



Ижтимоий-гуманитар фанларнинг
долзарб муаммолари. -2020. -№ 1(1).
ISSN: 2181-1342 (Online)
<https://scienceproblems.uz>

Психология фанлари

**РАҲБАР ПСИХОЛОГИК КОМПЕТЕНТЛИГИНИ
МОДЕЛЛАШТИРИШГА АМАЛИЙ ЁНДАШУВ**

Ҳайитов Ойбек Эшбоевич

психология фанлари номзоди, доцент

Жисмоний тарбия ва спорт бўйича мутахассисларни илмий-методик таъминлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш маркази директорининг илмий-методик ишлар бўйича ўринбосари

**ПРАКТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К МОДЕЛИРОВАНИЮ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Хайитов Ойбек Эшбоевич

кандидат психологических наук, доцент,

Заместитель директора по научно-методической работе Центра научно-методического обеспечения, переподготовки и повышения квалификации специалистов по физической культуре и спорта

**PRACTICAL APPROACH TO MODELING THE PSYCHOLOGICAL
COMPETENCY OF A LEADER**

Khayitov Oybek

Candidate of psychological Sciences (PhD), associate Professor,

The Center of scientifically-methodical providing for retraining and professional development of specialists in physical culture and sport

Иқтибос келтириш учун / For citation / Для цитирования:

Ҳайитов О.Э. Раҳбар психологик компетентлигини моделлаштиришга амалий ёндашув // Ижтимоий-гуманитар фанларнинг долзарб муаммолари. – 2020. – № 1(1). – Б. 155–166.
<https://doi.org/10.47390/A1342112020N18>

Аннотация: Ушбу мақолада олий таълим муассасаси ўрта бўгин раҳбарига психологик компетентлигини ривожлантириш шартлари масаласи ёритилган. Унда дастлаб олий таълим муассасаси ўрта бўгин раҳбарининг ижтимоий-психологик ва аутопсихологик

компетенциялари кластери аниқлаштириб олинган. Эмпирик таҳлилларга таяниб олий таълим муассасаси ўрта бўгин раҳбарининг психологик компетентлиги моделининг таркибий компонентлари аниқланган.

Калит сўзлар: раҳбар, бошқарувчи, олий таълим муассасаси, ўрта бўгин раҳбари, “Мен” концепцияси, компетентлик, компетенция, аутопсихологик компетенция, ижтимоий-психологик компетенция, компетенциялар кластери, психологик компетентлик, модель.

Аннотация: В статье рассматривается проблема развития психологической компетентности у руководителей среднего звена высшей школы. Первоначально был составлен кластер социально-психологических и аутопсихологических компетенций руководителя средней ступени высшего образования. На основе эмпирического анализа выявлена компоненты модели психологической компетентности руководителя среднего звена вуза.

Ключевые слова: руководитель, менеджер высшего учебного заведения, руководитель среднего звена, «Я-концепция», компетентность, компетенция, аутопсихологическая компетенция, социально-психологическая компетенция, кластер компетенций, психологическая компетентность, модель.

Abstract: The article deals with the problem of the development of psychological competence among middle managers of higher education. Initially, a cluster of socio-psychological and autopsychological competences of the head of the secondary level of higher education was compiled. On the basis of empirical analysis, the components of the model of psychological competency of the head of the middle level of the university are revealed.

Key words: head, manager of a higher educational institution, middle manager, self-concept, competency, competence, autopsychological competence, socio-psychological competence, competence cluster, psychological competency, model.

DOI: 10.47390/A1342112020N18

Мавзунинг долзарблиги. 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 олдида юқоридаги муаммолар ечимини топишда назарий-мавхум фикрлашдан амалийликка ўтиш заруратини қўйиб, бошқарувчи субъектлар фаолияти муаммосини, яъни шахсининг касби ва мутахассислигидан қатъи 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 кадриятлар доирасида ўрганишни тақозо этмоқда.

