

SHAXSDA LIDERLIKNING UMUMIY QONUNIYATLARI

Pirjonov Sarvar Davlatovich*Urganch davlat universiteti Psixologiya (faoliyat turlari bo'yicha) yo'nalishi 1-kurs magistranti*

Annotatsiya. *Ushbu maqola hozirgi kunda liderlik qobiliyatining psixologik mexanizmi, jamoani boshqarishda liderni o'rni. Shuningdek, muvaffaqiyatli liderning o'ziga xos xususiyatlarini hamda ularning majburiyatlariga oid ilmiy nazariy ma'lumotlar tahlil qilagan.*

Kalit so'zlar: *rahbar, lider, liderlik qonuniyatlari, individual xususiyatlar, yetakchilik qobiliyati, intellekt, xarizma, hokimiyat motivatsiyasi.*

Аннотация. *Данная статья посвящена психологическому механизму лидерских способностей в настоящее время, роли лидера в управлении коллективом. Он также проанализировал характеристики успешного лидера, а также научную теоретическую информацию об их обязанностях.*

Ключевые слова: *лидер, лидер, законы лидерства, индивидуальные особенности, лидерские способности, интеллект, харизма, властная мотивация.*

Annotation. *This article is devoted to the psychological mechanism of leadership abilities at the present time, the role of a leader in team management. He also analyzed the characteristics of a successful leader, as well as scientific theoretical information about their responsibilities.*

Keywords: *leader, leader, laws of leadership, individual characteristics, leadership abilities, intelligence, charisma, power motivation.*

Milliy tiklanishdan milliy yuksalish sari odimlayotgan Yangi O'zbekiston uchun – boshqaruv tizimini tubdan takomillashtirish, yosh rahbar kadrlarni tanlash, o'qitish, qayta tayyorlash, malakasini oshirish va ularning bilim saviyalarini yanada yuqori bo'lishi bilan bog'liq shart-sharoitlarni yaratish masalasi taraqqiyotning muhim omiliga aylanib bormoqda jumladan O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 30-maydagi “ Istiqbolli boshqaruv kadrlarini tanlov asosida tanlab olishning zamonaviy tizimini yaratish chora-tadbirlari to'g'risida”gi PQ-3755-sonli qarorini yaqqol misol sifatida keltirish mumkin.

Nima insonni samarali rahbar qiladi? Bu savol uzoq vaqtdan beri olimlarni qiziqtirgan. Eng mashhur va oddiy javoblardan biri “Buyuk odamlar” nazariyasidan keladi. Uning tarafdorlarini tarixchilar, siyosatshunoslar, psixologlar va sotsiologlar orasida topish mumkin. Buyuk shaxs nazariyasi ma'lum bir shaxsiy xususiyatlar to'plamiga ega bo'lgan shaxs, qanday vaziyatda bo'lishidan qat'iy nazar, yaxshi rahbar bo'lishini ta'kidlaydi. Buyuk odamlar nazariyasining mutlaq timsoli - bu xarizmatik lider tushunchasi, uning oldida boshqalar ta'zim qiladi. Agar bu nazariya to'g'ri bo'lsa,

demak, insonni buyuk yetakchi va ko'zga ko'ringan lider qiladigan asosiy shaxsiy xususiyatlar bo'lishi kerak. Bu nima: yuqori intellekt, xarizma, xushmuomalalik, jasorat? Yoki ularning kombinatsiyasimi? Qaysi biri yaxshiroq: ekstrovertmi yoki introvertmi? Nikkolo Makiavelli 1513-yilda o'zining mashhur "Shahzoda" risolasida aytganidek, hukmdor mutlaqo shafqatsiz bo'lishi kerakmi? Yoki axloqli odamlar eng yaxshi rahbarlarmi? Yoki bundan ikki ming yil muqaddam yashagan buyuk Lao Tszzi: "Mamlakatni adolat boshqaradi, urush esa ayyorlik bilan olib boriladi", deb to'g'ri javob berganmi?. Yoki yetakchining shaxsiyati emas, balki u shakllangan muhitning ijtimoiy xususiyatlari: oila tarkibi, ma'lumoti, oldingi kasblari muhimmi?[1].

