

LIDERNING IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK FENOMENOLOGIYASI VA UNI SHAKLLANISH, RIVOJLANISH MEXANIZMLARI

Rayimaliyev Shaxboz Qahramon o'g'li

Buxoro davlat universiteti mustaqil tadqiqotchisi.

Annotatsiya. Ushbu maqolada boshqaruv faoliyatida yuzaga keladigan muhim muammolar liderlikning tarixi, liderlik fenomeni fanlararo hodisa sifatida zamonaviy jamiyat uchun o'zining alohida ahamiyati lug'aviy ma'nosi, kelib chiqishi, ijtimoiy psixologik xususiyatlari, dunyo mamlakatlari orasida boshqaruv tizimidagi psixologik xususiyatlar haqida so'z yuritilgan. Bundan tashqari, liderlik fenomenini tushunish turli xil liderlik uslublari va yondashuvlarini baholash va tahlilqilingan.

Kalit so'zlar. lider, rahbar, ijtimoiy psixologik xususiyatlar, yetakchilik, psixologik pastort, ijtimoiy himoya, kompetent, tanani dasturlash, ong, tafakkur, qo'rquv, aybdorlik kompleksi, to'liqmaslik kompleksi.

Ijtimoiy psixologiyada liderlik muammosi uzoq yillar davomida eng muhim va munozarali masalalardan biri bo'lib kelgan, uning o'ziga xos xususiyatlari bo'yicha haligacha konsensus mavjud emas. Liderlik fenomeni fanlararo hodisa sifatida zamonaviy jamiyat uchun o'zining alohida ahamiyati bilan sotsiologlar, psixologlar, siyosatshunoslar va boshqalarning e'tiborini tortadi. Ushbu muammo, ayniqsa, axborot jamiyatiga o'tish davrida, tashqi muhitga moslashish jarayonida liderlik xatti-harakatlarining yangi jamlangan modellarini o'zlashtirish orqali yangi korporativ madaniyat shakllanayotgan hozirgi davrda dolzarbdir. Liderlik fenomeni, ehtimol, jamiyat hayotining aksariyat sohalariga (iqtisodiyot, siyosat, madaniyat, fan va boshqalar), shuningdek, odamlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning turli darajalariga (oiladagi munosabatlardan tortib, masalan, butun davlatni boshqarishgacha) ta'sir qiladi). Ammo, shunga qaramay, bu hodisa to'liq o'rganilmagan, chunki vaqt oldinga siljiydi, odamlarning qarashlari va munosabatlari o'zgaradi, ammo bu muammo yanada qiziqarli bo'ladi. Yana bir qiyinchilik turli odamlarning muammoga turlicha qarashlaridadir,

