

PLAN

Giriş

1. Liderliklə menecment arasında fərq və liderliyin əsas xüsusiyyətləri.
2. Liderlik vəzifə və tapşırıqları. Liderliyin növləri.
3. Liderlik haqqında nəzəriyyələr.

Nəticə

Ədəbiyyat

Genius Group

GİRİŞ

Liderliyə bir çox təriflər verilir. “Collins” ingilis dili lüğəti liderliyi belə müəyyənləşdirir: “komanda və qrupun rəhbəri (ləri)”. Lakin əsil liderlik bundan daha artıq mənaya malikdir. Lider təşkilatın icraçı direktoru və ya gizli müvəffəqiyyətə nail olmaq üçün komandasına rəhbərlik edən bir illik işçi də ola bilər. Dəfələrlə güclü liderlər sadəcə olaraq ruhlandırma, inandırma və şəxsi əlaqələr vasitəsilə rəhbərlik etdikləri halda, lider rəsmi güc və səlahiyyətdən də istifadə edə bilər.

Liderlik əhəmiyyətinin fərqi olan təşkilatlar, yüksək səviyyəli rəhbərliyinin yeni mühitə uyğunlaşmasını təmin etmək, ya da liderlərini yetişdirmək üçün müxtəlif üsullara müraciət edirlər. Çünki, təcrübəli bir idarəçinin üst bir mövqeyə, ya da fərqli bir rola gətirərkən, yenivəzifəsinə uyğun olması tələb olunur. Bugünün liderləri də davamlı dəyişmənin və rəqabətin qaçılmaz və zəruri olduğunu bilərək, işdünyasında müvəffəqiyyətli olmaq üçün bir mütəxəssisə ehtiyac duyarlar.

Elə bütün bu səbəblərdən ötrü liderlərə yol göstərən "qoç" larla çalışılar. Bu vəziyyət bizə liderlik mövqeyinə nə qədər əhəmiyyət verildiyini göstərən xüsusiyyətdir. Bir liderin motivasiyasını yüksək tuta bilmək üçün "qoç" la edilən işlər, yalnız iş həyatıyla məhdudlaşmamalı, həmçinin də ictimai həyatda, ailə münasibətlərində, ya da başqa ortaq işlərdə, həll axtarışlarında da öz əksini tapmalıdır. Olduqca müvəffəqiyyətli nəticələr əldə edilən vəziyyətdə belə, bu nəticələr hərzaman kifayət qədər təmin edici olmaya bilər. Bu, uğursuzluq hissi və bədbəxtlik gətirə bilər. Əslində isə buna uğursuzluq da demək olmaz.

1. Liderliklə menecment arasında fərq və liderliyin əsas xüsusiyyətləri.

Liderlik və menecment vəzifələri çox vaxt eyni mənada işlədilir. Əslində isə onlar bir-birindən fərqli məvhumlardır. Liderliyə aid olan vəzifə və öhdəliklər menecmentlə bağlı olan vəzifə və öhdəliklərdən tam fərqlidir. Qarşısına liderlik etmək məqsədi qoyan məktəb direktorunun öhdəlikləri ilə menecmentlə məşğul olan direktorun öhdəlikləri üst-üstə düşmür və bu vəzifələrin hər biri fərdi yanaşma tələb edir. Əgər liderlik işçi heyətin istiqamətləndirilməsi və perspektiv məqsədlərin müəyyən olunmasına yönəldilirsə, menecment görülmə işlərin səmərəliliyinə üstünlük verir. Göstərilən fərqləri yalnız fəaliyyətdəki fərqlər kimi qiymətləndirmək düzgün olmazdı, çünki fərqlərin yalnız fəaliyyətdə görülməsi lider fəaliyyətləri ilə menecment fəaliyyətləri arasında daima mövcud olan gərginliyin artmasını daha da gücləndirir. Liderlər daha çox ətrafa və gələcəyə nəzər salırlar, çünki onlar gələcək uğurları yeniliklərdə görürlər. Menecerlər isə mövcud vəziyyətlə məşğul olaraq təşkilatın uğurunu nəzarət sistemi və nizam-intizamın yaxşılaşdırılmasında görürlər. Güclü liderlik və səmərəli menecmentlik vəhdəti məktəbin uğurlu fəaliyyətini şərtləndirən ən vacib amildir. Bacarıqlı məktəb direktorları bu keyfiyyətlərin hər birinə malik olmalıdırlar. Onlar hansı vəziyyətdə daha çox liderliyə, hansı halda isə idarəetmə bacarıqlarının səfərbər edilməsinə ehtiyac olduğunu yaxşı bilirlər.

