



BOSHQARISH FAOLIYATIDA LIDERLIKNING AHAMIYATI

Ergashova Muxlisa Azizjon Qizi

O'zbekiston Milliy universiteti

Psixologiya (faoliyat turlari bo'yicha) mutaxassisligi

2-bosqich magistranti

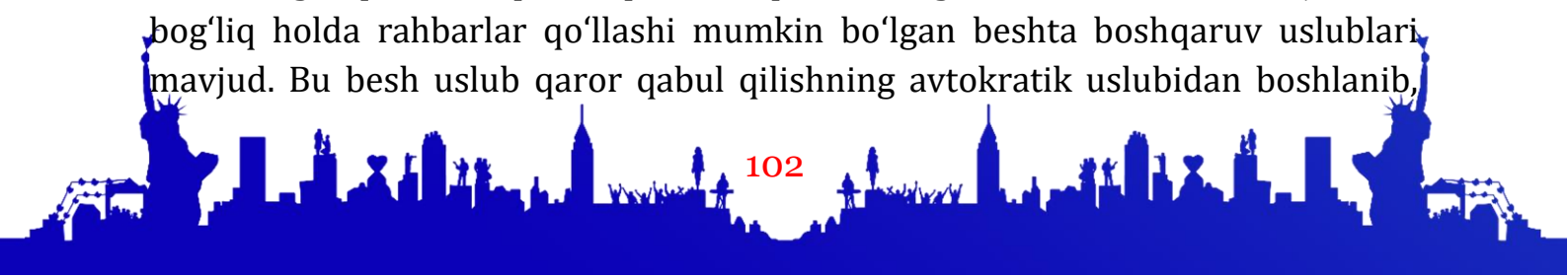
<https://doi.org/10.5281/zenodo.15282565>

Bugungi kunda boshqaruv faoliyatida liderlik ahamiyati beqiyodir. Ya'ni boshqaruvda faqat rahbar emas, balki uni qo'l ostidagi xodimlar ham liderlik sifatlariga ega bo'lishi, rahbar esa undan to'g'ri maqsadlarda foydalanishi lozim. Hayotda ko'pgina jamoalar uchraydiki, ularda rasmiy rahbar va lider alohda shaxslardan iboratdir. Bunday jamoa hayotidagi ko'p vaziyatlarda guruh a'zolari rahbardan ko'ra norasmiy lider tomonida bo'lishlari ehtimoli kuzatiladi. Jamoadagi rasmiy rahbar va norasmiy liderning o'zaro munosabati doimo qiyin masalalar doirasiga kiradi. Bunday vaziyatda odatda ko'pchilik rahbarlar liderni siqib chiqarishga, undan qutulishga intilishlari kuzatilsa, boshqa bir rahbar bu liderdan foydalanishga, uni guruh maqsadiga erishish yo'liga safarbar etishi mumkin. Rahbarning lider bilan o'zaro til topishi, hamfikir bo'la olishi albatta muvaffaqiyatlar garovidir. Buning uchun rahbardan topqirlik, sabr-toqat va o'z shaxsiy manfaatidan ustun tura olish qobiliyati kutiladi

Samarali liderlikka vaziyatli yondashuvlar ham mavjud bo'lib, ularning asl mohiyati va maqsadini rahbarlik faoliyatini ko'rishimiz mumkin. Rahbarlik jarayonidagi murakkabliklarni hal qilishda vaziyatli modellar ishlab chiqilgan: Mitchel va Xausning "yo'l-maqsad" yondashuvi, Xersi va Blansharning hayot sikli nazariyasi va rahbar tomonidan qaror qabul qilishning VrumYetton modeli. Ulardan ba'zilari bilan tanishamiz.

Mitchel va Xausning "yo'l-maqsad" yondashuvi. Ushbu yondashuvda rahbarlarning vaziyatga mos holda rahbarlik uslubini qo'llashni talab etadi. "Yo'l-maqsad" yondashuvi rahbar xulq-atvorini motivlashtirishga, qoniqishiga 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 Vrum-Yetton modeli. Vrum-Yettonning qaror qabul qilish modeli e'tiborni 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 qatnashish bilan tugatiladi. Bu uslublarning 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 tajriba yoki yetarli axborotning mavjudligi.
3. Muammoning 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 darajasi. Har qaysi mezon rahbar vaziyatni baholashda o'ziga beradigan savolga aylanishi mumkin.

