

BOSHQARUV PSIXOLOGIYASIDA LIDERLIK MASALASINING ZAMONAVIY MUAMMOLARI

*Jamoat xavfsizligi universiteti
magistratura tinglovchisi
podpolkovnik*

Yusubov Sanjarbek Abdullaevich

Oradan hali qancha yillar, asrlar o'tadi. Yurtimizda yangi-yangi avlodlar dunyoga keladi. Milliy davlatchiligimizni tiklab, bizga taraqqiyot va farovonlikka erishish yo'lida mana shunday beqiyos imkoniyatlarni yaratib bergan istiqlolimiz jonajon Vatanimizning shonli tarixida hamisha eng yorqin, o'chmas sahifa bo'lib qoladi.

Sh.M.Mirziyoev

Annotatsiya: *Ushbu maqola hozirgi kunda liderlik psixologiyada uchrayotgan muammolarni yoritishga va ularga yechim topishga qaratilgan. Shuningdek, muvaffaqiyatli liderning o'ziga xos xususiyatlarini hamda ularning majburiyatlarini tahlil qiladi.*

Kalit so'zlar: *rahbar, lider, yetakchi, optimistik ruh, liderlik psixologiyasi, demokratik tamoyil, liberal tamoyil, intellektual salohiyat.*

ONTEMPORARY ISSUES OF LEADERSHIP PSYCHOLOGY. SECRETS OF SUCCESSFUL LEADERS ABSTRACT

icle is about exploring current issues of leadership psychology and finding solutions to them. Moreover it analyzes special features and responsibilities of successful leader.

Key words: *boss, leader, manager, optimism, leadership psychology, democracy, liberal tendency, intellectual capacity.*

Mamlakatning umumiy taraqqiyoti individual komillikning yig'indisi, ko'rinishi sifatida namoyon bo'ladi. Xalqimiz mentalitetiga xos bo'lgan ana shu o'ziga xoslik, ya'ni jamoaga qarab fikrlash, qaror qilishdan iborat mazkur tamoyildan kelib chiqib, yoshlarda liderlik qobiliyatini shakllantirish va boshqaruv mahoratini rivojlantirish katta ahamiyatga ega.

Yetakchi har qanday yoshda ham kuchli, yengilmas va irodali shaxs bo'lishi kerak. Biroq, yosh yetakchilar o'zlariga yuklangan barcha mas'uliyatni tushunmaydilar. Ma'lumki, yosh yetakchilar o'zlariga juda ham ishongan bo'ladilar. Biroq, ularda tajriba yetarli bo'lmaydi.

Katta yoshdagi yetakchi yetarlicha tajribaga ega bo'lgani bois o'zi va jamoani boshqarishni, qayerda va qanday harakat qilishni juda yaxshi biladi. Ammo yosh yetakchi boshqalardan o'rganadi, o'z maqsadiga qanday erishishni tasavvur eta oladi.

Lider, odatda, guruhning norasmiy munosabatlar tizimida namoyon bo'ladi.

Muayyan shaxsning lider darajasida tan olinishi unga ruhan yaqinlikni, uning ish bilan bog'liq qator fazilatlarini yuqori baholashni, ushbu shaxsning guruh manfaatlariga e'tibori kuchliligini anglatadi.

Lider - guruhning hamma a'zolari tomonidan tan olingan shaxs lider.

Liderning qadriyatlar tizimidagi asosiy jihati guruh manfaatini har narsadan ustun qo'yish, guruh oldiga qo'yilgan vazifani hal etishga sidqidildan kirishib, bu jarayonga jamoani safarbar eta bilishidir. Mehnat jamoasidagi yetakchi, avvalambor, ishchanligi va ijtimoiy faolligi bilan ajralib turadi.

Rahbarlik - lavozim, lider guruh tomonidan saylangan shaxs. Agar rahbar va lider o'rtasidagi farqqa e'tibor beradigan bo'lsak, rahbar xodimlarga ega, liderning esa hamfikir tarafdorlari mavjud. Rahbar tayinlanib, boshqaruvda hokimiyatga suyansa, lider jamoa a'zolari orasidan saylanib, jamoaga tayanadi.

Ba'zi jamoalarda rasmiy rahbar va lider alohida shaxs bo'ladi. Bunday jamoa guruh a'zolari rahbardan ko'ra norasmiy lider tarafida bo'lishi ko'p uchraydi.