John Vest-Burnham Məktəblərdə İdarəetmənin Keyfiyyəti adlı kitabında liderliyə və menecmentə aid olan aşağıdakı meyarları səciyyələndirir. Liderliyə aşağıdakılar daxildir:

- Uzaqgörənlik
- Strateji məsələlər
- Dəyişikliklər
- Nəticələr
- İnsanlar
- İşlərin daha düzgün şəkildə həyata keçirilməsi

· İstənilən situasiyalardan məharətlə çıxmaq Menecmentə aid məsələlər aşağıdakılardır:

- İcra
- Gündəlik fəaliyyətlərlə bağlı olan məsələlər
- Razılaşmalar
- Resurslar
- Sistemlər
- İşlərin daha düzgün şəkildə həyata keçirilməsi

Liderlik və menecment fəaliyyətləri Hooper Alan və John Potterin Dərrakəli Lider adlı kitabında daha aydın və təfərrüatlı şəkildə təsnif edilmişdir. Onlar göstərilən dəstəyə görə Varren Bennisə öz minnətdarlıqlarını bildirərək, liderlə meneceri fərqləndirən aşağıdakı xüsusiyyətləri sadalayırlar:

Lider	Menecer
• Yeniliklər gətirir • Yaradıcıdır • İnkişaf etdirir • İnsanlar onun diqqət mərkəzindədir • Etimadın artmasına xidmət edir • Uzaq perspektivlərə baxır • Nə və nə üçün sualını verir • Perspektivləri nəzarətdə saxlayır • Yaradır • “Status-kvo”ya meydan oxuyur • Lazım gələrsə tabe olur, lakin düşündür • Düzgün iş görür • Öyrənir və öyrədir	• Başçılıq edir • Təkrar edir • Qoruyub-saxlayır • Sistemlərə fikir verir • Nəzarətə arxalanır • Yaxın perspektivlərə baxır • Necə və nə vaxt sualını verir • Nəticələrə nəzər salır • Təqlid edir • Status kvonu qəbul edir • Qaydalara tabe olur • İşləri düzgün yerinə yetirir • Təlimatlandırılır

Yaxşı liderin səciyyəvi xüsusiyyətləri: Yaxşı lider necə olur? Aşağıda onların bəzi çox vacib səciyyəvi xüsusiyyətləri göstərilmişdir:

Özünü tanıma. Siz daxili emosional vəziyyətiniz barədə gizli biliyə maliksiniz. Siz güclü və zəif tərəflerinizi bilirsiniz. Siz nə zaman axarında

işlədiyinizi və nə zaman işlə həddən artıq yükləndiyinizi bilirsiniz. Maksimum potensiala çatmağınıza təkan verəcək imkanlarınız və çatışmazlıqlarınız da daxil olaraq özünüzü tanıyırsınız.

Özünü idarəetmə. Siz güclü və effektiv yolla özünüzü idarə edə bilərsiniz. Siz məqsədə necə nail olmaq, tapşırıqları necə formalaşdırmaq və ləngimələri necə aradan götürmək lazım olduğunu bilirsiniz. Siz layihələr üçün necə enerji yaratmaq və qəzəbləndiyiniz zaman özünüzü necə sakitləşdirməyi bilirsiniz. Siz lazım olduğunda tez qərar verə, lakin masa arxasında bütün seçimləri tələsmədən müzakirə edə bilərsiniz.

Görmə. Siz özünüzdən daha böyük olan hədəfə doğru çalışırsınız. Bu komandanın uğuru kimi kiçik, lakin dünya sülhünə nail olmaq kimi böyük görmə ola bilər. Gələcəyə istiqamətlənərək çalışmaq şəxsi maraqlar uğrunda çalışmaqdan daha ruhlandırıcıdır.

