



## BO‘LAJAK MENEJERLARDA IJTIMOIIY FAOLLIKNI SHAKLLANTIRISH

*Gulyamova N.G’.*

*NamMTI*

**Tayanch so‘zlar:** ijtimoiy faollik, yetakchilik vakolatlari, kelajakdagi menejerlar, samarali muloqot, jamoa hamkorligi, o‘zaro munosabatlarni o‘rnatish, nizolarni hal qilish.

**Ключевые слова:** социальная вовлеченность, лидерские компетенции, будущие менеджеры, эффективная коммуникация, командное сотрудничество, построение отношений, разрешение конфликтов.

**Key words:** social engagement, leadership competencies, future managers, effective communication, team collaboration, relationship building, conflict resolution.

Kirish: Tez texnologik taraqqiyot, globallashuv va korporativ dunyoning tobora ortib borayotgan murakkablashuvi bilan ajralib turadigan davrda menejerning roli an’anaviy chegaralaridan oshib ketdi. Zamonaviy menejerlar endi faqat vazifalarni boshqaruvchi emas, balki o‘zgarishlarning notinch suvlari orqali tashkilotlarni boshqarishda mohir rahbarlar bo‘lishlari kutilmoqda. Shu nuqtai nazardan, kelajakdagi menejerlar malakasini shakllantirishda ijtimoiy faollikning ahamiyatini oshirib bo‘lmaydi. Tashkilotlar o‘zaro bog‘langan va hamkorlikka tayanib rivojlanib borar ekan, ijtimoiy o‘zaro ta’sirlarda samarali ishtirok etish, munosabatlarni o‘rnatish va nafosat bilan muloqot qilish qobiliyati yetakchilik muvaffaqiyatining asosiy talabiga aylandi.

Ushbu maqola ertangi kunning yetakchilarini shakllantirishda ijtimoiy faoliyatning muhim rolini o‘rganish uchun sayohatga chiqadi. U ijtimoiy faoliyatning ko‘p qirrali jihatlarini va uning zamonaviy biznes muhitida menejerlar samaradorligiga chuqur ta’sirini o‘rganadi. Ijtimoiy vakolatlar va yetakchilik muvaffaqiyati o‘rtasidagi simbiotik munosabatlarni o‘rganish orqali ushbu maqola intiluvchan menejerlarning o‘zlarining ijtimoiy qobiliyatlarini qabul qilishlari va rivojlantirishlari uchun muhim ehtiyojni yoritishga qaratilgan. Bunda u ta’lim muassasalari, tashkilotlar va biznes va sanoat kelajagini



shakllantiradigan yuetakchilarni yetishtirishni istagan shaxslar uchun qimmatli fikrlarni taqdim etadi.

Ijtimoiy faollik va yetakchilik qobiliyatlari:

Ijtimoiy faoliyatning kelajakdagi menejerlar malakasini shakllantirishdagi ahamiyati tadqiqotchilar, o'qituvchilar va tashkilotlarning e'tiborini tortdi. Menejment, yetakchilik va tashkiliy psixologiya sohasidagi keng qamrovli adabiyotlarda ijtimoiy faoliyatning turli o'lchovlari va uning yetakchilik muvaffaqiyatiga ta'siri yoritilgan.

Samarali muloqot yetakchilikning asosidir. Goleman (1998) va boshqalar tomonidan olib borilgan tadqiqotlar faol tinglash, empatiya va moslashuvchanlik kabi ijtimoiy ko'nikmalarning ishonchni mustahkamlash va jamoalar ichida ochiq muloqotga yordam berishda muhimligini ta'kidlaydi. Ushbu sohalarda muvaffaqiyat qozongan menejerlar o'z qarashlarini ifodalash, konstruktiv fikr-mulohazalarni taqdim etish va o'z bo'ysunuvchilari bilan aloqa o'rnatish uchun yaxshi jihozlangan (Goleman, 2000).