Jamoada rasmiy rahbar va norasmiy liderning o'zaro munosabati jarayonida ko'pgina rahbarlar yetakchini siqib chiqarishga, hatto, undan qutilishga intilsalar, ba'zi rahbarlar lider guruh maqsadi va manfaatiga erishish yo'lida foydalanishga intiladi.

Rasmiy rahbar va guruh lider alohida-alohida shaxs bo'lsa, ular o'rtasidagi kelishmovchilik xodimlar tomonidan ijtimoiy adolatning buzilishi sifatida idrok etiladi. Lider bilan kelishuv esa guruhdagi kuchlarni tan olish, oqillik yo'lini tanlash, deb baholanadi. Guruhda norasmiy liderning mavjudligi rahbar uchun guruh a'zolari bilan iliq munosabat o'rnatishda qo'shimcha ko'prikdir. Lekin rasmiy rahbar bilan norasmiy yetakchi manfaati bir-biriga zid bo'lishi, mos kelmasligi ham mumkin. Bu esa jamoadagi turli nizolarga sabab bo'ladi.

Bugungi kunda zamonaviy liderlar kamayib boroyotganligi hammamizga ma'lum shuning uchun yosh zamonaviy liderlarni yetkazib chiqarish dolzarblik kasb etmoqda.

Har bir sohada liderlarni izlab topish va ularni qo'llab qo'vvatlab turish lozim. Chunki bugungi kun jamiyatiga ham mukammal shaxslar albatta kerak.

Liderlik masalasi har bir zamonda ham o'z o'rniga ega bo'lgan va bir qancha mulohazalarga boy masala hisoblanadi.

Boshqaruv uslublarining kommunikativ imkoniyatlari.

Rahbar avtoritar boshqaruv uslubini qo'llar ekan, u tashkilotning rasmiy tizimini ta'minlashga asosiy e'tiborini qaratadi. Bu uslubda ma'lumot faqat vertical yo'llar orqali keladi, xodimning mas'uliyat chegarasi aniq bo'lib, har qanday xato qattiq jazolanadi, shaxsiy munosabatlar iloji boricha rasmiy tus oladi va xissiyotga o'rin qolmaydi.

Demokratik boshqaruv uslubida jamoadagi do'stona munosabatlar rivojlanadi, rahbar guruh faolligi tarafdori, rasmiy tizimda shaxsiy manfaatlar ham nazarda tutilib, muloqot yuritishga keng yo'l ochib beriladi.

Liberal boshqaruv uslubida esa rahbar jamoadagi norasmiy tizimni rivojlantiradi va muvaffaqiyatga erishishda rasmiy, ma'muriy shakldan ko'ra jamoaning norasmiy munosabatlari ustun qo'yiladi. Tashkilotda yangi kommunikatsiya tarmoqlari yaratilishiga keng yo'l ochiladi va xatto bunday tashabbus ijobiy baxolanadi. Xodimlar ish me'yorini o'zlari

oʻrnatishadi va uning bajarilgani uchun oʻzlari mas'uldirlar. Xodimlar oʻrtasida hamkorlik munosabati ustun turadi. Jamoa tavakkalga mushoxada bilan bemalol boradi, har qanday qiyin vazifani ham yengil bajaradi.

Tajriba va kuzatishlarning koʻrsatishicha, liberal boshqaruv uslubi ayrim hollarda samarali natijaga olib keluvchi vositaga aylanishi mumkin. Agar rahbar ataylab va ongli ravishda liberal uslubni tanlasa, ongli ravishda xodimga mas'uliyatni oʻziga olish imkonini bersa, bu xodim xulqini jamoa orqali boshqarish kabi yuksak mahorat belgisi boʻlishi mumkin. Agar oʻxshatish qilsak, avtoritar boshqaruvda rahbar faqat oʻz oʻrinbosarlari bilan mulqotda boʻladi va ma'muriy choralar bilan cheklanib qoladi, demokratik boshqarishda rahbarning jamoa bilan bevosita munosabat oʻrnatishi kuzatiladi. Liberal uslub esa xodimni, jamoani jonlantirish orqali boshqarish demakdir. Liberal uslubda xodim rahbar ketidan emas, balki jamoa orqasidan boradi va guruhga mos kelishga intiladi.

