

**ДАВЛАТ БОШҚАРУВ ОРГАНЛАРИ ХОДИМЛАРИНИНГ КАСБИЙ
ЭТИКАСИ ВА ФУҚАРОЛАР БИЛАН МУЛОҚОТ МАДАНИЯТИ
ПСИХОЛОГИЯСИ**

*У.С.Жумаев - Бухоро давлат университети.
Психология фанлари номзоди, доцент*

“Агар қайсики раҳбар, даврнинг бу ўткир талабини тушунмаса, уларни энди халқимиз ҳам, ҳаётнинг ўзи ҳам қабул қилмайди”. Шавкат Мирзиёев.

***Аннотация.** Ушбу мақолада бошқарув тизимини такомиллаштириш, раҳбар кадрларни танлаш, ўқитиш, қайта тайёрлаш, малакасини ошириш, уларни билим савиясини янада йуқори бўлиши билан боғлиқ шарт шароитларни яратиш масаласи зақида фикр юритилган. Шунингдек замонавий бошқарув тизимини яратишда ташкилот ходимларининг фаолиятига таалуқли муҳим мезонлар мажмуасини стандарт талабларга асосан тузади шунингдек компетенсия ходимларнинг ташкилотда ҳам профессионал ҳам ижтимоий компетенциялари ҳақида сўз боради.*

***Калит сўзлар.** Бошқарув, компетентлик, компетенция, менежер, раҳбар, давлат ходими, этика, маданият, замонавий бошқарув, раҳбар маънавияти, профессионал бошқарув.*

Янги Ўзбекистон тараққиёти стратегияси учун ҳам бошқарув тизимини такомиллаштириш, раҳбар кадрларни танлаш, ўқитиш, қайта тайёрлаш, малакасини ошириш, уларни билим савиясини янада йуқори бўлиши билан боғлиқ шарт-шароитларни яратиш масаласи тараққиётнинг муҳим омилларидан бири саналади. Давлатимиз раҳбарининг фаолияти мазмунини ташкил қилувчи ғоялар, Қонунчилик палаталари ҳамда Сенат фраксияларида қабул қилинаётган қарорлар ҳам бу масалани ҳозирги куннинг нечоғлик даражадаги долзарб муаммоси эканлигини эътироф этмоқда.

Компетенсия ходимнинг иш жойи кутаётган даражада ва белгиланган таркибда фаолиятини мунтазам равишда намойиш қилишга тайёрлик қобиляти. Компетенсиялар тизимини яратишда ташкилот ходимларининг фаолиятига таалуқли муҳим мезонлар мажмуасини стандарт талабларга асосан тузади шунингдек компетенсия ходимларнинг ташкилотда ҳам профессионал ҳам ижтимоий жиҳатдан тенглиги хусусида гувоҳлик беради. Компетенсиялар ташкилот миқёсида қабул қилинган стандарт хулқ атвор менежернинг ташкилот миқёсида қабул қилинган стандартларга мувофиқ иш кўра олиш қобилятидир. Компетентлик у ёоки бу саволнинг жавобидан хабардорлик. Ишда керакли

натижаларни қўлга киритиш юзасидан зарур қарорларни қабул қила олиш қобилияти. Компетенсия шахсинг юриш туришини баҳолашга оид билимлар мажмуи бўлиб у орқали биз ташкилотни самарали ривожланиши йўлида ходимнинг ўз фаолиятини амалга оширишида қандай даражадаги муваффақиятларга эришаётгалигини аниқлашимиз мумкин. Компетенсияларнинг мавжудлиги одатда шахс хулқ атворини ўлчовчи муайян ҳолатлар орқали қайд қилинади (яхши шаклланган хулқий малакалари). Кўпинча кундалик мулоқотда биз компетенсия ёки билимдонлик тушунчаларини тез тез ишлатамиз. Айниқса “Профессионал компетенсия” тушунчаси кўпроқ диққатни тортади лекин баъзан инсонлар билан ишлаш борасида “Коммуникатив компетенсия” тушунчаси ҳам ишлатилади. Бу аслида ўзгалар билан тил топиша билиш, ўз нутқини равон ва бир текисда тузиш орқали фикрларини бошқаларга етказа олиш каби муҳим хусусиятлар билан боғланади. Психологияда хусусан, унинг бошқарув психологияси соҳасида охириги пайтларда ижтимоий психологик компетенсия феномени ажратилмоқдаки, моҳиятан у коммуникатив компетенсиядан кенгрок ва кўпқамровлироқдир. Профессионал компетенсия бу ўзи бошқараётган соҳа фаолиятини мукамал даражада йўлга қўйиш учун ташкилот миссиясини аниқлаштиришга хизмат қилувчи мавжуд маълумот, билим ҳамда малакаларга эга бўлишлиқдир. Услубий компетенсия бу ходимнинг билган нарсалари, шахсий малака ва кўникмалари, турли лойиҳалар хусусидаги маълумотлар ҳамда топшириқларни тез, тўғри ва тушунарли (оператив) тарзда ўзгаларга етказа олиш қобилияти. Ижтимоий психологик компетенсия бу шахсинг ижтимоий психологик ҳодисалар ҳамда муомала қонуниятлари, ўзгаларни билиш, тўғри идрок қилиш, дилидагини англаш ва шу асосда ўзаро ҳамкорликни ташкил қилиш борасидаги саводхонлигидир. Раҳбарда шаклланган маънавий психологик маданият аجدодлардан ўзлаштирилган, шунингдек катта авлод томонидан эришилган барча фазилатлар тўплами билан характерланади. Раҳбардаги маданият унинг раҳбарлик фаолит усули ва ривожланиш мезонидир. Раҳбар раҳбарлик салоҳиятини шакллантириш, ўз билими савиясини, ташаббускорлик қобилиятини ошириб бориши зарур. Билим раҳбарнинг хошиш истакларини чегаралай билиши, ўзини ташқи тазйиқ ва таъсирлардан ҳимоя қила олиш воситасидир. Аниқроқ айтадиган бўлсак, маънавий, психологик жиҳатдан шаклланган бўлиш бу ҳар қандай ижтимоий психологик муҳитда ўзини тута билиш, ўзи раҳбарлик қилаётган жамоада ва кенг жамоатчиликда соғлом меҳнат муҳитини яратишдан ва инсонларга самимий муносабатда бўлишдан қониқиб яшашдир. Маънавияти шаклланган раҳбар ўзи яшаётган ижтимоий ҳаётда ёмонликка, адолатсизликка, қонун бузилишларига, ватан хоинларига қарши фаол курашишда ирода ва шижоат топа олади.

