РАҲБАРДА ПСИХОЛОГИК КОМПЕТЕНТЛИКНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ КОМПЛЕКС МОДЕЛИ

Ойбек Эшбоевич Ҳайитов
Жисмоний тарбия ва спорт бўйича мутахассисларни илмий-методик таъминлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш маркази, Директорнинг илмий-методик ишлар бўйича ўринбосари, психология фанлари номзоди, доцент
E-mail: oybekhayitovj887na@gmail.com

АННОТАЦИЯ

Ушбу мақолада раҳбарда психологик компетентликни ривожлантиришнинг комплекс модели баён этилиб, унинг мазмунида “3_{+1}” кўринишли блокларда тизимлаштирилган компетентлик кластери, юқори, ўрта, қуйи даражадаги тўрт хил психологик компетентлик оламига тааллуқли шахс сифатларини ўзида мужассамлаштирган устувор компетенциялар очиқланган.

Калит сўзлар: раҳбар, компетенция, компетентлик, психологик компетентлик, модель, компетентлик олами, шахс сифатлари, даража.

A COMPREHENSIVE MODEL OF DEVELOPING PSYCHOLOGICAL COMPETENCY IN LEADERSHIP

Oybek Eshboevich Khayitov
Candidate of psychological sciences, Associate Professor, Deputy Director For Scientific And Methodological Work, The Center Of Scientifically-Methodical Providing For Retraining And Professional Development Of Specialists In Physical Culture And Sport, Tashkent, Uzbekistan
E-mail: oybekhayitovj887na@gmail.com

ABSTRACT

This article describes a complex model of psychological competency development, which includes a cluster of competencies systematized in “3_{+1}” visible blocks, priority competencies that combine the qualities of a person belonging to four different levels of psychological competence at the upper, middle and lower levels.

Keywords: leader, competence, competency, psychological competency, model, sphere of competency, personality traits, degree.

КИРИШ

Дунё мамлакатларининг Бирлашган Миллатлар Ташкилотига аъзо 192 та давлати 2015 йилнинг сентябрь ойида **“Дунёмизнинг ўзгариши: 2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш учун Кун тартиби”** дастури ҳамда уни мониторинги мажбуриятларини қабул қилган. БМТ мамлакатимизга 2016 йилда **“Барқарор ривожланиш мақсадларига эришиш учун тараққиёт сиёсатига доир тадбирларни ҳар томонлама жорий қилиш, жадаллаштириш ва қўллаб-қувватлаш”** (MAPS) ёндашувини таклиф этган. Ушбу ёндашувда учта жадаллаштириш соҳаси (акселератор) кенг ислоҳотлар учун қамраб олинган. Шу соҳаларнинг биринчиси **“Бошқарув тизимларининг самарадорлиги ва ҳисобдорлигини ошириш”** саналади ва унда **“Самарали бошқарув барқарор ривожланишнинг барча бошқа мақсадларига эришишда тармоқлараро ва асосий катализатордир”**, – дея алоҳида эътироф этилган. Бу ҳолат бошқарув тизимини такомиллаштириш, раҳбар (ёш) кадрларни танлаш, тайёрлаш, малакасини ошириш, уларнинг билим савиясини янада юқори бўлиши билан боғлиқ шарт-шароитларни яратиш ҳамда уларни илмий жиҳатдан такомиллаштириш бўйича домий равишда тадқиқотлар олиб боришга зарурат борлигидан далолат беради.

Жаҳонда бошқарув психологияси йўналишидаги тадқиқотларда раҳбар шахси ёки фаолиятига компетенциялар ва компетентлик контекстида – **бошқарув компетентлиги, акмеологик компетентлик, коммуникатив компетентлик, профессионал компетентлик, ижтимоий-психологик компетентлик, ижтимоий-перцептив компетентлик, ижтимоий компетентлик, конфликтли компетентлик, этномаданий компетентлик** масалалари бўйича **“мотивацион-қадриятли”, “социо-антропологик”, “хулқ-атворли”, “интеграл”, “ордерли”, “яримтизимли”, “кибернетик” ва “рақамли транформациявий”** таҳлил услубларида изланишлар олиб борилмоқда. Раҳбар психологик компетентлигини моделлаштириш, хусусан олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигини оптималлаштиришнинг комплекс моделини яратиш алоҳида тадқиқот муаммоси саналади.

АДАБИЁТЛАР ТАҲЛИЛИ ВА МЕТОДОЛОГИЯ

“Компетенция” ва **“компетентлик”** сўзлари ўзбек тилига четдан кириб келгани учун, бу сўзларнинг луғавий ҳамда этимологик жиҳатларига эътиборни қаратиш зарур бўлади.

Хорижий сўзлар луғатида **“компетентлик”** атамаси лотин тилидан – ***competentis*** – мос, қобилиятли, яъни компетенцияларга эга, компетенция

тушунчаси – ***competentia*** – тааллуқли, тегишли деган мазмунни ифодаловчи изоҳларни учратиш мумкин.

