

RAXBAR IMIJINI SHAKLLANTIRUVCHI KOMPONENTLAR

Qulmurodov Sirojiddin Baxrom o'g'li

Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti Tarix yo'nalishi talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada Rahbar faoliyatiga doir shakllar, ularning turlari qo'llanilishi, rahbarning imiji, u tutgan yo'llar, rahbar shaxsining milliy e'tiqodi, ma'naviy qiyofasi, Rahbarlik odobi haqida ma'lumotlar beradi

Kalit so'zlar: Imij, verbal, vizual, korporativ, Djonatan Svift, boshqaruv, maorif, kognitiv, biografik tavsif.

Аннотация: В данной статье представлена информация о формах деятельности лидера, их видах, имидже лидера, пройденном им пути, национальной вере лидера, духовном образе и этике лидерства.

Ключевые слова: Имидж, вербальное, визуальное, корпоративное, Джонатан Свифт, управленческое, образовательное, познавательное, биографическое описание.

Annotation: This article provides information about the forms of the leader's activity, their types, the leader's image, the paths he took, the leader's national faith, spiritual image, and leadership ethics.

Keywords: Image, verbal, visual, corporate, Jonathan Swift, management, educational, cognitive, biographical description.

Imij – (ing. imij – qiyofa, tasvir) odamlar ongida muayyan shaxs, tashkilot yoki boshqa ijtimoiy ob'ektga nisbatan yuzaga keluvchi, idrok etilayotgan ob'ekt haqidagi axborotni o'zida mujassamlashtirgan va ijtimoiy xulq-atvorga da'vat etadigan muayyan sintetik obraz. Zamonaviy rahbar imijini yaratish – bu uning yuzi, kiyinishi, qalbi, sog'lom fikri, muomala madaniyati, boshqaruvchilik san'atini mukammal egallovchi shaxs, kompetentlik: bilimi, tafakkuri, kasbiy mahorati, farosati, kamtar, xushmuomalali kabi insoniy fazilatlar, go'zallik, axloqiylik, o'git va ibrat, ustoz va shogird an'alariga tayangan holda insonning nufuzini ko'tarish, obro'yini oshirish, hurmatga sazovor bo'lishdir. Vositalari: verbal¹⁰², kinetik, vizual¹⁰³.

Rahbar imijini taqdim etish – birinchi ta'surot qoldirish. Menkonsepsiyasi, qabul qilish. Vositalari: muloqot o'rnatish, tabassum qilish, qo'l siqib ko'rishish, ismi sharifi bilan chaqirish, vizitkalar bilan almashish, do'stona munosabat o'rnatishda xajviyadan foydalanish, ko'z qarashlarda so'zlarni ifoda etish. Ko'zlar inson qalbining ko'zgusi

¹⁰² **Verbal muloqot** faqat insonga xos bo'lib, zarur shart sifatida tilni o'zlashtirishni belgilab beradi. Nutq muloqot vositasi sifatida bir vaqtning o'zida ham axborot manbai sifatida, ham suhbatdosh bilan o'zaro ta'sirlashuv vositasi sifatida namoyon bo'ladi

¹⁰³ **Vizual kuzatish** (lot. visualis -ko'rish...) — biron bir hodisa (mas., oy tutilishi)ni oddiy ko'z bilan emas balki (qora shisha orqali) yoki asbob (mas., durbin) orqali bevosita kuzatish. Bunday kuzatishlarda aniq natijalar olish qiyin. V.k.lar chog'ida ehtiyot choralari ko'rilishi shart.

hisoblanadi. Qat'iy, o'ziga ishonch qarashlar – qat'iyatli imij sanaladi. Atrofdagilarga innovatsiyani olib kirish.

Imijni boshqarish – vaqtdan unumli foydalanish, yozma ish yuritish, qattiq ruhiy holat, hayajonni boshqarish. Vositalari: sog'lom turmush tarzini ta'minlash (uyda, ishda), uy, ishxona, farzand tarbiyasi, xizmat safarlari orasidagi tenglikni saqlash, ong ostida omadni dasturlash (programmalashtirish), his-hayajonni oldini olishda o'z vaqtida muammolarni hal qilish, hamkorlik munosabatlarini mustahkamlash, mehnat unumdorligini oshirish, o'ziga hamda atrofdagilarga real yondashuv, uyishxonada emotsional his-hayajonni bartaraf etishda madaniyatni rivojlantirish, innovatsiyani pozitiv qabul qilish, turli his-hayajonni bartaraf etish monitoringini olib borish, g'oyalar yo'nalishlarini o'zgartirish ya'ni ba'zan biz “ovuntirish” usuli ham deyishimiz mumkin¹⁰⁴.