Motivasiya etmək bacarığı. Liderlər insanlara nəyi etməli olduqlarını deyərək rəhbərlik etməməlidirlər. Əvəzində liderlər insanların onlara kömək etməyi istəmələrinə səbəb olmalıdırlar. Bunun əsas hissəsi başqalarına yardım etmək üçün şəxsi istəklərinizi təkmilləşdirməkdir. Başqaları sizin onlara kömək etmək istədiyinizi düşündükdə onlar da öz növbəsində sizə yardım edəcəklər.

2. Liderlik vəzifə və tapşırıqları. Liderliyin növləri.

Lider daha çox vəziyyətin dəyişdirilməsi ilə məşğul olur. Gələcək dəyişikliklərə nail olmaq istəyən liderlər dörd əsas strategiyadan istifadə edirlər.

- Qabaqcadan görmə (uzaqgörənlik)- istiqamətlərin müəyyən olunması
- Strategiya – perspektivlərin görünməsi üçün planlaşdırma
- İnsanların yönəldilməsi –perspektivlərlə strategiyaların marketinqi və satışı
- Həvəsləndirmə - uğurlu nəticə üçün enerji və məsuliyyət hissinin səfərbər olunması

Məktəb üçün nəyin daha çox vacib olması haqqında aydın təsəvvürlərin olması, onun gələcək uğurlarını təmin etmək üçün ən sadə, lakin dəyərli töhfədir, ona görə ki, inkişaf istiqamətləri və məqsədlərin müəyyən olunması bu təsəvvürlərlə mümkün olur. Məktəbin gələcəyi haqqında dəbdəbəli və ya qeyri-adi fantaziyalar qurmağa ehtiyac yoxdur. Əslində bu fantaziyalar məktəb üçün arzu etdiyiniz reallıqları əks etdirməlidir. Bu fantaziya məktəbin uğurlu fəaliyyətinə xidmət etməli, onun icrası isə xəyali deyil reallığa əsaslanmalıdır ki, bu da məktəbin həm işçi heyəti, həm də rəhbər tərəfdən əvvəllər görülməmiş işlərə nisbətən daha çox təşəbbüskarlığın cəlb edilməsini tələb edir.

Məktəbin gələcəyi haqqında fantaziyalar öz-özlüyündə meydana gəlməməlidir: onlar məktəb haqqında əldə olan məlumatlara və məktəbin xidmət etdiyi insanların istək və arzularına əsaslanmalıdır. Buna görə də bəzi yeni məktəb direktorlarına təyin olunduqları yeni məktəbin gələcəyi haqqında təsəvvürləri formalaşdırmaq çətin olur və onlar məktəbdə bir neçə ay işlədikdən sonra sosial və fiziki mühitlə tanış ola bilir və perspektivləri müəyyənləşdirir. Lakin məktəbin arzuolunan gələcəyi barədə sadəcə təsəvvürlərin olması kifayət deyil. Məktəbin gələcəyi barədə təsəvvürlər praktiki tədbirləri əks etdirən və işçi heyətin istifadə edə biləcəyi fəaliyyət planı ilə tamamlanmalıdır. Bu plan və onun icra qrafiki Sizin formalaşdırdığınız ideyanın reallaşması üçün strategiyanın əsasını təşkil edir. Gələcək inkişaf barədə ideyanın formalaşdırılması ilə əlaqədar strateji məsələlər

işlənib hazırlandıqdan sonra, həmin ideyanın bütün məktəb icması tərəfindən başa düşülməsi və onlar üçün kəsb etdiyi əhəmiyyətin izah olunması təmin edilməlidir.