Жамиятимизнинг ижтимоий-иқтисодий соҳасида охирги ўттиз йилликда рўй берган глобал ўзгаришлар, яъни янги даврга ўтиш, бир томондан, табиий ривожланиш натижаси бўлса, иккинчи томондан, янги ва номаълум вазиятда фаолият олиб бориш ҳамдир. Шунинг учун, бир босқичдан иккинчисига ўтиш инқирозли бўлишини билишнинг ўзи мана шундай вазиятларга тетик қарашни, бу қийинчиликлар вақтинчалик эканлигини англашга ёрдам беради ва инқирозли ораликдан анча ишонч билан енгиб ўтишни таъминлайди. Шу боис ҳам ижтимоий психология фани ўз олдига юқоридаги муаммолар ечимини топишда назарий-мавҳум фикрлашдан амалийликка ўтиш заруратини қўйиб, бошқарувчи субъектлар фаолияти муаммосини, яъни шахснинг касби ва мутахассислигидан қатъий назар, жамиятнинг фаол аъзоси сифатида билиши лозим бўлган, мантиқан яхлит дунёқарашга эга бўлиши учун идрок эта олиши шарт саналган, табиат ва жамиятнинг иқтисодий қиёфаси ва унинг динамикасини кўра, тушуна ва баҳолай олиш қобилиятини, бир сўз билан айтганда, психологик компетентлигининг ҳам амалий, ҳам назарий жиҳатларини этнопсихологик қадриятлар доирасида ўрганишни тақозо этмоқда.

Шу жиҳатдан ҳам **психологик компетентлик:**

- **мега** (халқаро ташкилотлар, трансмиллий корпорациялар);
- **макро** (давлатнинг марказий органлари, жумладан вазирликлар);
- **мезо** (марказга бўйсунувчи ташкилотлар, жумладан, ижтимоий институтлар, уюшмалар, бирлашмалар);
- **микро** (бошланғич ташкилотлар ва кичик гуруҳлардаги шахслараро мулоқот) даражалардаги муносабатлар тизимида кўринади.

Кенг қамровли адабиётлар таҳлилига таяниб, **“компетенциялар”**ни аниқлашга ёндашувлар ҳақидаги умумий маълумотни юқоридагича тизимлаштириш мумкин (1-жадвалга қаранг).

1-жадвал.

“Компетенция” тушунчасининг турли хил талқинлари

Т/р	“Компетенция” тушунчасининг моҳияти	
1.	Америкача ёндашув	Компетенция – бу тўғри хулқ-атворни намойиш этадиган ва ишда юқори натижаларга эриша оладиган ходимнинг асосий тавсифидир.
2.	Европача ёндашув	Компетенция – бу ходимнинг ташкилотда қабул қилинган меъёрларга мувофиқ ҳаракат қилиш қобилияти (ходим эришиши керак бўлган минимал стандартни белгилаш).
3.	Амалий	Компетенция – бу ходимнинг меҳнат

	ёндашув	функцияларини муваффақиятли бажариши учун зарур бўлган хулқ-атвор тавсифи бўлиб, у ўзини намунадагидек тутишнинг зарур меъёрларини ўзида акс эттиради.

Илмий адабиётларнинг таҳлилига қараганда, профессионал компетентликни аниқлашга доир тадқиқотчилар томонидан турли ёндашувлар мавжуд.

Жумладан, Европа ва америкалик тадқиқотчилар **профессионал компетентлик**ни амалий жиҳатларини, яъни:

- муҳитга таъсир этувчи (I.Borg, M.Muller, T.Staufenbiel);
- вазифани муваффақиятли уддалашга хизмат қилувчи билим, кўникма ва малакалар мажмуаси (M.Perlmutter, M.Kaplan, L.Nyguist);
- фаолият тузилмасидаги алоҳида хатти-ҳаракатларни амалга оширишни таъминотчиси (G.Schreder, M.Vorwerg);
- амалиётга татбиқ этиладиган усулларни билиш жараёнларига қўлловчи (S.P.Dyrstra, S.Dollinger) сифатида ўрганишган (Рогачев В.В., 2002).

Компетенцияга асосланган ёндашув нуқтаи назаридан замонавий шароитларда таълим муассасаси раҳбарининг компетентлиги нафақат билим ҳажми, уларнинг энциклопедик табиати, балки мавжуд билимлар асосида турли хил мураккабликдаги профессионал муаммолар ва вазифаларни ҳал қилиш қобилияти билан ҳам ўлчанади.

Шу боис биз, компетентликни билим, кўникма ва алоқа нормалари сифатида кўриб чиқишимиз мумкин (2-жадвалга қаранг).

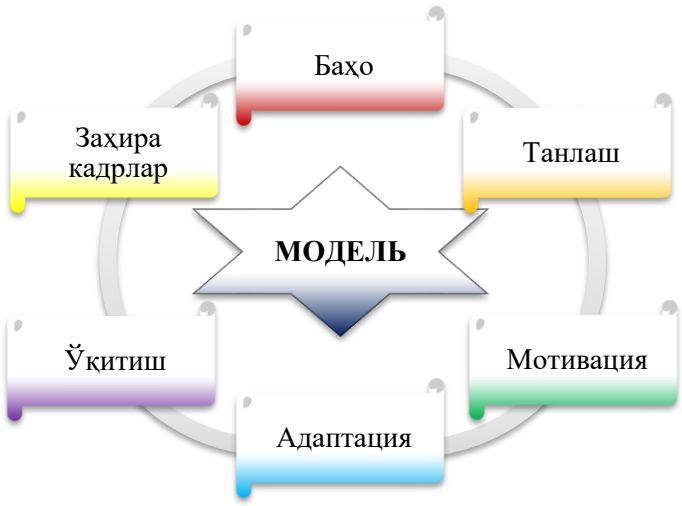
2-жадвал.

