

UOT – 316.6

Telman Niftaliyev
Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti, sos.ü.f.d., dosent

GƏNC ZABİTLƏR VƏ LİDERLİK KEYFİYYƏTLƏRİ

Məqalədə gənc zabitlər və onların peşəkarlıq qabiliyyətlərinin təhlili aparılır. Zabit hazırlığı müddətində onlara həm öz peşəsi öyrədilir, həm də onlara liderlik keyfiyyətlərinin formalaşması istiqamətində zəruri biliklər verilir, onlar gələcək hərbiçi peşəsinin dərinliklərinin mənimsənilməsinə hazırlaşdırılır. Ali hərbi məktəblərin tədris prosesində təlim keçən gənc kursantların yaradıcı qabiliyyətlərinin formalaşması mexanizmlərinin tətbiqində hərbi pedaqoji kollektivin gücündən istifadə edilir. Kursantların hərbi məktəbdə təhsili nəticəsində liderlik keyfiyyətlərinin aşılması baxımından ilk növbədə onlarda liderliyə üç tərkibdən ibarət psixoloji hazırlıq koqnitiv hazırlıq, motivasiya haqırlığı və fəallıq cəhətdən hazırlıq halı formalaşdırılır.

Zabit təkcə öz peşəsinin bilicisi kimi deyil, həm də insanlara ekstremal döyüş şəraitində rəhbərlik edən, düzgün qərarlar qəbul edən, eyni zamanda nümunəvi davranış göstərən tərbiyəçi kimi motivasiyalı fəaliyyətə hazırlığı olan şəxsiyyət olmalıdır. Veberin təbirincə desək [1, s.55], keyfiyyətləri təsvir edilən lider şəxsiyyətin ideal tipidir. Düzdür, lider dedikdə, onun ictimai münasibətlərlə şərtləndirilməsini nəzərə alaraq digər mühüm göstəricilərin də formalaşmasını məqsəd kimi təyin etmək olar.

Sosiallaşmanın hələ erkən dövründə yeniyetmə gənclərin ilk dəfə özünüdəyərləndirmə, imkan və qabiliyyətlərinin sərhədlərinin təyin edilməsi və insanlarla münasibətlərinin qiymətləndirilməsi mümkün olan kimi, həyata keçirilməlidir. Sonradan eyni məsələlər ali hərbi məktəblərin tədris prosesində təlim keçən gənc kursantların yaradıcı qabiliyyətlərinin formalaşması mexanizmlərinin tətbiqində hərbi pedaqoji kollektiv tərəfindən istifadə edilir.

Nəzərə alınmalıdır ki, kursantların hərbi məktəbdə təhsilinin nəticəsində liderlik keyfiyyətlərinin aşılması baxımında ilk növbədə onlarda liderliyə üç tərkibdən ibarət psixoloji hazırlıq halı formalaşmalıdır: koqnitiv hazırlıq, motivasiya hazırlığı və fəallıq cəhətdən hazırlıq [2, s.232]. Daxili psixoloji hazırlıq şəxsiyyətin qrupda lider olmasının şəxsiyyətdaxili səbəblərini təmin edir. Bu əslində ən mühüm meyardır. Psixoloji cəhətdən liderliyə hazırlıqlı olmadan real praktikada onu həyata keçirmək çətin olur. İkinci koqnitiv cəhət kursantın qrup liderliyinə kommunikativ bacarıqlar baxımından hazırlığını əks etdirir. Gələcəkdə isə konkret kursantın uğurlu fəaliyyət və ünsiyyətə hazırlıq səviyyəsini özündə kəsb edir. Praktikada o, aşağıdakılarla səciyyələnir:

1) intellektual keyfiyyətlər (informasiyalarla rəasional davranma, ideyalar irəli sürmək bacarığı, təfəkkürün çevikliyi və yaradıcı xarakteri, yaranmış situasiyaları pragmatik qiymətləndirmə bacarığı);

2) icraetmə qabiliyyətləri (dəqiq hərəkətlər alqoritmi üzrə fəaliyyət göstərmək bacarığı, çətin vəziyyətlərdə qeyri-standart qərar qəbuletmə qabiliyyəti, əldə edilən nəticələrin kritik qiymətləndirmə bacarığı);

3) təşkilətmə keyfiyyətləri (ekstremal hallarda müstəqil qərar qəbuletmə bacarığı, qrup probleminin həlli üzrə məsuliyyəti öz üzərinə götürmək cəsarəti, problemlı situasiyada qrupun səylərinin cəmləşdirməyə bacarığı);

4) sosial-kommunitativ və himayədarlıq keyfiyyəti (insanları öz ardınca aparmaq qabiliyyəti, münaqişələri effektiv yatırtmaq bacarığı, çevik ünsiyyət tərzləri).

