

LIDERLIK QOBILIYATINI RIVOJLANTIRISH

**Ikmatillayeva Nilufar Avazjanovna**

*Farg'ona shahar kasb-hunar maktabi maxsus fan o'qituvchisi,  
Telefon: 91 678 08 20 Elektron pochta: ikmatillaevan@gmail.com*

**Qodirova Nilufar G'ayratovna**

*Farg'ona shahar kasb-hunar maktabi maxsus fan o'qituvchisi*

**G'ulomov Shohabbos Sherali o'g'li**

*Farg'ona shahar kasb-hunar maktabi jismoniy tarbiya fani o'qituvchisi*

**Annotatsiya:** *Ushbu maqolada liderlik va uning dunyo va jamiyat rivojlanishidagi o'rni, o'quvchilarda liderlikni rivojlantirishdagi samarali usullar, liderlikni turlari va uni namoyon bo'lishi ochib berilgan.*

**Kalit so'zlar:** *Lider, liderlik, salohiyat, noan'anaviy usullar, pedagogik texnologiyalar, faoliyat usullari, hamkorlik, samaradorlik, yo'l-yo'riq, malaka, ko'nikma.*

XXI asrning shiddatli taraqqiyoti dunyo va jamiyatimizda umr surati tezlashib bormoqda va dunyo jarayonlari bilan doimiy hisoblashish, bozor talablariga sergaklik bilan yondashib, hisob-kitobni qat'iy olib borish, qo'shni mamlakatlardagi voqea-hodisalarga dahldorlik tuyg'usini kuchaytirish zaruratini talab qilmoqda. Har bir siyoiy guruh, jamoa yoxud alohida yetakchi liderlarning dunyo jarayonlariga bevosita ta'sir ko'rsatish imkoniyatlari o'shdi. Bunday sharoitda odamlarning yashash va faoliyat ko'rsatishlari, faqat o'z an'analari doirasida turmush kechirishlari mumkin bo'lmay qoldi.

Liderlik masalasi qadimdan odamlarni qiziqtirib kelgan. Biroq, liderlikni maqsadli, muntazam va keng o'rganish F.Teylor zamonidan boshlangan. Juda ko'p tadqiqotlar o'kazilgan, lekin shunga qaramay liderlik nima va uni qanday o'rganish kerak degan tushuchaning to'liq ta'rifi mavjud emas. Rivojlanayotgan, muvaffaqiyatga erishayotgan korxonalar boshqa korxonalar (tashkilot, muassasa)lardan asosan samarali va dinamik boshqaruvi bilan farqlanadi. Boshqaruv deganda - bir individ (boshqaruvchi) yoki (boshqaruv tizimi) ko'z o'ngimizda gavdalanadi. "Boshqaruv" va "boshqaruv tizimi" so'zlariga sinonim bo'lib "lider" va "liderlik" hisoblanadi. Liderlik tabiatini faqat uni boshqaruv bilan qiyoslaganda anglashimiz mumkin. Muassasa menejeri va muassasa lideri bu bir xil narsa emas. Menejer o'z qo'l ostidagilarni o'z lavozimi, qonuniy imkoniyatlari orqali aloqa qiladi, ishga jalb etadi. Liderlik esa muassasadagi ishchilar bilan o'zaro sotsial munosabatlarga asoslangan spesifik boshqaruv uslubi hisoblanadi. Ushbu jarayon qiyinroq hisoblanib ishtirokchilardan ko'proq o'zaro ruhiy bog'liqlikni talab qiladi. Xususiy boshqaruvdan farqli o'laroq lider muassada shogirdlarga ega bo'ladi, menejer esa qo'l ostidagi ishchilarga. Bu yerda boshqaruvchi - ishchi munosabati, lider - shogird munosabati bilan o'rin almashadi. «Lider» so'zi ingliz tilida u: 1) sardor, boshqaruvchi 2) kema, guruh yetaklovchi,

