

KOMPETENSIYAVIY YONDASHUV ASOSIDA O`SMIR-YOSHLARDA YETAKCHILIK FAOLIYATINI RIVOJLANTIRISH TEXNOLOGIYASI

Ziyadullayeva Dilafruz Xudayberdiyevna

Navoiy davlat pedagogika instituti
Umumiy pedagogika va psixologiya
kafedrası mustaqil tadqiqotchisi

www.doi.org/10.5281/zenodo.10494753

Annotatsiya. Maqolada jamiyat hayotining turli tizimida boshqaruvchi kadr, ya'ni lider yoshlarga bo'lgan ehtiyoj tobora ortib borayotganligi, uni tanlash mezonlari tahlil etiladi. Shuningdek, lider fenomeni, sotsial menejment fanining rivojlanish jarayoni, rivojlangan davlatlarda o'smir-liderlarning kasbiy xususiyatlarini shakllantirish tajribalari haqida fikr-mulohazalar yuritiladi.

Kalit so'zlar: yoshlar yetakchiligi, rahbar shaxs, sotsial menejment, boshqaruv modeli, hokimiyat, yetakchilik layoqati, faoliyat samaradorligi.

KIRISH

Jamiyat va alohida ijtimoiy tashkilotlar tomonidan o'smirlar orasidan muvaffaqiyatli rahbarlarni izlash va tanlashga doimiy ehtiyoji bor. Bugungi kunda yoshlar yetakchilarini shakllantirish va rivojlantirishga alohida ahamiyat berilmoqda, chunki yoshlar mamlakat aholisining umumiy sonida ancha yuqori ulushni egallaydi va kelajakda ularning mamlakat taraqqiyotidagi roli yanada ortib boradi. Yoshlar yetakchiligining rivojlanishi ko'p jihatdan nafaqat mintaqaviy va milliy mehnat hamda bandlik bozorlaridagi, shuningdek, jahon siyosiy va iqtisodiy bozoridagi yuqori raqobat, mamlakat fuqarolari va kelajak avlodlari uchun munosib hayot sifatini ta'minlash zarurati bilan bog'liq. Shu munosabat bilan jamiyat uchun yangi yosh yetakchini shakllantirish vazifasi alohida ahamiyat kasb etmoqda.

ADABIYOTLAR SHARHI

Mazkur mavzu bo'yicha nafaqat ijtimoiy-gumanitar fan vakillari, balki amaliyot jarayonida juda katta tajribaga ega bo'lgan davlat arboblari tomonidan chuqur o'rganilganligini ko'rishimiz mumkin. Ana shu jihatlarni inobatga olib, mazkur mavzuni o'rganishda ilmiy-nazariy manbalarni ikki guruhga ajratish mumkin. Birinchisi bevosita manbalar bo'lib, unda yetakchi rahbar tanlash yoki rahbarlikka tanlanish masalalari yaxlitroq qamrab olinadi. Ikkinchisi bilvosita manbalar bo'lib, unda turli shaxslar tomonidan va turli asarlarda qayd etilgan fikr-mulohazalarni o'z ichiga oladi va mohiyatiga ko'ra rahbarlikka oid qarashlarni ifodalasa-da, ko'proq rahbar shaxs xarakterining ayrim xususiyatlari to'g'risida ma'lumotlar beradi. Bunga asosan badiiy adabiyot asarlarini kiritishimiz mumkin.

Birinchi guruh manbalar tahlili shundan dalolat beradiki, rahbar va undagi yetakchilik xususiyatlarini shakllantirish masalalari Markaziy Osiyo mutafakkirlari tomonidan jamiyatning sohalari, ya'ni siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy nuqtai nazaridan tahlil etilganligini ko'rishimiz mumkin. Bunga qadimgi Xitoy faylasufi Konfutsiy, o'rta asrlarda yashab ijod etgan Abu Nasr Forobiy, Yusuf Xos Xojib, Abu Ali Hasan ibn Ali Tusiy – Nizomulmulk, Kaykovus, Amir Temur, Mirzo Ulug'bek, Alisher Navoiy singari buyuk mutafakkir va allomalar, shuningdek buyuk davlat rahbarlari tomonidan yozib qoldirilgan asarlar va ular tomonidan qoldirilgan ma'naviy-moddiy meroslarni keltirib o'tishimiz mumkin.

TADQIQOT METODOLOGIYASI VA EMPIRIK TAHLIL

Liderlik - kuch ishlatishga asoslanmagan hokimiyat hisoblanadi. Liderlar qaerdan vujudga kelishini hech kim bilmaydi, lekin tashkilotda liderlar yuzaga kelishi bilan ishlar yurishib ketadi.

