



ТАЛАБАЛАРДА ЕТАКЧИЛИК ФАОЛИЯТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ ПЕДАГОГИК ПСИХОЛОГИК ИКОНИЯТЛАРИ

Шобдурахимова Умринисо Тохировна

АДУ. доктаранти

umriniso22@gmail.com

<https://www.doi.org/10.5281/zenodo.8058255>

ARTICLE INFO

Received: 12th June 2023

Accepted: 18th June 2023

Online: 19th June 2023

KEY WORDS

Ижтимоий, интеллектуал, шахс, ижтимоий-профессионал гуруҳ, шахсий ривожланиш, касбий ривожланиш, ижтимоий ривожланиш, ижтимоий тоифа, ижтимоий рўллар, дунёқараш, қадриятлар тизими, тармоқланиш.

ABSTRACT

Ушбу мақолада талабаларда етакчилик фаолиятини ривожлантиришнинг педагогик - психологик хусусиятлари ёритилган. Шунингдек талабаларда характер, интеллектнинг шаклланиши ва ҳаётини фаолият мотивациясининг ўзгариши даври, ёши биологик, психологик, ижтимоий ривожланиши кенг баён килинган.

Кириш. Етакчиликнинг ситуацион назариясининг қизиқарли ривожланиши америкалик олим Э.Хартли томонидан тақдим этилган. У томонидан ишлаб чиқилган етакчиликнинг ситуацион назариясини модификациялашда лидернинг рўлини таъкидлаш нуқтаи назаридан умуман етакчилик муаммоси учун муҳим бўлган бир нечта тахминлар мавжуд. Аввало, муаллиф бир вазиятда одам етакчи бўлиб қолса, бошқа вазиятда ҳам бир-бирига айланиши мумкинлигини таъкидлаган. Иккинчидан, стереотипик идрок натижасида бир вазиятдаги етакчилар гуруҳ томонидан “умуман етакчилар” сифатида қаралади. Учинчидан, маълум бир вазиятда раҳбар бўлиш орқали шахс обрўга эга бўлади, бу унинг кейинги сафар раҳбар этиб сайланишига ҳисса қўшади. Тўртинчидан, раҳбарни кўпинча ушбу лавозимга эришишга ундаган шахс танлайди.[2] Р. Саттелл етакчиликни етакчининг мақсадлари ва издошларининг мақсадлари ва эҳтиёжлари ўртасидаги динамик ўзаро таъсир сифатида кўриб чиқишни таклиф қилди, бу ерда етакчининг вазифаси гуруҳ -мақсадларини танлаш ва эришишга қисқартирилади.

Шундай қилиб, етакчилик феноменини кўриб чиқиш одамлар ўртасида ўрнатилган муносабатларнинг мохиятини очишга йўналтирилди. 20- асрнинг иккинчи ярми кириш билан янги "трансформацион етакчилик" атамасининг илмий айланиши. Унинг пайдо бўлиши етакчиликнинг аноанавий "транзаксиявий" моделига қаршилиқ билан боғлиқ эди. Агар транзаксия етакчиси издошлар билан кўрсатмалар бериш ва



уларнинг бажарилишини назорат қилиш йўли билан ўзаро алоқада бўлса, трансформацион етакчилик Ж.Бёрнс талқинида режалаштирилган ўзгаришларга эришиш мотивларидан ўзаро фойдаланиш орқали жамоавий мақсадларга эришишга қаратилган жараён дир.[4]

Бир қатор тадқиқот маълумотлари таъсири остида етакчиликни бутун бир қатор омиллар билан белгиланадиган ҳодиса сифатида тушуниш аста-секин шакллана бошлади. Раҳбар хусусиятларининг аҳамиятини, у ҳаракат қиладиган вазиятни ва издошлар фикрини етакчи фаолиятининг деярли барча шароитларида муҳимлигини тан олиш "бошқарувнинг мураккаб (муносабат) назарияси" нинг ривожланишига олиб келди.

