

KASBIY FAOLIYATDA TASHQI KO'RINISH (IMIDJ)NING AHAMIYATI

X.Abdusalomova

BuxDU, madaniyat va san'at muassasalarini tashkil etish hamda boshqarish ta'lim yo'nalishi 3-bosqich talabasi

Annontatsiya: Maqolada Imidj – insonning yuzi, kiyinishi, muomala madaniyatga ega ekanligi, sog'lom fikrlaydigan va jamoa oldida o'z boshqaruviga ega bo'lgan, ularga ijtimoiy xulq-atvorga da'vat etadigan, o'zida liderlik qobiliyatini ko'rsata oladigan shaxsning obrazi haqida so'z yuritiladi.

Kalit so'zlar: Imidj, menejerning xushmuomaliligi, jamoa, kiyim uslubi, muloqot madaniyati.

Har bir kasb va ma'lum bir sohada ishlaydigan mutaxassislarning o'z prinsplari, maqsad, vazifalari, faoliyat yuritish metodlariga, ish jarayoni davomida esa namoyon bòladigan xarakter - xususiyatlariga, òz kasbiy faoliyatlaridan kelib chiqqan holda imidjlariga, ya'ni tashqi kòrinishlariga ega bòladilar. Har bir soha egalari o'z kasbiy faoliyatlari davomida o'zlarining tashqi kòrinishlarini namoyon etadilar. O'qituvchilar imidji maktab odob-axloq qoidalariga mos bo'lishi, ya'ni klassik uslubda bo'lishini o'zida aks ettirsa, shifokorlarning oq xalati ularning kasbiga qanchalik sodiq ekanligini o'zida aks ettiradi. Shuning bilan o'z navbatida, birgina menejerning imidjini misol qilib oladigan bòlsak, u òzgacha tashqi kòrinishga ega bòlishi lozim. Mehnatni tashkil etishda va ish boshqarish jarayonida har qanday menejer o'z imidji orqali kim va qanday ekanligi haqida dastlabki ma'lumotni beradi. Xodimlariga nisbatan iliq aloqani yo'lga qo'yishi, ularga xushmuomalalik bilan munosabatda bo'lishi va faoliyati, tarbiyaviy jihatlari bilan jamoaga òrnak bòlishi kerak.

Imidj – ma'lum ma'noda ruhiyatga o'z ta'sirini ham o'tkazadi. To'g'ri tanlangan imidj shaxsning o'ziga bo'lgan ishonchini orttiradi. Kiyimdagi tartiblik hamda ixchamlik ko'pincha insonlarning o'qishda, ishda va jamiyatda qanday o'rin tutishi bilan belgilanadigan muhim jihatlardan biridir. Insonlar imidj orqali o'zlariga e'tiborni jalb qilish, xayrixoh munosabatlarni o'rnatish, mulozamat ko'rsatishlari mumkin bo'ladi. Imidj- insonning eng yaxshi sifatlarini namoyon qilishga yordam beradi, insondagi shaxsiy salbiy xususiyatlarini berkitadi. Shaxsning imidji o'zida idrok etilayotgan voqea-hodisa, insonlar o'rtasidagi ma'lumot beruvchi birorta axborotno saqlaydi va muayyan ijtimoiy xatti-harakatlarga ham turtki beradi. Inson

imidji ya'ni ust-boshi, kiyimi uni issiq va sovuqdan himoya qilib qomaygina, atrofdagi insonlarning e'tiborlarini tortishga ham sabab bo'la oladi.

Imidj – obraz sifatida menejerning tashqi xarakteristik tizimi hisoblanadi. Imidj menejerning òz xodimlariga nisbatan òzgachaligini, ya'ni o'ziga xosligini belgilab beradi. Menejerning individualligini jamoa bilan muloqotida bilib olishimiz mumkin. Menejerning imidj elementlari uning xarakter va individualligining ajralmas qismini tashkil etib, unga nisbatan yon-atrofdagi xodimlarning munosabatini shakllantiradi. Menejer imidji uni ma'lum darajada boshqalar tomonidan e'tirof etilishi hamdir. Ma'lum ma'noda imidj o'ziga xos insonning ish quroli sifatida atrofdagilar bilan munosabat o'rnatishga yaqindan yordam beradi. Imidj ingliz tilidan olingan bo'lib, "**obraz**" ma'nosini anglatadi va boshqa odamlar tomonidan ma'lum insonning obrazini yaratilishini aytishimiz mumkin.

Imidj – menejer uchun, balki har bir inson uchun belgilar yordamida yon-atrofdagilarga jamiyatda, tutgan o'rni, qanday kasbga ega ekanligi, xarakter temperamenti, xulqi va moliyaviy imkoniyatlarini boshqalarga so'zsiz yetkaza olishi. Imidj – kasbiy faoliyat davomida o'z egasi haqida axborot beradi, tez o'zgaradi, jamoa ongiga, hissiyotlariga, faoliyatiga hamda xatti-harakatlariga ta'sir o'tkazadi. Menejer imidji muassasa va tashkilotning talabi, madaniyati, yagona ruhini, muassasa va tashkilotga nisbatan ijobiy munosabatini, uning rivojlanishiga mansublik hissini vujudga kelishini mustahkamlashga imkon yaratadi.

