

LIDERLIK SHAXS XUSUSIYATLARINING PSIXOLOGIK ASOSLARI

Dursunov Sardor Axmat o'g'li

Toshkent Tibbiyot Akademiyasi "Pedagogika va psixologiya" kafedrasida o'qituvchisi

Axmedova Aziza Komil qizi

Toshkent Tibbiyot Akademiyasi Menejment fakulteti 1-kurs talabasi

Annotatsiya: *Ushbu ilmiy ish yo'nalishi hozirgi kunda liderlik psixologiyada uchrayotgan muammolarni yoritishga va ularga yechim topishga qaratilgan. Shuningdek, muvaffaqiyatli liderning o'ziga xos xususiyatlarining tahlili hamda ularning majburiyatlarini tahlil qiladi.*

Kalit so'zlar: *Ushbu ilmiy ish yo'nalishi hozirgi kunda liderlik psixologiyada uchrayotgan muammolarni yoritishga va ularga yechim topishga qaratilgan. Shuningdek, muvaffaqiyatli liderning o'ziga xos xususiyatlarining tahlili hamda ularning majburiyatlarini tahlil qiladi.*

Ushbu ilmiy ish yo'nalishi hozirgi kunda liderlik psixologiyada uchrayotgan muammolarni yoritishga va ularga yechim topishga qaratilgan. Shuningdek, muvaffaqiyatli liderning o'ziga xos xususiyatlarining tahlili hamda ularning majburiyatlarini tahlil qiladi.

Abstract: *This line of scientific work is aimed at clarifying the problems encountered in leadership psychology today and finding solutions to them. It also analyzes the characteristics of a successful leader and their responsibilities.*

Key words: *leader, leader, leader, optimistic spirit, psychology of leadership, democratic principle, liberal principle, intellectual potential*

21-asr bilan hamnafas odimlash uchun birgina malaka va sinovdan o'tgan muvaffaqiyat strategiyalari ila boyitilgan mehnat uslublarining o'zi yetarli emas. Yangi asr malaka (kompetentlik)ning yangi darajasini talab qiladi. Biz oltin davr ostonasida turibmiz. Avvallari bizda hech qachon bunday ajoyib imkoniyatlar bo'lmagan, biroq muvaffaqiyatli insonlar yutuqlarining 80 foizi o'z aqillarining kuchiga asoslanadi.

Siz hayotda o'zingizni shakillantirayotgan shaxsga aylanasiz. Lider shaxsiyati sizni professional sohada ajoyib, g'ayrioddiy hodimga aylantiradi va inson sifatida siz boshqalar uchun nufuzli shaxsga aylanasiz. Shunday ekan, o'z hayotingizni o'z qo'lingizga oling, korerangizni rejalashtiring, atrofingizda ajoyib hodimlar jamosini tuzing, insonlar o'rtasidagi munosabatlar soxasida ham o'z malakangizni chuqurlashtiring, mijozlaringiz bilan oxir-oqibat raqobatchilaringizning ularga erishish imkonsiz bo'lib qoladigan darajada mustahkam aloqa o'rnating.[1] Shu tariqa siz muvaffaqiyatli shaxsga aylanasiz va o'z hayotingizning muxim soxalarida baxt uchun zaruriy bo'lgan muvozanatni o'rnatasiz.

Bugungi kunning eng zo'r yetakchi lideri, bugungi kunning eng zo'r fikrlovchisi hamdir "Robin Sharma" Haqiqiy lider undan farqli o'laroq, o'zining ortidan ergashuvchilarga nima qilish kerakligini ko'rsatib va unda o'zi ham ishtirok etib boradi. Qachonki liderning

safdoshlari uning borligiga, kuch-qudratiga va iste'dodlariga shubha bilan qarashmasa, unga ishonch bildirishsa lider eng katta kuchga ega bo'ladi. Liderni boshqalardan ajratib turuvchi tomonlari uni yuksaklikka olib chiqish yo'lida xizmat qiladi.[2]

