

## RAHBAR SHAXSINING PSIXOLOGIK KOMPETENTLIGINI RIVOJLANTIRISH MASALALARI

*Elmurodov Ulug'bek Yusup og'li*

*Samarqand Davlat universiteti psixologiya kafedrasi o'qituvchisi  
(PhD)*

<https://doi.org/10.53885/edinres.2024.01.1.062>

*Annotatsiya. Ushbu maqolada Rahbar shaxsiga qo'yiladigan talablar rahbarning qobiliyati, yangi davr rahbari psixologiyasi rahbar shaxsiga qo'yiladigan talablar rahbar faoliyatini rivojlantirish tahlil etilgan*

*Kalit so'zlar. Kompetent yondashuv, Kompetentlik, kommunikativ, Autopsixologik kompetensiya*

## ПОВЫШЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЛИДЕРА

*Элмуродов Улугбек Юсуп угли*

*Преподаватель кафедры психологии*

*Самаркандского государственного университета (PhD)*

*Аннотация. В статье анализируются требования к личности лидера, способности лидера, психология новой эпохи, требования к личности, развитие деятельности лидера.*

*Ключевые слова. Компетентный подход, Компетентность, коммуникативность, психологическая компетентность*

## INCREASING THE PSYCHOLOGICAL COMPETENCE OF THE LEADER

*Elmurodov Ulugbek Yusup ogli*

*Teacher of the Department of Psychology of Samarkand State University  
(PhD)*

*Abstract. The article analyzes the requirements for the personality of a leader, the ability of the leader, the psychology of the new era, the requirements for the personality, the development of the leader's activities.*

*Keywords. Competent approach, Competence, communication, Autopsychological competence*

Mamlakatimizda har bir tizimida amalga oshirilayotgan o'zgarishlar va islohotlar, tabiiyki, boshqaruvda kompetentli yondashuvni talab etmoqda. Prezidentimiz takidlagandek "Jadal va barqaror rivojlanishga qaratilgan bu siyosat bundan keyin ham so'zsiz davom ettiriladi. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javogarlik har bir rahbari-bu Bosh vazir yoki uning o'rinbosarlari bo'ladimi, hukumat a'zosi yoki xududlar hokimi bo'ladimi, ular faoliyatining kundalik qoidasi bo'lib qolishi kerak".

Buning uchun hayotda va kasbiy amaliyotda o'z sohasini puxta egallagan, zamonaviy bilimlar majmuasini mukammal bilgan va uni muvaffaqiyatli qo'llash qobiliyatiga ega bo'lgan kadrlarni tayyorlash hamda malakasini oshirish va qayta tayyorlash zarur bo'lmoqda. Kompetent yondashuv rahbarning ijtimoiy, kommunikativ, informatsion, kasbiy va boshqa shaxsiy sifatlarini shakllantirishga yo'naltirilgan bo'lib, rahbarda bilim, malaka va ko'nikmalarni xodimlarga oddiygina etkazish bo'libgina qolmasdan, balki ularda kasbiy bilimdonlikni rivojlantirishni va kafolatli o'zlashtirilishini ham talab etadi.

Sivilizatsiyalashgan jamiyatdagi rahbar o'zining ma'naviyati, barkamolligi, fidoiyligi, iymon-e'tiqodliligi, vatanparvarligi, alohida qobiliyatga ega ekanligi bilan boshqalardan ajralib turishi kerak. Boshqaruv psixologiyasi asoslarini puxta egallash orqaligina har bir

insonda yuksak his-tuyg'ular, mehnatga ijobiy munosabat, ijtimoiy faollik, komfort hislarini shakllantirish mumkin. O'zini-o'zi anglash milliy ong kabi yuksak tuyg'ularni qaror toptirish orqali mehnatsevar, vatanparvar kishilarni shakllantirish joiz. Bozor iqtisodiyotining birmuncha murakkab mexanizmlari qay yo'sinda ishlashini tushunib etish, muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsata olish uchun nimalar qilish kerakligini anglash, unga to'g'ri yo'l topa bilish mumkindir. Hozirgi ijtimoiy muhitda shaxslararo munosabatlar silsilasida "birdamlik ruhi" va "mushtaraklik tuyg'usi" singari hamkorlik faoliyatini yo'lga qo'yishning samarali usullari va uslublari psixologiya fanida ishlab chiqilgan. Huddi shu nuqtai nazarga binoan ijrochi, amalga oshiruvchi inson fikrlashga ojiz robot emas, balki individual maqsad va manfaatlarga erishish yo'lida o'zining muayyan ijtimoiy ehtiyojlari majmuasiga ega bo'lgan o'ziga xos shaxs subyektidir, degan ta'rifni berish bilan birga u ziddiyatli zot ekanligiga asoslanib boshqaruvchi shaxsga (boshqaruvchiga) jiddiy e'tibor qaratishni hamda uning jamoadagi faoliyati darajasiga asoslanib jamoaning unga nisbatan munosabatini shakllantirish va aksincha holatlarni o'rganishga e'tibor ortayotganligini ta'kidlab o'tish maqsadga muvofiq. Boshqaruv yoki rahbar psixologiyasi orqali shaxsda boshqarishning o'ziga xos murakkab muammolarini bilishga nisbatan intilishni kuchaytirish, ularda amaliy tashkilotchilik faoliyatiga ishtiyoq uyg'otishga qaratilgandir. Hozirgi davr shaxsi ertangi kunda boshqaruv tizimining xodimi, kichik, o'rta va katta jamoalar rahbari, korxonalar yoki firma faoliyatining turli tomonlarini boshqarish bo'yicha loyihalar, tadbirlar ishlab chiquvchi yuksak saviyali mutaxassis bo'lib yetishadi.

