиятларига ҳам тўхталиб ўтиш муҳим. Жумладан, ҳар қайси даврда ҳокимиятга интилиш, унинг воситаларига эга бўлиш истаги сақланиб қолади. Бош масала мана шу интилиш ва истакларнинг қай даражада ахлоқийлиги ва қонунийлиги таъминланганлигидадир. Жамиятда ҳокимиятга интилиш ошкора, аниқ белгилаб қўйилган мезонлар ва талаблар асосига қурилмас экан, унга эришишнинг ноахлоқий, хуфёна кўринишлари сақланиб қолади. Давлат тизими асосларига катта зарар етказувчи тўрачилик, таъмағирлик, коррупция, порахўрлик каби иллатлар кучайиб боради. Шу ўринда рус олими П.Сорокиннинг “Одам эгаллаб турган вазифасига қанчалик номуносиб бўлса, у шунчалик даражада жамиятни муваффақият билан емиришга қодир” [4:424.], деб билдирган фикрлари кадрлар сиёсатининг мамлакат ҳаёти учун нақадар долзарб эканлиги тўғрисидаги қарашларимизни тасдиқлайди.

Шу ўринда раҳбар кадрларнинг салоҳият сифатларини аниқловчи ва белгиловчи механизмларни бошқарувнинг турли соҳа ва хусусиятларига мувофиқлаштирган ҳолда амалда жорий этишимиз зарурлиги кўриниб турибди. “...давлат хизматчисининг ахлоқи нафақат унинг муваффақиятларига, балки давлатнинг обрўсига ҳам кучли таъсир қилади” [6:8.], дейди А. Бегматов. Афсуски, мамлакатимизда, ютуқлар баробарида давлат бошқарувидаги раҳбар ходимларнинг турли даражада ўз хизмат вазифасини суиистеъмол қилиш ҳолатлари учраб турибди. Мавжуд иллатларнинг ижтимоий сабабларини аниқлаш, уларни келтириб чиқараётган омилларни таҳлил этиш давлат ва жамият бошқарувининг айрим заиф томонларини ойдинлаштиришга ёрдам беради. Давлат бошқаруви мунтазам

равишда таҳлил этиб борилиши ва унинг фаолият натижалари тегишли хулосалар билан мустаҳкамланиши лозим. Чунки жамият ривож ва бугунги кунда қўйилаётган талаблар бизнинг ихтиёримиздан ташқари ҳар дақиқада ўзгариб турибди. Шундай экан, бошқарувни назарий жиҳатдан таҳлил қилиб боришга эътиборни кучайтиришимиз зарур.

Раҳбар кадрларнинг касбий салоҳияти ва ахлоқий таснифлари борасида профессор М. Бекмуродовнинг таклифлари эътиборлидир. Жумладан, олим бошқарувда раҳбарлик лавозимларига номзодлар танлаш жараёнида бўлажак раҳбарнинг:

- воқеликка тизимли ёндашиши;
- муаммоларни умумлаштира олиши;
- имкониятларга реал баҳо бера олиши

каби қобилиятларига эътибор қаратиш муҳим, дейди. Бозор иқтисодиёти ва миллий ўзликни англаш жараёнларида жамиятнинг турли социал гуруҳларига монанд, яъни ўзгараётган ижтимоий жараёнлар мазмунини ўзида ифода этган кадрлар танлаш сиёсатини изчил олиб боришга эътибор қаратади. Ҳозирги замон раҳбари миллий маънавият заминиди мустаҳкам турувчи, халқ урф-одатларига ҳурмат билан муносабатда бўлувчи ва унга оқилона меъёрни қўллаб амал қилувчи, бу борада бошқаларга ибрат кўрсата оладиган фаолият юритувчи шахс бўлиши лозимлигини таъкидлайди. Раҳбарлик лавозимларига босқичма-босқич, белгиланган муайян муддатлар доирасида тайёрлашнинг давлат тизимини ишга тушириш, лавозимларга номзодлар захирасини яратиш ва уларнинг ижтимоий мавқеларга эришиш жараёнлари мониторингини йўлга қўйиш каби таклифларни билдиради [7:15.].