İnsanların yönəldilməsi ideya və planların onlarla müzakirə olunması, onlar üçün hiss etdiyiniz həyəcan və narahatlıqların onlara çatdırılması ilə həyata keçir. Ən vacib məqam odur ki, siz öz ideyanızı, onun dəyərini və ona nail olmaq üçün strategiyanı işçilərinizə elə təqdim etməlisiniz ki, həm onlar, həm də idarə heyəti və valideynlər onu qəbul etsinlər. Əgər onları ideyanın və strategiyanın formalaşmasının iştirakçısına çevirə bilsəniz onlar özlərini daha məsuliyyətli hiss edəcək və sizə dəstək olacaqlar. Bu zaman sizin liderlik bacarığınızı nümayiş etdirmək vaxtı gəlib çatmış olur. Siz seçdiyiniz yeni yolla həyəcan və məsuliyyət hissi ilə irəliləyərək nümunəvi olmalı, həm sözdə, həm də əməldə dürüstlük nümayiş etdirməlisiniz. Bu cür yeni layihələrin pozulmasına gətirib çıxaran ən böyük səbəb sözü ilə əməli üst-üstə düşməyən rəhbərlərin olmasıdır. Liderlər yeni ideyanın perspektivləri və məktəbin uğurlu inkişafı üçün kəsb etdiyi əhəmiyyəti öz əməkdaşlarına və aidiyyəti tərəflərə izah etməklə onların fəallaşmasını stimullaşdırı bilər. İnsanların istək və ehtiyaclarını bilmədən onları ruhlandırmaq və həvəsləndirmək qeyri-mümkündür. Bəzi insanlar dəyişikliklərin edilməsini sevir və yeniliklərin yaranmasına xidmət edən layihələrin dərhal iştirakçısına çevrilirlər. Bəzi insanlar isə əksinə, dəyişikliklərə ehtiyatla yanaşır və onlara ehtiyac olmadığına ətrafdakıları inandırmağa çalışırlar. Bu cür skeptiklərin məğlub edilməsi liderlər qarşısında duran əsas məsələlərdən biridir.

Liderlik və hakimiyyət

- Hakimiyyət – təsir göstərmək bacarığı və ya potensialıdır

İki növ hakimiyyət var

- Vəzifə
- Şəxsi

Liderlik və məcburetmə

- Dəyişiklik yaratmaq üçün güc tətbiq etmək
- İş mühitində mükafat və cəza manipulyasiyaları vasitəsilə bir işi yerinə yetirmək üçün başqalarına təsir göstərmək

- Hədə-qorxu, cəzalar və mənfi mükafatlandırma Xüsusi keyfiyyətlərə malik olan rəhbərlər barədə nəzəriyyə ("Böyük Adam" nəzəriyyəsi)

- Rəhbər olmayan şəxslərdən fərqli olaraq, bəzi adamlar xüsusi təbii və ya anadangəlmə xüsusiyyətlərə yaxud keyfiyyətlərə malikdir.

- Yalnız bəzi adamlar liderlik xüsusiyyətləri ilə dünyaya gəlir

- Yalnız bəzi adamlar effektiv lider ola bilər

- Xüsusiyyətlər bunları özündə birləşdirir: boy(hündürlük), gender, intellekt, qətiyyət və s.