Hozirgi kunda yangi avlod 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.

Jumladan, ta'lim tizimida yoshlarning liderlik xususiyatlarini rivojlantirishda nimalarga e'tibor qaratish zarurligi dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Ya'ni ta'lim tizimida faqatgina nazariy bilimlar bilan cheklanib qolmay, amaliy bilimlar va hayotiy ko'nikmalar berib borilishi lozim. Bu borada quyidagi jihatlarga e'tibor qaratish muhim ahamiyat kasb etadi:

Xatarlarni o'z zimmasiga olish va muvaffaqiyatsizliklardan o'rganish.

Muvaffaqiyatsizliklardan qochib qutulish va har doim hayotda muvaffaqiyatli bo'lish mumkin emas. Shu sababli yosh avlod uchun har bir muvaffaqiyatsizlikdan saboq olish va hayotda davom etish juda muhimdir. Ular tavakkal qilishdan qo'rqmasliklari kerak va muammolarga duch kelgan holatda tegishli saboqlarni olishni o'rganishlari lozim. Xato qilmaydiganlar hayotda o'smaydilar. Rasmiy ta'lim tizimi shunday yo'lga qo'yilishi kerakki, bu o'quvchilarni tavakkal qilishga undaydigan va ularni xato va kamchiliklari uchun





jazolamaydigan bo'lishi lozim. Insonning aql-idroki o'sishi va hayotdagi yuksalishi orttirgan tajribalari orqali bo'ladi.

Haqiqiy bizneslar bilan aloqa o'rnatish: bizga ma'lumki, maktab va universitet o'qituvchilarining aksariyati korporativ va biznes tajribasiga ega emas. Shuning uchun ular o'qitishlari mumkin bo'lgan narsalar bu rasmiy ta'lim va kitoblardan olgan nazariy bilimlaridir. Biroq korporativ ish maktablarda o'rgatiladigan bilimlardan tubdan farq qiladi. Shuning uchun maktablar va universitetlarni haqiqiy biznes dunyosi bilan bog'lash tavsiya etiladi. Bu yerda haqiqiy ish tajribasiga ega bo'lgan odamlar talabalarga real hayotiy misollar bilan ba'zi ma'ruzalar o'qishlari mumkin.

Ongni to'g'ri dasturlash. Muvaffaqiyat uchun yoshlarning ongini rivojlantirish va dasturlash juda muhimdir. Hayotiy misollar shuni ko'rsatadiki, xavfdan qochish uchun dasturlashtirilgan odamlar "men buni qila olmayman" yoki "men bunga qodir emasman", deyishadi. Ammo "men buni qanday qila olaman?" yoki "nima qilsam buning uddasidan chiqaman?" degan savollar bilan yoshlar ongini to'g'ri yolga solishlari mumkin. Chunki bayonot ongni yopadi, savol esa ongni o'ylashga va harakat qilishga ochib beradi.

Guruhlarda ishlashni o'rganish. Bizning hozirgi ta'lim tizimimiz yoshlarga faqatgina o'ziga tayanib ishlashni o'rgatadi. Hatto baholash testlari ham o'quvchi va talabalarning o'z bilimlarini baholashga qaratilgan va bunday tizim o'ziga qaramlikni keltirib chiqaradi. Ammo real hayotda barchamiz bir-birimizga tobemiz va bir kishi o'z kuchi bilan ko'p narsaga erisha olmaydi. Shuning uchun ta'lim tizimi yoshlarda boshqalar bilan ishlash va muloqot qobiliyatini rivojlantirish uchun individual emas, balki guruhda ishlash tizimlarini joriy qilishi lozim. Bu jamoaviy ruhni oshirish va hayotda muhim bo'lgan bir-biriga bog'liqlik hissini rivojlantirishga yordam beradi.

Moliyaviy savodxonlik. Bugungi dunyoda moliyaviy savodxonlik shaxsiy, oilaviy va biznes budjeti va moliyasini boshqarishdagi eng muhim mahoratlardan biridir. Ta'lim tizimida yoshlar o'zlarining shaxsiy mablag'larini tejash, sarflash va investitsiya qilish nuqtai nazaridan samarali boshqarish usullarini o'rganishlari kerak. Qarz va soliq savodxonligi yoshlarning kelajakda o'z bizneslarini ochishda va boshqarishda muhim rol o'ynaydi.