Компетентликнинг тавсифи

Т/р	Тушунчалар	Ташкил этувчи компонентлари
1.	Билимлар мажмуи	Ишни бажариш учун зарур бўлган маълумотларга эга бўлиш ва шахснинг интеллектуал салоҳиятини аниқлаш.
2.	Кўникмалар	Улар ўзларини кенг доирада намоён қиладилар: жисмоний куч ва эпчилликдан махсус тайёргарликка қадар (кўникмалар – бу муайян вазифаларни бажариш учун восита ва усулларга эга бўлиш)
3.	Мулоқот меъёрлари	Ходимга зарур бўлган хулқ-атвор стандартини акс эттирувчи иш функцияларини муваффақиятли бажариш учун зарур бўлган хулқий хусусиятлари

Фикримизча, олий таълим муассасалари ўрта бўғин раҳбарлари эга

бўлиши керак бўлган компетенциялар стандартларини ишлаб чиқиш ва аниқ белгилаш жуда муҳим ҳисобланади. Профессор-ўқитувчилар, талабалар билан алоқа ўрнатадиган, технологик базанинг ишини таъминлайдиган ёки ўз қўл остидагиларни оқилона бошқариши керак бўлган ўрта бўғин раҳбаридан олий таълим муассасаси нима истаётганини аниқ тушуниши керак. Шунингдек, компетентли ёндашув олий таълим муассасанинг барча бошқарув бўғинларида (қуйи, ўрта, юқори) қўлланилиши мумкин, бу олий таълим муассасаси яхлитлигини яратади ва хоҳ горизонтал, хоҳ вертикал бошқарувдаги тенглик имижини таъминлайди.



1-расм. Ташкилотда компетентлик ёндашувининг қўлланилиш соҳалари.
(Манба: К.А. Охапкинанинг (2018) тадқиқотлари)

К.А. Охапкинанинг (2018) фикрича, HR-менежерларга ходимларни компетентли ёндашув асосида баҳолаш, ўтган даврда ходимлар эришган натижалари ва уларга эришиш усулларини таҳлил қилишга ёрдам беради. Компетентли ёндашувнинг қўлланилиш соҳалари юқорида кўрсатилган (1-расмга қаранг).

Ушбу усулнинг оммалашиши ва самарадорлиги инсоннинг фазилатлари ва қобилиятлари унинг хатти-ҳаракатларига қараб баҳоланиши билан боғлиқ. Бу шуни англатадики, инсон билан ишлашда объективлик аниқ хулқ-атворни кузатиш қобилияти билан алоқадордир.

Компетенцияли ёндашув инсоннинг хатти-ҳаракатларини муайян ишлаш натижалари билан боғлашга, шахснинг кучли ва кучсиз томонларини аниқлашга ва ишлашни яхшилаш учун қандай чоралар кўриш кераклигини тушунишга ёрдам беради. Ваҳоланки, инсон хатти-ҳаракатларида намоён бўладиган кўникмалар, фазилатлар, билимлар мажмуи деб қаралиши мумкинлиги сабабли, одамни муайян вазиятга қўйиб, у ёки бу қобилиятнинг мавжудлигини аниқлаш

мумкин.

Илмий адабиётларда берилган анъанавий таърифларга кўра, компетентлик – бу ходимнинг ўз ишини жуда ҳам яхши бажаришида нималар зарурлигини аниқ ва равшан қилиб англаб етишидаги бир қатор стандартлар мажмуи бўлиб, ўз ичига малакалар, билимлар ва қатор тушунчаларни қамраб олади. Таъриф ишлаб чиқаришда иштирок этувчи барча иштирокчилар ўртасида сабабий боғланишлар мавжудлигини кўрсатади ҳамда ташқи муҳит ва конкрет вазият шахс хулқ-атвори, маънавиятини белгиловчи муҳим омил эканлигини тушуниш имкониятини беради.

Бизнингча, шахс компетентлиги “компетентлик назарияси”га асосан, тўрт босқичли жараённи, яъни англанмаган компетентсизликдан англанмаган компетентликка ўтиш жараёнини ўз ичига қамраб оладиган қуйидаги психологик ҳолат билан баҳоланади:

1) Англанмаган компетентсизлик босқичи: шахснинг “мен – ҳеч нарса билмаслигим ҳақида, ҳеч нарса билмайман” даражаси.

2) Англанилган компетентсизлик босқичи: шахснинг “мен билмаслигим ҳақида биламан” даражаси.

3) Англанган компетентлик босқичи: шахснинг “мен нима билишим ҳақида биламан” даражаси.

4) Англанмаган компетентлик босқичи: шахснинг “мен биладиган нарсам ҳақида ҳеч нарса билмайман” даражаси (Ҳайитов О.Э., 2010).

Бизнингча, шахснинг профессионализми (касбий етуклиги), бу нафақат юксак юошқарув натижаларни кўрсатиб қолмасдан, балки зарур бўлган психологик компонентларнинг мавжуд бўлиш шартлиги, яъни бошқаришга бўлган ички интилиш ва шахс психик хусусиятларининг узвий боғлиқ ҳолатидир. Фикримизча, профессионализмнинг моҳияти – касбда шахсни нима юксакликка етаклайди-ю, у қандай бебаҳо ички ҳисларга таянади, нима уни бу иш билан шуғулланишга ундайди-ю, қайси ички ресурсларни ўз хоҳиши билан қилаётган меҳнатига бахшида этади каби масалалар ечими билан узвий боғлиб бўлиб, шахснинг профессионал компетентлик даражасига алоқадордир.

Шунингдек, раҳбар психологик компетентлигини моделлаштириш асосида бўлажак менежерлардаги касбий ўсишга интилишни ривожлантиришнинг амалий асосларидан бири саналувчи шахс компетентлиги аҳамиятини кенгроқ ёритишда профессионализм даражасидаги мутахассис компетенциялари кластерига мурожаат этиш мақсадга мувофиқдир.

