

ISTIQBOLLI LIDERLAR UCHUN ZARURIY KO'NIKMALAR

Sherzod Yo'ldoshev Ravshan o'g'li

Guliston davlat universiteti magistranti,

Sirdaryo viloyati yuridik texnikumi o'qituvchisi, uchinchi darajali yurist

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7428536>

Annotatsiya. Maqolada davlat hokimiyati va boshqaruv organlari faoliyati samaradorligini oshirish uchun, birinchi navbatda, boshqaruvchi rahbarlar, umuman olganda, barcha kadrlarning yuqori saviyali hamda liderlik xususiyatiga ega bo'lishi kerakligi, liderlik o'zi nima va uning jamiyatga va jamoaga qanchalik kerakli atroflicha muhokama etilgan. Shuningdek, yetakchilarni shakllantiruvchi ko'nikmalar, xalqaro tajribalar asosida o'rganilgan.

Kalit so'zlar: Liderlik, istiqbolli kadr, ko'nikma, kompetensiya, rahbar, yetakchi, milliy dastur, hokimiyat, boshqaruv organi.

ОСНОВНЫЕ НАВЫКИ ДЛЯ БУДУЩИХ ЛИДЕРОВ

Аннотация. В целях повышения эффективности органов государственной власти и управления, в первую очередь руководителей управления, в целом весь персонал должен обладать высокоуровневыми и лидерскими качествами, что такое лидерство и насколько оно необходимо обществу и обществу обсуждалось в статье. Также изучаются навыки, формирующие лидеров, на основе международного опыта.

Ключевые слова: Лидерство, перспективные кадры, навыки, компетентность, лидер, лидер, национальная программа, полномочия, орган управления.

KEY SKILLS FOR FUTURE LEADERS

Abstract. In order to improve the efficiency of public authorities and administration, primarily the heads of departments, in general, all personnel must have high-level and leadership qualities, what leadership is and how much it is necessary for society and society was discussed in the article. The skills that form leaders are also studied, based on international experience.

Keywords: Leadership, promising personnel, skills, competence, leader, leader, national program, authority, governing body.

KIRISH

Davlat hokimiyati va boshqaruv organlari faoliyati samaradorligini oshirish uchun, birinchi navbatda, boshqaruvchi rahbarlar, umuman olganda, barcha kadrlarning yuqori saviyali hamda liderlik xususiyatiga ega bo'lishi talab etiladi. So'nggi yillarda O'zbekiston Respublikasida barcha sohalarda yuqori darajada islohotlarning olib borilayotgani malakali va zamonaviy rahbar kadrlarga bo'lgan ehtiyojni orttirib yubordi. Bu esa, o'z navbatida, mazkur muammoni hal qilish yo'llarini izlashni talab etmoqda. Mazkur holatni O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyev 2018-yilning 18-dekabr kuni zamonaviy kadrlarga bo'lgan ehtiyojni to'ldirish, bilimli yoshlarni strategik sohalarga jalb etish masalalariga bag'ishlangan yig'ilishda quyidagicha izohlagan edi: "Yaqin va uzoq istiqboldagi iqtisodiy rivojlanish nuqtayi nazaridan bizga qaysi soha uchun qanday mutaxassis kerak bo'ladi? Shuni hozirdan chuqur o'ylashimiz, zamon talabi, islohotlar shiddatiga mos kadrlarni tarbiyalashimiz kerak. Bu masala bizning kelajagimiz, bizning ertangi kunimiz".

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METOD

Yuqoridagi holatlar hisobga olingan holda, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti boshchiligida istiqbolli kadrlar va yetakchilarni saralash, ularni o'qitib, malakasini oshirish va qo'llab-quvvatlash borasida amaliy sa'y-harakatlar olib borilmoqda.

Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 25-sentyabrdagi "O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Mutaxassislarni xorijda tayyorlash va vatandoshlar bilan muloqot qilish bo'yicha "El-yurt umidi" jamg'armasi faoliyatini tashkil etish to'g'risida" PF-5545-sonli Farmoniga muvofiq, mazkur jamg'arma o'z faoliyatini boshladi. Jamg'arma oldiga o'zbekistonlik iqtidorli yoshlarni doktorantura va magistratura dasturlari bo'yicha o'qitish, turli soha mutaxassislarining malakasini oshirish va stajirovkasini tashkil etish, xorijdagi vatandoshlar bilan doimiy muloqot o'rnatish, ularni mamlakatimizda bo'layotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarga jalb qilish, chet eldagi universitetlar va ilmiy markazlar bilan hamkorlikda yuqori malakali kadrlarni tayyorlashga ko'mak berish vazifalari qo'yilgan.

Bunday sa'y-harakatlar, shubhasiz, yaqin kelajakda samarasini ko'rsatadi, deyish mumkin. Shu bilan birga, istiqbolli kadrlar tayyorlashning bu kabi tendensiyalarini saqlab qolish va rivojlantirish darkor.