ayniqsa, turlicha yondashuvlar lider va guruh harakat qiladigan ijtimoiy munosabatlar majmuasining u yoki bu tomoniga e'tibor qaratadi. Liderlik fenomeni hozirda biznes va menejment olamidagi eng dolzarb va muhimlaridan biri hisoblanadi. Rahbarning tayyorgarligi va kompaniya va tashkilotlar ichidagi jarayonlarni samarali boshqarish va boshqarish qobiliyati borgan sari talab kuchayib va zarurat oshib bormoqda. Bundan tashqari, liderlik fenomenini tushunish turli xil liderlik uslublari va yondashuvlarini baholash va tahlil qilish imkoniyatini ochib beradi, bu boshqaruv jarayonlarini takomillashtirish va biznes strategiyalarini ishlab chiqishga yordam beradi. Ushbu maqolaning nazariy komponenti liderlik sohasidagi asosiy tushunchalar, nazariyalar va modellar bilan tanishishni o'z ichiga oladi, bu sizga ushbu sohadagi bilimlaringizni chuqurlashtirish va ularning amaliy ahamiyatini tushunish imkonini beradi. Liderlik haqidagi amaliy bilimlar psixologlar, pedagoglar uchun odamlar bilan ishlashda foydali bo'lishi mumkin. Mijozlar bilan ishlash jarayonini optimallashtirish uchun psixologga liderlik uslublari va guruhga ta'sir qilish usullarini o'rganish foydali bo'lishi mumkin. Bu, ayniqsa, mijozlar guruh vakili bo'lgan hollarda, masalan, jamoada yoki oilada nizolar yuzaga kelganda juda muhimdir. Liderlik uslublari va guruhga ta'sir ko'rsatish usullarini bilish psixologga o'zining liderlik xulq-atvorini yaxshilashga va mijozlar oldida obro'li mavqeini mustahkamlashga yordam beradi. Pedagogik psixolog uchun liderlik tamoyillarini bilish bolalar va o'smirlarda liderlik fazilatlarini rivojlantirish uchun qulay shart-sharoitlarni yaratish uchun foydali bo'lishi mumkin. Liderlik fazilatlarini bilish pedagogik psixologlarga sinfdagi potentsial liderlarni aniqlashga yordam beradi va ularga liderlik fazilatlarini rivojlantirish uchun mos yordam beradi. Bunga bolalar va o'smirlar o'zlarining liderlik qobiliyatlarini namoyish etishlari va buning uchun tan olinishi mumkin bo'lgan rag'batlantiruvchi vaziyatlarni yaratish orqali erishish mumkin. Bundan tashqari, liderlik uslublari haqidagi bilimlar pedagogik psixologga sinfni boshqarishda va talabalar o'rtasida yanada uyg'un munosabatlarni qo'llab-quvvatlashda yordam beradi. Ba'zi liderlik uslublari ta'lim psixologlariga hamkorlik qilish va sinfda yanada samarali o'rganish uchun yaxshiroq sharoitlar yaratishga yordam beradi. Va nihoyat, liderlik bo'yicha amaliy bilimlar ta'lim psixologlariga samaraliroq o'quv faoliyati va ma'ruzalarni tashkil etishga yordam beradi. Liderlik uslublari haqidagi bilimlar ishtirokchilarning

individual xususiyatlari va ehtiyojlarini hisobga olgan holda ma'lumotni qanday qilib ishonchli va samarali tarzda guruhga etkazishni tushunishga yordam beradi. Umuman olganda, tanlangan mavzu yuqori nazariy va amaliy ahamiyatga ega, chunki u liderlik sohasidagi bilimlarni chuqurlashtirish va undan real vaziyatlarda foydalanish imkonini beradi.

“Lider - bu tashkilotning, kichik guruhning yoki umuman jamiyatning obro'li a'zosi bo'lib, uning shaxsiy ta'siri unga ijtimoiy jarayonlar va vaziyatlarda muhim rol o'ynashga imkon beradi. Liderlik guruh faoliyatini integratsiyalash mexanizmlaridan biri bo'lib, shaxs yoki ijtimoiy guruhning bir qismi lider rolini o'ynaganda, ya'ni. uning harakatlarini kutayotgan, qabul qiladigan va qo'llab-quvvatlaydigan butun guruhning harakatlarini birlashtiradi va boshqaradi”.

"Lider (inglizcha lider - lider, birinchi navbatda, oldinga) - bu har qanday guruhdagi (tashkilotdagi) katta, tan olingan hokimiyatga ega bo'lgan va nazorat qiluvchi harakatlar sifatida namoyon bo'ladigan ta'sirga ega bo'lgan shaxs".

“Liderlik - bu guruhdagi tabiiy ijtimoiy-psixologik jarayon bo'lib, u shaxsning shaxsiy obro'sining guruh a'zolarining xatti-harakatlariga ta'siriga asoslanadi. Rahbar o'z izdoshlariga nafaqat yo'l-yo'riq ko'rsatadi va yetaklaydi, balki ularga rahbarlik qilishni ham xohlaydi, izdoshlar esa nafaqat liderga ergashadi, balki unga ergashishni ham xohlaydi”.

Har qanday rahbarning xulq-atvori deyarli har doim maqsadli va g'ayratli bo'ladi. Rahbarning faoliyati bilan u yoki bu tarzda bog'liq bo'lgan juda ko'p turli xil shaxsiy ehtiyojlar mavjud. Keling, asosiylarini ko'rib chiqaylik.