Тадқиқотларнинг кўрсатишича, ҳар қандай ташкилотдаги асосий оғирликни ўзига олувчи ўрта бўғин раҳбарларида махсус қобилият кўпроқ ривожланган бўлиши лозим. Улар ишга диққат-эътиборли, масъулиятли, катта ҳажмдаги маълумотларни миқдор ва сифат жиҳатдан таҳлил этиш қобилиятига эга шахслар саналишади. Шу боис, ўрта бўғин раҳбарларининг касбий мукаммаллашуви, ўзини ўзи бошқариш малакаларини эгаллаши, бир сўз билан айтганда раҳбарнинг қўл остидаги ходимлар билан ўзаро шахсий муносабатлар тизимида биргаликдаги муваффақиятли ҳаракатланиш қобилиятини, яъни бошқарув компетентлигини шакллантириш гуруҳ шароитида ва гуруҳлараро муносабатлардаги ўзаро муносабат ва ҳамкорликни тартибга келтиришни таъминловчи ижтимоий экспектация кўринишидаги асосий муаммолардан бирига айланиб, моделлаштиришни долзарб муаммо сифатида кун тарихига кўймоқда.

Мазкур тадқиқот ишимизнинг объектини олий таълим тизимида фаолият юритаётган раҳбар ва педагог-ходимлар тоифасига мансуб 420 нафар синалувчи (бўлим бошлиқлари – 40 нафар, факультет деканлари – 22 нафар, декан ўринбосарлари – 53 нафар, кафедра мудирлар – 62 нафар, ўрта бўғин раҳбарлик лавозимларига захира кадрлар – 236 нафар, экспертлар – 7 нафар) ташкил этди.

Раҳбар психологик компетентлигини моделлаштириш муаммосининг ўрганилган ҳолати. Миллий тикланишдан миллий юксалиш сари одимлаётган Янги Ўзбекистоннинг ҳар жабҳадаги ислоҳотлари йўлини барқарорлашуви, “Ҳаракатлар стратегиясида” [1; Б. 25–151.] назарда тутилган тараққиётимиз маромининг тобора интенсивлашуви узлуксиз таълим тизимида ҳам замонавий раҳбар кадрлар фаолияти самарадорлигини сарҳисоб қилиш ва оптималлаштириш заруратини келтириб чиқармоқда.

Жамиятимизнинг янгиланиши шароитида, кўпинча кундалик мулоқотда, биз “компетенция” ёки “компетентлик” тушунчаларини тез-тез ишлатмоқдамиз. Айниқса, “профессионал компетентлик” тушунчаси кўпроқ диққат-эътиборни ўзига тортади. Лекин, баъзан инсонлар билан ишлаш борасида “психологик компетентлик” тушунчаси ҳам ишлатилади. Психология фанида, хусусан, унинг “Бошқарув психологияси” соҳасида охириги пайтларда “психологик компетентлик” феномени ажратилмоқдаки, моҳиятан у – профессионал компетентликдан кенгроқ ва кўпқамровлироқдир. XX асрнинг ўрталарида бошқарув соҳасида илк бора моделлаштириш тамойили қўлланилган бўлиб, ҳозирда у психология фанининг илғор тамойилларидан бири сифатида эътироф

этилмоқда. Шу жиҳатдан ҳам психологик компетентлик ҳозирда: 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 [2; Б. 55–61.]. Шахс ёки ташкилотга оид компетентлик ва компетенцияларни моделлаштириш масаласи О.А. Анисимова, И.А. Зимняя, С.А. Щенников, А.И. Юшко, И.А. Патронова, З.М. Альбекова, В.Н. Косирев, М.С. Шклярчук, Н.С. Гаркуши [3; Б. 84.] ва бошқаларнинг изланишларида учраса-да, уларнинг барчаси айрим мутухассислик доирасида ўрганилган. Кенг қамровли адабиётлар таҳлиliga таяниб, “компетенциялар”ни аниқлашга ёндашувлар ҳақидаги умумий маълумотни қуйдагича 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 намоёниш 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 ёндашув	Компетенция – бу ходимнинг меҳнат функцияларини муваффақиятли бажариши учун зарур бўлган хулқ-атвор тавсифи бўлиб, у ўзини намунадагидек тутишнинг зарур меъёрларини акс ўзида эттиради.