Kursant simasında gələcək zabitin şəxsiyyətinin digər şəxsiyyət növlərindən prinsipial fərqləndirən cəhəti vardır. Onun mahiyyətini hərbiçinin cəmiyyətdə yerinə yetirdiyi funksiyalarla təyin

etmək olar. Bunlar hərbiçi-vətəndaş, mütəxəssis-zabit, komandir-rəis, və rəhbər-tərbiyəçi vəzifələridir ki, bunlar hərbi ali məktəb və ya ilkin hərbi xidmətdə sosiallaşma prosesinin gedişatı və nəticəsinə keyfiyyətə qiymətləndirməyə imkan verir [3, s.167].

Bu keyfiyyətlər dördlüyü sistem vəhdətinə malikdir və göründüyü kimi gənc zabitlərin sosiallaşmasının peşəkarlıq (yəni hərbi peşə sosiallaşması) və liderlik (aparıcı qabaqcıl sosial şəxsiyyətin formalaşması) yönlerini sıx əlaqəli və qarşılıqlı asılılıq sistemi kimi təsəvvürünə kömək edir. Buradan məlum olur ki, təlim və döyüş təcrübəsi prosesində peşəkarlıq keyfiyyətlərinin aşılması bir qayda olaraq həmçinin liderlik keyfiyyətlərinin formalaşması və inkişafı ilə müşahidə olunmalıdır. Yəni yalnız sərt hərbiçi (sovet dövründə buna “soldafon” deyirdilər) formalaşdırmaqla kifayətlənmək və mütləq vətəndaşlıq keyfiyyətlərinin mənimsənilməsi məqsədi güdülməlidir. Vətəndaşlığın isə ən güclü ifadəsi, sözsüz ki, vətənpərvərlik duyğularının, sonsuz Vətən məhəbbəti hisslərinin gənclərinin şüurunda kök salması olmalıdır [4, s.135]. Bundan başqa, kursantların zabit kimi yetişdirilməsi yalnız minimal normativ tələblərə riayət etməklə deyil, əksinə, maksimum yüksək nailiyyətlərin əldə edilməsi, geniş bilik və erudisiyanın formalaşması, yaradıcı mütəxəssislərə çevrilməsinə şərait yaradılmalıdır. Təlim prosesində və ümumiyyətlə, ali hərbi məktəb illərini əhatə edən həyat dövründə kursantların gələcək komandirlər kimi yetişdirilməsi, həmçinin onların hərbi-inzibati karyerasının başlanğıcı kimi düşünülməlidir. Yeni təkcə hərbi əməliyyatlar və hərəkətlərin həyata keçirən bölmənin rəhbəri kimi deyil, peşəkar idarəedici olaraq hərbi inzibatchılıq-menecment qabiliyyətləri və vərdişlərin də aşılmasına çalışmaq vacibdir. Nəhayət, gənc zabitlərin təbəçiliyində olanlara yalnız rəhbər statusunda təsəvvür etməklə də məhdudlaşmaq düzgün olmazdı, məhz əsas pedaqoji bacarıqların və qabiliyyətlərin yetişdirilməsi vasitəsilə gənc zabitlərin tərbiyəçi kimi də formalaşmasına nail olmaq vacibdir.

Beləliklə, göründüyü kimi, sosioloji yanaşma prizmasından baxılan əlaqəli cütlük-keyfiyyətləri peşəkarlıq-liderlik paradigmasının inkişafı isitiqamətində kursantların sosiallaşması prosesinin gedişi və nəticələrini operasional qaydada quymətləndirməyə əsas yaradır. Bunun əsasında gənc hərbiçilərin sosiallaşmasının peşə xüsusiyyətləri ilə yanaşı, onların təkcə milli cəmiyyətin və hərbi zümərənin norma və dəyərlərini mənimsəmək kimi deyil, həmçinin ictimai fikirdə liderlik haqqında üstün təlimlərin irəli sürdüyü ideyalar və yüksək dəyərlərə yiyələnmək amalı kimi təsəvvür etmək olar.