Bugungi kunda zamonaviy menejerning imidjini shakllantirishda uning yuzi, tashqi ko'rinishi, kiyinish uslubi, ish jarayoni davomida o'z kasbiy mahorati, farosati, kamtar va xushmuomalaligi kabi insoniy fazilatlar ham namoyon bo'ladi. Siz jamoaga yangi menejer sifatida o'zingizning ish faoliyatingizni boshladingiz. Bunda avvalo, nimalarga e'tibor berishingiz lozim bo'ladi? Siz menejer sifatida o'z aftaretitingizga ega bo'lishingiz uchun tashkilotning tartib-intizomi asosida o'z jamoangizga o'rnak bo'lgan holatda tashqi ko'rinishingizni (imidjingizni) yaratishingiz lozim. Kiyinish uslubingiz o'ziga xos ko'rinishda bo'lishi, jamoangiz bilan muloqot madaniyatingizni yo'lga qo'yishingiz, boshqaruv jarayonida liderligingizni ko'rsata olishingiz bilan birgalikda ishbilarmonlik sifatlarining mavjudligi ham kerak bo'ladi. Hayotimiz davomida ba'zi insonlar chiroyli bo'lmasligi mumkin. Lekin ular o'z imidjlari va ma'naviy fazilarlari ko'pligi bilan o'zgalarning e'tiborini o'zlariga torta olishlari mumkin. Aqlli va ishbilarmon menejer xushmuomala, ko'ngli ochiq bo'lishi, suhbatdoshi bilan so'zlashganda o'zining fikrini erkin ifoda eta olishi shart va zarurdir. Zamonaviy menejerning qiyofasi bugungi kunda quyidagi tarkibiy qismlardan iborat:

Kiyim uslubi. Bunda menejer klassik uslubda kiyinadi. Kiyim uslubi xodimlar ko'z o'ngida jamoaning lideri sifatida menejerni shakllantiradi: klassik uslub menejerning talabchanligi va jiddiyligi, uning halolligi va adolatliligi haqida gapiradi. Kiyim uslubi menejerning ozodaligi va nafisligi bilan uyg'un bo'lishi, uning jiddiyligi va ahamiyatini aks ettirishi, va xodimlarda hurmatni hamda ishonchni uyg'otishi lozim.

Muloqot madaniyati. Menejerda o'z xodimlari o'rtasida ijobiy muloqot aloqalarini o'rnatish mahoratini o'zida aks ettiradi. Menejerning muloqot madaniyati xodimlarga yoqadigan darajada namoyon bo'lishi lozim. Bunda menejer o'z muloqot madaniyati uchun keng so'z boyligiga ega bo'lishi, til vositalaridan unumli foydala olishi, nutqning odob-axloq me'yorlariga rioya etishi lozim bo'ladi. Jamoa bilan muloqot jarayonida har bir menejer o'z xodimlarini o'ziga jalb etib bilishi ham kerak. Tashkilotda xodimlar o'rtasida o'zaro nizo kelib chiqdi. Bundan xabardor bo'lgan menejer vujudga kelgan nizoni o'z tajribasidan kelib chiqqan holatda bartaraf eta olishi lozim. Nizoning kelib chiqish sabablarini menejer muloqot madaniyatiga e'tibor berib xodimlarini murosaga kelishini aytib o'tishi kerak bo'ladi. Bu jarayonda esa menejer ikki tomonning kelishuvini vujudga keltirishi lozim. Ularga nisbatan haqoratli so'z va jargonlarni ishlatmasligi, aksincha ularga xushmuomala bo'lishi kerak.

Boshqaruv jarayonida ishbilarmonlik sifatlarining mavjudligi. Boshqaruvni yo'lga qo'yishda menejer, avvalo, ishchi - xodimlarni tushunishi, yaxshigina psixolog bo'la olishi kerak. Bu jarayonda menejer hattoki, har bir xodim o'z fikrini ochiq ifoda eta olishi lozim. O'z navbatida menejer kasbiy va ijtimoiy kompetentsiyaga ega bo'lishi, xodimlar orasida qay darajada ishbilarmonlikka ega ekanligini ko'rsatishi va boshqaruv jarayoni davomida o'z-o'zini nazorat qila olishi ham kerak bo'ladi.