Liderni boshqalardan ajratib turuvchi asosiy tomonlaridan biri - bu liderning eng avvalo, o'ziga va unga ergashayotgan safdosklariga bo'lgan ishonchi hisoblanadi. Buyuk allomalarimiz aytganidek, o'z kuchingni his etishing kuchingga kuch qo'shadi. Lider hamma vaqt biror bir ishni boshlashdan avval atrofidaqilar bilan maslahatlashishi va unga yuklatilgan topshiriqlarning bir qismini ularga ishonib topshirishi darkor. Bu bilan u o'z izdosklariga bo'lgan ishonchi yuqorida darajada ekanligini isbotlab bergan bo'ladi.

Liderning o'ziga xos muhim jihatlaridan biri – bu optimistik ruhda fikr yuritishida, ya'ni har bir ko'zlagan maqsadni faqat yaxshi tomonlarini o'ylab ish ko'rishidir. Yana u to'g'ri qaror qabul qilish qobiliyatiga ega hisoblanadi. Ba'zilar uzoq o'ylab qarorlarini bir necha marta o'zgartirishsa, lider bir marotaba qaror qabul qiladi va o'z qaroridan hech qachon shubhalanmaydi. Shu sababdan liderlarni kelajakni ko'ra olish qobiliyatiga ega deyishadi. Ammo ular bunday kuchga ega emaslar.

Yetakchilar shunchaki o'zlari uchun kelajakni yaratishga intilishadi va ba'zida dunyoni o'zgartirishga qodir qarorlar qabul qilishadi. Lider o'zining kuchli va ustun jihatlarini yaxshi biladi hamda imkon qadar ulardan unumli foydalanishga intiladi. Shu bilan birga u o'zining kuchsiz tomonlarini ham tan ola biladi va ularni zaifligicha qoldirmaslik yo'lida to'g'irlashga harakat qiladi.

Buyuk odamlar shunday odamlarki, ular boshqalarni ham buyuk bo'la olishlarini his qilishga yordam berishadi. "Mark Tven"

Lider atrofidaqilarga ta'sir o'tkazish qobiliyatiga ega bo'lishi kerak. Unda boshqalarni o'z ortidan ergashtirish, to'g'ri yo'lga yetaklash, safdosklariga o'z iste'dodini topishda va rivojlantirishda ko'maklashish, yordamini ayamalik kabi xususiyatlar jam bo'ladi.[3] Hozir kundan kunga rivoj topib kelayotgan davrda liderlarga bo'lgan talabning kuchayganligini tan olmasdan ilojimiz yo'q. Liderlik psixologiyasining zamonaviy va ko'p uchraydigan muammolari safiga muloqotga kirisha olmaslik, javobgarlik va mas'uliyat hissining yetishmasligi, kelishuv va murosa qila olmaslik, reja qilingan ishda qoniqarli natijaga erisha olmaslik, rag'batlantirish va jazolashning me'yori kabilarni misol tariqasida keltirish mumkin. Demokratik va liberal tamoyillardan unumli hamda to'g'ri foydalana bilish ham liderlikning ko'p uchraydigan muammolaridan hisoblanadi. Lider ko'p hollarda liberal tamoyil asosida ish ko'radi, ya'ni barcha rejalari-yu, maqsadlaridan safdosklarini xabardor qiladi, ular bilan maslahatlashadi, ularning barchasiga birdek ishonadi va hech biridan shubhalanmaydi. Bu guruh a'zolarining liderga bo'lgan hurmatini oshiradi.

Lekin shunday vaziyatlar bo'ladi-ki, lider o'z guruhi uchun o'zi qaror qilishi, hech kimga tayanmasligi talab qilinadi.

