

HAQIQIY LIDERLARGA XOS XUSUSIYATLAR

Buronova Mahliyo G‘ulomovna

*Navoiy viloyati Zarafshon shahri 12-umumiy o‘rta ta’lim maktabi
kimyo fani o‘qituvchisi*

Annotatsiya: *Nuqtalarni oldinga qarash bilan birlashtira olmaysiz. Ularni faqat ortga nazar tashlash bilan bir-biriga bog‘lash mumkin.* (Stiv Jobs)

Liderlik nima?

Liderlik - maqsadlarga erishishda individumlar va odamlar guruhiga ishlash xissini uyg‘otish uchun ta’sir qilish qobiliyatidir. Liderlik tug‘ma qobiliyatmi? yoki yillar davomida ortiriladimi? Liderlik qobiliyati hamada bo‘ladi, faqat uni o‘z vaqtida ishlata oladigan insonlar va umri davomida bunday qobiliyati borligini anglab yetmaydigan insonlar bo‘ladi. Negaki, inson hayoti davomida turli vaziyatlarga duch keladi. Ana o‘sha paytda o‘zini qo‘lga olib, o‘zi va yon atrofida qilish uchun muhim bo‘lgan eng to‘g‘ri qarorni qabul qila olgan insongina haqiqiy liderdir. Lider bo‘lish uchun tanlangan director yoki yuqori mansab egasi bo‘lish shart emas. Insonning o‘ziga bo‘lgan ishonchi har qanday vaziyatda kerak. Yetakchilik qilayotgan shaxs qoida va chegaralarni o‘zi belgilaydi. Yuzaga kelgan vaziyat uchun ma’lum bir qarorni qabul qiladi. Buni amalga oshirish uchun esa o‘zining fikrida sobit turishi kerak.

Liderlik xatti-harakat yondashuvi.

Stiv Jobsning shunday gapi bor: “Menga pul yetishmayotganida, o‘ylash uchun o‘tirdim, pul ishlash uchun yugirmadim. G‘oya dunyodagi eng qimmat mahsulotdir”. Haqiqatdan ham haqiqiy lider o‘z g‘oya va maqsadini aniq belgilab olib, ortidan qolganlarni ham ergashtira oladi. Har bir xodim oddiygina rahbar bilan emas, balki liderlik qobiliyatiga ega rahbar bilan ishlashni xohlaydi. Biroq barcha rahbarlarda ham bunday qobiliyat topilmaydi. Lider sifatida “bilmayman” deb aytish normalhisoblanadi. Lekin har bir savol uchun qayta- qayta “bilmayman” deb javob berish yaxshi emas. Biror narsaning javobini bilmasa albatta izlanib uni topish kerak. Hech bo‘lmaganda harakat qilish kerak. Hech qachon bir yerda qotib to‘xtab qolmaslik kerak. Bizning hozirgi texnika asrimizda vaqt ham, insonlar ham bir yerda qotib to‘xtab qolganlarni chetlab o‘tadi. O‘tayotgan har bir soniyamizni to‘g‘ri sarflab o‘z ustimizda ishlashimiz kerak. Har bir muvaffaqiyatli biznes yoki ish ortida qachonlardir qabul qilingan dadil qaror yotadi.

Samarali liderlikka vaziyatli yondashuvlar.

Hissiyotlarga asoslangan munosabatlar 2 ko‘rinishda yoqtirish va yoqtirmaslik sifatida shakllanadi. Shunday hodimlar ham borki, ular o‘zlarining ma’lum xislatlari bilan jamoaning ko‘pchilik a’zolarida yaxshi tasurot uyg‘ota oladi va ular guruhning norasmiy tizimida yuqori mavqeyni egallaydilar. Jamoaning rasmiy tizimida yuqori mavqeyni egallovchi xodim rahbar bo‘lib hisoblansa, norasmiy tizimida yuqori mavqeyni egallovchi shaxs esa liderdir. Odamlarni o‘ziga jalb etuvchanlik odatda lider shaxsda juda yorqin ko‘zga tashlanishi shart emas. Shaxsda bu ko‘rsatkichning o‘rta me’yorda mavjudligi uni liderlik darajasida tan olish uchun yetarli. Lekin insonga xos hissiy jozibadorlik ko‘rsatkichi pastligi ish yuzasidan o‘tadigan

muloqot va muzokaralarga salbiy ta’sir etishi mumkin. Rahbarning muloqot sirlarini yaxshi bilishi orqali atrofdagilarda o’zi haqida ijobiy taassurot uyg’ota olishi ushbu ko’rsatkichni oshirishdagi asosiy vositadir.