

*Buyuk ajdodlarimiz o'zlarining ilmiy va
ijodiy kashfiyotlari bilan dunyoga ustozlik
qilishgan. Boshqalarga ergashmagan, balki
boshqalarni o'z ortidan ertgashtirgan.
Biz ham ergashuvchi emas, ergashtiruvchi
kuchga ega xalq bo'lishimiz shart.*

Shavkat Mirziyoyev

INSONLARDA LIDERLIK QOBILIYATINI RIVOJLANTIRISH YOHUD LIDER QANDAY BO'LIHI KERAK?

Kamilova Saodat Ergashevna
Alisher Navoiy nomidagi O'zbekiston Milliy
kutubxonasi Ilmiy-metodik xizmati rahbari
Tel: 94 6057660, 71 2394118
Email: saodat-kamilova@mail.ru

Annatatsiya: Ushbu maqolada bugungi shiddat bilan rivolanayotgan jamiyatning ilg'or fikrli, bilim va salohiyati o'ta yuqori, odamlarni ergashtirib, ularga ilhom bera oladigan liderlar qanday bo'lishi haqida yoritilgan. O'z ishining ustasi bo'lish va kasbida eng yuqori marralarni zabt etishni niyat qilgan odam bilim va ko'nikmadan tashqari, albatta, liderlik qobiliyati ham bo'lishi zarur. Maqolada bugungi zamon tilida liderlik deb yuritilayotgan tushuncha azal-azaldan mavjud ekanligi hamda uning rivojlanish bosqichlari haqida ham to'xtalib o'tilgan. Shuningdek, liderlarga xos xususiyatlarni rivojlantirish va takomillashtirish, liderlik masalasini ilmiy jihatdan o'rgangan ba'zi olimlarning fikrlari ham keltirilgan.

Kalit so'zlar: lider, rahbar, boshliq, sardor, kasbiy mohirlik, tashabbuskorlik, mas'uliyatlilik, kreativlik va innovatsion fikrlash, empatiya

Abstract: *This article provides information about forward-thinking leaders in today's rapidly developing society who possess exceptionally high knowledge and potential, capable of inspiring and guiding people. A person who aims to master their craft and achieve the highest goals in their profession must possess not only knowledge and skills but also leadership abilities. The article also discusses how the concept of leadership, as it is called in modern language, has existed since ancient times and explores its stages of development. Additionally, it presents the views of some scholars who have scientifically studied the development and improvement of leadership characteristics, as well as ways to enhance and refine qualities inherent to leaders.*

Keywords: *leader, manager, chief, commander, professional skill, initiative, responsibility, creativity and innovative thinking, empathy*

Liderlarga xos fazilatlarni izlash qadim zamonlardan buyon davom etib kelmoqda. Oddiy odamlardan liderlarni ajratib turadigan sifatlar nimalardan iborat degan savolga ko'plab faylasuflar javob izlashgan. Oxir-oqibat yetakchilik har bir kishining shaxsiy xususiyatlaridan kelib chiqadi degan xulosaga kelishgan.

XIX asrda ko'pgina tadqiqotchilar e'tiborini yetakchilarga xos xususiyatlar, yetakchi va olomonning o'zaro farqi, mustaqil va qullarcha fikrlaydigan kishilarning alomatlarini masalalariga qaratib, ularni tushuntirishga xarakat qilishgan. Eng to'g'ri nazariyalardan biri Frensis Galton tomonidan ishlab chiqilgan bo'lib, u yetakchilikni tabiiy, tug'ma qobiliyatning kishi xarakterida namoyon bo'lishida ko'radi. Frensis Galtondan farqli o'laroq, Sesil Rods biror-bir qobiliyatga ega kishini to'g'ri tarbiyalab, unda yetakchilik xususiyatini oshirish va lider qilib tarbiyalash mumkin deb hisoblaydi. [1; 3]

Tarixga nazar tashlasak, buyuk shaxslarning barchasida liderlik ustun bo'lgan, ular ortidan butun millat va xalq ergashgan. Misol tariqasida turkil til ravnaqi uchun jon kuydirgan Alisher Navoiy, o'zga yurtida yangi imperiyaga asos solgan Mirzo Bobur, Xindiston mustaqilligi va millatni birlashtirish yo'lida kurashgan Moxandas Karamchand Gandi, Janubiy Afrikaning birinchi qora tanli prezidenti, tarixda buyuk

yetakchi sifatida nom qoldirgan Nelson Mandela, Amerikani yangilashga erishgan Franklin Delano Ruzvelt kabi yetakchilarni keltirishimiz mumkin. [1; 5]

