

## TASHKILOT IMIDJINING RAQOBATBARDOSHLIK VA MUVAFFAQIYATGA TA'SIRI

***Dadajanova Umida Baxtiyarovna***

*Sirdaryo viloyati Mirzaobod tumani 16-sonli DMTT direktori*

**Annatatsiya:** ushbu maqolada tashkilot imidjining raqobatbardoshlik va muvaffaqiyatga ta'siri va rahbarga xos sifatlar, rahbarning asosiy ish uslubi haqida aytib o'tilgan.

**Аннотация:** в данной статье говорится о влиянии имиджа организации на конкурентоспособность и успех, характеристиках лидера, основном стиле работы руководителя.

**Kalit so'zlar:** rahbar, ta'lim jarayoni, faoliyat, imidj, ish uslublari, Rahbar obrazi, Rahbarga xos sifatlar.

**Ключевые слова:** лидер, образовательный процесс, деятельность, имидж, методы работы, имидж лидера, качества лидера.

Mamlakatimizda demokratik prinsiplar ustuvor bo'lgan yangi jamiyat qurish, bozor munosabatlariga asoslangan kuchli iqtisodiyotga ega davlat barpo etishga yo'naltirilgan bosqichma-bosqich amalga oshirilayotgan islohotlar doirasida xalk ta'limi tizimidagi eng muhim vazifalardan biri ta'lim sifati va mazmunini yangi bosqichga ko'tarishdan iborat.

Bu vazifa samarali amalga oshirilsa, mamlakatimizni modernizatsiya borasida belgilangan maqsadlarga erishishda eng muhim hal qiluvchi kuch hisoblangan ma'naviy jihatdan barkamol, axloqan pok, mustaqil fikrlaydigan, tashabbuskor bo'lgan bilimli va intellektual rivojlangan avlodni tarbiyalanadi.

Rahbar mehnat faoliyatida ba'zi bir xatolarga ham yo'l qo'yib turadi. Ular quyidagilardan iboratdir.

- Hamma ishni o'zi qilishga urinish;
- Tashkilotni jalb qilmaslik;
- Ish jarayoniga qiziqmaslik;
- Hammaga birdek yoqishga urinish;
- Ishdan ketmoqchi bo'lgan xodimni olib qolishga urinish;
- Xodimning yutug'idan jahli chiqish;
- Xodimlarni maqtamaslik.

Bunday kamchiliklarni bartaraf etish uchun rahbar ishni barcha xodimlar o'rtasida teng taqsimlashi, ish jarayoniga xodimlarni qiziqтира olishi, xodimlarga adolatli yondashishi zarur.

Rahbarlik fenomeni deganda biz intellektual rahbar, emotsional rahbar va irodaviy rahbarni tushinamiz.

1. Intellektual rahbar - bu guruh a'zolari ichida eng bilimli aql o'rgatuvchi, aqliligi bilan ajralib turadi..

2. Emotsional rahbar – bu xodimlar ichida xazilkash, dilgir, hushchaqchaq, ko'ngil so'rovchi, o'zgalarni tushuna oladigan.

Irodaviy rahbar – bu guruhni ish faoliyatiga chorlay oladigan, dadil, qat'iyatli.

Innovatsiyalarning samara berishi hamda ta'lim-tarbiya sifatini oshirishga xizmat qilishi eng avvalo ularning mazmun-mohiyatini har bir pedagogik jamoalarda o'rganishni va har bir pedagog, MTT rahbarlari tomonidan amaliyotga samarali joriy etilishini ta'minlashga, eng muhimi esa MTTlarda sog'lom muhitning yaratilganligiga bog'liq.

Aytish mumkinki, bilimli va intellektual rivojlangan barkamol avlod sog'lom muhit mavjud bo'lgan sog'lom jamoada tarbiyalanadi.

Shundan kelib chiqqan holda amaliyotga joriy etilayotgan innovatsiyalarning mantiqiy davomi sifatida ta'lim tashkilotlarida sog'lom muhitni shakllantirishga qaratilgan “Sog'lom muhit –sog'lom jamoa” deb nomlangan tadbirlar majmuasini amaliyotga tatbiq etishni tavsiya etamiz.

Yuqoridagilardan “Sog'lom muhit nima? va uni shakllantirish kimlarga va nimalarga bog'liq?” degan savol tug'iladi.

Sog'lom muhit bu – ta'lim-tarbiya jarayoni ishtirokchilari o'rtasida o'zaro samimiy hurmat, ta'lim-tarbiya sifatini oshirish uchun birgalikda faoliyat ko'rsatayotgan axil jamoa, jamoadagi har bir shaxsning qobiliyatlarini yuzaga chiqarish va rivojlantirish uchun yaratilgan sharoit, do'stona, iliq va ishchan muhit.