Demokratik tamoyilda ish olib boradigan lider esa aksincha, faqat o'ziga tayanadi, hech kimga ishonmaydi va maslahatlashmaydi. Qarorlar lider tomonidan o'rnatiladi va hammadan ularga bo'ysunish talab qilinadi. Bu guruh a'zolarining o'ziga bo'lgan ishonchi

pasayishiga olib keladi. Lekin ba’zida boshqalarning fikrini ham tinglay bilish, ular bilan fikr almashish foyda beradi. Bundan kelib chiqadi-ki, lider demokratik va liberal tamoyillarning har ikkalasidan o’z vaqtida oqilona foydalana bilishi darkor. Lider oldiga qo’ygan maqsadga erishish yo’lida barcha kamchiliklarni bartaraf etishi va shu bilan birga muammolarga qarshi o’zida immunitet hosil qila olishi kerak. Muammolardan qochmaslik, ularni kelishilgan holda oz muddatda hal qila olish ham samarali liderning kuchli jihatlaridir.

Liderning asosiy qurollaridan biri uning muloqotni to’g’ri yo’lga qo’ya olishidadir. Lider, ham safdoshlarining bir-biriga bo’lgan, ham o’zining ularga bo’lgan muloqotini ta’minlab bera oladigan kuchga ega shaxs bo’lishi darkor. Muloqot orqali lider guruhdoshlarini ruhlantira olishi va ulardagi “men”ni “biz”ga aylantira olishi kerak. Bu orqali u izdoshlarini guruh uchun qayg’urishga va ularni birlashtirishga erishgan bo’ladi. Guruh qanchalar ahil, kelishuvchan va hamfikir bo’lsa, o’z oldiga qo’yilgan maqsadlariga shunchalar tez va oson erisha oladi. Marralarni zabt etishda esa muloqotning o’rni beqiyosdir.

Muloqot to’g’risida fikr yuritar ekanmiz, o’z navbatida xushmuomalalikni ham unutmashlik darkor. Lider har qanday muammoni xushmuomalalik va muloyimlik bilan hal qilsa, atrofidagilarning unga bo’lgan mehri, hurmat-e’tibori shunchalar ortib boradi. Lider o’zi istagan va kutgan natijaga erishishi uchun, avvalo, unda javobgarlik va mas’uliyati hissi yuqori bo’lishi kerak. Lider safdoshlarining har biri uchun javobgar shaxs bo’libgina qolmay, unga yuklatilgan vazifani mas’uliyat bilan ado eta olishi ham kerak. U safdoshlari haqida yetarli ma’lumotga ega bo’lishi va ulardan har birining kuchli va zaif tomonlarini, iste’dodini juda yaxshi bilishi kerak. Ularni har qanday vaziyatda ham qo’llab-quvvatlashi, ko’maklashishi va dalda bera olishi kerak. Qachonki lider har bir vazifani bajarishda mas’uliyatni his qilar ekan, uning har bir ishi unumli va o’z vaqtida hal bo’ladi. Lider guruh a’zolari orasida kelishib ish ko’rishni ta’minlay olishi ham kerak. Undan guruhdagi har bir safdoshining fikri bilan qiziqish, ularni bir maqsad yo’lida murosaga keltira olish talab qilinadi. Zero, barcha bir maqsad yo’lida tirishar, hamfikir bo’lib ishlar ekan ularning marrani zabt etishi yo’lida duch keladigan qiyinchiliklari ham osongina yengib o’tiladi.

Guruhda yetakchilik qilayotgan shaxs har bir vazifani o’z vaqtida hamda tartib bilan bajarishi shart. Belgilab qo’yilgan maqsadlariga birma-bir sabr bilan erishishga intilishi kerak. Hamma narsaga erishishga harakat qilayotgan inson oxirida hech narsaga erisholmaydi. Shuni inobatga olgan holda, rejaga tayanib ish ko’rishni maslahat berar edim. Lider va uning izdoshlari ko’zlagan marraga erishar ekanlar, lider rag’batlantirishni unutmashligi kerak. Rag’batlantirish orqali u o’z safdoshlarini ilhomlantira va olg’a intilishga unday oladi.