Quvvatga bo'lgan ehtiyoj. Hozirgi vaqtda hokimiyatga bo'lgan ehtiyoj haqida juda ko'p turli xil tushunchalar mavjud. G'arb ijtimoiy psixologiyasida G. Lassvell va A. Jorj qarashlarida boshqalarga qaraganda erta paydo bo'lgan, ular hokimiyatga bo'lgan ehtiyojni buzilgan yoki yetarli darajada o'z-o'zini hurmat qilishning o'rnini qoplash vositasi deb bilishgan. Kompensatsiyani qoplash uchun rahbar o'z malakasi va qadr-qimmatini namoyish eta oladigan faoliyat sohasini topishga harakat qiladi. Rahbar shaxsiy muvozanatga erishish uchun juda samarali va muqobil, ba'zan hatto tajovuzkor va takabburlik bilan ishlay oladigan ijtimoiy makonni oladi, chunki bu makon

boshqalarning aralashuvidan xoli. Keyinchalik, A. Jorj biroz oldinga bordi va hokimiyatga bo'lgan ehtiyojni talqin qilishning yanada kengaytirilgan versiyasini taklif qildi: u hokimiyatni o'zini o'zi ta'minlaydigan eng yuqori qadriyat deb hisoblay boshladi, bu esa rahbarning motivatsiyasini yaxshiroq tushunishga imkon berdi. Ushbu yondashuvda hokimiyat kompensatsiya hodisasi sifatida emas, balki boshqa ko'plab shaxsiy ehtiyojlarni qondirishga imkon beradigan vosita sifatida ishlaydi, masalan, erishish, hurmat qilish, ma'qullash, xavfsizlik, shaxsiy erkinlik, deb tushuniladi. Rahbar ustidan boshqa birovning hukmronligining yo'qligi. Shaxslararo munosabatlarda hukmronlik qilish istagi, odamlarni manipulyatsiya qilish istagi, ishontirish kabi lider fazilatlar hokimiyatga bo'lgan ehtiyoj bilan chambarchas bog'liq va ularning har biri o'ziga xos xulq-atvor namunalarini amalga oshiradi.

Voqealarni va odamlarni nazorat qilish zarurati. Bu ehtiyoj kishilar hayotiga ta'sir etuvchi tashqi kuchlar va hodisalarni boshqarishga asosiy insoniy ehtiyoj sifatida rahbarning faoliyati va xatti-harakatlarida namoyon bo'ladi. Nazorat sohasi - bu rahbar o'z ta'sirini amalga oshirishga intiladigan hayot maydoni va faoliyatining kengligi.

Muvaffaqiyatga bo'lgan ehtiyoj. Eng xarakterli xususiyat - natijalarni yaxshilash istagi, maqsadlarga erishishda qat'iyatlilik va o'z maqsadlariga erishish qobiliyati. Muvaffaqiyat motivatsiyasi darajasi va inson hayotidagi haqiqiy muvaffaqiyat o'rtasida yaqin aloqa o'rnatildi. Yuqori darajadagi yutuqlarga ega bo'lgan odamlar muvaffaqiyatga erishish holatlarini, shuningdek, muvaffaqiyatlarini baholash uchun ma'lumotga muhtoj ekanliklari isbotlangan. Ular ishning muvaffaqiyatli natijasiga ishonadilar, mas'uliyatni o'z zimmalariga olishga tayyor, noaniq vaziyatlarda hal qiluvchi, qiziqarli muammolarni hal qilishdan zavqlanishadi, raqobat, raqobat yoki kurash vaziyatlarida adashmaydilar, to'siqlarga duch kelganda katta qat'iyat ko'rsatadilar va aniq natijalarga yo'naltirilgan.

Muvaffaqiyatga bo'lgan ehtiyoj rahbarning intilish darajasi bilan chambarchas bog'liq. D.Vinter va L.Karlsonlar bu ehtiyojni asosan ota-onalar tarbiyalashini aniqladilar, ular kelajakdagi rahbar uchun yuqori standartdir. A'zolikka bo'lgan ehtiyoj, ya'ni bir guruhga mansublikda, rozilik olishda. A'zolik zaruratining muhim jihatlaridan biri bu boshqalarning roziligini izlashdir". Liderlikning tomonlari va jihatlarining boyligi

uning tipologiyasining xilma-xilligini belgilaydi. Tashkilotdagi liderlikning eng oddiy va eng keng tarqalgan tasnifi uning uchta turi (ba'zan lider rollari deb ataladi):

1. Ishbilarmonlik liderligi - ishlab chiqarish maqsadlari asosida vujudga keladigan guruhlariga xosdir. Bu yuqori malaka, tashkiliy muammolarni boshqalarga qaraganda yaxshiroq hal qilish qobiliyati, biznes vakolati, tajriba va boshqalar kabi fazilatlarga asoslanadi. Biznes rahbariyati boshqaruv samaradorligiga eng katta ta'sir ko'rsatadi.

