



**Gender Bərabərliyi və Qadın Təşəbbüsləri
İctimai Birliyi**

Rüblük Bülleten (1) № 4
Aprel, May, İyun 2010

LİDERLİK

MÜNDƏRİCAT

Ön Söz.....	3
Liderlik nədir və Lider kimdir?.....	4
Lider və İdarəedici.....	5
Liderlik strateji əsasa sahibdir.....	6
Liderlik və motivasiya.....	6
Liderlik və müşahidəçilik.....	7
Liderliyin həll edə biləcəyi problemlər.....	7
İdarəedicilik problemləri yaşayanların profilləri	8
Menecmentdə liderlik.....	9
Özünü təkmilləşdirmənin üstünlükləri.....	12
Kütlə psixologiyası və xüsusiyyətləri	17
İnsanlara necə təsir etmək olar?.....	18
Liderlik qabiliyyətinin inkişaf etdirilməsi.....	21
<i>Liderliyin inkişafı.....</i>	<i>24</i>
<i>Liderlik qabiliyyətlərinin diaqnostikası.....</i>	<i>25</i>
Qadın liderliyi: Liderliyə gender baxışı.....	26
Qadınların liderlik bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi.....	28
Mənbələr.....	29

Ön söz

Bir çox futbol komandalarında bir oyunçu vəzifəsi vardır ki, bu şəxs adətən komandanın lideri təyin edilir. Bu *komandanın kapitanı* – onun yeri hücum xəttindən arxadır və oyun zamanı oyunçulara xüsusi işarələr verərək idarə edir. Niyə görə məhz bu oyunçu komandanın lideri adlanır? Onun vəzifəsində nəyə bir sehrmi var? Və ya o avtomatik olaraq bu vəzifəni – komandanı irəli aparmaq vəzifəsini əldə edir? Hansı hallarda məşqçi bu oyunçunu komandanın kapitanı adlandırır?

Əslində məsələ çox fərqlidir. Adətən bu şəxs ona görə kapitan adlanır ki, o artıq liderdir. Yəni bu oyunçunun elə bir xüsusiyyəti vardır ki, digər oyunçuları öz arxasınca apara bilir və digər oyunçular tərəfindən sevilir. Əgər məşqçi bu şəxs haqqında yanılıbsa, onda o bu vəzifədə uzun sürməyəcək. Əgər o komandanı idarə etmək iqtidarında deyilsə, onda nə qədər güclü oyunçu olsa belə elə bir dəyəərə sahib olmayacaqdır.

Eyni keyfiyyətlər hər bir liderlik vəzifəsinə aid ola bilər. Beləliklə *liderlik nədir? Liderliyin keyfiyyətləri, insanlara necə təsir etmək olar, qadın liderliyi, qadınların liderlik bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi və s.* kimi suallara qismən də olsa bülletenimizin bu sayında cavab tapa biləcəksiniz.

Ümid edirik, bülletenimizin bu sayı özündə liderlik keyfiyyətləri görün qadınlarımıza bu keyfiyyətlərin inkişaf etdirməsində töhfə vermiş olacaq.

Hörmətlə,

Ülviyyə Məmmədova
GBQT İB - İcraçı Direktor

Liderlik nədir və Lider kimdir?



Liderlik müxtəlif şəkillərdə təzahür edə bilər. Liderlik müəyyən şərtlər altında fərdi və ya qrup məqsədlərini həyata keçirmək üçün hər hansı bir insanın başqalarının fəaliyyətlərinə dəstək olması və onları idarə etməsidir. Qısacası liderlik liderin həyata keçirdiyi işlərlə bağlı bir müddətdir. Liderliyin təməlinə başqalarına təsir etmək gücü dayanır. Liderliyi müəyyən bir mövzuda başqalarına təsir edən bir xüsusiyyət olaraq anladarkən, təsirləyici qaynaq olaraq qarşımıza çıxan amil gücdür. Liderlik güc vasitəsilə insanlara çatdırılır. Müxtəlif qaynaqlarda başqalarını təsirləyici güclər aşağıdakı növlərə bölünmüşdür.

- **Qanunauyğun güc** - Bir idarəedicinin qarşıya qoyduğu məqsədlərin lider və ya idarəedici tərəfindən istifadə olunmasıdır.
- **Məcburetmə gücü** - Qarşısındakı insanların idarəedilməsi üçün istifadə olunan maddi və mənəvi məcburetmə, hətta qorxutma yolu ilə həyata keçirilən bir üsuldur.
- **Xarizmatik güc**- Lideri qarşısındakıların gözündə təsiredici edən, xüsusi keyfiyyətləri sevgi, hörmət və güvənlilik yaratmağı ifadə edir.
- **Mütəxəssis gücü** - Liderin müəyyən bir mövzuda mütəxəssis olması bilik, bacarıq və təcrübəsindən irəli gələn güc qaynağıdır.
- **Mükafatlandırma gücü** - Liderin və ya idarəedicinin başqalarına daima mükafat verməsi ilə bağlı bir güc qaynağıdır.

Lider idarə edən, təsir edən, gözəl örnəklər verə bilən, düzgün yol göstərən bir insandır. Cəmiyyətə yararlı olanı düzgün yönləndirmək üçün məsuliyyətlə, aydın sezmək yolu ilə, ağılla davranan insana lider deyilir. Lider əlindəki gücü düzgün istifadə edərək, ətrafındakılara təsir edən bir insandır. O, lazım olduğu zamanlarda verdiyi qərarların nəticələrinin arxasında durmağı bacarır. Lider başqalarından aldığı bilik və təcrübələrlə bilikli ola bildiyini, ancaq sadəcə öz ağılı ilə ağıllı ola bildiyini bilir. Bu səbəblə ətrafındakılarla məsləhətləşər, lakin son qərarı bütün məsuliyyəti üzərinə götürərək özü verir. Sahib olduğu güclü dəyərlər sayəsində ətrafında yaratdığı xarizmatik nümunəvi insan və əsaslı davranışları ilə digər insanlar üçün bir ideal insan modeli olmasına yol açar.

Lider həmçinin tolerant bir insandır, amma xoş xasiyyət deyil. Hər kəslə tolerant davranır və hər kəslə sərhəd saxlayır. Lakin xoş xasiyyət isə sərhədi bəlli olmayan və bir insana bağlı olan sevgi və münasibət təməli üzərində olur. Sevgi göstərən hər hansı bir insan qarşısındakından sevgi görməyə bilər, ancaq hörmət göstərən hər hansı bir lider qarşısındakından mütləq mənada hörmət görür.

Lider olmaq üçün ilk növbədə insan olmaq daha sonra inandırmaq qabiliyyəti və hədəfə çatmaq istəyi olmalıdır. Ən çox verilən sual lider yaradıla bilərmi sualıdır. Bəzi dəyərlər olmadan bir insanın lider kimi yetişib, inkişaf etməsi mümkün deyil. Ancaq yüksək keyfiyyətli kadrlar arasından lider yetişə bilər. Ətrafındakı insanları dinləyər və onları anlamaq üçün çalışar. Ətrafındakıların bacarıqlarına uyğun şəkildə, onların bilik və bacarıqlarının artırılması üçün şərait yaradar.

Liderə xas xüsusiyyətlər aşağıdakılardır:

- ✓ Tələbkar və səbrli;
- ✓ Daima öndə deyil, lazım olduğu zaman arxa planda durmağı bacaran;
- ✓ Dəyişikliyin yaradıcısı olan;
- ✓ Prinsipləri ilə hərəkət edən;
- ✓ Çətinliklərlə mübarizə aparan;
- ✓ Əxlaq normalarını öz mənfəətlərinin önündə tutan;
- ✓ Qərarları həlli ilə bərabər verən;
- ✓ Daima dəyişikliyə hazır olan bir insandır.

Əslində lider bu maddələrdə toplanan xüsusiyyətlərdən əlavə, daha çox dəyərləri ifadə edən bir insandır. Liderlik insanları idarə etmək deyil, insanları gücləndirməkdir.

Lider və İdarəedici

Çox zaman idarəedicilik və liderlik bir-biri ilə qarışdırılır, lakin bunların ikisində çox fərqli anlayışdır. Nümunəvi idarəçilik, sonradan öyrənmə yolu ilə əldə olunur. Liderlik isə insanların daxilindən gəlir. İdarəçilik üçün bir insan təhsil ala bilər, idarəçiliyin bütün sistemlərini mənimsəyə bilər və nəhayət təcrübələrlə bu insan çox gözəl bir idarəçi ola bilər. Lakin liderlik haqqında nə qədər təhsil, məlumat alınsada, nə qədər bu barədə danışılınsada lider olmaq üçün bunlar yetərli olmaya bilər. Çox zaman ən seçmə idarəçilər belə, böyük problemlər yaşayır, hətta idarəetdiyi insanlarla belə yola gedə bilmirlər və bu da nəticədə lider olmamağa gətirib çıxarır.



İdarəedici işləri planlaşdıran, həyata keçirən, problemləri həll edən, kollektivi idarə edən və daha bir çox idarəedicilik bacarığına sahib olan bir insandır. Ancaq idarəedici bu öhdəliklərin çox azını yerinə yetirir. Bu ya özündən (bilik və bacarıq azlığından, işi dərkətməmə, problemlə münasibət qurma və s.) ya da üzərində işlədiyi işdən qaynaqlanır.

Bütün bu problemlər idarəedicilik fenomeninin yetərli olub yaxud olmamasının müzakirəsinə səbəb olur. Həqiqətən də qarışıq problemləri həll etmək, cəmiyyətdə güclü bir bağlılıq və motivasiya duyğusu yaratmaq üçün liderlik bacarıqlarına ehtiyac vardır. Tarixə baxdıqda, liderlərin böyük işlərin, planların yaradıcısı və həyata keçirəni olduğunu görürük.

Liderlik strateji əsasa sahibdir

Bü günün sürətlə inkişaf edən texnika və şəbəkə dünyasında fəaliyyətlərin düzgün istiqamətləndirilməsi üçün mütəxəssis və idarəedicilərə ehtiyac vardır. İnsanlıq tarixində heç vaxt bu günkü kimi insanlar rahat yaşaya bilmələri üçün standart iş həyatına, idarə quruculuğuna, xəstəxanalara, məktəblərə və s. bu qədər bağlı olmamışdır. Bu səbəblə müasir və qarışıq quruluşların səmərəli fəaliyyət göstərə bilməsi üçün mütəxəssisliyə və bacarığa əsaslanan idarəedicilik sistemlərinin yaranması və inkişaf etməsi daha vacibdir. İnsanların yaşayış tərzi, ətraf mühitin qorunması və bunların düzgün istiqamətləndirilməsi və buna uyğun professional idarəedicilərin yetişdirilməsi zəruri olmuşdur.

Daxildən gələn bacarıq olmasa, öyrənmə yolu ilə əldə etmək mümkün deyil və bu günün professional idarəediciləri texniki bacarıqlara deyil, daha çox idarəedicilik bacarıqlarını üstün tuturlar. Bu idarəedicilik bacarıqlarının əsasında insanların görünən və görünməyən çox sayda maneələri aşaraq, hədəflərə çata bilmələri və yaşayışlarından məmnun qalmaları üçün şərait yaradan liderlik bacarıqları durur. Bu bacarıq pozucu, həll edici, yaradıcı, dağıdıcı və çox sayda gücü birtərəf edərək, insanları müəyyən hədəflər üçün bir yerə toplayır. Bu bacarıq cəmiyyətin quruluşunun bürokratik qatılıq, siyasi çəkişmə və iqtidar çəkişmələrindən qaynaqlanan lazımsız vəziyyətə düşməsinə əngəlləyə bilər. Qısacası liderlik bir sosial sistemin qarışıq və girdablı iqtidar dinamiklərinin, sistemin irəliyə getməsinə əngəlləyici istiqamətdə deyil, dəstəkləyici istiqamətdə çalışmasına şərait yarada bilər.

Liderlik və motivasiya

Liderlərin önəmli funksiyalarından biri ətrafındakıları stimullaşdırma bilmələridir. Buna motivasiya (həvəsləndirmək, coşdurmaq) deyilir. Motivasiya – məqsədə çatmaq üçün hərəkətə gətirən bir fenomen olaraq tanınır. Nümunəvi liderlər ətrafındakılar üçün məlumat qaynağı olurlar. İnsanları hərəkətə gətirmək üçün liderlərdə mütləq aşağıdakı xüsusiyyətlər olmalıdır:



- Cəlbedici, lakin real hədəflər seçər;
- Hərəkətlərinə yüksək enerji və sərhədsiz coşqu hakimdir;
- İnsanlarda gözəl məqsəd və istiqamət duyğusu yaradar;
- Uğur qazanmaq üçün planlar qurar və yollar araşdırar. Uğur qazanmaq qədər heç bir şey insanları uğurlu olmağa sövq edə bilməz. Heç kəs uğursuzluq dəstəkçisi olmaq istəməz;
- Aşılacaq, uğurlu ola bilər və məqsədləri gündəmə gətirir;
- İnsanlara diqqət cəlb etmələri və uğurlarını göstərə bilmələri üçün şərait yaradır;
- Bacara bildiyi qədər öhdəsinə işlər götürər;
- Uğursuzluqları görməzliklə vurur və ya uğursuzluğun məsuliyyətini öz üzərinə götürər;
- İnsanların özlərinin belə fərqi varmıdığı potensiallarını görür;
- İnsanların bacarıqlarına və potensiallarına inamını hər fürsətdə vurğular;
- İnsanlara onların uğurlarına aid bir tarix duyğusu aşılayar;
- İnsanları uğurları və uğursuzluqlarına görə qiymətləndirmir üstün insanlar olduqları duyğusunu verir;

- Gələcək işin uğur və uğursuzluqların prespektivində ortaq bir görüntü yaradar;
- Bütün bunları daxildən gələn bir istəklə, heç bir şübhə duymadan bir üslubla edər.

