



PSYCHOLOGICAL APPROACHES ON THE STUDY OF THE INNOVATIVE LEADER MODEL

Nurabullaev Tanirbergen Allambergenovich

Nukus State Pedagogical Institute PhD student at the department of Psychology Nukus, Uzbekistan

<https://doi.org/10.5281/zenodo.5527694>

ARTICLE INFO

Received: 15th September 2021
Accepted: 20th September 2021
Online: 25th September 2021

KEY WORDS

personality, leader,
modern leader,
psychological qualities,
social psychology,
management psychology

ABSTRACT

The article is devoted to the topic of management activity as a subject of social psychology. Also. The article also describes psychological approaches to the analysis of a leader's personality, specific socio-psychological qualities of a leader, psychological requirements for a modern leader, a number of psychological foundations explaining the phenomenon of leadership.

ИННОВАЦИОН РАХБАР МОДЕЛИНИ ТАДҚИҚ ЭТИШГА ОИД ПСИХОЛОГИК ЁНДОШУВЛАР ХУСУСИДА

Нурабуллаев Танирберген Алламбергенович

Нукус давлат педагогика институти "Психология" кафедраси таянч докторанти
Ўзбекистон, Нукус шаҳри
nurabullaev@umail.uz

MAQOLA TARIXI

Qabul qilindi: 15-sentabr 2021
Ma'qullandi: 20-sentabr 2021
Chop etildi: 25-sentabr 2021

KALIT SO'ZLAR

шахс, раҳбар, замонавий
раҳбар, психологик
фазилатлар, ижтимоий
психология, бошқарув
психологияси, вазиятли
ёndoшув, рефлексив
ёndoшув, қадриятли
ёndoшув

ANNOTATSIYA

Мақола раҳбар фаолияти ижтимоий-психологиянинг предмети сифатида мавзусига бағишланган. Шунингдек. Мақолада раҳбар шахсини таҳлил этишининг психологик ёndoшувлари, раҳбар хос ижтимоий-психологик фазилатлар, замонавий раҳбарга қўйиладиган психологик талаблар, раҳбарлик феноменини тушунтирувчи қатор психологик асослар кабилар ҳам кенг ёритилган.



Маълумки, ҳар бир жамият ва давлатнинг истиқболи унинг келажаги ва бугуни ундаги муайян шахслар фаолияти билан боғлиқ саналиб, уни таҳлил этиш ижтимоий жиҳатдан кенг аҳамият касб этади. Жамиятни бошқариш, намунали раҳбарлик, инновацион раҳбар шахси, самарали бошқарув тизими каби тушунчалар бир қатор ижтимоий фанларда тадқиқ этилсада, унинг ижтимоий-психологик жиҳатларини билмай туриб у ҳақда сўз мумкин эмас. Раҳбар шахсини танлаш, саралаш, унинг фаолиятини ўзгартириш ва талабларга мослаштириш жараёни психологик жумладан, қатор ижтимоий-психологик таймойилларга асосланади. Бундан ташқари, инновацион раҳбар шахсини тадқиқ этиш ва унинг назарий моделини ишлаб чиқиш учун, бошқарув психологияси билан боғлиқ турли хил ёндашув ва илғор концепцияларни ўрганиш ўта долзарб саналади.

Таъкид жоизки, ҳар қандай намунали раҳбар бошқарув фаолиятини муваффақиятини таъминлайдиган махсус шахсий хусусиятларга эга бўлиши керак. Шунингдек, маълум бир лавозим учун ушбу сифатлар ўта муҳим саналиб, бошқарувнинг самарали кечишига кенг хизмат қилади.

Ю.О.Петрованинг айтишича, ҳозирги кунда инновацион раҳбар фаолиятини тушунтирувчи қуйидаги илғор ёндошувлар мавжуд[1,75]:

1. Рақобатли ёндашув - бу ёндошувга кўра, инновацион раҳбар ўзининг махсус, шахсий ёки умумий хусусиятлари билан бошқа одамлардан ажралиб туради. Ушбу шахсий хусусиятларни аниқлаш эса, мазкур тоифага кирмайдиган бир гуруҳ раҳбарлар ва инсонларни ҳамда турли

даражадаги муваффақиятли ва омадсиз раҳбарларни таққослаш орқали амалга оширилади. Яъни раҳбарнинг шахс сифатидаги хусусиятлари ва унинг расмий мақоми ёки қандай бошқарув лавозимига эга эканлиги билан баҳоланади.