IMIJ TURLARI

1. Korporativ imij (kompaniya, firma, korxona, muassasa, siyosiy partiya, jamoat tashkiloti va hokazolarning imiji);

2. Ob'ektiv – sub'ektiv. Bu tashkilot (korxona, korporatsiya) faoliyatining sirdagi ko'rinishlari sifatida tushuniladi. Bunda tashkilot (korxona, korporatsiya) mahsuloti, xodimlarining uniformasi va xulq-atvor uslubi, korporatsiya doirasidagi munosabatlar kiradi.

3. Tabiiy – sun'iy. Tashkilot imijini ikki xil usul yordamida yaratish mumkin. Birinchisi, kompaniya tovarlarini xarid qilish, xizmatlaridan foydalanish. Ikkinchisi, o'ziga vazifa “yuklash” xususiyatlariga qaratilgan.

4. Kognitiv¹⁰⁵ – emotsional. Tashkilot imiji xayoliy obrazlar va ruhiy komponentlar yig'indisi sifatida tavsiflanadi. Xayoliy obrazlarga kognitiv jarayon tavsiflari, ya'ni eshitish va ko'rish orqali axborot olinganidan so'ng yaratiladigan obrazlar vositasida fikrlash tizimlari kiradi. Imijning emotsional jihatlariga ayni holda assotsiatsiyalar, sezgilar, ruhiy holatning shaxsiy xususiyatlari, sharoit ta'siri va hokazolar kiritiladi.

Rahbar shaxsining milliy e'tiqodi va ma'naviy qiyofasi. Rahbarlik odobi. Djonatan Svift¹⁰⁶ ta'kidlagan: ‘Jamiyatda yorqin ko'rinish ko'pchilikka ham berilavermaydi, ammo ko'pchilik insonlar yoqimtoy bo'lishi mumkin’. Imijda Notqlik san'ati asosiy o'rinni egallaydi. Napoleon shunday degan edi: ‘Nutqini ushlay olmaganlar, rahbar bo'la

¹⁰⁴ Косимова Д.С. Бошқариш назарияси: Ўқув қўлланма. – Т.: ТДИУ, 2007.

¹⁰⁵ **Kognitiv tizim, kognitiv tuzilma** (lotincha: *cognitio* „idrok, tasavvur qilish, ishning tahlili“) — xarakter, tarbiya, tarbiya, kuzatish va atrofdagi dunyoni aks ettirish natijasida ongda rivojlangan bilimlar tizimi (shaxsning). Ushbu tizimga asoslanib, maqsadlar qo'yiladi va ma'lum bir vaziyatda qanday harakat qilish kerakligi haqida qarorlar qabul qilinadi, kognitiv dissonansdan qochishga harakat qiladi. Kognitiv tizimning asosi — fikrlash, ong, xotira va tilning o'zaro ta'siri; bunday tizimning tashuvchisi insonning miyasi

¹⁰⁶ **Jonathan Swift** (talaffuzi: *Jonatan Svift*) (30-noyabr 1667 — 19-oktyabr 1745) — ingliz/irland yozuvchisi, shoiri va satirachisi. Swift ingliz nasrining eng yuksak namoyondalaridan hisoblanadi.^[3] Swiftning shoh asari ilk bor 1726-yilda chop etilgan „Gulliverning sayohatlari“ romanidir. Bu asar dunyoning ko'p tilariga, shu jumladan o'zbek tiliga tarjima qilingan.

olmaydilar'. Rahbar - boshqaruvchilik yuz tuzilishi, auditoriya oldida hamkor bo'lsin yoki qo'l ostidagi ishchi bo'lsin so'zlashni bilishi zarur. 5-7 minutlik ma'ruzada ishdagi hamkorlarga yoqishi uchun quyidagilarga ahamiyat berishi lozim:

birinchidan, o'z aqlingiz bilan fikrlang.

ikkinchidan, auditoriyaning sizga bergan tavsiyalarni tezda tutib olishingiz zarur. O'zingiz xohlagan narsalarni gapirmang. Ba'zan auditoriya uchun dolzarb bo'lgan muammoda to'xtalib o'tishingiz mumkin.

uchinchidan, asosiy nuqtalarga e'tiboringizni qarating, real hayotni qanchalik bilishingizni ko'rsating, insonlarning turmush sharoiti hamda biznesda nimalarga erishishni xohlashi haqida so'zlang va b.q.