Liderlik və müşahidəçilik



Bir qrupun bir liderə sahib olması, bütün liderlik xüsusiyyətlərinin bu insanda olmasını və qrupun digər üzvlərinin liderlik xüsusiyyətlərinə sahib olmaması anlamına gəlməz. Liderlik bir insan tərəfindən həyata keçirilən bir sosial bacarıqdır. Bu bacarıqların qrup üzvləri tərəfindən də paylaşdırılması liderin zaman və enerjisini daha səmərəli nəticə almaq üçün artıracaq və məqsədlərə çatmaq sürətlənəcəkdir. Lider məqsədlərini və hədəflərini qrupa çatdırmaq üçün artıq zaman və enerji sərf etməyəcəkdir. Liderlik bacarıqlarına müşahidəçilər eyni zamanda

istiqlamətləndirilə bilmək və istiqamətlənə bilmək xüsusiyyətləri ilə sahib olacaqlar. Hədəfləri dərkətmə qabiliyyəti olan, özünü bütün vəziyyətlərdə idarə edə bilən, məsuliyyət sahibi olan, işinin vacibliyini səmərəli bir şəkildə həyata keçirə bilən müşahidəçi liderinin həyatını çox asanlaşdıracaqdır.

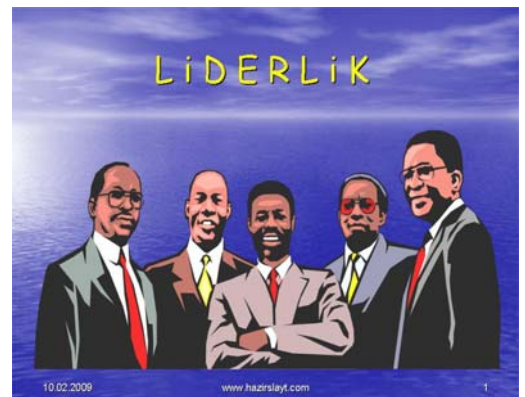
Yaxşı bir müşahidəçiyə inanılır, məsuliyyətli və anlamağı bacaran bir insandır. Bu liderini kor-koranə izləyən digərlərindən fərqli bir insandır.

Yüksək keyfiyyətli müşahidəçiyə aşağıdakı xüsusiyyətlər xasdır:

- Hadisələrə dərin bir düşüncə ilə yaxınlaşır, sadəcə “bəli” deyən deyildir;
- Haqsızlıqlara razı olmadığı kimi haqsızlıqlardan da şikayət etməz;
- İnamlı və tutarlı bir insandır;
- Təvazökar və səbrli xüsusiyyətlərə sahibdir;
- İstənilən işi idarə etməyə və istiqamətləndirməyə hazırdır;
- Yorulmaq və şikayət bilməyən işləmək xüsusiyyətinə sahibdir;
- Yaşadığı yerin və etdiyi işin araşdırmanı və öyrənənidir;
- Öz liderlik bacarıqlarını inkişaf etdirmək zamanı içindədir.

Liderliyin həll edəbiləcəyi problemlər

Liderlik fəaliyyətlərinin təməl məqsədi insanların həyata keçirdiyi işlərində daha səmərəli və daha uğurlu ola biləcəkləri imkanların araşdırılmasıdır. Beləcə, əsas özləri iş fəaliyyətlərində uğurlu və aktiv olacaqlar sonra isə işlədikləri qurumun daha rəqabətçi, daha yaradıcı və daha məsuliyyətli xidmət etməsinə səy göstərəcəklər. Bu mövzular və bunların həyata



keçirilmələri gündəmə gələrək səviyyəli bir yer tutacaqdır. Bu mövzuların bəziləri aşağıdakılardır:

- ✓ Önemli strateji və yeni dəyişiklikləri necə həyata keçirməli, bu dəyişikliyə çox sayda fəaliyyət göstərən marağını necə yaratmalı və bu dəyişiklikdə yenə çox sayda fəaliyyət göstərən qarşısına çıxan maneələri necə aşmalı;
- ✓ Bir iş daxilinə girişi və bir işi yaratmağı, əngəlləyici çox sayda bürokratik və semantik olan blokları dəf edərək necə həyata keçirməli;
- ✓ Güc və qarışıq bir məqsədin həyata keçirilməsi üçün ehtiyac duyulan qaynaq, dəstək, uyğun yanaşma, quruluşa zərər verə biləcək düzəmsiz siyasi maneəçiliklərə girişmədən, əməllərdən (hətta lazımsız əməllərdən) necə qorunmalı;
- ✓ Yoxlama sahəsinin kənarında olan və sizin fəaliyyətinizə başlamadığınızı şübhə ilə qarşılayan, lakin uğura çatmanız üçün qayğı və dəstəyinə ehtiyacınız olan şəxs və quruluşların lazımlı əlavələrini necə əldə etməli;
- ✓ Fəaliyyət göstərənlərin bir-birinin cəhdlərini və uğurlarını mühasirəyə alan rəqabətçi olmaq əvəzinə, bir-birini dəstəkləyən və stimül verən bir mühit ətrafında fəaliyyət göstərmələrini necə yaratmalı;
- ✓ Uğurlu, məsuliyyətli, yaradıcı, yenilik tərəfdarı olan, tez adaptasiya olunan, enerjili bir iş mühitini necə yaratmalı.

Bu problemlərlə səmərəli mübarizə apara bilən, iş həyatında çoxlu sayda idarəedici tapılır. Bunların etdiyi cəhdlərdən aldıkları dərslərlə nəyin rəşional və nəyin irrasional olduğı mövzusunda davranışlarında reflekslər aşkara çıxır. Fəqət insanların müdafiə üsullarının arxasında gizlənərək xətlərini görməmə mövzusunda əyilmələri, xətlərdən qaynaqlanan bir çox qiymətli cəhdin arxa planda qalmasına səbəb olur. Bu səbəblə problemlərə qarşılıqlı anlayış yaradıcı həll etmələr gətirəbilən idarəedici sayının həqiqətdə çox az olduğunu söyləmək olar. Bu problemlərin həllini lider xüsusiyyətli idarəedicilərin iş başına keçməsində deyil, lider xüsusiyyətli işçilərin bir araya gələrək, iş mühitlərinin yaranmasına şərait yaradacağını düşünürük.

İdarəedicilik problemləri yaşayanların profilləri

Liderlik araşdırmaları və həyata keçirilməsindəki gözləntilər idarəedicilik vəzifələrində rast gəlinən bir çox idarəedicinin “problemlı” vəziyyətdə olduqlarını diqqətə çatdırır. Bu problemlı vəziyyətlər əsasən 3 əsas hissədən ibarətdir:

Qərar verməkdə çətinlik çəkmə:

- Riskdən qaçmaq - qərar verməkdə ləngimək və ən ağır ehtimalları çəxaltmaq;
- Dəyişiklikləri qavramada və uyğunlaşmada ləngimək;
- İmkanları görmək əvəzinə maneələrdən bədbinləşmək;
- İnadçıl olmaq və uyğunlaşmağı bacarmamaq;
- İntelktual lovgalıq - hərşeyi bilmək sindromu;
- Başqalarının fikir və düşüncələrinə hörmətsizlik və şübhə ilə yanaşmaq;
- Texniki bacarıqlarının idarəedicilik bacarıqlarını üstələməsi.



Sosial əlaqə və xəbərleşmə bacarıqlarında uğursuzluq:

- Başqalarının motivləri mövzusunda şübhəli olmaq və insanlarla məsafə saxlamaq;
- Yaxşı bir dinləyici olmamaq;
- Sosial məsuliyyətlik və siyasi uzaqgörənliyə sahib olmamaq;
- Hər hansı bir işə qatılmağa həvəssiz olmaq.

Liderlik bacarıqlarında uğursuzluq:

- Qrup işinə və qrup rəhbərliyinə uyğun olmamaq;
- Öz problemlərinə və öz istəklərinə həddən artıq bağlı olmaq;
- Hər şeyin pisini düşünən olmaq;
- Yeni fikirləri anlamamaq və təklif düşüncəsində olmaq;
- İmicsizlik, stimül qaynağı olmamaq;
- Həddən artıq özünü müdafiə edən və başqalarını günahlandırın bir düşüncəyə sahib olmaq.

Lazım olan və lazım olmayan xüsusiyyətlərin bir araya gəlməsi bəzi idarəedicilərin sərhədli qaynaqlar ilə səmərəli nəticələr aldıkları, digərlərinin isə lazımlı qaynaqlara rəğmən sərhədli performans verdikləri və qurumlarını çıxılmaz vəziyyətə saldıqları aydınlaşır. Araşdırmalar və gözləntilər bacarıqsız olanların çoxunda səbrsiz, təhəkküm edici, özünü daha vacib sayan, başqalarından sui-istifadə edən bir yanaşmanın olduğunu göstərir. Həmçinin araşdırmalar liderlik stillərinin qəhrəmanlara doğru lazımsız bir görüntü kimi ortaya çıxarır. Liderlik idarəedicilik deyildir. Bir insan qrupu ilə birlikdə qrupa stimül verərək, qrup enerjisini artırmaq və səmərəli nəticələr əldə edə bilməkdir. “Mən” əsaslı, başqalarını yalnız işin həyata keçirilməsi üçün vacib sayan insanlar lider deyildir.

Menecmentdə liderlik

Liderlik nadir idarə etmək keyfiyyətidir. M.Vudkok və D.Frantsisin fikrincə liderlik-insan və başqa resurslardan müəyyən nəticə əldə etmək üçün istifadə etmək qabiliyyətidir.

Liderlik müasir baxışlar idarəetmə üslubunun tabeliyində olan konkret işçiyə uyğun olaraq dəyişdirilməsindən ibarətdir. Birinci növbədə bu suala cavab vermək lazımdır. Bu şəxslə münasibətdə məndən hansı idarəetmə üslubu tələb olunur? Müasir menecment nəzəriyyələrinə görə yaxşı menecer mürəkkəb vəziyyətlərdə idarəetmə tələblərinin qoyuluşunu öyrənir və onlara uyğun olaraq yüksək səviyyədə idarəetmə üslubunu həyata keçirir.

Empirik idarəetmə nəzəriyyəsinə görə idarəetmə davranışının 4 üslubunu göstərmək olar:

1 .Göstəriş vermək. Məsələlərin həllini rəhbər diqqətlə izləyir, təlimatlar verir, baş verən hadisələri detallarına qədər dərindən öyrənir. Tələbata cavab verməyən iş tezliklə aşkara çıxarılır və məsul şəxslərə göstərişlər verilir. Lider öz istədiyini dəqiq izah edir və şəxsi ustalığını artırmağa fikir verərək işin yaxşılaşdırılmasını tələb edir. Bu cür üslubu işi bilməyən və öyrənmək istəməyən şəxslərə və qruplara qarşı tətbiq etmək daha yaxşıdır. Yeni işçilərə yaxud



“perspektivsiz” bölmələrə bu cür yanaşma özünü doğruldur. “Perspektivsiz” dedikdə müəyyən təcrübəsi olsa da köhnə düşüncəni dəyişdirməyə qabil olmayan yaşlı kadrlar nəzərdə tutulur. Göstəriş vermə üslubunu tam reallaşdırmaq üçün aşağıdakılar tələb olunur:

- nümunəvi işə dəqiqliklə yanaşmaq;
- tez-tez təlimatlar vermək;
- adamların texniki bacaracağını inkişaf etdirmək;
- işin yerinə yetirilməsini yoxlamaq;
- lazım gəldikdə işçini cəzalandırmaq, lakin bu zaman bir şəxsiyyət kimi onun hüququna və qüruruna toxunmamaq;
- səhv və yaxşı işləri qeyd etmək;
- işçilərdə yaxşı iş görə qürur hissini inkişaf etdirmək; - nəzakətli olmaq, ancaq sərtliyi yaddan çıxarmamaq;
- son nəticələri xüsusi olaraq nəzərdə tutmaq;
- işçilərin təhsil almasında maraqlı olduğunuzu nümayiş etdirmək və bu işdə onlara kömək etmək.

2. Şöhrətləndirmə. Bu üslub ondan ibarətdir ki, lider təşəbbüskar kimi çıxış edir, cari işlər üzrə göstəriş, təlimat verməkdə və nəzarətdə çox fəaldır. Ünsiyyət ən vacib element olduğundan lider adamlarla tanışlığı və əlaqələri genişləndirməyə can atır. İşçilərin bir başa iştirakı ilə nümunəvi iş formalaşır. Nümunəvi işə uyğun konkret işlər müzakirə olunur və bütün təşkilat üzrə işlər əlaqələndirilir.