2. Emotsional liderlik – u ijtimoiy-psixologik guruhlarda insoniy hamdardlik va shaxslararo muloqotning jozibadorligi asosida vujudga keladi. Hissiy rahbar odamlarga ishonch uyg'otadi, iliqlik baxsh etadi, ishonchni uyg'otadi, psixologik taranglikni yengillashtiradi va psixologik qulaylik muhitini yaratadi.

3. Situatsion liderlik – o'z tabiatiga ko'ra u ham ishbilarmonlik, ham hissiy bo'lishi mumkin. Biroq, uning o'ziga xos xususiyati - bu beqarorlik, vaqtni cheklash, faqat ma'lum bir vaziyat bilan bog'liqlikdir.

Rahbarlarning turlariga qarab liderlikning boshqa tasniflari mavjud. Bunday emasmi. Umanskiy rahbarning olti turini (rollarini) aniqlaydi:

- 1) rahbar-tashkilotchi (guruh integratsiyasi funksiyasini bajaradi);
- 2) rahbar - tashabbuskor (yangi muammolarni hal qilishda ustunlik qiladi, g'oyalarni ilgari suradi);
- 3) hissiy kayfiyatning lider-generatori (hukmronlik qiladi guruhning kayfiyatini shakllantirish);
- 4) lider-erudit (keng bilimi bilan ajralib turadi);
- 5) lider-standart (hissiy jalb qilish markazi);
"yulduz" roliga mos keladi, namuna, ideal bo'lib xizmat qiladi);
- 6) rahbar-usta, hunarmand (faoliyatning ayrim turlari bo'yicha mutaxassis).

B.D. Parigin tomonidan taklif qilingan liderlik tipologiyasi bo'yicha uch xil mezon e'tirof etiladi: mazmun, uslub va rahbar faoliyatining tabiati.

Tarkibiga ko'ra ular quyidagilarga bo'linadi:

- rivojlantiradigan va taklif qiladigan ilhomlantiruvchi rahbarlar xatti-harakatlar dasturi;
- rahbar-ijrochilar, berilgan topshiriqni amalga oshirish tashkilotchilari

dasturlar;

- ham ilhomlantiruvchi, ham bo'lgan rahbarlar tashkilotchilar.

Uslubga ko'ra ular quyidagilarga bo'linadi:

- Avtoritar. Bu monopol hokimiyatni talab qiladigan rahbar. Maqsadlarni va ularga erishish yo'llarini faqat u belgilaydi va shakllantiradi. Guruh a'zolari o'rtasidagi aloqalar minimal darajada saqlanadi va rahbar yoki uning nazorati ostida o'tadi. Avtoritar rahbar ma'muriy usullardan foydalangan holda qo'l ostidagilarning faolligini oshirishga harakat qiladi. Uning asosiy quroli - "temir talablar", jazo tahdidi va qo'rquv hissi. Avtoritar rahbarlarning hammasi ham qo'pol, impulsiv odamlar emas, lekin ularni sovuqqonlik va qat'iylik birlashtiradi. Ushbu liderlik uslubi qo'llaniladigan guruhdagi psixologik iqlim lider va uning izdoshlari o'rtasida yaxshi niyat va o'zaro hurmat yo'qligi bilan tavsiflanadi. Avtoritar uslub vaqtni tejaydi va natijani bashorat qilish imkonini beradi, lekin foydalanilganda izdoshlarning tashabbusi bostiriladi va ular passiv ijrochilarga aylanadi.

