

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА
МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ҚАРШИ ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ

НАРЗУЛЛА БОЙМУРОДОВ

РАҲБАР ПСИХОЛОГИЯСИ

*Олий таълим, халқ таълими, соғлиқни сақлаш, ўрта махсус
касб-ҳунар таълими бошқармаларининг маъмурий ходимлари
учун қўлланма сифатида тавсия этилган*

Тошкент
«Янги аср авлоди»
2007

Психология фанининг асосий вазифаси одамлардаги психик фаолиятнинг моҳиятини, унинг ривожланиш қонуниятларини ўрганиб боришдан иборатдир. Мазкур қўлланмада олий таълим, халқ таълими, соғлиқни сақлаш, ўрта махсус касб-ҳунар таълими бошқармалари, маъмурий ходимларни раҳбарлик фаолиятига йўналтиришда инсон омили, раҳбарнинг меҳнат фаолияти жараёнида шаклланиб борадиган характери, темпераменти, профессионал қобилияти, ақлий имкониятлари ва уни шакллантириш йўллари, методлари ҳақида атрофлича фикр юритилади.

Кенг китобхонлар оммаси учун мўлжалланган мазкур қўлланмадан таълим-тарбия, тарғибот-ташвиқот, маъруза ва амалий машғулотлар, давра суҳбатлари ва бошқа мақсадларда ҳам фойдаланиш мумкин.

Талаб ва истакларни инобатга олган ҳолда психологияга оид тушунилиши қийин бўлган айрим сўз ва атамаларнинг изоҳли луғатини ҳам илова тарзида келтиришни мақсадга мувофиқ топдик.

Қўлланма Қарши Давлат университети Илмий кенгаши томонидан нашрга тавсия этилган.

Масъул муҳаррир:

Азим ЖАББОРОВ,

*Қарши Давлат университети психология кафедраси
муdiri, психология фанлари доктори, профессор.*

Тақризчилар:

Тўра НАФАСОВ,

*Қарши Давлат университети ўзбек
тилунослиги кафедраси профессори,*

Мавлуда ФАЙЗИЕВА,

Психология фанлари номзоди.

ISBN 978-9943-08-164-2

© Нарзулла Боймуродов «Раҳбар психологияси». «Янги аср авлоди», 2007 йил

КИРИШ СЎЗ ЎРНИДА

Раҳбар фаол бўлмаса, жамиятда ижтимоий фаоллик шаклланмайди. Шу сабабли Президентимиз Ислоҳ Каримов бу масалага раҳбарлик фаолиятининг дастлабки кунлариданоқ жиддий эътибор қаратиб келмоқда. Мисол учун, 1993 йили Юртбошимиз раҳбарларни уч тоифага бўлиб, шундай деган эдилар: «Биринчи тоифа — ҳозирги оғир вазиятдан фойдаланиб қолишга ҳаракат қиладиган, фақат ўз манфаатини ўйлайдиган, халқ ғам-ташвишидан бегона кимсалардир. Иккинчи тоифа — бефарқ, лоқайд одамлар бўлиб, уларни «ўйинчи» дегинг келади. Бундай раҳбарлар ҳеч кимга қарши гапиришни, душман орттиришни истамайди. Ўйин билан юрибди. Учинчи тоифа — ўзини эл-юрт ишига тиккан кишилар. Мен шу тоифадаги кадрларга умид боғлайман».

«Раҳбарлик салоҳиятининг қайси жиҳатлари афзал? Сафарга шайланаётган одам манзилга тезроқ элтадиган энг қулай йўлни ахтаргани каби, эски тузум бағридан озод бўлиб, янги жамият сари интилаётган мамлакатимиз ҳам раҳбарлик санъатининг ўзига хос йўлини танлашдан бошлади». Тажрибадан ўтган ва ўтмаган йўллар ҳам кўп эди. Ўзбекистон мамлакат мустақиллиги, халқнинг озодлигини сақлаб қолиш, янгидан озод ва обод Ватан барпо этишни устувор вазифа деб билди. Шу боис, аввал-бошданоқ нажотни четдан раҳбар ходимлар таклиф қилишдан эмас, балки ўзининг реал имкониятларидан излади, натижада Ватанимизда раҳбарлик маданиятининг энг маъқул тизимлари ўз йўлини топа бошлади¹.

Президентимиз И.Каримов мустақиллигимизнинг дастлабки йилларидаёқ Ўзбекистоннинг ўзига хос миллий тараққиёт йўлини бошқариш ва унга раҳбарлик қилиш ҳақида бундай деган эди: «Шуни алоҳида таъкидлаш зарурки, сохта инқилобий сакрашларсиз, фожиали оқибатларсиз ва кучли ижтимоий ларзаларсиз, эволюцион йўл билан нормал, маданиятли тараққиётга ўтиш — танлаб олинган йўлнинг асосий мазмуни ва моҳиятидир. Одамларнинг психологияси ва турмушига ўнлаб йиллар давомида кўпинча зўравонлик йўли билан бошқарил-

¹ Қаршибоев М, Мусаев Ф. Тараққиётнинг ўзбек модели. —Т.: 2002, 5-бет.

ган раҳбарликни бир зумда ўзгартириш мумкин эмас. Бунинг учун ижтимоий жамоалар ўртасидаги раҳбарлик муносабатларининг кескинлашувига ва уларни бир-бирига қарама-қарши қўйишга барҳам бериш йўли билан жамиятни бошқариш ва ўзгартириш зарурлигига одамларни ишонтириш, ҳаракатга келтирувчи раҳбарлик кучларини ва бошқаришнинг рағбатлантирувчи омилларини ўзгартириш мумкин»². Ана шу жиҳатларни эътиборга оладиган бўлсак, раҳбарлик маданиятини, унинг ўзига хос йўллари ёритишда биз психология фанига мурожаат қилишимизга тўғри келади. Чунки, ҳаёт ҳамма даврларда ҳам психология фани зиммасига мураккаб назарий ва амалий вазифалар юклаб боради. Психологиянинг асосий вазифаси одамлардаги психик-руҳий фаолиятнинг моҳиятини, унинг ривожланиш қонуниятларини ўрганиб боришдан иборатдир. Жамиятнинг барча тараққиёти давомида инсон руҳиятини ўрганиш ва бошқариш психологиянинг амалий вазифалари ҳисобланиб келган.

⟨Мамлакатларнинг психологлари Ўзбекистонда замон талабларига тўла жавоб бера оладиган, чуқур илмий тадқиқот намуналарини намойиш қилаётган, илғор ғояларни ишлаб чиқаётган раҳбар психологиясига зўр қизиқиш билан қарамоқдалар. Раҳбар психологиясининг предмети, тадқиқотлар қамровининг кенглиги, тўпланган эмпирик далилларнинг бойлиги, уларнинг ранг-баранглиги, таҳсинга сазоворлиги, татбиқий хусусиятга эга эканлиги, антогенез асосий бошқичларининг бир даврнинг ўзида ўрганилиши ҳар қандай илмий изланувчини ҳайратга солади. Шу сабабдан кейинги йилларда Ўзбекистон психологлари ҳам раҳбар психологияси билан яқиндан танишиш эҳтиёжини ҳис қилмоқдалар, чунки бой тажрибалар билан танишмасдан туриб, бугунги кун талабига мос илмий назариялар ишлаб чиқиш мумкин эмас.⟩ Шунинг учун ҳам «Таълим тўғрисида»ги ва «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури тўғрисида»ги қонунларда, Миллий дастурнинг иккинчи сифат бошқичида амалга оширилиши лозим бўлган вазифалар ривожланган демократик давлатлар даражасида юксак маънавий ва ахлоқий талабларга жавоб берадиган юқори малакали раҳбар кадрлар тайёрлаш, таълим муассасаларини махсус тайёрланган малакали педагог кадрлар билан тўлдириш, уларнинг моддий техника ва ахборот базаларини мустаҳкамлаш, ўқув жараёнини илғор педагогик технологиялар билан таъминлаш мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиш истиқболларига мувофиқ раҳбар кадрлар тайёрлаш тизимини такомиллаштириш тўғрисидаги ҳаётий муаммолар кўндаланг қилиб қўйилган.

Фан, ахборот коммуникация технологиялари ва ишлаб чиқаришнинг ривожланиши республикамызда раҳбар кадрлар тайёрлашнинг долзарблигини янада оширмоқда.

² Каримов И.А. Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат ва мафкура. — Т.: «Ўзбекистон», 1996, 40-41-бетлар.

«Шунга аминманки, — деган эди муҳтарам Президентимиз И. А. Каримов, — одам биргина ширин сўз туфайли, мажозий қилиб айтганда, тоғни талқон қилиши мумкин. Афсуски, кейинги вақтларда бизнинг баъзи раҳбарларимиз одамларга бундай муносабатда бўлишни деярли унутиб қўйганлар. Чунки одамга ишонч уни улуғлайди, ўз кучига руҳий қувват бағишлайди. Ишончсизлик, холисона муносабатда бўлмаслик одамларнинг ҳафсаласини пир қилади ва шу туфайли биз қанчадан-қанча истеъдодли раҳбару ташаббускор ёшларимизни бой бермоқдамиз»³.

Ажойиб қасрлар бунёд этган, воҳаларни обод этган, дунёни ҳайратга солган кашфиётчилар, кўнгилларни забт этувчи бадий асарлар, инсон ақл-заковати, истеъдоди маҳсули эканлигини замонавий раҳбарларимиз юрак-юракдан ҳис этмоғи даркор.

Бошқарув тизимининг моҳиятига чуқурроқ кириб борсак унинг ниҳоятда турли-туман синоатларга бойлигини кўрамиз. Каттами, кичикми, қайси мансабда бўлишидан қатъи назар, ҳар бир раҳбар ўз ишига талаб даражасида ёндашиши учун нималарни билиши, қандай фазилатларга эга бўлиши керак, деган савол эса ҳаммиша кўндаланг туради.

Бошқарувда тажриба, кўникма, маҳорат, билим, ақл ва идрокнинг роли катта. Аммо энг аввало, бошқарув, бу санъат, аниқроқ айтганда ижоддир. Раҳбарга ҳам худди санъаткор учун зарур бўлганидек талант ва истеъдод лозим. Кўринадики, ҳар кимдан санъаткор чиқмаганидек, истаган одамдан ҳам яхши раҳбар чиқавермайди.

↳ Раҳбар ўз қобилияти, истеъдодини ишга солиб изланади, шу мақсадда ҳаётни, одамларни чуқур ўрганadi. Натижада тўплаган билимлари, тажрибаларини бошқарувнинг умумий қонуниятлари асосида шакллантириб ўзининг раҳбарлик усулини яратади, У ўз бошқарув усулларини шакллантиришда мутлақо эркин шахсдир, аммо унинг раҳбарлик усули ижобий натижа бериши керак.

↙ Ҳозирги пайтда республикаимизда бозор муносабатларига ўтиш жараёни давом этмоқда. Янги аср бошида ижтимоий слоҳотлар амалга оширилмоқда. Жамият маънавий юксалиш ва янгилашиш сари бормоқда. Бошқарувнинг чинакам, шарқона, илмий назариясини ишлаб чиқиш ва уни амалга ошириш учун кўплаб изланишлар олиб борилмоқда. Бошқарув кенг қамровли, мураккаб бўғинлардан иборат жараёндир. Шунга қарамасдан, бошқарувни бир қолипга солишнинг узил-кесил назарияси ҳали ишлаб чиқилмаган.

Раҳбарлик фаолиятининг самарадорлиги раҳбар шахснинг тафаккури, ақл-идрокига ҳам бевосита боғлиқ бўлади. Тафаккур раҳбарга кенг ва чуқур фикрлай олиш, яхшини ёмондан, фойдани зарардан, муҳим-

³ Каримов И. А. Биз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурамиз. -- Т.: «Ўзбекистон», 1999, 100-бет.

ни номуҳимдан беҳато ажрата олиш имкониятини беради. Бу ҳаммага ҳам насиб қилавермайдиган юксак фазилат бўлиб, агар раҳбарда улар шаклланган бўлса, ундай раҳбар бошқарувнинг сир-асрорларини қийналмасдан эгаллаб олади, ўз жамоаси ўртасида обрў ва ишонч қозона олади. Шунинг учун ҳам мамлакатимиз Президентини И.А.Каримов таъриф берганидек: «Бугунги куннинг энг муҳим вазифаси ҳаётимизнинг барча соҳаларида, айниқса бошқарув йўналишида, республика миқёсида, вилоят, шаҳар, туманларда, таълим ва соғлиқни сақлаш тизимида, қишлоқ ва маҳаллаларни бошқаришда, тармоқ бўғинларини идора этишда янгича фикрлайдиган, қийин дамларда масъулиятни ўз зиммасига ола биладиган, ҳаёт билан ҳамқадам юришга қодир, иймонли, билимдон, ташаббускор, ишбилармон раҳбарларни топиш, уларга ишонч билдиришдан иборатдир»⁴.

Демак, ҳар қандай раҳбар кенг ва чуқур фикрлай олиш билан бирга, чаққон ва уддабурон, ҳаракатчан ва шижоатли бўлиши ҳам керак. Шунинг учун раҳбарлик фаолиятини тафаккур ва ҳаракат бирлиги деб атадик. Бунда фикрлаш ва ҳаракат бир пайтнинг ўзида рўй беради, янги ўйлаб топилган хулоса тезда амалга оширилиши зарур тарзидаги йўриқ кетмайди. Бошлиқ ўзи ўйлаши, ўзи мантиқий хулосага келиши ва уларни амалга оширишга киришиши керак.

Раҳбардаги ўзига хос талабчанлик, меҳрибонлик ҳамда масъулият жамоа аъзоларида ҳам жавобгарлик ҳиссининг шаклланишига сабабчи бўлади. Малакали раҳбар кадрлар тизимини муваффақиятли шакллантириш учун ижтимоий психология ва раҳбар психологияси, бошқарув психологияси каби фанларнинг яхши ўзлаштирилиши учун бор имкониятларни ишга солиш керак.

Кейинги йилларда халқ хўжалигини малакали раҳбар кадрлар билан таъминлаш ва мустаҳкамлаш соҳасида кўпгина ташкилий ишлар қилинди ва бу жараён ҳали ҳам давом эттирилмоқда. Аммо ўрта ва қуйи бўғинларда мазкур масала ҳамон жиддий вазифа бўлиб қолмоқда. Айниқса, олий таълим, халқ таълими, соғлиқни сақлаш, ўрта махсус касб-ҳунар таълими бошқармаларининг раҳбарлик тизимларида бу масалага эътиборни талаблар даражасига кўтариш зарур. Шу сабабли мамлакатимизда бозор иқтисодиёти чуқур илдириб олиб бораётган бир даврда Кадрлар тайёрлашнинг Миллий дастурига мувофиқ бир қатор янги талаблар юзга келди. «Улар ичида энг муҳимлари: ижтимоий психологик диагностика; гуруҳларда ўзаро шахсий муносабатлар; раҳбарлик муносабатларини таҳлил қилиш ва тартибга солиш; кадрларни бошқариш тизимини ахборот билан таъминлаш; раҳбарлик лавозимларига номзодларни тайёрлаш ва танлаш; кадрлар потенциали-

⁴ Каримов И.А. Юксак малакали мутахассислар тараққиёт омили. —Т.: «Ўзбекистон», 1995, 22-бет.

ни ва ходимларга бўлган эҳтиёжларни таҳлил қилиш; кадрлар маркетинги; раҳбарларнинг касбий ва ижтимоий психологик мослашуви (кўникиши); меҳнат жараёнидаги мотивлар ва уларнинг сабабларини аниқлаш, меҳнат психофизиологияси ва раҳбар профессиограммасини ўрганиш каби вазифалардир»⁵.

Агар мустабид тузум даврида, маъмурий буйруқбозлик тизими шароитида бу вазифалар иккинчи даражали вазифалар деб қаралган бўлса, бозор муносабатларига ўтиш даврида улар биринчи ўринга чиқарилди ва уларни ҳал қилишдан ҳар бир ташкилот манфаатдордир. Шунинг учун ҳам, ушбу ўқув қўлланма юқорида номлари келтирилган тармоқларнинг раҳбар ходимларини психологик жиҳатдан раҳбарлик фаолиятига тайёрлашда амалий ёрдам беради, деган умиддамиз.

⁵ Ҳозиев Э. Психологиянинг методологик масалалари. — Т.: 56-57-бетлар.

І БОБ

РАҲБАР ПСИХОЛОГИЯСИ: МУАММО ВА ЕЧИМЛАР

Президентимиз Ислом Каримов ўзининг қатор асарлари, нутқ ва маърузаларида, турли чиқишларида мустақил, ҳуқуқий, демократик давлат барпо этиш, жамият ҳаётининг барча соҳаларини эркинлаштириш, ислохотларни жадаллаштиришда раҳбар кадрларнинг роли муҳим эканлигини доимо таъкидлаб, кадрлар масаласи бугунги куннинг устувор вазифаларидан бири эканлигини эътироф этиб келмоқда.

Дарҳақиқат, ҳар қандай давр ва тизимда тузган режаларимиз, қабул қилган қарор ва қонунларимизнинг рўёбга чиқиши, тараққиётимиз одимлари, қўйингки, кишилар кайфиятига боғлиқ барча ҳаётий масалаларнинг аҳволи у ёки бу соҳада ким раҳбар бўлиб ишлаётганлигига, раҳбарлик фаолиятига боғлиқдир. Корхона, ташкилот, хўжалик ёки муассаса, ҳокимлик ва унинг бўлимларига фидойи, ишчан, тажрибали, талабчан, айна пайтда кишиларга ғамхўр, замон талабларини чуқур ҳис эта оладиган, кўнгли пок раҳбарга одамларнинг ишончи барқарор бўлади, акс ҳолда...

Раҳбарларни танлаш, уларни жой-жойига қўйиш ҳозирги кунда энг долзарб масаладир. Чунки биз анча мураккаб ва ташвишли даврда, бир тузумдан иккинчи тузумга ўтиш даврида яшамоқдамиз. Зеро, халқнинг нотинчлиги, улар ўртасидаги низолар, вайронагарчиликлар ва давлатлар ўртасида урушлар келиб чиқиши, бегуноҳ кишиларнинг қони тўкилиши, халқнинг аҳволи ночор бўлиб қолишига тарихда кўп ҳолларда сотқин, виждонсиз раҳбарлар, миллатчи гуруҳбозлар сабабчи бўлганлигини инсоният ҳеч қачон унутмайди. Хуллас, цивилизациянинг ҳамма босқичларида малакали раҳбарлар ва мутахассислар барча муаммоларни ҳал қилишда муҳим ўрин тутуди ва шундай бўлиб қолаверади.

«Биз олдимизга қандай муҳим вазифа қўймайлик, — дейди Президентимиз. — Қандай ҳаётгий муаммони ечиш зарурати туғилмасин, гап охир-оқибат, юқорида айтганимиздек, барибир кадрларга ва яна кадрларга бориб тақалаверади»⁶. Бинобарин, биз олдимизга демократик жамият барпо этишдек буюк вазифани аниқ мақсад қилиб қўйганмиз. Бу деганимиз жамиятни бошқаришда ҳар бир раҳбарнинг ўз ўрни ва ҳуқуқи у ёки бу масалалар ҳал бўлаётганида унинг ҳам ўз овози, ўз фикри бўлсин, айтилган таклиф ва мулоҳазаларга асосланиб билдирилган фикр, ўринли бўлса, албатта, инобатга олинмоғи лозим. Бунинг учун ҳар бир корхонада соғлом психологик муҳит яратилиши даркор. Уни яратиш эса, биринчи навбатда, раҳбарга, унинг маънавий дунёсига, замон талабларини нечоғли зийраклик билан онгли тушунишига, ҳақгўйлигига ва энг муҳими адолатпарварлигига боғлиқдир.

Ачинарли томони шундаки, баъзи раҳбарлар муҳим масалаларни ҳал этишда, айниқса лавозимга бирор шахсни тайинлашда, «мен бошлиқман, демак, менинг айтганим-айтган, деганим-деган бўлиши шарт», деб ўйлайдилар. Натижада у ёки бу лавозимга баъзан маънавий нолойиқ, онги сиёсий жиҳатдан шакланмаган киши тайинланиб қолади. Оқибатда маҳаллийчилик, ошна-оғайнигарчилик, таниш-билишчилик каби умум ишимизга ниҳоятда путур етказадиган иллатлар илдиз отади. Худди шундай шароитда раҳбар учун ҳам, жамоа учун ҳам ноқулай психологик вазият вужудга келадики, буни тузатиш анча мураккаб вазифага айланади.

Ўтган йил «Халқ сўзи» газетасида (13 октябр, 2004 йил) бир мақола эълон қилинди. Унда республикамиздаги айрим ташкилот ва идораларда, хусусан, нуфузли олий ўқув юртларидан бирида, халқ таълими тизимида, бюджет маблағлари талон-тарож қилинаётгани, талабалар стипендиялари, ўқитувчилар маошлари банкдан ўз вақтида олинса-да, улар номувофиқ жойларга сарфланаётгани, бу одамлар кайфиятига ўта салбий таъсир этиши, меҳнат интизомининг бузилиши, айни чоғда, уларда давлатга нисбатан ҳатто норозилик кайфияти уйғотиши мумкинлиги ҳақидаги ўринли мулоҳазалар келтирилган.

⁶ Каримов И.А. Юксак малакали мутахассислар тараққиёт омили. — Т.: «Ўзбекистон», 1995, 17-бет.

Юқоридаги камчиликлар республикамизнинг мутасадди раҳбарлари томонидан ўрганилиб таҳлил этилганда, ҳақиқатан бошқарув тизимининг издан чиққани, жамоа билан раҳбар ўртасида кескин ва зиддиятли психологик муносабатлар вужудга келгани аниқланган. Фикримизнинг далили учун қисқагина баён келтирамиз. Олий ўқув юртида турли хил талон-тарождлар ойлаб, йиллаб давом этиб келган. Бу жиҳатлар ўқитувчи ва талабаларнинг турли идораларга ёзган кўплаб шикоят хатлари асосида очилган. Агар улар шикоят ёзиб, арз-дод қилиб турли идоралар эшигига бош урмаганда, ким билади, олий ўқув юртидаги ҳамда халқ таълими тизимидаги бу каби бедодлик ва адолатсизликлар раҳбарлар томонидан яна қанча давом эттирилар эди. Хўш, бюджет маблағлари талон-тарож этилаётган, бошқача айтганда, нопок раҳбарлар томонидан ўмарилаётган бўлса, раҳбарнинг бу ҳолатини қандай баҳолаш мумкин?

«Бугун Наманган вилоятида вужудга келган мана шундай вазиятни таҳлил қилар эканмиз, — деган эди Президентимиз И. А. Каримов халқ депутатлари Наманган вилояти кенгашининг навбатдан ташқари сессиясида сўзлаган нутқида, — ягона бир хулосага келдикки, кейинги пайтда вилоят ҳаётида, аввало, унинг раҳбарияти фаолиятида масъулиятни бутунлай унутиб қўйиш кайфияти пайдо бўлган ва бу ҳолат барчамизни ташвишга солмасдан қўймайди. Шу ўринда катта-кичик барча раҳбарларга айтмоқчиман. Меҳнаткаш халқимиз сиз билан бизга шундай мансаб ва мартабаларни, етакчиликни ишониб топширган экан, айтилган вақтда бўйнимизга жуда катта масъулият ва жавобгарликни ҳам юклаган раҳбарлик лавозими ҳақида, унинг бугунги замонда нақадар мураккаб ва оғирлиги ҳақида сўнгги вақтларда жуда кўп гапирадиган бўлаяпмиз»¹.

«Лекин минг таассуфлар бўлсинки, бундан кўпчилик, шу жумладан, юқори мансабларда ўтирганлар ҳам керакли хулоса чиқариши жойларда сезилмайди. Қўшни вилоят, қўшни туманда ўзининг масъулиятини йўқотиб қўйган, оёғи ердан узилиб қолган, манманликка берилиб, кўпол бўлса ҳам айтишга мажбурман, ҳаволаниб кетган шахсларга нисбатан кўрилаётган қаттиқ чораларни худдики, ўзларига тегишли эмас, деб қабул қилади, улардан сабоқ чиқармайди.

¹ «Ўзбекистон овози» газетаси, 28 сентябр, 2004 йил.

Одамлар кўрсин, эшитсин, билсин, раҳбарлар шундан хулоса чиқарсин, деб биз бу мажлисларни телевидение орқали очиқ-ойдин кўрсатяпмиз. Барчамиз бир ҳақиқатни ҳеч қачон унутмаслигимизни истардим, мансаб курсида ўтирган, ҳокимият номидан иш юритадиган баъзи раҳбарлар ўзининг ақлга номувофиқ ишларини яширишга қанча уринмасин, одамлар ўзига нисбатан, жамоатчиликка нисбатан адолат бузилаётганини кўриб, бундай раҳбарларнинг қуюшқондан чиқиб кетаётганини барибир сезади, билади»⁸.

Қачонки, раҳбарнинг юраги ҳам, қўли ҳам тоза бўлса, таъмадан, гараздан йироқ бўлса, унинг табиатида қатъиятлик билан вазминлик, талабчанлик билан ақл-заковат уйғун бўлса, фақат шундагина у одамларнинг ғам-ташвишини ўз қалб призмасидан ўтказишга қодир бўлади.

Шундай экан, масаланинг психологик ечимини ойдинлаштириш учун кенг мушоҳада қилиб кўришга тўғри келади. Яъни, жамоада ҳақиқий раҳбар руҳий кўтаринки кайфият билан иш бошламоғи ва яшамоғи лозим, одамларга маънавий яқин бўлиш эса унинг ходимлар билан ўртасидаги муносабатини яқинлаштиради. У ҳамиша жамоа аъзоларининг қувонч ва ташвишлари билан яшаши керак. Айтиш жоизки, раҳбар ҳаётининг кўпгина унутилмас лаҳзалари жамоа муҳитида тарбияланади, шаклланади. Шу тарзда раҳбарнинг энг яхши ташкилотчилик, тадбиркорлик фазилатлари шаклланиб, мукамаллашиб боради.

Иккинчи томондан, жамоа ҳаётида юз берадиган муҳим воқеалар ва ҳодисалар эса яна шу жамоани бошқарадиган раҳбар фаолияти билан чамбарчас боғлиқ бўлади. Жамоа ва раҳбар уйғунлиги шахс ҳамда корхона манфаатларининг шунчаки мос келиши эмас. Бундай психологик уйғунлик раҳбарнинг маълум кишилар гуруҳига ҳеч иккиланмай «сингиб кетиши» ёки шу гуруҳдаги кишиларнинг раҳбарга кўр-кўрона бўйсунishi натижасида юзага келмайди. Жамоа олдига қўйилган муҳим мақсадлар раҳбар учун ҳам муҳим аҳамият касб этгандагина ана шундай уйғунлик юзага келади. Бироқ ҳар қандай жамоа ҳам ўзига хос дунёқараш, қизиқиш ва мойилликларга эга бўлган турлича феъл-атвордаги кишилар гуруҳидан ташкил топавермайди. Ҳар бир

⁸ Каримов И.А. Халқ депутатлари Наманган вилояти кенгашининг навбатдан ташқари сессиясида сўзлаган нутқидан. 2004 й, 18 октябр.

раҳбар фаолияти давомида жамоа ҳаётига баҳоли қудрат ўз ҳиссасини қўшиб борса ва ундан ўзи учун ҳам бирор янгилик топа олсагина замини мустаҳкам жамоа вужудга келади. Демак, раҳбар шахсларнинг маънавий дунёси қанчалик юқори бўлса, жамоа ҳаёти мазмунан шунчалик бой, қизиқарли бўлади. Замонавий муассасада, энг аввало, маънавий-психологик яқдиллик, ҳамжиҳатлик, манфаат ва интилишлар бирлиги вужудга келган бўлиши лозим. Баъзан бу бирлик унчалик мустаҳкам бўлмаслиги ҳам мумкин. Борди-ю, жамоада тарқоқлик, ўринсиз тортишув юз бериб, бу можаро узоқ вақт давом этса, бундай муассаса ўз барқарорлигини йўқотади ва оқибатда инқирозга юз тутади. Одамлар ва раҳбар ўртасида келиб чиқадиган низолар ана шундай ҳолатлар аломатларидандир. Баъзан раҳбар жамоадан ортда қолиб ўз олдига қўйган вазифаларни ҳал этишга ожизланиб қолиши ҳам мумкин.

Борди-ю, у раҳбарлик лавозимида бўлса-ю, фаоллиги, мустақиллиги, ташкилотчилиги ва алоҳида тадбиркорлиги билан бошқалардан ажралиб турадиган шахсий сифатлари бўлмаса, раҳбар билан жамоа ўртасида муносабатлар янада жиддийроқ тус ола боради. Унинг касбий нўноқлиги ўз мавқеини йўқотишга олиб келади. Агар раҳбар жамоа олдидаги масъулиятини тўлиқ ҳис этсаю, бироқ ўзига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра энди уни бошқара олмайдиган психологик муҳитга дуч келса, унда раҳбар ўз лавозимидан воз кечиши мақсадга мувофиқдир. Агар раҳбар ўз имкониятларига юқори баҳо бериб, хатоларига танқидий ёндашмаса, жамоада низо туғилади. Албатта, бундай шароитда раҳбар ўз хатти-ҳаракатларини оқлайди ва ўз чиқарган хулосасини ягона тўғри ечим деб ҳисоблайди. Бундай шароитда масала моҳиятини тўғри тушуниб етган ва раҳбарнинг номаъқул фаолиятини аниқ кўриб турган айрим кайвони кишиларнинг ҳам кўпчилик олдида сўзи ўтмай обрўсизланиб қолиши мумкин. Тўғри, баъзан жамоа ғолиб келади, бироқ бу жуда катта машаққат ва жамоа аъзоларининг тиришқоқлиги туфайли юзага чиқади. Бироқ, бу адолатнинг ўрнатилиши узоқ муддатга чўзилиши мумкин. Раҳбар жамоадан илгарилаб кетиши, аммо унинг қобилияти, лаёқати жамоа ҳаётида ўз аксини тополмай қолиши ҳам мумкин. Агар жамоа ҳаётида маънавий соғлом муносабат барқарор бўлса, бу ҳол низо келтириб чиқармайди. Чунки, қобилиятли раҳбар ўз билими ва малакаси-

нинг ортиши туфайли агар жамоада етарли имкониятлар бўлса, қўллаб-қувватлаш бўлса, раҳбар янги вазифага кўтарилади. Борди-ю жамоа маънавий-сиёсий, иқтисодий жиҳатдан шаклланимаган бўлса, қобилиятли, ташаббускор раҳбар билан жамоа ўртасида психологик низо келиб чиқиши табиий. Бунда жамоа манфаатлари энди талабчан раҳбар манфаатларига тўғри келмай қолади. Шундай вазиятда у «тўғри келмайдиган раҳбар», «осойишталикни бузувчи раҳбар» деб баҳоланиб тазйиқ остига олинади ва унинг ҳаммага ўхшаб тинч юриши талаб этилади.

Агар шундай ҳолатда раҳбар қолоқ вазиятга бўйсунса, «Сен менга тегма, мен сенга» қабилда иш тугади ва у энди «фақир киши панада» деган ақидага амал қилиб, ўзи билан ўзи овора бўлиб қолади. Лекин ўша раҳбар ўз айтганида туриб олса, унинг хатти-ҳаракатлари «ўзини жамоага қарама-қарши қўйяпти» деб баҳоланиб, жазо олишига, ҳатто ишдан кетишига олиб келади.

Маънавий, руҳий, ижтимоий томондан камол топиб, ривожланиб бораётган жамоа раҳбардаги энг яхши фазилатларнинг шаклланишига имкон беради, унинг раҳбарлик истеъдодини такомиллаштиради, сиёсий ҳушёрликка чақиради, ирода-сини чиниқтиради, руҳий куч-қувватини оширади.

Маънавий соғломлик фаол меҳнат манбаидир. Шу муҳитдаги яқдиллик, ҳамжиҳатлик жамоанинг барча аъзолари маънавий қарашларининг муштараклиги билан белгиланади. **Ҳар бир киши манфаатини ҳимоя қилиш раҳбарнинг ўз-ўзини англаши демакдир.** Бу ҳолда жамоада шахс ҳақида қайғуриш табиий ҳолга айланиши тайин.

Жамоада ички бирлик мустаҳкам ва ўзаро муносабатлар фаол бўлгани ҳолда, унинг аъзолари маънавий меъёрларни бузишса, қонунга хилоф иш тутишса, ўз меҳнати ва вазифаларини тугал адо этмасалар ёки кишилар ўртасида шахсий адоват пайдо бўлиб, майда келишмовчиликлар бўрттириб кўрсатилса, жамоа ўзининг соғлом маънавий муҳитини йўқотади.

Аксинча, жамият томонидан ўз олдига қўйилган вазифаларни тўғри тушуниб, тўғри қабул қила олган муассасада юзага келадиган низолар осон бартараф этилади. Амалдаги қонунчилик талабларига биноан меҳнат муносабатлари **Ўзбекистон Республикаси «Меҳнат кодекси»** ҳамда бошқа қонунлар ва ҳужжатлар билан тартибга солинади. **Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 3 августдаги «Вилоятлар, ша-**

ҳарлар ва туманлар ҳокимлари ташкилий-кадрлар хизмати мақомини ўзгартириш тўғрисида»ги ҳамда 2004 йил 5 январдаги «Давлат бошқаруви ҳудудий раҳбарлари тузилмасини такомиллаштириш тўғрисида»ги қарорлари кадрлар масаласини тартибга солувчи муҳим меъёрий ҳужжатлардир.

Президентимиз аксарият нутқларида келажакда раҳбар ходимларни ёш иқтисодчилардан тайёрлашни қайта-қайта таъкидламоқда. Бу жуда тўғри ва ҳаётий тадбир. Жамоага ёш ва янги раҳбарнинг келиб қўшилиши масаласи ҳам диққатга сазовор. Ишга янги сайланган ёки тайинланган ёш раҳбар жамоадаги иш жараёнида қийинчиликларга дуч келиши табиий, албатта. Чунки, у фаолиятининг дастлабки даврида қайси шароитда қандай иш тутиш кераклигини, одамлар билан қандай муомала қилишни яхши билмайди. Мослашув даврида ҳаммадан кўпроқ психологик коллизиялар (манфаат ва интилишлар тўқнашуви) вужудга келади. Баъзан янги раҳбар жамоада мавжуд бўлган баъзи одатларга кўниколмай ўзидаги раҳбарлик салоҳиятини кўрсата билиш йўллари тополмасдан муайян вақт ўтгунча яккаланиб қолиши мумкин. У ана шундай пайтларда ишга лоқайдлик билан қарайди. Худди шундай вазиятда жамоанинг тажрибали кишилари, оқсоқоллари, ишбилармонлари, фаоллари ёш раҳбарга нисбатан хайрихоҳлик билдириб, унинг ўз ўрнини топиб олишига яқиндан кўмаклашуви керак.

Кўп ҳолларда жамоада ишлаб, тажриба орттириш жараёнида ёш раҳбар беихтиёр ёки онгли равишда ўз устозининг иш услубига тақлид қилади. Бу хусусиятни унинг феъл-атворида, ўзини тутишида, ҳатто сўзлашиши, кийинишида ҳам акс этишини кўриш мумкин. Ташкилотчи ходимларнинг психологик фаолиятини ўрганиш шуни кўрсатадики, раҳбар раҳбарлик фаолиятининг маҳорат чўққисини эгалламагунча унда тақлид қилиб ишлаш услуби етакчилик қилади. Вақт ўтиши билан у, албатта, ўзининг мустақил бошқариш услубини топиб олади. Шунга кўра бугунги кунда Президентимиз томонидан раҳбар кадрлар олдига қўйилаётган, қолаверса, ҳаёт тақозо этаётган асосий вазифалар қуйидагилардан иборат дейиш нотўғри бўлмайди. Улар:

1. Раҳбар кўнгли очиқ, қалби ва қўли тоза, ақл-заковат соҳиби, маънавий жиҳатдан шаклланган бўлиши керак.

2. Раҳбар ўзини тарбия қилган, билим ва маҳорат берган, ишонч билдириб, юксак мартабага муносиб кўрган эл-юртига ҳалол хизмат қилиши, зиммасидаги масъулиятни доимо ҳис қилиб яшамоғи лозим.

3. Раҳбар ақли, тажрибали, ўз ишининг билимдони бўлган мутахассисларга таянмоғи, уларнинг фикрига қулоқ солмоғи ва шунга асосланиб хулоса чиқармоғи керак. Унинг қуйи поғонадаги раҳбар кадрларни тўғри танлаш ва тарбиялаши жуда муҳимдир.

4. Раҳбарнинг барча қилган ишлари халқимиз ҳаётига ижобий таъсир кўрсатмоғи керак. Кимларгадир яхши кўриниш, мақтаниш учун қилинган иш раҳбарни келгусидаги фаолиятида салбий из қолдириши мумкин.

5. Раҳбарда халқи ва ватанига фидойилик, ташаббускорлик, қатъият ва талабчанлик бўлмоғи шарт. Талабчанликни зўравонликка, қатъиятни манманликка айлантириш ўта калтабинликдир. Манманлик, зўравонлик, ўзгалар фикрига қулоқ солмаслик раҳбар кадрларни яхши мутахассислар, меҳнаткаш, содда ва самимий одамлардан узоқлаштириб қўяди. Раҳбарнинг қўл остидаги ходим ва мутахассисларни кўпчилик олдида шахсига тегиб ҳақоратлаши унинг ожизлиги, ўз вазифасига нолойқлиги аломатидир.

6. Раҳбар ҳеч қачон майда гаплар, фисқу фасод, маишатбозликка берилмаслиги керак.

7. Катта раҳбарларнинг кичик раҳбарларни маҳаллийчилик, ошна-оғайнигарчилик, шахсий садоқатига қараб танлаши ўта калтабинликдир. Айниқса, янги раҳбар ўзидан олдин фаолият кўрсатган раҳбар даврида ишлаган яхши мутахассисларни ишдан бўшатиши, ўзига рақиб билиши ачинарли ҳол бўлиб, бу умумдавлат манфаатларига жиддий зарар етказди.

8. Раҳбар мақтовдан боши айланиб, «доҳий»лик касалига чалиниб қолмаслиги жуда-жуда муҳимдир. Бундай раҳбарлар атрофида фақат ўз манфаатини ўйловчи «маслаҳатгўйлар», амалпараст, лаганбардор, порахўр, оддий одамларга зуғум ўтказувчи кимсалар тўпланиб қолади. Бунинг оқибатида эса халқ ва давлат манфаатларига жиддий зиён етади.

9. Раҳбар нафс балосига қарши турмоғи, ўзидан кичик раҳбарларни ҳам бу балодан асрамоғи керак.

10. Раҳбар адолатсизликка асло йўл қўймаслиги лозим.

11. Раҳбар ўз шахсий ҳаёти, турмуш кечиршида ҳам бошқаларга ўрнак бўлмоғи керак.

12. Раҳбарнинг барча ишлари очиқ ва ошкора бўлиши лозим. Вақти-вақти билан халқ олдида ҳисобот бериб туриш уларнинг раҳбарлик фаолиятига обрў келтиради.

13. Раҳбар ўз ғояси, фикри, ҳаракат дастурига эга бўлиши билан бирга, барчани она юрт тараққиёти, халқимизнинг тинч-тотувлиги, фаровонлиги йўлида ягона ғоя атрофида жипслаштириши шарт.

Энди раҳбар масъулияти ҳақида ҳам тўхталиб ўтсак. Масъулият нима? У қандай шаклланади? Айтиш жоизки, раҳбар маданиятининг асосий белгиларидан бири – масъулиятдир. Раҳбар масъулияти ҳамisha муҳим саналган. Масъулият, аввало, ҳар бир кишининг виждони, иймони, қолаверса, ўзлигига нисбатан масъуллик ҳиссидан бошланади. Умуман, масъулият раҳбарнинг зиммасидаги вазифага жавобгарлик туйғуси, унга бўлган шахсий муносабати билан белгиланади. Масъулиятли раҳбар энг аввало, ўзига, сўнгра бошқаларга нисбатан талабчан бўлади. Раҳбардаги барча салбий ҳодисалар эса ана шу масъулият ҳиссининг йўқлигидан келиб чиқади.

Масъулиятсизликнинг энг юқори кўриниши – сиёсий масъулиятсизликдир. Сиёсий масъулиятсизлик эса сиёсий калтабинлик, сафсатабозлик, найрангбозлик, қаллоблик ва бошқа хунук иллатларнинг пайдо бўлишига сабаб бўлади.

Бинобарин, раҳбарлик лавозимидаги кишидан юксак онг ва тафаккур, ҳушёр идрок талаб этилади. Тарихий тафаккур ва сиёсий онгнинг қай даражада шаклланиши эса, аввало, жамиятнинг тараққиёти, ундаги ички ва ташқи шарт-шароитларга боғлиқ ҳолда кечади.

Яна бир муҳим масалалардан бири — раҳбарнинг сиёсий маданиятидир. Маданият, аввало, маънавий бойлик ҳосиласидир. Сиёсий маданияти юксак раҳбар миллат, давлат, халқ манфаати нуқтаи назаридан иш тутади, умумманфаатини ўз шахсий эҳтиёж ва манфаатларидан устун қўяди.

Мамлакатимиз ҳаётида юксак сиёсий маданиятли раҳбарларга эҳтиёж бугун яққол сезилмоқда. Шу боис, миллий кадрлар тайёрлаш масаласи давлат сиёсатининг устувор йўналишига айланди. «Бу борада Президент Ислон Каримов ташаббуси билан ишлаб чиқилган ва Олий Мажлис сессиясида тасдиқлан-

ган «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури» (1997 йил) айниқса, катта аҳамиятга молик ҳужжат бўлди. «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури раҳбарликнинг ўзига хос, ўзбек модели сифатида вужудга келди. Ушбу дастурнинг ҳаётга татбиқ этилиши янги илмий-амалий йўналиш – «Ислом Каримов модели»ни яратди»⁹. Мазкур моделнинг диққат марказидаги масала шахсни шакллантиришдир. Кадрлар тайёрлаш Миллий дастурининг асосий субъекти комил инсонни тарбиялашдир. Миллий дастурнинг ҳаётга татбиқ этилишининг натижаси бу – билим, ишлаб чиқариш малакасига эга бўлган раҳбар шахслардир. Бу улкан вазифани атрофлича шакллантириш инсон омили билан боғлиқ бўлиб, бунга раҳбар психологияси фанида асосий ўрин ажратилган. Демак, сиёсий жиҳатдан тобланган раҳбаргина умумбашарий қадриятларни ўзлаштириб давлат, халқ турмушига татбиқ эта олади. Хўш, келажакда бундай раҳбарларни қандай тарбиялаш ва қаерда тайёрлаш мумкин?

Авалло, раҳбарлар ва раҳбарликка даъвогар шахслар ўзларини ҳар жиҳатдан тарбиялаб боришлари лозим. Бунинг учун сиёсий ҳаётдан хабардор бўлиш ёки иқтисодий ва касбий билимларни ўзлаштиришнинг ўзигина кифоя қилмайди. Улар жаҳон тажрибалари асосида шаклланган илғор бошқарув малакаларини ҳам ўзлаштирган бўлишлари керак. Бугунги раҳбар бунга қандай қилиб эришади? Бунинг учун аввало у ўзига нисбатан талабчан бўлиши керак. Масалан, у ҳар куни қанчадан-қанча газета ва журналлар ўқиши, радио ва ойнаи жаҳон янгиликларидан хабардор бўлиш орқали ҳам маълум даражада билим эгаллаши мумкин. Яна сиёсат, иқтисодиёт ва маънавиятга дахлдор китобларни, ҳатто мумтоз адабиётларни мустақил ўқиши, тарихий жараёнларни чуқур мушоҳада қила олиш ҳам унинг дунёқарашини кенгайтиради.

Буларнинг барчаси раҳбарларда умуммаданий савиянинг ўсиб боришига ва сиёсий маданиятнинг такомиллашувига катта ёрдам беради. Чунки хонаки онг, чала билим, паст маданият билан дунёни билиб, масъулиятли иш ва мансабни эгаллаб бўлмайди.

⁹ Давлетшин М.Г. Олий педагогика ўқув юртларининг ўқув жараёнига педагогик технологияларни татбиқ этишнинг илмий асослари. — Т.: 2000, 3-бет.

Бинобарин, демократик асосда шаклланиб бораётган жамиятимиз талаби шуки, сиёсий етук, ақлан ва маънан баркамол, пухта билимга эга бўлган теран тафаккурли кишиларгина раҳбар бўлишга ҳақлидирлар.

Хуллас, жамоага раҳбарлик қилиш катта санъат. Раҳбар – устоз, мураббий, раҳбар – миллат тарбиячиси, абадиятга дахлдор шахс. Унинг машаққатли меҳнати натижаси ўлароқ келажагимиз ворислари камол топиб боради. Демак, раҳбарларга қаратилган эътибор Ватан тақдирига қаратилган эътибордир. «Давлат – раҳбарлару фуқароларнинг садоқати ва фидойилигила қудратлидир», деган эди улуг бобомиз Амир Темур.

Қадим-қадим аждодларимизнинг киндик қони тўкилган муқаддас масканимиз саналмиш шу Ватаннинг бир кафт тупроғи, зилол суви, тоза ҳавоси, ранго-ранг қир-адиру, тоғ-тошлари юракка шунчалик яқинки, буни бир сўз билан таърифлаш қийин. Ана шундай мўътабар Ватанда раҳбарлик қилиш, унинг келажак авлоди, ҳар бир жамоасига масъул бўлиш, бутун умрини раҳбарлик меҳнатига бағишлаш, юрт равнақи учун умрини сарфлаш ҳар бир етакчи учун катта бахтдир. Бундай раҳбарлар билан ҳар қанча фахрлансак арзийди.

Раҳбарлар меҳнати – меҳнатнинг ижтимоий фазилати, мазмунига боғлиқ. Ҳар қандай жамоа бошқарилишга муҳтождир. Бошқариш эса раҳбар меҳнатидир. Ҳарбийларга ҳаминша командир керак бўлганидек, биргаллашиб ишлаётган кишиларга ҳам уларнинг меҳнат фаолиятини мувофиқлаштириб туриш учун раҳбар зарурдир. Мустақил ҳаётимизда раҳбар меҳнатининг қадр-қиммати чексиз ошиб боради. Шунинг учун ҳам «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури» XXI асрда Ўзбекистонда раҳбарлик тизимини ривожлантириш истиқболини белгилаб берди. Бу муҳим ҳужжатда мамлакатимизда амалга оширилаётган ислохотларнинг муваффақияти кўп жиҳатдан таълим тизими бошқарув маданиятини тубдан янгилашга ва уни такомиллаштиришга боғлиқ эканлиги кўрсатиб ўтилган. Шу билан бирга «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури» узлуксиз таълим тизими олдига умумий ҳамда мутахассислик маданияти юксак, ижодий ва ижтимоий жиҳатдан фаол, жамият ҳаётида содир бўлаётган воқеаларни мустақил таҳлил эта оладиган ҳар жиҳатдан қобилиятга эга бўлган раҳбар кадрларни тайёрлашдек истиқболли муаммоларни кўйди. Бу масала ҳозирги кунда қанчалик долзарб эканлигини Президентимиз И.Каримовнинг қуйидаги сўзлари ҳам тасдиқламоқда: «Биз олдимизга қандай мақсад

қўймайлик, қандай муаммони ечиш зарурати туғилмасин, гап охир-оқибат, барибир раҳбар кадрларга, яна раҳбарларга тақалавереди. Муболағасиз айтиш мумкинки, бизнинг келажагимиз, мамлакатимиз келажаги, ўрнимизга ким келишига ёки бошқачароқ айтганда, қандай раҳбар кадрлар тайёрлашимизга боғлиқ»¹⁰.

Раҳбарлик маданиятини юксалтириш мақсадида мамлакатимизда олий таълим, халқ таълими, тиббиёт муассасалари, ўрта махсус касб-ҳунар таълим вазирликлари ҳамкорликда ажойиб тадбирни амалга оширдилар. Улар раҳбар кадрлар шахсининг ҳуқуқ ва эркинликларини таъминловчи, иқтисодли, қобилиятлилар фаолиятини рўёбга чиқарувчи, мамлакатнинг илмий-техникавий, иқтисодий ва маданий, компьютер коммуникация тизими ривожини жадаллаштиришга катта хизмат қилувчи омилларни амалга оширувчи, замонавий раҳбарлар ХХІ аср талабларига, жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий ва маданий тараққиётига мос келувчи муаммолар ечимига бағишлаб, «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури» мамлакатдаги иқтисодий ўсиш, ижтимоий-маданий ўзгаришлар ва миллий истиқлол ғояларини амалга оширувчи омилдир» мавзuida илмий тадқиқотлар танловини эълон қилди. Танловга таълим муассасаларида фаолият кўрсатаётган раҳбарлар, профессор-ўқитувчилар, илмий-тадқиқот ходимлари, раҳбар психологияси бўйича номзодлик, докторлик иши олиб бораётган аспирантлар, докторантлар қатнашдилар. Ҳозирги кунда Кадрлар тайёрлаш Миллий дастурининг иккинчи босқичида амалга оширилиши лозим бўлган муҳим масалалар танлов мавзусининг асосий мазмунини ташкил этади. Чунончи, олий ва ўрта махсус таълим, шунингдек, халқ таълими тизимларида раҳбарлик маданиятини такомиллаштириш, юксак малакали раҳбар кадрларни тайёрлашда интеграциялашув амалиёти ва муаммолари, келажак раҳбар мутахассисларни миллий истиқлол ғояси руҳида тарбиялашнинг асосий вазифаларини белгилаш ҳам танлов мавзуси таркибидаги муҳим масалалардир. Ўқув-тарбия жараёнини тизимли бошқариш сифати кадрлар тайёрлаш асосидир, ўқитувчилар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш таълим сифатини ошириш ва етук кадрлар тайёрлашнинг муҳим омили каби замонамизнинг долзарб муаммолари ҳам танлов мавзусидаги бош ғоя ва мақсад эканлиги ўз аксини топган.

¹⁰ Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури, 1997 йил.

1.1. Миллий ғоя ва истиқлол мафкураси билан қурулланган янги типдаги салоҳиятли раҳбар ходимларни тарбиялашда психология фанининг ўрни

Инсон ақли, тафаккури ила кашф этилган жамики фанлар моҳиятига кўра бир-бири билан узвий боғлиқдир. Ҳар бир фанининг ўз тарихи, ҳаётдаги ўрни, вазифаси бор. Шунинг учун ҳам инсоният руҳиятининг қонуниятларини ўрганувчи психология фанининг «дахли бўлмаган» соҳанинг ўзи бўлмаса керак. Инсоният тафаккурининг ечими психология фани билан боғлиқ. Шу сабабли ҳаётимиз мазмунига айланган илм-фанлар доимо инсон руҳиятига келиб тақалади. Жамоатчилик билан ўзаро муносабатда бўладиган психология фанига бугун ҳар қачонгидан кўра кўпроқ эътибор берилмоқда. Мустақил юртимизда глобал масалаларнинг одилona ҳал этилишида аввало кенг жамоатчилик фикрига таянилади. Юртбошимиз таъкидлаганларидек, кишиларнинг онгини, ҳаёт ва турмуш тарзини шакллантирадиган, ижтимоий психологик муносабатлар бугунги кунда бутунлай янгича маъно-мазмун кашф этмоқда. Демак, психология фани мазмун моҳиятига кўра дунёвий фан сифатида бизнинг илмий-маънавий хазинамизни бойитишга катта хизмат қилади. Шундай экан, миллий ғоя нима, унга қандай таъриф берса бўлади, деган ўринли савол ҳамиша диққат марказимизда туради. Миллий ғоя – муайян мамлакатда яшайдиган барча миллат ва элатларнинг истак ва интилишларини ўзида мужассам этган сиёсий, ҳуқуқий, ахлоқий, диний, эстетик ва ижтимоий-фалсафий қарашлар ҳамда ғоялар тизимидир. Демак, миллий ғоя миллатнинг тили, дунёқараши, анъаналари, қадриятлари, урф-одатлари, фикрлаш тарзи демакдир. Бизнинг мафкурамиз айнан шу психологик йўналишга асосланганлиги билан аҳамиятлидир.

Бугунги кунда буюк юксалишнинг мураккаб йўлларида дадил бидимлаётган бизнинг давлатимизда раҳбар кадрлар тайёрлаш сиёсати биринчи ўринга чиқди. Истиқлол йилларида юртимизда барча соҳаларининг чуқур ислоҳ қилиниши эса янгича фикрлайдиган раҳбар кадрларга бўлган эҳтиёжни янада орттириб юборади. Мамлакатимизда жаҳоннинг илғор тажрибаларини ўзида мужассам этган «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури» қабул қилинди. Дастурнинг бевосита ташаббускори бўлган Президентимиз «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури бизнинг кучли де-

мократик давлат ҳамда фуқаролик жамиятини шакллантириш-дек стратегик мақсадларга эришишимизнинг асоси бўлиши керак», деган эди. Бу фикрлар кенг қамровли бўлиб амалда раҳбар кадрлар тайёрлашга йўналтирилган таълим муассасалари билан жамият ва шахс манфаатлари мослигини ифода этади. Шунинг учун кучли демократик фуқаролик жамиятини шакллантиришдан иборат стратегик йўл давлат ва жамият қурилишининг барча соҳаларида фаолият кўрсатувчи, янгича фикрлайдиган малакали раҳбарларни тайёрлашни назарда тутлади. Бу тезкор дунёда яшаётган ёшлар гуруҳи борки, уларнинг ҳар бирида ўзига хос иқтидор ва салоҳиятни кўриш мумкин. Бу хусусиятлар орқали инсоннинг жамиятдаги ўрни ва мавқеи белгиланади. Лекин ҳамма ҳам жамиятда ўз иқтидорини намойиш этолмайди. Баъзи ёшлар ўзлари хоҳлашмаса, айримлар бунга имконият тополмайди. Демак, ана шундай, шижоатли ёшларни топиб, уларни тўғри йўлга йўналтириш, ўз қобилиятларини намоён эта олишларига имконият яратиб бериш муҳим масалалар сирасига киради. Зеро бугун хайрихоҳликка, кўмакка муҳтож ёшларимиз эртага давлатимизнинг асосий суянчи ва раҳбар сифатида таянчи бўлолади. Бунда раҳбарнинг вазифаси эса бошқарувнинг ижтимоий фаоли сифатида, жамиятнинг, умуман жаҳон цивилизациясининг ютуқларини ўзлаштириш учун қулай шароит яратади. Бу шароитлар раҳбар бошқараётган барча таълим тизимига, уни ташкил этиш, бошқариш фаолиятига ва айниқса таълимнинг давлат стандартлари, ўқув режалари ва дастурлари, дарсликлар, ўқув-услубий адабиётлар мазмунига уйғун равишда сингиб кетиши, узлуксиз таълимнинг ҳар бир босқичида Миллий дастурда кўрсатилган натижаларга эришишни таъминлаши билан боғлиқ бўлади. Шу сабабли ҳам Олий ва ўрта махсус таълим, ўрта мактаб ва ўрта махсус касб-ҳунар таълими муассасалари учун раҳбарлик муаммоси азалдан долзарблиги билан бошқа инсоншунослик категорияларидан кескин ажралиб турган ва бундан кейин ҳам жамиятнинг ижтимоий-тарихий тараққиётида худди шундай юксак нуфузга эга бўлиб қолаверади. Жамият мавжуд экан, унинг қудратли ҳаракатлантирувчи кучи, моддий ва маънавий маҳсулот яратувчиси бўлмиш инсоннинг ахлоқи, ақл-идроки, юксак ҳис-туйғуси, иродавий фазилати, қобилияти ва салоҳияти юзасидан янги маълумотларга эга бўлиш масаласи ўз мавқеини асло йўқотмайди. Худди шу боисдан инсон шахси, унинг камолоти, унга таъсир

этувчи ички ва ташқи психологик омиллар таъсири, тажриба ва интилишнинг роли масаласи ХХІ асрда ҳам тадқиқ этишга муҳтождир. Раҳбар шахсини ўрганиш масаласи билан нафақат психология, педагогика, социология, сиёсатшунослик, тарих каби ижтимоий гуманитар фанлар шуғулланади. Ҳозирги даврда раҳбар муаммоси аниқ, гуманитар ижтимоий фанларнинг умумий тадқиқод объектига айланиб бормоқда ва бу жараён кейинги асрда янада жадаллашади»¹¹. Шунинг учун ҳам жаҳон психологияси, тўплаган назарий ва амалий маълумотларга кўра, ҳақиқий инсонийлик фазилатларини ўзида мужассамлаштирган, фуқаролик бурчини, Ватан туйғусини чуқур ҳис этадиган, юксак ахлоқий салоҳиятларга эга бўлган қобилиятли раҳбар шахсини тарбиялаш замон талабига айланмоқда. Миллий ва истиқлол мафкураси билан куролланган, янги типдаги юқори малакали раҳбар ходимлар авлодини тарбиялашда психология фани масъулиятини ошириш, уларнинг руҳий оламида сиёсий, маънавий-маърифий ташкилотчилик, ташаббускорлик фаолиятларини ўзаро мувофиқлаштириш, раҳбарликнинг мукамал тизимини вужудга келтириш вазибалари муҳим аҳамият касб этмоқда.

Таъкидлаш жоизки, «раҳбар маънавий етуклигининг ўзигина таълим муассасаларини бошқариш самарадорлигини белгилай олмайди. Бу ишлар раҳбарнинг шахсий намунаси, ўзи раҳбарлик қилаётган турли таълим тизимини талаб даражасида йўлга қўя билиши, педагогик ходимлар меҳнатини қадрлаши ва чуқур англаши, уларни ўз вақтида маънавий ва моддий рағбатлантириб бориши, бир сўз билан айтганда, инсоннинг руҳий психологик оламига муттасил равишда эътибор бериши билан мустаҳкамланади». Мазкур омиллар нафақат таълимий самара беради, балки таълим муассасаларида соғлом маънавий, психологик муҳит ҳам яратади. Шу ўринда раҳбарнинг ташкилотчилик қобилияти, маънавий маданиятининг моҳияти ва психологик хусусиятлари ҳақида ҳам кенгроқ фикр юритиш ўринли бўлади. Раҳбарнинг маънавий маданияти нима? Ушбу саволга бир сўз билан шундай жавоб бериш мумкин: «маънавий маданият – раҳбарда шаклланган (ички) руҳий қувватдир»¹².

Раҳбарда шаклланган маънавий-психологик маданият аждодлардан ўзлаштирилган, шунингдек катта авлод томонидан эри-

¹¹ Ғозиев Э. 1-том. 144-бет.

¹² Маматқулова Ф. «Тафаккур» журнали, 2006 йил, 1-сон, 115-бет.

шилган барча фазилатлар тўплами билан характерланади. Раҳбардаги маданият – унинг раҳбарлик фаолият усули ва ривожланиш мезонидир. Раҳбар – раҳбарлик салоҳиятини шакллантириш ўқилишини, савиясини, ташаббускорлик қобилиятини ошириб бориши зарур. Билим раҳбарнинг хоҳиш истакларни чегаралай билиши, ўзини ташқи таъйиқ ва таъсирлардан ҳимоя қила олиш воситасидир. Аниқроқ айтадиган бўлсак, маънавий, психологик жиҳатдан шаклланган раҳбар 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. Шунинг учун ҳам, тадқиқотчи Ф. Маматқулова раҳбарларнинг маънавий психологик маданиятини қуйидаги босқичларга ажратиб ўрганишни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайди.

Биринчидан, маънавияти нисбатан кам савияда шаклланган раҳбарлар. Бундай раҳбарлар оддий ахлоқий-руҳий фазилатлардан анча маҳрум ва жамият маънавий меъёрларини аввало тушуниб етмайдиган, менсимайдиган раҳбар ходимлардир (афсуски бундай раҳбарларни таълим муассасаларида ҳам учратиш мумкин).

Иккинчи тоифадаги раҳбарлар маънавий маданият эгалари ахлоқий даражаси паст бўлиши билан бирга жамоат фикри, оила, халқ анъаналари ва бошқа шу каби қадриятлар билан боғлиқ психологик муҳитни тез-тез бузиб турадиган раҳбарлардир.

Учинчи тоифадаги раҳбарлар қаторига 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 юқори билимга эга бўлади, амалда эса бу билимларни қўллай олмайди ёки ташкилотчилик қобилияти етишмайди.

Тўртинчи тур раҳбарлар 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.

Бешинчи тоифадаги раҳбарлар маънавий маданиятни ва сиёсий психологик билимларни старли даражада эгаллаган, ташаббускор ва шижоатли бўлади. Бу раҳбарларда чуқур билим, теран тафаккур, ўткир мушоҳада, маънавий ҳиссиётлар бой бўлади. Уларнинг амалий фаолиятлиси бу фазилатларни намоён қилади.

Кўриниб турибдики, психологик билимларни атрофлича ўзлаштирган раҳбар юқори даражадаги маданият, хулқ, ахлоқ категорияларини ўзида доимий характерга айлантирган бўлади. Бу эса раҳбар ўзида индивидуал ва интеллектуал савиясини ҳар томонлама шакллантириб боришни тақозо қилади.

Таълим муассасаларини бошқаришнинг таъсирчанлиги бевосита раҳбар ходимларга боғлиқ. Мустақиллик йилларида таълим муассасаларини малакали раҳбарлар билан мустаҳкамлаш соҳасида кўпгина ишлар қилинди. Аммо олий таълим, ўртамактаб, ўрта-махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларида бу муаммо ҳамон жиддийлигича сақланиб келмоқда. Салоҳиятли, шаклланган раҳбар ходимлар армиясини тайёрлаш жараёни ўта мураккаб ва узоқ даврни ҳамда бу соҳага комплекс ёндашишни талаб этади. Шунинг учун олий таълим, ўрта таълим, ўрта-махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларида фаолият кўрсатаётган раҳбарларнинг кичик жамоасидан тортиб, катта лавозимларда фаолият кўрсатаётган барча раҳбар ходимларини аниқ мақсад сари йўналтириб бориш, уларни миллий ва умуминсоний қадриятлар заминида мустақил Республикамизнинг ватанпарвар раҳбари этиб шакллантиришга ҳамда уларда миллий ғурур, миллий феъл-атворнинг энг яхши сифатларини тарбиялаш ва такомиллаштириш зарур. Шунингдек:

– оилапарварлик масъулиятини, қўни-қўшни, маҳалла-кўй, эл-юрт, жамоа олдидаги бурч туйғусини тушунишга, жамият тараққиётига таҳдид соладиган ҳар қандай экстремистик оқимларга нисбатан онгли ва муросасиз, уларга қарши жанговар курашчи бўлиши лозим;

– мустақил раҳбар сифатида ҳақ-хуқуқларини танийдиган, ўз кучи ва имкониятларига таянадиган инсон сифатида шаклланишга, унинг ўзига хос индивидуал фазилатларини ҳар томонлама ўсишига шароит яратиш жоиз.

– ҳаётга фаол муносабатда бўлишга, олий мақсадларга хизмат қилишни таъминлашга, унинг руҳий дунёсини камол топтиришга имконият яратиш зарур;

– даврининг тезкор талабларига тўла жавоб бера оладиган, юксак тафаккур соҳиби кенг ва чуқур билимли раҳбар сифатида мустақил ижодий фаолият кўрсата оладиган раҳбар бўлиб етишишини таъминлаш талаб этилади.

Ҳозирги кунда Республикамиз таълим муассасаларя раҳбарлари олдида эришилган ижобий тажрибаларни ўрганиш ва унинг самарали томонларини ривожлантириш, ўсиб келаётган ёш раҳбарларни миллий истиқлол ғояси руҳида тарбиялашнинг мазмуни ва кўламини замон талаблари асосида янада такомиллаштириш вазифалари турибди.

«Раҳбарлар ролининг янада ошиши ҳозирги замон кишисининг мураккаблашуви билан ҳам боғлиқ. Шунинг учун ҳар бир раҳбар инсонни билишга интиломоғи керак. У ҳаётда ўзининг ютуқлари, камчиликлари, улуғворлиги, кундалик талаблари билан бошқалардан фарқ қилади. Агар раҳбар ўз қўл остидаги инсонларнинг индивидуал ва психологик хусусиятларини, қизиқишларини, кўникма, малака ва қобилиятларини билмаса, яхши раҳбар бўла олмайди. У кишиларнинг умумий ва хусусий қобилиятларини, темперамент типларини, характер хислатларини усталик билан ҳисобга олган ҳолда иш тутмоғи керак. Масалан, айрим кишилар тезкор ҳаракатларга таянсалар, бошқаларда эса мантиқий фикр юритиш устун бўлиши мумкин. Шу каби шахсий сифатларни ҳисобга олган ҳолда маълум вазифаларни тавсия қилиши ва технологик занжирда уни ўз ўрнига қўя билиши, таълим тизимига оид маълумотни унумли тарзда кўра билмоғи керак. Шундай экан, ҳар қандай таълим муассасасининг раҳбари ўз фаолиятини юксак даражада ташкил этиши ва жамоани бошқариши учун бир қанча психологик хусусиятларга эга бўлмоғи лозим»¹³.

Булардан айримларини кўриб чиқамиз.

1. Раҳбар мотивацияси бу – бошқаришнинг энг муҳим психологик категорияларидан биридир. Психология фанида мотив ва мотивация тушунчалари шахс тузилишининг мағзи (негизи) бўлиб ҳисобланади. Яъни «мотивация» термини раҳбар шахсидаги психологик янгиланишлар, ўзгаришлар, ҳолатлар, хусусиятлар, жараёнлар йиғиндисини умумлаштирувчи соҳа тушунчаси си-

¹³ Худойбердиев И. Раҳбар ва бошқарув. – Қарши: «Насаф» нашриёти, 2005, 5-бет.

фатида қўлланилади. Мотивация ҳаётини муҳим аҳамиятга эга бўлган табиий ва ижтимоий шарт-шароитларга, жисмларга хулқ-атвори йўналтирувчи, қўзғатувчи тариқасида баҳоланиши мумкин. Чунки у мақсадга йўналганликни, танловчанлик, фикр юритишдаги ҳар хилликни аниқловчи психик акс эттириш, шунингдек, унинг ёрдами билан фаолликни бошқариш ҳолати сифатида намоён бўлади. Раҳбар мотивациясининг кенг кўламда бундай талқин қилиниши уни турмушда, меҳнат жараёнида одамлар томонидан бевосита шундай тушунишга мослаб боради.

Бошқача сўз билан айтганда, ушбу психологик воқелик негизда хулқ-атворнинг сабабий шартланганлик омили ётади. Бизнингча, раҳбарнинг иш жараёнидаги фаоллиги, ижодийлиги, самарадорлиги, билимларининг пухталиги, мантиқийлиги, изчиллиги мотив ва мотивация билан қуролланганлигига боғлиқ, улар қанчалик ангайилган, мақсадга йўналтирилган бўлса, раҳбарда мазкур фаолият шунчалик муваффақиятли амалга ошади. Шунинг учун ҳам раҳбарнинг раҳбарлик фаолияти, хатти-ҳаракати, хулқ-атвори муваффақияти ва мустақиллиги кўп жиҳатдан мотивацияга яъни мотивлар курашининг шаклланганлигига боғлиқдир.

2. Раҳбарнинг онглилик даражаси. Инсондаги барча психик акс эттиришнинг формалари яхлит тарзда ягона тизимга (структурага) бирлашган бўлади. Акс эттиришнинг табиат эволюциясидаги энг мураккаб ва олий формаси онгдир¹⁴.

Онг бу – шахс сифатидаги инсоннинг барча психик жараёнлари, ҳолатлари ва хусусиятлари бирлигидир. Шунинг учун у яратувчидир, яъни дунё инсонни қаноатлантирмайди. Инсон ўз таъсири билан уни ўзгартиришга қодир. Мабодо теварак-атрофдаги шароит кишилар эҳтиёжини қондирмаса, улар бу шароитни ўзгартира оладилар. Демак, онг билишнинг барча шакллари ва инсоннинг кечинмалари ҳамда ўзи акс эттирган нарсага бўлган муносабатларининг йиғиндисидан иборатдир. Инсон туғилганда онг пайдо бўлмайди, аммо у ўз психикасининг индивидуал хусусиятларига эга бўлади. Бошқа одамлар билан алоқа ва фаолият жараёнида унинг психикаси тараққий топади ва онги шаклланади. Инсондаги барча руҳий ҳодисаларни унинг онги намоён этади, лекин уларнинг ҳаммаси ҳам бир хил даражада онгли бўла

¹⁴ Ҳозиев Э., Жабборов А. Фаолият ва хулқ-атвор мотивацияси. – Тошкент: 2003, 9-бет.

олмайди. Онгининг тараққий этишида меҳнат ҳал қилувчи аҳамиятга эга. Меҳнат инсон ва табиат орасидаги таъсирнинг алоҳида кўриниши бўлиб, унда инсон онги онгли равишда қўйган мақсадини амалга оширади. Демак, раҳбар ўзини ўраб олган оламни ҳам ўзини ҳам англаш қобилиятига эга. Бу ўз-ўзини англаш, одамнинг ўз тана ҳолатини, фикрларини, характерини, ҳис-туйғуларини, ижтимоий маънавиятини таълим муассасалари соҳасидаги мавқеини англаш дейилади.

Психологиядаги барча муаммоларнинг марказида шахс ва унинг фаолияти туради. Миллий гоя ва истиқлол мафкураси билан қуролланган бизнинг жамиятимизда раҳбарнинг ижтимоий тараққиётдаги роли ошиб борган сари психология фанининг фанлар системасидаги аҳамияти ҳам орта боради, янги жамият шароитида инсон ва тараққиёт манфаатларига мос келадиган тўғри йўналиш касб этади.

Раҳбар ходимлардаги психика уч хил руҳий ҳодиса сифатида намоён бўлади:

1. Раҳбарнинг руҳий хусусиятлари бу – унинг темпераменти, характери, қобилияти ва психик жараёнларининг барқарор хусусиятлари, шунингдек майли, эътиқоди, билим-кўникмалари, малакаси ҳамда одатларидан иборат.

2. Психик ҳолатлар унча узоқ давом этмасида, лекин анча мураккаб жараёндир. Бунга тетиклик ёки маъюслик, шшчанлик ёки ҳорғинлик, серзардалик, паришонхотирлик, яхши-ёмон кайфият ва ҳоказолар кириди.

3. Психик жараёнларга руҳий фаолиятнинг мураккаб турига кирувчи оддий психик жараёнлар кириди. Улар жуда қисқа вақт давом этади. Психик хусусиятлар, ҳолатлар, жараёнлар ўзаро мустаҳкам боғланган бўлиб, бири иккинчисига таъсир этиши, унинг ўрнини тўлдириши мумкин. Психологиянинг вазифаси ана шу боғланиш ва муносабатларнинг қонуниятларини очиқ беришдан иборатдир. Психология фанининг имкониятларидан амалий мақсадда ва аввало бошқарув тизимини мустаҳкамлаш ва уларга психологик таъсир кўрсатишда фойдаланмоқ учун ҳар бир раҳбар ходим психиканинг таъсир этувчи қонуниятларини билиши керак. Психология заруратга қараб бир нечта тармоқларга бўлинади. Жумладан, бошқарув психологияси, юридик психология, сиёсий психология, ижтимоий психология ва бошқалар.

Раҳбарлик соҳасидаги барча масалаларни ижтимоий психология, раҳбар психологияси, бошқарув ва педагогик психология, иқтисодий йўналишдаги психологиялар ўрганади .

Хуллас, раҳбар кадрлар тайёрлаш ва танлаш тамойилларига ўзгартиришлар киритиш, уни давр талаблари асосида бойитиш вақти етганини Президентимиз Олий Мажлис Қонунчилик палатаси ва Сенатнинг қўшма мажлиси ҳамда Вазирлар Маҳкамаси йиғилишида алоҳида таъкидлаб ўтгандилар. Дарҳақиқат, раҳбар кадрлар танланиши қуйидан юқорига қараб, яъни кадрлар малакаси, тажрибасининг юксаклигига қараб амалга оширилиши анъанавий ҳол. Лекин ана шу қуйи поғона раҳбар кадрлар ҳаётга тадбиқ этилаётган истиқлол режаларини амалга оширишда ҳал қилувчи рол ўйнаши шубҳасиз. Демак, кадрларни ўз жойига қўйиш борасида амалга оширилаётган ислохотлар айнан қуйи поғона лавозимларга мутахассис кадрлар тайёрлаш ва танлашдан бошланса, тараққиёт сари одимларимиз янада жадаллашган бўлар эди.

1.2. Раҳбар шахсининг миллий эътиқоди ва маънавий қиёфаси

Бугунги психологик жараёнлар ўзининг турфа хил кўринишлари билан изланувчан раҳбарни ўзига жалб этиши табиий. Шунинг учун инсон руҳияти ҳамиша ўсиш, улғайиш, ривожланиш, камолотга эришиш билан табиий равишда ҳамма тан олиши муқаррар бўлган кўриш, идрок этиш, тафаккурда мураккаб мушоҳада қилиш, ҳар хил воқеа-ҳодиса, кечинмаларга раҳбарлик санъатига эътиқод қилиш мумкин бўлган зоҳирий ҳақиқатлар билан чегараланиб қолмайди. Раҳбар ҳар қанча билимдон, сезгир, истеъдод ва эътиқод соҳиби бўлмасин, у тасаввур қилиб улгурмаган, тажрибада синаб кўрилмаган мураккаб психологик жараёнлар, ҳолатлар, хусусиятлар борки, улар инсон маънавий оламида сирли яшайди. Шу сабабли, «Шахс мустақиллиги унинг ўз фикр-мулоҳазаларида, ташаббусларида эркин бўлишни тақозо этади. Айни пайтда инсон юксак бурч ва масъулият соҳиби бўлиши лозим. Рақобатга асосланган бозор иқтисодиёти эса шахс эркинлиги натижасида унинг ижодий имкониятлари ва яратувчанлик қобилиятларининг самарали шаклланиши ҳамда амалий ҳаётда тезкор ва кенг намоён бўлишини талаб эта-

ди». Шунинг учун ҳам шахс сифатида раҳбарликнинг юксак маънавий кўринишлари ҳаёт ҳақиқатларини юқори баҳолай олишидадир. «Эҳтимол, иқтисодиётда, сиёсатда эришилган ютуқларимиздан мақтансак бўлар, – деган эди, А.Кутбиддин, – аммо миллий руҳият, онг, тафаккур ва қалб туйғуси такомили борасида ҳали кўп ишлашимизга тўғри келади. Чунки бу ўта ички ва ўта миллий психологик жараёндир»¹⁵.

Республикамизда раҳбар ходимлар ҳам каттагина бўғинни ташкил этади. Шунинг учун раҳбар қай даражада миллий ғоя ва эътиқод билан қуролланган ва уни англаб олган бўлса жамият шунчалик тараққиётга эришади. Бошқача айтганда, миллий ғоя ва эътиқод қанчалик мазмунли, ҳар бир раҳбарнинг узоққа мўлжалланган мақсад ва манфаатлари, келажакда эса жамоанинг истиқболини белгилашга хизмат қиладиган бўлса, уни кишилар шунчалик тез қабул қилади ва унга нисбатан ижобий муносабат шаклланади. Шу туфайли раҳбар ўткир ҳиссий билиш ва интеллектуал қобилиятларини шакллантира бориш, сўз билан амалиётнинг номутаносиблиги ҳолатларини кучлироқ англаши зарур.

Бизнинг шароитимизда миллий эътиқоднинг асосий вазифаси – халқимизнинг озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт барпо этиш йўлидаги асрий орзу-истаклари, мақсадларини, миллий истиқлол мафкурасининг моҳиятини кенг жамоатчиликка тушунтириш, айниқса ўзи раҳбарлик қиладиган жамоа онгига сингдиришдан иборатдир. «Ҳар биримиз ўзимиз яшаётган дунё учун масъулдирмиз, чунки ташқи дунё бизнинг ички дунёимизнинг қандай шаклланишига мос равишда ўзгаради. Бизни ўраб турган дунё – бой дунёдир. Инсон ўз орзу истаклари, ўй-фикрлари ва хатти-ҳаракатлари билан буюмлар ва воситалар оламини яратади. Эски моделдан фарқли равишда бу ёндашувда имкониятлар чекланмаганлиги, инсон хоҳлаган орзу-ниятларига етиша олиши мумкинлиги асос қилиб олинган»¹⁶. Шунинг учун ҳам «Бугунги тезкор давр талабларига жавоб бера оладиган раҳбар кадрларга бўлган эҳтиёжни қандай қондириш мумкин? Бунинг учун Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий, сиёсий, ҳуқуқий, маданий-маънавий заминларини умумий мақсад йўлида мустаҳ-

¹⁵ Кутбиддин А. «Тафаккур» журнали, 1994 й, 5-сон.

¹⁶ Султонов Т. «Маърифат» газетаси, 2006 йил, 26 апрел.

камлаш, барқарорлаштириш, маънавий, маърифий мафкуравий ишларни янада жадаллаштириш, бир мақсад сари сафарбар этиш керак»¹⁷. «Тажриба шуни кўрсатадики, Қашқадарё, Сурхондарё, Самарқанд вилоятларида ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ўқув муассасаларининг кўпгина раҳбар ходимлари аттестациядан ўта олмаганлиги жуда ачинарли ҳолдир. Бу ҳолат халқ таълими, вилоят ўрта махсус, касб-ҳунар бошқармалари ва олий таълим тизимларида раҳбар ходимларни танлаш, жой-жойига қўйиш, уларга ишониш борасидаги фаолиятлари қониқарсиз эканлигини кўрсатмоқда. Бундай аҳвол кадрлар захирасидаги ходимлар сифидан ёш, ташаббускор, ўз соҳасини яхши биладиган, аҳволни танқидий баҳолай оладиган, камчиликларни бартараф этиш, вужудга келаётган муаммоларни ҳал қилиш қобилиятига эга бўлган раҳбар кадрларни танлаб олиш орқали таълим муассасалари раҳбарлари таркибини ёшартиришга етарли эътибор берилмаётганлигининг натижасидир.

Кадрлар танлаш ва тайинлашда бўлажак раҳбарнинг раҳбарлик салоҳиятини ҳисобга олмасдан маҳаллийчилик, ошна-оғайнигарчилик «касаллиги»га чалинган ҳолатлар ҳам учраб турибди. Бу саволга ҳар бир раҳбар ўзидан жавоб излаши лозим. Бундай ҳолатларни тезкорлик билан бартараф этиш, амалий чораларни кўриш вақти келди. Бу борада Олий таълим, ўрта махсус касб-ҳунар таълими муассасалари раҳбарлари олдига қуйидаги амалий вазифаларни қўйиш лозим:

– раҳбарларни танлаб олиш ва жой-жойига қўйишда таълим ислохотлари мазмунини аниқ тасаввур эта оладиган касб маҳорати ва ўз лавозимига мослик даражасини ҳисобга олиш;

– олий ва ўрта махсус касб ҳунар таълими тизими раҳбар кадрлари захирасини шакллантириш, вақти-вақти билан улар ма-лакасини ошириб бориш;

– ҳар бир раҳбар кадрларнинг салоҳиятини баҳолаб бориш, мониторинг натижалари асосида тезкор мақсадли хулосалар чиқариш;

– олий ва ўрта махсус касб-ҳунар таълими тизими раҳбар ходимларининг ҳуқуқий саводхонлигини ошириш, йўл қўйилган ҳар қандай ноқонуний ҳаракат учун жазо муқаррарлигини, унинг онгига сингдириш ва тегишли хулосалар чиқариш;

¹⁷ Бўтаев Ш. «Фалсафа ва ҳуқуқ журнали», 2006 йил, 4-сон, 50- бет.

– олий ва ўрта махсус таълим тизимида раҳбарлар ротация (даража)сини амалга ошириш, иложи борича вилоятларда тажриба синовдан ўтказиш;

– фуқароларнинг ҳақли талабларини, имкониятларини эътиборсиз қолдириш ҳолатларига чек қўйиш, уларни белгиланган тартибда кўриб чиқишда сусткашликка йўл қўяётган раҳбарларга нисбатан мурасасиз бўлиш ва бунда ўз вақтида чиқарилган хулоса кейинги хатонинг олдини олади. Ўз навбатида бу эриш-лажа муваффақиятни таъминловчи муҳим омил ҳамдир.

Хулоса қилиб айтганда, раҳбар ўз фаолияти жараёнида ҳақиқат излаб ишлаши зарур, у табиий равишда барча тан олган – пайқаш, кўриш, кузатиш мумкин бўлган зоҳирий ҳақиқатлар билан чегараланиб қололмайди»¹⁸.

Кейинги йилларда республикаимиз олий ўқув юртларида магистратура босқичига талабалар махсус танлов асосида қабул қилинмоқда. Демак, захира раҳбар кадрларни тайёрлаш вазифасини таълим тизимидаги магистрантлар тайёрлаш курсларидан бошлаш лозим. Бу жараёни куйида биз таклиф қиладиган икки вариантнинг бирида ташкил этиш мақсадга мувофиқ бўлади.

I вариант. **Биринчи босқичда** магистратуранинг энг муҳим ўқув дастурлари таркибига бошқарув ва ҳуқуқ фанлари киритилиши ҳамда бу фанлар чуқурлаштирилган мутахассислик фанлари қаторида ўқитилиши керак. Шунингдек, магистрларга бошқарув ва ҳуқуқ фанларидан чуқур билим бериш билан чекланиб қолмасдан, уларни раҳбарлик бўйича амалий кўникмаларга ҳам ўргатиш лозим.

Иккинчи босқичда магистратура босқичини битираётган энг яхши талабаларнинг маълум қисми танлаб олиниб, уларга олий бошқарув фанлари бўйича яна қўшимча равишда камида ярим йил таълим берилиши керак. Улар таълим жараёнини тугатгач, олий ва ўрта махсус таълим ўқув муассасаларининг энг қуйи бошқарув органларидаги лавозимларига махсус йўланма асосида жўнатилиши лозим.

II вариант. **Биринчи босқичда**, турли олий ўқув юртларини битирган магистрантларни бошқарув соҳалари бўйича махсус тайёрлаш учун танлов асосида қабул қилинадиган алоҳида олий ўқув юрти ташкил этилиши яхши натижалар бериши мумкин. Мазкур олий ўқув юртини тамомлаган тайёр раҳбар кадрларни

¹⁸ Равшанов Ф. «Жамият ва бошқарув» журнали, 2005 й, 39-бет, 2-сон.

жой-жойига қўйиш жараёни ўқув муассасаларининг қуйи бошқарув лавозимларига (захира кадрлар сифатида) тендер асосида раҳбар тайинлаш тартиби билан қонунлаштирилса, раҳбар кадрларни танлаш ва жойлаштириш янги давр талабига жавоб бериши мумкин.

Иккинчи босқичда миллий эътиқоднинг кучи, бир томондан маърифий тарғибот ишлари, унинг самарадорлигига боғлиқ бўлса, иккинчи томондан бўлажак раҳбарнинг кундалик ҳаётда дуч келадиган муаммоларни тўғри тушунишлари, фикрга фикр, ғояга ғоя, жаҳолатга маърифат асосида жавоб бера олиши билан бевосита боғлиқдир.

Учинчи босқичда, буюк мутафаккирларимиз томонидан мерос бўлиб қолган умумбашарий қадриятлар, шарқ халқлари психологиясига хос эътиқод, миллий анъаналар асосидаги тарбия мактабини мукаммал йўлга қўйиш керак. Ижтимоий жиҳатдан эътиқод инсоннинг фаолиятига бўлган муносабатни ҳам ифодалайди. Билим ва ғоялар, сабр ва тоқат тушунчалари инсоннинг ақли, қалби билан руҳиятига сингдириб борилгандагина ҳақиқий эътиқодга айланади. Бунда унинг билим даражаси, турмуш тарзи ва яшаш шароити, дунёқараши ва ижтимоий мавқеининг ҳам улкан таъсири бор. Раҳбар эътиқодининг бўшлиғи миллат, Ватан тараққиёти йўлига ғов бўлади. Шунинг учун раҳбар ходимларни буюк келажакка, тараққиётга бўлган ишончини, ўз жамоаси билан эркин ва фаровон ҳаёт барпо этишга бўлган эътиқодини тарбиялаб шакллантириш ҳаётимизнинг долзарб вазифаси бўлиб қолмоқда.

«Раҳбарнинг эркинлик ва мустақиллигини кафолатловчи Ўзбекистон Республикасининг Конститутцияси қабул қилинди. Давлат ва жамият қурилиши масалаларини ўрганиш юксак малакали раҳбар кадрлар тайёрлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузурида Давлат ва жамият қурилиши академияси ташкил этилди. Кадрлар тайёрлашнинг Миллий дастури асосида умумий ўрта таълим, ўрта махсус, касб-ҳунар таълимини ташкил этиш ва уларга раҳбарлик қилиш чора-тадбирлари ишлаб чиқилди. Бир сўз билан айтганда, миллий эътиқод ва янги дунёқарашнинг шаклланишида раҳбарларда миллий ғурурни мустаҳкамлаш муҳим аҳамият касб этади»¹⁹. Лекин бу масала ҳал бўлди, дегани эмас.

¹⁹ Ўша манба. 2005 йил, 22-бет.



Раҳбар кўп ҳолларда бошқарув кадрлари орасидаги зиддиятларга, улар устидан уюштириладиган туҳмат, бўҳтон ёки ходимлар йўл қўйган хато-камчиликларга дуч келади. Бундай вазиятларда Президентимиз таъбири билан айтганда, раҳбар хушмуомалаликни қаҳр-ғазабга, сабр-тоқатни шошилинич чорага алмаштириб юбормаслиги керак. Зеро, ғазабни енгиб иш кўрмоқ ва сабр-тоқатли бўлмоқ раҳбардаги барча хислатларнинг асосидир. Раҳбар фаолиятида ўта хушёрлик ва эҳтиёткорлик хусусиятлари ҳам катта аҳамиятга эга. Раҳбар ўзига душман кайфиятда бўлган кишилар сўзига умуман қулоқ солмаслиги, улар билан алоқадор кишилар фаолияти ва фикр мулоҳазаларини текшириб кўриш ва таҳлил қилиш орқали ёндашиши душман кайфиятидаги ва уларга яқин кишиларга юксак аҳамиятдаги вазифаларни юкламамаслиги, мухолифларнинг кимлигини, унинг тоифасидаги муомала-муносабатидан қатъи назар ажратиб олиши, мухолифни кучсиз ёки кичкина одам ҳисоблаб, эътибордан четда қолдирмаслиги, рақибнинг қарши ҳат-

ти-ҳаракатларини пайқаганда уни ўз томонига оғдириб олиш чораларини кўриши лозим.

Раҳбар кенгаш ва маслаҳатга суяниб иш кўрмоғи зарур. Етакчи иш жараёнида фавқулудда вазиятлар ва чигал масалаларга тўқнаш келади. Шу нуқтаи назардан раҳбарнинг турли иш йўналишлари бўйича маслаҳатчилари бўлиши керак. Мураккаб ишлар шундай бўладики, якка шахс у тўғрида маълум қарорга келса ҳам мукамал бўлмаслиги мумкин. Хуллас, мустақил тараққиёт йўлларида тўпланган тажриба, дунё жамоатчилиги ўзбек модули дея эътироф этган ўзимизга хос ва ўзимизга мос тараққиёт йўли, келажаги буюк давлат барпо этиш борасида амалга оширилаётган барча тарихий ўзгаришлар ва янгиланишлар Республикамиз таълим муассасаларида хизмат қилаётган барча катта-кичик раҳбар ходимларимизни шахсий эътиқоди ва маънавий қиёфасини тубдан ўзгартиришга катта ёрдам берди.

Ўзининг раҳбарлик фаолиятини, олдига қўйган мақсадларини аниқ тасаввур қила оладиган, ўз келажаги ҳақида қайғурадиган раҳбар ҳеч бир даврда миллий ғоя ва маънавий мафкурасиз камол топиши мумкин эмас. Маънавий қиёфаси, маънавий мафкураси бўлмаса ҳар қандай раҳбар ўз йўлидан адашади. Хуллас, Юртбошимиз таъкидлаганидек, «раҳбар ўзига ишонч билдирган одамларнинг юрак уришини доимо сезиб туриши, унинг секин ёки безовта уришига қараб, вазиятга тўғри баҳо бериши, шу асосда тўғри қарор қабул қила олиши даркор».

1.3. Янги типдаги раҳбар ва унинг иш вақти самарадорлиги

Янги типдаги раҳбарнинг раҳбарлик фаолиятига тайёрлиги унинг билимлари, малакалари, кўникмалари, индивидуал қобилияти, руҳий матонати ва шахсий фазилатлари билан белгиланади. Раҳбарлик меҳнатини оқилона ташкил этиш, унинг самарадорлигини ошириш учун қулай шарт-шароитлар яратиш вазифалари айниқса янги иш бошлаган раҳбар учун алоҳида аҳамият касб этади. Айниқса, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ўқув муассасаларида раҳбарлик фаолиятини бошлаган раҳбарлар ақлий меҳнат, яъни фикрлаш меҳнатидан ташқари салоҳиятининг нечоғли тезкорлиги, унинг муомаласи, соф ташкилий техник элементларини ҳам ўз ичига олади. Янги типдаги раҳбарнинг руҳий

қуввати, меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг яна бир томони кундалик иш жараёнида раҳбарликнинг ўзига хос воситаларида, яъни фан ва илғор тажриба ютуқларидан, зарурий ташаббусларидан, шу соҳадаги салоҳиятли раҳбарларнинг самарали меҳнат омилларидан фойдаланиб бориши зарурдир. Касб-ҳунар таълими ходимларига раҳбарлик қилиш мураккаб ва кўп қиррали жараёндир. «Ҳар қандай раҳбар учун бугунги кунда энг муҳим муаммо иш вақтидан оқилона фойдаланиш ҳисобланади. Шунинг учун ҳам раҳбарлик меҳнатини илмий асосда ташкил этишнинг бошланғич босқичи раҳбарлик тизими ходимларига иш вақтидан унумли фойдаланишни ўргатишдир.

Юқорида айтганимиздек, вақт танқислиги бу – ҳар хил даражадаги раҳбарларни ҳаммадан кўпроқ ташвишлантирадиган муаммолардан биридир, чунки улар учун вақт омили одатда ҳал қилувчи роль ўйнайди. Вақт шундай бир манба ҳисобланадики, ҳар бир раҳбар унга баробар миқдорда эга бўлади. Шунинг учун ҳам унинг қанча вақтга эга эканлиги эмас, балки раҳбарнинг ўзи эга бўлган вақтдан қандай унумли фойдалана олишига боғлиқдир»²⁰.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 115-моддасида «Ходимнинг иш вақтининг нормал муддати ҳафтасига 40 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Олти кунлик иш ҳафтасида ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса саккиз соатдан ортиқ кетмаслиги лозим», деб таъкидланган.

«Вақт – бу шундай ноёб ресурски, – деб ёзади профессор К. Абдураҳмонов, – уни пул сингари жамғариб бўлмайди. У бизнинг мавжудлигимизнинг энг мослашмайдиган элементиدير. Вақт раҳбарга қанчалик қимматга тушса, мазкур вақтдан у шунчалик самарали фойланишга ҳаракат қилади. Баъзан раҳбарга унинг ўзида бор билим ва қобилиятдан кўпроқ илинмайди. У фақат ўзининг ишдаги малакаларини такомиллаштириб бориши камчиликларга барҳам бериши ва аввало вақтдан самарасиз фойдаланишга, унинг бекор сарф этилишига барҳам бериш талаб қилинади.

Раҳбар меҳнатининг самарадорлиги у сарфлаган шахсий меҳнат натижалари билан бошчилик қилаётган хизмат (бўлинма)

²⁰ Персонални бошқариш. Ўқув қўлланма. – Тошкент: 1998 йил, 251-252 бет.

ходимлари меҳнати натижаларининг мос келиш ўлчовидир. Бунда қўйилган вазифалар албатта бажарилган бўлиши лозим. Амалда ҳар бир раҳбар ўз бўлинмасининг иши натижаларини аниқ билади. Раҳбар бу натижаларга қандай қилиб эришди, унинг ҳиссаси қандай, у қандай шахсий меҳнат сарфлаган, деган саволларга жавоб бериш қийинроқдир.

Сиз қандай ишляясиз? Қўйилган вазифаларни ҳал қилиш учун сиз қанча вақт сарфладингиз? Булар шундай саволлардирки, раҳбар буларга жавоб олишдан олдин ўзининг меҳнат кўникмаларини ва иш усулларини яхши билиши лозим.

Амалда барча раҳбарлар ва мутахассислар иш вақти сарфларини ҳисобга олиб бориш зарурлигини эътироф этадилар. Лекин тажрибада камдан-кам раҳбарлар бу масалани ўзлари учун ҳал қиладилар. Бу эса баъзи бир салбий оқибатларга, яъни ишда шошилишга, чарчашга, меҳнатнинг кам самарадорлигига, ишдаги тартибсизлик ва режасизликка олиб келади. Бу иш вақтини сарфлашнинг ҳисобга олиб борилмаслиги, раҳбарлар ишда ва мутахассислар фаолиятида кенг татбиқ этилмай қолишига сабаб шуки, бу борада ҳали кўникма мавжуд эмас.

Раҳбар ва мутахассислар иш вақти сарфларини татбиқ қилишнинг усуллари қуйидаги асосий босқичларни ўз ичига олади: кузатишга тайёргарлик кўриш, уни ўтказиш, маълумотларга ишлов бериш, натижаларни таҳлил қилиш ва ўтказилаётган кузатишлар учун мақсадга мувофиқ ташкилий таклифлар тайёрлаш. Ҳар бир босқич бўйича ишлар мазмуни, иш вақти сарфларини тадқиқ қилиш усулига боғлиқ бўлади».

1.4. Раҳбарлик фаолиятининг ижтимоий-психологик омиллари

Бутун халқимизнинг тақдирига дахлдор муҳим масалалардан бири – иқтисодиётни, халқ хўжалиги ва халқ таълимини, соғлиқни сақлаш, маданият ва спортни бошқариш, кичик ва ўрта бизнесни ривожлантириш муаммосидир. Бу айтиш чоғда раҳбарликнинг самарали йўлларини топиш, бошқарув тизимини тўғри йўлга қўйиш мамлакатимиз тараққиётининг устувор йўналишлари этиб белгиланган. Чунки жаҳоннинг энг ривожланган мамлакатларида ҳам тараққиётга айнан шу йўл билан эришилган.

Бинобарин, жамиятимизда раҳбарлик фаолияти тўғри режалаштирилса, давлатимиз ва халқимиз олдида турган кўплаб муаммолар ўз ечимини топиб, юртимиз обод, турмушимиз фаровон бўлишига шак-шубҳа йўқ.

Лекин очигини айтганда, жамиятимизда раҳбарлик фаолияти ва унинг самараси талаб даражасида эмаслиги аён бўлиб қолаётир. Бунинг ҳар хил объектив ва субъектив омиллари бор, албатта. Субъектив омиллардан бири шуки, жамият аъзоларидан бир қисмининг онги, дунёқараши ҳали бошқарув фаолиятига тайёр эмасга ўхшашти. Раҳбарликнинг моҳиятини, мақсад ва вазифаларини тушунмаслик оқибатида айрим етакчилар ўз фаолиятига лоқайд муносабатда бўлмоқдалар. Баъзи кишилар эса боқимандалик кайфиятидан тўла қутулган эмас. Шу билан бирга, айрим раҳбарлар ўз ҳақ-ҳуқуқларини, бурч ва мажбуриятларини етарли даражада билмайдилар. Айниқса, бугунги кунда ҳар бир раҳбар жуда кўп соҳаларни, ҳар бир соҳанинг ўзига хос мураккабликларини яхши билиши, олдига қўйган мақсадини ҳис этиши, раҳбарлик маданияти ва этикасини чуқур англаши лозим.

Раҳбарлик фаолияти нима

Энг аввало, раҳбарлик атамасига тўхталиб ўтсак. Раҳбарлик атамаси ишнинг кўзини биладиган, касбига қалб қўри ва бутун меҳрини бериб, ўзи, оиласи ва бутун эл-юртни ўйлаб меҳнат қиладиган, бошқарув фаолиятини жон дилдан сева олган кишига нисбатан ишлатилади.

Раҳбарлик юксак ақл-фаросат, кўп куч-ғайрат, изланиш ва топқирликни, ўз устида тинмай ишлашни, ўрни келганда, зарурий тадбиркорликни талаб қилади. Раҳбарлик тушунчасига қуйидагича таърифларни келтириш мумкин:

1. Раҳбар ижтимоий шахс сифатида ишлаб чиқарувчи кучлар ва ишлаб чиқариш ресурсларини бирлаштириб, унинг асосий ҳаракатлантирувчи кучини бошқарувчи сифатида омилкорлик билан иш юритувчи шахсдир.

2. Раҳбар ҳар қандай ишни амалга ошириш учун, аввало, мустақил қарор қабул қилади. Бу қарор раҳбарнинг тадбиркорлик, ишбилармонлик фаолияти мақсадини белгилайди.

3. Раҳбар ўз соҳасига янги ғоя, янги ташаббус, янги технологияларни жорий этувчи тадбиркор шахс ҳисобланади.

4. Раҳбар меҳнати, аини вақтда тадбиркорликка асосланган машаққатли фаолият ҳисобланади. Унга сарфланган куч, маблағ баъзан вақтинча фойда эмас, зарар келтириши, муассаса фойда ўрнига зарар ҳам кўриши мумкин. У бундай ҳолатларни олдиндан кўра олиши ва бунга тайдир туриши, зарур бўлганда, фаолиятини қайта бошлаши, ўзида бунга куч-гайрат топа билиши лозим.

Раҳбар қандай ахлоқий-маънавий фазилатларга эга бўлиши лозим

Юқориди келтирилган таърифлар раҳбарлик фаолиятининг бир томонини ташкил қилади. Иккинчи томони раҳбарлик фаолияти билан шуғулланувчи кишининг шахси юксак инсоний фазилатлар билан боғлиқдир. Раҳбар ҳалол-пок, виждонли, иймонли, қаттиққўл, диёнатли, меҳр-шафқатли бўлиши керак. Раҳбарликка эгри йўл, эгри қўл, эгри мақсад билан эришиб бўлмайди. Феъл-атворида эгрилик бор киши раҳбарлик лавозимида узоқ фаолият юритолмайди.

Раҳбар мустақил бўлиши, ижтимоий фаолиятнинг қонуний тақиқланмаган ҳамма соҳаси билан шуғуллана олиши лозим. Шу билан бирга, у ўзи бошқараётган жамоа орасида обрў-этиборга эга бўлиши, ўзини камтар тутиши зарур. У она тилини чуқур эгаллашдан ташқари, бир ёки иккита хорижий тилни яхши билса ва фаолиятида улардан эркин фойдалана олса, бошқарув фаолияти янада самарали бўлади.

Ўзбекистон мустақилликка эришиши ва хусусий мулкчиликнинг ҳуқуқий жиҳатдан тўлиқ кафолатланиши муносабати билан раҳбарлик фаолиятида ҳам жиддий ўзгаришлар рўй бераётгани қилинаётган ишлар самараси ўлароқ яққол намоён бўлмоқда. Раҳбарлар ишлаб чиқариш воситаларига шахсан эгалик қилишлари туфайли манфаатдорлик ортиб, маҳсулот тури ҳам кўпаймоқда. Шу сабабли ишлаб чиқариш жараёнига янги технологияларни олиб кириш авж ола бошлади. Натижада маҳсулотларнинг миқдори ортиб, сифати яхшиланиб бормоқда.

Ҳозирги кунда жамоа иқтисодий жиҳатдан оёққа туриб олмоқда. Лекин шуни ҳам айтиш керакки, уларнинг сони кўпаяётган бўлса ҳам, сифат жиҳатдан улар ишлаб чиқараётган маҳсулотлар тури айтарли даражада эмас. Бунинг учун раҳбарлар-

нинг ва раҳбарликнинг маънавий савиясини кўтариш, уларни маънавий жиҳатдан юксак савияли, маданиятли қилиб тарбиялаш, раҳбарлик маданиятига оид билимларини ошириб бориш муҳим вазифа саналади. Бугунги кунда раҳбарлик фаолияти учун умуминсоний маънавий фазилатларнинг роли жуда катта. Бундай фазилатлар ўзаро ишонч, ҳалоллик, ҳаққонийлик, адолатликдан иборат бўлиши керак.

Бундан ташқари, раҳбар психологиясини маънавий жиҳатдан шакллантириш учун қуйидаги махсус фазилатлар ҳам зарур:

- ташаббускорлик, доимо янги имкониятларни излаб топиш;
- вақтдан, шунингдек вазиятдан ҳамиша унумли фойдалана олиш;
- ҳаётда ҳар доим бошқалардан бир қадам олдинда юриш;
- бўладиган ўзгаришларни олдиндан кўра билиш;
- қатъиятли, тиришқоқ, сабр-бардошли бўлиш;
- учрайдиган ҳар хил қийинчилик ва тўсиқларга тайёр туриш, уларни иродавий қатъиятлиликл билан енгиш;
- мақсадни аниқ белгилаб, унга эришишга ҳаракат қилиш;
- ҳар бир ишда масъулиятни чуқур ҳис этиш;
- фаолият соҳаси юзасидан етарли даражада илмий-амалий ахборотга эга бўлиш;
- мунтазам равишда раҳбарлик фаолиятини олдиндан қатъий режалаштириш ва унга амал қилиш;
- шерикларини ўзи илгари сурган янги гоъни амалга оширишга кўндириш, даъват қилиш ва йўналтириш;
- иш юритишда мустақил бўлиш;
- маълум бир пайтларда таваккалчиликка йўл қўйиш ва унинг натижасини тасаввур қила олиш, шу тариқа юксак самарадорликка эришиш.

Раҳбарлик одоби

Раҳбарлик одоби юксак маънавий, маданий, ахлоқий меъёр, талаб ва тамойиллар бўлган эркинликка асосланади. Раҳбар нафақат ўзи эркин бўлиши, балки шеригининг, ўзи ишлаётган жамоа аъзоларининг ҳам эркинлигини ҳурмат қилиши лозим.

Раҳбар фаолиятига ҳеч ким қонунсиз аралашуви мумкин эмас. Шу билан бирга раҳбар ҳам ўзи раҳбарлик қилаётган аъзоларининг меҳнат фаолиятига қонунсиз халақит бермаслиги зарур.

Раҳбар бўйсунувчи ходимларининг майда-чуйда камчиликларига бардошли бўлиши, уларга ўзига ишонгандай ишониши лозим. Ўзаро келишмовчиликларга йўл қўймаслик раҳбарлик одобининг муҳим тамойилидир.

Ўзаро муносабатларда баъзан ҳар хил келишмовчиликлар, фикрлар ҳар хиллиги, қарашларнинг тўла бўлмаган мослиги ҳам бўлиб туради. Шунинг учун одоб раҳбарга жуда зарур бўлган энг муҳим фазилатлардандир. Раҳбарлик одоби айна пайтда ўзаро тенглик ва одилликка асосланади. Бу нарса томонларнинг ўз фаолиятини объектив баҳолашга ёрдам беради. Маълумки, раҳбарлик умуминсоний қадрият ҳисобланади. Бутун дунё ишбилармон раҳбарларига хос тадбиркорлар одобининг яна бир маънавий, маърифий хусусияти – ваъдага вафо қилиш, уни сўзсиз бажаришдир. Унга кўра, икки томон бир нарсага аҳдлашган шартномани, шартномавий мажбуриятни бажариши шарт. Борди-ю, улардан бири бу мажбуриятни бузса, нафақат мажбурият олган тадбиркор ёки раҳбар, балки бошқа барча тадбиркорлар ҳам у билан муносабатини узишлари, бошқа муносабат ўрнатмасликлари мумкин.

Раҳбарлик соҳасидаги тадбиркорликнинг шундай олтин қоида-си бор: *тадбиркор ўз харидорини ўйлайди, унинг учун қайгуради, бозор эса ўзини ўйлайди, ўзи учун қайгуради, айна шу йўл билан тадбиркор раҳбарнинг обрўси шаклланади.* Бу мавқе анча қийинчиликлар, жуда кўп саъй-ҳаракат билан юзага келади. Лекин шуниси ҳам борки, раҳбар қийинчилик билан эришган обрў-эътиборини арзимас хатти-ҳаракати билан йўқотиб қўйиши ҳам мумкин. Қилинган телефонга ёки шикоят, арз битилган хатга вақтида жавоб қайтармаслик, яъни мижозга қўполлик қилиш, эътибор бермаслик, манманлик шулар жумласидандир. Умуман, раҳбар ўз обрўсини сақлаш учун жуда кўп ахлоқий, маънавий-маърифий талабларга риоя қилиши зарур. Ҳатто раҳбарнинг нутқ маданияти, муомаласи, кийиниши, кўриниши, ўзини жамоа олдида тута билиши ҳам муҳим аҳамиятга эга.

Раҳбар замонавий ишбилармонлик ёки бизнесда муваффақиятга эришиши учун қуйидагиларга қатъий риоя қилиши зарур:

1) шерикларига, ҳамкорларига, жамоа аъзоларига берган ваъдасини доим ўз вақтида бажариши керак;

2) мағрурланиб кетмаслик, жамоа ўртасида камтар, ўзига ортиқча баҳо бермаслиги зарур;

3) фақат ўзининг нуқтаи назарини, фикрини ўтказиш эмас, ўзгаларнинг ҳам фикри билан ҳисоблашиши зарур;

4) ҳамкорларнинг билим ва малакаларини, топқирлик қобилиятини ҳам қадрлаш лозим;

5) ўзининг иштироки зарур бўлган масалаларнигина ҳал қилишда қатнашиши шарт;

6) шериклари ва қўл остидаги ходимларни мақташ, керак бўлса рағбатлантириш, уларнинг фикрини агар ўринли бўлса маъқуллаш, бу каби тадбирларни жамоатчилик олдида амалга ошириш керак;

7) шерикларининг таклифларини эътибор билан тинглаши, тўғри бўлса, иш фаолиятида фойдаланиш, нотўғри бўлса, хушмуомалалик билан улардан воз кечиши лозим;

8) ҳар қандай шароитда жамоа олдида ўзини йўқотиб қўймаслиги зарур;

9) фаолиятидаги ҳар бир хато ва камчиликларини синчиклаб таҳлил қилиб, керакли сабоқ чиқариб бориши лозим.

Раҳбарлик ишини ташкил этиш маҳорати

Раҳбарлик ва тадбиркорлик фаолиятини жамиятга маъқул даражада олиб бориш учун юқорида айтилганлар ҳали етарли эмас. Бунинг учун раҳбар турли хилдаги муассасалар билан ўзаро маълум муносабатларга киришиши, ҳамкорининг кўнглига йўл топа олиши зарур. Бу ҳақда раҳбарлик илмининг назарийётчиларидан бири Дейл Карнеги шундай деган: «Сиз шеригингиз билан у қизиққан масалалар юзасидан гаплашинг, шунда ишингиз бароридан келади». Одатда кўпчилик раҳбарлар аниқ мақсадни кўзда тутган, уни қизиқтирган муаммоларга эътибор берган кишини жуда қадрлайди. Раҳбар қабул қилган қарор шеригининг манфаатига ҳам дахлдор бўлиши табиий. Шунинг учун доимо ўзини ҳамкорининг ўрнига қўйиб кўриш тамоёйлига тез-тез мурожаат қилиш фойдалидир. Бунда «ўзингга раво кўрган нарсани бошқага ҳам раво кўр, ўзингга раво кўрмаган нарсани бошқаларга ҳам раво кўрма» деган ҳикматли ақидага амал қилинган бўлади.

Раҳбарларнинг ўзаро муносабатларида юз берадиган психологик тўсиқлар

Ўзаро муносабатларда раҳбарларнинг бир-бирини тўғри тушуна олишига имкон бермайдиган, ҳар хил келишмовчиликларга олиб келадиган омиллар ҳам бор. Бундай тўсиқларнинг энг кўп учрайдиган уч хилини кўрсатиб ўтиш мумкин. Булар:

1) дастлаб кўришганда бир-бирини ташқи қиёфаси бўйича ўзидан устун кўриш ёки уни ёқтирмаслик;

2) шерик билан дастлабки мулоқотда унинг муҳим фикрларига қўшилмаслик ва ҳоказо;

3) дунёвий тасаввурлари, мақсад ва мулоҳазалари, ижтимоий барқарорлиги мос келиши ёки аксинча ва ҳоказо.

Хуллас, жамоага раҳбар бўлиш жуда қийин. Жамоа кўпчиликни ташкил этади. Шундай экан, уларнинг фикри, дунёқараши, маънавияти, характери, руҳияти ҳам турличадир. Раҳбар уларнинг турли-туман, яхши-ёмон ишларини, албатта, кузатиб туриши керак бўлади, токи ҳеч бир иш уларнинг назаридан четда қолмасин. Агар раҳбар фақат бошқарув ишларини, ўз шахсияти билан банд бўлиб қолса, қўл остидаги оммани кузатишга бефарқ бўлса, унда бу раҳбардан воз кечиш лозим. Ўз муассасаси аъзоларининг хатти-ҳаракатларидан воқиф бўлмаслик жамоанинг бир неча тарафга бўлинишига олиб келади. Бундай раҳбар давлатга ҳам, жамоасига ҳам зарар келтиради.

Раҳбарнинг муомала маданияти

Раҳбарлик маҳоратининг муҳим жиҳати муомала маданиятидир. Ёқимли ва мулойим суҳбат олиб бориш тадбиркорликда, раҳбарликда катта ютуққа олиб келади. Бунда қуйидаги маънавий меъёрларга риоя қилиш зарур:

1. Гарчи мулоқотда унга нисбатан салбий ҳис-туйғусини билдирса ҳам, раҳбарнинг ўзини ақлли деб билиши, назорат қилинмаган, ноўрин хатти-ҳаракатлардан ўзини тийиши лозим.

2. Раҳбар суҳбатдош шеригини тушуниши зарур. Шерикни, мулоқотдошни тушунмаслик ҳар икки томон учун ҳам маъқул қарорга келишга халақит беради.

3. Шерик билан самимий мулоқотда бўлиш. Мулоқотда шериги уни эшитишни хоҳламаса ҳам раҳбар бир иложини топиб,

унинг эътиборини ўзига жалб қилиши лозим. Бу ўртадаги муносабатларнинг яхшиланишига олиб келиши мумкин.

4. Шерикка айтилган маълумот етарли асосларга эга бўлиши керак. Маълумот хато ёки ёлғон бўлса, мулоқот муваффақиятсиз тугайди.