Hozirgi kunda jamiyatimizda "rahbar", "lider", "yetakchi", "sardor" kabi tushunchalar mavjud. Aslida ularning barchasi bir ma'noni anglatadi hamda bir maqsad yo'lida xizmat qiladi. Shuning uchun rahbar va lider tushunchalari o'rtasida katta tafovutni aniqlash mushkul. Ularning vazifasi ham, mas'uliyati ham, xususiyatlari ham teng. Shunday bo'lishiga qaramasdan ulardan biri rasmiy boshqasi esa norasmiy hisoblanadi. Rahbar rasmiy, ya'ni qonunga muvofiq shu lavozimga tayinlangan. Lider bo'lsa norasmiy, ya'ni biror bir guruh tomonidan ularning xohishiga binoan saylangan shaxsdir. Bular liderlikning ikki xil ko'rinishlari. Ko'p hollarda, rahbar dastavval lavozimga, so'ngra shu lavozimi ortidan hurmatga erishsa, lider aksincha hurmat ortidan lavozimga erishadi. Lavozimi yuqori shaxs, ya'ni rahbar o'z-o'zidan liderlikka erishadi va qo'l ostidagilariga nima qilish kerakligini ta'kidlab turadi. Haqiqiy lider, undan farqli o'laroq, o'zining ortidan ergashuvchilarga nima qilish kerakligini ko'rsatib va unda o'zi ham ishtirok etib boradi.

Mutaxassis I. Mahmudov o'zining "Boshqaruv psixologiyasi" nomli kitobida "lider" so'zining izohiga oid quyidagi mulohazalarni keltirib o'tadi: "...Umuman olganda, adabiyotda "lider" so'zini "yetakchi" atamasi bilan almashtirish hollari ko'p uchraydi. O'ylashimizcha, "yetakchi" atamasi "lider"ga xos bo'lgan psixologik tavsifni to'la ifodalay olmaydi. "Yetakchi" so'zi guruhga munosabat sifatida, uning a'zolariga ta'sir o'tkazuvchi va maqsadga yetaklovchi shaxsga nisbatan ishlatiladi. Yetakchilik guruh tarkibini, undagi munosabatlar tizimini tahlil etish orqali aniqlanadigan shaxs holatidir. Lekin liderga xos bo'lgan fazilatni ifodalovchi yana qator jihatlar borki, ularni munosabatlar tizimi doirasidagina tahlil etolmaymiz. Bunday talqinda liderga xos bo'lgan asosiy jihatlardan yana biri – shaxsning vaziyatga muvofiq ravishda harakat qilish qobiliyatini hisobga olish zarurati tug'iladi. Biron-bir muammoli vaziyatda paydo bo'lgan qiyinchilikni bartaraf etishdagi tashabbus, topqirlik va mohirlik liderga xos fazilatlaridir. Muammoni yechish bilan bog'liq qiyin vaziyatda lider boshqalarga nisbatan o'zining ilg'orligi, peshqadamligi bilan ajralib turadi. Fikrimizcha, o'zbek tilida aynan shu ikki ibora – "peshqadam" va "yetakchi" so'zlari majmuasi lider mohiyatini to'la ifodalashi mumkin.

Nazarimizda, "yetakchi" so'zi shaxsning guruhni yetaklashga, boshchilik qilishga bo'lgan ishtiyoqi mavjudligidan kelib chiqadi. "Peshqadam" iborasi esa ma'lum

fazilatlariga ega bo'lgan shaxs ketidan guruhning ergashishini, jamoaning o'z ixtiyoriga ko'ra o'zi ishongan odam borayotgan yo'lni tanlashini anglatadi. Aynan shu holat "lider" iborasiga nisbatan ham ishlatilishi zarur. Liderning bu xususiyati, uning hissiy jozibadorligida, o'zgalarni o'ziga jalb etish fazilatida namoyon bo'ladi"[2].

Guruhlardagi o'zaro munosabatlar yuqoridan pastga yoki aksincha bo'lib, guruh a'zolarining konkret mavqelari, boshliq bilan bo'ysunuvchilar o'rtasidagi munosabatlarni o'z ichiga oladi. Bu borada "lider" va "boshliq" tushunchalari o'rtasidagi farqlar haqida gapirish lozim hisoblanadi.

