

ZAMONAVIY DUNYODA SIYOSIY YETAKCHILIK TO‘G‘RISIDAGI QARASHLAR

Mavlonova Zilola To‘raqulovna

Toshkent viloyati Chirchiq davlat pedagogika instituti Doktoranti.

mavlanovazilola901@gmail.com

Siyosiy jarayonni va uning oqibatlarini tushunish uchun muhim ahamiyatga ega bo‘lgan siyosiy etakchilik tushunchasi ikki xil talqin qilinadi. Siyosiy yetakchilik bo‘yicha tadqiqotlar uzoq vaqt davomida ko‘plab fanlar - tarix, falsafa, siyosiy nazariya, psixologiya doirasida olib borilmoqda. Yetakchilik dinamik jarayon bo‘lib, unda yetakchilar va xodimlar ma‘lum bir vaziyat/kontekstda o‘zaro ta‘sir qiladi. Xodimlar bilan muloqot qilishda rahbarlar ularning kayfiyati va intilishlarini tushunishlari kerak. Rahbar va menejer o‘rtasidagi asosiy va operatsion farqlar kuzatiladi. Boshqaruv samaradorligi tashkiliy tuzilishga yo‘naltirilganlikni nazarda tutadi. Muvaffaqiyatli etakchilik ma‘naviyat va madaniyat tomonidan boshqariladi. “Yetakchi-xodim-vaziyat” o‘zaro ta‘sirining interaktiv tabiati bizga yetakchi-xodim munosabatlarining o‘zgaruvchan xarakterini va zamonaviy dunyoda ular duch keladigan vaziyatlarning tobora murakkablashib borayotganini yaxshiroq tushunish imkonini beradi. E‘tiborli etakchilik o‘zgarishlarni keltirib chiqaradi va bunga etakchilikka ta‘sir qiluvchi muhim omillarni chuqurroq tushunish orqali erishiladi. Zamonaviy dunyoda ro‘y berayotgan o‘zgarishlar yangi turdagi siyosiy liderlar, ularning xodimlari bilan o‘zaro munosabatlarining yangi shakllari va mexanizmlari paydo bo‘lishini talab qiladi, bu esa etakchilik samaradorligini ta‘minlaydi.

Kalit so‘zlar: *siyosiy lider, siyosiy yetakchi, xodimlar/tarkiblar, siyosiy kuch, ta‘sir, identifikatsiya, xarizma.*

Siyosiy etakchilik siyosiy jarayonlar va natijalarni tushunish uchun markaziy tushunchadir, ammo uning ta‘rifi qiyin. Siyosiy etakchilikni o‘rganish uzoq tarixga ega. Ushbu tadqiqotga ko‘plab fanlar, jumladan, tarix, falsafa, siyosiy nazariya, psixologiya va h.k.lar hissa qo‘shgan. Liderlik - bu liderlar va xodimlarning muayyan vaziyat yoki kontekstda dinamik o‘zaro ta‘siri bo‘lgan jarayon. Rahbarlar ularning kayfiyati va tashabbuslarini tushunish uchun xodimlar bilan bog‘lana olishlari kerak. Rahbar va menejer o‘rtasida muhim va operatsion farqlar mavjud. Boshqaruv samaradorligi ratsionallik va tashkiliy tuzilishga urg‘u berish bilan bog‘liq. Etakchilik

samaradorligi ma'naviyat va madaniyat bilan bog'liq. Rahbar-xodimlar-vaziyatining interfaol tabiati bizga rahbar xodimlari munosabatlarining o'zgaruvchan tabiatini va zamonaviy dunyoda etakchilar va xodimlar duch keladigan vaziyatlarning tobora murakkablashishini yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Yaxshi etakchilik o'zgarishlarni keltirib chiqaradi va uni etakchilik jarayoniga ta'sir qiluvchi muhim omillarni ko'proq bilish orqali oshirish mumkin. Bugungi dunyoda biz duch kelayotgan o'zgarishlar siyosiy liderlarning yangi zotini, samarali yetakchilikni ta'minlovchi yetakchi va xodimlar o'zaro munosabatlarining yangi shakllari va mexanizmlarini talab qilmoqda.