Ruzvelt ham boshqa mashxur liderlar kabi, kutilmaganda, bir kunda lider bo'lib qolmadi. [2; 54] Nimjon va ko'p kasal bo'ladigan boladan prezidentlikka bo'lgan yo'li uzun, asta-sekinlik bilan amalga oshdi. Umrining oxiriga qadar Teodor Ruzvelt bilimga tashna bo'lib, yanada yaxshiroq bo'lishga intildi. Uning xayot yo'liga nazar tashlaydigan bo'lsak, liderlik iqtidori bir kunda ishlab chiqarilmasligi va buning uchun bir umr kerak bo'lganligi o'z isbotini topdi.

Tarixdan biz bilgan va doimo faxrlanib, g'ururlanib aytadigan buyuk sarkarda Amir Temur bobomiz haqida ham eslashni joiz, deb bilaman. Chunki amir Temurning o'tmishda olib borgan siyosati va davlat boshqaruvi asoslari bugungi kunga qadar ko'pgina davlatlar olimlari tomonidan tadqiq qilinib, bu orqali kitoblarda menejment va liderlik nazariyasining jadal takomillashishiga turtki bo'lmoqda.

“Barcha ishlarda, - degan edi Amir Temur, - bu ishlar qaysi o'lka xalqiga taaluqli bo'lmasin, xokimlarning adolat tomonida qattiq turishlariga buyruq berilgan. Qashshoqlikni tugatish maqsadida boshpanalar tashkil qildimki, kambag'allar ulardan nafaqa olib turardilar” [3; 51]

Amir Temur davlat, jamiyat hayotidagi muhim reja oldidan kengash o'tkazar va bunga nafaqat davlat arboblari, sarkardalar, temurzodalarni, balki sayyidlar, shayxlar, ilm-fan arboblari xam taklif etgan. Bu orqali u barchaning fikrini tinglab, eng maqbulini kengashib qabul qilgan. [3; 55] Albatta, bu haqiqiy lider va yo'l boshlovchi hamda davlat arbobining muhim strategiyasi edi.

Uzoq yillardan buyon liderlik masalasi ko'pgina tadqiqotchilarning diqqat markazidan tushmay kelmoqda. Yetakchilik mavzusini sotsiologiya, tarix, siyosatshunoslik, falsafa, psixologiya kabi qator fanlar o'rganadi. Tadqiqotlarga nazar tashlasak, liderlik muammosi psixologiya fani doirasida eng ko'p o'rganilganiga guvoh bo'lamiz. Hatto M.G.Yaroshevskiy psixologiya fani doirasida «liderologiya» masalasini alohida olib o'rganadi. Zamonaviy psixologiya fani liderlik masalasini zamon nuqtai nazaridan beshta asosiy qismga bo'lib tasniflaydi, o'rganadi:

1. XX asr boshigacha bo'lgan davr.
2. XX asrning birinchi choragigacha bo'lgan davr.
3. 1920 yildan 1948 yilgacha bo'lgan davr.
4. 1950- 1970 йиллар.
5. XX asrning so'nggi choragi va XXI asr. [4; 50]

Lider (inglizcha, «leader») so'zi yetakchi, rahbar, boshliq, sardor, oldinda boruvchi, hatto narsalar orasida eng yaxshisi, sarasi, qaysidir ijtimoiy guruh, siyosiy partiya, tashkilot, jamiyat rahbari ma'nolarini anglatadi. Lider, yetakchi tushunchasi bizda peshvo, sardor so'zlari orqali ham beriladi. Peshqadam so'zi ilg'or tashabbuskor, oldinda boruvchi, o'rnak ko'rsatuvchi ma'nolarini anglatadi.

Liderlik qo'l ostidagilarga shunday ta'sir o'tkaza olish qobiliyatiki, unda odamlar zimmalariga yuklatilgan vazifalarni o'zlari xohlab, axloqiy o'lchovlarga qat'iy rioya qilib va ishning sifatini odatdagidan ancha yuqori darajada namoyish etadigan darajadagi natijaga erishadilar.

