

Zamonaviy Kadrlar Tayyorlash Va Liderlikning Psixologik Xususiyatlari

Qo‘chqarov Jasurbek O‘ktambov o‘g‘li¹, Qo‘chqarova Sevara O‘ktamovna²

Annotatsiya: maqolada zamonaviy kadrlar tayyorlash va liderlikning psixologik xususiyatlari, liderlik sifatleri, uning mazmun mohiyati, olimlarning qarashlari, yetakchilik xususiyatlari, uning asosiy vazifalari bayon etilgan.

Kalit so‘zlar: lider, ong, shaxs, guruh, tashkilot, qobiliyat, maqsad, faoliyat, kasb, harakat, muammo.

Liderlik bu alohida shaxs, shu bilan birga guruhga ta’sir ko’rsata olish qobiliyati bo’lib, barchaning harakatlarini tashkilot maqsadlariga erishishga yo’naltiradi, inglizcha lider “rahbar; “Qo’mondan»; “yo’lboshchi; “yetakchi» deb tarjima qilinadi. Ma’lum muammoni yechishda guruh liderni ilgari suradi. Lidersiz hech bir guruh faoliyat ko’rsata olmaydi. Liderni ma’lum maqsad uchun kishilar guruhini birlashtira oladigan shaxs sifatida qarash mumkin. “Lider” tushunchasi “maqsad” tushunchasi bilangina ahamiyat kasb etadi. Lekin bu maqsadga o’zining harakatlari bilangina erishish liderlikka xos emas. Liderlikning tarkibiy qismlaridan biri liderga ergashuvchilarining mavjud bo’lishidir. Liderning asosiy vazifasi insonlarni o’zining orqasidan ergashtirgan holda yagona maqsad doirasidagi vazifalarni yechish uchun guruh a’zolari o’rtasida samarali munosabatlarni o’rnatishdir. Ya’ni lider-insonlardan iborat tizimini tartibga soluvchi element hisoblanadi. Umuman olganda adabiyotda «lider» so’zini «yetakchi» atamasi bilan almashtirish xollari ko’p uchraydi. O’ylashimizcha, «yetakchi» atamasi «lider»ga xos bo’lgan psixologik tavsifni to’la ifodalay olmaydi. «Yetakchi» so’zi guruhga munosabat sifatida, uning a’zolariga ta’sir utkazuvchi va maqsadga yetaklovchi shaxsga nisbatan ishlatiladi. Yetakchilik tarkibini, undagi munosabatlar tizimini tashkil etish orqali aniqlanadigan shaxs holatidir. Lekin liderga xos bo’lgan fazilatni ifodalovchi yana qator jihatlar borki, ularni munosabatlar tizimi doirasidagina tahlil etolmaymiz. Bunday talqinda liderga xos bo’lgan asosiy jihatlardan yana biri - shaxsning vaziyatga muvofiq harakat qilish qobiliyatidir. Biron-bir muammoli vaziyatda paydo bo’lgan qiyinchilikni bartaraf etishdagi tashabbus, topqirlik va moxirlik liderga xos fazilatlardir. Muammoni yechish bilan bog’liq qiyin vaziyatda lider boshqalarga nisbatan o’zining ilg’orligi, bilan ajralib turadi. Fikrimizcha, o’zbek tilida aynan shu ikki ibora - «peihadam» va «yetakchi» so’zlari majmuasi lider moxiriyatini to’la ifodalashi mumkin. Nazarimizda, «Yetakchi» so’zi shaxsning guruhni yetaklashga, boshchilik qilishga bo’lgan ishtiyoqi mavjudligidan kelib chiqadi. «Peshkdsam» iborasi esa ma’lum fazilatlarga ega bo’lgan shaxs ketidan guruhning ergashishini, jamoaning o’z ixtiyoriga ko’ra o’zi ishongan odam borayotgan yo’lni tanlashini anglatadi. Aynan shu holat «lider» iborasiga nisbatan ham ishlatilishi zarur. Liderning bu xususiyati uning xissiy jozibadorligida, o’zgalarni o’ziga jalb etish fazilatida namoyon bo’ladi.

Shunday qilib, «lider» so’zini faqat «yetakchi» atamasi bilan almashtirish liderlik holatining psixologik talqinini tor doiraga kiritib qo’yadi. Liderlik va rahbarlik. Mehnat jamoasidagi har bir xodim guruhda o’zining mavqeiga ega. Bu mavqe rasmiy yoki norasmiy tarzda ko’lga kiritilgan bo’lishi mumkin. Rasmiy mavqe xodimning mansab pog’onasidagi o’rni va uning lavozimidan kelib chiquvchi vakolatlari bilan ifodalanadi. Har qanday xodim o’z hamkasabalari bilan o’zaro munosabatda bular ekan, turli omillar ta’sirida bu munosabatlar xissiy rang ola boshlaydi.

