

KICHIK KOMANDIRLARDA LIDERLIK QOBILIYATINI RIVOJLANTIRISH. LIDER BO'LISHI UCHUN TAVSIYALAR

Zokirov Raxmatillo Muxtorovich

*O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari Kichik mutaxassislar tayyorlash
markazi Aloqa va axborotlashtirish sikli katta o'qituvchisi, podpolkovnik.*

Abduilvoitov Mansurjon Ikromjon o'g'li

*O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari Kichik mutaxassislar tayyorlash
markazi Muxandislik tayyorlash sikli katta yo'riqchisi, serjant.*

Annotatsiya: *Ushbu maqolada ko'zlangan asosiy maqsad, kichik komandirlarda liderlik qobiliyatini rivojlantirish. Ya'ni, maqolada ko'zda tutilgan 'Citavsiyalar asosida komandirlik lavozimida bo'lmagan serjantlar va kontrakt bo'yicha harbiy xizmatchi oddiy askarlarda liderlik qobiliyatini shakllantirish orqali kichik komandir kadrlarni tayyorlash.*

Kalit so'zlar: *liderlik, lider, kichik komandir, qobiliyat, tavsiyalar, tushuncha, munosabatlar, maqsad, mutaxassis, serjantlar, jamoa, harbiy qism, yetakchilik.*

Bugungi kunda shaxsiy tarkibni tarbiyalash va boshqaruvda jamoaviylikni shakllantirish uchun kichik komandirlarda liderlik qobiliyatini shakllantirish lozim.

Liderlik – (inglizcha: *leader*-yetakchi, boshlovchi so'zidan) umumiy bir ishni bajarishda boshqalarning yordami va harakatini birlashtiruvchi ijtimoiy jarayon.

Liderlik – kuch ishlatishga asoslanmagan hokimiyat hisoblanadi. Liderlar qayerda vujudga kilishini hech kim bilmaydi.

Lider bo'lish uchun tanlangan ofitser yoki kichik komandir bo'lish shart emas. Lider yoxud yetakchi – bu boshqalar uning tendentsiyalari va g'oyalari ortidan intilishni istaydigan shaxsdir. Liderlikka vaqtincha erishish ham mumkin, ammo haqiqiy liderni keyingi olg'a qadamlar bilan o'zgartirib bo'lmas sodiqlik ajratib turadi. Xo'sh, do'stlar orasida va umuman jamiyatda, ish joyda lider bo'lish uchun nimalar qilish kerak?

Lider kabi fikr yuriting. O'zingizga ishoning

Bu qadam nima qilayotganingizni aniq bilish bilan bog'liq emas – siz o'zingizga ishonar ekansiz, boshqalar sizga kamroq savol beradi. Odamlar oldindan fikr yuritishga moyil va siz o'zingizni huddi shunday bo'lishi kerakligidek tutsangiz, odamlar ham bu shunday bo'lishi kerak ekan deb o'ylashadi. Shu sababli, siz o'zingizga ishonsangiz, odamlar sizni «o'z ishini biladi» deb o'ylashadi. Shu tariqa siz ishonch, javobgarlik va hurmat topishingiz mumkin.

O'zingizga bo'lgan ishonch har qanday vaziyatda kerak. Tasavvur qiling, kishi: «buning javobini bilmayman», – demoqda. Va shu vaqtning o'zida, barmoqlarini chatishtirib, boshini pastga egib, oyoqlari bilan yerda surat chizmoqda. Endi boshqa bir vaziyatni tasavvur qiling, bir kishi: «Men javobni

bilaman», deb aytdi, ayni paytda u boshini tik ko'tarib, yelkalarini orqaga tortib, suhbatdoshining ko'ziga tik qarab turmoqda. Biron narsani bilmaslik – normal holat, ammo bunda bilmasligingizga ishonch hosil qiling! Biron narsadan bexabarlik sizning o'zingizga bo'lgan ishonchingiz bilan bog'liq emas (yoki liderlik qilish qobiliyati bilan).