Bu cür üslubu az-çox işə uyğunlaşmış, müəyyən vərdişləri olan, lakin tam peşəkarlığa yiyələnmiş qruplara və şəxslərə tətbiq etmək özünü doğruldur. Belə qrupların üzvləri öyrənməyə can atırlar, lakin öz işlərinin üzərində daha çox çalışmalıdırlar. Bu cür yanaşma keyfiyyət və əmək məhsuldarlığı problemlərini həll etməyi bacarmayan qruplara münasibətdə də özünü doğruldur. Rəhbər tərəfindən nəzarətin və təlimatların olması işçilərin qabiliyyətini artırır. Yaxşı nəticə aşağıdakı hallarda əldə edilir:

1. Siz hər kəs üçün öz vaxtınızı sərf etdikdə;
2. Ümumi maraqları aydınlaşdırdıqda;
3. Fərdi xarakterlərə qiymət verdikdə;
4. Tabelikdəkilərlə intensiv ünsiyyətə can atdıqda;
5. Əldə olunan yüksək nəticələrə görə qürur hissini yaydıqda;
6. Zəruriyyət yarandıqda əmrlər verdikdə;
7. İşin müəyyən edilmiş nümunəvi işə uyğunluğunu izlədikdə;
8. Nümunəvi işi saxlamaq üçün lazım gəldikdə cəza tətbiq etdikdə;
9. Müsbət davranışı mükafatlandırdıqda.

3. İdarəetmədə iştirak etmək. Bu zaman rəhbər qrupların mənəvi vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasına çalışır, şəxsi münasibətlərin inkişafında fəallıq göstərir, işçilərdə əlaqəlilik hissini həvəsləndirir, adamlarda öz problemlərini özü həll etmək cəhdləri formalaşır və əmrlər minimum sayda olur, lakin yeri gəldikdə rəhbər lazımı əmrlər verir. Bütün vacib məsələlər işçilərə tam həcmdə izah olunur, müəssisənin işində daha çox payı olan işçiləri lider həvəsləndirir. Bu cür üslub baza vərdişlərindən əlavə olduqca yüksək peşəkarlığa malik işçilərə və qruplara yanaşmada özünü doğruldur.

Belə kollektivlərin inkişafı iş prosesində məsuliyyət payının artırılması və kollektivdə yaxşı mənəvi iqlimin qorunması ilə bağlıdır. Bu aşağıdakı şərtlərin hesabına əldə edilir:

- birbaşa göstəriş və nəzarətin məhdudlaşdırılması;
- özünə nəzarət sisteminin yaradılması;

- ayrı-ayrı problemlər üzrə məsləhətləşmələrin keçirilməsi;
- geniş ünsiyyət;
- əks əlaqələr yaradılmasının həvəsləndirilməsi;
- məqsədlərin məqsədə çatma vasitələrinin dəqiqləşdirmədən qoyuluşu;
- böyük məsuliyyət verilməsi.

4. Səlahiyyətlərin ötürülməsi. Lider axırıncı ehtiyat kimi çıxış edir. Görülən işin əsas hissəsinə qrupun ayrı-ayrı üzvləri nəzarət edir. Onların səlahiyyətinə gündəlik yoxlama və nəzarət aiddir. Bu cür üslub yüksək səviyyədə peşəkar olan və öz güclərini yaxşı işə sərf etməyə can atan şəxslərə və qruplara yanaşmada tətbiq olunur. Bu cür şəraitdə idarəetmə öz təşkilatına məsuliyyətlə yanaşan və pozitiv münasibətli adamlar tərəfindən həyata keçirilir. Bu cür rəhbərliyə xas olan üsluba aşağıdakılar aiddir:

- məqsədlərin aydınlaşdırılması və onlara münasibətdə razılıq əldə edilməməsi;
- əgər sizdən xahiş etsələr kömək edin;
- başqalarının işlərinə qarışmaqdan çəkinin;
- xahişlərə ciddi reaksiya verin.

Menecerlər və rəhbərlər daima istehsal prosesinin texnoloji dəyişiklikləri ilə, həmçinin biznesə olan yeni tələblərlə qarşılaşırlar. Bu cür dəyişikliklərə uğurlu uyğunlaşma səlahiyyətli rəhbərlik tələb edir, belə ki, personala ixtisası artırmaq və yaranmış şəraitdən bütünlükdə istifadə etməyə yardım etmək zəruridir. Lakin insanları idarə etməzdən əvvəl öz inkişafınızla məşğul olun. Əlbəttə “anadangəlmə rəislər”ə də rast gəlmək mümkündür, lakin yaxşı rəhbərlərin çoxu müvafiq vərdişləri öyrənməli olur.

Özünü təkmilləşdirmə hamıya lazımdır, lakin menecerlərə və rəhbərlərə xüsusilə lazımdır, belə ki, onların vəzifəsinə başqalarını idarə etmək də aiddir. Lakin rəhbərlik vərdişlərini inkişaf etdirmək təkcə menecerlərə lazım deyil. Müasir işgüzar dünyada, təşkilatların strukturunun daim dəyişən zamanında, əməkdaşların yüksək sərbəstliyi və vaxtında, çevik olaraq müştərilərin sorğularına cavab vermək lazım olduğu dövrdə hər kəs kollektivə başçılıq etməyi bacarmalıdır.

Hansı rəhbəri səlahiyyətli hesab etmək olar? Bu mövzuda çoxlu sorğular keçirilmişdir, həm də əsasən mütəxəssislərin fikirləri bu sahədə eynidir. XXI əsrin savadlı rəhbərinin başlıca fərqləndirən xüsusiyyətləri - öz təşkilatının/şöbəsinin/qrupunun məqsədini seçmək bacarığı, ünsiyyət qurmaq, şəxslər arasında münasibətlər yaratmaq, əməkdaşların motivasiyalarını yaratmaq və s. bacarığı ümumbəşəri vərdişlərə aiddir. Təbii ki, bəzilərinə bu cür vərdişlər yaxşı inkişaf etmiş, digərlərində bir qədər az inkişaf etmişdir, lakin onları mənimsəmək və burada verilən tövsiyələrdən iş yerlərində istifadə etmək olar. Yəqin ki, bir rəhbər kimi siz nə qədər çox sayda vərdiş və yanaşmalara maliksinizsə, siz onlardan o qədər lə təcrübədə istifadə edirsiniz və sizin rəhbərlik bir o qədər də təsirli olacaq.

Özünü təkmilləşdirmənin üstünlükləri

Personal sərbəst olaraq ixtisasının artırılmasına vaxt ayırırsa, aşağıdakıları qazanır:

- Əlverişli və dinamik iş şəraiti yaranır. Əgər insanlar eyni zamanda təhsil alır və işləyirsə, onlar işə yaxşı əhvali-ruhiyyədə gəlir və fədakarcasına işləyirlər;
- Personalın bir-birini əvəz etməsi artır, işçilər baş verən dəyişikliklərə daha tez uyğunlaşır ki, bu da təşkilatın bütövlükdə uğurlarına kömək edir. Əməkdaşların şəxsi təhsili təşkilatın imkanlarını genişləndirir;
- Kadrların peşəkarlıqları artır.

Özünü təkmilləşdirmə işçiləri daha çox müstəqilliyə, qoyulmuş məqsədlərə daha inadla irəliləməyə kömək edir. Bu xarakteristikalar uğurlu təşkilatlara xasdır.



Siz özünüzü təkmilləşdirməyə sərf etdiyiniz vaxt aşağıdakıları qazanırsınız:

- Sizə iş düzəlmək asan olur, çünki bizim zamanədə sabit məşğulluq artıq keçmişdə qalır;
- Siz müxtəlif insanlarla işləmək üçün vərdiş və bacarıqlarınızı genişləndirirsiniz.

Şəxsi təhsil üçün tövsiyələr

Aşağıda özünü təkmilləşdirmə üzrə bəzi tövsiyələr verilmişdir.

1. Nəyə nail olmaq istədiyinizə qərar verin.
2. Öz bacarıq və imkanlarınızı qiymətləndirin.
3. İnformasiya alın və ətrafdakıların cavab reaksiyasını müəyyən edin.
4. Özünü təkmilləşdirmə üçün imkanlarınızı qeyd edin.
5. Rəhbərliklə əməkdaşlıq qurun.
6. SMART-ın meyarlarına əsasən qarşınıza bir neçə məqsəd qoyun.
7. Şəxsi iş planı işləyib hazırlayın.
8. Şəxsi iş planına uyğun hərəkət edin.
9. Yeni bacarıqlarınızın vərdişə keçməsi üçün məşq edin.
10. Uğurlarınız haqqında məlumat verin.

1. Nəyə nail olmaq istədiyinizə qərar verin.

Siz hara getməyinizə qərar vermədən yola düşə bilməzsiniz. Əgər sizin müəyyən məqsədiniz yoxdursa və ya nəyə nail olmaq istədiyinizi bilmirsinizsə, sizi daim qane olmamaq hissi izləyəcək.

Vaxtaşırı həqiqətən nəyə nail olmaq istədiyiniz barədə düşünün. Öz məqsədlərinizi mümkün qədər konkret olaraq yazın. Buna vaxt lazım olacaq, lakin sizin “mübariz vəzifə”niz üçün dəqiq qeydiniz onun yerinə yetirilməsinə doğru əsas addımdır. Bu “vəzifələr”dən bir neçəsinə diqqət yetirək:

- mən gələn il istehsalat təcrübəsi keçmək istərdim;
- mən gələn il bu işi yaxın bir neçə il ərzində davam etdirmək istərdim;
- mən gələn il başqa təşkilata keçmək istərdim;
- mən yaxın üç il ərzində işimdə irəliləmək istərdim;
- mən gələn beş il ərzində öz şəxsi işimi açmaq istərdim.

Özünüzdən şəxsi vəzifənizi düşünüb yazın. Bu vəzifənin yerinə yetirilməsi üçün real vaxt dövrlərini göstərməyə çalışın.

2. Öz bacarıq və imkanlarınızı qiymətləndirin.

İndi siz özünüzü qiymətləndirməlisiniz. Bu vəzifəni yerinə yetirməyə nə dərəcədə hazırsınız? Öz məqsədlərinizə çatmaq və başqa insanlara uğurlu rəhbərlik xeyli dərəcədə özünüzü nə dərəcədə tanımağınızla müəyyən edilir. Özünüz haqqında bilikləri genişləndirməyin ən sürətli üsulu - bunun üçün sorğu, özünü hesabatdan istifadə etmək, əhatənizdə olanların reaksiyasını nəzərə almaq və öz fəaliyyətinizin nəticələrinin qiymətləndirilməsi, həmçinin özünüzdən özünü tənqidi yanaşmağınızdır. Əgər əvvəllər bunu etməmişsinizsə, sizdən indi bunu etmək üçün müəyyən cəsarət tələb olunacaq. Axı cəsarət səlahiyyətli rəhbərin ayrılmaz keyfiyyətlərindən biridir.

Xoşbəxtlikdən hazırda bir sıra sorğu, özünə hesabat kitabçaları mövcuddur. Onlardan bəziləri xüsusilə Meyers-Briqqsin (Myers-Briggs Type Indicator, MVT I) sorğu kitabçası şəxsin xüsusiyyətlərini qiymətləndirməyə imkan verir, digərləri məsələn komandaya rəhbərlik xüsusiyyətləri (Team Management Inventory, TM I) sorğu kitabçası komandada işin tərzini qiymətləndirməyə və ya Belbinin (Belbin team assessment) komandanı qiymətləndirmək üçün sorğu kitabını göstərə bilərək, digər sorğu kitabları sizin cavablarınız üzrə sizin tədris, rəhbərlik, dəyişikliklərə reaksiyanız və s. haqqında mühakimələr yürütməyə kömək edir. Əlbəttə bir testin nəticələrinə inanmamaq olar, lakin bir neçə sorğu kitabçası insanı düşünməyə vadar edir.

3. İnformasiyanı alın və ətrafdakıların cavab reaksiyasını müəyyən edin.

Əməkdaşlarınıza bildirin ki, öz fəaliyyətiniz barədə onların fikirləri ilə maraqlanırsınız, onların dediklərinə diqqətlə qulaq asın. Özünüzü öyrənmək üçün hansı metoddan istifadə etməyinizdən asılı olmayaraq, özünüzü doğrultmağa çalışmayın və ətrafdakıların fikrini diqqətlə dinləyin. Yaxşı xəbərlərə sevinin və “dişləri qıcırmaq” arzusuna baxmayaraq, tənqidi qeydləri yaxşı qarşılaysın, onlardan özünüzü təkmilləşdirmək üçün səbəb kimi istifadə edin.

4. Özünüzü təkmilləşdirmək üçün imkanlar tapın.

Özünüzü təkmilləşdirmək üçün imkanları müəyyən etməkdən ötrü alınan cavabları diqqətlə təhlil edin. Emosional neytral zəif, məsələn, kompüterdə işləmək bacarıqlarının yaxşılaşdırılması kimi tərəflər, həm də misal üçün, başqalarına qulaq asmaq kimi “qaynar” mövzular aşkara çıxarıla bilər. Nəticədə özünü təkmilləşdirmə üçün çoxlu istiqamətlər meydana çıxır, xüsusilə əgər siz ətrafdakıların fikrini birici dəfə eşidirsinizsə. Bununla belə, müvəffəqiyyət qazanmaq üçün diqqəti bir neçə prioritet istiqamətində cəmləşdirmək lazımdır.