Kompetentsiya – xodimning kompaniya kutayotgan darajada va belgilangan tarkibda ishlab chiqarish xulqini muntazam ravishda namoyish qilishga tayyorlik qobiliyati. Kompetentlik (bilimdonlik) – (1) u yoki bu savolning javobidan xabardorlik; (2) ishda kerakli natijalarni qo'lga kiritish yuzasidan zarur qarorlarni qabul qila olish qobiliyati. Kompetentsiya shaxsning yurish-turishini baholashga oid bilimlar majmui bo'lib, u orqali biz tashkilotni samarali rivojlanishi yo'lida xodimning o'z faoliyatini amalga oshirishida qanday darajadagi muvaffaqiyatlarga erishayotganligini aniqlashimiz mumkin. Kompetentsiyalarning mavjudligi odatda, shaxs xulq-atvorini o'lchovchi (indikatorlar yordamida) muayyan holatlar orqali qayd qilinadi (yaxshi shakllangan xulqiy malakalar). Kompetentsiya va shaxsning kompetentligi biror mutaxassisligi doirasida tajriba va malaka bilan faoliyat yurita olishini, har tomonlama bilimdonlik darajasini ko'rsatadi. Bugungi kunda mutaxassislardan uslubiy, ilmiy, ijtimoiy, professional, kibernetik kompetentsiya bilan bir qatorda xorijiy tillarni bilishi kabi kompetensiyalar talab qilinmoqda.

XX asrning 90-yillarida mutaxassislarga malakaviy talablarni qo'yuvchi Xalqaro mehnat tashkiloti malaka oshirish hamda boshqaruv xodimlarni kasbiy qayta tayyorlashda "tayanch kompetentsiya"lar degan tushunchani fanga kiritdi. Tayanch kompetensiyalari - menejerning boshqaruv madaniyati malakalarini o'zlashtirish darajasini aniqlashga imkon beruvchi bilim va tajribalaridir. Barcha metodik usullar ichida, aynan, shaxsning o'zgaralar bilan tez va aniqlik bilan ishchanlik hamda shaxsiy muloqotni o'rnatish uchun o'ziga xos usullar ta'sir ko'rsata olish malakasini aniqlovchi KOS-1 metodi tadqiqotchilarda borgan sari ko'proq ishonch uyg'otmoqda. Metodning qulayligi shundaki, u ko'p vaqtni olmagan holda (10-15 daqiqa) respondentdan 40 ta savolga "ha" yoki "yo'q" deb javob berishni taqozo etadi.

Bevosita kommunikativ kompetensiyani aniqlash uchun "Muloqotga kirishuvchanlik darajasi", "Fikrni bayon eta olish" kabi qator metodikalar hamda o'zini qanchalik nazorat qila olishini bilishda M.Snaydning maxsus testi qo'llaniladi. Tayanch kompetensiyalari – ish samaradorligini ta'minlovchi va rahbarxodim munosabatlarini tizimlashtiruvchi, shaxsni bilimdonlik darajasini asosiy ko'rsakichi hisoblanadi. Barcha soha va mutaxassisliklarda bir xil taqozo etiladigan bilimdonlik mezonidir.

Barcha ijtimoiy tarmoqlar borki boshqaruvga muhtojlik sezadi. Agar boshqaruv

jarayoni sustkashlik asosida qurilgan bo'lsa boshqaruvda samaradorlik bo'lmaydi. Rahbarning boshqaruvdagi roli past bo'ladi va iskicha yondoshuvlar asosida ta'lim jarayonini tashkil etgan, yoki boshqaruvga qobiliyati yuq deb qaraladi. Bugungi kunda zamonaviy boshqaruvga xos kompetensiyalar farqlanadi.

G.Miroyubova o'zining "Menejerlar madaniy kompetensiyalarining rivojlanishi" (2005) deb nomlangan o'quv-uslubiy qo'llanmasida boshqaruvchining tayanch kompetensiyalari xususida zamonaviy, ilmiy jihatdan asoslangan qator fikr-mulohazalarini ta'kidlab o'tadi. Shu bois ham, da'vogarning lavozimga loyqlik mezonlari xususida gap ketganda, mutaxassislar oldida boshqaruvchi shaxsiga xos quyidagi tayanch kompetensiyalarni aniqlash yoki o'rganish masalasi ko'ndalang turadi:

1. Professional kompetensiya– bu o'zi boshqarayotgan soha faoliyatini mukammal darajada yo'lga quyish uchun tashkilot missiyasini aniqlashtirishga xizmat qiluvchi mavjud ma'lumot, bilim hamda malakalarga ga o'lishlikdir.