B. Parigin bu ikki tushunchani farqlab shunday yozadi:

(1) lider asosan guruhdagi shaxslararo munosabatlarni boshqarsa, rahbar – shu guruhdagi rasmiy munosabatlarni boshqaradi;

(2) liderlik kichik guruhlargagina xos bo'lgan hodisa bo'lsa, rahbarlikning haq-huquqlari katta guruhlar doirasida ham sodir bo'lishi, amalga oshirilishi mumkin;

(3) agar liderlik stixiyali, betartib jarayon bo'lsa, rahbarlik maqsadga qaratilgan jamiyatda ishlab chiqilgan normalar, tartiblar asosida saylovlar oqibatida sodir bo'ladigan hodisadir;

(4) liderlik rahbarlikka nisbatan vaqtinchalik hodisa bo'lib, guruh a'zolarining kutishlari, ularning kayfiyatlari, faoliyat yo'nalishiga qarab, uzoqroq muddatda yoki qisqa muddatda ro'y beradi;

(5) rahbarning liderdan farqi yana shundaki, u liderda yo'q bo'lgan jazolash va rag'batlantirish tizimiga ega bo'lib, shu asosda xodimlariga o'z ta'sirini o'tkazish mumkin;

(6) lider guruhda u yoki bu qarorlar, ko'rsatmalar tashabbuslarni o'z ixtiyoricha bevosita chiqarishi mumkin, rahbarda esa, bu yo'nalishda ko'plab ko'rsatmalar, rejalar, normalar, buyruqlar mavjudki, rahbar ular doirasidan chiqib ketishi, o'z boshimchalik qilishi qiyin;

(7) liderning faoliyati faqat kichik guruhlar doirasida amalga oshirilsa, rahbar shu guruhning kengroq ijtimoiy doiradagi, jamiyatdagi vakili bo'lganligi uchun, uning vakolatlari ham keng, faoliyat imkoniyatlari ham ortiqdir [3].

Lider hech qachon yolg'iz bo'lmaydi, u doimo guruh a'zolari davrasida qaraladi, shu guruh a'zolarini u yoki bu harakatlarga chorlaydi. Chunki lider shu guruh a'zolarining psixologiyasi, ularning kayfiyatlari, intilishlari, qiziqishlari va hokazolarini hammadan yaxshi biladi, ularning ichida eng tashabbuskoridir. Agar tashkilot doirasida qaraladigan bo'lsa, turli xil lider borligini aniqlash mumkin. Masalan, guruh a'zolari ichida eng bilimli, aql o'rgatuvchi, topqir intellektual lider, xodimlar ichida hazilkash, dilgir, xushchaqchaq, ko'ngil so'rovchi, o'zgalarni tushuna oladigan – emotsional lider, guruhni ish faoliyatga chorlay oladigan, dadil, qat'iyatli, irodali – irodaviy liderlar bo'lishi mumkin. Ular ayni vaziyatlarda vaziyat talabiga ko'ra paydo bo'ladilar hamda xodimlar ongida o'z sifatlariga ko'ra obro-e'tibor qozonadilar. Lider sifatleri ichida yaxshi va yomonlar ham bo'lishi mumkin, lekin guruh liderga erishganda, uni ibrat

sifatida tanqidsiz qabul qiladi va shuning uchun ham barcha ishlariga ergashib, ko'rsatmalariga amal qiladi. Xodimlar ichida xulqi tashkilot qabul qilgan normalarga to'g'ri kelmaydigan liderlarning borligi, ular ma'lum guruh ichida so'zsiz obroga ega ekanligi ham shu bilan tushuntiriladi. Masalan, lider "ketdik" deb ko'rsatma bersa, unga ergashganlarning ishni ham tashlab keta olishi shu bilan tushuntiriladi. Shuning uchun ham, xoh quyi bo'g'in, xoh yuqori bo'g'in rahbari o'z qo'l ostidagi rasmiy liderlar bilan ishlash bilan cheklanmaydi, balki norasmiy liderlarni ham aniqlay bilishi, ular bilan hamkorlikda ishlashi zarur. To'g'ri, ba'zi hollarida rasmiy va norasmiy lider bir shaxs bo'lishi mumkin. Bu juda qulay, lekin liderlik vaziyatga bog'liq bo'lgani uchun ham ularning o'zgarib turishini hisobga oladigan bo'lsak, rahbarning boshqarish mahorati yoki san'ati uning norasmiy liderlar bilan samarali ishlash usulidir.