- Demokratik. Ushbu uslub, ko'pchilik tadqiqotchilarning fikriga ko'ra, afzalroq bo'lib chiqadi. Bunday rahbarlar odatda guruh a'zolari bilan muomalada xushmuomala, hurmatli va xolisona munosabatda bo'lishadi. Rahbarning ijtimoiy-makoniyl pozitsiyasi guruh ichida. Bunday rahbarlar barchaning guruh faoliyatida maksimal ishtirok etishini boshlaydilar, mas'uliyatni jamlamaydilar, balki uni barcha guruh a'zolari o'rtasida taqsimlashga harakat qiladilar va hamkorlik muhitini yaratadilar. Ma'lumotlar rahbar tomonidan monopollashtirilmaydi va jamoa a'zolari uchun mavjud. Ushbu uslub bilan izdoshlarning boshqaruvda ishtirok etish orqali ishni bajarish bo'yicha shaxsiy majburiyatlari kuchayadi, ammo qaror qabul qilish avtoritar uslubga qaraganda ko'proq vaqt talab etadi.

- Liberal. Bunday rahbar maqtov, ayblash va takliflarning yo'qligi bilan ajralib turadi. Mas'uliyatni qo'l ostidagilarga o'tkazib, undan qochishga harakat qiladi. Bunday rahbarning munosabati chetda imkon qadar e'tibordan chetda qolishdir. Rahbar odamlar bilan nizolardan qochadi va nizoli holatlarni tahlil qilishdan, ularni o'z o'rinbosarlari va boshqa odamlarga topshirishdan voz kechadi va guruh faoliyatiga aralashmaslikka harakat qiladi. Ushbu uslub bo'ysunuvchiga rahbarning aralashuvisiz, ehtimol ko'proq

vakolatli deb hisoblangan biznesni boshlash imkonini beradi. Biroq, guruh rahbariyat aralashuvisiz tezlik va yo'nalishni yo'qotishi mumkin.

Ko'pgina tadqiqotchilar avtoritar va demokratik uslublarning qarama-qarshiligi bilan cheklanib, bu uslubni alohida deb hisoblamaydilar, chunki passiv rahbarni lider deb atash qiyin.

Faoliyatning tabiatiga ko'ra ular quyidagilarga bo'linadi:

- universal tip, ya'ni liderning fazilatlarini doimiy ravishda namoyish etish;
- vaziyatli, faqat ma'lum bir vaziyatda liderlik fazilatlarini ko'rsatadi.

Yuqorida aytib o'tilganlarga qo'shimcha ravishda, ko'pincha guruh tomonidan idrok etilishiga qarab liderlar tasnifi qo'llaniladi. Ushbu mezunga ko'ra, rahbarlarning quyidagi turlari ajratiladi:

1) "bizdan birimiz". Ushbu turdagi lider guruh a'zolari orasida alohida ajralib turmaydi. U ma'lum bir sohada "tenglar orasida birinchi", eng omadli yoki o'zini rahbarlik lavozimida topish uchun tasodifan qabul qilinadi. Umuman olganda, guruhga ko'ra, u jamoaning barcha a'zolari kabi yashaydi, quvonadi, azoblanadi, to'g'ri qaror qabul qiladi, xato qiladi va hokazo;

2) "Bizning eng yaxshimiz." Bu tipga mansub lider ko'p (ishbilarmonlik, axloqiy, muloqot va boshqa) parametrlarda guruhdan ajralib turadi va odatda namuna sifatida qabul qilinadi;

3) "yaxshi odam". Bunday turdagi lider eng yaxshi axloqiy fazilatlarining haqiqiy timsoli sifatida qabul qilinadi va qadrlanadi: odoblilik, yaxshi niyat, boshqalarga e'tiborlilik, yordam berishga tayyorlik va boshqalar;

4) "xizmatkor". Bunday rahbar har doim o'z izdoshlari va butun guruh manfaatlarining vakili sifatida harakat qilishga intiladi, ularning fikrlariga e'tibor qaratadi va ular nomidan ishlaydi.

Guruhning alohida a'zolari tomonidan liderni idrok etish turlari ko'pincha bir-biriga mos kelmaydi yoki bir-biriga mos kelmaydi. Shunday qilib, bitta xodim rahbarni "bizdan biri" deb baholashi mumkin, boshqalari esa uni "bizning eng yaxshimiz" va "xizmatchi" va hokazo deb bilishi mumkin.