Demak, liderlik ergashuvchilarni maqsad tomon xarakatlantira olish, ergashuvchilarni ma'lum maqsad sari yo'naltira bilish, intiltirish, harakatlantirish qobiliyati, qudrati yoki malakasidir.

Lao szi aytganidek, a'lo darajadagi peshqadam shunday shaxski, odamlar uning mavjudligini deyarli bilishmaydi. Maqsad amalga oshganida esa: «Biz buni o'zimiz uddaladik», - deyishadi.

Liderlar o'z ortidan odamlarni ergashtira oladigan kuchli siyosatchilardir. Olimlarning fikricha, liderlik o'zini o'zi, birinchi navbatda, hissiyoti va aqlini nazorat qilishdan boshlanadi. Chunki insonlarning o'y-xayoli va hissiyotlari ularning kelajagini belgilaydi. «Odamlarni ortingizdan ergashtirishdan avval siz har kuni ko'zguda ko'radigan insonni ergashtirishni o'rganishingiz lozim. Chunki u ham liderlikka intiladi. Liderlikning birinchi va eng muhim bosqichi ham ko'zguda ko'rinib turgan inson, ya'ni o'zingizni ortingizdan ergashtira olishdadir», — deyishadi ruhshunoslar. Tohir Malik «Odamiylik mulki» asarida yozadi: «Donolar demishlarki: «Sen o'zingni ko'rmoq istaysanmi? U holda ko'zgudagi tashqi qiyofangga emas,

ichingdagi ko'zguga boq». Lider ham o'z ichki quvvatiga tayanishi, ichki olamini boyitishi, qalban, ruhan kuchli bo'lishi, avvalo, ruhiyatini tarbiyalashi, sabr-bardoshli, chidamli bo'lishi kerak. sari yo'naltira bilish, intiltirish, harakatlantirish qobiliyati, qudrati yoki malakasidir. [1; 16,17]

Napoleon Bonapart: Sher boshchiligidagi qo'ylardan iborat qo'shin sherlardan iboratdir, u doimo qo'y boshchiligidagi qo'shinni mag'lub qiladi", -degan edi. Haqrost. Agarda har qanday kuchsiz deb hisoblangan jamoaga yaxshi lider boshchilik qilsa, jamoaning ko'zlagan maqsadiga erishishi yomon lider boshchilik qiladigan kuchli jamoadan ko'ra osonroq kechadi. Shunday ekan, biznesdagi muvaffaqiyatlarning eng muhim jihati va raxbarning asosiy vazifalaridan biri yaxshi liderlarni kashf eta olish hamda o'z jamoasini eng yaxshi liderlarni yig'a bilishdadir. [1; 29]

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 va ishni oxirigacha hal etishda tashabbuskor bo'lish;
- 3) emotsional, hissiy jalb etuvchanlik xislatlari. [6; 53,54]

Biz hayotimiz davomida ko'plab лидерлар билан ишлашимиз ва улар билан турли loyihalarni amalga oshirishimiz mumkin. Bu loyihalarning muvaffaqiyati ularni boshqarayotgan insonlarga bevosita bog'liqligi ko'p bora o'z isbotini topgan. Aniqrog'i, shu insonning qanday boshqarayotganligi juda muhim. Albatta, maqsad va vazifalarga erishish uchun jamoani muvaffaqiyatga hamda kutilgan natijaga yetaklay oladigan boshqaruvchi, ya'ni yetakchi raxbar kerak bo'ladi.

Har qanday loyihani amalga oshirish uchun yetakchi zarur bo'ladi. Bu shunday shaxski, u nafaqat umumiy maqsadlarni belgilash, ularga erishish yo'llarini taklif etish va jarayonni tashkil qilish qobiliyatiga ega, balki boshqalarni o'z salohiyatlarini to'liq namoyon etishga undash, jamoa a'zolarini umumiy g'oyalar atrofida birlashtirish, guruh qadriyatlarini shakllantirish, jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhitni nazorat

qilish, keskinlikni yumshatish va nizolarni hal etish qobiliyatlariga ham ega bo'lishi kerak. Aynan mana shu xususiyatlar loyiha ustidan samarali rahbarlik qilishning asosiy omillari hisoblanadi.