Раҳбар кадрларнинг касбий салоҳияти ва ахлоқий сифатларини аниқлаш борасида изланишлар олиб борган профессор М. Куроновнинг тавсиялари мавзумизни тўлдиради. Жумладан, давлат томонидан кадрлар олдида қўйилаётган талаблар таҳлили раҳбар кадрларни тайёрлаш, тарбиялаш, танлаш, жой-жойига қўйиш нуқтаи назаридан қуйидаги хулосаларни беради:

- жаҳон бошқарув педагогикаси ва психологияси, меҳнат социологияси ютуқларини кадрлар сиёсатида қўллаш тажрибасини умумлаштириш;
- раҳбар кадрлар шахсий фазилатларининг замонавий ва истиқболли моделларини яратиш ва синаб кўриш;

- муайян мансаб, лавозим профессиограммалари (масалан, жамоа хўжалиги раиси, завод директори, туман ҳокими ва ҳ.к.) талабларини аниқлаш;

- юқоридаги (талаблари аниқланган) вазифа, лавозимларга номзодларнинг мослигини аниқловчи объектив мезонларни белгилаш.

- очик ва ёпиқ танловлар технологиясини ишлаб чиқиш каби илмий-амалий вазифаларни амалга ошириш лозим бўлади [8:16.].

Олим бу йўналишдаги камчиликларнинг сакланиб келишига сабаб кадрлар сиёсатида технологик ёндашувларнинг йўқлиги, деб тўғри хулосага келади. Кадрлар салоҳияти ва фаолиятлари технологияларини белгиловчи ва профессиограммалар, бир томондан, кадрлар сиёсатида объективлик тамойилини таъминлашнинг ишончли қуроли бўлса, иккинчи томондан раҳбар кадрлар тайёрлаш технологик тизимида меъёрлаштирувчи, назорат қилувчи восита бўлиб хизмат қилади [9:150.].

Кўриб чиққанemizдек, кадрлар билан ишлаш амалиёти ва хизмат доирасидаги муносабатлар улар ўз профессионал фаолиятида амал қилиши лозим бўлган асосий ахлоқ нормалари тартибини ишлаб чиқишни талаб қилади. Мазкур нормалар бир вақтнинг ўзида замонавий раҳбарнинг умуминсоний ва хусусий-касбий сифатларини ифода этувчи қуйидаги ахлоқий мезонларни белгилайди:

Биринчидан, давлат хизмати раҳбардан ўзаро одиллик ва ростгўйликни талаб қилади. Бу ўз ўрнида раҳбарга тавсия этилган давлат хизматидаги лавозим ижросини таъминлашнинг ахлоқий ҳуқуқини беради. Ёлғон, виждонсизлик каби иллатлар бу нафақат раҳбарнинг заифлиги, балки давлат ташкилотига нисбатан келтирилган зиён демакдир.

Иккинчидан, раҳбар ходимларга нисбатан самимий эътибор ва эзгу муносабатда бўлиши лозим. Зеро, улар ҳар кун одамларнинг турли шикояти, муаммолари ва таклифларига дуч келади. Жамоада бағрикенглик, ўзаро тушунуш ва инсоний ҳурмат орқали ҳаракатлар ҳамда фойлиятларни ижобий натижалар сари йўналтириш мумкин. Биринчи навбатда, раҳбар шундай илиқ ва самимий муҳитни яратишга амал қилиши керак. Акс ҳолда, ёвуз ниятли муносабатлар устуворлик қилади. Ўч олиш,

таъқиб қилиш, сиқиб чиқариш, тухмат қилиш ва ҳ.к.

Учинчидан, раҳбарнинг камтарлик ва самимийлик каби ахлоқий фазилатлари кибр, ўзини йўқотиш ва икки хил муносабатлардан холи қилади. Камтар инсонда ҳеч қачон ўзининг “мен”ини кўрсатиш зурурати туғилмайди ёки алоҳида ҳуқуққа ва қилинган ишлари учун имтиёзларга эга бўлиш илнжида бўлмайди. У бағрикенглик қилади, зарурий босиқлик ва вазминлик ҳолатини сақлай олади. Ўзининг меҳнатларига танқидий қарайди. Раҳбарнинг ўзини юқори тутиши, ортиқча ишонч, қўпол ва жизганак бўлиши замонавий бошқарувга хос бўлмаган ҳолат деб ҳисоблаймиз.