5. Rəhbərliklə əməkdaşlıq qurun.

“Missiyanız”ın nədən ibarət olduğunu aydınlaşdırdıqdan və özünü təkmilləşdirmə üçün imkanlar tapdıqdan sonra rəhbərliklə əməkdaşlıq qurmağa çalışın. Aşağıdakı məsələləri həll etməkdən ötrü rəislə görüş barədə danışın:

- Cari iş tələbləri, həmçinin ümumi işə öz payınızı yüksəltmək imkanı;
- Şəxsi inkişafın bəzi məqsədləri. Bunlara nail olmaq üçün vaxt və qüvvə sərf etməyə hazır olduğunuzu göstərin;
- Rəhbərliklə qüvvələrinizin birləşməsi dəstək və zəruri resurslar almağa, o cümlədən asudə vaxt və maddi mükafat almağa kömək edir.

6. SMART meyarlarına əsasən qarşınıza bir neçə məqsəd qoyun.

Xoş arzular siyahısı özünüzü təkmilləşdirməkdə çətin ki, böyük uğurlar qazanmağa kömək etsin. Aşağıdakı iki müddəanı müqayisə edin.

1. Mən ilin sonuna qədər ünsiyyət bacarığımı yaxşılaşdırmağı planlaşdırıram;
2. Mən materialın verilməsi bacarığımı təkmilləşdirəcəyəm, yeni layihəmiz üzrə məruzə edəcəyəm, həmçinin imkan olduqca kütlə üçün çıxışlar üçün tədris kursu keçəcəyəm. Bütün bunları ilin sonuna qədər bitirəcəyəm.

Birinci müddəa olduqca ümumidir, məhz hansı bacarıqdan söhbət getdiyi aydın deyil. Həmçinin, nailiyyətlərin qiymətləndirilməsi metodları haqqında məlumat da yoxdur. “Yeni il”də (Yanvarın 1-dən başlayaram) qəbul etdiyiniz qərar kimi, ümumi özünü təkmilləşdirmə haqqında sizin ruh yüksəkliyiniz tezliklə yox olacaq. İkinci müddəa SMART meyarlarına uyğundur, yəni mühüm bir kommunikativ vərdişdə, kütləvi çıxışlar vərdişində birləşir. SMART meyarları məqsədlər qoyuluşu üçün aşağıdakılardan ibarət olur:

- S (specific) - fəaliyyətin spesifikliyi. Bu misalda diqqət, nail olmaq üçün konkret addımlar sadalanan kütləvi çıxışlarda cəmləşmişdir;
- M (measurable)- nəticələrin ölçülməsi. Ölçülər kəmiyyət, keyfiyyət və ya müəyyən edilmiş (sizin rəis, nəzarət edən şəxs, xarici təşkilat və s. tərəfindən) standart ölçüləri müqayisə etmək yolu ilə alınır. Verilən halda nəticələr bu və ya digər hərəkətin bitməsi faktı üzrə qiymətləndirilir;
- A (aligned) - ümumi vəzifə, bu halda karyerada yüksəlmə planları ilə uyğun olaraq. Hazırda kütləvi çıxışlar bacarığı bir çox fəaliyyət sahələrində zəruridir;
- R (realistic) - sizin bacarıqlarınız, müvəqqəti və başqa resurslar nöqtəyi-nəzərdən reallıq. Əgər yuxarıda adı çəkilən məqsəd noyabrın əvvəlində qarşıya qoyulubsa, onda bu məqsədə nail olunmasını (ilin sonuna) real hesab etmək olmaz. Digər tərəfdən, yanvarın əvvəlindən arzu olunan nəticələrin əldə edilməsi nəzərə alınmaqla bu məqsədin seçilməsi ilin sonuna qədər ona çətinlik olmadan nail olmağa imkan verir. Həddən artıq asan məqsədlərdən qaçın: məqsədlərin özü və onlara nail olunma addımları kifayət qədər mürəkkəb olmalıdır. Bu misalda kütləvi çıxışlar bacarığı haqqında materialın öyrənilməsi - çətin məsələ deyil, eyni zamanda, layihə üzrə çıxış kimi xeyli qüvvə tələb edir;
- T (trackable) - Tərəqqini müşayiət etmək və vaxt məhdudiyyəti. Uğurları izləmək, şəxsi hərəkət planını tərtib etməkdən asandır. Konkret plan məqsədə nail olmağın real tarixini müəyyən etməyə imkan verir.

7. Şəxsi hərəkət planını işləyib hazırlayın.

“Beyin fırtınası” metodu ilə bu məqsədə nail olmaq üçün zəruri olan hərəkətlər müəyyən edilir və yazılır. Bundan sonra müəyyən ardıcılıqla hərəkətlər yerləşdirilir, öhdəliklər bölüşdürülür və müvəqqəti qrafik tərtib olunur.

- Qarşıya qoyulmuş məqsədə nail olmaq üçün zəruri olan konkret tədbirləri/hərəkətləri sadalayın. Müxtəliflik olmasına diqqət yetirin: bu sizin hərəkət planını maraqlı edər və özünütəkmilləşdirmə üçün imkanları artırır;
- Məqsədə nail olmağın yolunda zəruri metodları, resursları, həmçinin mümkün maneələri təhlil edin;
- Hər bir tədbirin başlanğıc və bitirmə tarixlərini müəyyən edin;
- Nəhayət, başqa maraqlı şəxslərlə hərəkət planınızı, xüsusilə vaxt qrafikini müzakirə edin. Bununla siz əmin ola bilərsiniz ki, planınız real və yerinə yetiriləndir.

8. Şəxsi hərəkət planına uyğun iş görün.

Məqsədə nail olma uzun müddət ərzində xırda tapşırıqların yerinə yetirilməsinin nəticəsidir. İrəliyə doğru hərəkət və motivasiya üçün, həmçinin müəyyən edilmiş vaxta çatdırmaq üçün son məqsədə nail olmaq yolunda hər gün nə isə etməyə çalışın.

9. Yeni bacarıqlarınızın vərdiş halını alması üçün təcrübə keçin.

Yeni mənimsədiyiniz vərdişlərdən istifadə üçün imkanlar axtarın, təcrübə toplayın və daha inamlı olun. Kütləvi çıxışların vərdişlərini mənimsəyərək əvvəlcə “təhlükəsiz” situasiyalarda təcrübə qazanın. Özünüzdə kifayət qədər qətiyyət tapdıqdan sonra rəhbərlik qarşısında və ya kənar təşkilatlar qarşısında məruzə edin.

10. Uğurlarınız haqqında məlumat verin.

Qoy rəhbərlik və həmkarlarınız sizin uğurlarınız haqqında məlumatlı olsunlar. Əgər rəhbərlik sizə dəstək olub əlavə resurslar da verirsə, gələcəkdə də rəhbərliyin sizin bu əməlinizi dəstəkləməsi üçün əldə etdiyiniz bacarıqları nümayiş etdirmək məqsədilə qısa hesabat hazırlamaq olar.

Tipik situasiyalar

Siz hər hansı yeni işə başlayanda və ya artıq qurulmuş prosesdə nəyisə dəyişdirirsinizsə, çətinliklər yarana bilər. Aşağıda özünütəkmilləşdirmə ilə məşğul olduğunuz zaman ehtimal olunan çətinliklərlə qarşılaşacağınız situasiyalar təsvir edilmişdir. Hər təsvirdən sonra vəziyyətdən çıxış yolu göstərilmişdir.

Situasiya. Şəxsi işiniz və ya məqsədiniz yoxdur. Siz özünüzü nəyəsə bağlamaq istəmir, çevikliyinizi qoruyub saxlamaq istəyirsiniz.

Vəziyyətdən çıxış. Çevikliyi saxlamaqla konkret məqsədlərə malik olmaq mümkündür, necə ki, nəqliyyat tıxacına düşərək, çevikliyi saxlamaqla marşrutu dəyişir, son nəticədə təyinat məntəqəsinə çatırsınız. Bütövlükdə dəyişən şəraiti nəzərə almaqla məqsədlərin korrektirovkası tələb oluna bilər, lakin fəaliyyətinizin əsas istiqamətinin dərk edilməsi sizin işinizi məqsədyönlü edər və arzu olunana nail olmaq ehtimalını artırır.

Situasiya. Sizin təşkilatda əməkdaşlar özünütəkmilləşdirməyə heç bir maraq göstərmir.

Vəziyyətdən çıxış. Nümunə göstərin, təhsilə və ixtisası artırmağa doğru ruh yüksəkliyi

nümayiş etdirin. Təşkilata və burada qəbul edilən yanaşmalara istiqamətlənərək özünüzü məhdudlaşdırmayın. Öz “qınınızı” tərk edin, digər şöbələrə və kənar təşkilatlara baxın, onların təcrübəsindən istifadə edin, rəislə həmkarlarınızla müşahidələrinizi bölüşün.

Situasiya. Siz uzun illərdir hər hansı işlə məşğulsunuz və tez-tez qarşılaşdığınız, bəzilərinin həlli olmayan eyni problemlərdən yorulmuşunuz. Dəyişikliyə doğru ilk addımı necə atmalı?

Vəziyyətdən çıxış yolu. Sizin motivasiyanız zəifdirsə, başqalarını maraqlandıra bilməyəcəksiniz. Hələlik sizə aşağıdakı məsləhətləri verə bilərik.

- Siz işdə olan problem və maneələrə həddən artıq diqqət yeirirsiniz, bəlkə yeni imkanlar axtarışına keçəsiniz? Keçmiş xatirələrdən və cari çətinliklərdən uzaqlaşın, gələcəyə baxın.
- Əgər siz “dərədən çıxmaq” istəyirsinizsə, ilk növbədə “torpağı qazmaq” dayandırın. Rəisinizlə və ruhən sizə yaxın olan əməkdaşlarla birgə köhnə problemlərin həllinə alternativ yanaşmaları müzakirə edin.
- Yəqin ki, kimsə əvvəllər buna oxşar problemlərlə qarşılaşmalı olub. Situasiyaya təzə baxış olduqca faydalı ola bilər.

Aşağıda liderin özünü təkmilləşməsi üçün 10 praktiki məsləhət sadalanmışdır:

1. Özünüzü rəhbər hesab edin və şəxsi təsir, ətrafdakıların dəstəyini əldə etmək üçün şəxslərarası ünsiyyət bacarıqlarının təkmilləşdirilməsi üzərində işləyin.
2. Öz fəaliyyətiniz sahəsində inkişafınızı izləyin, bu sahədə mütəxəssislərlə ünsiyyətdə olmaq üçün peşəkar təşkilata daxil olun. Peşəkar jurnalları oxuyun və yeni nailiyyətləri izləyin.
3. Rəhbərliyin, əməkdaşların və bilavasitə sizə tabe olanların fikrini öyrənmək üçün özünüzü rəhbər kimi bacarıqlarınızı aydınlaşdırmaq üçün “360 dərəcə” prinsipi üzrə əks-əlaqə metodundan istifadə edin.
4. Özünü təkmilləşdirmə üçün nümunə olun, öyrənin müxtəlif yeni yanaşmaları sınaqdan keçirin. Bu sizin əməkdaşları analoji hərəkətlərə sövq edəcək.
5. İşə ruh yüksəkliyi ilə yanaşın. Motivasiya və ruh yüksəkliyi olmazsa, ətrafdakılardan işə maraq gözləmək mümkün deyil.
6. Özünüzü sözlərinizə uyğun olaraq aparın - əgər nəyisə vəd edirsinizsə, buna əməl edin.
7. Özünüzdə yumor hissini inkişaf etdirin, iş yerində hadisələri gərginləşdirməyin. Hadisələri və iş problemlərini çox ciddi qəbul etməməyi öyrənin.
8. Sizə maraqlı olan və ona görə işə həvəslə getdiyiniz minimum bir layihə üzərində işləməyə çalışın.
9. Qarşınıza uzunmüddətli məqsəd qoyun. Sonra bu məqsədə nail çatmaq üçün sizə nəyin kömək edəcəyini aydınlaşdırın. Hər gün heç olmazsa, bir addım irəliləyin, bu addım kiçik də olsa, məqsədə doğru addım olacaq.
10. Dözümlülük və enerji səviyyəninizi yüksəltməsi üçün bədən tərbiyəsi ilə məşğul olun.

Kütlə psixologiyası və xüsusiyyətləri



Kütlə nədir? "Yığın", "yığışma", "topluluq" mənalarına gələn bu söz ən sadə mənası ilə irqləri, vəzifələri, cinsləri və amilləri nə olursa-olsun, insan yığınıni ifadə edir. Psixologiyada isə kütlə tamamilə başqa mənada işlənir. Bir çox insanın təsadüfən bir yerə toplanması psixoloji kütlə demək deyildir.

Kütlə halına gəlmək üçün bəzi qıcıqlandırıcı təsirlər lazımdır. Bu təsirlər hadisə, sosial problem, söz, lider və sair ola bilər. Bu vəziyyətdə isə artıq fərd anlayışı ortadan qalxır, hamının fikirləri və hissləri bir tərəfə yönəlir, müvəqqəti, ancaq çox güclü kollektiv şüur formalaşır. Bundan sonra buradakı bütün insanların hərəkətləri kütlələrdəki zehniyyətin vahidləşməsi qanununa əsaslanır. Kütlə dedikdə bir çox insanı göz önüdə canlandırmağa ehtiyac yoxdur. Bir neçə insan da kütlə formalaşdırıla bilər. Buna ən sadə misal olaraq avtobusdakı insanları göstərə bilərik. Sürücünün hər hansı bir səhv hərəkətinə qarşı bir nəfərin başlatdığı etiraz daha sonra başqalarının da ona dəstək verməsi ilə nəticələnir və bununla artıq psixoloji kütlə formalaşır.

