

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

8 ЖИЛД, 1 СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ 8, НОМЕР 1

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

VOLUME 8, ISSUE 1



ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
№1 (2025) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9556-2025-1>

Бош муҳаррир:
Главный редактор:
Chief Editor:
Сеитов Азамат Пулатович
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

Бош муҳаррир ўринбосари:
Заместитель главного редактора:
Deputy Chief Editor:
Сабирова Умида Фархадовна
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

ТАҲРИРИЙ МАСЛАҲАТ КЕНГАШИ | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ | EDITORIAL BOARD:

22.00.01–Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Бекмурад Мансур Бобомурадovich
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Каланов Комил Куллахматович
кандидат социологических наук, профессор (Узбекистан)
Убайдуллаева Раиса Турсуновна
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Негматова Шахзода Шухратовна
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Шайылдаева Асель Кокоевна
кандидат социологических наук (Кыргызстан)

Исмаилов Алишер Агзамович
доктор экономических наук, (Узбекистан)
Щепилова Галина Германовна
доктор философских наук, профессор (Россия)
Рожанский Михаил Яковлевич
кандидат философских наук (Россия)
Маматов Нормурат
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Бурнашев Рустам Ренатович
кандидат философских наук, профессор (Казахстан)

22.00.02–Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Умаров Абсалом Адилевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Холбеков Абдугани Жуманазарович
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Шайхисламов Рафаэль Бадретдинович
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Акулич Мария Михайловна
доктор социологических наук, профессор (Россия)

Антонио Алонсо Марсос
доктор политических наук, профессор (Испания)
Фадеева Любовь Александровна
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Виктор Агаджаньян
доктор философии по социологическим наукам,
профессор (США)
Абдулазизов Абдулвохид Хабибуллович
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)

22.00.03–Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Аликариев Нуритдин Сапаркариевич
доктор экономических наук, профессор (Узбекистан)
Матибаев Тасполат Балтабаевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Николов Стефан
доктор философии по социологическим наукам, (Болгария)

Мирзахмедов Абдирашид Мамасидикович
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Ли Ци
доктор исторических наук, профессор (Китай)
Сухомлинова Марина Валерьяновна
доктор социологических наук, профессор (Россия)

www.tadqiqot.uz решают задачи, предусмотренные Стратегией Узбекистана 2030, направленные на развитие науки за счет внедрения достижений научных исследований ученых и служащих их признанию в международном научном сообществе. Так, каждой статье, опубликованной в журнале, присваивается номер DOI (Crossref). Журналы включены в международные индексные базы данных. Входит в список журналов ВАК Узбекистана.

22.00.01-Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Пармонов Фарход Ярашевич

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Жусубалиев Абдикайым Рысбаевич
кандидат социологических наук, доцент (Кыргызстан)
Алимухамедова Нодира Ядгаровна
доктор философии по философским наукам (Узбекистан)

Камалова Хатира Сабыровна

кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Тагиева Гулсум Гафуровна
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)
Ахмедова Феруза Медетовна
доктор философии по социологическим наукам (PhD)
(Узбекистан)

22.00.02-Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Аликариёва Аълохон Нуриддиновна

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Зайтов Элёр Холмаматович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Уразалиева Гулшода Бекпұлатовна
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)

Мирзахмедов Хуршид Абдирашидович

доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Қаюмов Қахрамон Нозимжонович
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)

22.00.03-Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Сеитова Зухрагон Пиржановна

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Махкамов Қодиржон Одилжонович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Доспанова Дилара Уракбаевна
кандидат филологических наук, доцент (Узбекистан)

Каримов Бобир Шаропович

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Якубов Ильдар Харрасович
кандидат политических наук, доцент (Узбекистан)
Абдухалилов Абдулло Абдухамитович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)

Page Maker | Верстка | Саҳифаловчи: Хуршид Мирзахмедов

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Tadqiqot город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC the city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000