Qat'iy, lekin mehribon bo'ling

Siz yetakchilik qilayotgan ekansiz, qoidalar va chegaralarni belgilaydigan odam hisoblanasiz. Siz yuzaga kelgan vaziyat uchun ma'lum bir tizim, qofiya va sabab yaratishingiz mumkin. Buni amalga oshirish uchun siz o'zingizning fikringizda qat'iy turishingiz kerak.

Biroq diktatorlik inqilobni keltirib chiqarishi mumkinligini unutmang. Qoidalaringizni tasdiqlashda mantiqiy va tushunuvchan bo'ling.

Bitta yomon rahbarlikning namunasi keltiraylik. Bir aviakompaniyada sanchqilar yo'qola boshladi va hech kim buning sababini bilmas edi. Tergovlardan so'ng idish yuvuvchilar ularni yetarlicha tozalab yuva olmayotganlari sababli otib yuborishayotgan ekan. Buning sababi, agar ular sanchqini tozalab yuvishmasa, rahbariyatdan dakki eshitishlari aniqligida edi. Agar siz ham diktator bo'lsangiz, jamoangiz sanchqilarni tashlab yuborishni boshlaydi. Jamoaga munosabat va yondashuv boshqacha bo'lganida, bu muammoni chetlab o'tish mumkin edi. Shu sababli mehribon bo'ling va barcha «sanchqilarni» saqlab qolasiz.

Mutaxassis bo'ling

Lider sifatida «bilmayman» deb aytish normal hisoblanadi. Lekin har bir savol uchun qayta-qayta «bilmayman» deb javob berish yaxshi emas. Biron narsani bilmasangiz, uning javobni izlab toping. O'z sohangiz mutaxassisi bo'ling. Oxir-oqibat, siz barcha javoblarga ega bo'lishingiz kerak.

Ma'lum bir darajadagi bilim o'zingizni ko'proq ishongan va yetakchi his qilishingizga yordam beradi. Agar bunday qila olmasangiz – bu faqatgina vaqt masalasi bo'lib, sizdan bilim va xarizma bo'yicha ustunroq bo'lgan odam kelib, qo'llaringiz ostidan liderlikni olib ketadi. Shu sababli, qayerda va kimlar orasida liderlik qilishni xohlashingizdan qat'iy nazar, o'z ustingizda ishlang! Uzoq muddatli perspektivada bu sizga juda qo'l keladi.

Hal qiluvchan bo'ling

Siz kechga nima qilishni o'ylab, do'stlar guruhining o'rtasida turibsiz. Do'stlardan hech biri ma'lum bir kelishuvga kelmayapti, bir-birining taklifidan kamchilik topmoqda, barcha takliflar aralashib ketadi, shunda bir kishi oldinga chiqib: «Do'stlar, biz shu yerga boramiz», demagunicha. Bu kishi yuqoriga ko'tarilib, vaziyatni yo'naltirish kerakligini ko'rdi va mas'uliyatni o'z zimmasiga oldi. Lider...

Aytishganidek, o'z joyingizni bilishingiz kerak. O'zingiz qaror qabul qilishingiz kerak bo'lgan vaqtlar bo'ladi, lekin ba'zida jamoa kelishuvga kelishi uchun ularga

vaqt berish lozim. O'z izdoshlaringizni hurmat qiling – ularning fikrlarini rad qilsangiz nima bo'lishi mumkin? Bu sizni...

O'z izdoshlaringizga g'amxo'rlik qiling

Ular yetakchi emasligi ularning axmoq ekanligini anglatmaydi. Ular rahm-shafqatli ekaningizni va siz ularga chin dildan g'amxo'rlik qilayotganingizni sezishadi. Agar siz samimiy bo'lmasangiz, ular sizni «taxtingizdan» tezda ag'darib yuboradilar. Noningizni yog' bilan boyitadiganlar kim ekanligini unutmang! Ularsiz siz liderlik qila olmaysiz, demakki hech qanday lider bo'lmaydi.