Rahbarlik guruh (tashkilot) a'zolariga ta'sir qilish kuchi bilan farqlanadi. Odamlar bir rahbarga so'zsiz bo'ysunadilar, boshqasining maslahati yoki ko'rsatmalariga faqat o'z manfaatlari va munosabatlariga zid bo'lmasagina amal qiladilar.

Tashkilot maqsadlarini amalga oshirishga ta'sir qilish yo'nalishiga qarab, liderlik quyidagilarga bo'linadi:

- konstruktiv (funktional), ya'ni tashkilot maqsadlariga erishishga hissa qo'shish;
- halokatli (disfunktional), ya'ni. tashkilotga zarar keltiruvchi intilishlar (masalan, korxonada tuzilgan o'g'rilar yoki poraxo'rlar guruhiga rahbarlik qilish) asosida shakllangan;
- neytral, ya'ni. ishlab chiqarish faoliyati samaradorligiga bevosita ta'sir qilmaslik (masalan, bitta tashkilotda ishlaydigan havaskor bog'bonlar guruhida liderlik).

Albatta, haqiqiy hayotda bunday liderlik turlari, ayniqsa konstruktiv va betaraf liderlik o'rtasidagi chegaralar silliqdir.

Konstruktiv liderlik, yuqorida aytib o'tilganidek, samarali liderlikning eng muhim tarkibiy qismlaridan biridir. Rahbar uchun eng maqbul narsa - bu rasmiy va norasmiy rahbar fazilatlarining kombinatsiyasi.

Biroq, bu ijtimoiy rollarni bir shaxsda, ayniqsa menejer va hissiy lider rolini birlashtirish qiyin. Menejment samarali bo'lishi uchun odatda menejerning biznes rahbari bo'lishi ham etarli. Albatta, liderning hissiy munosabatlar tizimida egallagan o'rni darajasi ham liderlik samaradorligiga ta'sir qiladi. Bu antipatiyaga aylanib, haddan tashqari past bo'lmasligi kerak. Ikkinchi holda, hissiy dushmanlik menejerning ishbilarmonlik va rasmiy vakolatlarini sezilarli darajada buzishi va uning faoliyati samaradorligini kamaytirishi mumkin. Rahbar, ayniqsa, guruh faoliyati uchun muhim bo'lgan va ushbu guruhning qadriyatlari bo'lgan fazilatlarni namoyon etadigan shaxsga aylanadi. Shunday qilib, o'zaro ta'sir jarayonida guruh qadriyatlari to'plami eng to'liq bo'lgan guruh a'zosi o'zaro ta'sir jarayonida lider lavozimiga ko'tariladi. Shuning uchun u eng katta ta'sirga ega. Liderlikning eng muhim sharti guruh tomonidan liderni idrok etishdir. Uni turli yo'llar bilan qabul qilish mumkin: "bizdan birimiz", "ko'pchiligimiz kabi", "bizning eng yaxshimiz". Ammo yana bir tushuncha borki, unga ko'ra guruh liderdan kuchliroq va u guruhda ishlab chiqilgan qoidalar va me'yorlarga bo'ysunishga majbur bo'ladi.

Qoidaga ko'ra, guruhdagi ta'sir bir yoki bir nechta shaxslarning qo'lida to'planadi, lekin hech qanday holatda guruhning barcha a'zolari orasida teng emas. Bu vaqt o'tishi bilan guruh barqarorlashsa va o'zini o'zi tartibga solsa, o'zini eng aniq namoyon qiladi.

Funksiyalar sonini ko'paytirish va guruh maqsadlarini belgilash jarayonida guruh a'zolari o'rtasida ta'sir darajalari ierarxiyasi rivojlanadi, uning yuqori darajasida asosiy lider, quyida 2 va 3-darajali liderlar, eng yuqori qismida esa liderlar joylashgan.

Eng uyg'un guruhlarda oraliq rahbarlar o'z darajalarida oliy rahbarning xususiyatlarini ifodalaydi. Bu liderlarni tayinlash uchun ob'ektiv sharoitlar mavjud bo'lgan katta guruhlariga taalluqli emas.