Адабиётлар таҳлили. Юқорида тавсифланган барча назарияларнинг асосий ғоялари 1952 йилда нашр этилган Г.Герт ва С. Милснинг етакчилик назарияси мисол бўла олади. Муаллифлар томонидан тақдим этилган нуқтаи назарга кўра, етакчилик феноменини кўриб чиқишда қуйидагиларни ҳисобга олиш керак.[1] Омилларнинг бир қанча гуруҳларини ҳисобга олиш: 1) раҳбарнинг шахс сифатидаги хусусиятлари ва мотивлари ; 2) раҳбарнинг образлари ва унинг издошлари онгида мавжуд бўлган мотивлар, уларни унга эргашишга ундайди; 3) раҳбар рўлининг хусусиятлари; 4) институционал контекст, яъни. раҳбар фаолият юритадиган ва у ва унинг издошлари иштирок этадиган расмий ва ҳуқуқий параметрлар дир.

Етакчиликнинг замонавий тадқиқотларидаги тенденциялардан бири унинг жамиятнинг турли соҳаларида - сиёсий, ишлаб чиқаришда ва бошқаларда намоён бўлиш хусусиятларини ўрганиш эди. Етакчиликнинг ўзига хос хусусиятларини аниқлаш турли асослардан фойдаланган ҳолда унинг типологияларини кўриш билан бирга бўлди.

Биттаси энг машхури - етакчилик таснифи; америкалик педагог психологлар Р. Бейлс ва Ф: Слатер томонидан амалга оширилган. Раҳбарларга хос бўлган йўналишни ҳисобга олган ҳолда, улар иккита турни ажратиб кўрсатишди ва тавсифини таклиф қилишди: инструментал (ишбилармонлик) ва экспрессив. (ҳиссий) Кричевский унда кўрсатилган табақаланишга кўра, "инструментал раҳбарнинг фаолияти гуруҳ шуғулланадиган иш мазмуни билан боғлиқ бўлиб, у мақсадга эришиш учун умумий ҳаракатларни мувофиқлаштиради. Экспрессив раҳбарлар -учун гуруҳ ҳаётининг бошқа томони муҳимроқ дир - гуруҳ мухити, фаровонлик, гуруҳ аъзоларининг кайфияти - улар шахслараро - муносабатларни тартибга солишни таъминлайди.

Тадқиқот методологияси. Раҳбар ғояларининг гуруҳ интилишлари билан "мувофиқлиги" даражасига қараб, Д. Големан диссонант ва резонансли етакчилик услубларини ажратишни таклиф қилди. Унинг асарларида етакчилик таснифи кенг тарқалган классикага айланган учта етакчилик услуби аниқланган - диктаторлик, демократик ва муросасиз (ва уларнинг турли хил комбинациялари), шунингдек иккита етакчи йўналиши вектори: раҳбар бўйсунувчилар билан муносабатларга йўналтирилиши мумкин ("инсонга йўналтирилганлик") ёки натижалар бўйича - ("натижа/вазифа йўналиши"). Тадқиқотчи маълум бир раҳбар услубининг самарадорлиги вазиятга боғлиқ эканлигидан келиб чиқди. Ушбу етакчилик услубларининг афзалликлари ва камчиликлари ҳақида тўлиқроқ тасаввурни тақдим



этди. Белгиланганидек, авторитар услуб бошқарувнинг қаттиқ усулларида намоён бўлади, гуруҳ аъзоларининг ташаббуси бостирилганда, қабул қилинаётган қарорлар муҳокама қилинмайди, гуруҳни фақат битта шахс - ўзи қарор қабул қиладиган раҳбар бошқаради қўл остидагиларнинг ишини назорат қилади ва мувофиқлаштиради.