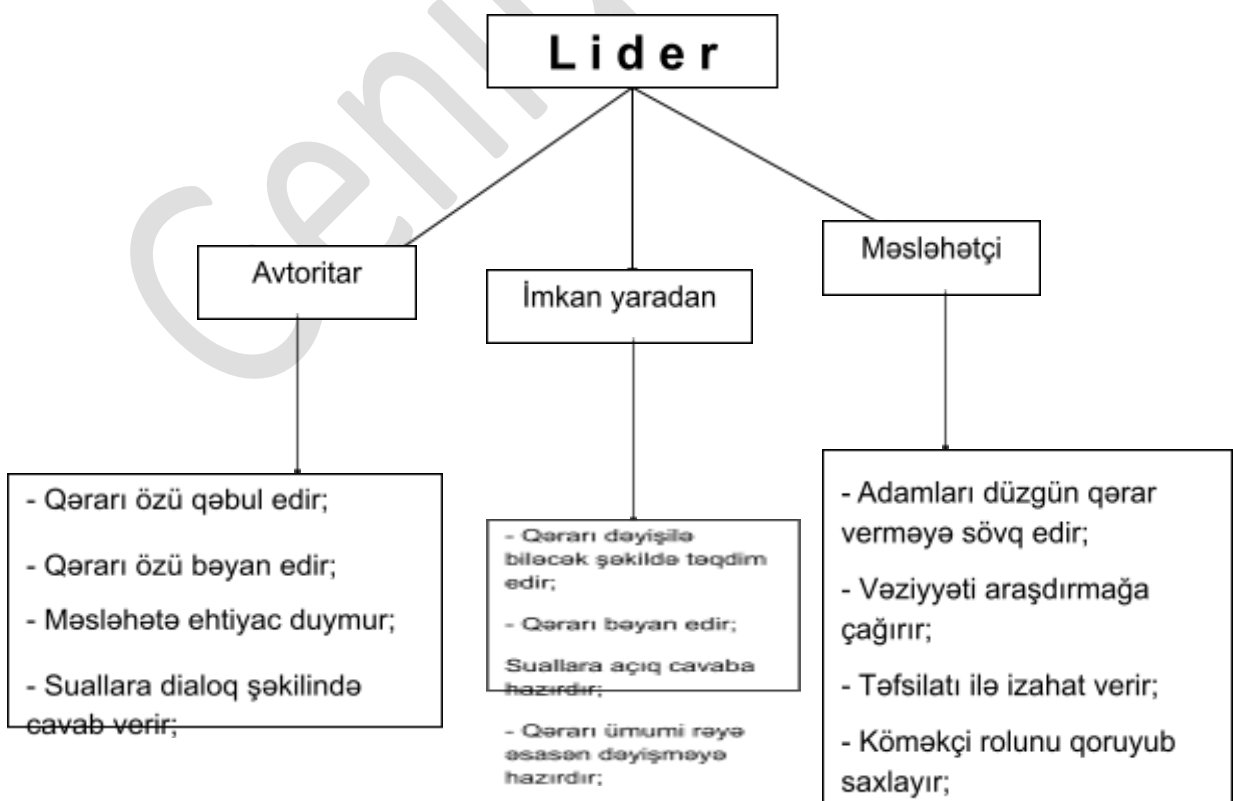
- Diqqətini yalnız liderdə cəmləşdirir

- Liderdə axtarmaq lazım olan xüsusiyyətləri müəyyən edir

- Tənqidlər: xüsusiyyətlərin sonsuz siyahısı; vəziyyət/mühiti nəzərə almır; liderlərlə davamçıların arasında qarşılıqlı münasibəti nəzərə almır.

Liderliyin 3 əsas növü var:

1. Avtoritar lider
2. Məsləhətçi lider
3. İmkan yara



Lider icmanın əsas atributudur. İcmanın inkişafı liderin bacarığından, nüfuzundan, informasiya, əlaqələndirmə və s. qabiliyyətindən çox asılıdır.

Genius Group

3. Liderlik haqqında nəzəriyyələr.

“Liderlik Bacarıqları” Nəzəriyyəsi

• Liderlik bacarıqlarının tərfi: bir sıra məqsəd və vəzifələrə nail olmaq üçün kimlərsə bilik və bacarığından istifadə etmək imkanı

• Diqqət liderdə cəmləşir

• Əldə edilə bilən və inkişaf etdirilə bilən bacarıq və qabiliyyətləri vurğulayır

• Liderlərin etdiyini deyil, effektiv liderliyi mümkün edən bacarıqları vurğulayır

• Təklif edir ki, çox adam liderlik üçün potensiala malikdir

• Bu, təşkilat çərçivəsində bütün səviyyələrdə olan liderlərə tətbiq oluna bilər

• Bacarıqlar siyahısı şəxsin liderlik səlahiyyətlərinə təsir edə bilər-müəyyənləşdirir

• İmtahan qiymətləri liderlərə müxtəlif sahələri öyrənmək imkanı verir; sonralar liderlər bu sahələr üzrə daha çox təlim ala bilərlər

Texniki bacarıq – müəyyən iş və ya fəaliyyət növü üzrə biliyə və təcrübəyə malik olmaq.

İxtisaslaşdırılmış bacarıqlar

Analitik qabiliyyət

Müvafiq alət və texnologiyalardan istifadə etmək bacarığı

• Texniki bacarıqlar məhsul və ya proses ilə təcrübə bacarığı özündə birləşdirir.

• İdarəetmənin daha aşağı səviyyələrində böyük əhəmiyyətə malikdir

İnsan bacarığı - insanlarla işləmək qabiliyyətinə malik olmaq və bu barədə biliyə malik olmaq.