Персонални бошқариш соҳасидаги адабиётларда таъкидланишича, компетенция – самарали иш жараёнининг асосида ётган инсонларнинг ўзгарувчан кайфият ва ўзини тутиш ҳолатининг ўлчанишидир. Шундай қилиб,

ўрта бўғин раҳбари иш жараёнининг самараси, унинг самарали хулқ кўрсаткичидан келиб чиқади.

Мисол учун, “самарали қарор қабул қилиш” компетенцияси қуйидаги хулқ турларига кластер шаклида бўлиниши мумкин:

- зарур бўлган маълумотларни тўплаш;
- мавжуд альтернатив имкониятларни баҳолаш;
- ечимни ишлаб чиқиш;
- мавжуд маълумотлардан мантиқий хулосаларнинг келиб чиқиши ва ҳоказо.

Фикримизча, компетенция – бу баҳоланиши мумкин бўлган, кузатилаётган хатти-харакатнинг кластеридир. Буни биз олий таълим муассасасининг ўрта бўғин раҳбаридаги қобилият, қизиқиш, мотивацияларининг намоён бўлиши мисолида кўришимиз мумкин.

О.А. Козирева (2008) ўз изланишларида профессионализмнинг даражалари ва профессионал компетентлик шаклланишини қиёслаб ўрганган. Унинг фикрича, профессионализмнинг учта даражаси мавжуд бўлиб, уларнинг ҳар бири “англанмаган компетентсизлик → англанилган компетентсизлик → англанган компетентлик” тизимидаги касбий компетентлик даражаларини белгилаб беради (3-жадвалга қаранг).

3-жадвал.

Шахс “англанмаган компетентсизлик → англанилган компетентсизлик → англанган компетентлик” тизимидаги профессионал компетентлик даражаси

Профессионализмнинг даражалари		**Профессионал компетентлик даражалари**
“Энг мақбул” (истиқболли)		Англанган компетентлик (“Мен нима билишим ҳақида биламан”)
		Англанилган компетентсизлик (Мен билмаслигим ҳақида биламан)
		Англанмаган компетентсизлик (Мен – ҳеч нарса билмаслигим ҳақида, ҳеч нарса билмайман)
“Энг муҳим” (номигагина)		Англанган компетентлик (Мен нима билишим ҳақида биламан)
		Англанилган компетентсизлик (Мен билмаслигим ҳақида биламан)
		Англанмаган компетентсизлик (Мен – ҳеч нарса билмаслигим ҳақида, ҳеч нарса билмайман)
“Яширин, аммо		Англанган компетентлик

юзага чиқиши мумкин бўлган” (илмли-тарбияли)		(Мен нима билишим ҳақида биламан)
		Англанилган компетентсизлик (Мен билмаслигим ҳақида биламан)
		Англанмаган компетентсизлик (Мен – ҳеч нарса билмаслигим ҳақида, ҳеч нарса билмайман)
(Манба: О.А. Козирева (2008) тадқиқотлари)		

Ҳозирда мазкур тушунчаларнинг бир-биридан ўзаро фарқи “Нимага эришиш керак?” ва “Уларга қандай эришилади?” саволларига жавоб топиш орқали ажратилмоқда. Қуйидаги концепцияга асосан, тушунчаларнинг моҳияти аниқланади:

Нима? – “компетентлик” – бу самарали иш жараёнини аниқлайдиган натижалар, яъни олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбарининг ўз функционал бурч ва мажбуриятларини тўлиқ бажариши.

Қандай? – “компетенциялар” – бу олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбарининг ўз функционал бурч ва мажбуриятларини бажариш жараёнида намоён этадиган қобилият, қизиқиш, мотивация каби сифатларини ўз ичига олувчи хулқ-атвор моделлари.

Адабиётларда (масалан, Рахимова Д., Бекмуродов М., 2006) қайд қилинишича – моделлаштириш – реал тизимни тадқиқ этиш жараёни бўлиб, у моделнинг тузилиши, унинг хусусиятлари ўрганилиши ва олинган маълумотларнинг моделлаштирилган тизимга ўтказилиши каби жараёнларни ўз ичига олади.

Шунингдек, моделлаштириш – амалдаги жараён мазмуни ва хусусиятлари ҳақидаги билимларни аслига келтириш ва кенгайтириш имкониятини бериши билан бир қаторда, янги сифатлар, сифатли ва самарали бошқарув жараёни ва унинг динамикасига оид билимларни лойиҳалашни ҳам назарда тутади (Щербакова Т.Н., 2007).

НАТИЖАЛАР

Умуман олганда, профессионал бошқарув фаолияти раҳбардан жуда кўп билимларни ҳамда малакаларни талаб қилади. Нима учун у ёки бу лавозимга танлаганини англаб етган ўрта бўғин раҳбари (мотивлар муаммоси), энди ўз фаолияти ва қобилиятларини бошқара билиши ва ўз устида муттасил ишлаб, малакаларини орттириб бориши шарт.

Раҳбарнинг психологик компетентлиги шу жиҳатдан олиб қараганда, бошқарувчи шахс умумий маданиятининг шундай йўналишики, унга фақат лавозимига тааллуқли бўлган билимлардан ташқари, ушбу билимларнинг ҳосил

бўлиш йўллари ва малакаларнинг такомиллашувини таъминловчи психологик жараёнлар ва ҳолатларни билишни ҳам тақозо этади. Ушбу ҳолат психология фанида билиш жараёнлари, уларнинг моҳияти ва кечишини англаш, деб номланади.