2. Муҳандислик-психологик ёндашув - бу ёндошувга кўра, инновацион раҳбар шахси хусусиятлари бошқарув тизимларини таҳлил қилиш ва қарор қабул жараёнлари таҳлили билан тушунтирилади. Яъни маъмурият томонидан берилётган ахборотлар ва уларнинг турини раҳбар томонидан қай даражада бажарилиши эътиборга олинади.

3. Рефлексив ёндашув - бу ёндошувга кўра, инновацион раҳбар хусусиятлари ўз ўзини бошқариш, ўзини ўзи баҳолаш, ўзини ўзи тута билиш, раҳбарга хос стратетик ниятлар каби тушунчалар мазмуни билан таҳлил этилади.

4. Ижтимоий-психологик ёндашув - бу ёндошувга кўра, новатор раҳбар шахсининг таърифи ташкилотчилик, мулоқотдаги устунлик, бошқаларни бошқара олиш, лидерлик, ижтимоий фаоллик сифатлари билан изоҳланади.

5. Вазиятли - интеграцион ёндошув - бу ёндошувга кўра, инновацион раҳбар шахси турли хил бошқарув вазиятлари ва ҳаётини воқеалар орқали таърифланади. Яъни у вазиятларда қандай бошқарувни амалга ошира олиши ва топшириқларни бажариши ва ҳоказо. Яъни бунда раҳбар фаолиятини бир томонлама баҳолаш эмас, ҳар томонлама баҳолаш тавсия этилади.

6. Функционал ёндашув - бу ёндошувга кўра, инновацион раҳбар



фаолиятини ва шахсини баҳолашда уч қолат ҳисобга олинади:

1) Раҳбар фаолиятининг ташкил этилганлик ҳолати;

2) Шахсининг муҳим ижтимоий-психологик фазилатлари;

3) Шахсининг динамик функционал тузилиши ва унинг психофизиологик таркибий тузилмалари яъни раҳбарнинг бошланғич когнитив жараёнлари, мотивацион, ҳиссий-ихтиёрӣ ва интеллектуал соҳалари, темперамент, характер, қобилият ва қизиқишлари шунингдек, раҳбарнинг билим ва кўникмалари ҳамда қобилиятларини таҳлил қилиш орқали таҳлил қилинади.

Демак, функционал ёндошув мазумни кўпроқ аҳамият касб этиб, унда раҳбар шахсининг мафкуравий ва сиёсий фазилатлари, раҳбарнинг касбий маҳорати, ташкилий ва педагогик қобилиятлари, ахлоқӣ ва ахлоқӣ фазилатлари кабилар ҳисобга олинади.

Бундан ташқари, тадқиқотчи В.В.Андреев томонидан факторли ёндошув таклиф этилган бўлиб, унга кўра, инновацион раҳбар фаолияти ишлаб чиқариш ва бошқарув шароитлари, яратилган шарт – шароитлар, ойлик маош, рағбат ва жазо каби тушунчалар билан тавсифланади.[2,56].

Юқоридаги ёндошувлардан фарқли равишда, раҳбар фаолиятини қадриятлар тизими билан боғлаб тушунтириш тадқиқотчи М.Вудкок тадқиқотларида акс этган бўлиб, унга кўра навадор раҳбар қадриятлари динамикаси қуйидаги ижтимоий-психологик жиҳатлар билан тушунтирилади:

1) иқтисодий қадриятларн устунлиги - бу маълум моддий мафаатларнинг устунлиги билан ўзини шакллантириш;

2) ўз касбига қизиқишининг ортиши билан индивидуал сифатлар ва бошқарув услубини шакллантириш;

3) Ўзи раҳбарлик қилаётган жамоа ёки гуруҳ аъзоларининг характер сифатларидан келиб чиқадиган шахсий хусусиятлар орқали ва ҳоказо.