Insoniyat tarixida turli darajadagi rahbarlar, suverenlar va prezidentlar, turli darajadagi rahbarlar odamlarning harakatlarini ilhomlantirdi va yo'naltirdi, ularni mamlakat taqdiri uchun o'z kuchini va mas'uliyatini namoyon etishga majbur qildi. Aytish mumkinki, o'zining boshlang'ich davrida tarixni o'rganish yetakchilarni o'rganish bo'lgan. "Yetakchilik er yuzidagi eng aniq va eng kam tushunilgan hodisalardan biridir" (J.M. Berns). Eng muhim ijtimoiy hodisa sifatida etakchilik doimo umuminsoniy qiziqish uyg'otgan va uyg'otishda davom etmoqda. Olimlar - tarixchilar, faylasuflar, siyosatshunoslar, psixologlar etakchilikning shakllanishi va faoliyat ko'rsatish qonuniyatlarini, uning ta'sir qilish sabablari va omillarini o'rganadilar. Amaliyotchi psixologlar va menejment bo'yicha mutaxassislar potensial liderlarni aniqlashning turli usullari va etakchilik fazilatlarini yaxshilash texnologiyalarini ishlab chiqmoqdalar. O'zlari lider bo'lishni xohlaydiganlar o'zlarida buning uchun zarur bo'lgan fazilatlarni rivojlantirishga, kerakli ko'nikmalarni rivojlantirishga bor kuchlari bilan intiladilar. Rahbarga ergashganlar nafaqat ularni uning kuchi va ta'siriga bo'ysunishga majbur qiladigan narsa bilan emas, balki, o'z navbatida, ular rahbarga qanday ta'sir qilishi va uning harakatlariga ta'sir qilishi mumkinligini tushunish istagi bilan ham qiziqadi. Siyosiy yetakchilikka oid ilmiy tadqiqotlar ko'lami, birinchi navbatda, G'arb mamlakatlarida, haqiqatan ham ulkan va integral xarakterga ega. Bu esa tabiiydir, chunki siyosiy yetakchilikda hokimiyatning psixologik va ijtimoiy asoslarining o'zaro bog'liqligi namoyon bo'ladi, jamiyatni boshqarish va integratsiyalash funksiyalari birlashtiriladi. Hokimiyatni qo'lga kiritish va qo'llab-quvvatlash strategiyalari, etakchi va xodimlar o'rtasidagi o'zaro ta'sir mexanizmlari, turli xil etakchilik uslublarining xususiyatlari, etakchilik tipologiyasi va boshqalar, ya'ni. Etakchilikning turli jihatlari faol fanlararo tadqiqot ob'ektiga aylandi. Biroq, zamonaviy dunyoda etakchilik va uning rolini baholashda "salbiy" yondashuv ham mavjud. Rahbarlarga bo'lgan ishonch va ularning jamiyat hayotidagi alohida o'rni ommaning noratsional intilishlariga asoslanadi, bu esa etakchilikni mifologiklashtirishga olib keladi, degan fikr mavjud. Rahbarlik muhim boshqaruv