Hərbi təlim və hərbi praktikada 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 [5, s.112]. Belə məqsədyönlü tərzdə insanların davranışlarına nüfuz etməyin həm qrup məqsədi, həm fərdi məqsədə nail olma amilləri arxasında dura bilər. Başqa sözlərlə desək, liderlik lider keyfiyyətlərinə malik olan gənc kursant və ya zabitin həyata keçirdiyi işlərlə bağlı bir zaman parçasında prosesdir. Onun təzahür etməsi üçün müvafiq situasiya və qərar qəbulu zəruriyyəti yaranmalıdır. Hərbi məktəbdə və sonrakı hərbi qulluqda belə situasiyalar fasiləsiz olaraq yaranır. Məsələn təlimdə, lider olmaq üçün digər qrup üzvlərindən daha bilikli, dərslərin və tapşırıqların hamıdan üstün öhdəsindən gəlməyi həm nümayiş etdirmək, həm də bunun mühit tərəfindən etiraf edilməsinə nail olmaq vasitəsilə həyata keçirmək lazımdır. Deyildiyi kimi, liderliyin təməlində başqalarına təsir etmək fiziki və əqli güc potensialı dayanır. Bu güc potensialını aşağıdakı kimi göstərmək olar:

- **Xarizmatik güc** - Lideri qarşısındakıların gözündə təsiredici edən, xüsusi keyfiyyətləri sevgi, hörmət və əminlik yaratmağı ifadə edir.

- **Məcburetmə gücü** - Qarşısındakı insanların idarə edilməsi üçün istifadə olunan maddi və mənəvi məcburetmə, hətta qorxutma yolu ilə həyata keçirilən bir üsuldur.

- **Mütəxəssis gücü** - Liderin müəyyən bir mövzuda mütəxəssis olması bilik, bacarıq və təcrübəsindən irəli gələn güc qaynağıdır.

• **Qanunauyğun güc** - Bir idarəedicinin qarşıya qoyduğu məqsədlərin lider və ya idarəedici tərəfindən istifadə olunmasıdır.

• **Mükafatlandırma gücü** - Liderin və ya idarəedicinin başqalarına daima mükafat verməsi ilə bağlı bir güc qaynağıdır.

Lider idarə edən, təsir edən, nümunəvi örnəklər verə bilən, düzgün yol göstərən bir şəxsiyyətdir, yəni onun şəxsi keyfiyyətləri də qrupun dəyərləndirməsində ən yüksək səviyyədə olmalıdır. Lider əlindəki gücü (üstünlüyü) düzgün istifadə etməyə qadir olan şəxsiyyətdir, əks halda onun təsiretmə qərarları digərlərinin maraqları və gözləmələrinə cavab verməyərək, gec-tez inkar ediləcək və müqavimətlə qarşılanacaqdır.

Liderə xas xüsusiyyətlər aşağıdakılardır:

- tələbkar və səbirli;
- 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 peşəkar şəxsiyyət olmalıdır. Liderlik insanları sadəcə idarə etmək deyil, insanları öz qabiliyyətləri ilə gücləndirməkdir [6, s.140].

Çox zaman idarəedicilik və liderlik bir-biri ilə qarışdırılır, lakin bunların ikisi də çox fərqli anlayışdır. Nümunəvi idarəçilik, sonradan öyrənmə yolu ilə əldə olunur. Liderlik isə insanların daxiliindən 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 alınsa da, nə qədər bu barədə danışılarsa da lider olmaq üçün bunlar yetərli olmaya birlər. Çox zaman ən seçmə idarəçilər belə, böyük problemlər yaşayır, hətta idarə etdiyi 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 [7, s.111]. Ancaq idarəedici bu öhdəliklərin çox azını yerinə yetirir. Bu ya özündən (bilik və bacarıq azlığından, işi dərkətməmə, problemli 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.