¹ Ish joyi Geologiya fanlari universiteti talabalar harakatini muvofiqlashtirish sektori mudiri

² O‘zbekiston milliy universiteti umumiy psixologiya kafedrasi magistranti



Lider hech qachon yolg'iz bo'lmaydi, u doimo guruh a'zolari orasida bo'ladi, u shu guruh a'zolarini u yoki bu harakatlarga chorlaydi. Chunki lider guruh a'zolarining psixologiyasi, ulaming kayfiyatlari, intilishlari, qiziqishlari va hokazolarni hammadan ham yaxshi biladi, ular ichida eng tashabbuskoridir. Agar sinf doirasida olib qaraladigan bo'lsa, turli xil lider borligini aniqlash mumkin. Masalan, guruh a'zolari ichida eng bilag'oni, aql o'rgatuvchisi, topqiri, intellektual lideri, bolalar ichida eng hazilkashi, dilkashi, xushchaqchag'i, ko'ngil so'rovchisi, o'zgalarni tushuna oladigan — emosional lider, guruhni ish faoliyatga chorlay oladigan, dadil, qat'iyatii, irodali-irodaviy liderlar bo'lishi mumkin. Ular ayni vaziyatlatda vaziyat talabiga ko'ra paydo bo'ladilar hamda bolalar ongida o'z sifatlariga ko'ra obro' qozonadilar. Lider sifatleri ichida yaxshi va yomonlari ham bo'lishi mumkin, lekin guruh liderga ergashganda, uni ibrat sifatida tanqidsiz qabul qiladi va shuning uchun ham barcha ishlariga ergashib, ko'rsatmalariga amal qiladi. Maktabda bolalar yoshida xulqi maktab normalariga to'g'ri kelmaydigan liderlaming borligi, ular ma'lum guruh ichida so'zsiz obro'ga ega ekanligi ham shu bilan tushuntiriladi. Masalan, lider „ketdik“ deb ko'rsatma bersa, unga ergashganlaming darsni ham tashlab keta olishi shu bilan tushuntiriladi. Shuning uchun ham sinf rahbari o'z sinfidagi rasmiy liderlar bilan ishlash bilan cheklanmaydi, balki norasmiy liderlami ham aniqlay bilishi, ular bilan hamkorlikda ishlashi zarur. To'g'ri, ba'zi hollarda rasmiy va norasmiy lider bir shaxs bo'lishi ham mumkin. Bu juda qulay, lekin liderlik vaziyatga bog'liq bo'lgani uchun ham ulaming o'zgarib turishini hisobga oladigan bo'sak o'qituvchining boshqarish mahorati yoki san'ati uning norasmiy liderlar bilan samarali ishlash usulidir. Shunday qilib, har qanday lider obro'ga ega. Obrolilik shaxsning shunday xususiyatiki, u boshqa shaxslarga ham hissiy-emosional, ham irodaviy ta'sir ko'rsata olish qobiliyatiga egadir. Norasmiy obro'lilik ya'ni shaxslararo munosabatlar mahsuli sifatida orttirilgan obro' juda samaralidir. Odamlar ko'ngliga yo'l topish, ularni turli vaziyatlarda tushuna olish, ishonch va shunga o'xshashlar obro' orttirish mezonlaridandir.

Darxaqiqat, har qanday davr va tizimda tuzgan rejalarimiz, qabul qilgan qaror va qonunlarimizning ruyobga chikqarishi, taraqqiyotimiz odimlari, quyidagi, kishilar kayfiyatiga bog'liq barcha xayotiy masalalarning ahvoli u yoki bu sohada kim raxbar bulib ishlayotganligiga, raxbarlik faoliyatiga bog'liqdir. Liderlik vazifasi o'zining tarafdorlari qarashlarini kelishilgan harakatlar dasturiga joriy etishga asoslanadi. Lider yangi guruhlarni shakllantiribgina qolmay, mavjud guruhlarning birdamligini ham ta'minlaydi. Lider o'z guruhining xususiyatlarini, maqsadlarini ifodalaydi va aynan shu guruh uchun xos bo'ladi.

O'zbekistonning mustaqillikka erishishi va hozirgi kunda Respublikamizda amalga oshirilgan siyosiy, iqtisodiy, tarixiy va ma'naviy o'zgarishlar jamiyatimiz ijtimoiy hayotida tub burilishlarni boshlab berdi va ular o'zbek xalqining bundan keyingi taqdirini belgilab berishda muhim rol o'ynaydi. O'zbekistonning mustaqillikka erishishi va hozirgi kunda Respublikamizda amalga oshirilgan siyosiy, iqtisodiy, tarixiy va ma'naviy o'zgarishlar jamiyatimiz ijtimoiy hayotida tub burilishlarni boshlab berdi va ular o'zbek xalqining bundan keyingi taqdirini belgilab berishda muhim rol o'ynaydi.

