

LIDERNING BOSHQARUVCHILIK KO'NIKMASI

Tojimurodov Mansurbek Sheraliyevich

Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti tarix yo'nalishi talabasi

Tel: +998976455434

E – pochta tojimurodovmansurbek1@gmail.com

Annotatsiya: *Maqolada Liderlik xususiyatlari, lider tomonidan olib borilarigan ishlar, uning qobiliyatlari, shaxsiy fazilatlar, Fidler tomonidan taqdim etilgan modellar, vazifalar, liderlik sifatleri haqida ma'lumot keltirib o'tilgan.*

Kalit so'zlar: *Lider, intellekt, stogdid, Fidler, Mitchel, Xaus, Vrum - Yetton modeli, K.Berd, A.Leontyev.*

Аннотация: *В статье даны сведения о характеристиках лидерства, выполняемой руководителем работе, его способностях, личностных качествах, представленных Фидлером моделях, задачах, лидерских качествах.*

Ключевые слова: *Лидер, интеллект, стогдид, Фидлер, Митчелл, Хаус, Врум - модель Йеттона, К. Бэрд, А. Леонтьев.*

Annotation: *In the article, information is given about the characteristics of leadership, the work carried out by the leader, his abilities, personal qualities, the models presented by Fidler, tasks, leadership qualities.*

Keywords: *Leader, intellect, stogdid, Fidler, Mitchell, House, Vroom - Yetton model, K. Baird, A. Leontiev.*

Liderlik — maqsadlarga erishishda individumlar va odamlar guruhiga ishlash hissini uyg'otish uchun ta'sir ko'rsatish qobiliyatidir⁴⁸. Bixeyviorist olimlar samarali liderlikning asosiy omillarini aniklashda 3 ta yondashuvni qo'llaydilar: shaxsiy fazilatlar nuqtai nazaridan yondashuv; xatti-harakat yondashuvi; va vaziyatli yondoshuv⁴⁹.

Shaxsiy fazilatlar nuqtai nazaridan yondoshuv. Liderlikning shaxsiy nazariyasi, shuningdek, buyuk insonlar nazariyasiga asosan, eng yaxshi rahbarlar xamma uchun umumiy bo'lgan shaxsiy fazilatlaming to'plamiga ega bo'ladi. Agar ushbu fazilatlarini e'lon qilish imkoniyati bo'lganda, odamlar ularni o'zlarida tarbiya qilishni o'rganib, samarali rahbar bo'lishni o'rganishgan bo'lar edilar. Bunday xususiyatlaming ba'zilar quyidagilar: intellekt (zakovat) va bilim darajasi, taassurot qoldiradigan tashqi ko'rinish, halollik, sog'lom fikr, ijtimoiy va iqtisodiy ma'lumot, tashabbuskorlik va o'ta yuqori ishonuvchanlik darajasi. 1940-yillarda olimlar shaxsiy fazilatlar va liderlik nisbati to'g'risidagi yig'ilgan ma'lumotlarni o'rgana boshlashdi. Stogdild liderlik borasida tadqiqotlar olib bordi va hozirgi bixeyvioristolim lar ham tan oladigan xulosaga keldi: odam bir qancha shaxsiy fazilatlar to'plami evaziga rahbar bo'la olmaydi. Hatti-harakat yondoshuviga ko'ra, samaradorlik rahbaming shaxsiy fazilatlarini bilan emas, balki o'ziga bo'ysungan xodimlarga

⁴⁸ N.M.Ziyavitdinova, Y.M.O'rinov, Sh.N.Xayitov Menejment, «Tafakkur-Bo'stoni» Toshkent — 2012, B – 235.

⁴⁹ O'sha joyda. B – 235.

nisbatan o'zini tutabilishi orqali belgilanadi. Uslubning samaradorligi aniq vaziyatning xarakteri bilan bog'liq, vaziyat o'zgarsa, shunga mos holda uslub ham o'zgaradi.

Vaziyatli yondoshuv. Keyingi izlanishlar ko'rsatishicha, rahbarlikning samaradorligida qo'shimcha omillar katta ahamiyat kasb etadi. Bu vaziyatli omillar o'ziga bo'ysunuvchilarning ehtiyojlari va shaxsiy fazilatlarini, topshiriqlarning xususiyati, muhitning talablari va ta'siri, shuningdek, rahbardagi axborotni o'z ichiga oladi. Shuning uchun, liderlikning zamonaviy nazariyasi vaziyatli yondoshuvga e'tiborini qaratadi. Izlanishlarga ko'ra, vaziyatlar turli tashkiliy tuzilmalarni talab qilganidek aniq vaziyatning xarakteriga asosan rahbarlikning turli usullari ham tiklanishi kerak.

