

MÜASİR RƏHBƏR NECƏ OLMALIDIR? RƏHBƏR ŞƏXSƏ VERİLƏN TƏLƏBLƏRİN SOSIAL-PSIXOLOJİ TƏHLİLİ

Z.Ə.Həcəmova

*Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası
Rəyasət Heyəti aparatı
Nəsimi rayonu, Xəqani 65
e-mail: hecemova7@gmail.com*

Açar sözlər: *yeniyetmə, gənclik həyat üslubu, cinsi və etnik identiklik, həyatı özünü təyin etmə, qloballaşma, deviant davranış, ailə konfliktləri*

Ключевые слова: *отечество, юрцество, жизненный стил, полевой и этнический идентичность жизненное самопределение, глобализация, девиантное поведение, семейные конфликты.*

Key words: *teenager, youth, lifestyle, gender and ethnic identity, vital self-esteem globalization, desiant behavior, family conflicts.*

Azərbaycan çox qədim, bütün sivilizasiyalardan keçmiş tarixə, milli-mənəvi və maddi dəyərlərə malik bir ölkədir. Zamanla tariximiz olduqca ciddi təhriflərə və deformasiyalara məruz qalmışdır. Buna baxmayaraq Azərbaycan xalqı öz dəyərlərini, əxlaqi keyfiyyətlərini və genefondunu qorumağı bacarmış və gələcək nəsillərə ötürə bilmişdir.

Təbii ki, əldə edilən bütün bu uğurlar genetik yaddaşımızdan qaynaqlanır. Azərbaycan tarixinə olduqca acımasız sınaqlarına sinə gərərək öz dövlətçilik ənənələrini öz qeyrəti, qəhrəmanlığı sayəsində qoruyub saxlamış və özünü dünya birliyində layiqli pilləyə çıxara bilmişdir.

Olduqca mürəkkəb və eyni zamanda şərəfli azadlıq yolunda cərəyan edən proseslərin şahidi olaraq vəzifə ieraxiyasında vicdanla irəliləmək hər bir rəhbərin qürur mənbəyi və eyni zamanda şərəf işi olmalıdır.

İdeal rəhbər olmaq heç də asan deyildir, lakin öz potensialına inanan, bilik və bacarıqlar sisteminə dərinləndirən, qabiliyyətli, çətinliklərdən qorxmayan və kamil insanlar daim bu zirvəni fəth etməyə çalışmış və tarixdə özünəməxsus iz qoymuşlar. Məhz bu cür şəxsiyyətlərin tarixə varis olaraq qoyub getdiyi təcrübə əsasında bir sıra görkəmli dövlət xadimləri və tarixi şəxsiyyətlər barədə məlumatlar günümüzədək gəlib çıxmışdır.

İdarəetmə ən qədim incəsənət növlərindən biridir. Bir elm olaraq təşəkkül tapması ən qədim dövrləri əhatə edir. Cəmiyyət inkişaf etdikcə idarəetmə sahəsi də təkamül edir, təkmilləşir və inkişaf edir. Belə ki, idarəetmənin bütün təşkilatı formaları da cəmiyyətdə cərəyan edən bütün qlobal problemlərin həllinə xidmət etməlidir. Qarşıya çıxan bir sıra problemlərin və çətinliklərin həll olunması məhz bu cür mükəmməl təşkil edilmiş idarəetmə strategiyalarından asılıdır. Bu kimi vacib və əhəmiyyətli vəzifələrin öhdəsindən gəlmək üçün isə ilk növbədə ideal rəhbər olmaq lazımdır.

Əsl peşəkarın idarəçilik fəaliyyətində elmi yanaşma və insanlarla qarşılıqlı, etibarlı ünsiyyət yaratmaq bacarığı bütün hallarda vəhdət təşkil etməklə belə bir deyimin həyatiliyini təsdiq edir: “İdarəetmə - ən qədim incəsənət və ən yeni (daim yeniləşən) bir elm sahəsidir.”

Müasir rəhbər necə olmalıdır?