Тахлиллар ва натижалар. Авторитар услубда раҳбар томонидан қабул қилинадиган қарорларнинг сифати у эга бўлган маълумотларга ва уни тўғри талқин қилиш қобилиятига боғлиқ. Авторитар услуб гуруҳдаги муносабатларни расмийлаштиришга олиб келадиган иерархик даражаларнинг ошишига ёрдам беради. Умуман олганда, бундай услуб билан қарор қабул қилиш ва уларни гуруҳ аъзолари томонидан қўллаб-қувватлаш раҳбарнинг ваколатига боғлиқ. Авторитар раҳбар назоратга жуда эҳтиёткорлик билан ёндашади, бу бошқарув функциясидир. Ушбу етакчилик услуги ишни аниқ режалаштиришни, барча ишларни белгиланган муддатларга мувофиқ амалга оширишни, гуруҳ фаолиятининг муҳим масалалари бўйича тезкор қарорларни қабул қилишни ўз ичига олади. Гуруҳда муаммоларни коллегиял муҳокама қилиш, раҳбар томонидан қўл остидагиларнинг ташаббусини рағбатлантириш, раҳбар ва гуруҳ аъзолари ўртасида фаол маълумот алмашиш, умумий йиғилишда қарор қабул қилиш билан ажралиб туради. Демократик услубда менежер - гуруҳ жараёнлари ҳақида кўпроқ маълумотга эга бўлиб, бу қарорларни қабул қилишни осонлаштиради ва уларни вазиятга мослаштиради. Бироқ -демократик тартиблар туфайли фарзанд асраб олишнинг ўзи секинроқ. Бундан ташқари, раҳбар ўзига хос фазилатларга эга бўлиши керак: хатти-ҳаракатларнинг мослашувчанлиги, юқори даражадаги хушмуомалалик билан сабр-тоқат ва вазминлик, бўйсунувчиларга нисбатан бағрикенглик. Ушбу услуб авторитардан кўра гуруҳдаги қулай психологик муъитга ёрдам беради. Бироқ, менежер фаолиятни назорат қилиш билан боғлиқ муаммоларга дуч келиши мумкин. Раҳбариятнинг ихтиёрий равишда рад этишида муросасиз услуб намоён бўлади.

Бошқарув функцияларидан, бошқарувдан чиқариб ташлаш, бошқарув функцияларини гуруҳ аъзоларига ўтказиш. Ушбу услуб биринчи иккитасига қараганда анча кам учрайди. Ушбу услуб билан гуруҳ мустақил равишда мавжуд бўлиб, унинг ҳаётидаги асосий йўналишларни ўзи белгилайди. Аста -секин расмий муносабатлардан бутунлай воз кечилади, гуруҳ аъзолари ўртасидаги ижтимоий масофа кескин камаяди ва бир-бирига нисбатан танишлик кучаяди. Бундай вазиятда ишга қизиқиш камайиши, биргаликдаги мақсадга эришилмаслиги мумкин. Гуруҳ аъзоларининг фақат юқори даражадаги шахсий ёки касбий ривожланиши бундай бошқарув остидаги гуруҳнинг нормал ишлашига ёрдам бериши мумкин. Шу билан бирга, муросасиз услуб гуруҳнинг оддий аъзоларининг маъсулияти ва мустақиллигининг ўсишига хисса қўшиши мумкин. Амалиёт шуни кўрсатадики, етакчиликнинг ҳар бир услуги бази шароитларда мос бўлиши мумкин, бошқаларида эса мос келмаслиги мумкин. Авторитар услуб содда ва самарали, аммо бўйсунувчиларнинг пассивлиги ва иккиюзламачилигига олиб келади.

Демократик услуб ҳар кимга бошқарувда иштирок этиш имкониятини беради, лекин керак бўлганда тез қарор қабул қилишга тўсқинлик қилади. Мувофиқ услуб гуруҳ аъзоларининг мустақиллигига эътибор қаратади, аммо бу фақат раҳбарнинг



амалга оширилаётган фаолият соҳасидаги энг юқори малакаси билан мумкин. Қайд этилишича, энг муваффақиятли раҳбарлар ва менежерлар фаолият шартларидан келиб чиқиб, ҳар учала услубни бошқаради. Раҳбар томонидан қўлланиладиган йўналиш ҳам муҳимдир, бу ҳам -вазиятга боғлиқ. Гуруҳ учун жуда қулай ёки ноқулай вазиятларда вазифага йўналтирилган раҳбар одамларга йўналтирилган раҳбарга қараганда кўпроқ натижаларга эришиши аниқланган. Одамларга йўналтирилган етакчилик ўртача қулай вазиятларда энг мос келади қонунийлигига кўра ҳам фарқлаш мумкин минимал қонунийлик билан ўз-ўзидан етакчилик, фақат психологик кучга асосланган.