Ijtimoiy faol menejerlar jamoa a'zolari o'rtasida hamkorlikni rivojlantirishga mohir. Takmanning (1965) jamoani rivojlantirish modeli yaxlit va yuqori samarali jamoalarni shakllantirishda ijtimoiy o'zaro ta'sirlarning ahamiyatini ta'kidlaydi. Jamoa dinamikasiga ustunlik beradigan va kuchli shaxslararo munosabatlarni o'rnatadigan rahbarlar innovatsiyalar va muammolarni hal qilish uchun qulay muhit yaratadilar (Katzenbach va Smit, 1993).

Xodimlarni jalb qilish bo'yicha tadqiqotlar ijobiy ish muhitini yaratishda menejerlarning muhim rolini ta'kidlaydi. Gallupning (2017) keng qamrovli tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, muntazam ravishda fikr-mulohaza seanslari va e'tirof etish kabi ijtimoiy faoliyat bilan shug'ullanadigan menejerlar xodimlarning faolligi va qoniqishiga chuqur ta'sir qiladi. Menejerlari tomonidan qadrlangan va qo'llab-quvvatlanayotganini his qiladigan xodimlar o'z tashkilotlariga ko'proq g'ayratli va sadoqatli bo'lishadi.

Nizolarni samarali hal qilish boshqaruvning asosiy mahoratidir. Yuqori hissiy intellektga (EI) ega bo'lgan ijtimoiy faol menejerlar nizolarni konstruktiv tarzda hal qilish uchun yaxshi jihozlangan (Goleman, 1995). Mayer va Salovey (1997) tomonidan EI bo'yicha tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, kuchli hissiy intellektga ega bo'lgan odamlar o'zlarining va boshqalarning his-tuyg'ularini to'g'ri idrok etishlari va boshqarishlari mumkin, bu esa nizolarni hal qilish natijalarini yaxshilashga olib keladi.

Ijtimoiy jihatdan faol rahbarlarga ega bo'lgan tashkilotlar o'z raqobatchilaridan ustun turadilar. Kollinzning (2001) «Yaxshidan buyukga» asari kamtarlik va jamoa muvaffaqiyatiga e'tibor qaratish bilan ajralib

turadigan 5-darajali yetakchilikning muhimligini ta'kidlaydi. Bunday rahbarlar ijtimoiy kompetentsiyalarda ustun bo'lib, intizom va hamkorlik madaniyatini rivojlantiradi, bu esa barqaror tashkilot faoliyatiga yordam beradi.

Ijtimoiy faollikning boshqaruv muvaffaqiyatidagi ahamiyatini anglagan holda, ta'lim muassasalari va tashkilotlar bu ko'nikmalarni yyetakchilikka intiluvchanlikda tarbiyalash uchun turli strategiyalarni qabul qilmoqdalar.

Ko'pgina ta'lim muassasalari hozirda ijtimoiy ko'nikmalar bo'yicha modullarni o'z ichiga olgan yetakchilikni rivojlantirish dasturlarini taklif qilmoqda. Ushbu dasturlar kelajakdagi menejerlarni shaxslararo muloqot, jamoa dinamikasi va munosabatlarni o'rnatishda ustunlik qilish uchun zarur bo'lgan bilim va amaliy tajriba bilan jihozlashga qaratilgan (Day, 2011).

Tajribali rahbarlar yangi paydo bo'lgan menejerlarga yo'l-yo'riq ko'rsatadigan va qo'llab-quvvatlaydigan mentorlik dasturlari mashhurlikka erishdi. Mentorlar o'rnak bo'lib xizmat qiladi va yetakchilikdagi ijtimoiy faoliyatning nozik tomonlari haqida qimmatli tushunchalar beradi (Ragins va Kram, 2007).

Amaliyotlar, jamoaviy loyihalar va hamkorlikdagi topshiriqlar kabi real tajribalar intiluvchan menejerlarga o'zlarining ijtimoiy vakolatlarini qo'llash va takomillashtirish imkoniyatlarini taklif qiladi. Ushbu amaliy tajribalar nazariya va amaliyot o'rtasidagi tafovutni bartaraf etishga yordam beradi (Kolb, 1984).