Shundan kelib chiqqan holda, sog'lom muhitni shakllantirish quyidagi omillarga bog'liq:

- ✚ Maktabgacha ta'lim tashkilot rahbariyatining adolatli yondashuvi va samarali boshqaruv;

- ✚ Jamoa o'rtasidagi samimiy munosabat;

- ✚ MTT rahbariyati, pedagog, tarbiyalanuvchining axil bo'lib umumiy maqsad (ta'lim-tarbiya sifati va samaradorligini oshirish) sari intilishi;

- ✚ Sog'lom raqobatning mavjudligi;

- ✚ Shaxsning intellektual salohiyatini namoyon etishga imkoniyat va sharoitlarning yaratilganligi;

- ✚ Natijaga ko'ra rag'batlantirishning yo'lga qo'yilganligi;

Samarali natijaga olib keluvchi o'zaro hamkorlikning mavjudligi;

### **Rahbar obrazi**

Tashkilot xodimlari o'z rahbarining imidjiga tayanadilar. Shuning uchun u quyidagi fazilatlarni namoyon qilishi kerak:

- qaror qabul qilishda faollik va samaradorlik;
- chidamlilik va ishonchlilik;
- professionallik va malaka;

Ushbu fazilatlarning uyg'unligi menejerni atrofida jamoa o'zini ishonchli his qiladigan yetakchiga aylantiradi.

### **Rahbarga xos sifatlar. Rahbarning asosiy ish uslubi.**



Rahbarlik yuqori darajadagi mas'uliyatlikni, yuksak aql-farosat, ko'p kuch-g'ayrat, izlanish va topqirlikni, o'z ustida tinmay ishlashni talab qiladi. Sog'lom muhitni rivojlantirishda insondagi ehtiyoj va qiziqishlari o'zgarganligini ham hisobga olmoq kerak. Agar yaqindagina mehnat faolligining asosiy sharti ish haqining miqdoridan, so'ngra esa qulay moddiy ish sharoitini ta'minlashdan iborat bo'lgan bo'lsa, hozirda mehnatga moddiy rag'batlantirishning muhim roli saqlanib qolgan holda ma'naviy, ijtimoiy-psixologik faktorlarga tobora ko'proq ahamiyat berilmoqda.

Rahbarlik odobi yuksak ma'naviy, madaniy, ahloqiy me'yor, talab va tamoyillar bulgan erkinlikka asoslanadi. Rahbar nafaqat o'zi erkin bo'lishi, balki sherigining, o'zi ishlayotgan jamoa a'zolarining ham erkinligini hurmat qilishi lozim. Rahbar faoliyatiga hech kim qonunsiz aralashuvi mumkin emas.

Rahbarning notiqlik san'ati, psixologik bilim asoslari, muloqot va etika, umumiy jismo-niy tayyorgarlik kabi fanlar o'qitilishi maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Hozir tashkilot o'zining ish joyi sifatida ko'proq jamoasi ahil bo'lgan, mas'uliyatli va ijodkor pedagog hurmat qilinadigan, u haqda g'amxo'rlik qilinadigan, o'zini erkin his etadigan, qulay psixologik vaziyat tarkib topgan ish joyini tanlamoqda va bor kuchini sarflab ishlamoqda.

Rahbar mehnati, ayni vaqtda tadbirkorlikka asoslangan mashaqatli faoliyat hisoblanadi va u o'z sohasiga yangi g'oya, yangi tashabbus, yangi texnologiyalarni joriy etuvchi tadbirkor shaxs hisoblanadi.

Shu munosabat bilan rahbarlarga xos bo'lgan jihatlarni uch toifaga kiritishimiz mumkin:

- 1) Jamoa manfaatlariga yo'nalganlik;
- 2) Kasbiy mohirlik har qanday muammoli vaziyatda qiyinchilikni o'z bo'yniga olish va ishni ohirigacha hal etishda tashabbuskor bo'lish;

3) Emotsional, hissiy jalb etuvchanlik hislatlari.

Yuqorida sanab o'tilgan hislatlar majmuasining ketma-ketligi ham o'z mantig'iga ega.

Tadqiqotlar orqali aniqlanishicha, hissiy jalb etuvchanlik odatda lider shaxsda juda yorqin ko'zga tashlanishi shart emas ekan. Shaxsda bu ko'rsatkichning o'rta me'yorda mavjudligi, uni liderlik darajasida tan olinishi uchun yetarlidir. Lekin insonga xos hissiy jozibadorlik ko'rsatkichi pastligi ish yuzasidan o'tadigan muloqot va mo'zokaralarga salbiy ta'sir etishi mumkin. Rahbarning muloqot sirlarini yaxshi bilishi orqali atrofdagilarda o'zi haqida ijobiy taassurot uyg'ota olishi ushbu ko'rsatkichni oshirishdagi asosiy vositadir.

Rahbarlikning asosiy maqsadi, ushbu vazifalar o'rtasida mutanosiblik va uyg'unlikka erishish hamda shu orqali tashkilot butunligini ta'minlashdir. Tashkilot boshqaruvining asosiy funksiyalaridan yana quyidagi xususiy funksiyalar kelib chiqadi:

#### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Mirziyoyev Sh.M "Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz" – T; O'zbekiston, 2017, 146-bet
2. Lvova T.V. Boshqaruv faoliyatining psixologik jihatlar. 2016. 24-b.
3. Jilina A.I. Menejerning (rahbarning) kasbiy malakasining namunaviy modeli. Kitob 3. - Sankt-Peterburg: IOV RAO, 2002. -228 p.
4. Umumiy psixologiya. 1-kitob (E.G.,oziyev) T.2002 y.
5. Yuldoshev Maxmud va boshqalar "Raxbarlik psixologiyasida axloq". -T.: "Sharq", 2010. -192 b.
6. Narzulla Boymurodov «Raxbar psixologiyasi». «Yangi asr avlodi», 2007 yil.