Максимал - етакчиликнинг қонунийлиги давлат ҳокимияти институтлари томонидан қўллаб-қувватланадиган тайинланган раҳбарлик шаклини олади. Фаолият характерида кўра лидернинг икки тури - "вазиятли лидер" ва "универсал лидер" фарқланади. Вазият етакчиси муайян турдаги вазиятда ўзини намоён қилади; у бир турдаги вазиятларда етакчи ва гуруҳнинг оддий аъзоси, бошқа турдаги вазиятларда эргашувчи бўлиши мумкин. Бугунги кунда лидерлар барча турдаги вазиятларда ўзининг етакчилигини тасдиқлайди, уларнинг ҳар қандайда у одамларни илхомлантириш, уларни ўз атрофига тўплаш ва ҳар қандай муаммони ҳал қилишга олиб бориш қобилиятини намоён этади. Раҳбарнинг фаолият даражасига қараб, расмий ва фаол раҳбарлик ҳам фарқланади. Раҳбарликнинг расмий тури унинг "ташувчиси" маълум бир кучга эга эканлиги ва бошқалар бу ҳокимиятга эга бўлганлиги сабабли унинг устунлигини тан олиши билан боғлиқ. Ҳокимиятнинг расмий ёки инструментал жихати раҳбарнинг қонуний ваколатлари билан, психологик жихати эса раҳбарнинг гуруҳ аъзоларига таъсир қилиш шахсий имкониятлари билан белгиланади. Шунинг учун етакчилик ҳар доим етакчидан фарқли ўлароқ ҳуқуқий асосни ўз ичига олади. Инструментал лидер вазифага йўналтирилган раҳбар бўлса, психологик раҳбар одамларга ва уларнинг манфаатларига йўналтирилган. Бошқача айтганда, унинг таъсири бошқарувнинг ташкилий тузилмасидаги расмий позицияси билан чамбарчас боғлиқ.

Вазифани бажарувчи раҳбар, биринчи навбатда, ижрочилар гуруҳи, алоҳида бўйсунувчилар билан шуғулланади. Бундай етакчилик унинг субъекти бўйсунувчилар билан муносабатларда ўйнайдиган рўли, хулқ-атвори билан боғлиқ. Бу хулқ-атвор ва рўл унинг ҳақиқий интилишларини, уринишларини, қўл остидагиларни уларнинг фаолиятини рағбатлантириш фаолиятига жалб қилишдаги муваффақиятлари ва муваффақиятсизликларини белгилайди.

Ю.Н. Эмеянов турли хил етакчи рўллари функционал асосда ва амалга оширишда ажратади: раҳбар-маъмур(фаолиятни мувофиқлаштиради), раҳбар-режалаштирувчи (умумий мақсадларга эришиш учун усул ва воситаларни ишлаб чиқади), лидер-сиёсатчи (гуруҳнинг мақсадлари ва хатти-ҳаракатларининг асосий йўналишларини белгилайди), лидер- эксперт (ишончли маълумот манбаи), ташқи муҳитдаги гуруҳ вакили (мансабдор шахс), гуруҳ ичидаги муносабатларни тартибга солувчи сифатида етакчи (гуруҳдаги муносабатларнинг барчаси ёки бир қисми раҳбар орқали ўтади); Раҳбар мукофот ва жазо манбаи сифатида (гуруҳ аъзоларининг фаолиятини назорат қилиш), лидер - хакам ва тинчлик ўрнатиш (гуруҳ ичидаги муносабатларни тартибга солиш), лидер - гуруҳнинг рамзи (бошқа ижтимоий гуруҳлар



билан ўзаро муносабатлар учун) лидер шахсий жавобгарликни бекор қилувчи омил сифатида (гуруҳ аъзолари учун муҳим), лидер дунёқарашнинг дирижёри (гуруҳ қадриятлари ва меъёрлари манбаи), ота сифатида етакчи (жамоанинг ижобий хис-туйғулари маркази), раҳбар "айб эчкиси" (мақсад жамоа аъзолари томонидан тажовузкорлик учун) Ушбу рўйхатдан кўриниб турибдики, баъзи функциялар раҳбарга "вазият кучи" ёки бўйсунувчилар томонидан юкланади.[2.]

