МОДЕЛИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Ойбек Эшбоевич Хайитов
кандидат психологических наук, доцент,
Заместитель директора по научно-методической работе Центра научно-методического обеспечения, переподготовки и повышения квалификации специалистов по физической культуре и спорта
E-mail: oybekhayitovj887na@gmail.com

АННОТАЦИЯ

В данной научной статье приведены результаты исследования компетенций и компетентности личности руководителя и его деятельности. А так же, что в данной статье обращается особое внимание исследованию с помощью «мотивационно-ценностного», «поведенческого», «интегрального» аналитических методов вопросов психологической компетентности. Стоит отметить, что в данном исследовании выявлены психологическая компетентность руководителя среднего звена, основанная на системе качеств, социально-психологически регулирующих профессиональную управленческую деятельность.

Ключевая слова: компетенция, компетентность, личности руководителя, психологическая компетентность, среднего звена.

MODELING THE PSYCHOLOGICAL COMPETENCE OF A MANAGER: A CONCEPTUAL EMPIRICAL ANALYSIS

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
E-mail: oybekhayitovj887na@gmail.com

ABSTRACT

This scientific article presents the results of a study of the competence and competence of the leader's personality and his activities. And also that this article pays special attention to the study with the help of “motivational-value”, “behavioral” and “integral” analytical methods of issues of psychological competence. It should be noted that this study revealed the psychological competence of a middle-level manager based on a system of qualities that socially and psychologically regulate professional management activities.

Keywords: competence, competency, personality of the leader, psychological competence, middle management.

ВВЕДЕНИЕ

В мире в направлениях исследований психологии управления в контексте компетенций и компетентности личности руководителя или его деятельности обращается особое внимание исследованию с помощью «мотивационно-ценностного», «социо-антропологического», «поведенческого», «интегрального», «ордерного», «полусистемного», «кибернетического» и «цифрового трансформационного» аналитических методов вопросов управленческой компетентности, акмеологической компетентности, коммуникативной компетентности, профессиональной компетентности, социально-психологической компетентности, социально-перцептивной компетентности, социальной компетентности, конфликтной компетентности, этнокультурной компетентности.

По состоянию на 1 января 2020 года в Республике Узбекистан численность руководящих работников, осуществляющих деятельность в юридических лицах (не считая руководителей субъектов малого предпринимательства и негосударственных некоммерческих организаций) составила 149 468 человек. По статистическим данным 132 944 руководителей имеют высшее образование. В 2020 году численность управленческого персонала, осуществляющего в ВОУ деятельность на основе штата составила 4 010 человек. В «Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистана в 2017-2021 годах» намечено в качестве одной из приоритетных задач внедрение эффективных формирование и методов подбора кадров, централизованного отбора кадров государственной службы, внедрение системы «выявления личности», отвечающей современным требованиям [1]. При этом на качественном этапе процесса подготовки современных конкурентоспособных кадров специалистов целесообразно внедрение в практику передового опыта управления развитых зарубежных стран в соответствии с национальными ценностями, повышение качества образования, его дальнейшее совершенствование, выявление компетенций управленческого персонала, их кластеризация и дифференциация по сферам компетентности, создание комплексной модели оптимизации психологической компетентности руководителя среднего звена высшего образовательного учреждения.

МЕТОДИ И ИСЛЕДОВАНИЕ

С помощью таких методов как собеседование, интервью, биографический метод, контентный анализ, «Методика экспертной оценки психологической компетентности руководителя» (разработка автора), методика «Диагностика деятельности менеджера» (Э. Газиев, Р. Ташимов), «16-ти факторный опросник личности» (модификация Э. Газиева, А.И. Расулова по Р.Б. Кэттелу), методика «Оценка методов, формирующих имидж руководителя» (модификация В.М. Каримовой по Ю.В. Андреевой) выявлена психологическая компетентность руководителя среднего звена, основанная на системе качеств, социально-психологически регулирующих профессиональную управленческую деятельность; с помощью математико-статистических методов

(процентный анализ, факторный анализ, методы расчёта t-критерия Стьюдента, r_p-коэффициента корреляции К. Пирсона) обработаны количественные показатели, полученные в исследовании.

РЕЗУЛЬТАТ

Используя методику Э. Газиева, Р. Ташимова «Диагностика деятельности менеджера», изложены условия развития психологической компетентности руководителя. Данная методика проведена со 177 руководителями среднего и нижнего звена. Полученные результаты, т.е. данные о личностных и профессиональных качествах руководителей, в частности, руководитель среднего звена ВОУ, выражаются в доказательстве того, что: а) этап подготовки к должностной аттестации; б) развитие личностно-профессиональных качеств и совершенствование работы руководителя над собой; в) фундаментальная основа личной жизни и профессиональной деятельности имеют важное значение в процессах, связанных с выявлением представлений руководителя о себе по своей «Я»-концепции.