G'amxo'rlik qilish ularning xohish-istaklariga indamay rozi bo'lish degani emas. Siz jamoa uchun qay yo'lni tutish yaxshi ekanini bilganingiz uchun liderlik qilasiz. Agar kimdir sizning fikrlaringiz bilan rozi bo'lmasa, demak ular xohlagan narsalarini jimgina berish kerak emas. Ular siz bilan rozi bo'lmasliklariga imkon bering, ularning fikrlarini tinglang va nima uchun siz boshqacha fikrlayotganingizni tushuntiring. Ular siz g'amxo'rlik qilayotganingizni his qilishlariga yo'l qo'ying, lekin eng yaxshi deb hisoblagan yo'lingizni tuting.

Har bir inson lider bo'lishi mumkinligiga ishonning

Haqiqatni aytganda, har bir inson izdosh bo'lishni istaydi. Hayotni qorong'i yo'lak deb tasavvur qiling – liderlar qanchalik ko'p bo'lsa, yo'lingizga nur sochib turuvchi olovni ushlaydiganlar shunchalik ko'p bo'ladi. Qaysi birini afzal ko'rasiz? Odamlar nafaqat izdosh bo'lishni xohlashadi, ular shuningdek liderlarni ham izlashadi. Shuning uchun lider bo'lish har bir kishining qo'lidan keladi. Bunda shunchaki bo'shliqni to'ldirishingiz kerak.

O'zingizni lider sifatida tuting. O'z va'dalaringizda turing

Va'dasini ustidan chiqmaydigan odamlar hech kimga yoqmaydi. Va'dada turmaslik – ishonchni yo'qotish demakdir. Ko'ringishingiz, xarizma va bilimingiz bilan lider sifatlariga ega bo'lishingiz mumkin, lekin o'z va'dangizda turmasangiz, odamlar uchun dushmanga aylanasiz.

Va'dada turishning ajralmas qismi – bajara oladigan narsani bajara olmaydigan narsadan ajrata olish. Agar siz birini ikkinchisidan ajrata olsangiz, yagona to'siq – halollik qoladi.

Jamoaning bir qismi kabi ko'ringing

Agar siz idoraga kostyum va galstukda kirib, har doim soatga nazar tashlasangiz, odamlar sizni kasbiy uchrashuvga kechikayotgan ahmoqni kutayotgan odamdek ko'rishadi. Futbolka va kepka bilan kirsangiz, ular buyurtma qilgan pitsalari qayerda ekanligini o'ylay boshlaydi. Agar siz liderlik qilishni istasangiz, unda bu jamoaning bir qismi sifatida ko'rinishingiz kerak.



Taassurot uyg'otish va ta'sir o'tkazish uchun kiyinish orasidagi farq bo'lishi kerak. Siz taassurot uyg'otish uchun kiyinishingiz shart emas, bu siz tanlagan

ssenariyga mos kelmaydi (masalan, siz pitsa tashuvchisi bo'lsangiz, kostyum-shim kiymang).

Jamoangizga yaxshi munosabatda bo'ling

Yaxshi, o'z jamoangizga g'amxo'rlik qilish kerakligini bilasiz, ammo bunga o'z harakatlaringizda ham rioya qilishingiz kerak. Agar jamoangizga birgalikda harakat qilish, huddi o'yin-kulgu qilayotgandek ishlash va mijozlar bilan shirinsuxan bo'lishni va'z qilsangiz-u, lekin o'zingiz ular endi tabassum qilaman deganda har 5 daqiqada baqiraversangiz, o'z falsafangizga amal qilmagan bo'lasiz. Yaxshi namuna bo'ling va ular sizga tenglashadi.



Eskicha «Mullaning aytganini qilginu, qilganini qilma» degan maqol aslida be'manidir. Ehtimol, bu sizga 6 yoshligingizda ta'sir qilgan bo'lishi mumkin, lekin kattalar jamoasida bunday yo'l tutish ketmaydi. Ular sizga buni to'g'ridan-to'g'ri aytmaliklari mumkin, lekin ular baxtsiz bo'ladi, oxir-oqibat ular jamoadan ketadi va bu yakuniy mahsulotga ta'sir qiladi.