Bu günün sürətlə inkişaf edən texnika və şəbəkə dünyasında fəaliyyətlərin düzgün istiqamətləndirilməsi üçün mütəxəssis və idarəedicilərə ehtiyacı vardır. İnsanlıq tarixində heç vaxt bugünkü 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 tərz, 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 [8, s.324-325]. Bu idarəedicilik bacarıqlarının əsasında insanların görünən və görünməyən çox say-

da maneələri aşaraq, hədəflərə çatma 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 girdəbli iqtidar dinamiklərinin, sistemin irəliləməsinə əngəlləyici istiqamətdə deyil, dəstəkləyici istiqamətdə çalışmasına şərait yarada bilər.

Sosiallaşma prosesində peşəkarlıq keyfiyyətlərinin liderlik keyfiyyətləri ilə tamamlanması prosesində motivləşdirmə həlledici əhəmiyyətə malikdir [9, s.45]. Zabit-liderlərin önəmli funksiyalarından biri təbəçiliyində olanların stimullaşdırma bilmələridir. Buna motivasiya (həvələndirmək, sövq etmək) deyilir [10, s.140, 11, s.152]. Motivasiya - məqsədə çatmaq üçün hərəkətə gətirən bir fenomen olaraq tanınır. Nümunəvi liderlər ətrafındakılar üçün məlumat qaynağı olurlar. Hərbi kollektivin (döyüş qrupunun) üzvlərini hərəkətə gətirmək üçün bölmə rəhbəri-liderlərdə aşağıdakı xüsusiyyətlərin olması vacibdir:

- cəlbəedici, lakin reallığı saxlayan hədəflər seçmək;
- hərəkətlərinə yüksək şəxsi maraq və enerji nümayiş etdirmək;
- əsgərlərdə və çavuşlarda şərəfli məqsəd və istiqamət duyğusu yaratmaq;
- uğur qazanmaq üçün əsaslı planlar qurmaq və onların reallaşması yollarını araşdırmaq (uğur qazanmaq liderliyə məxsusi atribut olaraq zabit fəaliyyətində, xüsusən vacibdir);
- insanlara onların uğurlarına aid bir tarix duyğusu və özünə hörmət aşılamaq;
- gələcək işin uğur və uğursuzluq perspektivlərinə dair ortaq bir görüntü yaratmaq.

Hərbdə liderliyin həyatda reallaşması xüsusiyyəti onun digər referent tərəflərin (yuxarı pillə rəislər, qonşu hərbi bölmə və birliklərin rəhbərləri) uğurlu olması ilə qarşılıqlı əlaqə və təsirdə olmasından ibarətdir. Yəni hərbdə liderlik həm iyerarxiya həm şəbəkəyə bənzər əlaqələr sistemində təzahür edir [12, s.43]. Bir qrupun yalnız bir liderə sahib olması, bütün liderlik xüsusiyyətlərinin bu şəxsə cəmləşməsi və qrupun digər üzvlərinin liderlik xüsusiyyətlərinə sahib olmaması anlamına gətirməməlidir. Liderlik bir insan tərəfindən həyata keçirilən bir sosial bacarıqdır. Bu bacarıqların qrup üzvləri tərəfindən də paylaşıdırılması liderin zaman və enerjisini daha səmərəli nəticə almaq üçün artıracaq və məqsədlərə çatmağı daha səmərəli edəcəkdir. Beləliklə, lider-zabit təbəçiliyində olanların bacarıqlarını və müsbət vərdislərini daima təkmilləşdirməyə çalışmalıdır. Bu isə, bilavasitə liderin müşahidəçilik bacarığı ilə bağlıdır [13, s.23].

Hədəfləri dərk etmə qabiliyyəti olan, özünü bütün vəziyyətlərdə idarə edə bilən, məsuliyyət sahibi olan, işinin vacibliyini səmərəli bir şəkildə həyata keçirə bilən müşahidəçi liderin vəzifələrindən daha səmərəli istifadəsinə imkan yaranır.

Yüksək keyfiyyətli müşahidəçiyə aşağıdakı xüsusiyyətlər xasdır:

- Hadisələrə dərin bir düşüncə ilə yaxınlaşır, hər bir vəziyyətdə özünün mövqeyini formalaşdırır və arqumentlərini hazırlayır;
- Haqsızlıqlara razı olmur və haqsızlıqlardan şikayət etmir, səbirli olmağı bacarır;
- İstənilən işi idarə etməyə və istiqamətləndirməyə hazırdır.