Rag’batlantirish haqida gap borar ekan, yetakchilar albatta, jazolashni ham chetlab o’tishmaydi. Lekin har bir narsaning me’yori bo’lganidek, lider ham buning me’yorini bilishi foydadan holi emas. Jazoni haddan ziyod ko’p qo’llash rivojlanish saviyasining pasayishiga sababchi bo’lishi mumkin. Agar lider kutgan natijaga erisha olmasa va bunday vaziyatda buning sababini topib uni yechishdan ko’ra, jazolashni ma’qul ko’rsa u guruh a’zolarini

shunga ko'niktirib qo'yadi. Buning oqibatida esa guruhda oldinga intilish va o'sish kabi tushunchalar yo'qolib boradi.

Moslashuvchanlik hozirgi kunda lider uchun qo'yilayotgan eng zaruriy talablardan biri bo'lib kelmoqda va shu bilan birga bu liderlikning zamonaviy muammolari sirasiga kiradi. Lider har qanday vaziyatga va sharoitga tez hamda osonlik bilan moslashib keta olishi kerak. U har qanday davrada o'zini qanday tutishni bilishi va u yerga, u yerning shart-sharoitlariga moslashgan holda ish ko'rishi lozim. Moslashuvchanlik, eng avvalo, kommunikatsiya qobiliyatlarini ham talab qiladi. Liderga xos bo'lgan har bir jihatning ahamiyati shundaki, ularning barchasi bir-biri bilan uzviy bog'liqdir, biri birini inkor qila olmaydi, aksincha, bir-birini to'ldirishga xizmat qiladi. Masalan, u o'ziga ishonsagina safdoshlariga ham ishona oladi. Bu uzviy bog'langan ishonch ulardagi optimistik ruhni keltirib chiqaradi. Har qanday positiv kayfiyatdagi inson esa to'g'ri va obdon o'ylangan qarorlar qabul qila olishi mumkin. Javobgarlik va mas'uliyatni his qila olish qobiliyati esa liderni yuksak cho'qqilar sari yetaklaydi.

Zamonaviy liderning intellektual salohiyati ham yuqori bo'lishi kerak, ya'ni u dunyoviy bilimlarga ega bo'lishi, kompyuter texnologiyalaridan xabardor bo'lishi, har bir jabhada o'zini sinab ko'rgan va yetarlicha ko'nikma hosil qilgan bo'lishi darkor. Har tomonlama rivojlangan, ma'nan va jismonan komillikka erisha olgan, liderlik xususiyatlariga ega bo'lgan shaxs jamiyatda o'z o'rnini topa olishiga ishonchim komil.

Lider - jamiyatning ertangi kuni to'g'risida qayg'uradigan eng buyuk insonlar sirasiga kiradi. Ular "Agar men bo'lmasa, kim?" degan fikrda hayot kechirar ekanlar, bizni porloq kelajak kutayotganiga aminmiz.

Ko'plab loyhalari asoschisi Muhammad Ali Eshonqulov loyhasi asosida "Yosh Liderlar Akademiyasi" tashkil qilindi. Ushbu akademiyada yoshlar hayotda lider shaxs qay darajada bo'lishi kerakligi va hayotda o'z o'rnini topishga o'rgatiladi. Ushbu akademiyada yoshlar muomila ma'daniyati va psixologiya, kiyinish etikasi, insonlar bilan arator muloqotiga kirishish yo'lari o'rgatiladi.

XULOSA

XXI asrda yashar ekanmiz, bu asrda muloqat go'zalligi ishingiz yurishganidan dalolatdir. Yani har qanday lider shaxs atrofdagilar bilan muloqat qila olishi va shaxs psixologiyasini o'rganishi darkor, boshqa so'z bilan aytganda, o'z kamchiliklarini bartaraf eta bilishi muhimdir. Har qanday nizoni bartaraf etish ko'nikmasi, o'z jamoa fikrini eshita bilishi va ularning fikrini xurmat va inobatga olgan holda, bir to'xtamga kelishi zaruridir.