Результаты проанализированы по 12-ти столбцам, каждый столбец отдельно систематизирован в виде таблицы, а также выполнен социально-психологический анализ по 3-м уровням. Например, из 177 респондентов результаты у 120 респондентов (соответственно 68 процентов) показали по столбцу довольства или недовольства от своего «Я» очень высокое мнение о себе, а также были полностью довольны своим «Я». По нашему мнению, результаты подходят для проявления руководителем среднего звена качеств чувствительности к себе, правильного осознания своих потребностей и желаний, а также адекватного вхождения в отношения. Причина в том, что руководитель среднего звена, обладающий очень высоким мнением о себе и компетенцией полного довольства своим «Я», применяя в практике управления метод «имя, отчество», проявляет искусство производительного и эффективного использования времени. Вместе с тем, эта категория руководителя среднего звена в своей деятельности может продемонстрировать личным примером соблюдение тайм-менеджмента.

Как установлено, эта категория руководителя среднего звена учитывает применяемые демократичными руководителями при принятии решений – консультативный метод, а при управлении педагогами – партисипативный метод. Это, в свою очередь, считается продуктом управленческой деятельности, формирующей коллективные ценности. Следовательно, проведённый социально-психологический анализ результатов, полученных по столбцу «интегральное чувство довольства или недовольства своим «Я» данной методики служит раскрытию сущности компетенции «обладание своим «Я» кластера социально-психологических компетенций руководителя среднего звена.

Вместе с тем, 84 процента руководителей среднего звена и 79 процентов руководителей нижнего звена проявили высокое уважение к себе, уверенность в себя

и независимость. По нашему мнению, положение, когда руководитель среднего звена имеет внутреннее желание постоянно работать над собой, осознавать ошибки и устранять их, демонстрирует его веру в свои силы. Как показывает исследование, руководитель среднего звена, обладающий компетенцией «вера в свои силы», постоянно работая над собой, повышает свои знания, навыки, квалификацию и компетенцию. Эта категория руководителей постоянно ведут критический анализ в своём отделе, на уровне управления факультетом и процессе принятия решений, ищут меры по исправлению ошибок, устранению и борьбы с последствиями. Они проявляют явное волевое лидерство на пути устранения эмоциональной усталости подчинённых педагогов, управления на уровне звена и принятия важных управленческих решений. Следовательно, социально-психологический анализ результатов, полученных по столбцу «самоуважение» методики служит раскрытию сущности компетенции «вера в себя» в кластере социально-психологических компетенций руководителя среднего звена ВОУ.

Соответственно, 40 процентов и 27 процентов руководителей в своих ответах поддержки, положительной оценки, веры в себя, вместе с тем, признали готовность самообвинения. Кроме того, ещё 28 процентов руководителей среднего, 32 процента нижнего звена находились в «дружеском» отношении со своим «Я»; по нашему мнению, такое положение с эгоцентристкой установкой вызывает у этой категории руководителя необходимость высокого уровня контроля своих качеств и общего поведения.

По нашему мнению, компетенция, демонстрирующая существование у представителей руководителей среднего звена (например, деканы факультетов) разного возраста (миллениалы, представители «X-поколения», «Y-поколения») и пола (женщины, мужчины) навыков проявления в контексте групповых отношений (группа студентов, группа педагогов) своей воли в кризисных ситуациях, способности выхода из ситуаций в отношениях «декан – студент», «декан – преподаватель», означает, что этот руководитель способен управлять собой. То есть, социально-психологический анализ результатов, полученных по столбцу «любовь к себе» методики служит раскрытию сущности компетенции «способность управлять собой» в кластере социально-психологических компетенций руководителя среднего звена ВОУ.

Известно, что каждый человек ожидает от окружающих какого-либо положительного или отрицательного отношения. В соответствии с интерпретационным анализом 20 процентов руководителей среднего, 8 процентов нижнего звена ожидают от окружающих или подчинённых педагогов/студентов отрицательного отношения, даже от лиц, нуждающихся в любви, они не ожидают хорошего отношения. Потому что эта категория руководителей обычно в действительно не желают себе хорошего. При этом они считают себя не похожими на других, особой личностью или думают «такого как я нет». По нашему мнению, данное положение препятствует этой категории руководителей (25 человек) ставить перед

собой задачу повышения самоуважения. Ещё 48 процентов руководителей среднего, 32 процента нижнего звена, хотя и знают, что среди подчинённых педагогов/студентов есть те, которые негативно относятся к нему, но думают, что все они относятся положительно.

