

ZAXIRA KADR IMIJINI TALABLARGA MOSLASHTIRISH NAZARIYASI

Andijon davlat universiteti Ijtimoiy iqtisodiyot fakulteti

Pedagogika va psixologiya yo`nalishi

2-bosqich 202-guruh talabasi

Azimjonov Shohruxbek

[azimjonovshohrux@gmail.com](mailto:azimjonovshohrux@gmail.com)

Tel: (93)2419199

**Annotatsiya:** Ma'lumki, boshqaruv - murakkab kasblardan biri bo'lib, u na- faqat iqtisodiy, ijtimoiy va psixologik bilimlarni nazariy jihatdan, balki amaliy jihatdan ham o'zlashtirgan holda yetarli tayyorgarlik- ka ega bo'lishni talab etadi. Bunda umumiy, texnik, iqtisodiy, omilkorlik va tashkilotchilik qobiliyatlariga ega bo'lish bilan birga, rahbar barcha haqiqatlarni tushunish orqali ko'p qirrali vaziyatlar- da, sharoitlarda o'z qiyofasini amaliy tarzda to'g'ri ifoda eta olishni bilishi zarur. Vaholanki, rahbar tomonidan olib boriladigan boshqaruv jarayonini maqsadga muvofiq ravishda amalga oshishi uchun qiyofaning roli ham katta ahamiyatga ega bo'ladi.

**Kalit so'zlar:** mavqe, lavozim, tashabbus, intuitsiya, mas'uliyat, muvaffaqiyat, tashkilot, uslub

**Объявление:** Известно, что менеджмент – одна из самых сложных профессий, требующая достаточной подготовки не только в экономических, социальных и психологических знаниях, но и в теории и на практике. В дополнение к общим, техническим, экономическим, операционным и организационным навыкам лидер должен уметь формулировать свой образ в различных ситуациях и контекстах, понимая все факты. Однако роль имиджа также важна для того, чтобы процесс управления осуществлялся целенаправленно.

**Ключевые слова:** позиция, позиция, инициатива, интуиция, ответственность, успех, организованность, стиль.

Rahbar shaxsining barcha qobiliyatlarini mukammallashtirish boshqaruvda qanchalik ahamiyat kasb etsa, rahbarda qiyofani max- sus shakllantirish bilan professional faoliyatda kamolotga erishish ham shunchalik muhim. Rahbar qiyofasi deganda, imij so'zining ifo- dasi namoyon bo'lar ekan, bu boradagi turli xil ta'riflarni keltirish, ularni tahlil qilish va o'rganish uning yanada chuqurroq mohiyatini anglab yetish hamda ushbu mazmunda teran fikr yuritishga unday- di. Masalan, boshqaruv jarayonida rahbar imijini yaratish va shakl- lantirishning turli tamoyillarini tadqiq qilish "imij" fenomeni shaxs tamoyili va ta'sir ko'rsatish psixologiyasi nuqtayi nazaridan kelib chiqqan holda tahlil etilganligini e'tirof etish kerak. Ko'plab

mutaxassislar tadqiqotlar orqali qo‘lga kiritilgan natijalarga tayanib - imij - uni uzatish usulini o‘zgartirish orqali yaratiladi, deb hisoblaydilar.

Marketing psixologiyasida “imijni boshqarish tamoyili” tushunchasi mavjud bo‘lib, yuz yillar oldin G‘arbda ishlab chiqarishdagi jamoaning psixologiyasini boshqarish strategiyasini yaratishni boshlaganlar. Rahbaming imiji to‘g‘risidagi tasavur munosabatlardagi guruhga ularga yetib kelgan ma‘lumot asosida yaratiladi va ongiga singadi. Ushbu “PR” tamoyilining muallifi, deb amerikalik tadqiqotchi A.Lini hisoblash mumkin.

Imijni shakllantirishning ayrim strategiyalari aslida ko‘proq muvaffaqiyatli raqobatchilik omillarini eslatadi. A.Solovyev imijni yaratish texnikasini muvaffaqiyatli raqobatchilik omillari yig‘indisi, deb aytadi. U: “Ishlatilayotgan texnologiyalar asosan: muloqot uslubi, nostandart holatlarda o‘zini tutishi, tanazzul vaqtidagi holatlari, tashqi ko‘rinishi (kiyim, soch turmagi), mimikasiga tegishli”, - deb hisoblaydi. A.Solovyevning fikricha: “Imij maqsadli ravishda uzatilayotgan ma‘lumot va kommunikativ oqim ustidan nazorat o‘tmatgan holda shakllantiriladi. Siyosiy jihatdan olib qaralganda, nomzodning eng muhim tomonlarini mujassamlashturuvchi xususiyatlarini tanlash bilan bir qatorda, quyidagilar ham e‘tiborga olinishi kerak:

- a) nomzodning jamoat ongida qoldirgan oldingi tasavvuri (harnamada ma‘lum siyosatning obrazi bir kunda o‘zgarishi mumkin emas);
- b) saylovchilaming ijtimoiy kutishi (jamoa undan nimani kutmoqda);
- v) saylov kompaniyasi tanlagan strategiya”.

