

Qo'chqarov Jasurbek O'ktamboy o'g'li

Geologiya fanlari universiteti

Annotatsiya. Ushbu maqolada O'rta bo'g'in rahbar xodimlarida liderlikni namoyon bo'lishi bo'yicha empirik tashkil etilgan natijalar asosida ilmiy-nazariy muhokama qililingan. Shuningdek, liderlik holati, odatda, guruhning norasmiy munosabatlar tizimida amalga oshadi. Biron-bir shaxsning lider darajasida tan olinishi unga hissiy yaqinlikni, uning ish bilan bog'liq bo'lgan qator fazilatlarini yuqori baholashni va ushbu shaxsning guruh manfaatlariga e'tiborliligini anglatadi. Lider - guruhning hamma a'zolari tomonidan tan olingan shaxs. Maqolada muallif liderning qadriyatlar tizimidagi asosiy jihati - guruh manfaatini har narsadan ustun qo'yish, doimo guruh oldiga qo'yilgan vazifani yechishga sidqidildan kirishish va bu jarayonda jamoani safarbar eta olishidir-deb hisoblaydi.

Kalit so'zlar. lider, shaxs, mas'uliyat, yetakchi, lider turlari, mehnat jamoasidagi lider, shaxsning liderlik imkoniyatini rivojlantirish.

O'rta bo'g'in rahbar xodimlari mustaqillik bo'lsa, unda o'ziga ishonch ham bo'ladi, bu esa o'z navbatida rahbardagi subektiv talablar darajasining yuqori bo'lishiga olib keladi. Ko'pincha, rahbarning boshqalarga talabchanligi haqida gapiriladi, lekin yaxshi rahbar avvalo o'z - o'ziga nisbatan talabchan bo'lishi kerak. O'z-o'zini o'rnini ham hisobga oladi. Buyruq yoki topshiriqlar, odatda, taklif ma'nosida baholash va shu asosida boshqalarga nisbatan munosabatlar tizimini ishlab chiqishi muxim bir omildir. Har qanday rahbar uchun universal, kerak bo'lgan hislatlarni yana bir tom ma'noda "ziyoli" bo'lish yoki, boshqacha qilib aytganda, madaniyatli bolishidir.

Liderlik hodisasi to'g'risida gap ketar ekan, liderlik nazariyalari haqida ham qisqacha to'xtalib o'tish o'rinlidir. Hozirgi kunga qadar "Boshqaruv psixologiyasi" fanida liderlik to'g'risida asosan uchta nazariya mavjud.

Birinchisi - liderlik sifatlari nazariyasi yoki xarizmatik nazariya. Uning mohiyati shuki, hamma ham lider bo'la olmaydi, ayrim shaxslarda shunday sifatlarni yig'indisi tug'ma mavjud bo'lib, bu sifatlarni majmui uning guruhda lider bo'lishini ta'minlaydi. Masalan, 1940-yil amerikalik K. Berd 79 sifatdan iborat bo'lgan liderlik qirralari ro'yxatini tuzdi. Bu ro'yxatda, jumladan, tashabbuskorlik, muloqotga kirisha olish, yumor hissi, o'ziga ishonch, tez va aniq qarorlar qabul qilish, tashkilotchilik kabi sifatlarni bor edi

Lider bo'lish uchun tanlangan direktor yoki bosh menedjer bo'lish shart emas. Lider yoxud yetakchi — bu boshqalar uning tendentsiyalari va g'oyalari ortidan intilishni istaydigan shaxsdir. Liderlikka vaqtincha erishish ham mumkin, ammo haqiqiy liderni keyingi o'lg'a qadamlar bilan o'zgartirib bo'lmas sodiqlik ajratib turadi. Xo'sh, do'stlar orasida va umuman jamiyatda, ish joyda lider bo'lish uchun nimalarni qilish kerak.¹

1. O'zingizga ishonish

Bu qadam nima qilayotganingizni aniq bilish bilan bog'liq emas — siz o'zingizga ishonar ekansiz, boshqalar sizga kamroq savol beradi. Odamlar oldindan fikr yuritishga moyil va siz o'zingizni huddi shunday bo'lishi kerakligidek tutsangiz, odamlar ham bu shunday bo'lishi kerak ekan deb o'ylashadi. Shu sababli, siz o'zingizga ishonsangiz, odamlar sizni «o'z ishini biladi» deb o'ylashadi. Shu tariqa siz ishonch, javobgarlik va hurmat topishingiz mumkin.

