

ZAMONAVIY RAXBARNI LIDERLIK QOBILIYATI

Hamreyev Erali Ergash o'g'li

Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti Tarix yo'nalishi

Annotatsiya: *Ushbu maqola zamonaviy rahbarning rivojlanishi, uning liderlik qobiliyati, olimlar tomonidan keltirilgan ma'lumotlar haqida ma'lumot keltirib o'tilgan.*

Kalit so'zlar: *Mak-Gregorni, K.Berd, liderlik, A.Leontyev, O'zbekiston, I.Karimov, AQSh, avtoritet.*

Аннотация: *В данной статье представлены сведения о развитии современного лидера, его лидерских качествах, а также информация, предоставленная учеными.*

Ключевые слова: *МакГрегор, К. Бэрд, руководство, А. Леонтьев, Узбекистан, И. Каримов, США, авторитет.*

Annotation: *This article provides information on the development of a modern leader, his leadership skills, and information provided by scientists.*

Keywords: *McGregor, K. Baird, leadership, A. Leontiev, Uzbekistan, I. Karimov, USA, authority.*

Boshqaruv muammolariga bag'ishlangan nazariyalar orasida mashhuridan sanaladiganlari Mak-Gregorni "X" va "Y" va Ouchining "Z" nazariyalari alohida ravishda diqqatni jalb etadi. "X nazariyasi" boshqaruvga yondashuvning ma'muriy-buyruqbozlikka asoslangan tamoyillarini nazarda tutadi, "Y nazariyasi" esa, undan tubdan farq qiladi Shulardan kelib chiqqan holda Mak-Gregor yangi "X" va "Y" nazariyalarining tamoyillarini ilgari surdi.

(1) "X" nazariyasining tamoyillari: (a) tashkilotni qattiqqo'llik bilan izchil tarzda boshqarish lozimligi; (b) qonuniy rasmiy vakolatlarni markazlashtirish; (v) qarorlar qabul qilish jarayoniga xodimlarni minimal tarzda jalb etishning maqsadga muvofiqligi.

(2) "Y" nazariyasining tamoyillari: (a) tashkilotni umumiy tarzda erkin boshqarish; (b) rasmiy vakolatlarning bo'limlarga bo'linishi; (v) majburlash va nazoratning kamligi, individual faolik va o'z-o'zini nazorat qilishga o'tish; (g) boshqaruvning demokratik uslubi; (d) qarorlar qabul qilish jarayoniga barchaning jalb etilishi⁶.

(3) "Z" nazariyasining tamoyillari: (a) xodimni aniqlashtirilgan maqsad sari harakatlantirish; (b) qarorlar qabul qilish jarayonining erkinlashtirilishi; (v) har

⁶ Каримова В.М., Хайитов О.Э., Умарова Н.Ш. Бошқарув соҳасидаги профессионал компетенция асослари: Монография. / Проф. В.М. Каримова тахрири остида. – Т.: "Fan va texnologiya", 2008. – Б. 37–40.

doim xodimning tashabbusini qo'llab-quvvatlanishi; (g) erkin harakatlar tanlovida faoliyatga nisbatan yuqori darajadagi yondashuv.

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 nazariyasidir yoki xarizmatik nazariya. Uning mohiyati shuki, hamma ham lider bo'la olmaydi, ayrim shaxslarda shunday sifatlarning yig'indisi tug'ma mavjud bo'lib, bu sifatlarning majmui uning guruhda lider bo'lishini ta'minlaydi. Masalan 1940-yilda amerikalik K. Berd 79 sifatdan iborat bo'lgan liderlik qirralari ro'yxatini tuzdi⁷. Bu ro'yxatda, jumladan, tashabbuskorlik, muloqotga kirisha olish, yumor hissi, o'ziga ishonch, tez va aniq qarorlar qabul qila olish, tashkilotchilik kabi sifatlarning bor edi. Lekin bu nazariyaning xatoligi shunda ediki, birinchidan, u yuqoridagi sifatlarning qanday qilib namoyon bo'ladi-yu, qanday shakllanishi tushuntirib bera olmadi, ikkinchidan, so'roqlar mobaynida birorta sifat ham mutlaq ko'p marta qayd etilmadi. Tadqiqot nihoyasida o'sha boshida taklif etilgan sifatlarning atigi 5 foizigina aksariyat respondentlar javobida qayd etildi.