5. Раҳбар мулоқотда шеригига насиҳат қилишдан сақланиб, шерик билан тенг дўстона, очиқ мулоқотда бўлиши зарур.

6. Тадбиркор раҳбар шеригига ортиқча гапириб унинг вақтини бекорга олмаслиги лозим.

7. Келишув натижалари ахлоқий меъёрларга мос келиши шарт.

Шу ўринда таъкидлаш керакки, мулоқотда баъзан шерикларнинг бир-бирини танқид қилишига ҳам тўғри келади. Танқид раҳбарликнинг яхши бўлишига ёрдам берадиган бўлиши, ишга тўсқинлик қилувчи эмас, балки яратувчанлик даражасида аҳамият касб этиши лозим. Шу билан бирга раҳбарга шеригининг эътиборини доимо ҳамкорликнинг муҳим жиҳатларига қаратишга ҳаракат қилиш тавсия этилади.

Хуллас, юқорида кўрсатиб ўтилган тамойил ва тавсияларга амал қилган раҳбар ўз фаолиятида доимо ижобий натижаларга эришиб бориши табиий.

1.5. Раҳбарнинг меҳнат фаолияти жараёнида шаклландирган характер ва темперамент хусусиятлари

Одам тирик мавжудот сифатидагина эмас, биологик организм, балки наслий йўл билан ўтган бир қатор социал-психологик хусусиятларга эга бўлган биосоциал мавжудот сифатида туғилади. Бу хусусиятлар одамда генларга жойлаштирилган куртак тариқасида бўлиб, организмнинг маълум анотомо-физиологик ва шахснинг психик тараққиёти имкониятлари сифатида мавжуд бўлади. Натижада бу куртаклар шахсда анотомо-физиологик ва психологик омил сифатида одамнинг фақат социал ва табиий муҳит билан боғлиқ бўлган муносабатлари жараёнида унинг ҳақиқий характер хусусиятига айланади.

Характер инсоннинг атрофдаги воқеликка муносабатини ифодалайдиган ҳамда унинг хатти-ҳаракатида, хулқида намоён бўладиган хусусиятларнинг индивидуал йиғиндисидир. Харак-

тернинг ҳар бир хусусияти маълум бир шароитда у ёки бу хатти-ҳаракатнинг содир бўлишига олиб келади. Инсон характери билиш учун вақт ҳамда у билан доимий мулоқотда бўлиш талаб этилади. Инсон характери тушунганимиздан сўнг унинг муайян шароитда қандай йўл тутишини ва ундан нималарни кутиш мумкинлигини биламиз. Агар инсоннинг индивидуаллиги ички муайянликдан маҳрум бўлса ёки унинг хатти-ҳаракатлари ўзига унчалик боғлиқ бўлмай, фақат ташқи шароитга боғлиқ бўлса, бундай одам характерсиз шахс ҳисобланади. Характер белгилари инсон хулқининг одатланган шаклида намоён бўлади.

Характернинг барча белгиларини шартли равишда икки гуруҳга бўлиш мумкин.

Биринчи гуруҳ — шахснинг йўналиши ифодаланган характер белгилардир. Масалан, жамоавийлик (инсон жамоада умум манфаатини ўзининг тор шахсий манфаатидан устун қўяди, қадр-қимматини жамоада кўради) ва эгоизм (инсон ҳамма нарсадан олдин ўз шахсий манфаатини ўйлайди, унинг учун фақат ўзининг шахсий эҳтиёжи ва истаклари мавжуд), зийраклик ва қўполлик, киришувчанлик ва биқиқлик, меҳнатсеварлик ва ялқовлик, ишга виждонан ёндашиш ва лоқайдлик, тартиблилик ва масъулиятсизлик, ташаббускорлик ва бепарволик, янгиликни ҳис этиш ва ғафлат, тежамкорлик ва исрофгарчилик, ўзгаларга ёрдам бериш ва кишиларга ваҳшиёна муносабат, камтарлик ва ўз-ўзига танқидий қарай билиш, манманлик, ўзига талабчанлик ва димоғдорлик, ўз қадр-қимматини билиш, такаббурлик ва бошқалар.

«Агар инсон ўзи учунгина меҳнат қилса, — деб ёзган эди машҳур психолог К.К.Платонов. — Эҳтимол, у машҳур олим, буюк донишманд, аъло даражадаги шоир бўлиши мумкин, аммо ҳеч қачон комил ва буюк инсон бўлолмайди»²¹.

Иккинчи гуруҳ характерлилар муайян тамойилларга асосланиб ўз хулқини, ўз фаолиятини онгли бошқара олади. Қўйган максади йўлида пайдо бўлган тўсиқларни енгишга интилади ва унга эришади. Бу тур раҳбарнинг яхши фазилатлари одат ва кўникмалари кўпчиликка манзур бўлади. Шунга қарамасдан, бундай раҳбарларнинг ҳам хулқ-атвори, хатти-ҳаракатлари,

²¹ Платонов К.К., Голубоев Г.Г. Психология. — Т.: «Ўқитувчи», 1982, 71-бет.

феш-атвори ҳақида қарама-қарши фикрлар, мулоҳазалар пайдо бўлиши мумкин. Бундай қарама-қаршилик кўп орзу-истакларни, режаларни вужудга келтирувчи, жадал ортиб бораётган жамоавий эҳтиёжларни ва уларни амалга ошириш учун чекланган ҳамда кўп жиҳатдан етарли бўлмаган имкониятлар ўртасидаги қарама-қаршиликлардир. Эҳтиёжларнинг имкониятларга мос келмаслиги раҳбар билан жамоада ишлайдиган кичик ва ўрта раҳбарлар ўртасида ҳам қарама-қаршиликни келтириб чиқариши мумкин. Чунки ёш, ташаббускор, талабчан раҳбар ўзининг жуда кўп истакларини, «хоҳлайман»ларини амалга оширишга интилади, катта ёшли, кўп йиллик ҳаётий тажрибага эга бўлган, ўзини теварак-атрофидаги одамларга катта имкониятга эга раҳбар қилиб ўхшатиш, тенглаштириш истагида ўзини кучли, қўрқмас ва эпчил қилиб кўрсатишга ҳаракат қилади. Ана шундай «хоҳлайман», «керак», «ўзим биламан» каби шахсий тушунчалар баъзан ёш раҳбар билан жамоа аъзолари ўртасида қарама-қарши, кескин вазиятни келтириб чиқариши мумкин. Тажрибали тадбиркор раҳбарларнинг фикр-мушоҳадалари, ёш, тажрибасиз раҳбарнинг тафаккуридан анча фарқ қилиб, унинг мушоҳадалари бир қадар юксак даражада умумлашганлиги билан ажралиб туради. Бу тур раҳбарлар ўз мулоҳазаларига етарли далиллар келтира олади. Бўлғуси тадбиркор, ёш, лаёқатли раҳбарлар шахсининг психологиясида ўзига катта баҳо бериш – энг муҳим салбий характер хусусиятларидан биридир. Шу ҳолатни ҳам эслатиш зарурки, ёш раҳбарлар ўзларининг хулқ-атворларига, воқеаларга ортиқ даражада эмоционал ҳолатда қарайдилар, ўзининг қадр-қиммати ва қобилиятига бир-мунча ортиқча баҳо бериб юборадилар.

Шу тариқа ўз-ўзини англаш ва ортиқ даражадаги ҳиссий қўзғалувчанликнинг давомли таъсири ёш раҳбарлар ўз қадр-қимматининг камситилишига нисбатан ҳаддан ташқари сезгир ва жуда кучли таъсирланадиган қилиб қўяди. Худди шу сабабларга кўра, ёш раҳбар кўпинча, гўё ҳар томондан қандайдир кўнгилсизлик кутаётгандек, нотинч, қандайдир номаълум хавотирлик ҳолатини бошларидан кечирадилар.

Ёш раҳбарларнинг бундай характер хусусияти ўз шахсининг таркиб топишини анча мураккаблаштиради. Тажрибасиз раҳбар бу даврда ниҳоятда танқидий ва қарама-қарши ҳолатга дуч келади. Қарама-қаршилик, одатда, раҳбарнинг ўз муҳитида ис-

таган ҳолати билан ҳақиқатда вужудга келган ҳолатларнинг номутаносиблигидан вужудга келади. Ёш раҳбарлар ўзи раҳбарлик қилаётган меҳнат жамоасига ўзича ҳали ҳаёт тажрибасида синалмаган хатти-ҳаракатлар билан бошчилик қилгиси келади, аммо жамоадаги тажрибали раҳбарлар бу бошқарув маданиятини унга муносиб кўрмайди. Натижада унинг хатти-ҳаракати даражаси билан эришиш мумкин бўлган имкониятлари даражаси ўртасида маълум бир қарама-қаршилик юзага келади.

Эришиш мумкин бўлган ҳақиқий имкониятлардан раҳбарнинг қўяётган талаблари қанчалик устуңлик қилса, раҳбар юзага келган шароитдан ва ўз-ўзидан шунчалик кам қаноатланади. Ана шу сабабга кўра, қарама-қаршилик олдин раҳбар шахснинг ичида етила бошлайди, ўз-ўзи билан келиша олмаслик ҳолати юзага келади. Ундан сўнг жамоа билан ёки жамоанинг бошқа ички, яширин бошлиқлари, бошқарувчилари билан осойишталик муносабатларини бузувчи социал тўқнашувларнинг келиб чиқиши раҳбар фаолиятига ўз таъсирини ўтказмасдан қолмайди.

Бирор ёш раҳбар ёки катта ҳаёт тажрибасига эга қобилиятли раҳбар шахснинг таркиб топишида асосий аҳамиятга эга бўлган жиҳат қарама-қаршиликлар эмас, балки ижтимоий фойдали йўналишнинг таркиб топиши, жамоа манфаати билан боғлиқ бўлган асосий масалаларни ўзаро тўғри тушунишдир. Бунинг учун каттами, кичикми, тажрибалими ё тажрибасизми, ҳар бир раҳбар доимо ўзининг характер хусусиятларини тарбиялаб, кузатиб бориши зарур. Чунки характер шахснинг таянчи ва унинг барча қирралари шахснинг фазилатларини белгилаб беради. Шунинг учун ҳам характерда раҳбарнинг барча фазилатлари мажмуи намоён бўлади. Айрим раҳбарларда эса характерологик хислатлар сони ва тури жуда кўп бўлиши мумкин. Масалан, дилкашлик, камгаплик, самимийлик, мақтанчоқлик, илтифотлилик, батартиблик, эҳтиёткорлик, ҳасадгўйлик, синчковлик, озодалик, орасталлик, уддабуронлик, виждонлилик ва ҳоказо. Бироқ барчада қандайдир фазилат доимо етакчилик қилади ва раҳбардаги худди ана шу фазилатни бошқалар қадрлаши мумкин. Бундан ташқари, ҳамма раҳбарларнинг ҳаракат ва хулқатворлари уларнинг ўзларига хос хусусиятларини белгиламаслигини ҳам ҳисобга олиш керак. Улардан баъзиларининг хатти-ҳаракати ташқи вазият, ҳамкорининг, ўртоқларининг яхши ёки ёмон таъсири, уларнинг муносабатига боғлиқ бўлади. Бундай

кишиларни характерсиз раҳбар, яъни ички қатъиятликдан маҳрум бўлган одамлар дейиш мумкин.

Раҳбар шахснинг бирор соҳага йўналганлик хусусиятлари ва муносабатлари унинг характерида жуда аниқ намоён бўлади. Характернинг ўзаги иродадир. Унинг хусусиятлари шахснинг фазилатига айланиб, характерининг энг аҳамиятли хислатларини ҳосил қилади. Шунинг учун «кучли раҳбар», «иродали раҳбар», «характери кучли одам» иборалари омма ўртасида кўп учрайди. Шунга қарамай, раҳбардаги ирода, характер деган тушунчалар бир хил маъно англатмайди. Ирода асосан характернинг кучи, унинг мустақамлиги, қатъиятлилиги, дадиллиги билан бевосита боғлангандир. Бироқ иродавий куч бутун характерни ҳал қилмайди, у ўзининг кучини йўлловчи мазмунга эгадир.

Ўрни келганда характернинг таркиб топиши ҳақидаги мулоҳазаларимизни баён этсак.

Ҳар бир раҳбар шахснинг характерида ҳаётий йўлнинг ўзига хослигини акс эттирувчи жиҳатлар мавжудлигини кўпчилик яхши билади. Одамнинг характери – унинг ҳаёт йўли йиғиндисидир. Раҳбар шахсини шакллантириш эса унинг характерини тарбиялашга интилишдир. Аммо тескари қонуниятларни ҳам унутмаслигимиз лозим. Раҳбарнинг характерини таркиб топтириш унинг шахси учун керакли хислатларни шакллантириш энг муҳим вазифадир.

Мустақил ватанимизнинг тўлақонли аъзоси бўлган раҳбар характери хислатларининг таркиб топиши қуйидагиларни ўз ичига олиши керак:

1. Ватаннинг келажаги ва равнақига интиладиган инсоний ғоявийлик.

2. Фуқаро сифатида ватанига, халқига чексиз садоқати, ватан хоинларига қатъий нафрат.

3. Юксак шахсий жавобгарлик ҳиссиётини вужудга келтирувчи ва сиёсий эътиқодларини шакллантириш орқали таркиб топадиган ҳушёрлик.

4. Бўлажак онгли, малакали раҳбар характерининг энг муҳим хислатлари – оммавийлик, ташаббускорлик, мустақиллик ва меҳнатда интизомлиликдир.

Раҳбар фаолиятидаги фаоллик ишбилармонликда, эпчилликда ва ҳаракатчанликда намоён бўлади. Раҳбар бошқалар ишлаб турган вақтда уларни меҳнатга илҳомлантиради, жамоага қўши-

либ ташаббускорлик кўрсатади ва жамоадошларини катта мақсадлар сари етаклайди.

Раҳбарнинг мустақиллиги бу – унинг шундай характер ва хислатидирки, бундай раҳбар юқори ташкилотнинг топшириқларини кутмасдан, ўзгалар ёрдамисиз, ўз фикри билан мустақил ишлаш қобилиятига эга бўлади.

Раҳбарнинг интизомлилиги бу – раҳбарнинг характер хислатига айланган иш қондалари ва хатти-ҳаракат меъёрларига аниқ риоя қилишга мойиллигидир. Интизомлиликнинг айрим тасодифий кўринишлари характерига кўра энг интизомсиз раҳбарда ҳам бўлиши мумкин.

Интизомли раҳбар деганда, меҳнат жараёнида ўта хилма-хил ҳолатларда барча хатти-ҳаракатларини кўрсата оладиган, қатъий иш режими ва тартибига тўла амал қиладиган фаол киши тушунилади. Раҳбар интизомлиликнинг кўрсаткичларидан бири бу – унинг ўз меҳнат интизомига қатъий риоя қилишидир. Меҳнат интизомига риоя қилмаган ҳар қандай раҳбар кўзлаган мақсадига етиша олмайди. Демак, раҳбар меҳнат интизомининг таркиб топишида ўзи иштирок этади ва шунинг учун у доимо ҳар бир ишда ўзини-ўзи жавобгар деб билиши керак.

Республикамизнинг етакчи психологларидан бири В. Каримованинг умумлаштирилган таърифига кўра, «характер шахсдаги шундай психологик субъектив муносабатлар мажмуки, улар унинг борлиққа одамларга предметли фаолиятга ҳамда ўз-ўзига муносабатини ифодалайди»²². Демак, муносабат категорияси характерни тушунтиришда асосий ҳисобланади. Б. Ф. Ломовнинг таъбирича ҳам характер шахс ички дунёсининг асосини ташкил этади ва уни ўрганиш кагга аҳамиятга эга.

Машҳур рус олими, психология фани методологиясининг асосчиларидан С. Л. Рубинштейн шахснинг ўзига хослиги ва характерологик тизимнинг қуйидаги учта асосий тузилмасини ажратган эди:

1. *Муносабатлар ва йўналиш* — шахсдаги асосий кўринишлар сифатида унинг ҳаётдан нимани кутиш ва нимани хоҳлаши.

2. *Қобилиятлар* — ана шу тилак-истакларни амалга ошириш имконияти сифатида одамнинг нималарга қодир эканлиги.

²² Каримова В. Психология. — Т.: «Халқ мероси» нашриёти, 2002, 130-бет

3. *Характер* — имкониятларидан фойдаланиш, уларни кенгайтиришга қаратилган турғун, барқарор тенденциялар, яъни бу одамнинг *ким* эканлиги²³.

Бу нуқтаи назардан қараганда ҳам, характер шахснинг борлиги конституциясидир. Характернинг бошқа индивидуал психологик хусусиятлардан фарқи шуки, бу хусусиятлар анча ўзгаришчан, динамик ва орттирилгандир. Шунинг учун ҳам мактабдаги таълимдан олий ўқув юртидаги таълимга ўтиш фактининг ўзи ҳам ўспиринда маълум ва муҳим ўзгаришларни келтириб чиқаради.

Умуман, аниқ бир шахс мисолида олиб қарайдиган бўлсак, ҳар бир алоҳида объектлар, нарсалар, ҳодисалар мос тарзда характернинг турли даражаларда намоён бўлишининг гувоҳи бўлишимиз мумкин. Демак, характернинг психологик тизимини таҳлил қиладиган бўлсак, уни борлиқдаги объектлар ва предметли фаолиятга нисбатан амалга ошириш мақсадга мувофиқдир. Шунинг учун ҳам психологияда характернинг қуйидаги тизимлари эътироф этилади:

1. Меҳнат фаолиятида намоён бўладиган характерологик хусусиятлар – меҳнатсеварлик, меҳнаткашлик, ташаббускорлик, ишга лаёқат, ишга қобиллик, масъулият, дангасалик, қўнимсизлик ва бошқалар.

2. Инсонларга нисбатан бўлган муносабатларда намоён бўладиган характерологик сифатлар — одоблилик, меҳрибонлик, мулоқотга киришувчанлик, ғамхўрлик, раҳм-шафқат ва бошқалар.

3. Ўз-ўзининг муносабатига алоқадор тавсифий сифатлар – камтарлик, камсукумлилик, мағрурлик, ўзига бино қўйиш, ўз-ўзини танқид қилиш, ибо, шарму ҳаё, манмансираш ва бошқалар.

4. Нарсалар ва ҳодисаларга муносабатларда намоён бўладиган хусусиятлар — тартиблилик, оқиллик, саранжом-сарништалик, қўли очиклик, зиқналик, тежамкорлик, покизалик ва бошқалар.

Юқорида санаб ўтилган сифатлар аслида раҳбар ҳаётидаги йўналишлардан келиб чиқади. Чунки, бу йўналишлар одамнинг борлиққа нисбатан танловчан муносабатининг акс этишидир.

²³ С.Л.Рубинштейн. Исследование мышлений советской психологии. — Москва: 1969

Бундай йўналиш турли шаклларда: диққатлилиқ, қизиқувчанлик, идеаллар, маслаклар ва ҳиссиётларда намоён бўлади.

«Характер – тарихий категория ҳамдир, — дейди психолог В.Каримова. – Бунинг маъноси шуки, ҳар бир ижтимоий-иқтисодий давр ўз кишиларини, ўз авлодини тарбиялайди ва бу тафовут одамлардаги тавсифий хусусиятларда ўз аксини топади»²⁴. Масалан, XIX аср ўзбеклари XX асрнинг 50-йилларидаги ўзбеклар ва мустақиллик йилларида яшаётган ўзбеклар психологиясидаги фарқ, аввало, уларнинг характерологик сифатларида акс этади. Аминмизки, XXI асрнинг ёш авлодлари янада зуккороқ, иродалироқ, маърифатли ва маънавиятлироқ бўлади. Мамлакатимизда ҳозирги кунда амалга оширилаётган ислохотлар, янги жамият барпо этиш билан боғлиқ саъй-ҳаракатлар янги аср авлодининг руҳан ва жисмонан соғлом бўлишига замин ҳозирлаётгани фикримизни исботлайди.

Характер хусусиятларининг нималарда намоён бўлиши, уларнинг белгилари масаласи ҳам амалий жиҳатдан муҳимдир.

Аввало, характер раҳбар шахсининг хатти-ҳаракатлари ва амалларида намоён бўлади, раҳбарнинг онгли ва мақсадга қаратилган ҳаракатлари эса унинг *ким* эканлигидан дарак беради.

Нутқнинг хусусиятлари (баланд товуш билан ёки секин гапириши, тез гапириши ёки босиқлиги, эмоционал бой ёки жонсиз) ҳам раҳбар характерининг йўналишини белгилайди.

Ташқи қиёфа – юзининг очиқ ёки тунд эканлиги, кўзларининг самимий ёки жоҳиллиги, қадам босишлари тез ёки босиқ – буларнинг ҳаммаси раҳбар характерини ташқаридан кузатиб ўрганиш белгиларидир.

Бундан ташқари, инсон характерини турли белгиларга қараб ўрганишга бўлган уринишлар ҳам мавжуд. Лекин характер ва унинг ривожланиши, намоён бўлиши учун умумий қонуният шуки, у ташқи муҳит таъсирида, турли хил муносабатлар тизимида шаклланади ва шароитлар ўзгариши билан ўзгариб боради. Ҳар бир касб-ҳунар ўзининг талаблари, мажмуи, профилиграммасига эгаки, у шу касб билан шуғулланаётганларда ўзига хос психологик жиҳатлар бўлишини тақозо этади. Шунинг учун ҳам врачнинг, ўқитувчининг, муҳандиснинг, ҳарбийларнинг, артистларнинг ва бошқа касб

²⁴ Каримова В. Психология. — Т.: «Халқ мероси» нашриёти

эгаларининг профессионал сифатлари ҳақида алоҳида-алоҳида гапирилади. Ана шу касб соҳиблари, уларнинг иш мобайнида кўрсатадиган индивидуаллиги ичида эса характер жиҳатдан ўзига хослик катга аҳамиятга эга ва буни нафақат шахснинг ўзи, балки уни ўраб турган бошқа кишилар ҳам яхши билишлари керак. Раҳбар психологиясини атрофлича ўрганиш учун қуйида машҳур олим Карл Юнгнинг характер типини аниқлаш методикасидан мисол келтиришни лозим топдик. Ушбу саволларга жавоб вариантларининг бирини танлаш керак.

1. Қайси бири сиз учун муҳимроқ?

- а) дўстларнинг кичик давраси;
- б) кўпчилик ўртоқлар давраси.

2. Қандай китоблар сизга кўпроқ ёқади?

- а) қизиқ сюжетли;
- б) одамлар руҳий кечинмалари акс эттирилган.

3. Ишда нимага кўпроқ йўл қўйишингиз мумкин?

- а) кечикиш;
- б) хатоликлар

4. Агар ёмон иш қилиб қўйсангиз:

- а) кўп қайғурасиз;
- б) унчалик қайғурмайсиз.

5. Одамлар билан қандай чиқишасиз?

- а) жуда тез ва осон;
- б) секин, эҳтиёткорлик билан.

6. Ўзингизни аразкаш деб ҳисоблайсизми?

- а) ҳа;
- б) йўқ.

7. Чин дилдан кулишга мойилмисиз?

- а) ҳа;
- б) йўқ.

8. Сиз қандайсиз?

- а) камгап;
- б) сергап.

9. Сиз очиқмисиз ёки ҳисларингизни бировлардан яширасизми?

- а) очиқман;
- б) яшираман.

10. Ўз ҳис-кечинмаларингизни таҳлил қилишни ёқтирасизми?
а) ҳа;
б) йўқ.
11. Кўпчилик даврасида бўлганда, Сиз кўпинча...
а) тинмай гапирасиз;
б) бошқаларни тинглайсиз.
12. Тез-тез ўзингиздан норози бўлиб турасизми?
а) ҳа;
б) йўқ.
13. Бирор нималарни ташкил қилишни ёқтирасизми?
а) ҳа;
б) йўқ.
14. Сирларингиз ёзилган кундалик тутишни хоҳлармидингиз?
а) ҳа;
б) йўқ.
15. Бирор нарсанинг қароридан уни бажаришга тез ўтасизми?
а) ҳа;
б) йўқ.
16. Кайфиятингизни тез ўзгартира оласизми?
а) ҳа;
б) йўқ.
17. Ўзгаларни ишонтириб, уларга ўз фикрингизни ўтказишни яхши кўрасизми?
а) ҳа;
б) йўқ.
18. Сизнинг ҳаракатларингиз...
а) тез;
б) с-кин.
19. Сиз бўлиши мумкин бўлган нохуш ҳодисалардан ташвишланасизми?
а) тез-тез;
б) баъзан.
20. Қийин ҳолатларда Сиз...
а) ёрдам сўрашга шошиласиз;
б) ҳеч кимга мурожаат қилмайсиз .

Энди жавобларингизни ҳисоблаб чиқинг. Кишиларни ўрганишга хос мазкур усулнинг калит жавоби қуйидагича:

Жавоблар ичидаги қуйидагилар Сиздаги экстроверсияни кўрсатади:

1-б, 2-а, 3-б, 5-а, 6-б, 7-а, 8-б, 9-а, 10-б, 11-а, 12-б, 13-а, 14-б, 15-а, 16-а, 17-а, 18-а, 19-б, 20-а. Мос келган жавоблар сонини 5 га кўпайтиринг.

0-35 баллар – интроверсия;

36-65 баллар – амбиверсия;

66-100 баллар – экстраверсия.

Шунга ўхшаш тавсияни ўрганиш усуллари кўп бўлиб, улар ёрдамида раҳбар ўзини, яқинларини ва жамоа аъзоларини ўрганиб бориши мақсадга мувофиқдир.

Раҳбар шахсининг темперамент хусусиятлари

Раҳбар психик хусусиятининг барқарор бўлиши ҳамда темпераментининг ташқи ифодасини аниқроқ тасаввур этиш учун раҳбарларнинг меҳнат фаолияти жараёнида намоён бўладиган темперамент турларини кўриб чиқамиз.

Авалло темперамент нима, у қандай психологик хусусият, темпераментнинг моҳияти ва белгилари нималардан иборат, деган саволларнинг жавоблари хусусида тўхталсак. Бу саволларга жавоб беришдан аввал темперамент турларининг психологик характеристикаси ҳақида фикр юритишга тўғри келади.

Темперамент — инсоннинг меҳнат фаолиятида унинг нерв тизими типларининг ўзига хос тарзда намоён бўлишидир. Бу шахсдаги нерв жараёнларининг кучи, мувозанати ва ҳаракатчанлигини намоён қилувчи индивидуал психологик хусусиятлардир. Шахсдаги қўзғалиш ва тормозланиш жараёнлари бир-бири билан мувозанатлашган бўлиши лозим. Аммо ҳаммиша шундай бўлавермайди. Жиддий қўзғалиш ёхуд кучли тормозланиш ҳолати ҳам бўлиши мумкин. Бир иккинчисидан оз ёки кўпроқ даражада устунлик қилиши, улар турли ҳолларда турлича куч билан содир бўлиши, бир ҳолат иккинчисига турли даражадаги енгиллик билан ўтиши ва бир ҳолатнинг ўзида бири иккинчиси билан алмашиниши, бошқача қилиб айтганда эса, ҳаракатчанликнинг турли даражасига эга бўлиши мумкин.

Мазкур нерв тизими учун қўзғалишнинг мувозанати ва ҳаракатчанлиги хусусиятларининг бирикмаси нерв тизимининг типини белгилайди.

Энди темперамент типларининг психологик тавсифига тўхталиб ўтишимизга тўғри келади.

Нерв тизимининг тўртта типини учратиш мумкин. Уларнинг бири кучсиз қўзғалиш ва тормозланиш жараёнларининг заифлиги билан белгиланадн. У *меланхолик* темперамент типни деб аталади, у заиф тип. Заиф тип учун бирон қаршиликни енгилни талаб қиладиган шароит ёки нерв тизими кучли қўзғалиши ёки кучли тормозланишини қатъий талаб қилувчи ҳолат олдида беқарорлик хосдир. Меланхоликнинг реакциялари кўпинча қўзғатувчининг кучига тўғри келмайди. Унда ташқи тормозланиш, айниқса, кучлидир. Шунинг учун меланхолик темпераментли шахсларнинг диққатини бошқа нарсаларга тортиш осон. У ҳар доим ҳам диққатини бир объектга тўплай олмайди. Меланхолик типига кирувчи одамлар ҳаётда янги, кутилмаган шароитларга тушиб қолганда ўзини йўқотиб қўяди.

Ҳаётда яратилган яхши шароитларда ва тўғри тарбия натижасида меланхолик типдаги одамлар жиддий, маъноли, ҳаётий воқеаларга осонлик билан бардош бера оладиган киши бўла олади. Лекин бу типдаги одамларни раҳбарлик лавозимларига тавсия этиш анча қийин. Чунки ахборотларнинг кўплиги, ахборот коммуникация технологияларининг тезкорлик билан ижтимоий ҳаётимизга кириб келиши раҳбардан жуда катта билим, ҳозиржавобликни талаб этади. Темпераментнинг қолган уч типни кучли ҳисобланади. Улардан бири ўзини тутолмайдиган, мувозанатлашмаган бўлиб, бундай одамлар *холерик* темперамент типига тўғри келади. У қўзғалиш жараёнларининг нисбатан кучсизроқ тормозланиш жараёнларидан устунлиги билан ажралиб туради. Ўзининг реакцияси кўтарилган пайтда жуда осонгина ҳолдан тояди ва худди заиф тип сингари ўзгаришга дучор бўлади. И.Павлов холерик темпераментли кишининг қиёфасини таърифлар экан, «Жанговар, жўшқин, осон ва тез таъсирланадиган тип» деб ёзади. Холерик темпераментли одам бирор ишга зўр иштиёқ билан киришиши мумкин, қандайдир, баъзан жуда аҳамиятсиз сабабларга кўра, унда тўсатдан ёмон кайфият, ҳамма нарсага бепарволик билан қараш ҳиссиёти пайдо бўлиши ҳам мумкин. Ҳиссиётларга келсак, холерик темпераментли раҳбар тез қўзғалувчанлиги, зўр ҳаяжонланиши билан бошқалардан ажралиб туради. Холерик темперамент хусусиятлари раҳбарликда ишлайдиган кишиларнинг ташаббускорлигида, кучгайратида, қатъийлигида намоён бўлади. Кучли маънавий фазилатларга эга бўлмаган, холерик темпераментли киши кўпинча

салбий хусусиятли, сержаҳл, аччиғи тез чиқаётган киши сифатида ўзини кўрсатиши мумкин.

Сангвиник темперамент типини И.Павлов шундай таърифлаган эди: «Сангвиник — қизиққон, маҳсулдор арбобдир, лекин у кўп ва қизиқарли ишлар мавжуд бўлсагина, яъни доимий қўзғалиш пайтидагина шундай бўлади. Агар бундай ишлар бўлмаса, у нохуш, ланж бўлиб қолади». Демак, сангвиник темпераментли раҳбар, ҳаракатчан, мувозанатли бўлади. У янги, кутилмаган шароитларга тез мослашади, кишилар билан тез тил топишиб кетади, дилкаш бундай раҳбарнинг ҳис-туйғулари ҳам тез ўзгариб туради, мимикага бой ва унинг ҳаракатлари ифодали. У қувноқ, ғам ва қайғули дамлари бўлса ҳам, хушчақчақ юради. Жамоага ўзининг ғам-ташвишларини билдирмайди. Жамоада агар сангвиник типли киши раҳбарлик қилса, унда қатъий мақсад, чуқур фикр, ижодий фаолият барқарор бўлади.

Президентимиз И.А.Каримов таъкидлаганидек, ана шундай темпераментли ёшларимиздан мард, ғайратли, шижоатли, вазмин, ҳаракатчан кишиларни танлаб, раҳбар қилиб тарбиялашимиз ҳаёт заруратига айланмоқда. Темпераментлар тўғрисида аниқроқ тушунча бўлиши учун биз нерв системаси типлари ва темпераментларнинг ўзаро нисбатини қуйидаги жадвалда кўрсатишни лозим топдик.

2-жадвал

	Нерв системасининг тип		Кучлилар		Кучсиз
			Серғайрат	Кам ҳаракат	
Нерв жараёнларининг хусусиятлари	Кучли	Кучли	Кучли	Кучли	Кучсиз
	мувозанатлашган	мувозанатлашган	мувозанатлашган	мувозанатлашган	мувозанатлашган
	ҳаракатчанлик	ҳаракатчан	ҳаракатчан	кам ҳаракат	кам ҳаракат
	темперамент	холерик	сангвиник	флегматик	меланхолик

Шуни айтиш зарурки, нерв тизими ва темперамент тушунчаларини айнан тенглаштириш мумкин эмас.

Нерв системаси физиологик тушунча. Темперамент эса психологик тушунчадир. Инсон организмдаги нерв системасининг типни шахсининг темпераменти сифатида намоён бўлади. У инсоннинг ташқи таъсирларга психологик ҳаракатланиш тезлиги ва кучи билан белгиланади. И.Павлов *флегматик* темперирамент тўғрисида шундай деб ёзган эди: «Флегматик — тиришқоқ меҳнаткашдир». Флегматик темперираментли раҳбарларда шартли рефлекслар секин ҳосил бўладию, лекин хатти-ҳаракатлари барқарор ва давомли бўлади. Бундай темперираментли кишилардан раҳбар тайинланса, яхши бўлади, чунки улар вазмин, ювош бўлади, уларнинг жаҳлини чиқариш қийин. Ўзини тута билишлик, совуққонлик, фикр теранлиги уларда тез шаклланиши мумкин. Агар Президентимиз таъкидлаганидек, Ўзбекистонимизнинг келажagini ана шу темперираментли ўринбосарлар билан таъминлай олсак, раҳбарнинг обрўси кўтарилади, уларнинг кўнимсизлигига барҳам берилиб, рақобатбардош раҳбарлар гуруҳи шаклланади. Хуллас, рақобат сиёсати ривожланади. Бу темперираментнинг белгилари кескин кўриниб турувчи одамлар жуда кўп учрамайди. Ҳаётда аралаш темперираментдаги кишилар кўп учрайди, уларда турли темперираментга тегишли белгилар турлича ҳолатда аралашган бўлади. Бундан маълум бўладикки, темперирамент қотиб қолган нарса эмас. Демак, ҳар қандай темперираментли кишидан тарбия, таълим, юксак меҳнат фаолияти ва соғлом ижтимоий муҳит орқали яхши, салоҳиятли раҳбар ходимлар тарбиялаб етиштириш мумкин.

Флегматик темперирамент раҳбарнинг психологик хусусияти хилма-хил, ҳаракатларни тез бажариш зарурати йўқ бўлган ишлаб чиқариш тармоқларига кўпроқ мос келади. Улар ишга шомасдан аммо унга пухта тайёргарлик билан, ҳеч бир нарсани диққат-эътибордан четда қолдирмай киришади. У ўз ишининг сифатига талабчан бўлади.

1.6. Раҳбар ва жамоа ўртасидаги психологик муносабатлар

Мустақиллик шароитида биз ўзлаштиришимиз зарур бўлган соҳалардан бири раҳбар психологиясидир. Чунки ўзбек халқи ўзининг ҳақиқий мустақил давлатини яратди. Бу давлат истиқлолнинг дастлабки йилларидаёқ жаҳон саҳнига чиқиб ўз мавқеини мустаҳкамламоқда.

Ўзбекистонда раҳбар психологияси ва жамоа ўртасидаги психологик муносабатлар ҳақида эндигина айрим китоблар, тўпламлар, рисоалар ва мақолалар ёзилмоқда. Буларни старли деб бўлмайди, албатта. Психология фани тарихи ва фаолияти тамойилларини ишлаб чиқаришдаги камчиликларнинг асосий сабабларидан бири бизнинг онгимизда муаммоларни ўртага ташлашдаги журъатсизлик, ўта эҳтиёткорлик ва ҳадиксирашдир. Ҳолбуки, психология ҳаётнинг ўзидир ва уни кенг тушунчалар орқали инсон онгида акс эттиради. Бошқа фанлар, жумладан, биология, тарих, география, тилшунослик, кимё ва бошқалар, ижтимоий бойликнинг маълум жиҳатлари, хосса ва хусусиятлари, тамойил ва қонунларини ўрганса, психология борлиқ, табиат, жамият, инсон ва онгнинг қонунлари ва хусусиятларини бутунлигича ўрганиш имконини беради. Раҳбар психологиясини ўрганишда ҳам ижтимоий психология ана шу умумтамоийлар нуқтаи назаридан қарайди, ўрганади.

Ўзбекистон ҳам ташқи, ҳам ички сиёсатда давлатни бошқаришни сифат босқичлари билан кутиб олди. Яъни маъмурий бошқарув тизимини такомиллаштириш, эркин фуқаролик жамияти асосларини шакллантириш билан боғлиқ раҳбарликнинг демократик жараёнлари концепсияси ишлаб чиқилди.

Бугунги кунда бутун ер юзиде терроризм ва экстремизмнинг шиддат билан фаоллашуви Республикамиздаги муассаса ва ташкилот раҳбарлари зиммасига ҳар қачонгидан кўра муҳимроқ масъулият юкламоқда. Террорчилар турли мамлакатлар ва минтақаларни нишонга олмоқдалар. Бунда замонавий техника воситаларини қўллаб ечими топилмаган ҳар қандай низолардан ўз манфаатлари йўлида разилонга фойдаланмоқдалар. Ана шундай глобал терроризм таҳдидига қарши раҳбарларимиз тадбиркорлик ва шижоат билан хизмат қилишлари лозим. Бундай вазифани бажариш учун раҳбар инсоннинг ички оламини, руҳият қонунларини яхши ўрганиб, ўзи раҳбарлик қилаётган жамоани бошқара олишига ўзида куч-қувват топа олиш лозим. Демак, раҳбар психологиясининг марказида доимо инсонлар ва уларнинг ички руҳияти туриши зарур. Бунда эса раҳбарнинг психологик журъати катта роль ўйнайди. Шундай қилиб, раҳбарнинг маҳорати ўз қўли остида фаолият кўрсатувчиларга яхшироқ ишлаш ва яшаш истагини бера олишдан иборатдир. Бошқариш энг аввало кишилар билан ишлашдир. Ҳар бир раҳбар киши

эса, меҳнат малакаларидан ташқари, муайян характерга ҳам эга бўлади, уларда эҳтиёжлар, манфаатлар, интилишлар, одатлар, кайфиятлар, ҳиссиёт ва ҳоказоларнинг бутун бир комплекси мавжуддир. Булардан айримлари уни илҳомлантиради, шавқ-завқ уйғотади, ғайратига ғайрат қўшиб янада кўпроқ ишлашга ундайди, бошқалари эса уни эзади, меҳнат фаоллигини оширишга халақит беради. Демак, киши характерини ва унинг психикасининг хусусиятларини пухта ва синчиклаб ўрганмай туриб, раҳбарлик ишларини муваффақиятли олиб бориш мумкин эмас.

Кишининг характери туғма ёки ҳаёт жараёнида ўз-ўзидан вужудга келган тасодифий бир нарса эмас. Инсон характерига уни қуршаб турган муҳит, жамоа катта таъсир ўтказади. Кўпинча бир ишлаб чиқариш жамоасида кишилар виждонли, меҳнатсевар бўлган бир вақтда, бошқасида кўплари ишга совуққонлик билан қарайдиган ҳолларни ҳам кузатиш мумкин.

Кишилар жамоада ўзларини қандай тутишга одатланган бўлсалар, жамоадаги қолган кишилар ҳам ўзини шундай тутишга ҳаракат қилади. Киши ўз теварак атрофидаги одамларнинг таъсири остида бўлади, бошқаларга бирон-бир даражада тақлид қилади, умум қабул қилган хулқ-атвор нормаларига бўйсунди ва айни вақтда жамоага таъсир этади. Одамнинг ишлаб чиқариш жамоаси билан ўзаро мулоқоти натижасида алоҳида муносабатлар вужудга келади.

Жамоа раҳбарлари ва мутахассислари барча ишларида ўз қўл остида ишловчиларнинг характери ва психологияси хусусиятларини, ўзлари раҳбарлик қилиб турган жамоанинг социал-психологик белгиларини ҳисобга олишлари керак. Шу билан бирга раҳбар жамоада шундай муҳит вужудга келтирадими, бунда бирон-бир фаолиятда фаолликни ошириш ходимнинг шахсий эҳтиёжига айланади. Раҳбар кўпроқ шахсий намуна кўрсатиш, маънавий рағбатлантириш, ишонтириш, тушунтириш ва ташвиқот қилиш йўли билан бевосита ёки социал муҳит орқали ўз қўл остида ишловчи ҳар бир ходимга ва бутун жамоага таъсир кўрсатади, ўз қўл остида ишловчиларни ишлаб чиқариш жараёнини бошқаришга жалб этади, жамоанинг бир хил аъзоларининг бошқа бир хил аъзоларига ўзаро психологик таъсиридан фойдаланади, доимий равишда тарбиявий ишларни олиб боради.

Инсонда ўзининг эҳтиёжлари ва қизиқишлари ўзгарганлигини ҳам ҳисобга олмоқ керак. Ҳозирги фермер ва жамоа ишчиси мод-

дий жиҳатдан яхши таъминланган. Унинг эҳтиёжлари ва қизиқишлари сезиларли даражада кенгайиб, хилма-хил бўлади, яна ҳам юксакроқ талаблар биринчи ўринга қуйилмоқда. Шу муносабат билан эса кишиларнинг ишлаб чиқариш ва жамиятдаги хатти-ҳаракатининг рағбатлантирувчи асослари ҳам ўзгармоқда.

Агар яқиндагина меҳнат фаоллигининг асосий шартини иш ҳақининг миқдоридан, сўнгра эса қулай моддий иш шароитини таъминлашдан иборат бўлган бўлса, ҳозирда меҳнатга моддий рағбатлантиришнинг муҳим роли сақланиб қолган ҳолда, маънавий, социал-психологик факторларга тобора, кўпроқ аҳамият берилмоқда. Ҳозир одам ўзининг иш жойи сифатида кўпроқ ҳақ тўланадиган корхонани ёки бўлинмани эмас, балки коллективи аҳил бўлган яхши ходим ҳурмат қилинадиган, у ҳақда ғамхўрлик қилинадиган, ўзини хўжайин деб ҳис қиладиган, қулай психологик вазият таркиб топган корхона ёки бўлинмани танламоқда ва бор кучини сарфлаб ишламоқда. Бу қишлоқ хўжалик корхоналарининг ёш ходимлари учун айниқса муҳимдир.

Барчамизнинг таянчимиз ва суянчимиз бўлган баркамол авлодни тарбиялаш, Кадрлар тайёрлаш Миллий дастурини амалга ошириш соҳасида ҳам муаммолар кам эмас. «Сизлардан ўтинчим шуки, – деган эди Президентимиз И.Каримов Халқ депутатлари Наманган вилояти кенгашининг навбатдан ташқари сессиясидаги нутқида – ҳаёт ўзгариши, онгу тафаккурининг юксалиши билан одамларни бошқариш ҳам раҳбарга катта масъулият юклайди. Барчамиз бир ҳақиқатни ҳеч қачон унутмаслигимизни истардим: мансаб курсисида ўтирган, ҳокимият номидан иш юритадиган баъзи раҳбар шахслар ўзини номаъқул ишларини яширишга қанча уринмасин, одамлар ўзига нисбатан, жамоатчиликка нисбатан адолат бузилаётганини кўриб, бундай раҳбарларнинг чегарадан чиқиб кетаётганини барибир халқ сезади, биледи. Қачонки раҳбарнинг юраги ҳам, қўли ҳам тоза бўлса, тамагарликдан, ғараздан йироқ бўлса, унинг табиатида қатъиятлик билан вазминлик, талабчанлик билан ақл-заковат уйғун бўлса, фақат шундагина у одамлар ғам ташвишини ўз қалбидан ўтказишга қодир раҳбар бўла олади. Минг таассуф билан айтишга тўғри келадик, айрим раҳбарлар ўз фаолиятида ана шу талабларни бутунлай унутиб қўяди». Раҳбар ва жамоа ўртасидаги психологик муносабатлар ҳақида тўхталадиган бўлсак, гапни раҳбар меҳнатининг психологик моҳиятидан бошлаш ўринли бўла-

ди. Раҳбар ўз аъзоларидан бир мунча фаолроқ социал муҳитда етилган бўлиб, ўспиринлик даврида шаклланган муносабатларни кескин ўзгартириб, раҳбарликнинг янги муҳити талаб этадиган ташкилотчилик, ишбилармонлик, теварак-атрофдаги одамлар ўртасида ўз шахсини, обрўсини оширишга ҳаракат қилади. Ташкилотчилик фаолиятида раҳбарларнинг ҳаммаси ҳам ғайратларини қаёққа йўналтиришни ҳамма вақт ҳам билавермайдилар. Уларни бевосита ишлаб чиқариш соҳасида ёки бошқа соҳаларда эришилган натижалар билан ўзини ва жамоани хурсанд қиладиган хилма-хил фойдали ва қизиқарли ишларни бажаришга йўналтириш зарур.

Айниқса ёш раҳбарлар ҳамма вақт ҳам бунга тайёр бўлмасликларига қарамай мустақилликка интиладилар, бу билан эса ўзини жамоаси ўртасидаги муносабатларни янада яхшироқ йўлга қўйишга амалий шароит яратадилар.

Ёш раҳбарларни катта ҳаёт тажрибасига эга бўлган жамоа аъзолари асраб-авайлаб тарбиялаб борсалар улар меҳнат оқибатларини олдиндан кўра бошлайдилар. Қолаверса, ўзини тута билиш, жамоа аъзоларига меҳр-муруватли, қарорлари бир мунча қатъий, шижоатли, соғлом фикрга асосланадиган, муомалали раҳбар бўлиб шаклланадилар. Шу тариқа ёш раҳбарларни анчагина узоқни кўзлайдиган, қийинроқ вазифаларни бажаришга психологик тайёрлаб бориш керак. Чунки тажриба тўпланган сари ёш раҳбарда жисмоний кучлар, билимлар, тажрибалар, иродавий бардамлик, асаб тизими анча чиниқиб, мустаҳкам бўлиб боради. Раҳбар ва жамоа аъзолари ўртасидаги ўзаро муносабатларни ана шу тарзда қилиб шакллантириб бориш мумкин. Бундан ташқари тажрибали, давлат ва жамоат ташкилотларида узоқ йиллар ишлаган, дунёқараши кенг раҳбарлар жамоани жипслаштирувчи, шахслараро муносабатларни соғломлаштирувчи, фойдали тadbирлар ўтказиб амалий ёрдам кўрсатсалар барча жабҳаларда ўзининг самарали натижасини беради, деб хулоса чиқарса бўлади.

Ҳозирги шароитда раҳбарлар социал-психологик методларининг аҳамиятигина эмас, балки улардан фойдаланишнинг амалий имкониятлари ҳам ошиб бормоқда.

Баъзан бўлинма раҳбарлари ва мутахассислари бир вақтнинг ўзида ҳам технолог, ҳам экономист, ҳам психолог бўлишлари керак деганда улардан жуда кўп нарса талаб қилинмаёт-

ганмикин, деб сўрайдилар. Бошқарувчилик фаолиятининг социал-психологик масалаларига эътиборнинг кучайиши раҳбарга қандайдир янги вазифалар юкламайди. Бошқарувчилик фаолияти характерининг ўзи бунга мажбур этади. Жамоага раҳбарлик қилиб туриб кишилар билан ишламаслик мутлақо мумкин бўлмаган жараён. Ҳақиқатда ўз бурчини виждонан бажарувчи, ўзининг шахсий фазилатлари, тажрибаси ва билими билан эгаллаб турган вазифасига мувофиқ келувчи ҳар бир раҳбар ходим ҳамisha маълум даражада социолог, педагог ва психологдир. Жамоа-хўжаликларининг бўлинмаларида ишлаб чиқаришни бошқаришнинг барча социал-психологик масалалари орасида қуйидаги масалалар энг катта аҳамиятга эга: жамоани ташкил этиш ва ривожлантириш унда соғлом психологик муҳитни таъминлаш; ишчи ва хизматчиларни ижтимоий ишлаб чиқаришни бошқаришга жалб этиш; ходимларни маънавий рағбатлантирини такомиллаштириш; раҳбар қўл остида ишловчилар билан психологик алоқани, ишлаб чиқариш ва турмушдаги хулқ-атворини яхшилаш орқали ҳар қандай жамоа фаолиятида самарали натижаларга эришиши мумкин.

Юқорида санаб ўтилган вазифаларнинг ҳар бири эса ўз навбатида кўпдан-кўп жузъий масалаларга бўлиниши мумкин. Уларни вужудга келган вазиятга боғлиқ ҳолда ҳал этишнинг талай усуллари ҳам бор. Бу масалаларни муфассалроқ қараб чиқамиз.

Яхши жамоада шундай вазият вужудга келадикки, бунда ҳар бир ходим ўз фаолияти ҳаракати билан раҳбарнинг ва бутун жамоанинг доимий назорати остида бўлишини тушунади. Раҳбар ўз фаолиятини шундай ташкил қилиши керакки, токи ходимларда ўз ишларидаги камчиликларга эътиборсиз қаралаётганлиги туфайли жазо ва жавобгарликни ҳис этмаслик ҳоллари вужудга келмасин. Ҳар қандай ножўя хатти-ҳаракат ўз вақтида пайқаб олиниши, ишига масъулиятсизлик билан қараган ходим энгил даражада бўлса-да танбеҳ олиши керак (раҳбарнинг койиб қўйиши, огоҳлантириши ва ҳоказолар каби). Ходимларнинг ножўя хатти-ҳаракатининг сабабини диққат билан ўрганиш ва шундан кейингина, агар бу хатти-ҳаракатга унинг ўзи айбдор эканлиги аниқланса, унга нисбатан чора кўрилиши лозим. Ходимнинг бирон-бир ножўя хатти-ҳаракатининг бевосита ёки бавосита айбдори раҳбарнинг нотўғри ҳаракати ҳам бўлиб чиқиши эҳтимолдан ҳоли эмас. Бундай вазиятда, айниқса, эҳтиёт бўлиш ке-

рак. Раҳбарга, барча бошқа воситалардан фойдаланилмагунча, ўз ҳокимияти кучидан фойдаланиш тавсия этилмайди. Раҳбарнинг мансаб кучини тез-тез намойиш қилиб туриши жамоанинг ишига салбий таъсир қилади.

Раҳбар айнан бир таъсир воситаси (тақдирлаш, жазолаш)нинг турли ходимларга турлича таъсир этишини ҳисобга олиши керак. Ҳар бир ходимнинг шахси (билим ва маданият даражаси, характери ва темпераменти)ни ҳисобга олиб, уларнинг ҳар бири билан алоҳида-алоҳида муносабатда бўлиши керак.

Интизом жазоси ва бошқа жазо чоралари, шунингдек мақтовлар ҳаддан ортиқ кўпайиб кетса ҳам, кишилар унга кўникиб қоладилар, натижада кейинчалик бундай тадбирлар таъсир этмай қолади. Шунинг учун жазо чораларини тез-тез қўллайдиган раҳбарлар нотўғри қиладилар. Лекин бундай усулдан бутунлай воз кечиб ҳам бўлмайди. Ўз қўл остида ишловчи ходимларни ҳадеб мақтайвериш ҳам тавсия этилмайди. Шундай бўлсинки, ходимлар раҳбарнинг мақтовини қадрласинлар. Бироқ айни вақтда раҳбар ўз хулқ-атвори билан ходимларда ундан яхши баҳо, мақтов кута олмайсан, деган таассурот туғдирмаслиги керак. Тақдирлаш ёки жазолаш ходимда стимул бўлиб хизмат қилиши учун ҳар икки усулнинг адолатлилиги, муносиблигини ҳис этиб туриши керак. Шунинг учун раҳбарнинг айбдор ходимни фақат жазолашигина эмас, балки унинг ўз айбини тушуниб етишига эришиши ҳам муҳимдир. Тақдирлаш ҳам, жазо ҳам ходимнинг хизмати ёки айби даражасига мувофиқ бўлиши керак.

Жазоларнинг ташқи кўриниши ёки шакли (ифодалаш оҳанги, муомала ва бошқалар), шунингдек уларни қўллаш усуллари ҳам муҳим аҳамиятга эгадир. Агар уларнинг ҳаммаси ҳисобга олинмаса, жазолаш бевосита қарама-қарши натижалар бериши мумкин. Ишдаги камчиликлар кўрсатилар экан, раҳбар ҳамisha одоб маданияти билан гапириши керак ва айни пайтда кишини ҳақорат қилмаслик, унинг қадр-қимматини ерга урмаслик унинг диққат марказида турмоғи лозим.

Хуллас, кишиларнинг профессионал қадр-қимматини белгилайдиган, уларни жамоа аъзоси сифатида таърифлайдиган сифат характеристикалари ҳар қандай жамоа раҳбари учун айниқса муҳимдир.

Психологлар ҳар бир шахснинг характерини ўрганаётганда, ҳеч бўлмаганда қуйидаги уч саволга жавоб бериш керак деб ҳисоблайдилар:

1. Бу одамнинг муддаоси нима? Шунингдек, у нимага қизиқади, нимага интилади, нимани ҳаётда энг қимматли нарса деб ҳисоблайди? Бу унинг эҳтиёжлари, майллари, интилишлари, қизиқишлари, орзу-умидлари, дунёқараши билан боғлиқ масаладир.

2. У нимага қодир? Бу одамнинг қобилияти, истеъдоди олган билимлари, меҳнат малакалари, ҳаётий ва профессионал тажрибаси билан боғлиқ масалалардир.

3. Бу одам қандай? Бу кишининг шахсий ижтимоий-психологик сифатлари ва маънавий қиёфаси тўғрисидаги характери ва темпераменти, хусусиятлари билан боғлиқ масаладир.

Одатда, киши характерининг белгилари дарҳол кўринавермайди. Улар алоҳида вазиятда намоён бўлади. Раҳбар ўз қўл остида ишловчи ҳар бир ходимни, аввало, меҳнат жараёнида, унинг шахсий ва оилавий ҳаётида, ўртоқларига муносабатида доим кузатиб, ўрганиб бориши керак. Шахсий кузатишлар билан бирга кишига бошқа ходимлар томонидан, айниқса, у меҳнат жамоасида ёки бошқа шароитда узоқ вақт бирга бўлган ходимлар томонидан берилган баҳо ҳам раҳбар учун муайян аҳамиятга эгадир. Ходимга унинг олдинги бевосита раҳбари томонидан берилган характеристика ҳам фойдали бўлиши мумкин. Шу билан бирга, бундай субъектив фикрларнинг нисбийлиги, янглиш бўлиши, холис бўлмаслиги ёки нотўғри маълумот беришга ҳаракат қилинган бўлиши мумкинлигини ҳам назарда тутмоқ керак. Раҳбар ўз қўл остида ишловчи у ёки бу ходим тўғрисида тегишли тасаввур ҳосил қилиб, унга ўз муносабатини белгилашда, унинг қобилиятини, кўзлаган мақсадини, маънавий шаклланганлигини, характер ва темпераментини хусусиятларини ҳисобга олиши керак. Раҳбар ўз жамоаси ходимларини ўрганиш жараёнида конкрет (нисбий) баҳолаш услуги деб аталган методдан фойдаланиши мақсадга мувофиқ. Бунинг маъноси шундаки, ходимга баҳо беришда ҳар сафар шу жамоанинг шароити учун характерли бўлган мезонлардан фойдаланилади. Раҳбар ўз жамоаси ходимларини ўзаро бир-бирига таққослаб баҳо беради. Бундай таққосланиш натижасида муайян жамоа доирасида қолақ бўлган ходимлар жамоа бўйича ўртача кўрсаткичлардан яхшироқ кўрсаткичларга эга бўлиб чиқиши мумкин. Фақат бугун жамоа доирасида баҳо берилаётгандагина жамоа кўрсаткичлари билан таққослаш керак.

1.7. Раҳбарнинг тинглаш маҳорати

Раҳбар ўзининг кундалик амалий фаолияти давомида турли ижтимоий учрашувлар, суҳбатлар, муносабатларнинг иштирокчиси бўлади. Шу боисдан қайси учрашув ёки суҳбатларнинг раҳбарга муҳим бўлиб кўринишига қараб унинг муомала маданиятини ўрганиш мумкин. Жуда кўпчилик тажрибали раҳбарлар ходимлар билан тил топишиш, муомалада таъсир кўрсатиш, уларнинг меҳнатини тўғри ташкил қилиш ва бошқариш унинг энг мураккаб муносабатларидан бири эканлигини эътироф этмоқдалар. Шунинг учун ҳам ҳозирги замон ижтимоий психологиясининг татбиқий йўналишида, бошқарув психологиясида катта ёшли одамларни тинглаш ва муомала қилиш маданиятига ўрганиш, уларда зарур коммуникатив (алоқа қилиш) малакаларни ҳосил қилишга катта аҳамият берилмоқда. Турли тармоқларга мансуб, корхона, хусусий фирма, давлат муассасаларини бошқарувчилик фаолиятига бошқарувчи раҳбарларни психологик жиҳатдан тайёрлаш муҳим вазифалардан бирига айланди. Шунинг учун ҳозирги даврда қайси соҳанинг раҳбари бўлишидан қатъи назар, у ректор, директор, бошқарма бошлиғи ёки бошқа соҳа раҳбарлари коммуникатив малакаларига эга бўлмагунча, бозор муносабатлари шароитида тезда жамоага киришиб, кўпчилик билан тил топишиб, ўз профессионал маҳоратини кўрсата олмайди. Лекин ҳар бир зиёли раҳбар сифатида бошқалар билан ҳамкорлик қилиш маҳорати ва санъатига эга бўлиши керак.

Маълумки, гаплашаётганда одамнинг бири гапирса уни иккинчиси тинглайди. Мулоқотнинг самарадорлиги ана шу икки шахснинг қанчалик ўзаро бир-бирига мослиги, бир-бирини тўлдиришига боғлиқ бўлади. Нотўғри тасаввурлардан бири шуки, одамларни муомала ёки мулоқотга ўргатганда, уни фақат гапиришга, мантиқли сўзлардан фойдаланиб, таъсирчан гапиришга ўргатишади. Унинг иккинчи томони тинглаш қобилиятига деярли эътибор берилмайди. Машҳур америкалик нотиқ психолог Дейл Карнеги «Яхши суҳбатдош яхши гапиришни биладиган эмас, балки яхши тинглашни биладиган суҳбатдошдир» деганда айнан шу қобилиятларнинг инсонларда ривожланган бўлишини назарда тутган эди. «Раҳбарнинг тинглаш маҳорати масаласини бугунги кунда ҳаётнинг ўзи ҳар қачонгидан ҳам долзарб вазифасига айлантириб қўймоқда», дейди психолог В.Каримова. Мутахас-

сисларнинг аниқлашича, раҳбар одамлар вақтининг 45 фоизини кимларнидир тинглашга сарф қилар экан. Одамлар билан доимий мулоқотда бўладиган раҳбарлар, бош мутахассислар, иш бошқарувчилар ва бошқарма бошлиқларининг 35-40 фоизи ойлик маошларини одамларни тинглаганликлари учун оларканлар. Бундан шундай хулоса келиб чиқадики, муомала қилишнинг энг қийин соҳаларидан ҳисобланган айни шу жиҳат раҳбарнинг шаклланишига кўпроқ фойда келтирар экан.

Шунинг учун немис файласуфи А. Шопенгауэр «Одамларнинг ўзингиз тўғрингизда яхши фикрга эга бўлишларини хоҳласангиз, уларни тингланг» деб ёзганда мутлақо ҳақ эди.

Дарҳақиқат, агар сиз куюниб гапирсангизу суҳбатдошингиз сизни тингламаётганини сезиб қолсангиз, ундан ранжийсиз ёки у билан қайта гаплашишни истамайсиз. Жамоанинг аъзоси гапираётган пайтда раҳбар уни тингламаса, бу ҳолат одобсизликнинг энг кенг тарқалган кўриниши деб баҳоланиши мумкин. Нима учун биз кўпинча яхши гапирувчи, сўзловчи бўла оламиз-у, яхши тингловчи бўла олмаимиз? Психологларнинг фикрича, асосий халақит берувчи нарса бу бизнинг ўз фикр ўйларимиз ва хоҳишларимиз оғушида бўлиб қолишимиздир. Шунинг учун ҳам баъзан расман шеригимизни тинглаётгандай бўламиз, лекин аслида хаёлимиз бошқа ерда бўлади. Тинглашнинг ҳам худди гапиришга ўхшаш техникаси, усуллари мавжуд. «Аслида ёнимизда гапираётган шахс етакчи, у суҳбатдошининг мутлоқ ҳоқими, деган тасаввур унчалик тўғри эмас, – деб таъриф беради психолог В. Каримова ўз тадқиқотида. – Яхши тинглашда ҳам шундай куч борки, у суҳбатдошни сизга жуда яқинлаштиради, ишончини туғдиради».

Чунки тинглаётган одам маъноли, яхши диалогдан фақат яхши, фойдали маълумот олади. Гапирган эса аксинча, ўзидаги борини бериб, гапирмайдиган суҳбатдошидан «тескари алоқа-ни» олиб улгурмай, ҳеч нарсасиз қолиши ҳам мумкин.

Шунинг учун мулоқотда ўзгаришнинг муҳим йўналишларидан бири одамларни фаол тинглашга, тинглаш маҳоратининг омилларидан ўринли фойдаланишга ўргатишдир. Агар раҳбар суҳбатдошни яхши, диққат билан тингласа, бу билан у ўз-ўзига ҳурматини ҳам тарбиялайди. Демак, раҳбарнинг тинглаш маҳорати кўпчилик тасаввур қилгани каби унчалик пассив жараён эмас экан. Чунки тинглаш қобилияти гапирувчинини илҳомлантиради,

уни руҳлантиради. Янги фикрлар, ғояларнинг шаклланишига шароит яратади. Шунинг учун ҳам раҳбарнинг жамоа йиғинларида ҳар бир чиқиши ва гапириш маҳорати, агар тингловчилар томонидан диққат билан тингланса, бу психологик мулоқотдан иккала томон ҳам тенг ютади.

«Агар мулоқотда иштирок этувчи икки жараён, – деб таъриф беради психолог В. Каримова ўзининг узоқ йиллик кузатишларидан хулоса қиларкан, – гапириш ва тинглашнинг фаол, ўзаро таъсир учун тенг аҳамиятини назарда тутсак, бу жараён қатнашчиларининг психологик саводхонлиги ва мулоқот техникасини эгаллашнинг аҳамиятини тушуниш қийин бўлмайди»²⁵. Шунинг учун ҳам ижтимоий психологияда одамларни самарали мулоқотга ўргатишга жуда катта эътибор берилади. Бу борадаги фаннинг ўз услуби бўлиб, унинг номи *ижтимоий психологик тренинг* (ИПТ) деб аталади. ИПТ – мулоқот жараёнига раҳбарларни психологик жиҳатдан тайёрлаш, уларда зарур коммуникация малакаларини махсус дастурлар доирасида қисқа фурсатда шакллантиришдир. Энг муҳими, ИПТ мобайнида раҳбарларнинг мулоқот борасидаги тинглаш ва гапириш маҳорати ва маданияти ортиб боради.

Хуллас, ҳар бир инсоннинг ижтимоий тажрибаси, унинг инсоний қиёфаси, фазилатлари, ҳаттоки нуқсонлари ҳам мулоқот жараёнларининг маҳсулидир. Жамиятдан ажралган, мулоқотда бўлиш имкониятидан маҳрум бўлган одам ўзида индивид сифатларини сақлаб қолиши мумкин, лекин у тўлақонли шахс бўла олмайди.

Шунинг учун мулоқотнинг шахс тараққиётидаги аҳамиятини тасаввур қилиш учун унинг функциялари (вазифалари)ни, бизнинг ҳаётимиздаги аҳамиятини бажарадиган фазилатларини таҳлил қилиб бориш замонавий раҳбар учун нақадар зарур эканлигини англаш жуда муҳимдир.

1.8. Раҳбарнинг ўз ходимлари билан муомала қилиш маданияти ва психологияси

Юқорида келтирилган масалалар бўлинма раҳбарлари ва мутахассислари ишида муҳим ўрин тутаяди. Фармойиш бериш тартибини, жанжал чиққанда раҳбарнинг хатти-ҳаракатини, раҳбарнинг қўл остида ишловчилар билан суҳбатлар ўтказиш ва

²⁵ Каримова В. Психология. — Т.: 2002, 167-бет.

жамоа олдида чиқиб сўзлашишнинг психологик йўналишларини батафсилроқ кўриб чиқамиз.

Фармойишнинг батафсиллик ва аниқлик даражаси унинг қайси ходимга қаратилганлигига, малака ва билим, тажриба ва кўникма қанчалик ҳисобга олинганига боғлиқ. Бўйсунувчиларнинг фаолиятини ҳисобга олганда меъёрни ҳисобга олиш керак. Муайян ишлаб чиқариш жараёнини юз марталаб бажарган ва табиийки, уни раҳбардан кўра яхшироқ биладиган ходимга шу ишларни қандай бажариш кераклигини майда-чуйдасигача тушунтириб берадиган раҳбар ходимлари кўзига яхши кўринмайди. Тажрибаси кам ходимнинг мустақил ишлашига раҳбарнинг тўла ишониб қўйиши ҳам яхши эмас. Ниҳоят, мустақил ишлашдан маҳрум этилган у ёки бу ходим оддий ижрочи ҳолига тушиб қолиши мумкин.

Фармойиш бериш маданиятига эътибор керак, бу эса ҳамisha муайян шароитга боғлиқ бўлади. Виждонан ишлайдиган ва ўз ишини яхши биладиган ходимларга фармойиш беришнинг энг мақбул йўли ўртоқларча тушунтиришдир. Кўпинча бу ерда каттанинг маслаҳати, маданий муомаласи ҳам ўринли бўлади. Фармойиш беришнинг бундай кўринишлари муайян шароитларда мустақил бажариш учун етарлича юқори малакага эга бўлган ва ўз раҳбарини бир қарашда тушуниб оладиган ходимларга нисбатангина қўлланилиши мумкин.

Гарчи фармойиш беришнинг бундай шакллари бошқаришнинг демократик усулига кўп даражада мос келса-да, доим бунинг имкони бўлавермайди. Муайян шароитларда фармойишлар анча жиддий (қатъий) тарзда ҳам бўлиши мумкин. Бу тур фармойишлардан бири – бошлиқнинг маслаҳатидир. Маслаҳат ҳам ходимларни у ёки бу ишни бажаришга ундаш учун кифоя қилади. Бироқ шундай ҳоллар ҳам бўладикки, раҳбар қатъийлик даражаси турлича бўлган мажбурий кўрсатма тарзидаги фармойишлар беришга мажбур бўлади. Ниҳоят, айрим ходимлар учун буйруқ шакли қўлланилади. Бошқа барча фармойишлардан фарқли ўлароқ, буйруқ шундай шакли, у муайян фармойиш бажарилмаган тақдирда ходим, албатта, жазоланишини англатади.

Жамоанинг ҳар бир аъзоси шу нарсани билиши керакки, раҳбарнинг ўз қўл остида ишловчи ходимлар билан муомаласининг турли воситалари унинг инжиқлиги, шахсан ёқтириши ёки ёқтирмаслиги натижаси эмас, балки ходимнинг иш жараёнидаги хулқ-

атвори, кўрсатаётган амалий сифатлари билан боғлиқдир. Ходим муомаласининг ҳам яхшиланиб бориши раҳбарнинг унга юмшоқлик билан муомала қилишига олиб келиши мумкин.

Халқ таълими, олий ва ўрта махсус таълим, соғлиқни сақлаш бошқармаси ва ўрта махсус касб-ҳунар таълими бошқармаларининг раҳбарларига кўпинча, йиғилишларда, кенгашларда ёхуд жамоа ёки бир гуруҳ ходимлар иш вақтида, танаффусда ва бошқа вақтларда сўзлашга тўғри келади. Бу раҳбарнинг ўз қўл остида ишловчилар билан муомаласининг энг муҳим шаклидир ва ундан тўғри фойдаланиш керак. Ўз нутқлари, сўзлари, маърузалари билан тингловчиларнинг диққатини тортиш, бирон-бир тадбирнинг ижтимоий аҳамиятини кўрсатиш, бу тадбирнинг жамоага келтирадиган моддий ва маънавий манфаатларини таъкидлаб ўтиши керак.

Ҳамма ҳам нотиқлик маҳоратига эга бўлавермайди, албатта, лекин раҳбар тушунарли, ифодали ва таъсирчан, ишонарли ва даъватли қилиб гапиришга ўрганиши керак. Нотиқларнинг тили жонли тилга яқин ва саводли бўлиши керак. Раҳбар чиқишлари ва маърузаларига олдиндан тайёргарлик кўриши лозим. Нутқ ва суҳбатининг шакли, мазмунини яхши ўйлаб кўриши керак. Баъзан нутқнинг ёзма матнини ёки ҳеч бўлмаганда, тезислари ва кенгайтирилган режасини ёзиб қўйиш керак. Агар раҳбар бирон-бир маълумот, ахборотдан шунчаки хабардор қилмоқчи бўлмасдан, балки тингловчилар диққатини чиндан ҳам тортмоқчи бўлса, нутқ матнини ўқиб бериш тавсия этилмайди. Бундай нутқ, унинг мазмуни қанчалик яхши, тили қанчалик тушунарли бўлмасин, унча ишонарли чиқмайди ва оқибатда нотиқ тингловчилар олдида ўз таъсирини анча йўқотади.

Таълим тизимининг кичик раҳбарлари ва мутахассислари жамоадаги психологик вазиятни, ўз қўл остида ишловчиларнинг бир-бирлари ва раҳбарнинг ўзи тўғрисидаги фикрларини доим ўрганиб бориши керак. Ахборот воситалари билан бир қаторда жамоа аъзолари билан хизматдан ташқари бўладиган эркин суҳбатлар ва бошқа шахсий алоқалар ҳам кўпгина ҳолатларда ўзининг самарали натижасини беради.

Суҳбат давомида раҳбар ўз ходимларининг шахсий ҳаёти ҳақида ва уларнинг иш фаолияти билан боғлиқ ишлар тўғрисида анча маълумот олади. Кўпинча бундай вақтларда у ходимлар билан биргаликда бошқарувга оид қарорлар ишлаб чиқади ёки

ишнинг умумий аҳволи тўғрисида жамоа аъзоларига ахборот беради. Энг аҳамиятлиси, бундай вазиятдан кишилар жамоа ҳаётининг у ёки бу масалалари тўғрисида ўз фикрларини ошкора айтадилар, ўз ҳаракатларига, раҳбарнинг ёки хизматдош ўртоғининг хатти-ҳаракатига баҳо берадилар.

Бирон-бир ходимга ёки у маълум қилган хабарларга қарши шахсий салбий фикрни бартараф қила билиш жуда муҳимдир. Одамнинг психологияси шундайки, у ўз тажрибасини тасдиқлайдиган ёки ўзининг (баъзан ҳатто унча англаб олинмаган) истакларига мос келадиган ахборотларни осонроқ ва мамнуният билан қабул қилади. Одамларга нисбатан салбий муносабат тўғрисида ҳам худди шундай. Киши ўзига шахсан ёқмайдиган одамлар маълум қиладиган нарсаларга унга аҳамият бермасликка мойил бўлади, ваҳоланки уларнинг хабари ҳақиқатда жуда муҳим ва ҳаққоний бўлиши мумкин. Иккинчи томондан, киши ўзи хуш кўрган одамдан олган маълумотларнинг аҳамиятини бўрттириб юборади ва ишончли қилиб кўрсатишга ҳаракат қилади. Кишилар тўғрисида ва улар хабар қиладиган ахборотларнинг характери тўғрисида шахсий салбий фикрни бартараф қила билиш раҳбарга хос фазилатларнинг энг яхшисидир.

Раҳбар самимийликни, гарчи у унчалик ёқимли бўлмаса-да қадрлашга ва рағбатлантиришга ўрганиши керак. Шахсий ўртоқлар билан суҳбатлар вақтида жамоа аъзолари ҳақида олинган салбий ҳақиқий аҳволни яшириб ва ҳамма нарсани бўяб кўрсата бошлайдилар.

Суҳбатнинг қанчалик фойдали бўлиши кўп жиҳатдан бошқа шароитлар тенг бўлганда, суҳбатни ўтказиш маҳоратига раҳбарнинг кишини ўзига мойил қила олиши ва рўйи-рост гапиртира билишига боғлиқдир. Суҳбатнинг мазмунига қараб ўтказиладиган вақт ва жойни тўғри танлай билиш керак. Бундай ҳолда суҳбатни умумий тарзда олиб бормаслик керак. Суҳбат аниқ мақсадни кўзлаб ёки олдиндан тузиб қуйилган режа бўйича олиб борилиши зарур.

Кўп ҳолларда суҳбат вақтида гапни дарҳол асосий мақсаддан, яъни раҳбарни қизиқтирувчи масалалардан бошламасликка тўғри келади. Асосий масалаларга ўтишдан аввал ишонч вазиятини вужудга келтириш лозим.

Раҳбар ўз қўл остида ишловчи ходимнинг маълум қилиши мумкин бўлган ёки маълум қилмоқчи бўлган хабарларга қизи-

қаётганлигини, уни тингламоқчи эканлигини, унга хайрихоҳлигини суҳбатдоши ҳис қилиши учун имкон бериши керак.

✓ Ходим суҳбат давомида раҳбар учун ёқимсиз масалани қўзғаша ёки аллақачон унга маълум бўлган нарсалар тўғрисида гапириши, унинг айрим фикрлари мутлақо ўйлаб кўрилмаган ёки оддий бўлиб чиқиши мумкин. Бироқ раҳбар ўз хизмат мавқеини таъкидламаслиги, муайян масалани кўпроқ билиши ёки кўпроқ тажрибага эгалигини кўрсатишга интилмаслиги керак. Ходимнинг галини кераксиз саволлар ва луқмалар билан бўлмаслик ёки ходим гапдан бироз тўхтаб қолганда унга сўз қотмаслик керак. Раҳбар суҳбат давомида, аввало, диққат билан тинглашга ҳамда мумкин қадар камроқ гапиришга ҳаракат қилиши лозим, чунки баъзан ходим унинг ёнига бирон-бир ёрдам сўраб эмас, балки ўз дардини айтиш учун келган бўлиши ҳам мумкин.

Бундан ташқари шуни ҳам назарда тутмоқ керакки, кўпинча кишилар бошқаларнинг сўзини тинглашдан кўра ўзлари гапиришни яхши кўрадилар. Суҳбатга мутлақо қатнашмаслик тўғри эмас, албатта, лекин шу билан бирга ҳаддан ортиқ ҳиссиётга берилиб кетишдан сақланиш лозим.

✓ Агар раҳбардан ўз суҳбатдоши гапириб бераётган бирон-бир воқеа ёки ҳаракатга баҳо бериш талаб қилинса, бундай баҳони суҳбатнинг охирида айтган маъқул.) Шахсий суҳбатда ёки юз берган баҳсда бошлиқ ўз ҳокимиятидан ҳеч бир ҳолда фойдаланмаслик керак. Ва албатта, раҳбар қўл остида ишловчи ходимга қандай тахлитда насиҳат қилиши, танбеҳ ёки жазо бериши ҳам катта аҳамиятга эгадир. Кўп ҳолларда танбеҳни яккама-якка турганда бериш керак, фақат айрим пайтлардагина бошқаларнинг иштирокида бериш мумкин.

Бу борада турли муассаса ва ташкилот бўлинмаларининг раҳбарлари ва мутахассислари учун қизиқарли бўлиши мумкин бўлган қуйидаги маслаҳатларга таяниш мумкин:

1. Кишини ҳеч қачон умумий тарзда койиманг, балки унинг аниқ ноҳўя ишлари ёки камчиликлари тўғрисида гапиринг.

2. Ўз қўл остингизда ишловчи ходимларни ноҳосдан қилган хато ёки нуқсонлари учун койиманг.

3. Бошқаларнинг ишини ва фикрини ҳурмат қилинг, кишининг ноҳақлигини ҳеч қачон қўполлик билан юзига солманг.

4. Агар сиз кишига унинг ноҳақлигини айтмоқчи бўлсангиз, унга буни бошқаларнинг ҳузурида айтманг. Ходимга унинг

ўртоқлари олдида ҳайфсан бериш энг юқори жазо чорасидир. Бу чорани фақат энг зарур ҳоллардагина қўлланг.

5. Агар танбеҳ ходимнинг олдинги ишлари ёки яхши сифатлари мақталгандан кейингина берилса, ҳар қандай танбеҳ энгилроқ қабул қилинади.

6. Агар сиз кишини ўз нуқтаи назарингизнинг тўғрилигига ишонтирмоқчи бўлсангиз, суҳбатни хушмуомалалик билан олиб боринг.

7. Агар сизга эътироз билдирсалар ёки сизни танқид қилсалар, сиз босиқроқ бўлинг, эътироз ёки танқидни диққат билан тингланг. Қўл остингизда ишловчи ходимнинг характер хусусиятларини эътиборга олинг.

8. Агар сиз ноҳақ бўлсангиз, буни тез ва қатъий бўйнингизга олинг.

Албатта, бу маслаҳатларни ҳаётда ҳамма вақт қўл келадиган қўлланма деб қабул қилмаслик керак. Жуда кўп нарса аниқ шароитда, раҳбар ёки мутахассис иши тушган кишининг характерига боғлиқ.

Бўлинма раҳбарлари ва мутахассисларнинг низо чиққан пайтдаги хатти-ҳаракати улар ишининг мураккаб жиҳатидир.

Раҳбар икки хилдаги жанжал ҳолатига тортилиши мумкин. *Биринчиси* – унинг ўз қўл остидаги ишловчилар билан шахсий низоси, *иккинчиси* – унинг қўл остида ишловчи ходимлар ўртасидаги низолар. Бу низоларни раҳбар оқилона ҳал қилиши керак.

Низолардан қочиш учун ишдаги камчиликларни ёки интизом бузилган ҳолатларни эътибордан четда қолдирувчи раҳбарлар нотўғри қиладилар. Виждонсиз ва интизомсиз ходимлар, гарчи улар билан низолашишга тўғри келса ҳам, танқид қилиниши керак. Ҳатто энг қаттиқ низо чиққанда ҳам раҳбар босиқ ва чидамли бўлишга ҳаракат қилиши керак, ходим қанчалик айбдор бўлмасин, унинг иззат-нафсини ҳақорат қилиш тўғри эмас.

Раҳбар ўзи билан қўл остида ишловчи ходим ўртасидаги низо даражасини назорат қилиб тура билиши керак. Агар раҳбарнинг ўз қўл остида ишловчи ходимга шахсий психологик таъсири кор қилмаса, низо яна кучайиб, бу ходимни бўлинмадан чиқариш масаласини ўртага қўйишни тақозо этадиган вазият вужудга келадиган бўлса, унга таъсир кўрсатишнинг мувофиқ чорасини ўз вақтида топиш (чунончи, низони қараб чиқишга жамоани ёки унинг энг обрўли айрим аъзоларини жалб этиш, жамоат ташкилотларининг таъсиридан фойдаланиш ва бошқалар) муҳимдир.

Кўпинча бўйсунувчи ходимлар ўртасидаги низоларда бўлинма раҳбарига ҳакамлик ролини бажаришга тўғри келади. Раҳбар низолашувчи ҳар иккала томоннинг далилларини таҳлил қилар экан, холис бўлиши, далиллар ва хатти-ҳаракатларга бир томонлама қарамаслиги, ўзининг шахсий хайрихоҳлиги ва хуш кўрмаслигини вақтинча унутиб туриши керак. Ишни яхши таҳлил қилмай туриб, низога олиб келган ички сабабларни тушуниб етмай туриб, масалани ҳал қилишга уринмаслик керак. Низони жамоанинг бошқа аъзоларига ва ўзга шахсларга ошкор қилмаслик, одатда кишилар ўртасидаги низоларда бўлиб турадиган асабийликка йўл қўймаслик муҳимдир.

Низонинг моҳиятини баҳслашувчи томонларнинг позицияси ва нуқтаи назаридан аниқлаб, уни ҳал қилишнинг мақбул йўлини топишга ҳаракат қилиш керак. Агар муайян пайтда низони ечиш учун маълумотлар етарли бўлмаса ёки баҳслашувчиларнинг далилларини текшириб кўриш талаб қилинса, бундай ҳолда раҳбар ишга зарар етказмайдиган қилиб ва баҳслашувчи томонлар учун мумкин қадар беозор қилиб, ишни текширишни керакли қўшимча маълумотларни йиғиш учун зарур бўлган вақтга кечиктириш чорасини кўриш керак.

«Раҳбар баҳслашувчиларни тинчлантириши, агар иложи бўлса, ҳатто жанжаллашувчиларнинг жиззакилиги устидан ҳазил-ҳузил қилиши, ҳар икки томоннинг жанжалга нима сабаб бўлганлиги тўғрисида самимий гапириб беришига эришиши, ишонч ва ўзаро тушуниш вазиятини вужудга келтириши керак.

Жанжалли ҳал этиш учун раҳбар ўша ходимларини, уларнинг характери ва темпераментининг кучли ва заиф томонларини яхши билиши керак. Раҳбар жанжаллашувчи томонлардан бирига унинг ноҳақлигини тушуниб олишига ёрдам бериши керак (ҳар икки томоннинг бирон-бир даражада ноҳақ бўлиб чиқиши ҳам эҳтимолдан холи эмас). Агар зарурат бўлса, жанжаллашувчиларни уялтириш, уларнинг илгариги яхши фазилатлари ва ишларини эслатиб ўтиш керак. Худди мана шу ерда раҳбарнинг обрўси, унинг жамоа аъзоларига маънавий таъсир кучи яққол намойён бўлади»²⁶.

Бўлинма раҳбарлари ва мутахассисларининг ишида юқори турувчи раҳбарлар билан ўзаро муносабатлар муҳим ўрин эгаллайди.

²⁶ Платонов К.К., Глобоев Г.Г. Психология. — Т.: «Ўқитувчи», 1982.

«Шуни ҳамиша ёдда тутиш керакки, – деб ёзади К.К. Платонов, – юқори турувчи раҳбарлар билан ўзаро муносабатлар принципиал асосда кўрилиши ва айни вақтда юксак маданияти билан фарқланиб туриши керак. Фақат шундагина улар хўжалик ва ташкилотларда ишлаб чиқаришни бошқариш системасининг самарадорлигини оширишнинг муҳим омилига айлана олади».

1.9. Раҳбарларнинг ўз қўл остида ишловчи ходимларига психологик таъсир кўрсатиш шакллари

Раҳбар ҳар қандай шароитда ўз ходимларига таъсир ўтказишнинг энг қулай шаклларини топа олиши ва қўллай билиши керак. Таъсир ўтказиш даражаси кишиларнинг майл ва эҳтиёжларидан фойдаланишга асосланган тақдирдагина яхши самара беради. Шунда раҳбарнинг буйруқ ва фармойишлари, топшириқлари кутилмаган натижа билан яқунланади.

Сўнгги йилларда олий ва ўрта махсус таълим, халқ таълими, соғлиқни сақлаш ва ўрта махсус касб-ҳунар таълими бошқармалари ходимларининг турмуш тарзида, фаолиятида катта ўзгаришлар бўлганлигини ҳисобга олиш лозим. Буни уларнинг билим ва малака савияси ошганлигида, эҳтиёж ва майлларнинг жиддий ўзгарганлигида кўриш мумкин. Шунинг учун ходимларнинг айрим профессионал гуруҳлари майлларининг белгиларини эътиборга олиш керак. Бу эса раҳбарга ҳар бир кишига ёки ходимлар гуруҳига аниқ ҳолда қандай қилиб, қандай эҳтиёжлар орқали яхшироқ таъсир ўтказишни тўғри ҳал этишга ёрдам беради. Худди мана шу ерда раҳбар «Бу одамнинг муддаоси нима»? деган саволга жавоб топиш асносида ва ходимнинг шахсини ўрганиш жараёнида унинг нимани кўпроқ қадрлаши тўғрисида тўплаган маълумотлари фойдалидир.

Ходимга таъсир ўтказиш тадбирлари сирасида маънавий ва ижтимоий манфаатдорлик муҳим ўрин эгаллайди. Бугун республикада туман ва шаҳарларида, меҳнат жамоалари ва қишлоқларда моддий маъмурчилик учун жиддий ҳаракат бўлаётган ҳозирги вақтда бу каби тадбирларнинг аҳамияти, айниқса, ортиб бормоқда.

✓ Ҳар бир киши мамлакатнинг хўжайини эканлиги, ҳамма нарса инсонлар манфаати учун хизмат қилишини англаши уларни

мустақил Ватанимиз фаровонлиги йўлида меҳнат қилишга, халқ бойликларидан тежаб-тергаб фойдаланишга ундайди.

Шунинг учун раҳбар ишни шундай ташкил қилиши керакки, токи халқ таълими, фан, маданият ва соғлиқни сақлаш ходимлари ўз меҳнатининг бутун мамлакатни ривожлантириш ва халқ фаровонлигини оширишдаги маънавий-ижтимоий аҳамиятини ҳис этсин.

Халқ таълими ва соғлиқни сақлаш бошқармаси тизимининг раҳбарлик амалиётида маънавий рағбатлантиришнинг турли кўринишлари қўлланилади. Бунга ходимнинг хизмати, ўз меҳнати натижаларидан шахсий мамнунлик, ижод қувончи, ўз меҳнатидан ҳам, унинг натижаларидан ҳам маънавий завқланиши, билишга интилиш, ишдаги ўртоқлари ва раҳбар билан яхши муносабатда бўлиш, ҳурмат ва эҳтиром, мусобақада ғолиб чиқиш ва ижтимоий рағбатлантириш киради.

Шу ўринда катта ҳаётий ва раҳбарлик тажрибасига эга бўлган Ўзбекистон Қаҳрамони, юртпарвар ва фидойи инсон Муродулла Саидовнинг қуйидаги ҳаётий мулоҳазаларини келтириб ўтиш мақсадга мувофиқдир: «... Ёш раҳбарларга шуни таъкидламоқчиманки, каттами-кичикми, ҳар қандай жамоада иш бошладингизми, аввало, кишиларнинг моддий аҳволи, эҳтиёжи билан қизиқинг. Инсоният пайдо бўлибдики, ҳали зўғуму кўполлик билан бирор-бир раҳбар ютуққа эриша олмаган. Ҳар қандай жамиятда ҳам жамоанинг моддий манфаатдорлигини ошира олмадингизми, билингки, ишингиз юришмайди. Обрў орттира олмайсиз. Яхшиси, ўз хоҳишингиз билан вазифангизни ўзгартиринг». Ёки «... Раҳбарнинг мақсади қайси йўл билан бўлмасин режани бажариш, сохта обрў олиш бўлмаслиги керак. Ахир, ҳар қандай режани амалга ошириш орқасида халқнинг манфаати турибдику! Халқнинг косаси оқармаса, раҳбарнинг сохта обрўси тезда барҳам топади. Раҳбар қўл остидаги одамларнинг хақини, еса, ҳалолини ҳаром қилса, нотўғри йўллардан юрс билингки, халқнинг шашти пасаяди, ишончи сўнади, охир-оқибат ўз раҳбаридан ранжийди, ҳафсаласи пир бўлади». Шунингдек, «Раҳбар ўз жамоаси олдида ҳар қанча шоҳона сўзламасин, одамлар унинг сўзи ўз хатти-ҳаракатларига тўғри келадими-йўқми, ўз тарозилари билан ўлчайдилар. Хатти-ҳаракатлари, амали гапига тўғри келсагина жамоа олдида бундай раҳбарнинг обрўси баланд бўлади ва унга эргашадилар...

...Раҳбарнинг ўзи қонунни менсимаса, атрофдагилар ҳам унга монанд бўлишга ҳаракат қиладилар. Бундай раҳбар келгусида ўзи ишлаётган жойда албатта, нотинчлигу тартибсизликларни келтириб чиқаради»²⁷.

Гарчи бу донишмандона фикрлар қишлоқ ва халқ хўжалиги соҳасидаги раҳбарлар ҳаёти-фаолиятига тааллуқли бўлса-да, ҳеч шубҳасиз, ҳар қандай таълим тизими ва соғлиқни сақлаш бошқармаларининг раҳбарлик соҳасига ҳам фойдалидир. Чунки бу фикрларнинг раҳбарлик фаолиятида нечоғли ўхшашлик томонлари борлигида кўриш мумкин. Шундай қилиб, таълим тизими раҳбарлари маънавий рағбатлантиришнинг янги технологиясини такомиллаштиришда фаол иштирок этишлари керак. Олий ва ўрта махсус таълим, халқ таълими ва соғлиқни сақлаш тизими бошқармаларининг раҳбарлари бугунги кунда моддий рағбатлантиришнинг энг қулай таъсирли шаклларини танлаш учун катта имкониятга эгадирлар.

Раҳбар шахсининг ижтимоий-психологик хусусиятларини профессионал талаблар даражасида ўрганиш

Ушбу тажриба-тадқиқот ишида раҳбарлар эксперт сифатида қатнашади. Бу саъй-ҳаракатнинг асосий мақсади раҳбар шахсининг объектив ижтимоий-психологик хусусиятларини аниқлашдан иборат.

✓ Ҳар қандай жамият раҳбарлик тизими раҳбар, раҳбарлар гуруҳи билан мавжуд. Раҳбарсиз жамиятнинг, жамиятсиз раҳбарнинг бўлиши мумкин эмас. Ҳар бир жамиятда унинг алоҳида ўрни бор. Келажаги буюк давлатни муносиб раҳбарларга қолдириш учун, аввало ишончли ёшлардан раҳбарлар жамоасини тарбиялаб бориш зарур. Ёш раҳбар ҳақиқатни қўллайдиган давлатни оқилона идора қиладиган, сиёсатни, фан ютуқларини жорий қиладиган, гўзалликни кўра оладиган, адолатга таянадиган, ҳуқуқий билимни яхшиликка даъват этадиган, инсон руҳиятини (психологиясини) ўрганган, санъатни ва адабиётни ҳуш кўрадиган бўлиши лозим. Раҳбарда ишонч, эътиқод интизом тарбияси кучли бўлса, жамият тез ривож топади.

²⁷ Саидов Муродулла. Ҳаётим фалсафаси. – Қарши: «Насаф» нашриёти, 2003, 26-27 бетлар.

Раҳбар шахсининг ғоявий-сиёсий сифатлари

Т/р	Тушунчалар моҳияти	Балл
1.	Принципиаллик	
2.	Сиёсий саводхонлик	
3.	Ғоявий эътиқод	
4.	Жамоат ишларида фаол қатнашиш	
5.	Ўз ижтимоий бурчини англаш	
6.	Тарбия муаммосининг муҳимлигини тушуниш	
7.	Ижтимоий-сиёсий масалалар бўйича мулоҳаза юритишга уқувчанлик	
8.	Ташкилотчилик қобилияти	

4-жадвал

Раҳбарнинг профессионал-мутахассислик сифатлари

Т/р	Тушунчалар моҳияти	Балл
1.	Илмий мушоҳада қилиш ва тадбиркорлик фаолияти	
2.	Профессионал зийраклиги	
3.	Мустақиллик	
4.	Ақлнинг танқидийлиги	
5.	Ахборотларни йиғиш ва таҳлил қилиш фаолияти	
6.	Ўз фикрини ифода қилиш олиш уқувчанлиги	
7.	Кузатувчанлик қобилияти	
8.	Сўз ва луғат бойлиги	

5-жадвал

Ахлоқий одоб сифатлари

Т/р	Тушунчалар моҳияти	Балл
1.	Ўзига талабчанлик	
2.	Ўзгаларга ҳурмат	
3.	Қамтарлик	
4.	Ўзига ишонч	
5.	Иболилик	

6.	Ҳалоллик	
7.	Адолатлилик	
8.	Самимийлик	
9.	Беғаразлик	
10.	Ички маданиятлилик	
11.	Ҳамдардлик	
12.	Виждон ҳисси	
13.	Жамоа меҳнатига қўшган ҳиссасини ортиқча баҳоламаслик	
14.	Юмор ҳисси	
15.	Дилкашлик	
16.	Ўз-ўзини такомиллаштиришга интилиш	
17.	Гуманитар билимга қизиқиш	
18.	Замонавий инсон бўлишга интилиш	
19.	Ўз-ўзини идора қилиш маданияти	
20.	Ўз-ўзини назорат қилиш	
21.	Шахсий қизиқишларини ҳамма нарсадан юқори қўймаслик	
22.	Хулқ қоидаларига риоя қилиш маданияти	

6-жадвал

Ташкилий ишчанлик сифатлари

Т/р	Тушунчалар моҳияти	Балл
1.	Тадбиркорлик ва илмий фаолиятда зарур натижаларни қўлга киритиш маҳорати	
2.	Бўш вақтни тўғри ташкил қилиш уқувчанлиги	
3.	Бош мақсадни иккиламчи мақсадлардан тез- корлик билан ажратиш қобилияти	
4.	Жамоада ижтимоий ҳолат ёки интилишни сақлаб туриш қобилияти	
5.	Ўз ҳамкасбларига ғамхўрлик қилиш туйғуси	
6.	Мустақил қарор қабул қилиш қобилияти	
7.	Танқидни қабул қилиш маданияти	
8.	Ўз хатосини тузата билиш қобилияти	
9.	Ёқтирган соҳасига бутунлай берилиб кетиш қобилияти (одати)	
10.	Вақтдан тежаб-тергаб фойдаланиш қобилияти	

Тарбиявий-педагогик сифатлари

Т/р	Тушунчалар моҳияти	Балл
1.	Бошқалар билан ўз билим ва тажрибасини ўртоқлашиш	
2.	Ҳақиқатни далиллаш ва уни тан олиш уқуви	
3.	Ҳақиқатни тушуниш маданияти	
4.	Ўзга кишиларни ишонтириш қобилияти	
5.	Жамоа аъзоларининг руҳини кўтариш ва кайфиятини барқарорлаштириш маҳорати	

Психология фани ҳар қандай инсоннинг руҳий оламини, муомаласи ва хулқини, инсонлараро муносабатини ўрганади ва ўргатади.

Амалий психология эса турли соҳа, касб-кор эгаси, шахс ва шахслар уюшмаси, жамоа руҳиятини, руҳий хусусиятларини ўрганади. Амалий психологиянинг юксалиши бир мунча чекланган. Унинг тадқиқот объекти маълум бир гуруҳ кишилар уюшмаси руҳиятининг ўзига хос руҳий хусусиятларини тадқиқ қилади. Бунда инсон кенг қамровли шахс сифатида танланади. Фаннинг ютуқларига таяниб, тадқиқот олиб боради. Жамият тараққиёти, фан-техника, ахборот-коммуникация технологиялари, иқтисодий ўзгаришлар инсоннинг руҳий экологиясига турлича таъсир қилади. Шунинг учун янги ҳаёт бўсағасига қадам ташлай деб турган бўлажак раҳбарларнинг руҳий оламини тадқиқ қилиш, ўрганиш – давр талабидир. Раҳбар – ташкилотчи шахс, ташкилотчилик эса раҳбарликнинг асосидир. Ташкилотчи, бўлғуси раҳбар шахснинг ташкилотчилик қобилиятини ўрганиш бўлғуси ёки амалдаги раҳбарнинг фазилатларини ўрганиш демакдир.

Шахснинг ташкилотчилик қобилиятини ўрганиш (Н. Уманский тавсияси асосида)

1. Психологик танловчанлик қобилияти

Т/р	Тушунчаларнинг моҳияти	Балл
1.	Бошқа одамларнинг психологик хусусиятлари ва ҳолатини тезда пайқаш қобилияти	
2.	Ҳамдардлик, қайғудошлик қобилияти (шахснинг эмоционал синхронологи)	
3.	Адабиёт ва санъат асарлари бўйича одамларнинг психик хусусиятларини изоҳлаш қобилияти	
4.	Одамларга моҳирона тавсия билдира олиш қобилияти	
5.	Ҳамкорлик фаолияти қатнашчиларга юксак эътибор ва қизиқиш билан қарай олиш уқуви	
6.	Бошқа одамларнинг муҳим психик хусусиятларини кўра олиш уқуви	
7.	Инсонларнинг хулқ-атвори, хатти-ҳаракатларини таҳлил қила олиш майли ва қобилияти	
8.	Жамоанинг имконияти, куч-қувватига чуқур ишонч туйғусига эгалик қобилияти	
9.	Бошқа одамлар томонидан кечирилаётган руҳий вазиятга фикран ўзини қўйиб кўриш қобилияти	

2. Амалий психологик ақл-заковат

Т/р	Тушунчаларнинг моҳияти	Балл
1.	Одамларнинг яккаҳол руҳий хусусиятларини ҳисобга олиб, ижтимоий топшириқ ва мажбуриятларни тақсимлаш қобилияти	
2.	Одамлар билан ўзаро муносабатларда тезкорлик билан мослашиш қобилияти	
3.	Яккаҳол ҳаётини вазиятда кишиларнинг руҳий ҳолатини инобатга олиш уқуви	
4.	Одамларни қизиқтириш, уларнинг қизиқувчанлигини маънавий ва моддий рағбатлантириш йўллари, воситаларини топа олиш қобилияти	
5.	Умумий топшириқларни бажаришда, одамларни гуруҳларга ажратишда уларни ўзаро ҳурмат қилиш, ўзаро шахсий муносабатларини эътиборга олиш қобилияти	

6.	Ташкилотчилик илмига, малакалари ва кўник-маларига ўрганиш қобилияти: а) тез; б) пухта, мустаҳкам.	
7.	Иқтидорли ташкилотлар тажрибасини тез ва осон ўзлаштириш ҳамда эгаллаш қобилияти	
8.	Бажарувчилар имконияти ва салоҳияти билан амалий топшириқлар ўртасидаги муносабатни оқилона пайқаш, уларни ўзаро қиёслаш қобилияти	
9.	Одамлар имкониятини амалий масалалар юзасидан қарор қабул қилишда биринчи ўринга қўйиш ўқуви	

3. Психологик одоб

Т/р	Тушунчаларнинг моҳияти	Балл
1.	Одамлар билан ўзаро муносабатлар жараёнида улардаги ўта қўзғалувчанлик, кўтаринкилик, хушчақчақлик ҳолатларида ўзини тутиш қобилияти	
2.	Бошқа шахсда қўзғалиш ҳолати кечганда, унга тўғри йўл топа олиш қобилияти	
3.	Ҳар хил вазиятларда, ҳолатларда турли шахслар билан умумий тил топиш қобилияти	
4.	Кишиларнинг руҳий яккаҳол хусусиятларига боғлиқ равишда якка ҳолда ёндашишни амалга ошириш	
5.	Ўзгаларнинг муваққат ҳолатларига боғлиқ равишда яккаҳол ёндашишни амалга ошириш қобилияти	
6.	Одамларнинг муомаласига таъсир этувчи ҳолатларга боғлиқликни ҳисобга олиб, уларга якка ҳолда ёндашишни қўллай олиш	
7.	Одамларга ёрдам қўлини чўзишга тайёргарлик, ғамхўрлик, эътиборлилик орқали улар билан муомала қилиш намунасини намойиш қилиш қобилияти	
8.	Одамлар билан ўзаро муносабатга киришишда табиийлик, ўз хулқида қатъийлик намунасини кўрсатиш ва ташқи таъсирга берилмаслик қобилияти	
9.	Бошқа одамлар билан мулоқотга киришишда адолатлилик туйғусини ифодалай олиш ўқуви	

4. Ижтимоий ғайратлилик

Т/р	Тушунчаларнинг моҳияти	Балл
1.	Бошқа одамларга сўз билан таъсир ўтказиш ва уларни ҳаракатчанликка ундаш қобилияти	
2.	Ўзгаларга иродавий таъсир ўтказиш қобилияти	
3.	Ўз куч-қуввати ва ғайрати билан бошқаларни ўзига эргаштириш қобилияти	
4.	Ишга, ҳодисаларга, одамларга оқилона муносабати билан ўзига бошқаларни ҳамфикр қилиш қобилияти	
5.	Ўз фикрининг теранлиги, исботланганлиги, мантиқийлиги билан бошқаларга таъсир ўтказиш қобилияти	
6.	Ўз хулқ-одоби ва ҳис-туйғусини бошқаларга юқтириш ҳамда таъсирлантириш қобилияти	
7.	Ўз шахсий фаолияти, хатти-ҳаракати, киришувчанлиги билан бошқаларга таъсир ўтказиш қобилияти	
8.	Ишда гуруҳ ютуғига, унинг аъзоларига ишонч туйғусини вужудга келтириш қобилияти	
9.	Таъсир ўтказиш вақтида энг қулай ва аҳамиятли лаҳзаларни танлай олиш қобилияти	

5. Ўзгаларга талабчанлик

Т/р	Тушунчаларнинг моҳияти	Балл
1.	Тезкорлик эҳтиёжи тақозо этаётган қарор қабул қилиш қобилияти	
2.	Талаб ва эҳтиёж тақозосига нисбатан қатъийлик	
3.	Талабни ҳар хил буйруқ, ҳазил шаклларида ифодалаш қобилияти	
4.	Ташкилотчининг алоҳида хусусиятига кўра талаб қўйишнинг энг муҳим воситасини топиш қобилияти	

6. Танқидийлик

Т/р	Тушунчаларнинг моҳияти	Балл
1.	Ижобий ва салбий фазилатларнинг ўзгалар учун муҳим хусусиятларини кўра олиш ва ажратиш қобилияти	
2.	Одамларнинг ижобий хислатларини ва нуқсонларини баҳолашда мустақиллик уқуви	
3.	Одамларнинг ижобий хусусиятларини ва нуқсонларини тезкор таҳлил қилиш қобилияти	
4.	Инжиқликдан холи танқидий тўғрилиқ, ҳақиқийлик ва дадиллик уқуви	
5.	Танқидий эътирозларда мантиқийлик ва асослиқ уқуви	
6.	Танқидий эътирозларнинг муҳимлиги ва чуқурлиги уқуви	
7.	Танқидда доимийлик ва барқарорлик	
8.	Танқидда самимийлик ва беғаразлик уқуви	

7. Ташкилотчилик қобилиятига мойиллик

Т/р	Тушунчаларнинг моҳияти	Балл
1.	Ташкилотчилик фаолияти билан шуғулланиш эҳтиёжи	
2.	Ташкилотчилик фаолиятига мойиллик мотивларида беғаразлик	
3.	Ташкилотчилик фаолиятига киришда мустақиллик	
4.	Бошқалар учун масъул ташкилотчи ролини қабул қилишга тайёргарлик ва дадиллик	
5.	Ташкилотчилик фаолиятдан толиқмаслик	
6.	Ташкилотчилик фаолиятдан қониқиш ҳисси	
7.	Ташкилотчилик фаолиятини бошқаришда эркинлик ва енгиллик	
8.	Ташкилотчилик фаолиятдан ташқарида кайфиятнинг пасайиши	

8. Шахснинг ташкилотчилик қобилиятидаги ўзига хослиги

Т/р	Тушунчаларнинг моҳияти	Балл
1.	Турли хил фаолиятларда бир текис ташкилотчилик қобилиятини кўрсатиш	
2.	Айрим фаолиятдаги ташкилотчилик қобилиятини намоён қилиш	
3.	Тенгдошлари ва ўзидан кичик шахслар фаолиятини уюштиришдаги уқуви	
4.	Аксарият ҳолларда тенгдошлари фаолиятини уюштиришда ўз қобилиятини кўрсата олиш	
5.	Ўзидан кичик одамлар фаолиятини юқори савияда уюштириш, уддабуронлик	
6.	Фаолият қатнашчиларига таъсир ўтказишнинг етакчи шакллари: а) таъсир ўтказишнинг сўз мантиқийлиги, далилларга бойлиги; б) таъсир ўтказишнинг амалийлиги, фаоллиги, намунавийлиги; в) таъсир ўтказишнинг ҳис-туйғулилиги	
7.	Ташкилотчилик фаолиятида ўзини кўрсатиш: а) фаоллик, қатъийлик, куч-қувватини аямай олға интилиш; б) тезкорликда ташкилотчилик шаклларини ўзгартириш; в) фаолиятининг кучли ва кучсиз лаҳзаларида умидсизлик ва олқишларга берилганда ташкилотчиликдан оғишмаслик; г) ташкилотчиликда сезгирлик ва ижодий изланувчанлик	

Эслатма: шахснинг ташкилотчилик қобилиятини ўрганиш йўриқномаси тавсиясига кўра, бўлажак ва амалдаги раҳбарларнинг руҳий олами-ни тадқиқ қилиш жараёнида психолог Н. Уманский тавсиясига биноан раҳбарларнинг салоҳияти ва фаолиятини ўрганишни қўйидаги баҳо меъ-ёрлари бўйича балл асосида баҳолаш мумкин:

45-50 фоиз «ёмон», 51-60 фоиз «ўрта», 65-75 фоиз «яхши», 76-80 фоиз «жуда яхши», 81-90 фоиз «аъло», 91-100 фоиз «намунали аъло».

1.10. Раҳбарда миллий дунёқараш ва ижтимоий бурч ҳиссининг шаклланиб бориши

Раҳбарлик фаолияти жуда серташвиш ва айни пайтда масъулиятли соҳадир. Ҳаётнинг ўзи бир маромда турмайди. Раҳбар учун ҳар бир кун қандайдир янгилик, ўзгариш олиб келади. У эса доим ҳаётдан бир қадам олдинда юрмоғи лозим. Жамиятдаги, одамлар орасидаги мавқеини, обрў-эътиборини ҳурматини сақлаш учун у тинмай ўз устида ишлаши зарур. Муқимлик, турғунлик ҳозирги серташвиш давр раҳбарига тўғри келмайди.

Одамлар маънавиятини шакллантириш, ёшларни миллий ва умуминсоний қадриятлар руҳида тарбиялаш, улар қалбида Ватанга муҳаббат ва садоқатни уйғотиш, ўз юрти билан фахрланиш, турли ёт ғояларга қарши курашиш руҳини шакллантириш, чуқур билимли, мустақил фикрли инсонлар қилиб вояга етказиш бугунги раҳбарнинг энг долзарб ва устивор вазифалари ҳисобланади. Бунинг учун раҳбар энг аввало ўзида миллий дунёқараш ғоясини шакллантириши керак. Чунки миллий дунёқараш ғояси – умумбашарий моҳиятга эга бўлган, одамзотга хос энг юксак маънавий ва жисмоний баркамолликни мужассам этган, уни ҳамиша эзгуликка ундайдиган олижаноб ғоядир.

Миллий дунёқараш бутун халқларни юксак тараққиёт сари етаклайдиган, уларни маънавият ва маърифат бобида тенгсиз ютуқларга илҳомлантирадиган кучдир. Бугунги кунда раҳбарлик фаолиятида буюк келажакни орзу қилмаган, қўл остида ишлаётган ва ўқиётган ёш авлодларни миллий эътиқод руҳида тарбиялаб вояга етказиш ҳақида қайғурмаган раҳбарнинг келажак ҳақида илиқ фикрлар билдириш қийин. Айниқса ўрта махсус касб-ҳунар таълими муассасаларида ёшларни миллий дунёқараш ғояси руҳида тарбиялаш азал-азалдан миллатимизнинг эзгу орзуси, маънавиятининг узвий бир қисми бўлиб келган. Ўрта махсус касб-ҳунар коллежларида таълим олаётган ва уларга таълим бераётган бўлажак раҳбарлар онгига ташкилотчилик ва миллий маънавият мафкурасини сингдириш, таълим-тарбиянинг турли шакллари орқали амалга ошириб борилади. Бу жараёнда қуйидаги амалий вазифаларни назарда тутиш лозим:

– Таълим муассасаларида талабаларнинг ёшига мос равишда миллий мафкура ва маънавиятни шакллантиришнинг дифференциал педагогик-психологик дастурини яратиш ва ўргатиб бориш.

– Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури асосида олий ўқув юртларида таҳсил олаётган (талабалар ва магистрлар) ёшлар онгида миллий ғоя ва миллий мафқурани шакллантириш орқали бўлажак раҳбарларни келажакка психологик жиҳатдан тайёрлаб бориш.

– Лицей, коллеж, институт ва университетларда кичик раҳбарлар жамоасини тарбиялаш ишларини бугунги кун талаблари даражасига кўтариш ва уларнинг миллий дунёқараш бора-сидаги мустақил билимларини чуқурлаштириш.

– Миллий мафкура бўлажак раҳбарнинг қобилияти, руҳияти, тафаккури, ижтимоий онги, бурчи ва дунёқарашини ўзгартириб борадиган кучли восита эканлигини тушуниш.

Раҳбарнинг дунёқараши халқнинг ишонч-эътиқодига, интилиш ва манфаатлари ифодасига айланса, бундай хизмат қутилган самара беради. Шунинг учун ҳам раҳбар ўзининг меҳнат фаолияти жараёнида мафкура соҳасидаги тарғибот ва тарбиявий ишларини, талаба ёшларнинг тушунчаси, ақл-идроки ва тафаккур даражасини инobatга олган ҳолда сабр-тоқат билан маърифий усуллар орқали амалга ошириши лозим. Шунинг учун ҳам янги аср раҳбарларининг муҳим муаммоларидан бири – одам ва олам ўртасидаги психологик муносабатларни, унинг жамият тараққиётини бошқаришга масъул бўлган армиясини ва бошқарув салоҳиятини тарбиялаб боришдан иборатдир. Шунинг учун инсоният келажакка қўйилаётган энг катта талаблардан бири ҳам жамиятни бошқарадиган раҳбарлар ва уларнинг заҳирасини тарбиялаб етиштиришдир²⁸. Бу ҳақиқатни давлатимиз раҳбари Ислom Каримов қуйидагича ифодалайди: «Дунёнинг демократик қадриятларидан баҳраманд бўлишда аҳолининг билимдонлиги муҳим аҳамият касб этмоқда. Фақат билимли, маърифатли жамиятгина демократик тараққиётнинг барча афзалликларини кадрлай олишини ва аксинча билими кам, оми одамлар ва раҳбарлар авторитаризм ва тоталитар тузумни маъқул кўришини ҳаётнинг ўзи ишонарли тарзда исботламоқда». Президентимизнинг ушбу фикрларига асосланиб шуни айтишимиз мумкинки, бугунги кун раҳбарлари учун фойдали қўлланмалар, дарсликлар, рисоалар яратиш зарурлигини олдимизда турган муаммолар тақозо этмоқда. Шундагина раҳбар ўз ходимларининг ҳурмати ва ишончини қозона олиши, уларнинг иқтидорини рағбатлантириш

²⁸ Таълим тараққиёти, 2000 йил, 6-сон, 36-216-бетлар.