O'zingizga bo'lgan ishonch har qanday vaziyatda kerak. Tasavvur qiling, kishi: «buning javobini bilmayman», — demoqda. Va shu vaqtning o'zida, barmoqlarini chatishtirib, boshini pastga egib, oyoqlari bilan yerda surat

¹ Каримова В.М., Хайитов О.Э., Джалалова С.М. Бопшарув пси- хологияси. Укув кулланма. Олий укув юртлари магистратура боскичи талабалари учун // Проф. В.М. Каримовнинг умумий тахрири остида. - Т.: "Fan va texnologiya" нашриёти, 2008. - 208 б.

chizmoqda. Endi boshqa bir vaziyatni tasavvur qiling, bir kishi: «Men javobni bilaman», deb aytdi, ayni paytda u boshini tik ko‘tarib, yelkalarini orqaga tortib, suhbatdoshining ko‘ziga tik qarab turmoqda. Biron narsani bilmaslik — normal holat, ammo bunda bilmasligingizga ishonch hosil qiling! Biron narsadan bexabarlik sizning o‘zingizga bo‘lgan ishonchingiz bilan bog‘liq emas (yoki liderlik qilish qobiliyati bilan).

2. Qat‘iy, lekin mehribon bo‘ling

Siz yetakchilik qilayotgan ekansiz, qoidalar va chegaralarni belgilaydigan odam hisoblanasiz. Siz yuzaga kelgan vaziyat uchun ma‘lum bir tizim, qofiya va sabab yaratishingiz mumkin. Bui amalga oshirish uchun siz o‘zingizning fikringizda qat‘iy turishingiz kerak. Biroq diktatorlik inqilobni keltirib chiqarishi mumkinligini unutmang. Qoidalaringizni tasdiqlashda mantiqiy va tushunuvchan bo‘ling.

Bitta yomon rahbarlikning namunasi keltiraylik. Bir aviakompaniyada sanchqilar yo‘qola boshladi va hech kim buning sababini bilmas edi. Tergovlardan so‘ng idish yuvuvchilar ularni yetarlicha tozalab yuva olmayotganlari sababli otib yuborishayotgan ekan. Buning sababi, agar ular sanchqini tozalab yuvishmasa, rahbariyatdan dakki eshitishlari aniqligida edi. Agar siz ham diktator bo‘lsangiz, jamoangiz sanchqilarni tashlab yuborishni boshlaydi. Jamoga munosabat va yondashuv boshqacha bo‘lganida, bu muammoni chetlab o‘tish mumkin edi. Shu sababli mehribon bo‘ling va barcha «sanchqilarni» saqlab qolasiz.

3. Mutaxassis bo‘ling

Lider sifatida «bilmayman» deb aytish normal hisoblanadi. Lekin har bir savol uchun qayta-qayta «bilmayman» deb javob berish yaxshi emas. Biron narsani bilmasangiz, uning javobni izlab toping. O‘z sohangiz mutaxassisi bo‘ling. Oxir-oqibat, siz barcha javoblarga ega bo‘lishingiz kerak.

Ma‘lum bir darajadagi bilim o‘zingizni ko‘proq ishongan va yetakchi his qilishingizga yordam beradi. Agar bunday qila olmasangiz — bu faqatgina vaqt masalasi bo‘lib, sizdan bilim va xarizma bo‘yicha ustunroq bo‘lgan odam kelib, qo‘llaringiz ostidan liderlikni olib ketadi. Shu sababli, qayerda va kimlar orasida

liderlik qilishni xohlashingizdan qat'iy nazar, o'z ustingizda ishlang! Uzoq muddatli perspektivada bu sizga juda qo'l keladi.