Özünün və başqalarının perspektivlərini eyni zamanda nəzərə almaq
İnsanlarla (ayrı-ayrı fərdlərlə) işləmək bacarıqları liderə ümumi məqsədlərə nail olmaq üçün qrup üzvləri ilə birgə işləməkdə kömək etməyə imkan verir Etimad mühitini yaradır, burada üzvlər iştirak edə biləcəklərini və təşkilatda qərarlara təsir göstərə biləcəklərini hiss edirlər

Təşkilatın bütün səviyyələrində vacibdir:

Konseptual bacarıq – təşkilati siyasəti və ya problemləri müəyyən etməkdən ibarət olan zehni işi yerinə yetirmək qabiliyyəti (şirkət nəyi müdafiə edir və istiqaməti nədir) Mücərrədlik və hipotetik anlayışlarla asanlıqla işləyir

Təşkilatın baxış (viziya) və strateji planın aydınlaşdırılması və tərtib edilməsində mərkəzi rol oynayır

Ali rəhbərlik səviyyələrində ən vacibdir

Liderlik Üslubu Nəzəriyyəsi:

- Tabeçiliyində olan işçilərə özlərini, rəhbərlik və kollektiv üzvləri ilə münasibətdə rahat hiss etməkdə kömək edir;
- Məqsədlərinə çatmaq üçün liderlərin təşkilatlara necə kömək etməsini izah etmək üçün yaranıb;
- İstehsalata göstərilən qayğı təşkilati məqsədlərə nail olmaqda liderlər necə cəlb edilib;
- Adamların qayğısına qalmaq Lider təşkilatın məqsədlərinə nail olmağa cəhd göstərən işçilərin qayğısına necə qalır;
- Konseptual səviyyədə liderin üslubu davranışın iki əsas növündən ibarətdir: tapşırıq və münasibət;
- Yanaşmanın üslubundan asılı olaraq, liderlər öz hərəkətlərini qiymətləndirə bilirlər və öz liderlik üslublarını yaxşılaşdırmaq üçün necə dəyişəcəklərini müəyyən edə bilirlər ;
- Öz üslublarını qiymətləndirərkən menecerlər başqaları tərəfindən necə qavranıldıklarını və daha uğurlu olmaq üçün davranışlarını necə dəyişə biləcəklərini müəyyən edə bilirlər.

“Transformasiya rəhbərliyi” nəzəriyyəsi

Bu yanaşma liderlərin təşkilatlarda əhəmiyyətli dəyişiklikləri necə başlama, inkişaf etdirə və yerinə yetirə biləcəyini təsvir edir. İşçilər bu dəyişikliyi ehtiyaclarının ödənməsində, onların dəyərləndirilməsi və mənəvi cəhətdən dəstəklənmələrində hiss edirlər.

Transformasiya rəhbərliyi növbəti üsullardan istifadə edərək işçiləri daha əzmlə çalışmağa sövq edir:

1-ən başlıca müəyyən və ideallaşdırılmış məqsədlərin dəyər və əhəmiyyəti barədə şüuru artırır

2- təşkilatın mənafeyini şəxsi maraqdan üstün tutur

3- daha yüksək səviyyəli ehtiyaclara müraciət edir

4- möhkəm dəyərlər və ideallar toplusunu təqdim edir

5- işçiləri yaradıcı və yenilikçi olmağa ruhlandıraraq onların intellektini stimullaşdırır

6- işçilərin ehtiyacları ilə marqlanaraq onları dəstəkləyəcək mühiti təmin edirlər.

Paylanmış liderlik nəzəriyyəsi Paylanmış liderliyin tərifləri:

- "liderlik bacarığını öyrənmək və inkişaf etdirmək üçün ümumi kontekstlərin yaradılması" (Harris, 2003)

- "liderlik və istiqamətin çoxsaylı mənbələri" (Elmor, 2000) Bu təriflər paylanmış idrak və fəaliyyət nəzəriyyəsinin nəzəri əsasları üzərində qurulmuşdur.