Bundan tashqari, yetakchi kadrlarni klassik nazariya va an'anaviy dasturlar nuqtayi nazaridan o'qitish va tayyorlash zamon talabiga javob bermasligi tobora oydinlashmoqda. Kadrlar tayyorlash jarayonida qisqa, o'rta va uzoq muddatli istiqbollari va bu davrda uchrashi mumkin bo'lgan muammolarni hisobga olish mazkur masalaning eng asosiy omiliga aylanib bormoqda.

Ta'kidlash joizki, rahbarlar ham bilim va tajriba, ham shaxsiy xususiyatlari jihatidan o'zining qo'l ostidagilarga har tomonlama namuna bo'la olishi lozim. Boshqacha qilib aytganda, ularda liderlik xususiyatlari shakllangan bo'lishi darkor. Bu xususiyatlar borasida aniq bir tizim yaratilmagan bo'lsa-da, ko'pgina tadqiqotchilar o'zlarining tahliliy mezonlarini taqdim etishadi.

Mavzu yuzasidan tadqiqotlar tahlili. Bu mavzuda so'z yuritilar ekan, lider-yetakchining rahbardan nimasi bilan farq qilishini, unga qanday ta'riflar berilganligini muayyan sohalar nuqtayi nazaridan ko'rib chiqish talab etiladi.

Siyosatshunos olim Muqimjon Qirg'izboyevning "Siyosatshunoslik" kitobida yozilishicha, "rahbar va yetakchilik bir-biridan farq qilib, yetakchilik – bu ko'pchilik emas, balki bir shaxs yoki shaxslar guruhini ifodalaydigan, yuqoridan pastga yo'naltiriladigan xususiyatga ega bo'lgan hokimiyat ko'rinishlaridan biridir. "Yetakchi" ("lider") so'zi ingliz tilidagi "leader" so'zining tarjimasini – "yetakchi, boshchilik qiluvchi" ma'nolarini beradi. Lider qo'lida hokimiyat yo'qligi uchun rahbardan farq qilsada, guruhdagi faolligi sabab yetakchiga aylanadi".

Rus olimi, akademik Vladimir Kvint Lyovovich "Strategiyalash nazariyasi va amaliyoti" kitobida "Yetakchilik – menejment tizimining birinchi elementi hisoblanadi. Yetakchi – obyektning noma'lum kelajakka yetaklovchi, nafaqat o'ziga itoat etuvchilar, balki ayni paytda jamoa va fuqarolarni birlashtiradigan va ularni safdosh qiladigan tashkilotchi hamdir. Yetakchi ma'lum ma'noda strategiyani jonlantiruvchi shaxsdir", deya ta'riflaydi.

Yuqoridagi ikkita ta'rifdan xulosa qilish mumkinki, Qirg'izboyev lider atamasini siyosiy jihatdan ta'riflagan bo'lsa, Kvint uni iqtisodiy taraflarini ochib bergan.

Shu o'rinda, qayd etish lozimki, aksariyat G'arb manbalarida, ko'p hollarda, liderlik va rahbarlik tushunchalari bir-biridan farqlanmaydi. Jumladan, Kvint ta'rifidagi "o'ziga itoat etuvchilar" jumlasini olimning "lider"ni "rahbar" so'zi bilan bir qatorda qo'llagan, deyishga asos

bo'ladi. Shu jihatdan maqolada "lider" (yetakchi) "rahbar" atamasi bilan ma'nodosh holatda qo'llangan.

Antik davrda Gerodot, Plutarx, Arastu, Platon; o'rta asrlarda Makiavelli, Tomas Karleyl, Ralf Uoldo Emerson, Fridrix Nisshe; XX asrda Gabriyel Tard, Y.Shumpeter, E.Kassirer, J.Blondel kabi olimlar rahbar va liderlar borasida izlanishlar olib borib, o'z nazariyalarini yaratgan bo'lsa-da, ularning ko'pchiligi o'sha davr nuqtayi nazaridan kelib chiqib yozilgan, tabiiyki, ular hozirgi zamonaviy liderlarda bo'lishi lozim bo'lgan xususiyatlarga to'la-to'kis to'g'ri kelmaydi.

Bu borada IFTF ("Institute for the Future" – "Kelajak uchun institut") "aqliy markaz"ning rahbari sifatida faoliyat yuritgan Bob Yoxansen o'z ilmiy faoliyatining asosiy qismini kelajakda liderlar uchun zarur bo'ladigan xususiyatlarni o'rganishga qaratgan. Jumladan, uning "Leaders Make the Future: Ten New Leadership Skills for an Uncertain Age" ("Liderlar kelajakni yaratadi: noaniq muddat uchun o'nta liderlik mahoratlari") va "The New Leadership Literacies" ("Yangi liderlik ko'nikmalari") nomli asarlari mazkur masalaga qaratilgan. Jumladan,