Қуйида илмий тадқиқотлар орқали қўлга киритилган натижаларга асосланувчи ҳамда профессионализмнинг шаклланишига хизмат қилувчи, раҳбар психологик компетентлигини компонентлари (2-расмга қаранг) таркибидан ўрин олган бошқарувчилар билан боғлиқ юқори юкламали 38 номдаги (П 1–4; ИК 1–4; ИИ 1–2; ИП 1–10; К 1; У 1–2; М 1–2; ИМ 1–8; А 1–5) компетенциянинг ижтимоий-психологик таснифи баёнини келтирамиз.

Эмпирик тадқиқотлар орқали олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигининг саккизта таркибий компоненти (профессионал, ижтимоий-коммуникатив, ижтимоий-информацион, ижтимоий-психологик, когнитив, услубий-махсус, ижтимоий-маданий, аутопсихологик компетенциялари) аниқланган.



2-расм. Олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбарининг психологик компетентлиги моделининг таркибий компонентлари.

(Манба: муаллиф ишланмаси)

Кенг қамровдаги тадқиқот ишларига асосан, олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигини оптималлаштиришнинг комплекс модели яратилди. Моделни яратишда дунёдаги етакчи моделлар таҳлил қилиниб, “Тўлқин” (Wave) компетенциялари моделига алоҳида эътибор қаратилди.

Мазкур модель XXI асрда ишлаб чиқилган бўлиб, у асосан, пост-индустриал иқтисодиёт ва VUCA *(Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity – ўзгарувчанлик, ноаниқлик, мураккаблик, ҳар хиллик)* -олами давлатлари дунёсига, хусусан бизнинг мамлакатимиз шарт-шароитларига жуда мос келади.

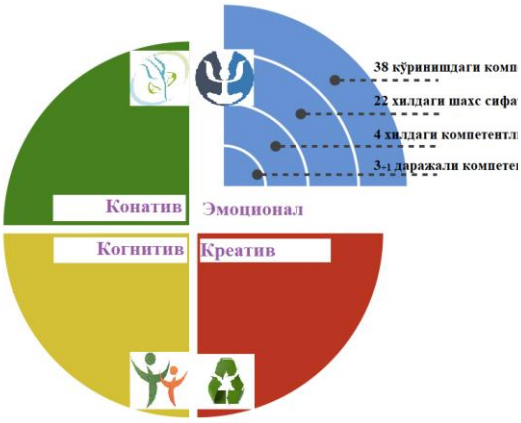
Модель замонавий менежернинг қонун доирасидаги барча бизнес вазиятларини, ролларини ва хулқ-атвор стандартларини таърифлайди. Моделнинг фаолиятга таъсири статистик жиҳатдан тасдиқланган бўлиб, психометрияни ишончли тарзда ташхислаш мумкин бўлган компетенцияларини

ўз ичига қамраб олади.

“Тўлқин” (Wave) компетенция модели бир семантик майдондаги тўртта блокда тизимлашган ва узвийликда тузилган тўрт хил кластер, ўн иккита гуруҳ, 36 хилдаги компетенциялар ва бир юз саккизта фаолиятни баҳоловчи индикатор-кўрсаткичдан ташкил топган (3-расмга қаранг).



3-расм. Замонавий менежментдаги “Тўлқин” (Wave) компетенциялари модели.
(Манба: https://formatta.ru/blog/wave-competency-model)



4-расм. Интеллежент-менежментдаги олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбарининг “Янги-тўлқин” компетенциялари модели.
(Манба: муаллиф ишланмаси)

Биз томонимиздан яратилган раҳбарда компетентликни ривожлантиришнинг комплекс моделида (4-расмга қаранг) илмий тадқиқотларимиз орқали қўлга киритилган натижаларга асосланувчи ҳамда олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбарида профессионализмнинг шаклланишига хизмат қилувчи бошқарувчилар билан боғлиқ “3_{+1}” даражали компетентлик; раҳбардаги конатив, эмоционал, когнитив, креатив компетентликлари оламига дахлдор 22 хилдаги шахс сифатлари ва уларни асословчи 38 кўринишдаги компетенцияларнинг ижтимоий-психологик тавсифи ўзида мужассамлашган.

Илгари сурилаётган “Янги-тўлқин” компетенция замонавий бошқарувдаги интеллежент-менежмент концепциясига асосланади. Таклиф этилаётган модель ўрта бўғин раҳбари бир семантик майдондаги тўрт хилдаги психологик оламини фаолиятда намоён бўлишини тушунтиради. “3^{+1}” кўринишли блокларда тизимлаштирилган компетентлик кластери, юқори даражадаги икки хил, ўрта даражадаги етти хил, қуйи даражадаги тўрт хил психологик компетентлик оламига тааллуқли шахс сифатларини ўзида мужассамлаштирган. Тўққиз хил кўринишдаги устувор шахс сифатлари ўрта бўғин раҳбаридаги психологик компетентликнинг асоси сифатида намоён бўлади ва бошқарув фаолияти

мазмунини тушунтиришда қўл келади. Умуман олганда ушбу модель, биринчидан, ўрта бўғин раҳбарлари учун зарурий билим ва сифатлар мажмуасини ривожлантиришга қаратилган ўқитиш ва танлаб олиш тизимини яратишда, иккинчидан, белгиланган стандартларга мос равишда ўрта бўғин раҳбарларини оралиқ аттестациялардан ўтказишда қўл келади.

4-жадвал.