Тўртинчидан, раҳбар мулоқотда илтифотли ва эътиборли бўлиши керак. Унинг мулоқоти, сўзи ва маърузалари жамоада ҳар қандай ихтилофларнинг олдини олишга хизмат қилиши лозим. Баҳс-мунозараларда босиқлик ва барқарорлик билан ўзини тутиб, мулоқотчини тушунишга ҳаракат қилиши муҳим. Агар у эшитишга тоқатсиз бўлса, сўзини эшита олмаса, тезда жаҳл қиладиган, қўпол ва ўринсиз жавоб қайтарадиган агрессив инсонларни профессионал раҳбарлар деб ҳисоблаб бўлмайди. Саволлар қанчалик танқидий бўлса, унга шунчалик илтифот билан жавоб қайтариш лозим [10:27.].

Раҳбарнинг ахлоқий қиёфаси таснифларини белгилайдиган яна бир қатор касбий хусусият қоидалари мавжуд. Улар хизмат субординацияси, очиқлик ва тенглик услубларидир.

Хизмат субординацияси – давлат хизматидаги муҳим ташкилий ва этикавий тартиблардан бири ҳисобланади. Субординация лотинча сўз бўлиб “тартибга солиш” тушунчасини беради. Бу хизмат интизомига асосланган кичикнинг каттага бўйсунуш тизимидир. Яъни, бу тартиб хизмат лавозими даражасига қараб, юқоридан берилган (раҳбар) топшириқларнинг куйи лавозимдагилар томонидан ўз вақтида ижросини таъминлаб бериш демакдир.

Очиқлик – раҳбарнинг одамларга нисбатан очиқ, доимо мулоқотга, уларнинг муаммоларига, таклиф ва истаklarини эшитишга тайёр бўлиши демакдир. Раҳбар вақтининг тигизлигига қарамасдан ходимлари ва мурожаат қилганлар билан учрашишни ташкил этиши зарур. Бундай муносабатларни формаллаштириш раҳбарни ходимлардан ва жамоадан узоқлаштиради.

Тенглик – ахлоқий қоидаси мулоқот самарадорлигини оширишга, ходимлар ўртасида демократик муносабатларни қуришга қаратилади. Тенглик мулоқоти ходимлар томонидан ўз фикри ва ғояларини эркин билдириш, жамоада билдирилган таклифларни амалий ва соғлом муҳокама қилиш, инobatта олиш демакдир. Фикрлар қарама-қарши ҳолларда ҳам тўғри қарор қабул қилиши учун раҳбар кўролмаслик, бир-бирига нисбатан тоқатсизлик, “душман”лик кайфияти билан боғлиқ иллатларни бартараф этишга тайёр туриши лозим [11:514-515].

Шундай қилиб, хулоса қиладиган бўлсак, раҳбар кадрлар фаолиятини ташкил этишнинг восита ва услубларини жорий этиш, унинг малакавий талабларини белгилаш, кадрларнинг профессионаллашган даражасини такомиллаштиришга қаратилган давлат ташкилотлари, нодавлат тижорат корхоналари, жамоат ташкилотлари, мансабдор шахсларнинг мақсад ва вазифаларини аниқлаштиришга қаратилган ташкилий ва амалий тадбирлар, тамойиллар, қарашлар ва билимлар тизимини ташкил этиш замонавий тенденциялар қаторига киради.

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. – Тошкент: Ўзбекистон, 2017. –Б. 3.
2. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й., 9-сон, 94-модда.
3. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 йил 37-сон, 979-модда
4. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. – Москва: Политическая литература. 1992. –С.424.
5. Алимардонов Т.Т. Сиёсат ва ахлоқ. Тошкент: Фан, 2005
6. Бегматов А. Давлат хизмати одоби // Жамият ва бошқарув. № 3. 2004. –Б.8.
7. Бекмуродов М. Миллий менталитет ва бошқарув // Жамият ва бошқарув. 1998. № 4. –Б.15.
8. Қуронов М. Кадрлар ва йиллар синови //Жамият ва бошқарув. 2000. № 3. –Б.16.
9. Қуронов М. Раҳбарлик лавозимлари профессионаграммалари ҳақида. Раҳбар ва ходим. –Тошкент: Академия, 1998. –Б.149-150.
10. U Shakarov. MORAL PRINCIPLES FOR ESTABLISHING RULES OF FAIR GOVERNANCE. The light of Islam 2019 (4), 27
11. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2008. –С.514-515.