Lider insonlarni o'ziga torta oladigan, o'rganishga moyil, o'zini va atrofdagilarni hurmat qiladigan shaxsdir. U jasur va boshqalarni ergashtira oladigan, yaxshi namuna ko'rsata oladigan insondir. U o'z vazifalarini loyiha guruhi a'zolariga topshirishi, odamlarni tinglashi va ular bilan munosabat o'rnatishi kerak. Rahbar odamlar bilan samarali muloqot qilishi va ko'zlangan natijalarga erishishi lozim.

Eng muhimi - loyiha jamoasi. LinkedIn'ning hammuassisi Reid Hoffman aytganidek: "Qanchalik dahoyona aql va strategiyaga ega bo'lmang, yakka o'zingiz harakat qilsangiz, doimo jamoaga yutqazasiz."

Loyihalar texnik omillar tufayli emas, balki odamlarning hamkorlikdagi ishi qanchalik samarali bo'lishiga qarab muvaffaqiyatli yoki muvaffaqiyatsiz bo'ladi. Inson omili bilan bog'liq masalalarga - maqsadning aniqligi, muloqotning samaradorligi va unumdorligi hamda o'zaro qo'llab-quvvatlashga e'tibor bermay qo'ysak, muvaffaqiyatsizlikka mahkum bo'lamiz. Ishtiyoqmand odamlar har qanday muammoni hal qilish yo'lini topadi. Rahbarlar oldida turgan asosiy vazifa esa odamlar o'zlarining eng yaxshi fazilatlarini namoyon eta oladigan muhitni yaratishdan iborat.

Shaxs va xarakter xususiyatlari nuqtayi nazaridan yetakchilikni tushunish hamon o'z ahamiyatini yo'qotmagan (bu xususiyatlar yetakchiga boshqalarga qaraganda ko'proq xos). Yetakchi "harakatlantiruvchilarning harakatlantiruvchisi"ga aylanadi, chunki u o'zining va jamoasining sa'y-harakatlari natijasida nimaga erishilishini ko'ra oladi.

Men yetakchiga xos bo'lgan bir nechta o'ziga xos shaxsiy fazilatlarini ajratib ko'rsatmoqchiman. Rahbar (loyiha muvaffaqiyatining asosiy omili sifatida) mas'uliyatli, qat'iyatli, ochiq, hamdard, bilimdon va ijodkor bo'lishi lozim. Keling, bu sifatlar amalda qanday namoyon bo'lishini ko'rib chiqaylik.

Mas'uliyatlilik. Mening fikrimcha, bu haqiqiy yetakchilik uchun eng muhim va zarur fazilatdir. Kuchli lider o'z so'zlari va harakatlari uchun to'liq javobgarlikni o'z

zimmasiga oladi. Haqiqiy yetakchilar hech qachon boshqalar, vaziyatlar yoki sharoitlarga o'z shartlarini qo'yishga yo'l qo'ymaydilar.

Yodingizda bo'lsin: aytgan har bir so'zingiz va qilgan har bir ishingiz juda muhimdir. Agar siz ishingizga jiddiy yondashsangiz, demak, sodir bo'layotgan barcha voqealar uchun mas'uliyatni zimmangizga olgansiz. Bu yetakchi bo'lishga va boshqaruvni o'z qo'lingizga olishga tayyor ekanligingizni bildiradi. Odamlar sizdan aynan shuni kutishadi va siz ularning umidlarini oqlasangiz, ular ham sizning istaklar va vazifalaringizni bajonidil bajarishadi. Buning natijasida butun jamoa muvaffaqiyatga erishadi.

Qat'iyatlilik (muvaffaqiyatga intilish, jasurlik, ishonch, kuchli g'ayrat, sabot, tashabbuskorlik). Mustahkam e'tiqod va xarakter bo'lmasa, maqsadga erishish mumkin emas. Yetakchi rahbar sabot bilan harakat qilishi, qat'iyatli bo'lishi va intilishlariga sodiq qolishi darkor. Yetakchining o'ziga bo'lgan ishonchi yuqumlidir - u o'ziga ishongan holda, atrofida qilargalarga ham bu hissiyotni singdiradi. O'z fikr va g'oyalarinsh boshqalarning ongiga shunday singdira olish kerakki, ular buni o'zlariniki deb qabul qilsinlar - bu chinakam san'atdir.