Bu liderlik modelini yaratish oson emasligi to'g'risida xulosaga kelishni taqozo etdi. Ikkinchi nazariya – liderlikning vaziyatga bog'liqlik nazariyasidir. Bu yerdagi asosiy g'oya – lider vaziyatning mahsuli degan g'oyadir. Har bir odamda liderlik sifatlari bor, lekin ba'zi vaziyatlar ayrim shaxslarning o'zlarini ko'rsatishlari, lider bo'lishlari uchun qulay muhit bo'lib xizmat qiladi. Yuqoridagi ikki nazariyani tanqid qilish natijasida paydo bo'lgan uchinchi nazariya – liderlikning sintetik nazariyasidir. Bu nazariya lider guruhni munosabatlarning bevosita mahsuli, deb hisoblaydi hamda uning ro'yobga chiqishida guruhning birlamchi rolini ilgari suradi. Oxirgi yillarda ko'plab olimlar, jumladan, rossiyalik ijtimoiy psixologlar A.Leontyevning faoliyat konsepsiyasiga tayangan holda, liderlikni faoliyat mahsuli, guruhning ushbu faoliyatga munosabati va guruhda qabul qilingan normalar hamda ijtimoiy kutilmalarga kim ko'proq darajada javob berishiga qarab liderni aniqlash mumkin, deb hisoblashmoqda⁸. Bundan tashqari, ijtimoiy kutilmalar nazariyasi hozirda ko'pchilik tomonidan ma'qul yondashishlardan biri deb qabul qilinmoqda. Shuni alohida ta'kidlash joizki, butun dunyoda ishlab chiqarish va uni boshqarish borasida modernizatsiya siyosatining tan olinishi, barcha davlatlarning o'ziga xos demokratiya tamoyillari asosida jamiyatni, xususan, mehnat jamoalarini boshqarish siyosatiga o'tishi munosabati bilan boshqaruv masalalariga ham munosabat o'zgardi. Jumladan, mustaqil O'zbekistonda ham erkin fuqarolik jamiyati qurish

⁷ Косимова Д.С. Бошқариш назарияси: Ўқув қўлланма. – Т.: ТДИУ, 2007. – Б. 30–31.

⁸ Косимова Д.С. Бошқариш назарияси: Ўқув қўлланма. – Т.: ТДИУ, 2007. – Б. 30–31.

tamoyillarining yangidan belgilanganligi, O'zbekiston Respublikasining Birinchi Prezidenti I. Karimov tomonidan barcha jabhalarda, xususan, ijtimoiy sohalarda insonparvarlik siyosatining keng singdirilishi munosabati bilan rahbar va lider shaxslarga nisbatan ijtimoiy fikrda ham muayyan o'zgarishlar ro'y berdi. Bugun O'zbekiston sharoitida bunyodkorlik sifatlariga ega bo'lgan, o'z oilasi, mahallasi, shaxsan o'zi va jamiyat mafnaatini o'ylab mehnat qilayotgan fuqaro jamiyat tomonidan ijtimoiy himoyada bo'lib, uning faoliyatini muvofiqlashtirish, unga yetarli darajada ish sharoitlarini yaratishga mas'ul bo'lgan rahbar, eng avvalo, unga g'amxo'r bir inson sifatida qarashi, mehnatdan manfaatdorlik psixologiyasini uning ongiga singdira bilishi shart. Xalqqa yaqin bo'lib, uning dardi bilan yashash, har bir ishning istiqbolini yaqqol tasavvur qila olish – zamonaviy rahbar-liderni xos fazilatlardir. Zamonaviy psixologiya fani tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, boshqaruvda, ayniqsa, uning uslublarini tanlashda sintetik tanlovning bo'lishi ko'proq ahamiyat kasb etadi.

