FAN VA TA’LIM YANGILIKLARI
ILMIY-METODIK JURNAL
ISSN 3093-8694 ◆ saen.uz
2026-yil
10 (2)-son

UDK: 005.322:005.96

Xudaybergenova Laura Turganbayevna,
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti mustaqil izlanuvchisi

RAHBARLARNING KASBIY MAS’ULIYATI: TUSHUNCHASI, TARKIBIY KOMPONENTLARI VA ZAMONAVIY TALABLAR

Annotatsiya. Ushbu maqolada rahbarlarning kasbiy mas’uliyati tushunchasi, uning tarkibiy komponentlari hamda zamonaviy boshqaruv faoliyatiga qo‘yilayotgan talablar ilmiy-nazariy jihatdan tadqiq etilgan. Rahbar kasbiy mas’uliyatining huquqiy, axloqiy, ijtimoiy, kasbiy va tashkiliy jihatlari tizimli ravishda tahlil qilingan. Shuningdek, globallashuv, raqamli transformatsiya, sun’iy intellekt texnologiyalarining rivojlanishi va ijtimoiy munosabatlarning o‘zgarishi sharoitida rahbar zimmasiga yuklanayotgan yangi vazifalar yoritilgan. Tadqiqot davomida rahbar kasbiy mas’uliyatini shakllantirish mexanizmlari, jumladan, uzluksiz ta’lim, tashkiliy madaniyat, hisobdorlik va nazorat tizimlarining ahamiyati asoslab berilgan. Xorijiy va mahalliy ilmiy manbalar tahlili asosida zamonaviy rahbarlarning kasbiy mas’uliyatini rivojlantirishga qaratilgan ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: rahbar, kasbiy mas’uliyat, boshqaruv kompetensiyasi, huquqiy mas’uliyat, axloqiy mas’uliyat, ijtimoiy mas’uliyat, tashkiliy mas’uliyat, raqamli transformatsiya, liderlik.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ: ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ И СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

Аннотация. В данной статье исследуются понятие профессиональной ответственности руководителей, её структурные компоненты и требования, предъявляемые к современной управленческой деятельности. Системно анализируются правовые, этические, социальные, профессиональные и организационные аспекты ответственности руководителя. Освещаются новые задачи, возникающие перед руководителями в условиях глобализации, цифровой трансформации, развития технологий искусственного интеллекта и изменения общественных отношений. Особое внимание уделяется механизмам формирования профессиональной ответственности руководителей, включая непрерывное образование, организационную культуру, системы подотчётности и контроля. На основе анализа зарубежных и отечественных научных источников разработаны научно-практические рекомендации, направленные на развитие профессиональной ответственности современных руководителей.

Ключевые слова: руководитель, профессиональная ответственность, управленческая компетентность, правовая ответственность, этическая ответственность, социальная ответственность, организационная ответственность, цифровая трансформация, лидерство.

PROFESSIONAL RESPONSIBILITY OF MANAGERS: CONCEPT, STRUCTURAL COMPONENTS AND MODERN REQUIREMENTS

Abstract. This article examines the concept of managers' professional responsibility, its structural components, and the requirements imposed on contemporary management practices. The legal, ethical, social, professional, and organizational dimensions of managerial responsibility are systematically analyzed. Particular attention is paid to the new responsibilities arising in the context of globalization, digital transformation, the development of artificial intelligence technologies, and changing social relations. The study explores the mechanisms for developing managerial professional responsibility, including continuous education, organizational culture, accountability, and control systems. Based on an analysis of international and domestic academic sources, scientific and practical recommendations are proposed to strengthen the professional responsibility of contemporary managers.

Keywords: manager, professional responsibility, managerial competence, legal responsibility, ethical responsibility, social responsibility, organizational responsibility, digital transformation, leadership.

KIRISH

Jahon iqtisodiyotida yuz berayotgan jadal o‘zgarishlar, globallashuv jarayonlarining chuqurlashuvi, raqamli texnologiyalarning keng joriy etilishi hamda ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning murakkablashuvi tashkilot va muassasalarni boshqarishda rahbarlarning kasbiy mas’uliyatini oshirishni taqozo etmoqda. Bugungi kunda rahbar faoliyati nafaqat tashkilotning kundalik ish jarayonlarini tashkil etish, balki uning strategik rivojlanishini ta’minlash, inson resurslaridan samarali foydalanish, jamoada sog‘lom ma’naviy-psixologik muhit yaratish va jamiyat oldidagi majburiyatlarni bajarish bilan ham belgilanadi.

