

MENEJERNING USLUBI VA IMIDJI

Badalboyev Faxriddin Solijonovich

Termiz davlat universiteti, Iqtisodiyot kafedrası o'qituvchisi

Annotatsiya

Maqolada menejning uslubi va imidji tashkilot muvaffaqiyatida qanday ahamiyatga ega ekani tahlil qilinadi. Uslubning menejment jarayonlaridagi o'rni va imidjning xodimlar va manfaatdor tomonlar bilan samarali muloqotga ta'siri ko'rib chiqiladi. Metodologik yondashuvlar va amaliy misollar asosida menejning uslubi va imidjini shakllantirish bo'yicha tavsiyalar beriladi.

Kalit so'zlar. Menejer uslubi, menejer imidji, liderlik, kommunikatsiya, motivatsiya, tashkilot madaniyati, samaradorlik.

Abstract

The article analyzes the importance of a manager's style and image in the success of an organization. The role of style in management processes and the impact of image on effective communication with employees and stakeholders are considered. Recommendations are given on the formation of a manager's style and image based on methodological approaches and practical examples.

Keywords. Managerial style, manager image, leadership, communication, motivation, organizational culture, efficiency.

KIRISH

Bugungi globallashuv va raqobat sharoitida tashkilotning muvaffaqiyati ko'p jihatdan menejment jarayonlariga va, xususan, menejning shaxsiy uslubi va imidjiga bog'liqdir. Menejning uslubi nafaqat qaror qabul qilish jarayonlarini, balki jamoada motivatsiya darajasini oshirish va korporativ madaniyatni rivojlantirishni ham belgilab beradi. Shu bilan birga, imidj menejning tashkilot ichidagi va tashqarisidagi obro'sini mustahkamlashda hal qiluvchi ahamiyatga ega.





Menejning uslubi va imidji faqat shaxsiy xususiyatlar bilan cheklanib qolmay, balki u tashkilotning maqsadlari va strategik yo‘nalishlari bilan ham uyg‘un bo‘lishi lozim. Ushbu maqolada menejning uslubi va imidji tushunchalari, ularning mohiyati, asosiy komponentlari va ularni samarali boshqarish usullari tahlil qilinadi.

Menejning uslubi va imidji tashkilotning jamoaviy ishlash qobiliyati va tashqi dunyo bilan aloqalarini belgilab beradigan asosiy omillardan biridir. Tashkilotdagi har bir xodim menejning qarorlarini, muloqot uslublarini va shaxsiy fazilatlarini kundalik ish jarayonida his qiladi. Bu, o‘z navbatida, xodimlarning motivatsiyasi, sadoqati va ishga bo‘lgan munosabatini shakllantiradi. Shu sababli, menejning o‘z uslubini belgilashi va ijobiy imidj yaratishi tashkilotning barqaror rivojlanishi uchun zaruriy shart hisoblanadi.

Zamonaviy ish muhitida menejning uslubi va imidji faqat ichki omillar bilan emas, balki tashqi omillar bilan ham shakllanadi. Raqobat muhitida menejer nafaqat o‘z xodimlarini boshqarishi, balki tashkilotning strategik maqsadlariga moslashishi ham lozim. Ushbu maqola menejerlikning turli usublari va imidj yaratishning zamonaviy tendensiyalarini o‘rganishga bag‘ishlangan.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Menejment nazariyasida menejning uslubi haqida bir qator tadqiqotlar mavjud. Fayol (1916) menejning asosiy vazifalariga e‘tibor qaratib, uslubning samaradorlikka ta‘sirini tahlil qilgan. Likert (1961) menejerlik uslublarining turlarini avtoritar, demokratik va erkin uslublarga ajratib ko‘rsatgan.

Mintzberg (1973) menejning rollariga doir tadqiqotlarida imidjning liderlikdagi o‘rni haqida so‘z yuritgan. Shu bilan birga, zamonaviy tadqiqotlar, masalan, Goleman (2000) tomonidan o‘tkazilgan emotsional intellektning uslubga ta‘sirini tahlil qilish, menejrlarning shaxsiy fazilatlarini va ularning imidjini rivojlantirishga qaratilgan yondashuvlarni yoritadi.