karvon 3) musobaqada ilgaridagi sportsmen yoki sport komandasi 4) motosikl yoki velosiped oldi o'rindig'ida o'tirib ketuvchi, yetakchi kabi ko'p ma'nolarni anglatadi. Liderlik (ang. leader) - bu boshqaruvchi va izdoshlar o'rtasidagi boshqaruv munosabatlari bo'lib, bunda maqsadlar bir tomonga yo'naltirilgan bo'ladi. Liderlik formal va noformal turlarga ajraladi. U o'z ishchilariga mansabidan foydalangan holda buyruq bersa, ularni boshqarsa bu formal liderlik deyiladi, o'z mahorati va boshqa resurslar yordamida boshqarilsa bu noformal liderlik deyiladi. Ma'lumki ideal lider o'zida ikki xislatni mujassamlashtira olishi lozim: shaxsiylik va tashkilotchilik layoqati. Butun guruh oldida vujudga kelgan umumiy muammo yoki masalani insonlar bitta lider atrofiga kelib hal qilishni loyiq deb biladilar. Tadbirkorlikda liderlik xislati alohida o'rin tutadi va ishni muvaffaqiyatli olib borish uchun unga ega bo'lishi lozim. Bu boshqaruv kuchini yagona shaxsga tegishli bo'lishini va korxonada ishonchli qo'llarda bo'lishini ta'minlaydi. Ammo ushbu xislatning butun tashkilot boshqariliyotgan davrda zaif joylari namoyon ham bo'ladi: -butun tashkilotdagi o'zgarishlar va qarorlar bitta shaxs tomonidan amalga oshiriladi; -muvaffaqiyatga erishgandan so'ng ham lider o'z bosimini yoki pozitsiyasini yanda kuchaytirib, o'z mavqeini yanada ko'tarishga urunadi, garchi ushbu hol barchaga ham yoqavermasada, liderning to'satdan ketishi ish jarayoniga tez salbiy tasir ko'rsatadi va ishlab chiqarish tuslarini sezilarli darajada susayadi.

Liderni quyidagi samarali xarakterlari ajralib turadi: - ish faoliyatini umumiy qilib aytganda o'zgacha olib borishi; - kommunikativlik; - ishchilarning ishonchi; -qaror qabul qilishdagi egiluvchanligi; Aytishimiz mumkinki lider har bir muassasada, korxonada, guruhlarda mutloq domenant shaxs hisoblanadi. Liderlik — bo'ysunish prinsipi bo'yicha rollarni taqsimlash lozim. Rollar taqsimotining uch turi ajratiladi: «yuqoridan ko'rish», «quyidan ko'rish», «tengmateng ko'rish». Lider (yetakchi) ijtimoiy hayotning barcha sohalarida, biznesda, fanda, san'atda, oila va maktabda amal qiladi. Lug'atni ochib qaraganimizda lider (ing. leader - yetakchi, rahbar) - bu qandaydir birgalikdagi faoliyatni tashkil etish maqsadida boshqalarga ta'sir etishga qobiliyatli shaxs. Siyosiy yetakchilik aniq namoyon bo'ladi. Siyosiy yetakchi - bu siyosiy faoliyat va harakatning tashkilotchisigina emas, shuningdek, siyosat tarixini borishini o'zgartira oladigan, siyosiy jarayonlarning yo'nalishini aniqlash, istiqbolga qaratilgan siyosiy maqsadlarni belgilashga qodir shaxsdir.