ta'sirini ta'minlay olmaydi, rahbarning aniq harakatlari va uning faoliyati samaradorligi o'rtasida bog'liqlikni o'rnatish qiyin. Bundan tashqari, ba'zilar "rahbarlik" tushunchasi sun'iy ravishda o'ylab topilgan tushuncha deb hisoblashadi. Shunday qilib, menejment va murabbiylik sohasidagi avstraliyalik mutaxassis F.Ralf o'zining "Kumush o'qlarsiz yetakchilik: yetakchilikni rivojlantirish bo'yicha qo'llanma" nomli asarida hozirda yetakchilik turli sabablarga ko'ra umuman "ishlamaydi" degan pozitsiyani asoslab beradi. Uning fikricha, olimlar samarali rahbar bo'lish uchun qanday fazilatlar zarurligini aniq belgilab bera olmaydilar, buning sababi shundaki, ba'zi odamlar boshqalarni ilhomlantirib, o'zlarining eng yaxshi fazilatlarini yuzaga chiqarishga qodir, boshqalari esa kutish va sabr-toqatni afzal ko'radi 1. Bu yo'nalishda bahs yuritib, G.Gemmil va J.Oakli (Sirakuz universiteti, Gretsiya) begonalashuvning ijtimoiy afsonasi sifatida o'ziga xos yetakchilik "nazariyasi"ni ishlab chiqdi. Ijtimoiy hodisa sifatida etakchilik umuman mavjud emas, ular ta'kidlaydilar va odamlarning uning zarurligiga ishonishlari ularning noratsional tuyg'ulariga asoslanadi. Bu shaxslar va ijtimoiy guruhlarining "asosiy vazifasi odamlar birgalikda yashashda qabul qilinishi mumkin bo'lmagan ehtiyojlar, his-tuyg'ular va istaklarni bostirish" va marosimlar va marosimlarga muvofiq harakat qilishdan iborat himoya mexanizmlarini yaratish istagi bu mualliflarning fikricha, virtual tuzilmalarni qurishga, "rahbarlik" deb nomlangan mifni yaratishga olib keladi 2. Bizning nuqtai nazarimizdan, etakchilik afsona emas. U haqiqatan ham mavjud, bundan tashqari, u jamiyatning ijtimoiy-siyosiy faolligining katalizatori va ko'rsatkichidir. Etakchiliksiz ijtimoiy guruhlar va jamoalar, tashkilotlar, siyosiy partiyalar va umuman jamiyatning samaradorligi pasayadi. O'tmishda o'xshashi bo'lmagan yangi siyosiy sharoitlar yuzaga kelganda, ayniqsa, etakchilikning roli katta; Qachon vaziyat murakkab va ziddiyatli; turli siyosiy yechimlar o'rtasida tanlov mavjud bo'lganda. Milliy liderlar jamiyatning timsoli, siyosiy xulq-atvor namunalari. Turli mamlakatlar va xalqlar hayotidagi butun davrlar odamlar ongida muayyan rahbarlarning nomlari va faoliyati bilan uzviy bog'langanligi bejiz emas. Qaysi rahbarni buyuk deb hisoblash mumkin, degan savolga turli mamlakatlarda eng avvalo o'z xalqiga ozodlik va mustaqillik olib kelganlarning nomini aytadilar. AQSh fuqarolari prezidentlarni Jorj Vashington va A. Linkoln, britaniyaliklar – Bosh vazir V. Cherchill, fransuzlar – Prezident Sharl de Goll deb atashadi. Janubiy Amerikada esa ko'plab Lotin Amerikasi siyosatchilarining buti, afsonasi, ustoz S. Bolivardir3. (Mashhur Britaniya jamoat arbobi E. Pauell bayonotining qat'iyligi shubhali bo'lib, u har qanday, hatto eng yorqin siyosiy martaba oxirida hokimiyatni tark etish muqarrarligiga ishora qilib, shunday degan edi: "Barcha siyosiy hayot, agar ular parvoz paytida uzilib, muvaffaqiyatsiz tugaydi. Bu siyosat va inson tabiatining mohiyatidir.") Biroq, etakchilikning mavjud "nazariyalari" bu