U.Deming liderlikni sifat falsafasining 14 elementidan biri sifatida ta'riflab, «tashkilotda liderlikni joriy etish» deb ataydi. Liderlik nazariyalaridan ma'lumki, u guruhlar bilan ishlashning ajralmas bo'lagi hisoblanadi. M.Meskon va boshqa mualliflar guruhi liderlikni tashkilotning ichki omillar guruhiga, «odamlar» kichik tizimiga kiritgan. Shunday qilib liderlik falsafa, menejment tizimi va joylardagi ish jarayonida uchraydigan tushuncha hisoblanadi. Umumiy holda liderlik barcha tizimlar bilan ishlaydi va barcha jarayonlarda insonlar bilan munosabatlarni amalga oshirishda qo'llaniladi.

Liderlik bu alohida shaxs, shu bilan birga guruhga ta'sir ko'rsata olish qobiliyati bo'lib, barchaning harakatlarini tashkilot maqsadlariga erishishga yo'naltiradi, inglizchadan lider «rahbar»; «qo'mondon»; «yo'l boshchi»; «yetakchi» deb tarjima qilinadi. Ma'lum muammoni yechishda guruh liderni ilgari suradi va lidersiz hech bir guruh faoliyat ko'rsata olmaydi.

Bo'lajak rahbarning boshqaruv imkoniyatlarini baholash uslubiyotida shaxsning o'z-o'zini baholash usulidan keng foydalaniladi. Rahbarning o'z-o'zini baholash uslubiyotiga an'anaviy psixodiagnostik usullar hamda rahbar shaxsi va faoliyatini o'rganishga mo'ljallangan maxsus usullar kiradi[10. 9].

Shu jihatlardan kelib chiqqan holda, yo'nalishlar doirasida belgilangan vazifalarni maqsadli bajarishini ta'minlash uchun turli toifadagi rahbarlar:

- ❖ jamiyat a'zolarini birlashtiruvchi umumiy maqsadlarni anglagan (milliy g'oya, orzularning shakllanganligi) holda, uning atrofida Biz – O'zbekistonliklar siymosini yaratilishi taraqqiyot garovi ekanligini;
- ❖ jamiyatda muayyan ijtimoiy stratalarning mavjudligini va ular o'z strukturasi ega ekanligini;
- ❖ jamiyatni harakatlantiruvchi ijtimoiy institutlar, harakatlar, jamg'arma va jamoalarning faoliyat yuritayotganligini;
- ❖ jamiyatda muayyan milliy qadriyat va madaniyatlarning ifodalanganligini, inson «Men»ini namoyon etishi uchun imkoniyatlarning yaratilganligi kabilarni idrok etib, ularga nisbatan maqsadli munosabatda bo'lishlari lozim.

XULOSA VA MUNOZARA

birinchidan, liderlik tushunchasi turli soha vakillari tomonidan atroflicha o'rganilib, turli xil nazariyalar ishlab chiqilgan va ular amaliyotga joriy etilib ma'lum natijalarga erishilgan;

ikkinchidan, bo'lajak rahbar kadrda liderlik salohiyati tug'ma emas, balki, o'qish, o'rganish, hayotiy ko'nikmalarni o'zlashtirish, bilim va malakasini oshirish, tajriba, kasbiy moharatga intilish kabi xatti-harakatlar samarasi ularoq shakllanadi va rivojlanib boradi;

uchinchidan, yosh rahbar boshqaruv vazifalarni bajarishi bilan birga, o'zida kuchli irodani tarbiyalashni maqsad qilib qo'yishi, jamoa a'zolarini hurmat qilgan holda rahbarlik madaniyati qoidalariga amal qilishi maqsadga muvofiq.

to'rtinchidan, yoshlar yetakchiligi hali ham o'tkir, ochiq va kam o'rganilgan masala. Rahbarni shakllantirish muammosi va uning qadriyatlari ko'pincha kattalar tomonidan tuzilgan jamoada, turli biznes tuzilmalarida o'rganiladi va shu bilan birga yosh liderlarni tanlash mezonlarini ishlab chiqish ham muhimdir.

Shu munosabat bilan davlatimizning yoshlarga oid siyosati oldida yetakchilik elitasini aniqlash va uni tarbiyalashdek muhim vazifa turibdi.

References:

1. Mahmudov I., Qoraboev J. Rahbar shaxs psixodiagnostikasi. – Toshkent: Akademiya, 2013. -B.9.
2. Raximova D., Bekmurodov M. Liderlik va tashkilot madaniyati. –Toshkent: Akademiya, 2016.-104 b.
3. Hojiev, R. B., & Norboeva, D. O. (2021). Yoshlar ijtimoiy hayotining kognitiv asoslari. Academic Research in Educational Sciences, 2(2), 544-555.
4. M.Akimova “Bolalar va o’smirlarning psixologik diagnostikasi” M.P.Akademiya 2015 y.
5. K.Abduraxmonov “Personalni boshqaruv”. Toshkent 2014 y.
6. A.Qosimov, N.Mo’minov “Rahbarlik qobiliyati va boshqaruv malakalari”. Toshkent 2011 y.
7. L.I.Bojovich.“Shaxs va uning bolalik sahnasi” Moskva 2018 yil.



INNOVATIVE
ACADEMY