МУНДАРИЖА | СОДЕРЖАНИЕ | CONTENT

1. Karimov Bobir “MAHALLABAY” ISHLASH TIZIMI NEGIZIDA INSON SALOHİYATINI RO‘YOBGA CHIQRISH KOMPETENSIYALARI.....	5
2. Kulbekova Nasiba INSON SALOHİYATINI YUKSALTIRISHDA TA‘LIM TIZIMINING O‘RNI.....	12
3. Инаков Комил, Абдугафурова Чарос МОЛОДЕЖЬ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА.....	19
4. Узакова Зарина ПОТРЕБНОСТИ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В УСЛОВИЯХ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ (ЧС): РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА.....	27
5. Dulanbayeva Oygul MUALLIFLIK STRATEGIYASI ZAMONAVIY MUTOLAA DIDINI SHAKILLANTIRISH MEKANIZMI SIFATIDA.....	34
6. Hojiyev Zavqiddin DAVLAT FUQAROLIK XIZMATIDA MANFAATLAR TO‘QNASHUVINING SOTSIOLOGIK TAHLILI.....	40
7. To‘raev Odiljon AHOLI SALOMATLIGINI SAQLASH ORQALI IJTIMOIIY XAVFSIZLIKNI TA‘MINLASHNING USTUVOR YO‘NALISHLARI.....	50
8. To‘raxo‘jaeva Ra‘no DAVLAT BOSHQARUV ORGANLARI XODIMLARINING MAXSUS KOMPETENSIYALARI.....	59
9. Abdikadirova Nigora INSON SALOHİYATI: NAZARIY YONDOSHUVLAR.....	66
10. Tadjikhojaev Botir DAVLAT BOSHQARUVIDA XARIZMATIK SHAXSLAR FAOLIYATINING SOSIOLOGIK TAHLILI.....	71
11. Xolmurodov G‘ulom O‘ZBEKISTONDA MAHALLA FAOLIYATI SAMARADORLIGINI SOTSIOLOGIK TAHLILI.....	78
12. Axmedova Shaxnozaxon OILA-NIKOH MUNOSABATLARINI O‘RGANISHDAGI SOTSIOLOGIK NAZARIY YONDASHUVLAR.....	91

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

Tadjikhojaev Botir,
O'zbekiston Milliy universiteti
"Sotsiologiya" kafedrası mustaqil izlanuvchisi
e-mail: adam.aleks.90@mail.ru

DAVLAT BOSHQARUVIDA XARIZMATIK SHAXSLAR FAOLIYATINING SOSIOLOGIK TAHLILI



<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.15132714>

ANNOTATSIYA

Zamonaviy dunyoning o'zgaruvchan manzarasi jamoat ongining taniqli yoki xarizmatik shaxslarni idrok etishining noaniqligini belgilaydi. Zamonaviy ilm-fanning etarlicha o'rganilmagan va to'liq ochilmagan muammosi – bu xarizmatik shaxslarning mavjudligi: sabablar, shaxsda xarizma namoyon bo'lish usullari, bu jarayonning katalizatorlaridir. Shu bilan birga, xarizmatik identifikatsiyani o'rganish bizga xarizmatik shaxs faoliyatining mumkin bo'lgan yo'nalishlarini yoritishga va shuning uchun xarizmatik faoliyatning oqibatlarini va uning manbalarining xatti-harakatlar algoritmini oldindan ko'rishga imkon beradi. Yuqoridagi sabablarga ko'ra, xarizmatik maqomga ega bo'lgan shaxs fan uchun katta qiziqish uyg'otadi, bu esa aytilgan muammoni o'rganishga murojaat qilish uchun sabab bo'ldi.

Kalit so'zlar: rahbarning xarizmatik roli, davlat boshqaruvi, xarizmatik rolini samarasiz amalga oshirish, xarizmatik rahbarlik, transformatsion rahbarlik.

Таджикходжаев Ботир,
Независимый соискатель кафедры
«Социология» Национального университета Узбекистана
e-mail: adam.aleks.90@mail.ru

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХАРИЗМАТИЧНЫХ ЛИЧНОСТЕЙ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

АННОТАЦИЯ

Меняющаяся картина современного мира определяет неоднозначность восприятия общественным сознанием выдающихся или харизматичных личностей. Недостаточно изученной и до конца раскрытой проблемой современной науки является существование харизматических личностей: причины, способы проявления харизмы в личности, катализаторы этого процесса. В то же время изучение харизматической идентичности позволяет осветить возможные направления деятельности харизматической личности и, следовательно, предвидеть последствия харизматической деятельности и алгоритм поведения ее источников. По вышеперечисленным причинам человек с харизматическим статусом представляет большой интерес для науки, что и послужило поводом для обращения к изучению указанной проблемы.

Ключевые слова: лидерская роль руководителя, государственное управление, неэффективная реализация лидерской роли, харизматическое руководство, трансформационное руководство.