Kasbiy faoliyatda menejer imidji jamoada xodimlarning diqqat va e'tiborini tortmasligi ham muhimdir. Negaki bu jarayon xodim tomonidan menejerga nisbatan ma'lum bir ma'noda ba'zi bir keraksiz gap-so'zlarni, fikr-mulohazalarni keltirib chiqarishi mumkin. Bu esa o'z navbatida jamoaning ish jarayoniga o'z ta'sirini o'tkazmay qolmaydi. Menejer ish boshqaruv jarayonida ish darajasining pasayishiga olib keladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Urinov, Sh K. "THE MAIN CRITERIA OF CULTURAL CENTERS IN THE FORMATION OF CREATIVE ABILITY." *Multidisciplinary Journal of Science and Technology* 3.5 (2023): 52-59.
2. KO'rinov, Sh, and G. Bozorboyeva. "MADANIYAT SOHASIDA PABLIK RILEYSHNZ (JAMOATCHILIK BILAN ALOQALAR) VA REKLAMA." *TECHNICAL SCIENCE RESEARCH IN UZBEKISTAN* 1.4 (2023): 217-224.
3. O'rinov, SH K., and E. Sultonmurodova. "MENEJERNING MADANIYAT SOHASIDAGI KASBIY MALAKASI, USLUBLARI VA REJALASHTIRISH." *TECHNICAL SCIENCE RESEARCH IN UZBEKISTAN* 1.4 (2023): 225-230.
4. KO'rinov, Sh. "LOYIHA MENEJMENTINING ASOSIY TAMOYILLARI." *TECHNICAL SCIENCE RESEARCH IN UZBEKISTAN* 1.4 (2023): 136-143.
5. Ne'matullayeva, Sh. "MADANIYAT MARKAZLARINING PROFESSIONAL JAMOALAR BILAN HAMKORLIKNI TASHKIL ETISH MASALALARI." *Педагогика и психология в современном мире: теоретические и практические исследования* 2.3 (2023): 25-29.
6. KO'rinov, Sh, and S. Sadullayeva. "MUZEYSHUNOSLIK ISTIQBOLLARI." *IJODKOR O'QITUVCHI* 3.26 (2023): 97-101.
7. Orinov, Sh K., and S. Rozimurodova. "Maqom San'atiga E'tibor Milliy San'atimizga E'tibor." " *ONLINE-CONFERENCES*" PLATFORM. 2023.
8. O'rinov, Sh K., and G. Halimova. "HAVASKORLIK BADIY JAMOALARI TUSHUNCHASI VA FUNKSIONAL VAZIFASI." *INTERNATIONAL CONFERENCES*. Vol. 1. No. 2. 2023.
9. KORinov, Sh, and M. Ismoilova. "BOSHQARUV KONSEPSIYASI VA ASOSIY TUSHUNCHALAR." *PEDAGOGS jurnali* 26.2 (2023): 62-64.
10. KORinov, Sh, and M. Hasanova. "BOSHQARUV MADANIYATI TARKIBI FUNKSIYALARI MEZONLARI-MADANIYAT MARKAZLARI MISOLIDA." *PEDAGOGS jurnali* 26.2 (2023): 65-66.
11. KORinov, Sh, and M. Habibullayeva. "ART MENEJER-MARKETING FAOLIYATINING ASOSIY YO'NALISHLARI SIFATIDA." *PEDAGOGS jurnali* 26.2 (2023): 59-61.
12. KORinov, Sh, and N. Jahongirova. "O'ZBEKISTONDA TEATR FAOLIYATIDA MARKETINGNING RIVOJLANISHI." *PEDAGOGS jurnali* 26.1 (2023): 161-162.

13. KOrinov, Sh, and M. Raupova. "BOZOR IQTISODIYOTI SHAROITIDA MUZEYLARNING RIVOJLANISH XUSUSIYATLARI." *PEDAGOGS jurnali* 26.1 (2023): 116-118.
14. KOrinov, Sh. "NOANANAVIY MAYDON TOMOSHA DRAMATURGIYASIDA INVERSIYA USLUBI, KOMPOZITSION BIRLIK ASOSI." *PEDAGOGS jurnali* 26.1 (2023): 113-115.
15. O'rinov, Sh K., and G. A. Nurilloeva. "TASVIRIY SAN'AT MARKETINGINI RIVOJLANTIRISH MASALALARI." *INTERNATIONAL CONFERENCES*. Vol. 1. No. 1. 2023.
16. O'rinov, Sh K., and X. Abduraxmonova. "MADANIYAT VA SAN'AT SOHASIDAGI BOSHQARUVNING O 'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI." *PEDAGOG* 6.1 (2023): 226-231.
17. Orinov, Sh K., and S. Boboqulova. "MADANIYAT VA SAN'AT BOSHQARUVNING BUGUNGI KUNDAGI AHAMIYATI." *ta'lim va rivojlanish tahlili onlayn ilmiy jurnali* (2022): 78-82.
18. Orinov, Sh K., and N. Sadriddinova. "MADANIYAT MARKAZLARIGA AHOLINI JALB ETISH OMILLARI." *TA'LIM VA RIVOJLANISH TAHLILI ONLAYN ILMIY JURNALI* (2022): 123-129.
19. Orinov, Sh K., and E. Sultonmurodova. "XALQ OG'ZAKI IJODINING TARIXIY TARAQQIYOTI." *TA'LIM VA RIVOJLANISH TAHLILI ONLAYN ILMIY JURNALI* (2022): 166-172.
20. Orinov, Sh K., and M. Rahmatova. "MADANIYAT VA SAN'AT MUASSASALARINI BOSHQARISHDA IJRO INTIZOMINI TATBIQ ETISH MASALALARI." *TA'LIM VA RIVOJLANISH TAHLILI ONLAYN ILMIY JURNALI* (2022): 130-135.