O‘zbekiston Respublikasida amalga oshirilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar, davlat boshqaruvini modernizatsiya qilish, iqtisodiyot tarmoqlarini raqamlashtirish va inson kapitalini rivojlantirish jarayonlarida rahbarlarning kasbiy mas’uliyatini kuchaytirish alohida dolzarblik kasb etmoqda. Xususan, davlat boshqaruvi, ta’lim, sog‘liqni saqlash va xususiy sektor faoliyatida boshqaruv qarorlarining sifati ko‘p jihatdan rahbarning bilim darajasi, kasbiy kompetensiyasi, axloqiy pozitsiyasi va javobgarlik hissiga bog‘liq.

Rahbarning kasbiy mas’uliyati faqat lavozim majburiyatlarini bajarish yoki belgilangan vazifalar ijrosini ta’minlash bilan cheklanmaydi. U qabul qilingan qarorlarning oqibatlarini oldindan baholash, tashkilot manfaatlari bilan jamiyat manfaatlari o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlash, xodimlarning huquq va manfaatlarini himoya qilish hamda erishilgan natijalar uchun hisobdor bo‘lishni ham nazarda tutadi.

Shu nuqtayi nazardan, rahbarning kasbiy mas’uliyatini huquqiy, axloqiy, ijtimoiy, kasbiy va tashkiliy komponentlardan tashkil topgan yaxlit tizim sifatida o‘rganish zarur.

Tadqiqotning maqsadi rahbarlarning kasbiy mas’uliyati tushunchasining ilmiy-nazariy mazmunini ochib berish, uning tarkibiy komponentlarini aniqlash, zamonaviy boshqaruv sharoitida rahbarlarga qo‘yilayotgan talablarni tizimlashtirish va kasbiy mas’uliyatni rivojlantirish bo‘yicha ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqotning vazifalari quyidagilardan iborat:

kasbiy mas’uliyat tushunchasining nazariy asoslarini o‘rganish;

rahbar kasbiy mas’uliyatining asosiy tarkibiy komponentlarini aniqlash;

zamonaviy boshqaruv sharoitida rahbarlarga qo‘yilayotgan yangi talablarni tahlil qilish;

kasbiy mas’uliyatni shakllantirishning tashkiliy va institutsional mexanizmlarini o‘rganish;

rahbarlarning kasbiy mas’uliyatini oshirishga qaratilgan ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqot obyekti sifatida zamonaviy tashkilot va muassasalarda rahbarlik faoliyati, tadqiqot predmeti sifatida esa rahbarlarning kasbiy mas’uliyatini shakllantirish va rivojlantirish bilan bog‘liq ijtimoiy-iqtisodiy hamda tashkiliy-boshqaruv munosabatlari belgilangan.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Rahbarlarning kasbiy mas’uliyati masalasi falsafa, menejment, psixologiya, huquqshunoslik va tashkilotlarni boshqarish nazariyalarida keng o‘rganilgan. Mazkur tushunchaning ko‘p qirraliligi uni turli ilmiy yondashuvlar asosida tahlil qilishni talab etadi.

Falsafiy yondashuvda mas’uliyat shaxsning o‘z xatti-harakatlari, qarorlari va ularning oqibatlari uchun javob bera olish qobiliyati sifatida talqin etiladi. Aristotelning axloqiy qarashlarida insonning ongli tanlovi, erkin irodasi va fazilatlari uning xulq-atvorini belgilovchi asosiy omillar sifatida ko‘rsatiladi [4]. B. Williams esa axloqiy mas’uliyat masalasini insonning qarorlari, vaziyatlar va ularning natijalari bilan bog‘liq holda tahlil qiladi [5]. Ushbu qarashlar rahbar mas’uliyatining shaxsiy qadriyatlar va ongli qaror qabul qilish bilan uzviy bog‘liqligini asoslaydi.

Boshqaruv nazariyasida rahbar mas’uliyati tashkilot oldiga qo‘yilgan maqsadlarga erishish, mavjud resurslardan samarali foydalanish va boshqaruv qarorlarining natijalari uchun javobgarlikni o‘z zimmasiga olish bilan izohlanadi. P. Drucker samarali rahbar faoliyatining asosiy mezonlari sifatida natijadorlik, ustuvor vazifalarni to‘g‘ri belgilash va vaqt hamda resurslardan oqilona foydalanishni ko‘rsatadi [8]. H. Mintzberg esa rahbarlik faoliyatining murakkabligini uning turli boshqaruv rollari va kundalik vazifalari bilan bog‘laydi [7].