XXI asrda ko'plab qadriyatlarga munosabat o'zgargani sir emas. Shular qatorida insoniy munosabatlar, odamlar faoliyatini demokratik o'zgarishlar sharoitida boshqarish masalalariga nisbatan ham qarashlar birmuncha o'zgardir⁹. Ijtimoiy psixologiya, boshqaruv asoslari, menejment sohasida chop etilayotgan yangi davr adabiyotlarida rahbarlik san'ati va mahoratiga biznes manfaatlar nuqtai nazaridan yondashish an'anaga aylangan. Ma'lumki, xorijiy mamlakatlarda boshqaruv ishlariga mas'ul bo'lgan shaxslarni yuqorida ta'kidlaganimizday "lider" deb atashadi. Aynan shu atama odamlar orasida yurib, obro,, topgan, gapi, fikrlashi, ish tutishi va o'zgalarga ta'sir ko'rsata olishi bilan ajralib chiqqan shaxs uchun ham qo'llaniladi. Shu ma'noda Amerika Prezidenti ham lider, atrofida bir norasmiy guruh to'plagan hali hech qanday rasmiy maqomi yo'q kimsa ham o'sha unga ergashuvchilar uchun lider hisoblanadi. Amerikalik tadqiqotchi Linda Juell o'zining "Индустриально-организационная психология" kitobida ijtimoiy-psixologik hodisalardan muhimi bo'lmish liderlik masalasiga o'ziga xos yondashuvini bayon etgan. U bu muammoni aynan bizning sharoitimizdagi talqini, ya'ni mardlik va jasorat ko'rsatish uchun ochiq maydonlar yo'q bo'lgan sharoitda liderlik xislatlarining namoyon bo'lish xususiyatlarini ochishga urinadi. Uning fikricha, zamonaviy ishlab chiqarishning samaradorligi eng avvalo, xodimlar rolini oshirib, liderlarnikini aksincha, pasaytirish, yoki aniqrog'ini aytganda, kamaytirish hisobiga ro'y beradi. Shundagina rahbarlikda ortiqcha bo'g'inlarni kamaytirish mumkin. Liderning, ya'ni amerikaliklar rahbarini lider fenomeni doirasida tasavvur qilishadi, vazifasi – guruhning samarali faoliyat ko'rsatish yo'llarini

⁹ Махмудов И.И. Бошқарув психологияси. Ўқув қўлланма / Масъул мухаррир: А.Холбеков. – Т.: ДЖҚА "Раҳбар" маркази; "YUNAKS-PRINT" МЧЖ, 2006. – Б. 10–13

belgilab berishdir. Bu kitobda ijtimoiy-psixologik nuqtai nazardan ahamiyatli bo'lgan tushunchadan biri bu – “superlider” tushunchasidir.

Amerikalik tadqiqotchilar Mans va Simslarning fikricha, eng yaxshi lider – bu “superlider”dir¹⁰. Bu shunday shaxski, u o'z xodimlarining aksariyatini liderlarga, birinchi navbatda o'zlari uchun liderlarga aylantira oladi. Bunday asosiy g'oya shundan iboratki, agar odam eng avvalo, o'zi uchun lider bo'la olsa, o'zidagi bu malaka yoki mahoratni boshqalarga yetkaza olsagina, bu odam uchun shunday vaqt-soat yetib keladiki, jamoa o'zi mustaqil ishlaydigan, bevosita tepasida turib boshqarib turadigan insonga muhtoj bo'lmagan mexanizmga aylanadi. Bu – superliderlikdir. Samarali boshqaruv – aslida ijtimoiy ta'sirni amalga oshirishning eng namoyishkorona ko'rinishidir. Shu ma'noda, liderlik – avval shaxsning o'ziga, so'ngra o'zgalarga bera oladigan ta'sirida ko,,rinadigan fazilatlar majmuidir, deb ta'riflanadi. Olimlar oddiy rahbar yoki liderning superliderga aylanishini quyidagi bir necha bosqichlarda kechishini ta'kidlaydilar. Demak, superliderlik g'oyasining asosida yotgan muhim fazilat – bu rahbarning o'zgalarga tashabbuslarni namoyish etishlariga imkoniyat yaratishdir. Tashabbus ko'rsata olish va unga yaratiladigan imkoniyatlar haqida ham qator ilmiy adabiyotlarda ma'lumotlar uchraydi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida odamlar nima hisobiga samaraga erishish mumkinligi-yu, o'zidan nima talab qilinishini aniq bilsa, ular uchun mustaqil ishlash, ishga ijodiy yondashish imkoniyati ko'proq bo'ladi va yangi asr odami o'zi uchun erkin faoliyat qonunan kafolatlanishini ma'qul ko'radi. Shu o'rinda barcha liderlarga xos bo,,lgan yana bir xislatni ta'kidlash joiz. Bu ham bo'lsa, liderning obro'si yoki ba'zan tarjimasiz ishlatiladigan ibora bor – avtoriteti.