Kütləni formalaşdıran fərdlərin kimliyindən asılı olmayaraq yaşayış tərzləri, vəzifələri, xarakterləri fərqli ola bilər. Ancaq kütlə içərisində bunun elə də böyük əhəmiyyəti olmur. Belə demək mümkündür ki, onlar bərabərləşirlər, çünki zəkaları fərqli olan insanlar bir çox halda eyni istəklərə, duyğulara sahib olurlar. Din, əxlaq, sevgi, nifrət kimi anlayışlarda ən yüksək insanlar adi fərdlərin dərəcəsinə keçə bilmirlər. Dahi bir riyaziyyatçı ilə adi bir çəkməçi arasında intellektual fərq çox böyük ola bilər, ancaq əxlaq və inancda ya fərq yoxdur, ya da olduqca azdır. Fərdi xüsusiyyətlərin itib ordaq xüsusiyyətlərin əmələ gəlməsindəndir ki, kütlələr yüksək zəka tələb olunan işləri bacarmırlar. Bu faktoru kütlələrə xitab edən liderlər nəzərə almalıdırlar. Kütlələr çox saylı faktları sevməzlər. Onlara bir, amma güclü faktı xatırladın, sonra isə onları hərəkətə gətirə biləcək güclü ifadələr seçin. Bundan sonra onlara istədiyinizi etdirə bilərsiniz. Çünki çox olmaq onlara kollektivlik ruhu aşılayır. Aşılanan bu ruh onları tək olduqları vaxt hiss edəcəklərindən, fikirləşəcəklərindən tamamilə başqa şeylər hiss etdirir, düşündürür və tətbiq etdirir. Kütlə içərisindəki fərd özünü həddən artıq güclü hiss edir. Çoxluq ona hər şeyi edə bilmək hissini aşılayır. Buna görə də kütləvi aksiyalar yaxşı idarə olunmadıqda təhlükəli olur və ciddi maddi zərərlərlə nəticələnir.

Psixoloji kütlə yaranar - yaranmaz bütün kütlələrə məxsus ümumi xarakterlər qazanır. Kütlələrin xüsusiyyətlərinin formalaşmasındakı ən əsas amillərdən biri zehni sirayətdir; kütlədə fərd anlayışı öz əhəmiyyətini itirdiyi üçün və hiss ağı üstələdiyinə görə, normal hallarda insana az təsir edə biləcək məlumat, duyğu, hərəkətlər burada böyük əhəmiyyətə və qüvvəyə sahib olur. Bu sirayətedicilik o qədər qüvvətli olur ki, fərd öz mənfəətini kütlənin mənfəətinə qurban verir. Halbuki bu normal şərtlərdə insan təbiətinə ziddir.

Kütlə içərisindəki fərddə aşağıdakı dəyişikliklərin baş verməsi mümkündür:

1. Şüurlu mənliyin itməsi;
2. Şüuraltı ilə hərəkət edən mənliyin hakimiyyəti;
3. Fikirlərin, hisslərin sirayət yolu ilə yönləndirilməsi;
4. Təlkin edilən fikirlərin tətbiqinə həmin anda hazır olmaq.

Kütlələrin xüsusiyyətlərini qısaca nəzərdən keçirək:

- Kütlələrin qızgınlığı: fərd öz reaksiyalarına sahib olduğu halda, kütlə içərisindəki fərd buna sahib deyildir;
- Kütlələrin hisslərinin mübaligəliliyi və sadəliyi: təlqin yolu ilə hisslər tez yayılaraq daha da gücləndiyinə görə kütlələrin hissləri həmişə mübaligəli, sadə və qərarlı olur. Yəni, kütlələr hisslərində heç vaxt şübhəyə düşmür;
- Kütlələrin təəssübkeşliyi və mühafizəkarlığı: kütlələr onlara verilən fikri ya qəbul, ya da rədd edir. Kütləyə görə, fikir və ya hiss konkret olaraq ya səhvdir, ya da düzdür. Kütlələr adətlərə həddən artıq hörmət edirlər.

Kütlələrin fikirlərinə təsir edən amillərə gəlincə, onlara daxildir:

- Söz və ifadələr: kütlələr güclü, pafoslu cümlələri sevirlər. Bu vaxt deyilən sözün doğru və ya səhv olması elə də əhəmiyyətli rol oynamır. Ona görə də lider hər şeydən əvvəl güclü natiqlik qabiliyyətinə sahib olmalıdır;
- Xəyallar: kütlələr fantaziya həvaskarıdır və onlar bu xəyalın arxasınca instinktiv olaraq hərəkət edirlər. Çox vaxt onları bu xəyaldan ayıraraq, onlara gerçəyi göstərən insan onların qurbanı olur və kütlə tərəfindən məhvə məhkumdur;
- Təcrübə: kütlələrin fikirlərini dəyişdirmək çox çətin və bunun yeganə üsulu təcrübədir;

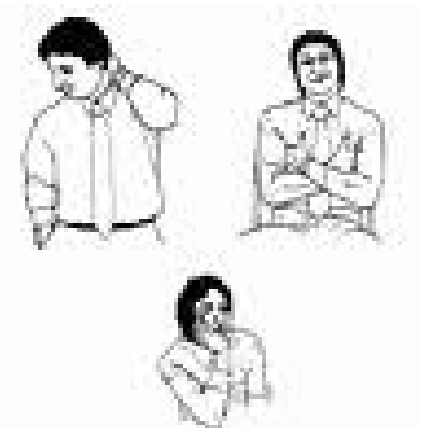
Əsaslı olaraq qeyd etmək ki, kütləvi aksiyaların əsas qüvvəsinin gənclər olduğu heç kimə sır deyildir. Bunun əsas səbəbi onların daha enerjili və daha tez təsir altına düşə bilmələridir.

Kollektiv müşahidələr müşahidələrin ən səhv olanıdır. Çünki bu, çox vaxt sirayət yolu ilə başqalarına təlqin edən insanın təsir gücündən asılıdır. Buna görə ki, bir çox Qərb dövlətində və əsasən də ABŞ-da Andlı məhkəmələrdə heyətini verdiyi qərarlar çox vaxt ədalətsiz olur. Çünki onlar kütlə halında qərar verdikləri üçün faktlara deyil, təlqinə əsaslanırlar. Bu vaxt onların əmələ gətirdiyi ortaq kütləvi hissə təsir edən natiq (vəkil və ya prokuror) onların qərar verə bilməsində əsas amil rolunu oynayır.

İnsanlara necə təsir etmək olar?

Liderlik bacarığı olan insanlar gördükləri işi bir addım qabağa aparmaq, effektiv etmək üçün yaradıcı planlar həyata keçirə bilən və bu istiqamətdə addım atmaqdan çəkinməyən, fərqli insanlardır. Bunun üçün də ətraflarındakılara təsir göstərmək, hədəflərinə çatmaqlarını asanlaşdıracaq insanları yola gətirmək və onların dəstəyini təmin etməkdə uğurlu olmaq məcburiyyətindədirlər. Özlərilə eyni hədəfə doğru çiyin-çiyinə yeriyəcək insanları təsir altına salmağı, öz tərəfinə çəkməyi bacarmalıdırlar.

Fərqli işlər görün və ya ediləni fərqli edin. Hər bir insan həyatındakı böyüklü-küçüklü bütün hədəflərini gerçəkləşdirmək üçün ətrafındakı insanları öz təsir dairəsinə salmaq istəyir. Təsir etməyin ən mühim göstəricisi, yaradılan təsirlə nəticəni dəyişməkdir. “Nəticəni dəyişdirmək” liderlik xüsusiyyətlərinin ən mühim ölçüdə həyatda əks olunmasıdır. Çünki ətrafındakılara təsir etməyi bacaran birləşdirir, hərəkətə gətirir, dəyişdirir, dəyişiklik edir və iz buraxır. Ancaq bu qədər



yuxarı idarəetmədə olmasa da, hər kəs iş, ailə və sosial həyatında hər hansı bir təsir yaratmaq istəyir. Bu yolla həm etibar qazanılır, həm də insan istədiklərini daha asan yolla digərlərinə gördürmək imkanı əldə edir.

Təşəbbüs göstərəkən nəticələr düzgün hesablanmaya bilər. Bəzi həssaslıqlar nəzərə alınmazsa, bəzən başqa insanların hədəfləri və mənfəətlərində ziddiyyət və çatışmazlıqlar yaranır. Hətta proaktiv davranan şəxs, başqalarının gözüne girməyə başlar, müəssisənin xeyrinə olmaqdan çox şəxsi xeyirini güdən kimi şərh oluna bilər. Bu səbəbdən də, təşəbbüs göstərəkən başqalarının fikirlərinə hörmətlə yanaşmaq, bütün bunları nəzərə alaraq insanları öz hədəfləri istiqamətlərində yönəltmək lazımdır.

Aşağıda qısa olaraq sadalanan 9 strategiyadan, iş həyatında nəticə almaq məqsədilə insanlara təsir göstərmək üçün faydalanmaq mümkündür:

- 1. Səlahiyyət vermək** - İnsanın öz fikir və planlarını həyata keçirmək üçün, doğrucul şəxsləri öz tərəfinə çəkməsi, insan münasibətlərindəki əngəlləri aşmaq və enerjini hədəfə istiqamətlənmiş şəkildə istifadə etmək baxımından faydalı və qazanıcıdır. Eyni zamanda, bu insanları tərifləmək və cəhdlərini açıqcasına nümayiş etdirmək, özlərini dəyərli hiss etmələrini təmin edir və onların dəstəyini qazanmağı asanlaşdırır. Məsələn, bir istehsal rəhbərinin, yeni istehsal müddətində keyfiyyəti yüksəltmək üçün müəssisə işçilərini toplantıya çağıraraq fikirlərini öyrənməsi, iş birliyi və iştirakı artırır. Ancaq bu yanaşma tərzini sürətli qərar vermək hallarında, böhran vəziyyətlərində faydalı olmaz. Səlahiyyətləndirilən insanın arzu edilən hədəfə zidd davranmaması, kifayət qədər dəstək görməsi və izlənməsi də strategiyaların işə yaraması baxımından kritik mövzulardır.
- 2. İnsanlararası münasibətlərdə anlayış** - Bizi həyəcanlandıran, doğruluğuna inandığımız bir mövzu, digər bir insanda narahatlıq və şübhə doğura bilər. Mövzunun qarşı tərəfdə yaratdığı şübhəni anlayaraq münasibətini və əlaqəni bu istiqamətdə böyütmək, nəticə əldə etməyi asanlaşdırır. Məsələn, bir rəhbər ona tabe olan işçisindən, üzərində çalışdığı mövzuda rəhbərliyə təqdimat etməsini, məlumat verməsini istəyə bilər. Ancaq, bu təqdimatı edəcək asılı işçinin, rəhbərliyin mürəkkəb suallarını cavablandırmaq mövzusunda narahatlıq keçirdiyi, şübhəli olduğu, özünə güvənmədiyini hiss oluna bilər. Belə bir vəziyyətdə, rəhbərin onunla birlikdə çalışması, çıxacaq sualları təyin edərək, hazırlıq görülməsini təmin edərək, utanma ehtimalını azaldır. Bu münasibət kritik hallarda, qarşı tərəfin həmin şəxsin səmimiyyətinə inanmadığı zaman və ya qərarın, məsələn, qiymət kimi tamamilə obyektiv ölçülərə dayandırılmaq məcburiyyətində olduğu hallarda yararlı olmaz.
- 3. Uzlaşma** - Bu münasibət iki tərəfi də məmnun edəcək, razı salacaq bir nəticə üçün müzakirə etməyə və alternativ həllər tapmağa əlverişli şərait yaradır. Bunun üçün öncədən hazırlıq görmək və qarşı tərəfin ehtiyaclarına həssas yanaşmaq lazımdır. Məsələn, bir satıcı, alıcının daha aşağı bir qiymət tələbini, təslim tarixinin müddətini bir az uzadaraq qarşılaya bilər. Bu münasibət, yuxarılarla münasibətlərdə və davamlı birlikdə çalışan insanlarla çox da faydalı olmaz. Bundan əlavə, haqlarını yaxşı müdafiə etməyən insanlarla aparılan müzakirələrdə və ya içində inam olmayan münasibətlərdə davam edə bilməz.
- 4. Əlaqəni inkişaf etdirmək** - Dəstəyinə ehtiyac duyulan insanları, şəxsi olaraq tanımağa zaman ayırmaq və səmimi şəraitdə dostcasına bir münasibət və əlaqə qurub davam etmək, gələcəkdə o insanlarla əməkdaşlıq etməyi asanlaşdırır. Məsələn, dəyər verdiyi müştərisilə, həftə sonunda ailəvi yeməyə çıxmaq və ölçülü bir sosial münasibət yaratmaq yararlı olur. Ancaq, bu münasibət yaş, maraq dairələri, sosial vəziyyət baxımından çox fərqli olan insanlarla heç bir nəticə verməz. Münasibət yaratmaq qarşı tərəfdən səmimiyyətsiz olaraq qarşılanarsa da, fayda verməz. Eyni zamanda, böhran vəziyyətlərində və digər insanın dəstəyinin bütünlüklə obyektiv kriteriyalara və məntiq təməllərinə söykəndiyi vəziyyətlərdə nəticə vermək ehtimalı azdır.