4. Hal qiluvchan bo'ling

Siz kechga nima qilishni o'ylab, do'stlar guruhining o'rtasida turibsiz. Do'stlardan hech biri ma'lum bir kelishuvga kelmayapti, bir-birining taklifidan kamchilik topmoqda, barcha takliflar aralashib ketadi, shunda bir kishi oldinga chiqib: «Do'stlar, biz shu yerga boramiz», demagunicha. Bu kishi yuqoriga ko'tarilib, vaziyatni yo'naltirish kerakligini ko'rdi va mas'uliyatni o'z zimmasiga oldi.²

Xulosa qilib aytganda, O'rta bo'g'in rahbar xodimlarida liderlik ko'pincha insonning o'z xatti-harakatlarini amalga oshirishda, ularning xulq-atvorida namoyon bo'luvchi ko'rinishi hisoblanadi. Lider bo'lish uchun aynan biror-bir yuqori kasb egasi bo'lish yoki bo'lmasa biror mansabdor shaxs bo'lish shart emas. Liderlik so'zi boshlovchi, yetakchi degan ma'nolarni berganligi uchun ko'pincha shunday deb o'ylashadi ya'ni biron-bir katta lavozim bo'lishi kerak. Biroq, lider bu aslida shunday kishiki, boshqalarning ham uning ortidan intilishi uning kabi ish olib borishini xohlaydigan shaxs hisoblanadi. Ba'zida liderlik vaqtincha ham bo'lishi mumkin.

Bunda insonning amalga oshirilayotgan faoliyatining tugashi bilan ham bog'liq bo'lishi mumkin, yoki bo'lmasa uning o'z hamkasblari bilan olib boradigan vaqtinchalik muloqotida ham namoyon bo'ladigan holat hisoblanishi mumkin. Liderlikning yetishmasligi insonning o'z kamchiliklari sababli ham bo'lishi mumkin. Insonning liderlik xususiyati, avvalo, uning o'ziga bo'lgan ishonchida ham namoyon bo'ladi. Inson o'ziga ishonar ekan, uning birinchi xatti-harakatlaridayoq liderligi yaqqol ko'zga tashlanadi. Jon Gardner shunday degan edi: «Eng muhimi, liderlar odamlarni kichik tashvishlaridan chalg'itib, maqsadlariga erishish yo'lida ularni birlashtiradigan maqsadlarni tasavvur etishi va shakllantirishi mumkin».

² Hayitov O.E. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma / O.E. Hayitov; O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi. -T.: TIQXMMI, 2019. - B. 8-23.

Har doim va'z qilayotganingizni bajaring. Ishonchni yo'qotishning liderning ikkiyuzlamachiligida yaxshiroq usuli yo'q.

«Agar sizning harakatlaringiz boshqalarni ko'proq orzu qilishga, ko'proq o'rganishga va o'z ustida ishlashga ilhomlantirsa, u holda siz lidersiz». Jon Kuinsi Adams.

Xarizma, albatta, foydalidir, lekin majburiy emas. Insoniyat tarixida unchalik do'stona bo'lmagan ko'pdan-ko'p hurmatga sazovor liderlar bor. Lekin, eng muhimi odamlar ularga ishonishgan. O'z fikringizni aniq ifodalashingiz uchun sizga muloqot qobiliyatlari (nutq, yozish, hatto san'at orqali) kerak bo'ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Hayitov O.E. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma / O.E. Hayitov; O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi. -T.: TIQXMMI, 2019. - B. 8-23.
2. Gilbreth, Lillian Moller. The Psychology of Management: The Function of the Mind in Determining, Teaching and Installing Methods of Least Waste. - LISA: CreateSpace Independent, 2013.
3. Каримова В.М., Хайитов О.Э., Джалалова С.М. Бопцарув психологияси. Укув кулланма. Олий укув юртлари магистратура боскичи талабалари учун // Проф. В.М. Каримовнинг умумий тахрири остида. - Т.: "Fan va texnologiya" нашриёти, 2008. - 208 б.
4. Каримова В.М., Дайитов О.Э., Умарова Н.У1. Бошқарув соҳасидаги профессионал компетенция асослари: Монография. / Проф. В.М. Каримова тахрири остида. - Т.: "Fan va texnologiya", 2008.-120 б.
5. Психология менеджмента / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. - 3-е изд. — Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. — 512 с