Jamoangizni takomillashtirishga bo'lgan sadoqatingizni ko'rsating

Harbiy qismingizning o'sishi uchun har bir kishi takomillashishi kerak. Bu sizning yaxshi ekanligingiz bilan hech qanday aloqasi yo'q – jamoangizni yaxshi qilishingiz kerak. Ideal holda, kun oxirida, topshiriq bajarilgach, jamoa «Ha, buni uddaladik!» deb hayratlanishi kerak, «Ha, men uddaladim!» deb emas. Bu guruhning bitta a'zosi uchun emas, balki butun guruhga tegishli.

Jamoangiz o'sishi uchun siz ularga e'tibor berishingiz kerak. Ular bilan individual tanishing va ularni guruhning yanada samaradorliroq a'zosi bo'lishga rag'batlantiring. Ularga o'rganishga, rivojlanishiga va kerak bo'lganda boshqaruvni o'z qo'liga ola bilishga yordam bering.

Savol bering

Lider sifatida siz qandaydir ma'noda daxlsiz bo'lasiz. Odamlar sizning oldingizga kerlmaliklari mumkin, chunki siz tashkilotdagi "katta shaxssiz". Shu sababli birinchi bo'lib savol bering.

Hech qachon jamoangiz a'zolaridan savol kutmang – ular hech qachon savol va takliflar berolmasligi mumkin. Shunga qaramay, siz barchasini qanday qilish kerakligi aytib turuvchisiz. Jamoangiz ularning fikri inobatga olinmay qolishi mumkinligidan cho'chib, sizga uni bayon etmasligi mumkin. Ular yetakchilik qilmagani, ularda ajoyib g'oyalar yo'q degani emas!

Faqat kerak bo'lganda lider bo'ling

Haqiqiy lider xonaga kirib kelib, «Men shu yerdaman» deb e'lon qilmaydi. Lider har bir ishga aralashib, uni o'zi xohlagan tomonga burmaydi. Aslo yo'q. Bajarish kerak bo'lgan ishni ko'ra olish va to'g'ri keladigan vaziyatda paydo bo'lish kerak.

Ko'pgina hollarda, hech bir lider shunday atalmaydi. Bu faqatgina shaxsga bog'liq bo'lgan lavozim. Odamlar sizga bu imtiyozni bermasligi mumkin. Boss rolini o'ynamang, kerakli vaqtda to'g'ri yordam bering.

Barchasini birga yig'ish. Muammoni aniqlang

Atrofga nazar soling va atrofingizdagi dunyoni qanday yaxshilash mumkinligi haqida o'ylab ko'ring. Atrof-muhitni kuzatib, odamlarni tinglang. Qanday yordam bera olaman? Qaysi savol javobsiz qoldi? Guruh nimadan foydalanishi mumkin?



- O'z qobiliyatlaringizni kashf eting, ularni takomillashtiring va ularning yaxshi maqsadlarda qo'llashga e'tibor qarating. Sizning iste'dodlaringiz qanday muammolarga yechim berishda qo'l keladi?

- Ehtiyojlar, yo'nalishlar, ziddiyatlar, to'ldirish kerak bo'lgan bo'shliqlar va samarasizliklarni o'rganing. Yechimlar doim ham ijodiy yoki eng zamonaviy bo'lmasligi mumkin, ba'zida ular oddiy narsalardir.

Tasvirni butun sifatida o'ylab ko'ring

Muammoni hal qilish sizning zimmangizda ekanligi sababli, ularni hal etish davomida ba'zida juda chuqurlashib ketish mumkin. Bunda bir qadam ortga tashlab, muammoning ildizini topish kerak bo'ladi. Jiddiyroq muammo – har doim ham yolg'iz o'zingiz hal qila olishingiz mumkin bo'lgan narsa emas. Sizga guruh yordami kerak bo'lishi mumkin va bu yerda sizning lider rolingiz qo'l keladi.