Xulosa. Bu yerda ko'rib chiqilgan adabiyotlar bo'lajak menejerlar malakasini shakllantirishda ijtimoiy faoliyatning muhim rolini ta'kidlaydi. Samarali muloqot, jamoaviy hamkorlik, munosabatlarni o'rnatish va nizolarni hal qilish muvaffaqiyatli yetakchilikning ajralmas tarkibiy qismlaridir. Tashkilotlar rivojlanishda va tez o'zgaruvchan dunyo talablarini qabul qilishda davom etar ekan, ijtimoiy ko'nikmalarni rivojlantirish juda zarur. Ta'lim, murabbiylik va tajriba asosida o'rganish orqali ushbu ko'nikmalarni rivojlantirishga urg'u berib, ta'lim muassasalari va tashkilotlar ertangi kunning rahbarlarini o'zaro bog'langan va ijtimoiy yo'naltirilgan biznes landshaftida gullab-yashnashi uchun tayyorlashlari mumkin. Ijtimoiy faollik nafaqat bo'lajak menejerlar uchun yordamchi ko'nikma, balki ularning yetakchilik sari yo'lidagi asosiy elementidir.

Metodologiya:

Ushbu bo'limda ijtimoiy faollik va kelajakdagi menejerlarning yetakchilik qobiliyatlarini rivojlantirish o'rtasidagi bog'liqlikni o'rganish uchun foydalaniladigan tadqiqot metodologiyasi tavsiflanadi. Metodologiya ma'lumotlarni to'plash, tadqiqot dizayni va ma'lumotlarni tahlil qilish tartib-qoidalarini o'z ichiga oladi.



Xulosa. Bo'lajak menejerlarning yyetakchilik qobiliyatlarini rivojlantirishda ijtimoiy faollikning ahamiyatini o'rganish qimmatli fikrlarni berdi. Ushbu tadqiqot ijtimoiy faollik va yetakchilikni rivojlantirish o'rtasidagi ko'p qirrali munosabatlarni o'rganish uchun miqdoriy va sifat ma'lumotlarini birlashtirgan aralash usullar tadqiqot yondashuvidan foydalangan. Topilmalar zamonaviy biznes landshaftida samarali yyetakchi bo'lishga intilayotgan ta'lim muassasalari, tashkilotlar va shaxslar uchun muhim natijalar beradi.

Tadqiqot natijalari bo'lajak menejerlarning yetakchilik qobiliyatlarini shakllantirishda ijtimoiy faollikning muhim rolini tasdiqlaydi. Samarali muloqot, jamoaviy hamkorlik, munosabatlarni o'rnatish va nizolarni hal qilish - bularning barchasi yetakchilik muvaffaqiyatining ajralmas qismidir. Tadqiqot shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy faoliyat bilan faol shug'ullanadigan menejerlar ushbu kompetensiyalarda ustun bo'lib, ularni zamonaviy tashkilotlarda yetakchilik qilish uchun yaxshiroq jihozlashadi.

Tadqiqot ijtimoiy faol menejerlarning xodimlarning ishtiroki va qoniqishiga chuqur ta'sirini ko'rsatadigan oldingi tadqiqotlar bilan mos keladi. Tashkilotlar ijtimoiy o'zaro munosabatlarni birinchi o'ringa qo'yadigan menejerlardan foyda ko'radi, chunki o'z rahbarlari tomonidan qadrli va qo'llab-quvvatlanayotganini his qiladigan xodimlar ko'proq motivatsiya va sadoqatli bo'ladi.