Nəzərə alsaq ki, müasir rəhbərin fəaliyyət dairəsi olduqca çoxşaxəli və əhatəlidir, bu zaman rəhbərin geniş diapazonlu fəaliyyətini birmənalı qiymətləndirmək olmaz. Belə ki, o eyni zamanda həm mütəxəssis, həm tərbiyəçi, həm də ictimai xadim rollarında çıxış edir. Yəni, xidməti funksiyalarını icra edərkən kollektivin

lideri müxtəlif məsələlərin optimal həlli yollarını axtarır və belə olan halda onun əməyi ixtiraçılara məxsus yaradıcı xarakter alır. İş prosesində şəxsi biliklərinin tətbiqində o mütəxəssis kimi çıxış edir. Tərbiyəçi kimi nümunə olduqda isə onun cəhdlərində pedaqoji elementlər mövcud olur və s.

Psixoloji tədqiqatlar sübut edir ki, müasir dövrdə ideal rəhbərə xas olan keyfiyyətlər sırasında aşağıdakılara üstünlük verilir:



Uzun illərin təcrübəsinə söykənərək, rəhbərin əsas və başlıca şəxsi keyfiyyətlərini əhəmiyyətliliyinə görə aşağıdakı ardıcılıqla sıralamaq olar:

- Siyasi əqidə və siyasi yetkinlik;
- İdarəetmənin demokratikləşdirilməsinin genişləndirilməsində fəallıq;
- Səlahiyyətlərin bölüşdürülməsi bacarığı;
- İstehsalın təşkili sahəsində bilik səviyyəsinin yüksək olması;

- İqtisadiyyat və hüquq sahəsində bilik səviyyəsinin yetərli olması;
- Perspektivi görmək qabiliyyəti;
- İşin başlıca həlqəsini (hədəfini) tapmaq məharəti;
- Təmkinlik.

Cəmiyyətin ayrılmaz hissəsi olan kollektivin idarə edilməsi həm tarixi, həm də unikal xarakter daşıyır. Məhz bu baxımdan idarəetmənin məzmunu, məqsədləri və prinsipləri bilavasitə cəmiyyətin sosial-siyasi quruluşundan asılıdır. Cəmiyyəti idarə edən insan həm idarə edən, həm də idarə olunan rolunda çıxış edir. İstənilən siyasi proses insan vasitəsilə həyata keçirilir. Dövlətin iqtisadi siyasətinin reallaşdırılmasında və idarəetmə prosesinin həyata keçirilməsində yüksək səviyyəli rəhbər kadrların əməyi müstəsna rol oynayır. Texniki tərəqqinin sürətləndirilməsi, elmlə istehsalın qarşılıqlı əlaqələndirilməsi və möhkəmləndirilməsi, çalışdığı kollektivin perspektiv inkişaf problemlərinin müvəffəqiyyətli həllinə can atmaq hər bir rəhbərin əsas iş prinsipi olmalıdır. Taleyüklü məsələlərin həlli də məhz bu cür səriştəli və qabil rəhbərlər tərəfindən müxtəlif idarəetmə üsullarının köməyi ilə həyata keçirilir. İdarəetmə üslubu xidməti vəzifələrin yerinə yetirilməsi prosesində rəhbərin tabelikdə olanlarla davranış üsulu, onlara olan münasibətlərin səciyyəsidir. İdarəetmə üsullarını müxtəlif əlamətlərə görə qruplaşdırmaq

olar. Təcrübəyə əsaslanan xüsusi araşdırmalar daha çox nəzərə çarpan, aparıcı xüsusiyyətləri ilə fərqlənən üç əsas üslubu ön plana çəkməyə imkan verir – direktiv (avtokratik), demokratik və liberal.

Direktiv idarəetmə üslubu hakimiyyətin həddən artıq mərkəzçiliyə aludə olunması, təkbaşnalığa meyl edilməsi, kollektivin həyatına dair həm kiçik, həm də mühüm məsələlərin bir əldən həll edilməsi, tabelikdə olanlarla əlaqələrin bilərəkdən məhdudlaşdırılması ilə fərqlənir.