Такое положение приводит к возникновению у этой категории руководителей стремления соответствовать их отношению, соблюдать социальные нормы морали, обращать внимание на внешний вид, контролировать себя.

Вместе с тем, 32 процента руководителей среднего, 60 процентов нижнего звена (по 37 человек из каждого звена) полностью верят в положительное отношение к себя со стороны окружающих ил подчинённых педагогов/студентов. По нашему мнению, именно эта вера обеспечивает у них всё большее повышение уважения к себе и успех в управлении. Причина в том, что эта категория руководителей среднего звена способна продемонстрировать подчинённым свою очень большую ответственность, как личность, заслуживающую доверия.

Руководитель среднего звена, обладающий такой компетенцией, вместе с коллективом доводит до конца начатое дело, относится с вниманием (уважением) к каждой надёжной информации или рискованным объектам, связанным с процессом управления. Это, в свою очередь, обеспечивает состояние искренних и честных отношений с другими. Заслуживающая внимание особенность этой категории руководителей среднего звена в том, что они не обвиняют в своих ошибках окружающих (подчинённых), в большинстве случаев берут ответственность на себя.

Эта категория руководителей верит в то, что является уважаемой личностью, и глубоко осознаёт, что эффективность их деятельности связана с отношением, ожидаемым от окружающих или подчинённых педагогов/студентов. В период своей деятельности для сохранения представлений о себе со стороны окружающих или подчиненных эта категория руководителей особо признаёт необходимость постоянной работы над собой. Вместе с тем, они совестливо выполняют свою управленческую деятельность. На пути общеколлективного развития (успеха) они делятся со своими коллегами необходимыми фактами и сведениями, даже своими знаниями.

В общем, социально-психологический анализ результатов, полученных по столбцу «ожидаемое отношение от окружающих» методики служит основой для радикального раскрытия сущности компетенции «быть надёжным» в кластере социально-психологических компетенций руководителя среднего звена ВОУ (см. рисунок 1).

В соответствии с результатами исследования только 8 человек (соответственно 4 процента, 5 процентов) из руководителей каждого звена считаются готовыми не ожидать отрицательную оценку своего «Я». Из представителей каждой из двух категорий 123 человека, 72 процента среднего, 65 процентов управленцев нижнего звена являются управленцами, способными критически и реально оценить отношение, мнение и действия к себе со стороны окружающих людей, т.е. руководителей высокого

звена, педагогов, студентов, иногда их родителей. Как стало известно из исследования, у руководителей этой категории хорошо сформирована способность правильно оценивать свои возможности, личностные качества подчинённых сотрудников и окружающих коллег. По нашему мнению, такие направленные к себе внутренние действия исходят под влиянием личностных качеств и модели поведения руководителей этой категории. Причина в том, что руководитель среднего звена, обладающий именно этой компетенцией, наладил систему правильного выбора (профессионального отбора) подчинённых сотрудников. Как показывает исследование, они систематически развивают связи с подчинёнными (окружающими). В необходимых случаях они, передавая свои полномочия, особенно в процессах подготовки к новому учебному году, учитывая компетенции «лидерство» и «профессионализм» подчинённых, наладили системную управленческую деятельность. Вместе с тем, декан из числа испытуемых этой категории сумел убедить коллектив факультета в единстве цели и общепрофессиональных интересах.

Как выявлено, вновь соответственно для 23 процентов, 31 процента руководителей среднего звена ВОУ ценна в качестве «социального ожидания» больше положительная оценка своего «Я» не только со стороны педагогов/студентов, но и руководителей высокого звена (проректоры, ректор и другие). По нашему мнению, данное обстоятельство положительно направляет начальника отдела, декана факультета, заместителя декана, заведующего кафедрой в сторону своего «Я», и ускоряет деятельность среднего или нижнего звена управления. Особенно ценит такие компетенции педагогов как «преданность» и «достижение успеха» и опирается на них в принятии самых важных управленческих решений.

Обращает на себя внимание то, что эта категория респондентов почти каждому члену подчинённого ему коллектива постоянно не жалеет советов по таким вопросам, как отвечать на обычные служебные звонки, как встречать лиц, прибывающих в ВОУ в личных или служебных целях, как устанавливать взаимоотношения. В этом вопросе они, своим личным примером, способностью правильно оценивать себя и других обоснованно заслуживают любовь подчинённых (окружающих).

Следовательно, социально-психологический анализ результата, выражающего столбец «ожидаемое отношение от окружающих» методики можно использовать для разъяснения сущности компетенции «способность правильно оценивать возможности себя и других» в кластере социально-психологических компетенций руководителя среднего звена ВОУ.