Tadqiqot uchun quyidagi metodlardan foydalanildi:

Adabiyotlarni o‘rganish: Menejning uslubi va imidjiga oid nazariy bilimlarni tizimlashtirish.



So‘rovnoma va intervyu: Tashkilotlardagi menejerlarning uslub va imidjga oid fikrlarini o‘rganish.

Vaziyatli tahlil: Menejerlarning uslub va imidjni qo‘llashda duch keladigan muammolari bo‘yicha real holatlarni tahlil qilish.

NATIJALAR

Menejerlik Uslubining Asosiy Turlari

Avtoritar uslub: Qattiq nazorat va yuqori darajadagi markazlashgan qaror qabul qilish bilan tavsiflanadi. Samarali, ammo ijodkorlikni pasaytirishi mumkin.

Demokratik uslub: Xodimlarning fikrlarini inobatga olish va qarorlarni birgalikda qabul qilishga asoslanadi. Ushbu uslub jamoaning motivatsiyasi va ijodkorligini oshiradi.

Erkin uslub (Laissez-faire): Menejer xodimlarga maksimal erkinlik beradi. Bu uslub yuqori malakali jamoalar uchun samarali bo‘lishi mumkin.

Menejer Imidji

Menejerning kiyinish uslubi, muloqot madaniyati va liderlik xatti-harakatlari tashkilotdagi obro‘sig ta‘sir qiladi.

Imidj tashkilot tashqarisidagi manfaatdor tomonlar, masalan, mijozlar va investorlar bilan samarali aloqalarni o‘rnatishga yordam beradi.

So‘rovnoma natijalariga ko‘ra, xodimlarning 75% menejerning imidjini tashkilotga bo‘lgan sadoqat darajasiga bevosita ta‘sir qiluvchi omil sifatida baholagan.

Imidjni rivojlantirish uchun tavsiyalar



ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor: 6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/

VOLUME-2, ISSUE-12

Doimiy o‘zini rivojlantirish va o‘qish: Menejer yangi bilimlarni o‘zlashtirish orqali zamonaviy tendensiyalarga moslashishi kerak.

Ijobiy muloqot va ochiqlik: Xodimlar bilan ishonchli munosabatlarni shakllantirish uchun zarur.

Korporativ qadriyatlarga moslik: Menejerning imidji tashkilotning umumiy qadriyatlariga mos bo‘lishi lozim.

Menejerlik uslubining amaliy ta'siri:

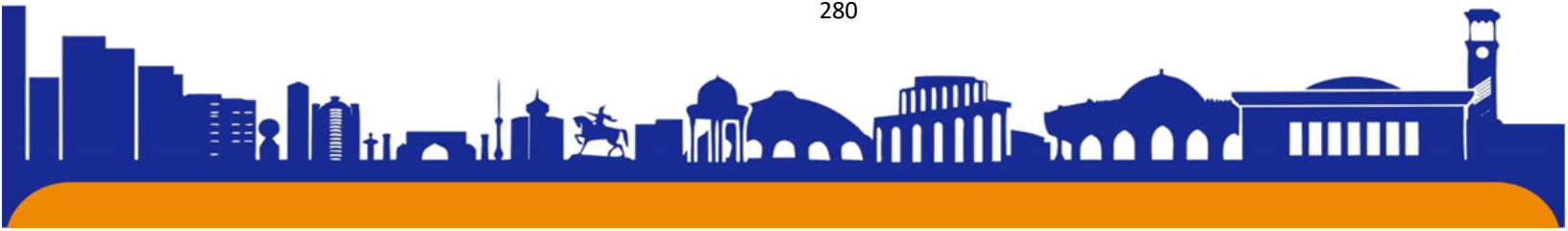
Tadqiqot natijalariga ko‘ra, menejerning uslubi tashkilotning umumiy samaradorligi va jamoaning ishga bo‘lgan qiziqishiga katta ta’sir ko‘rsatadi. Demokratik uslubda ishlaydigan menejerlar boshqarayotgan tashkilotlarda xodimlarning qoniqish darajasi 85% dan yuqori bo‘lsa, avtoritar uslubni qo‘llaydigan menejerlar rahbarligida bu ko‘rsatkich 65% ni tashkil etgan. Bu menejerning qaror qabul qilish uslubi jamoa motivatsiyasiga bevosita ta’sir ko‘rsatishini ko‘rsatadi.