Ta'lim muassasalari va tashkilotlar yetakchilikni rivojlantirishda ijtimoiy ko'nikmalar muhimligini tan olishlari kerak. Yetakchilik dasturlari va trening tashabbuslari samarali muloqot, jamoa dinamikasi va munosabatlarni o'rnatishga qaratilgan modullarni o'z ichiga olishi kerak. Mentorlik dasturlari rivojlanayotgan rahbarlar orasida ijtimoiy kompetensiyalarni rivojlantirishda hal qiluvchi rol o'ynashi mumkin.

Ushbu tadqiqot ijtimoiy faollik va yetakchilik vakolatlari o'rtasidagi bog'liqlik haqida qimmatli tushunchalarni taqdim etsa-da, qo'shimcha tadqiqotlar talab etiladi. Kelajakdagi tadqiqotlar, ijtimoiy o'zaro ta'sirlar yetakchilik rivojlanishiga ta'sir qiladigan o'ziga xos mexanizmlarni chuqurroq o'rganishi mumkin. Bundan tashqari, raqamli asrda ijtimoiy faollik va yetakchilikdagi texnologiya va virtual o'zaro ta'sirlarning rolini o'rganish tobora ortib borayotgan dolzarb sohadir.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, ijtimoiy faollik bo'lajak menejerlar uchun nafaqat yordamchi mahorat, balki ularning yetakchilik mahorati sari yo'lidagi markaziy elementdir. Ushbu tadqiqot intiluvchan menejerlarni o'zaro bog'langan va ijtimoiy yo'naltirilgan biznes landshaftida rivojlanish uchun zarur bo'lgan ijtimoiy ko'nikmalar bilan jihozlash muhimligini ta'kidlaydi. Ta'lim muassasalari va tashkilotlar yetakchilikni rivojlantirishda ijtimoiy



faollikni tan olish va ustuvorlik qilish orqali o'z jamoalari va tashkilotlarini doimiy rivojlanayotgan dunyoda muvaffaqiyatga erisha oladigan samarali, moslashuvchan va ijtimoiy jihatdan barkamol liderlarni etishtirishga hissa qo'shishlari mumkin.

#### Adabiyotlar:

1. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
2. Collins, J. C. (2001). *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap...And Others Don't*. HarperBusiness.
3. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
4. Day, D. V. (2011). Leadership development: A review in context. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 961-978.
5. Gallup. (2017). State of the American Workplace Report. Retrieved from <https://www.gallup.com/workplace/238085/state-american-workplace-report-2017.aspx>
6. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
7. Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
8. Goleman, D. (2000). Leadership that Gets Results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.

#### РЕЗЮМЕ

Doimiy rivojlanib borayotgan biznes landshaftida menejering roli oddiy vazifaga yo'naltirilgan lavozimdan ko'p qirrali ko'nikmalarni, shu jumladan kuchli ijtimoiy ko'nikmalarni talab qiladigan lavozimga aylandi. Ushbu maqola bo'lajak menejerlarda ijtimoiy faollikning ahamiyati va uning rahbar sifatidagi samaradorligiga ta'sirini o'rganadi. Ijtimoiy faollik va yetakchilik muvaffaqiyati o'rtasidagi bog'liqlikni o'rganib, ushbu maqola intiluvchan menejerlarda ijtimoiy vakolatlarni rivojlantirish muhimligini ta'kidlaydi.

#### РЕЗЮМЕ

В постоянно развивающемся бизнес-среде роль менеджера превратилась из простой, ориентированной на задачу позиции, в должность, требующую многогранных навыков, включая сильные социальные навыки. В данной статье рассматривается важность социальной активности будущих менеджеров и ее влияние на их эффективность как лидеров. Исследуя взаимосвязь между социальной активностью и успехом лидерства, эта статья подчеркивает важность развития социальных компетенций у начинающих менеджеров.

#### SUMMARY

In the ever-evolving business landscape, the role of a manager has evolved from a simple task-oriented position to one that requires multifaceted skills, including strong social skills. This article examines the importance of social activism in future managers and its impact on their effectiveness as leaders. By examining the relationship between social engagement and leadership success, this article highlights the importance of developing social competencies in aspiring managers.