Ochiqlik (samimiylik, to'g'riso'zlik, ishonchlilik, ishonch). Loyiha amalga oshirilayotganda yuzaga keladigan qiyinchiliklarni bartaraf etish uchun o'ziga, boshqalarga, muammolarga va yashirin sabablarga nisbatan ochiq bo'lish zarur. O'z tamoyillari, qadriyatlar va e'tiqodlariga sodiq qolishi hamda o'ziga nisbatan halol bo'lishi lozim. O'zini chuqur anglash atrofida odamlarni yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Yangi tajriba va yangicha qarashlarga ochiq bo'lish kerak. Jamoadagi insonlar bilan samimiy munosabatda bo'lish, ayniqsa jamoaviy ishda juda muhim ahamiyatga ega. Chunki ozgina samimiyatsizlik ham ishonchga putur yetkazadi. Ishonch darajasi ish faoliyatidan qoniqish, mehnat unumdorligi va tashkilotga sodiqlik bilan sezilarli ijobiy bog'liqlikka ega.

Empatiya (hamdardlik). Yetakchilik - siz boshqarayotgan odamlarga xizmat qilishdir. Yetakchilik jamoa muvaffaqiyatining hal qiluvchi tarkibiy qismi hisoblanadi va loyiha rahbari uni ta'minlashi shart. Jamoa shakllanishi va loyihaning barcha

ishtirokchilari o'zlarini to'la namoyon eta olishlari uchun yetakchining ta'siri va tashkiliy tamoyili zarurdir. Shuning uchun, yetakchilikni zimmasiga olish loyiha jamoasining barcha a'zolari kutganlarini amalga oshirish demakdir.

Yetakchi jamoadoshlarini kuchli va zaif tomonlarini bilishi hamda o'z jamoasi a'zolarini rivojlantirishi zarur. Yetakchilik psixologiyasi odamlarga bo'ysunuvchi sifatida emas, balki hamkasb sifatida qaraydi.

Rahbar odamlarni qo'llab-quvvatlaydi va ruhlantiradi. Empatiya boshqalarga yordam berish istagida, o'zgalarni tinglash qobiliyatida, jamoa a'zolarining kayfiyatini kuzatishda namoyon bo'ladi. Chunki ish jarayoniga zarar yetmasligi uchun odamni "safga" qaytarish juda muhim.

Lider jamoada qulay muhitni yaratishi, ya'ni maqto'v, imo-ishora, mukofot bilan rag'batlantirishi, o'zaro ishonch, ochiq muloqot va hurmatni ko'rsatish, jamoa a'zolarining ichki motivatsiyasini uyg'otish, faoliyatga jalb qilish orqali muvaffaqiyat uchun mustahkam poydevor yaratadi.

O'zingiz yoqtirgan ish bilan shug'ullaning, bu sizga ishtiyoq, g'ayrat va quvvatni his qilish imkonini beradi, bu esa salomatlik va farovonlik hissini uyg'otadi. O'zingizni ko'proq seving. Bu sizga o'zingizni yaxshi his qilish va boshqalarni sevish imkonini beradi. Jamoada muhabbat hamkasblarga g'amxo'rlik va hurmat ko'rsatishga aylanadi. Birga ishlaydigan odamlaringizning ijobiy xususiyatlariga e'tibor qarating.

Kompetentlik. Yetakchi o'zini doimo rivojlantirib borishi, o'rganishi, dolzarb masalalar bo'yicha mavzularni chuqur o'zlashtirishi, hamkasblarining tajribasidan foydalanishi kerak. Muammolarning yuzaki tomonlariga emas, balki ildizlariga e'tibor qaratishi darkor. Biror ishni amalga oshirayotganda, uni professional darajada bajarishga intilishi, mahoratini uzluksiz oshirib borishi lozim. Doimo peshqadam bo'lishga harakat qilib, o'zi bilan muntazam raqobatlashishni bilishi kerak.

Kreativlik va innovatsion fikrlash. Bu tushuncha uzluksiz takomillashishga bo'lgan intilishni anglatadi. Loyiha rahbari "Bugun nimani yaxshilashim mumkin?" – degan savolni har kuni o'ziga berishi lozim. Yetakchining tasavvur qilish va orzu qilish qobiliyati bor ekan, zabt etishni orzu qilgan har qanday cho'qqini egallashi mumkin.