А.М.Первицкая раҳбарларни улар амалга оширадиган фаолият фаолияти асосида тақсимлашни таклиф қилди. Ушбу параметрга кўра, етакчилик фаолиятининг учта асосий тури мавжуд - потенциал, ҳақиқий ва маржинал.

Потенциал етакчилик фаолияти, муаллиф талқинида, -шахснинг етакчи фаолияти ўз фаолиятига йўналтирилган ва гуруҳнинг бошқа аъзоларига нисбатан фаолиятга айланиши мумкин бўлган фаолият туридир. Бундай фаолият, тузилмадаги алоҳида компонентларнинг устунлигига қараб, ўзини ўзи англаш, рози қилиш истаги, индивидуализм ёки мажбурий етакчилик шаклида ифодаланиши мумкин.

Ҳақиқий етакчилик фаолияти шахснинг етакчилик фаолияти гуруҳнинг бошқа аъзоларининг фаолиятига қаратилган фаолият тури сифатида белгиланиши мумкин. Шахснинг устунлигига қараб компонентдан иборат бўлиб, у зулм, ишбилармонлик етакчилиги, ўзини ўзи англаш ва чекланмаган етакчилик шаклида ифодаланиши мумкин.

Етакчи фаолияти гуруҳнинг бошқа аъзоларининг фаолиятига ва ўзиникига қаратилган фаолият тури сифатида таърифлаш мумкин. "Тузилишдаги индивидуал компонентларнинг устунлигига қараб, у кескин, тасодифий, қатий ёки худбин раҳбарлик шаклида ифодаланиши мумкин[3].

Чеклаш орқали фаол бошқарув, ўзаро таъсирга асосланган етакчиликнинг кейинги даражаси сифатида, раҳбар сифат назорати, кузатувчи, фавқулодда хизмат функцияларини бажаради. Бундай раҳбар қўл остидагиларнинг иш сифатини диққат билан кузатиб боради ва керак бўлганда чора кўради, қоидаларга риоя қилишни таоминлайди, меъёрлардан ҳар қандай четланишни назорат қилади ва тuzатади.

Бундан ҳам паст, истисно усули билан пассив назорат даражаси. Бундай раҳбарлик билан бўйсунувчиларнинг сифатсиз ёки потенциал зарарли иши назорат қилинади. Раҳбарнинг пассивлиги шундаки, у ҳал қилиниши керак бўлган муаммоларни фаол равишда излаш ўрнига, унинг эътиборини муаммоларга қаратишни кутади ва вазият жиддийлашгунча аралашади. Бундай раҳбарлар, агар улар кутсалар, муаммолар ўз-ўзидан ҳал қилинади ёки бутунлай йўқ бўлиб кетишига нотўғри ишонишади. Бундай раҳбар маъсулиятни ўз зиммасига олмасликка, қарор қабул қилмасликка, ҳаракат қилмасликка ҳаракат қилади. Бундай раҳбарни одатда топиб бўлмайдди, у бу масалага қизиқиш билдирмайдди.

Улардан биринчиси, етакчиликнинг мавжудлигини оддийгина билдиради. Бир гуруҳ одамлар бирон сабабга кўра бирлашиши биланоқ, доимо ер пайдо бўлади. Вақт ўтиши билан бу позиция ўзгармайдди. Антик давр етакчилари фаолиятининг тарихий тахлили ва ҳозирги замон етакчиларининг тадқиқотлари ҳам худди шундай хусусиятларни кўрсатади. Шаклларнинг хилма-хиллиги ҳақидаги иккинчи таклиф барча маданиятлар ва ташкилотлар учун етакчиликнинг маълум намуналари



мавжудлигини айтади. Ҳар қандай турдаги ташкилотларнинг аксарияти - бўйсунувчилар орқали ҳаракат қиладиган ягона раҳбар томонидан бошқарилади.

Функцияга оид учинчи таклиф турли хил ўзгарувчилар ўртасида маълум бир муносабат мавжудлигини билдиради. Бунга мисол қилиб, самарасизликка олиб келадиган лаиссез фаире етакчилиги бўлиши мумкин. Қоида тариқасида бундай раҳбарлар бўйсунувчилар томонидан салбий характерланади; улар доимо ўз ташкилотларининг чўкишига йўл қўядилар.