Imij - bu tashqi qabul qilinuvchi obrazdir. Zamonaviy tamoyillarning ko‘pchiligi ta‘sir qilish yo‘llaridan foydalanishning aksentualizatsiyasi asosida qurilgan. Bu yondashuvning nazariyotchilari filolog va jumalistlar hisoblanadilar. Imijni informatsion yaratish tamoyili muallifining e‘tirofi etishicha: “Insonning imiji go‘yoki ikki yo‘nalishda shakllanadi. Bir tomondan, u ommaviy kommunikatsiya oqimlari talablariga javob berishi kerak. TV ga to‘g‘ri keladigan vizual axborot oqimi aksariyat holatlarda iste‘mol liderlarini birinchi o‘ringa olib chiqadi. Bu yo‘nalishga - kiyinish usuli, gapirish, soch turmagi, qarash, poza, mimikalar kiradi. Bular so‘z orqali uzatilmaydigan 69 foiz axborotni beradi. Aynan ushbu ma‘lumotlar ta‘sirida kishilar o‘zlarining asosiy xulosalarini chiqaradi. Ma‘lumki, suhbatdoshni baholash dastlabki 15 sekundda yuz beradi. Semiotikaning qo‘llanish nazariyasi va texnikasi - ancha zamonaviy hisoblansa-da, atrof-muhitni keskin va tez o‘zgartiradigan qarorlarni qabul qilish vaqti, go‘yoki individga doimiy o‘zini o‘zi tahlil qilish imkoniyatini qoldirmaydi, - deb tushuntiradi. Bunday holatlarda semiotika faqatgina qoniqarli (ko‘rinarli) natijaga kelishga yordam beradi.

Menejmentda nima foyda keltirsa shu to‘g‘ri, lekin shaxsiy o‘zgarishlar ustida ishlaganda bu yondashuv noto‘g‘ri.

“Hech qanday imijeologiya real narsalar o‘mini bosa olmaydi, u faqatgina ijobiy tomonlami kuchaytirib, yomon tomonlami yashi- rishga yordam beradi xolos. Agarda haqiqat imijga mos kelmasa, u buziladi. Ammo bu jarayon semiotika “texnika”siga ziddir”.

“Nikkolom” firmasining konsultantlari esa imijni shakllantirish jarayonining asosiy masalalarini quyidagicha tasavvur etadilar: “Siyosatchining jamoa oldidagi asosiy masalasi - o‘zini namoyish qilishni optimal ko‘rinishini, o‘zini ommaviy “Men”nini ishlab chiqishdir.

Imijni o‘zgartirish doimiy ravishda og‘riqli kechadi, chunki u o‘z- o‘zini baholashga to‘g‘ridan to‘g‘ri ta’sir qiladi. Rahbaming egoist- ligi tufayli, ba’zida, “xo‘jayin” obraziga o‘zgartirish kiritish kerak, degan taklif maslahatchini shaxsiy dushmanga aylantirib qo‘yishi mumkin. Gap faqatgina qanday maslahat berishda ham emas. Aslida rahbar - bu o‘z afzallik va kamchiliklari yordamida muvaffaqiyatga erishgan insondir. Mana shunday sinovlardan o‘tgan, o‘rganib qol- gan muvaffaqiyatli “o‘zini tutish modeli”ni hamda o‘zining “omma- viy Men”ini unchalik ishonchli bo‘lmagan “ideal model”ga o‘z ix- tiyori bilan o‘zgartirish kelarmikan? Fikrimizcha, ushbu psixologik muammoga mahalliy olimlarimiz hali yetarlicha e’tibor berishmagan. Ko‘plab nashrlar ko‘proq rahbaming emas siyosiy lideming imijiga bag‘ishlangan. “Lider imiji” ta’rifida o‘z-o‘zini baholash ish faoli- yatida iz qoldiradi deyilgan: past baho berish lidemi yangi qiyinchi- liklami yengishga undaydi, yuqori holatdagi baholash xalaqit beradi va faqatgina adekvat baholash o‘ziningina o‘ylamasdan, balki muno- sabatlarda aloqalami yaxshilaydi”.

Haqiqatda esa imijni o‘zgartirish va talablarga moslashtirish (korreksiyalash) deganda, o‘ziga nisbatan bahoni qayta ko‘rib chiqish hamda oshirish haqida gap ketadi. Imijni shakllantirishning muallif taklif etayotgan usulini “shaxsiy o‘shish” strategiyasi, deb atash maqsadga muvofiq hisoblanadi.