to'rtinchidan, o'z fikrlaringizni mantiqan o'ylab gapiring.

beshinchidan, ma'ruzada insonlarning e'tiborini tortadigan joylarni aniqlab oling. Siz ko'tarib chiqqan muammolarning eng asosiy va echishi lozim bo'lganlari tushunarli bo'lishi lozim. Nima uchun siz bunday o'ylaganingiz haqda, albatta, aytib o'tishni unutmang.

oltinchidan, auditoriya sizning fikrlaringizni qo'llab quvvatlamog'i lozim.

ettinchidan, sizdan oldingi ma'ruzachidan qolgan taa'surotlardan auditoriyani olib chiqishga o'rganing.

sakkizinchidan, tinglovchilarga qarata ajoyib so'zlarni aytish mumkin. Masalan, hamkorligi, tushungani uchun o'z minnatdorchiligingizni bildiring. qanchalik jarangdor qilib aytilsa, shunchalik siz bilan muloqotga kirishuvchilar ko'payaveradi.

RAHBAR SHAXSI XISLATLARI

Rahbar shaxsi tushunchasini tahlil etar ekanmiz, unga xos xususiyatlarni uch guruhga bo'lib o'rganish taklif qilinadi:

1. Biografik tavsif
2. Qobiliyat
3. Shaxs xislatlari¹⁰⁷

Rahbar shaxsining biografik jihatlariga uning yoshi, jinsi, ijtimoiy-iqtisodiy mavqei va ma'lumoti kiradi.

Rahbar yoshi. Boshqaruv faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirishning rahbar yoshiga bog'liqligi rivojlangan mamlakatlar tadqiqotlariga asoslanadi. Aniqlanishicha, Yaponiya qayta ishlab chiqarish yirik kompaniyalari rahbarlarining o'rtacha yoshi 63,5 bo'lsa, shu toifa amerikalik rahbarlarning yoshi 59 da ekan. Yaponiya yirik kompaniya rahbarlarini o'rganishda uchraydigan va taajjublanarli jihatlardan biri, ularning yoshi ulug'ligidir. Ba'zi bir tashkilotlarda (masalan, 'Soni korporeyshn') kompaniya prezidentining yoshi 65 deb cheklangan bo'lsa-da, lekin ko'pgina avtomobil sohasidagi

¹⁰⁷ Қосимова Д.С. Бошқариш назарияси: Ўқув қўлланма. – Т.: ТДИУ, 2007.

firma rahbarlarining yoshi 75 va undan yuqoriligi ajablanarli hol emas. Umuman olganda, Yaponiyada xodimning korxonaga bir umr yollanish tajribasi qo'llanadi.

Ma'lum bo'lishicha, yuqori bo'g'in rahbarlarining ko'pchiligi o'z tashkilotida 30 yildan ortiq ishlaydi. Bu sohada o'tkazilgan tadqiqotlar shundan dalolat beradiki, katta yoshli rahbarlar, agar ularning sog'ligi ko'ngildagiday bo'lsa, ushbu tashkilot uchun katta tajriba manbaidir. Rahbarning ulug'yoshi haqida gapirar ekanmiz, nafaqat uning biologik jihati, balki, ijtimoiy tomoni, hayotiy tajribasini ham nazarda tutishimiz darkor. Zero, 'Qari bilganni pari bilmas', deb xalqimiz bejiz aytishmagan. Biroq, ishlab chiqarishga zamonaviy texnologiyaning kirib kelishi, ularni o'zlashtirishda ma'lum mahoratni talab qiladi. Baxtga qarshi, hozirgacha kompyuterda ishlashni o'rganolmayotgan katta yoshli rahbarlarni uchratish qiyin emas. Shu jihatdan olganda, yosh rahbar ko'pincha tashkilotga ilg'or texnologiya va tezkorlik olib kiruvchi omil sifatida qabul qilinadi.

Yosh rahbar boshqaradigan tashkilotdagi xodimlarning o'rtacha yosh ko'rsatkichi ko'pincha past bo'ladi. Yoshlik (30-35 yosh atrofida) bu yangilik va kashfiyotlarga moyillik, ijodiylik, qo'rqmaslik va o'zguruvchan muhitga moslashuvchanlik bilan ifodalanadi. Afsuski, bunday tashkilotda katta yoshdagi (40-45 dan yuqori) xodimlarga, hatto, shubha bilan qarashadi. Lekin, aniqlanishicha, inson 35-55 yoshlarida o'z kasbining mohir ustasiga aylanadi, o'z sohasidagi bilimni yaxshi egallaydi va ixtirolarni joriy etishga o'zida ishtiyoq sezadi. Shu bilan birga, unda vaziyatni sovuqqonlik bilan tahlil etish, vazminlik kayfiyati shakllanadi.