Раҳбарда психологик компетентликни ривожлантиришнинг комплекс модели

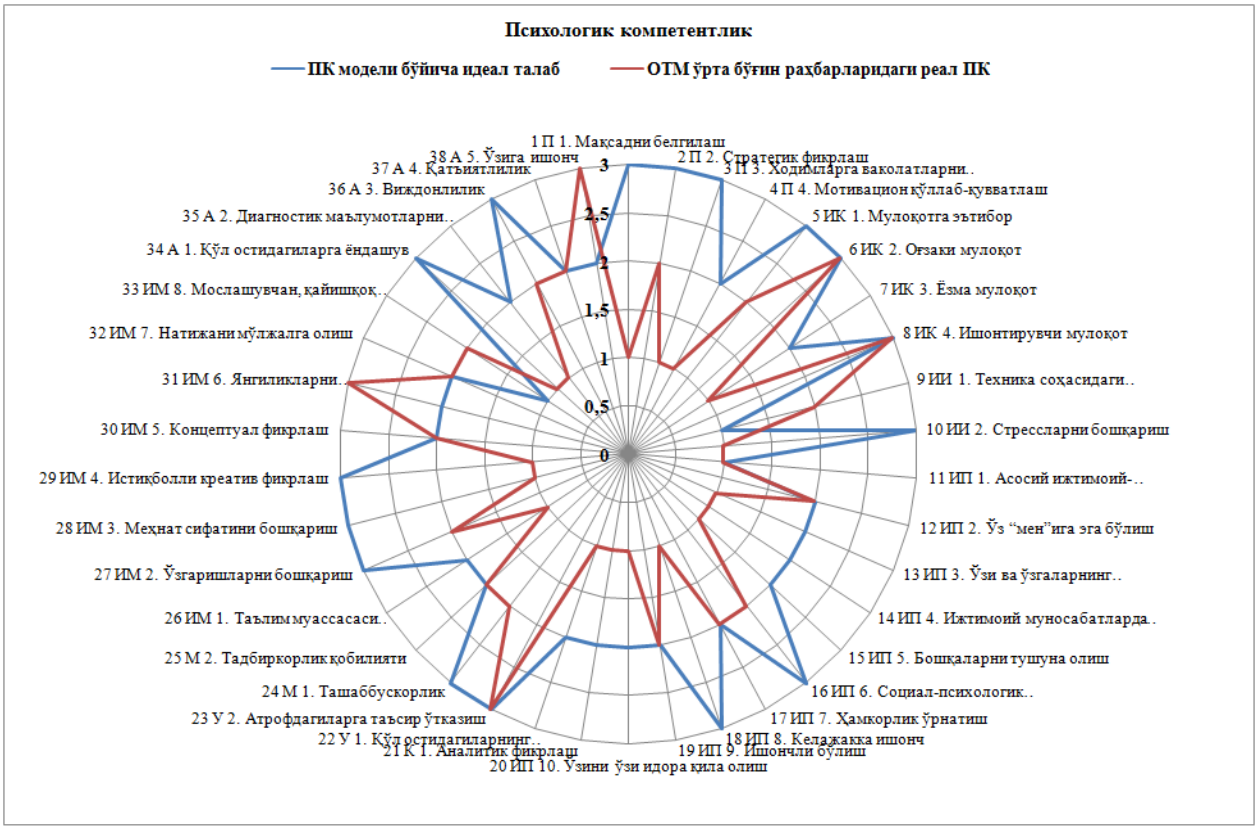
Т/р	Компетентлик олами ва шахс сифатлари	Т/р	Устувор компетенциялар
	1. Юқори даражадаги компетентлик		
1.	Умумий ҳис этиш	1	ИП 1. Асосий ижтимоий-психологик билимларга эгалик
		2	ИП 2. Ўз “мен”ига эга бўлиш
		3	ИП 8. Келажакка ишонч
		4	У 1. Қўл остидагиларнинг имкониятларини ривожлантириш
		5	ИМ 2. Ўзгаришларни бошқариш
2.	Ташқи шарт-шароитлар ҳақида хабардорлик	6	П 2. Стратегик фикрлаш
		7	ИП 6. Социал-психологик мослашувчанлик
	2. Ўртача даражадаги компетентлик		
3.	Ижодий тафаккур	8	ИМ 4. Истиқболли креатив фикрлаш
		9	ИМ 5. Концептуал фикрлаш
4.	Режалаштириш ва баҳо	1	ИП 3. Ўзи ва ўзгаларнинг имкониятини тўғри баҳолай олиш
		1	ИП 4. Ижтимоий муносабатларда қўл остидагилар шахсий сифатини ҳисобга олиш
		1	ИМ 7. Натижани мўлжалга олиш
5.	Фуқароларнинг талаб ва эҳтиёжларига йўналганлик	1	А 2. Диагностик маълумотларни йиғиш
6.	Бошқарув назорати ва ўзаро мослик	1	П 1. Мақсадни белгилаш
		1	ИП 9. Ишончли бўлиш
		1	ИП 10. Ўзини ўзи идора қила олиш
7.	Молиявий бошқарув	1	М 2. Тадбиркорлик қобилияти
8.	Технологияларни	1	ИИ 1. Техника соҳасидаги