Таъкид жоизки, раҳбар фаолиятини таҳлил етувчи ёндошувлар ичида интегратив ёндошув ҳам аҳамиятли саналиб, унга кўра ҳақиқӣ раҳбар шахсининг ижтимоий-психологик хусусиятлари чуқур психологик механизмлар ва мотивация турлари билан баҳоланади. Яъни бу ёндошувга кўра бошқарувдаги раҳбар малакаси икки жиҳат бўйича таснифланади:

1) дискрет-функционал жиҳат яъни индивидуал вазибаларни бажариш учун зарур бўлган раҳбар хусусиятлар орқали баҳолаш;

2) интеграл-функционал жиҳат мазумни шундаки, раҳбар ўз лавозимига лойиқми ёки йўқми каби тавсифланади.

Юқоридаги фикр-мулоҳазалардан кўринадики, ҳозирга қадар замонавий раҳбар ва унинг психологик модели бўйича ягона қарашлар мавжуд эмас. Аммо, раҳбар шахси билан боғлиқ психологик тадқиқотлар жуда кўп амалга оширилган бўлиб, улар орасида америкалик психолог М. Шоунинг тадқиқоти ўзига хос саналади. Мазкур тадқиқот мазмунига кўра, инновацион раҳбар шахси уч жиҳат орқали ўрганилади:

- Таржимаи ҳол маълумоти орқали;



- Қобилияти орқали
(бошқаларнинг фикри билан);

- Шахсий фазилатларини таҳлил қилиш орқали.

Демак, раҳбарнинг лавозимга лойиқлиги ёки лойиқ эмаслиги юқоридаги уч муҳим жиҳат орқали ҳам аниқлаш мумкин.

Бошқарув психологияси соҳасида эътиборга молик изланишлар олиб борган, таниқли рус психологи Р.Л. Кричевский юқоридаги қарашларни куйидаги қўшимча омиллар билан тўлдиради[3,89]:

Биринчи гуруҳ омилларига куйидагилар киради: ёш; жинс, ижтимоий мавқе ва таълим ва ҳоказо.

Ёши омили - бу раҳбар фаолиятига оид кўплаб номаълум саволларни ойдинлаштиради. Бунда раҳбарлик лавозими учун энг мақбул ёш қайси давр ёки қайси ёш даврида раҳбарликни тарк этиши керак каби масалалар таҳлил этилади. Тажриба нуқтаи-назардан қаралганда, раҳбарлик лавозими учун ёш шарт саналади. Иккинчи томондан эса, ёш раҳбарнинг кўплаб янги имкониятларга эга бўлишини эсдан чиқармаслик керак.

Психологик таҳлилларга кўра, ёш раҳбарлик лавозими учун эътиборга олинган омиллардан саналади. Бунда “ёш” тушунчасини икки хил изоҳлаш мумкин. Биологик ёш (яшаган йиллар сони) ва ижтимоий-психологик ёш (ижтимоий етуклик, фаолиятда эришган ютуқлар). Демак, самарали раҳбарлик бошқаруви учун ёш ижтимоий ёш керак ва муҳим саналади. Тадқиқодчи Пол Ким раҳбарликда эркаклар самарали ишлайдими ёки аёлларми деган саволга ҳам жавоб қидириб кўради. Шу нарса аниқландики,

аёллар ҳам эркаклар ҳам бир самарали бошқарувни амалга оширишлари мумкин. Жинс бу ерда аҳамият касб этмайди. Психологик нуқтаи назардан қаралганда, жинс - бу жамият томонидан қўйилган ижтимоий ролдир. Табиатан эркаклар кўпроқ фаол ва аёлларга қараганда раҳбарлик қилиш қобилиятига эга эмас деган фикрга келсак, бу фикр умуман нотўғри саналади.

Маълумки, кўпгина аёллар ўз маваффақиятларини қобилиятлари ва фаолликлари билан эмас, омадлари билан тушунтиришга мойилдирлар. Бу психологик тилда стереотипик ёндашув деб аталади.

Ижтимоий мавқеъ ва таълим омили – Албатта, ушбу икки омил ҳам раҳбарнинг самарали ишлаши учун муҳим саналади. Бу ерда гап дипломга эга бўлиш, ёки нуфузли университетда ўқиш ҳақида эмас балки, таълим бу авваламбор, раҳбарнинг касбий тайёргарлик даражаси, билим ва кўникмаларини ҳақиқий ҳаётда қўллай олиш қобилияти кабилар билан тавсифланади. Инсон диплом туфайли лавозимга эга бўлишин мумкин, аммо уни ушлаб туриш, давом эттириш ҳолати диплом билан белгиланмайди. бунинг учун аввало махсус ижтимоий иқтидор яъни билим ва кўникмалар керак бўлади.