Результаты исследования показали, что у 120 человек (76 процентов руководителей среднего, 53 процентов нижнего звена) испытуемых руководителей в достаточной степени сформированы такие качества как последовательность в личной деятельности, вера в свои способности и возможности, понимание себя, самоконтроль.

По нашему мнению, такие качестве руководителя среднего звена ВОУ как вера в свои взгляды, креативные идеи и возможности достижения успешной

управленческой деятельности, а также готовность перед руководителем высокого звена самостоятельно занять руководящую должность являются причиной полноценного проявления уровня веры в себя. Руководителя среднего звена ВОУ, обладающий такой компетенцией, прежде всего, твёрдо верит в свои возможности достижения поставленных целей на пути управленческой деятельности. Вместе с тем, когда требует ситуация, он сможет, опираясь на критерии справедливости, поддержать считающиеся правыми личность или весь коллектив кафедры (академической группы).

В принимаемых коллегиальных решениях по решению сложных вопросов, связанных с процессом управления, он проявляет свою решительность твёрдой верой в свои силы. Одним словом, результат, полученный с помощью столбца «управление собой» методики служит для разъяснения сущности «социально-психологической» и «аутопсихологической» компетенций в кластере социально-психологических компетенций руководителя среднего звена ВОУ.

На основе широкомасштабных исследовательских работ создана комплексная модель оптимизации психологической компетентности руководитель среднего звена ВОУ. При создании модели проанализированы созданные в мире ведущие модели, обращено особое внимание на модель компетенций “Волна” (Wave).

Данная модель разработана в XX веке, она, в основном, соответствует постиндустриальной экономике и государствам VUCA[1]-мира, в частности, очень условиям нашей страны. Модель описывает все бизнес-ситуации, роли и стандарты поведения современного менеджера в рамках закона. Влияние модели на деятельность, будучи статистически подтверждённым, охватывает компетенции, психометрию которых можно достоверно диагностировать. Компетенционная модель «Волна» (Wave) состоит из систематизированных и неразрывно структурированных на единой семантической площади четырёх видов кластеров, двенадцати групп, 36 видов компетенций и ста восьми индикаторов-показателей, оценивающих деятельность.

Созданная нами комплексная модель развития компетентности руководителя (см. рисунок 6 и таблицу 3) содержит основанную на результатах, достигнутых с помощью наших научных исследований, а также связанную с управленцами компетентность степени «3_{+1}», которая служит формированию профессионализма руководителя среднего звена ВОУ, даёт социально-психологическую характеристику 22 видов личностных качеств и 38 видов обосновывающих их компетенций, имеющих отношение конативной, эмоциональной, когнитивной, креативной компетентностям руководителя (см. таблицу 1).

Выдвигаемая компетенция «Новая волна» (New-Wave) основана на современной в управлении интеллежент-менеджмент концепции. Предлагаемая модель разъясняет проявление в деятельности четырёх видов психологического мира руководителя среднего звена на единой семантической площади.

[1] VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity).

Блоки вида «3_{+1}» включают в себя систематизированный кластер компетентности, качества личности, касающиеся двух видов высокой степени, семи видов средней степени, четырёх видов низкой степени психологических компетентностей.

Девять видов приоритетных качеств личности проявляются в качестве основы психологической компетентности руководителя среднего звена и пригодны для разъяснения содержания управленческой деятельности.

В общем, данная модель пригодна, во-первых, при создании системы обучения и отбора, направленной на развитие комплекса знаний и качеств, необходимых руководителям среднего звена, во-вторых, при проведении промежуточной аттестации руководителей среднего звена на соответствие намеченным стандартам.

Таблица 1.

Комплексная модель развития психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ

№	Мир компетентности и качества личности	№	Приоритетные компетенции
1. Высокий уровень компетентности			
1.	Ощущения в целом	1.	ИП 1. Владение основными социально-психологическими знаниями
		2.	ИП 2. Обладание своим «Я»
		3.	ИП 8. Вера в будущее
		4.	У 1. Развитие возможностей подчинённых
		5.	ИМ 2. Управление изменениями
2.	Осведомлённость о внешних условиях	6.	П 2. Стратегическое мышление
		7.	ИП 6. Социально-психологическая адаптация
2. Средний уровень компетентности			
3.	Творческое мышление	8.	ИМ 4. Креативность перспективного мышления
		9.	ИМ 5. Концептуальное мышление
4.	Планирование и оценка	10.	ИП 3. Способность правильно оценивать свои возможности и возможности других
		11.	ИП 4. Учитывание в социальных отношениях личностных качеств подчинённых
		12.	ИМ 7. Ориентация на результат
5.	Направленность на спрос и потребности граждан	13.	А 2. Сбор диагностических данных
6.	Управленческий контроль и взаимная адаптация	14.	П 1. Формулировка цели
		15.	ИП 9. Быть надёжным
		16.	ИП 10. Способность самообладания
7.	Финансовое управление	17.	М 2. Предпринимательская способность
8.	Управление технологиями	18.	ИИ 1. Компетенция в технической сфере
		19.	ИМ 6. Окультуривание новшеств
9.	Управление сотрудниками	20.	П 4. Мотивационная поддержка