Фаолият шакллариининг хилма-хиллигига оид тўртинчи қоида -ходимларнинг қониқиши ўртасидаги ижобий боғлиқлик ҳақида гапиради. Хулқ-атворнинг тизимли хусусиятларига оид бешинчи қоида турли -маданиятлар ва ташкилотларга нисбатан етакчиликдаги сабаб-оқибат муносабатларини ўрнатади. Ушбу универсал баёнотлар етакчиликнинг асосий тушунчалари ҳамма жойда қўлланилишини кўрсатади. Шу билан бирга, муаллифларнинг аниқлик киритишича, етакчиликнинг асосий хусусиятлари универсал бўлиб кўринсада, хатти-ҳаракатларнинг ўзига хос шакллари маданиятдан маданиятга ва ташкилотдан ташкилотга фарқ қилади. Бу борада етакчиликни тушунишнинг энг муҳим масалаларидан бири унинг фаолияти самарадорлигини таоминлайдиган омилларни ўрнатишдир.

Раҳбарнинг ўзи учун кўплаб рўлларни бажариш истаги борлигидан далолат беради. Унинг репертуаридаги рўллар қанчалик кўп бўлса, у шунчалик мослашувчан, мослашган ва шунинг учун самаралироқ бўлади. Ўз махоратини, етакчилик саноатини ривожлантириш орқали у ўз имкониятларини ҳисобга олади, савиясини оширади, шу билан қаттиқ ва пассив бўлишдан қочади.[3]

Раҳбарнинг ўз фаолиятининг кўп функционалигини таъминлаш қобилияти ҳам қайд этилган. Сиёсий раҳбарлар мисолида И.Г. Дубов ва СР. Пантелеев раҳбарга юкланган функцияларнинг кўплигини намоён этди. Улар орасида муаллифлар: аналитик, мақсадли, инновацион, коммуникатив, ташкилий, мувофиқлаштирувчи ва интегратив. Таклиф этилаётган талқинга кўра, аналитик функция муаммоли нарсаларни ҳар томонлама ўрганиш ва таҳлил қилиш, мавжуд вазиятнинг сабабларини аниқлашда намоён бўлади. Мақсад белгилаш функциясига ҳаракат дастурини ишлаб чиқиш, мақсад ва вазифаларни белгилаш киради, бу эса раҳбардан ҳаракат режаларини ишлаб чиқишни талаб қилади. Сиёсий раҳбар инновацион функциянинг бир қисми сифатида жамият ижтимоий тузилишининг янги, конструктив ғояларини амалга оширади, бунинг учун мафкурани ишлаб чиқади, сиёсий тузилмаларни янгилайди ва қайта ташкил қилади. Коммуникатив функция одамларнинг эҳтиёжлари ва манфаатларини сиёсий нутқларда, баёнотларда, манифестларда, дастурларда ва раҳбарнинг амалий фаолиятида акс эттиришни ўз ичига олади. Сиёсий раҳбарнинг ташкилий функцияси халқ ишончини қозониш, унинг ижтимоий фаоллигини уйғотиш, уларга раҳбарлик қилиш, ташкил этиш, жамиятнинг барча қатламлари сай-ҳаракатларини бирлаштиришга қаратилган ҳаракатларни ўз ичига олади. Раҳбарнинг мувофиқлаштирувчи функцияси сиёсий ҳаётнинг барча субектлари - ҳокимият институтлари ва институтларининг ҳаракатларини мувофиқлаштириш ва мувофиқлаштиришни ўз ичига олади. Бундай раҳбар - муваффақиятнинг барча шон-шухратини фақат ўзига оладиган қаттиқ лидер. Бошқа томондан, бундай раҳбар фақат