Tajikkhodjaev Botir,
National University of Uzbekistan
Independent researcher at the Department of Sociology
e-mail: adam.aleks.90@mail.ru

SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF THE ACTIVITIES OF CHARISMATIC INDIVIDUALS IN THE SPHERE OF PUBLIC ADMINISTRATION

ABSTRACT

The changing picture of the modern world determines the ambiguity of public perception of outstanding or charismatic personalities. An insufficiently studied and fully disclosed problem of modern science is the existence of charismatic personalities: the causes, ways of displaying charisma in a person, and the catalysts of this process. At the same time, the study of charismatic identity makes it possible to highlight possible areas of activity of a charismatic personality and, consequently, to anticipate the consequences of charismatic activity and the algorithm of behavior of its sources. For the above reasons, a person with a charismatic status is of great interest to science, which led to the study of this problem.

Key words: leadership role of the leader, public administration, ineffective implementation of the leadership role, charismatic leadership, transformational leadership.

KIRISH

Davlat boshqaruvini optimallashtirishda turli darajadagi va turli bosqichdagi rahbarlar muhim o‘rin tutadi. Rahbar lavozim tavsiflari va turli me‘yoriy-huquqiy hujjatlarda boshqaruvga belgilangan funktsiyalardan tashqari, xodimlarni rag‘batlantiradigan va rivojlantiradigan, odamlarni doimiy va samarali mehnatga, ijodiy g‘oyalarga va eski muammolarni yangi echimlarga ilhomlantiradigan rahbar rolini o‘ynaydi. Rahbar asosiy tashkiliy qadriyatlarni, korporativ madaniyatni shakllantiradi va o‘z qo‘l ostidagilar uchun murabbiy va tarbiyachi hisoblanadi.

Zamonaviy madaniyat bizga xarizmatik shaxs kabi ajoyib hodisaning turli ko‘rinishlarini taqdim etadi. Bugungi kunda jamiyat hayotining turli jabhalarida bu hodisaning xususiyatlarini (belgilarini) uchratish mumkin. Bizning fikrimizcha, o‘zlarini siyosiy sohada amalga oshirishga muvaffaq bo‘lgan xarizmatik odamlar katta qiziqish uyg‘otadi, chunki ularning “o‘rtacha inson” hayotiga ta‘siri juda katta va bundan tashqari, ommaviy axborot vositalari tufayli ular doimo jamoatchilik e‘tiborida.

Marginal tarzda xarizmatik shaxslar ham jiddiy e‘tiborga loyiqdir. Bunday xarizmatik shaxslarga qiziqish, bir tomondan, ushbu ijtimoiy hodisani zaif o‘rganish bilan bog‘liq. Ilmiy adabiyotlarda marginal shaxs muammolarining ayrim jihatlari allaqachon yoritilgan. Biroq, muammolarning butun bir guruhi o‘rganilmagan bo‘lib qoldi: ularning jamiyatda namoyon bo‘lish sabablari juda kam ishlab chiqilgan va ularning jamiyatda paydo bo‘lishining mumkin bo‘lgan oqibatlari aniqlanmagan va ularning ilmiy talqinini hali topmagan. Boshqa tomondan, marginal xarizmatik shaxslarni o‘rganish ularning yuqori konflikt salohiyati tufayli juda zarurdir.

Oxirgi yigirma yil ichida ijtimoiy faning munozarali masalalaridan biri siyosatdagi siyosiy xarizma va xarizmatik shaxslar fenomeni bo‘ldi. Siyosiy xarizmaning jozibali ta‘siri butun xalqlar tarixida o‘z aksini topgan. Garchi “xarizmatik” atamasi ko‘pincha majoziy ma‘noda qo‘llanilsa ham (masalan, kino yulduzlari yoki futbol butlari kabi shaxslarga yoki hatto aniq voqealarga (masalan, futbol “gigantlari” o‘rtasidagi futbol o‘yinlariga) nisbatan), bugungi kunda siyosat uning ilmiy ma‘nosini muhokama qilish uchun jiddiy asoslarni taklif qiladi: demokratik tizimlarda, siyosiy xarizma, siyosiy xarizmatik avlod avvalgidan ko‘ra ko‘proq shaxsiylashtirilgan. Zamonaviy jamiyatlarda siyosiy arboblarning katta roli o‘ynaydi.

METODOLOGIYA

Tadqiqotning metodologik asosini boshqaruv qarorlari qabul qilishga doir tadqiqot olib borgan xorij va O'zbekistonlik olimlar, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoevning ma'ruza va nutqlari tashkil qiladi. Tadqiqot jarayonida 2017-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasining "Davlat va jamiyat qurilishi tizimini takomillashtirishning ustuvor yo'nalishlari" bo'yicha amalga oshirilgan islohotlar tizimli tahlil, institutsional tahlil, kontent tahlil, funksional tahlil, qiyosiy tahlil, analiz va sintez kabi ilmiy tadqiqot usullari orqali o'rganildi.