G. Yukl va P. Northouse tadqiqotlarida liderlik samaradorligi rahbarning shaxsiy xususiyatlari, boshqaruv ko‘nikmalari, jamoa bilan munosabatlari va vaziyatga moslashish qobiliyati bilan izohlanadi [1; 3]. Ushbu yondashuvlar rahbarning kasbiy mas’uliyatini faqat individual xususiyat emas, balki tashkilot

faoliyatining umumiy samaradorligini belgilovchi omil sifatida baholash imkonini beradi.

R. Greenleaf tomonidan ilgari surilgan xizmatkor liderlik konsepsiyasida rahbarning asosiy vazifasi jamoa a’zolarining rivojlanishi, ehtiyojlari va manfaatlariga xizmat qilish bilan bog‘liq holda talqin etiladi [9]. Mazkur yondashuv rahbarning mas’uliyatini buyruq berish va nazorat qilish doirasidan kengaytirib, xodimlarni qo‘llab-quvvatlash, ularning salohiyatini rivojlantirish va jamoaviy manfaatlarni ta’minlashga yo‘naltiradi.

Kasbiy kompetensiya va mas’uliyat o‘rtasidagi munosabat L. Spencer va S. Spencer tadqiqotlarida ham muhim o‘rin tutadi. Mualliflar kompetensiyani samarali kasbiy faoliyatni ta’minlaydigan bilim, ko‘nikma, malaka va shaxsiy xususiyatlar majmuasi sifatida izohlaydi [10]. R. Katz esa samarali rahbar uchun texnik, insoniy va konseptual ko‘nikmalarning uyg‘unligi zarurligini asoslaydi [22].

Rahbarning axloqiy mas’uliyatini o‘rganishda B. George tomonidan ishlab chiqilgan haqiqiy liderlik konsepsiyasi alohida ahamiyatga ega. Ushbu yondashuvda rahbarning shaxsiy qadriyatlari, e’tiqodi va amaliy xatti-harakatlari o‘rtasidagi uyg‘unlik samarali liderlikning muhim sharti sifatida baholanadi [16]. L. Trevino va K. Nelson esa tashkilotlarda axloqiy boshqaruvni ta’minlashda etika tamoyillari, korporativ qadriyatlar va xulq-atvor me’yorlarining ahamiyatini ta’kidlaydi [11].

Rahbarning ijtimoiy mas’uliyati R. Freeman tomonidan ilgari surilgan manfaatdor tomonlar nazariyasi bilan chambarchas bog‘liq. Ushbu nazariyaga ko‘ra, tashkilot faoliyatida faqat mulkdorlar yoki investorlar emas, balki xodimlar, iste’molchilar, hamkorlar, davlat va jamiyat manfaatlari ham hisobga olinishi lozim [13].

A. Carroll korporativ ijtimoiy mas’uliyatning iqtisodiy, huquqiy, axloqiy va filantropik qatlamlarini ajratib ko‘rsatadi [17; 18]. Mazkur model rahbar mas’uliyatining nafaqat tashkilot ichki faoliyatini, balki uning jamiyat va atrof-muhitga ta’sirini ham qamrab olishini ko‘rsatadi.

D. Goleman hissiy intellekt nazariyasida o‘z hissiyotlarini anglash, boshqarish, boshqalarning holatini tushunish va samarali muloqot o‘rnatish qobiliyatlarini rahbarlik samaradorligining muhim omillari sifatida asoslaydi [19]. Bu jihatlar rahbarning kasbiy mas’uliyatini psixologik nuqtayi nazardan tushuntirishga yordam beradi.

Zamonaviy boshqaruv talablarini o‘rganishda K. Schwabning to‘rtinchi sanoat inqilobi haqidagi qarashlari, R. Heifetz va hammualliflarning moslashuvchan liderlik konsepsiyasi hamda N. Talebning antifragillik yondashuvi muhim ahamiyat kasb etadi [23; 25; 26]. Ushbu tadqiqotlarda texnologik o‘zgarishlarga moslashish, noaniqlik sharoitida qaror qabul qilish va inqirozlardan rivojlanish imkoniyati sifatida foydalanish masalalari yoritilgan.