Paylanmış rəhbərliyi başqa liderlik yanaşmalarından üç aspekt fərqləndirir:

1- Razılıqlı hərəkət (Gronn, 2002)

- ✓ Spontan əməkdaşlıq

- ✓ Məsələni həll etmək üçün qarşılıqlı təsir və münasibətlərin "birliyi"

"Anlayışın fərz edilən strukturu" çərçivəsində inkişaf edən ümumi istiqamətlər

- ✓ Birgə strukturların təşkili (yəni komandalar)

İnsanlar əməkdaşlıq edəndə, təşəbbüslərini və atılan addımları birləşdirəndə razılıqlı hərəkət yaranır; nəticə isə onların fərdi hərəkətlərinin cəmindən daha yüksək olur.

2- Liderliyin açıq sərhədləri, yəni liderlər şəbəkəsi genişlənir, nəticədə cəmiyyətin daha çox üzvləri qərar verməkdə iştirak edə bilər.

3- Ekspertiza növləri inkişaf etdirilir və bu ayrı-ayrı fərdlər deyil, bir çoxları arasında paylanılır. Paylanmış liderlik sadəcə tapşırıqların paylanması deyil. Paylanmış liderlik əsas fikrin qəbulunu tələb edir: ağılın və düşüncənin paylaşılması səbəbindən idrak artırılır (bu, fərdi liderin bacarıq, üslub və davranışında cəmləşən bir çox liderlik nəzəriyyələrindən fərqlidir).

Etik perspektiv müəyyən vəziyyətdə düzgün/səhv, yaxud yaxşı/pis seçimlər üzrə qərar qəbul etmədə rəhbər olaraq qayda və ya prinsiplər sistemini təmin edir.

- Liderlərin hərəkətləri və kimliyi onların davranış və əxlaqı ilə müəyyən edilir.
- Liderlərin müəyyən situasiyalarda seçimləri və cavabları onların etikası ilə müəyyən edilir.

Etik liderliyin prinsipləri:



Başqalarına hörmət

- Başqalarına özünə arzuladığı münasibəti göstərir.
- Başqalarının dəyərlərinə və qərarlarına hörmətlə yanaşır
- Başqa adamlara onların yaradıcılıqları və arzuları ilə birgə olduqları kimi qalmağa imkan verir
- Başqalarını şərtsiz qiymətləndirir və fərdi fərqləri dəyərləndirir
- Lider davranışları

• Tabeçiliyində olan işçiləri diqqətlə dinləyir

• Başqasının halına yanır

• Ona qarşı çıxanların nöqteyi-nəzərinə tolerantdır

Başqalarına xidmət

- Davamçılara istiqamətlənib – liderin planlarında davamçını üstün tutmağı öyrədən altruist prinsipinə əsaslanır.

--Xeyriyyəçilik – başqalarının maraqlarına hörmət etmək və məqsədlərinə çatmaqda kömək etmək liderlərin borcudur.

--Liderlər təşkilat məqsədinin keşikçiləridir; başqalarına xidmət edərkən onlar: təşkilatın məqsədini aydınlaşdırır, hər bir təşkilat üzvünə bu məqsədi tamamilən çatdırır və bütün üzvlər bu məqsəd ətrafında birləşdirilir.

--Liderlər davamçılar üçün xeyirli olan qərarları qəbul etməkdə etik məsuliyyət daşıyırlar.

Lider davranışları

- Nümunəvi və tərbiyəvi davranışlar
- Səlahiyyət verən davranışlar
- Komandanı təşviq edən davranışlar
- Vətəndaşlıq davranışları

Ədalət nümayiş etdirir:

• Etik liderləri ədalət məsələləri narahat edir; qərar qəbul edərkən onlar ədalətliliyi rəhbər tuturlar Onlar distributiv ədalət prinsiplərinə sadıqdirlər

Lider davranışları

• Təbəçilikdə olan bütün şəxslərlə bərabər davranır

• Xüsusi rəftar/xüsusi davranış vəziyyətlərində fərqli rəftarın səbəbi aydın, ağıllı və sağlam mənəvi dəyərlər təməlinə qurulur

Düzgünlük nümayiş etdirir

• Ədalətli liderlər dürüst olur, lakin eyni zamanda başqalarının hiss və münasibətlərinə həssasdırlar

--Onlar aldadıcı deyil

--Onlar açıqlıq və səmimiyyətlə bərabər, həqiqəti söyləyirlər və eyni zamanda müəyyən vəziyyətdə məlumatı nə qədər açıqlamağın müvafiq olduğuna nəzarət edirlər