ўзига таяниш ўрнига, бутун гуруҳнинг билим ва қобилиятлари уйғунлигидан фойдаланиб, қарор қабул қилиш жараёнига қачон ўз гуруҳини жалб этишни билса, самаралироқ бўлиши мумкин. Бу яхшироқ ечим ва янада самарали ишлашга олиб келиши мумкин. Раҳбар бошқа одамларни қандай жалб қилишни ва уларнинг ғояларини тинглашни, билдирилган ғояларни қандай тартибга солиш ва тизимлаштиришни ўрганишни бошлаганида, у "фаолият" типигаги лидер тажрибасини қабул қилиши керак. Раҳбарнинг қаттиқ, пассив ва конструктив бўлмаган хатти-ҳаракатлари фақат зарар келтириши мумкин. Аммо агар раҳбар бошқаларни қандай жалб қилишни, уларни қачон жалб қилишни, қачон четга чиқишни ва қачон назорат қилишни билса, у ҳолда у етакчилик ҳолатини ҳисоблаб, ҳақиқий эҳтиёжларни тушуна олади. Етакчиликнинг моҳиятини тушуниш учун етакчи нафақат ўзига хос хулқ-атвор турини шакллантиришини, балки унга сезиларли таъсир кўрсатишини ҳам ҳисобга олиш керак.

Хулоса. шундай қилиб, агар у фаол бўлса, у бутун гуруҳнинг фаол фаол ҳаракатини рағбатлантиради. Аммо, агар у қўл остидагиларидан қўпол ва норози бўлса, ўз фикрини билдирса, у одамларнинг у билан ишлаш истагини камайтириши мумкин. Самарали етакчиликнинг мақсади хулқ-атворда мослашувчанликни олишдир. Аммо буларнинг барчаси руҳсат бериш ва розиликни англамайди. Яхши раҳбар одамларни қандай жалб қилишни ва шу билан бирга ишни қандай тақсимлашни билади, ходимларнинг гуруҳ вазифаларини бажаришга қаратилган ғоялари ва таклифларини инобатга олади. Бироқ, у энг муносиб етакчилик рўлларини баҳолаш ва танлашда эҳтиёткор бўлиши керак. Ҳар қандай раҳбар кўплаб "босқичларда" етакчи рўлини бажаради: уйда, ишда, ижтимоий тадбирларни ташкил этишда. Бунда биз саънани одамларнинг бир-бирлари билан мулоқот қилишлари ва ўзаро муносабатда бўлишларидаги жисмоний, ижтимоий, психологик ҳолатлар деб тушунамиз. Ўз навбатида, самарали раҳбарлар ҳар доим ҳам самарали менежерлар эмаслиги аниқланди. Филей, Хоусе ва Керр менежмент ва етакчилик ўртасидаги фарқни аниқлаб, бошқарув - бу бўйсунувчилар томонидан белгиланган расмий топшириқларни бажаришга ва муайян вазифаларни ҳал қилишга олиб келадиган ақлий ва жисмоний жараён эканлигини таъкидлайдилар; Бошқа томондан, етакчилик - бу бир кишининг гуруҳ аъзоларига таъсир қилиш жараёни. Ҳозирги вақтда расмий ва норасмий етакчиликнинг кесишмасида "расмий етакчилик" деб аталадиган нарса ажралиб туради. Расмий раҳбарлик расмий мақом муносабатларини ифодаловчи интеграл касбий аҳамиятга эга таълим сифатида қаралади, ижтимоий ва коммуникатив компетенция ва раҳбарнинг шахсий ваколатлари, уларнинг бирлигида профессионал фаолиятда шахсий потенциални янада тўлиқроқ амалга оширишни таъминлайди.

References:

1. Панарин, И.А. Ёшлар ҳаракати етакчиларининг ижтимоий масоулият психологияси: диссертация тезислари. дисс. ... док. психолог. Фанлар / И.А. Панарин. -М.: ГУУ 5 2010. -44с.
2. Паригин, Б.Д. Ижтимоий-психологик назария асослари / Б.Д; Парйгин.-М.; 1971 йил.



3. Первин, Л. Шахсият психологияси: назария ва тадқиқот / Л. Первин , О. Жон / Пер .
инглиз тилидан. Эд. Милоддан аввалги Магуна. - М.: Аспест Пресс, 2000. -607с.
4. Первицкая, АМ Етакчиликни алоҳида фаолият тури сифатида ўрганиш (ўсмирлик
мисолида) / АМ Первицкая // Вестник МГОУ.-2008.-№1.-С211-216.
5. Першина, Л.А. Ривожланиш психологияси / Л. А. Першина. - М.: -Академик лойиъа,
2004. - 256с.