

RAHBARLAR (KOMANDIRLAR)DA LIDERLIK QOBILYATINI RIVOJLANTIRISH ASOSLARI

Zokirov Raxmatillo Muxtorovich

O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari Kichik mutaxassislar tayyorlash markazi
Aloqa va axborotlashtirish sikli katta o‘qituvchisi, podpolkovnik.

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada komandir boshliqlarning shaxsiy tarkibini yetaklash va o‘ziga ergashtirish, belgilangan jangovar vazifalarni bajarishdagi yutuqlari bayon qilingan.

Kalit so‘zlar: lider, peshqadam, mohirlik, shaxs, boshliq, yutuq, yengish, o‘g‘itish, ergashtirish, etika, maqsad.



Liderlik va boshqaruv. Lider so‘zining izohiga oid

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 xolatidir. 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 xarakter qilish qobiliyatidir. Biron-bir muammoli vaziyatda paydo bo‘lgan qiyinchilikni bartaraf etishdagi tashabbus, topqirlik va mohirlik liderga xos fazilatlardir. 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 fazilatlarga 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 xissiy jozibadorligida, o‘zgalarni o‘ziga jalb etish fazilatida namoyon bo‘ladi.



Shunday qilib, “lider” so‘zini faqat “yetakchi” atamasi bilan almashtirish liderlik holatining psixologik talqinini tor doiraga kiritib ko‘yadi. Ushbu mulohazadan kelib chiqqan holda qo‘llanmamiz matnida “lider” so‘zidan foydalanishni ma‘qul deb hisoblaymiz. Bundan tashqari, “lider” so‘zidagi izohiy ma‘noni anglab olish o‘zbek kitobxonlari uchun tanish xoldir.

Liderlik va rahbarlik. Mehnat jamoasidagi har bir xodim guruhda o‘zining mavqeyiga ega. Bu mavqye rasmiy yoki norasmiy tarzda qo‘lga kiritilgan bo‘lishi mumkin. Rasmiy mavqye xodimning mansab pog‘onasidagi o‘rni va uning lavozimidan kelib chiquvchi vakolatlari bilan ifodalanadi.

Har qanday xodim o‘z xamkasabalari bilan o‘zaro munosabatda bular ekan, turli omillar ta‘sirida bu munosabatlar xissiy rang ola boshlaydi.

Hissiyotga asoslangan munosabatlar ikki ko‘rinishda yoqtirish (simpatiya) va yoqtirmaslik (antipatiya) sifatida shakllanadi. Shunday xodimlar ham borki, ular o‘zining ma‘lum xislatlari bilan jamoaning ko‘pchilik a‘zolarida simpatiya o‘yg‘ota oladilar va ular guruhning norasmiy tizimida yuqori mavqyeni egallaydilar. Psixologik ta‘lim bo‘yicha, jamoaning rasmiy tizimida yuqori mavqyeni egallovchi hodim rahbar bo‘lib hisoblansa, norasmiy tizimda yuqori mavqyeni egallovchi shaxs esa – liderdir.

Liderlik holati, odatda, guruhning norasmiy munosabatlar tizimida amalga oshadi. Biron-bir shajening 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 aksariyat a‘zolari tomonidan tan olingan shaxs. Liderning qadriyatlar tizimidagi asosiy jihati – guruh manfaatini har narsadan ustun qo‘yish, doimo guruh oldiga ko‘yilgan vazifani yechishga sidqidildan kirishish va bu jarayonda jamoani safarbar eta olishidir.

Mehnat jamoasidagi lider avvalambor uzining ishchanlik xususiyatlari bilan farqlanib turadi, chunki, u aynan mehnat faoliyati tufayli boshqalardan ajratib ko‘zga tashlana boshlaydi.

Zamonaviy psixologiya fani, o'z yutuqlari orqali, liderga xos fazilatlar tabiati va unga erishish yo'l-yo'riqlari haqida yetarlicha ma'lumot bera oladi. Shu munosabat bilan liderga xos bo'lgan jihatlarni uch toifaga kiritishimiz mumkin:

- 1) jamoa manfaatlariga yo'nalganlik;
- 2) kasbiy mohirlik har qanday muammoli vaziyatda qiyinchilikni o'z bo'yniga olish vaishni ohirigacha hal etishda tashabbuskor bo'lish;
- 3) emotsional, hissiy jalb etuvchanlik hislatlari. Yuqorida sanab o'tilgan hislatlarmajmuasining ketma-ketligi ham o'z mantiqiga ega.

Tadqiqotlar orqali aniqlanishicha, hissiy jalb etuvchanlik odatda lider shaxsda juda yorqin ko'zga tashlanishi shart emas ekan. Shaxsda bu ko'rsatkichning o'rta me'yorda mavjudligi, uni liderlik darajasida tan olinishi uchun yetarlidir. Lekin insonga xos hissiy jozibadorlik ko'rsatkichi pastligi ish yuzasidan o'tadigan muloqot va muzokaralarga salbiy ta'sir etishi mumkin. Rahbarning muloqot sirlarini yaxshi bilishi orqali atrofdegilarda o'zi haqida ijobiy taassurot uyg'ota olishi ushbu ko'rsatkichni oshirishdagi asosiy vositadir.

Rahbarlik tayinlanuvchi lavozimdir, liderlik esa hamfikrlar tomonidan ko'tarilgan shaxs mavqeyidir. Agar rahbar va lider o'rtasidagi farqga e'tibor beradigan bo'lsak ko'pgina jihatlarni sanab o'tishimiz mumkin. Masalan, rahbar xodimlarga ega bo'lsa, liderning hamfikir tarafdoshlari mavjud, rahbar tayinlansa, lider jamoa a'zolari orasidan ajralib chiqali, rahbar o'z xokimiyatiga asoslansa, lider esa obro'siga tayanadi. Rahbar o'z majburiyati bo'yicha tashkilot manfaatini birinchi o'ringa qo'yadi va shu xususiyat unga rasmiy tus berib, jamoa oldida liderga nisbatan uni bir muncha "zaif" holatga qo'yadi.

XULOSA

Lider – guruhning aksariyat a'zolari tomonidan tan olingan shaxs bo'lib unga barcha shaxslar to'g'ri maqsadda ergashishi mumkin.

Liderning qadriyatlar tizimidagi asosiy jihati – guruh (bo'ysunuvchi) manfaatini har narsadan ustun qo'yish, doimo guruh oldiga qo'yilgan vazifani yechishga sidqidildan kirishish va bu jarayonda jamoani safarbar eta olishi zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI: (REFERENCES)

1. Ishmuxamedov R., Abduqodirov A., Pardayev A. Direktorning ish kitobi (amaliytavsiyalar). - T.: «Fan va texnologiya», 2007.
 2. Yuldosheva G. Umumiy o'rta ta'lim muassasasida marketing xizmati. // «Ta'limmenejmenti» jurnali, 2006, 3-son. -104-108-b.
 3. Ravshanov F. Raxbar kadrlarni tanlash va malakasini aniqlash. // «Jamiyat vaboshqaruv» jurnali, 2008, 3-son. -10-b.
- Sapunova V.M. Sistema upravleniya pedagogicheskim persanalom sovremennogoobsheobrazovatel'nogo uchrejdeniya. Diss. ... kand. ped. nauk. - Stavropol, 2004.