Lider davranışları:

- Edə bilməyəcəyiniz işlər barədə söz verməyin
- Vəzifənizi yerinə yetirin
- Məsuliyyətdən yayınmayın

- "Ən yararlıının salamat çıxması" təzyiqlərini qəbul etməyin
- Təşkilatda düzgün qiymətləndirmə mükafatlandırmanı ədalətli şəkildə həyata keçirin

Cəmiyyəti təşviq edin:

- Ümumi fayda üçün çalışan liderlər başqalarına öz iradələrini yeritmirlər; onlar hər kəs tərəfindən qəbul edilə biləcək məqsədləri axtarırlar.

--Başqalarının qayğısına qalmaq – bu, saxta transformasiya liderlərini əsl transformasiya liderlərindən fərqləndirən ən başlıca xüsusiyyətdir

--Transformasiya liderləri davamçıları ilə birlikdə müəyyən etdikləri ----- məqsədlərindən kənara çıxaraq daha böyük cəmiyyətdə fəaliyyət göstərirlər

Etika növbəti səbəblərdən liderlik üçün əhəmiyyətlidir:

- Təsir prosesi
- Ümumi məqsədlərə nail olmaq üçün davamçıları birləşdirmək ehtiyacı
- Liderlərin təşkilatın dəyərlərinə təsiri

NƏTİCƏ

Beləliklə liderlik nədir? Mükəmməl olan tərifi belədir: “Liderlik əks təqdirdə müvəffəq olunmayacaq nəticəni qəsdən əldə etmək üçün digərlərinə rəhbərlik etmək sənətidir.” Sadəcə nəticələrin əldə edilməsilə yaxşı lider olunmur. Yaxşı liderlər zəhmət tələb edən nəticələrə qəsdən başqalarının köməyindən faydalanaraq nail olurlar. Onlar tək başına uğursuz şirkətləri şansı təşkilata çevirə bilirlər. Onlar kampaniyanın inkişafını dəyişə bilirlər. Yaxşı liderlik ümumi nailiyyət üçün ən əsas vasitədir.

Yaxın keçmişə və bu günə nəzər yetirdikdə liderdən gözlənilənlərin olduqca fərqli olduğunu görə bilərik. Keçmişdə diqqətini məhsula, qiymət rəqabətinə yönəldən liderlik, hal-hazırda bu diqqəti qlobal iqtisadiyyat, internet iqtisadiyyatı kimi anlayışlar səbəbindən insana və yaradıcılığa yönəlmişdir. Bu gün əsl lider – yaxşı bir araşdırmaçı və əldə etdiyi məlumatları süzgəcdən keçirə bilən, nəticələri yaxşı qiymətləndirib, səbəb nəticə əlaqələrini rahatlıqla qura bilən, analitik, həlli anında inkişaf etdirən, yaradıcı, ünsiyyətə açıq və məlumatlarını paylaşmağı bilən; qərar mexanizmlərində qabaqcıl ola bilən adamdır. Buna əlavə oluna bilən mütləq bir çox meyar vardır, ancaq bizim saydıqlarımız xüsusiyyətlərdən birini çıxarsaq, bu, əskilməyə səbəb ola bilər.

Lider, liderlik etdiyi təşkilatın davamlı inkişafını və daha yaxşıya getməsinə təmin edərkən, bu inkişafın önünü açmaq üçün eyni zamanda, öz inkişafına da zaman ayırmalı və bunun üçün səy göstərməlidir.

ƏDƏBİYYAT:

1. “Təşkilati davranış və menecment psixologiyası üzrə dərs vəsaiti”, İsrayıl İsgəndərov, Sevr Şivəxanova-Erdemir 2013;
2. Marketinqin əsasları. Dərs vəsaiti. A. T. Məmmədov. Bakı-2007.
3. Ağasəf İmran – Menecment. Dərslik. Bakı – 2007
4. Kotler F., Marketinqin əsasları, Bakı, Ergün, 1993
5. Məmmədov X., Mirzəyev S., Marketinqin əsasları, Bakı, QAPP-POLİQRAF

Genius Group