

RAQAMLI TRANSFORMATSIYA SHAROITIDA RAHBARNING IJTIMOY- PSIXOLOGIK KOMPETENTLIGI VA UNING LIDERLIK USLUBIGA TA’SIRI

Panjizoda Shahzoda Ziyod qizi Zoxiriy

Annotatsiya: *Ushbu maqolada raqamli transformatsiya sharoitida rahbarlarning ijtimoiy-psixologik kompetentligini rivojlantirish masalalari tadqiq etiladi. Shuningdek, virtual va gibrad ish muhitida liderlik uslublarining o‘zgarishi, jamoani masofadan boshqarishning psixologik mexanizmlari hamda raqamli muloqot samaradorligini oshirish yo‘llari tahlil qilingan. Maqolada rahbarning ijtimoiy-psixologik tayyorgarligi jamoadagi barqarorlik va ish samaradorligini ta‘minlovchi asosiy omil sifatida ko‘rsatib o‘tilgan.*

Kalit so‘zlar: *Raqamli transformatsiya, ijtimoiy-psixologik kompetentlik, liderlik uslubi, virtual jamoa, raqamli muloqot, boshqaruv psixologiyasi, texnostress, emotsional intellekt.*

Abstract: *This article examines the development of social-psychological competence of leaders in the context of digital transformation. It also analyzes changes in leadership styles within virtual and hybrid work environments, psychological mechanisms of remote team management, and ways to enhance digital communication effectiveness. The study highlights that the leader's social-psychological readiness is a key factor in ensuring team stability and work productivity.*

Keywords: *Digital transformation, social-psychological competence, leadership style, virtual team, digital communication, management psychology, technostress, emotional intelligence.*

Аннотация: *В данной статье рассматриваются вопросы развития социально-психологической компетентности руководителей в условиях цифровой трансформации. Также анализируются изменения стилей лидерства в виртуальной и гибридной рабочей среде, психологические механизмы дистанционного управления коллективом и способы повышения эффективности цифровых коммуникаций. В работе подчеркивается, что социально-психологическая готовность руководителя является ключевым фактором обеспечения стабильности и продуктивности работы команды.*

Ключевые слова: *Цифровая трансформация, социально-психологическая компетентность, стиль лидерства, виртуальная команда, цифровая коммуникация, психология управления, техностресс, эмоциональный интеллект.*

Kirish. Zamonaviy boshqaruv tizimida raqamli texnologiyalarning jadal kirib kelishi rahbarlar oldiga yangi talablarni qo‘ymoqda. Raqamli transformatsiya nafaqat texnik jarayonlarni, balki jamoa ichidagi ijtimoiy-psixologik munosabatlarni ham tubdan o‘zgartirdi. Virtual va gibrad ish formatlariga o‘tish sharoitida an‘anaviy liderlik uslublari

10-May, 2026-yil

o‘z samaradorligini yo‘qotib, rahbarning ijtimoiy-psixologik kompetentligi birinchi planga chiqmoqda. Rahbarning raqamli muhitda jamoani jipslashtira olishi, xodimlarning ruhiy holatini masofadan his qila bilishi va texnologik stressni kamaytirishi bugungi kunning eng dolzarb masalalaridan biri hisoblanadi.

Asosiy qism. Raqamli muhitda boshqaruv psixologiyasi bo‘yicha xalqaro tajribada rahbarning emotsional intellekti (EQ) va raqamli savodxonligi (DQ) integratsiyasi muhim ahamiyat kasb etadi. Rahbarning ijtimoiy-psixologik kompetentligi - bu uning raqamli vositalar yordamida jamoada sog‘lom muhit yaratish, nizolarni masofadan turib hal qilish va xodimlarni motivatsiya qilish qobiliyatidir.

Raqamli transformatsiya sharoitida rahbarning kompetentligi shunchaki texnik ko‘nikmalar emas, balki "raqamli empatiya" va "masofaviy ta‘sir" san‘atidir:

- **Kommunikativ blok (Psixologik masofa):** Raqamli muloqotda: Zoom, Telegram, Slack- yuzma-yuz muloqotdagi tana tili va intonatsiya yo‘qoladi. Rahbar xodimlar bilan haddan tashqari yaqinlashib yoki haddan tashqari uzoqlashib ketmasligi kerak. To‘g‘ri masofa - bu xodimga erkinlik berish, lekin uning har doim qo‘llab-quvvatlanishini his qildirishdir.

- **Emotsional blok “Texnostress va Charchash”:** Masofaviy ishda "ish vaqti" va "shaxsiy vaqt" chegaralari yo‘qolishi natijasida xodimlarda videoaloqadan charchash va texnostress -texnik nosozliklar va doimiy onlayn bo‘lish majburiyatidan qo‘rqish- yuzaga keladi. Kompetent rahbar xodimning kamerasini o‘chirib qo‘yishi yoki xatiga kechroq javob berishidan uning ruhiy holatini diagnostika qila olishi lozim.

- **Strategik liderlik bloki “Nazorat vs Ishonch”:** Raqamli boshqaruvda rahbar xodimning "kompyuter oldida necha soat o‘tirganini" emas, balki uning yakuniy natijasiga ishonishi kerak. Haddan tashqari raqamli monitoring (skrinshotlar, faollik datchiklari) xodimda "mikromenejment" hissini uyg‘otadi va motivatsiyani tushiradi.