Avrokrat – əmrə hərəkət edib öz göstərişlərinin itaətkarına, kororanə yerinə yetirilməsini tələb etdiyi halda, demokrat istənilən nəticəni, özü də daha böyük səmərə ilə icraçılara görəcəkləri işin vacibliyini və əhəmiyyətini inandırmaq yolu ilə əldə edir. Avtokrat adətən heç bir maneədən çəkinmədən dəqiq plan üzrə hərəkət edir və nəyin bahasına olursa olsun məqsədinə nail olur. O zahirən sərt, ədalətli və qətiyyətli görünür. Lakin bu qəbildən olan rəhbərlərdə özlərinə daxili inam az olur, şəxsi keyfiyyətlər tam açılmaz. Şəxsi imkanları haqqında yüksək fikirdə olur, vəzifə səlahiyyətinin xarici atributlarına hədsiz aludə olur. Avtokratın direktiv sərəncamları nəticə etibarilə nəzərə çarpmadan, tədricən özbaşnalığa transformasiya olunur ki, bu da təbii ki, ləyaqətini qoruyan aşağı işçilərin rəğbətini qazanmır.

Avtokratik iş üslubundan fərqli olaraq demokratik (kollegial) rəhbərlik metodu iş yoldaşlarına sərbəstlik verilməsini, qərarların hazırlanmasında, qəbul edilməsində onların fəal iştirakının təmin edilməsini, həmkarlarının səylərinin ədalətlə qiymətləndirilməsini, onların ehtiyaclarına həssaslıqla və qayğıkeşliklə yanaşmasını nəzərdə tutur. Demokratik üslubdan istifadə edən rəhbər həllini gözləyən məsələlərin xeyli hissəsini kollektivin icrasına verir, özü isə ən vacib, ən mürəkkəb, strateji əhəmiyyətli problemləri həll edir. Əməkdaşların konstruktiv fikirlərinə diqqətlə yanaşaraq şəxsi mövqeyini “gözə soxmur”, tənqiddə düzgün reaksiya verir, həm öz qərarlarının, həm də icraçıların mümkün səhvlərinə görə məsuliyyətdən yayınmır. Əlbəttə, başqaları kimi o da karyerası, ailə firavanlığı üçün narahatlıq keçirməyə bilməz. Lakin ümumi işin mənafeyi tələb edərsə, demokrat lider qətiyyətlidir, şəxsi mənafeələrindən yüksəkdə durur və ölçülüb-biçilən riskə gedir.

Kollektivin ab-havası, işçilərinin ayrı-ayrılıqda əhval-ruhiyyələri haqqında ətraflı məlumatı olan belə lider təbəçiliyində olanlara daha çox psixoloji vasitələrlə təsir göstərməklə onların fərdi qabiliyyət imkanlarından geniş istifadə edir. Zəhərli atmacaları, fiziki təzyiqləri xoş söz, kəsərli dəlil əvəz edir. Bu heç də onun vahid

rəhbər kimi reytingini azaltmır. Əksinə, kobud fəndlərə əl atmadan insanları idarə etdiyi, yoldaşlarına arxalandığı və onların ləyaqətləri ilə hesablaşdığı üçün demokrat rəhbərin real gücü və nüfuzu daim artır.

Beləliklə, demokratik idarəetmənin aşağıdakı imkanları vardır:

- Təşəbbüsün irəli sürülməsi, stimullaşdırılması, icraçıların yaradıcı potensialının üzə çıxarılması;
- İnnovasiyalı, qeyri-standart məsələlərin daha uğurlu həll edilməsi;
- Əməyin həvəsləndirici motivasiyasından daha səmərəli istifadə olunması;
- Əməyin motivasiyasında eyni zamanda psixoloji mexanizmlərin də işə salınması;
- İcraçıların öz əməyinin nəticələrindən razı qalmaq səviyyəsinin get-gedə yüksəldilməsi;

Kollektivdə əlverişli psixoloji mühitin yaradılması.