ва бундан жамоа манфаати йўлида фойдаланиши талаб даража-сида бўлиши мумкин. Аммо энг асосийси таълим муассасалари мактаб, коллеж, лицейлар, олий ўқув юртларида таълим олаётган иқтидорли, бўлажак раҳбарларга лоқайд бўлмаслик керак, чунки улар мамлакатнинг келгуси тараққиётини белгилаб берувчи интеллектуал салоҳиятга эга бўлган ташаббускор раҳбарлар захирасининг вакиллари дир. Айнан ушбу психологик омил бу масалани кенг ташаббускорлик билан амалга оширишни тақозо қилади. Раҳбарнинг миллий дунёқараши ҳақида қайғуриш унинг барча қирраларини намоён этишга интилиш, иқтидорли раҳбарларнинг имконият, салоҳиятларини очиб бериш ҳаётимизнинг ажралмас қисми, устувор ижтимоий вазифаларидан бирига айланмоқда.

Раҳбарнинг ижтимоий бурчи ҳақида қисқача гапирадиган бўлсак, ижтимоий бурч ҳисси раҳбар учун жуда зарурдир, чунки бу инсон руханиятидаги мураккаб ва хилма-хил интеллектуал ҳисларнинг маънавий мантиқидир. Улар йиллар давомида бўлажак раҳбарда шакллана бориб бир-бирига мувофиқлашиб битта ҳисга – ижтимоий бурч, ўз меҳнатига садоқат ҳиссига айланади. Эмоционал кечинмалар ва ҳолатларнинг ҳамма турлари ҳар бир кишига хосдир. Лекин раҳбарнинг эмоционал ҳаёти ўзига хос хусусиятга эга. Аввало, турли кишиларда ижтимоий бурч ҳисси ўзининг тезлиги, кучли бўлиши ва барқарорлиги жиҳатдан бир ҳолда бўлмайди. Шундай одамлар борки, уларда ижтимоий бурч ҳисси секинлик билан пайдо бўлади, ўртача куч билан ўтади ва барқарор бўлади. Булар «бир маромдаги осойишта одамлар» ҳисобланади. Баъзи одамлар аксинча «серҳаракат», «қизғин», «жиззаки» бўладилар. Буларда ижтимоий бурч ҳисси беқарор бўлади. Бундай одамларни раҳбарлик фаолиятига тавсия этиб бўлмайди. Раҳбарликка тавсия қилинадиган одамларнинг руҳиятида интеллектуал (ақлий) ҳиссиётлар энг кўп ўрин олади. (Бундай одамларни раҳбарликка тавсия этиш нотўғри эмас). Улар ижтимоий меҳнат завқини тадқиқодлар қилишдан, янгиликни билишдан, ташаббускорлик, илм-фан билан шуғулланишдан иборат деб биладилар. Шунинг учун одамда ижтимоий бурчнинг шаклланиб бориши унинг табиатига, яшаётган муҳитга ва қай даражада тарбияланганлигига боғлиқ бўлади. Юқорида айтганимиздек, раҳбарнинг руҳий ҳолатида ижтимоий бурч ҳисси алоҳида ўрин тутади. Раҳбарлик фаолиятининг интеллектуал жараёнларида мавжуд олам, сезгилар, идроклар, тасаввурлар мушо-

ҳада тариқасида акс эттирилади. Ҳис туйғулар эса одамнинг ўз атрофидаги мавжуд воқеликка ва ўзига муносабатида ҳосил бўладиган туйғулардир. Бу туйғулар раҳбарнинг қуруқ мазмунсиз ҳолати эмас, аксинча раҳбарда шаклланган ақлий жараёнларнинг ҳаммаси – сезги ва идроклари, хотира, тафаккури ва нутқнинг хилма-хил эмоционал компонентлардан таркиб топиб шаклланиб боради.

РАҲБАР ҚОБИЛИЯТИНИНГ ПСИХОЛОГИК КОМПОНЕНТЛАРИ

Раҳбарнинг меҳнат фаолиятида унинг ранг-баранг қобилиятлари тўла намоён бўлади. Шунинг учун раҳбар қобилиятлари муаммоси психологиянинг асосий назарий ва амалий муаммоларидан биридир. Инсон қобилияти мавзусини фалсафа, социология, тиббиёт ва бошқа фанлар ҳам ўргансада, уларнинг ҳеч бири қобилиятлар йўналишини психология фани сингари чуқур ва ҳар томонлама таҳлил қилиб беролмайди.

«Раҳбарнинг ташаббускорлик, ташкилотчилик, ишбилармонлик, зийраклик, тезкорлик қобилиятларини баҳолаш психологик тадқиқотлар орқали амалга оширилади. Жумладан, шахсни раҳбар қилиб тарбиялашда унинг ахлоқий психологик томонларига кўпроқ эътибор берилиб, профессионал қобилиятларини шакллантириш асосий мақсад қилиб белгиланади. Раҳбарнинг характер ва қобилияти унинг ажралиб турувчи психологик сифатидир»²⁹. Қобилиятлар маълум бир фаолиятни ривожлантиришнинг психологик омили бўлиб, ишлаб чиқариш технологияси ёки тури ўзгариши билан раҳбар фаолиятининг характер хусусияти ҳам ўзгаради. Ва, албатта, унинг қобилиятига бўлган меҳнат талаблари ҳам ўзгаради. Демак, қобилият шахс хусусиятларининг шундай йиғиндисидирки, у бирор фаолиятга мослашиш ва такомиллаштиришнинг муваффақиятли бўлишини ҳам таъминлайди. Хуллас, раҳбарнинг меҳнат қобилияти деганда, унинг фаолият жараёнида ишга тушириладиган жисмоний ва маънавий имконияти, лаёқатлари йиғиндиси тушунилади.

Раҳбар маълум бир фаолиятни бажаришга киришмагунча, унинг қобилиятида қисман ривожланган, аммо жамоадаги бошқариш тажрибаси билан кўпроқ шаклланган *потенциал лаё-*

²⁹ «Маърифат» газетаси, 2006 йил 15 ноябрь.

қатлари мавжуд бўлади. Бироқ бошқарувчилик фаолиятини бошлаши биланоқ, унинг потенциал қобилиятлари фақат шу фаолиятда намоён бўлувчигина эмас, балки унда шаклланувчи тарзида фаол ва ҳаракатчан қобилиятларга айланади. Намоён бўлиш даражаси турлича бўлса-да, у барча одамларга хос бўлган тарзда намоён бўлади. Бунда содда, умумий қобилиятлар — бу руҳий акс этишнинг асосий шакллари: сезиш, идрок қилиш, фикр юритиш, кечинма, бир қарорга келиш, уни амалга ошириш лаёқатидир.

Бу умумий қобилиятларни қуйидаги уч гуруҳга бўлиб таснифлаш мумкин:

Биринчиси барча одамларга хос бўлмаган элементар хусусий қобилиятлар шахснинг анча мураккаброқ фазилатларида кўринади: кўз билан чамалаш, тафаккурнинг танқидийлиги, сахий қалблик, қатъийлик, саботлилик, мазмуни асосида эсда сақлаб қолдириш ва бошқалар.

Иккинчиси мураккаб умумий қобилиятлар у ёки бу даражада барча одамларга хосдир. Булар умуминсоний фаолият турлари: меҳнат, бир-бири билан муносабатда бўлиш, эстетик ва ахлоқий фаолиятларга тегишли қобилиятлардир. Бу гуруҳга кирувчи ҳар бир қобилият шахс хусусиятларининг мураккаб тузилиши ҳисобланади.

Учинчиси фақат турли даражадагина эмас, балки умуман, барча одамларга ҳам хос бўлмаган, мураккаб хусусий қобилиятлар инсоният тарихида аввал ҳунарга, сўнгра касбларга томон ривожланган қобилиятлардир. Улар профессионал, ўзига хос, махсус, алоҳида қобилиятлар саналади.

Раҳбарлар кўп эътибор бериши зарур бўлган қобилиятлар худди мана шулардир.

Биз раҳбар ходимларнинг қобилиятлари ҳақида фақат улар фавқулодда истеъдод эгаси сифатида намоён бўлганда мақтаб гапирамиз, кўкларга кўтарамиз.

Раҳбар психологиясини ўрганишда талант сўзини ҳам кўп ишлатамиз.

Талант — бу ижод тарзида намоён бўлувчи, маълум фаолиятга тааллуқли қобилият бўлиб, бундай фазилатга эга бўлган раҳбар ўз иш фаолиятида янгилик яратади.

Раҳбарнинг профессионал қобилиятини билмасдан туриб, унга жуда катта масъулиятли вазифаларни топшириш ҳам ижтимоий, ҳам сиёсий, ҳам иқтисодий хатога йўл қўйиш билан баробар.

Ҳар бир бошқарувчилик фаолияти раҳбардан психологик имкониятларга эга бўлган қобилиятни талаб этади.

К.Платонов профессионал қобилият ҳақида тўхталиб, жумладан шундай дейди: «Профессионал қобилият — бу инсон шахсининг анчагина қатъий, гарчи, табиийки, тажриба таъсирида ўзгарадиган индивидуал психологик сифатларининг йиғиндиси бўлиб, у шахсининг бир сифатининг иккинчиси билан алмаштирилиши натижасида маълум меҳнат фаолиятига ўргатиш, уни бажариш ва унда такомиллаштиришнинг самарали бўлишини белгилайди.

Профессионал қобилиятлар фақат профессионал фаолиятда ва касб учун зарур бўлган шахсий сифатларини шакллантиришга мўлжалланган махсус машқлар жараёнида ўсади.

Профессионал қобилиятлар махсус янги сифатлар бўлмай, балки раҳбар эгаллаётган вазифа учун қулай бўлган психик хусусиятлар ва жараёнларнинг умумий йиғиндисидир. Демак, у ёки бу қобилиятни билиш учун раҳбар шахсининг турли хусусиятларини ўрганиб чиқиш лозим.

Шахсининг тартиблилик, тиришқоқлик, меҳнатсеварлик, ўз ишига муҳаббат ва қизиқиш каби хусусиятлари ҳар қандай раҳбар учун зарурий сифатлардир».

Профессионал қобилият раҳбар учун энг муҳим фазилатдир. У ўз касбининг моҳир устаси, билимдони бўлгандагина жамоа ҳақиқий сардор сифатида қадрлайди. Профессионал маҳорат ҳам раҳбар учун зарур фазилат бўлиб, маълум профессионал маҳоратга эга бўлмаган раҳбар жамоаси дилидан узоқ бўлади, умумий кўрсатмалар, ҳавойи буйруқлар бериш билан чекланади, ходимлар эса уни ич-ичидан тан олмайди. Бундай раҳбарлар жамоа олдида обрўсиз ёки фаол бўлмаган раҳбарга айланади. Қолаверса, улар жамият тараққиётига зарар келтиради.

2.1. Раҳбар шахсида профессионал қобилиятларни шакллантириш

«Қобилият — инсониятнинг неча минг йиллик тадрижий ривожланиш даврида алоҳида кишиларнинг илм-фанда, раҳбарлик салоҳиятида, иқтисодий ёки сиёсий тараққиётда санъат ва адабиётда эришган олий неъматдир. Бугунги кунда инсоният яратган барча моддий ва маънавий бойликлар эса ана шу инсоният қобилиятининг буюк кўринишларидан биридир. Шу маънода қобилиятлиликни, бошқачароқ қилиб ижтимоий ишлаб чиқариш

жараёнида ривожланадиган ва жамиятнинг маданий, маънавий ва моддий, техникавий базасини яратувчи алоҳида шахсларнинг (раҳбар, илм-фан, санъат ва адабиёт кишилари) тафаккури маҳсули ҳам дейиш мумкин. Алоҳида қобилиятли (профессионал) шахслар табиат-жамият қонунларини кашф этадилар, бутун башарият аҳли эса улардан баҳраманд бўладилар. Бу ижтимоий кашфиётлар айна пайтда иқтидорли, профессионал қобилиятли шахсларнинг янада кўплаб вояга етишига қулай шартшароит ҳозирлайди ва жамият тараққиёти учун улугвор замин яратади»³⁰.

Буюк раҳбар ходимлар, даҳолар ҳаёт ва фаолиятини таҳлил қилишда шу жиҳат яққол кўринадики, уларнинг характерида мақсад сари қатъий интилиш, раҳбарлик, ташкилотчилик, ишбилармонлик каби инсоний фазилатлар муҳим рол ўйнайди.

Аммо кейинги уч аср давомида кўплаб шундай профессионал раҳбар ва олимлар авлодининг шаклланганлиги ва бу давр тараққиётидаги ўзига хос ўзгариш ва янгилликларга ниҳоятда бой бўлганлиги билан аҳамиятлидир.

Зеро, шу асрда жаҳон халқларининг аксарияти саводхон бўлди. Шунингдек, бу асрда радио, телевидение ихтиро этилди, инсонлар космосга учди, электрон ҳисоблаш машиналари (компьютерлар), ахборот коммуникация технологиялари ва бошқа замонавий технологиялар ҳаётимизга бирин-кетин кириб келди. Бундай ютуқларнинг замирида инсоннинг фавқуллода қобилияти ётади. Инсоният бутун тарихий тараққиёт давомида табиатнинг бир бўлаги бўлгани ҳолда – унинг сирларини ўрганиб, меҳнат жараёнларини енгиллаштириш, моддий турмушни яхшилаш ва маданий турмуш даражасини юксалтириш учун интилиб ва курашиб келмоқда.

Ҳамма замонларда ҳам инсон тафаккури ва қобилиятининг кучи, серқирралиги, қамрови кенглиги ва билимдонлиги жиҳатдан забардаст иқтидорли раҳбарларга эҳтиёж сезилган. Ҳаётимиздаги ўзгаришлар эса инсоният олдига иқтисодий, ижтимоий ва сиёсий соҳаларда янги мақсад ва бошқарув вазифаларини қўймоқда. Хуллас, глобаллашув инсон яшаётган муҳитни, ҳаёт тарзини ва унинг раҳбарлик услубини ҳам кескин ўзгартирмоқда.

³⁰ Қаранг: Кадрлар тайёрлаш сифати муаммолари ва ечимлари. — Т.: 2003, 71-73-бетлар.

Шунинг учун ҳам Президентимиз Ислон Каримов «Иқтисодиёт сиёсий манфаатларга бўйсундирилган жойларда иқтисодиёт ба-
тамом барбод бўлади», дея таъкидлаган эди.

Ўтиш даврида халқни иқтисодий тангликдан олиб чиқишнинг
ягона йўли илм-фанни ривожлантириш, иқтидорли ёшларни тар-
биялаш, янги техника ва технологияларни ҳаётимизга олиб ки-
риш, маънавий даражамизни юксакка олиб чиқиш ҳар бир фуқаро,
раҳбар ва ўзини шу миллатнинг асл фарзанди деб билган инсон
олдига масъулиятли вазифа юклайди.

Президентимиз «Амалга оширилаётган барча ислохотларнинг
тақдирини, келажак тараққиётимизни етук олимлар, раҳбарлар,
илғор фан-техника ва технология, замонавий илмларни пухта
эгаллаган, салмоқли интеллектуал салоҳиятни ўзида мужассам-
лаштирган кадрлар ҳал қилади» деганида тўла ҳақ эди. Ҳар бир
давлатнинг куч-қудрати, салоҳияти, халқаро нуфузи, аввало,
илм-фанга, қолаверса, раҳбарлик салоҳиятига қараб белгилана-
ди. Шундай экан ўринли савол туғилади, яъни XXI асрда Ўзбекис-
тонда раҳбарлик салоҳиятининг жаҳон миқёсидаги мавқеи, ну-
фузи қай даражада? Бунда давлат қандай интеллектуал, бошқар-
ув салоҳиятига суянади? Мустақил Ўзбекистонда давлат раҳ-
барлари қандай замонавий бошқарув тизимларини кашф этди-
лар? Айтиш жоизки, мамлакатимиз равнақи, умуминсоният ман-
фаатлари йўлида ишнинг кўзини биладиган раҳбар кадрларга
бўлган талаб ҳар қачонгидан муҳим.

Шуни мамнуният билан айта оламизки, республикамызда
истиқлол шарофати билан барча жабҳаларда, шу жумладан,
таълим, фан-техника ва бошқарув тизимида ҳам туб ислохот-
лар амалга оширилмоқда. Мазкур ислохотлар устувор йўналиш-
нинг бошқа соҳаларига ҳам сингиб кетди. Бу жараён, албатта,
раҳбарлик салоҳиятига, уларнинг сиёсий жиҳатдан тайёрлик
фаолияти ва ижодий профессионал қобилиятига боғлиқ бўлади.

Раҳбарлик соҳасида ривожланган мамлакатлар тўплаган энг
илғор тажрибаларни ўрганиш йўлида ўзаро муносабатларни
кенгайтириш асосий вазифаларимиздан биридир.

Иқтидорли раҳбар ёшларимизга нафақат республикамызда,
балки ривожланган хорижий мамлакатларда раҳбарликнинг бар-
ча соҳалари бўйича ўз билим ва тажрибаларини ошириб келиш
учун етарли шарт-шароит яратиб берилган. Тарихнавис П.Рав-
шанов ёзганидек, «Ватанимизнинг истиқлол йўлидаги курашлари

тарихида Президентимиз Ислом Каримовнинг Қашқадарё вилоятидаги раҳбарлик фаолияти даври (1986-1989 йиллар) қашқадарёликлар учун алоҳида ўрин тутади. Халқимиз, миллатимиз учун ўта оғир ва мураккаб ўша йилларда у Қашқадарё эли билан елкама-елка туриб, собиқ марказдан юборилган қора кучларга қарши мардона курашган, қонли қатағонлар йўлига ғов бўлиб, қанчадан-қанча одамларнинг ҳаётини сақлаб қолган, уларни зулм ва зўравонлик, ҳурматсизлик ва ҳақоратлардан ҳимоя қилган эди. Иқтисодий-ижтимоий ва психологик жиҳатдан кескин муаммолар гирдобида қолган вилоятнинг қаддини тиклаб, уни ривожлантириш йўлига олиб чиққан эди»³¹. Бутун бир давлатни қайта тиклаб, истиқлол ва тараққиёт йўлини белгилаб берган, уни тарих саҳнасига олиб чиққан сиёсий йўлбошчиларнинг ҳаёти, ижтимоий фаолияти нафақат улар мансуб бўлган миллат ва халқ вакилларида, балки жаҳон жамоатчилигида ҳам катта қизиқиш уйғотиши табиий, албатта. Чунки бундай инсонлар ўзлари туғилиб вояга етган муқаддас замин ва у ерда яшаган олижаноб халққа хос бўлган барча эзгу фазилатларни тарихий сиймосида эркин мужассам этади. Шу боис бундай сиёсий арбобларнинг шахсида, ижтимоий фаолиятида миллат ва халқнинг, даврнинг руҳи аниқ намоён бўлади. >

«Ўзбекистоннинг биринчи Президенти И.А.Каримов кейинги асрларда халқимиз орасидан етишиб чиққан ана шундай беназир инсон ва улуғ раҳбардир.

Ватанимизнинг 130 йиллик мустамлакачилик зулмидан озод бўлиб, дунё ҳамжамиятидан муносиб ўрин эгаллаши, халқимиз ўз тарихининг янги даврига қадам қўйиши айнан ана шу шахснинг номи билан бевосита боғлиқ. Бугунги кунда дунё сиёсатшunosлигида «Тараққиётнинг ўзбек модели» деган янги тушунча билан бирга «Ислом Каримов феномени» деган атаманинг пайдо бўлгани ва хориждаги кўплаб олимлар, эксперт ва аналитиклар томонидан чуқур тадқиқ этилаётгани ҳам ҳақиқатни яққол тасдиқлайди.

Чунончи, Юртбошимиз сиёсий фаолияти, раҳбарлик салоҳияти, инсоний фазилатлари жаҳондаги кўплаб атоқли давлат ва сиёсат арбоблари томонидан холисона эътироф этилган.

³¹ Равшанов П. Қашқадарё истиқлол арафасида. 1986-1989 йиллар. —Т.: «Маънавият», 2003.

Шунингдек, бу мавзу Дональд С.Карлайд, Леонид Левитин, Александр Яковлов, Феодор Бурлацкий, Нарзулла Жўраев, Озод Шарифидинов, Меҳмон Гофурали, Алан Касаев каби таниқли олим ва сиёсатшунослар томонидан теран ўрганилган. Улар И.А.Каримов ҳақида жиддий таҳлилга асосланган асарлар яратишган ва бу китобларнинг аксарияти дунёнинг бир неча тилларига таржима қилиниб, АҚШ, Германия, Буюк Британия, Жанубий Корея, Россия, Ҳиндистон каби мамлакатларда чоп эттирилган.

Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, Ўзбекистоннинг халқаро миқёсдаги обрў-эътибори янада ортиши билан бирга давлатимиз раҳбари фаолиятини ёритиш, бу борада махсус тадқиқотлар яратишга бўлган қизиқиш ҳам кучаймоқда. Чунки ватанимиз тараққиёти, унинг дунё ҳамжамиятидан муносиб ўрин эгаллаши И.А. Каримов фаолияти билан узвий боғлиқдир. Айнан шунинг учун ҳам Президентимиз сиёсий фаолиятининг қайси бир даври, қайси бир босқичига назар ташламайлик, уларнинг барчаси миллий истиқлолга эришиш, давлатчилигимиз асосларини тиклаш, халқимизнинг қадр-қиммати, ҳақ-ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, мамлакатимизнинг буюк келажagini барпо этиш каби бир-биридан долзарб вазифаларни амалга оширишда ғоят улкан аҳамиятга молик эканини яққол кўриш мумкин»³².

Маълумки, Президентимиз ушбу лавозимда иш бошлагунга қадар ҳам катта ва масъулиятли раҳбарлик вазифаларида фаолият олиб борган. Айниқса, унинг фаолиятида Қашқадарё вилоятидаги раҳбарлик даври алоҳида аҳамият касб этади. Воҳада бўлган учрашувларнинг бирида у бу ҳақда шундай деган эди: «Менинг ҳаётимнинг ҳеч унутилмас даврлари билан узвий боғланган мана шу мўътабар Қашқадарё заминини, мана шу воҳани менинг она юртим, деб умримнинг охиригача ғурурланаман, фахрланаман. Бу юрт меҳрини қалбим тўрида доимо сақлаб юраман».

Тарихчи П. Равшанов «Кўп йиллардан буён И. Каримовнинг Қашқадарё вилоятидаги раҳбарлик фаолиятини ўрганиб келдим, Биз ўтган давр мобайнида ушбу мавзуга доир жуда кўп далил ва маълумотлар тўпладик, жумладан у киши билан бирга ишлаган, мулоқотда бўлган одамлар билан суҳбатлашдик, уларнинг ўта мураккаб давр ҳақидаги вилоятда ҳукм сурган кескин вази-

³² Равшанов П. Қашқадарё истиқлол арафасида. 1986-1986 йиллар. —Т.: Маънавият», 2003, 10-11-бетлар.

ят, ўта қийин шароитда Ислом Абдуғаниевичнинг узоқни ўйлаб, эл-юрт манфаатини кўзлаб, адолат билан иш юритгани тўғрисидаги эсдалик таассуротларини ёзиб олдик ва бир жойга тўпладик», деб эътироф этади.

Ҳақиқатан, вилоятда соҳалар бўйича режалар барбод этилган, капитал маблағларни ўзлаштириш, қурилиш-монтаж ишлари ўлда-жўлда қолиб кетганди. Ўтган уч йил мобайнида режага нисбатан 700 минг тонна пахта кам топширилган. 1986 йилида эса мавжуд 143 хўжаликнинг 136 таси, пахтачилик бригадаларининг қарийб 82 фоизи қолоқлик ва қарздорлик ботқоғига ботиб қолган. Ўртача ҳосилдорлик вилоят бўйича атиги 14 центнерни ташкил этган. 50 минг гектар ерни қамиш босган, 60 минг гектар ер кучли шўрланган.

Мазкур давр давомида вилоятдаги раҳбар кадрларнинг қарийб 900 нафари алмаштирилган: туман ва шаҳар партия қўмиталарининг қатор котиблари, ижроқўм раислари, хўжалик раҳбарлари, шунингдек яқиндагина ишга тавсия этилган, эндигина иш бошлаган кўпдан-кўп масъул шахслар раҳбарлик вазифасидан олиб ташланган. Ҳамон ишлар орқага кетмоқда, йиллар давомида ечилмай келаётган ижтимоий муаммолар туфайли аҳоли ўртасида норозилик кундан-кунга авж олмоқда.

Лавозимдан олинган раҳбар ва мутахассисларнинг барчаси ҳам ишда йўл қўйган хато ва камчиликлари учун жазога тортилган, деб бўлмасди. Бунинг замирида нафақат қашқадарёликлар, балки бутун ўзбек халқига қарши қаратилган жинояткорона мақсадлар яширин эканини И.Каримов яхши биларди. «Ўзбеклар иши», «пахта иши» деб аталган бу жараён Москвадан туриб бошқарилар эди.

Мамлакатимизда ижтимоий-иқтисодий ислоҳотларни янада чуқурлаштиришнинг босқичи бошланди. Бу босқичнинг ўзига хос хусусиятларидан бири шундаки, маъмурий ислоҳотлар тобора чуқурлашиб бориши билан, ортиқча юклардан, бошқарув тизмига халақит бераётган ижтимоий омиллар ва маъмурий бошқарувчилардан шунчалик тезроқ қутулиш эҳтиёжи кутилмоқда.

«Нега шу кунга келиб, мамлакатимизда ислоҳотлар, хусусан, маъмурий ислоҳот кенг қамровли тус олди ва тез суръатларда амалга оширилмоқда?» деган ўринли савол туғилиш табиий. Маъмурий ислоҳотга айнан ҳозир катта эътибор берилаётгани чуқур мантиққа эга. Ўтказилаётган ислоҳотларнинг асосий мақ-

сади ижтимоий-иқтисодий, сиёсий ва маънавий ҳаётни эркинлаштиришдир. Эркинлаштиришнинг моҳияти эса марказий ва жойлардаги ҳокимият органларининг ваколат ва вазифаларини фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органларига, нодавлат ташкилотларга олиб беришдан иборатдир.

Шу жараёни кўз олдимизга келтирайлик. Ҳокимият органидан муайян ваколат ва вазифаларни фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органига олиб бермоқчимиз. Эркинлаштириш амалиёти шуни кўрсатадики, ҳокимиятдаги муайян шахслар ўзлари бажариши лозим бўлган вазифаларни қуйи ташкилотларга, фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органларига жон деб берадилар. Ҳуқуқ ва ваколатларни, хусусан, назорат қилиш ҳуқуқини эса турли йўллар билан сақлаб қолишга ҳаракат қиладилар. Бунинг устига, баъзи мансабдор шахслар ўз ҳуқуқларини бериш у ёқда турсин, вазифаларини қуйи органлар ва фуқаро ташкилотларига ўтказиш билан бир пайтда уларнинг ҳуқуқларини ҳам ўзларига ола бошлайди. Шундай вазиятда қуйи бўғинлардаги иқтисодий, ижтимоий сиёсий ҳаётни эркинлаштириш учун юқоридан бўлаётган босимни камайтириш зарур эди. Ижроия ҳокимият тузилмаларини ислоҳ қилиш, уларда банд бўлган ходимлардан 40 минг кишини қисқартириш ана шундай босимни камайтиради ва эркинлаштириш кенг қулоч ёзиши учун шароит туғдиради.

Маъмурий ислоҳот ўтказилишини тақозо қилган энг муҳим сабаблардан яна бири – давлат органлари билан мамлакат иқтисодиётининг ўзаро муносабатлари масаласидир. Шўролар тузумидан мустақил давлатга қолган энг оғир иллат бу иқтисодиёт устидан тўла тоталитар ҳукмронлик ўрнатилганлиги эди. Ушбу вазиятдан бирданига қутулиб бўлмасди. Шу боис бунда ҳам босқичма-босқичлик тамойилига амал қилинди ва қилинмоқда. Ундан тўла қутулишдан аввал эса одамларнинг фикр доираси, тафаккур тарзини ўзгартириш, ҳуқуқий асос яратиш, янгича ишлайдиган раҳбар кадрларни тайёрлаш лозим эди.

Бошқарув тузилмаларидаги ўринлардан 40 мингтасининг қисқартирилиши катта миқдордаги маблағни иқтисод қилиш имконини берди. Энди бу маблағларни ижтимоий муҳофазага, иқтисодиётни ривожлантиришга йўналтириш мумкин. Бироқ маблағни тежаш маъмурий ислоҳотнинг асосий мақсади эмас. У ана шу ислоҳот келтираётган ижобий оқибатлардан бири, холос. Асосий мақсад эса бошқарув тузилмасини ҳозирги кунда у шуғуллани-

ши керак бўлмаган вазифалардан халос қилиш, иқтисодиётнинг эркин ривожланиши учун кенг йўл очиб беришдир.

Президентимиз томонидан ишлаб чиқилган ислохотларнинг босқичма-босқичлик тамойили қанчалик чуқур ва атрофлича ўйланганлиги маъмурий ислохот жараёнида ўз исботини топди. Ўтиш даврида давлатнинг иқтисодиётни бошқаришдаги иштироки асосан икки мақсадни кўзда тутди: 1) иқтисодиётни ўпирилишлардан сақлаш; 2) аҳолини ижтимоий жиҳатдан муҳофаза қилиш.

Маълумки, биз ижтимоий йўналтирилган бозор муносабатларини шакллантиряпмиз. Агар давлат иқтисодиётни бошқаришда иштирок этмаса, бозорни ижтимоий томонга йўналтириб ҳам бўлмасди.

Юқорида қайд этилган сабаблар туфайли маъмурий аппаратнинг бир қисми иқтисодиётни бошқариш билан банд эди. Энди мамлакатимизда бозор инфратузилмаси асосан шаклланиб бўлган ҳозирги даврда ана шу кадрлар ва маъмурий тузилманинг муайян қисми ўз олдига қўйилган вазифани бажариб бўлди. Шундай шароитда маъмурий ислохотни ўтказиш объектив зарурят эди.

2.2. Раҳбарнинг иш методи технологияси

Жамоани бошқариш вазифасини самарали амалга ошириш учун раҳбарнинг ўзи раҳбарлик методларини яхши билиши ва муттасил такомиллаштириб бориши керак. Бу методлар раҳбарнинг ўз қўл остида ишловчи ходимларга таъсир ўтказиш усуллари дир. Одатда, бошқариш методларини қуйидаги уч гуруҳга бўлиб ўрганадилар:

1. Бевосита директив кўрсатмаларга асосланган методлар (уларни кўпинча ташкилий-маъмурий методлар деб атайдилар).

2. Иқтисодий стимуллардан фойдаланишга асосланган методлар (уларни кўпинча иқтисодий методлар деб ҳам атайдилар).

3. Ижтимоий-психологик методлар.

Бошқариш методларининг ҳаммаси бир-бири билан боғлиқ ва бирликда мавжуддир. Уларнинг бирлиги айни бир мақсадга, яъни жамоа фаолиятининг самаралироқ бўлишига қаратилган.

Юқорида тилга олиб ўтилган методларнинг барчаси илмий асосланган, тажрибада синалган методлардир. Улар иқтисодий қонунларни ва ходимларнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳол-

да ишлаб чиқилган бўлиши керак. Улар орасидаги тафовутлар раҳбарнинг жамоага, ходимларга таъсир ўтказиш шаклларида иборатдир. Бошқаришнинг ташкилий-маъмурий методлари бевосита директив кўрсатмаларга асосланган. Юқори органлар ёки раҳбар бўйсунувчи ходимлари учун алоҳида ишлаб чиқариш муассасаларига оид муайян вазифалар белгилайди. Топшириқларда бўйсунувчи ходимларнинг қандай иш қилиш кераклиги аниқ кўрсатилади. Мақсад, вазифа тўғри, бевосита ифодалаб берилади. Шунинг учун ходимга, жамоага бўлган бундай таъсир бевосита таъсир деб аталади. Топшириқлар, аслида, буйруқ кучига эга бўлади ва ходимлар уларни бажаришга мажбурдирлар. Бўйсунувчи ходимларга топшириқни бажариш ёки бажармасликни танлаб олиш ҳуқуқи берилган эмас. Шунинг учун бошқаришнинг бундай методлари директив (йўл-йўриқ, дастур бўладиган кўрсатма) методлар деб аталади. Республика олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, халқ таълими вазирлиги тизимида қарашли ректорлар, тиббиёт, ўрта махсус касб-ҳунар таълими бошқармаларининг раҳбарлари ўз иш фаолиятида давомида ҳар кун шу методлардан фойдаланади. Айтайлик, университет ректори ўз муовинларига, факультет деканларига, кафедра мудирларига топшириқ берди. Ректорнинг ҳар бир муовини ёки деканлар, кафедра мудирлари топшириқни қандай муддатда ва сўзсиз бажариш кераклигини билишлари зарур. Бу муайян фан, таълим-тарбия доирасидаги бевосита директив бошқаришга тааллуқли мисолдир. Бу бошқарув методлари меҳнат ва хўжалик қонунчилигига оид ҳуқуқий актлар: жамоанинг намунавий низоми, давлат корхонаси тўғрисидаги низом, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқалар билан тартибга солиб борилади.

Ҳозирги вақтда барча таълим тизимидаги жамоалар халқ хўжалигидаги каби моддий рағбатлантиришга асосланган ижтимоий ҳимоялаш методидан ҳам кенг фойдаланмоқда.

Моддий стимуллар (рағбат қўзғатувчи, рағбатлантирувчи сабаб) ёрдамида бошқариш бевосита бошқариш бўлиб, одамларга таъсир кўрсатиш бевосита моддий манфаат орқали амалга оширилади. Бунини меҳнатга қўшимча ҳақ тўлаш тизими мисолида кўриб чиқамиз. Айтайлик, олий ўқув юртларида профессор-ўқитувчиларга йил давомида белгиланган ойлик маош бериб борилади. Шу билан бирга моддий рағбатлантириш йўли билан меҳнатига, ёшига, лавозимида, ҳурматида, илмий-ижодий

салоҳиятига қараб, низомдаги рейтинг балл асосида махсус жамоада тузилган (ички назорат бўлими иштирокида) комиссиянинг таклифига асосан моддий стимул сифатида рағбатлантирувчи қўшимча ойлик ажратилади. Қарши Давлат университети раҳбарияти сўнги уч йил давомида ректор муовинлари, деканлар, кафедра мудирлари, профессор-ўқитувчилар ва ишчи-хизматчи ходимларга моддий стимул сифатида маошига нисбатан юз фоиздан эллик фоизгача қўшимча рағбатлантирувчи моддий ёрдам бериб бормоқда. Бу жамоани янада самаралироқ, масъулиятлироқ ишлашига ундайди.

Бошқариш фақатгина бир иқтисодий воситадан эмас, балки бутун бир моддий рағбатлантириш тизимидан фойдаланишни тақозо этади. Раҳбар таълим тизимини бошқаришни ва моддий рағбатлантиришни шундай ташкил қилмоғи керакки, токи жамоанинг ҳар бир аъзоси ўз иш жойида юқори меҳнат ва интизом кўрсаткичларига эришишдан, ўз жамоасининг фаолияти натижаларидан ва бутун таълим тизимини ривожлантиришдан онгли манфаатдор бўлсинлар.

Президентимиз И. А. Каримов халқ депутатлари Наманган ва Самарқанд вилоятлари кенгашининг навбатдан ташқари сессиясида сўзлаган нутқларида иқтисодий стимуллар ва унинг амалий воситаларидан тadbиркор раҳбар моҳирлик билан фойдаланиши – бошқаришни ва бутун таълим-тарбия тизимини такомиллаштиришнинг энг муҳим психологик омили эканлигини таъкидлаб ўтган эдилар.

Юқорида кўрсатиб ўтилган воситаларнинг ҳаммаси ҳам жамоа аъзоларига бир хилда таъсир этавермайди, албатта. Айтайлик, оддий ўқитувчининг шахсий иш кўрсаткичлари меҳнатига яхши ҳақ тўлаш орқали, унинг моддий аҳволига дарҳол таъсир кўрсатса-да, бутун меҳнат жамоасининг иш якунлари унга уқадар бевосита ва сезиларли таъсир кўрсатмайди. Шунинг учун ҳам олий ўқув юртлари, халқ таълими ва тиббиёт соҳасидаги жамоаларда, унинг ҳар бир тармоқларида таълим тизимини бошқаришда рағбатлантириш тизимини шундай ташкил қилиш керакки, токи у шахсий, жамоа ва ижтимоий манфаатларнинг бирлигини таъминласин.

Кишиларнинг психологияси ва кайфиятига таъсир кўрсатишга асосланган ижтимоий-психологик бошқариш методлари катта аҳамиятга эгадир. Ҳар бир одамнинг ўз индивидуал хусусият-

лари, психологик тузилиши, темпераменти, характери бўлади. Раҳбар ана шу жиҳатларни ҳисобга олиши ва улардан таълим жараёнига оид кундалик ишида моҳирлик ва тадбиркорлик билан фойдаланиши керак. Бу методлар ижтимоий фикрни шакллантиришга, педагогларга жамоа ва ижтимоий хулқ-атвор нормалари орқали таъсир ўтказишга қаратилган. Ижтимоий-психологик факторларга асосланган бошқарув шакллари хилма-хилдир. Улар ҳақида юқоридаги бобларда тўхталиб ўтгандик.

Раҳбар айрим ҳолда фақат директив методларни қўллайди, бошқа шароитда эса фақат моддий рағбатлантиришни, учинчи ҳолда фақат ижтимоий психологик методларни қўллайди, деб ўйламаслик керак. Жамоага ва ходимларга таъсир ўтказиш усулларининг ҳаммаси биргаликда мавжуд бўлсагина, раҳбар ишида кутилган самарадорлик бўлади ва қонуниятга асосланган иқтисодий стимуллар билан мустаҳкамланади. Бу эса таълим тизимини бошқаришнинг ташкилий - маъмурий, директив, ижтимоий-психологик методлари, агар улар тўғри тартибга солинса ва чуқур иқтисодий-маънавий асосга эга бўлса, бу метод яна бир бор тўғри эканлиги исботланади.

Раҳбар фойдаланаётган бошқариш методларининг қанчалик таъсирчанлиги кўп жиҳатдан унинг иш услубига боғлиқ. Услуб раҳбарнинг иш методи ва усулларининг, унинг жамоани бошқариш қоидалари ва тартибларининг йиғиндисидир. Ҳар бир раҳбарнинг иш услубини, аввало унинг бутун фаолияти юқорида баён қилинган ва кадрлар олдига қўйилган зарурий талабларга қанчалик жавоб беришини ҳисобга олган ҳолда баҳоламоқ керак. Бу услуб ўзига ва бошқаларга нисбатан юксак талабчанликни назарда тутаяди, хотиржамликка берилишга йўл қўймайди, чунки у бюрократизм ва расмиятчиликнинг ҳар қандай кўринишларига зиддир.

Демократик раҳбарлик услуби тузумимизнинг табиатига мос келади. У бутун жамоанинг иш фаолиятини бошқаришда кенг иштирок этиши билан характерланади. Бундай иш услубида энг муҳим қарорлар жамоа билан биргаликда қабул қилинади. Бунда жамоа муҳокама қилиш ва мувофиқлаштириш шакллари билан, унинг ички назорат имкониятларидан кенг фойдаланилади. Раҳбар ҳар қанча фаол бўлсада, лекин ҳар бир масалада жамоага таянади. У ўз кўрсатмаларини жамоада муҳокама қилинадиган таклифлар тарзида баён қилади. Шу услубда раҳбарнинг ўз қўл

остида ишловчи ходимлар билан ўзаро муносабати, кишилар билан ишлаш лаёқати муҳим ўрин эгаллайди. Унинг обрўси, раҳбарлигининг таъсирчанлиги кўп жиҳатдан ўз ходимлари билан қандай муносабатда бўлишига, ўзини қандай тутишига, кўрсатмаларни қандай услубда беришига боғлиқ. Раҳбар фақат ўз шахсий иши учунгина эмас, балки қўл остида ишловчиларнинг иши учун ҳам жавобгарликни ҳис этиши зарур, булар эса улар олган топшириқларнинг сифатли бажарилиши учун раҳбар олдида жавобгарликни ҳис қилиши билан характерланади.

Жавобгарлик юқоридан пастгача доимий назоратни тақозо этади. Назоратнинг мақсади – хатоларни, белгиланган вазифаларнинг бажарилмай қолишини, моддий бойликларга эҳтиётсизлик билан қараш ва қонунларни бузиш ҳолларини аниқлаш, уларнинг олдини олишдан иборатдир.

Назорат фақат раҳбарнинг ўзи ва у тайинлаган кишилар томонидангина амалга оширилиб қолмаслиги керак, уни амалга оширишга мумкин қадар кўпроқ ходимларни жалб этиш зарур. Бу соҳада халқ назорати органлари муҳим рол ўйнайди. Олий ўқув юрти раҳбарлари ва профессор-ўқитувчилари, соғлиқни сақлаш бошқармаси тизимлари, халқ назорати органлари билан мустаҳкам алоқа боғлаб иш кўришлари керак. Факультет деканлари, кафедра мудирлари ўзларининг бутун ишларини университет ректорати раҳбарлигида ташкил этишлари ҳам мақсадга мувофиқдир. Ректорат маъмурияти жамоанинг ҳамма фаолияти устидан назорат қилиш ҳуқуқига эгадир. Баъзи раҳбарлар ҳаддан ортиқ марказлашувга йўл қўяди. У ҳамма нарсани ўзи ҳал этишга интилади, ўз қўли остида ишловчиларга ишонмайди. Бундай иш услуби раҳбар қўл остида ишловчиларнинг ташаббусини, уларнинг мустақиллигини бўғиб қўяди. Бу эса раҳбарнинг топширилган ишини юзаки бажаришга олиб келади, ялқовлик, ишёқмасликни келтириб чиқаради, бу фақат меҳнат жараёнигагина эмас, балки жамоанинг ижтимоий ривожланишига ҳам зарар еткази.

Бошқарув жараёнида бошқа хил четга чиқиш ҳам бўлиб, бунда раҳбар ҳаддан ортиқ бетарафликка йўл қўяди. У ўз қўл остида ишловчиларни ўз ҳолига қўйиб қўяди. Топширилган ишнинг бажарилишини талаб қилолмайди, шу билан унинг шахсида раҳбарлик қила олиш хусусияти йўқолади. Бу ерда келтирилган мулоҳазалар ҳаётдаги ҳамма ҳодисаларга ҳам тўғри келаверадиган қонуният деб қараб бўлмайди, албатта.

Иш услубининг шаклланишида кўп нарса меҳнат шароитига, бирга ишлайдиган одамларнинг характериға ҳам боғлиқ. Таълим тизимидаги бошқаришга оид барча ишларнинг қанчалик самарадорлиги бошқарувчи раҳбарларға, уларнинг малакаси, шахсий сифати ва ишга қизиқишига бевосита боғлиқдир. Ҳар бир соғлиқни сақлаш ўқув юрти ёки касб-таълими бошқармасига кадрлар билан доимий ишлашнинг аниқ тизими керак. Бу иш фақат таълим тизими раҳбарларининг иши эмас. Ўқув юрти раҳбарлари, профессор-ўқитувчилари, деканлар, кафедра мудирлари, соғлиқни сақлаш тизимидаги бош ҳакамларнинг ҳам бу ишдаги роли муҳим аҳамиятга эга.

Раҳбар кадрлар билан ишлаш мутахассислар, техник ходимларни танлаш ва жой-жойига қўйишни, уларнинг малакасини оширишни, маълум тармоққа масъул қилиб қўйишни, шунингдек, ҳар бир бошқарувчи ходим меҳнатига баҳо бериш ишларини ҳам ўз ичига олади.

Раҳбарлар малакасини ошириш

Кадрлар тайёрлаш соҳасидаги давлат сиёсати раҳбарни интеллектуал ва маънавий-ахлоқий жиҳатдан тарбиялаш, узлуксиз таълим тизими орқали ҳар томонлама баркамол раҳбар шахсини шакллантиришни назарда тутди. Унга раҳбарнинг энг асосий конституциявий ҳуқуқларидан бири – билим олиш (малакасини ошириш), раҳбарлик қобилиятини янада шакллантириш ва такомиллаштириш, интеллектуал жиҳатдан ривожланиш, касби бўйича меҳнат қилиш ҳуқуқи берилган. Уни амалга ошириш ҳар бир кишининг фуқаролик бурчидир.

Раҳбар таълим хизматларининг истеъмолчиси сифатида Давлат таълим стандартлари орқали сифатли таълим олиши ва касби бўйича тайёргарлик кўриши кафолатланади.

Раҳбар шахс таълим хизматларининг яратувчиси сифатида тегишлича малакасини оширгач, таълим тизимида, моддий-ишлаб чиқариш, фан, маданият ва бошқариш соҳасида фаолият кўрсатади, ўз билими ва тажрибасини ўрганиб боради.

Раҳбар таълим олувчилар ва таълим-тарбия берувчи ходимларнинг ўқиши, турмуши ҳамда уларга шарт-шароитлар яратиш борасидаги вазифаларни ташкил этиш ишларида уларға бош-қош бўлади.

Таълим тизими жамоаларига фан-техника соҳасидаги ислоҳотларнинг тезкорлик билан кириб келиши фанда янги педагогик ва раҳбарлик технологияларнинг жорий қилиниши, раҳбарлар ва мутахассислар тайёрлашни сифат жиҳатдан такомиллаштиришни ва улар малакасини доимий ошириб боришни талаб қилади. Олий таълим, халқ таълими, соғлиқни сақлаш соҳаларининг раҳбарлик тизими, шу соҳаларнинг фани ва амалиёти жуда тез суръатлар билан ривожланиб бормоқда. Демак, илгари олий ўқув юртида олинган билимлар таълим тизимини янги талаблар асосида малакали бошқариш учун, табиийки, камлик қилади.

Олий ўқув юртлари тизимидаги раҳбар кадрлар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш асосан олий таълим, халқ таълими вазирилик ҳамда ўрта-махсус касб-ҳунар таълимининг марказларида ривожлантирилган дастур асосида Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда амалга оширилади ва улар ўқув режасидаги талаблар асосида аккредитациядан ўтказилади. Аккредитация якунларига кўра, кадрга таълим тизимини бошқариш соҳасида раҳбарлик қилиш ҳуқуқи берилади.

2.3. Раҳбар ходимлар меҳнатини илмий асосда ташкил қилишнинг психологик муаммолари

XXI аср — глобаллашув, компьютер, ахборот коммуникация технологиялари асрига айланиб бораётган бир вақтда, биз ҳам мустақил ватанимиз учун шунга муносиб, юксак салоҳиятга эга бўлган раҳбар ходимлар тайёрлаш чораларини кўриб боришимиз керак. Шу билан бир қаторда XXI аср техника асри, энг юқори маънавият асри бўлади. Шундай экан, биз бўлажак маъмурий раҳбарларимизни шу меҳнатга тайёрлашимиз, яъни раҳбарлик фаолиятини илмий асосда ташкил этишнинг психологик тизимларини ишлаб чиқишимиз зарур. Шунда олий ва ўрта махсус таълими, халқ таълими ва соғлиқни сақлаш бошқармалари йўналишида ҳам кўплаб кашфиётлар, ихтиролар, мўъжизалар яратилиб борилади.

Президентимиз ишонч билан таъкидлаганларидек, «Бизнинг ёш раҳбарларимиз янги асрда ҳамма нарсага қодир бўлади, дунёга танилади, дунё халқлари бизнинг раҳбарларимиздан ҳам кўп нарсани ўрганади. Демокчимизки, бу аср тараққиёт асри,

соғлом тафаккур асри бўлади»³³, дея таъкидлаган эди. Шундай бўлгач, олий таълим, халқ таълими, ўрта махсус касб-ҳунар таълими, соғлиқни сақлаш бошқармаларининг маъмурий раҳбарлари меҳнатини илмий асосда замон талабларига мослаб ташкил қилиш, улар фаолиятини муттасил такомиллаштириб бориш мақсадга мувофиқдир.

Бошқарув меҳнатини илмий асосда ташкил қилишни такомиллаштириш умуман, бутун таълим йўналиши ва соғлиқни сақлаш тизимини такомиллаштиришнинг зарур шартидир.

Бошқарув меҳнатини ташкил қилиш халқ таълими ва соғлиқни сақлаш бошқармаларининг турли тармоқлари, бошқарилаётган жамоалар ўртасида мутаносиблик бўлишини таъминловчи амалий тадбирлар йиғиндисидан ибрат бўлиб, бошқарув ходимлари меҳнатини илмий асосда ташкил қилиш учун қуйидаги талабларни таъминланиши керак:

Биринчи талаб бошқарувнинг фаоллиги, яъни бошқариш тармоғининг тўла ва ишончли маълумотларни ўз вақтида тўплай олиши, уларни тезкорлик билан қайта ишлаб чиқиши, энг маъқул қарорлар қабул қилиши, уни ижрочиларига ўз вақтида етказа олиши ва унинг бажарилиши устидан назоратни таъминлаш ҳамда йўл қўйилган камчиликлар сабабларини тугатиб боришидир.

Иккинчи талаб бошқарувнинг ишончлилиги, яъни бошқариш тармоғи ходимларининг ўз хизмат бурчларини сўзсиз ва сифатли қилиб бажаришидир.

Учинчи талаб ҳар бир айрим раҳбарга нисбатан бошқарув меҳнатини ташкил этиш, унинг қобилиятидан самарали фойдаланишга ёрдамлашиш ва имкониятлар яратиб беришидир.

Тўртинчи талаб бошқарув меҳнатини илмий асосда ташкил қилиш, мавжуд меҳнат ташкилотида фан ютуқлари ва илғор тажрибалар асосида, замонавий техника воситаларидан унумли фойдаланиб, муттасил яхшилаб боришни тақозо этади.

Раҳбар меҳнатини илмий асосда ташкил қилиш ва бошқаришда меҳнатни ташкил қилишнинг қандайдир алоҳида турларидан бири эмас, балки ҳар бир ходимнинг бошқарув вазифаларини бажаришга оид меҳнатини *рационал* тақсимлаш асосида, бошқарув *принциплари* услублари, воситаларини

³³ «Халқ сўзи» газетаси, 2004 йил, 18 сентябр.

аниқ билиш ва улардан фойдаланиши муҳим аҳамиятга эга. Таълим тизими тармоқларини бошқараётган раҳбарларнинг тажрибасини ўрганиш шуни кўрсатадики, бошқариш аппарати ходимлари меҳнатини илмий асосда ташкил этишни такомиллаштириш улар фаолиятининг барча томонларига, жумладан, кўп йўналишлар бўйича олиб борилган бошқарув механизмида яхши натижаларга эришилади. Меҳнатни ташкил қилишни унинг ҳар бир *элементи* бўйича айрим-айрим ҳолда яхшилаш мумкин, албатта. Масалан, ҳар қандай иш жойида хизмат бурчларини аниқлаш, иш шароитини яхшилаш ва бир қатор бошқа тадбирларни амалга ошириш мумкин. Лекин шуни ҳисобга олиш керакки, меҳнатни ташкил қилишнинг барча йўналишлари ва *элементлари* бир-бири билан узвий боғлиқдир.

Кузатилган тажрибалар таълим бошқармаларида меҳнатни илмий асосда ташкил этишнинг қуйидаги асосий йўналишлари бўйича амалга оширилаётганлигини кўрсатади:

– олий ва ўрта махсус таълим, халқ таълими, соғлиқни сақлаш, ўрта махсус ва касб-ҳунар таълими бошқармалари ташкилий тузилишини тартибга солиш асосида бошқарув ишларини такомиллаштириш;

– раҳбар меҳнати тўғрисидаги низомларни, бошқарув ходимлари қиладиган ишлар ҳақидаги йўл-йўриқларни, вақт меъёрлари ва хизмат кўрсатиш меъёрларини ишлаб чиқиш;

– бошқарув ишларини, ахборот ва телекоммуникация технологиялари, ёрдамчи вазифаларни бажаришни марказлаштириш, меҳнат тармоқларини *диспетчерлаштириш*, *тартибга солиш асосида бошқаришнинг фаоллигини ошириш*;

– бошқариш тармоғи ходимлари учун иш жойларини ташкил қилиш ҳамда уларга меҳнат қилиш, дам олиш учун қулай шарт-шароит яратиб бериш;

– раҳбар ва бошқарув ходимлари малакасини ошириш, уларни қайта тайёрлаш;

– раҳбарнинг бошқарув методларини илмий асосланган талабларга мувофиқ ҳолда такомиллаштириш ва бошқалар.

Раҳбарнинг бошқарув меҳнатини илмий асосда ташкил этишни таълим-тарбия ва соғлиқни сақлаш тармоқлари йўналишида олиб бориш жуда муҳимдир. Агар бошқарма раҳбарлари мазкур ишни бошқаришнинг бутун тармоқлари бўйича ташкил эт-

масалар, бу бўлим раҳбарлари ҳеч бир иш қилмасликлари лозим, деган маънони билдирмайди, албатта.

Меҳнатни илмий асосда ташкил қилишни ҳар бир бўлимда такомиллаштириш мумкин. Бу, айниқса, хизмат бурчларини тақсимлаш ва мувофиқлаштириш, иш кунини, меҳнат ва дам олиш шароитини тартибга солиш, ахборот ва телекоммуникация тармоғини, иш юритишни ва бошқарув вазифаларини бажариш технологиясини такомиллаштириш каби масалаларга тааллуқлидир.

Бундай иш услуби бўлинмаларда фақат раҳбарлик савиясини оширишга ёрдам бериб қолмасдан, шу билан бирга, бошқарма тармоқлари раҳбарлари олдига зарурий масалалар қўяди, уларни ўзлари раҳбарлик қилаётган таълим-тарбия ва соғлиқни сақлаш бўлимлари бўйича бошқарув меҳнатини ташкил этишни такомиллаштиришга ундайди.

Раҳбарлик меҳнатининг илмий асосда ташкил этиш тадбирларини амалга ошириш қуйидаги уч асосий босқични ўз ичига олади:

- меҳнатни ташкил қилишнинг мавжуд ҳолатини таҳлил қилиш;
- шу асосда меҳнатни ташкил қилишни такомиллаштириш тадбирлари режасини ишлаб чиқиш;
- тадбирларни жорий қилиш.

Илғор педагогик ва тиббиёт ташкилотларида (бунга олий ўқув юртлари, ўрта махсус касб-ҳунар таълими, коллеж, академлицей, лицей, соғлиқни сақлаш тармоқлари киради) дастлаб бошқарув меҳнатини ташкил қилишни такомиллаштиришнинг уч ёки беш йилга мўлжалланган тадбирларини амалга оширишнинг аниқ муддати кўрсатилган *комплекс истиқболли* режалари ишлаб чиқилади. Сўнгра *шу* режа асосида ҳар йили жорий режалар тузилиб, уларда бу тадбирлар аниқлаштирилади ва *деталлаштирилади*. Жорий режаларда ҳар бир тадбирнинг мазмуни, уларни амалга ошириш муддатлари, масъул ижрочилар ва мўлжалланаётган самарадорлик аниқ кўрсатилиши шарт. Бошқарув меҳнатини илмий асосда ташкил этиш тадбирлари, режалари, худди меҳнатни илмий ташкил қилиш кенгаши ва ижодий гуруҳи, тасдиқланган меҳнатни илмий ташкил этиш режалари сингари ижро этилиши шартдир. Бунда

бирон-бир тадбир бўйича масъул ижрочи қилиб ким тайинлашидан қатъи назар, мазкур тадбирнинг ва бутун тадбирлар режасининг амалга оширилиши учун умумий жавобгарлик бўлинма раҳбари зиммасида бўлади. Энг яхши таълим-тарбия ва соғлиқни сақлаш тармоқларида бу тадбирларнинг бажарилишини назорат қилиш аниқ ижрочилар билан олдиндан келишиб, белгилаб қўйилган босқичлар бўйича мунтазам равишда амалга оширилади.

Бошқарув вазифаларини бажаришнинг таркиб топган энг маъқул кўринишлари ва методларини аниқ таҳлил қилиш, ишнинг самарадорлигини пасайтирувчи сабабларни батафсил аниқлаш зарур. Бунда бошқарув маъмуриятининг иш вақтидан қай даражада фойдаланаётганлигини, уларнинг меҳнати қай тарзда тартибга солинаётганлигини, айрим ходимларга юклатилган иш ҳажмининг миқдори, замонавий компьютер, ахборот коммуникациялари ва телекоммуникация воситаларидан фойдаланиш ҳамда меҳнат шароитини яхшилаш, бошқарувчи ходимлар малакасини ошириш юзасидан қандай тадбирлар амалга оширилаётганлигини синчиклаб ўрганиш зарур.

Бошқарув меҳнатини ташкил қилишнинг мавжуд ҳолатини ўрганишда бўлинма раҳбарлари иш вақтидан унумли фойдаланишни таҳлил қилиши муҳим аҳамиятга эга. Бунинг учун турли методлар қўлланилади. Булардан энг муҳимлари иш кунини ўзи режалаштириши ва лаҳзалик кузатувларидир. Бошқарманинг ҳар бир раҳбари ва мутахассиси шу методларни яхши билиши ва улардан фойдалана олиши керак. Иш кунини режалаштиришда раҳбар кун давомида ўзи бажарадиган барча иш жараёнларини танаффус, бўш қолиш, вақт сарфининг бу элементларидан ҳар бирига бошланиш ва тамом бўлиш вақтини ҳамда қанча давом этганлигини мустақил равишда ёзиб боради. Ҳар бир жараённинг тамом бўлиш пайти навбатдаги жараённинг бошланиш пайти бўлганлиги сабабли, ҳар бир жараён бўйича унинг бошланиши ва охирини ёзиб қўйишнинг ҳожати йўқ, жараённинг тамом бўлиш вақтини қайд қилишнинг ўзи етарлидир. Мисол тариқасида раҳбарнинг ўз ишини режалаштириш варақасини келтирамиз:

Раҳбар иш фаолиятини режалаштириш варақаси

№ _____ 200__ йил «___» _____

Вазифаси _____

Фамилияси, исми, отасининг исми _____

Вазирлик _____

бошқарма _____

Вилоят _____ туман _____

	Иш вақти сарфининг элементлари (бажариладиган иш турлари)	Вақт			Эслатма: (бажарилган ишлар ҳажми, иш шароити, танаффус бўш қолиш сабаблари ва бошқалар)
		Ўтиш (охири)		Қанча давом этган (мин)	
		соат	минут		
	Иш бошланиши	7	10	-	
1	Почтани ўрганиш ва ҳужжатларга қўл қўйиш	7	12	12	
2	Кунлик жорий ишларни режалаштириш	7	20	18	
3	Буюрилган ишларни назорат қилиш	7	51	21	
4	Бошқарма тармоқларига бориш, ишларнинг қандай кетаётганлигини кузатиш	8	30	41	
5	Бошқарма ҳисобидаги топшириқларнинг бажарилишини таҳлил қилиш	17	37	25	
6	Бошқармага қарашли тармоқ, бўлим бошлиқлари билан кенгаш ўтказиш	18	05	28	
7	Эртанги жорий ишларни режалаштириш	18	20	15	

Иш вақти сарфининг элементлари, танаффуслар ва бўш қолишлар ҳақиқатда қандай тартибда содир бўлган бўлса, шу тартибда иш режаси варақасига қайд қилиб борилади. Шунинг учун раҳбар, бўлим раҳбарлари ва мутахассислар ҳар бир бошқарув функциясини бажариш бўйича қилинадиган ишлар таркибини яхши билиши керак. Меъёрий тадқиқот муассасалари ва кўпгина бошқармалар томонидан фойдаланилаётган бошқарув ишларини вазифалар бўйича ва ўхшаш гуруҳлар бўйича туркумланиши қуйидагича:

1. Умумий раҳбарлик.
2. Бошқарма тармоқларини оператив бошқариш. (Олий ўқув юртлари, касб-ҳунар, соғлиқни сақлаш.)
3. Бошқармалар тизимига технологик раҳбарлик.
 - а) ректор (директор), ректор муовинлари, факультет, кафедра, бўлим, бош мутахассис, инженерлик раҳбарлиги;
4. Иқтисодий раҳбарлик;
 - а) тармоқ бўлинмаларини режалаштириш ва таҳлил қилиш.
 - б) меҳнатни ва иш ҳақини ташкил қилиш.
5. Кадрларни танлаш ва тайёрлаш.
6. Маиший ва хўжалик хизмат кўрсатишни ташкил қилиш.
7. Моддий-техника таъминоти фаолиятини ташкил қилиш ва бошқалар.

Таълим, соғлиқни сақлаш муассасаларида юқорида кўрсатилган барча методлардан комплекс ҳолда фойдаланилади, улар бир-бирини тўлдирди. Шу билан бирга, оғзаки сўровлар ва анкета сўровлари фақат бошқариш маъмурияти ходимлари орасидагина эмас, балки оддий ишчилар орасида ҳам ўтказилади. Улар раҳбарлар ва мутахассисларнинг бошқарув ишидаги камчиликларни яхши пайқайдилар, бошқарув меҳнатини ташкил этишни такомиллаштириш юзасидан кўпгина қимматли таклифлар ҳам бера оладилар.

2.4. Раҳбар психологиясининг эмоционал-продавий компонентлари

Биз юқоридаги бобларда кўриб чиққанамиздек, шахсининг психик хусусиятлари (тажриба, темперамент, характер ва қобилиятлар) қатъий психик ҳодисалар бўлиб, улар шахсга узоқ вақт давомида, баъзилари эса (жумладан, темперамент) бутун ҳаёт давомида тааллуқли бўлган психик хусусиятлар сифатида шахс фаолиятини белгилайдиган асосдир. Бироқ фаолиятнинг му-

ваффақиятига ва хусусиятига раҳбарнинг вақтинчалик психик ҳолатлари ҳам катта таъсир кўрсатади, деган ҳаётий хулосага келишимиз табиий.

Демак, психик ҳолат раҳбарнинг мураккаб ва кўп томонлама ҳамда етарлича қатъий, бироқ содир бўлган вазиятда алмашилиб турувчи, яъни ҳаёт фаолиятини оширувчи ёки камайтирувчи ҳодисадир.

Ҳиссиёт эса раҳбарнинг теварак-атрофдаги воқеликларга, библи олган нарсаларига ва фаолиятига муносабатидан пайдо бўладиган туйғулар мажмуидир.

Инсон кечинмалари тўғрисида сўз борар экан, «ҳиссиёт» ва «эмоция» деган икки атама қўлланилади. Кенг маънода қаралса, бу икки атама ўзаро синонимдир. Тор маънода олинганда эса, *эмоция* – органик эҳтиёжларнинг қондирилиши ёки қондирилмаслиги билан боғлиқ бўлган нарса ва ҳодисаларнинг айрим сифатлари, хусусиятлари таъсирида туғилувчи кечинмалардир. *Ҳиссиёт* эмоциядан фарқланиб, кенгроқ маънода улар раҳбарнинг ижтимоий ҳаёти шароитларида, бошқа одамлар билан бўлган муносабатда пайдо бўлувчи ва шаклланиб борувчи, олий, маънавий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқдир. Улар анча барқарор бўлиб, тез-тез ўзгарувчан шароитга унча мутаносиб бўлмайди.

Эҳтиёжни қондириш зарурияти раҳбарларни курашга, ҳаракат қилишга, бошлаган ишни охирига етказишга мажбур этади. Ўз навбатида, фаолият ҳам эҳтиёжлар уни ҳаракатга келтирувчи мотив бўлиб қолгандагина пайдо бўлади. Шунинг учун раҳбарнинг фаолияти ҳамма вақт эмоционал тус олган бўлади. Ҳиссиёт бўлмаса, раҳбарнинг меҳнат фаолияти ҳам самарали бўлмайди.

Раҳбарнинг ҳиссиёти билан фаолияти ўртасидаги ўзаро алоқа кўриб чиқиладиганда улар орасидаги икки томонлама боғлиқликни эътиборга олиш зарур. Бир томондан, ҳиссиёт одамни фаолиятга ундаса, иккинчи томондан, фаолиятнинг ўзи ҳиссиёт туғдиради, бу ҳол баъзан ҳиснинг ўзгаришига, кўп ҳолларда эса эҳтиёжларнинг ўзгаришига олиб келади.

Ҳиссиёт раҳбарнинг хатти-ҳаракатларида, интонациясида, мимика ва имо-ишорасида, бирор нарса ёки ҳаракатдан таъсирлана бошлашида ифодаланади. Ҳиссиётнинг энг кучли ва аниқ кўринадиган шакли – кулги ва йиғидир.

Одамнинг ўзини тута билиши, унда ҳиссиёт таъсири билан юзага келувчи ташқи аломатлар, одатда, бош мия пўсти остининг кўзғалиши ва унинг самарали фаолияти билан боғлиқ бўлади.

Фаолият билан боғлиқ бўлган эмоционал кечинмалар одамда кучланиш ёки енгилланишдан иборатдир. Бу тарздаги кечинмалар, одатда, ташвишланиш ёки енгил тортиш тарзида рўй беради. Ташвишланиш ҳолати инсон фаолиятига баъзан ижобий таъсир кўрсатиши ҳам мумкин. Масалан, бир ишни бошлашдан аввал раҳбарда содир бўлувчи ташвишланиш ҳолати фикрнинг тайёрлигини оширишга, бутун диққатни сафарбар этишга имкон беради. Кўп ҳолларда ортиқча ташвишланиш одамнинг ақлий фаоллигини бўғиб қўяди.

Ҳиссиётлар кучи, пайдо бўлиш тезлиги ва барқарорлиги муайян мувофиқликда ўтишига қараб, аффект, кайфият, эҳтирос шаклида намоён бўлади.

Аффект деганда, кучли ёки одам учун алоҳида аҳамиятли кўзғатишлар таъсирида юзага келиб, тез пайдо бўладиган ва қисқа муддатда ўтиб кетадиган ҳиссиёт тушунилади. Аффектнинг ўтиш вақтида онг тораяди, бош мия пўсти мианинг пўстлоқ остки қисмлари ишини унча назорат қилолмай қолади. Одатда одамнинг бундай ҳолати «ўзини билмай қолди» ибораси билан таърифланади ва шу тарзда унинг онги тўла назоратсиз қолганлиги очиб берилади.

Аффект ўз мазмуни жиҳатидан ҳар хил ҳиссиётлар билан боғланган бўлиши мумкин. Ташвиш, хурсандлик, ғазаб, қўрқиш — буларнинг ҳаммаси одамни аффект ҳолатига тушириб қўйиши мумкин. Бунга раҳбарнинг режалаштирган ишларнинг кутилмаган ҳолатда бажарилиши, шу орқали жамоага катта манфаат келишини мисол қилиб кўрсатиш мумкин.

Соғлом, нормал одам аффект ҳолатига кам тушади. Лекин бу ҳолат нерв системаси хусусиятига ҳам боғлиқ бўлади. Бу ҳолат қизгин темпераментли раҳбарларда кўпроқ бўлади.

Бирдан пайдо бўлган ва яхши англаб олинмаслиги сабабли аффектлар кўп ҳолларда кутилмаган нохушликка, тўқнашувга, баъзан эса жиноятга олиб келади. Тўғри, аффект ҳамма вақт ҳам ноўрин хатти-ҳаракат билан боғланган бўлмайди, баъзан у киши учун зарур ҳамдир. Бунга душманга бўлган кучли қаҳр-ғазаб кишини жасорат, қаҳрамонлик кўрсатишга ундайдиган ташаббускорлик мисол бўлиши мумкин. Сокин шароитда тез-тез аффектга тушиш кишининг асаб касаллигидан ёки ҳисларини тарбиялай олмаганлиги, уларни ўз қўлига ола билмаслигидан далолат беради. Ўзини тута билиш, саботлилик, ирода каби фа-

зилатлар кишига фойдасиз аффект кўтарилишининг олдини олишда ҳамда вақтида уни босишга ёрдам беради.

Кайфият бирмунча суст намоён бўладиган барқарор ҳиссий ҳолатдир. Ҳаётимизнинг ҳар бир дақиқасида биз ҳар хил кайфиятга эга бўламиз. Одатда, одамнинг кайфияти яхши бўлса, унинг бирор нарса ҳақидаги идроки ва тасавури ҳам ижобий тусга эга бўлади. Ёмон кайфиятда эса бунинг акси бўлиши табиий ҳол. Кайфият психиканинг яхлит ҳолати сифатида ўзининг доимий таркибий қисми бўлган етти хусусиятга эгадир.

1. Кайфиятни ташкил қилувчи психик ҳолатлар қарама-қарши икки қутбдан иборат. Масалан, кўзғалиш-тормозланиш, текислик-сусткашлик, фаолиятлилик-фаолиятсизлик, шодлик-ғамгинлик, ишонч-ишончсизлик, қониқиш-қониқмаслик ва бошқалар.

2. Айрим психик ҳолатларнинг ва умуман, кайфиятнинг ўзгарувчанлиги. Меҳнат одам психикасига турлича таъсир қилиши маълум. Баъзида эса ўзида пайдо бўлган фикрлар ёки ўз-ўзига таъсир кўрсатиш орқасида бир ҳолат ва умуман кайфият қандайдир бошқача, айрим вақтларда эса тамоман тескарисига билан алмашилиши мумкин.

3. Психик ҳолатларнинг *инертлиги* натижасида ва кечинмалар ҳамда муҳит таъсирининг кучига кўра, психик ҳолатларнинг нисбатан барқарорлиги ҳолати кузатилади. Психик ҳолат қандайдир таъсир кетидан ўзгармайди, балки орқага сурилади. У кечикиб ўзгаради, кечинма сабаблари барҳам топиб, янги ҳолат туғилгандан кейин дастлабки кечинмадан маълум вақтгача – балки бир соат, ҳатто, ой «қолдиқ» қолади ва бошқа психик ҳолатни келтириб чиқарувчи кечинма ҳамда таъсирнинг кучига кўра вақт ўтиши билан тўлиқ йўқ бўлиб кетади.

4. Психик ҳолатлар ва одам кайфиятининг индивидуал ўзига хослиги бўлиб, у шахснинг йўлланганлиги ҳамда психик хусусиятлар (тажриба, темперамент, характер, қобилият) ва психик жаранларнинг хусусиятларига боғлиқдир.

5. Одам психик ҳолатлари ва кайфиятининг ташқи ифодаланганлиги, ҳар қандай психик ҳолат ва кайфият гавда, мимика, юриш-туриш, ҳаракат, юрак уриши ҳамда нафас олишда юзининг қизариши ёки оқаришида акс этади. Ҳатто раҳбар ўзгачинг психик ҳолатини яширишга уринган тақдирида ҳам ундаги мазкур ҳолат бирор белгиси билан сезилиб туради.

6. Жамоодаги бир кишининг кайфияти осонгина бошқаларга ўтиб, у кейинчалик жамоа кайфиятига айланади ҳамда гуруҳ ва жамоа онгининг муҳим кўринишларидан бири бўлиб қолади. Раҳбар индивидуал кайфиятининг юқорида айтиб ўтилган хусусиятларининг бештаси жамоа кайфиятига ҳам хосдир.

Психик ҳолатларнинг барча хусусиятлари раҳбарларнинг жамоа аъзоларини тарбиялаш фаолиятларида катта аҳамиятга эгадир.

Раҳбар жамоодаги умумий кайфиятни ўз вақтида сезиши ҳамда тўғри баҳолаши, жамоа аъзоларининг ижобий психологик ҳолатларини ўз вақтида қўллаб-қувватлаши – меҳнат фаолияти жараёнидаги зарарли ҳолатларни йўқотиш демакдир.

7. Иродавий психик ҳолатларга фаоллик, қатъийлик, қатъиятсизлик, дадиллик, сусткашлик, вазминлик, енгиллик, ҳаёлилик, паришонлик, хотиржамлик, журъатлилиқ ва бошқалар мисол бўлади. Бундан ташқари, раҳбарда оптимал психик ҳолатлар мавжуддирки, бу раҳбар фаолиятининг у ёки бу турига кўпроқ мувофиқ келувчи ҳолатлар сифатида эътроф этилади. Раҳбар меҳнат фаолиятининг ҳар бир тури муваффақиятли амалга оширилиши учун ўзига хос психологик ҳолатларни танлаб олади.

Эҳтирос пайдо бўладиган кучли ва барқарор ҳиссий ҳолатдир. Эҳтиросга баҳо беришда ҳар доим унинг ижобий ёки салбий йўналиши эътиборга олинади. Агар одам эҳтирослари катта мақсадларга эришишга қаратилган бўлса, улар ижтимоий жиҳатдан жуда муҳимдир.

Лекин жамиятга, теварак-атрофдагиларга зарар келтирадиган эҳтирослар ҳам бор. Бу эҳтирослар ўзининг номаъқул ва номақбул эҳтиёжларини шахсий, худбинларча қондириш билан боғлиқдир. Масалан, ичкиликка, қимор ўйнашга, айшишратга эҳтирос қўйиш ўша кишиларнинг ўзига ҳам, атрофдагиларга ҳам зарар келтиради.

Бу каби эмоционал ҳолатлар ҳар бир одамга, лекин унинг алоҳида психологик хусусиятлари ҳаёт шароити ва тарбиясига қараб, бирор-бир даражада намоён бўлади, уларнинг мазмуни ва намоён бўлиши ниҳоятда индивидуалдир.

Ҳиссиётлар йўналишига кўра маънавий, интеллектуал ва эстетик ҳиссиётларга бўлинади.

Маънавий ҳиссиётлар — одамнинг бошқа кишиларга, яшаш қоидаси ва меъёрларига, жамиятга бўладиган муносабатлари-

дан туғиладиган эмоционал ҳолатлардир. Буларга ватанпарварлик, бурч, жамоатчилик, ўртоқлик, иззат-нафс, қадр-қиммат ва бошқалар киради.

Маънавий ҳиссиётлар ва уларнинг қиммати ҳар доим ижтимоий турмуш, жамият ҳаётининг моддий шароитига боғлиқдир.

Интеллектуал ҳислар билиш фаолияти билан боғлиқ ҳислардир. Ҳар қандай билимга эга бўлишда киши бу билимларга нисбатан бефарқ муносабатда бўлмайди. У бирор нарсани билишга қаттиқ ҳаракат қилишини билиш жараёни ва натижасидан қаноатланиши ёки нохуш бўлишини, ўз ҳаёти йўлида учрайдиган янги нарса ва ҳодисаларни билиб олишга қизиқиш ҳиссини сезади. Билиш жараёни билан боғлиқ бўлган бу ҳиссиётлар интеллектуал ҳислар деб аталади.

Агар раҳбар ташкилотчилик руҳида тарбияланган бўлса, бу ташкилотчилик ҳар қандай билиш жараёнида теварак-атрофни чуқур ва мукамал билишга имкон берадиган катта ҳаракатлантирувчи куч ҳисобланади.

Психологик тадқиқотлар натижаларига кўра, интеллектуал ҳислар ўсиши давомида тобора умумлашиб бориб, пировардида, раҳбар эътиқоди билан қўшилади ва ҳақиқатни ҳимоя қилиш, севиш ҳиссига айланади.

Раҳбар ўз иш фаолиятини фақат идрок этиб, билибгина қолмай, балки унга фаол суръатда таъсир ҳам кўрсатади. У доимо олдига мақсадлар қўяди ва уларни амалга ошириш учун курашади. «Жамиятда, — деб ёзган эди психолог В.Ломов, — англаб олинган ниятсиз, исталган мақсадсиз ҳеч нима қилинмайди». Раҳбар мақсади йўлида ҳаракат қилиб, ҳар хил тўсиқларга учрайди. Бу тўсиқларнинг бир хили ҳаёт ва меҳнат шароитига, бошқа бири эса раҳбарнинг шахсий камчилигига бориб тақалади. Шунинг учун раҳбар ўз олдига қўйган мақсадига эришиш учун фаолиятини, ўз хатти-ҳаракатини тартибга солиб бориши зарур.

Тўсиқларни енгиш раҳбарликнинг янги уфқларини очиб беради ва шу билан бирга, ўз-ўзини идора қила билиш кучини қарор топтиради.

Ирода одамнинг ўз хатти-ҳаракатини онгли суръатда тартибга солишдир, бу эса кўзланган мақсадни амалга оширишда учраган тўсиқни бартараф қилиш жараёнида намоён бўлади.

Одамнинг ўз фаолиятини ва хатти-ҳаракатини тартибга солиш шунда ўз аксини топадики, у лозим бўлиб қолган ҳолда ҳара-

кат ва амални ишга солиши, бу ҳаракат ва амални кучайтириши ёки сусайтириши, тезлаштириши ёки секинлаштириши, вақтинча тўхтатиши, кейин яна давом эттириши, мақсадга эришилгандан сўнг эса бутунлай тўхтатиши мумкин.

Хатти-ҳаракатларни тартибга солиш ва тўсиқларга қарши курашиш жараёнида юз берадиган ҳар қандай ўзгариш кишида иродавий зўр бериш ҳиссини туғдиради.

Иродавий зўр бериш кўпинча кишида нохуш туйғу уйғотади. Бинобарин, бундай туйғуни бошдан кечиритиш ҳар ким ҳам истаётмайди. Лекин иродавий зўр бериш онгнинг энг муҳим хусусиятидир. Қийинчиликларга қарши курашишда пайдо бўлган иродавий зўр беришнинг ўзи одамга катта куч бахш этади. Одам масъулиятли даврларда ўзида онгли равишда иродавий зўр бериш ҳиссини уйғотади ва кишидаги ҳали юзага чиқмаган кучқувват тўсиқларни енгиш учун унинг ёрдамида сафарбар қилинади.

Мақсад қўйиш одамнинг шу мақсадга бўлган ўз мотивларини англаб олиши билан боғлиқдир. Масалан, ҳавас яхши англаб олинмаган ният бўлиб, бунда одам ўзига бирор нарса етишмай турганидан қаттиқ изтироб чекади, лекин туғилган ниятнинг нималигини, эҳтиёжни қондиришнинг мақсад ва воситаларини аниқ тасаввур этолмайди. Бундай мотивларнинг ёлғиз ўзи таъсирида ҳали ҳаракат содир бўлмайди. Хоҳишнинг ўзи энг яхши анланган мотивдир. Бу босқичда эҳтиёж ва уни қондира олиш мумкин бўлган нарса равшан англаб олинади. Киши ўз хоҳишини кўп вақт мана бундай ибора билан ифода этади: «шу ишни бажариб қўйсам яхши бўларди», «жамоа режасини вақтида бажарсам яхши бўларди» ва ҳоказо. Лекин бу ерда у бўладиган ҳаракатнинг муҳимлигини ва ўз вақтида ёки вақтида эмаслигини ҳам, уни бажариш имконияти бор ёки йўқлигини ҳам ҳали аниқ билмайди. Фикрлаб кўриш жараёнида хоҳиш баҳоланади, кераксизлари ва ўз вақтида эмаслари тўхтатилади. Зарури, уни амалга ошириш учун шароит ҳамда имкон топгани тасдиқланади.

Мақсад тўлиқ аниқлангандан кейин уни амалга оширишнинг режаси фикран тузиб олинади. Одам олдида энди янги вазифалар пайдо бўлади, мақсадга эришишнинг энг тўғри йўлини топиш, қийинчиликларни енгиш усулларини белгилаш вазифаси туради. Режалаштириш учун фаол фикр юритиш, билимни сафарбар қилиш, иш-ҳаракат ўтадиган шароитни таҳлил қилиш муҳим

аҳамиятга эга. Имкониятларнинг турлича бўлишига қараб, режанинг ҳам ҳар хил намуналари белгиланади.

Баъзан журъатсиз одам ҳам маълум шароитларда дадил ҳаракат қилиши мумкин, лекин кўрсатилган бу дадилга ҳали у одамнинг иродавий хусусияти етишмайди. Фақат такрор-такрор иродавий иш-амал, хатти-ҳаракатлар қилиш жараёнида ва ижтимоий тарбия шароитидагина раҳбар шахсида маълум иродавий хусусиятлар таркиб топади.

Шахснинг иродавий хислатлари мақсадни амалга оширишда учраган тўсиқларни енгиш борасида одамнинг тажриба ҳосил қилган ўзига хос усулларидандир. Шахснинг иродаси ҳар хил иродавий хатти-ҳаракатлар ва хусусиятлар мажмуидир.

Ҳаракатнинг мақсадга қаратилганлиги одамнинг бош, етакчи иродавий хусусиятидир. Бу хусусият шахснинг идеаллари ва эътиқодлари билан бевосита боғланган бўлиб, одамнинг бошқа барча иродавий хатти-ҳаракатларининг нимага қаратилганлигини ва тараққиёт даражасини белгилайди.

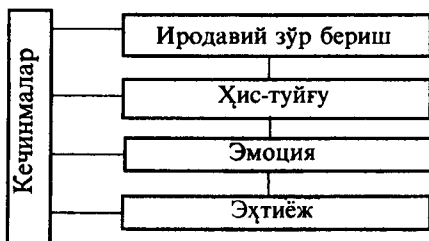
Энди шахснинг бошқа энг муҳим иродавий хусусиятларини санаб ўтаемиз. Улар: *ташаббус* – ўз хоҳиши билан иш-амал қилиш ва хатти-ҳаракат кўрсата билиш; *қатъиятлиқ* – иккиланмасдан, ҳар томонлама ўйлаб қарорлар қабул қила олиш ва уларни изчил суръатда амалга ошира билиш; *саботлиқ* – қийинчиликларга қарши курашда ғайратни бўшаштирмасдан мақсад орқасидан доимо ва узоқ вақт интила билиш, қабул қилинган қарорни амалга оширишга халақит берувчи иш-ҳаракат, ҳис ва фикрларни тўхтата билиш; *ийгиноқлик* – ўз иш-амаллари ва хатти-ҳаракатларини режалаштира олиш, ижро этишда режага амал қила билиш; *дадиллик* – қўрқмаслик ва қўйилган мақсад йўлида ўринли таваккалга бора билиш; *ишчанлик* – қийинчиликка қарамай, ишни охиригача етказа билиш.

Шахснинг иродасизлик ёки бўш иродалиқдан иборат хусусиятлари ҳам хилма-хилдир. Булар ижобий иродага мутлақо зид хусусиятлардандир. Тиришқоқлик ялқовликка, дадиллик қўрқоқликка, мардлик журъатсизликка, саботлиқ қайсарликка, қатъиятлиқ қатъиятсизликка қарши қўйилади. Шундай қилиб, ирода онгнинг асосий учта хусусиятлари: билиш, муносабат ва кечинмаларни ўзида бирлаштиради, иродавий ҳаракатларнинг мақсадини одам доимо исталган тимсол шаклида билади. Унга эришиш мавжуд тўсиқларнинг аҳамиятини билиш ҳамда тўсиқларга му-

носабат тарзида англанади, иродавий зўр беришнинг ўзи бошдан ксчирилади. Бунда иродавий зўр бериш кечинмаси психологик тузилишига кўра, энг мураккаб ва шахс кечинмалари тўрт асосий формасининг энг кучлиси ҳисобланади. (8-жадвалга қаранг).

8-жадвал

Шахс кечинмалари формаларининг бошқичлари



Ирода одам ўзини тўсиқлардан қатъи назар бирор нарсани бажаришга мажбур қилганда намоён бўлади. Бироқ аини шу одам иродаси туфайли бирор ҳаракатни бажариш ёки бажаришдан ўзини тийиши мумкин. Кўпинча иродавий сабрнинг мураккаблиги фаолиятни фаоллаштиришнинг мураккаблигидан кам бўлмайди. Шунинг учун одамнинг ўз олдига қўйган мақсадлари ҳам йўқ, унга эришиш учун бутун ҳаётида керак бўладиган ва яқин бир неча дақиқада эришиладиган бўлиши мумкин (9-жадвалда иродавий ҳаракатларнинг бошқичлари келтирилган). Гарчи иродавий ҳаракатлар мақсадни англашдан бошлансада, унинг марказий бошқичи мотивлар кураши ҳисобланади. Бунда бир мақсадга йўлланган битта сабаб ёки сабаблар йиғиндисини танлаб аниқлайди ҳамда имкониятлардан бирини иродавий қарорга, бутун жараёни эса иродавий актга айлантиради.

Масаланинг мотивлар курашисиз ҳал бўлиши фикр юритиш ҳаракати бошқичида ҳам бўлиши мумкин. Агарда раҳбар ўз олдига онгли равишда қўйган фаолиятининг умумий мақсадга мувофиқ келмайдиган мотивини устун қўйса, бундай жараён ироданинг эмас, иродасизликнинг намоён бўлиши ҳисобланади. Иродасизлик доимо «керак» мотивига эмас, балки «хоҳлайман» (ёки «хоҳламайман») мотивига берилганда пайдо бўлади. Мақсад доимо аниқ англанади, мотив эса хира англанган, ноаниқ бўлиши мумкин.

Иродавий ҳаракатларнинг босқичлари

Мақсад ва унга эришишга интилишни англаш
Мақсадга эришишнинг бир қанча имкониятларини англаш
Бу имкониятларни тасдиқловчи ёки инкор этувчи
Мотивлар кураши ва танлаш
Имкониятлардан бирининг қарорга келиш тарзида қабул қилиниши
Қилинган қарорнинг амалга оширилиши

Одам бедор бўлган ҳолларда ундан доимо иродавий ҳаракатлар талаб қилинади. Раҳбар иродавий ҳаракатларининг босқичларини билгани ҳолда, унинг хусусиятларини тартибли тарзда намоён бўлишини назарда тутиб, одамларнинг иродавий сифатларига яхши баҳо бериши, ундаги етарлича шаклланмаган иродавий сифатларни мақсадга мувофиқ ривожлантириши мумкин. 9-жадвалда кўрсатилган жиҳатлар раҳбарга амалий ёрдам бера олади.

Умумий мақсаднинг ижтимоий аҳамияти унинг қиммати, керакли зўр бериш даражаси эса амалга оширилган ишда намоён бўлган ирода кучини кўрсатади. Ҳар бир иродавий ҳолат иродавий фаолиятнинг фақатгина бир тармоғи, айрим ҳолда намоён бўлишидир, холос.

Шунинг учун иродавий ҳаракатлар иккига, яъни бир бор ҳаракат қилганда мақсадга эришиладиган ва иродавий ҳаракатларни кўп марта такрорлашни талаб қиладиган иродавий фаолиятга (бу ироданинг чидамлилигида намоён бўлади) ажратилади. Раҳбарнинг ўз олдига қўйган мақсади қанчалик аниқ бўлса ва унга эришишда тўсиқларни қанчалик матонат билан енгиб ўтса, у шунчалик мақсадга интилувчан бўлади. Енгиб ўтилатган тўсиқлар қанчалик кўп бўлса, иродавий зўр бериш шунчалик интенсив бўлиши керак, бунда эса раҳбардан янада кўпроқ кучли иродавий матонат талаб қилинади.

Кучли ҳамда чидамли иродани шакллантириш раҳбар олди-га фаолиятдан анчагина узоқроқ мақсадга эришиш вазифасини

қўйиш ва унинг қийинчиликлар қандай бўлишидан қатъи назар, бу мақсадга эришишга бўлган интилишини мустақамлаш орқали амалга оширилади.

Ўз олдига муайян, анчагина узоқни кўзлаб мақсадни қўйган раҳбар ўз иродасининг чидамлилигини тушунса, бу унинг матонатли эканлигини билдиради. Юртимизда кўплаб раҳбарлар ўз фаолиятлари давомида жасорат кўрсатиб, эл-юртнинг олқишига сазовор бўлаётгани эса қувонарли ҳолдир. Бундай раҳбарларни олий таълим, халқ таълими, соғлиқни сақлаш ва касб-таълим бошқармалари тизимида кўплаб учратиш мумкин.

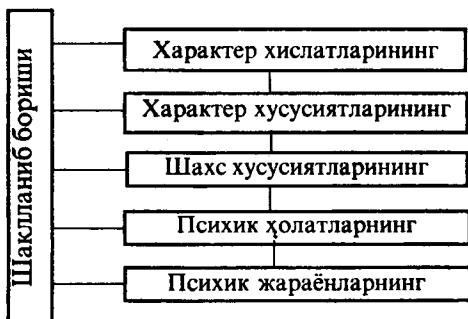
Шахсий мақсадларни жамоа ва халқ манфаатига бўйсундириш билан белгиланадиган ирода маънавий тарбияланган ирода дейилади. У раҳбар шахсининг барча маънавий сифатлари – биринчи навбатда Ватанга садоқат ва ижтимоий бурч ҳиссидан иборатдир. Бу жараён онглилик ва виждон ҳиссининг юксак ривожланганлиги билан биргаликда шаклланади.

Интизомлилик — раҳбарнинг иродавий сифатидир. Раҳбар иш туфайли қонун-қоида ва меъёрларга мувофиқ ҳаракат қилади. Интизомлиликка ўз бурчларини бажаришга виждонан муносабатда бўлиш, ишчанлик ва ташаббускорликни ифодаловчи раҳбарларнинг кўрсатма ва буйруқларини ўз вақтида аниқ бажариш мисол бўла олади.

Раҳбар учун интизом ўзига хуш ёқадиган бирор нарсани қилаётганда эмас, балки бирорта оғирроқ, кутилмаган, сезиларли зўр беришни талаб қиладиган вазифани бажараётганда намоён бўлади. У бу ишни катта жамоа учун ҳамда халқи учун зарурлиги ва фойдалилигига ишонганлиги учун қилади.

Эмоционал — иродавий доиранинг меҳнатда шаклланиши раҳбарни келажакдаги раҳбарлик фаолиятларига психологик тайёрлаш йўлларида биридир. У раҳбарлик фаолиятига самимий муносабатни, меҳнат қилиш иродаси ва касбларга қизиқишни шакллантиришни ўз ичига олади.

Интизом малакалари — раҳбарнинг иродавий малакаларидир. Шунинг учун раҳбар барча қонуниятлардан фойдаланиб уларни ўрганиши лозим. Бироқ раҳбар шахсининг интизомлилик хусусиятини маънавий тарбияланган ироданинг характер хусусиятлари даражасигача кўтарилган ягона талабга қўшиб тарбиялаши керак (10-жадвалга қarang).



Касбий-шахсий қобилиятларни шакллантириш раҳбар шахсининг бошқа барча сифатлари сингари, ўз иродасини тартибли равишда машқ қилишдан бошланади. Бунда раҳбарнинг иродавий сифатларини, ҳар хил фаолият турларидаги хусусиятларини ўрганишга таянилади.

Раҳбарлар иродасини тарбиялашнинг асосий тамойиллари қуйидагилардан иборат бўлиши зарур:

– Сиёсий ва иқтисодий савиясини мунтазам шакллантириб бориш;

– Ўзи раҳбарлик қилаётган жамоада виждонан, сидқидилдан унумли меҳнат қилиш ҳамда сиёсий кампанияларда фаол иштирок этиш. Ўзида жамият учун фойдали эҳтиёж ва зарур маънавий мотивларни тарбиялаб бориш;

– Раҳбарликнинг малака ва кўникмаларини тинимсиз ошириб бориш натижасида, ташкилотчилик қобилиятини маҳорат даражасигача шакллантириб, эл-юрт, жамоатчилик назарида катта ҳурматга лойиқ бўлиш;

– Раҳбар ўзида кучли иродани тарбиялашни мақсад қилиб қўйганда ўзига тобе бўлган жамоа аъзолари билан олиб борадиган кундалик меҳнат шароитларида раҳбарлик маданияти қондаларига, албатта, риоя қилишни ҳам унутмаслиги керак. Хуллас, жамият учун раҳбар тайёрлаш муаммоси ҳар қайси даврда муҳим аҳамият касб этган. Аммо бугунги кунда фан-техника тараққиёти таъсирида одамлар психологиясининг тубдан ўзгариб бориши янада долзарб масалага айланиб бормоқда. Шу боис раҳбарлар тайёрлаш ишларининг назарий ва амалий тизимларини йил сайин шакллантириб бориш зарурати яққол сезилмоқда.

2.5. Меҳнат интизоми ва уни мустаҳкамлашнинг ҳуқуқий-психологик воситалари

Юртимиз истиқлолининг дастлабки йилларидан бошлаб, меҳнат интизоми ва уни мустаҳкамлаш масаласига давлат сиёсатининг энг муҳим ва устивор йўналишларидан бири деб қаралмоқда.

Ўзбекистон Мустақил давлат сифатида тан олинган дастлабки йилларданоқ мамлакатимизда фуқаролик жамияти ва ҳуқуқий давлат қуриш масаласи стратегик мақсадлардан бирига айланди. Шунинг учун бевосита демократик тараққиётнинг барча тамойилларига риоя қилган ҳолда давлат томонидан қабул қилинадиган қарорларни ишлаб чиқиш, қабул этиш ва бажаришда халқ оммасининг бевосита иштирокидан самарали фойдаланишга қаратилган. Бу борада ижтимоий ҳаётнинг барча жабҳаларида, аввало таълим муассасаларида самарали иш олиб борувчи меҳнат жамоаларининг роли ғоят муҳимдир. Юқорида айтганимиздек жуда кўп ташаббускорлик, ташкилотчилик ишлари раҳбар ходимларнинг эътиборида туриши зарур. Бу эса раҳбар бошқараётган жамоанинг маънавий-психологик муҳитига, одамлардаги меҳнатга бўлган муносабат ва кайфиятнинг фаоллашувига катта ёрдам беради.

Меҳнат интизомини мустаҳкамлаш ҳар бир ходимнинг ишга ҳалол муносабатда бўлиши, ишлаб чиқаришни ривожлантириши ва соғлом жамоани вужудга келтиришида муҳим роль ўйнайди. Президентимиз қатор нутқ ва маърузаларида интизом ва мустаҳкам жамоат тартиби бўлмаса демократик тамойилларни амалга ошириб бўлмайди, деб таъкидлайди. «Қонунчилик ички тартиб қоидаларининг талаби шундан иборатки, раҳбарларга виждонан ишловчи ходимларни тақдирлаш ва интизомни бузувчиларни жазолаш вазифаси ҳам юклатилади. Меҳнат қонунчилигида турли касбда фаолият юритувчи жамоаларнинг ходимлари меҳнат бурчларини намунали бажаргани, меҳнат унумдорлигини оширгани, узоқ вақт ва бенуқсон ишлагани, хизматда ташаббускорлиги учун уларни моддий ва маънавий тақдирлаб бориш назарда тутилади. Масалан, таълим тизимида жамоа маъмурияти касаба уюшмаси меҳнат фаоллари билан келишилган ҳолда ташаккур эълон қилиш, бир йўла мукофотлар ва қимматбаҳо совғалар бериш, ходимларни Фахрий ёрлиқ билан мукофотлаш, Ҳурмат дафтари ва Ҳурмат тахтасига ёзиш ҳуқуқига

эга. Айниқса халқ маорифи ўрта махсус касб-ҳунар таълими муассасаларида ҳам шундай амалий тадбирларни ўтказиш муҳимлиги назарда тутилади. Бундан ташқари, «Халқ маорифи аълочиси», «Ўзбекистонда хизмат кўрсатган ўқитувчи», «Ўзбекистон халқ ўқитувчиси» унвонини бериш ўзига хос маънавий тақдирлаш йўллари дир»³⁴.

Социал-маданий ва уй-жой маиший хизмат кўрсатиш соҳасидаги имтиёзлар, масалан, уй-жой шароитини яхшилаш, санатория ва дам олиш уйларига йўлланмалар бериш ва ҳоказолар ҳам ходимларни рағбатлантиришнинг энг самарали усуллари дандир. Бу тадбирлардан тўғри фойдаланиш муассаса раҳбарлари ва мутахассисларга бевосита боғлиқ.

Бироқ, ўқув муассасалари раҳбарлари фаолиятида фақат яхши ходимларни тақдирлашгагина тўғри келиб қолмайди. Меҳнат интизомини бузувчи кишиларни принципиал ва қатъий жазолай билиш, уларга нисбатан ижтимоий таъсир ва интизомий жазо чораларини қўллай билиш ҳам муҳимдир.

Меҳнат интизомининг ҳуқуқий асосларини бузувчиларга нисбатан маъмурият Ички меҳнат тартиб қоидаларига ва амалдаги меҳнат қонунчилигига мувофиқ интизомий жазо чораларини қўллаши, шунингдек ижтимоий таъсир чораларини кўриши мумкин. Бундай жазоларга танбеҳ, ҳайфсан, қатъий ҳайфсан, уч ойгача кам иш ҳақи тўланадиган ишга ўтказиб қўйиш ёки шу муддат давомида қуйи вазифага тушириш, меҳнат интизомини мунтазам бузиб келганлиги ёки узрсиз сабаблар билан ишга келмаганлиги учун ишдан бўшатиш чораларини кўриши мумкин. Шу билан бирга маъмурият интизом жазосини қўллаш ўрнига меҳнат интизомини бузганлик тўғрисидаги масалани ўртоқлик судининг ёки жамоат ташкилотларининг муҳокамасига беришга ҳам ҳақлидир. Интизомий ёки ижтимоий жазо чораларининг қўлланишидан қатъи назар, интизомни жиддий равишда бузган таълим муассасалари ходимлари ўзига тегишли мукофотдан, шунингдек, ўқув юртининг йиллик иш якуни бўйича бериладиган мукофот пулдан тўла ёки қисман маҳрум этилиши мумкин. Лекин раҳбарият қонунда кўрсатилган интизомий чоралардан ташқари иш ҳақининг бирон-бир қисмини ушлаб қолишга ва турли «жарималар» солишга ҳақли эмас.

³⁴ Болиев А. Раҳбар маънавияти. – Тошкент.: «Маънавият», 2002 й, 3-бет.

Интизомий жазо чоралари тўғри қўлланилган ва суистеъмол қилинмаган ҳамда меҳнат қонунларига ва белгиланган қоидаларга риоя қилинган жойда бу чораларнинг самарадорлиги, одатда, юқори бўлади. Фақат шундай ҳоллардагина интизомий жазо чораларининг жазоловчи таъсири эмас, балки шу билан бирга тадбирий тарбиявий роли ҳам таъминланади.

Мавжуд қоидага кўра, интизом жазоси ножўя ҳаракат маълум бўлгандан кейин дарҳол, лекин бир ойдан кечикмасдан қўлланилиши керак (ходимнинг касал вақти ёки таътилда бўлган вақти бунга кирмайди). Агар интизомни бузиш ҳоллари маъмуриятга дарҳол маълум бўлмаган бўлса, интизомни бузувчига интизом берилиши мумкин бўлган максимал вақт интизом бузилган пайдан бошлаб олти ойлик муддатни ўз ичига олади. Жазо беришдан олдин ходимдан (ёзма ёки оғзаки шаклда) изоҳ сўраш ва меҳнат интизومي бузилган барча ҳолатларни синчиклаб текшириш керак. Тегишли изоҳлар олмасдан туриб жазо беришга ходим шундай изоҳни беришдан бош тортган тақдирдагина йўл қўйилади. Ўқув юрти раҳбар маъмурияти берадиган интизом жазоси, одатда, буйруқ билан эълон қилинади, унда содир бўлган ножўя ҳаракатнинг моҳияти қисқача баён қилинади, ходимнинг хулқ-атвориغا баҳо берилади ва бериладиган жазо аниқ кўрсатилади. Интизом жазоси фақат жазоловчи чора бўлиб қолмасдан, балки шу билан бирга тарбиявий тадбир ҳам бўлиши учун унинг мазмуни бутун жамоага маълум қилинади.

Интизомий таъсир чораларини қўллаш асосли ва изчил характерда бўлсагина, у керакли самара бериши мумкин. Раҳбар интизомий жазо чораларини қўллаётганда ходимнинг қилган ножўя ҳаракатининг оғирлигини ва унинг айбдорлик даражасининг эмас, балки ножўя ҳаракат содир этилган психологик вазиятни ҳам ҳисобга олиши, шунингдек бу ходимнинг олдинги меҳнат фаолиятини ва хулқ-атворини ҳам эътиборга олиши керак. Жазо айб даражасига мувофиқ бўлиши керак. Меҳнат интизомини биринчи бор бузган ходимларга нисбатан интизомни иккинчи марта бузган ёки қайта-қайта бузган ходимларга нисбатан қўлланиладиган жазо чоралари каби чораларни қўлламаслик керак. Меҳнат интизомини бузганлик учун фақат бир марта жазо берилиши мумкин. Интизомий жазога тортилган ходим муайян вақтгача меҳнат интизомини яна бузмаса ва меҳнатда ўзи-

ни яхши кўрсатса, бундай жазо унинг зиммасидан олиб ташланиши мумкин (одатда жазо берган раҳбарнинг ўзи томонидан олиб ташланади).

Вақтинча кам иш ҳақи тўланадиган ишга ўтказиш ва хусусан ишдан бўшатиш каби жазо чораларини қўлланаётганда айниқса ҳушёр бўлиш керак. Таълим муассасининг ходимлари узрли сабабларсиз ўз бурчини муттасил бажармай келаётган ҳоллардагина ишдан бўшатилиши мумкин. Ишдан бўшатиш тўғрисидаги буйруқ маҳаллий ташкилотнинг розилиги билан келишилган ҳолда чиқарилиши керак. Маҳаллий ташкилот раисининг розилигисиз ишдан бўшатишнинг ходим (гарчи у касабаяюшмаси аъзоси бўлмаса-да) олдинги ишга тикланиши ва унга бўш юрган бутун вақти учун компенсация тўланиши керак.

Меҳнат қонунларига кўра ходимнинг ишга келмаганлиги учун ҳам уни ишдан бўшатиш мумкин. (Ишга кечикиб келиш, қанча кечикканидан қатъи назар, прогул ҳисобланмайди). Прогоул қилганлик учун интизомий жазога тортишдан ташқари, муайян корхонада ихтисоси бўйича иш стажы учун олинадиган мукофот миқдорини бир неча фоизгача камайтириш мумкин.

Ишга маст ҳолда келиш прогулга тенглаштирилади. Маст ҳолдаги ходимни маъмурият ишга қўймасликка ҳақли. Ишга маст ҳолда келиш факти интизом бузилганлиги маълум бўлган заҳоти шу жойнинг ўзида тузилган ёки тиббиёт хулосаси билан қайд этиб қўйилади. Гувоҳларнинг кўрсатмалари юридик асосга эгадир. Бундай хатти-ҳаракат прогул деб ҳисобланиши сабабли, интизомни бузувчига нисбатан айни вақтда мукофотдан тўла ёки қисман маҳрум этиш жазоси ҳам қўлланилади. Спиртли ичимликларни истеъмол қилувчи шахсларни агар илгари уларга маъмурий ёки ижтимоий жазо чоралари қўлланилган бўлса, мукофотдан (тўла ёки қисман) маҳрум этиш мумкин.

Раҳбар интизомий чораларни қўллашга ҳаддан ортиқ берилиб кетмаслиги керак. У вақтда таълим тизимида психологик муҳит бузилади, жамоада раҳбар обрўсизланади. Шунинг эса тутиш керакки, жазо чоралари пухта ўйлаб кўрилмаб бўлар-бўлмасга қўлланилаверса, жазонинг таъсирчанлиги йўқолади. Кўп ҳолларда бўйсунувчи ходимлар интизомий жазо чораларига тўғридан-тўғри кўникиб қоладилар ва ҳатто меҳнат интизомини ашаддий бузувчилар ҳам жазо чораларини ўзларининг ноҳўя ҳаракатларининг натижаси деб эмас, балки раҳбар характерининг

ёмонлиги деб ҳисоблай бошлайдилар. Шунинг учун раҳбар жамоада ўзини шундай тутиши керакки, токи унинг танбеҳ ва ҳайфсанлари психологик эмоциялари (агар уларга таяниш зарурияти бўлса) шунчаки аҳамиятсиз нарса деб эмас, балки жиддий масъулиятли огоҳлантириш деб қаралиши керак. Муҳими, интизом жазосини меҳнат жамоаси тўғри тушунсин. Бунинг учун эса меҳнат интизомини бузувчи ходимларга таълим тизимига ва ўзи ишлаётган жамоага қандай маънавий-маърифий, ижтимоий-сиёсий зарар келтираётгани тушунтирилиши лозим.

Кўпинча интизомий жазога тортиш ўрнига меҳнат интизомини бузганлик тўғрисидаги масалани жамоат ташкилотларининг, бутун жамоанинг ёки ўртоқлик судининг муҳокамасига ўтказиш мақсадга мувофиқдир. Чунончи, амалдаги қоидага кўра ўртоқлик судлари узрсиз сабаб билан ишга келмаганлик, ишга кечикиб келганлик ёки ишдан рухсатсиз кетиб қолганлик, таълим сифатсиз бажарилганлиги, шунингдек ходимнинг ўз педагогик бурчига виждонан қарамаганлиги оқибатида жамоада таълим-тарбия ишларининг бузилиши, таълим тизимининг издан чиқиши тўғрисидаги интизомий талабларни қараб чиқиши мумкин.

Ўртоқлик суди, одатда, айбдорга ижтимоий таъсир чораларини қўллайди (айбдор жабрланувчидан ёки жамоадан кўпчилик олдида кечирим сўрайди, унга ўртоқлик огоҳлантириши ва жамоат танбеҳи эълон қилинади ва ҳоказо). Айни вақтда ўртоқлик суди маъмурият олдига айбдорни кам иш ҳақи тўланадиган ишга ўтказиш ёки лавозимини пасайтириш каби жазога тортиш масаласини қўйиши мумкин. Бундай интизомий жазо чорасининг ўртоқлик суди иштирокида берилиши маъмуриятнинг ташаббуси билан берилганига қараганда кўпинча таъсирлироқ бўлади.

Хулоса ўрнида шуни айтиш мумкинки, таълим тизимида фаолият кўрсатаётган раҳбарнинг шахсий, ўзига хос индивидуал сифатлари, фазилатлари янги замон шароитида шаклланмоқда. Ўзгараётган ижтимоий психологик муҳит меҳнат интизомини янгича ҳуқуқий талаблар асосида таъминлаш, таълим тизимини инновацион технологиялар талабига биноан ислоҳ қилиш, янги-ча дунёқарашга эга бўлган раҳбар кадрларни тарбиялаш учун зарур бўлган ижтимоий-психологик ва объектив шарт-шароитларни яратди. Галдаги вазифа раҳбарларга қўйилаётган янги талабларни илмий асосда жамлаб умумлаштириб таълим тизимини бошқаришдир.

2.6. Раҳбарларнинг ҳуқуқий меъёрларни бузганлик учун жавобгарлик масъулияти

Ҳуқуқий давлатнинг қуроли ҳам, ҳимояси ҳам, кўзи ҳам, сўзи ҳам қонундир
И.А. КАРИМОВ

«Истиқлолнинг дастлабки йилларида Президентимиз И.Каримов раҳнамолигида ислоҳотлар стратегияси ишлаб чиқилди. Бунга кўра, яқин келажакда юртимизда, кўппартиявийликка, фикрлар хилма-хиллигига таянган, қонуннинг устиворлигига амал қиладиган демократик ҳуқуқий давлат барпо қилинмоқда. Бу масъулиятлар собит тушунчага айланиши, ҳар бир раҳбарнинг руҳий олаmidан жой олмоғи, унга сингиб кетмоғи керак. Демак раҳбарликда руҳий омил муҳим роль ўйнайди. Агар бу омил раҳбарнинг психологик-физиологик, ҳис-туйғули ҳаёти билан уйғунлашмаса, раҳбарнинг масъулият омилига айланмайди. Бугунги кунда раҳбарларни ҳуқуқий онг, ҳуқуқий маданият, ҳуқуқий билимлар билан қуроллантириш асосий вазифалардан биридир. Чунки, аҳолининг ҳуқуқий тарбиясини тубдан яхшилаш ҳуқуқий ахборотнинг кенг майдонини яратиб бериш ҳуқуқий давлатнинг қарор топишида муҳим йўналишдир»³⁵.

Юқорида тилга олинган ҳуқуқий нормаларни яхши билиш ва улардан фойдаланиш таълим муассаси раҳбарлари ва мутахассисларининг бошқаришга оид барча ишлари таъсирчанлигини оширишнинг муҳим шартидир.

Бироқ, белгиланган ҳуқуқий қоидалардан фойдаланаётганда, ҳар бир раҳбар фақат ўз ҳуқуқини эмас, балки шу билан бирга ўз бурчини, бошқаришнинг ҳуқуқий меъёрларига қатъий риоя қилиниши учун жавобгарлик масъулиятини ҳам билиши керак. Айрим раҳбар ходимлар ўзлари катта ҳуқуққа эга бўлгани ҳолда, бошқа ходимларга фақат мажбурият юклаши каби вазиятнинг юзага келишига йўл қўймаслиги керак. Раҳбарларнинг катта ҳуқуқлари уларнинг маънавий-психологик бурчларини, топширилган иш учун юксак жавобгарликни чуқур ҳис этишни ҳам тақозо этади.

Бундай иш услубига бошқаришнинг ҳуқуқий меъёрларини бузганлик учун раҳбарларни жавобгарликка тортиш тадбирлари ҳам ёрдам бериши керак. Одатда, халқ таълими ўрта махсус касб-

³⁵ Орипов М. «Қашқадарё» газетаси, 2006 й, 10 октябр

ҳунар таълими муассасалари ҳам уларга амал қиладилар. Шунинг учун ҳам бу тадбирларнинг энг муҳимлари халқ маорифи тизими раҳбарларига кўпроқ тааллуқлидир.

Таълим муассасаси раҳбарларини жавобгарликка тортиш чоралари хилма-хилдир. Улар меҳнат интизомини бузганлик учун барча таълим ходимлари ва хизматчилар сингари интизомий жазога тортилишлари мумкин. Уларга танбеҳ беришдан бошлаб то ишдан бўшатишгача жазо чораси қўлланилиши табиий. Жазолар шу мансабдор шахсни вазифага тайинлаш билан боғлиқ бўлган раҳбар ёки ташкилот томонидан берилади.

Бу масалаларни ҳал этишда касаба уюшмалари катта роль ўйнайди. Раҳбар касаба уюшмасининг (туман органидан паст бўлмаган органининг) талаби билан ишдан бўшатилиши мумкин. Корхона ходими ёки маъмурияти касаба уюшмасининг қарори устидан юқори касаба уюшмасига шикоят қилиши мумкин. Юқори касаба уюшмаси қарори қатъийдир.

Раҳбарлар ходимни қонунсиз равишда ишдан бўшатганлиги ёки уни кам иш ҳақи тўланадиган ва ходимни қаноатлантirmайдиган бошқа ишга ўтказганлиги учун қатъий жавобгардир. Суд шу масалаларни муҳокама қилиб хусусий ажрим чиқаради, бу ажримга биноан айбдор раҳбар интизомий жазога, айрим ҳолларда эса жиноий жавобгарликка тортилади.