Lider atrofdagilarga ta'sir o'tkazish qobiliyatiga ega bo'lishi kerak. Unda boshqalarni o'z ortidan ergashtirish, to'g'ri yo'lga yetaklash, safdoshlariga o'z iste'dodini topishda va rivojlantirishda ko'maklashish, yordamini ayamaslik kabi xususiyatlar jam bo'ladi. Hozir kundan kunga rivoj topib kelayotgan davrda liderlarga bo'lgan talabning kuchayganligini tan olmasdan ilojimiz yo'q. Liderlik psixologiyasining zamonaviy va ko'p uchraydigan muammolari safiga muloqotga kirisha olmaslik, javobgarlik va mas'uliyat hissining yetishmasligi, kelishuv va murosa qila olmaslik, reja qilingan ishda qoniqarli natijaga erisha olmaslik, rag'batlantirish va jazolashning me'yori kabilarni misol tariqasida keltirish mumkin.

Lider oldiga qo'ygan maqsadga erishish yo'lida barcha kamchiliklarni bartaraf etishi va shu bilan birga muammolarga qarshi o'zida immunitet hosil qila olishi kerak. Muammolardan qochmaslik, ularni kelishilgan holda oz muddatda hal qila olish ham samarali liderning kuchli jihatlaridir. Liderning asosiy qurollaridan biri uning muloqotni to'g'ri yo'lga qo'ya olishidadir. Lider, ham safdoshlarining bir-biriga bo'lgan, ham o'zining ularga bo'lgan muloqotini ta'minlab bera oladigan kuchga ega shaxs bo'lishi darkor. Muloqot orqali lider guruhdoshlarini ruhlantira olishi va ulardagi "men"ni "biz"ga aylantira olishi kerak. Bu orqali u izdoshlarini guruh uchun qayg'urishga va ularni birlashtirishga erishgan bo'ladi. Guruh qanchalar ahil, kelishuvchan va hamfikir bo'lsa, o'z oldiga qo'yilgan maqsadlariga shunchalar tez va oson erisha oladi. Marralarni zabt etishda esa muloqotning o'rni beqiyosdir. Qachonki liderning safdoshlari uning borligiga, kuch-qudratiga va iste'dodlariga shubha bilan qarashmasa, unga ishonch bildirishsa lider eng katta kuchga ega bo'ladi. Liderni boshqalardan ajratib turuvchi tomonlari uni yuksaklikka olib chiqish yo'lida xizmat qiladi. Liderni boshqalardan ajratib turuvchi asosiy tomonlaridan biri - bu liderning eng avvalo, o'ziga va unga ergashayotgan safdoshlariga bo'lgan ishonchi. Buyuk allomalarimiz aytganidek, o'z kuchingni his etishing kuchingga kuch qo'shadi. Lider hamma vaqt biror bir ishni boshlashdan avval atrofidagilar bilan maslahatlashishi va unga yuklatilgan topshiriqlarning bir qismini ularga ishonib topshirishi darkor. Bu bilan u o'z izdoshlariga bo'lgan ishonchi yuqorida darajada ekanligini isbotlab bergan bo'ladi.

Liderning o'ziga xos muhim jihatlaridan biri – bu optimistik ruhda fikr yuritishida, ya'ni har bir ko'zlagan maqsadni faqat yaxshi tomonlarini o'ylab ish ko'rishidir. Yana u to'g'ri qaror qabul qilish qobiliyatiga ega hisoblanadi. Ba'zilar uzoq o'ylab qarorlarini bir necha marta o'zgartirishsa, lider bir marotaba qaror qabul qiladi va o'z qaroridan hech qachon shubhalanmaydi. Shu sababdan liderlarni kelajakni ko'ra olish qobiliyatiga ega deyishadi. Ammo ular bunday kuchga ega emaslar. Yetakchilar shunchaki o'zlari uchun kelajakni yaratishga intilishadi va ba'zida dunyoni o'zgartirishga qodir qarorlar qabul qilishadi. Lider o'zining kuchli va ustun jihatlarini yaxshi biladi hamda imkon qadar ulardan unumli foydalanishga intiladi. Shu bilan birga u o'zining kuchsiz tomonlarini ham tan ola biladi va ularni zaifligicha qoldirmaslik yo'lida to'g'irlashga harakat qiladi.