Rəhbərliyin **liberal** (səhlənkar, güzəştlərə aludəçilik) üslubuna bir qayda olaraq fəaliyyətin məhdudluğu, təşəbbüskarlığın olmaması və həmişə yuxarıdan göstərişlərin gözlənilməsi, müsbət nəticə verməyən qərar və sərəncamların məsuliyyətindən qaçmaq meyli xasdır. Belə rəhbər çox ehtiyatlıdır, çünki özünün səriştəliliyinə və bu səbəbdən də vəzifə iearxiyasındaki mövqeyinin möhkəm olmasına

tam əmin deyil. Hərəkətlərində ardıcıl olmur, prinsipial deyil, ətrafdakıların təsiri altına tez düşür, ciddi səbəb olmadan bir qədər əvvəl qəbul etdiyi qərarı asanlıqla dəyişir və yaxud ləğv edir. Mühüm məsələlərin çoxu onun iştirakı olmadan da həll edilə bilər. İşçilərə qarşı tələbkərligi zəifdir, nəzarəti mütəmadi deyil. Həmkarları ilə münasibəti pozmamaları üçün qətiyyətli addımlardan çəkinir, bəzən isə bu və ya digər işi gördürmək üçün onlara yalvarır. Əgər yuxarıdakı rəhbərliyin və təbəçiliyində olanların gözündə liberalın şan-şöhrətinə azca da olsa xələl gələrsə, şəxsi prinsiplərini tərəddüd etmədən qurban verir. İmic qazanmaq və onu möhkəmləndirmək cəhdi ilə işçilərinə müxtəlif güzəştlər etməyə, zəhmətsiz mükafatlar, lüzumsuz ezamiyyətlər və s. verməyə hazırdır. Özünün “yox” demək hüququndan yerində istifadə etməyə cəsarəti çatmır, birinin isə əsassız xahişini rədd etdikdə özünü günahkar hiss edir, yoldaşlarını incitməkdən çəkinir. Verdiyi tapşırıq pozulduqda intizamsızlığa yol verəni məcbur etmək əvəzinə az qala həmin işi özü görür. Deməli, liberal rəhbəri olan təşkilatda ardıcıl müsbət nəticələr əldə olunmasına ümid azalır.

Beləliklə, liberal rəhbərlik üslubunun əsas xarakterik cəhətləri aşağıdakılardır:

- Strateji əhəmiyyətli qərarların qəbul edilməsindən yayınma;

- İşlərin özbaşına, öz axarı ilə getməsinə rəvac verilməsi;
- Təbəçilikdə olan işçilərin fəaliyyətinə zəif nəzarət edilməsi;
- Məsuliyyətdən yayınmaq üçün qərarların kollektiv şəkildə qəbulu qaydasının tətbiq edilməsi;
- Tənqidə biganəlik;
- İşçilərə qarşı laqeydlik.

İdarəetmə üsullarının yuxarıda göstərilən tiplərinin hər birinin tətbiqi sahəsi, özünəməxsus üstünlükləri və çatışmazlıqları mövcuddur ki, onlar da konkret situasiyadan asılı olaraq özlərini biruzə verirlər. Rəhbərlik etmənin məharəti də məhz elə ondan ibarətdir ki, lazımı anda, lazımı məkanda və işçilərin lazımı qrupuna elə idarəetmə təsir vasitələri kompleksi seçilsin ki, ümumi işin maksimum səmərəsi təmin edilmiş olsun.

Rəhbərlik məsuliyyəti vicdanlı adam üçün boynuna götürdüyü ağır bir yüküdür ki, qulluq piramidasında yüksəldikcə bu ağırlıq da artır. Həqiqi rəhbər – boş yerə danışmaz, bacarmadığı işə girişməz, görə bilməyəcəyi iş üçün heç kəsə söz verməz. Ancaq öhdəsindən gələ biləcəyi işləri boynuna götürər. Rəhbər kreslosuna təsadüfən əyləşmiş adamın isə kollektivə, eyni zamanda dolayısı ilə ümumi inkişafımıza vurduğu mənəvi-psixoloji və maddi yaraları sonradan sağaltmaq çox çətin olur. Təsadüfi deyil ki, Yaponiyada, Hollandiyada, Almaniyada,

ABŞ-da və s. sivil ölkələrdə rəhbər vəzifələrə namizədlər seçilərkən onlar sərt sınaqlardan, süzgəclərdən, müxtəlif hazırlıq mərhələlərindən, test imtahanlarından keçirilir.