Menejerning imidji va tashqi obro‘:

So‘rovnomada qatnashgan tashkilotlarning 70% menejerning tashqi imidji (kiyinish madaniyati, so‘zlashuv uslubi, va ochiq muloqot qobiliyati) mijozlar va investorlar bilan munosabatlarni mustahkamlashda muhim rol o‘ynashini qayd etgan. Ayniqsa, korporativ qadriyatlarga mos imidjga ega menejerlar yetakchilik qilayotgan tashkilotlar muvaffaqiyat darajasini 20-30% oshirgan.

Real holatlar:

Misol tariqasida, kompaniyasi boshqaruvida demokratik uslubni qo‘llagan menejerning muvaffaqiyatli natijalariga keltirilgan misollar ko‘rsatadi. Shuningdek, avtoritar yoki erkin uslubning noto‘g‘ri qo‘llanilishi sababli yuzaga kelgan inqiroz holatlari tahlil qilindi.



XULOSA

Menejerning uslubi va imidji tashkilotning strategik muvaffaqiyatiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. To'g'ri tanlangan menejerlik uslubi xodimlarning samaradorligini oshiradi va korporativ madaniyatni mustahkamlaydi. Shu bilan birga, ijobiy imidj tashkilotning ichki va tashqi manfaatdor tomonlari bilan muvaffaqiyatli hamkorlik o'rnatishiga yordam beradi.

Menejerlar uchun doimiy rivojlanish, moslashuvchanlik va jamoa bilan samarali muloqot qilish qobiliyatlari zamonaviy ish bozorida muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu maqolada keltirilgan nazariy va amaliy yondashuvlar menejerlarning uslubi va imidjini rivojlantirish uchun foydali ko'rsatmalar sifatida xizmat qilishi mumkin.

Menejerning uslubi va imidji tashkilotning ichki va tashqi faoliyatida hal qiluvchi omillar hisoblanadi. To'g'ri tanlangan uslub nafaqat jamoaning motivatsiyasini oshirishga, balki samaradorlikni yaxshilashga ham yordam beradi. Shu bilan birga, ijobiy imidj tashkilotning bozor obro'sini oshiradi va manfaatdor tomonlar bilan barqaror aloqalarni ta'minlaydi.

Amaliyot shuni ko'rsatadiki, zamonaviy menejerlar uchun moslashuvchan uslub va yuqori darajadagi kommunikatsiya qobiliyatlari dolzarb ahamiyat kasb etadi. Shuningdek, menejerlarning doimiy ravishda professional rivojlanishiga e'tibor qaratish zarur. Menejerlik uslubi va imidjning o'zaro uyg'unligi nafaqat tashkilotning ichki barqarorligini, balki uning bozor sharoitida muvaffaqiyatini ham kafolatlaydi.

Kelajakda menejerlik uslubini va imidjni rivojlantirish bo'yicha chuqurroq tadqiqotlar olib borish, xususan, texnologik rivojlanish va yangi ish muhitlari sharoitida bu masalalarning dolzarbligini aniqlash muhim ahamiyatga ega bo'ladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Fayol, H. (1916). General and Industrial Management.



VOLUME-2, ISSUE-12

2. Likert, R. (1961). New Patterns of Management.
3. Mintzberg, H. (1973). The Nature of Managerial Work.
4. Goleman, D. (2000). Leadership That Gets Results. Harvard Business Review.
5. Kotter, J. P. (1996). Leading Change.