Funksional yondashuv asoschilari M.Veber, E.Dyurkgeym, T.Parsons deb atash mumkin. Masalan, T.Parsons asarlarida siyosiy xarizma muammosi bevosita muhokama qilinadi: bu ham Veberning xarizma kontseptsiyasining tahlili, ham uning bu boradagi shaxsiy fikrlaridir. Uning siyosiy xarizma kontseptsiyasiga oid bir qator bayonotlari ushbu muammoning keyingi rivojlanishiga sezilarli ta'sir ko'rsatdi. Avvalo, nazariyotchining xarizma va qonuniylik o'rtasidagi munosabatni o'rganishiga e'tibor qaratish lozim. T.Parsons xarizmatik individlarga xos bo'lgan izolyatsiyaga e'tibor qaratadi.

Xarizmatiklik, psixologik hodisa sifatida, odamlar o'rtasidagi norasmiy munosabatlarni tartibga solish uchun mo'ljallangan. Boshqaruvning asosi - hokimiyat vakolatlari; xarizmatiklikning asosi shaxslararo aloqalarda yotadi [1].

Amerikalik tadqiqotchilar M.Meskon, M.Albert va F.Xedouri xarizma fenomenida rasmiy va norasmiyning birlashishini ta'kidlab, tashkilot rahbarini ham xarizmatik, ham o'z qo'l ostidagilarni samarali boshqaradigan shaxs sifatida belgilaydilar. Rahbarlik deganda, mualliflar shaxslar va guruhlariga ta'sir o'tkazish, ularning sa'y-harakatlarini tashkilot maqsadlariga erishishga yo'naltirish qobiliyatini anglatadi [2].

Xarizmatik rahbarlarning etakchilikka tayyorligi, ya'ni bo'ysunuvchilarni o'z vazifalariga erishishga yo'naltirish xarizmatik rahbariyatning dastlabki tadqiqotlarida ta'kidlangan [3]. Tadqiqotchilar V.Gardner va B.Avolio bunday rahbarlarni etakchining qiyofasi ularning shaxsiyatining Markaziy va muhim qismi bo'lgan odamlar, deb bilishadi [4].

Ushbu fakt taniqli xarizmatik rahbarlarning tarjimai hollari va avtobiografiyalarini o'rganish misolida tasdiqlandi. Ularning kompaniyalari nafaqat raqobatchilarini ortda qoldiribgina qolmay, balki o'zlarining shaxsiy fazilatlarini bilan ham tanilgan. Ular aql bovar qilmaydigan maqsadga intilish, matonat, mehnatsevarlik, qat'iyat, mas'uliyat va yetuklik bilan ajralib turadi. Ular o'ziga bo'ysunuvchilarga beriladigan ishonchga ega bo'lishadi. O'z qo'l ostidagilarning hissiy ilhomlanishi, ularga bo'lgan ishonchning kuchayishi jamoaning hamjihatligini oshirishga, umumiy maqsadga erishishga intilishga olib keladi.

Biografiyalari tahlil qilingan o'nta xarizmatik liderning ismlari keng tarqalgan. Bular Genri Ford, Estee Lauder, Stiven Jobs, Soichiro Xonda, Akio Morita, Bill Geyts, Liz Kliboron, Meri Kay Ash, Tomas Monagan, Lillian Vernon. Tahlil quyidagi manbalar asosida amalga oshirildi: Genri Ford "Mening hayotim, mening yutuqlarim"; Jey Elliott, Uilyam Saymon "Stiv Jobs. "Etakchilik darslari" Des Dearlove "Biznes yo'li: Bill Geyts. Dunyoning eng boy biznes rahbarining 10 ta sirlari" Akio Morita "Sony. Yaponiyada ishlab chiqarilgan"; Tomas Monagan, Robert Anderson "Pitsa Tiger"; Meri Kay Ash "Meri Kay: Muvaffaqiyatga yo'l"; Landrum Jim "Dunyoni o'zgartirgan 13 kishi"; Landrum Jim "Dunyoni o'zgartirgan 13 ayol" va Internet manbalari [5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,12].

Bunday rahbarlarning etakchilik roli, bashorat qilish, strategik rejalashtirish bilan bir qatorda, ularning boshqaruv faoliyatining markaziy funktsiyasidir. Birinchidan, taniqli ishbiarmonlarning o'zlari o'zlarining bo'ysunuvchilari uchun fidoyilik va mehnatsevarlikning namunasidir va shu bilan tegishli qadriyatlarni qabul qiladigan maxsus korporativ madaniyatni shakllantiradi.