Yorqin va rivojlangan tasavvurga ega bo'lgan rahbarlar mavjud vaziyatdan yuqoriga ko'tarila oladilar, ufqlarni kengaytiradilar, imkonsiz tuyulgan narsalarni ko'ra biladilar va eng muhimi, shu ideal tasavvurdan kelib chiqib harakat qiladilar. Bu ijodiy intuitiv fikrlash deyiladi: siz o'zingizni hozirgi voqelik bilan cheklamaysiz, qoliplar doirasida fikrlamaysiz, balki ichki his-tuyg'ularingizga erkin maydon yaratib berasiz.

Yuqorida sanab o'tilgan ko'plab fazilatlarni birdaniga o'rganib bo'lmaydi: ular yetakchi bo'lish jarayonida shakllanadi. Liderlik salohiyatini rivojlantirish o'z ustida ko'p ishlashni talab qiladi. Bu murakkab va uzoq davom etadigan jarayon.

Loyihaning muvaffaqiyatli amalga oshirilishi loyiha rahbarida yetakchilik va boshqaruv fazilatlari qay darajada uyg'unlashganiga bog'liq. Rahbar menejer sifatida samarali qarorlar qabul qilish uchun o'z vakolatlarini qo'llaydi, yetakchi sifatida esa loyihani ro'yobga chiqarish imkoniyatlarini yaratadi. Rahbar doimo "hamkorlik" holatida bo'lishi kerak. Chunki u loyihaning barcha ishtirokchilari: buyurtmachilar, pudratchilar, mijozlar va loyiha jamoasi a'zolarining manfaatlarini muvozanatga keltirishi lozim.

Men o'zimning professional va shaxsiy hayotimda ko'plab yetakchi rahbarlar bilan tanishishga va muloqot qilishga muvaffaq bo'ldim. Men juda omadliman, chunki ulardan ko'p narsalarni o'rgandim, o'z fazilatlarimni rivojlantira oldim, o'sdim, yuqori darajaga ko'tarildim. Darhaqiqat, bu odamlar yetakchiga xos bo'lgan shaxsiy xususiyatlarga ega. Lekin ularda bundan ham kattaroq narsalar bor. Ruh qudrati. Ularni harakatga keltiradigan va boshqa odamlarni o'z ortidan ergashtirishga, rivojlanishga hamda o'zida va boshqalarda yangi qobiliyatlarni kashf etishga yordam beradigan ichki kuch hamda o'rganish, yaratish, bo'lishish va

to'siqlarga duch kelmaslik, maqsad sari qat'iyat bilan borish istagi mavjuddir.

Ruhi kuchli inson nimani xohlashini aniq biladi. U hech qanday bahona qilmaydi, boshlagan ishini doimo oxiriga yetkazadi. Bunday insonlarni boshqalardan farqlaydigan yana bir jihati - o'ziga bo'lgan muhabbati (ular o'z qadr-qimmatini his qiladi, o'zini shaxs sifatida qadrlay oladi) va atrofidagi barcha narsalarga, mashg'ul

bo'lgan ishlariga bo'lgan mehridir. Ruhiy qudrat insonning qalbidagi muhabbat miqdoriga bog'liq. Ruhi kuchli insonni sindirib bo'lmaydi.

Yetakchilikning namoyon bo'lishiga misol tariqasida hayotiy vaziyatlardan birini keltiraman. Loyiha. Yirik xalqaro tadbir. Maqsad: sohani rivojlantirish, mehnat unumdorligini oshirish, jarayonlarni avtomatlashtirish, xalqaro hamkorlikni yo'lga qo'yish. Loyihani amalga oshirishda muvaffaqiyatga erishish bir muncha qiyin bo'ldi. Loyiha jamoasi jarayonlarni amalga oshiruvchilar va ishtirokchilar tomonidan o'zgarishlarga duch keldi, dasturiy ta'minotning nomuvofiqligi, yechimlarni to'g'ridan-to'g'ri "jang maydonida" amalga oshirish kerakligi bilan murakkablashdi.

Yuqoridagilarga qaramasdan loyiha muvaffaqiyatli amalga oshirildi, tezkor rejalashtirish, nazorat qilish, tahlil qilish orqali jarayonlar optimallashtirildi va avtomatlashtirildi, xodimlarning ichki motivatsiyasi oshdi, bu esa samaradorlik ko'rsatkichlariga ijobiy ta'sir ko'rsatdi va bu o'zgarishlarning barchasi faoliyatga joriy etildi.