Lider va uning izdoshlari ko'zlagan marraga erishar ekanlar, lider rag'batlantirishni unutmashligi kerak. Rag'batlantirish orqali u o'z safdoshlarini ilhomlantira va olg'a intilishga unday oladi. Rag'batlantirish haqida gap borar ekan, yetakchilar albatta, jazolashni ham chetlab o'tishmaydi. Lekin har bir narsaning me'yori bo'lganidek, lider ham buning me'yorini bilishi foydadan holi emas. Jazoni haddan ziyod ko'p qo'llash rivojlanish saviyasining pasayishiga sababchi bo'lishi mumkin. Agar lider kutgan natijaga erisha olmasa va bunday vaziyatda buning sababini topib uni yechishdan ko'ra, jazolashni ma'qul ko'rsa u guruh a'zolarini shunga ko'niktirib qo'yadi. Buning oqibatida esa guruhda oldinga intilish va o'sish kabi tushunchalar yo'qolib boradi. Moslashuvchanlik hozirgi kunda lider uchun qo'yilayotgan eng zaruriy talablardan biri bo'lib kelmoqda va shu bilan birga bu liderlikning zamonaviy muammolari sirasiga kiradi. Lider har qanday vaziyatga va sharoitga tez hamda osonlik bilan moslashib keta olishi kerak. U har qanday davrada o'zini qanday tutishni bilishi va u yerga, u yerning shart-sharoitlariga moslashgan holda ish ko'rish lozim. Moslashuvchanlik, eng avvalo, kommunikatsiya qobiliyatlarini ham talab qiladi. Liderga xos bo'lgan har bir jihatning ahamiyati shundaki, ularning barchasi bir-biri bilan uzviy bog'liqdir, biri birini inkor qila olmaydi, aksincha, bir-birini to'ldirishga xizmat qiladi. Masalan, u o'ziga ishonsagina safdoshlariga ham ishona oladi. Bu uzviy bog'langan ishonch ulardagi optimistik ruhni keltirib chiqaradi. Har qanday positiv kayfiyatdagi inson esa to'g'ri va obdon o'ylangan qarorlar qabul qila olishi mumkin. Javobgarlik va mas'uliyatni his qila olish qobiliyati esa liderni yuksak cho'qqilar sari yetaklaydi.

Xulosa o'rnida shuni aytish mumkinki hozirgi kunda zamonaviy liderning intellektual salohiyati ham yuqori bo'lishi kerak, ya'ni u dunyoviy bilimlarga ega bo'lishi, kompyuter texnologiyalaridan xabardor bo'lishi, har bir jabhada o'zini sinab ko'rgan va yetarlicha ko'nikma hosil qilgan bo'lishi darkor. Har tomonlama rivojlangan, ma'nan va jismonan komillikka erisha olgan, liderlik xususiyatlariga ega bo'lgan shaxs jamiyatda o'z o'rnini topa olishiga ishonchim komil. Lider - jamiyatning ertangi kuni to'g'risida qayg'uradigan eng buyuk insonlar sirasiga kiradi.



ADABIYOTLAR RO'YHATI:

1. Nikkolo Makiavelli "Shahzoda". Toshkent. 2019
2. Mahmudov I.I. Boshqaruv psixologiya. O'quv qo'llanma. "YUNAKS-PRINT"
M.Ch.J, 2006.
3. Hayitov O.E. Boshqaruv psixologiyasi. Chirchiq, 2020.
4. Razzoqov Sh. Rahbarlik san'ati. -T.: "Sharq", 1997-yil.
5. Robin Sharma. Muvaffaqiyatning 200 siri. Toshkent, 2017
6. Internet ma'lumotlari.