Ikkinchidan, taniqli rahbarlarning asosiy motivatsiyasi-bu birinchi bo'lish, etakchi bo'lish motivatsiyasi, bu ularning nafaqat rasmiy rahbar o'rnini egallash, balki bo'ysunuvchilari uchun norasmiy rahbar bo'lish, ularning sevgisi, hurmati va e'tirofiga sazovor bo'lish istagi uchun asosdir.

Bundan tashqari, etakchi motivlardan biri bu muvaffaqiyatga erishish motividir. Bunday rahbarlar maqsadga erishish yo'lida duch keladigan qiyinchiliklarni engib, ijobiy natijaga erishishdan zavqlanishadi. Maqsadga erishishga bo'lgan aql bovar qilmaydigan ishtiyoq, muvaffaqiyatga bo'lgan

ishonch bilan birga, bo'ysunuvchilarni mashaqqatli mehnatida rag'batlantiradi, ularni optimizmga undaydi va ularni rahbarga o'xshab, unga ergashishga undaydi.

Jamiyatni maqsadli boshqarish xalqimiz tabiatiga o'tmishdan salbiy meros sifatida o'tgan irratsionalistik kayfiyatlardan, ya'ni voqelikni chuqur his etmaslik, yuz berayotgan jarayonlar, o'zgarishlarni, tashqi va ichki xavflarni anglab yetmasdan g'aflatda yashayverishdan ishonchli muhofaza ham etadi, deb fikr yuritadi o'z risolasida taniqli sotsiolog olim M.B.Bekmurodov [13].

ASOSIY QISM

Rahbarning xarizmatik rolining muhimligiga qaramay, u ko'pincha davlat boshqaruvi amaliyotida ham, yetakchilik tadqiqotlarida ham e'tibordan chetda qolib, uni guruh motivatori roliga qisqartiradi. Xarizmatik va boshqaruvni birlashtirmaslik odat tusiga kirgan, aksincha ular orasidagi farqlarni izlash odatiy holdir. Ushbu hodisalarni o'rganishda boshqaruv - tashkiliy muammolarni hal qilish uchun ularni boshqarish maqsadida odamlar o'rtasidagi rasmiy munosabatlar tizimida tartibga solinadigan tarzda ishlaydigan ijtimoiy hodisa ekanligi ta'kidlanadi.

Rahbarning vazifasi guruh va tashkiliy maqsadlarga erishish uchun bir guruh odamlarni tashkil qilishdir. Bu jarayonda u ta'sir ko'rsatishning rasmiy usullaridan (moddiy rag'batlantirish, ma'muriy jazoning turli shakllari va boshqalar) ham, norasmiy usullardan ham (nomoddiy rag'batlantirishning turli shakllari, ahil jamoani shakllantirish va boshqalar) foydalanadi. Ta'sirning norasmiy usullaridan foydalanish rahbarning xarizmatiklik rolida amalga oshiriladi, bu uning qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun bo'ysunuvchilarni safarbar qilish, yo'naltirish va rivojlantirish qobiliyatidan iborat.

Shunday qilib, xarizmatiklik boshqaruvga bog'langan bo'lib chiqadi, rahbarlik esa, o'z navbatida, tashkilotdagi ijtimoiy va psixologik, rasmiy va norasmiy o'zaro ta'sirdir.

Rahbarning xarizmatiklik rolini samarasiz bajarishi bo'ysunuvchilar o'rtasida rahbarning obro'sining pasayishiga, ularning harakatlaridagi tarqoqlikka, jamoaviy maqsadlar ahamiyatining pasayishiga va ularga erishish istagining pasayishiga olib keladi, bu esa guruhning umumiy samaradorligiga ta'sir qiladi. Rahbarning o'z qo'l ostidagilarga ta'sirining yana bir haddan tashqari namoyon bo'lishi uning etakchilik rolini maksimal darajada ro'yobga chiqarishidir. Bu yerda alohida shaxsiy va kasbiy fazilatlar tufayli rahbarning xarizmatik ta'siri haqida so'z boradi.