Shunday qilib, mavjud ilmiy manbalar tahlili rahbarning kasbiy mas’uliyati ko‘p komponentli va tizimli hodisa ekanligini ko‘rsatadi. Shu bilan birga, uning

huquqiy, axloqiy, ijtimoiy, kasbiy va tashkiliy jihatlarini zamonaviy raqamli boshqaruv talablari bilan uyg‘un holda o‘rganish zarurati mavjud.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqot metodologik asosini rahbarlik faoliyati va kasbiy mas’uliyatga oid zamonaviy boshqaruv nazariyalari, falsafiy qarashlar, kasbiy kompetensiya konsepsiyalari hamda ijtimoiy mas’uliyat tamoyillari tashkil etadi.

Tadqiqotda nazariy tahlil, tizimli yondashuv, qiyosiy tahlil, ilmiy umumlashtirish, tasniflash va mantiqiy tahlil metodlaridan foydalanilgan.

Tizimli yondashuv orqali rahbarning kasbiy mas’uliyati o‘zaro bog‘liq komponentlardan tashkil topgan yaxlit boshqaruv tizimi sifatida o‘rganildi. Bunda huquqiy, axloqiy, ijtimoiy, kasbiy va tashkiliy mas’uliyatning o‘zaro ta’siri tahlil qilindi.

Qiyosiy tahlil metodi yordamida xorijiy olimlarning rahbarlik, liderlik, kasbiy kompetensiya va korporativ ijtimoiy mas’uliyatga oid nazariy qarashlari o‘zaro taqqoslandi.

Ilmiy umumlashtirish metodi asosida mavjud nazariy yondashuvlardan kelib chiqib, rahbar kasbiy mas’uliyatining mazmuni va asosiy tarkibiy elementlari umumlashtirildi.

Tasniflash metodi orqali rahbar kasbiy mas’uliyatining asosiy komponentlari ajratildi va ularning mazmuni tizimlashtirildi.

Tadqiqotning metodologik ketma-ketligi quyidagi bosqichlarni qamrab oladi:

1. Rahbar kasbiy mas’uliyatiga oid ilmiy-nazariy manbalarni o‘rganish.
2. Mas’uliyatning asosiy tarkibiy komponentlarini aniqlash.
3. Zamonaviy boshqaruv sharoitida yuzaga kelayotgan yangi talablarni tahlil qilish.
4. Kasbiy mas’uliyatni shakllantirish mexanizmlarini tizimlashtirish.
5. Rahbarlarning kasbiy mas’uliyatini rivojlantirishga doir taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

Mazkur tadqiqot nazariy-tahliliy xususiyatga ega bo‘lib, uning xulosalari ilmiy adabiyotlar va amaldagi boshqaruv yondashuvlarini tahlil qilish asosida shakllantirilgan.

NATIJALAR

Tadqiqot natijasida rahbarning kasbiy mas’uliyati mazmuni kengaytirilgan holda talqin qilindi hamda uning beshta asosiy tarkibiy komponenti tizimlashtirildi.

Rahbarning kasbiy mas’uliyati — bu o‘ziga yuklatilgan boshqaruv vazifalarini qonunchilik, kasbiy standartlar va axloqiy tamoyillarga muvofiq bajarish, tashkilot va jamoa faoliyatining natijalari uchun javobgarlikni o‘z zimmasiga olish, qabul qilingan qarorlarning ijtimoiy-iqtisodiy oqibatlarini baholash hamda faoliyat samaradorligini muntazam oshirib borishga qaratilgan bilim, qadriyat, ko‘nikma va xulq-atvorlar majmuasidir.

Rahbar kasbiy mas’uliyatining asosiy tarkibiy komponentlari quyidagilardan iborat.

1. Huquqiy mas’uliyat.

Huquqiy mas’uliyat rahbarning amaldagi qonunchilik, me’yoriy-huquqiy hujjatlar va belgilangan tartib-qoidalarga rioya etishi bilan belgilanadi. Ushbu komponent quyidagi yo‘nalishlarni qamrab oladi:

mehnat qonunchiligi talablariga rioya etish;

xodimlarning huquq va qonuniy manfaatlarini himoya qilish;

moliyaviy va iqtisodiy faoliyatning qonuniyligini ta’minlash;

me’yoriy hujjatlar va ichki tartib-qoidalarning bajarilishini nazorat qilish;

qabul qilingan boshqaruv qarorlari uchun qonunchilikda belgilangan tartibda javob berish.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi hamda davlat fuqarolik xizmatiga oid qonunchilik rahbarlarning huquqiy majburiyatlarini belgilashda muhim me’yoriy asos bo‘lib xizmat qiladi.