Раҳбарнинг маънавий психологик маданияти куйидаги боскичлардан иборат:

1. Маънавияти нисбатан кам савияда шаклланган раҳбарлар. Бундай раҳбарлар оддий ахлоқий руҳий фазилатлардан анча маҳрум ва жамият маънавий меъёрларини аввало тушиниб етмайдиган, менсимайдиган раҳбар ходимлардир.
2. Маънавий маданият егалари ахлоқий даражаси паст бўлиши билан бирга жамоат фикри, оила, халқ анъаналари ва бошқа шу каби кадриятлар билан боғлиқ психологик муҳитни тез тез бузиб турадиган раҳбарлардир.
3. Ахлоқ меъёрларини ҳаётий зарурат сифатида ички ишонч ва туйғу билан ўзлаштирмасдан, уларни кўр кўрона қабул қилувчилар киради, бундай раҳбарлар кўп ўқиб ўрганади, улар назарий жиҳатдан йўқори билимга эга бўлади, амалда эса бу билимларини қўллай олмайди ёки ташкилотчилик қобилияти етишмайди.
4. Руҳий суст, маънавий маданиятли бўлсада адолатсизликни ўткир ҳиссиёт билан қабул қилади. Уларда ахлоқий билимлар етарли, аммо уларни рўёбга чиқариш учун ташаббускорлик, мустақиллик ва иродавий шижоат етишмайди.
5. Маънавий маданиятни ва сиёсий психологик билимларни етарли даражада егаллаган. Ташаббускор ва шижоатли бўлади. Бу раҳбарларда чуқур билим, теран тафаккур, ўткир мушоҳада, маънавий ҳиссиётлар бой бўлади. Уларнинг амалий фаолиятлиси бу фазилатларни намоён қилади.

Давлат ҳокимияти ходими этикаси, касбий этиканинг бир кўриниши сифатида ўзида давлат хизматида инсоний ўзаро муносабатларнинг алоҳида хилига тааллуқли маънавий одоб-ахлоқ меъёрлари тизимини ифодалайди. Давлат ҳокимияти ходими этикаси мансабдор шахснинг одоб-ахлоқи моҳиятини ифодалайдиган нуқтаи-назарлар, қоидалар ва меъёрларни қамраб олади, шунингдек унинг давлат, давлат хизматчилари, фуқаролик жамияти билан муносабатларига доир маънавий талабларни ўзида жамлайди. Давлат хизматининг одоб-ахлоқ қоидалари деганда давлат ва жамият хизматида бўлган ходимнинг давлат билан ўзаро муносабатлари, у хизмат қилаётган фуқаролик жамияти, давлат ва унинг фуқароларининг ҳуқуқи, эркинликлари ва қонуний қизиқишларини ҳимоя қилишда ўзаро муносабатларни таъминлашга доир бўлган талабларни ифодалайдиган одоб-ахлоқ меъёрлари моҳияти тушунилади. Бу – давлат хизматчиларининг биргаликдаги касбий фаолиятлари жараёнида жамоада ахлоқий-психологик муҳит яратиш ва давлат ҳокимияти ходимисамарадорлигини ошириш мақсадида давлат хизматчиларининг ўзаро муносабатларини тартибга соладиган умумий кадриятлар ва қоидалар тизими. Давлатнинг фуқаролар кўз ўнгидаги обрў-эътибори кўп жиҳатдан давлат хизматчиларининг касб маҳорати ва одоб-ахлоқига боғлиқ.

Мамлакатимизда ўтказилаётган ислохотлар, хусусан, маъмурий ислохотлар қизғин тус олиб бораётган экан, давлат хизматчилари зиммасидаги масъулият ҳам ортиб боради. Давлат ҳокимияти ходими этикасининг ўзига хос қоидаси – хизмат субординацияси. Бу – давлат ҳокимияти органларида ўзаро муносабатларнинг асосий одоб-ахлоқ ва ташкилий қоидаларидан бири. Бу – хизмат интизоми меъёрларига асосланган кичикларнинг катталарга хизмат бўйича қатъий бўйсунуш, фуқаролик хизмати мансабларининг иерархияга мувофиқ юқори раҳбарларга бўйсунуш, уларнинг буйруқ ва топшириқларини аниқ ва ўз вақтида бажариш тизими.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.

1. Каримова В. Ижтимоий психология ва ижтимоий амалиёт. Тошкент, 1989.
2. Мақсудова М. Мулоқот психологияси. Тошкент, 2006.
3. Қосимов С., Мўминов Н. Раҳбарлик қобилияти ва бошқарув масалалари.
4. Адизова Т. Бошқарув мулоқоти психологияси. Тошкент, 2000.