Sosiallaşma nəticəsində formalaşan liderlik fəaliyyətlərinin təməl məqsədi sırasıyla heyətin həyata keçirdiyi işlərində daha səmərəli və daha uğurlu ola biləcəkləri imkanların araşdırılmasıdır. Beləcə, əsas özləri iş fəaliyyətlərində uğurlu və fəal olacaqlar, sonra isə rəhbərlik etdikləri bölmənin daha hazırlıqlı, daha yaradıcı və daha məsuliyyətli xidmət etməsinə səy göstərəcəklər.

Beləliklə, bu problemlərin həllini lider xüsusiyyətli idarəedicilərin iş başına keçməsində deyil, lider xüsusiyyətli hərbiçilərin bir araya gələrək, əlverişli döyüş hazırlığı mühitinin formalaşmasına şərait yaradacağına əsas verir [14, s.53].

Acar sözlər: zabit, hərbi, liderlik, gənc kursant

İstifadə edilmiş ədəbiyyat

1. Виханский О.С. Стратегическое управление. М.: 1999, 265 с.
2. Şəfiyeva E. İ. Zabit hazırlığının sosial-psixoloji məsələləri. Bakı: Elm, 2006, 232 s.
3. Федулов Б.А. Личностно-профессиональное развитие курсантов военного вуза. М.: 2003, 167 с.
4. Əliyev H.Ə. Müstəqilliyimiz əbədidir. (onuncu kitab) Bakı: Azərneşr, 2002, 135 s.
5. Şirəliyev H.İ., Əhmədov Ə.C. Politologiya. Bakı: Təbib, 1997, 416 s.
6. Vahidov F.Q., Ağayev T.B. Sosiologiya. Dərs vəsaiti. Bakı: 2008, 331 s.
7. Əfəndiyev M.Ə., Şirinov A.M. Sosiologiyanın nəzəri problemləri. Bakı: Bakı Univ., 2001, 514 s.
8. Emily Spencer Leadership Models and Theories: A Brief Overview, L, 2003
9. John Higley & Jan Pakulski, Elite And Leadership Change In Liberal Democracies, L, 2003
10. Гидденс Э. Социология. М.: Эдиториал УРСС, 1999, 704 с.
11. Гвоздева Е.С., Жданов А.С., Нуртдинов А.Н. Лидерство молодежи и развитие, Новосибирск: 2003
12. Stoyanov T., Leadership Development Programs in the Canadian Armed Forces Sofia, 2001, pp 1-11.
13. Xəlilov S.S. Lider. Dövlət. Cəmiyyət. Bakı: Azərbaycan Universiteti, 2001, 358 s.
14. Quliyev T.Ə. İdarəetmənin əsasları, Bakı: 1993, s. 324-325

Телман Нифталиев

МОЛОДЫЕ ОФИЦЕРЫ И ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА

Резюме

В военных учениях и военной подготовке лидерство может проявляться по-разному. Лидерство – это способность какого-либо человека управлять другими и оказывать им поддержку для осуществления при определенных условиях индивидуальных и групповых целей. За таким целенаправленным умением обращения с людьми может стоять фактор достижения групповых и индивидуальных целей. Другими словами, лидерство – это процесс, связанный с осуществлением дел за определенный промежуток времени молодым курсантом или офицером, обладающим лидерскими качествами.

Ключевые слова: офицер, военный, лидерство, молодой курсант

Telman Niftaliyev

YOUNG OFFICERS AND LEADERSHIP QUALITIES

Summary

The analysis of young officers and their professional abilities are explored in the article. During officer training, professions are taught them, necessary knowledge on the direction of formation of leadership qualities is given them and they are being prepared on the mastering the depths of the military profession. The power of teaching staff is used in the application of the mechanisms of formation of creative abilities of the young trainees training in the educational process of higher military schools. Psychological preparation consisting of three contents - cognitive training, motivation training and preparation in terms of activity are formed as a result of the education of trainees in military school in terms of instilling leadership qualities.

Keywords: officer, military, leadership, young trainees