	бошқариш		компетенция
		1	ИМ 6. Янгиликларни маданийлаштириш
9.	Ходимларни бошқариш	2	П 4. Мотивацион қўллаб-қувватлаш
	3. Қуйи даражадаги компетентлик		
10.	Турли-туман соҳа ходимлари жамоасини бошқариш	2	П 3. Ходимларга ваколатларни тақсимлаш
11.	Низоларни бошқариш	2	ИИ 2. Стрессларни бошқариш
		2	К 1. Аналитик фикрлаш
12.	Музокараларни идора этиш ва унга таъсир кўрсатиш	2	ИК 1. Мулоқотга эътибор
		2	ИК 4. Ишонтирувчи мулоқот
		2	А 1. Қўл остидагиларга ёндашув
13.	Командани шакллантириш	2	ИМ 1. Таълим муассасаси жамоасида ишлаш кўникмаларини ривожлантириш
	+1. Компетентликнинг асослари		
14.	Оғзаки фикр алмашинуви	2	ИК 2. Оғзаки мулоқот
15.	Ёзма фикр алмашинуви	2	ИК 3. Ёзма мулоқот
16.	Муаммоларни ечиш	3	А 3. Виждонлилик
17.	Етакчилик	3	М 1. Ташаббускорлик
18.	Шахслараро муносабатларга кириша олиш малакаси	3	ИП 7. Ҳамкорлик ўрнатиш
19.	Ўзини ўзи бошқариш	3	А 5. Ўзига ишонч
20.	Қайишқоқлик	3	ИП 5. Бошқаларни тушуна олиш
		3	ИМ 8. Мослашувчан, қайишқоқ бўлиш
21.	Қатъийлик	3	А 4. Қатъиятлилик
22.	Соҳага доир фаолиятдаги компетентлик	3	У 2. Атрофдагиларга таъсир ўтказиш
		3	ИМ 3. Меҳнат сифатини бошқариш

(Манба: муаллиф ишланмаси)

Умуман олганда ушбу модель, биринчидан, ўрта бўғин раҳбарлари учун

зарурий билим ва сифатлар мажмуасини ривожлантиришга қаратилган ўқитиш ва танлаб олиш тизимини яратишда, иккинчидан, белгиланган стандартларга мос равишда ўрта бўғин раҳбарларини оралиқ аттестациялардан ўтказишда қўл келади (5-расмга қаранг).



5-расм. Олий таълим муассасалари ўрта бўғин раҳбарларининг устувор соҳадаги компетенциялари
(психологик компетентлик мисолида).
(Манба: муаллиф ишланмаси)

Олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбарларининг устувор соҳадаги компетенциялари динамик табиатга эга компетенциялари орасидан қуйидагилар аниқланди.

МУҲОКАМА

Ҳар қандай ўрта бўғин раҳбари фаолияти самарадорлиги даставвал "ўзгаришларни бошқариш" компетенциясининг шаклланганлик даражасига боғлиқ. Тадқиқотнинг кўрсатишича, бугунги кунда олий таълим муассасаси ўрта бўғин бошқарувида раҳбарнинг атрофи(қўл ости)дагиларга нисбатан **"ишончли бўлиши"** жуда қийин масала.

Сабаби, **биринчидан** бўғин раҳбарини қийнайдиган, яъни "ишончли бўлиш" мавқеидан айирадиган ҳолат – бу олий таълим муассасасининг ўзини ўзи

бошқарув имкониятининг йўқлигидандир.

Иккинчидан, ўрта бўғин раҳбари қўл остидаги педагог-ходимлардаги эмоционал толиқишларни шоҳиди бўлиб турса-да, ўзи ҳам худди шу ҳолатда эканлиги боис “стрессларни бошқариши” компетенциясини шакллантира олмайди.

Учинчидан, олий таълим муассасасининг эркин бошқаруви йўқлиги ёки кўп нарса таянч олий таълим муассасасига боғлиқлигидан соҳани ривожлантиришга оид инновацион ғоялар ривожланмай қолиб кетади. Ўз ўзидан раҳбарнинг “аналитик фикрлаши” ҳам ўлиб боради.

Тўртинчидан, раҳбарнинг қонун доирасидаги “ҳамкорлик ўрнатиши” компетенцияси шаклланмай қолади.

Ниҳоят, **бешинчидан**, ўзини тушуниш даражасидан ташқарида, эмоционал толиқиш фонида юрган раҳбар қўл остидаги “бошқаларни тушуна олиши” амримаҳол саналади.

ХУЛОСА

Профессионал бошқарув фаолиятини тартибга соладиган ижтимоий-психологик фазилатлар тизимига асосланувчи олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигини моделлаштиришга қаратилган мазкур тадқиқот ишнинг назарий-эмпирик таҳлиллари қуйидаги хулосаларни илгари суриш имкониятини берди:

1. Психологик компетентликнинг **таркибий компонентлари** (яъни профессионал, ижтимоий-коммуникатив, ижтимоий-информацион, ижтимоий-психологик, когнитив, услубий ва махсус, ижтимоий-маданий, аутопсихологик компетенциялар) – белгиланган стандартларга мос равишда ўрта бўғин раҳбарларини оралиқ аттестациялардан ўтказишда қўл келади.

2. Компетентлик олами, компетентлик асослари, устувор шахс сифатлари ва компетенцияларни ўзида мужассамлаштирган олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбарида психологик компетентликни ривожлантиришнинг **комплекс модели** – ўрта бўғин раҳбарлари учун зарурий билим ва сифатлар мажмуасини ривожлантиришга қаратилган интенсив ўқитиш ва захира кадрларни танлаб олиш тизимини яратишда ўзига хос индикатор вазифасини бажаради.

3. Олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигининг таркибий қисмларига доир ўттиз саккиз турдаги профессионал, ижтимоий-коммуникатив, ижтимоий-информацион, ижтимоий-психологик, когнитив, услубий ва махсус, ижтимоий-маданий, аутопсихологик компетенциялар **кластерлари** ишлаб чиқилган ҳамда диференциялаштирилганлиги раҳбар фаолиятини унинг энг яхши бажарган

амалларига нисбатан баҳолашда ёрдам берадиган стандартдир. Сабаби, бундай баҳоланиш, ўз навбатида, ўзгаришларни бошқариш шароитида олий таълим муассасаси фаолиятини яхлит ҳолда ижобий томонга ўзгаришига олиб келади. Охир оқибат, муваффақият эгалари – бу олий таълим муассасаси, жамият ва муайян жисмоний ёки юридик шахслар (кадрлар буюртмачилари) ҳисобланишади.