hodisaning mohiyati haqida to'liq tasavvurga ega emasligini tan olmay bo'lmaydi. bugungi kunda siyosiy rahbarlikda sodir bo'layotgan o'zgarishlarni to'liq aks ettirmaydi. Siyosiy yetakchilar o'z mamlakatlaridagi ichki siyosatni umumjahon, global jarayonning bir qismi sifatida ko'rib chiqishga majbur bo'lib, o'z sa'y-harakatlarini tobora ko'proq ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal qilishga jamlashlari kerak. Bu, ayniqsa, butun dunyoda ijtimoiy adolatga talab ortib borayotganligi sababli dolzarbdir. Siyosiy yetakchilarni tayyorlashning ahamiyati ortib bormoqda, ularning ongliligi va bilim darajasi tobora muhim rol o'ynamoqda. Tez o'zgaruvchan vaziyatlar, jadal ijtimoiy rivojlanish va yangi muammolar paydo bo'lishi sharoitida har qachongidan ham ko'proq ijtimoiy hayotning turli sohalarida - iqtisodiy, siyosiy, ijtimoiy-madaniy sohalarda ko'p ma'lumotlarga ega bo'lishlari kerak. Rahbarlarning "kelajak qiyofasini" yaratish qobiliyati katta ahamiyatga ega, ya'ni. "ko'rish" 5. Faqat shart-sharoit va voqelikni hisobga olgan holda o'zgartirishga qodir, bilim va yuqori kasbiy mahoratga ega, mas'uliyat va halollikni namoyon eta oladigan, xodimlarning ishonchi va e'tirofini uyg'otadigan yetakchilargina samarali bo'lishi mumkin. Aynan mana shu fazilatlar bugungi kunda kamchiligi juda keskin sezilib, yetakchilik va yetakchilarga nisbatan tubdan yangi yondashuvlarni shakllantirishni zudlik bilan taqozo etmoqda. Bularning barchasi "zamonaviy voqelikka adekvat bo'lgan prinsipial yangi yetakchilik paradigmasini tushunish va topish" zarurligini yaqqol ko'rsatib turibdi 6. Siyosiy lider va xodimlar: tushunchalarga oydinlik kiritish Garchi liderlik fenomeni uzoq vaqtdan beri mavjud bo'lsa-da, "rahbar" atamasining o'zi faqat 19-asr oxirida paydo bo'lgan. Bu atama odatda kuch, ta'sir va hokimiyatga ega bo'lgan shaxsni belgilash uchun ishlatiladi. Ilmiy adabiyotlarda turli tadqiqot pozitsiyalaridan kelib chiqqan holda siyosiy etakchilikning ko'plab ta'riflari mavjud. Amerikalik tadqiqotchi B.M. ta'kidlaydi: "Etakchilikka ta'rif berishga harakat qilganlar qancha bo'lsa, shuncha ta'riflar mavjud". 7. Etakchilik guruh jarayonlarining markazi, hokimiyat munosabatlari, ta'sir ko'rsatish, tadbirkorlikning alohida turi va boshqalar sifatida qaraladi. Siyosiy yetakchilik faoliyati hokimiyat va o'zaro ta'sir munosabatlarini amalga oshirishga, yetakchi va xodim munosabatlarining murakkab mexanizmiga asoslanadi. Siyosiy etakchilikni siyosiy hokimiyatni amalga oshirish mexanizmi sifatida ta'riflash mumkin, u rahbarning ijtimoiy hamjamiyat/jamiyat manfaatlarini va ehtiyojlarini ifodalovchi va xodimlari o'rtasidagi o'zaro ta'sir munosabatlariga asoslanadi, unga o'z vakolatlarini amalga oshirish uchun topshiradi. manfaatlarini ifodalaydi va amalga oshiradi. Ushbu o'zaro ta'sir davomida hokimiyat va ta'sirning qonuniy mexanizmlari orqali ijtimoiy hamjamiyat/jamiyatning integratsiyalashuvi jarayoni amalga oshiriladi.