“Siyosiy xarizmatik shaxs” tushunchasining sof ilmiy talqini haqida gapirar ekanmiz, bu fandagi eng munozarali va noaniq tushunchalardan biri ekanligini ta'kidlaymiz. Buning bir qancha sabablari bor. Birinchidan, umuman olganda xarizma va xususan, siyosiy xarizma fenomenining tabiati yetarli darajada o'rganilmagan. Ikkinchidan, M.Veber tomonidan taklif qilingan xarizma tushunchasining noaniqligi, u siyosat bilan shug'ullanadigan har qanday individ doimo hokimiyatga intiladi. Bu ko'p qirrali va murakkab hodisani o'rganishda qo'llaniladigan aksiomatik asoslar, inson tabiati va ijtimoiy voqelik haqidagi g'oyalar, bilish usullaridagi farqlarni hisobga olish nihoyatda muhimdir.

Biroq, “siyosiy xarizma” fenomenini o'rganishdan oldin, aniqlik kiritish kerakki, siyosiy xarizma ma'lum bir ijtimoiy muhitda paydo bo'ladigan va ushbu muhitda identifikatsiyalashning bir qator xarakterli xususiyatlari bilan ajralib turadigan xarizma hodisasining o'ziga xos ko'rinishidir. Avvalo, siyosiy sohada xarizmatik identifikatsiya manbalarini aniqlash nihoyatda muhim ko'rinadi. Siyosiy xarizma faqat psixologik jihatdan aniqlangan hodisami yoki u ham ijtimoiy, madaniy hodisami? Siyosiy xarizma fenomenini ko'rib chiqishda quyidagi omillarni ko'rib chiqish, o'rganish va tahlil qilishdan qochib bo'lmaydi: birinchidan, siyosiy xarizma fenomeni siyosiy va/yoki xarizmatik yetakchilik fenomeni bilan chambarchas bog'liq; ikkinchidan, umuman hokimiyat fenomeni va xususan, siyosiy hokimiyatning siyosiy xarizma bilan o'zaro ta'siri muammosini e'tiborsiz qoldirib bo'lmaydi; uchinchidan, siyosiy xarizma va siyosiy elita o'rtasidagi o'zaro harakat va o'zaro ta'sir muammosini hal qilish kerak. Shuni ham ta'kidlashni istardikki, har doim ham shaxs to'liq shakllangan siyosiy o'ziga xoslik bilan muayyan g'oyaning ongli tarafdori sifatida siyosatga kirishi mumkin emas. Ko'pincha bu ongsiz kayfiyat, his-tuyg'ular va motivlar ta'siri ostida sodir bo'ladi.

Xarizmatik etakchilik nafaqat qo'l ostidagilar tomonidan rahbarga nisbatan ijobiy his-tuyg'ularning rivojlanishiga olib keladi, balki uning o'zini o'zi qadrlashi, o'zini yuqori samarali

ishchi sifatida idrok etishini kuchaytirishga yordam beradi. Bo‘ysunuvchilarning motivatsiya vektori o‘z manfaatlari qutbidan jamoa manfaatlariga o‘tadi, bu tabiiy ravishda ularning ish samaradorligini oshiradi [14].

Rahbarning roli transformatsion etakchilikka “o‘tkazgich” sifatida harakat qilishdir, bunda guruh tashkilot maqsadlarini o‘z maqsadlari sifatida qabul qila boshlaydi. Ushbu turdagi etakchilik to‘rtta mexanizm orqali amalga oshiriladi:

- yetakchi xarizmasi (kelajakni oldindan ko‘ra bilish va u bilan muloqot qilish qobiliyati);
- intellektual rag‘batlantirish (strategik fikrlashni va muammolarni oqilona hal qilishni rag‘batlantirish);
- qo‘l ostidagilarga e‘tibor (hamfikrlar jamoasini yaratish);
- ilhomlantiruvchi rag‘batlantirish (ishtiyoq va kelajakka optimistik qarashni uyg‘otish) [14].

M.Veberning xarizmatik rahbari “fikrlash oqilona bo‘lmagan” guruhlariga nisbatan o‘z dalillarini yaratadi va buning uchun ishonchni qozonish uchun ommaga yaqin maqsadlarni ilgari suradi. Rahbarning mohiyati shundan iboratki, u ko‘pchilikning yetuk ehtiyojlarini sezishga, vaziyatni o‘z va guruh manfaatlariga bog‘lashga qodir. Rahbar va omma o‘rtasidagi munosabatlarni tahlil qilish xarizmatik rahbar va demagog siyosatchi o‘rtasida parallel o‘rnatish imkonini beradi.