- 5. Müəssisənin özünəməxsusluğu** - Bu yanaşma tərzii, insanın öz fikrinə dəstək göstərmək üçün, şirkət daxilindəki vasitəçi rol oynayan insanları əmin edərək onların digərlərinə təsir göstərməsini özündə ehtiva edir. Məsələn, hər hansı bir layihəyə rəhbərlik edən şəxs, bu layihənin həyata keçməsi üçün, hansı şöbə rəhbərlərinin əməyinin, cəhdlərinin səciyyəvi olduğunu təyin edərək, onlarla əvvəlcədən təkbətək görüşə və layihənin arxasında durmalarını təmin edə bilər. Bu münasibət, təsir, effekt yaratmaq istəyən insanın, təşkilatdan biri kimi qəbul olunmadığı və ya təsir edilməsi nəzərdə tutulan insanın təşkilatdakı digər insanları bir o qədər də diqqətə almadığı hallarda faydalı olmaz. Bənzər şəkildə müəssisə özünəməxsusluğu, büdcədən qaynaqlanan maddi problemlərin olduğu hallarda da işə yaramaz.
- 6. Müştərək imic yaratmaq** - İnsanın fikir və yanaşma tərzinin, şirkətin başlıca məqsəd və dəyərlərilə üst-üstə düşdüyünü ortaya qoyması, onun yaratmaq istədiyi təsiri, effektii gücləndirir. Beləcə, digər insanlar, özlərini bir insanın fikrinə deyil, digərlərindən asılı hiss edirlər. Məsələn, bir rəhbər öz fikirləri tətbiq olunarsa, bütün kollektivin necə reaksiya verəcəyini və ya işçisinin şirkətin imicini necə reallaşdıracağını güclü bir şəkildə ifadə edərək müəyyən bir effekt yarada bilər. Bu üsulun rəhbərlərə təsir göstərmək məqsədilə istifadə olunması düzgün olmaya bilər. Eyni zamanda, qarşı tərəfə təsir göstərmək istəyən şəxs etibarlı şəxs kimi qəbul olunmursa bu vəsətə təsiredici olmaz.
- 7. Fikrin güclü ifadəsi** - Müəyyən bir fikrin dəstəklənməsi dəfələrlə həyəcan yaradan, yaddaşlarda qalan, ağılda və ürəkdə iz buraxan güclü bir təqdimata bağlıdır. Buna görə də əvvəlcədən hazırlıq görülməlidir. Məsələn, hər hansı bir şirkət rəhbəri, keçmişdə yaşamış hər hansı bir işə qəbul hekayəsini xatırlayarkən, çox istəkli ancaq həyəcədən kəkələyən bir gəncin necə işə qəbul olunduğunu söyləyər və əlavə edər: “O, istəkli, həyəcanlı və kəkələyən satış meneceri namizədi “mən” idim”. Təsir göstərmək istədiyi şəxsi çox yaxından tanımaq bu üsulun effektli olmasına mane ola bilər. Bundan əlavə, qarşı tərəfin mövzu ilə bağlı şübhələrinin olması və ya fikrin dəstəklənməsi üçün açıq, mücərrəd və ölçülə bilən informasiyaya ehtiyac duyulduğu hallarda belə, bu üsul müsbət nəticə verməz.
- 8. Məntiqi yolla əmin etmə** - Mövzu ilə bağlı müxtəlif informasiyaları, eyni zamanda konkret və ölçülə bilən informasiyaları ortaya qoyaraq insanları əmin etmək mümkündür. Həmçinin, müəyyən bir sahədə qazanılmış geniş informasiya yığımindan və mütəxəssislikdən istifadə etmək faydalıdır. Məsələn, yeni bir məhsulu təqdim edən satıcının, məhsulun alıcıya verəcəyi əlavə dəyərini saylarla ortaya qoyması və rəqib məhsullarla adını çəkmədən müqayisə etməsi, alıcının əmin olmasını asanlaşdırar. Ancaq bu hallarda belə pozitiv bir mühit, şərait yaratmaq böyük əhəmiyyət daşıyır. Bu üsulun kifayət qədər təsirli, effektli olmayacağı hallar da mövcuddur. Məsələn, dəstəyi gözlənilən şəxsin digərlərilə şəxsi münasibətləri varsa və ya dəstəklənməsi istənilən üsul və ya vasitə şəxsi mənfəətləri zədələyəcəksə, bu yanaşma tərzii effektli olmaz. Eyni zamanda, veriləcək qərar şirkət daxilindəki siyasi tarazlığı, balansını pozmamalıdır.
- 9. Məcburiyyət** - Reallaşması gözlənilən hədəfə doğru, əlaqəli şəxslərin istədiklərini etməsini təmin etmək üçün şantaj, cəza və ya hücum tətbiq etməyi özündə ehtiva edir. Məsələn, bir rəhbər işə gecikən işçisini və ya hədəfini doğru istiqamətləndirə bilməyən bir satış menecerini işinə son qoymaqla hədələyər və ya işinə son qoyar. Bu cür məcburi münasibət, böhran anlarında qorxu və gücə əsaslanan anlayışın hegemon olduğu şəraitdə, performans problemi olan bir işçidən qısa zamanda yüksək performans gözləndiyində, digər vasitələrin sınınilıb, uğursuz olduğu hallarda qanuni görülə bilər. Ancaq bununla da çox risklər meydana çıxır. Bərabərlər arasındakı münasibətlərdə, güc tətbiq etməyin, bəyənilməyən müəssisə və şirkətlərdə, uzunömürlü dəstəyə ehtiyac duyulduğunda və müsbət bir əlaqənin davam etdirilməsi arzulanan halda fayda verməz.

Nəticə

Bütün hallar və hər kəs üçün faydalı ola biləcək heç bir təsiretmə strategiyası yoxdur. Eyni zamanda heç bir strategiya təkbaşına faydalı və ya faydasız olaraq dəyərləndirilə bilməz. Hər hansı bir təsiretmə strategiyasının faydalılığı, yararlılığı dəstəyi gözlənilən şəxsə, həmin şəxslə olan münasibətin, əlaqənin keçmiş kapitalına, vəziyyətlə bağlı özəl şərtlərlə və şirkətin və ya müəssisənin norma və dəyərlərinə bağlıdır. İnsanlara təsir etmək üçün ən düzgün yol, sadaladığımız hallarda ən uyğun strategiyanın seçilməsi və yerinə görə bir neçə uyğun strategiyanın eyni anda tətbiq olunması ilə baş verə bilər.

Liderlik qabiliyyətinin inkişaf etdirilməsi



Mütəxəssislər arasında indiyə kimi liderlik proseslərinin idarə olunan və ya təbii olması barədə müzakirələr davam edir. Başqa sözlə, lider doğulurlar, yoxsa sonradan olurlar?

Bu suala birmənalı cavabın olmamasına baxmayaraq, mövcud nəzəri və təcrübə işlər liderlik qabiliyyətlərindən danışmağa imkan verir, lakin bu zaman həmin qabiliyyətlərin sərhədləri, yaxud həddləri barədə sual meydana çıxır. Anadangəlmə və ya sonradan formalaşan liderlik qabiliyyəti olan insanların aşkar edilməsi və onların rəhbər vəzifələrə cəlb edilməsi son dərəcə aktualdır. Bu fəaliyyət istiqaməti həm «lider doğulurlar»

tezisindən, həm də liderlərin məqsədyönlü formalaşmasından irəli gəlir. Birinci halda söhbət liderlik qabiliyyətlərinin aşkar edilməsi və onlardan təşkilati məqsədlə istifadədən, ikinci halda müəssisələrə artıq hazır və özünü işdə göstərmiş liderlərin cəlb edilməsindən gedir.

Təcrübədən məlumdur ki, bəzi insanlar müxtəlif fəaliyyət növlərinin öhdəsindən yaxşı gəlir, digərləri yox - müxtəlif insanlarda hər hansı fəaliyyət növünü mənimsəmə qabiliyyəti və aldığı nəticələr müxtəlifdir. Bunu adətən insanların konkret fəaliyyət növünə münasibəti ilə izah edirlər.

Hər bir qabiliyyət şəxsiyyətin keyfiyyətlər sistemini əks etdirir. Məsələn, texniki qabiliyyətlərə spesifik inkişaf etmiş müşahidəçiliyi, məkan təxəyyülü və xüsusi düşüncə tərzini daxildir. Təsviri sənət fəaliyyətinin qabiliyyətləri görmə analizatorunun yüksək həssaslığı, obraz yaddaşı və bir sıra sensor keyfiyyətlərlə şərtləndirilir ki, bunlar da əllərin hərəkətinin koordinasiyasında özünü göstərir. Ümumi şəkildə qabiliyyətləri insanın bu fəaliyyət növünün tələblərinə cavab verən və onun müvəffəqiyyətlə yerinə yetirilməsinin şərti olan fərdi-psixoloji keyfiyyətlər sistemi kimi müəyyən etmək olar.

Liderin təşkilatçılıq qabiliyyətləri kimi xüsusi qabiliyyətlərin üzərində bir qədər dayanmaq. Rusiya psixoloqu L.İ.Umanskinin tədqiqatları göstərir ki, bu qabiliyyətləri psixoloji seçim, şüurun təcrübə-psixoloji istiqaməti, psixoloji takt, sosial enerjilik, tənqidi münasibət və təşkilatçılıq fəaliyyətə meyillik xarakterizə edir. Bu xarakteristikaları və onların bir-birinə münasibətini nəzərdən keçirək.

Belə ki, psixoloji seçim dedikdə, menecerin təşkilatçı kimi qrupun ümumqrup vəzifəsinin həlli prosesində təşkil edilən qrupun psixologiyasını daha tam və dərinləndirən əks etdirmək qabiliyyəti başa düşülür. O, aşağıdakı parametrlərlə xarakterizə olunur:

- ❖ İnsanların psixoloji xüsusiyyətlərinin və başqa insanların vəziyyətlərinin sürətli, eynivaxtlı, “bağlanmış”, çox vaxt verbal olmayan (imzasız) və düşünülməmiş təkrarlanan faktları;
- ❖ İnsanın başqalarının hisslərinə, həyəcanlarına şərək olması, necə deyərlər, emosional sinxronluq;
- ❖ Kitablar, hekayələr, təsviri sənət əsərləri, teatr quruluşları, kinofilmlər üzrə psixoloji obyektlərin təsvirinə və nümayişinə yüksək həssaslıq ilə;
- ❖ İnsanların psixoloji xüsusiyyətlərini sürətlə adekvat xarakterizə etmək, onların “fotoşəkillərinin” sözlə və mimika ilə dəqiqliyi və xarakterikliyi ilə;
- ❖ Sınaqdan keçirilənə eyni zamanda təsir edən bir çox obyektlərdən psixoloji obyektləri seçməyə üstünlük verməklə və ünsiyyətin seçimli olması ilə;
- ❖ Müşahidələrdə, inşa və söhbətlərdə, təşkilati vəzifələrin həllində özünü parlaq surətdə göstərən seçici-psixoloji yaddaş və müşahidəçiliklə;
- ❖ Psixoloji təhlilə meyilliliklə, özünün və başqa insanların hərəkətlərinin izahı ilə (özünü təhlillə, insanı öz hisslərində qapanmağa sövq edən “özünü eşələməklə” qarışdırmaq lazım deyil);
- ❖ İnsan kollektivinin gücünə, qabiliyyətlərinə, imkanlarına dərin inamla, bu amilin qabaqcıl, fəaliyyətin məqsədlərinə nail olunması üçün müəyyən edilən yerə irəli sürülməsi ilə;
- ❖ Özünü başqasının psixoloji yerinə qoymaq bacarığı, onun əvəzinə düşünmək, onun nöqteyi-nəzərinə mülahizə yürütmək, öz-özünə: “Mən onun yerində olsaydım, necə hərəkət edərdim” sualını verməklə.

Təcrübi-psixoloji şüur aşağıdakı təzahürlərə malikdir:

- ❖ Kollektiv fəaliyyətin öhdəliklərinin insanların fərdi xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla bölüşdürülməsi (məsələn, təşkilati məsələləri həll edən zaman öhdəliklərin bölüşdürülməsini qaydaları öyrəndikdən sonra bu işi həm qabiliyyətli, həm də qabiliyyətsiz təşkilatçılar yerinə yetirir, lakin birincilər bunu mexaniki surətdə edir, ikincilər isə personalın fərdi xüsusiyyətlərindən irəli gələrək edirlər);
- ❖ İnsanlardan biliklərinin təcrübi tətbiqini tələb edən vəziyyətlərdə, “işlər - insanlar” və “insanlar - işlər” vəziyyətlərinin həllində sürətli oriyentasiya;
- ❖ İnsanların həyat və fəaliyyətinin bu vəziyyətlərinə münasibətində, psixoloji vəziyyətinin tətbiqində fərasəti;
- ❖ İnsanlara hər hansı işə qarşı maraq doğurmaq üçün yolların və üsulların axtarılıb tapılması qabiliyyəti, həmçinin bu marağın mənəvi və maddi stimulları (bu göstəricidə təcrübi-psixoloji şüur daha çox təşkil edilənlər üçün bilavasitə maraq doğurmayan fəaliyyətdə özünü aydın göstərir);
- ❖ Birgə fəaliyyətin yerinə yetirilməsi üçün insanların qarşılıqlı münasibətlərinin, şəxsi simpatiyalarının və antpatiyalarının, psixoloji fərqlərinin nəzərə alınması;
- ❖ Təşkilati biliklərin, vərdiş və bacarıqların formalaşması zamanı tədrisin yüksək səviyyəsi;
- ❖ Praktiki məsələləri personalın özünəməxsus düşüncə ilə, icraçıların imkanlarının uyğunluğunu ölçüb-biçməklə, imkanlarını nəzərə almaqla həll etmək meyli.