Samarali liderlikka vaziyatli yondoshuvlar. Rahbarlik jarayonidagi murakkabliklarni hal qilishda 4 ta vaziyatli modellar ishlab chiqilgan: Fidler rahbarligining vaziyatli modeli, Mitchel va Xausning «yo'l-maqсад» yondoshuvi, Xersi va Blansharning hayot sikli nazariyasi va rahbar tomonidan qaror qabul qilishning Vroom-Yetton modeli⁵⁰.

Fidler⁵¹ rahbarligining vaziyatli modeli. Bu modelda rahbar xatti-harakatiga ta'sir etuvchi 3 ta omil ajratib ko'rsatiladi:

1. Rahbar bilan jamoa a'zolari o'rtasidagi munosabat.
2. Vazifa tarkibi. Vazifaning shakllanishida aniqlik va odatiylik.
3. Lavozimli vakolatlar⁵².

Fidlerning fikricha, biror rahbarning uslubi doimiy hisoblanadi. Fidler fikricha, insonga qaratilgan rahbarlik uslubi rahbar uchun vaziyatlarda samaraliroqdir. Bunday uslub rahbarning ta'sir etish imkoniyatini kengaytiradi.

Mitchel va Xausning «yo'l-maqсад» yondashuvi rahbarlarning vaziyatga mos holda rahbarlik uslubini qo'llashni talab etadi. «Yo'l-maqсад» termini kutilishlar nazariyasi kabi tushunchalarga yaqin, shuningdek, unumdorlik, natijalar kabilar ham shular jumlasidandir. «Yo'l-maqсад» yondashuvi rahbar xulq-atvorini motivlashtirishga, qoniqishgava xodimlar mehnat unumdorligiga ta'sirini tushuntirishga harakat qiladi. Xaus quyidagi rahbarlik uslublarini ko'rib chiqqan: qo'llab-quvvatlash; instrumental; qaror qabul qilishda xodimlar ishtirokini rag'batlantirish va muvaffaqiyatga qaratilgan uslublar.

Rahbar tomonidan qaror qabul qilishning Vroom-Yetton modeli. Vroom-Yettonning qaror qabul qilish modeli e'tibori qarorlar qabul qilish jarayoniga qaratadi. Model yaratuvchilari nuqtai nazariga muvofiq holda qo'l ostidagi xodimlarga qarorlar qabul qilishda qatnashishga ruxsat berish darajasidan bog'liq holda rahbarlar qo'llashi mumkin bo'lgan beshta boshqaruv uslublari mavjud. Bu besh uslub qaror qabul qilishning avtokratik uslubidan boshlanib, undan keyin maslahatli va nihoyat to'la qanashish bilan tugatiladi. Bu

⁵⁰ Vroom -Yetton kontingentlik modeli Viktor Vroom tomonidan Filipp Yetton (1973) va keyinchalik Artur Jago (1988) bilan hamkorlikda ishlab chiqilgan sanoat va tashkiliy psixologiyaning vaziyatli etakchilik nazariyasidir. Vaziyat nazariyasi etakchilikning eng yaxshi uslubi vaziyatga bog'liqligini ta'kidlaydi. Ushbu model guruh qarorlarini qabul qilishda etakchilik uslubini tanlashni taklif qiladi

⁵¹ Fred Edvard Fidler (inglizcha Fred Edvard Fidler ; 1922 yil 13 iyul , Vena , Avstriya — 2017 yil 8 iyun, Merser oroli, Vashington , AQSH) — amerikalik psixolog (1938 yilda Avstriyadan hijrat qilingan), tashkilot psixologiyasining yetakchi vakillaridan biri XX. asr. U etakchilik muammosini o'rganib chiqdi va ko'plab eksperimental ma'lumotlarga asoslanib, turli vaziyatlar har xil turdagi liderlarni talab qiladi va ideal rahbarning turi yo'q degan xulosaga keldi. Shuningdek, 1967 yilda xodimlarning unumdorligi va uning motivatsiyasi o'rtasidagi bog'liqlikni ko'rsatadigan "Fiedler favqulodda modeli" ishlab chiqilgan.

⁵² N.M.Ziyaviddinova, Y.M.O'rinov, Sh.N.Xayitov Menejment, «Tafakkur-Bo'stoni» Toshkent — 2012, B – 235-236.

uslublaming qaysi birini qo'llash vaziyat va muammolar xususiyatidan bog'liq bo'ladi. Vrum va Yetton vaziyatni baholashda rahbarlarga yordam berish uchun yettita mezon va qarorlar daraxti (shajarasi) modelini ishlab chiqishdi. Bu mezonlar asosida «bo'ysunuvchilar — rahbar» vaziyati baholanadi. Bu mezonlar:

1. Qarorlar sifati mohiyati.
2. Sifatli qarorlar qabul qilish uchun rahbardagi tajribayoki yetarli axborotning mavjudligi.
3. Muammoiarning tizimlashtirishganlik darajasi.
4. Bo'ysunuvchilarning tashkilot maqsadlari bilan roziligi va qarorlarning samarali bajarilishi uchun ularning qatnashishi ahamiyati.
5. Rahbarning avtokratik qarori bo'ysunuvchilar tomonidan qo'llab-quvvatlanishining tajribaga muvofiq belgilangan ehtimolligi.
6. Bo'ysunuvchilar muammolar bayon qilinganda vujudga kelgan vazifalarni bajarsalar, ularni motivlashtirish darajasi tashkilot maqsadlariga erishishga yordam beradi.
7. Muqobillikni tanlashda bo'ysunuvchilar orasidagi kelishmovchilikning ehtimollik darajasi⁵³.

Har qaysi mezon rahbar vaziyatni baholashda o'ziga beradigan savolga aylanishi mumkin.

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 sifatlar yig'indisi tug'ma mavjud bo'lib, bu sifatlar majmui uning guruhda lider bo'lishini ta'minlaydi. Masalan 1940-yilda amerikalik K.Berd 79 sifatdan iborat bo'lgan liderlik qirralari ro'yxatini tuzdi⁵⁴. Bu ro'yxatda, jumladan, tashabbuskorlik, muloqotga kirisha olish, yumor hissi, o'ziga ishonch, tez va aniq qarorlar qabul qila olish, tashkilotchilik kabi sifatlar bor edi. Lekin bu nazariyaning xatoligi shunda ediki, birinchidan, u yuqoridagi sifatlar 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 etildi⁵⁵. 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 guruhiy munosabatlarning bevosita mahsuli, deb hisoblaydi hamda uning ro'yobga chiqishida guruhning birlamchi rolini ilgari suradi. Oxirgi yillarda ko'plab olimlar, jumladan,

⁵³ N.M.Ziyavitdinova, Y.M.O'rinov, Sh.N.Xayitov Menejment, «Tafakkur-Bo'stoni» Toshkent — 2012, B – 236-237.

⁵⁴ Karimova V.M., Hayitov O.E., Djalalova S.M. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Oliy o'quv yurtlari magistratura bosqichi talabalari uchun, - T.: 2008 B – 35-37.

⁵⁵ O'sha joyda. B – 35.

rossiyalik ijtimoiy psixologlar A.Leontyevning⁵⁶ 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 hisoblashmoqda⁵⁷. Bundan tashqari, ijtimoiy kutilmalar nazariyasi hozirda ko'pchilik tomonidan ma'qul yondashishlardan biri deb qabul qilinmoqda.

Xulosa. 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'zgardi. 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, atrofiga bir norasmiy guruh to'plagan hali hech qanday rasmiy maqomi yoq kimsa ham o.,'sha unga ergashuvchilar uchun lider hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

6. 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. 25-31 b.
7. Karimova V.M., Hayitov O.E., Djalalova S.M. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Oliy o'quv yurtlari magistratura bosqichi talabalari uchun, - T.: 2008. 35-43 b.
8. N.M.Ziyavitdinova, Y.M.O'rinov, Sh.N.Xayitov Menejment, «Tafakkur-Bo'stoni» Toshkent — 2012, 235-238 b.
9. Қосимова Д.С. Бошқариш назарияси: Ўқув қўлланма. – Т.: ТДИУ, 2007. – Б. 30–31.
10. Маҳмудов И.И. Бошқарув психологияси. Ўқув қўлланма / Масъул муҳаррир: А. Холбеков. – Т.: ДЖҚА “Раҳбар” маркази; “YUNAKS-PRINT” МЧЖ, 2006. – Б. 10–13

⁵⁶ Aleksey Nikolaevich Leontyev (1903_yil 5 (18) fevral, Moskva, Rossiya imperiyasi - 1979_yil 21 yanvar, Moskva, RSFSR, SSSR) - sovet psixologi, faylasufi, o'qituvchisi va fan tashkilotchisi. U umumiy psixologiya muammolarini (psixikaning evolyutsion rivojlanishi; xotira, e'tibor, shaxsiyat va boshqalar) va psixologik tadqiqot metodologiyasini o'rgangan. Pedagogika fanlari doktori (1940), RSFSR Pedagogika fanlari akademiyasining haqiqiy a'zosi (1950), Moskva davlat universiteti psixologiya fakultetining birinchi dekani. K. D. Ushinskiy medali (1953), Lenin mukofoti (1963), 1-darajali Lomonosov mukofoti laureati (1976), Parij va Budapesht universitetlarining faxriy doktori. Vengriya Fanlar akademiyasining faxriy a'zosi

⁵⁷ Karimova V.M., Hayitov O.E., Djalalova S.M. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Oliy o'quv yurtlari magistratura bosqichi talabalari uchun, - T.: 2008 B – 37-41.