Rahbarning muhim xususiyati uning ta'sir qilish qobiliyatidir. Ta'sir munosabatlarning asosi (bu tushuncha, ma'lumki, "hokimiyat" tushunchasidan kengroqdir) ijtimoiy hamjamiyat/jamiyat a'zolarining ixtiyoriy roziligidir. Bunday munosabatlar shaxsiy namuna, ishontirish va rahbarning obro'si orqali amalga oshiriladi. Boshqacha qilib aytadigan bo'lsak, etakchilik zo'ravonlik yoki boshqa bostirishga emas, balki rahbarning qo'llab-quvvatlashiga, umumiy maqsadlarga erishish uchun xodimlarni safarbar qilish qobiliyatiga asoslangan hokimiyatni amalga oshirish usulidir. Biroq, yigirmanchi asr davomida. dunyo dahshatli kataklizmlarni boshdan kechirdi. Turli mamlakatlarda o'nlab yillar davomida totalitar va avtoritar rejimlar o'rnatildi va amalda bo'ldi, ularda siyosiy rahbarlar (rahbarlar) uzoq o'tmishdagi despotlarning qilmishlaridan ham ortiq shafqatsizlik ko'rsatdilar. Ular milliy va mafkuraviy g'oyalar ortiga uyalmasdan yashirinib, hokimiyatga bo'lgan nafs va adabiy g'oyalar qurbongohida millionlab insonlarning hayotini qurbon qildilar. S.E. ta'kidlaganidek. Lec, "diktatorlar kuchga ega emas, ular zo'ravonlikka ega". Ba'zi tadqiqotchilar (masalan, J. Adair, L. Stout) "hokimiyat mavqeini saqlab qolish uchun asossiz boshqaruv choralarini qo'llagan" siyosatchilarni siyosiy lider deb hisoblash mumkin emas, deb ta'kidlaydilar

8. Amerikalik tadqiqotchi B.Kellerman bunday siyosatchilar faoliyatini tavsiflash uchun "yomon rahbarlik" 9 tushunchasidan foydalanadi. Rahbarlar o'z-o'zidan mavjud emas, ularning xodimlari bo'lishi kerak, ya'ni. boshqalarga rahbarlik qilish huquqini tan olganlar. Siyosiy etakchilikning faoliyati sub'ekt-sub'ekt jarayon bo'lib, bu jarayonda yetakchilar ham, ularning xodimlari ham muhim rol o'ynaydi. Agar xodimlar ularga ishonishga tayyor bo'lmasa, rahbarlar o'z kuchini saqlab qololmaydilar. Biroq yaqin vaqtlargacha siyosiy yetakchilik haqidagi tadqiqotlarda yetakchilarning siyosiy jarayondagi roli, ularning shaxsiy xususiyatlarini tahlil qilish, nomzodlarni ilgari surish, hokimiyat va ta'sir ko'rsatish usullariga ko'proq e'tibor qaratildi. Ammo uning ishlashida xodimlarning roliga bag'ishlangan ish juda kam. Ayni paytda, 20-21-asrlar oxirida dunyoda sodir bo'layotgan voqealar. o'zgarishlar - globallashuv, "global siyosiy uyg'onish" (Z.Bjezinski), yangi ommaviy kommunikatsiya vositalarining paydo bo'lishi va boshqalar - liderga asoslangan yondashuvni qayta ko'rib chiqishni taqozo etadi.

Xitoy tushunchalari. Bir qator mualliflarning asarlarida izdoshlar rolining ortib borishi rahbarlar faoliyati uchun yanada murakkab shart-sharoit yaratib, ularning shaxsiy fazilatlarini va siyosiy faoliyatiga talabni kuchaytirayotganini ishonchli ko'rsatib turibdi. Siyosiy liderlar pozitsiyalarining zaifligi ortib bormoqda, zamonaviy axborot jamiyatida ular "doimiy ravishda jamoatchilik muhokamasi markazida bo'lib, ularga tobora ko'proq tanqidiy munosabatda bo'lmoqdalar"

10. Germaniya fuqarolari tomonidan kansler Angela Merkel faoliyati va uning muhojirlarga nisbatan siyosatiga

berilgan bahoni misol tariqasida keltirish kifoya. "Xodim" tushunchasining o'zi ham tushuntirishga muhtoj. Ba'zi tadqiqotchilar uning biroz haqoratli ma'noga ega ekanligiga ishonishadi va uni ishlatmaslikka harakat qilishadi. Amerikalik muallif J. Gardner: "Xodim" so'zining ma'nosi passivlik va qaramlikning o'ta kuchli tuslariga ega bo'lib, uni yetakchilar bilan muloqotda bo'lganlarni belgilash uchun yaxshi atama deb hisoblaydi" 11. J. Gardner kontseptsiyani afzal ko'radi "ta'sis" (inglizcha). "Ta'sischi" so'zini rus tiliga "element", "tizim komponenti", "saylovchi" deb tarjima qilish mumkin. Hozirgi vaqtda "xodim" va "ta'sis" tushunchalari ko'pincha ingliz tilidagi (va mahalliy) ilmiy adabiyotlarda ekvivalent sifatida qo'llaniladi. Amerikalik tadqiqotchi R.Kelli esa "xodim" tushunchasi bilan bir qatorda "kuzatish" (kuzatish, topshirish) atamasiga qonuniylik berishga intiladi