Praqmatizmin, konservativ islahatların çılğın ideoloqu, Çinin ən nüfuzlu rəhbərlərindən biri olan Den Syaopin ictimai istehsal prosesində hər bir işçiyə qiymət verilərkən, bütün başqa məziyyətləri ilə yanaşı yalnız və yalnız onun peşəkarlıq keyfiyyətlərinin həlledici amil kimi ön plana çəkilməsi zərurətini vurğulayaraq yeri düşəndə deyirdi: “Pişiyin hansı rəngdə – ağ və ya qara olması heç də əhəmiyyətli deyil, başlıcası odur ki, o siçanları ustalıqla tuta bilsin.”

Bütün hallarda təvazökarlıq, sadəlik və təşəbbüskarlıq kollektiv başçısını bir an belə tərk etməməlidir. Ağıllı, lakin təşkilatçılıq nəbzi olmayan “dovşan ürəkli” rəhbərləri nəzərdə tutaraq məşhur fransız filosofu Rene Dekart yazırdı: “...Yaxşı əqlə malik olmaq azdır, əsas məsələ ondan yaxşı istifadə etməkdir.”

İdarəetmənin səmərəli olması həm də, rəhbər vəzifə tutan şəxsin öz fərdi keyfiyyətlərindən asılıdır. Rəhbərin öz müsbət şəxsi keyfiyyətləri (xüsusiyyətləri) ondadır ki, müasirliyi görməyi və tətbiq etməyi, köhnəliyi vaxtında aradan qaldırmağı bacarır, öz intellektual səviyyəsini, biliyini, səriş-təsini artırmaqla bilir.

Rəhbərdə aşağıdakı idarəçilik keyfiyyətlərinin olması vacibdir:

- tabelikdə olanlara təsir etmə qabiliyyəti;
- kommunikativ səriştəlilik;
- liderlik,
- səlahiyyətlərin aşağı idarəetmə səviyyələrindəki rəhbərlərə verilməsi və s.

İşçilərə yüksək təsiretmə qabiliyyətinə malik olmaq üçün intizamlı olmaq və səliqəli geyinmək də zəruridir. Son zamanlar geyimin qiyməti əsas amilə çevrilmişdir. Geyim müəyyən maddi vəziyyətin simvoluna və şəxsi firavanlığın göstəricisinə çevrilmişdir. Rəhbərin etibar qazanmasına və onun işinin nəticələrinə geyim və xarici görünüşün təsir etməsi faktı Qərb menecmentinin təcrübəsində dəfələrlə təsdiq edilmişdir. Rəhbərlərin fəaliyyətlərində nitq qabiliyyətinin təsiri çox böyük olur. Rabitəsiz, mızıltılı, uzun-uzadı danışan adamlar dəqiq, inamlı və aydın danışanlara nisbətən az əhəmiyyətli rəhbər kimi qəbul olunurlar. Yalnız özünə inanan şəxs, fikirlərini sərbəst ifadə edir və başqalarının hüquqlarına hörmət etməklə onları özünü dinləməyə məcbur edir. Nitqi aydın olan rəhbərin işçiləri inandırmaq qabiliyyəti də yüksək olur.

Hər bir insan psixoloqların kommunikativ təcrübə adlandırdığı vərdislərə malikdir. Əgər rəhbər əlaqələndir

dirmənin və ünsiyyətin təşəbbüsçüsü kimi əsas rəhbərlik funksiyalarını yerinə yetirə bilmirsə, deməli, onun peşəkar idarəetmə fəaliyyəti yarasızdır. Müasir şəraitdə, istehsal münasibətlərində humanitar aspektlərin artdığı bir dövrdə rəhbər üçün əlaqələndirmə səriştəsi onun peşəkar idarəediciliyinin başlıca cəhəti kimi dəyərləndirilir.

Qətiyyətli və özünə inamlı olmaq da rəhbərə xas olan müsbət keyfiyyət hesab olunur. Özünə inamlı rəhbərin qərar qəbul etməsi nisbətən asan olur. Çünki, çətin problemlər müəyyən edilərkən və qərar qəbul edilərkən xarizmatik rəhbərin fikrinə üstünlük verilir.