Ba'zida guruh qiyinchilik va xavf-xatarlarga duch keladi. Bunday tanqidiy vaziyatlardan chiqish yo'li nafaqat liderlikning paydo bo'lishi, balki uni taqsimlash hajmi va shakli bilan ham belgilanadi. Eng muhim vaziyatlarda liderlik bir qo'lda to'plangan. Hukumatni tubdan va tez o'zgartirish zarur bo'lganda paydo bo'lgan diktatorlarning paydo bo'lishining tarixiy tahlili buning yorqin misolidir.

Yangi rahbar ko'pincha eskisi strateg, rejalashtiruvchi va ma'mur sifatidagi o'z mavqeiga mos kelmaydigan bir paytda paydo bo'ladi.

Rahbar, barcha guruh a'zolari kabi, ma'lum maqsadlarga erishishga intiladi, lekin shaxsiy ehtiyojlarni hisobga oladi. Bo'lajak lider, bu ehtiyojlar norasmiy rahbar rolini qabul qilish orqali qondirilishi bilan ajralib turadi. Potentsial lider o'zining ehtiyojlari va qadriyatlarini to'g'ri tushunish orqali lider rolga erisha oladi.

Bo'lajak rahbarning shaxsiy ehtiyojlari orasida hokimiyatga intilish, ijtimoiy mavqeini oshirish va boshqalar bo'lishi mumkin.

Vaziyatlar ko'pincha guruhda bir nechta potentsial rahbarlar bo'lganda yuzaga keladi. Bu muammo emas, balki guruh uchun afzallik. Bunday holda, liderlik bir nechta ishtirokchilar o'rtasida taqsimlanishi mumkin. Agar guruhda liderlik fazilatlariga ega bo'lgan shaxslar bo'lmasa, unda lider bo'lmaydi va guruh parchalanishi mumkin.

Rahbar funksiyalarining o'ziga xos xususiyatlari, asosan, u rahbarlik qilayotgan guruh xususiyatlariga muvofiq belgilanadi.

Biz hozir davom etadigan ko'plab funksiyalar boshlang'ich jamoalar va yirik tashkilotlarning rasmiy rahbarlariga tegishli (yoki mas'uliyatga kiritilgan).

Administrator sifatida rahbar. Ushbu funktsiya tadbirkorlik siyosatining asosiy yo'nalishlarini ishlab chiqish, harakatlarning bajarilishini nazorat qilish bo'yicha faoliyatni o'z ichiga oladi. Ushbu funktsiyaning mohiyati guruhning boshqa a'zolari uchun faoliyatni belgilashdir.

Rejachi sifatida rahbar. Ushbu funktsiyaning bir qismi sifatida lider guruh o'z maqsadlariga erishish usullari va vositalarini ishlab chiqadi. Ushbu funktsiyaga darhol qadamlarni belgilash va faoliyat uchun uzoq muddatli rejalarni ishlab chiqish kiradi. Ko'pincha rahbar harakatlar rejasining yagona saqlovchisi hisoblanadi.

Siyosatchi sifatida rahbar. Ushbu funktsiya maqsadlarni belgilashni va guruhning asosiy xatti-harakatlarini ifodalaydi. Asosan, guruh maqsadlari va ularga erishish usullari uchta manbaga ega: yuqoridan ko'rsatmalar, pastdan ko'rsatmalar, ya'ni guruhning o'zi qarorlari, rahbarning o'zidan ko'rsatmalar (agar u qaror qabul qilishda avtonomiyaga ega bo'lsa).