Ходимни қонунсиз равишда ишдан бўшатганлиги ёки бошқа ишга ўтказганлик учун айбдор бўлган раҳбар мажбурий прогул ёки кам иш ҳақи тўланадиган ишни бажариб турган вақт учун ҳақ тўлаш баробарида корхонага етган зарарни тўлашга мажбур. Раҳбар суднинг қонунсиз равишда ишдан бўшатишган шахсни ишга тиклаш тўғрисидаги қарорини ўз вақтида бажармаган ҳолда ҳам худди шундай жавобгарликка тортилади. Шу билан бирга тўланадиган зарарнинг миқдори раҳбарнинг уч ойлик оқлади миқдоридан бўлиши мумкин.

Раҳбарлар материалларни ва турли мулкларни ҳисобга олиш ва сақлаш учун моддий жавобгардирлар. Агар бу иш ёмон йўлга қўйилган бўлса (бу ҳол моддий бойликларнинг бузилиши ва талон-тарож бўлиб кетишига сабаб бўлади), у ҳолда раҳбар етказилган зарарни тўлайди.

Амалдаги қонунлар ва қоидаларда режаларнинг бажарилиши тўғрисидаги ҳисоботларни ошириб ёзганлик ва уларни бошқача йўл билан бузиб кўрсатганлик учун, шунингдек расмий ҳуж-

жатларга атайлаб сохта маълумотлар киритганлик учун жавобгарликка тортишни назарда тутувчи бир қанча чоралар белгиланган. Ўзбекистон Республикасининг жиноят кодексида бундай хатти-ҳаракатлар учун икки йилгача озодликдан маҳрум этишга қадар жазо бериш ёки бир йилгача меҳнат-ахлоқ тузатиш ишларига тортиш назарда тутилади.

Ўз хизмат мавқеини суистеъмол қилиш йўли билан давлат ёки жамоат мулкани ўғирлаганлик учун, пора олганлик ва ҳуқуқни бошқа йўллар билан бузганлик учун таълим муассаси раҳбарларига жуда қаттиқ жазо чоралари қўлланилади.

Раҳбарларни жавобгарликка тортишнинг бу ерда баён қилинган нормаларининг қўлланилиши улар билан ишлашда муҳим ҳисобланмайди. Булар фақат сўнгги чора сифатидагина қўлланилиши керак. Ҳар бир таълим муассасида асосий эътиборни бундай чораларни қўлланиш заруратини истисно қилишга, ҳуқуқий нормаларнинг бузилишига йўл қўймасликка қаратиш керак. Таълим муассасалари раҳбарларида қонун ва ҳуқуқни ҳурмат қилиш ҳиссини, уларга қатъий риоя қилиш зарур деган тушунчани кун сайин тарбиялаб бориш керак. Бу жиҳатдан иш методлари ва услубининг такомиллаштириб борилиши, барча педагогик ходимларнинг жамоани бошқаришда фаоллик билан иштирок этиши катта аҳамиятга эгадир.

2.7. Раҳбарликнинг уч илдизи

1. Раҳбарнинг мустақиллиги ва тadbиркорлиги

Ҳар бир раҳбарнинг хатти-ҳаракатларини бошқариб турувчи қудратли бир куч борки, унинг номи мустақилликдир. Мустақил Ўзбекистон тарихида анчагина мураккаб кечаётган бутунлай янги тизимнинг шаклланиши, истиқлолимиз муносабати билан эркин бозор иқтисодиёти тамойилларининг ишлаб чиқилиши нафақат ишлаб чиқариш, балки таълим тизимини бошқараётган раҳбарларнинг ҳам мустақиллигини, дунёқарашини даврга ҳамоҳанг тарзда ўзгариб бориши муҳим аҳамиятга эгадир. Чунки биз бир асрдан кўпроқ давр мобайнида мустамлака тузумида яшадик. Унинг асоратлари қон-қонимизга сингиб кетди. Бугунги ҳаётимизнинг эркинлаштирилиши, таълим тизимининг ислоҳ қилиниши, Кадрлар тайёрлаш Миллий дастурининг ҳаётга тadbиқ этилиши ўз навбатида янги жамият тараққиёти ва келажагини

унинг мафкурасини таъминловчи олий таълим, ўрта махсус касб-хунар ўқув муассасаларини бошқарувчи замонавий раҳбарлар зиммасига катта вазифалар юклади. Эътибор берадиган бўлсак, сўнгги йилларда давлатимиз раҳбари республикамиз миқёсида ўтказилаётган анжуманларда ташаббускор, иқтидорли, мустақил салоҳиятли ёш раҳбарларни миллий ғоя атрофида жипслаштириш бошқарув соҳасидаги муҳим ишлардан бири эканлигини, сиёсий ва ижтимоий жараёнларда раҳбар ходимлар фаоллигини шакллантиришнинг барча имкониятларидан фойдаланиш лозимлигини қайта-қайта таъкидламоқдалар. Бу ёшларимизда билим олишга бўлган эҳтиёж, нафақат ўз-ўзимизни балки қатор ривожланган давлатларни кескин рақобат, баъзан эса яқин ҳамкорлик қилишга даъват этиш деганидир. Демак, мустақиллик фақат мустақил давлатга эга бўлиш ёки мустақил одам бўлиш эмас, балки мустақил фикрлай олиш, мустақил иш юритиш, мустақил бошқариш ҳам демакдир. Мустақил фикрлай оладиган раҳбаргина ташаббускор, янгиликка интилувчан бўлади. Одатда, таълим муассасалари раҳбар ходимлари муаммоли масалалар ҳақида кўпроқ билишга қизиқади. Шу боис республикамизда таълим тизимининг ривожланишига тўсқинлик қилаётган айрим раҳбарлар фаолиятдан мисоллар келтирмоқчимиз. Мустақиллигимизнинг ўтган қисқа даврида ҳам бир амаллаб ўқув муассасаларига раҳбар бўлиб олган (албатта пора бериш, қариндош-уруғчилик ёки ошна-оғайнигарлик ҳисобидан) ёш, мустақил, ўсувчи кадрларга йўл бермаётган, йўл берган тақдирда ҳам таъмагарчилик билан иш битираётган айрим маҳаллий раҳбарларни кўраяпмиз. Шу билан бирга таълим муассасаларида раҳбарликни эплай олмасдан кишилар ўртасида норозиликни кучайтириб таълим-тарбия тизимини издан чиқараётган субутсиз раҳбарларни ҳам кузатамиз. Демак, бугунги кунда ишончига дарз кетаётган ўқув муассасалари жамоасига мадад керак. Бу Республикамиз миқёсида, қолаверса вилоят, туман миқёсида ўйлаб кўришга арзигулик ва зудлик билан чорасини топиш ва амалга ошириш зарур бўлган масала. Яна бир мисол. Яқинда олий таълимнинг нуфузли раҳбарларидан бири билан учрашиб қолдим. Суҳбатимиз иш юзасидан бўлди. У бир неча йиллардан буён Республикамиздаги олий ўқув юртларида раҳбарлик лавозимида ишлаган, ўзининг мустақил фикрига эга, замонавий раҳбарликда анчагина тажриба ортирган, бошқа-

рувнинг ўзига хос ижтимоий-психологик жиҳатларини анча тушунадиган, оғир-босиқ одам эканлигига ишонч ҳосил қилдим.

У менга: психолог сифатида менга айтингчи, нега олий таълим тасарруфидаги университетлар, ўрта махсус касб-ҳунар ўқув муассасалари раҳбарларининг кўпчилиги (у киши ректорлар, директорларни назарда тутди чоғи) бошқаришнинг замонавий талабига жавоб бера олмаяпти?

Раҳбар табиати тоза, шижоатли, ишбилармон, мустақил фикрлаб ишлайдиган, руҳан тетик, давр талабини онгли ҳис эга оладиган, раҳбарлик фаолиятида тўқнаш келган ҳар бир салбий ёки ижобий хатти-ҳаракатларга ўзида шаклланган салоҳият кучи билан жавоб бера олиш қобилиятига эга бўлиши керак. Иш жараёнида раҳбар турли характерли, турли табиатли, турли туман мақсадли одамларга дуч келади. Шунинг учун ҳар бир раҳбар аввало хушмуомала бўлиш, доимо ўзини жисмоний, руҳий, маънавий бақувват сезиши зарур. Чунки раҳбарнинг мустақил ишлаш фаолиятида инсон руҳияти бирламчи омил ҳисобланади. Раҳбарнинг мустақиллиги, ишдаги омилкорлиги руҳий ва жисмоний матонати йиллар давомида тўплаган амалий тажрибаси орқали амалга ошади. Чунки бошқарув жараёнида ҳал қилувчи ўринни раҳбарнинг мустақил фикри эгаллайди. Табиатан қувноқ, руҳан тетик, мустақил, ҳаракатчан, кўнгилсизлик ёки кутилмаган салбий ҳолатларга сабр-бардошли раҳбар билан арзимаган нарсдан оҳ-воҳ қиладиган, ваҳимага тушадиган, ўзининг фикри бўлмаган раҳбарнинг меҳнат фаолиятини кузатганимизда икки вазиятга дуч келаемиз. *Биринчиси* ўз руҳиятини мустақил бошқара олганлиги сабабли қийин вазиятлардан тез ва осонлик билан қутилиб кета олади. *Иккинчисининг* эса руҳияти ва мустақиллиги шаклланмаганлиги учун қийин аҳволга тушиб, гўёки ўзини ҳимоясиз, нажотсиз қолгандек ҳис қилишини, одамлар ўртасида ўз ўрнини тополмай қолишини кўришимиз мумкин. Бундай ҳолатни авж олиши эса нохуш вазиятларни келтириб чиқаради. Раҳбар ўзидаги айбдорлик ҳиссига кўниколмаслиги эса эмоционал зўриқишга олиб келади ва ҳатто турли руҳий-асабий касалликлар орттиради. Юқоридаги фикрларни мен раҳбарнинг онгида, тафаккурида, таълим жараёнини бошқаришдаги мустақиллигида кескин ўзгаришлар қилиш заруратини ҳис қилган ҳолда айтаяпман. Раҳбар мустақиллик ва ишбилармонлик моҳиятини теран англаб етмаса, таълим тизимини бошқаришда

самарадорликка эришишнинг ижодий йўллари йўлаб топмаса, тор фикр билан иш юритса бу ҳукуматимиз томонидан амалга ошириладиган хайрли ишларнинг амалга оширилишида тўқинлик қилади.

Шу ўринда тажрибали журналист М. Ҳамраевнинг қуйидаги сўзларини келтиришни мақсадга мувофиқ деб биламан: «Фикрлаш жараёни идрок этиш, таққослаш, таҳлил ва синтез қилиш, конспектлаштириш ва тўғри деб ҳисобланган бирор тўхтама, фикрга келиш каби босқичлардан иборат. Раҳбарнинг ана шу жараёнларда обдан пишитилмаган у ёки бу масала ҳақидаги фикри мантиқий чиқмаслиги мумкин. Афсуски кўп ҳолларда айрим раҳбарларнинг фикрлаши енгил-елпи муаммонинг моҳиятига теранроқ кириб боролмайди. Юзаки хулосалар чиқаради. Нега? Негаки, чуқур ўйлаш, мушоҳада юритиш ҳам озми-кўпми меҳнат, машаққат талаб қилади. Бизнинг кўпчилик раҳбарларимиз ана шу машаққатдан қочади, мушоҳада қилишни, истамайди! Натижада фикр танбаллиги деб номласа бўладиган касалликка мубтало бўлади. Ундай раҳбарлар бошқалар ўйласин, бошқалар фикрласин, бошқалар муносабат билдирсин! Биз эса уларнинг тўғри-ю, нотўғри, маъқулу-номаъқул фикрларини, топшириқларини кўр-кўрона қабул қиламиз. Нима десалар тасдиқ маъносида бошимизни қимирлатиб тураверамиз. Негаки, бу чиғириқ анчадан буён яхши айланмай қолган. Яна бир қусуримиз раҳбар олдида истиҳола қилганимиз, ножўя фикр айтиб қўйишдан ҳадиксираганимиз учун эмас, балки беъмаъни, кўпчиликка манзур бўладиган фикримиз йўқлиги учун ҳам ўзимизни шундай тутамиз. Тўғри, ходимнинг фикрини эшитишга тоқати йўқ бошлиқлар ҳам учраб туришидан кўз юмиб бўлмайди. Баъзан бирор муаммо, мушкулот туғилганда «Мендан катталар борку ўшалар бош қотирсинлар» деб ўз ҳаловатини кўзлайдиганлар топилади. Бундайлар энг аввало шахсий манфаат кўрмагани учун таклиф ва мулоҳазаларини пинҳон тутадилар. Дарҳақиқат, раҳбарлик бошқалардан-да кўпроқ ўйлашни, фикрлашни, мураккаб вазиятларда адашмай, тўғри қарорларга келишни тақозо этади. Хориждаги дунёга машҳур айрим йирик компанияларда иқтисодий ўсишни таъминлайдиган ғоялар, фикр ва таклифлар қаттиқ муҳофаза қилинар экан. Шунинг учун ҳам ходим вазифасини сидқидилдан бажариши билан бирга мунтазам равишда иш юзасидан янги фикрлар, ғоялар бериб туриши алоҳида инобатга

олинар, шунга қараб маоши ва лавозими ошириб бориларкан. Мабодо меҳнат шартномасида кўзда тутилган бу талабга жавоб беролмаса, ўрнини ундан кўра ғайратли ва заковатли мутахассис эгаллар, у эса камроқ маош тўланадиган бошқа ишга ўтказилар ёки ишдан четлатилар экан. Бизда ҳам раҳбарларнинг интеллектуал ташаббускорлигига ва бундан моддий ва маънавий манфаат бирлигини оширишга катта эътибор берилмоқда».

Ҳозирги шароитда раҳбарнинг ишбилармонлиги деган тушунча кўп қўлланилмоқда. Ишбилармонлик халқимизнинг кўп йиллик самарали меҳнати маҳсулидир. Ўтиш даврида раҳбарнинг ишбилармонлигига кўп нарса боғлиқ. Қаердаки раҳбар нўноқ, иш билмас, дангаса, мустақил фикрлашдан йироқ бўлса, ўша соҳада иш орқага кетаверади. Етмиш йиллик шўро истибдоди даврида халқимизнинг қадимий урф одатлари ва анаъналарининг поймол қилиниши, энг иқтидорли, тадбиркор, ишбилармон раҳбарларимизнинг маҳв этилиши ҳам ижтимоий, ҳам маънавий ҳаётимизда катта йўқотишларга сабаб бўлди. Шу боис ҳам Мустақилликка эришганимиздан кейин халқимизнинг қадимий тадбиркорлик анаъналарини, раҳбарлик салоҳиятини шакллантириш, уни ривожланган мамлакатлар даражасига кўтариш масаласи эса асосий вазифаларимиздан қилиб белгиланди.

«Мен шундан хурсандманки, – деган эди Президентимиз И.Каримов, – аста-секин бўлса-да, жамият, одамлар ўзгараяпти, ишбилармон, тадбиркор, мураккаб муаммоларни енга оладиган раҳбарларнинг янги авлоди дунёга келаяпти. Бизнинг вазифамиз ана шу ёш авлод қалбига ота-боболаримиздан қолган буюк виқорни, «Биз дунёда ҳеч кимдан кам эмасмиз» деган ғурур ва ишончни сингдирмоқдир»³⁶. Демак, ўқув муассасаларида раҳбар тадбиркорлигини шакллантириш учун кўп нарса раҳбарнинг ўзига, тўғрироғи, унинг руҳиятига боғлиқ. Айрим ҳолларда раҳбар руҳиятидаги эски андозалар, психологик тўсиқлар тадбиркорнинг таълим тизимини бошқаришдаги инновацион фаолиятига халал беради. Янгиликдан қўрқиш, ҳадиксираш, тадбиркорликда енгиб ўтиш қийин кечадиган ана шундай психологик тўсиқларнинг, мисол тариқасида, икки тури хусусида тўхталмоқчимиз.

³⁶ Каримов И.А. Ўзбекистон: Миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат, мафкура. – Тошкент: «Ўзбекистон», 1996 йил 1-жилд, 272-бет.

1. Тадбиркор раҳбарнинг ишни эплай олмаслик қўрқуви.

Бундай руҳий ҳолат тадбиркорнинг маънавий-ижтимоий вазиятнинг ўзгаришига ўз пайтида мослашолмай қолиши, режалаштирилган ишни оқилона ташкил этолмаслик, ташкилотчилик қобилиятининг сустлиги сингари психологик ҳолат таъсирида пайдо бўлади.

2. Хато қилиб қўйишдан ҳадиксираш. Ишни ташкил этишда қабул қилиниши лозим бўлган қарор ва ечимлар масъулиятдан чўчиш натижасида юзага келади.

Агар фаолиятда йўл қўйилиши мумкин бўлган хатоларга тадбиркор раҳбар тажрибаси, билими ва малакасининг ўс ишидаги табиий босқич деб қаралса, мазкур ҳолатлар аслида таълим тизимининг ўзига хос услубиятига айланади. Бунда раҳбар инновацион фаолиятининг мураккаблигини тан олиши ва сабр-қаноат, ташаббускорлик, изланувчанлик, малакасини тинмай ошириши, хатоларга олдиндан тайёр бўлиш каби хусусиятларни ўзида тарбиялаш зарур. Таълим тизимида раҳбар ҳар қанча тадбиркор бўлса-да бошқарув фаолияти жараёнида хатога йўл қўйиши, ҳаёт сўқмоқларида қоқилиши табиий. Муҳими, у бу қийинчиликлардан чўчимаслиги, қилган хатоларини тан олиши ва уларни тузатишга ўзини руҳан тайёрлаши лозим. «Шу ўринда «Меҳнат» илмий марказининг социология ва психология бўлими бажарган бир тадқиқот натижаларига қисқача тўхталиш жоиз. Тадқиқотда турли ижтимоий гуруҳларнинг маҳаллий ва хорижий тадбиркорларга муносабати, уларга хос бўлган фазилатлар қиёсий таҳлил қилиниб, диққатга молик маълумотлар олинган. Натижалар шуни кўрсатдики, «қалоллик», «юксак савия», «юқори малака», «ташаббускорлик», «қатъият», «изланувчанлик», «янгиликка интилиш» сингари кўплаб ижобий фазилатлар хорижий тадбиркорларга нисбатан, «нопоклик», «мол-дунёга ҳирс қўйиш», «малака ва савиянинг пастлиги» каби салбий хислатлар эса маҳаллий тадбиркорларга нисбатан билдирилган. Хўш, замонамиз тадбиркорлари ва уларнинг ижтимоий психологик, маънавий-руҳий қиёфаси қандай бўлмоғи лозим? Бу саволга ҳам тадқиқот хулосасидан жавоб топиш мумкин. Унга кўра, замонавий савияли, маънавий баркамол, билимдон, зукко, ўз манфаатларини жамият ва халқ манфаатлари билан уйғунлаштира оладиган, ижтимоий ҳаётда рўй бераётган ўзгаришларни тез илғаб оладиган, янгилик излаш ва яратиш туйғуси билан яшаётган саховат-

ли, бағрикенг инсон бўлмоғи даркор. Мамлакатимизда фаолият кўрсатаётган олий, ўрта махсус касб-ҳунар таълими тизимида шундай тадбиркорлар армиясини шакллантириш учун иқтисодий-ижтимоий, сиёсий ва ҳуқуқий шарт-шароитлар мавжуд. Лекин тадбиркорнинг мустақиллиги ва маънавий қиёфасини юксалтириш, унинг ички дунёси ва руҳиятини бойитиш, онгига миллий ва умумбашарий қадриятларни сингдириш ҳам бугунги давр талабидан келиб чиқадиган заруратдир»³⁷.

2. Раҳбарнинг маънавияти ва маданияти

Юртимизда баркамол авлодни вояга етказиш, таълим сифати ва самарадорлигини ошириш, ёшлар онгида замонавий дунёқарашни, юксак маънавий-ахлоқий фазилатларни шакллантириш, уларни миллий истиқлол ғояларига садоқат руҳида тарбиялаш айна кунда биз эҳтиёж сезаётган раҳбарнинг маънавияти ва маданиятига боғлиқ долзарб вазифалардан биридир. Шунинг учун ҳам олий таълим, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ўқув муассасаларини бошқараётган раҳбарларнинг маънавиятини шакллантириш, уларни миллий ва умуминсоний қадриятлар руҳида тарбиялаш, турли ёт ғояларга қарши кураша олиш иммунитетини шакллантириш, чуқур билимли, мустақил фикрли раҳбарлар авлодини тайёрлаш бугун энг долзарб ва устувор вазифа ҳисобланади. Энг аввало ақлзаковати, тафаккури, маънавий камолоти, маданияти билан раҳбар ўзгача фикрлашдан, мушоҳада қилишдан кундалик воқеа-ҳодисаларни ўзлаштиришдан узоқлашса, раҳбарлик талаб этган маънавиятдан ҳам узоқлашиб боради. Раҳбар ўзининг маънавий фаолиятини фикрлаш орқали шакллантириб боради. Мушоҳада эса мушоҳададан қувват олади. Америкалик машҳур олим ва ихтирочи Томас Эдисон «Тараққиётнинг буюк вазифаси одамни фикрлашга ўргатишдир», деган эди. Агар биз республикамиз ўқув муассасаларининг ҳозирги таълим тизимида раҳбарлик қилаётган катта-кичик ёшдаги кишиларни кузатиб хулоса қиладиган бўлсак, уларнинг кўпчилиги ишониб топширилган вазифаларини кўнгилдагидек бажара олаётгани йўқ. Раҳбарларнинг катта қатлами мураккаб ва тиниқ фикрлаш, маънавий мушоҳада қилиш, раҳбарликнинг замонавий услубларини ижодий ўзлаштиришга зарурат сезмагандек кўри-

³⁷ Тулеметова Г. «Тафаккур» журнали, 1999 йил, 85-86 бетлар.

нади. «Турмуш шаронтидаги ҳузурбахш қулайликлар, иш жойидаги мавжуд имкониятлар уларда ялқовликни юзага келтирмоқда. Ялқовлик фақат вужудимизга хос эмас. Вужуд ялқовлиги фикрлаш ялқовлигидан бошланади фикрлаш тўхтаган жойда раҳбарнинг маънавияти ҳам маданияти ҳам заифлашиб боради»³⁸. (Буни Қашқадарё вилоятининг Олий таълим, халқ таълими, ўрта махсус касб-ҳунар таълими бошқармаларига қарашли кўплаб коллеж, лицей, мактабларнинг раҳбарлари аттестация жараёнида раҳбарликнинг оддий талабларига жавоб бера олмаганлиги мисолида ҳам кўриш мумкин). Демак, таълим муассасаларида раҳбар бўлиш ҳар кимнинг ҳам қўлидан келвермас экан. Чунки раҳбарлик ўта мураккаб ва маъсулиятли вазифа бўлиб, раҳбардан алоҳида хулқ-атворга, маънавият ва маданиятга эга бўлишни, сўнгра уни доимий равишда такомиллаштириб боришни талаб қилади. Ўз мустақил фикрига, собит этиқодига, мустаҳкам дунёқарашига эга бўлмаган раҳбар гоҳ ошқора, гоҳ пинҳона кўринишда бўладиган тазйиқларга бардош бера олмайди. Ўқув юртлари раҳбарининг асосий иши ана шундай одамлар билан ишлаш, уларни тўғри бошқаришдан иборатдир. Лекин раҳбар жамоани бошқара олмаса-чи ёки одамлар уни ёқтирмай нописандлик билан қараса-чи? Унда ана шу таълим муассасаси фаолияти издан чиқади. Одамлар ўртасида психологик муҳит бузилади. Юқорига ёзилган норозилик хатлари, текшир-текширлар ҳамманинг асабига тегади. Таълим-тарбия тизими издан чиқади, меҳнат интизоми бузилади, раҳбар обрўсизланади. Хуллас, жамоанинг ношуд, қобилиятсиз раҳбари ҳисобидан таълим масканининг юзлаб одамлари азият чекади. Бу воқеалар таълим тизимида меҳнат қилаётган оддий ўқитувчилар учун исбот талаб қилмайдиган ҳолатлардир. Аслида раҳбар ўз ишида ахлоқ, одоб қоидаларининг самимийлик, мулоимлик ва ўзаро ёрдам каби мейёрларига таяниши керак. Шунинг учун Президентимиз И.Каримов «Бугунги куннинг энг муҳим вазифаси, ҳаётимизнинг барча соҳаларида, айниқса бошқарувда, республика миқёсида, вилоят, шаҳар, туман бўғинларини идора этишда янгича фикрлайдиган, қийин дамларда масъулиятни ўз зиммасига ола биладиган, ҳаёт билан ҳамқадам юришга қодир, иймони пок, билимдон, ишбилармон, маънавиятли ва маданиятли, етук раҳбарларни топиш, тарбиялаш ва уларга ишонч билдиришдан иборатдир», деган эдилар.

³⁸ Ҳамраев М. «Қашқадарё» газетаси, 2007 йил, апрел

Халқимиз фақат жисмонан эмас, руҳан ҳам уйғоқ, кузатувчан бўлмоғи даркор. Руҳ бедорлигига унинг раҳбару раҳнаомлари, элимиз уламолари, барча фарзандлари масъулдир», деган эдилар. Раҳбарлар маънавиятини шакллантириш, уларни Ватанга, халқига муносиб раҳбар қилиб тарбиялаш онгли ҳаётимизнинг ўзагини ташкил этади. Бу борада ишларни «Таълим тўғрисида»-ги Қонун ва Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури, шунингдек, Президентимиз ва ҳукуматимизнинг шу соҳага доир қатор фармон ва қарорлари асосида такомиллаштириб боришимиз зарур. Раҳбар таълим жараёнида инновация, интеграция ва глобаллашув талаблари фан-техника тараққиётининг ҳозирги пайтдаги психологик хусусиятларидан бири эканини эътироф этган ҳолда, уларнинг бошқарувга кучли мафкуравий таъсир ўтказиш воситаси эканини ҳам унутмаслиги керак.

Хулоса ўрнида шуни айтиш мумкинки, бир ижтимоий тузумдан иккинчисига ўтиш даврида жамият ҳаётининг барча соҳаларида бўлгани сингари, раҳбарлик соҳасида ҳам муайян муаммоларни ҳал қилиш зарурати юзага келади. Бу раҳбар маънавияти ва маданиятининг куч-қудратидан эзгу мақсадлар йўлида самарали фойдаланиш, таълимдаги ижтимоий муносабатларни инсонийлик ғоялари асосида ривожлантириб бориш демакдир. «Раҳбарнинг танқиди одамларга катта ва зарур таъсир кўрсатувчи воситадир. Шунинг учун ҳам уни керакли вазиятда ниҳоятда эҳтиёткорлик билан ишлатиш керак. Зеро, раҳбарлик услуби бошқариш маданиятининг маълум элементларига эга бўлишини тақозо этади.

Бошқариш маданиятининг кўринишлари тегишли меъёрлар билан белгиланадиган маданият қоидаларини ўз ичига олади. Таълим тизимида раҳбарлар ўртасида ва раҳбарлар билан оддий одамлар ўртасида муносабатлар маданиятлилиқ қоидаларига асосланмоғи керак. Бу қоидалар ижтимоий бурчни юксак даражада англаш, кишилар ўртасида инсонпарварлик муносабатлари, ўзаро ҳурмат, ҳамжиҳатлик ва биродарлик кабилардан иборат. Раҳбарлик маданиятини такомиллаштириш унинг барча элементларига эътиборни кучайтириш демакдир. Раҳбарнинг маданият даражаси бу – ўта мураккаб кўрсаткич ҳисобланади»³⁹.

³⁹ Тошнӣёзов М., Шарифбоев И., Обидов О. Корхонада бошқарув фаолияти асослари. – Тошкент: «Ўзбекистон», 1995 й, 113-114 бетлар.

3. Раҳбарнинг ишдаги ташаббускорлик салоҳияти

«Психологиянинг фан сифатида эътироф этилиши учун дунё миқёсида кўплаб оламшумул тажрибалар тадқиқотлар, изланишлар ўтказилган албатта. Лекин раҳбарнинг эгаллаб турган вазифасига нисбатан ташаббускорлик, мустақиллик салоҳияти ҳақида раҳбар руҳиятига алоқадор дунё аҳамиятига молик кашфиётлар ўтказилганлигини кам кузатамиз. «Раҳбар» йўл бошловчи демакдир. Давлатчилик пайдо бўлгандан буён раҳбарлик вазифаси бор. Лекин ҳар бир давлатчилик ўз раҳбарлик концепциясини яратган. Янги ўзбек демократик давлатчилигининг раҳбарлик концепцияси Президентимиз Ислом Каримов томонидан яратилмоқда. Бу концепцияни ҳар биримиз, аввало раҳбар шахслар яхши англаб олишлари керак. Бу ўринда биз ана шу концепциянинг муайян жиҳатларини Президентимизнинг раҳбарларга қўйган талаблари асосида изоҳлаб кўрайлик. Олий мактаб, ўрта махсус касб-ҳунар ўқув муассасалари раҳбарларида етишмаётган муҳим камчиликларидан бири, – дейди Президентимиз – фидойилик ва ишдаги ташаббускорлик салоҳиятидир»⁴⁰.

Раҳбариятда ижтимоий-психологик ислоҳотларни ривожлантириш, ёшларнинг таълим ва турмуш шароитини яхшилаш борасида янгиликка, ташаббускорликка интилиш, талабчанлик, фидойилик фазилатлари етишмайди. Ўзини етакчи ҳисоблайдиган раҳбар бошқалардан кўра узоқни кўра билиши, нафақат бугунги кун, балки эртанги кун муаммолари устида бош қотира оладиган ташаббускор бўлиши зарур. Кучли раҳбар ўзгаларнинг маслаҳатиغا қулоқ тутган ҳолда ўзи ҳам ташаббускор, етакчи раҳбарга айланади ва эртанги кун муаммоларини бугун олдини олиш қобилиятига эга бўлади. Шунинг учун ҳам раҳбар масъулиятининг муҳим жиҳати ташаббускор бўлишидир. Ташаббускор раҳбар ёниб яшайди ва ишлайди. Раҳбарнинг ташаббускорлиги одамларни бирлаштириш, уларни бошқариш ва меҳнатга сафарбар этишда билинади. Бирлик йўқ жойда барака ва ишда унум бўлмайди. Бошқарув (уюштирувчанлик) заиф бўлса, тартиб ва интизомга путур етади. Сафарбарлик бўлмаса, яратувчанлик бўлмайди. Одамлар бирлаша, йўналтириб турилса ва сафарбар этилса жамият фаровонликка эришади. Одамларда яшаш ва иш-

⁴⁰ Каримова В. Етакчи бўлиш масъулияти, «Халқ сўзи» газетаси, 2004 йил, 15 декабр.

лашга иштиёқ туғилади. Руҳи оҳорланиб, янгилашиш рўй беради. Ижтимоий муаммо ва иллатлар камаяди.

Буларнинг барчаси раҳбарнинг ташаббускорлигига боғлиқ. Ташаббуси йўқ раҳбар аввало ўзи сўнади. Кейин ўзгаларни сўндиради. Раҳбарда ташаббускорлик бўлмаса, у одамларни замон талабларига мос характерда ва интизомда сақлай олмайди. Ташаббускорлик вазиятни аниқ ва тўғри баҳолашдан бошланади. Бунинг учун раҳбар одам ўзи раҳбарлик қилаётган кишиларнинг аҳволи, ўй-хаёли, интилиши, таълим ва турмуш тарзига эътибор бериши, ўрганиши даркор. Турли соғлом кучлар кўмагида муаммоларни аниқлаб, уларни ҳал этишнинг таъсирчан чораларини кўриши зарур. Бефарқлик, ҳафсаласизлик, уқувсизлик, ўзини даҳо бишиш ташаббускорликнинг душманидир. Раҳбар жуда ортиқча сирли бўлмаслиги, бағрикенг ва кечиримли бўлиши лозим. Кечиримли раҳбар муаммоларни босиқлик билан ўз вақтида ва жойида ҳал қилади. Таълим муассасаларида кадрлар захирасини яратиш, уларни ўқитиш, тарбиялаш, малакасини ошириш, стажировкалар, семинар машғулотлари ташкил этиш масалалари маҳаллий ҳокимликлар эътиборидан четда қолмоқда. Бу раҳбар ташаббускорлигига кирувчи энг муҳим масалалардан бири бўлиб, уни мустақил шахс бўлиш деб тушуниш мумкин. Раҳбарнинг етук, ташаббускор замон талабларига мос шахс эканлиги ўз атрофида кучли кадрларни йиғиш билан белгиланади. Кузатишларимиз шуни исботладики, кўп раҳбарлар ўзи етук ташаббускор бўлмаганлиги туфайли ўз савиясидан паст кишиларни атрофига йиғадилар. Хушомадгўй, лаганбардор бу гуруҳ бир кун келиб раҳбар шахсига путур етказди. Аксинча етук, ташаббускор бошқарувчи бўлиб шаклланган раҳбар атрофида ўзидан кучли салоҳиятли кишиларни тўплайди. Айниқса, таълим муассасаларида кишилар ўз олдига қўйилган топшириқларни бажариб, раҳбарга обрў келтиради. Юқорида айтганимиздек, янги давр шароитида ўрта-махсус касбхунар таълими тизимини бошқариш мураккаб жараён. «Ҳар бир замонавий раҳбардан кучли билим, катта тажриба, етук ташаббускорлик, изланиш ва маҳорат талаб қилинади. Ушбу жиҳатлар таълим муассаси директорлари фаолиятига қўйиладиган асосий талаблардир. Аммо мазкур талабларнинг бажарилиши билан таълим муассасаларида раҳбарлик фаолияти тўлиқ бажарилади деб бўлмайди. Бунинг учун таълим тизимида дахлдор меъёрий ҳужжатлар, таълимни бошқаришнинг ҳуқуқий тизими

саводхонлик билан бажарилишини тақозо этади»⁴¹. Шу маънода Ўзбекистон Республикасининг, Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури, олий ва ўрта-махсус, касб-ҳунар таълимини ривожлантириш, Давлат умуммиллий дастури, Республика Президентининг таълим соҳасига оид фармонлари, қарорлари, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари олий ва ўрта-махсус таълим вазирлигининг буйруқ ва кўрсатмаларини тезкорлик ва онглилик билан бажариш раҳбарнинг бу борадаги фаолиятининг ташаббускорлик салоҳияти асосини ташкил қилади дейишимиз мумкин. Шу тариқа тафаккурнинг ижодий ташаббускорлиги раҳбар онги ва руҳига бевосита таъсир кўрсатади. Таълим даргоҳида кечаётган воқеа-ҳодисалар, уларнинг моҳияти, сабаб ва оқибатларини амалий идрок этиш орқали ўзига, ўз ҳаёти, дунёқарашига, мақсад-муддаоларига назар ташлайди ва ўзи учун зарур хулосалар чиқаради. Бошқарувнинг ҳаётбахш ғояси ташаббускорлиги унинг қалбига, ўрнашади, раҳбарликда амалий тажриба унинг кейинги ишларининг самарали бўлишини таъминлайди.

⁴¹ Дўсматов Н., Иноғомова Ч. Замон. Раҳбар маънавияти. «Фидокор» газетаси, 2004 йил, 10 август.

БОШҚАРУВНИНГ ПЕДАГОГИК-ПСИХОЛОГИК ХАРИТАСИ

1. Раҳбар кадрларни танлаш, уларни тарбиялаш ва лавозимларга қўйиш (махсус режа, дастур асосида).

2. Психологик жиҳатдан танлаш, саралаш бўйича кадрларни махсус методлар ва методикалар билан қуроллантириш.

3. Фаолиятнинг профессиограммаси таҳлилидан келиб чиққан ҳолда раҳбар кадрларни тайёрлаш ва уларни қайта тайёрлаш мақсадида янги тизим яратиш ҳамда уни узлуксиз равишда такомиллаштириш.

4. Таълимий ахборот кўламини илмий жиҳатдан аниқлашдан келиб чиққан ҳолда ўқув дастурини тузиш, раҳбарларни тайёрлаш мазмунининг ҳар бир бўғини учун муайян мезонларни ишлаб чиқиш.

5. Бошқарув малакалари ва кўникмаларини шакллантиришнинг психологик табиатидан, ўқув курсларининг ўзига хос хусусиятларидан келиб чиқиб, таълимнинг услубий тизимини яратиш.

6. Касб моҳиятига асосланиб, раҳбарлик лавозимига тайёрланаётган шахсларни психологик тайёрлашнинг методлари, шакллари, воситалари, методикалари ва принципларини такомиллаштириш.

Раҳбар лавозимига тайёрланувчи шахслар, даставвал уларнинг олдида қўйиладиган талаблар билан танишиши ва ўзидаги кучлик-кучсиз жиҳатларни англаб қатъий қарорга келиши лозим. Бу мулоҳазаларнинг барчаси касбга ва лавозимга кишиларнинг қанчалик муносиб эканлигини аниқлашга хизмат қилади, кадрлар қўнимсизлигининг олдини олишга зарур шарт-шароитлар яратади, субъектив кечинмалар, баҳолашнинг объективлик даражасини оширади.

Раҳбар психикасига доир лавозим тақозо этувчи талаблар ўз ичига уч хил туркумга тааллуқли жабҳаларни қамраб олади: билишга оид, эмоционал ҳис-туйғу, иродавий фазилатлар. Билишга ва билиш жараёнига алоқадор талаблар қуйидагилардан иборат:

- диққат хусусиятларининг эгаллаганлик даражаси;
- сенсомотор ҳаракатларининг мавжудлик кўрсаткичи;
- сезги ва идрокнинг юксак даражасига эришганлик (сезгирлик, идроклилик, фазовий тасаввур, вақтни пайқаш уқувчанлиги);

– тасаввур образлари ва ижодий хаёлга мойиллик (фантазия, орзу, хоҳиш, тилак ва бошқалар);

– хотиранинг мустаҳкамлиги, барқарорлиги, пухталиги ва кўламининг кенглиги, мантиқийлиги, тезкорлиги, мазмундорлиги, нутқ, нутқ фаолияти ва нутқ қобилиятининг юксак кўрсаткичи, фикрлаш, мулоҳаза юритиш фаолиятининг сермазмунлиги, самарадорлиги, теранлиги, ижодийлиги, топқирлиги, ностандартлиги;

Раҳбар кадр учун эмоционал ҳолатлар ва ҳис-туйғуларни оқилона бошқарув уқувига эга бўлиш, ҳар қандай вазиятда ҳам ўзини-ўзи бошқариш, ўзга кишиларнинг кечинмаларини ҳис эта олиш (яъни ҳамдардлик-эмпатия) муҳим аҳамият касб этади:

– эмоционал ҳолатларга ўз муносабатини билдириш, реакцияга кириша олиш, бу нарсаларга лоқайд бўлмаслик, юмор ҳиссининг мавжудлиги, ҳамиша муайян мезонга риоя қилган ҳолда тобе кишилар билан яхши муносабат, муомала ва мулоқотда бўлиш;

– ҳиссиётларнинг қонуниятларини эгаллаш ва жамоанинг бошқарилув туйғусини олдиндан аниқлаш, уларга асосланиб, аъзолар билан муносабатга киришиш, зарурият туғилганда зудлик билан қарор қабул қилиш;

– эмоционал ҳолатлар (эмоционал тон, кайфият, стресс, эффект)га баҳо бериш ва уларнинг ҳар бирини таҳлил қилиш имконияти;

– раҳбар кайфиятини аниқловчи омилларнинг барқонунлиги;

– эмоционал реакциялар ифодаланишининг ташқи воситалари;

– эмоционал барқонунлик раҳбар шахсининг хислати эканлиги. Раҳбарлик фаолияти ва раҳбар шахси учун иродавий сифатлар жуда муҳим аҳамиятга эга, уни бошқариш эса психологик тўсиқлар, вазиятлар, низоли ҳолатларни енгиш манбаи ҳисобланади. Раҳбар кадрнинг нуфузи барқарор ирода субъекти эканлигини ҳар қайси ҳаракат ва фаолиятда намоиш қилиш учун ўз ифодасини топади, уни комилликка йўналтиришга имкон яратади. Шахслараро муносабатда илиқ туйғуни вужудга келтиради, инсонни инсон томонидан тўғри идрок қилишга шароит туғдиради, индивидуал шакллантиради.

Шахсининг иродасига қўйиладиган талаблар қуйидагилардан ташкил топиши мумкин:

– иродавий куч-қувватнинг мужассамлашуви;

- бошқарув фаолиятининг машаққатлари, заҳматлари;
- мақсадга интилиши ва собит қадамлилики;
- ташаббус, мустақиллик, ижодийлик;
- дадиллик, жасоратлилики, тўсиқларни писанд қилмаслики;
- саботлилики, қатъийлик, принципиаллики;
- вазминлик, эсанкирамаслики, ўзини қўлга ола билишлики;
- интизомлилики, ўзини-ўзи уддалаш, ўзига-ўзи буйруқ бериши;
- ўз кучига ишонч, ўзини сафарбар қила олишлик ва бошқалар.

Маълумки, бошқарув жараёни учун ижрочилар (меҳнаткашлар, ишловчилар, ходимлар)нинг психологик хусусиятлари ва уларнинг ўзига хослиги муҳим аҳамиятга эга. Шу боисдан жамоа, гуруҳ ва уларнинг аъзолари муайян даражадаги психологик маълумотлилики, фаолият ва муомалани ташкил қилиш, уюштириш, мулоқотга киришиш, воқеликка тортилганлик масалаларини эътиборга олиш бошқарув жараёнини мақсадга мувофиқ тарзда амалга оширишни таъминлайди.

Раҳбарнинг психологик саводхонлиги зиддият, шахс қаршилиги, муносабат, муаммо ечимига оқилона, одилона ва омилкорлик билан индивидуал ёки дифференциал ёндашишни билимларни амалиётга татбиқ этишга кенг қўламли имконият, пухта шарт-шароит, шахсий услуб вужудга келишига асос яратади. Бинобарин, раҳбар инсонларнинг индивидуал-типологик хусусиятлари бўйича психологик билимлар билан қаноат ҳосил қилмасдан, балки социал психологик ҳолатлар, қонуниятлар, ҳодисалар ривожини уларни келтириб чиқарувчи омиллар, ҳаракатлантирувчи механизмлар, ижтимоий муаммоларнинг ечими, бу жараёнда қатъий қарор қабул қилиш ва унинг бажарилиш босқичлари тўғрисидаги маълумотлар билан қуролланиши лозим. Акс ҳолда жамоа, гуруҳ сингари микро структураларни, тузилмаларни бошқаришда, психологик муҳитни барқонунлаштиришда, шахслараро муносабатларни тўғри ташкил қилишда, ишлаб чиқаришни йўлга қўйишда кишилар ўртасидаги ўзаро таъсир, таъсирланиш, таассурот, ўзаро тушуниш, ҳамдардлик каби мураккаб кечинмалар кучи, давомийлигини англаб етишда нуқсон ва камчиликларга йўл қўйилади.

«Ишчилар, ходимлар, зиёлилар, хуллас, ижрочиларнинг психологик масалалари улар фазилатларининг социал психологик умумий хусусиятларга ва ижтимоий гуруҳларнинг ўзига хослиги, синфий, касбий тузилиши, у ёки бу норасмий оммавий тизимга тааллуқлилиги каби руҳий умумийлик, уйғунлик, боғлиқлик,

мутаносиблик, мослик, эътиқод, ишончни ўзида акс эттиради. Бу ўз навбатида қуйидагилардан иборат бўлади:

- умуминсоний, умумбашарий онглилик;
- бошқарув фаолиятида қатнашиш имконияти (ҳамкорлик);
- собитқадамлилик ва унинг ўзига хослиги намунаси;
- ижтимоий фаоллик, ташаббускорлик, хобби;
- турлича шаклдаги мулкни кўпайтириш ва уни асраш ҳисси;
- ўзини-ўзи камолотга етказиш туйғусининг мавжудлиги;
- ихтирочилик, кашфиётчилик ва ижодиётга мойиллик;
- интизомлилик, тартиблилик, уюшқоқлик, ташкилотчилик қобилияти ва улардан раҳбарлик ҳамда ҳамкорлик фаолиятида унумли фойдаланиш ва бунда диагностик, прогностик методларни қўллаш;
- ўзаро ёрдам, ўзаро ҳурмат, ўзаро қўллаб-қувватлаш ҳиссининг мавжудлиги ва уларни ўз ўрнида татбиқ этиш;
- у ёки бу касбга тааллуқлилиги ва касбий мукамаллиги;
- муайян миллатга мансублиги ва маънавиятга муносабати;
- маълум синфга алоқадорлиги ва ундан ғурурланиши;
- гоъвий-сиёсий эътиқоди, ишонч ва иймони;
- жинси, ёши, камолот даражаси, кўрсаткичи, балоғат босқичи;
- сиёсий партияга, ижтимоий иттифоққа, оммавий ҳаракатларга аъзолиги ва бошқалар.

Раҳбар учун мулоқот турлари ва ижтимоий ҳолатларни бошқариш муҳим аҳамиятга эга. Шахслараро муносабат негизида мулоқот ётади, муомала психологияда мустаҳкам ўрин эгаллайди, худди шу боисдан унинг турлари, ўзига хос хусусиятлари тўғрисидаги маълумотлар билан раҳбар кадрни таништириш муҳим аҳамият касб этади. Одатда, ахборотлар тўғри ва тескари кўринишларга ажратилади, муайян тавсифи, таснифи, хусусияти, сифати мавжудлиги таъкидлаб ўтилади. Тўғри ахборотлар шакллари, миқдори, сифати, жадаллиги, кузатувчанлиги, ошкоралиги, чеҳранинг эмоционал воситалар билан уйғунлиги каби хусусиятлари билан бошқа турлардан ажралиб туради. Тескари ахборот ўзига хос хусусиятга эга: расмий, норасмий, восита ва каналлар, ижрочининг тескари ахбороти раҳбарнинг тўғри информациясига айланиши, тарихийлиги, жамоа фикри, мулоҳазаси, кайфияти, суствлиги, аксил таъсири ва бошқалар»⁴².

⁴² Ушбу «Бошқарувнинг педагогик психологик харитаси» номли йўриқнома профессор Э.Ғозиевнинг «Психологиянинг методологик асослари» номли рисоласидан олинди. 56-57-бетлар.

«Раҳбар-ижрочилар» мулоқотининг психологик муаммолари мавжуд бўлиб, муайян таркиблар, воситалар, тизимлар мажмуасидан иборат (Жумладан, контактли мулоқот, расмий, норасмий, машина воситасидаги мулоқот, мулоқотнинг феноменлари, оммавий коммуникация воситасига қўйиладиган психологик талаблар, зиддиятли, низоли ҳолатлар, социал психологик муҳит ва бошқалар).

2-шлова

ОЛИЙ МАКТАБ, ХАЛҚ ТАЪЛИМИ, СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ ВА ЎРТА МАХСУСКАСБ-ҲУНАР ТАЪЛИМИ БОШҚАРМАСИ (РЕКТОР ВА ДИРЕКТОР) МАЪМУРИЙ РАҲБАРЛАРНИНГ ЛАВОЗИМИ ЙЎРИҚНОМАСИ

Ректор, директор лавозими вазифалари

1. Олий ва ўрта махсус ўқув юрти тўғрисидаги қонунлар, Вазирлар Маҳкамаси ва ўқув юртлари вазирлигининг қарорлари асосида ўқув юрти фаолиятининг барча соҳаларига (ректор ва директорнинг ҳамма муовинлари, ўқув бўлими, ички назорат, факультетлар, кафедралар, илмий тадқиқот лабораториялари ва бошқалар) раҳбарлик қилади. Ўзининг сиёсий-иқтисодий, маънавий, маърифий салоҳиятини мунтазам ошириб боради.

2. Ўқув юртининг илмий кенгашини бошқаради.

3. Университет тасарруфидаги барча факультетлар, кафедраларнинг самарали ишлашини ташкил этади, уларни илмий, амалий, таълим-тарбиявий фаолиятини юксак ривожланиш суръатларига эришишга, такомиллаштиришга йўналтиради.

4. Фан ва техниканинг замонавий ютуқлари, ахборот коммуникация ва телекоммуникация технологиялари асосида ўзи раҳбарлик қилаётган олий ўқув юртини ривожлантириш истиқболларини белгилайди, бўлажак ўқитувчиларнинг рақобатга бардош берувчи армиясини шакллантириш ишларини ташкил этади. Ҳисоб варақа пул маблағларининг ҳаракати устидан, дебитор-кредитор қарздорлигига йўл қўймаслик ва бошқа молиявий операциялар устидан қатъий назорат қилади.

5. Ўқув юртининг иқтисодий хизматлари фаолиятини бюджетдан ташқари маблағлар топиш ҳисобига бўладиган, меҳнат ва пул сарфларини назорат қилиш тадбирларини ишлаб чиқади.

6. Бошқарувнинг ташкилий тузилмасини мунтазам равишда такомиллаштириб боради. Кадрлар тайёрлаш Миллий дастурининг ижросини таъминлаш учун барча факультетлар, кафедралар, бўлимлар фаолиятининг самарали ишлашига доир оқилона усулларни жорий қилади.

7. Ўқув юртини малакали кадрлар билан таъминлаш, профессор-ўқитувчиларнинг билим ва тажрибасидан моҳирона фойдаланиш, уларнинг лавозим соҳасида ўсиши, таълим олиши, ўз ғоялари ва лойиҳаларини рўёбга чиқариши учун имконият яратиш чора-тадбирларини кўради.

8. Юқори бошқарув идоралари, жамоат ташкилотлари, наشريётлар, босмаҳоналар ва бошқа зарурий тармоқлар билан муносабатни амалга оширади.

10. Ўзлари раҳбарлик қилаётган ўқув юртининг барча ходимларини шахсий масалалар юзасидан қабул қилади, уларнинг иқтисодий-ижтимоий масалаларини ҳал қилади.

11. Раҳбарликнинг иқтисодий ва маъмурий усуллари, ишлаб чиқариш масалаларини, шунингдек унинг самарадорлигини ошириш соҳасидаги моддий ва маънавий омилларни муҳокама қилиш ва ҳал этишда яккабошчилик, коллегиялик усуллари қўшиб олиб борилиши, шунингдек ҳар бир ходимнинг топширилган иш учун ва жамоа ишининг натижалари учун бўлган масъулияти оширилишини таъминлайди.

12. Ўзига берилган ҳуқуқ доирасида барча масалаларни ҳал қилади ҳамда айрим ишлаб чиқариш хўжалик вазифаларини бажаришда қўл остидаги мансабдор шахсларга, ўринбосарларига, факультет ва кафедра раҳбарларига топшириқлар беради ва бажарилишини назорат қилади.

Раҳбар қуйидагиларни билиши керак: қарорлар, фармонлар, Марказий банк ва бошқа юқори ташкилотларнинг ишлаб чиқариш ва молия фаолиятига оид фармойишлари; муассаса йўналиши ихтисослашуви ва тузилиш хусусиятлари; бозор иқтисодиёти шароитида замонавий бошқаришнинг самарали усуллари; Ўзбекистон Республикасининг солиқ ва меҳнат кодекслари; молиялаш ва кредитлашнинг бозор шакллари; хўжалик тармоқлари, иқтисодий ва ижтимоий ривожлантириш истиқболлари; иқтисодиёт асослари, меҳнатни ташкил этиш ва унга ҳақ тўлаш; маркетинг вазифалари ва маркетинг функциялари; меҳнат ва ижтимоий психология асослари; меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси, ёнғиндан ҳимояланиш қоидалари ҳамда меъёрлари.

Раҳбарнинг малака талаблари: сиёсий, ижтимоий, маънавий-маърифий соҳаларда катта тажрибага эга, олий ва ўрта мактаб тизимларининг тегишли йўналишидаги раҳбарлик лавозимларида камида 5 йиллик меҳнат фаолиятига эга бўлишдан иборатдир.

ФАКУЛЬТЕТ ДЕКАНЛАРИ, ДЕКАН ЎРИНБОСАРЛАРИ ВА ЎРТА МАХСУС КАСБ-ҲУНАР ТАЪЛИМИ БЎЛИМ БОШЛИҚЛАРИНИНГ ЛАВОЗИМ ВАЗИФАЛАРИ

Факультет декани ва декан ўринбосари факультет ва бўлимнинг бутун фаолияти бўйича жавобгар шахслар ҳисобланишади. Декан университет ва факультет кенгашларида факультет ҳаётига оид масалаларни ҳал этишда фаол иштирок этади. Қўйидагилар декан ва бўлим бошлиқлари учун асосий вазифалар эканлигини таъкидлаш мумкин:

- факультет ва бўлимнинг ўқув, тарбиявий, услубий ва илмий, маънавий-маърифий ишларига раҳбарлик қилади ва ўз ходимларига амалий ёрдам беради;
- кўрсатма ва белгиланган қоидалар асосида ўқув гуруҳларига раҳнамолик қилади;
- ўқув дастури ва режаларининг бажарилишини таъминлайди;
- факультет, бўлим учун иш режаларини ишлаб чиқади;
- ўқув бўлими билан ҳамкорликда дарс жадвалини тузади ва унинг бажарилишини назорат қилади;
- талабаларнинг ўзлаштириши ва дарсларга қатнашишларини назорат қилади;
- курсларга дарс берувчи профессор-ўқитувчилар томонидан ўтилаётган дарсларнинг, мустақил ишларнинг ва амалиёт ишларининг сифатли бажарилишини таъминлайди;
- факультет, бўлимларда ўтказиладиган барча тадбирларда фаол иштирок этади;
- олимлар, педагоглар, ёзувчилар, шоирлар, журналистлар, сиёсат ходимлари билан курс тингловчилари ўртасида давра суҳбатлари, баҳс-мунозаралар, ижодий учрашувлар, турли маърифий тадбирлар уюштиради;
- курс битирувчилари билимларини бойиши учун зарур бўлган барча чора-тадбирларни бажаради;

– факультет, бўлимда услубий педагогик ишлар бўйича самарали тадбирларни амалга оширади;

– талабаларни янги педагогик технология, ахборот коммуникация технологияси бўйича самарали билимларга эга бўлишини таъминлайди;

– талабаларнинг ётоқхонадаги маданий дам олиш фаолиятларини ташкиллаштиради ва назорат қилади;

– факультет ва бўлимда иш юритиш ҳужжатларининг тўғри юритилишини, хат ва сўровларга ўз вақтида жавоб берилишини таъминлайди;

– факультет, бўлим ишлари бўйича доимий ва йиллик ҳисоботларни тайёрлаб боради;

– факультет, бўлим моддий-техник базасини ривожлантириш бўйича зарурий чораларни кўради;

– декан, бўлим бошлиғи, факультет бўлим кенгаши ишини бошқариб боради ва университет, факультет, лицей, коллеж, бўлим кенгашларининг қарорларини ўз вақтида бажарилишини назорат қилади;

– декан, бўлим бошлиғи, факультет, бўлим ривожини учун зарур бўлган ўзининг йиллик ва бир неча йилларга мўлжалланган истиқбол режаларини тузади ҳамда уларнинг бажарилишини таъминлайди.

ОЛИЙ МАКТАБ, ХАЛҚ ТАЪЛИМИ, СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ, ЎРТА МАХСУС КАСБ-ҲУНАР ТАЪЛИМИ БОШҚАРМАЛАРИ БОШ МУҲАНДИСЛАРНИНГ ЛАВОЗИМ ВАЗИФАСИ

1. Техника соҳасидаги тадбиркорликни, муассасани ривожлантириш истиқболларини ва ишлаб турган корхонани такомиллаштириш, қайта қуриш ва техника билан қайта жиҳозлашнинг барча йўналишларига оид комплекс дастурларни амалга ошириш йўлларини белгилайди.

2. Меҳнат муассасасини техник жиҳатдан тайёрлаш, унинг самардорлигини доимий ошириш, ишлаб чиқаришга бўладиган моддий, молиявий ва меҳнат сарфларида қисқартиришни таъминлайди.

3. Ишлаб чиқариладиган маҳсулот сифатини яхшилаш тадбирларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишга ҳамда назоратнинг мукамалроқ усулларини жорий этишга раҳбарлик қилади.

4. Замонавий фан ва техника ютуқлари, шунингдек илғор тажриба асосида ишлаб чиқиладиган маҳсулот ассортименти ва рақобатбардошлигини яхшилаш ишини ташкил этади.

5. Лойиҳа, конструкторлик ва технология интизомига, меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси, саноат санитарияси, ёнғин хавфсизлиги ва атроф-муҳит муҳофазаси қоидалари ва меъёрларига риоя этилишини назорат қилади.

6. Таъмирлаш ва энергетика цехи, иссиқлик цехи, цех созловчилари ишини назорат қилади ва мазкур хизматларнинг самарали ишлашига алоқадор барча масалаларни ҳал этади.

7. Асбоб-ускуналарни, ўқув жиҳозлари ва ашёларини ўз вақтида ва сифатли таъмирлаш ҳамда уларни модернизациялаш юзасидан тузилган режали профилактика таъмирлов графиги бажарилишига алоқадор масалаларни назорат қилади.

8. Ишлаб чиқариш рентабеллигини ошириш, маҳсулот таннархини камайтириш, моддий меҳнат ва молия ресурсларини энг кам сарфлаган ҳолда энг юқори натижаларга эришиш мақсадида муассасанинг иқтисодий фаолиятини ташкил этади ва такомиллаштириб боради.

9. Раҳбар топшириғига мувофиқ бухгалтерия, молия, режа бўлимлари, ташқи иқтисодий алоқа ҳамда меҳнат ва иш ҳақи бўлими фаолияти билан боғлиқ бўлган иқтисодий ва молиявий масалаларни ҳал этади.

10. Устахона, таъмирлаш, гадбиркорлик цехларининг ишлаб чиқариш хўжалик фаолиятини ташкил этади ва мувофиқлаштиради, ўз ваколат доирасида ишлаб чиқаришга оид барча масалаларни ҳал қилади.

11. Муҳандислик меҳнатини автоматлаштириш ва самарадорлигини ошириш мақсадида компьютерлар негизида ҳисоблаш техникасини жорий этишнинг назорат қилинишини таъминлайди.

12. Илмий-тадқиқот, лойиҳа ва бошқа ташкилотлар билан янги техника ва технологияни ишлаб чиқиш, ишлаб чиқариш жараёнларини комплекс механизациялаш ва автоматлаштириш тўғрисида шартномалар тузади, мазкур шартномаларнинг бажарилишини назорат қилади.

13. Рационализаторлик ва ихтирочилик масалаларига оид ишларни, иш жойлари аттестациядан ўтказилишини, ишлаб чиқаришнинг стандартлаштирилиши ва метеорология таъминотини назорат қилади.

14. Фан-техника тараққиёти талабларига биноан кадрлар тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш ишларини доимо такомиллаштиришни таъминлайди, раҳбар топшириғига мувофиқ малака комиссияси ва аттестация комиссиясининг раиси бўлади.

15. Ахборот технологияси, коммуникация ва телекоммуникация ишларига раҳбарлик қилади. Раҳбар топшириғига мувофиқ мукофотлаш, баланс комиссиясининг, иш ҳақиға оид доимий комиссиянинг, шунингдек инвентаризация комиссиясининг раиси бўлади.

16. Корхона бўйича ўз ваколати доирасида барча масалалар юзасидан раҳбар билан келишилган ҳолда ўз имзоси билан фармойишлар чиқаради.

Бош муҳандис қуйидагиларни билиши керак: қарорлар, фармонлар, Марказий банк, бошқа юқори ташкилотларнинг муассаса ишлаб чиқариш ва молия фаолиятиға оид фармойишлари; муассаса йўналиши, ихтисослашуви ва тузилиш хусусиятлари; тармоқ ва муассасани техник, иқтисодий ва ижтимоий ривожлантириш истиқболлари; цехларнинг ишлаб чиқариш қувватлари, ишлаб чиқариладиган маҳсулотни тайёрлаш технологияси; тармоқда амал қилувчи стандартлар ва техник шартлар, ишлаб чиқариладиган маҳсулот турлари; иқтисодиёт, меҳнатни ташкил этиш ва унга ҳақ тўлаш асослари; бозор иқтисодиёти шароитида замонавий ишлаб чиқаришни бошқаришнинг самарали усуллари; маркетинг вазифалари ва маркетинг функциялари; молиялаш ва кредитлашнинг бозор шакллари; қонунчилик асослари; меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ёнғиндан ҳимояланиш қоидалари ҳамда меъёрлари.

Бош муҳандиснинг малака талаблари олий техника маълумоти ва раҳбарлик лавозимларида ихтисос бўйича камида 5 йиллик меҳнат фаолиятиға эға бўлишдан иборатдир.

ЮРИСТ-МАСЛАҲАТЧИ ЛАВОЗИМ ВАЗИФАЛАРИ

1. Олий ва ўрта махсус таълим ўқув юртларида тайёрланадиган лойиҳа, буйруқ, фармойиш, низом, шартнома ва бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг қонун талабларига мувофиқ бўлишини таъминлайди ҳамда назорат қилади.

2. Амалдаги қонунларға тўғри келмайдиган ҳуқуқий ҳужжатларни ўзгартириш ёки бекор қилиш чораларини кўради.

3. Суд, арбитраж, шунингдек бошқа давлат ва жамоат ташкилотларида ҳуқуқий масалалар кўриб чиқиладигандан муассаса манфатларини ҳимоя қилади.

4. Хўжалик шартномалари тузиш, уларни бажариш, ўзгартириш ва бекор қилишнинг белгиланган тартиби, шунингдек даъво қилиш ва уларни кўриб чиқиш тартибига риоя этилишини назорат қилади.

5. Шартнома муносабатларидан келиб чиқадиган низолар юзасидан даъво ишларини олиб боради, хўжалик шартномалари бажарилиши юзасидан ўзаро текширишни уюштиради ва қатнашади.

6. Хўжалик ҳисоби, шартнома ва молия интизомини мустаҳкамлаш тадбирларини ишлаб чиқиш ва бажаришда асосий ишни олиб боради.

7. Дебитор ва кредитор қарзлар тўғрисидаги материалларни кўриб чиқишда қатнашади, бу қарзларни бартараф этиш чораларини кўради, иложсиз қарзларни ҳисобдан чиқаришга оид таклифлар юзасидан хулосалар беради.

8. Муассаса ходимларини интизомий ва моддий жавобгарликка тортиш тўғрисидаги таклифлар юзасидан хулоса беради.

9. Ўғрилиқ, камомад ва меҳнат интизомининг бузилиши юзасидан суд органларига материаллар тайёрлайди, бу ишга раҳбарлик қилади, муассасага етказилган зарарни ундириб олиш бўйича буйруқ лойиҳаларини тайёрлайди.

10. Қонунлар ва норматив ҳужжатлар юзасидан техник воситалардан фойдаланган ҳолда маълумот, ахборот ишлари олиб боришни таклиф қилади.

11. Амалдаги қонунлар тўғрисида зарур ахборотлар тайёрлайди, шунингдек корхона мансабдор шахсларини уларнинг фаолиятига тааллуқли норматив ҳужжатлар билан таништириш ишларини олиб боради.

12. Ҳуқуқий билимларни тарғиб қилади.

Юрист маслаҳатчи қўйидагиларни билиши керак: юқори органларнинг қарорлари, фармойишлари, буйруқлари, муассаса ҳуқуқий фаолиятига оид методик, меъерий ва амал қилинадиган материаллар; фуқаровий, меҳнат, молиявий, маъмурий ҳуқуқ; хўжалик шартномаларини тузиш ва расмийлаштириш тартиби; иқтисодиёт, меҳнат, ишлаб чиқариш ва бошқарувни ташкил қилиш асослари; ички меҳнат тартиб-қоидалари.

ТАШҚИ ИҚТИСОДИЙ АЛОҚАЛАР БОШЛИГИНИНГ ЛАВОЗИМ ВАЗИФАЛАРИ

1. Хорижий шериклар билан музокараларда қатнашади, шартномалар баённомаларини тайёрлайди, импорт ва экспорт шартномалари тузади ва расмийлаштиради, шартномалар тузиш учун керакли ҳужжатларни тайёрлайди.

2. Таълим соҳасида ўзаро тажриба алмашув фаолияти билан ўз вақтида шартномалар тузиб, хорижий шериклар билан бево-сита ва узоқ муддатли хўжалик алоқаларини кенгайтириш чо-расини кўради.

3. Шартномалар ҳаракати ва бажарилишини ҳисоб-китоб қилиб боради, инвестиция лойиҳаларини техник-иқтисодий асослаш ишида қатнашади.

4. Консалтинг компаниялари, ташқи иқтисодий алоқалар агентлиги, ваколатли банк ва божхона хизматида шартномалар экспертизадан ўтказилиши ва рўйхатга олиниши учун керакли материалларни тайёрлайди.

5. Импорт шартномаларини конвертацияга тақдим этиш учун ҳужжатларни расмийлаштиради, шартномаларнинг инстанция-лар бўйича ҳаракатини назорат қилади.

6. Белгиланган статистика ҳисоботлари, юқори назорат қилувчи органларга бериладиган маълумотнома ва ахборотлар-нинг ўз вақтида тайёрланишини таъминлайди.

7. Йиллик ва истиқбол режаларини тайёрлашда қатнашади.

8. Визали қўллаб-қувватлашни Ташқи ишлар вазирлигида рас-мийлаштириш учун ҳужжатлар тайёрлайди.

9. Ташқи иқтисодий алоқаларга оид ишни яхшилаш юзаси-дан таклифлар киритади.

10. Ваколатли банкда валюта счётлари ҳаракатини, валюта тушумининг бир қисмини ўз вақтида мажбурий сотилиши ва бош-қа валюта операцияларини назорат қилишни ташкил этади.

Ташқи иқтисодий алоқалар бошлиғи қуйидагиларни билиши керак: Республика ва тармоқнинг иқтисодий-ижтимоий ривож-лантирувчи асосий йўналишларини белгиловчи ҳукумат қарор-лари, юқори органларнинг норматив материаллари, уларнинг ташқи иқтисодий фаолият, тармоқ ва муассасанинг ташқи фао-лиятини ривожлантириш истиқболига оид буйруқ ва фармойиш-лари, импорт ва экспорт шартномаларини тузиш, уларни амалга

ошириш тартиби, хорижий шериклар ва давлатлар билан ўзаро ҳисоб-китоб қилиш тартиби, меҳнат қонунчилиги асослари.

Ташқи иқтисодий алоқалар бошлиғининг малака талаблари: олий халқаро иқтисодий ёки олий иқтисодий маълумот ва ихтисос бўйича камида 5 йиллик меҳнат фаолиятига эга бўлишдан иборатдир.

ТАШҚИ ИҚТИСОДИЙ АЛОҚАЛАР БЎЙИЧА ЕТАКЧИ МУТАХАССИСНИНГ ЛАВОЗИМ ВАЗИФАЛАРИ

1. Ишга оид ёзишма ҳужжатлари: хатлар, каталоглар ва бошқа материалларни муассасалар топшириғи бўйича инглиз тилидан рус, ўзбек тилига ва рус, ўзбек тилидан инглиз тилига таржима қилади.

2. Хорижий шериклар билан шартномалар тайёрлашда қатнашади, шартномаларни таржима, таҳрир қилади ва тузатади.

3. Китоблар чиқариб ахборотлар билан таъминлаш учун кутубхоналар, босмахоналар, нашриётлар, китоб палатаси билан алоқа ўрнатади ва бу адабиётларни хорижий шерикларга реклама қилишни таъминлайди.

4. Хорижий фирмалар буюртмалари бўйича йилнинг чорагига ва йиллик обунани расмийлаштиради.

5. Корреспонденцияни тўплаб, комплектаб, ўраб чет элга жўнатади, тўлов ва транспорт ҳужжатларини тўлдиради. Жўнатаётган маҳсулотнинг кундалик ҳисоб-китобини олиб боради.

6. Корреспонденцияни чет элга жўнатишга оид ҳар ойлик ҳисобот тайёрлайди.

7. Даврий нашрлар ва китобларнинг кўрсатилган манзилларга жўнатилганлигига оид ярим йиллик ва йиллик ҳисоботнинг чет эллик фирмага тақдим этилишини таъминлайди.

7. Ўқув юрти иши билан боғлиқ керакли маълумотнома ва ҳисоб-китобларни тайёрлашда қатнашади.

8. Ўқув юрти ходимларини чет элга жўнатиш учун ҳужжатлар тайёрлайди ва расмийлаштиради.

9. Муассасага оид каталог, проспекти ва бошқа реклама маҳсулотларини нашрга тайёрлашда қатнашади.

Ташқи иқтисодий алоқалар бўйича етакчи мутахассис қуйидагиларни билиши керак: юқори органларнинг фармойиш ва буйруқлари, ташқи фаолиятга оид методик ва бошқа меъёрий ҳуж-

жатлар; олий ва ўрта таълим ривожланишининг истиқболлари; ахборот излаб топувчи техник воситалар, маълумотнома-ахборот фондини ташкил қилиш, инглиз, рус тилларини яхши билиши.

Ташқи иқтисодий алоқалар етакчи мутахассиснинг малака талаблари чет тилларни билиш баробарида олий гуманитар маълумот ва камида 5 йиллик меҳнат фаолиятига эга бўлишдан иборатдир.

ОЛИЙ ВА ЎРТА ТАЪЛИМ ЎҚУВ ЮРТИ РЕЖА-ИҚТИСОД БЎЛИМИ БОШЛИҒИНИНГ ЛАВОЗИМ ВАЗИФАЛАРИ

1. Муассаса техник-ишлаб чиқариш молия режасини тузиш учун материаллар ва ҳисоб-китобларни йиғиш ҳамда тайёрлаш.

2. Муассасанинг ойлик ва йил чораги режаларининг бажарилишини назорат қилиш.

3. Режаларни факультет ва бўлимлар томонидан бажарилишини назорат қилиш ва ўз вақтида тузатишлар киритиб бориш.

4. Меҳнат сарфлари сметаларини тузиш, уларнинг бажарилишини таҳлил қилиш.

5. Олий ва ўрта махсус ўқув юртининг ишини яхшилаш бўйича таклифлар, ҳисоб-китобларни тайёрлаш.

6. Баланс комиссияси мажлисларини ўтказиш учун хўжалик ишлари тўғрисидаги маълумотномалар тайёрлаш.

7. Буюртмалар рентабеллигини нашриётлар буйича ҳисоб-китоб қилиш. Босмахона ишларига ҳақ тўлашни белгилаш учун маълумотларни нашриётлар бўйича тайёрлаш.

8. Шартномаларни тўлдириш учун рентабелликни тахминий ҳисоб-китоб қилиш.

Хўжалик ҳисоби кўрсаткичларини факультет ва бўлимлар бўйича жорий қилиш, такомиллаштириш учун ҳисоб-китобларни тайёрлаш.

Янги қоида, қонун, йўриқномаларни ўрганиш ва ишлаб чиқаришда қўллаш.

Бюджетдан ташқари маблағ топиш бўлими графиклари асоида бўлим, факультет, тадбиркор фирмалар бўйича ҳар ойлик иш билан таъминлаш режасини тузиш ва уларни назорат қилиш.

Режа-иқтисод бўлими бошлиғи қуйидагиларни билиши керак: юқори органларнинг қарорлари, фармойишлари, буйруқларини иқтисодий режалаштириш бўйича методик, норматив ва бошқа

йўриқ берувчи материалларни; статистик ҳисобни ташкил этишни, корхоналар фаолиятини иқтисодий таҳлил қилиш методларини, товар маҳсулоти таннархини аниқлаш тартибини, моддий ва меҳнат нормативларини ишлаб чиқишни, улгуржи ва чакана нархларни ишлаб чиқариш тартибини; ишлаб чиқариш технологияси асосларини, меҳнат қонунчилиги асосларини.

Режа-иқтисод бўлими бошлиғининг ихтисослик талаблари: олий иқтисодий маълумот ва техник иқтисодий режалаштириш соҳасида мутахассислик бўйича камида 5 йиллик меҳнат фаолиятига эга бўлишидир.

ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ЎҚУВ ЮРТЛАРИ БОШ ҲИСОБЧИСИ ЛАВОЗИМ ВАЗИФАЛАРИ

1. Ўқув юртининг хўжалик-молиявий фаолияти бухгалтерия ҳисобини ташкил қилади ва муассаса моддий, меҳнат ва молиявий ресурсларидан тежаб фойдаланишни, назорат қилишни амалга оширади.

2. Ҳисобга олиш ва ҳисоблаш ишларини юксак даражада автоматлаштириш, компьютерлаштириш, бухгалтерия ҳисоби ва назоратининг штор шакллари ва усулларида фойдаланиш асосида муассасада ҳисоб ва ҳисобот ишларини самарали ташкил этишни таъминлайди.

3. Келиб тушадиган пул маблағлари, товар-моддий бойликлар ва асосий воситаларни ҳисобга олишни, уларнинг ҳаракати билан боғлиқ операцияларнинг бухгалтерия ҳисоби жамғарма-сида ўз вақтида фойдаланишини ташкил қилади.

4. Давлат бюджетига ва пенсия фондига ўтказиладиган мажбурий тўловларнинг тўғри ҳисобланиши ва ўтказилиши учун жавоб беради.

5. Бухгалтерия ҳужжатлари, ҳисоб-китоблар ва тўлов қоғозларининг расмийлаштирилиши тартибларига риоя этилиши ус-тидан назоратни амалга оширади.

6. Моддий-товар бойликларини ва асосий фондларни ҳар йили рўйхатдан ўтказиш бўйича ишларни ташкил қилади.

7. Ўқув юртининг хўжалик-молиявий фаолиятини иқтисодий таҳлил қилишда иштирок этади ва муассасанинг ички захираларини аниқлаш, турли зарарлар, таълим-тарбия соҳасига оид бўлмаган харажатларни бартараф этиш бўйича ўз таклифларини билдиради.

8. Етишмовчиликларнинг пул маблағларини ва моддий товар бойликларини, қонуний сарфлашнинг молиявий ва хўжалик юритиш қонунчилиги меъёрлари бузилишининг олдини олиш бўйича чора-тадбирлар кўради.

9. Дастлабки ҳужжатлар ва бухгалтерия ёзувлари асосида бухгалтерия ҳисоботларининг ўз вақтида тузилишини ва уларнинг белгиланган тартибда мутасадди идораларга тақдим этилишини таъминлайди.

10. Дебиторлик ва кредиторлик қарзлари бўйича материалларни кўриб чиқишни амалга оширади, уларни баргараф этиш юзасидан чоралар кўради.

11. Молиявий ва касса интизомига риоя этилишини, моддий бойликларни рўйхатдан чиқаришда қонунга риоя этилишини назорат қилиб боради.

12. Муассаса ишчиларига бухгалтерия ҳисоби, назорати ва ҳисоботи борасида методик ёрдам кўрсатади.

13. Банклар томонидан иш ҳақи учун маблағ ажратиш тартибларига мувофиқ, равишда базавий иш ҳақи фондининг сарфланиши устидан ойлик назоратни амалга оширади ва йилнинг ҳар чорагида банкдан ойлик иш ҳақи олиш учун зарур ҳужжатларни тайёрлайди.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртлари бош ҳисобчисининг малака талаблари: олий иқтисодий маълумот ва ўз мутахассислиги бўйича молиявий фаолият соҳасида камида 5 йиллик меҳнат фаолиятига эга бўлишдан иборатдир..

ЎҚУВ ЮРТЛАРИДА БОШ ҲИСОБЧИ ЎРИНБОСАРИ ЛАВОЗИМ ВАЗИФАЛАРИ

1. Ҳисобга олишнинг белгиланган тартиблари асосида бухгалтерия ҳисобини самарали тарзда ташкил этади.

2. Тармоқлар бўйича ҳамда муассаса бўйича амалдаги таннархни ифодалаш учун харажатлар тўғрисидаги 15, 12-қайдномалар ҳамда 10-, 10/1-сонли журнал-ордерларни тўлдиради.

3. Ҳар ойда барча журналлар асосида пул маблағларининг дебит ва кредит бўйича айланишини ифодалаган ҳолда бош китобни тўлдиради.

4. Касса интизомига риоя этилишини назорат қилади, ғазначидан касса ҳисоботларини қабул қилади.

5. Ҳар ойда режа ва иқтисод бўлимига тармоқлар бўйича ҳаражатлар моддасига мувофиқ амалдаги таннарх тўғрисидаги маълумотларни тақдим этади.

6. Факультет ва бўлимлар бўйича ҳаражатлар таъминотининг тақсимланишини расмийлаштириш устидан назорат олиб боради.

7. Бўлим ҳисобчилари томонидан ҳисоб-китоб журналларининг юритилишини танлаб текширади.

8. Пул маблағларини олиш бўйича чек дафтарчасини тўлдиради, чек дафтарчасини сақлаш қоидаларига риоя этади.

9. Талабалар уйлари ва ўқув аудиториялари жиҳозларини инвентаризация қилиш ва унинг натижаларини бухгалтерия ҳисоби жамғармаларида қайд қилиниши юзасидан назоратни амалга оширади.

10. Ўз ваколати доирасида йўл қўйилган барча камчиликлар ҳақида олий ва ўрта ўқув юрти раҳбарига ҳисобот беради.

11. Ҳисоблаш техникалари асосида бухгалтерия ҳисоби ва назорати шакллари, услубларини такомиллаштириш бўйича ўз таклифларини билдиради.

12. Ўқув юртининг ички ресурсларини аниқлаш мақсадларида бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботлари маълумотлари бўйича муассаса хўжалик-молиявий фаолиятини таҳлил қилишда иштирок этади.

Ўқув юртларида бош ҳисобчи ўринбосари малака талаблари олий иқтисодий маълумот ва камида 5 йиллик бухгалтерия соҳасида меҳнат фаолиятига эга бўлишдан иборатдир.

КАДРЛАР БЎЛИМИ БОШЛИҒИ ЛАВОЗИМ ВАЗИФАЛАРИ

1. Ташкилотнинг лавозимлар рўйхатида кўрсатилган мутахассислиги ва малакаси тўғри келадиган ходим ва хизматчиларни ишга олишни бошқаради.

2. Таълим тизимини компьютерлаштириш, ахборот коммуникация ва телекоммуникациялаштириш, янги техника ва технологияларни жорий этиш, шунингдек, янги иш ўринларини очиш билан боғлиқ ҳолда лавозимлар рўйхатига ўзгартириш киритиш зарурияти туғилганда ташкилотни кадрлар билан тўлдиришнинг бирламчи ва истиқболли режасини тузишга раҳбарлик қилади.

3. Муассаса раҳбарияти рўйхатидаги мутахассисларнинг лавозимларини кўтариш мақсадида **ишчанлиги ва қобилиятини**, кадрлар захирасини тайёрлашни, мутахассислик дипломинини ол-

ган ёш кадрларни ихтисослиги бўйича ишга олишни, ўз ўринларига жойлаштириш ва улардан тўғри фойдаланишни доимий равишда ўрганиб боради.

4. Меҳнат қонуни, ташкилотнинг низоми, йўриқномаси ва раҳбарнинг буйруғи асосида ходимларни шартнома асосида ишга олиш, уларнинг лавозимларини ўзгартириш ва ишдан бўшатишга тааллуқли ҳужжатларни расмийлаштириш, меҳнат жамоасининг умумий рўйхатини тайёрлаш, ходимларнинг ҳозирги ва олдинги меҳнат фаолиятига доир маълумотларни бериш, кадрлар ҳужжатини юритишнинг мавжуд қоидалари асосида меҳнат дафтарачаларини тўлдириш ва сақлаш, шунингдек, ходим ва хизматчиларни рағбатлантириш ҳамда мукофотлашга доир ҳужжатларни доимий равишда ташкил этади.

5. Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорликда муассаса ходимларини нафақага чиқаришга доир ҳужжатларни, шунингдек, уларнинг оиласини ижтимоий таъминот бўлимларига тақдим этишлари учун керакли маълумотларни тайёрлайди.

6. Ўқув юрти бўлимларида раҳбар ходимлар ва мутахассисларни тайёрлаш, тўғри фойдаланилаётганлигини доимий равишда назорат қилади.

7. Кадрлар бўлими ходимлари ишини услубий бошқаришни амалга оширади.

8. Факультет ва бўлим раҳбарларининг кадрлар масаласи бўйича чиқарилган қарор, буйруқ, ва кўрсатмаларининг бажарилишини назорат қилади.

9. Кадрлар қўнимсизлиги сабабларини ўрганиш ва уларни баргараф этиш бўйича тадбирлар ишлаб чиқади.

10. Ишдан бўшаган ходим ва хизматчиларни ишга жойлаштириш бўйича чоралар кўради.

11. Муассаса бўлимларида меҳнат интизоми ва қабул қилинган ички тартиб-қоидаларга ходимларнинг риоя этиш ҳолатини назорат қилишни ташкил этади.

12. Кадрлар бўлимига доир ҳисоботларни тайёрлайди.

Кадрлар бўлими бошлиғи қуйидагиларни билиши керак: жамoa умумий рўйхати, кадрлар билан ишлашга доир услубий, меъерий ва бошқа ҳужжатларни, юқори ташкилотларнинг қарор ва кўрсатмаларини; меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлигини таъминлаш меъерларини; ҳисобот топширишнинг мавжуд тартибини, хизматчиларни ишга олиш, вазифасини ўзгартириш,

ишдан бўшатиш ҳужжатларини тайёрлаш тартибини, меҳнат дафтарчаси ва шахсий варақасини юритиш ва сақлашни, табель тўлдиришни ташкил этишни.

Кадрлар бўлими бошлиғининг мутахассислик талаби шундан иборатки, у олий маълумотли ва кадрлар бошқарувида камида 5 йил фаолият кўрсатган бўлиши керак.

ХЎЖАЛИК БЎЛИМИ МУДИРИНИНГ ЛАВОЗИМ ВАЗИФАЛАРИ

Хўжалик бўлими мудир ректорнинг, директорнинг иқтисодий ишлар бўйича муовини тавсиясига биноан раҳбарият буйруғи асосида ишга тайинланади ва ишдан бўшатилади. У:

1. Ўқув аудитория хоналарини тозалаш санитарияси, ёнғин хавфсизлиги қоида ва меъёрларига риоя қилган ҳолда хўжалик хизмати кўрсатишни таъминлайди.

2. Ўқув хоналарини таъмирлаш ишларини ташкил этади, таъмирлаш ишларнинг сифатли бажарилиши устидан назорат қилади.

3. Факультет ва кафедраларда, кабинет ва лабораторияларда ўқув хоналарини мебеллар, автоматлаштириш воситалари ва ишлатиладиган канцелярия моллари билан таъминлайди.

4. Ҳисоб-китоб ва компьютерларни таъмирлаш бўйича шартномалар тузади.

5. Худудни ободонлаштириш, кўкаламзорлаштириш ва тозалаш ишларига, бино ташқарисини ҳамда йўлакларни байрамона бадий безаш ишларига раҳбарлик қилади.

6. Ёнғинга қарши тадбирларнинг ўтказилишини ва ёнғинга қарши ишлатиладиган анжомларнинг соз ҳолатда сақланишини таъминлайди.

7. Хизмат сафари билан келган делегатлар ёки шахсларга зарур хизматлар кўрсатади.

8. Хизмат сафарига жўнаб кетаётган муассаса хизматчилари учун самолёт ёки темир йўл чипталарини харид қилади.

9. Хўжаликдаги автоюклагич ёрдамида ортиш-тушириш ишларини бажаради.

10. Маош олинганда ғазначи (кассир)ни кузатиб боради.

11. Фаррошларни ювиш воситалари ва инвентарлар билан таъминлайди.

12. Боғбон, ҳудуд фарроши ва хўжалик бўлими фаррошлари ишларига раҳбарлик қилади.

Хўжалик бўлими мудирни қўйидагиларни билиши керак: маъмурий хўжалик хизмат кўрсатишга оид тегишли буйруқлар, услубий қўлланмалар, нормативлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларни; бошқа ташкилотлар билан хизмат кўрсатиш борасида шартномалар тузиш ва расмийлаштириш тартибини; асбоб-ускуна, мебель, инвентарлар, канцелярия моллари сотиб олиш тартиби ва хизмат кўрсатганлик учун ҳисоб-китоб қилиш тартибларини расмийлаштиришни; меҳнатни муҳофаза этиш, техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси ва ёнғинга қарши кураш чоралари қондаси ва меъёрларини.

Хўжалик бўлими мудирдан ўрта махсус маълумот ва хўжалик таъминоти бўйича бир йиллик меҳнат фаолиятига эга бўлиши талаб этилади.

Хўжалик ишлари бошлиғи ушбу раҳбар йўриқномасида кўрсатилган мажбуриятларни ўз вақтида бажарилишига жавобгар саналади.

ЁНҒИНДАН САҚЛАШ СОҶЧИЛИК ХИЗМАТИ БОШЛИҒИ ЛАВОЗИМ ВАЗИФАЛАРИ

1. Олий ва ўрта махсус ўқув юртининг моддий бойлик, тайёр маҳсулотларнинг бутлиги ва ўғирланишини бартараф этишга йўналтирилган қўриқлаш соқчилари бўйича амалдаги меъёр қонда, низом, йўриқнома, фармойиш ва буйруқларини раҳбарлик ишларини амалга оширишга мувофиқ ташкиллаштиради ва раҳбарлик қилади.

2. Қўриқлаш масалалари борасида ИББ ва ИИВ билан алоқалар ўрнатади ҳамда уларнинг тавсияларини татбиқ қилиш бўйича тадбирлар қабул қилади.

3. Кадрлар танлаш ва жойлаштиришда иштирок этади. Уларнинг ўз хизмат мажбуриятларини моҳирона ва самарали бажаришлари бўйича тайёргарлик ва кўрсатмаларни ташкиллаштиради.

4. Меҳнат интизомининг ҳолатини ва улар томонидан ички меҳнат тартиби ҳамда ҳаракатдаги меъёрий ҳужжатларга риоя этишларини назорат қилишни амалга оширади.

5. Ишга чиқишнинг ҳисоб варағини юритади ва соқчиларнинг иш тартибини мувофиқлаштириб туради, дислокацион навбатчи постлар ва дам олиш графигини тузади.

6. Ёнғинга қарши ва техника хавфсизлиги бўйича қоидаларни ўрганишни ташкиллаштиради, муассаса йўриқномасига кўра, ёнғиндан сақлаш соқчилари (хизмати)нинг ёнғинни бартараф қилишда иштирок этишларини таъминлайди.

7. Ўғирликни бартараф этиш ва огоҳлантириш юзасидан чоралар қабул қилади, безориларни аниқлайди, ўғирлик сабаблари бўйича суриштирув ва таҳлил ишларини олиб боради, тартибни бузувчилар учун ажрим ва баённомалар тузади.

8. Қўриқчилик ва соқчиларнинг дислокацион постларининг йўналишларини мувофиқлаштиради ва аниқлаштиради, муассасада ёнғин инспекцияси қўлланмасининг бажарилиши ва қайд этилишини таъминлайди. Хона ва унга яқин атрофдаги назорат ўтказиш пунктларининг тозалигига риоя этилишини талаб қилади.

9. Тартибни кузатишни таъминлайдиган ҳамда ўтказиш ҳужжатларининг ўз вақтида тўлдирилганлиги ва махсус ҳисобга олиш китобига қайд қилинишининг тўғрилигини назорат қилади.

10. Рухсатнома бюроларининг ишини қабул қилинган тартиб ва амалдаги йўриқномаларга мувофиқ ташкиллаштиради.

11. Назорат ўтказиш пунктларида ўтказиш тартибини назорат қилишни таъминлайди ҳамда муассаса ичкараси ва муассаса ҳудудига кириш (чиқиш) ҳуқуқини берувчи рухсатномаларнинг тўлдирилиши, берилиши ва қайтарилишининг тўғрилигини, шунингдек, тўлдирилмаган бланк ва қайтарилган рухсатномаларнинг ҳисобга олиниши ва сақланишини назорат қилишни амалга оширади.

Ёнғиндан сақлаш соқчилик хизмати бошлиғи қуйидагиларни билиши керак: юқори органларнинг қарори, фармойиши, буйруқлари, муассасани ташкилот бўйича ўтказиш тартибини қўриқловчи патрул соқчиларнинг ишига тааллуқли низом, йўриқнома ва бошқа амал қилинадиган ҳужжатларни.

Ёнғиндан сақлаш соқчилик хизмати бошлиғининг малака талаблари қўриқлаш соқчилари ва раҳбарлик лавозимларида ишлаш учун олий маълумотли ва шу соҳа бўйича камида 3 йиллик меҳнат фаолиятига эга бўлиш талаб этилади.

Ёнғиндан асраш соқчилари бошлиғи ўзига юклатилган мазкур йўриқнома мажбуриятларининг сифатли ва ўз вақтида бажарилишига интизомий ва моддий жавобгардир.

ОЛИЙ ЎҚУВ ЮРТИ, ТИББИЁТ ВА ЎРТА МАХСУС КАСБ-ҲУНАР ТАЪЛИМИ БОШҚАРМА БОШЛИҚЛАРИ (РЕКТОР ВА ДИРЕКТОРЛАР)НИНГ РАҲБАРЛИК ЛАВОЗИМИГА ОИД ПРОФЕССИОГРАММАСИ

Профессиограмма – муайян бир муассасага раҳбарлик қиладиган шахснинг фаолияти учун зарур бўлган психологик талаблар рўйхатидир. Профессиограмма талабига асосан раҳбарнинг бирор соҳага лаёқатлилики ёки раҳбарлик салоҳиятига психологик мослиги аниқланади.

Демак, профессиограмма у ёки бу муассасага раҳбарлик қилишда шахсга қўйиладиган психологик талаблар тизимини ўз ичига олади. Бирор раҳбар фаолиятига хос бўлган профессиограммани, одатда, психологлар, тиббиёт ходимлари, социологлар, сиёсатшунослар ва ишлаб чиқариш соҳасидаги барча мутахассислар ҳамкорликда тузадилар.

Профессиограммани тузишда, даставвал, раҳбарнинг меҳнат шaroитини амалий ўрганиш жараёнида олинган дастлабки маълумотлар, глобал тараққиёт талаблари асосида раҳбарга қўйиладиган психофизиологик талаблар, раҳбарнинг рақобатбардош сифатлари, ахборот коммуникация ва телекоммуникация технологиялари соҳасидаги савияси ва психологик сифатлари (характер, темперамент)ни бошқариш жараёнида раҳбар қобилиятига мос келиш-келмаслиги, албатта, ҳисобга олиниши зарур. Ушбу профессиограммани раҳбарликнинг турли кичик тармоқларида фаолият кўрсатувчи маъмурий раҳбарлар учун ҳам қўллаш мумкин. Демак, раҳбар фаолиятига оид профессиограммани тузишдан олдин амалий жиҳатдан режалаштирилган аниқ мақсад бўлиши зарур. Бу эса профессиограмма тузувчи психолог ёки социолог меҳнатини анча енгиллаштиради.

Ҳозирги вақтда тараққиётнинг жадал ривожланиб техника ва технологиялар кенг қўлланаётган ишлаб чиқариш жараёнида турли раҳбарларнинг бошқарув меҳнатини тўғри ташкил этиш зарурлигини ҳисобга олиб, баъзи бир тадқиқотчилар кенг ихтисосли, қишлоқ хўжалиги, халқ таълими, соғлиқни сақлаш, ўрта махсус касб-ҳунар таълими бошқармаси раҳбарлари профессиограммасини тузишни тақлиф қилмоқдалар. Бундай характерис-

тикалар фақатгина раҳбар психологиясига оид билим, малака ва кўникмаларни аниқлаб қолмасдан, балки касб эгаларининг мураккаб меҳнат вазифаларини, ички ва ташқи эмоционал кечинмаларни, саноатга оид билимларни ҳам ўз ичига олади. Бундай профессионал характеристикалар ҳозирги вақтда бўлажак ёшларни раҳбарлик фаолиятига тайёрлаш учун тузиладиган профессиограммаларни ишлаб чиқаришда ва уларни мукамаллаштиришда жуда кам ишланган ва улар психологиянинг махсус ўрганилмаган тадқиқот майдони бўлиб қолмоқда.

Биз шу соҳадаги амалий тадқиқотларимиз давомида маъмуриятни бошқариш бўйича раҳбар психологиясини ўрганишда қўлланиладиган профессиограммаларни батафсилроқ ишлаб чиқишга ҳаракат қилдик ва бу профессиограммаларни тузишнинг энг маъқул икки хил усули борлигини тавсия этмоқдамиз.

Шулардан биринчиси бир тармоқ раҳбари иккинчи бир тармоқ раҳбарлигига яқин бўлган кенг тармоқли персонал бошқариш профессиограммасидир.

Узоқ йиллик психологик кузатишларимиз объекти бўлган кенг тармоқли раҳбар профессиограммасини ишлаб чиқишда биз бир йўналиш соҳаси раҳбарининг (олий мактаб, халқ таълими ва бошқалар) профессиограммасини тузиш усулидан фойдаландик. Ҳозирга қадар раҳбарнинг психологик хусусиятлари ҳақидаги профессиограммаларни тузишга нисбатан бир хил қатъий талаблар ўрнатилмаган бўлса-да, ҳаётий тажрибаларимизга таяниб, раҳбарлар учун профессиограммалар тузишда амалий жиҳатдан қуйидаги талабларни ҳисобга олса, мақсадга мувофиқ бўлади деб ҳисоблаймиз:

– турли соҳа раҳбарларига нисбатан психологик кўрсаткичларни англаувчи талабларнинг қўйилиши;

– раҳбар бажариши лозим бўлган меҳнат фаолиятининг кўп қирралилиги ва мураккаблиги;

– раҳбарлик фаолиятини бажариш учун зарур бўлган умумий ва махсус билимлар;

– режалаштирилган раҳбарлик меҳнатини бажаришда психологик жараёнлар (сезги, идрок, хотира, тафаккур, диққат, хаёл), психологик хусусиятлар (темперамент, характер, қобилият), психологик ҳолатлар (ҳиссиёт, ирода сифатлари, эмоционал туйғулар) ва психофизиологик жараёнларнинг раҳбар фаолиятидаги аҳамияти;

– тавсия этилаётган раҳбарликка нисбатан психологик, анато-мо-физиологик ва тиббий талаб кўрсаткичлари.

Бундай турдаги профессиограммаларнинг таркиби ҳар хил бўлиши мумкин, лекин у раҳбарлик фаолияти мазмунига бўлган талабни қондириши шарт.

Мисол тариқасида олий таълим, халқ таълими ёки соғлиқни сақлаш тизимларида раҳбарлик қиладиган персонал бошқарувчи шахсларнинг профессиограммаси схемасини қуйидаги лойиҳада тузишни тавсия этишимиз мумкин:

– раҳбарликнинг тури: асосий мутахассисликлари;

– раҳбар учун зарур бўлган фаолият йўналишлари;

– раҳбар фаолияти талаб этадиган билим ва тажриба манбалари;

– олий маълумот, фан номзоди, фан доктори, профессор, академик ва турли меҳнат лауреатлари соҳиб;

– муассаса меҳнатини ташкил қилишдаги жисмоний ва ақлий меҳнат, маҳорат, кўникмалари;

– раҳбарлик фаолиятига лаёқатлилик, тиббий психологик, анато-мо-физиологик функциялар сифати;

– раҳбарлик фаолиятига нисбатан тиббий-психологик қарши кўрсаткичлари (умуртқа поғонасининг қийшиқлиги, жисмоний камолотнинг заифлиги, кўриш ва эшитиш сезгиларининг кучсизлиги, туберкулёз, бронхиал астма, ревматизм, марказий нерв системасининг органик касалликлари, гавда тузилишининг табиий нуқсонлари (чўлоқ, букри) аллергия касаллиги ва бошқалар).

Бундан ташқари раҳбарлик санъати, салоҳиятига тайёрловчи персонал бошқариш психологияси, тарих, жамиятшунослик, сиёсатшунослик, ижтимоий психология қўйган энг сўнгги талабларни ҳисобга олиб, раҳбарлик лавозимига тавсия этилса мақсадга мувофиқ бўлар эди.

МАЪМУРИЙ РАҲБАРЛАР КАРТАСINI ТЎЛДИРИШ ВА ПСИХОЛОГИК ТАВСИФНОМА ТУЗИШГА ДОИР ЎЎЛ-ЎЎРИҚЛАР

1) Ижтимоий-педагогик, спорт, ишлаб чиқариш ёки тиббиёт характеристикасининг бир қисми бўлган раҳбар психологиясининг таърифи раҳбар шахсининг ривожланиш тарихини ҳисобга олиб, динамик тарзда ўрганиш асосида тузилади. Умумлаштирилган материалга эга бўлиш мақсадида эркин суҳбатларни, табиий кузатишларни имконият бўлган пайтда лаборатория экспериментини ҳам умумлаштириш методларидан фойдаланилади.

Раҳбар ҳақида психологик тавсифнома тузиш учун уни ҳар томонлама ўрганиш ва у ҳақда шахс картасида ёзилганларга қараганда (1-иловага қаранг) анча кўп нарса билиш керак бўлади. Бу карта, эҳтимол, бирмунча қисқароқ, аммо мазкур шахсининг ниҳоятда муҳим хусусиятлари динамикаси етарли даражада тўла ифодаланган баҳоларни қайд қилади. Бу карта шахсни ўрганиш дастури ва эҳтимол, кенг психологик характеристика ҳамда таққосланаётган ўқувчилар психологик хусусиятларини солиштириш учун асос бўлиб хизмат қилади.

Раҳбар шахсининг ҳар бир хислати тегишли мавзулар бўйича қутблар, яъни қарама-қарши баҳолаш методи орқали («Психология методлари» мавзусига қаранг) қуйидаги қўшимча тушунтиришларни ҳисобга олган ҳолда баҳоланади:

1. Саломатлик ҳолатини баҳолаш: «5» – саломатлиги аъло даражада; «4» – саломатлигидан безовталанмайди; «3» – ораси тез ўтиб кетадиган касалликларга учраб туради; «2» – меҳнат қобилиятига кам таъсир қиладиган, хроник, яъни тез-тез такрорланиб турадиган касалликка учраб туради; «1» – меҳнат қобилиятига сезиладиган даражада таъсир қиладиган хроник касалликка учрайди.

2. Ўзининг саломатлигига муносабатини баҳолаш: «5» – ўз саломатлиги ҳақида ўйламайди; «4» – ўз саломатлигини юқори баҳолашга мойил; «3» – ўз саломатлигига муносабати соғлигининг айнаи чоғдаги ҳолатига мос; «2» – ўзининг касалига ортиқ баҳо беради, ваҳимага тушади; «1» – ўз саломатлигини кўпиртириб баҳолайди, ўта ваҳимачи.

3. Оиладаги шароити: «5» – жуда яхши; «4» – яхши, аммо тўла қаноатлангирмайди; «3» – ноаниқ, доимий эмас; «2» – унчалик яхши эмас, тез-тез мушкул аҳвол ва ташвишларни юзага келтиради; «1» – жуда ёмон.

4. Жисмоний маданиятдаги фаоллиги: «5» – спорт билан фаол шуғулланади, мастерлик квалификациясига эга ёки икки хил спорт туридан даражага эга; «4» – спорт билан номунтазам, лекин зўр қизиқиш билан шуғулланади, спортнинг битта туридан даражага эга; «3» – ҳар куни бадантарбия қилади, спортга қизиқади; «2» – эрталаб ора-сира бадантарбия қилади, спортга бепарво қарайди; «1» – эрталаб бадантарбия қилмайди, спортга қизиқмайди.

5. Шахснинг умумий сифатлари ҳисобланган характер хислатлари алоҳида ҳисобга олинади («Характер» мавзусига қаранг). Тўртта асосий босқичга кирувчи (13, 14, 15, 16) шахснинг хусусиятлари жуда юксак даражада ифодаланиб, 5 ёки 1 баллари билан қайд этилганда ҳамда бошқа хусусиятлари билан мустақкам боғланганда улар ҳам характер хислатларига айланади. Шунинг эсдан чиқармаслик керакки, характернинг барча хусусиятлари (уларнинг ифодаланганлик даражаси, бошқа хусусиятлар ва фаолиятнинг ўзига хосликлари билан боғлиқлигига кўра) шахс хусусиятлари ҳисобланади, лекин шахснинг ҳамма хусусиятлари ҳам характер хислатлари бўлавермайди. Шахс картасида характернинг фақат энг муҳим хислатлари кўрсатилган.

6. Шахснинг кўзлаган мақсадларини ўрганишда раҳбарлар ўз ҳаётларида қандай мақсадларни муҳим деб билишларини аниқлаш зарур; меҳнат фаолиятларида, ижтимоий ишларида, шахсий ҳаётида, жамоат ишларида нимага интилади, ҳаётида қўлга киритганларидан (эришганларидан) нималарни энг муҳим деб ҳисоблайди, қандай қизиқишлар ва майлларни намоён қилади, бўш вақтларида нималар билан кўпроқ шуғулланади, қизиқиш ва майллари барқарор характерга эгами ёки улар энгиллик билан ўзгариб туради; мамлакатнинг ижтимоий-сиёсий ҳаётига бўлган қизиқишлари нималарда намоён бўлади ва қай даражада ифодаланган; жамоа ишларида қанчалик фаол.

7. Маслакнинг фаоллигини баҳолаш: «5» – барча қизиқишлари ва эътиқодлари асосан амалий ишларга жорий қилинади; «4» – маслакларнинг кўпчилик қисми фаолиятда амалга оширилади; «3» – асосий маслакларни фаолиятида амалга оширилади; «2» –

маслакнинг фақат енгиллик билан бажариладиган қисмигина фаолиятда амалга оширилади; «1» – маслакнинг ҳаммаси нофаол ва фаолиятда амалга оширилмайди.

8. Меҳнатга муносиб умумлаштирилган ҳолда қуйидаги сифатларни ҳисобга олиб баҳоланади: яъни меҳнатсеварлик, дангасалик, виждонлилик, виждонсизлик, озодалик, саранжомлилик, бетартиблик, мустақиллик, тобелик, ишқибозлик, бепарқлик, жавобгарлик, ишда беғамлик, меҳнатда мақсадга интилувчанлик, парокандалик, ташаббускорлик, лоқайдлик, қатъиятлилик, қатъиятсизлик, ишга ижодий ёндошиш, ишдаги бир хиллик.

9. Одамларга муносабатларни баҳолаш қуйидагиларни умумлаштиради: улфатлик, одамовилик, самимийлик, писмиқлик, дилкашлик, қўполлик, кўнгилчанлик, баджаҳллик, ишонувчанлик, шубҳаланувчанлик, одоблилик, беодоблик, талабчанлик, адолатлилик, адолатсизлик ва ҳоказо.

10. Ўз-ўзига бўлган муносабатни баҳолаш қуйидагиларни умумлаштиради: ўз қадрини билиш, мағрурлик, камтаринлик, димоғдорлик, шуҳратпарастлик, уятчанлик, сурбетлик, инсонпарварлик, худбинлик ва бошқалар.

Меҳнатга, одамларга ва ўз-ўзига муносабатлар шундай баҳоланади: «5» – ҳамма бошқа одамлар учун ибрат бўла оладиган ҳар томонлама тўғри муносабат; «4» – етарли даражада тўғри муносабат, аммо айрим камчиликларга эга; «3» – жиддий таъналарни туғдирмайдиган ва мазкур шахсни ўз тенгқурларидан жиддий равишда ажратмайдиган нотекис ҳамда беқарор муносабат; «2» – тез-тез гина-қудурат туғдирадиган ва ўзгариш лозим бўлган нотўғри муносабат; «1» – жиддий ўзгартирилиши керак бўлган ҳар томонлама нотўғри муносабат.

Мукамал тавсифномаларда раҳбар шахснинг юқорида тилга олинган ҳар бир хислатлари мустақил тарзда баҳоланиши мумкин.

11. Эмоционал хусусиятларга баҳо беришда («Туйғулар ва ҳиссиётлар» бўлимига, «Психик процесслар» мавзусига қаранг) мазкур шахсга қандай кайфият хослиги ҳисобга олинади. Кўпинча хушчақчақ, ғамгин ёки вазмин; ҳар хил турдаги қийинчиликлар – кўпинча саросималик, иккиланиш ёки аксинча, ўз кучини англаш, жўшқинлик юзага келтиради.

Ҳиссий барқарорликни баҳолашда раҳбар шахсига нималар кўпроқ хослигини аниқлаш лозим: кайфият доимийми ёки тез-тез

Ўзгарадимни, кайфияти бирдан ўзгарадимни ёки секин-астами, қанчалик таъсирланувчан (ҳар қандай ёқимли ҳодиса хурсандчилик ҳиссини юзага келтирадимни, ҳар қандай майда-чуйда ёқимсизлик қаттиқ хафа қиладимни ёки кундалик ҳаётда алоҳида хурсандлик ва алоҳида хафалик кўрсатмайдими); серзардами, серзардалик тўсатдан пайдо бўладими ёки секин ҳосил бўладими; кутишга мажбур бўлганда ўзини қандай тутади; муваффақиятсизлик, кўнгилсизликлардан сўнг тез тинчланадимни ёки кўнгилсизлик сабаблари тугатиллишига қарамай, ички кечинмалари давом этаверадими ва ҳоказо.

12. Туйғунинг кучлилиқ даражасини баҳолаш қуйидагича амалга оширилади: «5» – бирмунча кўтаринки кайфият ва туйғуларни ҳамиша кучли, фаолиятга ижобий таъсир қилади; «4» – бир текис кайфият хос, тушкунлик, саросималик ҳолатлари кам бўлади; «3» – кайфият ва туйғулар ўзгариб туради, кучли ёки кучсиз туйғуларнинг устунлиги сезилмайди; «2» – тушкунлик кайфиятига тез-тез берилади ва фаолиятга салбий таъсир қилувчи астеиние (кучсиз) ҳамда эмоционал кайфияти реакциялари ҳам тез-тез пайдо бўлади; «1» – кайфияти ҳамма вақт тушкун, у фақат бефарқлик кайфияти билан алмашиши мумкин.

Суҳбат жараёнида характерланаётган шахс диққатининг хусусиятларини баҳолаш учун қуйидагиларни аниқлаш керак: бир вақтнинг ўзида иккита ёки ундан ортиқ ишни бажариш унинг учун энгилми ёки оғирми, (масалан, хат ёзиш ва гаплашиши, бирон иш билан шуғулланиш ва атрофдагиларни кузатиш); театр ёки кинода бўлган пайтида сахнада ёки экранда юз бераётган ҳамма нарсаларни пайқай оладими ё бўлмаса диққати қандайдир бир нарса устида тўхталиб қоладими ва бошқалар. Бирон нарсани бажариб туриб, атрофида нималар бўлаётганини пайқай олишини аниқлаш лозим; бирон нарсани сўраётган пайтида бир мавзудан бошқа мавзуга энгиллик билан ўта оладими ёки бир мавзудан бошқа мавзуга ўтиш унинг учун жуда қийинми; иккинчи даражали масалаларни, юзаки мулоҳазаларни осон идрок қилиб эсда сақлайдимни, ўртоқлари шовқин-сурон қилиб турган пайтда ишлай оладими; тушунтириш пайтида тез-тез чалғиб турадимни; гўё зўр диққат билан эшитаётганга ўхшаб, аммо кейинчалик маълум бўлишича, у ҳеч нарсани эшитмаган бўлиб чиқадими, паришонхотирлиги кўпроқ, нималар асосида ҳосил бўлади – диққатини бирон нарса устида тўплай олиш қобилияти йўқлигиданми ёки диққати қандайдир нарсалар, фикрлар ва шу кабиларга жалб бўлганлигиданми.

Раҳбар хотирасининг маҳсулдорлигига умумий баҳо бериш учун қуйидагиларни аниқлаш керак: бирон нарсани эсда олиб қолиш учун кўп марта лаб такрорлайдими ёки янги маълумотларни ўзи яхши биладиган маълумотлар билан боғлашга ҳаракат қиладими; алоҳида усуллардан фойдаланмайдими; қандайдир предметни ўрганишда ўзи ўқишни ёқтиради, бошқалар ўқишини эшитиши ёки ўз-ўзича овоз чиқариб ўқийди, бирон нарсани эслаётганида қаерда ва қачон бу нарсани ҳақида эшитганини ёки ўқиганини, китобдаги жойини (бетларини) эслашга интиладими; тарихий номларни, саналарни яхши эслаб қоладими ёки фақат ўқиганларининг маъносини яхши эсда сақлайдими; рақамларни, формулаларни, номларни эшитганда ёки ўқиганда яхши эслаб қоладими, хотирасида сақлаган материаллардан самарали фойдаланадими?

Жисмоний тайёрловчи раҳбардан характерланувчи шахс спорт топшириқларининг элементлари ва уларнинг изчиллигини қанчалик яхши эслаб қолишини билиш керак (бир марта овоз чиқариб, оғзаки айтиб берганда, ёзма вазифани бир марта ўқиб берганда ёки раҳбар вазифани бир неча марта кўрсатганда; вазифани бир неча марта такрорлаб кўрсатиш керакми).

Тафаккурнинг танқидийлиги ва фаросатлиликини баҳолаш учун қуйидагиларни аниқлаш керак: характерланаётган шахс қўйилган саволларни тез ва яхши тушуна оладими; берган жавобларида ҳозиржавобликни намоён қиладими; керагидан ортиқ, тез, лекин ўйламасдан жавоб қайтаришга мойиллик йўқми; бир қолипда бажаришга ҳаракат қилиб, мақсадга эришишга ёрдам берувчи усулларни топа оладими; янги тактик шароитда, спорт ўйинларида ва мусобақаларда масалани тез ёки секин ҳал қиладими, рақибининг ниятини пайқайдими. Фаросатлиликини тайёрланганлик ва умумий маданият даражаси билан аралаштириб юбормаслик зарур.

13. Ўзини тута билиш фаолиятнинг қуйидаги хусусиятларига қараб белгиланади: мураккаб шароитларда ҳамма вақт ўзини тута биладими ёки ўзини тута олмай қолган ҳоллар ҳам бўлганми; кучли ҳаяжон пайтида ўзини хотиржам тута биладими; ғазби қайнаганда уни онгли зўр бериш йўли билан осонгина ёки қийинчилик билан боса оладими; ҳаяжонланиш ёки қандайдир бошқа ҳиссиёт таъсири билан бир иш қилиб қўйиб, кейин пушаймон ейдиган ҳоллар тез-тез бўлиб турадими; кечинмалар пайтида кучли

қўл-оёқ, ҳаракатлари, имо-ишоралар, овоз ва бошқаларнинг ўзгариши юзага келадими.