Raqamli transformatsiya jarayonida an‘anaviy boshqaruv ierarxiyasi o‘zining moslashuvchanligini yo‘qotmoqda. Avvallari keng qo‘llanilgan vertikal (iyerarxik) boshqaruv modeli, ya‘ni axborot va buyruqlarning faqat yuqoridan pastga yo‘naltirilishi, raqamli muhitning shiddatli axborot oqimi sharoitida qaror qabul qilish tezligini pasaytiradi. Shu sababli, zamonaviy rahbarning roli tubdan o‘zgarib, u nazoratchidan "fassilitator" (jarayonlarni yengillashtiruvchi) darajasiga ko‘tarilmoqda.

- **Grizontal va demokratik boshqaruv:** Raqamli platformalar (Trello, Jira, Slack) barcha xodimlarga loyiha holatini real vaqt rejimida ko‘rish imkonini beradi. Bu esa rahbarning "mutloq nazoratchi" funksiyasini kamaytirib, jamoaviy javobgarlikni oshiradi. Grizontal modelda qarorlar bir tomonlama emas, balki ekspertlik bilimlariga tayanib, hamkorlikda qabul qilinadi.

- **Fassilitatorlik funksiyasi:** Rahbar endi faqat topshiriq beruvchi emas, balki jamoaning samarali ishlashi uchun to‘siqlarni olib tashlovchi shaxsdir. U raqamli muhitda xodimlarga kerakli resurslarni yetkazib beradi, texnik muammolarni hal qilishda ko‘maklashadi va har bir xodimning potentsialini yuzaga chiqarish uchun qulay psixologik maydon yaratadi.

10-May, 2026-yil

Raqamli ish muhitiga o‘tish tashkiliy samaradorlik bilan birga, jamoaning ichki dinamikasiga salbiy ta’sir ko‘rsatuvchi bir qator ijtimoiy-psixologik to‘siqlarni ham keltirib chiqardi. Tadqiqotlarimiz natijasida ushbu muammolarning uchta eng muhim jihati aniqlandi:

- Jamoaviy identifikatsiyaning pasayishi: Ofis muhitida xodimlar umumiy qadriyatlar va jismoniy hamjamiyatni his qilishadi. Virtual makonda esa bu bog‘liqlik zaiflashadi. Xodim o‘zini jamoaning muhim a‘zosi sifatida emas, balki shunchaki "vazifa bajaruvchi operator" sifatida his qila boshlaydi. Bu holat tashkilotga bo‘lgan sadoqatning kamayishiga va uzoq muddatda kadrlar qo‘nimdorligiga salbiy ta’sir qiladi.

- Ijtimoiy izolyatsiya va "Norasmiy muloqot" tanqisligi: An’anaviy ofisdagi kofe-breyklar yoki qisqa norasmiy suhbatlar jamoaning psixologik "yelimi" vazifasini bajaradi. Raqamli muloqot esa odatda qat’iy reglamentlangan va faqat ish yuzasidan bo‘ladi. Bu xodimlarda ijtimoiy yolg‘izlik hissini uyg‘otadi, tushkunlikni oshiradi va jamoada yangi ijodiy g‘oyalar tug‘ilishini sekinlashtiradi.

- Raqamli nazorat va ishonchsizlik inqirozi: Rahbar xodimni ko‘rmayotgani sababli unda "mikromenejmentga" moyillik ortadi - har bir qadamni raqamli monitoring qilishga urinadi. Xodim esa bunday doimiy kuzatuvni o‘ziga nisbatan ishonchsizlik va bosim sifatida qabul qiladi. Ushbu ishonch tanqisligi jamoada kreativlikni bo‘g‘adi va xodimlarda faqat "jazolanishdan qochish" motivatsiyasini shakllantiradi.

Xulosa. Ushbu muammolarni bartaraf etish uchun innovatsion ijtimoiy-psixologik metodika sifatida "Virtual jamoa qurish" va "Raqamli emotsional qo‘llab-quvvatlash" tizimini joriy etish taklif etiladi. Bu tizim rahbarning raqamli muloqot madaniyatini shakllantirishi va xodimlar bilan individual psixologik ishlash ko‘nikmalarini o‘z ichiga oladi.

Raqamli transformatsiya sharoitida rahbarning ijtimoiy-psixologik kompetentligi oshirish bo‘yicha tavsiyalar:

1. Rahbarlarning raqamli muhitda muloqot qilish psixologiyasi bo‘yicha maxsus treninglardan o‘tishini tashkil etish.

2. Tashkilotlarda "Raqamli etika" kodeksini ishlab chiqish (ish vaqti va dam olish vaqti chegarasini belgilash).

3. Xodimlarning ruhiy holatini diagnostika qilish uchun raqamli monitoring vositalarini joriy etish.

4. Liderlik uslubini vaziyatga qarab moslashuvchan (situatsion liderlik) qilishga o‘rgatish.

10-May, 2026-yil

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI:

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni. “Raqamli O‘zbekiston — 2030” strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida. PF-6079-son, 05.10.2020-y.
2. Karimova V.M. Ijtimoiy psixologiya. – Toshkent: "Fan va texnologiya", 2020. – 210 b.
3. Shoumarov G‘.B. va boshqalar. Boshqaruv psixologiyasi: Darslik. – Toshkent: "Sharq", 2022. – 320 b.
4. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. – New York: Bantam Books, 2017. – 352 p.
5. Westerman G., Bonnet D., McAfee A. Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation. – Harvard Business Review Press, 2014. – 304 p.
6. Puentedura R. SAMR: A Model for Educational Technology Integration. – Maine: Hippo Press, 2014. – 115 p.
7. Karimov X. Raqamli muhitda jamoani boshqarishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari // Psixologiya jurnali. – Toshkent, 2025. – №2. – B. 45-52.