O'z ustida muntazam ishlashi va ilmiy salohiyatini ham oshirib bormog'i zarurdir. Bu esa, o'za navbatida inavatsion texnologiya ilmini o'zlashtirishda shaxsining tipaji hamda motiv yo'nalishi ahamiyat kasb etadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Brayan Tresi , Frank M. Shelen Lider Shaxsiyat/ Toshkent 2022y,288-b.
2. Минигалиева М.Р. Личностная зрелость и готовность к профессиональной деятельности специалиста по социальной работе. Часть 1 // Психология зрелости и старения: ежеквартальный научно-практический журнал / ред. О.В. Краснова. - 2013. - № 3 (63). - С. 62-85.
3. Соломин П.Л. Психологическая готовность к профессиональному самоопределению подростков, находящихся в разных социальных ситуациях развития. // Прикладная психология. - 2009. - № 8. С. 154-162.
4. Narmetova, Y. (2016). Tibbiyot muassasalarida faoliyat yurituvchi psixolog kadrlar tayyorlash muammolari.
5. Baxtiyarovna, S. D., Gavhar, G., & Jasmina, N. (2022). PEDAGOGIK FAOLIYATDA KREATIV YONDOSHUV. Scientific Impulse, 1(3), 385-388.
6. Abdusamatov, H. (2022). PSYCHOLOGICAL SCIENCES. CUTTING EDGE-SCIENCE.
7. Abdusamatov, H. (2022). SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF CHILDREN OF MIGRANT FAMILIES.
8. Абдусаматов, Х. (2022). ИСЛОМ ДИНИДА ОИЛАВИЙ МУНОСАБАТЛАР БУЗИЛИШИНИНГ ПСИХОЛОГИК ТАЛҚИНИ. BARQARORLIK VA YETAKCHI TADQIQOTLAR ONLAYN ILMIY JURNALI, 327-329.
9. Нуралиева, Д., & Абдусаматов, Х. (2021). Ajralish arafasidagi oilalarga psixologik xizmat ko'rsatishning ijtimoiy psixologik xususiyatlari. Общество и инновации, 2(10/S), 493-498.
10. Abdusamatov, H. (2019). SOCIAL PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF EXTRAMARITAL RELATIONS. European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences Vol, 7(2).
11. Abdusamatov, H., & QURBANOVA, M. (2022). Some social and psychological advice for families who have been destroyed. In Conference Zone (pp. 22-24).
12. Dursunov, S. (2023). ОИЛАВИЙ ИНҚИРОЗЛАР ВА ПСИХОТЕРАПИЯ ЙЎНАЛИШИНИНГ АСОСЛАРИ.
13. Dursunov, S. (2022). TRIKOFAGIYA TURLARIDA KUZATILADIGAN SHAXS XUSUSIYATALARI VA MOYILLIKLARINI ANIQLASH. PEDAGOG, 1(4), 63-65.
14. Ахмедова, М., & Нарметова, Ю. (2022). Neyropedagogika va neyropsixologiya rivojlanib kelayotgan yangi fan sohasi sifatida. Общество и инновации, 3(2/S), 103-109.
15. Akhmedova, M., Narmetova, Y., & Alisherov, B. (2021). Categories of person in conflict and methods of conflict resolution in the occurrence of conflicts between medical personnel.

16. Zarnigor, N. (2022). RAHBAR PSIXOLOGIYASI VA UNING MEHNATIGA QO'YILADIGAN TALABLAR. INNOVATION IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM, 2(24), 121-125.

17. Назарова, З. (2023). ПСИХОСОМАТИК КАСАЛЛИКЛАРДА ПСИХОКОРРЕКЦИЯ ВА ПСИХОПРОФИЛАКТИКА УСУЛЛАРИ. Новости образования: исследование в XXI веке, 1(6), 268-272.

18. Olimjonova, Z. B. Q. (2022). MAKTABGACHA TA'LIM YOSHIDAGI BOLALAR EMOTSIONAL SOHASI PSIXOFIZIOLOGIYASINING ASOSIY XUSUSIYATLARI. Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences, 2(5), 311-315.