Иродавий сифатларга баҳо беришда даставвал одамнинг қанчалик мақсадга интиланлигини ҳисобга олиш зарур: қабул қилган қароридан узоқ муддат давомида ва чидам билан тура олиш қобилиятига эгами; мақсадга эришишда учраган қаршиликларни енгишда қанчалик қатъий, қанчалик тиришқоқ, бошлаган ишни охиригача олиб борадими ёки аввал ғайрат билан киришиб, кейинчалик тезда совиб қоладими; қандай хусусиятлар кўпроқ унга хос: ашаддий қайсарликми ёки ўта ён босишми; қанчалик қатъий (бирор қарорга келишда иккиланадими ёки ортиқ, даражада тез ва етарлича асосланмаган қарор қабул қилишга мойилми) ва ҳоказо. Қўрқинч ҳиссининг намоён бўлиш шакллари ўрганиш ва баҳолаш муҳимдир.

14. Нерв жараёнларининг ҳаракатчанлик (5 ва 4 баллар билан баҳоланадиган) ёки сустлиги намоён бўладиган (2 ва 1 баллар билан баҳоланадиган) хусусиятлар қўйидагича аниқланади: бир хил турдаги фаолиятдан бошқа турдаги фаолиятга энгиллик билан ўта оладими; ишга тез киришиб кетадими; янги ишда эски малакалар халақит бермайдими; одатларни энгиллик билан ҳосил қиладими ва зарарли одатлардан осон қутула оладими; қарорга тез кела оладими (масалан, спорт ўйинларида); тез ухлайдими, тез уйғонадими ва шу кабилар.

15. Нерв жараёнларининг мувозанатлашганлик (5 ва 4 баллар билан баҳоланадиган) ёки мувозанатлашмаганлик (2 ва 1 баллар билан баҳоланадиган) хусусиятлари қўйидагича қайд қилинади: бир маромда ишлайдими ёки шиддат билан ишлашга мойилми, одатдаги кайфияти бир текис, вазмин ёки кайфияти тез-тез ўзгариб турадими, кутишга мажбур бўлганда ўзини қандай тутади: вазминми ёки жаҳли чиқади; толиққанда энгиллик билан қаттиқ ухлайдими ёки аксинча, ухлай олмайди ёки уйқуси бўлиниб-бўлиниб турадими.

Шахснинг юқорида кўрсатилган хислатларини баҳолашда кучли ёки заифлиги, ҳаракатчанлиги ёки кам ҳаракатлиги, мувозанатлашганлиги ёки мувозанатлашмаганлиги булардан қайси бири устунлиги ҳақида гапириш учун асос бўлганда 3 балл қўйилади.

Тавсифнома раҳбарнинг раҳбарлик фаолиятига оид хусусиятларини олдиндан белгилаш ва зарур педагогик ҳамда психологик тадбирларни кўрсатиб бериш билан якунланиши лозим.

ШАХС ХИСЛАТЛАРИНИНГ АЛФАВИТИ

«А». Айбсизлик, андишасизлик, аҳмоқлик, абжирлик, адаблилик, ақидапарастлик, ачинарлилик, ашаддийлик, аччиқлилик, асабийлашганлик, айёрлик, алдамчилик, азаматлик, анойилик, аҳамиятсиз, адоватсизлик, айбсизлик, ақлга сигмайдиган, айни-мачоқ, адабсизлик, адоватлилик, ақлсизлик, ахлоқийлик, алдовчанлик, ачинмаслик, асабийлик, асабий, адолатсизлик, арзимаслик, аламзадалик, аврамоқ, аслик, асосли, аксиячилик, алоқасизлик, алангали, афсуслик, айниган, анқовроқ, аламдийда, айниш, анқовлик, алоҳидалик, ахлоқсиз ибора, ақли камлик, ақли етук, айғоқчи, атайин қилинган, абжирлик, ақли паст, ажаблантириш, ақлга асосланган, ахлоққа мувофиқлик, аниқлик.

«Б». Беғамлик, беодоблик, бетўхтовлик, бепарволик, беғаразлик, бефойдалик, бетайинлик, бузуқлик, бетартиблик, бетакаллуфлик, бемазалик, бебошлик, бемаънилик, бақироқлик, болалик, бардошлилик, баджаҳллик, бадғаразлик, беандишалик, бўшанглик, безбетлик, баландпарволик, бевафолик, бадбашаралик, беоромлик, бамайлихотирлик, букилмаслик, бичимсизлик, бахтсизлик, бетоқат, бир томонламалик, бир хилдалик, баттоллик, беҳабарлик, ботирлик, бадбурушлик, беаёвлик, баҳслилик, бўйсунмоқ, беномус, бекорчилик, беғайрат, басавлатлик, бўшашмоқ, бузилганлик, бошқара билиш, бир текислик, беқувватлик, берилганлик, бардошлилик, беғараз бўлиш, бадқовоқлик, беорлик, барқарорлик, бойлик, бадном қилмоқ, билимдонлик.

«В». Виждонсизлик, вазминлик, ваҳшийлик, васваслик, ваҳимачилик, виқорсизлик, вафодорлик, ваҳшийлашган, ватанпарварлик.

«Г». Генераллик, гердайишлик, гуноҳкорлик, гинахонлик, гўдаклик, гўллик, гуноҳсизлик, гумонсирашлик, гўзаллик, ганграб қолганлик, гаранг бўлиб қолмоқ, гўштхўрлик, гумонсирашлик, гапдонлик, гап ўтмайдиган, гапни чалғитиш, гап ташишлик, гапсортарлик.

«Д». Дадиллик, донолик, девоналик, диққатлилик, душманлик, донишмандлик, дарғазаблик, даҳшатлик, довюраклик, дағаллик, дағаллашганлик, дилкашлик, дангасалик, доимийлик,

дудмоллик, дилбарлик, довдирашлик, даъвогарлик, дидлилик, дардлилик, дангаллик, дайдилик.

«Е». Енгилтаклик, етуклик, етимлик, енгил-елпилик.

«Ё». Ёвузлик, ёрқинлик, ёлғончилик, ёш кўриниш, ёпишқоқлик, ёмон феъллик, ёлғизлик, ёввойилик, ёмонлик, ёришиш, ёқимтойлик, ёрқин ифодаланган индивидуализм.

«Ж». Жиннироқлик, жирканиш, жанжалкашлик, жанговарлик, жирканчлик, жасурлик, жасоратлилик, жонсараклик, жонкуярлик, жўшқинлик, журъатсизлик, жафокашлик, жонга тегишлик, жиддийлик, жунлик, жозибадорлик, жиззакилик, жонланишлик, жинояткорлик, жилвадорлик, жўялик, жиртакилик, жонбозлик, жаҳл, жанжаллик, жамғаришлик, жимжитлик, жилмайиш.

«З». Зоҳидлик, завқсизлик, заифлик, зарурлик, завқ-шавқлик, заҳархандалик, зўравонлик, зиқналик, золимлик, зўриқмоқ, зийраклик, зорланиш, зафарлилик, зерикиш, зўракилик, зўрлик, золимлик, зукколик, зиён келтиришлик, зеболик, заҳарлик.

«И». Иғвогарлик, иродасизлик, истеъдодсизлик, итоатлилик, индамаслик, инсофсизлик, инобатлилик, илтифотлилик, ишонтириш, инсонпарварлик, иккиюзламачилик, интизомлилик, ишонувчанлик, ичиқоралик, идеалистик, инжиқлик, импульсивлик, интеллигентлик, ихтисослик, ишвалик, исёнкорлик, ишончлилик, изтироб чекиш, ибратлилик, итоатсизлик, ишбилармонлик, иккиланиш, исқиртлик, илмлилик, истеъдодлилик, иснодга қолиш, ифлослик, итоатгуйлик, иғвогарлик, ихчамлик, идроклилик, изчиллик, иснод, ихлосмандлик, имтиёзлилик, истараси иссиқлик, ибтидоийлик, ишчанлик, ишратпарастлик, исрофгарчилик, ичидан пишганлик, иродаси суствлик, ижтимоий қўрқинч, ийдирадиган илтифотлилик, ишнинг кўзини билиш, ифбатлилик.

«Й». Йиртқичлик, йўл қўйиб бўлмаслик, йиғлоқилик, йўл қўйишлик, йигитлик.

«К». Кўнгилсизлик, калтабинлик, кўтаринкилик, кўнгилчанлик, кескинлик, кўнгилхушлик, кибрлик, киноялилик, кеккайишлик, коллективчилик, консерваторлик, кўнгил қоралик, камшанувчанлик, камҳаракатлик, кўпқиррали, кўпгаплик, камгаплик, кўнгил юмшоқлик, кузатувчанлик, кўнгиллилик, калтафаҳмлик, кўнгли кирлик, кўримсизлик, камсуқумлик, камтаринлик, келишмаганлик, кескинлик, карахтлик, кек сақламаслик, касаллик, кўникувчанлик, кучайиш, кўҳлилик, кексайишлик, кўнгил қўйиш, каллаварамлик, катта кетиш, кучлилик, камолот, кучли иродалилик, кўнгил айнитадиган.

«Л». Лоқайдлик, лақмалик, лўлилик, либераллик, лаганбардорлик, лириклик, лоялик, лаванглик.

«М». Мақтанчоқлик, мулоҳазасизлик, масъулиятсизлик, маъносизлик, меҳрсизлик, миннатдорлик, мулоийимлик, меҳрибонлик, мансабпарастлик, маҳмадоналик, мунофиқлик, махфийлик, мурувватлилик, муаммолик, майнабозчилик, маккорлик, мазмундорлик, маданийлик, малайлик, моҳирлик, марҳаматлилик, материалистиклик, меланхоликлар, методиклар, мешчанлик, муҳтарамлик, мистиклик, мардлик, монологлик, маънавийлик, муттаҳамлик, маъюслик, мушкуллик, маймунлик, мустаҳкамлик, мағрурлик, матонатлилик, малакалаштириш, маъқулламаслик, мислсизлик, маҳкамлик, мурасасизлик, меҳнатга лаёқатсизлик, мувозанатлашмаганлик, мазлумлик, мафтункорлик, мажбурийлик, мадорсизлик, муртадлик, меровлик, малоллик, муғамбирлик, мустабитлик, мажнунлик, мағлубиятчилик, мойил, манфурлик, миннатдорчилик, машҳурлик, мураса ачилик, маърифатлилик, меҳмондўстлик, мулоҳазакорлик, мутаассиблик, манманлик, мақтанчоқлик, миждовлик, муқаддас, муҳимлик, мароқсизлик, мўминлик, мурувватлилик, маданиятсизлик, мушкуллик, меҳнатсеварлик, меҳнатга яроқлилик, меҳнаткашлик, мудҳишлик, мароқлилик, майиб-мажруҳ, муомалага юрадиган, мақтанишлар, мўртлик, мақсадга қаратилганлик, маданийлашганлик, мансаб даражасига эгалик, мағрурлик, мечкайлик, манфаатпарастлик.

«Н». Нолимаслик, назокатлилик, нозу карашмалилик, нияти бузуқлик, нозиклик, нафислик, нозланишлик, навозишлик, насихатомузлик, ношукрлик, ножўя ҳаракат, номаъқуллик, назокатсизлик, неврастениклик, номулоийимлик, норозилик, ношудлик, ноёблик, нимжонлик, номуссизлик, нопоклик, нигилистлик, ночорлик, нотўғрилиқ, номуносиблик, нафратлилик, нозик табиатлик, намуналилик, насихатгўйлик, нотиқлик, ножўялик, нокаслик, нурсизлик, нодирлик.

«О». Объективлик, олимпиадачилик, оперативлик, оппортунистчилик, оптимизм, обрўли, очкўзлик, одамгарчилик, олижаноблик, ортиқлик, овсарлик, омилкорлик, олатасир ҳайдаш, олфирлик, олифтагарчилик, одамовилик, оҳангдорлик, орсизлик, оддийлик, одатдан ташқарилик, одамбезорилик, осонлик, орқаолдига қарамаслик, оғишмаслик, очиқлик, омонат, оғирлик, очопатлик, одамга эл бўлмайдиган, оташинлик, озодлик, оддийлик, ошкорлик, одиллик, огоҳлантириш, одамшавандалик, оққўнгил-

лик, обрў талаблик, оилапарварлик, ортиқ даражада таъсирчанлик, ошигачлик, орни бузувчи, оворагарчилик, одамийлик, одамсеварлик, одамсевмаслик, одамгарчилик, олифталик.

«П». Палапартишлик, пишиқлик, принципсизлик, писмиқлик, паришонхотирлик, пардозлаш, пасткашлик, парвосизлик, пастлик, парадоксаллик, параноидлик, партиявийлик, пацифистлик, пуч гаплик, пашшахўрдалик, принципаллик, прогрессивлик, психостениклик, психопания, пухталик, парокандалик, пўсти қалинлик.

«Р». Раҳмсизлик, режасизлик, рангсизлик, руҳланиш, раҳмдиллик, риёкорлик, ранг-баранглик, ради маърака бўлган, расмиятчилик, руҳий ишқ, разиллик, ростгўйлик, рационаллик, реакционлик, реалистик, рашкчи, ренегатлик, ригоризмрицарлик, расволик, расмиятчилик, ранги совуқлик, равшанлик, роҳатлилик.

«С». Сиёсатдан йироқлик, соддалик, сергаклик, сезувчанлик, сокинлик, сиполик, саховатлилик, самимийлик, сержаҳдлик, сус-тлик, софдиллик, сўзамоллик, синчковлик, сансалорлик, сермуҳаббатлик, сусткашлик, сергаклик, соддадиллик, совуқлик, совуққонлик, сотилмаслик, субутсизлик, сурбетлик, саёқлик, соғломлик, савдойилик, серпуштлик, сиёсатбозлик, серхархашалик, самарадорлик, серфаҳмлик, сидқидиллик, сезгирлик, суллоҳлик, сафсатабозлик, серҳафсалалик, суюқлик, сўзчанлик, серғайратлик, скептиклик, стереотиплик, сиқталганлик, саботлилик, субъективлик, серғалва, судбозлик, сийқаси чиққан, сулгуялик, саркашлик, сунъийлик, саёқлик, сербарлик.

«Т». Тажовузкорлик, ташаббускорлик, тентаклик, телбалик, тежамкорлик, тинмаслик, тошбағирлик, талантсизлик, тавфиқлилик, тақводорлик, талабчанлик, тилёғламачилик, таъсирланувчанлик, тийилганлик, тарбияланганлик, тажанглик, такаббурлик, топағонлик, тушунарлилик, таннозлик, тетиклик, тегажоқлик, тортинчоқлик, тили ўткирлик, тиришқоқлик, титилганлик, таъмагирлик, танглик, танқидий кўз билан қараш, тош босмайдиган, тинчлик, тинчликсеварлик, тинчлик яратувчи, тумшайишлик, табиийлик, таранглик, тўралик, тарбияланмаганлик, тузалмаслик тош юраклик, тушунмаслик, тадбирсизлик, тенгсизлик, толеи пастлик, тинчимаган, тийиқсизлик, торманфаатлилик, тўполончилик, топқотганлик, тажрибалилик, таҳқирлик, таркидунёчилик, текинхўрлик, танлаш, танқидчилик, тантана-

ли, тиланчилик, тадбиркорлик, тескарилик, тарқоқлик, терслик, тараллабедодлик, танглик, тили ширинлик, тугунлик, тийиқлик, талантлилик, темпераментлик, тарафкашлик, тайинлик, ташвишли, титраш, тарбияси қийин, текинхўрлик, тундлик, торлик, тинчитиш, таниқлик, такаллуфлик, таъсирчанлик, таҳлид-гуйлик, тутқаноқли, титроқлик.

«У». Уятсизлик, унутувчанлик, уқувлик, улуғворлик, узоқни кўра билишлик, уддабуронлик, урушқоқлик, улфатчилик, узоқни кўролмаслик, узрсизлик, унамаслик, уюшқоқлик, учлик, умидсизлик, улуғлик, уйғунлик, уйғунлашиш, умид қилиш, уятсиз гап, усталик, уйқучилик, уятчанлик, узрлилик, уддалилик, универсаллик.

«Ф». Фаолиятсизлик, фидокорлик, фитначилик, фавқулоддалик, фикрни қисқа ифодалаш, фирибгарлик, фаросатлилик, фарқ қиладиган, фаҳшлик, фожиалилик, фантазерлик, фаталистик, филистрёлик, философик, флегматиклик, фарзандсеварлик, фарзандсизлик.

«Х». Хотиржамлик, холилик, хўжасизлик, хушфёъллик, хушмуомалалик, хоинлик, хушчақчақлик, хайрихоҳлик, хушахлоқлик, хотинбозлик, хотинбезорлик, хушвақтлик, хижолатлилик, хушомадгўйлик, хаёлпарастлик, хушрўйлик, хиралик, хабаркашлик, хароблик, хабарсизлик, хатосизлик, хавотирланиш, хароблик, хўрланганлик, хунук, хиёнат, хўрлик, хушёқадиган, хомхаёллик, хўралик, хилма-хиллик, хотиржамлик, художўйлик, худбинлик, хусусий мулкчилик, хайрихоҳона, хуморлик, холерик.

«Ч». Чорасизлик, чавдонлик, чақимчилик, чиройлилик, чаканалик, чаласавод, чидаб бўлмаслик, чиқиша олмаслик, чекланганлик, чўчишлик, чалғитмоқлик, чала-чулпалик, чинлик, чуқурлик, чопқирлик, чучмаллик, чигаллик, чатоқлик, чуқурлик, чарчашлик, чайналган.

«Ш». Шумлик, шафқатсизлик, шармандалик, шаккоклик, шиддатлик, шинавандалик, шилқимлик, шаллақилик, ширинсўзлик, шикастлантирмоқ, шўхлик, шошмашошарлик, шафқатлилик, шошиб қолиш, шайдолик, шаҳватпарастлик, шоирлик, шаффофлик, шалвираганлик, шошқалоқлик, шуҳратпарастлик, шарланлик, шовинизм, шанғилик, шод бўлиш.

«Э». Эркалик, эркин муҳаббатлик, эзмалик, эсипастлик, эҳтиёткорлик, эпчиллик, эссизлик, эркинлик, эсанкираш, эсдалик, эскилик, эгилувчанлик, эрксизлик, эҳтиромлилик, эътиборсизлик, эътирозли, эрксеварлик, эркин фикрлик, эски модалик, эски-туски йи-

ғувчи, эзилганлик, эгоистлик, эгоцентризм, экспансивлик, энтизи-
азм, эротиклик, эстетик.

«Ю». Юовошлик, юзсизлик, юзакилик, юмшоқ кўнгиллик, юпан-
мас, юпатмоқ, юраксизлик, юрак-бағри эзилганлик.

«Я». Яхши ниятлик, яхшилик, яшовчанлик, ялқовлик, ярамас-
лик, яқинлашиб бўлмаслик, янгилик, янгилаш, ясамалик, янг-
лиш фикр, яратувчанлик.

«Ў». Ўйчанлик, ўртачанлик, ўйинқароқлик, ўзгарувчанлик,
ўйнамоқ, ўқимишлилик, ўтқирлик, ўзбошимчалик, ўқувчанлик, ўз
ишини билмаслик, ўзгармаслик, ўчакишиш, ўйноқилик, ўзига хос-
лик, ўзибилармонлик, ўзини йўқотмаслик, ўзига бино кўйиш, ўзини
йўқотиш, ўз-ўзини танқид қилиш, ўз манфаатидан кечиш, ўз раъйи
билан иш қилиш, ўз манфаатини кўзлаш, ўртоқлик, ўтмас, ўрта-
миёна, ўзидан кетиш, ўктамлик.

«Қ». Қаҳрсизлик, қиёфасизлик, қайғусиз, қўрқмаслик,
қўрқоқлик, қўзғалувчанлик, қаҳрамонлик, кўрслик, қаттиқўллик,
қаллоблик, қайтмаслик, кўрқитилган, қизиқлик, қўрққанлик, қон-
хўрлик, қизиқувчанлик, қийналиш, қасоскорлик, қироатхонлик,
қаноатлилик, қаноатсизлик, қаҳри қаттиқлик, кўполлик, қашшоқ-
лик, қутуриш, қабиҳлик, қути ўчмоқ, қолоқлик, қаландарлик,
қўтирлик, қаттиқ таъсирлик, қимматбаҳо, қулайлик, қурумсоқ-
лик, қўлансалик, қуруқ гап, қуллуқ қилиш, қовушмаганлик, қаттиқ
сўзлик, қувноқлик, қувватлилик, қилиқдорлик, қизғанчиқлик, қоби-
лиятлилик, қадимгилик, қайсарлик, қоқлик, қуруқ сафсата, қув-
лик, қоникқанлик, қунтлилик, қаратмоқ, қалтислик, қамчилаш,
қароллик, қизиқчилик.

«Ғ». Ғоясизлик, ғурурланиш, ғариблик, ғийбатчилик, ғоялилик,
ғазаб, ғайратлилик, ғазабланиш, ғайритабийлик, ғайратсизлик,
ғалатилик, ғамгинлик, ғирромлик, ғаламислик, ғайри оддийлик,
ғулғула, ғариблик, ғийбатчилик.

«Ҳ». Ҳушёрлик, ҳийласизлик, ҳимматлилик, ҳақимлик, ҳаяжон-
ланиш, ҳалоллик, ҳийлакорлик, ҳар тарафламалик, ҳолдан кетмоқ-
лик, ҳужумкорлик, ҳадсизлик, ҳайиқмаслик, ҳормаслик, ҳурмат-
сизлик, ҳалокатга маҳкумлик, ҳар кўнгиллик, ҳовлиқмаслик, ҳадик-
сировчилик, ҳақоратламоқ, ҳозиржавоблик, ҳалокатли, ҳақорато-
муз, ҳавас келтирадиган, ҳазинлик, ҳақиқийлик, ҳафсалилик, ҳаром-
томоқлик, ҳаддан ошганлик, ҳақлилик, ҳушёрлик, ҳориганлик, ҳур-
мат қилиш, ҳавойилик, ҳалоллик, ҳазилакамлик, ҳотамлик, ҳисси-
ётлилик, ҳисоблилик.

ПСИХОЛОГИЯ ТЕРМИНЛАРИНИНГ ИЗОҶЛИ ЛУҶАТИ ҲАҚИДА

Амударё, Сирдарё оралиғи ва унинг атрофи азалдан инсоният моддий ва маънавий маданиятининг, шу жумладан, фалсафий тафаккурининг шаклланишида етакчи аҳамият касб этиб келган. Афсуски, аждодларимиз қолдирган маънавий мерос истибдод йилларида бир томонлама ўрганилди. Истиқлол бизга инсон тафаккурининг янги хазинасини очди, у ҳам бўлса Ўрта Осиё маънавияти ва фалсафасидир. Бу маънавий бойликни ўрганиш ҳали етакчи олимларимиздан кўп изланишни, куч ғайратни, шижоатни ва вақтни талаб қилади. Биз дуч келадиган исмлар, фалсафий тушунчалар, одимлар ва ғояларнинг асл маъносини тушунтириш ҳар қачонгидан муҳимроқдир. Илмий техник тараққиёт, меҳнат, инсон – буларнинг психология фани билан бевосита алоқадорлик масаласи, ҳозир педагогик ва психологик тадқиқотларда етакчи ўрин эгаллаб бормоқда. Бу табиий жараён, албатта. Фан соҳасида катта-катта глобал кашфиётлар ва ютуқлар қўлга киритилиб, ижтимоий ҳаётга тадбиқ этилаётган ҳозирги даврда, ўқувчи ёшларга маънавий, илмий, маданий ва психологик жиҳатдан таълим-тарбия бериш вазифасининг мазмуни ва шаклларига сезиларли даражада таъсир кўрсатмоқда. Таълим жараёнида ва ижтимоий ҳаётда психологик омилни ҳамиша эътиборда тутиш лозим. Чунки ўқувчи ёшларга психологик маълумотлар беришда умуминсоний тушунчалар билан бирга умум тараққиётнинг психологик муаммоларини ҳам тушунтириб бориш зарурати сезилади. Хўш, бугунги кунда талаба ёшларнинг психологик билим олишга муносабати қандай?

Ёки одамларнинг психологик билимга бўлган маданиятини, тасаввурини қандай шакллантириш мумкин? Бу муаммо кўпчилик олимларимизнинг ҳаётий ташвишига айланди. Шахс ва психология, одамлар ўртасидаги ўзаро психологик муносабатлар, муомала маданиятининг психологик асослари, раҳбар психологияси, бошқарув психологияси, оила психологияси каби муаммоларнинг ҳаммаси ижтимоий ҳаётимизда кундалик ечимини кутаётган муаммолардан биридир.

Бу масалаларни амалий ўрганиш учун фақатгина психологик адабиётлар тўғрисида ахборотлар, ўқув юртларида ўтиладиган дарслар ва дарсликларнинг, психология фанини ўрганиш

нинг ўзи етарли эмас. Шу боис олий ўқув юртларида, ўрта махсус касб-ҳунар таълими муассасаларида, турли тизимдаги мактаб ўқувчи ёшлар ўртасида режада кўрсатилган қисқа соатли психология дарсидан ташқари, психология фанининг ҳаётда тутган ўрни, ижтимоий аҳамияти, ҳар қандай касб ва меҳнат фаолиятидаги нуфузи ҳақида мумкин қадар кўпроқ амалий ташвиқот ишларини олиб боришимиз зарур. Бунинг асосий сабаби шундаки, шўролар даврида барча фанлар қатори ўқитилиши зарур бўлган психология фани мактаблар тизимидан олиб ташланди, олий ва ўрта-махсус ўқув юртларида ўқитиладиган соатлар миқдори бир неча баробарга қисқартирилди. Хуллас, ўша даврдаги айрим раҳбарлар, маънавий ҳаётимизнинг асосини яратувчи психология фанини на жамиятга, на одамлар ҳаётига манфаат келтирмайдиган қолоқ соҳага айлантириб қўйди. Таълим соҳасида олиб борилаётган ислоҳотлар «Таълим тўғрисида»ги қонун ва Кадрлар тайёрлаш Миллий дастурининг қабул қилиниши бугун ҳар бир раҳбар ва ёш авлод зиммасига муҳим мақсад ва вазифаларни қўймоқда. Уларни ҳар томонлама кучли, билимли, илмий салоҳиятли, ижодкор, ижтимоий ҳаётнинг энг сўнгги ютуқлари бўлмиш ахборот технологияси ва коммуникация, масофавий ўқитиш, инновацион технологияларнинг ютуқлардан хабардор қилган ҳолда психология фанига муносабатини шакллантириб боришимиз зарурлиги сезилмоқда. Хуллас, биз жамиятни асосий ривожлантирувчи ишлаб чиқариш ва таълим тизимини бошқарувчи куч инсон омили (психологияси) эканлигини эътиборга олиб, ушбу муаммони ёритишга ҳаракат қилдик. Аммо талабаларга мўлжалланган психология фани соҳасидаги дарслик ва қўлланмаларнинг дастлабки саҳифалариданоқ фалсафа, физиология, тиббиёт, психология, биология, педагогиканинг инновацион технологияларига оид кўп янги истилоҳ (термин)ларга дуч келдилар. Бугунги кунда республикамиз нашриётлари орқали айнан психологик ислоҳотларни тўплаб, уларнинг маъносини тушунтириб бериш мақсадида яратилган ўзбекча изоҳли луғат китоблари кутилган даражада етарли деб бўлмайди. Бу соҳада фақат (Қ. Турғунов «Психология терминларининг русча-ўзбекча изоҳли луғати»-Тошкент, 1975) ягона нашригина мавжуд. У ҳам бўлса бундан 30 йил муқаддам ва анча кам нусхада нашр қилинганлиги учун ҳозирги кунда уни топиб фойдаланиш имкониятининг камайиб кетганлиги ҳам сезилиб қолмоқда. Шунинг учун «Изоҳли илмий-

оммабоп луғат»нинг учинчи тўлдирилган нашри (муаллифлар – М.Абдуллаев, М.Абдуллаева, Ф.Абдуллаева, Т.Абдураззоқова Ф. Абдурахмонов, ва бошқалар)нинг раҳбар психологиясига оид изоҳли луғатнинг айрим атамаларидан фойдаланишни лозим топдик.

Мазкур атамаларни айнан келтирамиз: Авторитаризм, Адолат, Анъаналар, Бунёдкор ғоялар ва бузғунчи ғоялар, Вазирлар Маҳкамаси, Вазирлар, Глобаллашув, Давлат бошқаруви тизими, Демократия, Жамоатчилик фикри, Империяча тафаккур, Интернет, Ислоҳот, Истиқлол, Маданият, Мафкура, Миллий онг, Миллий руҳият, Миллий ислоҳот, Миллий ғурур, Мустақил давлат, Мустақиллик, Фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари, Тадбиркорлик, Эътиқод эркинлиги, Қадриятлар, ғоя ва бошқалар. Хуллас, психология терминлари изоҳли луғатининг мақсади – «Миллий истиқлол ғояси: асосий тушунча ва тамойиллар», «Миллий ғоя ва тафаккур тарихидан» «Ўзбекистон тараққиёти ва мафкуравий муаммслар», педагогика, психология, фалсафа маънавият асослари курсларини ўрганишда учрайдиган ҳамда матбуот, радио ва телевидениеда раҳбарлик фаолиятида кўпроқ ишлатиладиган ижтимоий-сиёсий тушунча ва атамаларни ўзлаштиришда сезиларли ёрдам беришдир⁴³.

Бундан ташқари танланган психологик атамаларнинг кўпчилик қисмига берилган изоҳларга республикамизнинг етакчи психолог олимларидан – П.Иванов, М.Давлетшин, М.Воҳидов, Э.Ғозиев, А.Жабборов, В.Каримова, М.Раҳмонова, К.Даминов, Б.Қодиров, М.Маматов ва бошқа қатор психолог-тадқиқотчи олимлар томонидан яратилган қўлланма ва ўқув дарсликларидаги маълумотлар асос қилиб олинди.

⁴³ Қаранг: Турғунов. Психология терминларининг русча-ўзбекча изоҳли луғати. – Тошкент: «Ўқитувчи», 1975 й.

Абстракция (лотинча *adstracio* – узоқлаштириш, мавҳумлаштириш) – билишда объектив борлиқдаги нарса, ҳодисаларнинг иккинчи даражали, унча муҳим бўлмаган айрим хусусиятларидан ҳаёлан узоқлашиш, уларнинг энг муҳим, асосий томонларини бўрттириб кўрсатишдир. Нарса ва ҳодисаларнинг аниқ белгиларидан узоқлашиш ва муҳим белгиларни топиш жараёнини мавҳумлаштириш ва шу жараённинг натижаси, якуни, хулосаси, ифодаланиши Абстракция дейилади. Абстракция тушунча, категория шаклида намоён бўлади. Мавҳумлаштириш асосан тафаккурнинг муҳим хусусияти ҳисобланса-да, лекин тасаввурда ҳам унинг айрим унсурларини учратиш мумкин. Бу жараёнда турли илмий категориялар, қонун, қонуният, сабабият, материя каби мавҳум тушунчалар вужудга келиб, бу тушунча ва категориялар оламни илмий билишнинг муҳим якунлари, натижаларини ташкил этади. Оламни ўрганишда, ҳодисаларнинг моҳиятини очишда, улардан тўғри илмий хулосалар чиқаришда абстракциянинг аҳамияти катта. Объектив борлиқдаги ҳар бир нарса бошқа нарса билан боғлиқ ва у билан қандайдир умумийликка ҳам эга, масалан, «терак – дарахт, ўсимлик – организм» ва бошқалар. Шунинг учун ҳар бир нарсанинг фақат ўзига хос хусусиятлари билан бирга умумий томонлари ҳам борки, булар шу нарсанинг маълум тартибга, қандайдир умумий қонуниятга бўйсунганини кўрсатади. Шу умумий томонларда бир турдаги қатор нарсаларнинг ҳаммасига хос бўлган хусусиятлар ифодаланади, буни фақат нарсанинг айрим томонларини мавҳумлаштириш, улардан узоқлашиб, умумий томонларни аниқлабгина билиш мумкин. Абстракция жараёнида реал нарсалардан ажралиб қолиш ҳодисалари ҳам кўп учрайди, бунда у илмий хулосаларга эмас, балки хато натижаларга, фақат, формула, схемаларга олиб келади. Шунингдек, абстракция илм-фан, санъат учун объектив реалликни тўғри ва чуқур, ҳар томонлама билиш қуроли ҳам бўлиб хизмат қилади.

Автоматизм (юнонча, *automates* – ўз-ўзидан ҳаракатланувчи) – оннинг бевосита иштирокисиз бажариладиган хатти-ҳаракатлар йиғиндиси, автоматизмга организмнинг энг оддий рефлектор ҳаракатларидан тортиб, то юксак ақлий фаолиятигача бўлган барча хатти-ҳаракатлар киради. Автоматизм фаолият жараёни

ни тезлаштиради ва энгиллаштиради, асабий, иродавий ҳамда жисмоний кучларни тежайди.

Автоматлашган ҳаракатлар – кўп марта такрорланиши ёки махсус машқлар қилиш натижасида бевосита онг иштирокисиз ва тўғри бажарилаверадиган ҳаракатлардир.

Авторитаризм (лотинча «*authoritatives*») – обрў, нуфуз ва эътибор) – давлатни бошқариш усулларидан бири бўлиб, якка шахснинг давлатни ўз таъсири, обрўси, ташкилотчилиги, шижоати, жамиятни яхши билиши асосида бошқариш. Жамият ўз тараққиётининг мураккаб, қалтис ва масъулиятли даврларини бошдан кечираётган паллаларда авторитаризмнинг аҳамияти яққол сезилади. XX асрнинг биринчи ярмида авторитаризм сўзи салбий маънони англатган. Чунки миллионлаб одамларнинг ёстиғини қуритган Биринчи жаҳон уруши, 1929 йилда бошланган ва мисли кўрилмаган жаҳон иқтисодий бўҳрони ва бундай вазиятда жамиятдаги зиддият ҳамда қарама-қаршиликларнинг кескинлашуви каби қатор омиллар бир қанча мамлакатларда демократияни бўғиш, инсон ҳуқуқларини оёқости қилиш, давлатни ҳарбийлаштириш йўли билан айрим шахсларнинг давлат тепасига чиқишига, ёвуз тузум уриниш даражасигача етиб борди.

Кейинги ярим асрда эса демократия кучларининг Иккинчи жаҳон урушидаги ғалабаси ва инсонпарварлик тамойилларининг жаҳон тараққиётига маълум маънода дахлдор бўлиши натижасида авторитаризмнинг моҳияти аста-секин ўзгармоқда. Бугунга келиб авторитаризм мураккаб тарихий даврларда жамиятни ўзгартиришнинг, долзарб масалаларни зудлик билан ҳал этишнинг, мамлакатни инқироз гирдобидан олиб чиқишнинг самарали йўлларида бири эканлиги билан алоҳида аҳамият касб этади. Бу айниқса, ўтмишда мустамлака ва қарам бўлган мамлакатларда иқтисодий, маданий қолоқликни бартараф этиб, уларни жаҳон демократик давлатлари ҳамжамиятига олиб чиқиш учун бўлган курашда яққол намоён бўлмоқда. Авторитаризмнинг ёрқин намуналарини Мисрда Жамол Абдул Носир ва Ҳусни Муборак, Жазиоирда Бен Белла ва Бумадьен, Индонезияда Сукарно мисолларида кўриш мумкин. Давлатни бошқаришнинг бу усули ривожланган мамлакатлар ичида Франция ва ГФРни Иккинчи жаҳон урушидан кейинги кемтиклик ҳолатидан олиб чиқишда генерал де Голлга, Конрад Аденауэрга катта хизмат қилди.

Собиқ СССР парчаланиб кетгандан сўнг янги мустақил давлатларни мустабид тузум йилларидаги бир ёқламалик, норасолик, боқимандалик ва қарамликдан олиб чиқишда мамлакат раҳбарининг обрўси, мавқеи, нуфузи, сўзининг салмоқдорлиги, фаолиятининг изчиллиги муҳим аҳамият касб этмоқда. Қатор Президентларнинг мустақил давлатни ижтимоий-сиёсий, иқтисодий, маданий-маънавий тиклашдаги хизмати бунинг ёрқин мисоли бўла олади.

Авторитет (лотинча *autoritas* – тўлиқ ҳоқимият, буйруқ бериш) сўзининг биринчи маъноси обрў; иккинчи маъноси шахсдаги кўпчилик томонидан эътироф қилинган фазилат, қадр-қиймат; учинчи маъноси эса атрофдаги бошқа кишиларга нисбатан таъсирли, нуфузли шахс кабилардир.

Агглютинация (лотинча *agglutinare* – ёпиштирмақ, елимламоқ,) – хотира тасаввурларини бир-бирига қўшиб ёки улардан фойдаланиб янги нарса ва ҳодисаларнинг шакл-шамойилини яратишдан иборат хаёл фаолиятидир.

Агнозия (юнонча *α* – инкор юкламаси, *gnosis* - билим, билиш) – бош мия ярим шарлари қобиғидаги баъзи нерв марказларининг зарарланиши психопатологик нуқсон бўлиб, бутун ақлий фаолиятнинг бузилишидан фарқ қилади. Агнозия мия қобиғи фаолиятидаги жузъий камчиликдан иборатдир.

Агностицизм (юнонча *α* – инкор юкламаси, *gnosis* – билим, билиш) – объектив оламни, ҳақиқатни ва унинг объектив аҳамиятини билиш мумкин эканлигини инкор қилувчи, шахснинг билиш қобилиятини камситувчи идеалистик фалсафий таълимотдир.

Агония (юнонча *agonia* -кураш) – организмнинг ўлим олди-дан ёки ҳаёт билан ўлим ўртасида рўй берадиган психопатологик ҳолатидир.

Грамматизм (юнонча *α* – инкор юкламаси, *grammatike* -савод) – тилнинг грамматик қурилишидан фойдалана олмаслик, грамматик қоидаларнинг аҳамиятини тушунмаслик, сўзларни қовуштириб гап туза олмасликдан иборат нутқий камчилик ҳисобланади.

Аграфия (юнонча *α* – инкор юкламаси, *grapho*-ёзаман) – ёзувда бўгин ва ҳарфларни алмаштириб юбориш, қолдириб кетиш ёки уларни бир-бирига қўша олмасликдан иборат нутқий камчилик бўлиб, у кўпинча ёзув қобилиятининг қисман ёки тўлиқ йўқоли-

шида намоён бўлади. Аграфия катталарда бош мия қобиғи фаолиятининг бузилиши, болаларда эса дудуқлик натижасида келиб чиқадиغان ҳодисадир.

Адаптация (лотинча *adaptatio* – тўғриланмоқ, мослашмоқ, созланмоқ) – бутун тирик мавжудотнинг турли шароитларга, ҳолатларга мослашиши, кўникиши. Организмнинг нормал ҳаёт фаолиятини сақлаб туришни атроф-муҳитнинг турли омиллари: ҳарорат ва иқлимнинг ўзгариши (ёки иқлимга мослашиш), баландлик (тоғ) касаллиги инсонга узлуксиз турли психологик, физик ва кимёвий таъсир этади.

Ички муҳитнинг доимийлигини сақлаб туришга қаратилган **A** реакцияси моддалар алмашинуви фаоллигининг узлуксиз ўзгариб туришига асосланганлиги билан аҳамиятлидир. Одам организмнинг мослашув реакциясини тез ва секин, туғма (тур эволюцияси жараёнида шаклланган) ёки орттирилган (ҳар бир организм учун ўзига хос) реакцияларга бўлиш мумкин. Чунончи, оғригадиган омил таъсирига жавобан оёқ-қўлни тортиб олиш, жисмоний иш қилганда нафас олишнинг кучайиши, қон оқими ва юрак фаолиятининг тезлашиши ва қоннинг қайта тақсимланиши, совуқда эт жунжикиб, иссиқлик ҳосил бўлишининг кучайиб кетиши, қоронғида кўзнинг ёруғлик сезиш лаёқати зўрайиши, кучли шовқинда эшитишнинг ортиши – буларнинг ҳаммаси туғма, тез **A** реакциялари ҳисобланади. Машқ қилиш давомида эса уларни ўзгартириш мумкин. Одатда, тез реакциялар жуда тежамкор, ихтисослашган бўлади, шунинг учун улар ўзаро ўрин алмашмайди. Масалан, узоқ йиллар давомида тоғли жойларда адашмай юра олишга ўрганган одам нотаниш шаҳарга келганда керакли манзилни топа олмай қолади. Демак, меҳнат ва турмуш шароити ўзгарганда **A** реакцияси мослашиш даражасининг аҳамиятини қисман йўқотиши мумкин эканлиги кўринади.

Ҳар бир организм **A** реакцияси жараёнида функциянинг бузилиш босқичини ўтайди, нотўлиқ мослашиш босқичи бошланади ва ниҳоят, нисбатан турғун мослашиш босқичи рўй беради. Биринчи босқичдаёқ тез мослашиш реакциясига секин борадиган **A** га жавобгар жараёнлар зимдан қўшилиб кетади: вегетатив нерв системасининг фаоллиги анча ортади, қонда гармонлар концентрацияси кўпаяди. Буларнинг ҳаммаси моддалар алмашинуви жараёни фаоллигининг ошишига, ҳужайралар функционал захирасининг сафарбар этилишига олиб келади, натижада **A** тез ре-

акцияси рўй беради. Алмашинув жараёнлари фаоллигининг узоқ муддат ортиб туриши генетик аппаратнинг фаоллашишига ва ҳужайра ҳажмининг катталанишига олиб келади. Шунинг учун оғир атлетика билан мунтазам шуғулланаётган кишилар олдин кўтара олмайдиган вазни аста-секин кўтара бошлайди, кислород етишмаслигига ўрганган одам баланд жойларда бемалол яшайверади, меҳнат шароитига мослашиш, яъни олдин бажариш қийин бўлган ишларни чарчамасдан бемалол бажара олиш имконини беради. Секин мослашиш реакциясининг барқарорлик хусусияти ҳам бор. Ана шу барқарорлик туфайли, масалан, баландликка мослашган организм совуқ, иссиқ кислород етишмаслиги, атмосфера босимининг ўзгариши, ортиқча қуёш радиацияси, парҳезнинг ўзгариши заруран қимирламай ётишга ҳам бемалол бардош беради. Бундай одам касаллик қўзғатадиган микроблар, ионлаштирувчи нурлар ва касаллик пайдо қилувчи бошқа омиллар таъсирига ҳам чидамли бўлади. Машқ тўхтатиб қўйилса, иши сусайиб кетган ҳужайра ҳажми кичрайиб қолади.

Ҳар бир кишининг мослашиш имконияти унинг ирсияти, ёши, соғлиғи ва қанчалик машқ қила олганлигига боғлиқ. Одатда, бир жойда ўтириб ақлий меҳнат қиладиган ходим сал оғирроқ ишга дарҳол мослаша олмайди, ҳатто озгина жисмоний иш қилса ҳам тез чарчаб қолади. Узоқ вақт мунтазам машқ қилиш, чиниқиш ёрдамида киши ўз организмнинг мослашиш имкониятини кенгайтириб бориши мумкин. Мунтазам машқ қилиш, меҳнат қилиш ва дам олиш режимини йўлга қўйиш, организмни чиниқтириш А диапазонини кенгайтирибгина қолмай, мавжуд адаптив жараёнларни ҳам яхшилайти. Шунинг учун ҳар хил йўллар билан организмни чиниқтириш касалликларга қарши ишончли қалқондир.

Адекват қўзғовчи – ҳар бир сезги аъзосининг ўзи учун хос бўлган алоҳида қўзғалишидир. Масалан, кўз учун ёруғлик ва ранглар, қулоқ учун турли товуш тўлқинлари адекват қўзғовчи ҳисобланади.

Адинамия (юнонча *α* – инкор юкламаси, *dinamis* – куч) – организмнинг турли касалликларга чалиниши ёки узоқ вақт овқатланмаслик натижасида ҳаддан ташқари ҳолсизланиши ёки заифланишидир.

Адолат (арабча адолат-одиллик, тўғрилик) – ахлоқ ва ҳуқуқнинг меъёрий категорияларидан бири бўлиб, мавжуд ижти-

мой воқелик инсон моҳиятига ва ҳуқуқларига мос ёки мос эмаслигини ажратишда мезон бўлиб хизмат қилади.

Адолат тушунчаси тарихий даврларда турлича талқин қилинган. Хукмрон синфлар ўз манфаатларига мос тартибларни ахлоқий ва ҳуқуқий меъёрлар ёрдамида ёқлаб, уларни адолатли деб таърифлаганлар. Мазлум синфлар эса уларни янги, ўз манфаатларига монанд, адолатли муносабатлар билан алмаштиришни талаб қилганлар. Шу сабабли жамиятда ҳамма вақт нима адолатли ва нима адолатсиз деган масала атрофида мубоҳаса мавжуд бўлган. Бу муаммо ҳар бир воқеа-ҳодиса ва жараённинг жамиятнинг ривожланиш тамойилларига, инсоният тараққиётига, инсонпарварлик ва демократия қоидаларига ҳамнафаслиги билан белгиланади. Айтиш мумкинки, умуминсоний адолат ҳамisha синфий, миллий, гуруҳий адолатлардан юксак туради.

Жамиятнинг шахсга, шахснинг жамиятга ва бир шахснинг иккинчи шахсга муносабатида намоён бўладиган адолат ана шу муносабатларни баҳолаш мезони бўлиб, бу баҳолаш иқтисодий, сиёсий, ҳуқуқий ёки ахлоқий бўлиши мумкин ва ҳаётнинг барча соҳаларида юз берадиган ижтимоий муносабатларда қўлланилади. Адолат инсоният маънавий қадриятларининг олий кўриниши бўлиб, бахт, озодлик, тенглик, тинчлик тушунчалари ҳамоҳангдир ва у шахс эрки ва иродасини ўзида ифода этади.

Ўзининг тараққиёт йўлидан бораётган жамият ва шахс муносабатлари тобора кўпроқ адолат тамойилларига асосланаётганлиги, инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилишга қаратилган қонунлар қабул қилинаётганлиги, инсон манфаатларига эътибор жаҳон ҳуқуқий андозалари ва миллий урф-одатларининг уйғунлигида шаклланиб бораётганлиги мустақил Ўзбекистонда адолатнинг талаб ва қоидалари тантана қилиб бораётганлигининг яққол ифодасидир. «Биз шунчаки демократик давлат эмас, балки адолатпарвар демократик давлат қуришга интиляпмиз, – дейди Президент И. А. Каримов, – адолатга интилиш халқимиз руҳий дунёсига хос энг муҳим хусусиятдир. Адолатпарварлик ғояси бутун иқтисодий ва ижтимоий муносабатлар тизимига сингиб кетиши, ижтимоий кўмаклашув механизмида ўз аксини топиши мумкин».

«Куч – адолатдадир», деган эди Амур Темур. Адолат қонунқоидаларига таяниб иш кўрадиган давлат ва жамият кучли бўлиши муқаррарлиги тўғрисидаги шарқона қарашлар бугунги Ўзбекистон сиёсатининг муҳим асосларидан бирини ташкил этади.

Мазкур қарашлар «Инсон ҳуқуқлари ҳақида умумжаҳон Декларацияси» тамойилларига жавоб беради, чунки у демократик умуминсоний тамойилларга суянади, инсоннинг дахлсиз ҳуқуқлари олий қадрият эканлигини инобатга олади, демократик ҳуқуқлар ва эркинликлар Конституция ва қонунлар билан ҳимоя қилинади, барчанинг қонун олдида тенглиги тамойили таъминланади.

Аккомодация (лотинча *accomodatio* – мослашув, келишув) – кўз гавҳари шаклининг ўзгариши натижасида унинг турли масофадаги нарсаларни меъёрдаги ҳолда идрок қилишга мослашуви (кўз гавҳари яқиндаги предметларни идрок қилганда думалоқ, узоқдаги нарсаларни идрок қилганда эса ясси шаклга киради) – дир.

Аксиома (юнонча *axioma* – аниқ, очиқ нарса) – кўпчилик томонидан тан олинган, ўз-ўзидан маълум, исбот талаб қилмайдиган ҳақиқат.

Акт (лотинча *actus* – хулқ, хатти-ҳаракат) – организмнинг турли-туман ҳаракатлари.

Актограф – организмнинг турли ҳаракатларини график усулда ёзиб олувчи асбоб.

Акцелерация (лотинча *accelevar* – тезлаштирмақ). Болалар ва ўсмирлар ўсиши ҳамда жисмоний ривожланишининг тезлашиш жараёнидир. Ҳозирги давр болалари ва ўсмирлари ҳар бир ёшда олдинги тенгқурларига нисбатан бўйчан бўлиб, вазни ҳам нисбатан оғирроқдир. Болалар қанчалик тез катта бўлса, бу фарқ шунчалик сезилади. Уларда сут тишлари олдин бўртади, доимий тишлар билан тезроқ алмашинади, гавдасининг суякклари ҳам олдинроқ юз беради. Натижада одамнинг тана ўлчамлари ўрта ҳисобга олдинги йиллардагидан кўпроқ бўлса-да ўсиши ўша йилларга нисбатан 2-3 йил илгари тўхтади, бу мактабгача ёшдаги ва мактаб ёшидаги болаларнинг тез ўсиши билан боғлиқ жараёндир.

Ҳозирги замон болалар ва ўсмирлари ўтган ўн йилликларда вояга етган ўз тенгдошларига қараганда новчароқ ва тўлароқдир, бу улар танасининг мутаносиблиги ва шакллариининг анча етуклигидан далолат беради. Ҳар бир ёшда оёқнинг узунлиги, тананинг қисқалиги, бош ўлчамларининг кичиклиги кузатилади. Акцелерация фақат гавда ўлчамларининг жадал катталашшида эмас, балки эрта балоғатга етишда ҳам намоён бўлади. Ўсиш ва жисмоний акцелерацияси ҳамма жойда кузатилса-да, унинг суръати турлича: у катта шаҳарларда яққол, кичик шаҳар

ва қишлоқларда камроқ кўзга ташланади. Жисмоний ривожланиш тезлашиши билан организмда баъзи функцияларнинг ривожланиши ҳам тезлашади. Масалан, юрак қисқаришининг тезлиги ва артериал босим ўлчами катталардаги кўрсаткичга олдинроқ яқинлашади, нутқ тезлик ўлчами катталардаги кўрсаткичда олдинроқ яқинлашади, нутқ тезроқ ривожланади, мускуллар кучи ва чидамлиги катта ёшдагилар даражасига олдинроқ етади.

Аммо қайд этилган далиллардан ўсмирлар анча улғайиб, баалоғатга етади, деган фикрга келиш нотўғри. Айни вақтда болаларнинг руҳий ривожланиши ҳам тезлашади, деб бўлмайди. Кўпгина замонавий болалар ва ўсмирларнинг ҳақиқий руҳий ривожланиши кенгайган деб қайд қилиш мумкин бўлса, ана шу жисмоний ва жинсий ривожланиш, яъни «ташқи улғайиш» даражаси билан руҳий даража ва энг асосийси социал етуклик орасидаги фарқ, баъзи ўсмирларни катталар, ота-оналар, педагоглар билан келишмасликка олиб келади.

Ёшлар жисмоний ва жинсий жиҳатдан эрта баалоғатга етишига қарамай уларни барвақт жинсий ҳаёт бошланишидан сақлаш масаласи ҳар доимгидан кўра муҳим бўлиб қолмоқда.

Акцелерацияни келтириб чиқарувчи сабабларни тушунтирувчи бир қанча мулоҳазалар мавжуд: қуёш нурунинг кучли таъсири, овқатланишнинг яхшиланиши, электромагнит тебранишлар ва ионлаштирувчи радиация таъсири ва бошқалар.

Баъзи олимлар Акцелерация сабабларини урбанизация, яъни катта шаҳарлардаги радио, кино, телевидение каби кузатувларга бой турмуш шароитлари билан, бошқалар эса болалар, айниқса, гўдаклар касалланишининг камайиши билан исботламоқчи бўладилар. Лекин бу мулоҳазанинг бирортасини ҳам тўғри деб бўлмайди. Турли давр ва турли жойларда қайд қилинган омиллардан бирортаси етакчи рол ўйнай бошлайди. Акцелерацияда социал шартшароитларни алоҳида қайд қилиб ўтиш керак.

Алексия (юнонча а-инкор юкламаси, lego – ўқийман) – ўқиш қобилиятининг бузилиши ёки бутунлай йўқолишидан иборат психопатологик нуқсон. Алексия кўпинча аграфия ва афазия ҳодисалари билан биргаликда рўй беради. У катта кишиларда бош мия қобигининг зарарланиши, болаларда эса дудуқлик натижасида келиб чиқади. Болалардаги бу нуқсонни махсус ташкил қилинган логопедик усуллар (машғулотлар) орқали бартараф қилиш мумкин.

Амнезия – хотира фаолиятининг қисман бузилиши ёки тўлиқ йўқолишидан иборат психопатологик нуқсон. Хотиранинг йўқолиши туфайли киши баъзан ҳатто ўз исми ва фамилиясини унутиб қўйиши ҳам мумкин. Амнезия ҳолати турли касалликлар (масалан, менингит) ёки бош мия қобиғининг зарарланиши натижасида содир бўлади.

Анализ (юнонча *analysis* – парчаланиш, бўлиш) – таҳлил, нарса ва ҳодисаларни фикран таркибий қисмларга ажратишдан иборат ақлий ҳаракат жараёни. Масалан, психологияда онг ҳодисаси анализ қилинар экан, у ақл, ирода ва ҳиссиёт деб уч таркибий қисмга бўлинади. Анализ жараёнида бутун бўлақларга бўлинади.

Анализаторлар – юксак босқичдаги ҳайвонлар ва одам организмнинг ташқи муҳитдан ва гавдасидан келадиган таъсирларни қабул қиладиган ва таҳлил қиладиган ғоят мураккаб нерв механизмларидир. Анализаторлар тушунчасини фанга рус физиологи И.П. Павлов 1909 йилда киритган. Ҳар бир анализаторлар уч қисмдан иборат: 1) таъсиротни қабул қиладиган аппарат, сезги органларидаги, шунингдек, ички органлар ва мушаклардаги ихтисослашган ҳужайра элементларидан иборат бўлиб, фақат муайян таъсирларга (кўзда-ёруғлик таъсирига, қулоқда товуш таъсирига, терида ҳарорат ва механик таъсирга ва бошқалар) реакция кўрсатади; 2) ўтказувчи қисми рецепторларда қабул қилинган таъсирни қўзғалиш шаклида марказий нерв системасига ўтказувчи нерв толалардан иборат; 3) ёруғлик, товуш, ҳид ва шу кабиларни қабул қилишнинг олий маркази бош мия пўстлоғида бўлиб, унда нерв қўзғалиши сезгига айланади. Анализаторларнинг вазифаси шуки, улар ёрдамида ҳайвон ташқи ҳамда ички муҳитдаги фойдали ва зарарли таъсирларни ажратиб, ҳаёт шароитига яхшироқ мослашади.

Аналитик-синтетик товуш методи – суҳбатдан гап, гапдан сўз, сўздан бўғин, бўғиндан товуш ажратиб олиш ва аксинча, товушлардан бўғин, бўғинлардан сўз, сўзлардан гап тузиш йўли билан савод чиқаришдан иборат таълим методи ҳисобланади. Аналитик-синтетик товуш методи асосан биринчи синфда алифбени ўқитишгача бўлган даврда қўлланилиб, унинг ёрдамида болалар ҳарф танийди, товушларни тўғри талаффуз қилишга ўрганади, товушлар ёрдамида сўзлар тузади, шунингдек, бу метод ёрдамида ўқувчиларнинг нутқи ривожланиб боради.

Анестезия (юнонча *anaesthesia* – сезгисизлик, сезмаслик) – нерв системасининг касалланиши сабабли сезгирликнинг йўқолишидан иборат. Оғриқсизлантириш учун организмга баъзи доривор моддаларни юбориш йўли билан ҳосил қилиниши ҳам мумкин.

Аненцефал – инсон боласининг бош мия ярим шарлари қобиксиз туғилишидан иборат нуқсон бўлиб, бундай болалар узоқ яшайдилар. Шундай нуқсон билан туғилган бола уч йилу тўққиз ой умр кўрган. Бироқ у умрида бирор марта ҳам ҳатто таги ҳўл бўлганда ҳам, қимирламаган, бирор нарсани ушлашга, олишга ҳам ҳаракат қилгани сезилмаган. У фақат эшитиш ҳаракатларини бажара олган, умуман, ўзида энг оддий малакалар ҳосил қилишга ҳам интилмаган.

Анкета методи – текширилувчига олдиндан тайёрланган саволлар тарқатиб, уларга тегишли ёзма жавоблар олишдан иборат психологик илмий текшириш методидир. Ушбу методни ўтказишда текширилувчининг фаолиятга муносабати, ўз-ўзини баҳолаш, ақл сифатлари, якка хусусиятлари билим даражаси, маданий савияси, дунёқараши, эътиқоди кабилар ўрганилади. Бу усул кўпроқ психологик текширишларда қўлланилади.

Антиинтеллектуализм – ҳақиқатни ақл ёрдамида очиш мумкинлигини, жумладан, дунёни илмий асосида билиш мумкинлигини инкор қилувчи тажовузкор идеалистик таълимот.

Антик психология – психология тарихининг эраמידан аввалги VII-V асрларига оид қадимги Греция, Рим, қадимги Хитой ва Ҳиндистондаги психика ҳақидаги таълимотларни ўрганувчи бўлими. Антик даврда психология мустақил фан бўлмасдан, фалсафанинг бир қисми саналган. Шунинг учун ҳам руҳ ҳақидаги таълимотлар маълум бир фалсафий фикрлар муносабати билан баён қилинган.

Антипатия (кўнгилсизлик, хушламаслик, ёқтирмаслик) – бирор нарсага ёки кимсага нисбатан салбий муносабатдан келиб чиқадиган ва уни ифодалайдиган ёқимсиз ҳиссиёт.

Антогенез (юнонча *autos* – ўзим, *genesis* – келиб чиқиш) – органик дунёнинг тарихий тараққиёти организмнинг ички, моддий бўлмаган омиллари таъсирида содир бўлади, деб даъво қилувчи реакцион идеалистик назария. Антогенез организмнинг бутунлигини, ҳаёт шароитларига боғлиқлигини, унинг тараққиёт жараёнида, муҳит, яшаш шароитлари таъсирида таркиб топадиган белги ва хусусиятларини инкор қилади.

Антропология – одамнинг биологик табиатини атрофлича ўрганадиган фан бўлиб, унинг вазифаси одамнинг мавжудотлар тизимидаги мавқеини, келиб чиқишини, қадимги ва ҳозирги морфологик типларини, морфологик, физиологик, жинсий ҳамда ёш хусусиятларини ўрганишдан иборатдир.

Анъана – ўзига хос ижтимоий ҳодиса бўлиб кишиларнинг онгида, ҳаётида ўз ўрнини топган, авлоддан-авлодга ўтадиган, такрорланадиган, ҳаётнинг барча соҳаларида (умум ёки маълум гуруҳ томонидан) қабул қилинган тартиб ва қоидалардир. Анъана ижтимоий ҳаёт, меҳнат маданиятининг ҳамма соҳаларига хослиги билан аҳамиятга эга.

Анъаналар – жамият ҳаёти турли соҳаларининг, моддий ва маънавий фаолият шаклларининг, кишилар ўртасидаги алоқалар ва муносабатларнинг авлоддан-авлодга ўтиши, ажодлар ҳаёти, белгилари ва хусусиятларининг такрорланиш тарзидир. Дунёда анъаналар ва урф-одатларга эга бўлмаган миллат ёки элат йўқ. Шу маънода, анъаналар бутун инсониятга хос тушунча ҳисобланади. Анъаналарга фақат мафкуравий, синфий, партиявий муносабатда бўлиш, бир ҳудуд ёки халққа хос анъаналарни бошқа ҳудуд ёки халқ нуқтаи назаридан баҳолаш нотўғри.

Анъаналарда, бир томонлама, мерос қолдириш ва ижтимоий ворисликни, иккинчи томондан эса, янгиланиш ва навқиронликни яққол кузатиш мумкин.

Анъаналар халқларнинг тарихий ривожланиш жараёнида шаклланади ва сайқалланади. Давр талабига жавоб берган анъаналар унутилмайди, авлодларга мерос бўлиб қолади, халқ ҳаётининг таркибий қисмига айланади. Ҳар бир эл, миллат ёки халқ ўз анъаналарини ривожлантиради, асраб-авайлайди. Анъаналарда халқ даҳоси, турмуш тарзи, маданий камолот даражаси акс этади. Унда миллий онг ва миллий қиёфа гавдаланади. Анъаналарни менсимаслик – улар мансуб халқ ёки миллатни ҳурмат қилмаслик билан баробардир. Анъаналар ёшларни тарбиялаш, уларга кекса авлоднинг тажрибаларини ўзлаштириш воситаси ҳамдир. Кўпмиллатли давлатларда фақат битта миллатга хос бўлган анъаналаргина эмас, балки миллатларнинг анъаналарига эътибор бериш лозим. Бу – умуминсоний талабдир.

Анъаналар кишиларни бошқариш, уюштириш, уларнинг ҳам-жиҳатлигини таъминлаш каби вазифаларни ҳам бажаради.

Анъаналарда нафақат ижобий, балки салбий жиҳатлар ҳам сақланиб қолиши ёки анъаналар салбий хусусиятга эга бўлиши ҳам мумкин. Бу эса уларнинг қай даражада намоён бўлиши ва сақланиб қолишига боғлиқ.

Эндиликда фақат эзгуликка хизмат қиладиган анъаналарни асраб-авайлаш, уларни яқин ўтмишдаги мафкуравий таъсирлардан сақлаш, мамлакатимиздаги маънавий янгиланишнинг воситаларидан бирига айлантириш борасида эътирофга арзирли ишлар амалга оширилмоқда. Бу жараён мамлакатимиздаги миллий тикланиш, мустақилликни мустаҳкамлашнинг таркибий қисми бўлиб қолди.

Анъаналар худди жамиятдаги бошқа нарсалар сингари эскиради, аста-секин сафдан чиқиб, истеъмождан четда қолади. Аммо бу жараён ниҳоятда мураккаблик билан кечади. Чунки асрлар давомида кишилар ўрганган одатларни тўсатдан улоқтириб ташлаб бўлмайди; баъзи анъаналар нисбатан тез, баъзилари эса ниҳоятда секинлик билан жамият эътиборидан четда қолади. Анъаналарнинг бу хусусияти уларнинг онг билан боғлиқлигидадир. Масалан, инсоният тараққиёти жараёнида умумжаҳон гирдобига тортилган баъзи қабилалар ҳар йили табиат кучларига одамни (одатда, бўйи етган қизни) қурбон қилиш анъанасидан осонгина воз кечдилар. Худди шу тариқа баъзи миллатлар ва элатлар «қонга-қон, жонга-жон» деган, асрлар давомида сақланган қасд олиш анъанасидан нисбатан осон қутулдилар. Айни чоғда кўпчилик анъаналар сақланиб қолмоқда ва ҳаттоки, бойимоқда (меҳмондорчилик, худойилар, турли диққатга сазовор саналар, тантанали маросим ёки маърака ва ҳоказолар).

Ватанга муҳаббат, оилага садоқат, ота-онага меҳр-муҳаббат, қарияларга иззат-ҳурмат каби анъаналар умуминсоний қадрият саналади. Чунки улар ҳар бир миллатга, элатга ва эл-юртга хосдир. Уларнинг намоён бўлиши эса ҳар бир халқда турлича. Бундай хилма-хиллик халқнинг, элнинг тарихи ва ҳаётий шарт-шароитларига боғлиқ. Масалан, ҳиндлар билан ўзбеклар, италянлар билан мўғуллар анъаналарини қиёсласак, улар қанчалик фарқланишини яққол кўрамиз. Шунинг учун бошқа миллат анъаналарига ниҳоятда эҳтиёткорлик билан муносабатда бўлмоқ зарур.

Апатия (а-инкор юкламаси, *yutos anaesthesia*) – шахснинг атрофдаги нарса ва ҳодисаларга, кишиларга нисбатан нофаол ёки бефарқ муносабатидан иборат психопатологик ҳолатдир.

Аппрецепция (лотинча ad-za, perceptio-идрок, қабул қилиш) – идрок жараёнида шахснинг аввалги билим ва тажрибалари, қизиқиши, эҳтиёж ва одатлари, психик ҳаётнинг мазмуни билан белгиланишидир. Аппрецепция ҳодисаси туфайли кишилар идрокнинг мазмуни бир-биридан фарқ қилади, яъни кишилар айнан бир хил нарсани ўз билим даражаси, турмуш тажрибаси, дунёқараши ҳамда ижтимоий келиб чиқишига қараб турлича идрок қиладилар. Масалан, «реакция» сўзини кимёгарлар моддаларнинг кимёвий йўл билан бирикиши ёки ажралиб чиқиши деб, социологлар тарихий тараққиётда орқага чекиниш деб, психолог ва физиологлар эса организмнинг таъсирга нисбатан қайтарган жавоб ҳаракати деб талқин қиладилар. Аппрецепция атамаси баъзан идрокнинг аниқлиги, тўлиқлиги, ёрқинлиги каби сифатлар маъносида ҳам ишлатилади. Аппрецепция ҳодисаси барқарор ва вақтинча деб аталувчи икки қисмга бўлинади. Барқарор аппрецепция шахснинг дунёқараши, эътиқоди, идеали, вақтинча аппрецепция эса фақат шахснинг идрок жараёнидаги ҳиссий ҳолатига – кайфияти, руҳланиши кабиларга боғлиқдир.

И.П. Павловнинг олий нерв фаолияти ҳақидаги таълимотига кўра, аппрецепция бош мия қобиғи системалилик фаолиятининг натижаси бўлиб, бунда аввалги тажрибада ҳосил қилинган муваққат нерв боғланишлари янги нерв боғланишларининг ҳосил бўлишига муайян таъсир кўрсатади.

Аргумент (лотинча argumentum – дадил, исбот, баҳона) – ростилиги амалда текширилган ва исботланган, шунинг учун ҳам бошқа ҳукмларнинг рост ёки ёлғонлигини исботлаш учун далил сифатида келтириладиган фикр, далил, исбот.

Аргументлаштириш – муайян фикрнинг рост ёки ёлғонлигини исботлаш учун объектив далиллар келтиришдан иборат ақлий ҳаракатлар мажмуи.

Астеник – бирор психопатологик сабабга кўра, жисмоний ва психик томондан ожиз бўлиб қолган; хаста одам.

Астения – кишининг жисмоний ва психик кучсизлиги, ожизлигидан иборат нуқсон.

Атрофия – маълум бир психопатологик сабабларга кўра идрок, ақл ва ҳиссиётнинг пасайиши, ўтмаслашуви.

Афазия (юнонча а-инкор юкламаси, phasia -нутқ) – бош мия қобиғи айрим қисмларининг зарарланиши натижасида нутқни қисман ёки тўлиқ издан чиқарадиган психопатологик нуқсон.

Агар афазия ҳолати болалик даврида рўй берса, у инсоннинг психик тараққиётини маълум даражада секинлаштиради. Афазияга учраган болаларнинг нутқ малакаларини таркиб топтириш бўйича махсус логопедик машғулотлар олиб борилади.

Аффектация – хулқдаги ғайритабiiй, сунъий серҳаракатчанлик; юриш-туриш, муомала ва нутқдаги ҳаддан ташқари ғайритабiiйлик хусусан, сохта кўтаринкилик.

Афферентация – рефлекс жараёнида рецепторларда ҳосил бўлган қўзғалиш (импульс)нинг тегишли нерв марказларига етказилиши.

Симпатик нерв системаси қўзғалганда кўз қорачиғи кенгайди, пульс тезлашади ва қон босими ошади, майда бронхлар кенгайди, қовуқ ва тўғри ичак сефинктерларининг қисқаришига ёрдам беради.

Орқа миyanинг думғаза қисми ва бош мия марказий нервлар органларни парасимпатик нервлар билан таъминлайди. Орқа миyanинг думғаза қисмидан нервлар кичик чаноқда жойлашган органлар фаолиятини бошқаради. Бош қисмнинг парасимпатик марказлари эса органларни х жуфт-адашган нерв, их жуфт тил халқум, II жуфт- кўзни ҳаракатлантирувчи ва бошқа нервлар орқали бошқаради. Бош қисмдаги парасимпатик марказлардан чиққан тугун олди узун тошлари ишчи органларга боради ва шу орган деворида тугундан кейин толага ёки нерв билан таъминланадиган органлар яқинида жойлашган парасимпатик ҳужайрасига ўтади. Думғаза парасимпатик марказидан чиқадиган тугун олди толаси кичик чаноқдаги органларга етиб боради. Парасимпатик нерв системаси фаолияти кўп ҳолларда симпатик нерв системаси фаолиятига қарама-қаршидир: Парасимпатик нерв системаси кўз қорачиғини торайтиради, юрак фаолиятини секинлаштиради, артериал босимни пасайтиради. Парасимпатик нерв системасининг тонуси ошганда майда бронхлар қисилиб, одам тез-тез сияди ва ичи келади. Шунинг учун ҳам узоқ вақтга ча вегетатив нерв системасининг симпатик ва парасимпатик бўлимлари бир-бирига тамомила қарама қарши деб ҳисобланган эди. Аслида вегетатив нерв системасининг бу икки бўлими биргаликда организм ҳаётiiй функцияларини нормаллаштиради.

Ассоциатив тажриба – текширилаётган кишининг аввалги турмуш тажрибаларида ҳосил қилинган ассоциацияларни аниқлашга қаратилган тажриба усули. Ассоциатив тажриба қуйидаги асосий турларга бўлинади:

1) Занжирли ассоциатив тажриба: Бунда текширилувчи текширувчининг буйругига кўра, маълум бир вақт ичида ихтиёрсиз равишда эсига келган барча сўзларни айтади.

2) Оддий ассоциатив тажриба: Бунда текширилувчи текширувчи берган ҳар бир сўз – қўзғовчига фақат ихтиёрсиз равишда биринчи эсига келган сўзни айтади;

3) Детрменланган ассоциатив тажриба: Бунда текширилувчи томонидан берилган сўз – қўзғовчи билан маълум даражада мантиқий боғланишда бўлган сўзларнигина айтади. Ассоциатив тажрибани биринчи марта 1879 йили немис психологи в. Вундт тафаккур процессларини ўрганиш жараёнида қўллаган.

Ассоциатив тормозланиш – муайян шартли қўзғовчи билан унга хос малакалар ўртасида ҳосил бўлган мустақкам шартли боғланиш ёки ассоциацияларнинг янги малакалар ҳосил қилишга салбий таъсир кўрсатишидан иборат қонуният. Масалан, алфавити маълум тартибда жойлашган машинкада ёзишга ўрганган киши алфавит бошқа тартибда бўлган машинкада аввалгича малака билан тез ёза олмайди, ҳарфларни алмаштириб юборади, демак, бунда **ассоциатив тормозланиш** ҳодисаси рўй беради.

Ассоциация – онгимиздаги аввалги турмуш тажрибалари билан белгиланадиган тасаввурлар боғланиши, шу боғланишлар туфайли онгимизда пайдо бўлган муайян тасаввурлар – ўхшашлик, ёндошлик ва қарама-қаршилиқ белгиларига кўра шунга боғлиқ бўлган бошқа тасаввурларни ҳосил қилади. Масалан, «беш карра беш» деган бирикмани идрок қилганимизда, бош мия қобиғида шундай бир функционал боғланиш ҳосил бўладики, натижада биз «йигирма беш» деган бирикмани эслаймиз. Ассоциация ташқи таъсиротлар туфайли ҳосил бўлиб воқеликдаги нарса ва ҳодисаларнинг реал боғланишларини акс эттиради. Инсон психик ҳаётида ассоциацияларнинг аҳамияти катта: Билим, кўника ва малакаларни ўзлаштириш ассоциацияларга асосланади. Ассоциациялар физиологик бош мия ярим шарлари қобиғида ҳосил бўладиган муваққат нерв боғланишларидир.

Афония (юнонча а-инкор қўшимчаси ва fonia – овоз) шивирлаб гапириш қобилияти сақланган ҳолда овоз чиқмай қолиши. Асфиксия турли касалликлар: Ҳиқилдоқ, нерв системаси, шунингдек организмнинг умумий касалликлари белгиси бўлиши мумкин. Чин, паралитик, функционал ва спастик асфиксия каби-

лар бир-биридан фарқланади. Овоз бойланишларининг етарли эмаслиги ёки тебранмаслиги билан кечадиган касалликлардан ҳақиқий асфиксия руй беради. Хиқилдоқ нерв фаолиятининг бир томонлама бузилиши, нерв касалликлари паралитик афонияга сабаб бўлиши мумкин. Одатда, асабий беморларда овоз бойламларини ҳаракатлантирувчи нерв механизмларининг вақтинча тормозланиши, руҳий изтироб, кўрқиш ва бошқалар натижасида функционал асфиксия юзага келади.

Астеник хасталиги – одам аҳволининг ёмонлашуви, тез чарчаб қолиш, хаёлнинг ва хотиранинг сусайиши, асабийлик, жисмоний толиқиш, иш қобилиятининг пасайишида намоён бўлади. Аксарият одамлар кайфияти ўзгариб туради, ёмон хаёлларга боради, касаллик ҳақидаги ташвишли фикрларга берилади.

Астеник хасталиги юқумли касалликлардан сўнг, сурункали касалликларда, невралгия, шизофрения, атеросклерозда учрайди.

Бу хасталик асабий ва руҳий заифлик ҳолати бўлиб, асаб ва руҳий касалликлар сифатида кўп учрайди.

Астеник хасталик неврозларнинг асосий белгиларидан ҳисобланиб, у қуйидагиларни ўз ичига олади: Одам асабийлашади, боши оғрийдими, боши айланади, кўнгли айнийдими, безовталаниб юракда оғриқ сезади, кўз ёши қилади, беҳол бўлиб, тез чарчаб қолади.

Юқоридаги белгилар асаб тизимининг бўшаганлигини билдиради ва одам меҳнат қобилиятининг пасайишига, хотиранинг сусайишига, тезда толиқиб, ишга яроқсиз бўлиб қолишга олиб боради. Бундай одам уйқудан уйғонгач ҳам ўзини тетик сезмайди, хорғин, кайфияти тушган бўлади. Ўз диққат-этиборини жамлай олмаслигидан шикоят қилади, уйқуси бузилади, тез қизишиб асабийлашади ёки умуман ҳамма нарсага бефарқ бўлиб қолади. Ташқи таъсирлар – овоз, ёруғлик, шовқиндан қаттиқ таъсирланиб, ички аъзоларида ёқимсиз оғриқ ҳис қилади. Бундай одамлар пульси тезлашади, боши оғрийдими ва шу каби вегетатив белгилар ҳам кўзғатилади. Кундузи ухлаб олган одам кечаси ухлаши қийин бўлади, уйқуси қуш уйқу бўлиб тез-тез бузилади.

Асфиксия (юнонча а-инкор қўшимчаси ва sfixia – пульс, бўғилиб қолиш) – организмда кислород етишмаслиги туфайли карбонат ангидриднинг кўпайиб кетиши натижасида пайдо бўладиган паталогик ҳолат. Асфиксия нафас йўлларида ички ёки ташқи томондан тўсилиб қолиши, нафас мускулларининг фалажланиши ёки узоқ вақт тортилиб қолиши сабабли бўлиши мумкин.

Келиб чиқиш сабабига кўра асфиксия турлича кечади. Асфиксияда аввалига организмда тўқималарнинг кислородга тўйиниши ва карбонат ангидрид газини чиқаришга хос ўзгаришлар рўй беради, сўнгра тўқимларда кислороднинг кескин етишмаслиги туфайли органларда жиддий ўзгаришлар содир бўлади, нафас маркази ва юрак фаолияти бузилади. Нафаснинг бир неча сониядан бир неча дақиқагача тўхтаб қолиши ва терминал ҳолатда нафас олиш кузатилади. Шошилиш тиббий ёрдам кўрсатилмаса, ўлим содир бўлиши мумкин.

Асфиксияда нафас йўллари ўтказувчанлигининг бузилиши натижасида зарарланган кишининг юзи кўкариб баъзан тўқ зангори ёки қорамтир тусга киради. Аввалига эса ҳуши жойида бўлиб нафас йўллари ўтказувчанлигини тиклашга уринади: Қаттиқ, йўталади, оғир аҳволдан қутилишга ҳаракат қилади, бора-бора ҳушини йўқотади, талваса тута бошлайди, кўз қорачиқлари аввал тораяди, сўнгра кенгаяди. Бош ва орқа миядаги нерв марказлари карбонат ангидрид газидан таъсирланиши натижасида артериал босим ортиши мумкин, юрак уриши тезлашади, кўпинча бемор беихтиёр сийиб қуяди ёки ичи келади. Асфиксиянинг қанча давом этиши нафас бузилиши даражасига боғлиқ. Нафас йўллари бутунлай тўсилиб қолганда асфиксия 3-6 минутгача чўзилиб шундан кейин ўлим рўй беради. Шунинг учун асфиксиянинг дастлабки аломатлари пайдо бўлганда дарҳол тез тиббий ёрдамни чақириб, биринчи ёрдам кўрсатиш зарур.

Асфиксияда биринчи ёрдам нафас йўллари бекитиб ёки эзиб қўйган омилни топиш ва сунъий нафас олдиришдан иборат. Асфиксия нафас йўлларига ёт жисм тушиши натижасида рўй берган бўлса, зарарланган кишининг бошини тезлик билан паст қилиб ётқизиш лозим: Агар асфиксия нафас йўллари ташқаридан босилиши ёки эзилиши сабабли келиб чиққан бўлса, босиб турган омилни зудлик билан бартараф этиш ва шундан сўнг сунъий нафас олдириш зарур, оғиздан-оғизга, оғиздан-бурунга нафас олдириш анча яхши натижа беради.

Асфиксиядан бемор ўлиб қолса, дастлабки 5-7 минут ичида реанимация методлари билан уни ҳаётга қайтариш мумкин. Бундай усулларни махсус тез ёрдам бригадалари амалга оширади.

Чақалоқларда туғруқ вақтида киндикнинг босилиши натижасида асфиксия пайдо бўлиши мумкин. Чақалоқларнинг нерв системаси ва бутун организми катта кишиларникига нисбатан кис-

лород танқислигини бир мунча кам сезувчан бўлади. Шунинг учун уларда асфиксиядан ўлиш бир мунча кеч содир бўлади. Медицина ходимлари чақалоқни асфиксиядан қутқаришга қаратилган қатор шошилишга тадбирларни кўрадилар.

Ахлоқ қондаларига хилоф хатти-ҳаракат – муайян жамиятда қабул қилинган ахлоқ меъёрлари ва тамойилларига зид ёки қарама-қарши хулқнинг намоён бўлиши.

Ахлоқий билим – ишончга айланган тақдирдагина хулқни тартибга солиб турадиган билимдир. Ҳақиқий ахлоқнинг маънавий пойдевори унинг асосий мезони ахлоқий билимдир.

Ахлоқий ишонч – ёшларнинг ахлоқий меъёрларини, хулқ-атворини шакллантириш онгнинг узоқ муддатли фаолияти натижа-сида унинг юксак маҳсулоти сифатида юзага келадиган ишонч-дир.

Ахлоқий маданиятнинг кўриниши – инсонпарварлик, ҳалол-лик, ташаббускорлик, ватанпарварлик, меҳнатсеварлик, фаол-лик, ижодкорлик, саҳийлик, маъсулиятлилик, камтарлик, поклик.

Ахлоқий одат – талабанинг аниқ мақсадни кўзлаб, доимий, изчил уюштирилган фаолият, жамият аъзоларининг ҳаётида май-донга келадиган ҳолатлар.

Ахлоқий онг мезонлари – ахлоқий билим, ахлоқий тафаккур, ахлоқ меъёрларини ўз ичига олади.

Ахлоқий онг сифатлари – меҳнатсеварлик, ватанпарварлик ҳақиқатгўйлик, адолатпарварлик, бурч, маъсулият, виждон, ғу-рур каби инсоннинг ички руҳий ҳиссиёти.

Ақлий фаолият – нарса ва ҳодисаларнинг айрим белгиси, сифати ёки хусусиятини фикран улардан айириб олиб, уни мустақил фикр объектига айлантиришдан иборат ақлий фао-лият. Масалан, билиш жараёнида табиат, жамият ва айрим кишиларга хос бўлган гўзаллик белгисини айириб олиб, улар-нинг гўзаллиги тўғрисида эмас, балки умуман гўзаллик, эс-тетик категория маъносидаги гўзаллик ҳақида фикр юрити-лади.

Ақлий фаолиятни фаоллаштириш – турли методик усул ва воситалардан фойдаланиб ақлий жараён (сезги, идрок, хоти-ра, хаёл, тафаккур каби)ларнинг иш қобилиятини ошириш на-тижасида билим, кўникма ва малакаларнинг самарали ўзлаш-тирилишини, фаолиятнинг муваффақиятли бажарилишини таъминлаш.

Ақлий ҳужум – гуруҳлараро ишларда қўлланиладиган, кўплаб ғояларни ишлаб чиқиш мумкин бўлган методдир. Бу ҳақиқатан ҳам талабаларнинг ўқув жараёнида фаол иштирок этишлари, турли ғояларни баён қилиш чоғида бошқаларни ҳам қизғин ишга йўллашлари, илҳом билан ишлашларига имкон берувчи ва унга рағбатлантирувчи методдир. Ақлий ҳужум шунинг учун ҳам фаоллаштиришнинг муҳим усулики, унда танҳо ишлаш мумкин эмас, биргина ғоя гуруҳнинг барча иштирокчиларини бир хилда ўзига тортиб олади.

Ўқитувчи мавзу ёки саволни ажратиб олиши зарур, кейин эса ўқув фаоллиги 5-10 дақиқа оралиғидаги вақт чегарасида энгиллаштирилади.

Ақлий ҳужум турли тарзда қўлланиши мумкин: Масалан, қандайдир мавзунини муҳокама қилиш учун, янги савол қўйиш ёки исталган қандайдир муаммони ҳал этиш учун.

Аккомодация (лотинча *accomodatio* – мослашув, кўчишув) – кўзнинг турли масофадаги нарсаларни очиқ-равшан кўришга мослашуви. Яқин ва узоқ масофадаги нарсалар акси тўппа-тўғри кўз тўр пардасига тушиши учун кўз гавҳари қавариқ ёки ялпоқ бўлиши керак. Яқиндаги нарсаларга қараган пайтда кўз гавҳари шарга ўхшаш қавариқ, шаклга, узоқдаги нарсага қараганда эса чўзилиб, текис юзали шаклга келади. Ана шу хусусиятлар туфайли соғлом кўз ҳамма вақт равшан кўради.

Анализ (юнонча *analysis* – парчалаш, бўлиш) – нарса ва ҳодисаларни фикран таркибий қисмларга ажратишдан иборат бўлган ақлий жараён. Масалан, психологияда онг ҳодисаси таҳлил қилинар экан, у ақл, ирода ва ҳиссиёт тарзида таркибий қисмга бўлинади. Таҳлил жараёнида бутуннинг бўлакларга нисбатан муносабати аниқланади.

– Б –

Бадний эстетик қадриятлар – халқ санъати, мусиқа, ёзма манбалар, миллий байрамлар, анъаналар, тўй маросимлари, мотам маросимлари билан боғлиқ бўлган урф-одатлар, кийиниш маданияти билан боғлиқ безаклар ва ҳоказолардан иборат.

Барқарорлик (ижтимоий жамиятдаги) – тинчлик, осойишталик ва ижодий меҳнат муҳити қатъий, узил-кесил ҳамда

мустаҳкам ўрнатилган муқим шароит. Барқарорлик ҳар қандай бунёдкорлик фаолиятининг замини ва зарурий шартидир. Инсониятнинг шу кунгача кечирган ҳаёти барқарорлик ва беқарорликдан (яъни синфий, ҳарбий, қабилавий ва гуруҳий қарашлар, тўқнашувлар, шафқатсиз урушлар саҳифаларидан) таркиб топган. Беқарорлик натижасида барқарорлик даврида яратилган моддий ва маънавий бойликлар нобуд қилинган, жамият тараққиёти сустралган. Бундай жараёнлар кишилар онгига асрлар давомида чуқур сингиб кетган бўлса-да, инсониятнинг тарихи, хусусан, охириги беш аср давомида, жамиятни илмий асосда бошқариш имкониятларини излаш ва топишни тақозо этди. Бу йўналишдаги қарашлар Томас Морнинг «Утопия» (1515-16), Томазо Кампанелланнинг «Қуёш шаҳри» (1602) каби асарларида баён қилинади; назарий-амалий изланишлар социал-утопистлар фаолиятида давом этади.

Собиқ СССР парчалангандан сўнг ўзини мустақил давлат дея эълон қилган мамлакатлар барқарорлик ва бунёдкорлик йўлини танладилар ва ўз тараққиётини мана шу жиҳатлар билан мустаҳкам боғладилар. Бироқ баъзида сиёсий тажрибасизлик, демократия қонун-қоидалари ва талабларини юзаки талқин қилиш натижасида уларнинг аксарияти сермашаққат кунларни бошдан кечирдилар ва ҳамон кечирмоқдалар. Айтиш ўринлики, мустақил Ўзбекистон бу борада яхши натижаларга эриша олди. Чунки мустақилликнинг биринчи кунлариданоқ мамлакатимиз раҳбарияти барқарорликни таъминлаш учун барча чора-тадбирларни кўрди. Барқарорлик туфайли Ўзбекистон ижобий натижаларларга эришаётганлигини жаҳон ҳамжамияти ҳам эътироф этмоқда.

Билим – идрок қилиш, аналитик синтетик тафаккур, эслаб қолиш ҳамда амалий фаолият натижасида эгалланган нарса ва ҳодисалар ҳақидаги тушунчалар. Тизим тушунча ва ҳодисалардаги объектив муҳим белгиларнинг акс этиши, тушуниш, ўрганишда бошқаларнинг бевосита ёки билвосита сўзлари билан нарса ёки ҳодисаларнинг муҳим алоқаларини аниқловчи тафаккур жараёни. Билимлар ўз сифат ва мазмунига кўра системали ва системасиз, назарий ва амалий, кенг ва тор, чуқур ва юзаки, ихчам ва сийқа, пухта ва беқарор бўлиши мумкин.

Билимларнинг пухталиги – нарса ва ҳодисалар асосий моҳиятининг хотирада мустаҳкамланган тушунчаси. Билимнинг асосий мазмуни хотирадан осонгина олинса, айрим компонентлар йирик йиғиндисидан тартиб то майда тафсилотларгача онгда такрорланиши унчалик қийинлик қилмайди. Билимларнинг хотирада пухта мустаҳкамланишига қуйидагилар асосида эришилади:

– ўрганилаётган ўқув материалнинг ёрқин ва тўлиқ идрок этилиши;

– идрок жараёнидаги эмоционал қўзғалиш, ўрганилаётган нарса ва ҳодисаларнинг ҳаёт ҳамда фаолиятда муҳимлигини англаш;

– ўрганилаётган материални чуқур ва ҳар томонлама тушуниш;

– билимлар фаолиятини турли шароитларда амалий қўллаш;

Илгари эгалланган материални ўрганилаётган янги билимлар билан боғлиқ равишда онгда бир неча марта такрорлаш, бунда эслаб қолинган нарса энди идрок қилинаётган ва англаётган нарса билан жипс боғланади.

Билимнинг кенглиги – фаннинг бир неча соҳалари ёки ўта мураккаб нарса ёки ҳодисаларга тааллуқли кенг доирадаги масалаларни қамраб олиш. Ўқитувчилар бундай билимларни кенгайтиришда фанларнинг тезлашган дифференциацияси ва интеграциясининг давом этиб турганлигидан ҳамда моддий ишлаб чиқариш тармоғидаги илмий техника тараққиётидан келиб чиқади.

Билимнинг чуқурлиги – моҳиятан ҳамда нарса ва ҳодисаларнинг барча элементларини англаб олишдир. Назария, техника ва технологияни чуқур билиш фақат малака ва ўқувларига эмас, балки ишлаб чиқариш маҳоратининг ҳам муваффақиятли шаклланишини таъминлашдир.

Билимнинг эгилувчанлиги – бир нарса ва ҳодиса ҳақидаги билимларнинг бошқасига киритувчанлигидир. Айни бир билимларнинг ўзини иложи борица тўлароқ миқдордаги хилма-хил нарса ва ҳодисаларга осон ҳамда тўлароқ кўчиш улар эгилувчанлигининг моҳияти бўлиб, бу техника воситалари ва технология кундан-кунга янгиланиб бораётган, механизациялаштирилган ҳамда автоматлаштирилган ишлаб чиқаришда-

ги малакали ишчиларнинг ҳозирги ва бўлажак ишлаб чиқариш фаолиятлари учун жуда муҳимдир.

Билиш натижалари – атроф дунёни инсон тафаккурида ижтимоий тараққиёт қонунлари билан шартланган ва амалиёт билан узвий боғлиқ ҳолда акс этиш жараёни. Билиш жарёнида инсон билими шаклланади. Билишнинг мақсади – объектив ҳақиқатга эришишдир. Диалектик материализмнинг билиш назарияси амалиёти билимнинг бошланғич асоси сифатида қаралади. Билишнинг ўзи кишилар амалий фаолиятининг зарур жиҳати сифатида намоён бўлади.

Билиш асосида кишиларнинг табиат билан фаол алоқаси, уларга табиатнинг таъсири, нарсаларни қайта ишлаш ва улардан ишлаб чиқаришда фойдаланиши ётади. Билиш – мураккаб диалектик жараён. У ўз босқичлари ва даражаларига эга инсонни тажриба амалиётига, таянган ҳолда атрофдаги нарсаларни идрок этишдан бошланади. Лекин билишнинг ҳиссий формаси ўз-ўзича ҳали нарсалар моҳиятига кириб бориши, оламнинг ҳаракат ва ривожланиш қонунларини кашф этиш имконини бермайди.

Биогенетик қонун – боланинг психик тараққиётини, ақлий қобилиятларини фақат умумнаслий хусусиятлари билан белгилаб онг тараққиётининг белгиловчи, бошқа омиллари, айниқса ижтимоий муҳит ҳамда таълим-тарбиянинг ролини инкор қилувчи назариядир.

Биогенетик қонунга кўра, шахс руҳиятининг индивидуал тараққиёти бутун инсоният тарихий тараққиётининг асосий босқичларини қисқача такрорлайди. Масалан, В. Штерннинг фикрича, янги туғилган бола ҳали одам эмас, у фақат сут эмувчи ҳайвонлар, олти ойликдан ошгач у психик тараққиёти жиҳатидан фақат маймунлар даражасига тенглашади, иккинчи ёшда оддий ҳолига келади, беш ёшларда ибтидоний пода ҳолидаги одамлар даражасига етади, биринчи марта мактабга борган даврда унинг онги ўрта асрлардаги кишилар онгига тенглашади, ниҳоят, етуклик даври (16-18 ёшлар)дагина у ҳозир замон кишиларининг маданий онги даражасига эришади.

Биографик метод – психологиянинг илмий текшириш методларидан бири бўлиб, унинг ёрдамида шахснинг ижодий хаёли, ижодий тафаккури, матонати, қобилияти ва истеъдоди, таланти ҳамда генийлиги каби юксак ақлий, ахлоқий, иродавий

сифатлари, индивидуал хусусиятлари ўрганилади ва илмий таҳлил қилинади; муайян шахснинг таржимаи ҳоли, тутган кундаликлари, характеристикаси, ёзишмалари, бошқа кишиларнинг у ҳақдаги биографик маълумотлари, эсдаликлари ва хатлари биографик методнинг ўрганиш манбалари бўлиб хизмат қилади. Биографик метод орқали одатда, бошқа текшириш методлари ёрдамида аниқлаш мумкин бўлмаган илмий маълумотлар тўпланади.

Бихевиоризм – психологиянинг предмети психикани эмас, балки инсон ва ҳайвонлар хулқини ўрганишдан иборатдир деган фикрни илгари сурувчи ва ҳимоя қилувчи оқим. Бихевиоризмга кўра психологиянинг вазифалари фақат ташқи стимул билан унга қайтариладиган реакциялар ўртасидаги тенг маъноли боғланишларни аниқлашдан иборат холос. Бихевиоризм онгнинг инсон хулқидаги ролини ва уни илмий жиҳатдан ўрганишни, текширишни инкор қилади. Бихевиоризм алоҳида оқим сифатида XX аср бошларида ҳайвонлар хулқини текшириш натижаларида шаклланган бўлиб, унинг асосчилари америкалик психологлар Уотсон ва Прндайклардир.

Блиц-ўйин методи – ҳаракатлар кетма-кетлигини тўғри ташкил этишга, мантиқий фикрлашга, ўрганаётган нарсаси асосида кўп, хилма-хил фикрлардан, маълумотлардан кераклигини танлаб олишни ўргатишга қаратилган.

Болаларнинг руҳий ривожланиши – бола руҳиятининг ривожланиши руҳий функциялар ва шахсиятнинг камол топиб етилиб боришидан иборат мураккаб жараён. Бу ирсий биологик ва ижтимоий омиллар (таълим-тарбия, атроф-муҳит)га боғлиқ бўлиб, шулар таъсирида ўтади. Бола руҳияти ҳеч тўхтамасдан, гоҳо бирмунча суст равишда доим тараққий қилиб боради. Болаликнинг ҳар бир даври ўзига хос анатомик-физиологик ва руҳий хусусиятлар билан белгиланади, айни вақтда болада янгидан-янги социал эҳтиёжлар ва атрофдаги муҳитга нисбатан муайян хилдаги муносабатлар пайдо бўла бошлайди, натижада инсон шахсияти қарор топади. Айрим руҳий функциялар босқичма-босқич такомил топиб боради. Бола туғилганидан то 1 ёшга тўлгунча асосий ҳаракат функциялари ривожланиб борса 1 ёшдан 3 ёшгача бўлган даврида бирмунча мураккаб ҳаракатларни ҳам бажаради, 3 ёшда 12 ёшгача туйғу-ҳаяжонлари, 12 ёшдан кейин фикр қилиши,

тафаккур фаолияти етилиб боради. Бундай давр ёки босқичларни бир-биридан фарқлаб, ҳар бир руҳий функцияларнинг шаклланиши бир пайтда бошланиб, маълум бир пайтда поёнига етади, деб бўлмайди. Унинг шаклланиши анча олдинги ривожланиш даврида бошланади, шу сабабдан боланинг руҳий ривожланишини босқичларга, даврларга ажратиш шартлидир. Бола руҳий ривожланиши биринчи босқичида ҳаракат функциялари анча такомиллашиб, дифференцияланади. Ҳаётнинг дастлабки кунлари, ҳафталарида ҳар қандай таъсиротга масалан, совуққа ёки очликка жавобан болада ҳаракат намуналари пайдо бўлса, бола 3-4 ойлик бўлганидан бошлаб қўлоёқларини ўйнатадиган бўлиб қолади ва бундан мамнун бўлади. Иккинчи ва учинчи ривожланиш босқичларидаёқ болада фикрлаш фаолиятининг асослари пайдо бўлади: содда, кейинчилик эса бирмунча мураккаб тушунча, фикрлар шаклланиб боради. Руҳий ривожланишнинг тўртинчи босқичида боланинг фикрлаш фаолияти асосан шаклланиб бўлади. У энди ўзгача фикр юритиб мушоҳада қилиши, ўз хатти-ҳаракатлари асосида миясида олдиндан мантиқли режа тузиб олиши, далилларни таҳлил қилиб кўра олиши мумкин. Билиш фаолиятининг асосий ҳиссий шакллари ўрнига аста-секин мантиқан фикр қобилияти пайдо бўлади. Инсонга хос олий даражадаги ҳиссиётлар – билиш, дид, ахлоққа тегишли эмоциялар худди мана шу даврда узил-кесил шаклланиб олади.

Руҳий ривожланиш бир текис бормайди, баъзан кескин ўзгаришлар рўй бериб, янги хислат ёки хусусият пайдо бўлиб қолиши мумкин. Руҳий ривожланишнинг тезлашуви ёки секинлашиб қолиши мутахассисдан маслаҳат олишни тақозо қилади. Боланинг биологик ва руҳий ривожланишида 3 та қалтис давр фарқ қилинади: 3-4 яшарлик, 7-8 яшарлик ва 12-14 яшарлик пайтлар. Мана шу даврларда шиддат билан ўтадиган жисмоний ва руҳий ривожланиш организмнинг зўриқишига олиб келади. Бунга ўз вақтида аҳамият берилмаса, болада турли асабий-руҳий касалликлар пайдо бўлиш хавфи туғилади. Шу жиҳатдан балоғатга етиш даври бошланадиган пайт айниқса қалтисдир.

Бола руҳий ривожланишининг юқоридаги босқичлари шартли бўлиб, ҳар бир боланинг ривожланиши бундан бошқачароқ бўлиб ўтиши ҳам мумкин. Айрим болалар ўз тенгқурларига қараганда 10-15 см баланд, вазни ҳам оғирроқ бўлиши кузатила-

ди. Балоғатта етиш даври тезроқ бошланадиган бўлиб қолган ҳозирги болаларнинг руҳий ривожланишида ҳам ўзгаришлар мавжуд. Ҳозирги пайтда боланинг характери эртароқ шакллана бошлаб, фикрлаш қобилияти ҳам эртароқ пайдо бўлмоқда. Лекин боланинг жисмоний ва руҳий ривожланиши ҳамиша ҳам бири-бирига уйғун бўлиб бормайди. Гоҳо бола жисмонан яхши ривожланса-да шахсияти шунга монанд равишда қарор топмай, болалиги ўзгармай қолаверади. Бу ўсмирларнинг юриш-туриши бошқача бўлиб қолишига, уларга етарлича аҳамият берилмаса, шахсиятнинг нотўғри шаклланишига сабаб бўлиши мумкин.

Бош мия – калла қутиси бош скелети бўшлиғида жойлашган, бош мия ярим шарлар ва миёча билан мия стволи. Катта ёшдаги кишилар бош миясининг оғирлиги эркакларда ўрта ҳисобда 1375 г., аёлларда 1275 г. бўлади. Чақалоқлар бош миясининг оғирлиги ўрта ҳисобда 330-340 г. Эмбрионал ривожланиш даврида ва ҳаётнинг дастлабки йилларида бош мия яхши ўсади, кейин унинг ўсиши секинлашади. Бош мия 20 ёшга бориб батамом ўсиб етилади. Қариганда унинг оғирлиги бошқа органлар каби бироз камаяди. Бош мия 5 та асосий бўлим: охириги мия, ўрта мия, кейинги мия ва узунчоқ миядан иборат бўлади. Узунчоқ мия шаклига кўра чўзинчоқ бош пиёзни эслатади. Орқа мия эгатлари узунчоқ мия ўтиб кетади. Бош миянинг IX-XII жуфт нервлари, илдизлари узунчоқ миянинг олдинги ён томонидаги эгатлардан чиқади. Узунчоқ миянинг кулранг моддаси орқа миянинг кулранг моддасидан фарқ қилиб, сидирғи устун ҳосил қилмай айрим тўпламлар бош миядан чиқадиган X, XI ва XII жуфт нервларининг узунликлари ҳолида жойлашган бўлади.

Кейинги миёга кўпроқ миёча киради. Мия кўприк нерв толаларидан иборат йўғон ва энли бош кўринишида бўлади. Болишча торлар бориб миёчанинг ўрта оёқчаларига ўтади. Болишчанинг ўрта чизиги бўйлаб кўндаланг эгат кўриниб туради. Кўприкнинг кулранг моддаси унинг орқа қисми – кўприк қопқоғига бош миянинг V-VIII жуфт нервлари ўзаклари кўринишида жойлашади. Узунчоқ мия ва кўприкнинг орқа томонида миёча жойлашган. Бош мия организмдаги ҳамма органларнинг келишиб ўзаро ишлашини таъминлайди.

Бошқарув– ўқитувчиларнинг аудиторияни бошқариш усуллари ҳамда ўқувчи, талабаларни иш жараёни фаолиятида бош-

қариш усуллари билан таништирувчи ва шунга ўргатишга қаратилган бўлади.

Боқувсизлик – балоғатга етмаган болаларга нисбатан етарли эътибор бермаслик ёки тарбиявий таъсир кўрсатмаслик натижасида келиб чиқадиган салбий ижтимоий ҳодиса. Боқувсизлик кўпинча урушлар, очлик, ишсизлик ва ота-оналарнинг қашшоқлиги сингари офатлар сабабли рўй беради. Боқувсизлик ҳолатидаги шахснинг хулқи ҳаддан ташқари тубанлашади, онг тараққиёти издан чиқади, у ақлий, ахлоқий ва эстетик ҳис-туйғулардан маҳрум бўлади; ўзининг органик ва моддий эҳтиёжларини ҳар қандай йўл билан бўлса ҳам қондириш йўлини қидиради; бу эса шахсни жиноятга ундовчи асосий сабаблардан бири ҳисобланади.

Бумеранг технологияси. Мазкур технология бир машғулот давомида ўқув материални чуқур ва яхлит ҳолатда ўрганиш, ижодий тушуниб етиш, эркин эгаллашга йўналтирилган. У турли характерга (муаммоли, мунозарали, турли мазмунли) эга бўлган мавзуларни ўрганишга яроқли бўлиб, ўз ичига оғзаки ва ёзма иш шаклларининг турли топшириқларни бажариши, навбат билан ўқувчи ёки ўқитувчи роли бўлиши, керакли бални тўплашига имконият беради.

«Бумеранг» технологияси танқидий фикрлаш, фикрни мантиқий шакллантиришга имконият яратади; хотирани, ғояларни, фикрларни, далилларни ёзма ва оғзаки шаклларда баён қилиш кўникмаларини ривожлантиради.

Таълим билан бир қаторда мазкур метод тарбиявий характердаги қатор вазифаларни амалга ошириш имконини беради: жамоа билан ишлаш маҳорати, муомалалик, хушфёъллик, кўникувчанлик, ўзгалар фикрига ҳурмат, фаоллик, раҳбарлик сифатларини шакллантириш, ишга ижодий ёндашиш, ўз фаолиятининг самарали бўлишига қизиқиш, ўзини холис баҳолаш.

Асосий тушунчалар қуйидагилар:

Очиқ саволлар. Бу саволлар муомала, сўзлашувни давом эттиришга имкон беради. Уларга қисқа, бир хилда жавоб бериш мумкин эмас.

Ёпиқ саволлар. Бу саволлар олдиндан «ҳа» ёки «йўқ» типидаги тўғри, очиқ жавобларни беришни кўзда тутаяди.

Кўндаланг сўроқ бир-бирига гуруҳлаб берилувчи қисқа саволлар қатори бўлиб, бу ўзига хос ахборотлар излаш ҳамда

далилларни, оппонентлар позициясини аниқлаш ва муайян қарорлар қабул қилиш учун ажойиб имкониятдир. Кўндаланг сўроқ пайтида мунозарага киришиш мумкин эмас. Бу вақтда фақат саволлар берилади, мунозарага киришилмайди.

Бунёдкор ва бузғунчи ғоялар– жамиятда мавжуд ғояларнинг икки асосий турининг намоён бўлиш шаклидир. Жамият ҳаёти бир томондан, ғоялар, фикрлар, нуқтаи назар, қарашларнинг кураши ва иккинчи томондан, уларнинг муросаи мадорасидан, ҳамкорлигидан иборат. Буларсиз тараққиёт, ривожланиш, ўзгариш мумкин эмас. Ҳар бир онгли инсоннинг вазифаси ана шу фикрларни, ғояларни синчковлик билан чуқур ўрганиш ва уларнинг қайсидир яхшиликка, тараққиётга хизмат қилишини аниқлаб олишдир. Бу масаланинг энг мураккаб қисмидир. Чунки ҳар бир ғоянинг вакиллари, тарғиботчилари ўз қарашларини ягона тўғри назария деб тушунтиришга интиладилар. Бундай «қармоқ»қа тушадиганлар, айниқса, ёшлар орасида кўп учрайди. Сиёсий, иқтисодий, маданий-маънавий қолоқликка, кемтикликка, норасоликка, миллатчиликка, шовинизмга, истибдодчиликка, миллий ва диний худбинликка қарши иш олиб борувчи, кишиларни шу асосда сиёсий, иқтисодий, маданий-маънавий фаолиятга йўлловчи фикр ва ғоялар бунёдкор ғоялардир. Аксинча, жамият ҳаётида ўтмишда шаклланган ва кўп йиллик ташвиқот ва тарғибот орқали уларнинг онгига сингдирилган иккиюзламачилик, порахўрлик, бюрократизм, руҳий, маънавий-маданий танбаллик, замон ва жамият талаблари билан ҳисоблашмай иш кўриш, ўз миллати ва динини бошқа миллатлар ва динлардан устун қўйиш каби қараш ва ғоялар вайронкор ғоялардир. Ўзбекистон шароитининг бу борада ўзига хос хусусияти шундан иборатки, диний фанатизм, диний экстремизм, диний фундаментализмни олға сураётган вайронкорлик ғоялари тарқалиши, айниқса, ёшларни ўз таъсир доирасига олиши хавфи оз эмас. Халқимизни бунёдкорлик руҳида тарбиялаш ва унинг кўринишлари, тамойиллари ва ҳаракатларига қарши курашишга ўргатиш – муҳим вазифаларимиздан биридир. Бу вазифалар Президентимиз асарлари ва чиқишларида ҳар томонлама асосланган.

Бурч (ижтимоий бурч) – кишининг жамиятга, ўз Ватанига, давлати, партияси, синфига нисбатан муносабатини ифода-

ловчи тушунча. Бурч, ор номус, қадр-қиммат, виждон тушунчалари замонамизда янги мазмун билан бойимоқда.

Ватанимиз кишиларининг ор номуси, қадр-қиммати унинг имтиёзлари, бойлиги, аҳволи билан эмас, балки у ўз ижтимоий бурчини қандай бажариши, бошқа кишилар, бутун дунё меҳнаткашлари тақдири учун маъсулиятни қандай англаши билан белгиланади.

– В –

Вазирлар Маҳкамаси – баъзи давлатларда, шу жумладан, Ўзбекистонда ҳукуматнинг номи; мустақил Ўзбекистон Республикасининг ҳукумати 1992 йилда қабул қилинган Конституцияга кўра Вазирлар Маҳкамаси деб номланади. Вазирлар Маҳкамасининг ҳуқуқий мақоми, ташкил этилиши ва фаолият тартиби ҳамда ваколат доираси Конституция ва у тўғрисидаги махсус қонун билан мустаҳкамлаб қўйилган. Бу қонунни тайёрлашда ҳозирги барча ривожланган давлатларда ҳукумат тузиш ва уни бошқаришнинг энг мукамал томонлари ва ютуқлари инобатга олинган.

Ўзбекистон Республикаси Президенти айни вақтда Вазирлар Маҳкамасининг Раиси ҳисобланади ва унинг фаолиятига раҳбарлик қилади. Вазирлар Маҳкамаси таркибини Президент тузади ва бу таркиб Олий Мажлиснинг иккала палатаси томонидан тасдиқланади. Президент Бош вазир, унинг биринчи ўринбосарини, ўринбосарларини, Вазирлар Маҳкамаси аъзоларини тайинлайди ва уларни лавозимидан озод қилади, бу қарорларни Олий Мажлиснинг тасдиғига киритади. Қорақалпоғистон Республикаси ҳукуматининг бошлиғи ўз лавозими бўйича Вазирлар Маҳкамаси таркибига киради.

Вазирлар Маҳкамасининг ҳуқуқий мақоми ва ваколатлари фақат Ўзбекистон Олий Мажлиси томонидан белгиланади, у янги сайланган парламент олдида ўз ваколатларини зиммасидан соқит қилади.

Вазирлар Маҳкамасининг асосий ҳуқуқий мақоми – унинг мустақил Ўзбекистон ҳукумати эканлигидадир. Унга ўз ваколати доирасида қонунларни, Президент фармонларини ижро этиш ва мамлакатни бошқариш бўйича катта маъсулият юкланган. Амалдаги Конституцияга биноан Вазирлар Маҳкамаси иқтисодиётнинг, ижтимоий ва маънавий соҳанинг самарали фаолияти-

да раҳбарликни таъминлайди. Вазирлар Маҳкамаси давлат бошқарув идоралари тизимига ва ўзи ташкил этадиган хўжалик бошқаруви муассасаларига бошчилик қилади, уларнинг ҳамжиҳатлик билан фаолият кўрсатишини таъминлайди.

Вазирлик – барча ҳозирги замон ривожланган демократик конституцион давлатларида иқтисодий, ижтимоий, сиёсий ва маданий ҳаётнинг йирик тармоғида раҳбарликни амалга оширадиган ҳамда шу тармоқнинг бугунги аҳволи ва келгусида ривожланиши учун жавоб берадиган марказий давлат бошқарув органидир.

Ҳар бир вазирлик махсус ваколат ва компетенциялар мажмуига эга. Ўзбекистонда вазирликни Ўзбекистон Республикаси Президенти тузади, талаб қилганда тугатади ва шу масалага доир фармонларни Олий Мажлис тасдиғига киритади. Вазирликка вазир бошчилик қилади. У Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан мазкур давозимга тайинланади ва ундан озод этилади. Бу ҳақдаги Президент фармони кейинчалик Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан тасдиқланади. Вазир вазирликка юклатилган вазифа ва мажбуриятлар учун шахсан жавобгардир. Вазир ўринбосарлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тайинланади, улар ўртасидаги вазифаларни вазир тақсимлайди ва уларнинг жавобгарлик даражасини белгилайди.

Ҳозир Ўзбекистон Республикасида Адлия, Ички ишлар, Маданият ва спорт ишлари, Молия, Мудофаа, Олий ва ўрта махсус таълим, Соғлиқни сақлаш, Ташқи ишлар, Фавқулодда ҳолатлар, Халқ таълими, Қишлоқ ва сув хўжалиги, Энергетика ва электрлаштириш вазирликлари фаолият кўрсатмоқда. Уларнинг номи ва вазифалари доираси вазиятга биноан ўзгариши мумкин.

Вазирлик давлат марказий бошқарув органлари ичида энг нуфузлиси ҳисобланади. Бу ҳол вазирлик раҳбарлик қилаётган тармоқ ёки соҳанинг жамиятдаги ўрни, вазирликни тузиш ва тугатиш фақат Президент томонидан амалга оширилиши ва олий қонун чиқарувчи орган томонидан тасдиқланиши ҳамда вазир ҳукумат аъзоси бўлиши билан изоҳланади.

Вазирликнинг ҳозирги кунда бажараётган асосий вазифалари энг умумий тарзда қуйидагилардан иборат:

– вазирликка топширилган соҳа ёки тармоқда давлат сиёсатини амалга ошириш;

– тармоқ ёки соҳани ривожлантириш тамойилларини, истиқболли дастурларини ишлаб чиқиш;

– тармоқда илғор илмий-техникавий сиёсатни татбиқ этиш, бу соҳадаги жаҳон тажрибасидан ижобий фойдаланиш;

– бозор муносабатлари шароитида вазирлик таркибига кирувчи корхоналарга ва ташкилотларга уларни акционерлик, жамоа, уюшма, ижара ва бошқа ташкилий-ҳуқуқий шаклларга босқичма-босқич ўтишида кўмаклашиш;

– тизимга кирувчи ишлаб чиқариш субъектларига ўз имкониётларини тўла намоён этишини таъминловчи иқтисодий муҳитни яратиш ва ҳоказо.