Ижтимоий-психологик ҳолат (раҳбарнинг келиб чиқиши) омили – бунда ҳам аниқ омил йўқ. Бу ҳолатни икки вазият билан тушуниш ўринлидир. Яъни раҳбар бўлиш учун бой оиладан бўлиш шарт эмас, оддий оиладан ҳам буюк инсонлар ва давлат раҳбарлари чиқади. Фақат инсондаги қобилиятни шакллантириш учун унга шароит яратиб



бериш муҳим. Бўлмаса у лаёқат сифатида қолиб кетиши табиийдир.

Бундан ташқари самарали бошқарув услубида ва замонавий раҳбар модели тушунчасида “қобилият” тушунчаси ҳам аамиятли саналиб, инсон қобилиятисиз ҳеч бир ишни самарали бажара олмаслигини унутмаслигимиз лозим.

Раҳбар шахсидаги қобилият турларини икки гуруҳга бўлиш мумкин. Яъни умумий қобилиятлар ва ўзига хос махсус қобилиятлар ва ҳоказо.

Аммо, раҳбар шахсини ижтимоий-психологик жиҳатдан таҳлил этишда унинг шахсий фазилатлари туркумини ҳам унутмаслик лозим.

Е.С.Луговаяга кўра, бошқарувда самарадорликни таъминловчи энг муҳим шахсий фазилатлар қуйидагилар саналади[4,103]:

- Устунлик фазилати;
- Ўзига ишонч;
- Ҳиссий етуклик;
- Стрессга қаршилик;
- Ижодкорлик ютуққа интилиш;
- Корхона;
- Жавобгарлик;
- Ишонччилик;
- Хушмуомалалик.

Юқорида келтирилган фазилатлар туркуми бошқарувда бирлашади ва ривожланиб боради. Бу ҳолат охир-оқибат раҳбар муваффақиятини таъминлайди.

Агар раҳбарлик учун юқорида келтирилган фазилатлар туркуми шарт саналса, у ҳолда уларнинг мазмунига тўхталиб ўтиш ўринли саналади.

Ю.Ивановнинг сўзларига кўра, етакчи шахс, албатта, ҳукмронлик хусусиятига эга бўлиши шартдир. Аммо бу ҳолатда, ўз-ўзини ривожлантириш

билан боғлиқ психологик ҳолатлар мазмунини унутмаслик лозим[5,46].

Тадқиқотчилар М. Вудок ва Д.Френсисларнинг мулоҳазаларига кўра, раҳбарнинг инновацион фаолиятига тўсқинлик қиладиган баъзи ижтимоий-психологик тўсиқлар мавжуд. Улар:

- Шахсдаги заиф истаклар
- Имкониятлардан этарли даражада фойдаланмаслик;
- Ҳаддан ташқари хавотир;
- Ҳаддан ташқари жиддийлик [6, 94].

Муваффақиятга интилиш фазилати – мазкур фазилатларсиз бугунги кунда раҳбар муваффақиятларини тасаввур этиб бўлмайди. Яъни раҳбарликдаги асосий эҳтиёжлардан бири бу инсоннинг ютуқларга бўлган интилишида ёки ўз-ўзини англаши, мақсадга эришиш каби эҳтиёжларида намоён бўлади.

Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ушбу хусусиятларга эга бўлган раҳбарлар аввало, муаммони ҳал қилишда жавобгарликни ўз зиммаларига олишни афзал кўришади. Иккинчидан, улар ўзларини ҳаддан ташқари хавф остига қўйишга мойил эмаслар ва ўртача даражадаги мақсадларни қўядилар, бунда хавф олдиндан сезилади ва уни бартараф этишга киришилади. Учинчидан, ютуқларга интилаётган одамлар доимо фикр-мулоҳазаларга қизиқишади - бу уларда вазифаларни муваффақиятли бажаришлари учун катта ёрдам беради.

Масъулият ва ишонччилик фазилати – бундай фазилатлар раҳбарнинг кўнғироқ картаси деб ҳам номланади.