İdarəetmədə ünsiyyət bacarığı həm də stimullaşdırıcı amillərdən biri kimi qəbul edilir. Ünsiyyət bacarığı hər hansı şəraitə uyğunlaşmağa imkan verir. Rəhbər işçilər ünsiyyətin əlaqələndirici tərəfinə lazımi əhəmiyyət vermədikdə çox şey itirirlər. Rəhbər həmişə üzdə olan şəxsdir. Ona görə də o, öz hərəkətlərinə nəzarət etməli, davranış taktikası barədə düşünməli, son nəticəni proqnozlaşdırmalı və işgüzar ünsiyyət etikasına riayət etməlidir. Rəhbər adamları özünə cəlb etmə qabiliyyətinə malik olmalıdır, o, davranışı ilə özünə qarşı xoş münasibətlər, hörmət və etibar qazanmalıdır. Rəhbərin əsas vəzifələrindən biri təşkilatın inkişafını təmin etməkdir.

Əgər bu vəzifə təmin olunarsa, onda istehsal, məhsuldarlıq, səmərəlilik, satış və gəlir götürmək kimi problemlər həll olunur.

Kollektiv başçısı olmaq mürəkkəb və çətin peşədir. Hər kəs onun öhdəsindən layiqincə gələ bilməz. Mübaliğəsiz demək olar ki, bütün istedadlı ziyalılarımız kimi idarəetmə sükanı arxasında duran təmiz əqidəli, bacarıqlı, kamil rəhbərlərimiz də cəmiyyətimizin intellektual potensialını təşkil edir, onu zaman-zaman püxtələşdirir və milli elitamızın formalaşdırılmasında fəal rol oynayır. Rəhbər kadrların seçilməsi və yerləşdirilməsi sahəsində rast gəldiyimiz uyğunsuzluqlara, nöqsanlara və bəzən də eybəcərliklərə baxmayaraq vəzifə sahiblərinin böyük əksəriyyəti milli elitamıza daxil olmaqla xüsusi hörmət və izzətə layiqdir.

Bütün hallarda idarəetmə hər kəsin özündən başlamalıdır. Kollektivi idarə etməzdən öncə rəhbər öz davranış normalarını, iş üslubunu dönə-dönə təhlil edərək mümkün qüsurlardan sığorta olunmalı, ictimai faydalılıq əmsalını yüksəltməli, ətrafında və kollektivdə sağlam, işgüzar mühitin hökm sürməsinə nail olmalıdır.

Yüksək səviyyəli kadrların yetişdirilməsi, yeni ixtisaslar qazanması prosesi konseptual xarakter daşımaqla milli iqtisadiyyatın gələcək mənafeləri baxımından vahid məcraya yönəlməli,

ona elmi metodoloji və təşkilati təminat verilməlidir. Bu məqsədlə ali tədris müəssisələri ilə yanaşı Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyasının, eləcə də Avropa Birliyinin Beynəlxalq TASİS proqramının geniş imkanlarından da səmərəli istifadə edilməsi arzu edilir.

İdarəetmə prosesində rəhbər-icraçı münasibətlərinin tənzimlənməsinin vacib amilləri

İcra mexanizmi prosesində ən mürəkkəb və “ən ağırlı” məqam xidməti maraqların və fərdi xasiyyətlərin daha çox kəsişdiyi “rəhbər-icraçı” münasibətlərində nəzərə çarpır. Bütün şəraitlərdə nəzakətli olmaq, davranış normalarını pozmamalı və tabeçilikdə olanların mənliliyinə toxunmamaq tələb olunur.

Hansı halda insan işi daha böyük həvəslə yerinə yetirir? Yəqin o halda ki, o özü bu işin gərəkliliyini və faydasını duyur. Əgər icraçının şəxsi marağı nəzərə alınmırsa, tapşırığın keyfiyyətlə tamamlanacağına ümid etmək olmaz. Tapşırıq verildikdən onun mahiyyəti, bütövlükdə kollektivə və şəxssən ona nə dərəcədə əhəmiyyətli, xeyirli olması icraçıya izah olunmalıdır.