Вазирликлар давлат бюджети ҳисобидан молиявий таъминланади. Бозор иқтисодиётининг муҳим шартларидан бири эса бошқарув аппаратини арзонлаштириш ва қисқартириш ҳисобланади. Вазирликлар ўрнига хўжалик ҳисобида иш юритадиган компания ва концернлар, уюшма ва ассоциациялар пайдо бўлади. Вазирлик давлат суверенитетига дахлдор соҳалардагина сақланиб қолиши мумкин (мудофаа, адлия, ички ишлар, таълим, соғлиқни сақлаш соҳалари).

Шўролар тузуми даврида вазирликлар Марказнинг буйруқларини бажарувчи ва унинг сиёсатини амалга ошириш воситалари эди. Мустақиллик туфайли вазирликлар, биринчи навбатда, Ватанимиз, халқимиз манфаатларини кўзлаб хизмат қила бошлади.

Вазминлик – шахснинг ҳар қандай оғир шароитларда ҳам ўзини тута билиши, қўлга ола билишидан иборат иродавий характер хислати.

Васваса – одамда ғайри табиий хаёллар, ғоялар пайдо бўлиши, фикрлаш ва фараз қилиш қобилиятининг бузилиши, психик касалликлар белгиларидан биридир. Кўпинча бундай кишиларнинг ақли, фаросати, онги теран бўлса ҳам, баъзан айрим воқеа ва ҳодисалар тўғрисидаги фикр-мулоҳазалари ўзгариб, нотўғри хулосалар чиқарадилар. Масалан, ҳаётда содир бўлаётган воқеаларни тартиб билан сўзлаб берсалар ҳам, мазмун ва моҳиятини изоҳлашда маъносиз фикрлар айтадилар. Ўзларини руҳан соғлом ҳис қилиб, хато фикрларни ҳақиқат деб тушунадилар, бунинг нотўғрилигини исботламоқчи бўлган кишиларга муносабат ва хатти-ҳаракатлари тубдан ўзгаради.

Бир-бири билан узвий боғланган маънавий ва тасвирий васваса бор. Маънавий васвасага дучор бўлган кишида фикрлаш қобилияти бузилади, тасвирий васвасада эса органлар фаолиятининг ўзгариши натижасида турли ёқимсиз сезгилар намоён бўлади.

Васвасанинг турлари кўп. Улар қуйидагилардир:

1. **Кузатиш, ҳадиксираш васвасасига** тушган киши содир бўлаётган воқеа ва ҳодисаларни ўзига дахлдор деб, уни бадном қилиш мақсадида уюштирилган фитна деб ҳадиксирайди. Ўзаро суҳбатлашиб ёки чақчақлашиб ўтирган одамларни учратганда мени мазах қилиб кулишмоқда деб ўйлайди. Бадиий асарлар ўқиганда, радио эшитганда, телевизор кўрганда буларнинг ҳаммаси менинг тўғримда деб хаёл қилади, шунинг учун ўзини кўпчиликдан тортади.

2. **Жисмоний таъсирланиш васвасасига** дучор бўлган киши организмида азоб берувчи сезгилар ҳис этиб рақибларини кашф этган махсус аппаратлар ёрдамида юборилаётган кўринмас кучлар, тўлқинлар, электр қуввати, гипноз ёки сеҳр таъсирининг натижаси, деб ўйлайди. Заҳарланиш васвасасида бемор овқатланганда ўзини ёмон ҳис қилиб, буни душманларидан кўради ва овқатдан воз кечиб ёки, «заҳарсиз овқат» излайди. У «душман»лари устидан бошқаларга арз қилади ёки идоралардан ёрдам сўрайди, баъзан бахтсиз ҳодисаларга сабаб бўладиган гадбирлар кўриши мумкин.

3. **Камситиш, гадолик ва тунаш васвасаси** кўпинча кексаликка хос касалликларда, хотираси пасайган кишиларда учрайди. Бундай кишилар қандайдир одамлар уни тунаганлиги натижасида гадо бўлиб қолгани, қариндош-уруғлари камситиб хўрлаётганлиги ҳақида шикоят қилиб юради.

4. **Рашк васвасасида** эр ёки хотин бир-бирини вафосизликда айблади. Бир бирининг хатти-ҳаракатини, юриштуриши, бошқалар билан муносабатидан вафосизлик аломатларини ахтариб, пойлаб юради, ўз шубҳасини исботлаш учун маъносиз, аҳмоқона далиллар келтиради. Кишининг бутун хаёлини, ақлу фикрини чулғаб олади. Баъзан умр йўлдоши ёки гумон қилган кишисига шикаст етказиши мумкин.

5. **Улуғлик, бадавлатлик ва кашфиёт васвасасида** киши ўзини мулкдор ёки доно, қудратли ёки ихтирочи, хон ёки тенгсиз деб ҳисоблайди. У ўзича асарлар ёзади, схемалар

чизади, янги назариялар яратади. Ташкилотларга бориб, ўзини тан олишини, тақдирлашини талаб қилади.

6. **Ўзини айблаш ва камситиш васвасаси** асосан, руҳий тушкунликка тушган кишиларда учрайди. Улар ўзларини оила, жамият олдида пасткаш, гуноҳкор, ярамас одам деб ҳисоблайдилар ва кўпинча ўзларини нобуд қилишга интиладилар.

7. **Хасталик васвасасида** киши ўзини ўлай деб турган оғир касалдек ҳис қилади, назарида ташқи қиёфаси ўзгаргандек, рақ ёки таносил касалликларига дучор бўлгандек, мияси, ички органлари чириб юрак фаолияти тўхтаб қолгандек сезилади. Васвасага тушган киши психиатик касалхоналарда даволанадилар.

Вақт (замон)ни идрок қилиш – материянинг яшаш шакли муайян объектив вақт бирлигини онгимизда бевосита акс эттиришидир. Вақтни идрок қилиш асосан руҳий ҳодисаларимизнинг алмашинуви туфайли рўй беради. Вақтни идрок қилиш идрок қилинаётган вақт бирлигининг объектив мазмунига ҳамда бизнинг унга бўлган муносабатимизга боғлиқ. Масалан, бизнинг эҳтиёж ва қизиқишларимизга мос бўлган вақт бирлигини идрок қилганимизда, вақт субъектив жиҳатдан тез идрок қилинади ёки аксинча бўлиши ҳам мумкин...

Вақтинча унутиш – аввал идрок қилинган ёки эсда қолдирилган нарса ва ҳодисаларни зарур пайтда эсга тушира олмасдан, кейинчалик, вақт ўтгач, эсга туширишдан иборат унутиш тури.

Ваҳима – ҳис-туйғу ва кайфиятнинг бузилиши турларидан бири. Ваҳимага учраган одамни асоссиз қўрқув босиб, киши нимадандир безовта бўлади, нимадандир хавотирланади, кўнгил ғашланиб ором йўқолади, руҳан азоб чекади. унга келажакда фалокат бўлиши муқаррардек, ўзи ёки яқинларининг ҳаёти хавф остида тургандек туюлаверади. Ваҳима ҳар хил руҳий ҳолатларда турлича намоён бўлади. Масалан:

1. Ёш болаларда воқеаларни тўғри англаш ва тушуниш қобилияти заиф бўлиб баъзан улар хонада якка қолишдан, тунда юришдан қўрқишади. Ёши улғайган сари бу аломатлар ўз-ўзидан йўқолиб кетади.

2. Киши бирор ножўя хатти-ҳаракат қилса, ўз қилмишидан хавотирланиб, васвасага тушади, тунни бедор ўтказиб, ҳар нарсадан ҳадиксирайди, ороми йўқолиб, кўнгли ғаш бўлиб

юради, изтироб чекади. Табиий офатлардан ҳам баъзилар ваҳимага тушиши мумкин.

3. Баъзи юқумли касалликлар тўсатдан заҳарланиб алаҳлашда ёки бирдан бошланган руҳий касалликларда ҳам васваса белгилари намоён бўлади, киши сабабсиз қўрқиб, қаттиқ безовталанади.

4. Ёши қайтган кишиларда ваҳима руҳий касалликнинг асосий белгиларидан бўлиб узоқ давом этади, бемор ғамгин юради, қаттиқ курашади, безовталанади, ўзини қўйгани жой топа олмайди, келажаги фожиали, фалокатли, ўзи ёки яқинларига қандайдир хавф туғилаётгандек туюлади. Бундай ваҳима ўз-ўзини айблаш васвасаси билан бирга учрайди, эҳтиёт чоралари кўрилмаса киши ўзини ҳалок қилиши мумкин, ваҳима авж олганда вегетатив нерв системаси фаолияти бузилиб организмда ҳар хил биокимёвий ўзгаришлар рўй беради, қонда одрэналин ноодрэналин кўпаяди.

Вегетатив нерв системаси – нерв ситемасининг ички органлар, ички ва ташқи секреция безлари, қон ва лимфа томирлар ҳамда қисман мускуллари фаолиятини бошқариб турадиган бўлаги. Бу атамани фанга биринчи марта француз врачлари М.Биша 1801 йилда киритган ва вегетатив нерв системасининг соматик нерв системаси фаолиятидан фарқи илмий жиҳатдан асослаб берган. Вегетатив нерв системаси асосан моддалар алманинувини ва у билан чамбарчас боғлиқ функцияларни бошқарса, соматик нерв системаси ташқи муҳитдан келадиган таассуротларни қабул қилади ва тана мускуллари ишини маълум мувозанатда ушлаб туради. Вегетатив нерв системасининг фаолияти онг билан бошқарилмайди, сабаб автоном ёки ихтиёрсиз нерв ситемаси деб ҳам юритилади.

Вегетатив нерв системаси шартли равишда икки турга – симпатик ва парасимпатик нерв системасига бўлинади. Периферик симпатик толалар орқа мианинг ташқи ён шохчасида жойлашган симпатик ҳужайралардан бошланади. Симпатик ҳужайралар тўпламида бошланадиган ингичка нерв толалари орқа мианинг олдинги илдизча толаларига қўшилади. Бу нерв толалари умуртқа бўйлаб жойлашган симпатик тугунларидаги ҳужайраларга келиб тирайди, у ердаги переферик нейрон ҳамда тугунча кейинги нейрон деб юритилади ва бу сўнгги

нейрон ишчи органларга боради. Умуртқа 2-3 та бўйин тугун, 12 та кўкрак, 2-5 та бел, 2-5 та думғоза ва битта ток-дкм тургунча келиб бирикади. Симпатик устун тугунлари олди толаларнинг ҳаммаси тухум ҳужайраси тамом бўлмасдан, баъзилари тугундан узилмай периферияга чиқиб узилиши мумкин. Симпатик тугундан чиққан кейинги нейрон қон томирлар билан ишчи органга етиб боради. Шундай қилиб, ички органлар ва бошқа бир қатор тузилмаларнинг симпатик нервлар билан таъминланиши орқа миyanинг кўкрак ва бел қисмидан чиққан системаларининг рефлектор фаолиятига боғлиқдир.

Симпатик нерв системаси кўзғалганда кўз қорачиғи кенгайди, пульс тезлашади ва қон босими ошади, майда бронхлар кенгайди, қовуқ ва тўғри ичак сефинктерларининг қисқаришига ёрдам беради.

Орқа миyanинг думғоза қисми ва бош миya спидаги марказий нервлар органларни парасимпатик нервлар билан таъминлайди. Орқа миyanинг думғоза қисмидаги нервлар кичик чаноқда жойлашган органлар фаолиятини бошқаради. Бош қисмининг парасимпатик марказлари эса органларни X жуфт адашган нерв, IX жуфт тил халқум, II жуфт кўзни ҳаракатлантирувчи ва бошқа нервлар орқали бошқаради. Бош қисмдаги парасимпатик марказлардан чиққан тугун олди узун тошлари ишчи органларга боради ва шу орган деворида тугундан кейинги толага ёки нерв билан таъминланадиган органлар яқинида жойлашган парасимпатик ҳужайрасига ўтади. Думғоза парасимпатик марказидан чиқадиган тугун олди толаси кичик чаноқдаги органларга етиб боради. Парасимпатик нерв системаси фаолияти кўп ҳолларда симпатик нерв системаси фаолиятига қарама-қаршидир: парасимпатик нерв системаси кўз қорачиғини торайтиради, юрак фаолиятини секинлаштиради, артериал босимни пасайтиради. Парасимпатик нерв системасининг тонуси ошганда майда бронхлар қисилиб, одам тез-тез сияди ва ичи кетади. Шунинг учун ҳам узоқ вақтгача вегетатив нерв системасининг симпатик ва парасимпатик бўлимлари бири-бирига тамомила қарама-қарши деб ҳисобланган эди. Аслида вегетатив нерв системасининг бу икки бўлими биргаликда организм ҳаётий функцияларини нормаллаштиради.

«Веер» технологияси – мураккаб, кўптармоқли, мумкин қадар муаммо характеридаги мавзуларни ўрганишга қаратилган технологиядир.

Унинг моҳияти шундан иборатки, бунда мавзунинг турли тармоқлари бўйича бир йўла ахборот берилади. Аини пайтда, уларнинг ҳар бир жиҳати алоҳида муҳокама этилади. Масалан, ижобий ва салбий томонлари, афзаллиги, фазилат ва камчиликлари, фойда ва зарарлари белгиланади.

Бу интерактив технология танқидий, таҳлилий, аниқ мантиқий фикрлашни муваффақиятли ривожлантиришга ҳамда ўз ғоялари, фикрларини ёзма ва оғзаки шаклда ихчам баён этиш, ҳимоя қилишга имконият яратади.

«Веер» технологияси умумий мавзунинг айрим тармоқларини муҳокама қилувчи кичик гуруҳларнинг, ҳар бир қатнашувчининг, гуруҳнинг фаол ишлашига қаратилган.

«Веер» технологияси мавзуни ўрганишнинг турли босқичларида қўлланилиши мумкин. Масалан,

– бошида: ўз билимларини эркин фаоллаштириш;

– мавзуни ўрганиш жараёнида: унинг асосларини чуқур фаҳмлаш ва англаб етиш;

– якунлаш босқичида: олинган билимларни тартибга солиш.

Асосий тушунчалар қуйидагилар:

Аспект (нуқтаи назар) билан предмет, ҳодиса, тушунча текширилади.

«:»

Афзаллик – бирор нарса билан қиёсланганида ўзаро устунлик, имтиёз.

Фазилат – ижобий сифат.

Нуқсон – номукамаллик қоидаларига ва мезонларига номувофиқлик.

Хулоса – муайян бир фикрга, мантиқий қондалар бўйича далилдан натижага кетиш.

Таълимдан ташқари «Елпиғич» технологияси тарбиявий характердаги қатор вазифаларни амалга ошириш имконини беради:

– жамоа, гуруҳларда ишлаш маҳорати;

– муаммолар, вазиятларни турли нуқтаи назардан муҳокама қилиш маҳорати;

– муросали қарорларни топа олиш маҳорати;

– ўзгалар фикрига ҳурмат;

– хушмуомалалик;

– ишга ижодий ёндошиш;

– фаоллик;

– муаммога диққатини жамлай олиш маҳорати.

Вернике маркази – бош мия чап ярим шарларидаги юқори чакка бурманинг орқа учдан бир бўлагида жойлашган эшитув нутқ зонаси. Вернике маркази шикастланганда мураккаб товушлар йиғиндисини таҳлил қилиш бузилади, нутқ товушларини бир-биридан фарқлаш, сўзларнинг маъносини тушуниш қийинлашади. Бу марказни, унинг жароҳатини биринчи бўлиб немис олими К.Вернике топган.

Вибрация сезгилари – тери ва мускул ҳаракат сезгиларининг бир тури бўлиб, у бирин-кетин келадиган кучли қўзғовчилар таъсирида пайдо бўлади. (Масалан, титраётган камертон таъсири, кесилган ҳавонинг кучли оқими кабилар.) Вибрация сезгилари кар, кар-кўр, соқов кишиларда кучли ривожланган бўлиб, маълум даражада эшитиш вазифасини бажариши мумкин. Вибрация сезгилари ёрдамида карларни нутқ товушларини, айниқса унли ва ундош товушларни ажрата олишга ўргатиш мумкин.

Виждон – инсоннинг ўз ҳаракатлари ва қилмишларини жамият томонидан қўйиладиган ахлоқий талаблар нуқтаи назаридан баҳолаш ва назорат қилиш қобилиятининг олий шакли. Виждон инсон томонидан ўзининг ҳаракатлари учун жамият олдидаги маъсулиятни тушунишга асосланган. Соф, пок, виждон сифатида ҳис қилиш ёки аксинча гуноҳ, айб, уят, «виждон азоби» ва шу каби ҳис қилиш виждон эгаси томонидан унинг ижтимоий ахлоқ нормаларига муносабатини тушуниб етишини назарда тутати. Виждон шахс хулқининг ички регулятори саналади, жамият олдидаги бурч ва жавобгарлик шакли қиёфасида тасаввур қилинади. Виждон инсоннинг социал табиатини ифодалайди ва унинг тарбияси, ижтимоий савияси даражасининг асосий кўрсаткичларидан бири ҳисобланади. Инсоннинг жамият талабларига муносиб бўлган виждони унинг шахси такомиллашувининг қудратли ички двигателидир.

Виждон – туғма фазилат эмас, у инсоннинг жамиятдаги мавқе, унинг турмуш шароитлари, тарбияси кабилар билан характерланади.

Витализм – ҳаётнинг моҳиятини ва тириклик ҳодисаларини организмдаги махсус, моддий бўлмаган манбанинг, яъни «ҳаётий куч»нинг, «руҳ»нинг ҳаракати билан тушунтиришга уринадиган реакцион идеалистик таълимот.

Волюнтаризм – ирода барча психик ҳодисаларнинг манбаи ва асосини ташкил қилган, шахснинг ўзигагина боғлиқ бўлган бир-

ламчи илоҳий қобилиятдир, деб даъво қилувчи реакцион оқим. Волонтаризм оқими иродани воқеликни акс эттиришнинг алоҳида кўриниши эмас, балки онг тараққиёти муносабати билан юзага келадиган махсус кечинма деб тарғиб қилади.

– Г –

Гегемон (юнонча *hegemon* - доҳий; йўлбошчи) – ҳоким ҳукмрон; раҳбар, етакчи.

Генеология (юнонча *geneologia* –шажара, келиб чиқиш):

1. Шажара, келиб чиқиш, уруғ тарихи. 2. Тарихнинг уруғ ва оилалар келиб чиқиши, қариндошлик алоқаларини ўрганувчи бўлими; насабшунослик.

Генерализация– ҳар қандай муваққат нерв боғланишларининг дастлабки дифференциялашган (ихтисослашмаган) кўриниши. Генерализация ҳодисаси муайян қўзғовчига нисбатан шартли рефлекс ҳосил қила бошлаганда шу қўзғовчига ўхшаш бўлган бошқа қўзғовчиларга ҳам тегишли рефлекснинг пайдо бўлиши орқали намоён бўлади. Генерализация ҳодисаси нерв процесслари қўзғалиш ва тормозланишининг иррадиацияси қонунига асосланади.

Генетик психология – психологиянинг махсус соҳаси бўлиб, умуман, ҳайвонлар хулқи ва инсон психикасининг ривожланиш қонуниятларини ўрганади; хусусан психик процессларнинг ўзгаришини, турнинг биологик ва эволюцион тараққиёти, одамнинг пайдо бўлиш тарихи, инсониятнинг тарихий тараққиёти, ҳар бир организмнинг ёшга қараб ёки индивидуал тараққиёти жараёнини ўрганади.

Генетика (юнонча *genetkos* – туғилиш, пайдо бўлиш) – биологиянинг барча тирик мавжудотларга хос бўлган ирсият ва турли ирсий ўзгаришларни ўрганадиган бўлими.

Гений – янги тарихда мисли кўрилмаган нарсанинг бунёдкори, халқ, синф, социал табақанинг теран манфаатлари, орзумидлари ва туйғуларининг ифодачиси бўлган ижодкор инсон таърифиди, даҳонинг муайян фаолиятидаги улкан бунёдкорона ижодий қобилияти (шоир, олим, сиёсатчи).

Генийлик – муайян жамият ёки бир бутун миллат ҳаётида тарихий аҳамиятга эга бўлган ижодий фаолиятда намоён бўлувчи юксак даражада ривожланган фавқулудда истеъдод, инсон

ақл-заковати тараққиётининг салтанати ҳисобланган нодир индивидуал хусусият. Генийликда одатда барча ижобий сифат ва хусусиятлар мужассамланган бўлади. Масалан, Алишер Навоий ўзбек халқининг гениал шоиридир.

Геноцид (юнонча *genos* - уруғ, қабила, лотинча *coedo*-ўлдираман) – аҳоли гуруҳларини уларнинг ирқи, миллати, дин ва шу каби хусусиятларини рўкач, асос қилиб, қисман ёки бутунлай қириб ташлаш.

Геосиёсат – муайян бир мамлакат ўрни, табиий бойликлари, иқлими ва бошқа географик омилларининг давлат ташқи сиёсатига таъсири шароитини ифодаловчи сиёсатшунослик назарияси.

Гиперкинез – нерв системасининг касалланиши туфайли рўй берадиган ҳаддан ташқари ихтиёрсиз гавда ҳаракатлари. Гиперкинезнинг асосий сабаби бош мия ости ҳаракат марказларининг зарарланиши, шунингдек, мия ости билан бош мия қобиғи ўртасидаги боғланиш ва муносабатларнинг бузилишидир.

Гипноз (юнонча *hypnos*-уйқу) – одам ва юқори тузилган ҳайвонларда бўладиган ўзига хос, уйқуга ўхшаш бир ҳолат, сунъий уйқу. Гипноз моҳиятини Павлов олий нерв фаолияти ҳақидаги таълимотида илмий асосда тушунтириб берди. Гипноз қилувчи муайян сўз ва жумлани бир оҳангда такрорлайди. Шу сўз ва жумлаларни айтиб ишонтириш билан бирга, қўрқув, эшитув ва туйғу органларига бир хилдаги кучсиз таъсир кўрсатилади. Масалан, бадан силанади, кўк чироқ дам ёқиб, дам ўчирилади, литронмни бир текисда юргизиб қўйилади, ёмғир овози келтирилади. Гипноз қилинаётган бемор бош миясининг пўстлоғида тормозланиш жараёни вужудга келади. Гипноз уйқусида эса бу тормозланиш жараёни жузъий бўлиб, бош мия пўстлоғида айрим фаол, уйғоқ соҳалар қолади. Гипноз қилувчи киши бемор билан сўзлашади, уни ишонтиради, айтганини қилдиради. Гипноз уйқусидаги киши кўпинча секин-аста табиий уйқуга киради. Бош мия пўстлоғининг турли соҳаларидаги тормозланиш чуқурлигига ярим уйқу билан уйғоқлик ўртасида оралиқ ҳолатлар бор. Уларнинг баъзиларида кучсиз ва кучли таъсирот бир хил натижа беради. Айрим ҳолларда кучсиз таъсирот кучли таъсиротга нисбатан зўрроқ таъсир кўрсатади. Шу туфайли гипноз қилинган киши тузуккина ишонтирилса, обещессини кесганда, куйган қўлини боғлаганда оғриқ сезилмаслиги мумкин.

Гипноз 3 босқичдан иборат. Биринчи босқичда бемор аъзойи бадани ва қовоқлари оғир тортаётгандек ҳис қилади, аммо атрофида рўй бераётган ҳодисалардан хабардор бўлади. У гипноз қилувчининг сўзларини аниқ эшитиб туради, унинг айтганини қилади. Иккинчи босқичда мудроқ босади, бемор ҳар бир сўзни эшитганда, атрофда нима бўлаётганини сезиб туради, аммо ҳаракат қила олмайди. Учинчи босқичда киши қаттиқ гипнозда бўлади. Бунда бемор ташқи оламини, шунингдек организмдаги таъсиротларни сезмайди, фақат гипнозчи билан алоқада бўлади, унинг айтганларини қилади, аммо уйғонгач, ҳеч нарсани эслай олмайди.

Неврознинг баъзи хиллари ва бошқа касалликлар, айниқса, оғир руҳий кечинмалар чарчаш натижасида келиб чиққан бўлса ёки касаллик яна тутишини кутиб, қўрқиш билан боғланган бўлса, уларни гипноз қилиб даволаш мумкин. Бемор гипноз қилдиришни истамаса ёки гипнозга салбий муносабатда бўлса, бу усул билан даволаш ярамайди, нерв, тери ва ички органлар касалликларини даволашда гипноз бошқа усуллар ўрнини боса олмайди, аммо улар билан бир қаторда, психотерапиянинг бошқа турлари билан бирга муваффақиятли қўлланилади.

Гипноз уйқуси – мутахассис гипнозчи томонидан гипноз қилинаётган кишида махсус равишда ҳосил қилинадиган сунъий уйқу. Гипноз уйқуси кўпинча гипноз сеансларида ва даволаш мақсадларида ҳосил қилинади.

Гипноз ҳолати – гипноз жараёнидаги гипноз ҳолати, гипноз уйқуси, турли гипнотик ҳаракатларда намоён бўлади.

Глобаллашув (глобализация) – лотинча «глоб» сўзидан олинган бўлиб, айнан уни «думалоқлашув», «курралашув» деб таржима қилиш мумкин. Ер шарининг фан-техника ютуқлари туфайли инсоният ихтиёридаги худди бир бутун шарга, куррага айланишини тушунтириш учун ишлатилади. Инсоният тараққиёти айни вақтда ишлаб чиқариш кучларининг ривожланиш жараёнидир. Бу жараён минг йиллардан бери давом этиб келган. Капитализм давригача бу жараён секин кечган ва асрдан-асрга тезлашиб борган. XV асрда бошланган капитализм даври бозор муносабатларининг ривожланиши учун мисли йўқ даражада кенг имкониятлар очиб берди, инсон ташаббуси, тадбиркорлиги, шижоати, ихтирочилиги, кашфиётлари намоён бўлишига улкан шароитлар яратди. Шу боис, инсоният жамияти XVI-XX асрлардан XV асргача бўлган беш миллион йиллик тарихида яратилган

моддий ва маънавий бойликларга нисбатан кўпроқ неъматлар яратди. Капитализм даврида темир йўллар, океан кемалари, авиация, радио, телефон, телеграф, телевидение, Интернет тизими, Ернинг сунъий йўлдошлари, кино, кундалик матбуот ва бошқалар яратилди. XX асрнинг иккинчи ярмига келиб Ер шари ҳаммамизга маълум, ҳар жиҳатдан ўзлаштирилган гўшага айланди. Ер куррасининг номаълум, инсон билмаган, у оёқ босмаган жойлари қолмади ҳисоб. Фан ва техниканинг янгидан-янги ютуқлари бу борада инсоннинг имкониятларини янада кенгайтирмоқда.

Глобаллашувнинг ижобий томони шундан иборатки, у халқларнинг, давлатларнинг, миллий маданият ва иқтисодиётининг яқинлашишини тезлаштиради, уларнинг ривожланиши учун янги имкониятлар очади. Унинг салбий томони ҳам йўқ эмас, кўплаб майда, қолоқ этник гуруҳлар ва миллатларнинг маданияти, тили, расм-русумлари жаҳон бўйлаб кучайиб бораётган глобаллашув жараёнида катта миллатлар, йирик миллий маданиятлар, бой тиллар билан рақобатлаша олмай, ўз-ўзидан фаол ижтимоий-иқтисодий, лисоний-забоний ҳаётдан четга чиқиб қолмоқда. Бундай шароитда ҳар бир онгли фуқаронинг вазифаси – ўз миллатининг қадриятларини сақлаб қолиш унинг фаол сиёсати, тадбиркор иқтисодиёти, маданиятида салмоқли ютуқлари учун курашишдан иборатдир. Бунинг учун мустақил Ўзбекистоннинг ҳар бир фуқароси, биринчи навбатда замонавий мутахассис бўлиши, давлат тили, рус тили, инглиз тилларини мукамал билиши, доим ўз билим доирасини янгилаб бориши ва тадбиркор ташаббускор бўлиши керак.

Голлюцинация (латинча *hallucinatio*-алаҳлаш, босинқираш, валдираш) – реал воқеликдаги нарса ва ҳодисаларнинг анализаторларга бевосита таъсирсиз онгимизда турли образларнинг хаёлий равишда пайдо бўлишидан иборат психопатологик ҳодиса. Голлюцинация сезги аъзоларимизнинг номларига қараб қўрқув, эшитув, ҳид ва бошқа турларга бўлинади. Голлюцинация психик касалликнинг белгиси бўлиб, бош мия қобиғида қўзғалиш жараёнларининг патологик сустиги натижасида баъзан нерв системасининг заҳарланиши ёки ҳаддан ташқари толиқиши натижасида рўй беради.

Гуманизм – инсоннинг эркин ва ҳар томонлама ривожланишини олий бойлик, идеал сифатида қадрлайдиган қараш. Гуманизм қарашлар тизими сифатида Фарбий Европада XIV-XVI асрларда вужудга келган.

Давлат бошқаруви тизими – ижро ҳоқимиятини амалга оширувчи идоралар тизими, яъни ижро этиш ва фармойиш бериш фаолиятини амалга оширувчи органлар тизимидан иборат.

Давлат бошқаруви тизими кўп минг йиллик тарихга зағ бўлиб, жамият тараққиёти жараёнида секин-аста асрлар давомида такомиллашиб борган. Ҳозирги замон ривожланган давлатларининг бошқарув тизимлари шакл жиҳатидан турлича бўлиб, мазмун жиҳатидан мукамалдир ва ҳар бир давлатнинг тарихи, анъаналари, географик шароитларини ва бошқа омилларини инобатга олган ҳолда ташкил топган.

Давлат бошқаруви тизимини юзага келтиришда мустақил Ўзбекистон ҳозирги замон илғор давлатларининг тажрибасини ҳар томонлама ўрганиб ва юртимизнинг муайян шароитларини инобатга олиб, халқнинг анъаналари ва менталитети билан ҳисоблашиб, бу тизимни юзага келтирди.

Ўзбекистон Республикасида давлат бошқаруви тизимига қуйидагилар киради:

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти – республика ижроия ҳоқимиятининг бошлиғи сифатида;
2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси – республика ҳукумати сифатида;
3. Ўзбекистон Республикаси вазирликлари;
4. Ўзбекистон Республикаси давлат қўмиталари;
5. Ўзбекистон Республикаси марказий давлат бошқаруви идоралари ва уларнинг жойлардаги маҳаллий органлари;
6. Вилоят, шаҳар, туман ҳоқимлари ва ҳоқимиятлар ҳамда уларнинг бўлим ва бошқармалари.

Давлат бошқаруви тизимининг юқорида санаб ўтилган тармоқлари ва йўналишлари Ўзбекистон Республикаси Конституцияси асосида ва ҳар бир соҳага тегишли қонун, қарор, кўрсатма ва шу каби бошқа ҳужжатларга таяниб иш олиб борадилар. Уларнинг самарадорлиги жамиятдаги тинчлик, барқарорлик ва аҳилликда намоён бўлмоқда.

Дедукция – умумийдан яккага қараб бориш ёки бир қанча умумий ҳукмлардан янги якка бир ҳукм келтириб чиқаришдан иборат ҳулоса чиқариш тури, мантиқий тафаккур шакли.

Демократия (қадимий юнон тилида «demos» - халқ ва «kratos» - ҳоқимият) – «халқ ҳоқимияти» маъносини англатади.

Жамият тараққиётида давлатчиликнинг турли шакллари, бинобарин, демократиянинг ҳам турли типлари яратилган. Демократия тушунчасининг шакл ва мазмуни жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий шароитларига боғлиқ ҳолда шаклланиб ўзгариб боради. Инсоният тарихида демократиянинг бошланиш нуқтаси ҳам, тугаш нуқтаси ҳам йўқ. Кишилиқ жамияти пайдо бўлганданоқ, демократиянинг куртаклари пайдо бўлган ва ҳатто энг тараққий этган мамлакатларда ҳам у ўзининг сўнгги чўққисига эришганича йўқ. Демократияни бўғиш, унга раҳна солиш мумкин, лекин бутунлай йўқ қилиб бўлмайди. Ҳар қандай даврнинг, ҳар қандай жамиятнинг ва ҳар қандай халқнинг ўзига хос демократияси бўлади. Яъни демократик тамойилларни белгилашда, жамиятнинг объектив ва субъектив шарт-шароитлари асосида шаклланган, халқнинг, миллатнинг ижтимоий онги ва психологияси ҳал қилувчи аҳамият касб этади. Демак, демократия инсониятнинг маданияти, маънавияти, ижтимоий онги, менталитети, идроки, билим доираси, ишбилармонлик қобилияти, унинг жамиятда эркин яшаш ва меҳнат қилиш кўникмаси билан биргаликда шаклланиб, ривожланиб борадиган табиий тарихий жараёндр.

Демократиянинг муҳим хусусияти шундаки, унда халқ ҳокимияти, яъни озчиликнинг кўпчиликка бўйсунуш қоидаси расмий равишда эълон қилинади ҳамда фуқароларнинг эркинлиги ва тенг ҳуқуқлилиги таъминланади. Бу шартлар жамият ҳамда унинг аъзолари ҳаётининг асосий қонуни – ушбу давлатнинг Конституциясида акс эттирилади. Шунга қарамай, демократия тамойиллари кўп ҳолларда оғзаки ва тарғибот қилинувчи шиор сифатида қолади. Чунки жамиятда фуқароларнинг иқтисодий тенглиги мавжуд бўлмаса, уларнинг ижтимоий тенглиги ҳам мавжуд бўлмайди.

Демократиянинг асосий тамойиллари – тенг ҳуқуқлилиқ, эркин, демократик сайловлар, ҳур фикрлилиқ, сиёсий плюрализм (ҳар хиллик), кўппартиявийлик, ҳокимиятнинг сайлаб қўйилиши ва халқ олдида ҳисобдорлиги, озчиликнинг кўпчиликка бўйсунуши, озчиликнинг фикрини инобатга олиш. Бу шарт-шароитларсиз демократия қуруқ гап, холос.

Демократия инсоннинг худди шундай ҳар томонлама баркамол ривожланиши учун берилган имкондир. Демократия шахс билан жамиятнинг уйғунлигини таъминловчи омилдир. Бу уйғунлик қанча такомиллашган бўлса, жамият тараққиёти шунча ил-

дамлашади. Демократия шахс эркинлигини таъминловчи ва уни тартибга солувчи омилдир. Демократия ҳар бир шахснинг шаклланишига «чегара» ҳам қўяди. Конституцияга оид қоидалар ва қонунлар орқали шахсларнинг ижтимоий ҳаёти ва хатти-ҳаракатлари тартибга солинади. Аммо демократия шахснинг шаклланиши жараёнида фақат уни тўхтатиб турувчи ва йўналтирувчи «чегара» вазифасининггина ўтамайди. У шахснинг ўзи яшайдиган жамиятда ахлоқий-психологик иқлимни вужудга келтирадиган шарт-шароитларни ҳам яратади.

Демократия икки шаклда намоён бўлади: а) вакиллик шакли; б) бевосита шакли. Вакиллик шаклида фуқаролар қонунчилик, ижроия ва бошқа функцияларни бажарувчи органларни амалга оширишда бевосита иштирок этмайдилар. Демократиянинг бевосита кўриниши шундан иборатки, фуқаролар унинг воситасида масалаларни ўзлари ҳал қиладилар. Демократиянинг бундай тўғридан-тўғри, бевосита шаклига референдумлар, давлат бошлиқларини сайлаш, мамлакат тақдирини умумхалқ овоз бериш йўли билан белгилашга оид масалалар киратилади.

Демократия асосида муросачилик (компромисс) ва консенсус топиш сиёсати ётади. Чунки, тарихий тараққиёт шуни кўрсатадики, қарама-қаршиликларсиз ва зиддиятларсиз жамият бўлиши мумкин эмас. Демократиянинг асосий вазифаларидан бири жамиятдаги кучларни келишиш ва муроса асосида бирлаштириб, уларни умумий қарорга, яъни консенсусга олиб келиш ва мамлакат тараққиёти учун хизматга сафарбар қилишдан иборатдир.

Бу борада Президентимиз Ислоҳ Каримовнинг фаолияти эътирофга арзигуликдир. *«Ҳар қандай мунозарали масалаларни тинч йўл билан ҳал этиш, музокаралар йўли билан фикр алмашиш ва энг тўғри, ҳамма учун бирдай манфаатли бўлган ҳулосаларга келиш ва ҳар қандай зўравонликларга, тазйиқ ва куч ишлатишига қарши равишда шарқона муносабатлар илмини эгаллаш – демакки, шарқона демократия тамойиллари асосида иш юритиш»*, дейди Юртбошимиз.

Детерминизм (лотинча *determinaza*-белгилайман) – табиат, жамият ҳодисалари, шу жумладан, психик ҳодисаларнинг объектив сабаблар билан белгиланиши ҳақидаги таълимот, психологиянинг психика, онгнинг объектив борлиқ ва нерв системаси билан белгиланиши ҳақидаги принциpidир.

Илмий физиология ва психология, айниқса И.М. Сеченов ва И.П. Павлов таълимоти бу қонданинг тўғрилигини яна бир бор тасдиқлади ҳамда психиканинг барча кўриниши ҳаётнинг моддий шароитларига боғлиқ эканлигини исботлади.

Депрессия (лотинча, *depressio*-босилиш, сусайиш) – руҳий ва жисмоний ўзгаришлар билан кечадиган касаллик ҳолати. Депрессия аломатлари турлича намоён бўлиши мумкин. Масалан, руҳий тушқунлик, ғамгинлик, маъюслик, қаттиқ сиқилиш, ўзига ўлим исташ, руҳий жараёнларнинг секинлашиши, тафаккур қилиш истагининг маълум даражада йўқолиши, фикр тўхтаб қолишини сезиш, ақлий билим олишга қобилиятсизлик, ҳаракатларнинг секинлашиши, бирор вазиятда соатлаб «қотиб» туриш каби ҳолатлар намоён бўлади. Сурункали ўта толиқиш, узоқ вақтгача руҳий озор етказиб турадиган шароит, ғам-ғусса депрессияга сабаб бўлиши мумкин. Катта-роқ ёшдаги одамларда баъзан инфекцион касалликлардан кейин пайдо бўлиши мумкин. Ҳақим назоратсиз баъзи дорилар, хусусан марказий нерв системасини тинчлантирадиган дориларни кўп ичиш ҳам узоқ давом этадиган депрессия ҳолатини келтириб чиқариши кузатилади. Депрессия руҳан заиф ёки руҳий барқарор бўлмаган онгда осонликча пайдо бўлавериши кузатилади.

Депрессия ҳамиша даво талаб қиладиган ҳолатдир. Идрок этишнинг ўзига хос табиати ва атрофдаги нарсаларга баҳо бериш депрессия бўлган кишига қаттиқ озор етказди, ҳамма нарса кўзига ёмон кўринганда ёки салгина гап-сўз унда низо чиқаришга, яқин одамлар билан алоқани узишга, ўзини-ўзи ўлдиришга олиб келиши мумкин. Депрессия оғирлаша борган сари бемор ҳаракатлари тормозланиши сабабли, унинг ўзини ўлдириш эҳтимоли камаяди, бироқ сиқилиш жараёнида қаттиқ изтироб чекади. Қаршилиқ олди психози ва шизофренияда кузатиладиган депрессияда альтруистик ўлдириб қўйиш эҳтимоли бўлганидан бемор яқинлари учун жуда хавфлидир, чунки у ўзининг эмас, балки яқинларининг ҳам яшашига ҳожат йўқ, деб ҳисоблайди.

Депрессиянинг рўйи рост аломатлари бор киши одатда касалхона шароитида даволанади. Дориларни қабул қилаётган пайтда спиртли ичимликлар ичиш мумкин эмас, чунки у хавфли бўлган юрак-томир системаси фаолияти бузилишларини келтириб чиқариши мумкин.

Дисгармония (юнонча *dus*-бузилишни кўрсатувчи олд қўшимча, *harmonia*-уйғунлик, ҳамоҳанглик) – гавда ҳаракатларида-

ги бир-бирига уйғунликнинг йўқолишидан иборат ҳаракат патологияси.

Дислексия – бош мия ярим шарлари қобиғидаги баъзи нерв марказларининг зарарланиши ёки етарли ривожланмаслиги натижасида ўқиш қобилиятининг бузилишидан иборат психопатологик ҳодиса. Дислексия ҳаддан ташқари секин ўқиш, баъзи товуш бирикмаларини тахминан ўқиш каби ҳолларда намоён бўлади. Дислексияда энг оддий матн ҳам товуш жиҳатдан бузилади ёки нотўғри тушунилади. Дислексиянинг энг оғир шакли алексиядир. Бу нуқсонлар логопедик усуллар, айниқса сўзларни товуш жиҳатдан таҳлил қилиш орқали баргараф қилинади.

Диққат – психик фаолиятнинг объект ва ҳодисага жалб этилишидир. У ҳар қандай онгли фаолият самарадорлигининг зарур шартидир. Бош мия пўстлоғининг муайян жойлардаги кучли қўзғалиш манбалари диққатнинг физиологик асосини ташкил қилади. И. Павлов таълимотига кўра, кучли қўзғалиш манбалари бош мия пўстлоғининг бошқа жойларида тормозланишга сабаб бўлади. Мия пўстлоғининг кучли қўзғалган жойи ўз ўрнини алмаштириб туриши мумкин. Бу диққатнинг бир нарсадан иккинчи нарсага кўчиб туриши демакдир. Диққатнинг физиологик асосини А. Ухтомский ҳам текширган. Унинг фикрича, бош мия пўстлоғида юзага келадиган қўзғовчи таъсир ғоят сезгир бўлган қўзғалиш марказларидан иборат. И. Павлов таълимоти билан А. Ухтомский фикри ўртасида жиддий фарқ йўқ.

Диққат икки турга ихтиёрсиз ва ихтиёрий диққатга бўлинади. Ихтиёрсиз диққат ташқи сабаб таъсирида киши хоҳишидан қатъи назар ҳосил бўлади. Бундай диққат одамдан ирода кучини талаб қилмайди. Диққатни жалб қилиш учун қўзғалувчининг аҳамияти катта. (Масалан, нарсанинг чиройлилиги, ёрқинлиги, ўткир ҳидлилиги ва бошқа хусусиятлари диққатни беихтиёр тортади.) Ихтиёрий диққатда психик фаолият олдиндан белгиланган мақсад билан муайян нарсага онгли равишда жалб этилади. Диққатнинг бу тури ирода кучини талаб қилади, шунинг учун бу диққат иродавий диққат деб аталади. Инсоннинг бутун онгли фаолияти асосан ихтиёрий диққат воситасида амалга оширилади.

Диққатнинг барқарорлик ва беқарорлик, кўчувчанлик каби хусусиятлари бор. Диққатнинг ягона барқарорлиги унинг ягона, умумий (масалан, китоб матни, масала ечиш каби) ишга хизмат қилувчи нарса ёки ҳодисага узоқ муддат жалб бўла олишдан ибо-

рат. Бунда ҳаракат объектлари (масалан, китоб матни, масалада берилган сонлар ва шу кабилар) ҳамда ҳаракатнинг ўзи (масалан, масалани ечиш йўллари) ўзгариб туриши мумкин, лекин фаолиятнинг умумий йўналиши ўзгармай сақланиши лозим. Беқарор диққат бирон-бир онгли фаолият жараёнида бошнинг кераксиз нарсаларга ҳодисаларга чалғийвериши, тез сустрлашиб, сўниб қолиши жараёнида кузатилади. Диққатни салга чалғитадиган омиллар тўсатдан содир бўладиган ҳамда эмоционал таъсир кўрсатадиган ёт қўзғатувчилардир. Кўчувчан диққат бир фаолиятдан бошқа мақсаддаги фаолиятга онгли равишда тез жалб бўлади. Бу хусусият аввалги нарсага қай даражада қаратилганлиги ва янги фаолиятнинг хусусиятига қанчалик қарата олишига боғлиқ.

Диққат кўлами энг қисқа вақт ичида (гўё бирданига) ўз доирасига сиғдира олиши мумкин бўлган нарсалар сони билан белгиланади. Шу жиҳатдан диққат кенг ёки тор бўлиши мумкин. Одатда, кенг кўламли диққат яхши диққат ҳисобланади. Диққат кўлами идрок қилинаётган нарсаларнинг ҳамда уларни идрок қилаётган киши фаолиятининг вазифаси ва хусусиятига боғлиқ. Диққатнинг бўлини олиш хусусияти кўп касб эгалари (масалан, ўқитувчи, шофёр, учувчи) учун айниқса катта аҳамиятга эга. Бу хусусият бир фаолиятни бажариш хийла автоматлашиши, иккинчи фаолият бир қадар таниш бўлиб қолгандан кейин таркиб топади.

Диққатнинг акси паришонхотирликдир. Бунда одам диққатини бирор нарсага тўплай олмай, ҳамма вақт бошқа нарсага чалғийверади. Шундай ҳолат киши қаттиқ чарчаганда, унинг учун аҳамиятсиз жуда кўп қўзғатувчилар мавжудлигида ёки аксинча, битга ҳам қўзғалувчининг одам учун аҳамияти бўлмаганда рўй беради. Машқ қилиш билан паришонхотирликка барҳам бериш мумкин.

Диққатнинг турлари ва хусусиятлари туғма бўлмай, одамнинг жуда ёшлик давридан бошлаб ривожланади ва индивидуал ҳаёти давомида ўзгариб, мураккаблашиб боради.

Диққатни кўчириш – диққатни бир нуқтадан бошқасига ўтказиш жараёнидир. Диққатнинг ихтиёрсиз кўчиши диққатнинг чалғиши дейилади. Диққатни тез ва беҳато кўчиришга диққат маршрути малакасини таркиб топтириш ёрдам беради.

Диққатни тақсимлаш – бир вақтда бир неча ҳаракатни бажара олиш қобилиятидир. У шахснинг индивидуал қобилиятлари-га, кўпинча одамда кейинчалик диққат тақсимланиши керак

бўлган ҳар бир ҳаракатни бажаришга мувофиқ келувчи малакаларнинг ривожланганлик даражасига боғлиқ бўлади.

Диққатни шакллантириш мактабнинг биринчи синфидан бошланиб, у олий ўқув юртигача давом эттирилади. Бу ўқувчиларнинг ўқув ва меҳнат фаолиятлари жараёнида уларнинг диққатларини бошқаришдан иборат бўлади. Бунинг учун уларни қуйидагиларга ўргатиш мақсадга мувофиқдир:

а) ўқувчини турли шароитларда, чалғитувчи ҳолатларга эътибор бермай ишлашга ўргатиш, унда ихтиёрий диққатни машқ қилдириш;

б) ихтиёридан сўнгги диққатни шакллантириш учун уни қизиқарли, қийин, бироқ қўлидан келадиган ишга жалб қилиш;

в) ўқувчининг эгаллаётган меҳнат турининг ижтимоий аҳамиятини англашга ва бунинг учун жамоа ва жамият олдидаги масъулиятини ҳис қилишига эришиш, диққатнинг ўсишига ёрдам беради;

г) профессионал диққатни машқ қилиш учун диққатни ишлаб чиқариш меҳнат интизоми талаблари билан боғлаш;

д) диққат барқарорлигини ўстириш, ўқувчининг иродавий сифатларини шакллантириш ва бошқалар.

Диққатнинг барқарорлиги – киши ўз диққатини бир нуқтада атайин ушлаб тура олиш мумкин бўлган вақт бўлаги. Бу айниқса, узоқ вақт давомида мураккаб, бироқ бир хилда иш бажариладиган иш шароитларида жуда муҳимдир. Махсус тажрибаларда аниқланишича, қирқ минутлик фаол диққат, гарчи у анчагина толиқтирадиган бўлса-да сезиларли сусайишсиз ҳамда ихтиёрий бўлмаган кўчишларсиз сақланиб туриши мумкин, кейинчалик диққатнинг фаоллиги одам қанчалик кам машқ қилган бўлса ва унинг диққати қанчалик беқарорроқ бўлса, шунчалик тез пасаяди.

Диққатнинг марказлашуви – диққатнинг фақат битта объекта тўпланиши. Унинг роли турлича бўлиши мумкин. Бир томондан у бирор объектни тўлиқ ва чуқур тадқиқ қилиш учун зарур, шунинг учун ҳам ўз диққатини тўплай олмаслик, йиға билмаслик – катта нуқсондир. Бироқ, иккинчи томондан, диққатнинг ўта марказлашуви диққат майдонининг ўта торайишига сабаб бўлади, бу эса, бошқа, баъзан жуда муҳим объектларни ўз вақтида идрок қила олмасликка олиб келади.

Дуализм (иккиёқлама, икки тарафлама) – борлиқ ҳам моддий, ҳам руҳий бўлган икки асосдан ташкил топган деб ҳисоб-

ловчи фалсафий таълимот. Дуализм психик ҳодисаларни тушунтиришда, хусусан организмдаги психик ва физик ҳодисаларнинг бир-бирига муносабати масаласини ҳал қилишда ё психофизик параллелизм, ё психофизик ўзаро таъсир нуқтаи назарида туради. Диалектик материализм таълимотига кўра, дунёнинг асоси битта, яъни материядир. Дунёнинг бирлиги унинг моддийлигидадир. Материя, борлиқ бирламчи, онг, руҳ, руҳий ҳодисалар эса иккиламчи бўлиб, юксак даражада ташкил топган материянинг, яъни миянинг объектив реалликни алоҳида йўсинда акс эттириш қобилиятига эга бўлган хусусиятидир.

Дудуқланиш – нутқнинг бузилиши, ҳарф ва бўғинларни тутилиб-тутилиб ёки бир неча марта қайтариб талаффуз қилиш. Одатда, мактаб ёшгача бўлган ўғил болаларда кўпроқ учрайди. Дудуқланиш қўрқиб, оиладаги уруш-жанжаллар, юқумли касалликлар, бошга шикаст етиши ва бошқа оғир ҳолатлар оқибатида келиб чиқиши мумкин. Баъзан ота-оналар, қариндош-уруғлар ёки бошқа болаларнинг дудуқланиб салга чўчидиган бўлиб қолади. Тинч-тотув оилаларда ҳамда аҳил болалар жамоасида дудуқланиш давосиз ҳам ўтиб кетади, лекин кўпчилик болаларда узоқ вақт сақланиб қолади, баъзан зўрайиб ҳам боради. 25-30 ёшдан сўнг дудуқланиш камаяди, балоғатга етган вақтда ва қари кишиларда жуда кам учрайди.

Дудуқ болалар ўзидаги бу нуқсондан анча изтироб чекади, ҳатто ўртоқларига қўшилишга ҳам ийманари. Кўпчилик ичида гапиришга уялади ва дудуқланган вақтда қизариб, терлаб кетади. Шунинг учун бошқа болаларга қараганда тортинчоқ, уятчан, бир оз жаҳлдор бўлади. Ҳовлиқиб, тўлқинланиб гапирган вақтда дудуқланиш доим зўраяди, айрим ҳолларда беихтиёр қўл, оёқ қимирлаб, юз мускуллари учиб туради.

Дудуқ болалар дудуқланиб қоладиган вақтда кераксиз бўғин ёки сўзларни қўшиб, силлиқ гапиришга интилишади, бундай қилиш нотўғри, чунки киши тез орада бунга ўрганиб қолиб, натижада ортиқча бўғин ёки сўзларни ишлатаверади, бу нутқнинг бузилишига олиб келади. Дудуқланадиган болалар қанчалик эрта даволанса, шунчалик яхши, энг зарури, оилада ва болалар жамоасида тинч шароит яратиш, ўзаро муносабатни яхшилаш, боладаги нуқсонни юзига солмаслик, баъзан болани бошқа болалар жамоасига ўтказиш ижобий натижа беради. Даволашда логопедга мурожаат қилиш керак, у психоневролог иштирокида

болалар билан махсус дастур бўйича машғулот ўтказиб, уларни уялмасдан бемалол гапиришга ўргата боради. Дудуқ болаларнинг ота-оналари дудуқланиб гапиришса, улар ҳам логопедга мурожаат қилишлари лозим, ўз вақтида ва мунтазам олиб борилган даво дудуқланишнинг йўқолиб кетишига ёки анча камайишига ёрдам беради.

Дунёқараш – дунё тўғрисидаги илмий, фалсафий, сиёсий, ҳуқуқий, ахлоқий, эстетик, диний, иқтисодий, ижтимоий, маънавий қарашлар системасидир. Дунёқараш тор маънода ҳам қўлланилади. Масалан, сиёсий дунёқараш, диний дунёқараш ва ҳоказо. Дунёқараш инсон фаолияти, ўзаро муносабатлари учун муҳим аҳамиятга эга.

Дунёқарашда ижтимоий турмуш акс этиб, у муайян тарихий даврда инсон эришган билим даражасига ва ижтимоий тузумга боғлиқ.

– Ж –

Жамият манфаатларига хилоф хатти-ҳаракат – муайян жамиятдаги ахлоқ-меъёр ва тамойилларига зид бўлган хулқ, хатти-ҳаракат.

Жамият сиёсий тизими ва демократия – халқ ҳокимияти, халқни ҳокимият манбаи деб билувчи, тенглик ва озодлик тамойилларига асосланган жамият сиёсий тизимнинг шакли. Демократик жараён давлат ҳаётининг деярли барча томонларини ўз ичига қамраб олади. Халқ билан давлат ўртасидаги муносабатларнинг туб моҳиятини демократия белгилайди. Демократиянинг тартиби ва шакллари мамлакат Конституциясида мустаҳкамланади. Демократия шароитида, бошқа давлат тузумларидан фарқли ўлароқ, кўпчилик ҳукмронлиги, фуқароларнинг тенглиги, ҳуқуқнинг устуворлиги, давлат бошқарув тизимларининг сайланиши расмий тан олинади.

Бевосита демократия ва вакиллик демократияси – демократиянинг икки асосий шаклидир. Биринчи ҳолда асосий қарорлар бевосита халқ томонидан қабул қилинади (масалан, умумий мажлисларда, референдум ва шу кабилар орқали); иккинчи ҳолда сайлов билан тайинланадиган давлат муассасалари ёки делегатлар, депутатлар, вакиллар халқ номидан қарор қабул қилади.

Қадимги Юнонистон ва Рим давлатлари қулдорлик давлатлари демократиясининг классик намунаси бўлган. Масалан, Юнонистон давлатини Халқ мажлиси бошқарган, бу мажлисда халқнинг жуда оз қисмини ташкил қилган қулдорлар ва эркин шахслар қатнашган. Рим Халқ мажлиси ва Сенатига ўтказиладиган сайловларда эса патрицийлар, аристократлар иштирок қилганлар. Бу даврдаги демократия қулларга тааллуқли бўлмаган.

Демократиянинг асосий тамойиллари ривожланишига уйғониш даври ва маърифатпарварлик ғояларининг таъсири бениҳоя каттадир. XVIII асрда Улуғ француз инқилоби «Инсон ва фуқаролар ҳуқуқи Декларацияси»ни эълон қилди, буни эса янги давр демократиясининг манифести деб атаса бўлади.

Ҳозирги замон демократияси қулдорлик ҳамда феодал тузумидаги демократиядан қуйидаги жиҳатлари билан фарқ қилади: а) кенг ва Конституцияда умумий, тенг, тўғри ва яширин овоз бериш йўли билан ўтказиладиган сайлов ҳуқуқининг расмий эълон қилинганлиги; б) ҳокимият органларининг умуммиллат, умумхалқ вакиллик органи деб аталганлиги; в) фуқароларнинг тенглиги, дахлсизлиги; г) сўз, матбуот, йиғилиш, митинглар, кўча намоийишлари ўтказиш ва виждон эркинлиги.

Аммо эркинлик бошбошдоқлик эмас. Эркинлик жамиятда тартибсизликларга олиб бормаслиги, ижтимоий, иқтисодий ва маънавий ҳаётга путур етказмаслиги учун ҳар қандай жамоатчилик тадбири расмий ҳокимият билан келишилади.

Ўзбекистон Республикасида ҳуқуқий демократик давлат асослари барпо этилади, демократик ислохотлар кенгайтирилмоқда, инсон ҳуқуқлари ва эркинликларини таъминлаш, фуқаролар сиёсий фаоллигини ошириш, суд ислохотини чуқурлаштириш ва ҳоказолар бўйича иш олиб борилмоқда, демократик ўзгаришлар жадаллаштирилмоқда. Бу борада ҳам мустақил Ўзбекистон ўзига хос йўлдан бормоқда

Ғарб мезонлари ва анъаналарини Ўзбекистонга кўр-кўрона кўчириш бизнинг йўл эмас. Бу йўлдан бориш мамлакатимизни тартибсизлик гирдобига тортиб, мустақилликни мустаҳкамлаш ишига жиддий путур етказиши мумкин. Халқимиз бу масалада ўзининг аниқ фикрини айтди ва бундай йўлдан боришни рад этди. Шу муносабат билан зиёлиларимиз шарқоналик ва шарқ демократияси асосларини мустаҳкамлаш учун уни кенг оммага тушунтирилмоқдалар ва бу соҳада катта ижобий натижаларга эриша олди.

Яъни Шарқ асрлар давомида тадрижий-эволюцион йўлдан борган, ҳар бир жиддий қийинчиликни енгишда, биринчи навбатда, мубоҳаса, мунозара ва музокараларга имтиёз берган, сабр-тоқат кўрсатган, андишали бўлган. Бозор муносабатларига ўтиш даврида энг самарали бошқариш усули Президент ва ҳокимлар бошқаруви танлаб олинди ва бу нарса энг одиллона йўл эканлиги ўз исботини топмоқда. Бунинг учун 1991-2005 йиллардаги Ўзбекистон ҳаётини МДҲ таркибидаги кўп давлатлар ҳаёти билан қиёслашнинг ўзи кифоя.

Жамоатчилик фикри – жамият аъзоларининг биргаликдаги ҳаётида юз берадиган воқеа-ҳодисалар, жараёнлар, ўзгаришлар ҳақида мулоҳазалари ва муносабатлари. Жамоатчилик фикри, аҳолининг кўпчилик қисми, яъни жамоатчилик риюя этувчи тасаввурлар, фикр-мулоҳазалар ва хулосалар мажмуидан иборат.

Жамоатчилик фикри инсонларнинг фаолиятига, уларнинг онги ва ҳаракатлари орқали, кучли таъсир кўрсатиш қобилиятига эга. У жамият ҳаётига оид фактларни баҳолайди. Шу маънода у жамоатчилик фикрини билиш демакдир. Маълум маънода, одамларни жамоатчилик фикри бошқаради. Шу мақсад жамоатчилик фикрини ўрганишга ундайди. Зеро, жамоатчилик фикри кишиларнинг нафақат фикрлари, балки хатти-ҳаракатларини ҳам жамлайди ва шу жиҳатдан ҳаётнинг тегишли томонини ўзгартиришга сафарбар этади. Умуман, жамиятда ўзгаришлар содир бўлишидан олдин айнан жамоатчилик фикрида ўзгариш кечираётган жамият учун жуда муҳимдир.

Булар жамоатчилик фикрини ўрганишнинг аҳамиятини кўрсатади. Мамлакатимиз раҳбарияти бу масалага жиддий эътибор қаратиб келмоқда. Ўзбекистон Президентининг ҳар бир чиқишлари, ОАВ вакиллари билан мулоқоти жамоатчилик фикрининг ҳақиқий ҳолатини баҳолашга ва шу асосда давлат сиёсатининг янги йўналишларини белгилашга бўлган эҳтиёжни ифодалайди.

Ўзбекистонда жамоатчилик фикри миллий руҳият ва менталитетнинг ўзига хос мўъжизаси саналади. Кимки ўзбек халқи таърихини яхши билса, жамоатчилик фикри қандай қудратли кучга эгаллигини англаб етади. Ўзбек халқининг тафаккури анъанавий ва умуминсоний қадриятларга таянади. Ўзбекистонда жамоатчилик фикрини ўрганиш мақсадида 1997 йил июн ойида «Ижтимоий фикр» маркази ташкил этилган.

Марказнинг асосий вазифалари:

– ҳокимият идоралари билан жамиятнинг ўзаро таъсири, инсон ҳуқуқлари ва эркинликларига риоя қилиниши, сиёсий-ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий ва маънавий-маданий янгилашни чуқурлаштириш масалалари, шунингдек, ижтимоий муносабатлар ривожининг бошқа долзарб муаммолари бўйича жамоатчилик фикрини ўрганиш;

– кишилар дунёқарашининг шаклланишидаги асосий жараён ва тамойилларни, сиёсий, иқтисодий, ахлоқий, ҳуқуқий онгнинг ҳолати ва мазмунини аниқлаш;

– аҳолининг сиёсий-ҳуқуқий маданияти савиясини ўрганиш ва маданий ривожланишнинг асосий йўналишларини аниқлаш;

– жамоатчилик фикрини ўрганишнинг методологик асосларини такомиллаштириш соҳасида фундаментал ва амалий тадқиқотлар олиб боришни ташкил қилиш.

Марказ ялпи сўров ва чуқурлаштирилган интервью ўтказиш, фокус-гурӯҳлар ташкил қилиш усуллари билан жамиятнинг турли гуруҳлари қизиқишлари, хулқи, дунёқараши, мақсадлари, режа ва умидларини ўрганади. Истеъмол бозорининг аҳволи, оиланинг моддий таъминоти, ўтказилаётган ижтимоий, иқтисодий, сиёсий ислоҳотларга кишиларнинг муносабати ўрганилади. Бундан ташқари, истеъмол бозорининг аҳволи, хизмат кўрсатиш тармоқлари бўйича ҳам маркетинг тадқиқотлари ўтказилади. Ба-жарилган тадқиқотлар натижаларини Марказ ўзининг «Ижтимоий фикр» журналида эълон қилади, содир бўлаётган ўзгаришларга жамоатчилик ва раҳбар ташкилотларнинг диққатини жалб этади ва демакки, давлат сиёсатининг, жамоатчилик ҳаракатларининг такомиллашувига хизмат қилади.

Жинсий тарбия – болалар, ўсмирлар ва ёшларда жинс масалаларига нисбатан тўғри муносабатни шакллантириб боришга доир тиббий ва психологик чора-тадбирлар мажмуи.

Жинсий тарбиянинг асосий вазифаси ёш авлодни яхши униб ўсишига, зурриёд қолириш вазифасини бекаму-кўст қилиб шакллантиришга, никоҳ ва оилани мустаҳкамлашга ёрдам беришдан иборат. Кўпчилик жинсий тарбияни балоғат ёшида бошлаш керак деб ҳисоблашади. Бу нотўғри, чунки бунга тааллуқли айрим масалаларни боланинг гўдаклик вақтидаёқ ҳал қилиб боришга тўғри келади. Жинсий тарбия билан бир қаторда жинсга тааллуқли гапларни, чунончи, жинс анатомияси, физиологияси ва ги-

гиенасига доир масалаларни ўсмирларга тахминан 8-синфдан бошлаб таништириб бориш лозим.

Жинсий тарбияни болаларнинг ёши, жинси, малакаси ва бошқаларга мос тушадиган қилиб олиб бориш шарт. Бунда ота-оналар, медицина ходимлари, педагоглар, мураббийлар ҳамжиҳат бўлиб иш кўришлари зарур, жинсий тарбия масалалари умумий ахлоқ тарбияси системаси билан маҳкам боғланган бўлиши керак. Кўпинча жинс масалаларини муҳокама қилиш одобдан эмас деб ўйлаб, ёшларни қизиқтирадиган масалалар тўғрисида ломим демай ўтишни маъқул кўришади. Ўсмирларнинг жинсга таллуқли масалалардан беҳабар қолиши турмушда кўп кўнгилсизликларга олиб келиши мумкин.

Жинсий тарбия масалалари ҳар қанча мураккаб ва нозик бўлгани билан ота-оналар, педагоглар, тиббиёт ходимлари ёшларни қизиқтирадиган саволларга тўғри жавоб беришлари лозим. Жинс масалаларидан беҳабар ўсмирлар ўзларининг организмларида бошланган физиологик ўзгаришларни кўриб кўпинча, бундан қўрқадилар, уяладилар. Булар тўғрисида ота-оналари ва педагоглардан тўғри жавоб олмасалар, кўпинча тасодифий, манбалардан жавоб топишга уринадилар ва ўзларини қизиқтирадиган мавзулар юзасидан кўпинча нотўғри тасаввурга эга бўлиб қоладилар.

Жинсий тарбия жараёнини шартли равишда бир нечта босқичга ажратиш мумкин. Мактабгача тарбия ёшидаги болаларга оддий гигиена малакалари ва юриш-туриш қондаларини ўргатиб бориш, уларнинг организмни чиниқтириш муҳим, чунки уларнинг жинсий жиҳатдан ривожланишига боғлиқ болалар тарбияси ва парваришида баданларнинг эроген зоналар деб аталадиган жойлари таъсирланмаслигига эътибор бериш, уларга ноқулай, тор кийим кийгизмаслик, гижжа касалликлари бўлса вақтида даволатиш зарур. Шу ёшдаги болаларда одатда, рўзгор ишларига ёрдамлашиш истаги пайдо бўлади. Ота-оналар бу истакни рағбатлантиришлари лозим. Болада жавобгарлик, бурч, бошқаларга меҳр-муҳаббат ва ҳурмат билан қараш ҳиссини шакллантириб бориш муҳим. Болаларнинг унда бирор иш, мактабда эса тегишли бир топшириқ билан банд бўлиши жинсий тарбияда катта роль ўйнайди. Бола меҳнат ва мажбуриятлардан четда қолиб, қийинчиликлар нималигини билмай роҳатда ўсадиган бўлса, маънавий жиҳатдан ожиз бўлиб қолади, 2-3 яшар бола-

ларда маълум бир жинсга мансублик ҳисси аста-секин пайдо бўлиб боради. Шунда жинс масалаларига, гарчи шаҳвоний характерда бўлмаса ҳам, бир нав қизиқиш пайдо бўладики, бу уларнинг ота-оналарга кўп саволлар бериб, баъзан, уларни қийин аҳволга солиб қуйиши мумкин. Мактабгача тарбия ёшидаги болаларнинг «мен қаердан келганман» деганга ўхшаш саволларига умуман тўғри, аммо лофга берилмасдан, болаларга тушунарли қилиб жавоб бериш керак. Боланинг мана шу хилдаги саволига жавоб беришдан бош тортиш унинг бу масалага қизиқишини кучайтиради ва уни ўздан кўра билимдонроқ каттароқ ўртоғидан сўраб суриштиришга мажбур қилади.

Кичик мактаб ёшидаги даврда ота-оналарнинг педагогик ва зифаси болаларнинг физиологик ва психологик хусусиятларини ҳисобга олишдир. Ўғил ва қиз болалар ўртасида тўғри муносабатлар пайдо қилиш учун шу ёшда уятчанлик бўлиши, табиий, уларга ёрдам беришга ҳамини таянч туриш сингари фазилатларни шакллантириб бориш муҳим.

Кичик мактаб ёшидаги болаларда чиройли ва кучли бир одамга нисбатан меҳр пайдо бўлиб, улар шу одамга яқин бўлишга, эркаланишга интиладилар, «кўнгил қўйиб қоладилар». Бундай ҳолларда бола эътиборини шу хилдаги «муҳаббат»га жалб қилмасдан, бошқа бир қизиқ китоб, ўйин ва шунга ўхшаганлар билан чалғитиш керак. Бундай кўнгил қўйишлик вақти билан ўз-ўздан йўқолиб кетади.

Балоғатга етиш вақтидаги жинсий тарбия, биринчи галда, шу даврда ўсмирнинг организм ва шахсиятида бўладиган ўзгаришларни ҳисобга олиш лозим. Қизлар 12-14 ёшда, ўғил болалар эса 13-15 ёшда ўсмирлик даврига қадам қўйишади, бу даврда уларнинг ички дунёси бойиб, эндокрин безлари, айниқса жинсий безларининг фаолияти кучаяди, аста-секин жинсий майл улғая бошлайди.

Ўсмирларда катталарга хос хусусиятлар пайдо бўлиб қолади, улар мустақилликка ўзларини нима биландир кўрсатишга уринадилар. Лекин уларда балоғатга етиш жараёни, жинсий майл кўринишлари ва етилганлик даражаси ҳам бир-бирига монанд бўлмайди. Шу сабабдан балоғат ёши ва бу даврнинг гигиена масалалари тўғрисидаги тушунчаларни тасодифий ўртоқларидан эмас, балки ўзларининг ота-оналаридан олишлари муҳим, хусусан, бу даврда қизларни ҳайз кўришга, ўғил болаларни эса ихтилом бўлишга таянчлаш, бу физиологик ҳодисалар табиий ҳол

эканлигини улар бошланганида қандай гигиена қоидаларига амал қилиш кераклигини қизларга онаси, ўғил болаларга отаси тушунтириб бериши керак.

Балоғатга етиш даврида ўсмирларни уларда вақтидан илгари ҳиссиёт пайдо бўлишидан эҳтиёт қилиш муҳим, бу оиладаги турмуш шароитларига боғлиқ. Оилада катталарнинг ахлоқсизлик, ичкиликбозлик қилиши ўсмир тарбиясига жуда ёмон таъсир этади.

Кинода ёки турмушда бачкана манзараларни кўриб қолиш, шу мазмундаги китобларни ўқиш, шунингдек болаларнинг ўрнида ҳадеб «жазо қилиб» ётаверишига йўл қўйиб бериш, зўр овқат ва меъёрдан ташқари ширинликлар уларга қўзғатувчи таъсир кўрсатади. Балоғат ёшига етган болаларга анъанизмнинг ярамас одат эканлигини, уларни чўчитмасдан ётиғи билан тушунтириб бериши керак.

Жинсий ҳирсни вақтидан илгари пайдо бўлишига йўл қўймаслик керак деган гап, бу ҳисни бутунлай босиб, йўқ қилиб юбориш эмас. Асл мақсад ўсмирларни жинсий ҳисни онгли суратда бошқариб боришга ўргатиш, уларда одамни бузадиган ҳар қандай таъсирларга маънавий турғунлик пайдо қилишдир.

Катта мактаб ёшидаги ўсмирларга бериладиган жинсий тарбия жинслар ўртасида бўладиган ўзаро муносабатлар тўғрисидаги масалаларни ёритиб, буларнинг ахлоқий, ижтимоий ва гигиеник томонларини изоҳлаб бериш, жинсий ҳаёт гигиенаси ва физиологияси асосларини, никоҳнинг маънавий-ахлоқий масалаларини тушунтириб беришдан иборат.

Мана шу даврда қизларда атрофдаги одамларга, хусусан, йигитларга ёқимли бўлиш истаги пайдо бўлади. Улар ташқи кўринишларига кўпроқ эътибор бериб, ишқ муҳаббат сир-асрорларига қизиқиб қарайдилар. Йигитлар эса қизларга қарайдиган бўлиб қолади, ўзларини каттароқ қилиб кўрсатишга интилади, шунинг учун катталарнинг одатларини қилишга, жумладан, чекиш, ичишга уринишади. Ёшлар ўзларида пайдо бўлиб борадиган алланечук истакларни ҳамиша ҳам жиловлаб ололмайди, қарама-қарши жинсдаги ўз тенгқурлари олдида энди ўзларини ноқулай ҳис қиладиган бўлишади. Мана шу даврда ёшларнинг ҳаёти уларни қизиқтирадиган ишлар билан банд бўлса, кўнгли одамларга хайрихоҳлик билан тўлиб-тошиб турса, уларда жинс масалаларига одатдан ташқари қизиқиш пайдо бўлмайди. Шунинг учун ёшлардаги ижобий майлларни, кўп қиррали қизиқишларни тарбиялаб бориш ниҳоятда му-

ҳим. Жисмоний тарбия ва спорт ёшларнинг ортиқча куч-қувватини банд қилиб, организмга ҳар томонлама ёрдам бергани учун у билан шуғулланишни кенг тарғиб қилиш керак.

Ота-оналар ва педагоглар ёшларни ҳурмат қилиб, уларнинг фикрлари билан ҳисоблашишлари лозим. Ёш йигитлар билан қизлар ўртасида чуқур муносабатлар пайдо бўлади. Ота-оналар ва педагоглар бундай муносабатлардан чўчимасдан, балки уларни авайлаб, тўғри йўлга солишлари, фисқу-фасод, ғийбат ва ярамасликлардан эҳтиёт қилишлари керак. Ота-оналар ўғилларида эркакларга хос вазминликни, аёлларга, жумладан ўзининг кўнглидаги қиз болага чуқур ҳурмат ва меҳрибонлик билан қараш ҳиссини тарбиялаб боришлари зарур. Қиз болаларнинг жинс тарбиясида «иффат», «қизлик номи» деган тушунчаларни англатишга, қадр-қиммат ҳиссини тарбиялашга катта аҳамият бермоқ керак.

Одам жисмонан ва руҳан балоғатга етганидан кейин муҳаббат пайдо бўлади. Бундай муҳаббат ўзаро ҳурмат, қараш ва қизиқишларнинг умумийлигига асосланган бўлса, инсоннинг ҳаётини бойитади ва мустаҳкам оила қуриш учун асос яратади.

Жон – идеалистик фалсафа ва психологиядаги моддий бўлмаган, илоҳий моҳият, «инсон психик ҳаётининг эгаси ва сабабчиси». Диалектик материализм жоннинг бундай тушунтирилишини инкор қилади. Ҳозирги замон материалистик фанида «жон» атамаси «психика» нинг синоними сифатида ишлатилади.

Жонли мулоқот – ўқувчиларнинг жозибадорлиги, билим савияси, дунёқараш доираси, маънавий маданият даражаси, тадбир мазмуни ва моҳиятини табиий етказиш, ички ҳиссиёт билан ҳаракатлар уйғунлашувига асосланади.

– 3 –

Зарарли одатлар – муайян жамиятнинг ахлоқий меъёрлари ва тамойили, санитария-гигиена талабларига зид одатлардир.

Зеҳн – шахснинг махсус қобилиятларининг таркиб топиши ва ривожланиши учун асос бўладиган анатомик-физиологик имкониятлар; туғма истеъдод нишонлари. Масалан, эшитув аъзоларининг туғма ҳолда ўта ривожланиши кишида мусиқа қобилиятининг шаклланиши ва ривожланишни таъминлайди.

Зийраклик – шахснинг атрофдаги нарса ва ҳодисаларга, бошқа кишиларга ҳамда ўз шахсий кечинмаларига, таассуротларига нисбатан фаол муносабатда бўлиш қобилияти.

Идрок – сезги органларига бевосита таъсир этиб турган нарса ва ҳодисаларни онгда бутун, яхлит ҳолда акс эттиришдан иборат психик жараён. Идрок жараёнида кишининг барча руҳий ҳаёти, онгнинг бутун мазмуни, билимлар ва тажрибалари иштирок этади. Шунинг учун ҳам идрок сезгиларга нисбатан мураккаб ва мазмундор психик жараён ҳисобланади. Идрокнинг физиологик асослари қўзғовчилар йиғиндиси таъсирида бош мия ярим шарлари қобигида ҳосил бўлган шартли рефлектор (муваққат) нерв боғланишларидир.

Идроклилик – идрокнинг тўлиқлиги, аниқлиги ва тезлиги каби ижобий хусусиятларидан ташкил топган ақл сифати, зеҳн тезлигидир.

Иерархия – оддийдан мураккабга, мураккабдан оддийга ўтиш усулларини қўллаш орқали мантиқий, танқидий, ижодий фикрлашга ўргатиш.

Ижтимоий-манший талаб – оила аъзоларининг умум маданий савияси, эътиқоди, ота-она ва катта ёшдаги оила аъзоларининг педагогик билим билан қуролланганлиги, оила шажараси ва анъаналарига муносабат, ота-оналарнинг билим юрти ва маданий-маърифий муассасалар билан амалий ҳамкорлиги, оила муҳити, билим юрти, оила, маданий-маърифий муассасалар ишининг мазмун ранг-баранглиги (мишлийлиги, репертуари), характери (фольклор-этнографик ансамбллар, халқ театри, мустақил театр, маданият уйи ва ҳ.к.) актёрлик маҳорати ва бошқалар.

Иккинчи сигнал системаси – И.Павлов томонидан сўз, нутқ ёрдамида ҳосил бўлувчи мураккаб сигнал системасини таърифлаш учун ишлагилган атама. Сўз, нутқ таъсирида бош мия ярим шарлари қоибиғида ҳосил бўлган муваққат нерв боғланишлари системаси. Иккинчи сигнал системаси фақат инсонларга хос. Иккинчи сигнал системаси меҳнат фаолияти туфайли биринчи сигнал системаси асосида тарихан таркиб топган бўлиб, у билан узвий боғлиқ ҳолда бўлади.

Иккинчи тартибли ихтиёрий диққат – инсон онги муайян объектга ихтиёрсиз равишда йўналтирилса-да, унинг устида маълум вақт барқарор ҳолда тўпланиб туришидан иборат ихтиёрий диққат тури; диққат объектининг мазмунига қараб ихтиёрсиз диққат ихтиёрий диққатга айланиши мумкин.

Имон – ишончдир. Ҳақиқий эътиқодли одамда имон кучли бўлади. Буюк меросимиз ҳисобланмиш «Авесто»да имон ва эътиқоднинг ўзаро алоқаси ва унинг инсон фикрлаш ва тафаккур тарзи билан боғлиқлиги хусусида қуйидаги фикрлар бор.

Имон келтириш ёки ишонч шундай психологик ҳолатки, унда шахснинг эътиқодига мос келадиган, бирор аниқ нарса ва ҳодисалар таъсирида онгда ўрнашиб қоладиган тасаввурлар мажмуи етакчи роль ўйнайди. Имон объекти кўпинча шахс томонидан чуқур таҳлил қилинмайди, текширилмайди, чунки унда инсоният тажрибаси, шахс эътиқод қилган ижтимоий гуруҳнинг қарашлари мужассам бўлади. Масалан, Оллоҳга имон келтириш ҳар бир мусулмон учун фарз ҳисобланади. Халқ, туғилиб ўсган ерини муқаддас билиш, киндик қони тўкилган тупроқни соғиниш, Ватан учун баҳоли қудрат виждонан меҳнат қилиш имон белгисидир.

Имон тушунчасига фақат диний тушунча сифатида қараш тўғри эмас. Чунки ҳар кунги фаолиятида инсонларга нафи тегадиган амаллар, савоб ишлар қилиш, солиҳ хулқ соҳиби бўлиш, яқинларига меҳр-муҳаббатини аямаслик, жамиятдаги хулқ меъёрларини қалбан ҳис қилиб, уларни бузмасликка интилиш ҳам имондан эканлигини унутмаслик керак.

Империяча тафаккур – Чор империяси даврида Россиянинг атроф ва чекка ўлкаларида истиқомат қилиб турган халқларга нисбатан расмий маъмурият ва ҳукмрон миллатнинг имтиёзли қатламлари томонидан амалга оширилган манманлик, калондимоғлик муносабати ва бу муносабатнинг шўро йилларида ва ундан кейин ҳам давом эттирилиши. Империяча тафаккур марказлашган Рус давлати мустаҳкамланиб, кенгайиб бориши жараёнида юзага келди ва катта давлатнинг ҳамда катта миллатнинг забт этилган халқлар ҳамда элатлар устидан ҳукмронлигининг мафкуравий ифодаси эди. Миллий тафаккурнинг мазкур шакли жамият онгига сингиб, маълум даражада, худди табиийдек бир нарсага айланишига Россиянинг бу халқлар устидан деярли тўрт юз йилдан ортиқ ҳукмронлиги, уларга нисбатан баъзида шафқатсиз, баъзида маккорона олиб борган сиёсати бўлди.

Афсуски, шўро йилларида бу борада вазият тубдан ўзгаргани йўқ.

Чоризмнинг «бир бутун, яхлит ҳамда бўлинмас Россия» сиёсати моҳиятан давом эттирилиб, бундай сиёсатни янги поғонага кўтарадиган гоё ўртага ташланди, яъни СССРдаги юздан ортиқ

миллат ва элатлар ўрнига «янги тарихий бирлик – совет халқи»-ни шакллантириш коммунизм қуриш ишини тезлаштиради, дейилади.

Бундай сиёсат натижасида миллатлар ва элатларнинг тенг ҳуқуқлилиги қўпол бузилди. Масалан, 1935-1985 йиллар орасида СССРда мактабларда чет тилларини ўқитиш сони 105 тадан 39 тага тушди, миллий тилларнинг мавқеи республикаларда тубанлаша борди; республикалар, кўпмиллатли улкан давлат – СССРнинг оддий маъмурий қисмларига айлантилди, улардан ҳар йили қандай китоблар, журналлар ва газеталар ва қанча тиражда чоп этиш фақат Марказнинг рухсати билан ва назорати остида амалга оширилди. Бундай вазиятда Шўро Иттифоқи тенг ҳуқуқли миллатлар ва элатларнинг ҳур оиласи эмас, балки зўравонлик, куч ҳамда мажбурийлик асосида юзага келтирилган сунъий уюшма эканлигини бутун дунёга намоён этди. Бу нарса унинг ўз-ўзидан, ичдан чириб, барбод бўлишининг, парчаланиб кетишининг сабабларидан бири бўлди.

Инновация (инглизча «innovation» – янгилик киритиш, янгиликлар) Инновацион технологиялар педагогик жараён ҳамда ўқитувчи ва талаба фаолиятига янгилик, ўзгаришлар киритиш. Уни амалга оширишда интерактив методлардан фойдаланиш.

Инсон онги – психик тараққиётнинг юксак босқичи. Инсон онгининг пайдо бўлиши ва тараққиёти биологик омилларга эмас, балки биринчи навбатда ижтимоий-тарихий омилларга боғлиқдир. Онг ижтимоий мавжудот сифатида инсон тарихий тараққиётининг маҳсулидир ва шунинг учун онгнинг тараққиёт жараёни инсоният жамияти тараққиёти билан аниқланади. Инсон онги пайдо бўлишининг биологик асоси узоқ авлод-аждодаларимиз организмлари тузилишининг анатомик, физиологик хусусиятлари ва уларнинг жамоа бўлиб ҳаёт кечиришлари билан боғлиқдир. Биологик асос инсон онгининг пайдо бўлиши учун имконият яратиб берган, холос. Инсон онгининг пайдо бўлиши учун ҳал қилувчи шароит меҳнат бўлган.

Инсон меҳнат фаолиятининг доимо такомиллашиб бориши, инсоният томонидан тобора кўпроқ тажрибанинг тўпланиши шу нарсага олиб келадик, тарихий тараққиёт жараёнида инсон онги борган сари кўпроқ ижодий характер касб этиб борди ва бу инсонлар учун теварак-атрофдаги оламга фаол таъсир қилиш им-

кониятини берди. Шунинг учун одамнинг онгли фаолияти ҳамма вақт мақсадга йўналтирилган бўлади.

Инсон онгининг фарқлайдиган муҳим хусусиятларидан яна бири кишиларнинг ўз-ўзини билиш қобилиятига эгалигидир. Ҳайвон ўз ҳаёт фаолиятига бевосита айнандир. У ўз ҳаёт фаолиятидан ўзини ажрата олмайди. У шу ҳаёт фаолиятининг ўзгинасидир. Одам эса ўзининг ҳаёт фаолиятини, ўз онги ва иродасини предметга айлантиради.

Интерактив методлар – жамоа бўлиб фикрлаш демакдир. Бу янги педагогик таъсир этиш усуллари бўлиб, таълим мазмунининг таркибий қисми ҳисобланади. Бу методларнинг ўзига хослиги шундаки, улар фақат педагог ва ўқувчи, талабаларнинг биргаликда фаолият кўрсатиши орқали амалга оширилади.

Бундай педагогик ҳамкорлик жараёни ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, уларга қуйидагилар киради:

– ўқувчи талабани дарс давомида бефарқ бўлмасликка, мустақил фикрлаш, ижод этиш ва изланишга ундаш;

– ўқувчи талабаларни ўқув жараёнида билимга бўлган қизиқишлари доимий равишда фаол бўлишини таъминлаш;

– ўқувчи талабанинг билимга бўлган қизиқишини мустақил равишда ҳар бир масалага ижобий ёндашган ҳолда кучайтириш;

– педагог ва ўқувчи талабанинг ҳаммиша ҳамкорликдаги фаолиятини ташкиллаштириш.

Интернет – ягона тилда мулоқот қилувчи компьютерларнинг бутун дунё бўйлаб (глобал) тарқалган тармоғидир. У халқаро телефон тармоғига ўхшаш ҳеч кимга тобе эмас ва уни ҳеч ким тўлалигича бошқармайди. Бугунги кунда интернет 190 дан зиёд мамлакатда 600 миллионга яқин абонентга эга. Тармоқ ҳажми ҳар ойда 70-100% га кўпаймоқда. Тармоқдаги барча компьютерларнинг ягона умумий тили – TCP /IP тили деб номланади. Компьютердан фойдаланувчилар бу тил орқали ўзаро мулоқотда бўладилар.

Интернетнинг тарихи 1969 йилдан бошланади. 1969 йилда АҚШ Мудофаа вазирлиги (Пентагон) мутахассислари томонидан АРПАНЕД деб номланган компьютер тармоғи яратилди. 1972 йилда Арпанедга АҚШнинг ҳарбий бўлмаган муассасалари ҳам уланди. 1973 йилда Англия ва Норвегия билан алоқа каналлари ўрнатилди. 1977 йилда Арпанеднинг АҚШдаги ва ривожланган

давлатлардаги алоқа тармоқлари қўшила бошлади. Бунинг натижасида Ер юзига тарқалган глобал компьютер тармоғи – интернет вужудга келди.

World Wide Web (WWW)ни катта бир кутубхона кўринишида тасаввур қилиш мумкин. Web тугунлари китобга ўхшаса, Web саҳифалари бу китоблардаги саҳифаларни эслатади. Саҳифаларда янгиликлар, расмлар, кинофильмлар, овоз ёзувлари ва ҳ.к. бўлиши мумкин. Webга уланган ҳар бир инсон дунё бўйича тарқалган миллионлаб маълумотларни олиш имкониятига эга бўлади.

Электрон почта (E-mail) – бу интернет тармоғининг энг кўп тарқалган хизмат тури. Ер юзи бўйлаб тахминан 300 миллион киши электрон почта хизматидан фойдаланади. Бу рақам яшин тезлигида ўсиб бормоқда.

Интернетга уланиш учун юқори малакали компьютер, дастур, таъминот керак. Интернетга уланишнинг икки йўли мавжуд: доимий алоқа канали ва телефон орқали. Биринчи йўл қиммат, аммо алоқа сифати юқори эмас. Алоқа каналлари орқали интернетга уланишни таъминловчи ташкилот провайдер деб аталади. Интернетга бирор маълумот киритиш учун Web саҳифаси очилади. Бу саҳифага киритилаётган маълумотлар махсус тилда (HTML–Hyper Text Markup Language) гиперматнли кўринишда тайёрланади. 1997 йилдан бошлаб Ўзбекистонда провайдерлар хизмат кўрсата бошлади. Ҳозир бу соҳадаги ишлар жадал суръатлар билан ривожланмоқда. 2001 йил апрел ойдан бошлаб мамлакатимизда ўтказилаётган интернет фестиваллари ва бошқа тадбирлар бунга яққол мисол бўла олади.

Жаҳон иқтисодиётининг ривожланиши яқин келажакда икки-та фундаментал жараён билан аниқланади. Булар:

- информацион технологияларнинг ривожланиши;
- интеллектуал, яъни ақлий хизматларнинг кўпайиши сабабли молиявий бозорда рақобатнинг кучайиши.

Ҳозирги кунда бизнестда кимки бошқа рақобатчилардан кўра кўпроқ маълумотни таҳлил қилса ва ундан фойдаланса, кўпроқ муваффақиятга эришади. Шу боис, ривожланган давлат бўлиши ўз олдига вазифа қилиб қўйган мустақил Ўзбекистон учун интернет хизматидан фойдаланиш жуда муҳимдир.

Информацион технологиянинг ривожланиши янги оламни, информацион жамиятни яратди. Ҳозирги замон техникаси ва фанининг энг самарали ва истиқболли йўналиши – интернет соҳаси-

ни эгаллаш ва мустақил Ўзбекистон хизматига қўйиш кечиктириб бўлмайдиган долзарб вазифадир.

Интизом малакалари – иродавий малакалардир. Шунинг учун малакаларнинг барча қонуниятларидан фойдаланиб уларни ўргатиш лозим. Бироқ интизомлиликини, шахснинг бу хусусиятини ахлоқий тарбияланган ироданинг характер хислати даражасигача кўтарилган ягона структурасига қўшиб, тарбиялаш ҳам керак.

Интизомлилики – иродавий сифат бўлиб инсоннинг қонун-қоида ва меъёрларга мувофиқ ҳаракат қилиши. Интизомлиликка ўз бурчларини бажаришга виждонан муносабатда бўлиш ҳам, ишчанликни ифодаловчи раҳбарларнинг кўрсатма ва буйруқларини ўз вақтида аниқ бажариш ҳам киради. Интизом одам ўзига хуш ёқадиган бирор нарсани қилаётганда эмас, балки одам бирорта оғирроқ, кутилмаган, сезилари, зўр беришни талаб қиладиган ишни бажараётганда ҳам намоён бўлади.

Интроспекция – руҳий ҳодисаларни фақат ўз-ўзини кузатиш орқали ўрганадиган субъектив текшириш методларидан бири.

Интуиция – воқеликни билишнинг бевосита ҳақиқатга эришиш билан амалга оширилувчи алоҳида усули; мантиқий тафаккур ёрдамида кўп вақт давомида ҳал қилинмаган ақлий вазифанинг тўсатдан, кутилмаганда ҳал қилиниши; шахснинг муайян соҳадаги ҳаётий ёки илмий тажрибаларга асосланган ақлий сезгирилиги.

Ирода – шахснинг онгли ҳаракатларида, ўз-ўзини тута билишида ифодаланадиган, айниқса мақсадга эришиш йўлида учрайдиган жисмоний ва руҳий қийинчиликларни енгиб чиқишда намоён бўладиган ихтиёрий фаоллигидир. Ирода ҳам бош руҳий ҳодисалар сингари объектив воқеликни, хусусан жамиятдаги алоҳида кишилар ҳаётидаги заруриятни акс эттиришнинг махсус шаклидир. Шунинг учун ҳам ирода, гарчи кишиларнинг ихтиёрий фаоллиги бўлса ҳам, объектив сабаблар, шахснинг яшаш тартиби ва шароитлари билан белгиланади.

Ирода фаолиятининг бузилиши – онгли равишда мақсадга мувофиқ амалга ошадиган психик фаоллиқнинг ўзгаришидир. Руҳий касалликларда ирода жараёнлари бузилишининг бир-биридан фарқ қиладиган 2 тури бўлиб, улар ирода фаоллигининг кучайиши ва сусайиши дея эътироф этилади.

Фаолиқнинг патологик равишда ошишига маниакал кўзғалишлар кирази, бу кўзғалишлар нутқ ва ҳаракат кўзғалишларини юзага келтириб, одамлар онгли равишда қатор ишларни амалга оширишда ҳаракат қилади, лекин уларни амалга оширишга жисмоний кучи етмайди. Маниакал кўзғалишга шизофрениядаги гебефреник кўзғалиш ташқи жиҳатдан ўхшашдир. Улар одамларнинг беҳуда вазиятда туриши, сакраши, югуриши каби ҳаракатлар билан ифодаланади. Уларнинг ҳаракатлари мазмунсиз ва беҳуда бўлади.

Ҳаракат кўзғалишларининг яна кататоник кўзғалиш тури ҳам бор. Бунда одам бир неча соатлаб ҳадеб стереотип қилиқлар қилади (масалан, худди сувда сузаётгандек қўлларини ҳаракатлантиради, қўл-оёқ мускулларини букади ва ҳоказо).

Иродавий зўр бериш – муайян мақсадга эришиш йўлида учраган қийинчиликларни бартараф қилиш учун онгли равишда жисмоний ва ақлий куч сарфлашдан иборат фаолиқ.

Иродавий ҳаракатлар – олдиндан белгиланган муайян мақсадга мувофиқ жисмоний ёки ақлий куч сарфлаш орқали амалга ошириладиган онгли ҳаракатлардир.

Иррационализм – идеалистик фалсафа ва психологиядаги дунёнинг асосини иррационал – ақлдан ташқаридаги нарса, ақл кучи билан билиб бўлмайдиган қонуниятга зид бўлган субстанция ташкил қилади деб илмий-мантиқий билишни инкор қилувчи реакция оқим.

Истерия – психоген ва функционал табиатдаги касаллик. У эркаларга нисбатан аёлларда кўпроқ учрайди. Нормада бош мия пўстлоқ ости тугунлари фаолиятини тормозлаб, уларнинг фаоллигини сўндириб туради. Истерияда эса бош мия пўстлоғи тормозланиб, пўстлоқ ости тугунлари фаолияти ортади. Натижада пўстлоқ ости тугунларининг хаотик фаолияти оқибатида аффектив кўзғалишлар ва тутқаноқ хуружлари юзага келади. И.Павловнинг фикрича, истерия билан оғриган одамлар гипнозга мойил бўладилар.

Истерияда руҳиятда ҳаракат сезувчанлик соҳасида ўзгаришлар, вегетатив висцерал бузилишлар кузатилади. Истерия билан оғриган одамнинг феъл-атвори ҳам ўзига хос бўлади. Тутқаноқлар, истерик фалажлар, астазия-абазия, ихтиёрсиз ҳаракатлар ва бошқалар ҳаракат бузилишлари ҳисобланади.

Истерик ҳаракат бузилишларининг ўзига хос хусусиятлари бор. Бу фалаж, оғриқ билан кечиши, фалажлар тезда ўтиб кетиб

ҳаракат яна тикланиши мумкин. Одам оғриқни ўзи юзага келтириши ҳам мумкин. Масалан, бир талаба қиз дарсларни ўзлаштирмаганлиги учун институтдан ҳайдалганини ректордан эшитиб, шу заҳоти истерик тутқаноқ ҳолатига тушган: оёқ-қўллари ишламай, шол бўлиб қолган, гапиролмай, мутизм юзага келган. Ректорнинг талабага раҳми келиб, уни ўқишга қайта тиклаганини айтгандан сўнг, одамнинг ҳаракатлари асли ҳолига келиб, у соғайиб кетган.

Сенсор бузилишлар истерик кўрлик, истерик карлик, гипностетезия, гиперстетезия, парастезиялар шаклида бўлади.

Истерик тутқаноқларга келсак, бу тутқаноқлар эпилептик тутқаноқлардан фарқ қилади. Масалан, одам бирданига ҳушидан кетиб йиқилади. Истерияда эса одамнинг ҳуши дарров йўқолмайди ёки ҳушини умуман йўқотолмайди ва ёки ҳушини умуман йўқотмаслиги, хуруждан сўнг нима бўлганини айтиб бериши мумкин. Бундан ташқари, одам йиқилишдан олдин ўзига қулайроқ жой топиб, сўнг йиқилади, бирор жойи лат емаслиги мумкин. Тутқаноқлар эпилептик тутқаноқларга нисбатан бирмунча давомлироқ бўлади, катта ҳажмли, кўргазмали бўлиши мумкин. Хуружлар одамнинг хоҳишига қараб узоқроқ давом этиши ҳам мумкин: одам кескин ҳаракатлар қилади, бошини деворга уради, ўзининг кўксига муштлайди ва ҳоказо. Истерик тутқаноқларда одам эпилептик тутқаноқларда бўлганидек тилини тишлаб олмайди, патологик рефлекслар бўлмайди, бехосдан сийиб юбормайди, истерик касалларнинг кўз қорачиқлари ёруғликка нисбатан таъсирини сақлаб қолади. Эпилептик тутқаноқ куннинг исталган вақтида содир бўлади, истерик тутқаноқ эса кундузи салбий эмоциялардан сўнг рўй бериб, уйқу даврида эса содир бўлмайди.

Истерия билан оғриган одамларда нутқ, эшитув соҳасида ҳам мутизм, сурдомутизм, аутизм белгилари кузатилади.

Истерияни даволашда асосан психотерапия усуллари кенг қўлланади.

Истиқлол (арабча «истиқлол» - кўтарилиш, қаддини ростлаш, ўсиш, юқори жойга эришиш) – ҳар бир инсон, жамоа, давлат, миллатнинг ривожланиши учун зарур эркинлик шароити.

Ўзбекистон 1991 йилнинг 31 августида ўз истиқлолини қўлга киритиб, жаҳон майдонига чиқди. Истиқлолнинг барча талабларини амалга ошириб бўлгандан кейингина мустақилликка тўла

эришиш мумкин. Мустақиллик тушунчаси ҳам истиқлол сўзидан келиб чиққан. Истиқлол кўпинча сиёсий мустақиллик маъносида қўлланилади. Истиқлолга эришган кўпгина давлатлар иқтисодий жиҳатдан қарамликдан тамоман қутула олмаган бўлиши мумкин.

Истиқлол сўзи мустақиллик сўзига нисбатан бирламчидир. Истиқлол сўзи билан мустақиллик сўзининг ўзаро маънавий нисбати худди ўзбекча эрк сўзи билан эркинлик сўзининг мутаносиблигидекдир. Истиқлол ва мустақиллик сўзлари араб тилидан ўзбек тилига анча даврлар олдин ўзлаштирилган бўлиб, асрлар давомида ҳақиқий ўзбекча сўзлар сирасига сингиб кетган. Аммо, мустабиллик йиллари бу сўзлар ёт сўзлар сифатида ўзбек тилининг фаол сўзлар қаторидан анча четлатилган эди.

Истиқлол сўзи бошқаларга тобе бўлмай, ўз эрки билан яшаш, ўзини ўзи идора қилиш, эркинлик маъносини билдиради. Мустақиллик эса ихтиёри ўзида бўлган, тобе ва қарам бўлмаган, ўзганинг ёрдамисиз ва раҳнамолигисиз масалаларни ҳал қила оладиган, ўзича эркин фикр юритиб, кун кечира оладиган, деган маъноларни билдиради.

Истиқлолни орзу қилган Ўзбекистон халқи мустақилликка эришди. Энди Ўзбекистон энг мураккаб масалани ҳал этиши даркор: у ҳам бўлса, истиқлол берган кенг имкониятлардан фойдаланиб, мустақил Ўзбекистонни ривожланган давлатлар қаторидан ўрин олишига эришишдир.

Историзм – психика, онг одамнинг тарихий тараққиёти ва фаолияти жараёнида таркиб топиб, ривожланиб боради деб таълим берувчи материалистик психология тамойилидир. Историзм тамойили психологларни психика, онгнинг алоҳида томонларининг ижтимоий мотивлар билан тақозо қилинганлигини тан олишга чақиради.

Ифодали ҳаракатлар – шахснинг муайян психик ҳолатини, айниқса ҳис-туйғуларини объектив равишда ифодалайдиган мимика, панатомимика, оёқ-қўллар каби ихтиёрсиз ёки ихтиёрий ҳаракатлар йиғиндисидир.

Ихтиёрий фаоллик – шахснинг ўз эҳтиёжларини қондириш учун воқеликни ўзгартиришга қаратилган муҳим қобилияти ҳисобланади. Фаоллик ихтиёрсиз ва ихтиёрий бўлиб, кишининг фаолияти бевосита меҳнат, ўқиш, ўйин, ижтимоий ҳаёт, спорт, ижод кабиларда яққол намоён бўлади.

Ихтиёрсиз фаоллик – психик процесслар, ҳолатлар ва хатти-ҳаракатларнинг онгдан ташқари (онгнинг бевосита иштирокисиз) тарзда намоён бўлиши.

Ихтисослик – бирор касб доирасида маълум бир фаолият тури учун махсус тайёргарлик ва иш тажрибалари билан эришилган зарурий билимлар, кўникма ва малакалар мажмуаси.

Ички диққат – онгнинг ўз субъектив таассуротлари, ҳис-туйғулари ва интилишларга қаратилишидан иборат диққат тури.

Ички нутқ – муайян фикрларнинг ўзгаларга баён қилгунга қадар онгда шаклланишдан иборат нутқ тури; ички нутқ одатда овозсиз, қисқа ва ихчам бўлиб, у шахснинг ўз-ўзи ёки хаёлий суҳбатдоши билан фикр олишуви тариқасида рўй беради.

Ички рецепторлар – ички органлардаги сезувчи нервларнинг таъсиротни қабул қилиб олувчи чекка учлари.

Ички тормозланиш – тормозланишнинг шартли рефлектор реакцияларда намоён бўладиган бир тури. Ички тормозланиш бошқачасига «шартли» тормозланиш ёки «ҳосил қилинган» тормозланиш деб ҳам аталади, чунки тормозланишнинг бу тури шартли қўзғовчи шартсиз қўзғовчи билан мустаҳкамланмаган тақдирда келиб чиқади.

Ички қўзғовчи – ички рецепторларга таъсир этиб, кишида органик сезгилар ҳосил қилувчи ички органлар фаолиятидаги физиологик ҳамда кимёвий ўзгаришлар.

Ишонтириш – руҳий таъсир этиш, психотерапия (психологик методлар ёрдамида даволаш)нинг бир тури. Ишонтириш учун ишонувчининг шахсини яхши билиш керак. Ишониш ҳар хил ва бу киши олий нерв фаолияти хусусиятларига боғлиқ. Ҳиссиёт ва таассуротларга тез бериладиган ёки ҳолдан тойдируви касалликлар туфайли ўта чарчаган кишиларга ишониш тез таъсир қилади. Одамни ишонтиришда унинг бу ишга тайёрлиги ёки ишонтирадиган одамга қандай муносабатдалиги катта роль ўйнайди.

Бевосита сўз билан таъсир қилиб ва қандай бўлмасин бирорта нарсанинг ижобий таъсирини кўрсатиб ишонтирилади. Билвосита ишонтириш жуда муҳим, чунки ишонтирувчининг таъсири шу кишига ёки нарсага боғлиқ. Баъзан киши илмий асосланмаган тавсияларга амал қилганда, масалан, инфаркт бўлмаслик учун югуриш керак деб тушунганда, фанга зид ҳар хил парҳез тутишга ишонганда аҳволи гўё яхшилангандек бўлади. Ихлосманд

одамлар ҳатто дам солиш, табиб дорилари, диний расм-русумлардан ҳам енгил тортишлари мумкин.

Амалиётда ўз-ўзини ишонтириш ҳам маълум. Ўз-ўзини ишонтиришдан кайфиятни яхшилашда, ўз имкониятлари ва кучига ишонтиришда ҳам фойдаланса бўлади. Ишонтиришни уйғоқлик ҳолатида ҳам гипноз ҳолатида ҳам қўллаш мумкин.

Ишонувчанлик – шахснинг бошқа кишиларнинг таъсирига шак-шубҳасиз берилиш, ишонишдан иборат характер хислати. Ишонувчан кишилар баъзан таъсиротларга берилишга ҳам мойил бўладилар. Ишонувчанликнинг икки тури бўлади: умумий ишонувчанлик ва индивидуал ишонувчанлик. Баъзан психопатологик ҳолатдаги ишонувчанлик ҳам бўлиб, у ақл ва ироданинг етарли ривожланмаслиги ёки пасайиши натижасида рўй беради. Умуман ишонувчанлик кўпинча ёш болаларга хосдир.

Ишонч– табиат, жамият ва инсон тафаккури ҳодисалари ҳақидаги ҳукмларнинг чин ёки ёлғонлигини исботлаш учун қабул қилинган тасаввур ҳамда тушунчалардан иборат онг мазмуни. Ишонч диний ва илмий ишончга бўлинади. Диний ишонч илоҳият ва ғайри табиий кучлар ҳақидаги билимларга асосланади. Илмий ишонч ва ҳақиқий билимларга, фан ва техника ютуқларига асосланиб, кишиларни табиат ва жамият тараққиёти қонунларини билишга ундайди.

Ишонччилик – объектив воқеликдаги нарса ва ҳодисаларни фикран тўғри, шак-шубҳасиз акс эттиришдан иборат мантиқий категория.

Иш-ҳаракатларнинг автоматлашуви – муайян фаолият турига доир ҳаракатларни онгнинг бевосита иштирокисиз бажариладиган бўлишидир.

Иқтисодий маданият – жамият аъзоларининг иқтисодий ҳаётдаги: а) оммавий ижодий иштироки; б) уларнинг иқтисодий билимлари; в) хўжалик юритишдаги маҳорати ва малакаси; г) иқтисодий фикрлаш ва тафаккур кўрсаткичларининг мажмуи.

Иқтисодий маданият иқтисодий ҳаёт соҳасида кишилар томонидан эришилган натижаларни, жамият томонидан қўлга киритилган иқтисодий тажрибани нисбатан умумлашган ҳолда акс эттиради. У иқтисодий сиёсатнинг таъсирчанлигига, бошқарувнинг сифатига, ҳар бир инсон меҳнатининг самарадорлигига бевосита таъсир кўрсатади, иқтисодий қонунлардан фойдаланишнинг тўлақонли эканлигини англатади.

Ҳар қандай жамиятнинг иқтисодий маданияти, пировардида, ундаги алоҳида шахсларнинг иқтисодий маданият даражасининг мажмуи сифатида юзага чиқади. Шахснинг иқтисодий маданияти деганда, у томонидан ўзлаштирилган иқтисодий билимлар, малакалар ҳамда уларнинг амалиётда, турмуш тарзида, анъаналарда рўёбга чиқариш борасидаги фаол меҳнати тушунилади. Бундан кўринадики, шахснинг иқтисодий маданияти унинг ўзини ривожлантириш бўйича фаолиятларининг натижаси ҳисобланади.

Иқтисодий маданият даражаси ҳар бир муайян жамиятдаги иқтисодий мафкура, хўжалик юритиш усуллари ва шарт-шароитларига боғлиқ бўлади, шунга кўра у ана шу шарт-шароитлар доирасидагина ривожланади.

Маълумки, иқтисодий ҳаёт объектив иқтисодий қонунлар мажмуи асосида ҳаракат қилади. Бу қонунларнинг мазмунини оммавий равишда теран англаб етиш иқтисодий маданият даражасини белгиловчи омиллардан бири ҳисобланади. Чунки кенг омма ва унинг таркибидаги ҳар бир алоҳида шахснинг объектив иқтисодий қонунлар тўғрисидаги билимга тўла эга бўлиши, пировардида, улар томонидан ҳар бир иқтисодий ҳолатни тўғри талқин этилишига ва самарали ҳаракат қилинишига олиб келади.

Ўз навбатида, жамиятдаги мавжуд иқтисодий ҳолатнинг нотўғри талқин этилиши, хўжалик юритишда субъектив салбий ҳолатларнинг кўпайиши, иқтисодий муносабатларда ахлоқ меъёрларининг, ижтимоий меҳнатнинг юқори самарадорлиги учун интилмаслик, хўжалик юритиш субъектлари манфаатларига асоссиз путур етказиш, эркин иқтисодий фаолиятнинг чеклаб қўйилиши, бошқарув тизимининг номукамаллиги ва ходимларнинг малакасизлиги, меҳнат натижалари ва сифатнинг етарли рағбатлантирмаслиги, мажбурий меҳнат тартибининг жорий этилиши, мулкий чекланишларнинг мавжудлиги ва бошқа ҳолатлар иқтисодий маданият даражасининг етарли эмаслигидан дарак беради.

Ўзбекистон мустақилликка эришгандан сўнг, иқтисодий маданиятни юксалтириш давлатнинг муҳим вазифаларидан бирига айланди. Ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётига ўтиш муносабати билан асосий ўзгаришлар амалга оширилиб, бозор маданиятини шакллантириш учун жиддий асос яратилди. Иқтисодий маданият ривожининг асосий омилларидан бири бўлган хўжалик юритиш эркинлигининг асоси таъминланди. Ўзбекистон Конс-

титуциясида мамлакат иқтисодиётининг бозор муносабатларини ривожлантиришга йўналтирилганлиги, барча мулк шакллари-нинг тенг ҳуқуқли эканлиги ва уларнинг баравар муҳофаза этилиши, хусусий мулкнинг ҳам давлат ҳимоясига олинганлиги белгилаб берилди. Иқтисодий фаолият, тадбиркорлик ва меҳнат қилиш эркинлиги учун кенг йўл очилди. Аҳолининг иқтисодий қобилиятини кенгайтириш, меҳнатга бўлган ижодий ёндашувини кучайтириш, тадбиркорлик фаолиятидаги иштирокини фаоллаштиришга асосий эътибор қаратилиб, уларни амалга ошириш учун зарур шарт-шароитлар такомиллаштирилмоқда.

Иқтисодий мустақиллик – муайян бир мамлакатнинг шу мамлакатда мавжуд ишлаб чиқариш кучлари билан ишлаб чиқариш воситаларига, табиий ҳамда маънавий бойликларга, шу бойликлар туфайли яратилган маҳсулотдан тушган миллий даромадга ва уни тақсимлашга ягона эгалик қилишидир.

Ўзбекистон мисолида иқтисодий мустақиллик умумжаҳон цивилизациясига, давлат ва жамият қурилишининг халқаро тажрибаларига, миллий анъаналарга, ижтимоий қадриятларга асосланган.

Иқтисодий мустақилликни таъминлашнинг асоси – мамлакатнинг иқтисодий ва молиявий барқарорлиги, унинг бир маромда мувозанатни сақлаган ҳолда ривожланишидир.

Иқтисодий барқарорлаштириш – бозорни шакллантириш бўйича қонунлар билан белгиланган муқаррар жараён. У танглик ҳолатига барҳам беришга қаратилганлиги билан аҳамиятлидир. Бунда ишлаб чиқарувчи кучлар билан ишлаб чиқариш муносабатлари даражаси ўртасидаги мувофиқликка иқтисодий қонунлар орқали эришилади. Бозорда талаб билан таклиф ўртасида қулай мувозанат юзага келади.

Жаҳон тажрибасида иқтисодий барқарорлаштиришнинг бир неча кўринишлари мавжуд: 1) мониторинг ёндашув – у пулнинг қадрсизланиш даражасини пасайтириб туришга, пул ҳажмини кескин камайтириш ҳисобига пул муомаласини барқарорлаштиришга асосланган. Бундай ёндашув чуқур иқтисодий қайта ўзгартиришларни таъминламайди, аксинча, ишлаб чиқаришнинг моддий ҳажмлари камайишига, инвестиция фаолияти тўхтаб қолишига олиб келади; 2) ишлаб чиқаришни ва тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш, таркибий ўзгаришларни амалга ошириш, иқтисодий номутаносибликларга барҳам бериш.

