

## YOSHLARDA LIDERLIK VA YETAKCHILIK KO'NIKMANALARINI RIVOJLANTIRISHNING PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

**Turamov Muhammadzohid Rustamjon o'g'li**

Namangan davlat universiteti

Psixologiya (faoliyat turlari bo'yicha) 2-kurs magistr

**Annotatsiya:** Ushbu maqola hozirgi kunda o'quvchilarda liderlikning rivojlanishining psixologik psixologik turlari va ularning xususiyatlari. O'quvchilardagi liderlikni rivojlantirishning o'ziga xos psixologik xususiyatlari hamda muammolari tahlil qilingan

**Kalit so'zlar:** lider, liderlik psixologiyasi, yetakchi, o'quvchi, lider, muloqot, psixologik omil, introvert.

**Annotation:** This article analyzes the psychological and psychological types of leadership development in students and their characteristics. The specific psychological characteristics and problems of leadership development in students are analyzed.

**Key words:** leader, the psychology of leadership, dominant, student, leader, communication, psychological factor, introvert.

Mamlakatning umumiy taraqqiyoti individual komillikning yig'indisi, ko'rinishi sifatida namoyon bo'ladi. Xalqimiz mentalitetiga xos bo'lgan ana shu o'ziga xoslik, ya'ni jamoaga qarab fikrlash, qaror qilishdan iborat mazkur tamoyildan kelib chiqib, yosh oilalarda liderlik ko'nikmalarini shakllantirish va boshqaruv mahoratini rivojlantirish katta ahamiyatga ega. Yetakchi, eng muhimi, u yosh oilalar bir-birlarini ko'ngliga yo'l topishi, ular bilan hamnafas bo'lib, dardu tashvishlarini

yaqindan his etib, ularni yuksak maqsadlar sari boshlaydigan, ularning haqiqiy yordamchisiga, maslahatgo'yiga, maslakdoshiga aylanishi zarur.

“Yetakchi” so'zi guruh a'zolariga ta'sir o'tkazuvchi va maqsadga yetaklovchi shaxsga nisbatan qo'llaniladi. Ilmiy adabiyotlarda ba'zan “lider” so'zini “yetakchi” atamasi bilan almashtirish hollari ham uchraydi. Yetakchi - o'z atrofidagi odamlarning fikri va xulq-atvoriga ijobiy ta'sir o'tkaza oladigan, maqsadli vazifalarni amalga oshirish qobiliyatiga va yuqori shaxsiy mavqega ega bo'lgan ijtimoiy guruh a'zosi. Yetakchilikguruh tarkibini, undagi munosabatlar tizimini tahlil etish orqali insonda shakllangan qobiliyatga suyanish va qobiliyatni imkoniyatga qarab, namoyon etish holatidir.

Yosh yetakchi degani o'ziga tengdosh shaxslar manfaatlari uchun qonun doirasida faol ish yuritishni anglatadi. Yetakchi o'z kuchiga ishongan, jasur va xarizmatik inson bo'lishi lozim. U, hatto, yosh avlodning himoyachisi bo'la oladi. Odatda, yosh yetakchilar tengdoshlari orasida ajralib turadigan yorqin xislatlarga ega shaxslardir. Ular nafaqat tengdoshlarini o'ziga jalb qila oladi, balki o'zidan katta yoshdagilar bilan ham tez til topisha oladi. Bunday yetakchi tengdoshlaridan ko'ra ko'proq ma'lumotga ega bo'ladi, bu esa unga muhim masalalarni hal etish imkonini beradi.

Mehnat jamoasidagi har bir xodim guruhda o'z mavqeiga ega. Bu mavqe rasmiy yoki norasmiy tarzda bo'lishi mumkin. Rasmiy mavqe xodimning mansab pog'onasidagi o'rni va uning lavozimidankelib chiquvchi vakolatlari bilan fodalanadi. Har bir xodim o'z hamkasblari bilan o'zaro munosabatda bo'lar ekan, turli omillar ta'sirida bu munosabatlar samimiy tus ola boshlaydi.

Hissiyotga asoslangan munosabat ikki ko'rinishda bo'ladi – yoqtirish (simpatiya) va yoqtirmaslik (antipatiya). Shunday xodimlar ham borki, ular ma'lum xislatlari bilan jamoaning ko'pchilik a'zolarini o'ziga jalb qiladi, ular guruhning norasmiy tizimida yuqori mavqe egallaydi. Psixologik talqin bo'yicha jamoaning rasmiy tizimida yuqori mavqeni egallovchi xodim rahbar hisoblansa, norasmiy tizimda yuqori mavqeni egallovchi shaxs lider.

Lider, odatda, guruhning norasmiy munosabatlar tizimida namoyon bo‘ladi. Muayyan shaxsning lider darajasida tan olinishi unga ruhan yaqinlikni, uning ish bilan bog‘liq qator fazilatlarini yuqori baholashni, ushbu shaxsning guruh manfaatlariga e‘tibori kuchliligini anglatadi. Lider – guruhning hamma a‘zolari tomonidan tan olingan shaxs lider. Liderning qadriyatlar tizimidagi asosiy jihati guruh manfaatini har narsadan ustun qo‘yish, guruh oldiga qo‘yilgan vazifani hal etishga sidqidildan kirishib, bu jarayonga jamoani safarbar eta bilishidir. Mehnat jamoasidagi yetakchi, avvalambor, ishchanligi va ijtimoiy faolligi bilan ajralib turadi.