Rəhbərə xas olan əsas xüsusiyyətlər. Rəhbər olmaq asandır, yoxsa lider?

Rəhbərlərin karyeralarının inkişafına təsir edən başlıca amillər təhlil edilərkən müəyyən olunub ki, rəhbər-

liyin daha yüksək pilləsinə çatmaqda ilk növbədə aşağıdakı xüsusiyyətlərin həlledici əhəmiyyəti olmuşdur:

– Yüksək status tutmaqda şəxsi istək və arzusunun mövcudluğu. Təbiidir ki, qarşısına yüksək məqsəd qoymayan insan öz üzərində ciddi çalışmır, özünü təkmilləşdirmək, ixtisasını artırmaq və xidməti pillələrlə irəliləmək istiqamətində xüsusi səylər göstərmir;

– İnsanlarla işləmək bacarığı;

– Risk etməyə hazır olmaq və buna görə yeri gəldikdə məsuliyyəti öz üzərinə götürmək qabiliyyəti.

Rəhbərlik işi sahəsində xeyli təcrübə toplamaq və 33-35 yaşınadək müxtəlif idarəetmə funksiyalarını yerinə yetirmək, həmkarlarına nisbətən daha çox ideyalara yiyələnmək, lazım gəldikdə idarəetmə üsulunu dəyişmək, informasiya texnologiyalarından kifayət qədər bəhrələnmək, ailə dəstəyindən yararlanmaq, xüsusi idarəetmə hazırlığına malik olmaq kimi keyfiyyətlər əhəmiyyət dərəcəsinə görə yuxarıda göstərdiyimiz üç əsas amildən sonrakı yerləri tuturlar.

Müşahidələr göstərir ki, yüksək rütbəli rəhbərin təşəkkül tapması, adətən, nisbətən qısa müddətdə – 6–7 il ərzində 35–37 yaşınadək baş verir. Bu, xüsusilə təcrübənin intensiv olaraq toplanması ilə bağlıdır.

Rəhbərin yaşı

Fəaliyyətinin uğurlu olması ilə rəhbərin yaşı arasında hansısa birbaşa

və birmənalı əlaqə mövcud deyil. Lakin fəaliyyətinin səmərəli icrası üçün sözsüz ki, yaş amili çox vacibdir. Yaş – çox halda təcrübə deməkdir; insanın, o cümlədən, rəhbərin təkə təbii yox, həm də sosial səciyyəsidir. Amma rəhbərin yaşı səmərəli idarə etmək üçün nə üstünlük, nə də maneə ola bilməz. Yaşla idarəetmə səmərəsi arasındakı asılılıq hələ də qeyri-müəyyən olaraq qalmaqdadır.

İdarə etməyi idarə edə-edə, təcrübə toplaya-toplaya öyrənilir. İdarə etmək eyni zamanda başqalarını daha məhsuldar işləməyə sövq etmək deməkdir. Amerika Birləşmiş Ştatlarının mərhum prezidenti Duayt Devid Eyzenhauer vaxtilə yazmışdır: “Liderlik – başqalarını sizə lazım olan işi yerinə yetirmək istəyinə məcbur etmək məharətidir.” Bu mürəkkəb sənətin sirlərinin öyrənilməsinə xidməti karyeranın başlanğıc mərhələlərində, yəni 30 yaşa qədərki dövrdə başlamaq lazımdır. Təşkilat rəhbərinin psixoloji keyfiyyəti ilk növbədə, psixoloji proseslərlə və mexanizmlərlə bağlıdır. Çünki o, rəhbər işçi olmazdan qabaq şəxsiyyətdir, insandır, insana xas olan bütün keyfiyyətlər onda da olmalıdır. Əlbəttə, burada yaxşı keyfiyyətlər nəzərdə tutulur.