Методика. ОТМ ўрта бўғин раҳбарларида психологик компетентликни ривожлантириш шартлари Э. Ғозиев, Р. Тошимовларнинг “Менежер фаолиятининг диагностикаси” методикасидан фойдаланиб баён қилинган [4; Б. 143.]. Мазкур методика ОТМнинг 177 нафар ўрта ва қуйи бўғин раҳбарлари билан ўтказилган. Қўлга киритилган натижалар, яъни раҳбарларнинг шахсий ва касбий сифатларига доир маълумотлар – хусусан, ОЎЮнинг ўрта бўғин раҳбари учун қуйидаги: а) лавозим бўйича аттестацияга тайёрланиш босқичи; б) шахсий-касбий сифатларни ривожлантириш ва раҳбарнинг ўз устида ишлашни такомиллаштириш; в) шахсий ҳаёт ва касбий фаолиятни ташкил қилишнинг фундаментал асоси раҳбарнинг ўз “Мен”и концепциясини бўйича ўзи ҳақидаги тасаввурларини аниқлаштириш билан боғлиқ жараёнларда муҳим аҳамият касб этиши исботланган.

Натижалар 12 та устун бўйича таҳлил қилиниб, ҳар бир устун алоҳида жадвал кўринишида тизимлаштирилган ҳамда 3 та даражадаги ижтимоий-психологик таҳлили юритилган. Масалан, ўзининг “мен”идан рози ёки норози бўлиш интеграл ҳисси устуни бўйича 177 нафар респондентдан 120 нафарининг натижаси (мос равишда 68 фоиздан) ўзи ҳақида жуда юқори фикрда ҳамда ўз “Мен”идан тўла рози эканлигини кўрсатади. Фикримизча, натижалар ўрта бўғин раҳбарининг ўзига нисбатан сезгирлиги, ўзининг эҳтиёж ва хоҳишларини тўғри англаб етганлиги ҳамда адекват муносабатларга кириша олиш хусусиятини ифодалашда қўл келади. Сабаби, ўзи ҳақида жуда юқори фикрда ҳамда ўз “Мен”идан тўла розилик компетенцияга эга ўрта бўғин раҳбари, бошқарув амалиётида “исми шариф” усулини тадбиқ этиб, вақтдан унумли ва самарали фойдаланиш санъатини намоён қилишар экан. Шунингдек, бу тоифа ўрта бўғин раҳбари бошқарув фаолиятида тайм-менежментга амал қилишда шахсий намуна кўрсата олишади.

Аниқланишича, бу тоифа ўрта бўғин раҳбари бошқарув қарорларини қабул қилишда консультатив услубни, педагог-ходимларни бошқаришда эса партисипативлик услубини қўллайдиган демократ раҳбарлар ҳисобланишар экан. Бу эса ўз навбатида жамоавий кадриятларни шакллантирадиган бошқарув фаолияти маҳсули саналади. Демак, мазкур методикадаги “ўзининг менидан рози ёки норози бўлиш интеграл ҳисси” устуни бўйича олинган натижаларнинг ижтимоий-психологик таҳлили – ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг ижтимоий-психологик компетенциялари кластеридаги – “ўз менига эга бўлиш” компетенцияси моҳиятини очиб беришга хизмат қилади.

Шунингдек, ўрта бўғиннинг 84 фоиз ва қуйи бўғиндан 79 фоиз раҳбар ўзини юксак даражада ҳурмат қилашини, ўзига ишонишини ва мустақиллигини намоён этишган. Фикримизча, ўрта бўғин раҳбарининг доимо ўз устида ишлаши, хатоларини англаб етиши ва уларни бартараф этишга бўлган ички интилиш истаги ҳамда бошқарувдаги оптимизмга йўналганлик ҳолати – унинг ўз кучига бўлган ишончини ифодалайди. Тадқиқотнинг кўрсатишича, “ўз кучига ишонч” компетенцияга эга ўрта бўғин раҳбари мунтазам равишда ўз устида ишлаб, билим, кўникма, малака ва компетенцияларини ошириб боради.

Бу тоифа раҳбарлар ўз бўлими, факультети даражасидаги бошқарувда ва қарорлар қабул қилиш жараёнида мунтазам равишда танқидий таҳлил юритишади, йўл қўйилган хато-камчиликларни тузатиш, бартараф этиш ҳамда оқибатлари билан курашишнинг чоралари излайдилар. Улар қўл остидаги педагог-ходимларнинг эмоционал толиқишларини бартараф этиш йўлида, бўғин даражасидаги бошқарувда ва муҳим бошқарув қарорларини қабул қилишда иродавий лидерликни яққол намоён этишади.