B.Jining fikricha, o‘ziga past baho beradigan odamdagi bo‘shliqni muvaffaqiyat todira olmaydi, balki faqat o‘ziga boigan muhabbatgi- na yordam bera oladi. O‘ziga baho berishni faqatgina yangi muvaffa- qiyatlar orqali yuksaltirish murnkin, ya’ni “imij yaratish - sizdagi bor yaxshi xususiyat va sifatlami yuzaga olib chiqish, shakllantirish de- makdir”. Shu bois, hozirda olib borilayotgan qator tadqiqotlarda imi- jini o‘zgartirish va talablarga moslashtirish masalasi “shaxsiy o‘shish strategiyasi” sifatida qabul qilingan.

### **Zaxira kadr imijini anialiy jihatdan shakllantirish va rivojlantirish bosqichlari**

Zamonaviy fan imijni amaliy jihatdan rivojlantirish va shakllantirish istagida bo‘lgan rahbarlikka da’vogar (nomzod), ya’ni zaxira kadrlar oldiga quyidagi o‘nta’ bosqichni aniqlashtirish masalasini qo‘yadi:

1. O‘zgarish kerakligini aniqlash.

2. Aniq maqsadlarni shakllantirish.
3. Haqiqiy imijni baholashning anglanganligi.

Amerikaliklar- da shunday ibora bor: “Qayoqqa qarab harakat qilishni tushunish uchun, qayerda turganingni aniqlashing kerak”. Ko‘pincha “imij ega”si obyektiv haqiqatni aniqlashning uddasidan chiqq olmaydi. Lekin bu muammo psixodiagnostika usullari yordamida yechilishi mumkin.

4. “Ideal imij”ni aniqlash.
5. Xohlayotgan o‘zgarishlar to‘plamini aniqlash.
6. “Ideal imij” va “qulay hududlar”ni qiyoslash..
7. Maqsadga erishish yo‘llarini aniqlash.
8. OAV bilan munosabatga tayyorlanish.
9. Katta kommunikativ kenglikka chiqish.
10. Natijalarni tekshirish va yangi o‘zgarishlar kiritish kerakligini anglash.

Hayot bir joyda muqim turmaydi va hatto eng ijobiy imij ham vaqti kelib o‘zgarishlarni hamda zaruriy talablarga qayta moslashishlarni (korreksiya) talab qilishi mumkin. Bunday vaziyatlarda esa, kognitiv psixologiyaga asoslangan holda, haqiqiy professional psixolog rahbar (yoki yangi lavozimga da’vogar) ga o‘zini o‘zi shakllantirish va talablarga moslashtirish uslublarini ham o‘rgatishi kerak bo‘ladi.

Xulosa qilib aytganda hozirgi bozor iqtisodiyoti sharoitida zaxira kadr imijini shakllantirishda kelajakdagi o‘zgarishlarga ehtiyoj sezilib, jamiyatda ijtimoiy-madaniy o‘zgarishlar bosqichi boshlanmoqda. Yangi zamo- naviy rahbarning imiji - bu san’atni qadrlovchi, “sog‘lom yashash tarzi”ni targ‘ib qiluvchi, oilaparvarlik, vatanparvarlik tuyg‘ulari- ga ega hamda “omnaviy” ma’lumot sohibi demakdir. Imij nafaqat “omma fikri”ga mos kelishi, balki bu fikmi shakllantirishi ham kerak. Demakki, imij yaratish strategiyasini yaxlit holdagi ijtimoiy-psixologik dinamik jarayon sifatida tasavvur qilish mumkin.

#### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. **Hayitov O.E.** Iqtisodiy psixologiya: O‘quv qo‘llanma. Oliy o‘quv yurtlari magistratura bosqichi talabalari uchun. - T., 2009.
2. **Olimov M.S.** Sport pedagogik mahoratini oshirish (yengil atletika) [Matn]: darslik / M.S. Olimov, I.R. Soliyev, B.Sh. Haydarov. — T., 2017.
3. Suv xo‘jaligida menejment psixologiyasi (o‘quv qo‘llanma) / O.P.Umurzoqov muharrirligi ostida; R.Z.Asamova, Z.K.Ismailova, J.X.Rashidov, Q.O.Shovazov, B.U.Hasanov, B.X.Shafqarov, Z.M.Muqimov, U.E.Xoliyorov, I.L.Abdurahimov. - T, 2012.
4. **Umarova N.Sh.** Mehnat psixologiyasi: O‘quv qo‘llanma. - T, 2018.
5. Umumiy psixologiya: O‘quv qo‘llanma /N.Sh.Umarova, D.N.Arziqulov; Mas’ul muharrir O.E.Hayitov; O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligi. - T., 2018.