Liderlik anlayışı

“Lider” sözü əmək kollektivlərində adamlar çoxluğuna, kütlələrə böyük təsir etmək qabiliyyəti, istedadlı

mənasında işlədilir. Liderlik anlayışı rəhbər, liderə sosial təsiretmə baxımından yanaşır. Vəzifə liderliyə səbəb olur, bu formal (rəsmi) liderdir. Lakin qeyri-formal liderlər də olur. Formal və qeyri-formal hakimiyyət hüququ, hakimiyyət əlaqələri, hakimiyyət təsirinə, bir sözlə, hakimiyyət mənbəyinə görə bir-birindən fərqlənilir. Lider əlində olan hakimiyyət imkanlarından işin səmərəli getməsi üçün maksimum istifadə etməlidir. Bununla belə rəhbərlə lider arasında digər fərqli cəhətlər də vardır. Məsələn, rəhbərdə - inzibatçı, liderdə - innovator, rəhbərdə - nəzarətçi, liderdə - etimad hissi və s. üstünlük təşkil edir.

Liderlik – psixoloji (emosional), fizioloji, intellektual, şəxsi işgüzar keyfiyyətlərlə müəyyən edilir.

Rəhbər özünü az əhəmiyyətli işlərdən, xırda detallardan azad etməlidir. Yüksək rütbə tutan rəhbərin öz kollektivinin işlərinə dair geniş baxışı olmalı və o, ilk növbədə taktiki və strateji cəhətdən düzgün qərarlar qəbul etməyə can atmalı, onların icrasını isə təbəçiliyində olan insanlara həvalə etməlidir. Əgər o özü icranın bütün xırdalıqlarına varsa, o zaman az əhəmiyyətli məsələlərin artan təzyiqinə davam gətirə bilməyəcəkdir.

Rəhbər şəxs vaxtdan səmərəli şəkildə istifadə etməlidir. Yaranmış yeni ideyanın icrasını təbəçilikdə olanlara həvalə etmə - rəhbər şəxsin əsas

vəzifələrindən biridir. Bundan başqa təklif edilən ideyalar işçilər tərəfindən araşdırılmalı və öyrənilməlidir.

Ədəbiyyat:

1. Abbasov V.M. “Liderlik fəlsəfəsi”. Bakı-2004

2. İmran A. “Menecment”. Bakı – 2007

3. Məmmədov S. və b. “İdarəetmənin əsasları” Bakı– 2009

4. Ataşov B. “İdarəetmə elmi və rəhbər əməyi”. Bakı – 2011

5. Abbasov İ.M., Sadıqov R.F. “Menecment”. Bakı-2013

Как стать современным лидером? анализ социально-психологических качеств лидера

Абстракт

Управление является инструментом различных природных систем, используемых для достижения своей конечной цели на предприятии, сохраняя свою целостность и единицу целостности.

Управление основано на научных требованиях. Управление развивается и улучшается теоретически. Одной из наиболее распространенных проблем в практике управления является стиль управления и управления руководством.

Современные и идеалистические черты всегда являются предметом обсуждения. Организационные возможности, достаточные профессиональные знания и умение работать с людьми является указанием хорошего лидера. Кроме того, существует ряд руководящих принципов, которым должен следовать лидер.

В результате проведенных исследований выяснилось, что идеальные лидеры должны быть способны «нагружать» персонал правильно. Лидер не должен выполнять все задачи сам. Идеальный лидер защищает внимания от нагрузки небольшими деталями. Это снижает рабочую нагрузку и как следствие, повышает качество работы.

Идеи, представленные работникам, должны предоставляться им с определенными навыками. Передача функций повышает гибкость управления и облегчает решение проблем.

*How should be a contemporary head?
Analysis of social-psychological qualities to the head*

Abstract

Management is a tool of various natural systems used to achieve its ultimate goal in an enterprise, while maintaining its integrity and unity of integrity.

Management is based on scientific requirements. Management develops and improves theoretically. One of the most common problems in management practice is management style and management leadership.

Modern and idealistic traits are always the subject of discussion. Organizational capabilities, sufficient professional knowledge and ability to work with people is an indication of a good leader. In addition, there are a number of guidelines that a leader must follow.

As a result of the research, it turned out that ideal leaders should be able to “load” the staff correctly. The leader does not have to perform all the tasks himself. The ideal leader protects attention from the load in small details. This reduces the workload and, as a result, improves the quality of work.

Ideas submitted to employees should be given them with certain skills. Transfer of functions increases management flexibility and facilitates problem solving.