Демак, методикадаги “ўзини ҳурмат қилиш” устуни бўйича қўлга киритилган натижаларнинг ижтимоий-психологик таҳлили – ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг ижтимоий-психологик компетенциялари кластеридаги – “ўз кучига ишонч” компетенцияси моҳиятини ёритишга хизмат қилади (2-жадвалга қаранг).

2-жадвал.

ОТМ ўрта бўғин раҳбарига хос компетенциялар кластери

Т/р	“Компетенция” тушунчасининг моҳияти	
1.	Ижтимоий-психологик компетенциялар	Асосий ижтимоий-психологик билимларга эгалик
2.		Ўз “мен”ига эга бўлиш
3.		Ўзи ва ўзгаларнинг имкониятини тўғри баҳолай олиш
4.		Ижтимоий муносабатларда қўл остидагилар шахсий сифатини ҳисобга олиш
5.		Бошқаларни тушуна олиш
6.		Социал-психологик мослашувчанлик
7.		Ҳамкорлик ўрнатиш
8.		Ўз кучига ишонч
9.		Ишончли бўлиш
10.		Ўзини ўзи идора қила олиш
1.	Аутопсихологик компетенциялар	Қўл остидагиларга ёндашув
2.		Диагностик маълумотларни йиғиш
3.		Виждонлилик
4.		Қатъиятлилик
5.		Ўзига ишонч

Мос равишда 40 фоиз ва 27 фоиз раҳбар ўз жавобида ўзини қўллаб-қувватлашини, ижобий баҳолашини, ўзига ишонишини, шу билан бирга ўзини айблашга ҳам тайёрлигини эътироф этишган.

Шунингдек, яна 28 фоиз ўрта, 32 фоиз қуйи бўғин раҳбари ўз “Мен”и билан “дўстона” муносабатда бўлиб, бизнингча, бундай эгоцентрик установакали ҳолат, бу тоифа раҳбардан ўз хислатларини ва умумий хулқини юксак даражада назорат қилиши заруратини келтириб чиқаради. Фикримизча, ОТМ ўрта бўғин раҳбари (масалан факультет декани)нинг турли ёш (миллениаллар, “Х-авлод”, “Ҳ-авлод” вакиллари) ва жинс (аёл, эркак) вакиллари ва гуруҳий (талабалар жамоаси, педагоглар жамоаси) муносабатлар контекстидаги ўз бошқарувининг инқирозли ҳолатларида ўзини ўзи иродавий намоён қила олиши, “декан-талаба”, “декан-ўқитувчи” муносабатларидаги инқирозли вазиятлардан чиқа билиш кўникмаларини мавжудлигини кўрсатувчи компетенцияси – бу раҳбарни ўзини ўзи идора қила олиши демакдир.

Хулоса қилиб айтганда, методикадаги “ўзини-ўзи ёқтириш” устуни бўйича қўлга киритилган натижаларнинг ижтимоий-психологик таҳлили – ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг ижтимоий-психологик компетенциялари кластеридаги – “ўзини ўзи идора қила олиш” компетенцияси моҳиятини ёритишга хизмат қилади (2-жадвалга қаранг).

Маълумки, ҳар бир инсон ўз атрофдагилардан қандайдир ижобий ёки салбий муносабатни кутади. Интерпретацион таҳлилга кўра, ўрта бўғиннинг 20 фоиз, қуйи бўғиннинг 8 фоиз раҳбари атрофдаги ёки қўл остидаги педагог-ходим/талабалардан салбий муносабатни кутишади, ҳатто меҳр-муҳаббати зарур бўлганлардан ҳам яхши муносабатни кутишмайди. Чунки бу тоифа раҳбарлар одатда ўзига яхшиликни чинакамига раво кўришмайди. Ваҳоланки, улар ўзини бошқаларга ўхшамайдиган, алоҳида шахс ёхуд “мендақаси йўқ” деб ҳисоблашади. Фикримизча, ушбу ҳолат мазкур тоифа (28 нафар) раҳбарни ўзи ҳурмат қилишини кучайтирадиган вазифаларни олдиган мақсад қилиб қўйишига тўсиқлик қилади. Яна 48 фоиз ўрта, 32 фоиз қуйи бўғин раҳбари атрофидаги ёки қўл остидаги педагог-ходим/талабалар орасида ўзига салбий муносабатда бўладиганлар борлигини билишса ҳам, лекин уларнинг барчасини ижобий муносабатда деб ўйлашади. Бу ҳолат шу тоифа раҳбарлардан уларнинг муносабатларига муносиб бўлишга, ижтимоий ахлоқ нормаларига риоя қилишга, ташқи қиёфасига эътибор беришга, ўзини назорат қилишга интилишни вужудга келтиради.