Bu erda Veberning omma haqidagi talqiniga murojaat qilish kerak, chunki xarizmatik liderning tarixiy muvaffaqiyati ularga bog‘liq. Veberda u bir hil va uning xususiyatlari salbiy - bu “fikrlashning past ratsionalizatsiyasi” va siyosiy passivlik; u ommani aristokratik rad etishini deyarli nitshecha aforizmda ifodalagan: “Ommaning kungacha o‘ylaydi” [16]. Bu baho uning hokimiyatga “itoat qilishga majburlash” degan ta‘rifiga asoslanadi va nima uchun uning sotsiologiyasida mehnat jarayonlari, kundalik ong, ommaviy harakatlar va inqiloblar chuqur tahlil qilinmaganligini tushuntiradi. Ommaning intilishlari “xarizmani o‘ldiradigan” tor moddiy manfaatlardan tashqariga chiqmaydi; Veber bu hodisani “har kunlik”, deb ataydi, bu “doimiy harakat qiluvchi kundalik kuch sifatida iqtisodiy sharoitlarga moslashish” bilan bir xildir [17].

Keyinchalik, Veber tomonidan qo‘yilgan xarizmatik shaxs paydo bo‘lishining asosiy muammolari T.Adorno boshchiligidagi Frankfurt maktabi vakillarining “Avtoritar shaxs” loyihasida tadqiqot obyektiga aylandi. Tadqiqotning asosiy maqsadi natsizmga ko‘rgan “yangi antropologik tip”ni tasvirlash edi. Tadqiqotning maqsadi shaxsning chuqur psixologik dinamikasi va uning “yuzaki” xususiyatlari o‘rtasidagi muvofiqlikni o‘rnatishdan iborat edi. Nazariya shaxsiyatning yashirin va tashqi olam uchun ochiq bo‘lgan ko‘p darajalari mavjudligi haqidagi g‘oyaga asoslanib, u ijtimoiy muhit bilan shaxsning mafkuraviy xususiyatlari o‘rtasidagi bog‘liqlikni qo‘lga kiritishga harakat qilgan. Muayyan sinfga mansublik va shaxs mafkurasi o‘rtasida bog‘liqlik bor deb taxmin qilingan [18].

Taniqli sotsiolog M.B.Bekmurodovning fikriga ko‘ra, boshqaruv sotsiologiyasining predmeti: ijtimoiy ob‘ektlar va jarayonlarning boshqarilishi, birgalikdagi faoliyat ishtirokchilarining manfaatlarini, ularni tashkillashtirish va o‘zini o‘zi tashkil etish, rasmiy me‘yorlar va norasmiy qoidalarni maqbul ravishda birlashtirgan tartibga solish mexanizmlarining ishlashi va o‘zgarishi qonuniyatlari, samarali maqsadlarga erishish va ijtimoiy aloqalar va munosabatlarning barqarorligidir [19]. Aynan shu predmet doirasida boshqa ilmiy sohalarda boshqacha ma‘noga ega bo‘lgan tegishli kategoriyalardan foydalanish kerak.

Sotsiologik tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, davlat va kommunal xizmat organlari xodimlarining 27 foizi jamoadagi noqulay ma‘naviy-psixologik muhit tufayli o‘z ishlaridan norozi. Bu ko‘rsatkich xususiy tashkilotlar xodimlari uchun xuddi shunday ko‘rsatkichdan 7 foizga, mulkchilik aralash tashkilotlar xodimlari uchun esa 11 foizga yuqoridir. Xuddi shu tadqiqotlarga ko‘ra, yuqori tashkiliy madaniyatni shakllantirishga to‘sqinlik qiluvchi asosiy omil bu boshqaruvning ushbu masalaga e‘tibor bermasligidir. Bu davlat va kommunal xizmatlarda ishlayotganlarning 38,1 foizining fikri.

Respondentlarning fikriga ko‘ra, boshqaruvning ushbu sohasidagi boshqaruv xodimlariga xos bo‘lgan eng kam rivojlangan ko‘nikmalardan biri bu jamoada ishlash qobiliyatidir (25,1%). Vazifalarni bajarishga yo‘naltirilgan rasmiy boshqaruv funktsiyalarini amalga oshirish bilan bog‘liq

ko'nikmalar, aksincha, eng yaxshi rivojlangan: jamoa oldiga aniq maqsadlar qo'yish va ularni amalga oshirishga erishish (42,3%), qarorlar va topshiriqlarning bajarilishini kuzatish (42,3%), joriy boshqaruv qarorlarini qabul qilish va amalga oshirish (37,2%) [20].