Rahbarlik tayinlanuvchi lavozimdir, liderlik esa hamfikrlar tomonidan koʻtarilgan shaxs mavqeidir. Agar rahbar va lider oʻrtasidagi farqga e'tibor beradigan boʻlsak, koʻpgina jihatlarni sanab oʻtishimiz mumkin. Masalan, rahbar xodimlarga ega boʻlsa, liderning hamfikir tarafdoshlari mavjud, rahbar tayinlansa, lider jamoa a'zolari orasidan ajralib chikadi, rahbar oʻz xokimiyatiga asoslansa, lider esa obrusiga tayanadi. Rahbar oʻz majburiyati boʻyicha tashkilot manfaatini birinchi oʻringa qoʻyadi va shu xususiyat unga rasmiy tus berib, jamoa oldida liderga nisbatan uni bir muncha «zaif» holatga qoʻyadi.

Hayotda koʻpgina jamoalar uchraydiki, ularda rasmiy rahbar va lider alohida shaxslardan iboratdir. Bunday jamoa hayotidagi koʻp vaziyatlarda guruh a'zolari rahbardan koʻra norasmiy lider tomonida boʻlishlari extimoli kuzatiladi. Jamoadagi rasmiy rahbar va norasmiy liderning oʻzaro munosabati doimo kiyin masalalar doirasiga kiradi. Bunday vaziyatda odatda koʻpchilik rahbarlar liderni siqib chiqarishga, undan qutulishga intilishlari kuzatilsa, boshqa bir rahbar bu liderdan foydalanishga, uni guruh maqsadiga tezroq erishish yoʻliga safarbar etishi mumkin.

Rahbarning lider bilan oʻzaro til topishi, hamfikir boʻla olishi albatta boʻlajak muvaffaqiyatlar garovidir. Buning uchun rahbardan sabr-toqat va oʻz shaxsiy manfaatidan ustun tura olish qobiliyati kutiladi.

Rasmiy rahbar va guruh lideri turli shaxslardan iborat boʻlsa, ular oʻrtasidagi kelishmovchilik koʻpgina xodimlar tomonidan ijtimoiy adolatning buzilishi sifatida idrok etiladi.

Rahbar sezgir shaxs sifatida nafaqat liderga, balki bunday xislatga ega boʻlgan har bir guruh a'zosiga aloxida diktat ajrata olishi lozim. Alohida olingan lider bilan mavjud munosabatni rivojlantirish orqali guruhning boiha a'zolari bilan oʻzaro ijobiy xislarni shakllantirish imkoniyati tugʻiladi.

Shaxsning liderlik imkoniyatini namoyon ettiruvchi yana bir asosiy tomon - jamoaning talab va istagiga mos kela olishidir. Turli mehnat jamoalari oʻz mas'uliyat darajasidan kelib chiqqan holda turlicha istaklarni namoyon etadi va xatto, ba'zida jamiyat manfaatiga toʻla mos kelmaslik xollari ham kuzatiladi.

Albatta, jamoa raxbari va lider bir shaxsda ifodalanishi ayni muddao hisoblanadi hamda rasmiy rahbar iloji boricha tashkilot maqsadlarini xodimlar manfaati bilan uygʻunlashtirgan

holda boshqaruv jarayonini tashkil etishi lozim. Aynan shu omil, ayniqsa, kasb soxasidagi yuqori malaka rahbarni liderlik darajasiga ko'tarilishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Karimov I.A. Yuksak ma'naviyat - yengilmas kuch. - T.: "Ma'naviyat", 2008.
 2. Raximova D., Bekmurodov M. Liderlik va tashkilot madaniyati.-T.: "Akademiya", 2006
 3. Razzoqov Sh. Rahbarlik san'ati. -T.: "Sharq", 1997-yil.124-b.
 4. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. -T.: "Akademiya", 2006.241
 5. B .M . Umarov PSIXOLOGIYA «Voris-nashriyot» Toshkent – 2012
 - 6.SH.A.Do'stmuhamedova,X.A.Tillashayxova,G.Baykunosova, G.Ziyavitdinova
UMUMIY PSIXOLOGIYA (2- KITOB) (Yosh davrlari va pedagogik psixologiya) Toshkent-2020
 7. Xolbekov A.J. Boshqaruv sotsiologiyasi. -T.: "Akademiya", 2008.
 8. Xuseynov B.M. O'zbekiston Respublikasi "Kamolot" yoshlar ijtimoiy harakati a'zolarida zamonaviy liderlik qobiliyatlarini shakllantirish.T.: 2009.
- Internet saytlar
1. www.ziyonet.uz
 2. <http://hozir.org/psixologiya.html?page=81>
 3. <http://library.samdu.uz/>
 4. <https://www.kspi.uz>