№	Мир компетентности и качества личности	№	Приоритетные компетенции
3. Низкий уровень компетентности			
10.	Управление коллективами сотрудников различных сфер	21.	П 3. Распределение полномочий среди подчинённых
11.	Управление конфликтами	22.	ИИ 2. Управление стрессами
		23.	К 1. Аналитическое мышление
12.	Управление переговорами и влияние на них	24.	ИК 1. Внимание к общению
		25.	ИК 4. Доверительное общение
		26.	А 1. Подход к подчинённым
13.	Формирование команды	27.	ИМ 1. Развитие навыков работы в коллективе образовательного учреждения
4. Основы компетентности			
14.	Устный обмен мнениями	28.	ИК 2. Устное общение
15.	Письменный обмен мнениями	29.	ИК 3. Письменное общение
16.	Решение проблем	30.	А 3. Совестливость
17.	Лидерство	31.	М 1. Инициативность
18.	Квалификация вхождения в межличностные отношения	32.	ИП 7. Установление сотрудничества
19.	Самоуправление	33.	А 5. Вера в себя
20.	Гибкость	34.	ИП 5. Способность понимать других
		35.	ИМ 8. Способность к адаптации, гибкости
21.	Решительность	36.	А 4. Решительность
22.	Компетентность в сфере деятельности	37.	У 2. Влияние на окружающих
		38.	ИМ 3. Управление качеством труда

Анализируя результаты, полученные с помощью методики Ю.В. Андреевой «Оценка методов формирования имиджа руководителя», нам необходимо особо признать следующее (см. таблицу 2).

Таблица 2.

Представления кадрового резерва об идеальном руководителе (n=236)

№	Качества	Идеальный руководитель	№	Качества	Идеальный руководитель
Выбор женщин (n=49)			**Выбор мужчин (n=187)**		
1.	Уважаемый	10	1.	Дипломат	10
2.	Дипломат	9	2.	Независимый	10
3.	Независимый	9	3.	Профессионал	10
4.	Оптимист	9	4.	Лидер	10
5.	Карьерист	8	5.	Оратор	10
6.	Лидер	8	6.	Решительный	9
7.	Оратор	8	7.	Уважаемый	8
8.	Решительный	8	8.	Оптимист	8
9.	Демократичный	7	9.	Экстраверт	8

№	Качества	Идеальный руководитель	№	Качества	Идеальный руководитель
10.	Профессионал	6	10.	Карьерист	8

По мнению респондентов, отобранных в качестве резерва на должности деканов и заместителей факультетов, начальников отделов, заведующих кафедрами ВОУ, т.е. курсов повышения квалификации центра при Министерстве физической культуры и спорта Республики Узбекистан, отраслевого (регионального) центра при Национальном университете Узбекистана, отраслевого центра при Ташкентском государственном техническом университете и Ташкентском институте инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства эффективность деятельности руководителей женского и мужского пола, осуществляющих деятельность на должности руководителя среднего звена, различна (см. рисунок 1).

По мнению участвовавших в исследовании испытуемых женщин (20,76 процента) осторожность и решительность в принятии управленческих решений считаются первичными (важными) в эффективной деятельности женщин-руководителей. С точки зрения экспертов эффективная деятельность женщин-руководителей в системе образования проявляется и в процессе общения с сотрудниками-педагогами, при этом имеет особое значение качество оратора у руководителя. Вместе с тем, респонденты, оценивая на фоне необходимых для женщины-руководителя профессиональных качеств оптимистичность эмоциональных реакций в управленческих процессах, дипломатичность в устранении вертикальной, горизонтальной форм конфликтов подчинённых, лидерство в межличностных отношениях с руководителем высокого звена (организации), а также в полном смысле слова карьеризм, считают, что эти качества раскрывают психологическую компетентность женщины-руководителя.

В этом вопросе по утверждению мужчин экспертов-респондентов эффективность в управлении среднего звена ВОУ связана с качеством оратора женщины-руководителя. Как стало известно из исследования, качества осторожности и решительности женщины-руководителя имеют необходимое значение в принятии решений, связанных с такими управленческими процессами как принятие на работу профессоров и преподавателей, исключение студентов из ВОУ. В соответствии с ментальными особенностями, всегда эффективность деятельности женщины-руководителя со стороны руководителей вышестоящей организации может оцениваться адекватно.