Шунингдек, 32 фоиз ўрта, 60 фоиз қуйи бўғин (ҳар иккала бўғиндан 37 нафар) раҳбар(и) атрофидаги ёки қўл остидаги педагог-ходим/талабаларнинг ўзига ижобий муносабатда эканликларига тўла ишонишади. Фикримизча, айнан шу ишонч уларда ўзига нисбатан ҳурматни тобора орттиради ва ҳамда бошқарувдаги муваффақиятни таъминлайди. Сабаби бу тоифа ўрта бўғин бошқарувчиси ўзини ўта масъулиятли, ишончга арзийдиган шахс эканлигини қўл остидагиларга кўрсата олади.

Ана шундай компетенцияси соҳиб(ас)и саналган ўрта бўғин раҳбари, одатда жамоаси билан бошланган ишни охирига етказишга, бошқарув жараёни билан боғлиқ ҳар қандай ишончли маълумот ёки хавф-хатар объектларига эътибор (ҳурмат) билан муносабатда бўлади. Бу эса ўз навбатида бошқалар билан самимий ва тўғрисиўз муносабатда бўлишни таъминлайди. Эътиборли жиҳати бу тоифа ўрта бўғин раҳбарлари ўз хатолари учун атроф(қўл ости)дагиларни айблашмайди, аксарият ҳолларда масъулиятни ўз зиммаларига олишади.

Бу тоифа раҳбарлар ўз шахсининг қадр-қимматли эканлигига ишонишади ва фаолиятининг самарали бўлиши атрофидаги ёки қўл остидаги педагог-

ходим/талабалардан кутаётган муносабатига боғлиқлигини чуқур англашади. Фаолияти даврида атрофдаги ёки қўл остидагиларнинг ўзлари ҳақидаги тасаввурларини сақланиб қолиши учун, бу тоифа раҳбарлар доимо ўз устиларида ишлаши зарурлигини алоҳида эътироф этишади. Шунингдек, улар ўз бошқарув фаолиятини виждонан бажаришади. Умумжамовий ривожланиш (муваффақият) йўлида, керакли далил ва маълумотларни, ҳатто ўз билимларини ҳам ҳамкасблари билан бўлишишади.

Умуман олганда, методикани “атрофдагилардан кутилаётган муносабат” устуни бўйича қўлга киритилган натижанинг ижтимоий-психологик таҳлили – ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг ижтимоий-психологик компетенциялари кластеридаги – “ишончли бўлиш” компетенцияси мазмун-моҳиятини тубдан ёритиб бериш учун асос бўлади (2-жадвалга қаранг).

Тадқиқот натижаларига қараганда, ҳар иккала бўғин раҳбарларидан фақат 8 нафари (мос равишда – 4 фоиз, 5 фоиз) ўз “Мен”ини салбий баҳолаш кутилмасига тайёр саналади. Ҳар иккала тоифа вакилларида 123 нафари, 72 фоиз ўрта, 65 фоиз қуйи бўғин бошқарувчиси атрофдаги одамлар, яъни юқори бўғин раҳбарлари, педагог-ходимлар, талабалар, баъзан уларнинг ота-оналарининг ўзларига нисбатан муносабати, фикри ва хатти-ҳаракатини танқидий ҳамда реал баҳолай олишадиган бошқарувчилардир. Тадқиқотдан маълум бўлишича, мазкур тоифа раҳбарларда ўз имкониятларига, қўл остидаги ходимлари ва атрофдаги ҳамкасбларининг шахслик хусусиятларига тўғри баҳо бера олиш қобилияти яхши шаклланган. Фикримизча, бундай ўзига нисбатан йўналтирилган ички хатти-ҳаракатлар бу тоифа раҳбарларнинг шахсий сифатлари ва хулқ-атвори моделининг таъсиридан келиб чиқади. Сабаби айнан шу компетенцияга эга ўрта бўғин раҳбари, одатда қўл остидаги ходимларни тўғри танлаш (профотбор)ни тизимли йўлга қўя олган. Тадқиқотнинг кўрсатишича, улар қўл ости(атрофда)гилар билан алоқаларни мунтазам ривожлантиб боришади. Зарурий ҳолларда, айниқса янги ўқув йилига тайёргарлик жараёнларида ўз ваколатларини узатиб, қўл остидагиларнинг “лидерлик” ва “касбий” компетенцияларини ҳисобга олган ҳолда, бошқарув фаолиятини тизимли йўлга қўйишган. Шунингдек, бундай тоифа синалувчи декан факультети жамоасини ягона мақсад ва умумий касбий қизиқишларнинг мавжудлигига ишонтирган.

