

YOSHLARDA YETAKCHILIK QOBILIYATINI RIVOJLANTIRISHNING IJTIMOIY-PSIXOLOGIK USULLARI

Jumayeva Gulnora Tolibjonovna

*Farg'ona viloyati So'x tumani 2sonli AT-ga
ixtisoslashtirilgan umumiy o'rta ta'lim maktabi psixologi*

ANNOTATSIYA

Jamiyatimizda “rahbar”, “lider”, “yetakchi”, “sardor” kabi tushunchalar mavjud. Aslida ularning barchasi bir ma'noni anglatadi hamda bir maqsad yo'lida xizmat qiladi.

Shuning uchun rahbar va lider tushunchalari o'rtasida katta tafovutni aniqlash mushkul. Ularning vazifasi ham, mas'uliyati ham, xususiyatlari ham teng. Shunday bo'lishiga qaramasdan ulardan biri rasmiy boshqasi esa norasmiy hisoblanadi.

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

KIRISH

Jamiyatimizda “rahbar”, “lider”, “yetakchi”, “sardor” kabi tushunchalar mavjud. Aslida ularning barchasi bir ma'noni anglatadi hamda bir maqsad yo'lida xizmat qiladi.

Shuning uchun rahbar va lider tushunchalari o'rtasida katta tafovutni aniqlash mushkul. Ularning vazifasi ham, mas'uliyati ham, xususiyatlari ham teng. Shunday bo'lishiga qaramasdan ulardan biri rasmiy boshqasi esa norasmiy hisoblanadi. Rahbar rasmiy, ya'ni qonunga muvofiq shu lavozimga tayinlangan. Lider bo'lsa norasmiy, ya'ni biror bir guruh tomonidan ularning xohishiga binoan saylangan shaxsdir. Bular liderlikning ikki xil ko'rinishlari. Ko'p hollarda, rahbar dastavval lavozimga, so'ngra shu lavozimi ortidan hurmatga erishsa, lider aksincha hurmat ortidan lavozimga erishadi.

Lavozimi yuqori shaxs, ya'ni rahbar o'z-o'zidan liderlikka erishadi va qo'l ostidagilariga nima qilish kerakligini ta'kidlab turadi. 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.

Liderni boshqalardan ajratib turuvchi asosiy tomonlaridan biri - bu liderning eng avvalo, o'ziga va unga ergashayotgan safdoshlariga bo'lgan ishonchi. Buyuk allomalarimiz aytganidek, o'z kuchingni his etishing kuchingga kuch qo'shadi. Lider hamma vaqt biror bir ishni boshlashdan avval atrofida-gilar bilan maslahatlashishi va

unga yuklatilgan topshiriqlarning bir qismini ularga ishonib topshirishi darkor. Bu bilan u o'z izdoshlariga 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.

Lider atrofdagilarga ta'sir o'tkazish qobiliyatiga ega bo'lishi kerak. Unda boshqalarni o'z ortidan ergashtirish, to'g'ri yo'lga yetaklash, safdoshlariga o'z iste'dodini topishda va rivojlantirishda ko'maklashish, yordamini ayamaslik kabi xususiyatlar jam bo'ladi. 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 murosqa 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 safdoshlarini 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.

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 unutmaslik darkor. Lider har qanday muammoni xushmuomalalik va muloyimlik bilan hal qilsa, atrofida gilarning unga bo'lgan mehri, hurmat-e'tibori shunchalar ortib boradi. Lider o'zi istagan va kutgan natijaga erishishi uchun, avvalo, unda javobgarlik va mas'uliyat 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 qilgan 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 unutmasligi 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'rish lozim. Moslashuvchanlik, eng avvalo, kommunikatsiya qobiliyatlarini ham talab qiladi.

XULOSA

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.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Ziyonet.uz.
2. Hayitov O.E. Boshqaruv psixologiyasi. Chirchiq, 2020.
3. Robin Sharma. Muvaffaqiyatning 200 siri. Toshkent, 2017
4. Internet materiallari