Agar o'lchov sifatida yetakchilik qiluvchi rahbarning bajaradigan roli olinsa, E.De Bone belgilaganidek, ularning shakli (turi) quyidagicha ko'rinishda bo'ladi: 1.O'z ketidan ergashtiruvchilar. Bu eng ko'p uchrovchi tur. Bularga, mustaqil ravishda qarorlarni qabul qilishni xush ko'ruvchi shaxslar kiradi. Yetakchilik qilish - 21 ularning tabiiy sharoiti. Ular tug'ma yetakchilik qilish xususiyatlariga ega. 2.Guruh tashkilotchilari. Ularning ajralib turuvchi belgisi o'zlarining izdoshlarining psixologiyasini bilishidir. 3.Ijro qiluvchilar. Yetakchilik qiluvchilarning eng ratsional turi. Ularni shijoatkor faoliyat, maqsadga intiluvchanlik, to'siqlarni yengib o'tish, jiplashgan jamoani tuzish qobiliyati ajratib turadi. 4.Diplomatlar. Xodimlar bilan

osonlikcha til topishib ketadi, o'z fikrini himoya qila oladi. O'zaro muloqotlarni ishlatadi va juz'iy masalalarni har bir shaxsga muvofiqlashtirib yechadi. 5.G'oyalar generatori yangi masalalarga yo'naltirilganligi, ilg'or fikrlarni amalga oshirishga yordamlashishi, ichki sezgirlik, bilimlarni sintez qilish, o'zini tanqid qila bilishi bilan ajralib turadi. 6.G'oyalar sotuvchisi. Ishbilarmonlar, o'zlarining hamda begonalarning histuyg'ularini nazorat qilish qobiliyatiga va kreativlikka egadirlar. 7.Sintezatorlar. Juda katta hajmdagi ma'lumotdan eng kerakligini ajrata biladilar, bu ularga noan'anaviy yo'llardan foydalanishga imkon beradi. 8.Tushuntiruvchilar. Izdoshlarga eng murakkab sharoitlarni ham tushuntirib bera oladilar. 9.Reaktorlar. Aktiv va tushungan holda boshqalarning g'oyalariga tanqidiy fikr bildiradilar, bu ularni o'zining izdoshlari qilishga imkon beradi. 10.Kommunikatorlar. Yuqori darajada o'z ishini bilishi va boshqalarga quloq sola bilishligi bilan ajralib turadi. 11.Tadqiqotchilar. Ma'lumotlarni qabul qilib olishlari va qayta ishlashlari, dalillarni taqqoslashlari va tahlil qilib, tajribalar o'tkazishlari mumkin. 12.Izquvarlar. Mustaqil, ya'ni avtonom ravishda harakat qilish qobiliyatiga egadirlar. 13.Ma'lumotlarni saqlovchilar. Ma'lumotlarni yig'ishni, ularni qayerdan topish va foydalanishni biladilar. 14.Tashkilotchilar. Ishlab chiqarishni amaliy tashkil qilishi va xodimlarni boshqarish qobiliyatiga ega rahbarlar. Demak, liderlikning maqsadli yo'naltirilgan bo'lishi, odamlarni tanlagan yo'nalishida yuksak natijalarga erishishga safarbar qilishdan iborat.

#### **ADABIYOTLAR:**

1. Umarxodjayeva M.G. O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti. 2015 y.
2. Ричард Л.Дафт. Менеджмент.МВА. Москва,Санкт-Петербург-Нижний Новгород,, Питер. 10-е. 2016г.
3. Питер Друкер. Практика менеджмента.-М."Манн, Иванов и Фербер". 2015.
4. Ziyavitdinova N.M., O'rinov Y.M, Hayitov Sh.N. Menejment. "TafakkurBo'stoni". T. 2012 yil.
5. Q.X. Abduraxmonov, X.X.Abduraxmanov. Mehnat resurslarini boshqarish. "Taffakkur bo'stoni".T.2014 6. Sobirjonova D, Sulaymonov B. Menejment.Iqtisod-moliya.2008yil.
7. Taraxtiyeva G. Innovatsion menejment. "Fan va texnologiyalar markazi" 2013 y.
8. Umurzakov U.P., Toshboev A. Kichik biznes va tadbirkorlik."Sanostandart" nashr. 2014y.
9. Internet saytlari [http://www. stat.uz](http://www.stat.uz) <http://www.lex.uz> [http://www. ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz) <http://www.mf.uz>