4. Интеллежент-менежмент концепциясига асосланувчи олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбарининг **“Янги-тўлқин” компетенциялари модели** – пост-индустриал иқтисодиёт, яъни ўзини ўзи бошқарув тизимига ўтадиган ўзгарувчанлик, ноаниқлик, мураккаблик, ҳар хиллик муҳити устувор бўладиган **учинчи Ренессанс** даври олий таълим муассасаларининг бошқарув фаолиятини оптималлаштиришда хизмат қилади.

5. Раҳбар психологик компетентлигининг компонентлари ва уларни ташкилловчи кластерлардаги **компетенциялар моҳияти** ўз навбатида олий таълим муассасаларининг бўлажак менежерларни тайёрлаш жараёни учун ўқув адабиётларини яратиш, амалий тавсияларни беришда қўл келиб, пировардида **учинчи Ренессанс** давридаги янги авлод бошқарувчилари онгида эгаллаб турган лавозимига масъулият билан танқидий ёндашишни шакллантириб, уларнинг ўз устида ишлаш мотивациясининг ортишига ҳамда **“Халқ давлат идораларига эмас, давлат идоралари халққа хизмат қилиши керак”** деган тамойилни амалда қарор топишига ҳисса қўшади.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР

[1] Мирзиёев Ш.М. Миллий тикланишдан – миллий юксалиш сари. 4-жилд / Ш.М. Мирзиёев. – Т., 2020. 400 б.

[2] Мирзиёев Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. 1-жилд / Ш.М. Мирзиёев. – Т., 2018. 592 б.

[3] https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=R (мурожаат санаси: 28.01.2020 йил)

[4] http://www.un.uz/files/mdgs/Resolution.pdf (мурожаат санаси: 28.01.2020 йил)

[5] Ўзбекистонда Барқарор ривожланиш мақсадларига эришиш учун тараққиёт сиёсатига доир тадбирларни ҳар томонлама жорий қилиш, жадаллаштириш ва қўллаб-қувватлаш (MAPS) ҳисоботи (2018 йил 19 октябрь) [электрон ресурс] // URL: http://www.un.uz/files/UN%20in%20Uzbekistan/MAPS%20Report%-202018/UZB-MAPS%20Report%20-%20Final_Uzb.pdf (мурожаат санаси:

28.01.2020 йил)
[6] Рогачев В.В. Формирование конфликтной компетентности сотрудников таможни для профилактики межличностных конфликтов: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. – Ярославль, 2002. 152 с.
[7] http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/45880/1/TPU464160.pdf (мурожаат санаси: 23.08.2019 йил)
[8] Ҳайитов О. Компетентлик назарияси ва унинг босқичлари // Таълим менежменти, 2010. № 2 (30). Б. 52–56.
[9] Козырева О.А. Феноменология профессиональной компетентности учителя // Educational Technology & Society, 2008. № 11 (2). С. 361–363.
[10] Рахимова Д., Бекмуродов М. Лидерлик ва ташкилот маданияти: Ўқув қўлланма. – Т., 2006. 104 б.
[11] Щербакова Т.Н. Развитие психологической компетентности профессионала: Учебное пособие. – Ростов-н/Д., 2007. 192 с.
[12] https://formatta.ru/blog/wave-competency-model (мурожаат санаси: 20.01.2020 йил)

REFERENCES

[1] Мирзиёев Ш.М. Миллий тикланишдан – миллий юксалиш сари. 4-жилд / Ш.М. Мирзиёев. – Т., 2020. 400 б.
[2] Мирзиёев Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. 1-жилд / Ш.М. Мирзиёев. – Т., 2018. 592 б.
[3] https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=R (мурожаат санаси: 28.01.2020 йил)
[4] http://www.un.uz/files/mdgs/Resolution.pdf (мурожаат санаси: 28.01.2020 йил)
[5] Ўзбекистонда Барқарор ривожланиш мақсадларига эришиш учун тараққиёт сиёсатига доир тадбирларни ҳар томонлама жорий қилиш, жадаллаштириш ва қўллаб-қувватлаш (MAPS) ҳисоботи (2018 йил 19 октябрь) [электрон ресурс] // URL: http://www.un.uz/files/UN%20in%20Uzbekistan/MAPS%20Report%-202018/UZB-MAPS%20Report%20-%20Final_Uzb.pdf (мурожаат санаси: 28.01.2020 йил)
[6] Рогачев В.В. Формирование конфликтной компетентности сотрудников таможни для профилактики межличностных конфликтов: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. – Ярославль, 2002. 152 с.
[7] http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/45880/1/TPU464160.pdf (мурожаат

санаси: 23.08.2019 йил)
[8] Ҳайитов О. Компетентлик назарияси ва унинг босқичлари // Таълим менежменти, 2010. № 2 (30). Б. 52–56.
[9] Козырева О.А. Феноменология профессиональной компетентности учителя // Educational Technology & Society, 2008. № 11 (2). С. 361–363.
[10] Рахимова Д., Бекмуродов М. Лидерлик ва ташкилот маданияти: Ўқув қўлланма. – Т., 2006. 104 б.
[11] Щербакова Т.Н. Развитие психологической компетентности профессионала: Учебное пособие. – Ростов-н/Д., 2007. 192 с.
[12] https://formatta.ru/blog/wave-competency-model (мурожаат санаси: 20.01.2020 йил)