2. Axloqiy mas’uliyat.

Axloqiy mas’uliyat rahbarning kasbiy faoliyatida adolat, halollik, xolislik, shaffoflik va inson qadr-qimmatiga hurmat tamoyillariga amal qilishini anglatadi.

Ushbu komponent quyidagi xususiyatlarda namoyon bo‘ladi:

qaror qabul qilishda xolislik va adolatni ta’minlash;

manfaatlar to‘qnashuvining oldini olish;

korrupsion holatlarga murosasiz munosabatda bo‘lish;

xodimlar bilan ochiq va hurmatga asoslangan munosabatlarni shakllantirish;

shaxsiy manfaatlarni tashkilot manfaatlaridan ustun qo‘ymaslik.

Axloqiy mas’uliyat rahbarning shaxsiy qadriyatlari bilan uning amaliy faoliyati o‘rtasidagi uyg‘unlikni ta’minlaydi.

3. Ijtimoiy mas’uliyat.

Ijtimoiy mas’uliyat tashkilot faoliyatining jamiyat, xodimlar, iste’molchilar va atrof-muhitga ta’sirini hisobga olishni anglatadi.

Uning asosiy yo‘nalishlari quyidagilardan iborat:

xodimlar uchun munosib mehnat sharoitlarini yaratish;

gender tengligi va inklyuzivlik tamoyillariga amal qilish;

ijtimoiy himoyaga muhtoj guruhlarning huquqlarini hurmat qilish;

ekologik barqarorlikni ta’minlashga hissa qo‘shish;

tashkilot faoliyatining jamiyat oldidagi ochiqligi va hisobdorligini kuchaytirish.

A. Carrollning korporativ ijtimoiy mas’uliyat modeli mazkur komponentning nazariy asoslarini yoritishda muhim ahamiyatga ega [18].

4. Kasbiy mas’uliyat.

Kasbiy mas’uliyat rahbarning o‘z sohasiga oid bilim, ko‘nikma va malakalarini doimiy ravishda rivojlantirib borishi, kasbiy standartlarga amal qilishi va boshqaruv faoliyatini yuqori sifatda amalga oshirishini anglatadi.

U quyidagi jihatlarni qamrab oladi:
sohaga oid chuqur nazariy va amaliy bilimlarga ega bo‘lish;
boshqaruv kompetensiyalarini muntazam takomillashtirish;
innovatsion yondashuv va zamonaviy texnologiyalardan foydalanish;
xodimlarning kasbiy rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash;
o‘z faoliyatidagi kamchiliklarni aniqlash va bartaraf etish.

D. Golemanning hissiy intellekt konsepsiyasi rahbarning o‘zini boshqarish, empatiya va samarali muloqot ko‘nikmalari kasbiy faoliyatda muhim o‘rin tutishini asoslaydi [19].

5. Tashkiliy mas’uliyat.

Tashkiliy mas’uliyat rahbarning tashkilot maqsadlarini belgilash, resurslarni samarali taqsimlash, jamoani boshqarish va kutilgan natijalarga erishish uchun javobgarligini ifodalaydi.

U quyidagi yo‘nalishlarni o‘z ichiga oladi:
strategik va operatsion rejalashtirish;
xodimlar faoliyatini muvofiqlashtirish;
moliyaviy, moddiy va inson resurslaridan oqilona foydalanish;
tashkilotda samarali kommunikatsiya tizimini shakllantirish;
ichki nazorat va natijadorlikni baholash mexanizmlarini joriy etish.

H. Fayol tomonidan ishlab chiqilgan boshqaruv funksiyalari va R. Katz tomonidan asoslangan rahbarlik ko‘nikmalari ushbu komponentning nazariy asoslarini tashkil etadi [21; 22].

Zamonaviy rahbarlarga qo‘yilayotgan yangi talablar

Tadqiqot davomida zamonaviy boshqaruv muhitida rahbarlarning kasbiy mas’uliyatiga qo‘yilayotgan talablar quyidagi asosiy yo‘nalishlarda umumlashtirildi.

Raqamli kompetensiya va texnologik yetakchilik. Raqamli transformatsiya rahbarlardan sun’iy intellekt, katta ma’lumotlar, avtomatlashtirish va raqamli boshqaruv vositalaridan foydalanish bo‘yicha yetarli bilimga ega bo‘lishni talab etmoqda. Rahbar texnologik yangiliklarni joriy etish bilan birga, axborot xavfsizligi, ma’lumotlar maxfiyligi va texnologiyalardan mas’uliyatli foydalanish masalalariga ham e’tibor qaratishi lozim.