XULOSA

Tashkiliy madaniyatning bunday o'zgarishini o'z ichiga olgan transformatsion etakchilik, buning natijasida bo'ysunuvchilar sodir bo'layotgan o'zgarishlarda o'zlarining ishtirokini his qilishlari, umumiy harakatlar strategiyasini ishlab chiqish va tashkiliy maqsadlar bilan birlik, davlat tuzilmalari uchun zarur bo'lgan boshqaruv turidir.

Boshqa mamlakatlardagi ilm-fan yutuqlari, biznes va davlat boshqaruvi tajribasi, shuningdek, ushbu sohada erishilgan muvaffaqiyatlarga tayangan holda, rahbar o'zining xarizmatiklik rolini to'liq amalga oshira oladi. Davlat boshqaruvidagi xarizmatiklik uslubi ko'proq "inson munosabatlariga yo'naltirilganlik", tashkilot ichidagi ijtimoiy jarayonlar va o'zaro munosabatlarga g'amxo'rlik qilishni talab qiladi. Boshqaruvchi nafaqat unga berilgan vakolatlariga tayanishi, ma'muriy qoidalarga muvofiq harakat qilishi kerak.

Menejerning xarizmatiklik roli norasmiy munosabatlar sohasidagi mutaxassis bo'lishni, rivojlangan ijtimoiy va hissiy intellektga ega bo'lishni, motivatsiya texnikasi va yaxlit jamoani shakllantirish vositalarini o'zlashtirishni, jamoaning maqsadga yo'naltirilgan va yuqori axloqiy rahbari bo'lishga intilishini talab qiladi. Bu davlat xizmatchilari oldida davlat va umummilliy vazifalarning ahamiyatini, ularning ana shu maqsadlar sari intilishdagi fidoyiligini oshiradi, davlat xizmatining ma'naviy-axloqiy asoslarini mustahkamlaydi va shu orqali davlat boshqaruvi samaradorligini oshiradi.

Adabiyotlar/ Литература/ References:

1. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие. – М.: Статут, 2017. – С. 25-26.
2. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Вильямс, 2019. – С. 514.
3. Conger J. A., Kanungo R. N. Charismatic leadership. San Francisco: Jossey Bass-Publisher, 2018. – С. 315-338.
4. Bruce J. Avolio, William L. Gardner. Authentic leadership development. The Leadership Quarterly. 2015. V.16.
5. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Г.Форд; пер. с англ. Е.А.Бакушева. 3-е изд. – Минск: «Попурри», 2018.
6. Эллиот Дж. Стив Джобс: уроки лидерства / Эллиот Дж., Саймон У.; пер. с англ. Н.Г.Яцюк. – М.: Эксмо, 2015.
7. Деарлав Дез. Бизнес путь: Билл Гейтс. 10 секретов успеха самого богатого в мире бизнес-лидера. – М.: Издательский дом «Крылов», 2003.
8. Морита А. Sony: Сделано в Японии. – М.: «Альпина Паблишер», 2017.
9. Monaghan T., Anderson R. Pizza Tiger. NY.: Random House, 2016.
10. Кэй Эш М. Мару Кау: путь к успеху. – М.: Иванов и Фербер Манн, 2011.
11. Джин Л. 13 женщин, которые изменили мир. – М.: Феникс, 2017.
12. Джин Л. 13 мужчин, которые изменили мир. – М.: Феникс, 2018.
13. Bekmurodov M.B. Zamonaviy boshqaruv sotsiologiyasi//Monografiya. – Toshkent, 2020.
14. Bruce J. Avolio, William L. Gardner. Authentic leadership development. The Leadership Quarterly. 2015. V.16. – С. 315-338.
15. Бендас Т.В. Гендерная психология лидерства. – Оренбург, ИПК ОГУ, 2010. – С.20.
16. Вебер М. Харизматическое господство // Социологические исследования. 1988. № 5.
17. Шпакова Р.П. Типы лидерства в социологии Макса Вебера // Социологические исследования. 2018. № 5.

-
18. Канетти Э. Власть и личность // Социологические исследования. 2016. № 4.
 19. Bekmurodov M.B. Zamonaviy boshqaruv sotsiologiyasi. – Toshkent: Yoshlar nashriyot uyi, 2020.
 20. Турчинов А.М., Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Актуальные проблемы кадровой политики управления персоналом: Материалы социологического опроса (сентябрь-октябрь 2020 года). – М.: Изд-во РАГС, 2021.

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

8 ЖИЛД, 1 СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ 8, НОМЕР 1

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

VOLUME 8, ISSUE 1

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Тадқиқот город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC The city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000