Psixoloji takt dedikdə, rəhbərin şəxsiyyətinin aşağıdakı keyfiyyətləri nəzərdə tutulur:

- ❖ İnsanlarla qarşılıqlı münasibətlərdə və qarşılıqlı hərəkətlərdə hər şeyin həddini bilmək – bu, təşkilatçı ilə təşkil olunanlar arasında qarşılıqlı əlaqəni pozan çərçivədən kənarlaşmaları müəyyən edən ümumi göstəricidir;
- ❖ Müxtəlif insanlara ilk görüşdən nitq adaptasiyası, “nitq şablonu”nun və kobud uyğunlaşmanın olmaması, hazırcavablılıq;
- ❖ İnsanlarla fərdi-psixoloji xüsusiyyətlərdən asılı olan ünsiyyət;

- ❖ Vəziyyəti hiss etmək;
- ❖ Personalın qarşılıqlı münasibətlərinə təsir edən xarici şəraitin nəzərə alınması;
- ❖ Həssaslıq, diqqətlilik, insanlara münasibətdə qayğıkeşlik. Ünsiyyətdə sadəlik və təbiilik, insanlara münasibətdə olduğu kimi görünmək, rola girməyin, hərəkətlərdə süniliyin olmaması;
- ❖ Ədalət hissi, təşkil olunanlara yanaşmada obyektivlik, bu obyektivliyi göstərmək və sübut etmək qabiliyyəti.

Yuxarıda şəxsiyyətin göstərildiyi üç xüsusiyyəti (psixoloji seçim, təcrübi-psixoloji şüur və psixoloji takt) özünəməxsus qrup vəhdəti təşkil edir. Təşkilatçı şəxsin bu qrup spesifik keyfiyyəti “təşkilatçı hissiyyəti” adlandırmaq olar - bu termin təşkilatçılıq istedadının xarakteristikasından götürülmüşdür. Təşkilatçı hissiyyəti rəhbər tərəfindən sosial-psixoloji obyektiv fəaliyyət fenomenlərinin seçilmiş ifadəsi kimi başa düşülür.

Rəhbər şəxsin növbəti keyfiyyəti emosional-iradə təsiri qabiliyyətidir. Bu keyfiyyət ona başqa insanlara təsir etmək, səfərbər etmək, birləşdirmək, onların birgə qüvvələrini ümumi məqsədlərin nail olunmasına yönəltməyə imkan verir. Emosional-iradə təsiri qabiliyyətinə sosial enerjilik, tələbkarlıq və tənqidi münasibət daxildir. Bu xarakteristikalarda daha ətraflı dayanaq.

Sosial enerjilik aşağıdakı göstəricilərə malikdir:

- ❖ Nitqin müxtəlif emosional formalarında təzahür edən emosional-nitq təsiri, ifadənin vurğulara bölünməsində, intonasiyada (tonun yüksəkliyində, səsin hündürlüyündə, tembrində və s), vurğularda, pauzalarda özünü göstərir;
- ❖ Nitq, mimik və pantomim formalarda (jestdə, baxışda, pozada, sifətin ifadəsində) təzahür edən iradə meyli. İradə meylinin nitq funksiyasına sahib olmaq təşkilatçının bir çox söz formalarından istifadə qabiliyyətində ifadə olunur - xahiş, arzu, məsləhət, çağırış, inandırma, tələb, sərəncam, əmr və s.;
- ❖ Başqalarına, hadisələrə iş və sözlə təsir etmək qabiliyyəti, həmçinin bu münasibətlə başqalarını yoluxdurmaq;
- ❖ Sözlə və işlə təsirin məntiqi inamlılığı, təzahürlərin arasındakı əlaqələri göstərmək qabiliyyəti, nitq və təcrübi-yaradıcı formalarda məntiqi ardıcılığı sübut etmək;
- ❖ Təsirin təcrübi-yaradıcı forması. Bu özünü onda göstərir ki, təşkilatçı başqalarına tapşırdığı işi necə yerinə yetirmək lazım olduğunu göstərir, onu başlayır, ən çətin anlarda özü bu işə qoşulur, şəxsi nümunə nümayiş etdirir;
- ❖ Öz gücünə inam, işə böyük inam, onun həyata keçirilməsinə inam, nikbinlik və ruh yüksəkliyi;
- ❖ Həllədiçi təsir anının düzgün və sürətli seçimi, çətin anlarda cəsarət və qətilik, riskə gedə bilmək qabiliyyəti.

Tələbkarlıq şəxsiyyətin xüsusiyyəti kimi. Özünü aşağıdakı göstəricilərdə əks etdirir:

- ❖ Tələbləri irəli sürmək cəsarəti;
- ❖ Tələbkarlığın daimiliyi, onların sabit, qeyri-epizodik xarakteri;
- ❖ Yaranmış vəziyyətdən, konkret şəraitdən asılı olaraq tələblərin çevikliyi;
- ❖ Tələblərin sərbəstliyi, onların beyinə yeridilməmiş xarakterdə olması;
- ❖ Tələblərin qətiyyətliliyi, mübahisəsiz olması;
- ❖ Tələbləri qoymağın ifadə formalarının müxtəlifliyi, xüsusilə onları zarafat, ağıllı irad, sarkazm kimi çatdırmaq;
- ❖ Müvəqqəti və ya daimi psixoloji xüsusiyyətlərdən və personalın vəziyyətindən asılı olaraq tələblərin fərdiliyi.

Tənqidiliyin indikatorları aşağıdakılardır:

- ❖ Tənqidi müşahidəçilik nöqsanları görmək və seçmək bacarığı kimi;
- ❖ Tənqidiliyin sərbəstliyi;
- ❖ Tənqidi təhlilin yüngüllüyü;
- ❖ Tənqidi iradların məntiqiliyi və arqumentliliyi;
- ❖ Tənqidiliyin düzgünlüyü və cəsarətli olması (şikayət və kritikanlıq olmadan);
- ❖ Tənqidi iradların dərinliyi və məzmununa görə əhəmiyyətliliyi;
- ❖ Nöqsanlar, işin vəziyyəti və insanların hərəkəti haqqında tənqidi iradların daimiliyi, qeyri-epizodikliyi (əmma qoymadan, bəhanələr gətirmədən);
- ❖ Xeyirxahlıq

Təşkilatçılıq fəaliyyətinə meyillilik bacarıqlı təşkilatçının üçüncü qrup spesifik keyfiyyəti kimi «meyillilik» anlayışının özünü xarakterizə edir. Bu anlayış aşağıdakı təcrübə və eksperimental göstəricilərə malikdir:

- ❖ Təşkilat fəaliyyətinə öz-özünə, sərbəst qoşulma, bu zaman insan başqalarının təkidi olmadan hər hansı təşkilatçılıq öhdəliklərini öz üzərinə götürür;
- ❖ Çətin və əlverişsiz şəraitdə başqalarının işi üçün öz üzərinə təşkilatçı rolunu və məsuliyyətini götürmə;
- ❖ Təşkilatçılıq fəaliyyətinin həyata keçirilməsinə tələbat, heç bir xeyir güdmədən bu işə meyil, onun yerinə yetirilməsinə daim hazır olmaq;
- ❖ Təşkilatçılıq fəaliyyətinə daxil olmağın təbiiliyi;
- ❖ Təşkilatçılıq işindən yorulmamaq, bezməmək;
- ❖ Təşkilatçılıq işinin yerinə yetirilməsi zamanı özünü müsbət emosional hiss etmək (praksik hissiyyat);
- ❖ Təşkilatçılıq fəaliyyəti olmadıqda zəiflik, darıxma və narazılıq;
- ❖ Üzdə görünməyi tələb etməyən şəraitdə təşkilatçılıq fəaliyyətini görmək bacarığı.

Liderliyin inkişafı

Liderliyin inkişafı - müvafiq keyfiyyətlərin və vərdişlərin məqsədyönlü formalaşması və dərinləşməsidir. Təşkilatda liderliyin idarə edilməsi probleminin bu aspekti az və ya çox dərəcədə tədris və özünütədris yolu ilə liderlik qabiliyyətlərinin formalaşmasını və inkişaf etdirilməsini nəzərə alır. Liderliyin inkişaf etdirilməsi üçün aşağıdakı prosedurlardan istifadə olunur:

- ❖ Lider olmaq arzusunun şəxsi motivlərinin (əsaslandırma), özündə qətiyyət, üzərinə məsuliyyət götürmək, ümumi məqsədlərin həyata keçirilməsində daim ardıcılıq və qətiyyət, öz gücünə inanmaq, məqsədə nail olmağa inam, entuziazm və s. kimi keyfiyyətlərin hazırlanması. Bu keyfiyyətlər qrupu liderin fəallığının müxtəlif parametrlərini xarakterizə edir. Fərdi özünümotivləşdirmənin prosedurları kifayət qədər müvafiq ədəbiyyatda işlənilmişdir və menecment praktikasında geniş istifadə olunur;
- ❖ Fərdi intellektual və mənəvi liderlik keyfiyyətlərinin inkişaf etdirilməsi. Artıq qismən qeyd edildiyi kimi, bu keyfiyyətlərə hər şeydən əvvəl peşəkar səlahiyyətlik, saflıq (düzgünlük, qəbul edilmiş mənəvi normalara riayət edilməsi) aiddir ki, bunlar olmadan nüfuz, inkişaf etmiş intellekt qazanmaq çətin və ya qeyri-mümkündür. Bunlar analitik olmaqda, problemin mahiyyətini açmaqda, ağıl çətinliyində, qabaqcadan görmə qabiliyyətində, məqsədləri düzgün müəyyən etmək bacarığında təzahür edir;

- ❖ Liderin sosial səlahiyyətliyi və onun qrup üzvlərinə qarşı xeyirxah münasibətinin təmin edilməsi. Bu, ünsiyyət mədəniyyətini, fikirlərini aydın və dəqiq çatdırmağı, əməkdaşlara nəzakətlə qulaq asmağı, iradlar etməyi, məsləhətlər verməyi, diqqətliyi, başqa insanların ləyaqətlərinə hörmət etməyi, onların qayğı və problemlərini anlamağı, dəstək olmağı və s. nəzərdə tutur;
- ❖ Vəziyyəti düzgün və tez bir zamanda qiymətləndirmə bacarıq və vərdislərinin əldə edilməsi, qrupun bütün üzvlərinin xüsusiyyətlərini, maraqlarını, sorğularını və ümidlərini bilmək və nəzərə almaq. Bu ideya Amerikanın Milli Qadınlar Təşkilatının liderliyin inkişafı üzrə tövsiyələrində kifayət qədər aydın ifadə olunmuşdur: “Liderlik elə proses deyil ki, bu prosesin gedişində siz işləmək istədiyiniz kişi və qadınları seçirsiniz və qalanlardan azad olursunuz. Bundan əlavə, sizin susmağa məcbur etdiyiniz adamlar sizə artıq inanmayacaq. Çalışın hamını bu işə qoşun!” Liderlik üçün vəziyyətin, öz qüvvəsinin və qrupun imkanlarının düzgün qiymətləndirilməsi də az əhəmiyyətli deyil. Bunlar olmadan qrupun fəaliyyətinin uğurları qeyri-mümkündür. Təkrarlanan uğursuzluqlar adətən liderə inamın itirilməsinə səbəb olur.

Liderlik qabiliyyətlərinin diaqnostikası

Liderlik mütəxəssisləri belə hesab edirlər ki, liderləri təkcə top-menecmentin yüksək səviyyəsində deyil, həm də işgüzar fəallığın bütün səviyyələrində tapmaq olar. Yaxşı liderlər adətən dəyərlərin ümumi kompleksinə daxildir ki, bunlara «ədalət, bərabərlik, qərəzsizlik, bütövlülük, düzgünlük, etimad» daxildir. Hər bir insan liderliyə özünün və ya başqasının iddiasını aşağıdakı meyarlarla müəyyən edə bilər:

- ❖ Fasiləsiz təkmilləşmə. Siz özünüzü təkmilləşdirmək üçün yollar axtarırsınız - oxuyur, suallar verir, əlavə tədris kursu keçirsiniz. S.Kovinin fikrincə, əksəriyyət insanlar üçün özündə fasiləsiz təkmilləşmək ruhunu tərbiyə etmək deyil, dənənki biliklərlə məhdudlaşmaq meyli xarakterikdir. Lakin əgər siz özünüzü özünüzü təkmilləşdirmirsinizsə, sizə bu işlə məşğul olmaq çətin olacaq;
- ❖ Başqalarına xidmət oriyentasiyası. Siz qazandıqlarınızdan asılı olmayaraq özünüzü başqalarına xidmət etməyə yönəldirsiniz. Başqa sözlə, siz özünüzdən özünüzdə deyil, başqalarına nə lazım olduğunu soruşursunuz;
- ❖ Müsbət enerji, xeyirxahlıq, mənfi enerjiden və münaqişəli hadisələrdən uzaqlaşmaq;
- ❖ Başqalarına inam. Siz onları müdafiə edirsiniz, onlara dəyər verir, xeyirxahlılıqlarını və potensial imkanları görürsünüz;
- ❖ Vaxtın və qüvvələrin səmərəli bölüşdürülməsi. Siz öz həyatınızı iş, ev və cəmiyyət arasında optimal bölüşdürməyə çalışırsınız;
- ❖ Daxili inam, nikbinlik, hadisələrə sağlam baxış, həyatın əyləncə kimi qəbul edilməsi;
- ❖ Özünü tənqid, tolerantlıq (dözüm), başqalarının nailiyyətlərinin və onların özünüifadəsinin bərabər hüququnu qəbul etmək. Siz fərqləri qiymətləndirirsiniz. Başa düşürsünüz ki, sizin metod «yeganə düzgün» ola bilməz və yeni alternativlər axtarırsınız;
- ❖ Fiziki sağlamlığın, intellektual və mənəvi inkişafın qayğısına qalmaq. Siz sağlamlığınızı qorumaq üçün müəyyən hərəkətlər, intellektinizi qorumaq üçün mütaliə edirsiniz, mənəvi inkişaf üçün meditasiyalar edirsiniz - dualar edirsiniz, hər şeydən tam imtina etməklə nəyə isə özünüzü hazırlayırsınız, fikrinizi cəmləşdirirsiniz, yalnız ilham gətirən şeylər barədə düşünürsünüz.