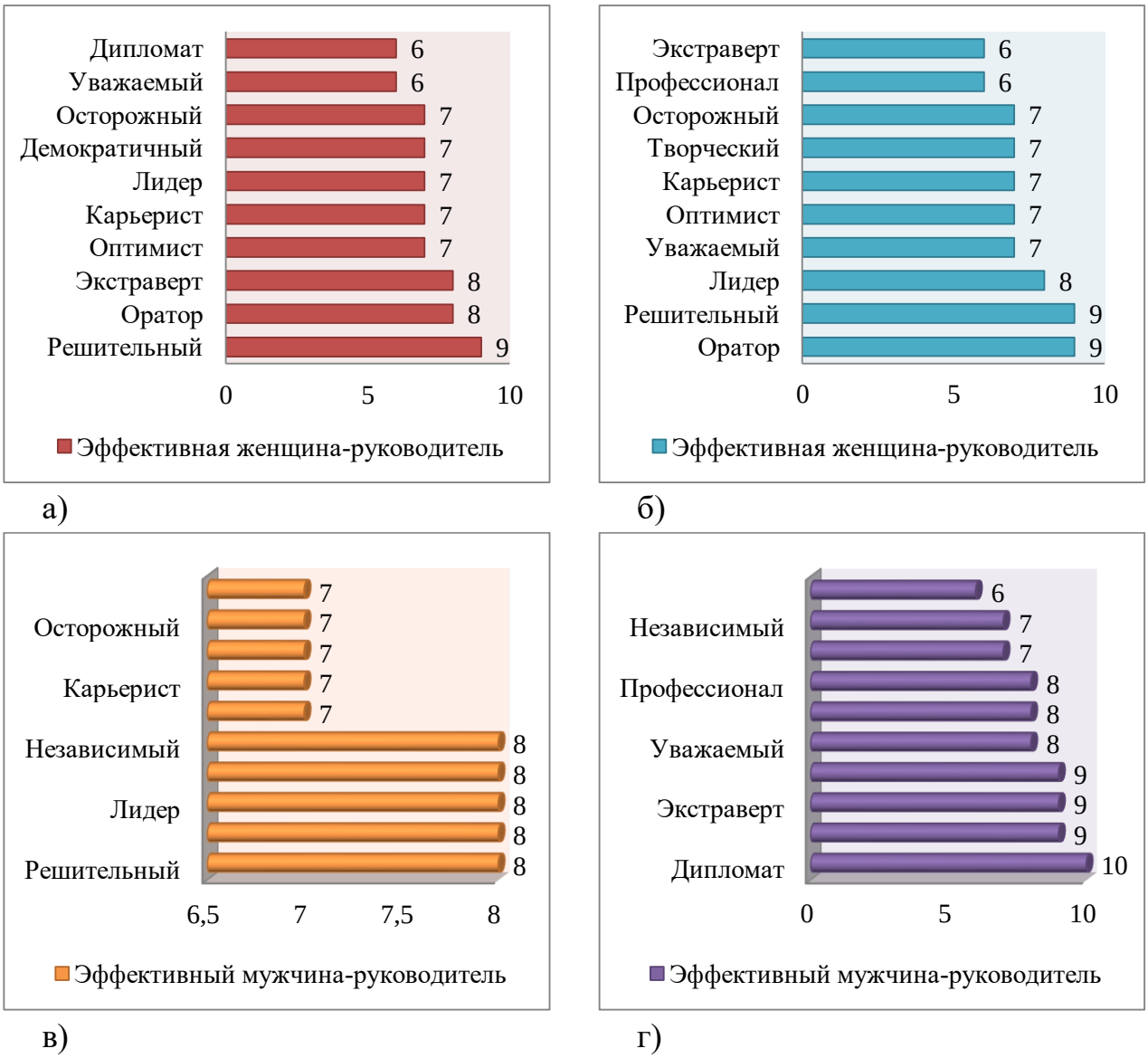


Рисунок 1. Представления резерва кадров об эффективности руководителя (мужчины, женщины). *(Источник: исследования автора)*

Если посмотреть с этой точки зрения, то лидерские качества женщины и её направленность на карьеру могут свести на нет вышеуказанные неадекватные взгляды. Своеобразие, прежде всего, непопадание под внешнее эмоциональное влияние, чувственного мира женщин-лидеров требуют высокого уровня духа оптимизма в ответных реакциях на возникающие воздействия. По сравнению с мужчинами-руководителями у женщин-руководителей при решении управленческих проблем имеет важное значение творчество. Эти проанализированные выше качества, независимо от уровня звена управления женщины-руководителя проявляют профессионализм в её управленческой деятельности (см. рисунок 1-б).