Inqirozli vaziyatlarda boshqaruv. COVID-19 pandemiyasi, iqtisodiy beqarorlik va geosiyosiy o‘zgarishlar rahbarlarning noaniqlik sharoitida tezkor va asoslangan qarorlar qabul qilish qobiliyatiga bo‘lgan ehtiyojni kuchaytirdi. VUCA muhitida rahbarning moslashuvchanligi, strategik fikrlashi va jamoani ruhlantira olish qobiliyati muhim ahamiyat kasb etadi.

Inklyuziv va adolatli boshqaruv. Zamonaviy rahbar tashkilotda gender tengligi, madaniy xilma-xillik va imkoniyatlar tengligini ta’minlashga mas’uldir. Bu jarayon faqat me’yoriy talablarni bajarish bilan cheklanmay, tashkilotning ichki madaniyatida ham o‘z ifodasini topishi kerak.

Ekologik va barqaror rivojlanish mas’uliyati. ESG tamoyillari asosida rahbarlardan ekologik, ijtimoiy va korporativ boshqaruv omillarini tashkilot strategiyasiga integratsiya qilish talab etiladi. Bunda resurslardan oqilona foydalanish, ekologik xavflarni kamaytirish va uzoq muddatli barqarorlikni ta’minlash ustuvor vazifalardan hisoblanadi.

Uzluksiz o‘rganish va innovatsion fikrlash. Zamonaviy rahbar o‘z bilimlarini doimiy yangilab borishi, yangi boshqaruv yondashuvlarini o‘zlashtirishi va tashkilotda innovatsion tashabbuslarni qo‘llab-quvvatlashi zarur.

Rahbar kasbiy mas’uliyatini shakllantirish mexanizmlari

Tadqiqot natijalari rahbar kasbiy mas’uliyatini shakllantirish va rivojlantirishda quyidagi mexanizmlarning muhimligini ko‘rsatdi:

Ta’lim va uzluksiz kasbiy rivojlanish. Rahbarlar uchun muntazam malaka oshirish, amaliy treninglar, boshqaruv simulyatsiyalari va mentorlik dasturlarini tashkil etish.

Tashkiliy madaniyatni rivojlantirish. Tashkilotda halollik, adolat, ochiqlik va o‘zaro hurmat tamoyillariga asoslangan boshqaruv muhitini shakllantirish.

Hisobdorlik va nazorat tizimini takomillashtirish. Rahbar faoliyatini natijadorlik ko‘rsatkichlari, ichki audit, 360 darajali baholash va jamoatchilik fikri asosida baholash.

Huquqiy va institutsional mexanizmlarni kuchaytirish. Rahbarlarning vakolatlari, majburiyatlari va javobgarlik chegaralarini aniq belgilash.

Rag‘batlantirish va motivatsiya tizimini takomillashtirish. Mas’uliyatli boshqaruv, innovatsion tashabbus va jamoaviy natijalarni munosib baholash.

MUHOKAMA

Tadqiqot natijalari rahbarning kasbiy mas’uliyatini faqat lavozim majburiyatlarini bajarish yoki qonunchilik talablariga rioya etish bilan cheklab bo‘lmasligini ko‘rsatadi. Zamonaviy boshqaruv sharoitida mas’uliyat tashkilotning strategik rivojlanishi, jamoa manfaatlari, ijtimoiy barqarorlik va uzoq muddatli natijalar bilan uzviy bog‘liqdir.

Birinchidan, rahbar kasbiy mas’uliyatining huquqiy va axloqiy komponentlari o‘zaro to‘ldiruvchi xususiyatga ega. Huquqiy talablar rahbar faoliyatining majburiy chegaralarini belgilasa, axloqiy tamoyillar uning qarorlarida adolat, vijdon va halollik mezonlarini ta’minlaydi. Shu sababli qonunchilik talablariga rioya etish bilan bir qatorda, axloqiy boshqaruv madaniyatini shakllantirish ham muhimdir.

Ikkinchidan, ijtimoiy mas’uliyat rahbarning tashkilot manfaatlarini jamiyat manfaatlari bilan uyg‘unlashtirish qobiliyatini belgilaydi. Freeman tomonidan ilgari surilgan manfaatdor tomonlar nazariyasi tashkilot faoliyatini faqat iqtisodiy natijalar asosida baholash yetarli emasligini ko‘rsatadi [13]. Ayniqsa, ta’lim, sog‘liqni saqlash va davlat boshqaruvi kabi ijtimoiy ahamiyatga ega sohalarda rahbar qarorlarining insonlar hayotiga ta’siri alohida e’tiborni talab qiladi.