Rahbarlik – lavozim lider guruh tomonidan saylangan shaxs. Agar rahbar va lider o‘rtasidagi farqqa e‘tibor beradigan bo‘lsak, rahbar xodimlarga ega, liderning esa hamfikir tarafdorlari mavjud. Rahbar tayinlanib, boshqaruvda hokimiyatga suyansa, lider jamoa a‘zolari orasidan saylanib, jamoaga tayanadi.

Ba‘zi jamoalarda rasmiy rahbar va lider alohida shaxs bo‘ladi. Bunday jamoa guruh a‘zolari rahbardan ko‘ra norasmiy lider tarafida bo‘lishi ko‘p uchraydi. Jamoada rasmiy rahbar va norasmiy liderning o‘zaro munosabati jarayonida ko‘pgina rahbarlar yetakchini siqib chiqarishga, hatto, undan qutilishga intilsalar, ba‘zi rahbarlar lider guruh maqsadi va manfaatiga erishish yo‘lida foydalanishga intiladi.

Rasmiy rahbar va guruh lider alohida-alohida shaxs bo‘lsa, ular o‘rtasidagi kelishmovchilik xodimlar tomonidan ijtimoiy adolatning buzilishi sifatida idrok etiladi. Lider bilan kelishuvesa guruhdagi kuchlarni tan olish, oqillik yo‘lini tanlash, deb baholanadi. Guruhda norasmiy liderning mavjudligi rahbar uchun guruh a‘zolari bilan iliq munosabat o‘rnatishda qo‘shimcha ko‘prikdir. Lekin rasmiy rahbar bilan norasmiy yetakchi manfaati bir-biriga zid bo‘lishi, mos kelmasligi ham mumkin. Bu esa jamoadagi turli nizolarga sabab bo‘ladi. Mehnat jamoasidagi har bir xodim guruhda o‘zining mavqeiga ega. Bu mavqe rasmiy yoki norasmiy tarzda qo‘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 bo‘lar ekan, turli omillar ta‘sirida bu munosabatlar xissiy rang ola boshlaydi. Xissiyotga asoslangan munosabatlar ikki

ko‘rinishda - yoqtirish (simpatiya) va yoqtirmaslik (antipatiya) sifatida shakllanadi. Shunday xodimlar ham borki, ular o‘zining ma‘lum xislatlari bilan jamoaning ko‘pchilik a‘zolarida simpatiya uyg‘ota oladilar va ular guruhning norasmiy tizimida yuqori mavqeni egallaydilar.

Psixologik talqin bo‘yicha, jamoaning rasmiy tizimida yuqori mavqeni egallovchi xodim rahbar bo‘lib hisoblansa, norasmiy tizimda yuqori mavqeni egallovchi shaxs esa lider.

Liderlik holati, odatda, guruhning norasmiy munosabatlar tizimida amalga oshadi. Biron-bir shaxsning lider darajasida tan olinishi unga borliq bo‘lgan qator fazilatlarini yuqori baholashni va ushbu shaxsning guruh manfaatlariga e‘tiborliligini anglatadi. Lider - guruhning aksariyat a‘zolari tomonidan tan olingan shaxs. Liderning qadriyatlar tizimidagi asosiy jihati - guruh manfaatini har narsadan ustun qo‘yish, doimo guruh oldiga qo‘yilgan vazifani yechishga sidqidildan kirishish va bu jarayonda jamoani safarbar eta olishidir.

Mehnat jamoasidagi lider avvalambor o‘zining ishchanlik xususiyatlari bilan farqlanib turadi, chunki, u aynan mehnat faoliyati tufayli boshqalardan ajralib ko‘zga tashlana boshlaydi. Bundan tashqari, lider, oila manfaatini himoya etar ekan, kezi kelganda rasmiy munosabatlar tizimiga va rasmiydoiralar manfaatiga ham zid chiqa oladi. Natijada, jamoada rasmiy rahbar va norasmiy lider o‘rtasida ziddiyat paydo bo‘lishi mumkin. Korxonada manfaatidan kelib chiqsak, jamoadagi rasmiy rahbar va norasmiy tizimda shakllanuvchi lider bir shaxs orqali ifodalanishi eng maqbul xoldir.

Bugungi kunda zamonaviy liderlar kamayib boroyotganligi hammamizga ma‘lum, shuning uchun yosh zamonaviy liderlarni yetkazib chiqarish dolzarblik kasb etmoqda. Har bir sohada liderlarni izlab topish va ularni qo‘llab quvvatlab turish lozim. Chunki, bugungi kun jamiyatiga ham mukammal shaxslar albatta kerak.

Barcha ta‘lim tizimida yoshlarning ijodiy iste‘dodlarini rivojlantirishga katta e‘tibor qaratish lozim. O‘qituvchilarning asosiy vazifalaridan biri – o‘quvchilarning tashabbuslari, innovatsion g‘oya va fikrlarini, iste‘dod va iqtidorini o‘z vaqtida ko‘ra olishi va uni ro‘yobga chiqarish uchun ko‘makdosh bo‘lish.

Yoshlarda yetakchilik ko'nikmalari va boshqaruv mahoratini rivojlantirish orqali yuksak ma'naviyatli yetakchi yoshlarni tarbiyalash, ularni mamlakatimiz taraqqiyoti va uning istiqboli uchun yo'naltirish talab etiladi.

### Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Karimov I.A. Ma'naviy yuksalish yo'lida. –T.: “O‘zbekiston”, 1998 yil.
2. [www.Ziyonet.uz](http://www.Ziyonet.uz)
3. [www.google.uz](http://www.google.uz)