Как установлено, для женщин оказались приемлемыми только две группы качеств эффективного мужчины-руководителя. По мнению 20,75 процентов экспертов-женщин такие качества как решительность, ораторство, лидерство, дипломатичность, независимость проявляются как равные по значимости

необходимые первичные профессиональные качества. Вместе с тем, оказывается, они считают, что такие качества как экстравертность, направленность на карьеру, демократичность, осторожность являются у мужчины-руководителя взаимосвязанными, равными по значимости качествами профессионализма в управлении (см. рисунок 1-в).

Как стало известно из исследования, оценки 79,24 процента мужчин-экспертов в отношении мужчин-руководителей считаются весьма весомыми (см. рисунок 1-г). По их мнению, в качестве фундаментальной основы эффективности управления проявляется способность дипломатичного подхода руководителя к отношениям субъекта и объекта взаимного управления. При этом, дипломатичное отношение, формируя оптимистичный дух в управлении, повышает эффективность деятельности мужчины-руководителя. А оптимизм повышает направленность руководителя к внешнему миру, а также приводит к внедрению своего метода управления коллективом. Долгое время в линейном менеджменте мужчины, находящиеся на руководящих должностях, несмотря на положительное отношение к распределению полномочий, сохраняли в общем управлении дух консерватизма. Для мужчины-руководителя уважение оценивалось как особо ценное качество. Это, в свою очередь, создавало возможность подниматься на следующие ступени управления. В процессе управления с формированием решительности у профессионального мужчины-руководителя, обладающего своим методом, растёт независимость. Это является причиной становления мужчины-руководителя лидером, инициатором среди других управленцев линейного менеджмента.

ОБСУЖДЕНИЕ

Среди имеющих динамическую природу компетенций выявлены следующие компетенции руководителей среднего звена ВОУ в приоритетной сфере. Эффективность деятельности каждого руководителя среднего звена, прежде всего, связана со степенью сформированности компетенции «управление изменениями». Как показывает исследование, в настоящее время руководителю среднего звена ВОУ быть «надёжным» по отношению к окружающим (подчинённым) является очень сложной задачей. Причины в том, что, во-первых, положение, которое мучает руководителя звена, т.е. ситуация, отделяющая его от статуса «быть надёжным», исходит от отсутствия у ВОУ возможностей самоуправления. Во-вторых, несмотря на то, что руководитель среднего звена является свидетелем эмоциональной усталости подчинённых ему педагогов, он не может сформировать компетенцию «управление стрессами», так как сам находится точно в такой же ситуации. В-третьих, из-за того, что у ВОУ отсутствует свобода управления или многие вопросы связаны с опорным ВОУ, остаются неразвитыми инновационные идеи развития сферы. Само собой умирает и «аналитическое мышление» руководителя. В-четвёртых, остаётся неразвитой компетенция руководителя «установление сотрудничества» в пределах

закона. Наконец, в-пятых, на фоне эмоциональной усталости, кроме уровня понимания себя, считается нереальным руководителю «понимать других» подчиненных.

ВЫВОД

Теоретический и эмпирический анализ данной диссертационной работы, направленный на моделирование психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ, основанного на системе образов, социально-психологически регулирующих профессиональную управленческую деятельность, позволил выдвинуть следующие выводы:

1. Такие составляющие компоненты психологической компетентности как «профессиональная», «коммуникативная», «социально-информационная», «социально-психологическая», «когнитивная», «методическая-специальная», «культурная», «аутопсихологическая» компетенции пригодны для проведения промежуточной аттестации руководителей среднего звена в соответствии с намеченными стандартами.

2. Комплексная модель развития психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ, охватывающая мир компетентности, основы компетентности, приоритетные качества и компетенции личности, выполняет задачи специфического индикатора при создании системы интенсивного обучения и отбора кадров резерва, направленной на развитие комплекса знаний и качеств, необходимых для руководителей среднего звена.

3. Разработка и дифференциации кластеров тридцати восьми типов (социально-психологическая адаптация, креативное мышление, мотивационная поддержка, распределение полномочий среди сотрудников, управление стрессами, доверительное общение, установление сотрудничества и тому подобное) компетенций, связанных с составными частями психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ, является стандартом, помогающим в оценке деятельности руководителя относительно выполненных им самых хороших действий. Причина в том, что такая оценка, в свою очередь, приводит к цельным изменениям деятельности ВОУ в положительную сторону в условиях перемен в управлении. В итоге обладателями успеха считаются ВОУ, общество и определённые физические или юридические лица (заказчики кадров).