Ўзбекистонда иқтисодийни барқарорлаштиришнинг ўзига хос йўли танланди. Бу йўл қуйидагилардан иборат:

- макроиқтисодийда мувозанатни сақлаш;
- таркибий ўзгаришларни таъминлаш;
- ишлаб чиқаришнинг барча даражаларида давлат таъсирини мувофиқлаштириш ва юксак меҳнат интизомини таъмин этиш;
- аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлаш ва ҳимоя қилиш;
- пулнинг қадрсизланишини тўхтатиб қолиш чораларини кўриш;

- давлат бюджети ва корхоналар молиявий аҳволини барқарорлаштириш имкониятини яратиш;

- тўлов баланси ва давлат валюта резервлар ҳолатини яхшилаш, сўм курсининг барқарорлигини таъминлаш.

Ички имконият, салоҳият ва захираларимизнинг чексиз бой ва турли эканлигини назарда тутган ҳолда давлатимиз иқтисодий мустақиллик йўлида муваффақиятли одимлаб бормоқда.

– К –

Калокагатия – юнонча сўз бўлиб, яхшилик билан ибратли хулқнинг бирлиги, ахлоқийлик билан гўзалликнинг уйғунлигини фанда инсон саломатлигининг жисмоний, руҳий, ақлий қувватга боғлиқлигини ўрганадиган соҳа.

Кароматли тушлар – уйқу жараёнида кўрган тушларни шахснинг тақдирига боғлаб йўйишдан иборат бидъат. Кароматли тушлар ҳақидаги фикрларга кўра, кишининг тушида кўрган нарсалар ўнгида тўғри келармиш ёки туш кишининг келажаги ҳақида олдиндан хабар берармиш. Масалан, мусулмон халқларида тушида кўрилган хом гўшт мушкулотга, ип йўлга йўйилади. Агар киши тушида янги кийим кийса, обрўсининг ортишига, от минса, мартабага эришиши ёки мурод-мақсадига етишига йўйилади. Туш кўришни кишининг тақдирига боғлаш бежиз эмас, туш кўриш ихтиёрсиз хаёлнинг бир тури бўлиб, унинг мазмунида кишининг орзу-умидлари, ҳаёти учун фойдали ёки хавфли ҳисобланган нарса ва ҳодисалар ҳам ифодаланиши мумкин, лекин туш кишининг келажак иқболидан дарак беради, деб қатъий фикр билдириш нотўғридир.

Касб – махсус тайёргарлик ва иш тажрибаси натижасида маълум бир соҳада касбий фаолиятни амалга ошириш учун назарий

билим, амалий кўникма ва малакаларни ўз ичига олган жисмоний имконият, ақлий қобилият ва ҳуқуқий асосларни таъминловчи меҳнат фаолияти тури.

Касб масъулияти – шахс касбий фаолиятининг касб бурчига мувофиқлиги.

Касб шаъни – одамнинг мутахассис сифатида ўзига ва ўз касбига муносабатини, мутахассисга жамиятнинг муносабатини белгилайдиган фазилат. Касб шаъни одамнинг аниқ ижтимоий аҳволига, фаолиятининг тури ва хизматларининг тан олиншига боғлиқдир. Касб шаъни одамнинг ўзи ва унинг жамоаси эришган обрў-эътиборни қўллаб-қувватланишни талаб қилади.

Касб этикаси (ахлоқ-одоб) – одамларнинг касбий фаолиятидан келиб чиқадиган ўзаро муносабатларнинг ахлоқий хусусиятларини таъминловчи хулқ-атвор қондаси.

Касбий бурч – меҳнат бурчининг бир тури. Касбий бурч у ёки бу касб намоёндалари бажарадиган маънавий-ахлоқий талабларни белгилайди ҳамда умуман касб эгаларининг жамиятга, меҳнат фаолияти, бир-бирига муносабатини, уларнинг мўлжалларини муҷассамлаштиради.

Касбий маданият – касбий билимлар ва фикрлар услуби билан фаол ишлаб чиқариш, касбий фаолият ўртасидаги алоқадорлик омиллари намоён бўлади. Касбий маданият мазмунида маданият ва касбнинг ўзаро таъсир хусусиятлари мавжуд бўлиб, унинг таркибига касбий онг, касбий фаолият, касбий муносабатлар киради.

Касбий тавсифнома – бирор касбга тааллуқли билимлар мажмуаси бўлиб, шу соҳа ихтисослигига қўйиладиган илмий асосланган талабларнинг йиғиндисидан иборатдир. Касбий тавсифнома касбга йўналтириш, касб танлаш, ўқитиш, тарбиялаш, етакчиларнинг малакасини ошириш ва уларни аттестациядан ўтказиш ишларида тавсия этилади.

Касбий тарбияланганлик – шахс баркамоллигини белгиловчи ахлоқий сифатлардан бўлиб, кишиларнинг фаолиятидаги касбий саводхонликнинг амалдаги ижроси жамият ва давлат касбий, ҳуқуқий сиёсати асосида намоён этилишидир. Касбий тарбияланганлик даражаси шахс хатти-ҳаракатидаги самарали, фойдали, ижодий фаолияти натижалари ҳаёт талаби эканлигини англаш билан белгиланади. Ўқувчиларда ана шу фазилатларнинг барчаси бевосита касб ўрганиш жараёнида шакллантирилади. Бунинг учун қуйидаги вазифаларни ҳал қилиш лозим:

– ёшларни эркин фикрлашга тайёрлаш, ҳаёт мазмунини тушуниб олишга қўмаклашиш, ўз-ўзини идора ва назорат қила билишини шакллантириш, ўз шахсий турмушига мақсадли ёндашув, уларда режа ва амал бирлиги ҳиссини уйғотиш;

– ўқувчиларни миллий, умуминсоний қадриятлар, юртнинг бой маънавий мероси билан таништириш, дунёвий билимларни эгаллашга бўлган талабларни шакллантириш, малака ҳосил қилдириш, эстетик тушунчаларини шакллантириш;

– ҳар бир ўқувчининг билимдонлигини ва ижодий имкониятларини аниқлаб, уларни маънан ривожлантириш. Ўқувчилар ижодкорлигини, иқтидорини юзага чиқариш ва уларни янада қўллаб-қувватлаш учун шарт-шароит ҳозирлаш;

Кек сақлашлик – атрофдаги кишилар билан бўлган салбий муносабатларни, шахсий гина-адоватларни узоқ вақт эсда сақлашга мойиллик билан ифодаланадиган салбий характер хислати.

Компьютер томография – жуда ноёб ва замонавий диагностика усули. Бунда кристалли ва газли детекторли скеннер қурилмаси ёрдамида миядаги патологик жараёнлар ўрганилади. 20, 40, 60 секунд давомида скеннер бемор бошини бир марта айланиб ўтиб, маълум масофада мия қатламларининг рентген нурларини ютиш қобилиятини 160, 256, 512 марта ўлчайди. Бу ахборот махсус ЭВМ қурилмага (электрон ҳисоблаш қурилмасига) узатилади ва миянинг ҳар бир қатламларидаги тасвир экранда пайдо бўлади. Тасвирни жуда қисқа вақт (40-50 секунд) давомида олиш мумкин. Бу усулнинг яна бир афзаллиги шундаки, тасвирни фотография тасвирига ҳам тушириш мумкин. Компьютер томография усули кўпгина туғма қийшайишлар, ўсмали жараёнлар, қон қуйиш ўчоқлари, йирингли жараёнлар, мия қоринчаларининг кенгайиши, гидроцефалия ҳақидаги дахлсиз жуда ноёб маълумотларни беради.

Корректровкали ҳаракатлар – бу ориентровкалаш ва бажариладиган фаолиятга ноаниқликлар, хатолар, оғишлар ва муваффақиятсизликлар ҳақида тескари ахборот асосида тузатишлар, аниқликлар ва ўзгаришлар киритилишидир.

Мавҳумлик – нарса-ҳодисаларнинг белгиларини, хусусият ёки сифатларини фикран ажратиб олиш.

Мавҳум-мантиқий тафаккур – нарса ва ҳодисаларнинг белгисини, сифат ҳамда хусусиятларини, сабаб-оқибат боғланишларини акс эттирувчи тафаккур тури.

Мавҳум тафаккур – умумий ва тафаккур қилинадиган тушунчалар ёрдамида пайдо бўладиган тафаккур тури. Абстракт тафаккур орқали нарса ва ҳодисаларнинг бевосита идрок қилиш мумкин бўлмаган хусусиятлари, ўзаро муносабатлари аниқланади, қонуниятлар очилади, қиймат каби абстракт тушунчалар ҳосил қилинади.

Мавҳум тушунча – воқеликдаги нарса ва ҳодисаларнинг ўзини эмас, балки уларнинг белги, хусусият, сифат ва ўзаро муносабатларини акс эттирадиган тушунчалар. Масалан, назокат, ҳаракат, гўзаллик каби тушунчалар. Абстракт тушунчаларнинг мазмуни уларни аниқ нарса ва ҳодисаларга татбиқ қилигандагина очилади.

Маза сезгилари – сувда ёки сўлақда эриган моддаларнинг таъминини акс эттиришдан иборат сезги тури. Тилнинг юза қисми ва юмшоқ танглай маза сезгиларини сезувчи органи ҳисобланади.

Мазасини тотмоқ – озуқа маҳсулотларини айниқса вино, чой кабиларнинг таъминини кўриб, сифатини аниқлаш.

Майл – фақат мавжуд шаронгдан норози бўлган ҳолда интилишнинг аниқ мақсадини ёки эҳтиёж объектни англаб етмасликдан иборат иродавий босқич. Майл моддий, руҳий ва физиологик эҳтиёж, муҳтожликдан келиб чиқса ҳам, лекин сабабсиз зериктиш, нималарнидир ёки кимларнидир, ҳали уларни тўлиқ англаб етмай, қўмсаш ҳисси тариқасида кечиради.

Мантиқсизлик – фикрлаш жараёнида мантиқий тафаккур қоидаларининг бузилишидан иборат ақлий нуқсон, тафаккурдаги мантиқий боғланишсизлик.

Маросим – хулқ-атворнинг тарихий шакли бўлиб, ўзаро ижтимоий ва маданий муносабатларнинг қадр-қимматини бир маромга келтирадиган ҳаракатлар тизимидир.

Маънавий қадриятлар – ўқувчи касбий маданияти, характер қамрови, шакл ва мазмунига таъсир этиш.

Маънавият– башарият тараққиётининг маҳсули – инсоннинг маълум даражадаги жисмоний, ақлий, ахлоқий ва руҳий балоғати ва дунёқарашини ифодаловчи тушунча. «Маънавият» сўзининг маъноси энг аввало меҳр-шафқат, халққа муҳаббат, ўз диёрини севмоқ, ватанпарварлик кабиларда ўз ифодасини топади.

Маърифат (арабча «арафа» - «билмоқ») сўзидан) – таълим-тарбия, иқтисодий, сиёсий, фалсафий, диний ғоялар мажмуи асосида кишиларнинг онг-билимини, маданиятини ўстиришга қаратилган фаолият. «Маърифат» тушунчаси «маънавият» ва «маданият» тушунчалари билан чамбарчас боғланган бўлиб, унинг тарихи жамият тарихининг ажралмас қисмидир. Юртбошимиз «Илм-маърифатга қизиқиши суст миллатнинг келажаги ҳам бўлмайти», деганларида унинг жамият ҳаётида қанчалик аҳамиятга эга эканлигини назарда тутди.

Ўзбекистонда маърифат соҳасидаги ишлар ўзининг узоқ йиллик тарихига эга. 1917 йилга қадар ислом ҳукмрон мафкура бўлиб келган даврда маориф муассасалари асосан уч турдаги диний мактаблар: ибтидоий мактаблар, мадраса ва корхоналар шаклида мавжуд эди. Яқин вақтларга қадар илмий адабиётларимизда инқилобдан олдинги Марказий Осиёдаги мактаблар таҳлилига жўн ёндашиб келинганди. Ваҳоланки, бу мактаблар минтақада мавжуд бўлган давлатлардаги ижтимоий жараёнларни бошқариш ва тартибга солиш муассасаларининг таркибий қисми бўлиб хизмат қилган.

Инқилобдан кейинги дастлабки йилларда маориф соҳасида олиб борилган ишлар самараси ўлароқ ўзбек мактаблари қонуний равишда она тилида ўқитиш ҳуқуқига эга бўлди. Лекин бу мактаблар моҳиятан шўроларга хизмат қилди.

Мустақилликка эришганимиздан сўнг илм-маърифатга катта эътибор берилаётганини бу соҳада амалга оширилаётган ишлар мисолида ҳам кўришимиз мумкин. Халқ таълими, Олий ва ўрта махсус таълим вазирликлари кенг миқёсда мазкур соҳа фаолиятини назорат қилиб турибди. Янги лицей, коллеж ва гимназияларда кўплаб ўзбек болалари билим оляпти. Маълумки, ҳозирда хорижий тилларни ўрганишга катта аҳамият берилмоқда. Ривожланган мамлакатларнинг нуфузли университетларига замонавий илмларни ўрганиш учун қобилиятли ёшлар юборилмоқда. Қолаверса, Президент И.А.Каримов фармони билан «Маънавият ва

маърифат жамоатчилики маркази» тузилди, бу ташкилот давлатимиздаги барча маърифат, маданият ва маънавий ҳомийларини ўз атрофига жипслаштириб, маърифат ишини янги поғонага кўтармоқда.

Мақсад – ушбу технология тингловчиларга тарқатилган оддий қоғозга ўз фикрларини аниқ ва қисқа ҳолатда ифода этиб, тасдиқловчи далиллар ёки инкор этувчи фикрларни баён этишга ёрдам беради.

Меланхолик темпераменти – тез аразловчи, ҳатто муҳим бўлмаган ҳодисаларга ҳам ниҳоятда қаттиқ қайғурувчи, лекин атрофдагиларга сустр реакция билдирувчи киши. Унга астеник иродавий зўр бериш билан яхши ушлаб бўлмайдиган, яъни енгиллик билан юзага келадиган кечинмалар, ортиқ таъсирчанлик, енгил эмоционал заифлик, яъни эмоционал сустрлик деб аталувчи ҳолатлар хосдир. Меланхоликка ташқи жиҳатдан айтарли сезилмас даражада чуқур кечинмалар, енгил эмоционал хайрихоҳлик, ниҳоятда кучли таъсирланувчанлик хос.

Менталитет (лотинча «mens»-ақл, идрок) – жамият, миллат, бирлик ёки алоҳида шахснинг тарихий таркиб топган тафаккур даражаси, маънавий салоҳияти, уларнинг ҳаёт қонунларини таҳлил этиш кучи, муайян ижтимоий шароитларда шаклланган ақлий қобилияти, руҳий қуввати. Жамият, миллат ёки шахснинг менталитети уларнинг ўзига хос анъаналари, расм-русумлари, урф-одатлари, диний эътиқод ва иримларини ҳам қамраб олади.

Истибод даврида масалалари илмий нуқтаи назардан талқин қилинмас эди. Чунки ўша даврда маълум миллатни ўта илғор ва салоҳиятли, бошқа миллат ва элатларни эса қоқоқ ва норасо қилиб кўрсатиш сиёсатига менталитет назарияси моҳиятан зид эди.

Жамиятнинг, миллатнинг, маълум бир жамоанинг ёки шахснинг менталитетини ўрганиш ва аниқлаш ниҳоятда катта эҳтиёткорликни ҳамда жиддий ёндашишни талаб қилади. Менталитетни фақат миллатнинг сони, тарихининг бой ёки қашшоқлиги, унинг қарам, тобе бўлганлиги билангина аниқлашга уриниш жиддий хатоларга олиб келиши мумкин. Уни аниқлаш учун жуда кўп омиллар эътиборга олиниши ва бошқа миллатлар билан қиёсланиши, ушбу миллат яшаб турган шарт-шароит, тарихий давр, унинг ўтмиш, руҳияти ва бошқа қатор жиҳатлар ўрганилиши шарт. Бу масалаларга расмий кўрсаткичлар (қўшин сони, қурол

ҳамда яроғ-аслаҳа миқдори ва сифати, давлат машинасининг изга солинганлиги ва ҳоказо) асосида ёндашиб, Иккинчи жаҳон урушидан кейинги даврда қатор буюк давлатлар (Франция, АҚШ, СССР, Россия) бир талай кутилмаган қийинчиликларга дуч келдилар, узоқ йиллар давом этган жанглардан сўнг ғалабага эриша олмай, Жазоир, Вьетнам, Афғонистон билан бир қаторда бошқа ҳудудларни ташлаб чиқиб кетишга мажбур бўлдилар.

Ўзбек миллати менталитетининг шаклланиш жараёни деярли уч минг йиллик тарихга эга. Халқимиз инсоният моддий ва маънавий маданиятини бебаҳо дурдоналар билан бойитди. Аммо мустабид шўролар тузуми даврида у ўз тарихини, анъаналарини, маданиятининг шаклланиш йўлларини, урф-одатлари ва расм-русумларини тўла-тўқис ўрганиш имкониятидан маҳрум эди. Чунки тарих, миллий маданият ва миллий тилларни ривожлантириш ақидалашган мафкурабозлик руҳида олдиндан белгиланган маълум истибодий мақсадларга бўйсундирилган эди.

Мустақиллик ўзбек халқи олдида ўз менталитетини ўрганиш, уни тиклаш ва бойитишда улкан имконият уфқларини очди. Менталитет назариясини ишлаш ва ўзбек халқининг ҳақиқий бой ва ранг-баранг тарихини тиклаш ижтимоий фанларнинг бугунги долзарб вазифаларидан биридир.

«Менталитет» сўзи лотинчадан таржима қилинганда «ақл, фаҳм, идрок» маъноларини билдиради. Ҳар бир миллатнинг ақли, идроки, фаҳм-фаросати, яшаб турган шарт-шароитлари, тарихи, қандай халқлар қуршовида истиқомат қилиши, ижтимоий фаоллиги ва қатор бошқа омиллар билан боғлиқдир. Асрлар давомида ўзбек халқи муҳим савдо-сотиқ, илм-фан, меъморчилик, ҳунармандчилик марказлари, халқларни ва мамлакатларни бир-бири боғлаб турган йўллар чорраҳасида яшагани сабабли, унинг менталитети, ақли, фаросати ва зеҳни чархланиб, ўткирлашиб борган. Шу боисдан юртимиздан ўнлаб ва юзлаб жаҳонга донғи кетган мутафаккирлар, олиму уламолар, давлат арбоблари ва намояндалар етишиб чиққан. Аммо халқимиз XVI-XX асрлар оралиғида узоқ турғунлик даврини бошидан кечирди. Буюк географик кашфиётлар, мисли кўрилмаган назариялар ва техникавий ихтиролар сабабли ғарб мамлакатлари ўз тараққиётида биздан ўтиб кетди, биз эса хонлар, амирлар, мустамлакачилар, истибодчилар «ғамхўрлиги» туфайли илгариги салоҳиятимиз, мустақил фикрлаш қобилиятимиз ва бошқа қатор жиҳатларимиздан

узоқлашдик, кўпларимиз мутелик, норасолик, қарамлик руҳиятининг бандаларига айландик. Шу боисдан ўзбек миллатининг менталитетига жиддий путур етди.

Шу боисдан мустақиллик мафкурасининг мақсад мазмуни ўзбек халқининг ҳақиқий менталитетини тиклаш ва уни бойитишдан иборатдир.

Меҳнат терапияси – меҳнат жараёнларидан даволаш мақсадларида фойдаланадиган фан тармоғи. Меҳнат терапияси асосан организмнинг умумий танасини кўтариш, айрим органларнинг бузилган функцияларини ва беморнинг умумий иш қобилиятини тиклашга хизмат қилади.

Миллат (арабча «миллат» - халқ) – кишиларнинг ягона тилда сўзлашиши, яхлит ҳудудда истиқомат қилиши, муштарак иқтисодий ҳаёт кечириши, умумий маданият ва руҳиятга эга бўлиши асосида тарихан ташкил топган барқарор бирлиги. Миллат маълум ҳудудда барқарор яшаб, тарихий тараққиёт давомида ривожланиб келган кишиларнинг маънавий-руҳий бирлигининг вужудга келиши асосида шаклланади. У фақатгина «капиталистик жамиятнинг муқаррар маҳсули» эмас, балки инсоният тараққиётида муҳим аҳамиятга эга бўлади, аммо улар миллатнинг абадийлигини таъминлашнинг охириги имконияти эмас. Улар миллат тараққиёти учун зарурий шарт ҳисобланади. Унинг барқарорлигини таъминлашнинг асосий омили – унинг ички маънавий-руҳий салоҳиятидир. Миллатларнинг салоҳияти, қобилияти, матонати, тадбиркорлиги ва тинимсиз меҳнати натижасида ҳозирги замон цивилизацияси, моддий ва маънавий маданияти, уларни бойитиш ва ривожлантириш йўллари ва усуллари юзага келтирилган.

Мутахассисларнинг ҳисобларича, Ер юзида етти мингга яқин миллат ва элат мавжуд. Улар ўз қаторида инсониятни ўрта ҳисобда 96 фоиздан бирлаштиради, қолган тўрт фоизи эса элатлар ва қабилалардан иборат. Ҳар бир миллатнинг сони неча ўн мингдан бир неча юз миллионгача боради.

Баъзи олимлар миллатларни сон жиҳатидан бешта гуруҳга бўладилар. Аммо бу фикрга қўшилиб бўлмайди, чунки масаланинг моҳияти миллатнинг сонидан эмас. Барча миллатлар сонидан қатъи назар, тенг ҳуқуққа эга.

Жаҳондаги энг йирик 27 миллат Ер юзи аҳолисининг қарийб 75 фоизини ташкил қилади. Бу рақамлар миллатларнинг нақадар хилма-хил эканлигини кўрсатади.

Миллатларнинг ўзаро муносабатларида асосий қоида – уларнинг сиёсий ва ҳуқуқий жиҳатдан тенг эканлигини тан олишдир. Буюк ва йирик миллатларнинг ўз сони ва имкониятларига ишониб, кичик миллатларга дўқ-пўписа қилиб, уларни қурол кучи билан забт этиш ва бўйсундириш нияти кейинги вақтда Вьетнам, Жазоир, Афғонистон, Абхазия, Чеченистон давлатлари мисолида кўримиз мумкин. Бунинг натижасида бошқа миллатларни моҳиятан камситиш сиёсати тўла равишда ўзини фош қилди ва ўн беш мустақил давлатга парчаланиб кетишининг асосий сабабларидан бири бўлди.

Демак, миллатларнинг сиёсий ва ҳуқуқий жиҳатдан тенглигини тан олиш ҳозирги замон сиёсатининг муқаррар ва зарур қонун-қоидаси бўлиши шарт. Аммо, айни вақтда, ҳозирги замон иқтисодиёти миллатлар, мамлакатлар орасида ўзаро тенг ҳамкорликни талаб қилади.

Миллий истиқлол мафкураси – халқнинг ўзгаларга тобе бўлмай, эркин ва озод яшаш, ўзини-ўзи идора этишга қаратилган, унинг истиқболини белгилайдиган орзу-умидлари, қарашлари, ғоялари мажмуи, жамият тараққиётининг муҳим омилларидан бири.

Миллий истиқлол мафкураси инсоният тарихидаги энг эзгу ва қадимий ғоялардандир. Чунки инсоният ўтмиши минг йиллар давомида бошқа давлатларни тобе этиш, уларнинг ҳудудларини босиб олиш, улар устидан ҳукмронлик ўрнатишдан иборат бўлган. Шу сабабли тарих, халқларнинг ўз озодлиги, тобеликдан қутилиши учун кураши тарихи бўлган. Мустамлакачилик сиёсати, турли империялар яратиш, барча қитъаларда ўз ҳукмронлигини ўрнатиш, қолоқ ҳамда тобе халқлар моддий ва маънавий бойликларини талон-тарож қилиш, айниқса, XVI асрдан XX асрнинг ўрталаригача давом этди.

Дунёнинг ҳамма бурчакларида, шу жумладан, Европа қитъасида, Африкада, Осиёда, Жанубий ва Марказий Америкада ўнлаб халқларнинг миллий озодлик, миллий истиқлол учун кураши натижасида XX асрнинг 60-70 йилларига келиб, носоциалистик дунёда мустамлака давлатлар қолмади, ўнлаб мустақил давлатлар шаклланди. БМТга аъзо мустақил давлатларнинг сони 1947-2005 йиллар оралиғида икки баробарга кўпайди. Бунинг натижасида жаҳон миқёсида миллий истиқлол ғоялари энгилмас эканлигига ишонч пайдо бўлди, миллий озодлик ҳаракатининг

ғалабаси туфайли ҳукмрон синфлар ўз ижтимоий-моддий бойиш манбалари мустамлакалардан, ярим мустамлака мамлакатлардан ва ёлланма меҳнат соҳасидан илғор фан, техника ва технология ҳамда бозор муносабатлари оламига кўчирдилар. Шу асосда жамият фаровонлигини тубдан ўзгартиришнинг чексиз-чегарасиз манбаси юзага келтирилди. Демак, ҳозирги ривожланган мамлакатлар икки омил – миллий истиқлол мафкураси ғалабасининг ва бозор иқтисодиётига суянган янги фан, техника, технологиянинг ютуқларига кўчиш маҳсулидир.

Бутун собиқ СССРда, шу жумладан Ўзбекистонда чуқур инқирозга учраган коммунистик мафкура тарих саҳнидан тушгач, республикада маълум муддат давомида мафкура зарурлигини тақозо этди. Зеро, мафкуравий бўшлиқ пайдо бўлган шароитда, турли бузғунчи кучлар, шу жумладан, ҳокимиятга интилувчи сохта демократлар ва дин ниқобидаги мутаассибчилик тарафдорлари, мафкуравий яккаҳокимликдан қутилган фуқаролар, хусусан, мустақил фикрга ва мустаҳкам эътиқодга эга бўлмаган ёшларнинг онгини заҳарлашга ҳаракат қиладилар. Ваҳобийлар, ҳизбуттаҳрирчилар, акромийчиларнинг таъсири остига тушган баъзи ёшларнинг жиноятга қўл урганликлари ана шундай ғоявий қўпоровчиликнинг натижасидир.

Шунинг учун Ўзбекистон раҳбарияти, шахсан мамлакатимиз раҳбари И.А.Каримов халқимизнинг бой маънавий мероси, бебаҳо қадриятлари, эзгу ният, орзу-умидлари ва умумбашарий қадриятларга асосланган миллий истиқлол мафкурасини шакллантириш, оммалаштириш, кишилар онгига сингдириш масалаларига катта эътибор бермоқда.

Миллий истиқлол ғояси – мамлакат мустақиллигини мустаҳкамлаш, обод ва озод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт барпо этишга хизмат қиладиган мафкура тўғрисидаги яхлит ва изчил таълимот. У ўзида жамият тараққиётининг мафкуравий тамойилларини ифода этади. Бу таълимот ҳар бир мамлакатда ўз тушунча ва тамойилларга, тарихий илдизларига, илмий, дунёвий, диний негизларига ва фалсафий асосларига эга назария ҳамдир. Миллий истиқлол ғояси айнан шундай назария сифатида ижтимоий воқеликнинг ифодаси, ҳар бир мамлакатда ўзига хос шаклланиш қонуниятлари ва хусусиятларига эга умуммиллий жараёндр.

Миллий истиқлол ғояси мамлакатдаги ҳар бир миллат, элат, ижтимоий гуруҳ, дин, партия ёки табақа (қатлам) вакили учун

умумий мезон бўла олади. Шу маънода, у 130 дан зиёд миллат ва элат вакилларида иборат Ўзбекистон халқининг умумий ғоясидир. Халқнинг мустақил давлатчилик анъаналарини таъминлаш ҳамда фуқароларда ёт ва бегона ғояларга қарши мафкуравий иммунитетни шакллантириш, уларни эркин, демократик фуқаролик жамияти барпо этиш йўлида бирлаштириш, Ватан равнақи, юрт тинчлиги ва халқ фаровонлиги ишига сафарбар этиш бу ғоянинг асосий мақсади ва вазифаси саналади.

Маълумки, инсон ҳаётида ва жамият тараққиётида ғоялар муҳим ўрин тутади. Шу маънода, инсоният тарихи – ғоялар тарихи демакдир. Ҳар қандай миллат ва халқ, ҳар қандай ижтимоий тузум ва давлат муайян бир тамойиллар, қадриятлар асосида ҳаёт кечиради ҳамда ўз манфаатлари, орзу-умидлари, мақсад-интилишларини кўзлаб ҳаракат қилади. Демак, улар ҳаётдаги маълум бир ғояларга, мафкурага таянади.

Инсон тафаккури воқеликни идрок этиш жараёнида турли фикрлар, қарашлар, ғоялар ва таълимотлар яратади. Лекин тафаккур яратган ҳар қандай фикр ёки қараш, мулоҳаза ёки нуқта ғоя бўла олмайди. Фақат энг кучли, таъсирчан, залворли фикрларгина ғоя бўла олиши мумкин. Одатда, ғоялар маълум макон (ҳудуд) ва муҳитда пайдо бўлиши, жамият тараққиётига ижобий ёки салбий ҳисса қўшиши, кишиларнинг онги ва қалбидан жой олиши, ўз умрини яшаб, жозиба кучи ва қувватини йўқотгач, тарихий хотирага айланиши ҳам мумкин.

Демак, ғоянинг энг муҳим хусусияти инсонни, жамиятни маълум мақсад сари етаклайдиган, уни ҳаракатга келтирадиган сафарбар этадиган куч эканлигидадир. Ғоянинг моҳияти айнан ана шунда ифодаланади.

Мустақиллик ёки миллий истиқлол ғояси – энг улуғ ва эзгу ғоядир. Ҳар бир халқ истиқлол туфайли ўзига ёт ва бегона тузумдан, ижтимоий тазйиқлардан озод бўлади, ўз салоҳиятини тўла-тўқис ишга солиш, ўзи истаган, ўзи хоҳлаган, ўзи танлаган тараққиёт йўлидан бориш имкониятини қўлга киритади.

Ўзбекистон Президенти И.А.Каримов томонидан назарий жиҳатдан асослаб берилган «Ватан равнақи», «юрт тинчлиги», «халқ фаровонлиги», «комил инсон», «ижтимоий ҳамкорлик», «миллатлараро ҳамжиҳатлик», «диний бағрикенглик» каби тушунчалар миллий истиқлол ғояси фанининг асл мазмунини ташкил қилади.

«Миллий истиқлол ғояси: асосий тушунча ва тамойиллар» фани мамлакатимизнинг барча олий ўқув юртларида ўқув тизимига киритилди. Уни мустақиллик йилларида шаклланган янги фан дейиш мумкин. Мазкур фан озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт барпо этаётган халқимизнинг мақсад ва муддаолари ҳамда орзу-умидларини, лўнда қилиб айтганда, жамиятимизда шаклланиб келаётган миллий истиқлол ғоясининг асосий тушунча ва тамойилларини ўргатади.

Миллийлик – тарихан ташкил топган барқарор ижтимоий-этник бирликларни, яъни миллатлар ва элатларни бошқа барқарор ижтимоий бирликлардан, масалан, ижтимоий синфлардан фарқловчи томонлар, хусусиятлар маънавий, руҳий ва маданий қирралар ҳамда тафовутлар мажмуи.

Миллийлик жамият ҳаётининг энг муҳим омиллардан биридир. Чунки жамият ва умуман инсоният миллатлар ҳамда элатлардан иборатдир. Шу боисдан жамиятдаги барқарорлик, тинчлик ва кишиларнинг бунёдкорлик фаолияти кўп жиҳатдан миллатлар ҳамда элатларнинг ўзаро муносабатлари қанчалик тўғри ва одилона ҳал қилинганлигига боғлиқ. Миллийликни миллатлар ёки элатларнинг фақат маълум хусусиятлари орқали тушунтиришга интилиш миллийликнинг баъзи нозик томонлари ва қирраларини инобатга олишга тўсқинлик қилиб, миллатлар ёки элатлар онгида норозиликлар пайдо бўлишига олиб келиши мумкин. Миллийлик масаласида тўғри фикр юритмоқ учун ҳар бир миллатнинг ва элатнинг тарихи, анъаналари, урф-одатлари, расм-русумлари, маданияти, бошқа миллатлар ва элатлар билан муносабатларини ўрганмоқ зарур.

Собиқ шўролар тузуми даврида миллийлик масалаларини тадқиқ этиш ва ўрганиш маъқул кўрилмас эди. Чунки бу ҳолда миллийликни билиш ва англаш учун миллатлар ва элатлар орасидаги фарқлар ва тафовутларни ўрганмоқ зарур бўларди. Ҳолбуки, у даврдаги ҳукмрон мафкура миллатлар ва элатлар орасидаги фарқларни эмас, уларни яқинлаштирувчи, уларнинг тезроқ қўшиб юборишга хизмат қилувчи омиллар ва хусусиятларни ўрганишни талаб қилган. Шунинг натижасида истибдод даврида миллатларнинг ва элатларнинг ҳаёти, тарихи, урф-одатлари бир томонлама, юзаки ўрганилди.

Миллийлик байналмилаллик билан узвий бир бутунликни ташкил қилади. Байналминалликка таяниш, бошқа миллатларнинг

ютуқ ва ижобий тажрибаларини ўрганиш ва ўз ҳаётига ижодий равишда киритиш миллийликни бойитиш ва ривожлантиришнинг муҳим омилidir. Байналмилаллик эса, ўз навбатида, миллатларда мавжуд бўлган энг юксак ютуқлар асосида ривожланади.

Ўзбекистон мустақиллигини мустаҳкамлаш учун миллийлик масалаларини чуқур ва ҳар томонлама таҳлил ҳамда тадқиқ этиш талаб қилинади. Зеро, миллийлигимиз бизнинг тарихимизни, маданиятимизни, анъаналаримизни, бой маънавиятимизни, миллий руҳиятимизни жиддий ўрганиш, уларни жаҳон ҳамжамияти эътиборига етказиш натижасида амалга ошиши мумкин.

Миллийликнинг, яъни муайян миллатга хос жиҳатлар, томонлар, хусусиятлар, маънавий-руҳий тафовут қирраларининг кўпайиб, бойиб бориши жаҳон бўйлаб миллатлар ривожланиши, юксалиши ва гуллаб-яшнашининг зарурий шартидир. Ҳозирги инсоният уч манба ва уч негизга, умуминсоний цивилизация, миллатлар бозор иқтисодиётига суянади. Инсоният ўз тараққиёти жараёнида миллатдан мукамалроқ ижтимоий – этник бирлик топа олмади. Бозор иқтисодиёти ва муносабатларини ҳаракатга келтириб, шу йўсинда инсоният моддий ва маънавий бойлигини ривожлантирувчи цивилизацияни мустаҳкамлаб борувчи куч миллатдир. Шундай экан, бизнинг бутун фаолиятимиз миллатларнинг истиқболини очишга қаратилиши лозим. Бу жараён эса миллийликнинг янада ранг-баранг бўлишини талаб қилади.

Инсониятнинг янги замон миллатлари шаклланиб, фаолият кўрсатган даврдаги, яъни XVI-XX асрлардаги тарихини диққат билан кўздан кечиран эканмиз, бу беш аср миллийликнинг ўсиши, бойиши, юксалиши даври бўлганини кўрамиз. Шу давр ичида инсоният ўзининг ундан олдинги кўп минг йиллик тарихи давомида яратган бойликларидан кўпроқ моддий ва маънавий таҳсинга сазовор асарлар яратди. Бундай мўъжиза шунинг учун ҳам амалга ошдики, шу беш аср давомида миллатларнинг шаклланиши ва ривожланиши учун Европа қитъаси тўла эркинликка эга бўлди. XX аср давомида мустамлакачилик тизимининг барбод қилиниши ва ўнлаб янги мустақил давлатлар тарих саҳнига чиқиши туфайли миллийлик нақадар кучли янги туртки бўла олганининг шоҳиди бўлиб турибмиз.

Демак, жамият тараққиёти, инсониятнинг келажаги миллийликнинг ривожланиши билан узвий боғлиқ. Биз шу тамойилга хизмат қилмоғимиз зарур. Мустақил Ўзбекистон шу йўлдан бормоқда.

Миллий маданият – маълум бир элат, миллат, халқ томонидан узоқ тарихий ривожланиш жараёнида яратилган, уларнинг ижтимоий-маданий эҳтиёжларини ифода этган моддий ва маънавий бойликлар мажмуидир. Миллий маданиятга тил, турмуш тарзи, менталитет, урф-одатлар, дин, халқ ижоди, архитектура, адабиёт, мусиқа, ахлоқий-маънавий қадриятлар ва ҳоказолар киради.

Маданият ички (ўзак) ва устки қатламдан иборат ижтимоий-тарихий ҳодисадир. Миллийлик маданияти, энг аввало, ўзак қатламида акс этади. Бу қатламга халқнинг узоқ тарихий ривожланиш жараёнида шаклланган ва шу халққагина мансуб бўлган тили, турмуш тарзи, дини, урф-одатлари, менталитети киради. Маданиятнинг ўзак қатламига қараб биз ҳар бир халқнинг ўзига хос хусусиятларини, тарихий-маданий ривожланиш йўлларини, жаҳон маданияти ва цивилизациясига қўшган улушини аниқлаймиз.

Маданиятнинг ўзак қатлами муқим, турғун хусусиятга эга. Айнан мана шу хусусият миллий маданиятнинг ўзига хос қонунлар асосида ривожланишини таъминлайди. Ҳатто, сиёсий тўнтаришлар, инқилоблар ҳам уни йўқ қила олмайди. Масалан, ўтган асрнинг 20-йилларида ўлкамизда амалга оширилган тўнтаришлар ва зўрлаб киритилган ижтимоий муносабатлар ўзбек тилини, халқимизнинг тарихий-маданий урф-одатларини, ўзига хос фикрлаш тарзини йўқ қила олмади. Демак, ўзакнинг мустаҳкамлиги миллий маданият ва элат, миллат, халқнинг ўзига хос ижтимоий бирлик сифатида мавжудлигининг асосий шартидир.

Миллий маданият билан умуминсоний маданият ўртасида диалектик боғлиқлик мавжуд. Умуминсоний маданият миллий маданиятлардаги инсонни ва унинг ижодий, ахлоқий «қувватларини» (Форобий) улуғловчи қадриятлардан иборатдир.

Миллий маданиятларнинг ранг-баранглиги, ўзига хослиги ва бетакрорлиги умуминсоний маданиятнинг ривожланиш шартидир. Шу билан бирга умуминсоний маданият ҳам миллий маданиятларда, ижодий тараққиёт талабларига мувофиқ инновацион ўзгаришлар содир бўлишига имкон яратади.

Ўзбекистонда маданият соҳасида олиб борилаётган давлат сиёсати тарихий-маданчй меросни авайлаб асрашга, республика мизда яшаётган 130 дан зиёд элат, миллат ва этносларнинг миллий маданиятларини ривожлантиришга қаратилган.

Миллий мафкура – ижтимоий этник бирлик бўлмиш миллатнинг иқтисодий, ижтимоий, маънавий, сиёсий эҳтиёжлари ва ман-

фаатларини, мақсад ва интилишларини ифода этувчи, уларни амалга оширишнинг усуллари ҳамда воситаларини белгиловчи ғоялар тизимидан иборатдир.

Миллий ғоя миллий манфаатлар билан бир вақтда шакллана бошлайди. Миллий манфаат тарихан шаклланган, муайян ижтимоий-этник умумиятнинг сабабий асосланган эҳтиёжлари ва қадриятлари мажмуидир. У узоқ тарихий тараққиёт давомида шаклланади ва унда миллатнинг маънавий қадриятлари, анъаналари, орзу-умидлари ўз ифодасини топади. Миллий ғоя миллатнинг илғор вакиллари – зиёлилари, мутафаккирлари, адиблари, давлат арбоблари ва раҳбарлари томонидан миллий талаб ва вазифаларни умумлаштириш асосида ишлаб чиқилади.

Фуқаролик жамиятининг ривожланиб бориши миллий манфаатларнинг давлат манфаатлари билан уйғунлашиб, муштарак бўлиб боришига олиб келади. Миллий манфаатнинг давлат сиёсатининг мақсади сифатида қўйилиши миллат тараққиёти ва равнақининг пойдеворини ташкил этади. Миллатнинг эркинлик, озодлик, мустақиллик, турмуш фаровонлигига эришиш билан боғлиқ манфаатлари миллий мафкурада ўз назарий-сиёсий ифодасини топади. Ижтимоий ҳамкорликка асосланган, эркин демократик жамият барпо этишни кўзлаган давлатларда миллий мафкура аҳолининг барча қатламларини жипслаштиришга, умумманфаат ва ягона мақсад йўлида бирлаштиришга чорлайди.

Миллий мафкурада ўз ифодасини топган эзгу мақсадлар тўла рўёбга чиқиши учун миллат ўзининг мустақил давлатига эга бўлиши шарт.

Ўзбек миллий мафкурасининг илк кўриниши жадидчиликда акс этган эди. Унинг илғор намояндалари – Беҳбудий, Фитрат, Чўлпон, Мунавварқори Абдурашидхонов, Абдулла Авлонийлар мустамлакачилик сиёсатига қарши чиқиб, Туркистон халқларини бирлаштириш ҳамда миллий мустақилликка эришиш ғоясини илгари сурдилар. Мустабид тузум даврида кўп жадидларга «халқ душмани» тамғаси босилди ҳамда улар қатағон қилинди. Бу даврда ҳукмрон бўлган мафкура халқимизнинг эзгу орзу-умидларини, маънавий қадриятларини кўп жиҳатдан поймол этди. Халқимизнинг миллий ўзлигини йўқотиш сиёсати олиб борилди.

Миллий мафкурамизнинг ўзаги бўлмиш миллий истиқлол ғоясининг ўзига хос хусусияти, унинг моҳияти Ватанимизда яшаётган турли миллат вакиллари миллий, этник тамойил асосида ажра-

тиш эмас, балки уларнинг инсоний эҳтиёжларини миллий манфаат даражасига кўтариш орқали уюштириш, жипслаштириш, ифода этишдан иборат. Унинг бош мақсади – озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт қуришдан иборат бўлиб, халқимизга хос тинч ва осуда ҳаётни, диний бағрикенгликни ардоқлаш, фарзандлари учун инсонга муносиб турмуш шароитларини яратиш, маърифатлилик, ахлоқийлик, меҳнатсеварлик, дўстлик, ватанпарварлик, инсонпарварлик каби ҳислатларни ифода этади.

Шу билан бирга, миллий истиқлол мафқурасининг асосий тамойилларига қуйидагилар киради:

– мамлакат мустақиллигини мустаҳкамлаш, унинг ҳудудий яхлитлиги ва сарҳадларининг дахлсизлигини таъминлашга ёрдам бериш;

– қонун устуворлиги, демократия ва ўз-ўзини бошқаришнинг ҳаётда мустаҳкам ўрин олишига асосланиш;

– миллий ва умуминсоний қадриятлар уйғунлигига таяниш;

– давлат ва жамият ҳаётининг халқаро ҳуқуқ қоидаларига мос келиши;

– давлатнинг бош ислоҳотчи эканлиги ва мамлакатда ижтимоий барқарорликнинг таъминланганлиги, ўтиш даврида аҳолининг ижтимоий ҳимояланганлиги, жамият ҳаёти барча соҳаларининг эркинлашуви, ислоҳотларнинг тадрижийлиги.

Миллий маънавият – муайян ижтимоий этник бирлик бўлмиш миллатнинг тарихан шаклланган ахлоқий, диний, илмий, бадиий, фалсафий, мафқуравий қарашларининг яхлит бирлиги ва уларнинг ҳаётний фаолият давомида намоён бўлишидир.

Миллий маънавият миллий амалиётдаги ҳаётни англаш орқали ривожланади ҳамда миллий ўзликни англашга туртки бўлади. Миллий онг миллий ўзликни ва миллий манфаатни англашдан келиб чиқади. Миллий ўзликнинг муҳим таркибий қисмини эса миллий ахлоқ ташкил этади. Шу боис инсонийлик, аввало, ахлоқий мезонлардан келиб чиққан ҳолда баҳоланади.

Миллат равнақида тарихан шаклланган миллий қадриятларнинг аҳамияти беқиссир. Хусусан, бизнинг миллий маънавиятимиз ривожда, заминимизда милоддан аввалги даврларда шаклланган зардуштийликнинг ахлоқий негизини ташкил этган, эзгу фикр, эзгу сўз ва эзгу амалнинг бирлиги тамойили катта аҳамият касб этади. Бунинг натижасида, амалга оширилаётган ҳар бир ишга мана шу ахлоқий тамойил нуқтаи назаридан туриб баҳо

бериш анъана тусига кириб қолди. Эзгу фикр, эзгу сўз ва эзгу амал миллий маънавиятимиз моҳиятини ташкил эта бошлади. Унинг пировард мақсади эса комил инсонни тарбиялаш бўлди. Бу ғоя зардўштийликда ҳам машҳур мутафаккир алломаларимиз – Форобий, Алишер Навоий, тасаввур илми вакиллари томонидан ҳам аниқ қилиб қўйилган, унга эришиш йўллари кўрсатилган эди.

Халқимиз мустақилликка эришгач, миллий маънавиятимизни янада ривожлантириш ўта долзарб вазифага айланди, чунки миллий мустақилликнинг мустаҳкамлиги миллий ўзликни англаш, яъни миллий маънавият билан чамбарчас боғлиқ. Ўзлигини англамаган инсон бошқа инсонга, миллат бошқа миллатга муте бўлиб яшашга маҳкум бўлади.

Миллий истиқлол ғояси ва мафкурасининг асл мақсади халқимизнинг миллий маънавиятини оширишга, мустақиллигимиз қадриятларини тўлароқ англашга, уни авайлаб асрашга ҳамда турмушимизни янада фаровонлаштиришга, ҳаётимизнинг энг олий қадрияти бўлмиш инсонни улуғлашга, камол топтиришга қаратилган. Шу маънода, бизнинг миллий маънавиятимиз умуминсоний қадриятларни ўзида мужассам этади. Эрк, озодлик, адолат, тенглик, инсонпарварлик, меҳнатсеварлик, дўстлик, ҳалоллик, меҳр-оқибат, поклик, эзгулик, ватанпарварлик, аҳил қўшничилик, диний бағрикенглик каби халқимизга хос фазилатлар умуминсоний қадриятларга ҳамоҳанг бўлса ҳам, аммо уларнинг барчаси фақат муайян миллий шаклда намоён бўлади.

Миллий маънавиятимиз халқимизни буюк мақсадлар йўлида жипслаштиришга йўналтирилган бўлиб, қуйидаги умумбашарий маънавий қадриятларга асосланади:

- қонун устуворлиги;
- инсон ҳақ-ҳуқуқлари ва ҳурфикриликини эътироф этиш;
- турли миллат вакилларига ҳурмат ва улар билан баҳамжиҳат яшаш;
- дунёвий билимларга интилиш, маърифатпарварлик;
- ўзга халқларнинг илғор тажрибалари ва маданиятини ўрганиш ва миллий муҳитга мослаштириш.

Миллий маънавиятимиз ривожининг бош омили барча даврларда таълим ва тарбия тизимини ташкил этган миллий маърифат бўлган ва ҳозир ҳам шундай бўлиб қолади.

Миллий онг – ҳар бир миллат ёки элатнинг бевосита узоқ тарихий этногенез даври, турмуш тарзи, иқтисодий ишлаб чиқа-

риш усули, диний эътиқодлари, маданияти, бошқа халқларнинг бевосита таъсири туфайли шаклланган дунёқараши, иқтисодий, ижтимоий, сиёсий ва маданий-маънавий соҳалардаги фаоллик даражаси.

Миллат кишиларнинг барқарор тарихий бирлиги, умумий иқтисодий турмуши ҳамда тили, маданияти, онги ва руҳиятининг бирлиги, ўзига хослиги заминида қарор топган ижтимоий тараққиёт шаклидир.

Инсон онгли бўлиб туғилмайди. Унинг асосий ижтимоий фазиляти, яъни онги оила ва жамият таъсири туфайли шаклланади. Миллатнинг ўзига хос онги ҳам шундай шаклланади.

Миллий онг, миллатларнинг ижтимоий ишлаб чиқариш фаолияти, меҳнати, бошқа миллатлар билан мулоқот ва мубоҳасаси жараёнида пайдо бўлади. У тил билан узвий боғлиқдир. Тилда ифода этилган буюм, ҳодиса ва рақамлар миллат онгида ўз ифодасини топади ва субъектив образлар тариқасида унинг билимига айланади. Шунинг учун миллат шаклланиши жараёнидан бошлабоқ, ўтмиш аجدодлар ва авлодлар яратган буюмлар, тушунчалар оламини ота-она тили орқали ўзлаштириб бориб, ўз онгини қарор топтиради.

Миллий онг алоҳида миллий муҳитда содир бўлади. Унинг шаклланишига тарих тўплаган билимлар, сиёсий ва ҳуқуқий ғоялар, санъат эришган ютуқлар, ахлоқ, дин ва ижтимоий руҳият, умуман, жамият онги таъсир кўрсатади. Миллий онгнинг тарихдаги ижобий аҳамияти шундан иборатки, у жамият тараққиётида муҳим омил бўлиб хизмат қилади. Миллий онг тарихий тажрибани, олдин ўтган аجدодлар ишлаб чиққан билимларни ва тафаккур мантиқ усулларини ўзига сингдириб олгач, воқеликни ғоявий тарзда ўзлаштиради, вазифаларни ўртага қўяди, келажак ҳақидаги фаразий лойиҳаларни тузади, инсоннинг бутун амалий фаолиятини белгилайди. Миллий онгни миллий фаолият шакллантиради, миллий онг ҳам ўз навбатида миллий фаолиятга бевосита таъсир ўтказиши, уни белгилайди ва тартибга солиши. Миллат ўз орзу-ҳавасларини амалий равишда рўёбга чиқара бориб, табиатни, жамиятни, шу билан бирга, ўз онги туфайли ўзини ҳам ўзгартиради.

Миллий онгдаги асорат, истибдод тузуми, мустамлакавий ҳолат уни тубанликка олиб келади. Чунончи, шўро тузуми даврида миллий онг тараққиёти миллий сиёсат туфайли чекланган

эди. Миллий онг кўп асрлик тарихий давр ижтимоий ҳаёти жараёнида йиғилган билимлар мажмуасидир. Бинобарин, шўролар ҳокимияти келажакда миллатлар қўшилиб кетади, дерди. Миллатларнинг онгини, руҳини мустаҳкамлаш ва равнақ топтириш керак деган шахслар халқ душмани, деб қораланиб қатағон йилларида жазога тортиладилар.

Энди мустақил Ўзбекистон даврида миллий онг, аждодларимиз қолдирган маданий меросга ва қадриятларимизга таяниб, ватанпарварлик ғурурини барчанинг онгига жо қилмоқ биринчи даражали вазифа эканлиги яққол намоён бўлмоқда.

Миллий онг – Ўзбекистон мустақиллигини мустаҳкамлашнинг самарали омилларидан биридир. Мустақилликка эришган миллат ўз вазифаларини умуммиллий ғоя ва мафкура сифатида қанчалик чуқур ва ҳар томонлама англаб олса, бу ғоя ва мафкуранинг моддий кучга, бунёдкорлик омили ва ғайратига айланиши шунчалик даражада самарали бўлади. Ўзбекистоннинг етуклик чўққиларига кўтарилиши ўзбек миллатининг раҳнамолиги, бошқа миллатлар ва элатлар вакиллари ўз бағрига ола билиши, мамлакатимиз аҳолисининг онглилигига, шу онг асосида намоён бўлаган иқтисодий, ижтимоий-сиёсий, маданий-маънавий ҳаётдаги фаоллигига боғлиқ. Миллий онгни давр талаблари даражасига кўтармоқ учун давлатимизда жуда катта иш бажарилиши керак. Бунинг учун биринчи навбатда, қарамлик, норасолик, кемтиклик ҳиссиётидан қутулишимиз, иккинчидан, Марказий Осиё давлатлари орасида ўз ўрнимизни, инсоният олдидаги масъулиятимизни яхши билмоғимиз ва учинчидан, ана шу масъулиятни чуқур англаб, масалаларнинг бундай қўйилиши асосли эканини ўз онгимизга синдириш учун тарихимиз, маданиятимиз ва маънавиятимизни, анъаналаримизни ҳар томонлама ўрганмоғимиз ва билмоғимиз зарур.

Биз шу йўлдан бормоқдамиз. Ўтмишнинг оғир юки оёғимиздаги кишандек ҳаракатимизни сустлаштирмоқда. Демак, галдаги вазифа ана шу кишанни тезроқ ва узоқроққа улоқтириб ташлашдир.

Миллий онг масаласи шўролар даврида назарий ва амалий мавзу сифатида қувғин қилинган мавзулардан бири эди. «Онг миллий бўлиши мумкин эмас. Барча миллатларнинг онги бир хил. Уларнинг барчалари бир мақсадга интиладилар. У ҳам бўлса, капитализмдан, эксплуатациядан қутулиш», дейиларди.

Масалага бундай қараш миллатлар орасидаги фарқ ва тафовутларни сезмасликка. охир-оқибатда уларни камситишга олиб келарди. Бундай «тенглик» аслида катта миллатни имтиёзли миллатга айлантириб қўярди, майда ва кам сонли миллатлар эса тарих ғилдирагининг тагида қолиб кетмаслик учун катта миллатга яқинлашишга мажбур эдилар.

Ўзбекистон ўзбекларнинг миллий онгини кўтаришга биринчи даражали масала деб қараган ҳолда мамлакатимизда истиқомат қилиб турган барча миллатлар ва элатлар вакиллари маданияти, тили, урф-одатлари, бинобарин, миллий онгининг ўсиши учун барча шароитларни яратди.

Миллий руҳият – миллатнинг ички ҳолати, кечинмалари, ҳис-туйғулари, маънавий дунёси, ўй-фикрлари, мақсад ва маслақлари ҳамда кайфиятлари билан боғлиқ мулоҳазалар мажмуи.

Ер юзидаги ҳар бир миллат ўзига хос иродаси, ҳис-туйғу, дид, хулқ-атвор, феъли, кўнгил, қалб, юрак сирлари оламига эгадир. Энг аввало, руҳ (арабча – «жон») кенг маънода олганда, психик фаолиятнинг олий шакли бўлиб, ғоявийликка, онгга айнан тенгдир; тор маънода эса, тафаккур тушунчаси билан бирдайдир. Руҳ мавзуси илмда ҳам, фалсафада ҳам динда ҳам қадимдан энг мураккаб муаммолардан бири ҳисобланади.

Шўролар ҳоқимияти даврида миллий руҳият ҳисобга олинмай, юқоридан келган кўрсатмалар асосида миллатларнинг ўзига хослигини оёқости қилиб, ягона совет халқи ғоясини сингдиришга ҳаракатлар самараси беиз кетмади. Натижада миллий руҳ сўниб, манқуртларча тасаввур шакллана бошлади.

Миллий руҳиятни мазмунан ва шаклан бойитиш, унинг намоен бўлиш йўлларини кўпайтириш ва шу тариқа умуман миллий руҳиятни янги поғонага кўтариш мустақилликнинг энг муҳим ва долзарб вазифаларидан биридир. XVI-XIX асрлардаги миллий бошбошдоқлик, 1865-1917 йиллардаги мустамлакачилик сиёсати ва айниқса, 1917-1990 йиллардаги истибдод тузуми ўзбек халқи миллий руҳиятининг ўсишини сустлаштирди, ўлканинг кўп жиҳатдан орқада қолиб кетишига сабабчи бўлди; кишиларимизда норасолик, кемтиклик, ўз миллати ва миллий тилига нисбатан бефарқлик ҳис-туйғулари миллатимизнинг онгига, турмуш тарзига, фикр юритиш ва саъй-ҳаракатларининг миқёси ва суръатларига салбий таъсир кўрсатишга сабабчи бўлди. Биз эришган мустақиллик қандай шаклларда ва мазмунан қанчалик

кенг ҳамда бой намоён бўлиши миллий руҳиятимизга боғлиқ. Миллатимизнинг ички ҳолати ўз кучи, имкониятлари ва салоҳиятига ишонч ҳисси билан суғорилган, кечинмалари буюк келажакка ижобий туйғу билан йўғрилган бўлиши, ҳис-туйғу ва фикрлари эса бунёдкорлик кайфиятини яратмоғи керак. Бунинг учун эса бор диққат-эътибор миллатнинг ҳар томонлама тараққиётига, унинг иқтисодий қўлқўришга, маданияти ва маънавиятини бойитишга қаратилган бўлиши шарт. Шу соҳаларда биз, авваламбор, рақобатбардош маҳсулот (аъло навли ва юқори сифатли саноат ва қишлоқ хўжалиги молларидан бошлаб то яхши кинофильмларгача) ишлаб чиқаришни оддий кундалик қоидага айлантиришимиз зарур. Миллий руҳиятнинг пастбаландлиги миллатнинг халқаро бозордаги ўрнига боғлиқ. Илғор ўринни эгаллаш олмасак, миллий руҳиятни сунъий равишда кўтариб бўлмайди. Иккинчи манба эса тарихимиз, маънавий бойлигимиз ва миллий қадриятларимиздир.

Демак, миллий руҳият борасида олдимизда мураккаб ва сабртоқат талаб қиладиган вазифалар турибди.

Бу вазифаларнинг икки томони бор: биринчиси, бизнинг миллат сифатида ўз руҳиятимизни кўтариш ва мустаҳкамлаш; иккинчиси, мустақил Ўзбекистонга ўз номини берган асосий миллат номини оқлаб, мамлакатимизда истиқомат қилиб турган барча миллатлар ва элатлар вакиллари ўз атрофимизда жипслаштириш. Яъни Ўзбекистонда яшаётган ва ватанига чексиз муҳаббати бўлган ҳар бир ўзбекистонлик фуқаро ўз миллий руҳиятини ҳар томонлама ривожлантириш ва айни вақтда мамлакатдаги умумий руҳиятга ҳурмат билан муносабатда бўлиши мақсадга мувофиқдир. Ўзбек миллати эса кўпмиллатли Ўзбекистон давлатининг барқарорлиги ва ривожланиши, барча миллатлар ва элатлар вакиллари билан тўғри, одил, инсоний муносабатда бўлишни ҳамма вақт ўзининг диққат марказида тутиши лозим.

Ўзбек миллий руҳиятини тор тушуниш миллий биқиклик гирдобига тортиши мумкин. Бунга асло йўл қўйиш мумкин эмас. Ўзбек миллий руҳияти – тарихнинг барча синовларидан ўтган. Ўзбекистоннинг мустақил давлат бўлишига эришган ҳозирги замон етук миллатнинг руҳиятидир. Демак, миллий руҳият борасида бизнинг олдимизда мураккаб масалалар турибди. Ўзбек миллати ўз тарихида биринчи марта кўп асрлар давом этган тарақ-

қиёт тамойилларига зид мажбурий ўзгаришлардан сўнг ҳақиқий мустақилликка эришди. Бу эса, бизга ниҳоятда масъулиятли ва мураккаб вазифаларни юклади.

Мустақил Ўзбекистоннинг сиёсати шу вазифаларни бажаришга қаратилган.

Миллий салоҳият – миллат, халқ, мамлакат, давлатнинг кучқуввати, унинг мавжуд ички, пинҳоний, вақти-соати келганда намоеън бўладиган, иқтисодий, илмий, маданий, маънавий имкониятларидир. Миллий салоҳият, тарихан объектив ва субъектив омиллар таъсирида секин-аста шаклланади. Объектив омиллар миллат яшаётган ҳудуднинг кўлами ва ҳаёт кечиришга қулайлиги, табиий шарт-шароитлар, ер ости ва ер усти бойликларининг мавжудлиги, аҳолининг сони, ҳайвонот ва ўсимлик оламининг хилма-хиллиги, сув манбаларининг кўплиги, қуёшли кунларнинг сони, миқдори ва ҳ.к. Субъектив омиллар эса аҳолининг саводхонлик даражаси, халқнинг қўшни миллатлар билан ўзаро манфаатли муносабатлар ўрната олиши, мамлакат ичида барча миллатлар, динлар, ижтимоий синфлар ва бошқа табақалар вакилларининг ҳамжиҳатлиги, иноқлиги, ҳамкорлиги ва бошқаларни ўз ичига олади. Объектив омиллар мавжуд бўлса-да, лекин халқ тарқоқ, уюшмаган бўлса, мамлакат, давлат қолоқлигича, қашшоқлигича қолаверади. Аксинча, субъектив омиллар, агар табиий шароитлар ноқулай бўлса, сезиларли натижа бермайди. Ҳозирги замон ривожланган давлатлари ва миллатлари шунинг учун юксак натижаларга эришганларки, уларда объектив ва субъектив омиллар уйғунлашган ҳамда ишчанлик, ташаббускорлик, тадбиркорлик топқирлик билан ишга солинган, уларда ҳаёт суръати доимо юқори. Айни вақтда, жамият тараққий этган сари субъектив омилларнинг аҳамияти ортиб бормоқда. Ривожланган давлатлар замонавий техника ютуқлари ва фан ихтироларига суянган ҳолда Ер куррасининг табиий жиҳатдан ноқулай қисмларида ҳам мўъжизали ишларни амалга оширмоқдалар. Масалан, шимолий кутбга яқин жойлашган Исландияда ер остидан чиқадиган қайноқ гейзер сувларидан фойдаланиш натижасида, субтропик мевалар етиштирилмоқда. Ёки ўз ости бойликларига эга бўлмаган Япония энг илғор санат, техника, технологияни ривожлантириб ва амалий фанни юзага келтирди ва жаҳондаги энг рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқарадиган давлатга айланди. Бундай мисолларни кўплаб келтириш мумкин.

Мустақил Ўзбекистон улкан миллий салоҳиятга эга. Юрти- миз Ўрта Осиёнинг табиий жиҳатдан қулай қисмида жойлашган. Яқин қўшни давлатлар ҳудудларининг ўрта ҳисобда 2/3 қисми қумлар, тақирлар, баланд тоғлар ва чўлу биёбонлар билан банд бўлган ҳолда Ўзбекистонда бунинг тескарисини кўрамиз. Республикамиз ҳудудининг 2/3 қисми деҳқончилик ва чорвачилик учун ўта қулайдир. Ўзбекистон заминида минерал бойликлар се- роб. Ўзбекистоннинг пахтаси, қорақўл териси, олтини урани, нефти, газ, мис ва бошқа бойликлари билан бирга кўплаб сано- ат корхоналари, илм-фан муассасалари ҳам унинг миллий сало- ҳиятини ташкил этади. Юксак субъектив имкониятларимиз ҳам фахрланишга арзирли. Ўзбекистон Марказий Осиёдаги энг кўп аҳолига эга (деярли 27 миллион киши) давлатдир. Минтақамиз аҳолисининг 42 фоизидан кўпи Ўзбекистонда истиқомат қилади. Мамлакатимиз фан-техника ва маданият ходимлари, малакали ишчилар, тажрибали деҳқонларнинг умумий сони жиҳатидан ҳам минтақада етакчи ўринни эгаллайди. Мустақил Ўзбекистон тан- лаган ўзига хос тараққиёт йўли ана шу салмоқли салоҳиятга таянади. Амалга оширилаётган туб ислохотлар жараёнида улар- ни тобора кўпроқ ишга солиш асносида мамлакатнинг куч-қуд- рати ошиб, аҳолининг турмуш даражасини кескин ошириш учун тегишли замин яратилмоқда. Бу ўз-ўзидан келмайди, албатта. Муаммони ҳал қилишнинг асосий воситалари миллий истиқлол ғоясини халқимиз шуурига айлантириш, ёш авлодни мустақил- лик ғоялари руҳида тарбиялаш, чет эл илғор техникаси, техноло- гияси ва фани ютуқларидан кенг фойдаланиш, ўрта ва кичик биз- несни ривожлантириш, мулкдорлар синфининг шаклланишига кенг йўл очиш ва уни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, тари- хий, маданий, маънавий бойликларимизни бунёдкорлик жараён- ларига кенгроқ жалб этиш, кемтиклик, норасолик, қарамлик ҳис- ларидан қутулишдир.

Миллий ўз-ўзини англаш – ҳар бир миллат (элат)нинг ўзини ҳақиқий мавжуд субъект, муайян моддий ва маънавий бойлик- ларни ифодаловчи эканлигини, ягона тил, урф-одатлар, анъана- лар, қадриятлар ва давлатга мансублигини, манфаатлар ҳамда эҳтиёжлар умумийлигини тушуниб етишдан иборат.

Миллий ўз-ўзини англаш миллат шаклланишининг нисбий юқори босқичининг мезонидир. Миллат ўзига хос бўлган урф- одатлар, анъаналар, қадриятларни шакллантириши ва ягона дав-

лат асосида бирлашиши мумкин. Аммо унинг миллат сифатида ўз-ўзини англаши янада мураккаброқ жараён ҳисобланади. Чунки миллатнинг аксарият кўпчилигида ягона моддий ва маънавий бойликларга эгалик ҳиссининг шаклланиши, умуммиллий манфаатларни жузъий манфаатлардан устун қўя билиш ҳисси жуда секинлик билан намоён бўлади.

Миллий ўз-ўзини англаш миллий онгдан фарқ қилади. Миллий онг ҳар бир миллатнинг ягона тили, урф-одатлари, анъаналари, қадриятлари ва маънавиятининг пастдан юқорига, оддийликдан мураккаблик томон ривожланиб боришининг муҳим мезони ҳисобланади. Ўз навбатида, миллий онгнинг ривожланиб бориши миллатни ўз-ўзини англаш даражасига кўтаради. Миллий онг миллатнинг ўзига хослиги ривожланиб бориши бўлса, миллий ўз-ўзини англаш миллий манфаатларни ҳимоя қилишда ва ривожлантиришда ҳаракатга келувчи ички маънавий-руҳий салоҳиятдир.

Миллий ўз-ўзини англаш ҳисси, реал моддий куч сифатида, миллат шаъни, қадр-қиммати, обрў-эътибори, ор-номуси поймол этилганда ёки миллатнинг моддий ва маънавий манфаатларига зўравонлик ҳаракатлари содир этилганда намоён бўлади. Шаъни, қадр-қиммати, ор-номуси, обрў-эътибори, нуфузи ва манфаатлари поймол этилган миллат вакиллари, қайси лавозимда хизмат қилиши, бой ёки камбағал бўлишидан қатъи назар, ягона умуммиллий куч бўлиб бирлашадилар ва ўзлигини ҳимоя қиладилар.

Шундай қилиб, миллий ўз-ўзини англаш миллатнинг моддий ҳамда маънавий манфаатларини ҳимоя қилувчи ва ривожлантирувчи омил ҳисобланади. Бундан ташқари, у фақат миллий манфаатларни ҳимоя қилиш билан чекланмайди, у миллатни ҳаракатга келтиради ва бирлаштириб туради. Хусусан, миллат тараққиёти жараёнида иқтисодий, ижтимоий-сиёсий соҳаларда юзага келадиган муаммоларни ҳал қилишда миллий ўз-ўзини англаш омили миллатни жипслаштиради ва уни умуммақсадлар йўлида ҳаракатга келтиради. У ҳар қандай миллат учун етакчи белги ҳисобланади. У ўзининг яратувчилик салоҳияти билан миллатнинг асосий белгилари тизимида етакчи ўринни эгаллайди. Миллий ўз-ўзини англаш миллатнинг абадийлигини таъминладиган энг муҳим омилдир. Бу салоҳият миллатнинг ўзига хослигини ва манфаатларини ҳимоя қилиб туради.

Ўзбек миллати тараққиётида миллий ўз-ўзини англаш жараёни чор империяси ўлкамизни босиб олгандан сўнг ўз мустақиллигимиз учун курашларда, шўролар тузуми шароитида ўзлигимизни сақлаб қолиш учун бўлган ҳаракатларимизда акс этди. Мустақилликни қўлга киритганимиздан кейин миллий ўзлигимизни англаш икки йўналишда: собиқ шўролар даврида топталган урф-одатларимизни, қадр-қимматимизни, қадриятларимизни тиклаш ва маънавий меросимизни ўзлаштиришимизда ҳамда адолат, демократия ва ҳуқуқ устуворлигига асосланган жамият қуриш билан боғлиқ ислоҳотларни ўтказиш, юзага келган муаммоларни ҳал қилишдаги умуммиллий ҳаракатларимизда намоён бўлмоқда.

Миллий ўз-ўзини англаш у ёки бу миллатни ўзга миллатлардан ажралиб кетишига олиб келмайди, балки уларнинг ҳамкорлиги мустаҳкамланиб боришига хизмат қилади. Шунинг учун мустақиллик шароитида ўзбек халқининг ўз-ўзини англашини ривожлантириш давлат сиёсати даражасига кўтарилган. Ўзбек миллатида ўз-ўзини англаш ҳиссини мустаҳкамлаш ва ривожлантириш ҳозирги куннинг энг долзарб масалаларидан биридир. Хонамирлар даври ва мустамлакачилик йиллари ўзбекларда миллий ўз-ўзини англашга уриниш давр мавқуравий тузумига мутлақо зид эди. Шўро тузуми миллатимизда кўтаринкилик руҳида шакллана бошлаган бу олижаноб туйғунинг намоён бўлиб мустаҳкамланишига йўл қўймай, «совет халқи» тушунчасини сингдиришга интилиш кучли эди. Афсуски, бу борадаги тарғибот ва ташвиқот миямизни заҳарлади, миллий онгимизга путур етказди, миллий ғурурнинг намоён бўлишини миллатчилик деб қоралади. Бу сарқитлардан қутулиш – ўзбек миллати ўз-ўзини чуқур англашининг зарурий шартидир.

Миллий қадриятлар – ўша миллатнинг ғоялари, қадриятлари, эътиқодлари, келажак мақсадини ифода этади. (Ибн Сино, Абу Райҳон Беруний, Муҳаммад ал-Хоразимий ва бошқа мутафаккирларимиз маънавий мероси Қуръони Карим, Ҳадислар).

Миллий ғурур – миллатнинг ўз-ўзини англаши натижасида содир бўладиган доимий ички руҳий кўтаринкилик. У ўз она замин, авлод-аждодлари томонидан қолдирилган моддий, маънавий меросдан, ўз миллатининг жаҳон цивилизациясига қўшган улушларидан, ўзга миллатлар олдидаги қадр-қиммати, обрў-эътиборидан фахрланиш ҳиссиётидан иборат. Миллий ғурур ўз миллатининг чинакам фидойиси бўлган ҳар бир инсонга хос ички руҳий

туйғудир. Ўз миллатини севадиган ҳар бир инсон унинг ютуқлари, обрў-эътибори билан фахрланади, завқланади, унинг муаммоларига бефарқ қараб тура олмайди. Миллий ғурури юксак инсон ўз элига, миллатига жонкуяр бўлади, унинг муваффақиятларидан ич-ичидан фахрланади, қувонади. Миллий ғурур ҳар бир кишида ўз миллатининг моддий, маънавий меросларини ўзлаштириш, урф-одатлари, анъаналари, қадриятларини ва тарихини мукаммал билиш ҳамда ўзга миллатларники билан қиёслаш натижасида шаклланади. Бунинг натижасида унда ўз миллатига меҳр-муҳаббати ошиб боради.

Миллий ғурури мустаҳкам бўлган миллат вакилларининг бирлиги ҳам мустаҳкам бўлади, бундай миллатни қурол кучи билан енгиш мумкин эмас, уни маънавий-руҳий жиҳатдан ҳам енгиб бўлмайди. Унинг ички руҳий қудрати миллат қаддини кўтаришнинг энгилмас салоҳияти сифатида сақланиб қолади ва миллатни ривожлантиришнинг мустаҳкам замини бўлади. Бунга жаҳонда миллатлар ривожланиши тарихидан кўплаб ёрқин мисолларни келтириш мумкин.

Ўзини ўзбек миллатининг вакилиман деб ҳисоблайдиган ҳар бир инсон аждодларимиздан қолган бой моддий ва маънавий меросдан, жаҳон цивилизациясига қўшган буюк ҳиссаларидан, уларнинг чинакам ватанпарварлик, халқпарварлик, инсонпарварлик, Ватан озодлиги йўлида кўрсатган жасорати ва мардликларидан фахрланади ҳамда уларнинг анъаналарини давом эттиришни ўзининг бурчи деб билади. Бугунги кунда Ватанимизнинг ўз мустақиллигини қўлга киритиши ҳар бир ўзбекнинг миллий ғурурини оширди, унинг қаддини ростлади ва унда ўз халқи, она замин, авлод-аждодлар олдида миллат манфаатларини ҳимоя қилиш масъулияти ва руҳиятини шакллантирмоқда. Ўзбек миллатининг ўз Ватан мустақиллигидан фахрланиш туйғуси ўсиб бормоқда, вужудга келган муаммоларни вазминлик билан ҳал этиш ва Ўзбекистоннинг жаҳондаги обрў-эътиборини мустаҳкамлашнинг муҳим омили бўлиб хизмат қилади. Чунки миллий ғурур фақат фахрланиш руҳияти бўлиб қолмай, миллат тақдири, келажаги йўлидаги масъулликни ҳис эта билиш салоҳияти ҳамдир.

Миллий ғурур истибод даврида барча миллатларда, шу жумладан, ўзбек миллатида энг камситилган ва онгли равишда ҳукмрон мафкура томонидан заифлаштирилган эди. Чунки, миллий ғурурнинг ўсиши, мустаҳкамланиши истибод тузумининг мил-

латларни жадаллик билан яқинлаштириш ва қўшиб юбориш сиёсати га зид эди. Ҳолбуки, миллатнинг кучи, салоҳияти, бунёдкорлик фаолияти кўп жиҳатдан миллий ғурурга боғлиқ. Ўз миллатини таниган, унга мансуб эканлигидан мағрур кишигина ва мағрурлик ҳиссини сақлашга, мустаҳкамлашга ва ўз миллатининг пастлашиб, қолоқлик гирдобида қолиб кетмаслиги учун курашдек олижаноб ишга ўзини доим сафарбар этади.

Афсуски, чоракам бир аср давом этган истибдодлик тизимининг тарғиботи ва ташвиқоти кишиларга салбий таъсир этмасдан иложи йўқ эди. Шунинг оқибатида кишилардаги миллий ғурур тушунчаси кўп жиҳатдан ўз аҳамиятини йўқотди. Миллий ғурурни мустаҳкамлаш ва бойитиш учун, биринчидан, ўз тарихимизни, халқимизнинг инсоният олдидаги хизматларини яхши билишимиз; иккинчидан, ҳозирги ҳаётимизда юксак миллий ғурурга эга бўлишга ҳақли эканимизни кундалик сифатли меҳнат, жаҳон андозалари ва ишлаб чиқаришимиз, мазмунли маънавий ҳаётимиз билан тасдиқлаб боришимиз зарур. Миллий ғурур ўз миллатини бошқа миллатларга қарши қўйишни инкор этади. Бошқа миллатларнинг барча ютуқ ва илғор томонларини қабул қилиб олиб, миллий асосда ўзлаштириш миллий ғурурнинг таркибий қисмидир. Бунингсиз миллатнинг ғурури қашшоқлашади.

Миллий ғурур масалалари истибдод тузумининг таъсирида «қалтис» мавзулар қаторидан жой олган эди. Ваҳолонки, миллий ғурури йўқ киши ўз миллатининг ва бошқа миллатларнинг ҳаётига, ўтмишига, уларнинг инсоният олдидаги хизматларига қизиқмайди ва шу сабабли ё ўз миллатини, ё бошқа миллатларни ҳурмат қилмайди. У шу сабабли ўз билими, салоҳиятини миллат тараққиётига давр талаби даражасида сафарбар қилолмайди.

Мустақил Ўзбекистонда фуқароларимизнинг миллий ғурурини кўтариш, бойитиш ва мустаҳкамлаш энг долзарб, мураккаб ва бажарилиши зарур вазифалардан биридир.

Мия жароҳатлари – хоҳ у миянинг чайқалиши бўлсин, ҳоҳ лат ейиши ёки эзилиши бўлсин, албатта, руҳий ўзгаришлар кузатилади. Маълумки, бош мия чайқалишининг асосий белгиси ҳушдан кетиб қолишдир. Бош мияси силкинган одам қанча вақтгача ҳушини йўқотганлигига қараб чайқалишнинг оғирлик даражасини аниқласа бўлади. Одам талвасага тушиб, безовталаниши мумкин. Ҳушидан кетган одам ўзининг қаерда эканлигини ва нима бўлганлигини билмайди, ҳуши ўзига келаётган даврда ўзи-

га таниш бўлган одамларни ҳам таний олмайди, саволларга тўхтаб-тўхтаб ва адашиб жавоб беради.

Моддий қадриятлар – инсоннинг яшаши, меҳнат қилиши учун зарур бўлган ижтимоий, иқтисодий талабни қондирадиган барча турдаги нарсалар ва ашёлар.

Мослик – нарса ва ҳодисаларнинг бир-бирига ўхшаш бўлган баъзи белгиларига қарабгина ҳукм юритишдан иборат хулоса чиқариш шакли, аналогик усулда чиқарилган хулоса чин бўлиши ҳам, ёлғон бўлиши ҳам мумкин. Аналогия кўпинча ёш болаларга хос тафаккур шаклидир.

Мотив – одамни муайян хатти-ҳаракатларга ундайдиган бош сабаб. Одамни фаолиятга ундовчи асосий сабаб унинг эҳтиёжларидир. Бинобарин, эҳтиёжларнинг турига қараб мотив ҳам ҳар хил бўлади. Психологияда мотив икки катта категорияга бўлинади: булар табиий мотивлар ва юксак моддий ҳамда маънавий мотивлардир. Мотивлар уларнинг мазмунини акс эттириш формасига қараб ҳам бир-биридан фарқ қилади: ҳиссиёт, тасаввур, фикр, тушунча, ғоя, маънавий идеал ва бошқа мотивлар баъзи ҳолларда алоҳида ҳаракатларга ундаб, бу ҳаракатнинг мақсади билан бевосита мос келади. Кўпинча мураккаб фаолиятда мотив ҳаракат мақсадига бевосита мос келмай, бир мақсадни амалга ошириш учун бир қанча ҳаракатларни бажаришга тўғри келади.

Мотивлар кураши – шахснинг олдида бир эмас, бир қанча мақсадлар мавжуд бўлган тақдирда, улардан энг муҳимини танлаб олиш жараёнида рўй берадиган иккиланишдан иборат ҳолат. Мотивлар кураши баъзан ақл билан ҳиссиёт ўртасидаги субъектив тўқнашувлар тарзида ҳам рўй беради. Мотивлар кураши узоқ муддатли ва қисқа муддатли деб аталадиган икки турга бўлинади.

Муваққат нерв боғланишлари – бош мия ярим шарлари қобиғида рўй берган қўзғалиш ва унинг натижалари ўртасида ҳосил бўлган вақтинчалик нерв боғланишлари. Муваққат нерв боғланишлари шартли рефлекслар ва ассоциацияларнинг асосий нерв механизмларини ташкил қилади.

Мулоқот – ўқитувчиларнинг аудитория диққатини ўзига жалб этиши, дарс давомида ҳамкорликда фаолият кўрсатиш орқали уни ташкил этишни ўргатиш.

Мустақиллик (арабчадан – тобе эмаслик; ихтиёри ўзидалик, қарам эмаслик) – эркин ва озод равишда, бошқаларнинг раҳбар-

лигисиз иш юрита билиш. Мустақиллик барча жабҳалардаги муносабатларни меъёр-мезонга солади, ҳар қандай камситиш, тобеликни инкор этади. Мустақиллик – ўзаро ҳурмат, бир-бирини қадрлаш, миллий ва башарий қадриятларга таяниб иш кўриш, кенг дунёқараш ва эркин тафаккурга таяниб яшаш, фикрлаш, ўз ҳаётини ўзи ташкил этиш имконияти ва амалиётини назарда тутати. Мустақиллик ҳар бир халқнинг, миллатнинг, ҳар бир фуқаронинг ўз истеъдодини намоён этиши учун зарур шарт-шароитларни яратишга йўл очади.

Мустақиллик деганда, анъанавий равишда давлат мустақиллиги тушунилади. Маълумки, XV-XX асрларда тарих башарий хусусиятга эга бўлди. Мустақиллик янги даврда ташкил топган давлатлар ва миллатлар – испанлар, голландлар, португаллар, инглизлар, французлар ва бошқа қатор миллатларни янги босқичга олиб чиқишда ниҳоятда муҳим роль ўйнади. Бозор иқтисодиётининг шаклланиши ва ривожланиши жараёнида Испания, Англия, Франция, Голландия, Португалия, кейинчалик Россия каби давлатлар илгарилаб кетди. Улар Америка, Осиё, Африка, Австралия туб халқларини ўзларига қарам қилиб, мустамлакачиликка асосланган йирик империялар тузди. XVIII-XX асрлар инсоният тарихида мустамлакачилик империялари асоратига тушиб қолган мустақил давлатлар тузиш учун курашлари даври бўлди. Шимолий Америка аҳолисининг мустақиллик учун кураши 1776 йилнинг июлида «Мустақиллик декларацияси»ни қабул қилиш билан якунланди ва Буюк Британия қироллигига қарамликдан қутулишидан дарак берди. XVIII асрнинг 90-йилларидан бошлаб XIX асрнинг биринчи чорагигача бўлган даврда Лотин Америкаси халқлари испан, португал, француз мустамлакачиларига қарши курашиб, бирин-кетин ўзларининг мустақил давлатларини барпо этдилар. Юнонистон Усмонли турклар империясидан 1830 йилда ажралиб, ўз мустақиллигига эришди. XVIII-XIX асрларда дунёнинг қарийб ярмини ўз мустамлакаларига айлантирган Буюк Британия истибдодига қарши олиб борилган курашлар натижасида 1876 йилда Канада, 1901 йилда Австралия, 1910 йилда Жанубий Африка, 1921 йилда Ирландия, 1947 йилда Ҳиндистон ва Покистон халқлари ўз мустақилликларини қўлга киритдилар. Бироқ 1917 йилда пайдо бўлиб, мислсиз ҳарбий кучни ва энг такомил жазолаш тизимини юзага келтирган «қизил империя» – собиқ СССР 1991 йилгача сақланиб қола олди. Ана шу боис собиқ СССРда «ихтиё-

рий» равишда бирлаштирилган бошқа республикалар қатори Ўзбекистон халқи 1991 йилда мустақилликка энг камида ярим аср кечикиб эришди ва ўзининг миллий давлатини барпо этди.

Мустақиллик халқимизнинг иродаси, ўзбек миллатининг ҳақ-ҳуқуқини, унинг жаҳон цивилизациясига қўшган ва қўшаётган ҳиссасини жаҳон ҳамжамияти томонидан эътироф этилиши воситаси ҳамдир. Мустақиллик бизни жаҳоннинг ривожланган мамлакатлари қаторидан муносиб ўрин эгаллашга, бозор иқтисодиётига асосланган демократик давлат, фуқаровий жамият барпо этишга, халқимиз салоҳиятини мустаҳкамлашга, юртимиз шон-шуҳратини дунёга ёйишга даъват этади.

Мустақил Ўзбекистонда ҳоким ва ҳокимият – Ўзбекистон Республикаси мустақиллик ва истиқлолга эришгач, давлат ҳокимияти ва бошқарув идораларини янгидан ташкил этиш вазифаси биринчи галдаги долзарб масала бўлди.

Янги давлат органи – вилоят, шаҳар ва туман ҳокимлиги бошқаруви вужудга келтирилди. Вилоят ҳокимлари ва Тошкент шаҳар ҳокими Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан тайинланади ва лавозимидан озод қилинади, тегишли халқ депутатлари Кенгаши томонидан тасдиқланади. Туман ва шаҳар ҳокимлари тегишли вилоят ҳокими томонидан тайинланади ва лавозимидан озод қилинади, тегишли халқ депутатлари Кенгаши томонидан тасдиқланади.

Ҳокимларнинг ваколат муддати беш йил бўлиб, улар фаолият доирасида Ўзбекистон Республикаси қонунларини, Президент фармонларини, давлат ҳокимияти юқори органларнинг ҳуқуқий ҳужжатларини амалга оширадilar, халқ депутатлари қўйи кенгаши фаолиятига раҳбарлик қиладилар, республика ва маҳаллий аҳамиятга молик масалаларни муҳокама қилишда қатнашадилар. Юқори давлат органларининг қабул қилган ҳуқуқий ҳужжатларини қўйи ҳокимиятлар ижро этишга мажбурдир. Ҳокимлар ўз ваколатларини яккабошчилик асосида амалга оширадilar, ўзлари раҳбарлик қилаётган ташкилотларнинг қарорлари ва фаолияти учун шахсан жавобгардирлар.

Халқ депутатлари Кенгашларига ҳоким бошчилик қилади. Кенгаш сессиясини чақирриш, унинг муддати, кворуми тўғрисида ҳоким қарор чиқаради.

Ҳокимнинг ваколат доирасига қўйидаги вазифалар киради:

1) бошқа минтақалар билан шартномалар, битимлар тузиш; 2)

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси ҳуқуқий актларининг, Президент фармонларининг, Вазирлар Маҳкамаси қарорларининг, ўз ҳудуди Кенгашининг қарорларининг бажарилишини таъминлаш; 3) ўз ҳудуди сармоя, иқтисодий-ижтимоий ривожланиш дастурлари, валюта фондлари лойиҳалари, маданий-тарихий меросни сақлаш, табиий ресурслар ва коммунал мулклардан оқилона фойдаланиш, атроф-муҳитни муҳофаза қилиш, фуқаролар ҳуқуқларини, озодликларини ҳимоя қилиш соҳасидаги вазифаларни ҳал этиш ва бошқа шу каби масалалар.

Бошқаришнинг ҳокимлик шакли жорий этилиши давр талабларига ва Ўзбекистон халқи менталитетига тўла равишда монанд эканлиги намоён бўлди ва ўтиш даврининг мураккаб масалаларини тезкорлик билан замон руҳида ҳал этиш имконини бермоқда.

Мустаҳкамлаш – эсда қолдирилган нарсаларни турли усуллар билан онгимизда янада мустаҳкамлашдан иборат хотира жараёнидир.

Мутлақ эшитиш – товушлардаги энг нозик ўзгаришларни сезиш, тасаввур қилиш ва эсда қолдира билишдан иборат нодир истесьод; мутлақ эшитиш кишилардаги мусиқа қобилиятининг асосини ташкил қилиб, айрим мусиқачиларда ва куй ижрочиларида ўта даражада ривожланган бўлади.

– Н –

Наркомания ва наркобизнесга қарши кураш – жаҳондаги мустақил давлатларнинг, шу жумладан, Ўзбекистоннинг, байналмилал бурчларидан бири. Наркомания ва наркобизнесга қарши кураш инсоният сиҳат-саломатлигига, бунёдкорлик салоҳиятига жиддий хавф туғдираётган омиллардан биридир.

Маълумки, жамият тараққиёти фақат ижобий натижалар беравермайди. У жамият ва умуман, инсониятга хавф туғдирадиган омилларни ҳам юзага келтиради. Булардан XX асрда пайдо бўлган СПИД, термоядро қирғини хавфи, экологик хавфларни санаб ўтишнинг ўзи kifоя. Шулар қаторидан наркомания ва у билан чамбарчас боғланган наркобизнес ҳам жой олган.

Халқ таъбири билан айтганда, наркомания – бангилик, кўкнорихўрликдир. Инсоният тарихида у барча халқларда мавжуд бўлган. Аммо XX асрнинг ўрталарига, транспорт воситалари

ва халқаро савдо алоқалари, асосан, темир йўл ва сув транспортига эҳтиёж бўлган даврларда, наркомания ва наркобизнес миллий чегаралар ичида маҳаллий воқеа бўлиб қолаверган.

XX асрнинг иккинчи ярмидан бошлаб, улкан авиалайнерлар уча бошлагандан сўнг, аҳвол кескин ўзгарди. Масалан, Жануби-Шарқий Осиё ёки наркотик моддаларни ўстириб етказувчи яна бир катта ҳудуд – Жанубий Америкадан наркотик моддаларни бир кеча-кундуз ичида жаҳоннинг хоҳлаган бурчагига – Европага, АҚШ ва Канадага етказиш имконияти туғилди.

Касалликнинг асосий белгилари уйқунинг бузилиши, бош оғриғи, вегетовисцерал синдромлардир. Неврастениялар гиперстеник, оралиқ тур ва гипостеник турларга бўлинади.

Гиперстеник тур учун бетоқат бўлиш, асабийлашиш, арзиманган нарсадан қаттиқ таъсирланиш, салга кўз ёши қилиш, диққатнинг бузилиши кабилар хосдир.

Гипостеник тур учун меҳнат қобилиятининг пасайиши, жисмоний ва руҳий фаолликнинг сусайиши, толиқиши, апатия, уйқучанлик белгилари хос бўлади.

Оралиқ тур асабнинг бўшашиши деб ҳам аталади. Бунда одам бирпасда асабийлашиб, шу заҳоти бўшашиб, толиқиб қолади. Бу ҳол гиперстеник белгилари билан алмашинади.

Неврастенияда уйқу невротик бузилишларининг бир неча турлари кузатилади: одам дарров ухлолмайди ёки уйқуси қочиб кетиб алламаҳалгача бедор ётади, диссомния белгилари юзага келади. Вегетатив бузилишлар ҳам неврастениянинг асосий белгиларидир. Бунда одамнинг оёқ-қўллари музлайди, кўп терлайди, пульс беқарор бўлади, тахикардияга мойиллик кузатилади, пай рефлекслари кучаяди, мушаклари оғрийди, вегетатив кризлар, жинсий фаолиятнинг ўзгариши ҳам шулар жумласидандир.

Неврастения психоген касаллик бўлиб, у турлича кечади. У баъзи одамларда бир неча ҳафтагача давом этса, бошқаларда бир неча йилларгача чўзилади. Кўп ҳолларда неврастенияга оиладаги нотўғри тарбия, атрофдаги носоғлом муҳит сабаб бўлади. Касалликнинг бир йилдан ортиқ давом этиши сурункали тур деб аталади.

Неврастенияни кўпгина касалликлар, жумладан, энцефалитларнинг неврозсимон турлари, шизофрениядан фарқлаш керак.

Наслий хусусиятлар – авлоддан-авлодга ўтадиган туғма хусусиятлар, кишининг гавда тузилиши, нерв системасининг

типлари ва бошқалар ташкил этади. Наслий хусусият бир қанча авлодлар давомида яшаш шароитига ҳамда таълим-тарбияга қараб ўзгариши мумкин.

Насл қолдириш инстинкти – организмнинг ўз турини, авлодини давом эттириш ниятида рўёбга чиқарадиган туғма акатлари. Масалан, қушларнинг ин қуриб, тухум қўйиб, бола очиши.

Невротик депрессия – кайфиятнинг бузилиши, беҳудага қайғуриш, эмоционал лабиллик, астения белгилари, иштаҳанинг йўқолиши, уйқусизлик белгилари. Одам ташқи муҳит воқеаларига умуман бефарқ бўлиб, пессимистик назар билан қарайди. Келажакка ишонч ҳисси йўқолади, бундай депрессив ҳолат кечга бориб зўраяди. Одамнинг юз тузилиши ҳам ифодасиз бўлади. Невротик депрессив синдромни реактив депрессияларнинг истерик турларидан фарқлаш лозим. Невротик депрессияда одам «ўзини қўлга олиши» мумкин, истерияга хос кўрғазмали ҳаракатлар қилмайди.

Умуман айтганда, неврозларда яна бир қатор соматосенсор синдромлар ҳам кузатилади. Булар юрак фаолиятининг бузилиши синдроми, асабий апорексия, ошқозон-ичак тизимининг бузилиши синдромлари ва ҳоказолардир.

Нерв жараёнларининг иррадиацияси – нерв жараёнларининг, яъни қўзғалиш ва тормозланишнинг дастлабки пайдо бўлган нерв нуқтасидан марказий нерв системасининг бошқа марказларига ҳам тарқалиши, ёйилишидан иборат қонун.

Ноаниқлик – бир қанча эҳтимол тutilган натижалар кутилади-ю, аммо улардан қайси бири содир бўлиши маълум бўлмайдиган ҳолат.

Нутқнинг таъсирчанлиги – сўз ёрдамида бошқа кишиларнинг тафаккури, ҳиссиёти ва иродасига, дунёқараши ва эътиқодига мақсадга мувофиқ равишда таъсир кўрсатишдан иборат нутқ сифати. Нутқнинг таъсирчанлиги сўзлаётган шахснинг обрўсига, тажрибаси ва билим даражасига, шунингдек, нутқ маданиятининг савиясига боғлиқдир.

–О–

Обрўга асосланган тафаккур – муайян фикрнинг чин ёки ёлғонлигини объектив далиллар билан исботлаш ўрнига инсон шахсининг ижодий ёки салбий сифатлари билангина чекланиб қолишдан иборат тафаккур шакли; фикрни исботлашда бошқа

шахслар обрўсидан фойдаланиш. Авторитар тафаккур кўпинча кишининг муайян соҳа бўйича билим даражасининг чекланганлигидан ва мустақил фикрлаш қобилиятининг етарлича ўсмаганлигидан далолат беради.

Овқатланиш инстинкти – организмнинг ўзига истеъмол учун емиш қидириб топиш ёки уни истеъмол қилишда ифодаланган туғма ҳаракатлари. Масалан, янги туғилган ҳайвон ёки инсон боласининг емиш ҳаракатларини бажариши.

Одат (урф-одат) – кишиларнинг турмушига сингиб кетганлиги сабабли маълум муддатда такрорланиб турувчи хатти-ҳаракат, кўпчилик томонидан қабул қилинган хулқ-атвор қоидалари, кўникма. Масалан:

- кичикларнинг катталарга салом бериши;
- эрта туриб уй-қовлини тартибга келтириб қўйиш;
- меҳмонларга алоҳида ҳурматда бўлиш;
- байрам арафасида касал, ожиз, қийналганлардан хабар олиш;

– ёрдам лозим бўлганларникига ҳашарга бориш кабилар ўзбек халқининг яхши одатларидир. Одат – ижтимоий ҳаётнинг маълум соҳаларда – кишилар турмуши, меҳнати, хулқ-атвори, мулоқоти, оилавий муносабатларда кўпроқ мавжуд бўлади.

Маросим – кўпгина анъана ва урф-одатнинг таркибий қисми бўлиб, инсон ҳаётидаги муҳим воқеаларни нишонлашга қаратилган расмий ва руҳий кўтаринкилик, тантанавор вазиятда ўтадиган, умумий кўпчилик томонидан қабул қилинган рамзий ҳаракатларига эга бўлган ҳаётий тадбир. Масалан, исм қўйиш, суннат ва никоҳ тўйлари, никоҳ билан боғлиқ маросимлар – нон синдириш, совчи лаъли, чарлади, чимилдиққа кириш, оловдан айланиш ва ҳоказо. Шунингдек, бизда қуйидаги маросимлар ҳам халқ турмуш тарзининг ўзига хос ифодасидир:

- дафн қилиш;
- хотирлаш;
- уруғ қадаш;
- ўримга кириш маросими.

Олигофрения хасталиғи – олигофрения хасталигининг сабаблари туғма ёки ҳаёт мобайнида орттирилган эсипастлик бўлиб, психиканинг яхши ривожланмаслиги натижасида келиб чиқади. Олигофрениянинг келиб чиқиш сабаблари турли-тумандир, аксарият ҳолларда ҳомиладорликнинг асоратли кечиши, ҳомила-

нинг она қорнида турли ташқи таъсирлар натижасида зарарланиши, ота-онанинг ичкиликбозлиги эсипастликка олиб келади. Бола 3 ёшгача бўлган даврда менингит, энцефалит билан оғриси ёки бош мияси шикастланса, ақлий жиҳатдан ривожланмай қолиши мумкин. Шунга қарамай, ҳозиргача эсипастликка сабаб бўлувчи омилларнинг ҳаммаси маълум эмас.

Олий нерв фаолияти – бош мия ярим шарларининг юксак даражада ташкил топган организм билан ташқи муҳит ўртасидаги мураккаб ўзаро муносабатларни таъминлаб турувчи психофизиология функциялари йиғиндиси, психиканинг моддий-илмий асоси. Олий нерв фаолияти ҳақидаги илмий таълимот И. Павлов томонидан кашф этилган.

Онг билан фаолиятнинг бирлиги – илмий психологиянинг онг фаолияти процессида намоён бўлибгина қолмасдан, балки таркиб ҳам топади, шунинг учун ҳам у фаолиятдан ажралмасдир деб таъкидловчи тамойили.

Онгсизлик – одамнинг онгидан ташқари ҳолати, идеалистик фалсафада инсон хулқини белгилаб берувчи мистик куч. Онгсизлик тушунчасига психоанализ оқими алоҳида эътибор бериб келган. Бу оқимга кўра, онгсизлик «онг олди ҳолати»дан кескин фарқ қилади. «Онг олди ҳолати»га кучсиз қўзғовчилар таъсирида ҳосил бўладиган, бироқ қўзғовчи кучи сал ортса, бу қўзғовчи кучли англаш мумкин бўлган психик ҳолатлар киради; онгсизликка эса аксинча, етарли таъсирот кучига эга бўлса-да, одам учун мақсадга мувофиқ бўлмаган, тормозланган («сиқиб чиқарилган») кечинмалар киради. Бу кечинмалар эса онгсизликда фаол ҳолда қола туриб, невроз ҳолидаги ички низоларга сабабчи бўлади ва ниҳоят кишининг хулқига таъсир қилади.

Психоанализ оқими онгсизликни моддий борлиққа эга бўлмаган, соф психик маҳсулотлардир деб тушунтиради. Бу эса очиқойдин ғалати фикрдир. Онгсизлик ҳодисаларига фақат инсон олий нерв фаолияти физиологияси ва паталогияси ҳақидаги таълимот асосида илмий ёндашиш мумкин. Онгсизликни қуйидаги мисоллар билан тушунтириш мумкин: баъзи қўзғовчилар шунчалик минимал кучга эга бўладиларки, гарчи улар миянинг электр фаоллигида муайян ўзгаришлар ҳосил қилса ҳам, улардан пайдо бўлган импульслар онгимизга етиб бормайди. Бундан ташқари, организмдаги автоматизм элементлари ҳам одатда англабмайди; шунингдек, чегарадан ташқаридаги тормозланиш ва

ҳимоявий тормозланиш жараёнида содир бўлган ҳаракатлар ҳам шахс томонидан англамайди. Мана бу ҳодисалар онгсизликнинг физиологик асосларини тушунтириш учун илмий асосдир.

Очқўзлик – бировларнинг мулкига ёки мавқеига суқлик ҳамда таъмагирлик муносабатидан иборат салбий характер хислати.

Оғриқ сезгилари – организмнинг айрим қисмларидаги оғриқни акс эттиришдан иборат сезги тури. Оғриқ сезгиларининг функциялари алоҳида органларнинг зарарланиши ёки функционал зарарланиши ҳақида бизга хабар беришдан иборатдир. Оғриқ сезгиларининг асосий қўзғовчилари зарарланган тўқималарда содир бўладиган физик ва химик жараёнлардир. Айниқса терининг юза қисмлари оғриқ қўзғатгичларига ўта сезгирдир, чунки бу жойларда оғриқ қўзғатгичлари зич жойлашган: терининг ҳар бир квадрат сантиметр юзасига 100 га яқин оғриқ нуқталари жойлашган, бутун тери юзасида эса бир миллионга яқин оғриқ сезгилари бор. Оғриқ сезгилари гарчи кишида ёқимсиз эмоционал ҳолатни келтириб чиқарса ҳам, организмнинг ҳаёт фаолиятида муҳим аҳамиятга эгадир, улар бадандаги муайян зарарланишлардан дарак беради, организм эса зарарланишга қарши тегишли ҳимоявий реакциялар ҳосил қилади; агар оғриқ сезгилари бўлмаса, организм бевақт ҳалок бўлиши ҳам мумкин.

– II –

Патогенез – патологияда касалликнинг келиб чиқиши ва ривожланиш сабабини ўрганувчи бўлим.

Патопсихология – фикрни ҳеч қандай воситаларсиз масофага узатиш мумкинлиги ҳақидаги таълимот, психологиянинг бош мия зарарланиши ёки уни етарлича ривожланмаганлиги натижасида келиб чиқадиган психик касалликларни ўрганувчи соҳаси. Сезги, идрок, хотира, тафаккур, малакалар, ҳиссиёт, ирода каби психик жараён ҳамда ҳолатларнинг бузилишини патопсихология ўрғанади.

Пессимизм – келажакка нисбатан умидсизлик, ишончсизлик билан қараш. Пессимизм кўпроқ билимсиз, фойдали ижтимоий иш билан жондилдан машғул бўлмаган кишиларга хосдир.

Принципсизлик – шахснинг ягона дунёқарашга, эътиқодга, муайян ахлоқ нормалари ва тамойилларига риоя қилмаслиги ёки эга бўлмаслигидан иборат салбий характер хислати, бебурдлик, тутуриқсизлик.

Психика – юксак даражада ташкил топган материянинг алоҳида хоссаси бўлиб, объектив оламни субъектив ҳолатда акс эттириш. Тирик организм нерв системасининг тузилиши қанчалик мураккаб бўлса, унинг психик тараққиёт даражаси шунчалик юқори бўлади. Чунки психика бош миянинг маҳсулидир. Мия иши тўхташи билан инсон психикаси ҳам йўқолади. Психикани материядан ажратиб бўлмайди. Лекин унинг ўзи моддий эмас. Психиканинг мазмуни мияга боғлиқ бўлмаган атрофимиздаги объектив оламни акс эттиришдан иборатдир. Мия яъни психиканинг моддий асоси ҳар доим бирор аниқ инсонга тегишли бўлгани туфайли акс эттириш доим субъектив ҳаракатларга эга бўлади.

Психопатия – феъл-атворнинг патологик ўзгаришлари. Психопатия атамаси суд-тиббий экспертизаси хизмати ривожланиши билан кенг қўлланила бошланди. Бу ҳолатни психиатрлар руҳий жиҳатдан мувозанатлашмаган ҳолат деб ҳам айтадилар. Психопат кишилар деганда қўзғалувчан, иродаси бўш, тез, қайсар, ёлғончи, фирибгар феъл-атворли одамлар, жамиятга зарар етказиб, шу қинғир қилмишдан ўзи баҳра олувчи шахслар тушунилади.

Психопатлар ўз фикр доираси, темпераменти, феъл-атвори билан ажралиб туради. Уларни туғма жиноятчилар деб ҳам айтадилар. Психопатлар келиб чиқиши маълум даражада ирсий омилларга ҳам боғлиқ бўлади. Психопатияларнинг ўзига хос хусусияти шундан иборатки, феъл-атвор одамнинг ёшига қараб ўзгариб туради. Масалан, психопатиянинг маълум кўриниши 30 ёшли даврда бошқача, 55-60 ёшга етганда бошқача белгили бўлиши мумкин, яъни бу шахснинг кайфияти, одатлари, феъл-атвори, фикрлаш доираси 30 ёшдагига нисбатан бутунлай қарама-қарши ҳолда ўзгаради.

Психопатия сабаблари – ирсий омиллар, тарбиядаги нуқсонлар, бош мия жароҳатлари, бош миянинг органик касалликлари асосида келиб чиқади. Психопатия турғун, статик эмас, феъл-атвори меъёрдаги одам турли сабаблар таъсирида психопатга айланиши мумкин. Психопатиянинг энг ривожланган даври 19-40 ёшларга тўғри келади.

Психик ҳолатлар таснифи – психик ҳолатлар, уларни ўрганиш мақсадларига кўра қўйидаги хусусиятлар бўйича фарқланади:

а) психик ҳолатларда уларни келтириб чиқарувчи психик жараёнларнинг устунлиги;

б) психик ҳолатлар намоён бўладиган фаолият турлари;

в) психик ҳолатларнинг фаолиятга таъсири. Бундай ҳолатларнинг кўпи мазкур гуруҳлардан ҳар бирига кириши мумкин. Психик жараёнларнинг устунлигига кўра психик ҳолатлар гностик, эмоционал ва иродавий, психик ҳолатларга ажратилади.

Гностик психик ҳолатлар – ҳаваскорлик, синчковлик, ҳайратланиш, ажабланиш, таажжуб, иккиланиш, гангиш, хаёлпарастлик, қизиқиш, диққат, эътиборлилик ва шу кабилар.

Эмоционал психик ҳолатлар – шодлик, хафалик, ғамгинлик, нафрат, алам, ғазаб, қониқиш, қониқмаслик, тетиклик, умидсизлик, журъатсизлик, ингилиш ва бошқалардан иборатдир.

Иродавий психик ҳолатлар – фаоллик, қатъийлик, дадиллик, вазминлик, енгиллик, хотиржамлик ва бошқалардан иборатдир.

Психик акс эттириш – теварак-атрофдаги воқеани акс эттириш, узлуксиз билиш жараёни. Бу жараён жонли мушоҳададан мавҳум тафаккурга томон ҳаракат қилишдан иборатдир. Яъни онгдан ташқаридаги ва онгга боғлиқ бўлмаган моддий дунёни борган сари чуқурроқ ҳамда тўлароқ акс эттиришдан иборатдир. Чунки ташқи таъсир ҳамда вақт субъектнинг билимлар тажрибаси, ёш ва индивидуал хусусиятлари, айна чоғдаги психик ҳолат орқали ўзлаштирилади.

Психиканинг интеграцияси – индивидуал ривожланиш жараёнида айрим руҳий жараёнлар, ҳолатлар ёки хусусиятлардан иборат яхлит психика, онгнинг таркиб топишини ифодаловчи қонун. Масалан, меҳнат жараёнини кузатиш, тушунтириш, бажаришга ингилиш кабилардан меҳнатсеварлик хислати таркиб топади.

Психиканинг предмети – психик жараёнлар, психик ҳолатлар ва психик хусусиятлар. Психология миянинг акс эттириш фаолияти бўлиб, у кишининг ҳаёт шароитлари билан белгиланади деб таълим берувчи қонуниятга асосланади.

Психик жараёнлар – психик процессларга билиш фаолияти билан боғлиқ бўлган жараёнлар (сезги, ирода, идрок, хотира, тафаккур, диққат нутқ, хаёл).

Психик жараёнлар – кишининг билиш жараёнлари таркибий қисми. Реал воқеликнинг миядаги инъикоси жонли мушоҳададан бошланади, яъни сезги органлари орқали оламнинг мияга бевосита таъсири натижасида сезги, тасаввур каби инъикос шакллари вужудга келади, тафаккурда намоён бўлади. Тафак-

курда воқелик тил-нутқ билан умумлашади. Объектив воқелик инъикоси сақланиши ва унинг қайта шаклланишида хотира муҳим ўрин тутади. Киши ўтмиш тажрибаларига суянган ҳолда бевосита идрок этмаган воқеа ва нарса ҳақида ҳам хаёл қилиш имкониятига эга, билиш жараёнларининг фаол боришида диққат ҳам зарур психик жараёнدير.

Психик ҳолатлар – билиш жараёнига кирмайдиган психик ҳаёт шакллари (диққат, ҳиссиёт ва ирода).

Психик ҳолатлар (хушчақчақлик, руҳланиш, сиқилиш, зийраклик, қатъийлик, тиришқоқлик ва ҳоказолар) билиш жараёнларининг содир бўлиш характерига шахснинг бутун хулқ-атворида таъсир этади. Улар маълум даражада барқарор бўлиб, шахснинг муайян хусусиятига ҳам айланиб қолади. Айрим психик жараёнлар, психик ҳолатлар ҳамда билим, кўникма ва маъналар ҳосил қилиниши асосида ҳар бир кишининг психик қиёфаси таркиб топади. Шахснинг психик хусусиятлари темпераменти, характери, қобилияти, қизиқиши, майл ва шу кабиларда намоён бўлади.

Ҳамма психик ҳодисалар миянинг, бинобарин, маълум шароитда таркиб топган конкрет шахснинг хусусияти бўлиб, улар ўзаро бир-бирига боғлиқдир. Инсон психикаси амалий фаолият жараёнида намоён бўлади, таркиб топади ва ривожланади. У айни вақтда ижтимоий характерга эга. Киши ташқи дунёни фақат шахсий тажрибалари билан билмайди. Таълим, тарбия, амалий фаолият жараёнида у жамият томонидан яратилган моддий ва маънавий бойликларни ўзлаштиради. Бинобарин, психикада ижтимоий шарт-шароитлар ҳал қилувчи роль ўйнайди.

Психик (руҳий) ҳаёт – руҳий ҳодисаларнинг фаолият жараёнида шаклланиши, юзага чиқиши ва ривожланишидан иборат психологик категория, руҳий ҳодисалар йиғиндиси.

Психоанализ – онгсизлик психик жараёнларга ва мотивацияларга асосланган психологик таълимот ва психотерапия методи. Психоанализ XIX аср охири XX аср бошларида австралиялик врач ва психолог Э.Фрейд томонидан асаб касалликларининг умумий назарияси ва уларни даволаш методи сифатида илгари сурилган. Эркин ассоциация методига асосланган Фрейд таълимотига кўра, психоанализда инсоннинг психик ҳаёти туғма, онгсиз майлларга боғланади; инсондаги турли руҳий кечинмалар, амалга ошмаган истаклар буткул йўқолиб кетмайди, балки онг доирасидан онгсиз-

лик ҳолатига ўтиб, психик ҳаётга фаол таъсир кўрсатади ва бу ҳол кўпинча асабийлик маломатларида намоён бўлади деб кўрсатилади. Психоанализнинг асосий даволаш усули инстинктларини ғайритабiiй йўл билан қондириш ёки уларни бошқа фаолият (сиёсат, ижод, меҳнат ва ҳ.к.) га кўчиришдан иборатдир. Психоанализ намоёндалари салбий ижтимоий ҳодисаларни ҳам биологик сабаб билан тушунтиришга ҳаракат қиладилар.

Психоанализ Европада айниқса I жаҳон урушидан сўнг кенг тарқалди. Берлинда махсус Психоанализ институти ташкил этилиб, врач-аналитиклар тайёрлана бошланди. 30-йиллардан бошлаб психоанализ Буюк Британия ва айниқса АҚШ да тараққий этди. II жаҳон урушидан сўнг Европада психоанализ экзистанциализм, феноменология, неатомизм каби фалсафий оқимлар АҚШ да неофрейдизм таъсирида ривожланади. Унга XX аср санъати ва адабиётида интилиш кучли.

Психологик билимлар – воқеликнинг ўзига хос, махсус соҳаси бўлмиш ҳайвонлар психикаси ва инсон руҳий ҳаёти ҳодисалари ҳамда қонуниятлари ҳақидаги чин тасаввур тушунчалардан иборат онг мазмуни.