Mutaxassis sifatida rahbar. Rahbarga ishonchli ma'lumot manbai yoki malakali mutaxassis sifatida murojaat qilinadi. Rahbar tashqi muhitda guruh vakili sifatida. Bu holda lider guruhning barcha a'zolarini, ularning umumiy ongi, irodasi, qadriyatlari va boshqalarni aniqlaydi. U guruhdan chiqadigan va guruh uchun olingan ma'lumotlarni o'zgartiradi. Rahbar guruh ichidagi munosabatlarni tartibga soluvchi sifatida. Bu funktsiya guruh a'zolari o'rtasidagi ziddiyatlarning oldini olish va oldini olish yoki aniqlash va tartibga solishni o'z ichiga oladi. Ushbu funktsiya bilan bog'liq holda, rahbarning qo'liga o'zining shaxsiy rejalariga qarab, guruh ichidagi fraktsiyalarga moyillikni kamaytirishi yoki saqlab qolishi mumkin bo'lgan vosita qo'yiladi. Rahbar rag'bat va jazo manbai sifatida. Bizning fikrimizcha, bu funktsiya alohida ahamiyatga ega, chunki u guruh va uning rahbarining qiymat yo'nalishlari bilan bevosita bog'liq. Rahbar namuna sifatida. Guruhlarning ayrim turlarida lider guruhning qolgan a'zolariga o'zini tutishi uchun namuna bo'lib xizmat qilishi mumkin, ya'ni ularga kim bo'lishi va nima qilishi kerakligi haqida aniq ko'rsatma beradi. Rahbar guruhning ramzi sifatida. Yuqori darajadagi uyg'unlikka ega bo'lgan guruhlar nafaqat ichki, balki boshqa shaxslardan tashqi farqlarga ham intiladi. Bunday guruhlar a'zolari kiyinish va xatti-harakatlarda turli xil belgilarga murojaat qilishadi (masalan, mason lojalari, siyosiy

partiyalar, klublar va boshqalar). Rahbarlar bunday guruhlarning o‘zagi bo‘lib, ramz bo‘lib xizmat qila boshlaydi”. Rahbar shaxsiy javobgarlikni bekor qiluvchi omil sifatida. Ko‘pincha lider guruh a‘zolarini shaxsiy qarorlar va ular qochishni xohlaydigan harakatlar uchun javobgarlikdan ozod qilishda muhim rol o‘ynaydi. Rahbarlarning "barcha da‘volar menga qarshi", "mening nomimdan harakat qilish", "men buyurgan narsamni etkazish" kabi iboralari aynan shu funktsiyaga tegishli. Shunday qilib, izdoshning sadoqatiga javoban, rahbar o‘zi uchun qaror qabul qilish uchun qiyinchiliklarga duch keladi. Lider dunyoqarashga yo‘l ko‘rsatuvchi sifatida. Lider ko‘p hollarda guruhning dunyoqarashini tashkil etuvchi qadriyatlar va me‘yorlarning manbai bo‘lib xizmat qiladi. Umuman olganda, u guruh mansub jamiyatning mafkurasini aks ettiradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxat

1. Agapova E.G. "Psixologiya va pedagogika" kursi bo'yicha amaliy ishlarni bajarish uchun uslubiy ko'rsatmalar. – Samara davlat iqtisodiyot akademiyasi nashriyoti.: 2001.- 40 b.
2. Boychuk A.A. Rahbar yoki menejer? - Moskva: Oliy maktab. – 2003. – 282 b.
3. Boyatzis R. Rezonansli yetakchilik. Faol ong, optimizm va empatiyaga asoslangan o'z-o'zini takomillashtirish. - Moskva: Alpina biznes kitoblari. – 2003. – 304 b.
4. L.A. paydo bo‘ldi Etakchilik nazariyalari. - Moskva: Feniks. – 2004. – 264 b.
5. Volkov I.P. Menejerga inson omili haqida. Moskva: Feniks. – 1989. - 234 b.
6. Goleman D. Hissiy yetakchilik. Hissiy intellektga asoslangan odamlarni boshqarish san'ati. – Moskva: Kogito-markazi. - 2005. - 302 b.
7. Zaxarova L.N. Xodimlarni boshqarish (tashkiliy va psixologik jihatlar). - Nijniy Novgorod: Nijniy Novgorod davlat universiteti, 2003. - 217 p.
8. Cangemi J.P. Zamonaviy etakchilik psixologiyasi: Amerika tadqiqotlari. – Moskva: Kogito-markazi. - 2006. - 288 b.
9. Manfred Kae de Vries Liderlik tasavvuf. Hissiy intellektni rivojlantirish. - Moskva: 2005 yil. – 312 b.
10. Parutin I.I. Rahbar yetakchiga aylanganda. - Moskva: Feniks. – 2001. – 346 b.
11. Pimenova A.A. Rahbarning psixologiyasi. – Moskva: 2003. – 318 b.
12. Parigin B.D. Menejment va etakchilik. - Moskva: - 1973 yil.
13. Yaxontova E. S. Boshqaruv rahbariyatining samaradorligi. Moskva: 2002. – 332 b.