Uchinchidan, raqamli transformatsiya rahbar mas’uliyatining mazmunini sezilarli darajada kengaytirmoqda. Sun’iy intellekt va avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlaridan foydalanish rahbardan nafaqat texnologik savodxonlikni, balki algoritmik qarorlarning shaffofligi, ma’lumotlar xavfsizligi va inson manfaatlarini himoya qilishni ham talab etadi. Demak, raqamli kompetensiya rahbarning zamonaviy kasbiy mas’uliyatining ajralmas qismiga aylanmoqda.

To‘rtinchidan, inqirozli vaziyatlarda boshqaruv mas’uliyati rahbarning moslashuvchanligi, strategik fikrlashi va psixologik barqarorligi bilan belgilanadi. Heifetz va hammualliflarning moslashuvchan liderlik konsepsiyasiga ko‘ra, murakkab muammolarni hal etishda rahbar mavjud tajribaga tayanish bilan birga, yangi sharoitlarga mos boshqaruv yondashuvlarini ishlab chiqishi kerak [25]. Talebning antifragillik yondashuvi esa inqirozlarni faqat xavf sifatida emas, balki rivojlanish imkoniyati sifatida baholashga e’tibor qaratadi [26].

Beshinchidan, rahbar mas’uliyatini oshirishda tashkilot ichidagi baholash va hisobdorlik mexanizmlari muhim ahamiyatga ega. Bunda faqat yakuniy iqtisodiy ko‘rsatkichlar emas, balki qarorlarning sifati, xodimlar bilan munosabatlar, jamoaning kasbiy rivojlanishi, mehnat sharoitlari va ijtimoiy natijalar ham baholanishi lozim.

Yuqoridagi tahlillar asosida rahbarning kasbiy mas’uliyatini baholashda kompleks yondashuvni qo‘llash maqsadga muvofiq deb hisoblanadi. Bunday yondashuvda beshta asosiy komponent o‘zaro uyg‘un holda baholanadi. Ularning birortasiga yetarli e’tibor berilmasligi boshqaruv samaradorligining pasayishiga sabab bo‘lishi mumkin.

Shuningdek, rahbarlarning kasbiy mas’uliyatini rivojlantirishda nazariy bilimlarni amaliy faoliyat bilan uyg‘unlashtirish, mentorlik tizimini rivojlantirish, xodimlarning fikr-mulohazalarini inobatga olish va rahbarlar faoliyatining ochiqligini ta’minlash muhim hisoblanadi.

XULOSA

O‘tkazilgan nazariy-metodologik tahlillar asosida rahbarlarning kasbiy mas’uliyati zamonaviy boshqaruv tizimining muhim tarkibiy qismi ekanligi aniqlandi. U rahbarning kasbiy bilimlari, boshqaruv kompetensiyalari, axloqiy qadriyatlari, huquqiy majburiyatlari va ijtimoiy pozitsiyasining o‘zaro uyg‘unligini ifodalaydi.

Tadqiqot natijasida quyidagi xulosalar shakllantirildi:

1. Rahbarning kasbiy mas’uliyati ko‘p qirrali va tizimli tushuncha bo‘lib, uni faqat huquqiy yoki axloqiy jihatdan baholash yetarli emas. U huquqiy, axloqiy, ijtimoiy, kasbiy va tashkiliy komponentlarning yaxlit birligi sifatida namoyon bo‘ladi.

2. Zamonaviy boshqaruv sharoitida rahbarlarga qo‘yilayotgan talablar kengayib bormoqda. Raqamli savodxonlik, sun’iy intellekt texnologiyalaridan mas’uli-

yatli foydalanish, inqirozli vaziyatlarni boshqarish, inklyuzivlik va ekologik barqarorlikni ta’minlash rahbarning yangi kasbiy mas’uliyat yo‘nalishlariga aylanmoqda.

3. Rahbar kasbiy mas’uliyatining samarali shakllanishi uzluksiz ta’lim, kasbiy rivojlanish, tashkiliy madaniyat, ichki nazorat va hisobdorlik mexanizmlarining o‘zaro uyg‘unligiga bog‘liq.