Albatta, hamma yosh rahbar ilg'or texnologiya tarafdori va shunga moyil deb aytish qiyin, lekin yoshlarga zamonaviylik xos. Bu esa o'z navbatida, yosh rahbarning zamonaviy va ilg'or ishlab chiqarish uslublariga murojaat etish ehtimolini kuchaytiradi. Xalqimizda, yoshi katta bo'lsa ham ko'ngli yosh degan ibora bor. Demak, zamonaviy rahbar yoshidan qat'i nazar ilg'or texnologiyalar tarafdori, tashkilot miqyosida zamonaviy ishlab chiqarishni joriy etishga qobiliyatli bo'lishi lozim. Bu esa o'tish davri talabidir.

Rahbar jinsi. Inson jinsi, uning ayni bir rolga amal qilishini taqozo etadi. Ayniqsa, bu holat sharq mamlakatlari, hududimiz sharoitida yaqqol namoyon bo'ladi. Bu hududda erkak va ayolga xos jinsiy ijtimoiy normalar aniq belgilangan. Modomiki shunday ekan, inson amalga oshirayotgan ko'pgina xatti-harakat aynan shu jinsiy rol mezoni ta'sirida idrok etiladi. Hozir, insonning jinsiy mansubligiga qaramay, kasb yoki lavozim pog'onasida katta imkoniyatlar paydo bo'layotganini ko'ramiz. Mamlakatimizda tadbirkorlik va davlat boshqaruvi sohasida ayollarga katta yo'l ochilgan. Ammo, shunga qaramay, rahbar so'zi ko'pincha erkak jinsi bilan ifodalanadi va negadir, ayol rahbar idora etadigan sohalar, jumladan, maorif, sog'liqni saqlash, aholiga xizmat ko'rsatishdan nariga o'tilmaydi.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, bu maqolada Rahbarga oid bo'lgan xususiyatlar, komponentlar haqida ma'lumot keltirib o'tilgan. Rahbar imijini taqdim etish – birinchi

ta'surot qoldirish muhim hisoblanadi. Menkonsepsiyasi, qabul qilish. Vositalari: muloqot o'rnatish, tabassum qilish, qo'l siqib ko'rishish, ismi sharifi bilan chaqirish, vizitkalar bilan almashish, do'stona munosabat o'rnatishda xajviyadan foydalanish, ko'z qarashlarda so'zlarni ifoda etish. Ko'zlar inson qalbining ko'zgusi hisoblanadi. Qat'iy, o'ziga ishonch qarashlar – qat'iyatli imij sanaladi. Atrofdagilarga innovatsiyani olib kirish muhim jihatlardan biri hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Qosimova D.S. Boshqarish nazariyasi: O'quv qo'llanma. – T.: TDIU, 2007.
2. Qurbonov M. Rahbarlik va xodim. – T.: “ Akademiya “. 1998.
3. Firdavs Ulug'bek o'g, S. (2023). SALJUQIYLAR SULOLASINING O'RTA OSIYODA TUTGAN O'RNINI VA SIYOSIY TARIXI HAQIDA. *Ta'lim innovatsiyasi va integratsiyasi*, 3(1), 71-76.
4. Karimova V.M., Hayitov O.E., Djalalova S.M. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Oliy o'quv yurtlari magistratura bosqichi talabalari uchun, - T.: 2008.
5. Hayitov, O.E. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma / O.E. Hayitov; O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi. – T., 2019.
6. Firdavs Ulug'bek o'g, S., & Fayzullojon o'g'li, R. J. (2023). GEOSIYOSIY JARAYONLARDA O 'RTA OSIYODA BUYUK BRITANIYA VA ROSSIYA MANFAATLARI DOIRASINING TO 'QNASHUVI VA UNING ASOSIY SABABLARI. *INNOVATION IN THE MODERN EDUCATION SYSTEM*, 3(35), 170-174.
7. Ломакина С.С. Феномен социально-психологического наследования у современных руководителей: Автореферат дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. – СПб., 2006
8. Психология менеджмента / Под ред. проф. Г.С.Никифорова. – 3-е изд. – Харьков, 2007