Faol bo'ling

Agar chuqurroq savollarga oid fikrlaringiz bo'lsa, natijada qanday muammolar yuzaga kelishi mumkinligini oldindan ko'ra olishingiz mumkin. Muammolarni kutish o'rniga, ularni oldini olish uchun choralar ko'ring. Agar ularga to'sqinlik qila olmasangiz, hech bo'lmaganda ularni kutib olishga tayyor bo'lasiz. Bu lider va menedjer o'rtasidagi asosiy farq. Yaxshi menedjer ko'p vaziyatlarga yaxshi reaksiya qiladi. Yaxshi lider vaziyatni oldini ola biladi va u yuzaga kelmasidan oldin samarali choralar ko'radi.

Qarorlar qabul qiling va oqibatlari uchun javobgarlikni o'z zimmangizga oling

Katta muammolarni hal qilish va ta'sir o'tkaza olish uchun sizga qaror qabul qilish vakolatlari kerak bo'ladi va bu qarorlar ushbu vakolatlarni bergan odamlarga ta'sir qiladi. Bu hurmat kabi mas'uliyatdir. Siz nafaqat o'rinli qarorlarni qabul qilishingiz, balki ular uchun javobgarlikni olishga tayyor bo'lishingiz kerak. Agar biron narsa reja bo'yicha ketmasa, odamlar bu sizning aybingiz (garchi shunday bo'lmasa ham) deb hisoblaydi.

• O'zingizni kemanding kapitani sifatida tasavvur qiling. Kemanding taqdiri va barchani to'g'ri yo'nalishda olib ketish sizning qo'llaringizda.

• Qaror qabul qilishda donolikka amal qiling:

eng yaxshisiga umid qiling, lekin eng yomoniga tayyor turing.

• Agar qarorlaringiz uchun javobgarlik olishga tayyor bo'lmasangiz, ikkilansangiz va o'zingizdan shubha qilsangiz, ehtimol o'z o'ringizni tark etishingiz kerak. O'ziga ishonmagan lider ko'pincha zolim bo'lib qoladi.



Fikrlaringiz bilan bo'lishing

Komandir sifatida, bir tomondan siz katta muammolarni ko'rishingiz mumkin, shuningdek, noxush shartlarni bartaraf etsangiz, hammasi qanchalik yaxshi tomonga o'zgarishini ham. Odamlarni o'zgarishlar kiritishingizga yordam berishlari uchun ular bilan ijobiy fikrlaringizni bo'lishing. Ularni rag'batlantiring. Ularga yo'l ko'rsating. Ularning amallari barchasini bu orzuga qanchalik yaqinashtirishini ko'rsating.

Jon Gardner shunday degan edi: «Eng muhimi, liderlar odamlarni kichik tashvishlaridan chalg'itib, maqsadlariga erishish yo'lida ularni birlashtiradigan maqsadlarni tasavvur etishi va shakllantirishi mumkin».

Liderlik qilish uchun maslahatlar

• Har doim va'z qilayotganingizni bajaring. Ishonchni yo'qotishning liderning ikkiyuzlamachiligida yaxshiroq usuli yo'q.

• «Agar sizning harakatlaringiz boshqalarni ko'proq orzu qilishga, ko'proq o'rganishga va o'z ustida ishlashga ilhomlantirsa, u holda siz lidersiz». Jon Kuinsi Adams.

• Xarizma, albatta, foydalidir, lekin majburiy emas. Insoniyat tarixida unchalik do'stona bo'lmagan ko'pdan-ko'p hurmatga sazovor liderlar bor. Lekin, eng muhimi odamlar ularga ishonishgan. O'z fikringizni aniq ifodalashingiz uchun sizga muloqot qobiliyatlari (nutq, yozish, hatto san'at orqali) kerak bo'ladi.

Xulosa: Hozirgi zamon talablari va rivojlangan mamlakatlar amalyotidan kelib chiqqib kichik komandirlarni tayyorlashda aynan shu yo'nalishga ham etibor qaratishimiz lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Otabek Xasanov. Liderlik kitobi. Toshkent 2020 yil 19 oktabr. Muxarrir nashriyoti.

2. Alex Ferguson. Liderlik. 2013y. Ozorbayjon. Jon Boldoni. Liderning oltin kitobi. 2008 y. Teodor Ruzvelt. Liderlik qonunlari. 2021 y. Sharq-Ziyo-Zakovat. Tarjima.