4. Rahbarning axloqiy va ijtimoiy mas’uliyati tashkilotda sog‘lom ma’naviy-psixologik muhitni shakllantirish, xodimlarning manfaatlarini himoya qilish va tashkilotning jamiyat oldidagi ishonchliligini oshirishga xizmat qiladi.

5. Rahbarlar faoliyatini baholashda faqat iqtisodiy natijadorlik ko‘rsatkichlariga emas, balki qarorlarning sifati, xodimlar bilan munosabatlar, ijtimoiy samaradorlik, qonuniylik va tashkiliy rivojlanish mezonlariga ham tayanish zarur.

6. O‘zbekiston sharoitida davlat va xususiy sektor rahbarlarining kasbiy mas’uliyatini oshirish uchun zamonaviy boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish, mentorlik va malaka oshirish tizimlarini takomillashtirish, ochiqlik hamda hisobdorlik mexanizmlarini kuchaytirish maqsadga muvofiqdir.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, rahbarlarning kasbiy mas’uliyatini rivojlantirishni tashkilotlar boshqaruv samaradorligini oshirish, inson kapitalini rivojlantirish va barqaror ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotni ta’minlashning muhim sharti sifatida baholash mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Yukl G. Leadership in Organizations. 9th ed. — New York: Pearson, 2020. — 520 p.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi PF-6079-sonli “Raqamli O‘zbekiston — 2030” strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni.
3. Northouse P.G. Leadership: Theory and Practice. 9th ed. — Los Angeles: SAGE, 2021. — 600 p.
4. Aristotel. Nikomaxova etikasi / Tarj. A. Sharopov. — Toshkent: Sharq, 2007. — 312 b.
5. Williams B. Moral Luck. — Cambridge: Cambridge University Press, 1981. — 176 p.
6. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 8-avgustdagi O‘RQ-788-sonli “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonuni.
7. Mintzberg H. Managing. — San Francisco: Berrett-Koehler, 2009. — 320 p.
8. Drucker P.F. The Effective Executive. — New York: HarperBusiness, 2006. — 208 p.
9. Greenleaf R.K. Servant Leadership. — Mahwah: Paulist Press, 2002. — 370 p.
10. Spencer L.M., Spencer S.M. Competence at Work. — New York: John Wiley & Sons, 1993. — 384 p.
11. Trevino L.K., Nelson K.A. Managing Business Ethics. 7th ed. — New York: Wiley, 2017. — 432 p.
12. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-sonli Mehnat kodeksi.
13. Freeman R.E. Strategic Management: A Stakeholder Approach. — Cambridge: Cambridge University Press, 2010. — 292 p.
14. Beauchamp T.L., Bowie N.E. Ethical Theory and Business. 9th ed. — New York: Pearson, 2013. — 688 p.

15. Solomon R.C. A Better Way to Think About Business. — New York: Oxford University Press, 1999. — 224 p.
16. George B. Authentic Leadership. — San Francisco: Jossey-Bass, 2003. — 256 p.
17. Carroll A.B. Corporate Social Responsibility // Business & Society. — 1999. — Vol. 38(3). — P. 268–295.
18. Carroll A.B. The Pyramid of Corporate Social Responsibility // Business Horizons. — 1991. — Vol. 34(4). — P. 39–48.
19. Goleman D. Emotional Intelligence. — New York: Bantam Books, 1995. — 352 p.
20. Leithwood K. et al. Successful School Leadership. — London: Open University Press, 2006. — 192 p.
21. Fayol H. General and Industrial Management / Transl. C. Storrs. — London: Pitman, 1949. — 110 p.
22. Katz R.L. Skills of an Effective Administrator // Harvard Business Review. — 1955. — Vol. 33(1). — P. 33–42.
23. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. — Geneva: World Economic Forum, 2016. — 184 p.
24. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2023. — Geneva: WEF, 2023.
25. Heifetz R., Grashow A., Linsky M. The Practice of Adaptive Leadership. — Boston: Harvard Business Press, 2009. — 326 p.
26. Taleb N.N. Antifragile: Things That Gain from Disorder. — New York: Random House, 2012. — 519 p.
27. United Nations. Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. — New York: United Nations, 2015.
28. Eccles R.G., Ioannou I., Serafeim G. The Impact of Corporate Sustainability on Organizational Processes and Performance // Management Science. — 2014. — Vol. 60(11). — P. 2835–2857.
29. Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor. 5th ed. — London: CIPD, 2014. — 248 p.
30. Schein E.H. Organizational Culture and Leadership. 5th ed. — San Francisco: Jossey-Bass, 2017. — 416 p.