12. Xodimlariga ega bo'lish - bu liderlarni etakchi bo'lmaganlardan aniq ajratib turadigan narsa. Xodimlar bilan aloqa vositachilik institutlari, ommaviy axborot vositalari va aloqalar orqali amalga oshiriladi. O'zaro munosabatlarning bunday dinamik tabiati samarali bo'lishi uchun rahbarlar o'z xodimlarining turli guruhlariga haqida iloji boricha ko'proq bilishlari kerak. AQSHning 28-prezidenti Uilyam Uilson aytganidek, "xalq ovozi yetakchining qulog'ida jaranglashi kerak". Rahbarlar o'z manfaatlarini ifoda etgan ijtimoiy hamjamiyatlarning so'rovlariga o'z vaqtida javob berishga chaqiriladi. Bundan tashqari, yetakchilar faoliyati chegaralarini nafaqat xodimlar, balki teng darajali yetakchilar ham "belgilaydi", bu ayniqsa globallashtirish sharoitida milliy yetakchilar faoliyatida seziladi.

Tadqiqotchilar va oddiy fuqarolar rahbarlarning salbiy fazilatlarini (hokimiyatni suiiste'mol qilish, adolatsizlik, voqealar rivojini oldindan ko'ra olmaslik va hokazo) va ularning oqibatlariga katta e'tibor berishadi. Lekin siyosiy yetakchilik samaradorligiga xodimlarning kamchiliklari - ularning passivligi, mamlakat ijtimoiy-siyosiy hayotida qatnashishni istamasligi muqarrar. Faoliyat va qo'llab-quvvatlash darajasiga ko'ra, rahbarning xodimlarini bir necha toifalarga bo'lish mumkin: oddiy fuqarolar, faollar va qizg'in xodimlar. Siyosiy rahbarlar va xodimlarning o'zaro ta'sir mexanizmi, ikkinchisi bir qarashda qarama-qarshi ko'rinadigan xususiyatlarni - faollik va shu bilan birga o'ziga xos "passivlik" ni birlashtiradi deb taxmin qiladi; siyosiy sohadan tashqarida turli jarayonlarda ishtirok etishi bilan muvozanatlashgan siyosiy jarayonga aralashish; mantiqiylik va shu bilan birga siyosiy rahbarlar va hokimiyatga hissiy bog'liqlik, buning asosida fuqarolarning birligi yuzaga keladi.

Rahbarlik quyi tizimi bir ma'noli hukumat qarorlarining qabul qilinishini ta'minlaydi, ularning bajarilishi uchun javobgarlikni siyosiy rahbariyat vakillariga yuklaydi. Etarli darajadagi siyosiy kapitalga, muayyan jamoa (partiya, harakat, mintaqa, mamlakat) miqyosida qaror qabul qilish jarayonida vakolatlariga ega bo'lish