Аниқланилишича, яна мос равишда 23 фоиз, 31 фоиз ОТМларининг ўрта ва қуйи бўғин раҳбарлари учун ўз “Мен”ини нафақат педагог-ходим/талабалар, балки юқори бўғин раҳбарлари (проректорлар, ректор ва бошқалар) томонидан кўпроқ ижобий баҳоланиши “ижтимоий кутилма” сифатида кадрлидир. Фикримизча, бу ҳолат ушбу тоифа бўлим бошлиғи, факультет декани, декан

ўринбосари, кафедра мудирларини ўз “Мен”ига ижобий йўналтиради ва ўрта ёхуд кўйи бўғин бошқаруви фаолиятини жадаллаштиради. Факультетдаги педагог-ҳодимларнинг “содиқлик” ва “натигага эришиш” компетенцияларини алоҳида қадрлайди ва энг муҳим бошқарув қарорларини қабул қилишида уларга таянади. Эътиборли жиҳати шундаки, бу тоифа респондент ўз қўл остидаги жамоасининг деярли ҳар бир аъзосига одатий хизмат қўнғироқларига қандай жавоб бериш кераклигини, ОТМга шахсий мақсадларда ёки хизмат юзасидан ташриф буюрувчиларни кутиб олиш, ўзаро муносабатлар ўрнатиш юзасидан доимий равишда тегишли маслаҳатларини аямайди. Бу йўлда ҳатто ўзлари шахсий намуна бўлишиб, ўзи ва ўзгаларнинг имкониятини тўғри баҳолай олиш қобилиятлари билан қўл ости атроф)дагиларнинг ҳақли равишдаги меҳрини қозонишади. Демак, методикадаги “ўзгалардан кутилаётган муносабат” устунини ифодаловчи натижанинг ижтимоий-психологик таҳлилидан – ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг ижтимоий-психологик компетенциялари кластеридаги – “ўзи ва ўзгаларнинг имкониятини тўғри баҳолай олиш” компетенцияси мазмунини тушунтиришда фойдаланса бўлади (2-жадвалга қаранг).

Тадқиқот натижалари 120 нафар (ўрта бўғин раҳбари – 76 фоиз, кўйи бўғин раҳбари – 53 фоиз) раҳбар синалувчи шахсий фаолиятида изчиллик, ўз қобилияти ва имкониятларга ишонч, ўзини тушуниш, ўзини назорат қилиш етарли даражада мужассам эканлигини кўрсатди. Фикримизча, ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг ўз қарашлари, креатив ғоялари ва бошқарув фаолиятида муваффақият қозониш имкониятларига бўлган ишонч сифати ҳамда юқори бўғин раҳбари олдида мустақил тарзда бошқарув лавозимини эгаллашга шайлик хусусияти – унинг ўзига бўлган ишонч даражасини атрофдагиларга тўлақонли намоён бўлишига сабаб бўлади. Бундай компетенцияга эга ОТМнинг ўрта бўғин раҳбари, даставвал, бошқарув фаолияти йўлидаги қўйилган мақсадларга эришишда ўз имкониятларига қаттиқ ишонади. Шунингдек, вазият тақозо этганда адолат мезонларига таяниб, жараёнда ҳақ саналган шахсни ёки бутун бошли кафедра жамоасини (академик гуруҳни) қўллаб-қувватлашнинг уддасидан чиқа олади. Бошқарув жараёни билан боғлиқ мураккаб масалалар ечим юзасидан қабул қилинадиган коллегиал қарорларда қатъиятлигини ўз кучига бўлган тўла ишонч орқали намоён қилади. Бир сўз билан айтганда, методикадаги “ўзига ўзи раҳбарлик қилиш” устунини ёрдамида келиб чиққан натижа – ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг “ижтимоий-психологик” ва “аутопсихологик” компетенциялари кластеридаги – “ишончли бўлиш” ва “ўзига ишонч” компетенциялари мазмунини тушунтириш учун асос бўлиб хизмат қилади (2-жадвалга қаранг).