Prezident Shavkat Mirziyoyev tomonidan ayni davrda insoniyat tarixidagi eng ko'p yoshlar qatlami bilan yashayotganimizni inobatga olgan holda BMT minbarida Yoshlar huquqlari to'g'risidagi BMT konvensiyasini qabul qilish taklifi ilgari surilgani ham xalqaro hamjamiyat tomonidan iliq qarshilandi.

Prezident Shavkat Mirziyoyev “Yangi O'zbekiston” bog'ida mustaqillikning 30 yilligi munosabati bilan bo'lib o'tayotgan davlat tadbirida so'zlagan nutqida bugungi kunda hayotning o'zi oliy ta'lim sohasini jadal rivojlantirishni taqozo etayotgani haqida gapirdi.

Yosh avlod ta'lim jarayonida o'zining o'qish faoliyatida ijobiy motivlarni to'la anglay olsagina, u kelajakda o'z oldida turgan vazifalarni muvaffaqiyatli hal qilib, ijodiy maxsullar yarata oladi. Bu esa mustaqillikni qo'lga kiritgan Respublikamizning jahondagi ilg'or davlatlar qatoriga qo'shilishiga katta hissa bo'ladi. Shuning uchun ham bozor iqtisodiyoti o'zgaruvchan sharoitlarda mehnat qilishga layoqatli bo'lgan, yuqori malakali mahalliy kadrlarsiz O'zbekiston Respublikasining mustaqilligini tasavvur qilish qiyin. Nafaqat umumiy ma'lumotlar va tarbiyani, balki kadrlarning kasbiy yo'nalishi, ularni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishni o'z ichiga oladigan yagona uzluksiz milliy ta'lim tizimini yaratish vazifasi ilgari surilmokda. Bunda, O'zbekistonning o'ziga xos xususiyatlari, xalqning milliy psixologik turmush tarzi, ta'limdagi butun jaxon tajribasining eng yaxshi yutuqlari har



tomonlama e'tiborga olinishi lozim. Joriy etilayotgan tizimda mustaqil fikrlash qobiliyatini tarbiyalashda o'qituvchi bilan o'quvchi munosabatini tubdan o'zgartirish, o'quv jarayonini insonparvarlashtirish muhimdir. Bu masala bevosita yoshlarning tafakkuriga, ongiga, ruhiyatiga ta'sir etish bilan amalga oshiriladi. Biz ko'pincha yoshlarni ikki holatda yo'qotib qo'yyapmiz. Birinchi holat: biz rostdan tug'ma Lider bo'lgan yoshlarga kerakli bilim va ko'nikmani bera olmayapmiz. Ular ma'lum bir yoshga va lavozimga yetganda, ularga harizmaning o'zi kamlik qilyapti, unga bilim va ko'nikma yetmayapti va ular xatoliklar qilyapti.

Ikkinchi holatda, biz yoshligidan uning talantini va liderligini so'ndiramiz yoki oddiy tilda aytganda, o'ldiramiz. Misol uchun, rivojlangan mamlakatlarda farzandlari 7 yoshga kirmagunicha, uylarini devorlarini ta'mirlashmaydi. Nima uchun? Chunki bola qalam bilan devorga chizib qo'yishi mumkin, chunki u bilmaydi, bu devorga qimmat rang berilgani yoki uni Italiyadan keltirilganining farqiga bormaydi. Bolaning miyasiga fikr keldi, kreativlik paydo bo'ldi, u nimanidir chizmoqchi. Lekin u shu zahoti jazolanadi. Burchakka turadi, kamar olinadi, tamom, siz hozirgina bir buyuk rassomlik iste'dodini so'ndirib qo'ydingiz. Yoki siz sovg'a qilgan moshinani buzib, albatta, qiziqqanidan uni ochib ko'rdi, siz har doimgidek uni jazoladingiz, siz buyuk Liderni, buyuk kreativni, yangi o'zbek Stiv Jobsni o'ldirib qo'ydingiz balki. Albatta, buni misol tariqasida aytyapman. Shuning uchun, tarbiyaning nozik tarafi ham shunda. Biz agar birgalikda harakat qilsakkina, natijaga erishishimiz mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Boymurodov N. Rahbar psixologiyasi. – Toshkent “Yangi asr avlodi” 2007-y.
2. Ergashev P.S. Muloqot psixologiyasi. -T., 2003. –S. 48
3. Farobiy Abu Nasr. Fozil odamlar shahri. – T.: A.Qodiriy nomidagi xalq merosi shariyoti, 1993. – B. 170
4. Karimova V.M. Ijtimoiy psixologiya va ijtimoiy amaliyot. – T., 1999. –B. 80.
5. Karimova V.M., Xayitov O.E., Djalalova S.M. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. “Fan va texnologiya” nashriyoti, 2008. – B. 11, 58, 59.
6. Maxmudov I.I. Boshqaruv psixologiyasi. o'quv qo'llanma T.: TDIU, 2007. - B. 30-31.