Vaziyatni muvaffaqiyatning tarkibiy qismlari nuqtayi nazaridan tahlil qilib, shuni ishonch bilan ayta olamanki, ushbu loyiha yetakchisi tufayli ko'p narsaga erishildi. Tashabbus ko'rsatilgan paytdan boshlab, sodir bo'layotgan voqealar uchun to'liq javobgarlikni o'z zimmasiga olgan rahbar qo'yilgan maqsadlar sari bordi va jamoani kerakli natijaga olib keldi.

Ochiq ishonchli munosabat, barcha ishtirokchilarni va jamoadoshlarini hurmat qilish, maqsadlar va umidlarni tushuntirish, muqobil takliflarni eshitish va qabul qilish (yoki birgalikda qayta tekshirish), yuzaga keladigan masalalarni ijodiy hal qilish orqali muammolarni hal qila oldi. Shu orqali loyiha rahbari o'zini namoyon qilish, rivojlantirish va takomillashtirish uchun muhit yaratdi.

Loyiha rahbari yumshoq odam edi deb bo'lmaydi. Aksincha, unda metallga xos qat'iyat mavjud edi, ammo shaxsning yetuklik darajasi, rivojlanish bosqichi, empatiyasi va ma'naviyati unga loyihani boshqarishda odamlarga kuch va bosim o'tkazmasdan, balki ulardagi ichki motivatsiyani uyg'otish orqali ta'sir ko'rsatish imkonini bera oldi.

Rahbarning namoyon bo'lishi eng yorqin bo'lgan bir nechta rollarni qayd etaman: “yordamchi,” “murabbiy,” “shogird,” “menejer,” “psixolog.”

Ustozlik-jarayon, bunda xodimlardan biri boshqasiga ishonchli maslahatchi sifatida gavdalanadi. Ustozlik xodimlarga o'zlarining takomillashuvi uchun asqotuvchi kuchli tomonlarini yanada yaxshi bilib olish imkonini beradi. [1; 110]

Loyiha rahbari jamoa a'zolarini o'ziga xos “aqliy rag'batlantirish”ni ta'minlashi, ularga muammolarni aniqlashda yordam berishi, shuningdek, loyiha vazifalarini hal qilishning eng yaxshi yo'llarini izlashi kerak. Rahbar xodimlarni qo'llab-quvvatlash, e'tibor berish, rag'batlantirish orqali ularda dolzarb vazifalarni g'ayrioddiy va mustaqil hal qilish hamda umumiy maqsad sari harakat qilish qobiliyatini rivojlantirishi kerak. Natijada nafaqat muvaffaqiyatli amalga oshirilgan loyiha, balki uning yakunidan ijobiy hissiy holat, loyiha faoliyatining barcha ishtirokchilarining e'tirofi, o'sish va rivojlanish bo'ladi.

Alohida insonlar bor - ruhan kuchli odamlar, ular vaziyatga qarab o'zgarmaydilar - aksincha, vaziyatning o'zini o'zgartirib, uni yangi va go'zal narsaga aylantiradilar. Ular har qanday holatdan foyda va bilim olishga qodir bo'lgan kuchli, haqiqiy yetakchilardir.

Фойдаланилган адабиётлар ва манбалар

1. Акмал Мираваз ўғли. Лидерлик. – Тошкент: Академнашр, 2019. – 80 б.
2. Жон К.Максвелл. Лидерликнинг 21 муқаррар қонуни. – Тошкент: Info Capital Group, 2018. – 312 б.
3. Бозоров А. Рахбарлик хислатлари: публицистика / А. Бозоров. – Тошкент: Таффақкур нашриёти, 2020. – 240 б.
4. Бендас Т. В. Психология лидерства: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2009. — 448 с.: ил.
5. Ж. Бальдони. Лидернинг олтин китоби: рус тилидан таржима. – Тошкент: Info Capital Books, 2022. – 224 б.
6. Махмудов И. Бошқарув психологияси: Ўқув қўлланма . – Тошкент: Yunaks-print, 2006. – 230 б.

7. <https://blog.agrokebety.com/chto-takoye-liderstvo-kto-takoy-lider-i-kak-im-stat>
8. <https://vk.com/@mybestpower>