"Liderlar kelajakni yaratadi: noaniq muddat uchun o'nta liderlik mahoratlari" asarida yaqin kelajakda liderlar o'zlarida shakllantirishi lozim bo'lgan xususiyatlar sanalib, izohlab o'tilgan. Yoxansen fikricha, istiqbolli lider, birinchi navbatda, instinktlarni yaratuvchi bo'lishi lozim. Ya'ni bu har qanday holatni, har qanday yangilikni oldindan seza olish va bunga tayyor turishni anglatadi. Bundan tashqari, aniqlik, dilemma (qiyin ikkita vaziyatdan birini tanlash)dan chiqib keta olish, tez o'zlashtirish, boshqalarni tushuna olish, konstruktiv birlashtiruvchi, shaffoflik (ichki va tashqi dunyosining mutanosib bo'lishi), prototip (boshqalar uchun namuna) bo'lish, uddaburon tashkilotchilik hamda yaratuvchilik xususiyatlari asarda zamonaviy lider uchun zarur ekanligi tahlil qilib berilgan.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, aytish mumkinki, Bob Yoxansen liderlar uchun kelajakda zarur bo'ladigan ko'nikmalarda, asosan, zamonaviy texnik bilimlar (zamonaviy axborot-kommunikatsion va u bilan bog'liq ko'nikmalar)dan ko'ra shaxsning ichki xususiyatlariga e'tibor qaratgan. E'tiborlisi, asarda liderlar uchun dastlabki, ya'ni eng muhim xususiyat sifatida prognozlash qobiliyati berilgan. Haqiqatan ham, hozirgi tez va shiddat bilan o'zgarib, murakkablashib borayotgan davrda har bir rahbar kelajakni ko'ra olish qobiliyatiga ega bo'lishi lozim. Bundan tashqari, kreativlik (yaratuvchanlik) va faollik sifatlariga ham kitobda murojaat qilinganligi ahamiyatlidir.

Unutmaslik lozimki, bu kabi tadqiqotlar G'arb jamiyati va subyektiv nuqtayi nazardan yozilgan bo'lib, ularning aynan bittasiga to'liq amal qilish maqsadga muvofiq emas. Shu nuqtayi nazardan ularning barchasini mukammal o'rganish va milliy mentalitetimizga mos bo'lganlaridan samarali foydalanish masalaning ijobiy yechimi bo'ladi, deyish mumkin.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, liderning qanday xususiyatlarga ega bo'lishi lozimligi barcha davrlarda dolzarb ahamiyat kasb etib kelgan. Shu sababli bu borada antik davrlardan oq ilmiy izlanishlar olib borilgan. Bundan izlanish va qarashlar makon va, ayniqsa, zamon talabidan kelib chiqqan holda shakllangan. Shu nuqtayi nazardan davr o'tishi bilan undan oldin yaratilgan nazariyalar yanada mukammallashtirib borilgan. Hozirgi davr ham oldingilaridan mustasno emas. Hozirgi kunda ham o'tgan davrlarga o'xshab liderlar borasida yangicha qarashlar shakllanib

boryapti-ki, ularning aksariyati ilm-fan va axborot-kommunikatsion sohalardagi rivojlanishlar bilan bogʻliq boʻlmoqda.

Tahliliy tadqiqotlardan kelib chiqib, quyidagicha taklif va tavsiyalar berish mumkin: Birinchidan, tadqiqotchi olimlar tomonidan liderlarga oid xalqaro tajribani chuqur tahlil qilish va ular asosida zamonaviy talablarga mos ravishda qisqa, oʻrta va uzoq muddatga moʻljallangan “Istiqbolli liderlar milliy dasturi”ni ishlab chiqish.

Ikkinchidan, yuqorida taklif etilgan dastur asosida prognoz-tahlilga asoslangan “Istiqbolli lider” fanini joriy qilish va uni oliy oʻquv yurtining bitiruvchi bakalavr va magistrilariga hamda Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi tinglovchilariga oʻqitish.

Uchinchidan, “Istiqbolli liderlar milliy dasturi” va “Istiqbolli lider” fanini zamon talabiga mos ravishda belgilangan muddatda (masalan, har besh yilda) yangilab borish.

Muxtasar qilib aytganda, faqatgina bugungi kun talabiga emas, balki ertangi kunning kutilmagan talablariga tayyor turuvchi lider yetishtirish borasida tarixiy, milliy va xorijiy tajribani oʻzida birlashtiradigan nizom yoki milliy dasturni joriy etish va uni amalda qoʻllashni boshlash dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Prezidentimiz aytganidek, kelajakda bizga koʻplab mukammal boʻlgan lider-rahbarlar kerak boʻladi.

REFERENCES

1. O.Hasanov. Liderlar kitobi. Toshkent. 2020.
2. M.Qirgʻizboyev “Siyosatshunoslik”. Yangi asr avlodi. Toshkent. 2013.
3. Vladimir Kvint Lyovovich. “Теория стратегии и методология стратегирования” Moskva. 2018.
4. Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 25-sentyabrdagi “Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Mutaxassislarni xorijda tayyorlash va vatandoshlar bilan muloqot qilish boʻyicha “El-yurt umidi” jamgʻarmasi faoliyatini tashkil etish toʻgʻrisida” PF-5545-sonli Farmoni