Liderlikni o'rganishdagi yana bir yo'nalishlardan biri, ingliz psixologi va antropologi F.Galton ta'sirida paydo bo'lib, u yetakchilik tabiatidagi irsiyat g'oyasini ilgari surgan. "Ushbu yondashuvning asosiy g'oyasi, agar yetakchida meros bo'lib qolgan va uni boshqalardan ajratib turadigan fazilatlar bo'lsa, bu fazilatlarni ajratib ko'rsatish mumkin, degan ishonch edi. Biroq, bunday





ro'yxatni tuzish mumkin emas edi. Galton nazaryasiga ko'ra liderlik tug'ma bo'ladi yoki merosdan merosga o'tishi mumkin. Ammo bu tug'ma bo'lsa-da agar rivojlantirilmasa bu shaxsda shakllanmasligi mumkin. Mavjud bo'lgan qobiliyatni yoshlikdan rivojlantirish ko'proq ota-onaga bog'liq jarayon hisoblanadi. Bunda ota-ona farzandining qiziqish va qobiliyatiga e'tiborli bo'lishi va uni bu sohaga yo'naltirishi lozim.

Tadqiqotlar orqali aniqlanishicha, hissiy jalb etuvchanlik odatda lider shaxs 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 atrofdagilarda o'zi xahida ijobiy taassurot uyg'otishi ushbu ko'rsatkichni oshirishdagi asosiy vositadir. Rahbarlik tayinlanuvchi lavozimdir, liderlik esa hamfikrlar tomonidan ko'tarilgan shaxs mavqeidir. 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 chikadi, rahbar o'z hokimiyatiga 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" xolatga qo'yadi.

Bundan tashqari har bir rahbar va lider boshqaruv faoliyatida muloqot doirasi keng bo'lishi kerak. Rahbar faoliyatining asosiy qismini muloqot jarayoni tashkil etadi. Qabul qilingan qarorning ijrosini ta'minlash, xodimlar va tashkilot faoliyatini tashkil etish, nazorat va xodimlar faoliyatini rag'batlantirish jarayonlari ham muloqot doirasida amalga oshadi. Psixologiya fanida shaxsiy va ish yuzasidan muloqot turlari farqlanadi. Boshsharuv muloqoti — xodimlarni ma'lum tomonga yo'naltirish maqsadidagi o'zaro ma'lumot almashinuvi jarayonidir Boshqaruv muloqoti quyidagilarda namoyon bo'ladi:

1. Buyruq, va topshiriq uzatish, xodimga u yoki bu maslahatni berish;
2. Vazifa, topshiriq qanday ado etilganligi haqida hisobotni qabul qilish;
3. Itoatdagi xodimlarga vazifa qanday bajarilganligi haqida baho berish.

Xodimlarga ta'sir etish, ularga g'ayrat bag'ishlash, tashkilot maqsadi sari yetaklash kabi tashkiliy vazifalar ham malakali muloqot orqali ta'minlanadi. Rahbarning muloqot malakasini ifodalovchi asosiy jihat uning muloqot sohasidagi faolligi hisoblanadi. Ushbu faollikning maqsadga yo'nalganligi, anglangan tarzda va erkin ijro etilishi insonning muloqot jarayonini





qanchalik mohirlik bilan amalga oshirishini belgilovchi asosiy belgilardir. Muloqot jarayonini boshqarishga oid vosita va uslublar muloqot texnologiyalari iborasi orqali ifodalanadi. Aynan shu texnologiyalarni o'zlashitirish va vaziyatga oid ravishda qo'llash muloqotning erkinligini ta'minlaydi. Shunday qilib muloqot rahbar va lider faoliyatini samaradorligini ta'minlovchi jihatlaridan biridir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Tojimurodov Mansurbek Sheraliyevich., Liderlik boshqaruvchanlik ko'nikmasi: Scientific Aspects And Trends In The Field Of Scientific Research International scientific online conference.
2. Hayitov O.E., Djalalova S.M. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma. Oliy o'quv yurtlari magistratura bosqichi talabalari uchun // Prof. V.M. Karimovanning umumiy tahriri ostida. – T.: TDIU, 2008. – 15-16b
3. R. B. Hojiyev., U. I. Muzaffarov., Liderlik va ijtimoiy kreativlikning yoshlar hayotidagi ahamiyati: Central Asian Academic Journal Of Scientific Research Issn: 2181-2489 Volume 2 | Issue 7 | 2022.
4. Ibrohim Mahmudov., Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. – Toshkent, 2006