4. Модель «Новая волна» (New-Wave) компетенций руководителя среднего звена ВОУ, основанная на концепции «Интеллежент-менеджмент», служит оптимизации управленческой деятельности ВОУ в период постиндустриальной экономики, т.е. период третьего Ренессанса – приоритета перемен, неизвестности, трудностей, разнообразия при переходе к системе самоуправления.

5. Выявленные компоненты в контексте «Я» концепции, определяющие соответствие личной жизни и профессиональной деятельности руководителя, можно использовать при разработке программ психологической консультации для

психологов, психологической службы, направленных на развитие взаимоотношений субъекта и объекта управления.

6. Сущность компонент психологической компетентности руководителя и образующих их компетенций в кластерах, в свою очередь, будучи пригодной при создании учебной литературы, практических рекомендаций в процессе подготовки в ВОУ будущих менеджеров, в конечном счёте формируя в сознании руководителей нового поколения в период третьего Ренессанса ответственный критический подход в занимаемой должности, вносит вклад в повышение их мотивации к работе над собой и практической реализации принципа «Не народ государственным органам, а государственные органы должны служить народу».

ЛИТЕРАТУРА

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. http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/45880/1/TPU464160.pdf (дата обращение: 23.08.2019 г.)
4. https://formatta.ru/blog/wave-competency-model (дата обращение: 20.01.2020 г.)
5. Ҳайитов, О.Э. (2020). Раҳбарда психологик компетентликни ривожлантиришнинг комплекс модели. *Academic Research in Educational Sciences*, *1* (2), 120-136.
6. Ҳайитов О.Э. Раҳбар психологик компетентлигини моделлаштиришга амалий ёндашув // Ижтимоий-гуманитар фанларнинг долзарб муаммолари. – 2020. – № 1(1). – Б. 155–166.
7. Eshboevich, H.O. (2020). Modeling The Psychological Competence Of Higher Education Leaders (In The Example Of Mid-Level Management Staff). *The American Journal of Social Science and Education Innovations*, *2*(08), 55-61.
8. Hayitov, O.E. (2020). Levels of leader psychological competence. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 8 (10), 99-103.
9. Хайитов, О. Э. (2019). Психологическая компетентность в контексте профессиональной деятельности (теоретический аспект). *Вопросы науки и образования*, (29), 78.
10. Хайитов, О. Э., & Эшбоев, А. О. (2019). Спортивный маркетинг в Узбекистане: проблемы и перспективы. *Economics*, (5 (43)).
11. Хайитов, О. Э. (2019). Научное обоснование формирования социального статуса молодежи в контексте акмеологических взглядов. *Вопросы педагогики,* (11-1), 261-264.
12. Ҳайитов, О. (2019). Психологик компетентликни шакллантиришга замонавий ёндашув (назарий жиҳат). *Фан-Спортга,* (1), 59-64.

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. http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/45880/1/TPU464160.pdf (дата обращение: 23.08.2019 г.)
4. https://formatta.ru/blog/wave-competency-model (дата обращение: 20.01.2020 г.)
5. Ҳайитов, О.Э. (2020). Раҳбарда психологик компетентликни ривожлантиришнинг комплекс модели. *Academic Research in Educational Sciences*, *1* (2), 120-136.
6. Ҳайитов О.Э. Раҳбар психологик компетентлигини моделлаштиришга амалий ёндашув // Ижтимоий-гуманитар фанларнинг долзарб муаммолари. – 2020. – № 1(1). – Б. 155–166.
7. Eshboevich, H.O. (2020). Modeling The Psychological Competence Of Higher Education Leaders (In The Example Of Mid-Level Management Staff). *The American Journal of Social Science and Education Innovations*, *2*(08), 55-61.
8. Hayitov, O.E. (2020). Levels of leader psychological competence. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 8 (10), 99-103.
9. Хайитов, О. Э. (2019). Психологическая компетентность в контексте профессиональной деятельности (теоретический аспект). *Вопросы науки и образования*, (29), 78.
10. Хайитов, О. Э., & Эшбоев, А. О. (2019). Спортивный маркетинг в Узбекистане: проблемы и перспективы. *Economics*, (5 (43)).
11. Хайитов, О. Э. (2019). Научное обоснование формирования социального статуса молодежи в контексте акмеологических взглядов. *Вопросы педагогики,* (11-1), 261-264.
12. Ҳайитов, О. (2019). Психологик компетентликни шакллантиришга замонавий ёндашув (назарий жиҳат). *Фан-Спортга,* (1), 59-64.