Обру – раҳбар учун пулдан кўра қадрли нарса бўлиши керак, акс ҳолда



обру йўқотилса, у бошқа топилмайди. Афсуски, бугунги кунда ҳамма раҳбарлар ҳам жавобгарлик ва ишончилилик фазилатларига тўлиқ эга эмаслар.

Мустақиллик фазилати – бу раҳбардаги бошқалар билан ўзаро муносабатларни ўрнатиш қобилияти бўлиб, у ҳаммада ҳар хил.

Хавфсизлик ёки эҳтиёткорлик фазилати – бу сифат туғма эмас, уни ривожлантириш мумкин. Мулоқот кўникмаларини ривожлантириш яъни раҳбар нутқи бошқарув учун жуда муҳим саналади.

Шуни таъкидлаш керакки, инсон юқорида санаб ўтилган қатор ижтимоий-психологик фазилатлар туркуми билан туғилмайди, балки ҳаётий вазиятлар ва яшаш жараёнида шакллантирилади.

Тадқиқотчи И.И.Карро муваффақиятли бошқарув фаолиятнинг ижтимоий-психологик хусусиятларидан келиб чиқиб, қуйидаги етакчи раҳбарларга хос типларни ажартиб кўрсатади[7, 263]:

- 1) консерватив - интуитив тип;
- 2) консерватив - аналитик тип;
- 3) инновацион - интуитив;
- 4) инновацион - аналитик тип.

Тасниф этилган раҳбарлик типлари ичида инновацион – аналитик тип энг муҳим саналиб, бундай раҳбарлар корхона ёки ташкилотни ҳар қандай инқироз вазиятларида ҳам корхона фаолиятини сақлаб қола оладилар. Чунки бундай раҳбар ўта

креатив, қарор қабул қилишда тезкор, ҳар қандай оғир шароитда чидамли, хавф-хатарни олдиндан кўра оладиган шахслар саналади.

Ҳозирга келиб, қатор адабиётларда бошқарув маданияти деган ибора ҳам қўлланиб келинапти. Бошқарув маданияти ташкилот маъмурияти томонидан амалга оширилувчи жараён бўлиб, у ташкилот маданиятидан тубдан фарқ қилади. Бошқарув маданияти раҳбарият ташаббуси ва хоҳиш-иродасидир, яъни бошқарув сиёсатининг бир жиҳатидир. Ташкилот маданияти эса, шу сиёсатнинг ходимлар томонидан қабул қилинганлиги, шахсий кадриятлар ва хулқ-атвори даражасида уйғунлаштирилган ҳолатидир. Уларнинг барчасида раҳбарга хос бутун бир психологик модел мужассам бўлиб, у ташкилот ёки муассасанинг бугуни ва келажакни белгилаши табиийдир. Хулоса қилиб айтганда, инновацион раҳбарнинг ижтимоий-психологик моделида қуйидаги сифатлар мужассам бўлиши шарт саналади. Яъни, лидерлик, ташкилотчилик, касбий компетентлик, мулоқотмандлик, толерантлик, ижтимоий дадиллик, мустақиллик, ижтимоий идрок, талабчанлик, қатъийлик, сабр-бардошлилик, концептуал, ижтимоий тасаввур, ижтимоий-ахборотли компетенция каби сифатларга эга бўлиши мақсадга мувофиқдир.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Петрова Ю.О. Инновационное лидерство / Ю.О. Петрова // Альманах современной науки и образования. – № 10 (65). – Тамбов: Грамота, 2012. – 150 с.
2. Андреев В.В. Проблемы мотивации руководителей и специалистов на промышленных предприятиях // Управление персоналом. - 1998. - №10. С. 56.



3. Кричевский Р.Л. Если вы руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. - М.: Дело, 1993. – 186 с.
4. Луговая Е.С. Инновации как основа модернизации современного общества / Е.С. Луговая. – Вестн. Волгогр. гос. ун-та. – Сер. 7. Филос. – 2012. –№2(17). – С. 103 – 108.
5. Иванов Ю. Типология руководителей по соционическим типам. // Упр. перс. - 2000. - № 6 (48). - С. 46-51.
6. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощённый менеджер / пер. с англ. - М.: Дело, 1998. – 320 с.
7. Карро И.И. Инновационный менеджмент в России // И.И. Карро, А.А. Попова / Современные наукоемкие технологии. – 2013. – №10-2. – С. 263 – 264.