va hokimiyatning mavjudligi siyosiy rahbarga kun tartibini belgilash va muayyan siyosiy yo'nalishni amalga oshirish imkonini beradi. chiziq. Prezidentlik respublikalarida siyosiy liderlarning roli ayniqsa katta, chunki ular davlat faoliyatining asosiy yo'nalishlarini nazorat qiladi va hokimiyat tarkibiy qismi ustidan nazoratni saqlab qoladi. Davlat boshqaruvi tuzilmasi rasmiy tartibga solingan va har doim ham muammolarga o'z vaqtida javob berishga qodir emas. Rahbarlar orasida jamiyat uchun muhim bo'lgan qarorlarni yakka o'zi qabul qilish uchun ba'zan ommaviy munozaralar va jamoaviy muhokamalarga e'tibor bermay, real imkoniyat mavjud. Biroq, bu erda ham jiddiy muammolar mavjud. Rahbarlar ko'pincha jamoat muammolaridan jamiyatga kerak bo'lgan muammolarni emas, balki ularga ovoz beradigan muammolarni tanlaydilar. "Rahbarlar hukumatning harakatlari tizimiga qo'shimcha nomuvofiqlik, munosabatni o'zgartirish, oldingi majburiyatlardan voz kechish, ritorika va amaliy harakatlar o'rtasidagi nomuvofiqlikni keltirib chiqaradi", deb ta'kidlaydi A.I. Solovyov. "Shunday qilib, yetakchilik quyi tizimi nafaqat davlat boshqaruvi tizimining tarkibiy kamchiliklarini kamaytiradi, balki qarorlar qabul qilish xavfini ham oshiradi". 40. Harakatlarning nomuvofiqligi, oldingi majburiyatlardan voz kechish, albatta, jamiyatda rahbarlarga, umuman, siyosiy hokimiyatga nisbatan ishonchsizlikni keltirib chiqaradi, jamiyatning birlashishiga to'sqinlik qiladi. Zamonaviy dunyoda rahbarlar oldida turgan vazifalarning hajmi va murakkabligi shunchalik kattaki, ular o'z vazifalarini yolg'iz bajara olmaydilar. Rahbarlar o'zlarining boshqaruv faoliyatini juda keng doiradagi maslahatchilar va yordamchilar bilan bo'lishadi. Milliy darajadagi siyosiy liderlar, qoida tariqasida, o'zlarining yaqin doiralarini tanlash va shakllantirishda keng imkoniyatlarga ega. Biroq, ular har doim ham xodimlarning malakasi va tajribasi mezonlariga amal qilmaydi, ba'zida rahbarga sodiqlik omili birinchi o'ringa chiqadi. Ko'p narsa rahbarning jamoa a'zolarining malakasi va unga bo'lgan sadoqati o'rtasidagi muvozanatni topa olish qobiliyatiga bog'liq. Rahbar va uning jamoasi o'rtasidagi ishonchning yuqori darajasi va uning hamjihatligi ko'p jihatdan etakchilik faoliyatining muvaffaqiyatini belgilaydigan ijtimoiy qatlamlar manfaatlarini hisobga olishni, jamiyatda murosas va konsensusga erishishni, uni muvaffaqiyatli rivojlantirishni talab qiladi.

ADABIYOTLAR

Adair J. Hokimiyat psixologiyasi. M., 2004.

Almond G.A., Verba S. Fuqarolik madaniyati va demokratiya barqarorligi // Siyosiy tadqiqotlar. 1992. No 4.

Bose M., Grinshteyn F.I. "Yashirin qo'l" siyosati samarali ritorikaga qarshi: Prezident Eyzenxauerning xilma-xil siyosiy ritorikasi // Hokimiyat sotsiologiyasi. 2008. 2-son (oldingi va tarjimasi T.N. Samsonova).

Bourdieu P. Ijtimoiy makon sotsiologiyasi. M., 2005.

Goleman D., Boyatzis R., McKee E. Hissiy etakchilik: hissiy intellektga asoslangan odamlarni boshqarish san'ati. M., 2007.

Grinshteyn F.I. Prezident shaxsi va etakchilik / Oldingi. va qator T.N. Samsonova // Hokimiyat sotsiologiyasi. 2007. No 1.

Zamulin A.L. Rahbarning izdoshlariga yangi qarash: nazariya va boshqaruv amaliyoti // Vestn. Sankt-Peterburg. un-ta. Ser. 8. Menejment: ilmiy-nazariy jurnal. 2009. No 3.

Zimbardo F., Leippe M. Ijtimoiy ta'sir. Sankt-Peterburg, 2001.

Itvel R. Xarizmaning tiklanishi? Kontseptsiyalarni operativlashtirish nazariyasi va muammolari // Sotsiologik tadqiqotlar. 2003. № 3.

Kellerman B. Yangilangan rahbarlik: siyosat va biznes. Novosibirsk, 2005 yil.