Психологик қонуниятлар – у ёки бу руҳий ҳодисани келтириб ва ривожлантирувчи сабаб билан натижанинг ички боғлиқлиги. Бундай психологик қонуниятлардан бири маълум шароит у ёки бу руҳий ҳодисанинг такрор намоён бўлишидир. Психологик қонуниятларни билиш конкрет психик ҳодисаларни тушунтириш, олдиндан кўра олиш ва бинобарин, қайта ҳосил қилиш, таркиб топтириш имконини беради. Психология қонуниятларини билиш ўқувчиларга ўқитувчиларнинг руҳий фаолиятлари умумий хусусиятларини чамалаб кўришга, фикр юритишга ва хулқ атворини белгилашга, ўқувчилар шахсий хусусиятларини таркиб топтиришга ва айниқса, таълим-тарбия ишида хатога йўл қўймасликка ёрдам беради.

Психология – киши фаолияти ва ҳайвонлар хатти-ҳаракати жараёнида объектив борлиқнинг инсонга инъикос этилиши қонуниятлари ҳақидаги фан. Психиканинг филогенетик ва антогенетик тараққиёти, инсон онгининг ривожланиши, шахс психик хусусиятларининг шаклланиши ва шу кабилар психологиянинг асосий тадқиқот объектларидир.

Психология тарихи – психологияга оид билимлар, оқимлар, назариялар ва қонуниятларнинг турли даражада пайдо бўлиши

ҳамда тарихан ривожланиб боришини ўрганувчи фан. Психология тарихи фалсафа тарихи билан узвий боғлиқ.

Психотерапия – тиббиёт психологиясининг беморларга психик таъсир кўрсатиш орқали даволаш усулларини ўрганиш ва амалда тадбиқ қилиш ҳақидаги бўлими. Беморларни тезроқ соғайтириш учун қўлланиладиган барча психик фактор ва чоралар йиғиндиси, ташқи вазиятни ўзгартириш, фақат муайян бемор учун ўйлаб тузилган режим, врачларнинг беморга нисбатан ижобий эмоционал муносабати. Психотерапиянинг асосий қуроли сўз, яъни тушунтириш, ишонтириш, гипноз қилиш ва ҳоказолардир.

– Р –

Руҳий талаб – миллий қадриятларни ўрганишга бағишланган тарбиявий тадбирларнинг ўқувчилар ёши ва шахсий хусусиятларига мослиги, ўқувчиларнинг қизиқиши, талаби, эҳтиёжи асосида таълим-тарбия жараёнини ташкил этиш; маърифий қадриятларни ҳиссий идрок этиш; маърифий қадриятларни ҳиссий идрок этиш; тарбиявий тадбир учун танланадиган материалнинг ўқувчи ақл-идроки, руҳиятига, ҳиссиётига таъсири.

Руҳланиш бирор нарсадан ёки кишидан мамнун бўлиш натижа-сида муайян фаолият турига нисбатан кучли интилишда ифодаланадиган ижобий эмоционал ҳолат. Руҳланиш ҳолатида шахснинг барча жисмоний ҳамда психик функциялари фаоллашади: Идрок, хотира ва тафаккур сифатлари ортади, ҳаракатлар аниқ, тез бажариладиган бўлади. Шунинг учун ҳам руҳланиш фаолият маҳсулдорлигини таъминлайдиган субъектив омиллардан биридир.

Реактив психозлар – ўткир, қисқа вақт давом этувчи психоген реакциядир. Реактив психознинг бир неча турлари мавжуд бўлиб, у шок реакцияси деб ҳам аталади.

Шок реакцияси ёнғин, zilзила, уруш, табиий офатлар даврида юз беради. Бундай нохуш шароитга тушиб қолган одам вайронагарчиликларни, ярадорларни, ўликларни кўриб қаттиқ таъсирланади, натижада асабий ва руҳий фаолияти издан чиқади. Натижада эс-ҳушида сезиларли ўзгаришлар бўлади.

Шок реакцияси бирдан пайдо бўлиб, одам беихтиёр ҳаракатлар қилади, худди шошиб қолган кишининг ҳаракатларини эслатади. Масалан, ўт тушиб ёнғин бошланганда одам шу қадар ўзини йўқотиб қўядики, қўлига тушган нарсани (кераксиз, ик-

кинчи даражали) тезроқ ташқарига олиб чиқишга интилади, ҳаминша ҳаракатда бўлади, нималарнидир қидиради, нима қилишини билмайди, фикрини жамлолмайди. Эс-ҳуш доираси тораяди, бу вақтда ҳатто ўз яқинларини ҳам таний олмай, қарахт бўлиб қолади. Бу ҳолат соатлаб давом этиши мумкин.

Шок ҳолатига тушган одам қисқа вақт бўлса ҳам ухлаб олса, бу ҳолатдан чиқади, баъзи ҳолларда тўлиқ амнезия ҳолати юз бериб, у нима бўлишини эслай олмайди.

Реактив психозларнинг яна бир тури эса ҳушнинг истерик бузилишидир. Улар учун ўткир психоген кўзғалиш билан бир қаторда истериясимон табиатдаги эс-ҳуш бузилишлари хосдир.

Репродуктив таълим – ўқитувчидан эшитган маъруза материалларини талаба такрорлаб бериши лозим бўлган таълим.

Ривожлантирувчи мақсад – таълим жараёни таъсирида шахснинг ақлий камолотини, билиш қобилиятининг ўқишга, меҳнатга бўлган муносабатини ривожлантиришдан иборат.

Бу мақсадларни амалга ошириш натижасида ўқувчида мустақил ишлаш кўникмаси пайдо бўлади. Уни ўйлашга, фикрлашга, ўргатади.

– С –

Сезгиларнинг юқори чегараси – кўзғовчи кучнинг ўта ноаниқ даражада ортиши натижасида сезгилар кучининг тегишли анализаторларда оғриқ ҳосил қилиш томонига қараб ўзгариши. Масалан, ҳаддан ташқари ёруғлик (айтайлик, пайвандлашда чиқадиган ёруғлик) кўзда оғриқ сезгисини ҳосил қилади. Агар кўзғовчи кучи сезгиларнинг юқори чегарасидан ортса, сезги култчалари ва таёқчаларининг зарарланиши ёки бутунлай ишдан чиқиши мумкин.

Сезгининг мутлақ чегараси – билинар-билинимас муайян сезги ҳосил қилувчи минимал даражада кучга эга бўлган кўзғовчи миқдори. Шу миқдорга етмаган кўзғовчилар сезги ҳосил қилмайди. Сезгининг мутлақ чегарасининг миқдори сезги органларининг мутлақ сезгирилигини белгилайди. Сезгининг мутлақ чегараси қанчалик паст бўлса, мутлақ сезгирик шунчалик юқори бўлади.

Сўз – мазмунли нутқ, ифодали шеър ўқиш, шеърый ва прозаик монологлар, диалоглар, ифодали тасвир, образли ҳис-ҳаяжонли, руҳий кечинмаларга хос ифодадир.

Системасизлик – шахснинг нутқида ўз фикрларини маълум бир тартибда баён қила олмаслигидан иборат ақлий камчилик. Қунт билан машқ қилиш натижасида системасизликдан қутулиш мумкин.

Скарабей технологияси – Скарабей интерактив технология бўлиб, у ўқувчиларда фикрий боғлиқлик, мантиқ, хотиранинг ривожланишига имконият яратади, қандайдир муаммони ҳал қилишда ўз фикрини очиқ ва эркин ифодалаш маҳоратини шакллантиради. Мазкур технология ўқувчиларга мустақил равишда билимнинг сифати ва тасаввурларни аниқлаш имконини беради. У айни пайтда турли ғояларни ифодалаш ҳамда улар орасидаги боғлиқликларни аниқлашга имкон яратади.

Скарабей технологияси кўп тармоқли бўлиб, ундан ўқув материалининг турли босқичларини ўрганишда фойдаланилади:

– бошида – ўқув фаолиятини рағбатлантириш сифатида (ақлий ҳужум);

– мавзунини ўрганиш жараёнида – унинг моҳияти, тузилиши ва мазмунини белгилаш, улар орасидаги асосий қисмлар, тушунчалар, алоқалар характерини аниқлаш, мавзунини янада чуқурроқ ўрганиш, янги жиҳатларини кўрсатиш;

– охирида – олинган билимларни мустаҳкамлаш ва яқунлаш мақсадида. Бунда фаолиятнинг фикрлаш, билиш хусусиятлари инобатга олинган ҳолда рефлексив кузатишларни амалга оширади, фаол ижодий излаш ва фикрий тажриба ўтказиш имкониятларига эга бўлади.

–Т–

Таассурот – табиат, жамият ва инсон тафаккури ҳодисалари ҳақидаги муайян тасаввурлар, тушунчалар, ҳукмлар ҳамда ҳис-туйғулар йиғиндисидан иборат психик маҳсул ёки онг мазмуни. Таассурот шахснинг эҳтиёжлари, қизиқишлари, дунёқараши ва эътиқодига мос келиши ва мос келмаслигига қараб ижобий ҳамда салбий бўлиши мумкин.

Табиийлик – атрофдаги кишилар билан бўлган кундалик муомала ва муносабатларда шахс хулқининг ёки психик ҳаётининг объектив равишда намоён бўлишидан иборат характер хислати.

Табиий тажриба – психологияда руҳий ҳодисаларни инсон фаолиятининг табиий шароитларида ўрганадиган илмий текшириш

методларидан биридир. Табиий тажрибани объектив кузатиш методи билан лаборатория эксперименти методининг камчиликларини бартараф қилиш ва афзалликларини бир-бирига қўшиш мақсадида рус психологи а. Лазурский томонидан кашф этилган.

Табиий уйқу – турли усуллар билан ҳосил қилинадиган сунъий уйқудан фарқ қиладиган уйқу.

Тадбиркорлик – шахсий ва ижтимоий манфаатни қондиришга асосланган ақлий ва жисмоний фаолият. У субъектнинг ўз олдига қўйган мақсадига эришишга йўналтирилган бўлиб, бу мақсадга унинг бевосита қатнашуви ва хусусий омиллари (мулки, жисмоний ва ақлий қобилияти, билими, тажрибаси, ижтимоий муҳитдаги ўрни, бу ўринга боғлиқ имтиёзли ҳуқуқлари ва ҳоказолар)дан фойдаланиш йўли билан эришилади. Тор маънода тадбиркорлик фаолияти иқтисодий ҳаётнинг барча соҳаларини – уй хўжалигини бошқаришдан тортиб ишлаб чиқаришгача, товарлар сотиш ва хизмат кўрсатиш турларигача қамраб олади. Янги маҳсулот ишлаб чиқариш, технологияни жорий қилиш, бозорларга кириб бориш, истеъмолчиларни жалб қилиш, ишлаб чиқаришга ресурсларни, молиялаштиришнинг усулларини жалб қилиш, кооперация ва халқаро алоқаларни шакллантириш шулар жумласидандир. Товар хўжалигига хос бўлган беқарорлик, хавф-хатарлилик тадбиркорлик фаолиятининг муҳим хусусиятидир.

Тадбиркорликнинг ташкилий шакллари янги корхоналарни ташкил этиш, бир-бири билан боғланмаган корхоналар фаолиятини мувофиқлаштириш ва бирлаштириш ҳамда корхона ичидаги тадбиркорлик ҳам киради. Тадбиркор хўжалик юритувчи ташкилот билан бевосита боғлиқ бўлади, хўжалик ташкилоти фаолиятининг объекти ва мақсадга эришиш воситаси бўлиб хизмат қилади ва унинг ижодий қобилияти, новаторлик ва пешқадамлик имкониятларини амалга оширишга ёрдам беради.

Тадбиркорликнинг ўзи фақат индивидуал даражада эмас, балки йирик ташкилотларда ҳам амал қилади. Ферма ичидаги тадбиркорлик интра-тадбиркорлик деб аталади. Тадбиркорлик «қонуний» ва «ғайриқонуний» бўлади. Фаолият турига боғлиқ ҳолда тадбиркорлик субъектлари бўлиб, ишлаб чиқаришда корхоналар, тижоратда – савдо муассасалари ва биржалар, молиявий тадбиркорликда – тижорат банклари, фонд биржалари, инвестиция ва бошқа фондлар ҳисобланади.

Тадбиркорликда ташкилий-ҳуқуқий шаклларнинг қуйидаги турлари мавжуд: хусусий тадбиркорлик, юридик шахс бўлмаган тадбиркорлар фаолияти; кичик бизнес (кичик корхоналар); хўжалик ва ижтимоий бирлашмалар тадбиркорлиги, фермер (деҳқон) хўжалиги асосидаги тадбиркорлик; ижара ва жамоа хўжаликларига тадбиркорлик; чет эллик шериклар билан қўшма тадбиркорлик.

Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётининг бозор муносабатларига ўтиши хўжалик юритиш эркинлигининг шаклланиши, маъмурий-ҳуқуқий чекланишларнинг қисқартирилиши, иқтисодиётни, хусусий тадбиркорликни, энг аввало, кичик бизнесни рағбатлантириш йўли билан амалга оширилмоқда. Мамлакат сармоя бозори тез суръатларда кенгайиб бормоқда ва хусусий бизнесни маблағ билан таъминловчи база бўлган янги молиявий қонунлар қабул қилинмоқда ҳамда муассасалар ташкил этилмоқда, шу асосда бозор инфраструктураси ривожланмоқда.

Тадбиркорлик айти пайтда Ўзбекистонда фақат сиёсий иқтисод фанининг асосий категорияларидан бири ва бозор муносабатлари ҳукмрон жамиятда иш юритишнинг асосий усуллари билан бири дейилса, бу тушунчанинг барча маъноси очиб берилмаган бўлади. Мустақил Ўзбекистонда иқтисодиётни ривожлантиришда сифат, жиҳат ва замонавий тадбиркорлик етишмайди. Ишни, мақсадни амалга оширишда, рўёбга чиқаришда пухта ўйлаб тузилган ва ишлаб чиқилган амалий чораларга эга бўлиш, уни изчиллик ва собитқадамлик, мустақил фикр юритиш, масалаларни ижодий ҳал қилиш, шижоат ва тезкорлик билан иш юритиш – буларнинг ҳаммаси кундалик ҳаёт тарзига ва турмуш қоидаларига айланиши даркор. Ўтиш даври шунинг учун ҳам чўзилиб кетмоқдаки, ҳозирги даврда иш бошида турган кишилар кўпчилигининг онгида бозор талаблари етарли сингдирилмаган. Уларга яқин ўтмишда ҳукмрон бўлган мафкура ва сиёсий тузум кўрсатмаси билан ишлашни, ҳамма вақт юқоридан буйруқ ва тавсияни кутишга ўргатган, номустақиллик руҳини, қарамлик, боқиманда майлларини уларнинг онгига сингдирган. Тадбиркорлик «хислат» ва «хосиятлар»ни инкор этади.

Талаба – тренинг ўқувчи, талабалар билан индивидуал ҳолда ишлаш, ўқитувчи ва талаба ўртасидаги тўсиқни йўқ қилиш ҳамкорликда ишлаш йўллари ўргатишга қаратилган, таълимий психологик тактика.

Таълим – инсоният тажрибасининг маълум томонлари, яъни ўқувчилар ижтимоий тараққиётининг ҳозирги талабларига мувофиқ даражада билим ва тарбияга эга бўлишларини таъминлайдиган фаолият. Таълим жараёнининг мазмунини эса билим, кўникма ва малакалар ташкил этади. Таълим жараёни ўқитувчи билан ўқувчиларнинг биргаликдаги фаолияти бўлиб, икки томонлама характерга эгадир. Ўқитувчининг фаолияти ўқув материалларини баён қилишдан, ўқувчиларда фанга қизиқишни таркиб топтиришдан, ўқувчиларнинг мустақил, ижодий машғулотига раҳбарлик қилишдан, уларнинг билим, кўникмаларини назорат қилиш, рағбатлантириш, билим даражаларини ҳолис баҳолашдан иборатдир.

Таълимий талаб – таълим қонуниятлари, ақидаларининг тарбия қонуниятлари билан алоқаси, ўқувчи касбий фаолиятини ташкил этишда ўзаро таъсир, таълим-тарбия бирлигини таъминлаш, маънавий қадриятларнинг ақлий ва ҳиссий-тарбиявий имкониятларидан яхлит касбий маданиятни шакллантириш жараёнида фойдаланиш, таълимни ташкил этиш шакллари, усул ва воситалари билан касбий маданиятни шакллантиришга йўналтирилган дарсдан ташқари ўқув-тарбиявий ишларнинг шакл, усул ва воситалари ўртасидаги мутаносиблик, оддийдан мураккабга, ноаниқликдан аниқликка ўтиш ва ўзлаштириш, тажрибага суяниш, олдиндан олинган билимлар янги билимларнинг асосига айланиши, ўқитувчининг педагогик маҳоратини, маънавий савиясининг юксаклигидир.

Тантиқлик – арзимаган нарсаларга ҳам инжиқлик қилаверишдан иборат салбий характер хислати.

Тарбиявий талаб – миллий қадриятларни ўрганиш бўйича уюштирилаётган дарсдан ташқари ўқув-тарбиявий тадбирларнинг шакл, усул ва воситаларини яхлит тарзда танлай билиш, тарбиявий тадбир мақсади, мазмуннинг унинг характерига мослиги, дарсдан ташқари ўқув-тарбиявий тадбирнинг таълимий, тарбиявий, ривожлантирувчанлик, қизиқтирувчи йўналишларини яхлит амалга ошириш, ўқувчи маънавий талаби, қизиқиши ва эҳтиёжига асосланиш, таълим-тарбия бирлиги асосида маънавий қадриятлар бўйича билим, малака, кўникмаларни шакллантириш, тарбиявий тадбир учун танланган материалларнинг ранг-баранглиги, қизиқарлилиги, мослиги, ҳаётийлиги, оммавийлиги, мақсадни амалга оширишдаги имкониятла-

ри, ўқувчиларнинг фаоллиги, ижодкорлиги, тадбир учун танланган маданий-маърифий қадриятларнинг умуминсоний ва миллий характери, ўқувчи ўзининг касбий билим савияси, хулқини ҳаққоний намойиш қилиш зарурлигини ҳис этадиган вазиятни вужудга келтириш, тарбиявий тадбирни ўтказишга ҳиссий тайёрлаш ва ҳамфикр бўлиш.

Тармоқлар методи – фикрларнинг тармоқланиши бўлиб, ўқитувчиларни бирон бир мавзуни чуқур ўргатишларига ёрдам бериб, ўқувчиларни мавзуга тааллуқли тушунча ёки аниқ фикрни эркин ва очиқ равишда кетма-кетлик билан узвий боғланган ҳолда тармоқлашга, таснифлашга ўргатадиган педагогик стратегия.

Бу метод бирон мавзуни чуқур ўрганишдан аввал ўқувчиларнинг фикрлаш фаолиятини жадаллаштириш ҳамда кенгайтириш учун хизмат қилиши мумкин. Шунингдек, ўтилган мавзуни мустаҳкамлаш, яхши ўзлаштириш, умумлаштириш ҳамда ўқувчиларнинг шу мавзу бўйича тасаввурларини чизма шаклида ифодалашга ундайди.

Тасаввур хаёли – ондаги мавжуд тасаввурларга асосланиб, объектив воқеликда мавжуд бўлган, бироқ идрок қилинмаган, турмуш тажрибасида учратмаган нарса ва ҳодисаларни яратишдан иборат хаёл тури. Масалан, тарихий манбаларни ўқиб ўрганиб, ибтидоий жамоа тузумидаги ёки қулдорлик жамиятидаги ҳаёт тарзини онгда ярата оламиз.

Таъсирланувчанлик – субъектив таассуротларга ҳаддан ташқари берилувчанликдан иборат индивидуал хусусият.

Тафаккур – нарса ва ҳодисаларнинг умумий хусусиятларини акс эттириш, улар ўртасидаги қонуний алоқалар ҳамда муносабатларни топиш жараёни. Бошқача айтганда, тафаккур борлиқни умумлаштирилган ҳолда ва билвосита акс эттиришдир. Тафаккурнинг биринчи муҳим белгиси – умумлаштиришдир. Тафаккур натижасида инсон энг зарурий ахборотга эга бўлади. Бу ахборот турли манбалардан олинган кўп миқдордаги маълумотларнинг қайта ишланган ҳамда шу объектларнинг энг муҳим хислатларини қисқача ихчамлаштирилган шаклдаги йиғиндисидан иборат бўлади. Тафаккур уларни фақат инсонгагина хос бўлган субъектив, психик ҳодиса тарзидаги идеал образини яратади. Бу ўринда тафаккур фақат бир одам ва унинг замондошларинигина эмас, балки ўтмиш авлодлар тажрибаларининг қайта ишланиши натижасидир.

Тафаккурнинг бузилиши – тафаккурнинг тезлашуви ёки сусайиши. Тафаккурнинг тезлашуви маникол – депрессив психознинг маниакал босқичида бўлади. Бунда кишининг фикрлаши шу қадар тезлашиб кетадики, у фикрларини сўз билан ифодалашга улгуролмай қолади, натижада баъзи сўз, ҳатто жумлаларни тушириб гапиради, уларни тушуниб олиш қийин бўлади. Маниакал – депрессив психознинг депрессив босқичида эса тафаккурнинг сусайиши кузатилади. Бунда кишининг тафаккурига бирор тушунча чуқур ўрнашиб қолади, у қисқа жумлалар билан секин-секин, чўзиб гапиради.

Фикрлашнинг ёпишқоқлиги одамдан бирор нарса ҳақида гапириб бериш сўралса, у иккинчи даражали тафсилотларни гапириб, зарур мавзу тафсилотидан узоқлашади. Асосий мавзуга қайтиши қийин бўлади. Бу ҳолат эпилепсияда ҳам кузатилади. Резонерликда – бемор эзмалик қилади, бекорчи фикрлар билан чалғийди, қуруқ сафсатабозлик қилади.

Тафаккурнинг иккинчи белгиси – борлиқнинг билвосита акс эттирилиши. Тафаккур анализаторларга бевосита таъсир қилмайдиган ҳамда фақат бевосита белгилари туфайлигина англаш мумкин бўлган нарсаларни аниқлаш ва тушуниш имкони беради, деган маънони англатади. Одам тафаккурининг бири бир сўз ёки бир неча сўзлар билан ифодаланувчи тушунчалар воситасида амалга ошади.

Тафаккурнинг махсус шакли – оғзаки ёки ёзма нутқни тушуниш бўлиб, унда барча керакли боғланишлар, муносабат ва умумлаштиришлар одам томонидан қайта мустақил кашф этилмайди, балки бу боғланишларни акс эттирувчи тушунча ҳамда ҳукмларнинг маълум системасида олдин берилган бўлади. Тушуниш ўқилган ёки эшитилганни ўзлаштиришнинг асосидир.

Тафаккурнинг оддий тури – амалий ҳаракатга бевосита киритилган яққол ҳаракатли тафаккур. Тафаккурнинг бу тури ишчида асбоб-ускуналар бузилган ва фалокатли вазиятлар ҳолатида аниқ кўринади. Анализ ва абстракциялар йўқлигида олдиндан мавжуд бўлган тажрибага таяниб иш кўрилган ҳоларда у амалий тафаккур дейилади.

Ташқи диққат – онгнинг объектив воқеликдаги нарса ҳамда ҳодисаларга, уларнинг айрим белги ва хусусиятларига йўналтирилиши, уларда фаол тўпланадиган диққат тури.

Ташқи нутқ – фикр, ҳиссиёт ва интилишларни тил воситаси орқали бевосита ўзгаларга баён қилиш жараёнидан иборат нутқ тури.

Ташқи рецепторлар – ташқи сезги органлар сезувчи нервларининг қўзғовчи таъсирини қабул қилиб олувчи чекка учлари.

Ташқи тормозланиш – шартсиз ёки туғма тормозланиш.

Ташқи қўзғовчи – сезги органларига бевосита ёки бавосита таъсир этиб, кишида сезгилар ҳосил қилувчи объектив воқеликдаги нарса ва ҳодисалар, уларнинг белги ва хусусиятлари.

Телепатия – замон ва макон жиҳатидан кишидан ажралган, бевосита идрок қилиш мумкин бўлмаган ҳодисаларни сезиш қобилияти ҳақидаги, фикрни сезги органлари ёрдамисиз ҳамда табиий муҳитсиз масофага узатиш мумкинлиги ҳақидаги таълимот. Телепатия қобилияти ҳали муаммо тарзида бўлиб, у ҳақда турли фикрлар мавжуд. Баъзилар кишиларда бу хусусиятнинг борлигини тасдиқласа, бошқалар бунга шубҳаланади. Ҳозирги замон илмий психологияси телепатик қобилиятининг мавжудлигини тасдиқлайдиган ёки инкор қиладиган етарли илмий-тажрибавий далилларга эга эмас.

Темпераментнинг гуморал назарияси – кишиларнинг темперамент хусусиятларини организмдаги суюқликларнинг, хусусан, қон ўт, қора ўт ва лимфалар миқдорининг ўзаро нисбатига боғлаб тушунтирадиган назария. Темпераментнинг гуморал назариясини ўрганиш қадимги юнон ҳакими Гиппократ (э.а.460-377 й.)дан бошланган. Темперамент атамаси ҳам шундан келиб чиққан. Лотинча темперамент нисбат деган маънони билдиради. Гиппократнинг фикрича, организмда тўрт суюқлик бор: ўт, қон, қора ўт ва лимфа. Бу суюқликларнинг ҳар бири алоҳида хусусиятга эга бўлиб, турли вазифаларни бажаради. Жумладан, ўтнинг вазифаси организмни қуруқ сақлаб туриш, қоннинг вазифаси организмни иситиб туриш, қора ўтнинг вазифаси организмда намликни сақлаб туриш, лимфанинг вазифаси эса организмни совитиб туришдир. Гиппократнинг фикрича, организмда шу суюқликлардан биронтаси миқдор жиҳатидан устун туриши керак. Мана шунга қараб кишилар темперамент жиҳатидан бир-бириларидан фарқ қиладилар. Масалан, холерик темпераментдаги кишиларда ўтнинг, сангвиникларда қоннинг, меланхоликларда қора ўтнинг ва флегматикларда лимфанинг нисбий миқдори кўп бўлади.

Кейинчалик гуморал назарий темпераментнинг, хусусан ички секреция безлари чиқарган гармонларнинг қондаги миқдори билан тушунтириладиган бўлди.

Темпераментнинг гуморал назарияси илмий жиҳатдан етарли далиллар билан исботланмаган, шунинг учун ҳам у темперамент хусусиятларини тўғри тушунтириб бера олмайди. Темперамент ва унинг хусусиятларини илмий тушунтириб берадиган таълимот И.Павлов кашф этган темпераментнинг неврологик назариясидир.

Тенглаштирилган акс эттириш – объектив воқеликдаги нарса ва ҳодисаларни сезги, идрок, тасаввур орқали онгимизда тўлиқ акс эттириш, онгимиздаги мавжуд образларнинг акс эттирилаётган нарсаларга айнан мос, ўхшаш бўлиши.

Тормозланиш – муайян вақтда организм учун кераксиз ёки зарарли реакцияларни тўхтатиб турувчи нерв жараёни. Тормозланиш қўзғалишнинг акси ҳисобланиб, бутун организм ёки алоҳида нерв ҳужайрасининг муайян фаолиятига нисбатан тайёр бўлмаган ҳолатидир. И.Павлов тормозланишни ташқи ёки шартсиз тормозланиш, ички ёки шартли тормозланиш деб турларга бўлган, ички тормозланишнинг алоҳида бир тури йўқ. Гипноз уйқуси ҳам умумий тормозланишнинг бир туридир.

Тренинг ҳақида тушунча. Ушбу технология мунозарали масалаларни ҳал этишда, баҳс-мунозаралар ўтказишда ёки ўқув-семинар якунида ёки ўқув режаси асосида бирон бўлим ўрганиб бўлингач қўлланилиши мумкин, чунки бу технология тингловчиларни ўз фикрини ҳимоя қилишга, эркин фикрлаш ва ўз фикрини бошқаларга ўтказишга, очиқ ҳолда баҳслашишга, шу билан бир қаторда ўқувчи-талабаларни ўқув жараёнида эгалланган билимларини таҳлил этишга, билимларни қай даражада эгаллаганликларини баҳолашга ҳамда тингловчиларни баҳслашиш маданиятига ўргатади.

Тушунча – борлиқдаги нарса ва ҳодисаларнинг умумий, бироқ муҳим хусусиятлари акс этган билим. Ҳар бир тушунча объектив оламнинг умумлаштирилган образлари ҳисобланади.

Туйғулар – киши сезги ҳиссининг дунёга ва ўз-ўзига бўлган муносабатининг бевосита ифодаланиши, унинг дунёдаги ўз ўрнини, воқеликка муносабатини ҳис қилиши, жисмоний ва маънавий ҳолатини сезиши ва идрок этиши. Воқеликни акс эттиришнинг алоҳида психик шакли бўлган туйғулар одамнинг билишнинг бирин-

чи босқичи жонли мушоҳада қилиш билан, инсон яшайдиган бутун оламга, жонли ва жонсиз табиатга, кишиларга, ўзига бўлган ҳаётий фаолияти ва унинг оламини билиши натижасидир.

Туйғулар мазмун ва тур жиҳатидан хилма-хилдир. Инсон организмининг эҳтиёжлари ҳамда унинг ташқи муҳит билан алоқаларини акс эттирувчи оддий туйғулар ёки ҳиссиётлар ҳам, кишининг Ватанга муҳаббат, ёмонларга нафрат, инсоний бирдамлик каби ижтимоий аҳамиятга эга бўлган юксак туйғулар ҳам мавжуд. Туйғулар инсонни олам билан бевосита боғлайди, унинг хулқини тартибга солиб туради, кайфиятни ифодалайди.

Туйғуларнинг социал аҳамиятини алоҳида ҳисобга олмоқ зарур. Туйғуларнинг инсон ҳаётидаги аҳамияти, рағбатлантирувчи ёки эзувчи таъсири туйғулар маданиятини шакллантириш ва ўз-ўзини тарбиялашни тақозо қилади. Ахлоқий, эстетик ва амалий туйғулар энг муҳим туйғулардир. Инсонпарварлик, жамоавийлик, виждон ва маъсулият туйғуси шахс маънавий ҳуқуқининг регуляторидир. Ҳайратланиш, қизиқувчанлик туйғулари ижодий фаолиятда муҳимдир. Гўзаллик туйғулари ижодий фаолиятда муҳимдир. Гўзаллик туйғулари хилма-хилдир. Меҳнат ва спортда бурч, қийинчиликларни енгиш, ўз кучига ишониш туйғулари муҳимдир. Туйғуларнинг барча турлари ўзаро боғланган ва уларнинг ривожланиши ҳаётнинг дастлабки йилларидан бошланади. Ўзида туйғулар маданиятини тарбиялаш инсоният томонидан оламини тушунишнинг энг яхши тажрибасини ўзлаштирамоқ демакдир. Бу тажриба адабиёт ва санъатда, фалсафа ва тарихда жамланган ва қайд этилган. Ҳамдард бўла олиш, яъни ўзини бошқа одам ўрнига қўя билиш ҳозирги замон кишиси учун муҳим аҳамиятга эга. Туйғулар маданиятини тарбиялашдаги асосий нарса – ўз халқининг шодлиги ва қайғуси билан яшаш, умум фароғат учун ишлаш, бошқа кишиларнинг бахти учун курашга тайёр туриш эҳтиёжини шакллантиришдир.

Тарихий психология – психологиянинг психика ва онгнинг пайдо бўлиши ҳамда уларнинг тарихий тараққиёт босқичларини ўрганадиган махсус соҳаси.

Таққослаш – нарсалар ёки борлиқ ҳодисалари ўртасидаги ўхшашлик ва фарқни англаш, қиёслаш.

Узоқ вақт унутиш – аввал идрок қилинган ёки эсда қолдирилган нарса ва ҳодисаларни нисбатан узоқ вақт эсга тушира олмасликдан иборат хотира жараёни, унутишнинг қисқа вақт унутишдан фарқ қилувчи бир тури.

Узуқ-юлуқ фикрлаш – шизофрения касаллигига йўлиққан кишиларга хос фикрлаш. Бунда киши саволларга грамматик жиҳатдан тўғри тузилган, лекин бир бирига боғланмаган, узуқ-юлуқ жумлалари билан жавоб беради. Масалан, «бугун ҳаво қандай?», деган саволга у қуйидагича жавоб беради: «Яхши, чунки менга барибир. Сиздан фалончи хафа бўляпти, кетиш керак» ва ҳоказо.

Умуминсоний қадриятлар – барча миллатлар манфаатига мос келадиган маънавий хазина. Миллий қадриятлар умуминсоний қадриятларнинг асосини, таркибини ташкил қилади: инсонпарварлик, адолат, ҳамкорлик, эркинлик ва ҳоказо.

Унутиш – аввало идрок қилинган ёки эсда қолдирилган нарса ва ҳодисаларни зарур пайтда эса тушира олмасликдан иборат хотира жараёни.

Унутувчанлик – идрок қилинган ёки эсда қолдирилган нарса ва ҳодисаларни ўз вақтида эсга тушира олмасликдан иборат хотира нуқсони баъзи психопатологик сабаблар ёки диққатни муайян нуқтага тўплаш олмаслик натижасида содир бўлиши мумкин.

Услубий талаб – ўқувчиларнинг синфдан ташқари бўш вақтини ташкил этишнинг самарали шакл, усул ва воситаларини танлаш билиш, тарбия жараёнини илмий-услубий аниқлаш, тарбиявий тадбирларни уюштиришда фанлараро, ўқитувчилараро, билим юрти, оила, маданий-маърифий муассасалараро мустақкам алоқа ва фикрлар яқдиллиги, ҳаққонийлиги, ўқитувчининг услубий маълумоти, педагогнинг ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари ўқувчиларини маънавий қадриятларга қизиқтира олиши, уларга фаол иштирок этишнинг ажойиб натижаларини тушунтира билиш, тарбиявий тадбирларга раҳбарлик мазмуни, шакл ва усулларнинг бирлиги, тарбиявий тадбирнинг натижасини ҳисобга олиш услубияти, маънавиятнинг таркибий қисмларига яхлит жараён сифатида ёндашиш, маълумотни яхлит амалга оширишда таълим ва тарбия бирлиги,

ўқувчи ва ўқитувчи меҳнатини илмий ташкил этиш, дарсдан ташқари тарбиявий тадбирларни уюштиришда ижодкорлар, фаоллик, ташаббускорликка тарбия жараёнининг етакчи компоненти сифатидаги муносабат, тарбиявий тадбир шаклининг мазмунга мослигидир.

– Ф –

Фазо (макон)ни идрок қилиш – воқеликдаги нарса ва ҳодисаларнинг фазода тутган ўрнини, шаклини, миқдорини ҳамда бир-бирларига нисбатан муносабатларини баландлик, кенглик, узоқлик каби уч ўлчовда бевосита акс эттириш.

Фан – ижтимоий онг шаклларида бири бўлиб, билиш фаолияти билимларининг ишлаб-чиқариш, қайта ишлаш, сақлаш ва ишлатишнинг энг ихтисослашган шакли. Фаннинг хусусияти билишнинг методлари ҳамда воситаларидан фойдаланишда фақат билиш фаолияти билан банд бўлган махсус институтларнинг мавжудлигида ифодаланади. Ҳар қандай фаннинг негизи унинг назариясидир. Шунинг учун фанларнинг вужудга келишини одатда тегишли назарияларнинг яратилиши билан боғлайдилар. Воқеликни бузиб хаёлий тарзда тассаввур ҳосил қилишдан бундан фарқли ўлароқ, фан хулосалари далилларга таянган ҳолда чиқарилади. Фаннинг умумлашмаларида у тасодифий, чалкаш нарсалар ортидан объектив қонунларини топади ва тадқиқ қилади. Буларсиз эса кишиларнинг мақсадга йўналтирилган амалий фаолияти бўлиши мумкин эмас. Моддий ишлаб чиқариш ва бутун жамият тараққиёти, эҳтиёжлари фаннинг ҳаракатлантирувчи кучидир. Фаннинг мақсадини у хизмат қиладиган ижтимоий тузум белгилайди. Фан назария билан бир қаторда эмперик билим (тажриба, кузатиш, далилларга) ишлов беришнинг турли воситаларини ҳам ўз ичига олади. Ўзаро ҳаракат ва ўзаро бойиш (тажрибалар ва назариялар) – фан нормал ривожланишининг зарурий шартидир. Ҳозирги замон фани кишиларнинг амалий фаолияти билан ишлаб чиқариш билан мустаҳкам боғлангандир. Фан бир томондан, амалиётни янада мақсадга йўналтиради ва самарали қилади, иккинчи томондан эса амалиёт фан олдига янги вазифалар қўяди ва бу билан унинг тараққиётига ёрдам беради. Фан тараққиёти диалектика қонунлари бўйича давом этмоқда. Бу фан аста-секин ўзгариши (билимларнинг

тўпланиши, жамланиши) даврларнинг фан тараққиёти даврлари аввалги назарияларни кескин ўзгартиришлар билан алмашинувини таъминлайди. Ҳозир фанга жамият ишлаб чиқарувчи кучларнинг қисми сифатида қаралмоқда.

Фаолият – инсоннинг турмуш усули. Фаолият атамаси кўпинча табиат фаоллигини англатиш учун қўлланилади (Масалан, вулқон фаолияти ҳоказолар.) Лекин бу атаманинг ўз маъноси инсон онгли равишда иштирак этадиган мақсадга йўналтирилган жараёни ифодалайди. Фаолият одам эҳтиёжларини қондириш воситаси сифатида вужудга келади. Лекин бу фақат восита ва шароитдангина иборат бўлмайди, балки турмушнинг шакли ва усули ҳисобланади. Фаолиятда инсоннинг ўзи ҳам шаклланади, унинг қобилияти ривожланади. Унда инсоннинг борлиққа бўлган муносабатининг барча тарихий шакллари: амалиёт, билиш, эстетик, ахлоқий ва бошқа шакллари намоён бўлади. Шунинг учун фаолият амалиёт, билиш, эстетик ва ҳоказолардан иборат бўлиши мумкин. Инсон фаолиятининг бошланғич шакли меҳнат, моддий амалиётдир. Меҳнат фаолияти моддий (жисмоний меҳнат), идеал фаолият ва идеал тафаккур бўлиши мумкин. Бу шакллар ички томондан боғлиқ ҳамда бир-бирини ўзаро шартлайди.

Фаолият маҳсулининг таҳлили – психологиянинг илмий текшириш методларидан бири. Унинг ёрдамида шахснинг ақл сифатлари билим ва маҳорати, қобилияти, истеъдоди, қизиқиши, диди, фаолият турига бўлган муносабатлари, уларнинг динамикаси, таланти каби шахсий сифатлари ўрганилади. Болаларнинг ўйин давомида пластилин, картон кабилардан ясаган буюмлари, ўқувчиларнинг турли ёзма ишлари, мактаб ер участкасидаги иш якунлари, катталарнинг меҳнат натижалари, меъморчилик ёдгорликлари, бадий ҳамда илмий асарлар, техника воситалари ва бошқалар фаолият маҳсулоти бўлиб хизмат қилади.

Фаоллик – кишиларнинг ижтимоий фойдали фаолияти ифодасидир.

Фаоллик жамият, айрим социал табақалар эҳтиёжлари ҳамда манфатларини амалга оширишга қаратилган бўлади. Ижтимоий фаолликнинг уч шакли маълум: ишлаб чиқариш, меҳнат, ижтимоий сиёсий фаоллик ҳамда маданият ва турмуш соҳасидаги фаоллик. Фаолликнинг ҳар бир шакли ўз навба-

тида, маълум турларни ажратиб кўрсатиши мумкин, ижтимоий фаолликнинг барча тур ва шакллари бир-бири билан ўзаро мустақкам боғлиқдир. Ижтимоий фаоллик формаларининг ривожланган ижтимоий тузум характери, ижтимоий муҳит ҳамда иқтисодий шароитга ҳал қилувчи даражада боғлиқ бўлади.

Фикрларнинг шиддатли ҳужуми – деструктив берилган баҳо билан диалог. Бу метод Е.Александров томонидан таклиф қилинган. Г.Буш томонидан ўзгартирилиб йўлга қўйилган. Диалогнинг моҳияти шундаки, жамоа бўлиб ғоялар ишлаб чиқишда иштирокчиларнинг ижодий имкониятлари фаоллаштирилади ва унга зид ғоялар қўйилади.

Фикрлар ҳужуми – бевосита жамоа бўлиб фикрлар ҳужуми олиб бориш. Бу методдан мақсад мумкин қадар катта миқдордаги ғояларни йиғиш талабларини айна бир хил фикрлаш инерциясидан ҳоли қилиш, ижодий вазибаларни ечиш жараёнида дастлаб пайдо бўлган фикрларни енгилтириш. Бу метод А.Осборн томонидан тавсия этилган. Методнинг асосий тамойили ва қоидаси барча иштирокчилари ишлаб чиққан ғоялар талқинини мутлоқ тақиқлаш, ҳар қандай луқма ва ҳазил мутойибани рағбатлантиришдир. Бу методдан фойдаланишнинг муваффақияти кўп жиҳатдан ўқитувчи – машғулот раҳбарига боғлиқ. Фикрлар ҳужуми иштирокчилари миқдори 15 кишидан ошмаслиги керак. Машғулотнинг давомийлиги бир соатгача бўлиши мумкин.

Фобиялар – инсон миясига ўрнашиб қолган ваҳималардир. Одамлар бирор касаллик билан оғриб қолишдан ёки баландликдан йиқилиб кетишдан ёки ёпиқ хоналарда якка қолишдан қўрқадилар. Масалан, одам юқумли касалликлардан қўрқса, у ён-атрофим микроблар билан тўла, улар менга касаллик юқтирмоқчи, деб хавотирланаверади. Одам бу хатти-ҳаракатларининг асоссиз эканлигини тушунса-да, улардан қутулолмайди.

Фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари – Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 105-моддаси ва «Фуқаролар ўзини-ўзи бошқариш органлари тўғрисида»ги Қонуннинг 1-моддасига биноан, шаҳар, қишлоқ ва овулларда, шунингдек, улар таркибидаги маҳаллалардаги ҳамда шаҳарлардаги маҳаллаларда фуқаролар йиғинлари ўзини-ўзи бошқ-

ариш органлари бўлиб, улар 2,5 йил муддатга ўз раиси (оқсоқолни) ва унинг маслаҳатчиларини сайлайди.

Ўзини-ўзи бошқариш органлари жамият ва давлат ишларини бошқаришда фуқароларга ўз ҳуқуқларини рўёбга чиқаришда кўмаклашадилар, ўз ҳудудларидаги ижтимоий ва хўжалик вазифаларини ҳал этиш, оммавий-маданий тадбирларни ўтказиш, давлат ҳокимияти, бошқарув органлари ҳамда Ўзбекистон Республикаси қонунлари, Президентнинг фармонларини, ҳукуматнинг, халқ депутатлари маҳаллий Кенгашлари ва ҳокимларининг қарорларини бажариш асносида фуқароларни бирлаштирадилар.

Ўзини-ўзи бошқариш органлари ҳудудий тамойил бўйича тузилади. Ўзини-ўзи бошқариш органлари иш олиб борадиган ҳудудларни фуқароларнинг таклифига кўра, туман, шаҳар ҳокими белгилайди; ушбу қарор кейинчалик тегишли халқ депутатлари Кенгаши томонидан тасдиқланади. Ўзини-ўзи бошқариш органларини сайлаш тартиби, уларнинг фаолият кўрсатишини ташкил этиш ҳамда ваколат кўлами ушбу кучига эга ҳужжатлар билан тартибга солиб турилади.

Фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари Ўзбекистоннинг ўтиш давридаги ҳаёти тинчлик, осойишталик, барқарорлик ва ҳамжиҳатлик вазиятида кечишини таъмин этишда катта ўрин тутмоқда. Мустақиллик даврида тузилган ўзини-ўзи бошқариш органлари тизимини МДХ миқёсида энг самарали деб билиш ҳақиқатдир. Бу муваффақиятнинг сабаби шундан иборатки, давлат раҳбарияти халқ бағрида, унинг тарихий тажрибаси асосида тузилган, аммо шўролар даврида эътибордан четга бўлган маҳаллаларни тиклабгина қолмасдан, уларга кенг имконият яратиб беради, яъни ҳокимият ҳақиқатан ҳам халқ ихтиёрига ўтди. Ўзбек халқи эса доим уруш, жанжал, зиддиятларни кескинлаштиришни маъқул кўрмаган, ўзаро муносабатларни бамаслаҳат, мунозара, мусоҳаба ва мубоҳаса йўли билан ҳал этишга интилган. Фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари намунали ишлаётган маҳаллалар, туманлар ва ҳудудларда юқорида эътироф этиб ўтилган жиҳатлар, яъни аҳолининг тинч ва осойишта, тоза ва озода, экология талаб ва қондаларига тўла риоя қилиб яшаётганини кўриш мумкин.

Фуқаролик – шахснинг муайян давлат қарамоғида бўлиш, шу давлатга, мамлакат ичида ҳам, унинг ташқарисидида ҳам

мансуб эканлиги, шу мансубликнинг ҳуқуқий ҳужжатлар ёрдамида тасдиқланганлиги.

Фуқаролик тушунчаси жамиятнинг ҳозирги давр демократик, ҳуқуқий давлат сифатида ривожланишида катта йўлни босиб ўтди. У жамиятнинг демократик ривожланишида қўлга киритилган улкан ютуқлардан бири. Фуқароликнинг жамият тараққиётидаги ижобий томони шундан иборатки, мамлакатда истиқомат қилиб турган ҳар бир кишининг муайян, аниқ санаб ўтилган ҳуқуқлари, жамиятдаги ўрни мамлакатнинг Конституциясида, махсус қарор ёки қонунда ёзиб қўйилган ва уларга риоя қилиш, уларни бажариш барча фуқаролардан талаб қилинади. Яъни жамиятда бошбошдоқлик, ўзбошимчалик, зўравонликка ўрин қолмайди. Чунки, бундай хатти-ҳаракатлар фуқаролик ҳақидаги қонунга хилофдир.

Фуқаролик тушунчаси қадимий Юнонистон ва Римда мавжуд бўлса-да, асосан, феодализм инқирозга учраб, жамиятдаги сиёсий, иқтисодий ва ижтимоий ҳаёт демократия ва бозор муносабатлари заминига ўта бошлаганда, ҳозирги шаклида пайдо бўла бошлади ва илк бор «шаҳарли» (французча «ситуайян», cite - «шаҳар» сўзидан, русча «горожанин-гражданин ва ҳоказо»), яъни қолоқ қишлоқдан, мустабид феодал муносабатлардан озод деган маънони билдирган. Мустақиллик эълон қилингандан сўнг, ўзбек тилида ўтмишдаги «гражданлик» сўзи ўрнига «фуқаролик» деган атама қабул қилинди.

Ўзбекистон Республикаси мустақил тараққиёт йўлига чиқиб олгач ўз олдида асрлар давомида ўзбек халқи орзу қилган демократик, адолатли, фуқаролик жамияти ва ҳуқуқий давлат қуриш вазифасини қўйди. Фуқаролик тўғрисида қабул қилинган ҳуқуқий ҳужжатлар эса ўзининг инсонпарварлик руҳида эканини ҳар томонлама исботлади.

Фуқаролик деганда, инсоннинг ҳуқуқий ёки сиёсий ҳуқуқий томондан ҳимояланиши ва қонуний мафаатларининг давлат ичидида ва унинг ташқарисида ҳимояланиши тушунилади. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси фуқаролик тўғрисидаги қонун, бошқа амалдаги қонунлар, чет эл давлатлари билан тузилган шартномалар ва битимларда бу қоидалар эътироф этилди, қонуний жиҳатдан мустаҳкамланди.

Фуқаролик масъулияти – жамиятнинг демократик ривожланиши жараёнида эришган ғалаба, ютуқ ва муваффақиятларига

фуқароларнинг онгли муносабати, ютуқларни янада кўпайтириш ва улардан фойдаланишда фаол қатнашиши.

Фуқаролик масъулияти қадим замонлардан бери маълум. Аммо бу масъулият деярли ҳамма вақт кишининг синфий, ирқий, миллий, жинсий, диний, ҳудудий ҳолатларига қараб, турли чекланишлар ёки имтиёзлар билан боғлиқ бўлган. Ер юзидаги барча инсон зоти ирқи, дини, миллати, жинси, яшаб турган муҳитидан қатъи назар, тенг бўлиб яшашга ҳақли эканлиги, тенгсизлик эса инсон ҳаётига четдан ижтимоий кучлар, ҳукмрон мафкура ва сиёсий тузум томонидан киритилишини биринчи бўлиб Европа мутафаккирлари XVI-XVIII асрларда асослаб бердилар. Бу тараққийпарвар, илғор фикрларнинг тантанаси учун кураш, айниқса, кейинги икки аср давомида кескин тус олди. Жамиятни юксалишга ундовчи бу шиорлар ва талаблар ўзининг энг ёрқин ифодасини Улуғ француз инқилоби (1789-1793) нинг «Озодлик, Тенглик, Биродарлик» шиорида акс эттиради.

Фуқаролик масъулияти жамиятдаги демократик ўзгаришларнинг давоми ва узвий қисмидир. Чунки жамият ўз демократик ривожланишида фуқароларга тенглик, озодлик, биродарликни ҳаётий воқеликка айлантирувчи турли ҳуқуқларни бериш билан чекланмайди, балки шу ҳуқуқларга риоя қилишни, ўз ҳуқуқларидан ижодий, жамият манфаатларини кўзлаб фойдаланишни талаб қилади. Шу сабабли, жамият қанчалик юксак даражада демократик бўлса, ундаги фуқароларнинг масъулияти ҳам шу даражада жиддий ва кенг қамровли бўлади. Ҳақиқий демократик жамиятда фуқаро мавжуд ҳуқуқлардан фойдаланувчи боқиманда эмас, балки бу ҳуқуқларга суяниб, жамиятнинг муамоларини ҳал этишда фаол қатнашувчи шахс бўлиши керак.

Мустақил Ўзбекистон фуқаролик масъулиятини аниқлар экан, бу борадаги энг илғор ҳалқаро тажриба ва назарияларга таяниб иш кўрди.

Фуқаролик масъулияти масаласи энг жиддий диққатни талаб қиладиган ижтимоий вазифалардан биридир. Унинг моҳияти мустақиллик шароитида тубдан ўзгармоқда.

Хаёл – мавжуд тасаввурларимизга асосланиб, аввал идрок қилинмаган, турмуш тажрибасида учрамаган нарса ва ҳодисаларнинг образларини яратишдан иборат бўлган онг фаолияти. Масалан, инсон тропик ўрмонларни кўрмаган бўлсада айрим дарахт ҳақидаги, ўрмон ҳақидаги тасаввурларга, тропик ўрмонларнинг ёзма ва оғзаки тасвирига асосланиб, уларнинг образини онгда яратиши мумкин.

Хаёдан кетмайдиган ҳолатлар – мияга ўрнашиб қолган фикрлар, хотиралар, асоссиз шубҳалар, ваҳималар. Киши ўз фикрларининг асоссиз эканлигини тушунади-ю лекин улардан қутула олмайди, уларни енга олмайди. Бу ҳолат соғлом одамларда ҳам учрайди. Масалан, киши бирор ашулани ёки шеър мисрасини кун бўйи такрорлаб, беихтиёр ичида хиргойи қилиб юради, лекин бу нарса кўпга чўзилмайди, тезда миясидан чиқиб кетади. Лекин шизофренияда, психастенияда бундай ҳолатлар ойлаб, ҳатто йиллаб чўзилиши мумкин.

Хаёлий ҳаракатлар – муайян иш-ҳаракатларни бевосита бажармасдан туриб, уларнинг шакл-шамойилларини яратиш, бажарилиш тартиби ва айрим бўлақларига хос тасаввурларнинг ҳосил бўлиши. Фаолиятнинг турли соҳаларига хос бўлган малакаларни таркиб топтириш ҳамда ривожлантиришда хаёлий ҳаракатнинг аҳамияти каттадир.

Халқаро ташкилот – мустақил давлатлар ёки миллий жамиятлар (ассоциациялар)нинг сиёсий, иқтисодий, ижтимоий мақсадларга эришиши учун тузилган бирлашмалар, мамлакатлар ўртасида кўп томонлама ҳамкорлик қилишнинг энг муҳим турларидан бири.

Халқаро ташкилотларни тузиш ҳаракатлари қадимги замондан бери мавжуд. Лекин, ҳозирги замон халқаро ташкилотларини тузиш XIX асрнинг иккинчи ярмидан бошланган. Айниқса, Иккинчи жаҳон урушидан сўнг бу ташкилотлар кенг ривожлана бошлади. Халқаро ташкилотларнинг умумий хусусияти шундан иборатки, уларнинг вазифалари ва фаолияти ҳар бир давлат чегарасидан четга чиқади. Халқаро ташкилотлар давлатлараро ва жамоат бирлашмаларига бўлинади. Давлатлараро бирлашмалар бевосита норма яратиш функциясига эга. Чунки улар халқаро ҳуқуқнинг асосий субъектлари томонидан ташкил этил-

ган. Улар ўз ўрнида ташкилотлар ва оқимларга бўлинади (масалан, «Қўшилмаслик» оқими ёки «77 лар» гуруҳи).

Бирлашган Миллатлар Ташкилоти терминологиясида давлатлараро ташкилотлар «халқаро ҳукуматлараро ташкилотлар» деб аталади. Кейингиларнинг давлатлараро ташкилотлардан фарқи шундаки, улар доимий штаб-квартирага, халқаро фуқаровий хизматга, ўз бюджетига эга ҳамда бунга аъзо давлатлар халқаро ҳуқуқ субъектлари ҳисобланади, шунингдек, ўз ваколати доирасида халқаро шартномалар тузиши, зиммасига мажбуриятлар олиши мумкин.

Хотира – ўтмишни психик акс эттириш, эсда олиб қолиш, эсда сақлаб туриш ва кейинчалик қайта эсга тушириш ёки илгари идрок этилган, бошдан кечирилганларни таниш. Хотира туфайли одам ўтмиш авлод кишилари жамлаб юрган тажрибани эгаллаши, ўзининг шахсий тажрибасини амалий фаолиятда қўллаши, ўз билим, малака ва кўникмаларини бетўхтов кенгайтириши мумкин. Хотиранинг ҳар қандай кўриниши, энг аввало эсда олиб қолишни, идрок қилишни материални онгда маълум бир давргача (кўпинча жуда узоқ муддатга) сақлашни талаб қилади. Бу материал онгда сақланиб қолинган ёки қолинмаганлиги ҳақида уни кўрганда таниш ёки қайта тиклашга уринган ҳолдагина гапириш мумкин.

Хотира бузилиши– ташқаридан келувчи турли-туман маълумотларни эсда сақлаш ва такрор айтиб беришнинг меъёрий ҳолатга тушиб қолиши қисман издан чиқиши.

Эслаш қобилиятининг икки тури бўлади: ихтиёрсиз эслаш ва ихтиёрий эслаш. Ихтиёрий эслаш бирор нарса ёрдамида эсда қолдиришдир.

Хотиранинг бузилишини С.Корсаков намунали ёритиб берган. У Корсаков амнестик синдроми деб юритилади. Бунда одам ўтмишдаги воқеаларни ёдда яхши сақлагани ҳолда, кундалик ҳодисаларни эсда сақлаб қололмайди. Бунга бош миянинг маълум структура бузилишлари, лимбикортикуляр комплекснинг зарарланиши сабаб бўлади.

Хотира бузилишининг қуйидаги турлари мавжуд:

1. Гипомнезия хотиранинг сусайиши. Бунда одам ўз ихтиёри билан ўтмишдаги ёки яқин вақтдаги воқеаларни эслай олмайди.

2. Гипермнезия руҳий тушкунликка, бахтсизликка учраган кишилар ўтмишдаги хотираларнинг қуйилиб келишидан шикоят

қиладилар. Анча вақт илгари бўлган воқеалар хотирада яққол жонланади.

3. Амнезия хотиранинг йўқолиши ва эслай олмасликдир. Амнезия кўпинча ҳушдан кетган, кома ҳолатидаги одамларда кузатилади. Масалан, одам қачон, қандай қилиб, қайси вақтда касалхонага келганини эслолмайди.

– Ц –

Цивилизация (лотинча «civilis»-фуқаровий, ижтимоий, яъни ҳарбийлар ва диндорлар ҳукумронлигисиз) – жамиятнинг ўз тараққиёти жараёнида яратган моддий ва маънавий бойликларининг ҳамда уларни янада кўпайтириб такомиллаштириб бориш усулларининг мажмуи.

Цивилизация инсоният тарихидаги уч катта тарихий даврнинг (ёввойилик, ваҳшийлик ва цивилизация) охиригиси бўлиб, у ёзув ихтиро этилишидан, яъни бундан 5-6 минг йил муқаддам бошланган. Ёвуз оламда ягона тафаккур эгаси бўлмиш инсон ишлаб чиқарадиган, унинг тарихий тажрибасини мужассамлаштирадиган ва келажагини режалаштирадиган маҳсулотни, яъни фикрни моддийлаштириш имконини бериб, жамият тарихида янги даврни очди ва унинг ривожланишини ҳар бир асрда тезлаштириб бораверади. Ҳозирги замон умумжаҳон цивилизацияси XVI-XX асрлар давомида бозор муносабатлари ва иқтисодиётининг тез суръатлар билан жаҳон бўйлаб тарқалиши, шу асосда қитъалар, минтақалар, мамлакатлар ва халқлар орасидаги иқтисодий, сиёсий ва маданий алоқалар юзага келиши ва ривожланиши натижасида шаклланди. Умумжаҳон цивилизацияси бутун инсониятга тегишли умумхислатлардан ва шу билан бир қаторда, ҳар бир қитъа, минтақа ва халқнинг ўзига хос хусусиятларидан ташкил топади.

Цивилизация айрим ҳудудий, бир-бири билан боғланмаган цивилизация масканлари ёки ўчоқлари сифатида шакллана бошлаб (масалан, Қадимги Миср цивилизацияси, қадимий ҳинд цивилизацияси, Ўрта Ер денгизи цивилизацияси, Марказий Осиё цивилизацияси ва ҳоказо), бозор муносабатлари ва иқтисодиёти ҳукумронлиги даврида (XVI-XX асрлар) умумжаҳон цивилизациясига айланди.

Цивилизация лотинча сўз бўлиб, «ҳарбийларсиз ва руҳонийларсиз жамият»ни билдиради, маърифатпарварлар раҳнамоли-

гидаги ҳаёт урушсиз мутаассиб руҳонийлар таъсиридан озод жамият учун XVI асрдан бошлаб олиб борилган кураш жараёнида фанга ва маданиятга кирди.

Цивилизациянинг тарихи урушлар ва диний жаҳолатпарастликка қарши, дунёвий жамият учун кураш тарихидан иборатдир. XX асрнинг иккинчи ярмига келиб, илғор фан, техника ва технология асосида иш кўриб, ўзларида демократик, инсонпарвар жамият ва ҳуқуқий давлат қурган мамлакатларгина ҳақиқий цивилизация йўлига чиқмоқдалар. Цивилизация инсоният тараққиётининг маҳсули ва айни вақтда заминидир. У инсоният жамиятининг ниҳоятда нозик ҳолати бўлиб, вақт жиҳатидан беш миллион йиллик инсоният тарихининг бор-йўғи 0,1 фоизини ташкил қилади, яъни инсоният ўзининг босиб ўтган йўлининг 99,9 фоизи давомида ёввойилик ва ваҳшийлик даражасида ҳаёт кечирган.

Мустақил Ўзбекистонда инсонпарвар, демократик ва ҳуқуқий давлатга, яъни цивилизацияли, маърифий давлатга айланиб, халқнинг фаровонлигини таъмин этиш ҳамда ривожланган мамлакатлар қаторидан жой олишни ўзининг энг олий мақсади қилиб белгиланган. Бунинг асоси ва зарурий шарти давлатимизда таъмин этилган тинчлик, барқарорлик ва ҳамжиҳатликдир.

– Ш –

Шартсиз рефлекс – ташқи муҳит таъсиротлари билан организмнинг уларга нисбатан қайтардиган жавоб реакциялари ўртасидаги наслий нерв боғланишлари туфайли содир бўладиган туғма рефлекс. Шартсиз рефлекснинг марказлари мия қобиғи ости бўлимларида ва орқа мияда жойлашган бўлиб, бу марказлар ҳам бош мия қобиғи фаолиятига бўйсунди. Масалан, оғзига овқат тушганда сўлак ажралиши, кўзга чанг тушганда ёш оқиши кабилар.

Шартсиз қўзғовчи – организмнинг рефлектор ҳаракатларини табиий ҳолда (ҳеч қандай шарт-шароитларсиз) юзага келтирадиган қўзғовчи. Масалан, организм ҳаддан ташқари иссиқда терлайди, совуқда қалтирайди. Бу ўринда иссиқ ва совуқнинг таъсири шартсиз қўзғовчидир.

Шизофрения – руҳий хасталик тури. Бу касалликнинг кечиши ва турлари хилма-хилдир. Шизофрения кечишига кўра бетўхтов, суст ва хуруж қилиб кечадиган турларга бўлинади.

Бетўхтов кечадиган шизофрения нисбатан суст кечади. Касаллик давомида неврозсимон, васвасали, галлюцинатор, гебефреник ва кататоник синдромлар кузатилади. Касаллик аста-секин бошланади, хуружлар кузатилмайди.

Суст кечувчи шизофренияда шахс ўзгаришлари аста-секинлик билан ривожланади. Кўпроқ ўсмирлик даврида дастлабки белгилар намоён бўлади. Касалликнинг дастлабки белгилари эмоционал беқарорлик, асабийлашиш, астенизация, ўз тасаввурлари дунёсига кириб кетиш, ортиқча фикрлаш, миядан кетмас фикрларнинг пайдо бўлиши ва неврозсимон белгилар ҳисобланади. Бу белгилар кўп йиллар давомида аста-секин ривожланиб боради. Одамларда бу белгилар алоҳида эмас, балки уларнинг мажмуи кузатилади.

Шизофрениянинг хуруж билан кечадиган прогредиент турида касаллик 25 ёшдан бошланади, бунда шахс ўзгаришлари тезроқ юзага келади, касаллик васвасалар билан кечади.

Шизофрения билан оғриган одамнинг фикр юритиш доираси ўзига хос бўлади. Саёз фикрлайди, нутқ ва ёзуви мақсадсиз, тартибсиз бўлади. Баъзи одамлар «фикр қуйилиб келишидан» сўнг орадан кўп ўтмай «фикрлари тугаб миялари бўшаб» қолганидан шикоят қиладилар. Фикрлаш қобилиятлари пасайиб қолганини одамларнинг ўзлари сезадилар. Шунинг учун улар «фикрлар тартиби, давомийлик ўзгариб қолганидан» безовталанадилар. Фикрлаш қобилиятининг ўзгариб қолиши натижасида одамлар эзма, қуруқ сафсатабоз бўлиб қоладилар. Натижада одамларни «фикрларнинг қуйилиб келиши» қийнайди ёки фикрлаш доираси тораёиб, улар ўз мияларида «бўшлиқ» сеза бошлайдилар.

Касаллик зўрайган вақтларда одам нутқи маъносиз бўлиб қолади. Жумлалар, сўз бирикмалари ва ҳатто алоҳида сўзлар ҳам ўз маъносини йўқотади. Нутқнинг бу каби бузилишлари шизофрениялар дейилади.

Шизофрения барча ёшдаги одамларда, кўпроқ 15-35 ёшда бошланади. Касалликка сабаб бўлувчи омиллар кўп бўлиб, улар ҳали тўла ўрганилмаган. Сўнгги вақтларда ирсий омилларга кўпроқ аҳамият берилмоқда. Касаллик аёлларда кўпинча енгил кечади, кам қайталади, эркакларда эса кўпинча оғир кечади, авж олиб кўп қайталаб туради.

Шизофрения руҳий хасталиклар орасида кўп учрайдиган касаллик бўлиб, «руҳнинг ажралиши» деган маънони билдиради.

Шизофрения билан оғриган одамларда ҳиссий қўзғалиш икки турда ўзгаради. Баъзи ҳолларда эмоционал реакцияларнинг су-сайиши юз берса, бошқа ҳолларда эмоционал номутаносиблик кузатилади. Бу ўзгаришлар касалликнинг дастлабки даврлари-даёқ сезилади. Одамлар тобора совуққон, ташқи таъсирларга бефарқ, худбин, лоқайд бўлиб қоладилар. Оғир ҳолларда чуқур руҳий тушкунлик ҳолати юз беради.

Парадоксал эмоциялар билан кечадиган шизофренияда ҳис-сиёт кучайган бўлади, улар бекордан бекорга кулаверадилар, арзимаган нарсаларга қаттиқ ҳаяжонланиб, ҳаяжонланишнинг ҳожати бўлмаган воқеаларга бефарқ, лоқайд бўладилар. Масалан, яқин кишиси бахтсиз ҳодисага учраганлиги айтилса, у аҳамият бермайди, лекин бехосдан биров кўйлагининг тугмасини узиб юборса ёки идиш-товоғини синдириб қўйса, у қаттиқ ҳаяжонла-ниб, асабийлашади. Бунга шизофреник псевдоаффе́кт дейилади.

Шизофренияга хос хусусиятларнинг яна бири – психик фаол-ликнинг пасайишидир. Одамлар ўқишга, ишлашга қийналади-лар, тезда чарчаб қоладилар, санаш, ҳисоблаш улардан катта куч талаб этади, фикрни жамлаш қийин бўлади, ўзга кишилар билан мулоқотга дарров киришолмайдилар. Бундай одамлар оилада бирор кишисига (масалан, акаси ё синглисига ёки фар-занд ўз онасига) қаттиқ боғланиб қолади.

Касаллик ривожланган сари аутизм белгилари юзага келади, одам ўз кечинмалари дунёсига кўмилиб кетади. Одам ўзининг ўзгарганини, олдиндагидек эмаслигини айтади, камгап, одамо-ви бўлиб қолади. Ёлғиз юриш истаги туғилади, баъзи одамлар бир хонага қамалиб олиб, ҳеч қаёққа чиқмайди.

Ҳиссий ўзгаришлар билан бир қаторда одамнинг ташқи қиёфа-си ҳам ўзгариб қолади: кайфият билан ташқи қиёфа ўртасидаги мутаносиблик йўқолади, юриш-туришлари ҳам нотабиий, овоз-лари паст, нутқлари бир маромда, интонацияси кам бўлади.

Шизофреникнинг клиник манзараси белгиларининг турли-ту-манлиги ва кўплиги билан ифодаланади. Юқориди санаб ўтил-ган ўзгаришлардан ташқари гебефреник, кататоник, психопат-тик, аффе́ктив, васвасали турлари ҳам учрайди.

Шизофреникнинг оддий тури ўсмирлик даврида бошланади, суст ўтадиган тур сифатида кечади. Касаллик белгилари бир неча йиллар давомида ривожланади. Одам бепарво, камгап, сержаҳл, камҳаракат бўлиб қолади. Якка қолиш истаги туғилиб, ойлар

давомида бирор хонага қамалиб ўтиради. Галлюцинациялар, вас-васалар бўлмайди. Негативизм белгилари ривожланади, одам ундан талаб қилинаётган вазифаларни бажармайди ёки уларнинг аксини қилади. Масалан, одамга оғзинги оч дейилса, у янада қаттиқроқ юмиб олади.

Шизофрениянинг кататоник турида одамлар ҳаракатида турли бузилишлар – қотиб қолиш ёки қўзғалувчанлик кузатилади. Кататоник қотиб қолишда одам бир жойда тош каби қотиб тураверади. Кўпинча одам эмбрионал ҳолатда қотиб қолади: оёқ-қўлларни ҳамма бўғимларидан буккан ҳолда, қўлларни танага яқинлаштириб олади. Одамда мунтазам пайдо бўлади, у гапирмайди.

Каталепсия тош каби қотишдир, у бирор вазиятга солиб қўйилса, шу вазиятда анча вақт қотиб тураверади. Негативизм кучли намоён бўлади. Кататоник қотиб қолишдан сўнг бемор дарҳол кататоник қўзғалиш ҳолатига тушиши ҳам мумкин. У бемаъни, мақсадсиз ҳаракатлар қилади, бўлмағур гаплар гапиреди, атрофдагиларнинг қилиқларини, сўзларини қайтаради. Баъзи одамда ўз-ўзини ўлдириш фикри ҳам туғилади (у кўпинча ўз жонига қасд қилади). Одам ана шундай ҳаракатлари натижасида руҳий касалликлар шифохонасига тушиб қолади.

Шизофрениянинг параноид тури кўпинча 25-30 ёшларда ривожланади. Касалликнинг бу турида васвасалар алоҳида ўрин тутиши сабабли у яна галлюцинатор – параноид тур деб ҳам аталади.

Шубҳанинг мияга ўрнашиб қолиши – одам бирор жойга кетаётиб чироқни ёки сувни ўчирдимми, деб шубҳа қилаверади, қайта-қайта келиб текшириб кўраверади. Бу ҳолат соғлом кишиларда ҳам бўлади.

Мияга ўрнашиб қолган контраст истаклар ҳам мавжуд бўлиб, бунда одам юриб кетаётган машина тагига ўзини ташлагиси ёки жамоат жойларида баланд овозда сўкингиси, боласини бўғиб ўлдиргиси келади. Бунда одам ўзида пайдо бўлган бу истакларининг нотўғри эканлигини тушунади ва уларни бажармайди ҳам, лекин бу хаёллардан қутулолмайди.

Мияга ўрнашиб қолган хатти-ҳаракатлар туфайли одамлар ҳадеб биоларнинг сонини ёки деразаларнинг нечта эканлигини санашади, кўзи тушган рақамларни жамлашаверади, ҳадеб йўта-лаверишади ёки тез-тез қўлларини ювишаверади ва ҳоказо. Бу ҳаракатлар баъзи хавф-хатардан асровчи маросим ёки иримлар билан бирга кечади.

Эмоциялар – физиологик акс эттириш чегарасида турувчи ва одамга ўз эҳтиёжлари билан боғлиқ қўзғатувчилар таъсир қилганда ўз-ўзини бошқаришни амалга оширувчи психик акс эттиришнинг содда шакли. Эмоциялар реал дунёнинг нарса ҳамда ҳодисаларини эмас, балки объектив муносабатларни акс эттиради, бунда мазкур нарса ҳамда ҳодисалар инсон эҳтиёжи учун организм хизматида бўлади.

Ҳали билиш шакли бўлмаган эмоциялар (билишни акс эттиришнинг содда кўриниши сезгидир) онгда нарса ёки ҳодисанинг шакл-шамойилини эмас, балки кечинмани келтириб чиқаради. Эмоциялар одамнинг муҳит билан ўзаро муносабатини органик тарзда бошқарса, ҳиссиётлар унинг муносабатини шахснинг бошқа одамлар, жамият билан муносабати тарзида бошқарадилар. Ҳиссиётлар фақат инсонга хос бўлиб, эмоционал акс этиш ва тушунтиришни умумлаштирувчи акс эттиришнинг мураккаб шаклидир.

Эмоцияларнинг қўзғалиши – мия пўстига мия пўсти остидан келувчи импульслар билан аниқланади, чунки мия пўсти ости марказлари у ёки бу даражада катта ярим шарларнинг фаолият ҳолатини белгилашига кўра организмнинг атроф-муҳитга муносабатини шунчалик кўп ўзгартиради. Пўст остидан келаётган импульсларнинг пўст билан тормозланиши тинчланиш тарзида субъектив кечади.

Эмоциянинг бузилиши – атрофимизни ўраб олган борлиққа ва ўз-ўзимизга бўлган муносабатимизнинг кўринишларидан бири. Эмоциялар хафа бўлиш, қазаб, шодланиш, хурсанд бўлиш, муҳаббат, нафратланиш каби ҳис-туйғулардир. Эмоцияларнинг салбий ва ижобий турлари бўлади. Одам эмоцияси ҳайвонларникига нисбатан анча бой ва таъсирчанлиги билан фарқ қилади.

Эмоцияларнинг тўлиб-тошиб намоён бўлиши аффект дейлади. Одамнинг барча фаолияти эмоционал ҳолат бўлмиш кайфият билан кечади. Унинг мимикаси, ҳаракатлари, вегетатив реакцияларига қараб инсоннинг эмоционал ҳолатига баҳо берса бўлади. Эмоцияларда ички аъзолар, қон томирлари кенгайди ёки тораяди, қонда қанд миқдори кўпаяди, юрак фаолияти тезлашади.

Эмоциялар пўстлоқ ости тугунлари билан идора қилинади. Турли руҳий касалликларда эмоционал ҳолат ўзгаради. Эйфо-

рия, депрессия ҳаяжонланиш кучайган эмоциялар ҳисобланди. Эмоцияларнинг сусайиши эса лоқайдлик, бепарволик ва бошқалардир.

Эмпирик психология – мавҳум, рационал психологияга қарама-қарши бўлган, тажрибага асосланган психология. Эмпирик психологияга кўра, психологиянинг предмети онг ҳодисасидир. Шунингдек, онг ҳодисаларини экспериментал равишда ўрганиш мумкин эмас. Эмпирик психология барча психология қонунларини ассоциация қонунларига тенглаштириб қўяди, бинобарин, унингча барча психик ҳодисалар пассив механик характерга эга бўлиб қолади.

Эсга тушириш – аввал идрок қилинган нарса ва ҳодисаларнинг образларини кейинчалик онгда қайта тиклашдан иборат хотира шакл-шамойили жараёнидир.

Эсда қолдириш – идрок қилинган материалларни, нарса ва ҳодисаларни онгда қолдиришдан иборат хотира жараёни.

Эсипастлик – бундай ҳолатда одам биринчи, асосий даражали нарсаларни иккинчи даражали нарсалардан фарқ қилолмайди, ўзининг юриш-туришига, фикрларига танқидий баҳо беролмайди. Хотира пасайиб, тафаккур қилиш сусайиб кетади.

Эсипастликнинг икки тури мавжуд: туғма ва турмушда орттирилган эсипастлик. Туғма эсипастликка бола мияси она қорнидалигидаёқ турли шикастлар, юқумли касалликлар, заҳарланишлар туфайли зарарланиши сабаб бўлади.

Турмушда орттирилган эсипастлик одам ҳаёти давомида мияси шикастлангач, унинг турли органик касалликларга учраши, фалаж, қарилик психози, мия қон томирлари атеросклерози ва бошқа касалликлар сабабли пайдо бўлади. Эсипаст одам мантиқан фикр юрита олмайди, атрофидаги вазиятга тўғри баҳо бера олмайди. Масалан, ундан «капалак билан каптар нимаси билан фарқ қилади?», деб сўралса, «каптар оқ бўлади, капалак эса рангбаранг бўлади», деб жавоб бериши мумкин. Бундай одамлар реал ҳаётни ҳеч суриштирмай, тушунмай, мушкул вазифаларни ҳал қилмоқчи бўладилар.

Эслаш – аввал идрок қилинган нарса ва ҳодисаларни, ҳолатларни бевосита такрор идрок қилмаган ҳолда эсга туширишдан иборат хотира жараёни. Эслаш эсга туширилган материалларнинг ҳажмига қараб тўлиқ ва тўлиқсиз бўлиши мумкин.

Эстетик ғоянинг манбалари – эстетик идрок, ишонч, талаб кабиларидир.

Эстетик ҳис – инсонни ўраб турган муҳитга муносабатнинг асосий шакли бўлиб, ҳаёт ҳақиқатини ўзлаштиришнинг, ижодий қобилиятни таъминлашнинг асосий босқичидир.

Эътиқод эркинлиги – киши онгида чуқур ўрнашиб қолган ва амалга оширилиши шахснинг кундалик эҳтиёжига айланган интилиш, хатти-ҳаракат ва дунёқарашлар тизими.

Эътиқод эркинлиги киши турмушининг муайян шароитлари таъсирида шахснинг амалий ҳаёти, ижтимоий фаолияти, жамият маънавий бойликларини эгаллаш, муайян ахлоқ қондалари ва мезонларини обдон ўзлаштириб олишга интилиши жараёнида пайдо бўлади ва шаклланади. Эътиқод эркинлиги инсоннинг шахсий ҳуқуқ ва эркинликлари ичида марказий ўринда турувчи қадрият ҳисобланади. Уни инсоннинг маънавий оламини, қарашларини белгиловчи, шакллантирувчи асосий омил дейиш мумкин.

Эътиқод эркинлиги сиёсий, ахлоқий, илмий, диний каби турларга бўлинади. Инсон ўз ҳаётида шу турлардан бирига алоҳида ихлос қўйиши, шу турни ўз турмуш тарзи, хатти-ҳаракатлари, орзу-мақсадлари, интилишларини белгиловчи тамойиллар сифатида қабул қилиши мумкин.

Эътиқод эркинлиги яқин ўтмиш истибдод тузуми шароитида ниҳоятда бир томонлама талқин қилинар ва у фақат коммунистик ғояларга эътиқод сифатида тушуниларди. Ҳолбуки, борлиқни идрок қилишда, унга ўз муносабатини билдиришда ва шунга қараб хатти-ҳаракат қилишда инсон онгининг бениҳоя турли имкониятлари намоён бўлади. Бундай фикрлардаги хилма-хилликни инкор этиш ва эътиқод эркинлигини бир қолипга, ягона мезонга солиш тафаккур қонунларига зиддир ва у тафаккурнинг ўсишини, намоён бўлишини бўғади, чеклайди.

Мустақил Ўзбекистон ўз асосий қонунини, яъни Конституциясини тайёрлашда ва қабул қилишда тафаккурнинг шу хислатини ва илғор мамлакатлар тарихий тажрибасини инобатга олди. Конституциянинг 29-моддасида бу эҳтиёж ва ҳаёт талаби алоҳида мустаҳкамлаб қўйилган. 12-моддада Ўзбекистон Республикасида ижтимоий ҳаёт, сиёсий институтлар, мафкуралар ва фикрлар хилма-хиллиги асосида ривожланади, дейилган. Айни вақтда, давлат фуқароларнинг умумбашарий ва миллий қадриятларга асосланган юксак эътиқод туйғуларини тарбиялашга

кўмаклашади. Аммо эътиқод эркинлиги мутлақ чекланмаган, деб тушуниш нотўғри бўлади: у давлатнинг конституциявий асосларига ва фуқароларнинг қонуний ҳуқуқ ва манфаатларига қарши қаратилмаслиги керак.

Эътиқод эркинлигини талқин қилиш ва амалиётга татбиқ этиш мустақил Ўзбекистонда ҳал этилаётган энг мураккаб вазифалардан биридир. Бунинг боиси коммунистик эътиқоддан мустақиллик эътиқодига кўчишнинг ички зиддияти мавжудлигидир. Миллий-озодлик эътиқодини ўз онгининг таркибий қисмига айлантириб улгурмаган халқ, 1917 йил октябрь воқеаларидан сўнг коммунистик эътиқодни мажбуран онгимизга жойлаштириш механизмига тўқнаш келди. Хукмрон мафкура ва давлат тузуми бизга етмиш йилдан ортиқ вақт ичида «эътиқод фақат марсча-ленинча бўлиши мумкин» деб уқтирди ва бундай қарашни шубҳа остига олувчиларни шафқатсиз йўқ қилди.

Демак, ривожланиб улгурмаган миллий онгимиз ва эътиқодимиз коммунистик тарғибот ва ташвиқот тазйиқида бир томонлама шаклланади. Биз XX асрнинг охириги ўн йиллигига, мустақиллик бўсағасида, пала-партиш сиёсий асосда ва хато заминда шаклланган эътиқод билан келдик. Афсуски, кўплар истибдод даврида шаклланган эътиқодларини ягона тўғри ва илмий эътиқод деб биладилар. Ҳақиқий эркин эътиқод, ҳуқуқий давлат, демократик жамият нима эканлигини билмаган ва кўрмаган баъзи ғўр сиёсатчи ёшлар мустақиллик арафасида ва мустақиллик эълон қилингандан сўнг тубдан ўзгарган янги вазиятда ўзларини йўқотиб қўйдилар, тўғри йўлни танлай олмадилар. Ўзбекистон шароитида Фарб андозаларига тўғри келадиган сиёсий фаолият турларини киритмоқчи бўлдилар ва ўз куч ҳамда ғайратларини намойишкорликка, мажлисбозликка, фитначилик ва ифвогарчиликка сарфладилар.

Ўзбекистон Республикаси раҳбариятининг ўз вақтида кўрган чоралари жараённинг мураккаблашиб кетишининг олдини олди.

Мустақиллик йиллари давомида халқимиз яқин ўтмишнинг таъсиридан қутилиб бормоқда ва эътиқод эркинлиги тамойили асосида ҳаётга янгича ёндашишнинг қоидалари вужудга келмоқда.

Эҳтиёж – организм ёки шахснинг ҳаёти ва тараққиётини таъминлаш талаб қилинган шароитларда уларнинг эҳтиёжини акс эттирадиган психик ҳолат. Организм билан муҳит орасидаги (биологик эҳтиёж) ёки шахс билан жамият орасидаги (ижтимоий эҳти-

ёж) мутаносибликнинг бузилиши у ёки бу эҳтиёжнинг бузилишига олиб келади. Эҳтиёж психиканинг муайян ҳолатида намоён бўлади (инсон онгининг кечинмалари) деб аталувчи ҳолатдир. Психика томонидан акс эттирилган камчиликларни тўлдириш учун муайян кучларни фаоллик кўрсатиш йўли билан сарфлаш керак бўлади.

Эҳтиёткорлик – шахснинг ўз-ўзига ва атрофдаги ҳамда шахсий меъёр билан авайлаб муносабатда бўлишида ифодаланадиган ижобий характер хислатидир. Эҳтиёткорлик ҳурматга асосланиб, бачканалик ва зиқналикдан тубдан фарқ қилади.

– Ў –

Ўта қимматли фикрлар – одамларни ҳаяжонга соладиган, уларнинг бутун фикри-зикрини эгаллаб оладиган фикрлар мажмуи. Психопатияларда, инволюцион психозларда, шизофренияда кўпроқ учрайди. Бу фикрлар реал мавжуд шароит асосида пайдо бўлади, лекин одам фикрида ўта муҳим, ўзининг аҳамиятига тўғри келмайдиган ўринни ноҳақ эгаллаб туради. Одам ўз хотинини менга хиёнат қиляпти ёки ўғлим ёмон иш билан машғул бўляпти, деб ўйлаверади. Бу фикрлар аста-секинлик билан сўниб, вақт ўтган сари йўқолиб бораверади.

– Қ –

Қадриятлар – борлиқ, жамият, нарсалар, воқеалар, ҳодисалар, инсон ҳаёти, моддий ва маънавий бойликларнинг аҳамиятини кўрсатиш учун қўлланиладиган тушунча. Қадриятлар билан боғлиқ масалалар ҳаётнинг энг асосий мавзуси бўлиб ҳисобланади. Қадриятларни Фарбда аксиология фани ўрганади. У кенг тарқалган фалсафий фанлардан биридир. Ҳозирги даврда қадриятлар тўғрисида мамлакатимизда фалсафа, маданиятшунослик, сиёсатшунослик, психология, тарих фанлари турли тадқиқотлар олиб бормоқда. Собиқ Иттифоқда қадрият мавзуси 60-йилларгача тадқиқ этилмас эди. Мустақилликдан сўнг бу масалага диққат-эътибор кенгайди. Негаки, қадриятлар мустақилликни мустаҳкамлайдиган маънавий омилдир.

Кўпчилик кишилар қадрланадиган нарсалар, ҳодисалар, масалан, қимматбаҳо буюмларни қадрият деб ҳисоблашади. Асли-

да эса ана шуларнинг ижтимоий аҳамияти қадриятларнинг ҳақиқий баҳосини аниқлайди. Бирор нарса, воқеа ёки ҳодисанинг қадри унинг моддий-иқтисодий баҳосидан катта фарқ қилиши мумкин. Масалан, минг йил илгариги буюмни ҳозир ишлаши мумкин эмас. Унинг иқтисодий қиймати кам, аммо, мерос сифатидаги қадри анча салмоқли бўлиши мумкин.

Қадриятлар тарихий ва замонавий бўлиши мумкин. Қадриятларнинг хилма-хил шакллари бор: моддий, маънавий, умумбашарий, минтақавий, умуминсоний; жамият ҳаётининг соҳалари бўйича иқтисодий, ижтимоий, сиёсий, маданий қадриятлар; ижтимоий онг шаклларига мос келадиган ахлоқий, диний, ҳуқуқий, илмий; ҳаётнинг ижтимоий тузилишига мос келадиган, миллий, синфий, партиявий ва бошқалар. Қадриятлар дунёни билишнинг мақсади, билимларимизнинг ҳақиқатга мос келиш даражасини аниқлаш мезони ёки бирор идеал тарзда ҳам намоён бўлади. Қадриятларнинг асосий вазифаси ҳам ана шулар билан боғлиқ.

Ўзбекистон мустақилликка эришгандан сўнг қадриятларга эътибор кучайди, мамлакатимизда умуминсоний қадриятларнинг устуворлиги эътироф қилинди. Миллий қадриятлар ҳам шахс манфаатларини умуминсоний талабларга мослаштириш ва уйғунлаштиришнинг асосий вазифаси бўлиб қолди.

Қадриятлар инсоният тарихи давомида аста-секин шаклланади. Уларнинг миқдори ва сифатининг ортиши инсоният тараққиёти қанчалик ривожлаганлигининг кўрсаткичидир. Қачонлардир, ўтмишда баъзи қадриятлар тўғрисида, масалан, маърифат тўғрисида, умуман тушунча бўлган эмас. Бундай янги тушунчалар асрлар ўтган сари шаклланиб, қадриятлар қаторини бойитиб боради. Айни вақтда, қадриятлар маҳаллий, миллий, минтақавий ва умуминсоний бўлиши табиийдир. Чунки, «қадрият» тушунчаси муайян вазият ва шароитда шаклланади. Жамият тараққий этгани сари жаҳоннинг барча халқларига тегишли, яъни умуминсоний қадриятлар кўпайиб бораверади ва бу ўзгаришлар инсоният ўз ривожига қандай янги чўққиларни эгаллаётганини кўрсатиб туради (масалан, эркинлик, тинчлик, ижтимоий тенглик, ижтимоий ҳақиқат, маърифат, маънавият, гўзаллик, яхшилик, инсонпарварлик, инсонийлик, демократия, ҳуқуқий жамият, қонуннинг устуворлиги, хотин-қизлар озодлиги ва бошқалар).

Қисқа қилиб айтганда, қадриятлар деганда инсон ва инсоният учун аҳамиятли бўлган барча нарсалар тушунилади (маса-

лан, эркинлик, тинчлик, яхшилик). Моддий қадриятлар ҳақиқий қадриятларнинг намоён бўлиш воситаларидир (масалан, ҳаётда керак бўладиган турли буюмлар). Инсоният тарихи унга хизмат қиладиган, ўзи яратган, суянадиган ва қўллаб қувватлайдиган қадриятлар дунёсининг кенгайиш, бойиш ва такомиллашиш тарихидир. Инсоният ўзининг кундалик меҳнати билан яратаётган сунъий нарсалар дунёсида яшайди. Биз яратаётган ушбу моддий ва маънавий бойликлар оламининг гултожи, сараси – қадриятларимиздир. Қадриятлар ва қадрият мезонлари кишиларга, уларнинг хулқ-атворини тартибга солиш ва тўғри йўналтиришга хизмат қилади. Бундай ўзига хос бошқаришнинг самарадорлиги кишиларимизнинг қадриятлар оламини билишига боғлиқ.

Қадр-қиймат – одамнинг тўла қийматли шахс сифатидаги яроқлилиқ даражасини белгилаб берувчи ижтимоий категория.

Қизиқарли психология – психологиянинг руҳий ҳаётнинг турли соҳаларига хос бўлган қонуниятларини ихчам, оммавий ва илмий баён қилиб берувчи махсус соҳаси.

Қувноқлик – шахснинг атрофдаги кишиларга нисбатан ижобий муносабатда ифодаланадиган ижобий-оптимистик кайфиятидан иборат эмоционал ҳолати ёки характер хислати.

Қўзғалиш – олий нерв фаолиятининг қўзғовичи таъсирини қабул қилиб олиш ва тегишли жавоб реакциясини қайтариш учун тайёр туриш ҳолатидан иборат жараён.

Қўзғалувчанлик – шахснинг темперамент хусусиятлари билан белгиланадиган муайян таассурот кучига тез берилувчанликдан иборат бўлган индивидуал хусусиятидир. Қўзғалувчанлик икки хил бўлади: Нерв қўзғалувчанлиги ва эмоционал қўзғалувчанлик. Қўзғалувчанликнинг ҳар иккала тури ҳам нерв системасининг типлари билан белгиланади.

Қўрқиш хасталиги – ваҳима касаллигининг бир тури бўлиб, асоссиз тарзда ўз атрофидаги турли нарсалардан ўта ҳадиксираш, ташвишга тушишда намоён бўладиган ва энгиш қийин бўлган руҳий ҳолат ифодасидир. Киши бирор нарсадан асоссиз қўрқаверади. Одам юрак хасталиги билан оғриб қолишдан қўрқаверса кардиофобия, руҳий касаллик билан оғриб қолишдан қўрқаверса – лиссофобия, баландликдан қўрқса – гипсофобия, рақ касаллигидан қўрқса – канцерофобия деб аталади. Одам бу қўрқув ҳиссини асоссиз эканлигини билса

ҳам, уни енга олмайди. Қўрқиш борган сари кучаяверади, ирим-сирим ҳаракатлари пайдо бўлади. Канцерофбияли одам рақ касаллиги юқиб қолмаслиги учун тез-тез қўлларини ювади, тез-тез табибларга мурожаат қилиб ўз соғлиги ҳақида қайта-қайта сўрайверади.

Баъзан мияга ўрнашиб қолган ҳолатлардан қутулиш учун қилинаётган ирим- сиримлар унга бир оз енгиллик олиб келсада, сал ўтмай бу ҳолат яна қайталайверади.

Қўрқув диққати – нарса ва ҳодисаларни қўрқув органи орқали идрок қилиш, эсга тушириш муносабати билан намоён бўладиган диққат тури.

Қўрқув идроки – кўз орқали амалга ошириладиган идрок тури.

Қўрқув сезгиси – қўрқув анализаторига бевосита таъсир этиб турган ранглар ва ёруғликни акс эттиришдан иборат сезги тури.

– F –

Ғоя (арабчадан - ўй) – атрофдаги воқеларни фикран ўзлаштириш асосида шаклланган ва амалий ҳаракатга чорлайдиган фикр, ният, мақсад. Ғоянинг илмий таҳлилини биринчи бўлиб Қадимий Юнонистон олимлари ва мутафаккирлари бердилар. Платон (Афлотун) ва Демокрит ғоянинг моҳиятини турлича тушунтирдилар. Демокрит ғоя атомлардан ташкил топган деса, Платон ғояни моддасиз моҳият, деб ҳисоблаган. Асрлар давомида файласуфлар ана шу икки таърифнинг қайси бири тўғри эканлиги ҳақида баҳс олиб борганлар.

Ғоя мазмуни инсонлар ўз билимларининг қайси соҳаси тўғрисида мулоҳаза олиб борилаётганига боғлиқ. Масалан, ғоялар сиёсий, иқтисодий, диний, тиббий, техникавий, бадий, ахлоқий тегишли бўлиши мумкин. Улар жамият ривожланишини жадаллаштиради ёки сусайтиради. Фундаментализм, миллатчилик, шовинизм, ирқчилик, айирмачилик, маҳаллийчилик жамият ривожланишига салбий таъсир қилгани ҳолда, бағрикенглик, дўстлик, меҳрибонлик, ҳамкорлик яхшиликка хизмат қилади. Шу боис, жамият тарихи айни вақтда ғоялар кураши тарихидир. Ҳар бир янги тузум ўз ғояларини жамият аъзолари онгига сингдиришга ҳаракат қилади. Бундай курашда, охир оқибатда, тараққийпарвар, илғор ғоялар устун келади ва шу асосда жамият тарақ-

қиёти амалга ошади. Табиий фанларга тегишли ғоялар миллий хусусиятларга эга эмас, яъни ўзбекча атом ёки инглизча нур тезлиги бўлиши мумкин эмас. Ижтимоий, бадий, диний ғоялар уларни яратган, шакллантирган халқнинг, шахснинг онги ва тафаккурига боғлиқ ва шу сабабли улар ҳар хил бўлиши мумкин. Ҳаёт имтиҳонидан ўтиб, бошқа халқлар, ижтимоий синфлар ва табақалар томонидан қабул қилинган ғоялар минтақавий ва кейинчалик умуминсоний ғояларга айланади. Ана шундай ғоялардан бири 1789 йил Буюк француз инқилоби олға сурган «Озодлик, Тенглик, Биродарлик» ғояси эди. Бу ғоянинг истиқболли эканлигини унинг тарих имтиҳонидан ўтишини икки аср давомидаги мавқеи исботлади ва уч сўздан иборат бу шиор бутун инсониятнинг умумшиори ва мақсад-у муддаосига айланди.

XX аср миллат, миллий озодлик, мустақил миллий давлат ғояларини олдинга сурди. Улар Осиё, Африка ва Лотин Америкаси халқларини мустамлака зулмига қарши хорижий босқинчилар билан курашга илҳомлантирди. Натижада мустамлака тизими таг-туғи билан тугатилди. XX асрнинг сўнгги 10 йиллигида Ер юзидаги сўнгги империя – Шўролар Иттифоқи емирилди. Ўз озодлиги учун мустақкамлакачилик ва истибдод тузуми йилларида камситилган ўзбек халқи XX асрнинг охириги ўн йиллиги бошида мустақилликка эришди. Эндиликда Миллий истиқлол ғояси Ўзбекистоннинг барча фуқароларини дини, миллати, ёши, маълумоти, жинси, эътиқодидан қатъи назар, бир оила, бир халқ сифатида жипслашишга даъват этмоқда. Мустақил Ўзбекистон халқининг асосий ғояси, нияти, мақсади – Ватанимизни озод ва обод юртга, юксак ривожланган мамлакатга айлантиришдир.

– Ҳ –

Ҳаракат хотираси – ҳар турли ҳаракатларни эсда қолдириш, мустақкамлаш ва зарур пайтларда эсга туширишдан иборат хотира тури.

Ҳарбий психология – психологиянинг жанг ва ҳарбий машқ, стратегия ва тактика масалаларини, командирлар таркиби ва бўйсунувчилар ўртасидаги муносабатларни психологик таҳлил қилиш ҳамда тегишли илмий-хулосалар чиқаришдан иборат маҳсул соҳаси.

Ҳасадгўйлик – ўзга шахсларнинг мавқеи, қобилияти, истеъдоди, фаолиятидаги ютуқлари, мулки кабиларга нисбатан ғаразгўйлик муносабатида ифодаланадиган салбий характер хислати.

Ҳисларнинг манбалари – шахсда муайян ҳиссиётни келтириб чиқарувчи объектив ва субъектив сабаблар, нарса ва ҳодисалар, эҳтиёж ва интилишлар.

Ҳиссиётлар – соф ҳайвоний эмоциялардан сифат жиҳатдан фарқ қиладиган, фақат онгли зот – инсонга хос бўлган ақлий, ахлоқий, эстетик ҳамда ватанпарварлик ҳисси бўлиб, эмоционал акс этиш ва тушунчаларни умумлаштириб акс эттиришнинг мураккаб муносабатини органик тарзда бошқарса, ҳиссиётлар унинг муносабатини шахснинг бошқа одамлар, жамият билан муносабати тарзида бошқаради.

Ҳокимиятлар тақсимланиши тамойили – давлат бошқаруви-ни демократик асосда ташкил этишнинг асосий тамойили, кишиларнинг эркин равнақ топиши ва қонун устуворлигини таъминлашнинг ниҳоятда муҳим шарти.

Ҳокимиятнинг тақсимланиши демократик ҳуқуқий давлатга хос хусусият ҳисобланади. Бошқача айтганда, ҳокимиятни тақсимлаш ҳуқуқий давлатни барпо этиш, қонун устуворлиги ва ҳукмронлигини амалга ошириш воситасидир. Мазкур тамойилнинг қўлланиши ҳокимият суистеъмол қилинишига жиддий тўсиқ қўяди, фуқарони мансабдор шахсларнинг ғайриқонуний хатти-ҳаракатларидан, тазйиқидан ҳамда ўзбошимчаликларидан ҳимоя қилади, давлат идоралари фаолиятининг самарали бўлиши учун шарт-шароитлар яратади.

Ҳокимиятлар тақсимланиши мумтоз назариясининг асосчилари инглиз файласуфи Ж.Локк (1632-1704) ва француз мутафаккири Ш.Монтескье (1689-1755)дир. Бу назариянинг моҳияти шундаки, фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини таъминлаш учун давлат ҳокимиятининг қонун чиқариш, ижро этиш ва судлов функциялари бир-биридан мустақил бўлган турли идоралар томонидан амалга оширилмоғи лозим. Монтескьенинг фикрича, уч ҳокимиятнинг ҳар қандай кўринишида бирон-бир идора ёки шахс қўлида жамланиши омма манфаатларига путур етказади, хизматнинг суистеъмол қилинишига олиб келади ва бу ҳол шахснинг сиёсий эркинлиги билан асло сиғиша олмайди. Ҳокимиятлар тақсимланишининг мукамал тартиби ва механизми яратилган мамлакатда улар қарама-қаршилиқ ҳодисаси эмас, аксинча, унсурлари ўзаро

бир-бирини тўлдирувчи, халқ фаровонлиги йўлида амал қилувчи ягона «сиёсий вужуд»ни ташкил этади.

Ҳокимиятнинг энг мақбул тақсимланиши конституциявий тартибда «ҳокимият идораларининг ўзаро бир-бирини тийиб туриши ва қарама-қарши таъсир этиш тизими»ни вужудга келтириш орқали амалга оширилади. Бундай тизимнинг мавжуд бўлиши бирон-бир ҳокимият органи мутлақ авторитар мавқега эга бўлишига, ҳуқуқни ва Конституцияни поймол этишга йўл қўймайди.

Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ҳокимиятларнинг тақсимланиши тамойили асосида давлат ҳокимияти олий идоралари тизимини мустаҳкамлаган. Қонуннинг 11-моддасига биноан, Ўзбекистонда давлат ҳокимияти тизими – ҳокимиятнинг қонун чиқарувчи, ижро этувчи ва суд ҳокимиятига бўлиниши тамойилига асосланади. Мамлакатда қонун чиқариш функциясини кўппартиявийлик асосида сайланган Олий Мажлис амалга оширади, ижро этувчи ҳокимият Президент ва унинг раҳбарлигида ишловчи Вазирлар Маҳкамасига тегишли, суд ҳокимияти – республиканинг ягона суд тизимини ташкил этувчи Конституциявий суд, Олий суд ва Олий хўжалик судига мансубдир.

Бу масаланинг эътиборга молик жиҳати шундаки, парламентимиз Олий Мажлисининг ўзи ҳам ҳокимиятлар тақсимланиши тамойили асосида тузилади. Масалан, Конституциянинг 91-моддасига биноан Ўзбекистон Республикаси Президенти қонун чиқарувчи органнинг депутати бўлиши мумкин эмас. Шунингдек, қуйидаги лавозим эгалари ҳам депутатлик мандатини ололмайдилар: Конституциявий суд, Олий суд, Олий хўжалик судининг раислари ва аъзолари (108 - 112-моддалар), ҳукумат аъзолари, вазирлар, уларнинг муовинлари, давлат қўмиталари ва бошқарув идораларининг раҳбарлари ва уларнинг муовинлари.

Айни вақтда, ҳокимиятлар тақсимланиши давлат идораларининг бир-биридан ажралган турғун ҳолати эмас. Аксинча, у жўшқин ишловчи мурватдир. Бунда ҳокимият шохобчалари ўртасидаги муносабатларни, ҳатто, низоли вазиятларни ҳал этишга мўлжалланган мураккаб келиштирув жараёни ва махсус ҳуқуқий муолажалар асосида уларнинг баҳамжиҳатлигига, бир бутунлигига эришилади.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. – Т.: «Ўзбекистон», 1992.
2. Каримов И.А. Юксак малакали мутахассислар тараққиёт омили. – Тошкент: «Ўзбекистон», 1995, 22-бет.
3. Каримов И.А. Амир Темур фахримиз, гуруримиз. – Т.: «Халқ сўзи» газетаси, 1996 йил, 26 октябр.
4. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. – Т.: «Ўзбекистон», 1996.
5. Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. – Т.: «Ўзбекистон», 1997.
6. Каримов И.А. Ўзбекистон XXI асрга интилмоқда. – Тошкент: «Ўзбекистон», 1999, 18-бет.
7. Ўзбекистон Республикасининг «Корхоналар тўғрисида»ги Қонуни – Т.: «Адолат», 1992.
8. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. – Т.: «Адолат», 1996.
9. Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»ги Қонуни. – Т.: «Ўзбекистон», 1998.
10. Ўзбекистон Республикасининг «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури». – Т.: 1998.
11. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни (Янги таҳрир). – Т.: «Адолат», 1998.
12. Абдурахмонов К.Х. Управление трудовым потенциалом региона. – Т.: «Меҳнат». 1994.
13. Абдурахмонов К.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди (Услубий қўлланма). – Т.: 1996.
14. Волгин А.П., Матирко В.П. Модин А.А. Управление персоналом в условиях рыночной экономики: опыт ФРГ-М.: 1992.
15. Каримова В. Психология. – Тошкент: «Халқ мероси», 2002.
16. Каримова В., Каримова Ф. Психологиядан маърузалар матни. – Тошкент: 2000.
17. Леватов Н.Д. Психологические особенности человека. – Москва.: 1964, 41-стр.
18. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия (Учебное пособие). – М.: «Новосибирск», 1998.
19. Назаров А.Ш. Нормирование труда (учебник). – Т.: 1990.
20. Одегов Ю.Г., Маусов Н.К., Кулапов М.Н. Эффективность системы управления персоналом. (Учебное пособие). – М.: РЭА им. Г.В. Плеханова, 1993.
21. Одегов Ю.Г., Маусов Н.К., Кулапов М.Н. Эффективность системы управления персоналом. (Учебное пособие). – М.: РЭА им. Г.В. Плеханова, 1996.
22. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом (учебник). – М.: 1997.
23. Платонов К.К., Голубоев Г.Г. Психология. – Тошкент: «Ўқитувчи», 1982, 71-бет.

24. **Петроченко П.Ф.** Анализ трудовых показателей: (Учебное пособие). – М.: «Экономика», 1989.
25. **Платонов К.К.** Психология, 1980, 98-бет.
26. **Равшанов П.** Қашқадарё истиқлол арафасида. 1986-1989 йиллар. – Тошкент: «Маънавият», 2003, 10-11-бетлар.
27. **Рубинштейн С.А.** Исследование мышление советского психологии. – Москва: 1969 год.
28. **Скрябен Б.Д.** Общественное настроение. – Москва: 1968, 55-стр.
29. **Слингер Г.Э.** Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. – М.: 1996.
30. **Қаршибоев М., Мусаев Ф.** Тараққийётнинг ўзбек модели. – Тошкент: 2002, 5-бет.
31. **Ғозиев Э.** Психологиянинг методологик масалалари. – Тошкент: «Университет» босмахонаси, 56-57-бетлар.
32. **Ҳамроев Мақсуд.** Тафаккур чиғириғи, «Қашқадарё» газетаси, 2007 йил 10 апрел.
33. «Кадрлар тайёрлаш сифати: муаммолар ва ечимлар», – Тошкент: 2003, 71-73 бетлар.
34. **Мустақиллик изоҳли илмий-оммабоп луғат.** Учинчи тўлдирилган нашри. – Т.: «Шарқ», 2006.
35. **Персонал.** Словарь-справочник. М.: РЭА им. Г.В. Плеханова, 1994.
36. **Персонални бошқариш.** – Тошкент: «Шарқ», 1998, 5-бет.
37. «Халқ сўзи» газетаси, 2004 йил, 18 сентябрь.
38. «Халқ сўзи» газетаси, 2004 йил, 16 октябрь.
39. **Экономика и социология труда: (Учебное пособие)** Под ред. Адамчука В.В. ВЗФЭИ–М.: «Экономическое образование». 1994.
40. **Экономика труда: (Учебник).** Под. ред. Жукова М.И., Погосяна Г.Р. – М.: «Экономика», 1991.
41. «Бошқарувнинг педагогик-психологик харитаси» номли йўриқнома профессор Э. Ғозиевнинг «Психологиянинг методологик асослари» номли рисоласидан олинди. 56-47-бетлар.
42. **Эслатма.** Иловалар «Персонални бошқариш», китобидан олинди. – Т.: «Шарқ», 1998 йил.

МУНДАРИЖА

Кириш сўз ўрнида	3
------------------------	---

I БОБ

РАҲБАР ПСИХОЛОГИЯСИ: МУАММО ВА ЕЧИМЛАР

✓ 1.1. Миллий ғоя ва истиқлол мафқураси билан қуролланган янги типдаги салоҳиятли раҳбар ходимларни тарбиялашда психология фанининг ўрни	20
1.2. Раҳбар шахсининг миллий эътиқоди ва маънавий қиёфаси	28
1.3. Янги типдаги раҳбар ва унинг иш вақти самарадорлиги	34
✓ 1.4. Раҳбарлик фаолиятининг ижтимоий-психологик омиллари	36
Раҳбарлик фаолияти нима	37
Раҳбар қандай ахлоқий-маънавий фазилатларга эга бўлиши лозим	38
Раҳбарлик одоби	39
Раҳбарлик ишини ташкил этиш маҳорати	41
• Раҳбарларнинг ўзаро муносабатларида юз берадиган психологик тўсиқлар	42
Раҳбарнинг муомала маданияти	42
1.5. Раҳбарнинг меҳнат фаолияти жараёнида шаклланадиган характер ва темперамент хусусиятлари	43
Раҳбар шахсининг темперамент хусусиятлари	53
✓ 1.6. Раҳбар ва жамоа ўртасидаги психологик муносабатлар	56
1.7. Раҳбарнинг тинглаш маҳорати	64
✓ 1.8. Раҳбарнинг ўз ходимлари билан муомала қилиш маданияти ва психологияси	66
1.9. Раҳбарларнинг ўз қўл остида ишловчи ходимларига психологик таъсир кўрсатиш шакллари	73
✓ Раҳбар шахсининг ижтимоий-психологик хусусиятларини профессионал талаблар даражасида ўрганиш	75
1.10. Раҳбарда миллий дунёқараш ва ижтимоий бурч ҳиссининг шаклланиб бориши	84

II БОБ

РАҲБАР ҚОБИЛИЯТИНИНГ ПСИХОЛОГИК КОМПОНЕНТЛАРИ

2.1. Раҳбар шахсида профессионал қобилиятларни шакллантириш	90
2.2. Раҳбарнинг иш методи технологияси	97
Раҳбарлар малакасини ошириш	102
2.3. Раҳбар ходимлар меҳнатини илмий асосда ташкил қилишнинг психологик муаммолари	103

2.4. Раҳбар психологиясининг эмоционал-иродавий компонентлари	109
2.5. Меҳнат интизоми ва уни мустаҳкамлашнинг ҳуқуқий-психологик воситалари	121
2.6. Раҳбарларнинг ҳуқуқий метёрларни бузганлик учун жавобгарлик масъулияти	126
2.7. Раҳбарликнинг уч илдизи	128
Бошқарувнинг педагогик-психологик харитаси	140
Олий мактаб, халқ таълими, соғлиқни сақлаш ва ўрта махсус касб-ҳунаар таълими бошқармаси (ректор ва директор) маъмурий раҳбарларнинг лавозими йўриқномаси	144 ✓
Факультет деканлари, декан ўринбосарлари ва ўрта махсус касб-ҳунаар таълими бўлими бошлиқларининг лавозим вазифалари	146
Олий мактаб, халқ таълими, соғлиқни сақлаш, ўрта махсус ва касб-ҳунаар таълими бошқармалари бош муҳандисларнинг лавозим вазифаси	147
Юрист-маслаҳатчи лавозим вазифалари	149
Ташқи иқтисодий алоқалар бошлиғининг лавозим вазифалари	151
Ташқи иқтисодий алоқалар бўйича етакчи мутахассиснинг лавозим вазифалари	152
Олий ва ўрта таълим ўқув юрти режа-иқтисод бўлими бошлиғининг лавозим вазифалари	153
Олий ва ўрта махсус ўқув юртлари бош ҳисобчиси лавозим вазифалари	154
Ўқув юртларида бош ҳисобчи ўринбосари лавозим вазифалари	155
Кадрлар бўлими бошлиғи лавозим вазифалари	156
Хўжалик бўлими мудирининг лавозим вазифалари	158
Ёнғиндан сақлаш соқчилик хизмати бошлиғи лавозим вазифалари	159
Олий ўқув юрти, тиббиёт ва ўрта махсус касб-ҳунаар таълими бошқарма бошлиқлари (ректор ва директорлар)нинг раҳбарлик лавозимига оид профессиограммаси	161 ✓
Маъмурий раҳбарлар картасини тўлдириш ва психологик тавсифнома тузишга доир йўл-йўриқлар	164
Шахс хислатларининг алфавити	170
Психология терминларининг изоҳли луғати ҳақида	176
Фойдаланилган адабиётлар	324

Ижтимоий-услубий нашр

НАРЗУЛЛА БОЙМУРОДОВ
РАҲБАР ПСИХОЛОГИЯСИ
Ўқув қўлланма

Муҳаррир
Маъмура ҚУТЛИЕВА

Бадий муҳаррир
Баҳриддин БОЗОРОВ

Техник муҳаррир
Елена ДЕМЧЕНКО

Мусаҳҳиҳ
Илҳом ҚОСИМОВ

Компьютерда саҳифаловчи
Феруза БОТИРОВА

Босишга 23.08.2007 й.да рухсат этилди. Бичими 84x108 1\32.
Босма тобоғи 10,25. Шартли босма тобоғи 17,22
Адади 500 нусха. Буюртма № 209.
Баҳоси келишилган нархда.

«Янги аср авлоди» нашриёт-матбаа марказида тайёрланди.
«Ёшлар матбуоти» босмахонасида босилди.
100113. Тошкент, Чилонзор-8, Қатортол кўчаси, 60.

Мурожаат учун телефонлар:
Нашр бўлими – 278-36-89; Маркетинг бўлими – 128-78-43
факс — 173-00-14; e-mail: yangiasravlodi@mail.ru