Qadın liderliyi: Liderliyə gender baxışı



Qadın Liderliyi- müxtəlif dövlət və ictimai idarəetmə səviyyələrində qərarların hazırlanmasında və qəbul edilməsində qadınların iştirakıdır. Qərarların qəbul edilməsi sferasında gender bərabərliyinə nail olmaq üçün dövlətdən, siyasi partiyalardan və vətəndaş cəmiyyətlərindən konkret səylər tələb olunur. Dövlət gender siyasətini Qanunların və ya digər məcburi göstərişlərin köməyi ilə müəyyən edir.

Lider qadınların təmsil olunması, yəni liderlər arasında gender balansını müqayisə etsək, görürük ki, cəmiyyətdə liderlərin xaritəsində kişi liderlərin sayı çoxdur, qadınlar

hələ də azdır. Amma son 30 ildə demək olar ki böyük nailiyyətlər əldə ediblər. Dünyanın artıq bir çox ölkələrində prezident qadınlar var, baş nazir qadınlar, spiker, dövlət katibləri var.

Bu gün artıq dünyada və ən mötəbər səviyyələrdə etiraf olunur ki, gender bərabərliyi cəmiyyətin stabil və davamlı inkişafının əsas şərtlərindən biridir. Bu bərabərliyin əldə edilməsi üçün hakimiyyət orqanlarında və qərar qəbul etmə prosesində qadınların daha geniş miqyasda təmsil olunması vacibdir. Qadın və kişilərin qərar qəbul etmədə bərabər hüquqlu iştirakı tək cəmiyyətin və ədalətin tələbi deyildir, o vətəndaş cəmiyyətinin quruculuğunun atributudur. Eyni zamanda qadınların maraqlarının təmin edilməsinin əsas şərti kimi qiymətləndirilməlidir. Artıq heç kim şübhə etmir ki, qərarların qəbulu prosesində qadınların fəal və bərabər iştirakı olmadan, qadınların maraqları nəzərə alınmadan bərabərlik, inkişaf və sülhün əldə edilməsi mümkün deyildir. Ümumiyyətlə qadınlar əmək bazarında kişilərlə bərabər əmək resursları hesab edilir. Odur ki, istənilən dövlətdə və cəmiyyətdə bir əmək resursu kimi qadınların resurslarından yetərincə istifadə etməmək həmin dövlətin idarəetməsinin qüsuru olmaqla, cəmiyyətinin natamamlığı kimi qiymətləndirilir. Odur ki, bütün aspektlərdən insan hüquqları, gender balans, sosial ədalət, iqtisadi inkişaf, vətəndaş həmrəyliyi və davamlı inkişaf baxımından da qadınlar kişilərlə bərabər təmsil olunması XXI əsrin zərurəti və normasıdır. Təbii ki, sivil və demokratik cəmiyyət quran Azərbaycanda da bu məsələyə böyük diqqət yetirilməkdədir.

Buna baxmayaraq, qadınların hakimiyyət orqanlarında və qərar qəbulu prosesində iştirakı gender bərabərliyindən xeyli uzaqdır. Bunun bir çox obyektiv və subyektiv səbəbləri vardır, onların bir neçəsini qeyd etmək istərdik:

1. Cəmiyyətdə qadın və kişilərin sosial rolları haqqında stereotiplərin mövcud olması;
2. Kişi və qadınların iş və ailə öhdəlikləri arasında uyğunsuzluq;
3. Qadınların kişilərə nisbətən parlament və parlamentdə təmsil olunmaq uğrunda mübarizə təcrübəsinin azlığı;
4. Qadınların partiyaların rəhbər orqanlarında az təmsil olunması;
5. Qadınların siyasi proseslərdə iştirakı üçün maddi imkanların olmaması;
6. Qadınların ictimai-siyasi fəaliyyətinə imkan yaradan sosial mexanizmlərin zəif olması;
7. Siyasi partiyaların və dövlət orqanlarının ənənəvi iş prinsipi;
8. Qərar qəbul etmə prosesində qadın və kişilərin tarazlaşdırılmış iştirakının əhəmiyyəti haqqında cəmiyyətdə məqsədyönlü maarifləndirmə işlərinin aparılmaması;
9. Kişilərin öz səlahiyyətlərinin bölüşdürməsi arzularının olmaması;
10. Qərar qəbulu səviyyəsində qadınların iştirakı mexanizminin təkmilləşdirilməsində qadın QHT-lərin zəif iştirakı;

11. Bu sahədə dövlət orqanları və vətəndaş cəmiyyəti qurumları arasında dialoqun və əməkdaşlığın zəif olması;
12. Qadınların iqtisadi resursların zəif olması.

Qadın liderliyinin formaları: siyasi, iqtisadi, ictimaidir.

- Siyasi formaya - qadınların dövlət hakimiyyətinin ali və yerli Qanunverici və İcraedici orqanlarında, o cümlədən qadın dövlət rəhbərləri, siyasi partiyaların, BMT və s. kimi beynəlxalq təşkilatların rəhbərliyində olması aid edilir.
- İqtisadi forma - qadınların iqtisadi məsələlərlə məşğul olan milli dövlət orqanlarında aparıcı mövqe tutması, o cümlədən, idarə, müəssisə və təşkilatlarda rəhbər, yüksək idarəetmə nişanına malik beynəlxalq və regional maliyyə müəssisələrində işçi olmasıdır.
- Qadın liderliyin ictimai forması - qadınların vətəndaş cəmiyyəti sferalarında, özünüidarə orqanlarında, QHT-nın ictimai hərəkətlərində, kütləvi informasiya vasitələrində təmsil olunmasıdır.

BMT-nin “Qadınların siyasi hüquqları haqqında” Konvensiyasına (1953-cü il) müvafiq olaraq, “qadınlar açıq seçkilər tələb edən, milli qanunlarla təsis edilmiş qurumlara kişilərlə bərabər şərtlərlə seçilə bilərlər” (Maddə 2) və bu cür şərtlərlə “qadınlar ictimai-dövlət xidmətlərində vəzifə tutmaq hüququna malikdir” (Maddə 3). 1979-cu ildə BMT tərəfindən qəbul edilmiş “Qadınlara qarşı münasibətdə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında” Konvensiya bütün dövlətlərin qarşısına dövlət siyasətinin işlənməsi və həyata keçirilməsində qadınların kişilərlə bərabər şərtlərdə təmsil olunmasına nail olmaq, qadınların bərabər əmək haqqı imkanlarını təmin etmək öhdəliyi qoyur. Qadınların Vəziyyətinə dair IV Ümumdünya Konfransının Fəaliyyət Platformasında (Pekin, 1995-ci il) göstərilir ki, qərarların hazırlanmasında qadın və kişilərin bərabər hüquqlu iştirakı demokratiyanı möhkəmləndirir və onun çərçivəsində fəaliyyət imkanlarını genişləndirir.

Uğurun zirvəsinə çatmağa çalışan qadın liderləri sıradan çıxaran, görünməz, lakin real mane - şüşə tavandır. Kişilər üçün bu cür maneə mövcud deyil. Vəziyyəti dəyişmək məqsədilə ABŞ-da və Qərbi Avropada bir çox təşkilatlar ictimai fikrin təzyiqi altında “bərabər imkanlar siyasəti” adlanan siyasət həyata keçirirlər. Ancaq aydın olur ki, bu siyasət reallıqda həyata keçirilərkən və iş yerində kişi personalı tərəfindən müqavimətlə qarşılanır. Qadının rəhbərlik yolunda ciddi rolu cinslərin sosializasiyası ilə bağlı maneələr oynayır: insanların əksəriyyəti qadının aşağı siyasi statusa malik olmasında sosial haqsızlıq görmürlər. Qadın liderlərin keyfiyyətlər sırasına görə kişi həmkarlarından fərqlənməməklərinə baxmayaraq, onların liderlik rolu üçün yararsızlığı haqqında sabit təsəvvürlər mövcuddur. Dünyanın müxtəlif ölkələrində qadınların sosiallaşması elə şəkildə baş verib və hazırda da baş verir ki, onların öz karyerasını və siyasi cəhdlərini gücləndirən xüsusi ambisiyalar inkişaf etmir. Qadınlar üçün liderlik məktəbi QHT olub. QHT-yə üzvlükdə opponentlər tərəfindən bu cür qarşıdurma mövcud deyil, ona görə ki, QHT siyasi fəaliyyətlə məşğul olmur. Qərar qəbul edilməsində kişilərin üstünlüyü ona gətirib çıxarır ki, qadın maraqları nəzərə alınmır. Bu, onların, onsuz da, bərabərsizliyə malik mövqelərini zəiflədir və mövcud gender rollarının aradan götürülməsinin qarşısını alır. Qadınların qərar qəbulunun bütün səviyyələrində irəli çəkilməsi - istər qadınların özündən, istərsə də dövlətdən sən tələb edən strategiyaların işlənməsini tələb edir.

Deyinənlərdən belə qənaətə gəlmək olar ki, qadın lider ola bilər. Ancaq bunun üçün o, ilk növbədə öz hüquqlarını bilməli və onlardan öz fəaliyyətlərində düzgün istifadə etməlidirlər.

Beynəlxalq analitiklər isbat ediblər ki, siyasi strukturlarda qadınların təmsil olunma faizi 20 % dən az olmamaq şərti ilə təmin olunarsa, dövlətdə, iqtisadi baxımdan səviyyəsi aşağı olan insanların vəziyyəti, təhsil və səhiyyə sahələrinin inkişafında real dönüşlər müşahidə edilir.

Qadınların liderlik bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi

- Qadınların təşkilatlanma mexanizmləri;
- Siyasi partiyalarda qadınlar;
- Vətəndaş cəmiyyətində qadın QHT-lər;
- Yerli icmalarda qadınlar.

Qadınların liderlik bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi üçün nə etmək lazımdır? Qadınlara nə qədər kurslar keçirilsə də, nə qədər maarifləndirmələr aparılsa da, yenə də onların liderlik bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi üçün azdır. Qadınlar lider bacarıqlarının inkişaf etdirilməsində ən gözəl yolu var, o da qadınların təşkilatlanmasıdır. QHT-də və siyasi partiyalarda fəal olmalıdırlar. Nə qədər çox fəal olsalar, nə qədər çox işləsələr təşkilatlanma mexanizmləri bir o qədər güclü olar.



Məqsəd evdar qadınları və ya gözəl bir müəllimi lider etmək, siyasətçi etmək deyil, sadəcə olaraq siyasəti seçənlərə, xüsusilə qabiliyyəti, biliyi, savadı, liderlik bacarığı olan qadının əgər meyli varsa, istəyi varsa, ona dəstək olmaqdır. Həmçinin liderlik bacarığı olan, potensialı olan qadınlara kömək etməkdir. O yolu keçmək istəyən, qorxan, çəkinən qadınlara dəstək verməkdir.

Qadınlar həmişə karyera yarışmasına çıxırlarsa, özlərinə inanmalıdır və özünə güvənməlidir. Təkcə siyasi partiyalar və ictimai təşkilatlar azdır. Çox hallarda siz icma və icma köklü təşkilatlar səviyyəsində özünüzü göstərməlisiniz, yəni fəal olmalısınız.

Qadınların təşkilatlanması məsələləri çox ciddi və vacib bir vasitədir. Belə ki, bu təşkilatlanma qadınlara öz məqsədlərinə çatmaq üçün yeni və əlavə güc və resurs verir. Eyni zamanda, qadınların öz liderlik bacarıqlarını inkişaf etdirməyə əlverişli şərait yaradır.

Mənbələr:

www.egitishim.com.tr

www.ekonomiturk.blogspot.com

www.kadimdostlar.com

www.eylem.com

www.kayzen.az

www.banker.az

www.deyerler.org

www.colart.az

www.uluchay.org



Bülleten Açıq Cəmiyyət İnstitutu-Yardım Fondunun maliyyə dəstəyi ilə nəşr edilmişdir.

Bülleteni hazırladı:

Ülkər Ələsgərli

Ülviyyə Məmmədova

Bizimlə əlaqə:

Tel: 497-6568;

E-mail: office@gewi-az.org

© Gender Bərabərliyi və Qadın Təşəbbüsləri İB