1-расм. ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг психологик компетентлиги моделининг таркибий компонентлари

Эмпирик тадқиқотлар орқали ОТМ ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигининг саккизта таркибий компонентлари аниқланди. Аниқланган таркибий компонентлар – профессионал, коммуникатив, ижтимоий-информацион, ижтимоий-психологик, когнитив, услубий ва махсус, маданий, аутопсихологик компетенциялар кластерига ажратилди. Диссертацион тадқиқот ишлари натижаларига асосланиб, ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг психологик компетентлиги моделининг таркибий компонентлари тизимлаштирилди (1-расмга қаранг).

Умуман олганда, олиб борган назарий-эмпирик тадқиқотимиз натисига кўра, психологик компетентлик – бу раҳбардаги шахсий фазилат ва хислат (компетенция)лар ҳамда касбий хусусият ва сифатлар (компетентлик)нинг профессионал бошқарув фаолиятида намоён бўладиган интеграциялашган таркибий тузилмасидир, деб таърифлаш мумкин. Бир сўз билан айтганда тузилма-моделда, ОТМ ўрта бўғин раҳбари профессионализми 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 моделлашган мажмуидир.

Хулоса. Раҳбар психологик компетентлигини моделлаштиришга амалий ёндашув бизга қуйидаги хулосаларни илгари суриш имконини берди:

Биринчидан, компетенция муайян шахс (раҳбар) доирасида ўрганилганда,

инсоннинг ривожлантириши зарур бўлган кучли томонларини, сифатларини юзага чиқаришда ва ишни энг яхши, самарали бажариш мумкин бўлган усулларини аниқлашда ёрдам берса, ОТМ миқёсида эса ҳамкасбларни ўқитишга бўлган эҳтиёжларни ва берилган маслаҳатлар натижасида тўлмай қолган “бўшлиқ”ларни тўлдиришда асқотади;

Иккинчидан, компетентлик – раҳбар фаолиятини унинг энг яхши бажарган амалларига нисбатан баҳолашда ёрдам берадиган стандарт, деб айтиш мумкин. Сабаби, бундай баҳоланиш, ўз навбатида, ўзгаришлар шароитида ОТМ (иқтисодий субъектлари) фаолиятини яхлит ҳолда ижобий томонга ўзгаришига олиб келади. Охир оқибат, муваффақият эгалари – бу ОТМ, жамият ва муайян шахслар ёки раҳбар ҳисобланишади;

Учинчидан, психологик компетентлик – бу раҳбардаги шахсий фазилят ва хислат (компетенция)лар ҳамда касбий хусусият ва сифатлар (компетентлик)нинг профессионал бошқарув фаолиятида намоён бўладиган интеграциялашган таркибий тузилмасидир.

Тўртинчидан, модел ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг бир семантик майдонда жойлашган тўрт хилдаги психологик оламини фаолиятда намоён бўлишини тушунтиради. Моделнинг 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 мужассамлаштиради. Тўққиз хил кўринишдаги устувор шахс сифатлари эса ўрта бўғин раҳбаридидаги психологик компетентликнинг асоси сифатида намоён бўлади ва ОТМ бошқарув фаолияти мазмунини тушунтиришда қўл келади.

Адабиётлар/Литература/References:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида” ПФ–4947-сон Фармони. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. – 6(766)-сон. – 70-модда. – Б. 25–151.
2. Hayitov O.E. 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. – August 10, 2020. P. 55–61. // Doi: <https://doi.org/10.37547/tajssei/Volume02Issue08-09> [Electronic resource]. Access mode: URL: <http://usajournalshub.com/index.php/tajssei/article/view/631/590> (Date accessed: 30/08/2020).

3. Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления / под ред. Шклярук М.С., Гаркуши Н.С. – Москва: РАНХиГС, 2020. – 84 с.
4. Ғозиев Э., Тошимов Р. Менежмент психологияси: Ўқув қўлланма. – Тошкент: Университет, 2001. – 143.