Liderning avtoriteti – bu kerak bo'lsa, qobiliyat. Chunki avtoritet unga ma'lum lavozimda o'tirgani, ma'lum sanksiyalar, imtiyozlar, imkoniyatlarga ega bo'lgani uchun rasman berilgan bo,,lishi mumkin¹¹. Shunisi borki, rahbar avtoriteti hamisha bir shaxsning ikkinchi shaxsga nisbatan hissiy-irodaviy ta'sirini nazarda tutadi. Eng yomoni agar odamdagi tashabbus bo'g'ilsa, o'z oldiga maqsadlar qo'ymaslikka o'rganib qolsa, u nafaqat xalq, balki ozining oilasi, yaqinlari, farzandlari uchun ham qayg,,urmaydigan, ular tashvishlarini o'ylamaydigan bo'lib qoladi.

Xulosa. Bugungi yangilanishlar sharoitida milliy-madaniy an'analarimizni hisobga olganda ham boshqaruvda gumanistik tamoyillarga keng yo'l ochish orqali fuqarolarda mustaqil fikr, fuqarolik pozitsiyasi, tashabbuskorlikning bo'lishi qanchalik ahamiyatli ekanligini yaxshi bilamiz. Shuning uchun ham yangi avlod

¹⁰ Махмудов И.И. Бошқарув психологияси. Ўқув қўлланма / Масъул муҳаррир: А.Холбеков. – Т.: ДЖҚА “Раҳбар” маркази; “YUNAKS-PRINT” МЧЖ, 2006. – Б. 10–13

11

rahbarlariga, boshqaruvchilariga qo'yiladigan talablar, ular xulqidan kutiladigan sifatlar jamiyatda sog'lom insoniy munosabatlarning barqarorlashuvi, sog'lom raqobat va o'zaro bag'rikenglik, lekin ishda o'ziga va hamkasblariga nisbatan talabchanlikni taqozo etadi.

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. 24–32
2. Gilbreth, Lillian Moller. The Psychology of Management: The Function of the Mind in Determining, Teaching and Installing Methods of Least Waste. – USA: CreateSpace Independent, 2013.
3. Umumiy psixologiya: O'quv qo'llanma / N.Sh. Umarova, D.N. Arziqulov; Mas'ul muharrir O.E. Hayitov; O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi. – T.: "Fan va texnologiya", 2018. – 220 b
4. Hayitov O.E. Iqtisodiy psixologiya: O'quv qo'llanma. Oliy o'quv yurtlari magistratura bosqichi talabalari uchun. – T.: TDIU, 2009. – 232 b.
5. Каримова В.М., Хайитов О.Э., Джалалова С.М. Бошқарув психологияси. Ўқув қўлланма. Олий ўқув юртлари талабалари магистратура босқичи талабалари учун. / Проф. В.М. Каримованинг умумий таҳрири остида. – Т.: "Fan va texnologiya", нашриёти, 2008. – 208 б.