2. Uslubiy kompetensiya– bu rahbarning bilgan narsalari, shaxsiy malaka va ko'nikmalari, turli loyihalar xususidagi ma'lumotlar hamda topshiriqlarni tez, to'g'ri va tushunarli (operativ) tarzda xodimlarga etkaza olish qobiliyati.

3. Ijtimoiy-psixologik kompetensiya– bu shaxsning ijtimoiy-psixologik hodisalar hamda muomala qonuniyatlari, o'zgalarni bilish, to'g'ri idrok qilish, dilidagini anglash va shu asosda o'zaro hamkorlikni tashkil qilish borasidagi savodxonligidir.

"Amaliy ijtimoiy psixologiya" (1998) kitobining mualliflari ijtimoiy-psixologik kompetensiyaning 3 ta asosiy tarkibiy qismlarini ajratib ko'rsatishadi:

- a) kommunikativ kompetensiya;
- b) perseptiv kompetensiya
- c) interaktiv kompetensiya

Shaxsning, birinchi navbatda, rahbarning ijtimoiy-psixologik kompetensiyasini aniqlash uchun turli metodlar ishlatiladi. Bular o'sha biz bilgan ko'plab shaxsning muloqotga kirishuvchanlik sifatlarini aniqlash metodlaridir. Lekin ularning ko'pchiligi nazariy nuqtai nazardan diagnostik ishlarni amalga oshirish uchun maqsadga muvofiq emas. Barcha metodik usullar ichida, aynan, shaxsning o'zgalari bilan tez va aniqlik bilan ishchanlik hamda shaxsiy muloqotni o'rnata olish orqali boshqalarga ta'sir ko'rsata olish malakasini aniqlovchi KOS–1 metodi tadqiqotchilarda borgan sari ko'proq ishonch uyg'otmoqda. Metodning qulayligi shundaki, u ko'p vaqtni olmagan holda (10–15 daqiqa) respondentdan 40 ta savolga "ha" yoki "yo'q" deb javob berishni taqozo etadi.

Ijtimoiy-psixologik kompetensiya nafaqat rahbar tomonidan o'zini-o'zi anglashi (bilishi), balki autopsixologik kompetensiya bilan ham bog'liq

4. Autopsixologik kompetensiya– bu rahbardagi shunday malakalar majmuiki, ular boshqaruvchini o'z kasbiy hamda shaxsiy sifatlarini diagnostikalash, ya'ni o'zini-o'zi diagnostika qilish, o'zini-o'zi tuzata olish (korreksiyalash), o'zini-o'zi takomillashtira olish, o'ziga-o'zi motivasiya bera olish, har qanday ma'lumotdan samarali foydalana olish, psixolingvistik kompetensiyalar bilan bog'liq qobiliyatdir.

5. Ijtimoiy-informasion kompetensiya– bu rahbardagi axborot texnologiyalari bilan ishlay bilish hamda ijtimoiy informasiyalarga nisbatan tanqidiy munosatda bo'la olishga egaligi.

6. Kommunikativ kompetensiya– bu boshqaruvchining turli tildagi og'zaki va yozma muomala texnologiyalarini o'zlashtirganligi hamda kompyuterda dasturlash va Internet orqali munosabatga kirisha olish qobiliyati. Ayrim mutaxassislar tomonidan ijtimoiy-psixologik kompetensiya tushunchasi ko'pincha OAVda "kommunikativ kompetensiya" tushunchasi bilan sinonim sifatida ham ishlatiladi. Bevosita kommunikativ kompetensiyani aniqlash uchun "Muloqotga kirishuvchanlik darajasi", "Fikrni bayon eta olish" kabi qator metodikalar hamda o'zini qanchalik nazorat qila olishini bilishda M.Snaydning maxsus testi qo'llaniladi.

7. Kognitiv kompetensiya– bu rahbarning ma'lumot darajasini oshirishga tayyorligi,

o'zining shaxsiy imkoniyatlarini faollashtirishga ehtiyojmandligi, yangi malaka va bilimlarni mustaqil ravishda yaratish hamda o'zini-o'zi rivojlantirish qobiliyati demakdir.

8. Maxsus kompetensiya– bu boshqaruvchining professional xatti-harakatlarni mustaqil tarzda bajarishga tayyorlanish va o'z mehnati natijalarini baholay olish qobiliyati.

9. Madaniy kompetensiya– bu menejerning tashkilot normalari va qadriyatlari orqali xulq-atvorini boshqarishga tayyorlik qobiliyatiga egaligi. Shuningdek, munosib bo'lmagan vaziyatlardagi xatti-harakatlarda maqsadga erishish uchun standart vaziyatlarni saqlab qolish va zarur bo'lganda ularni yangilari bilan almashtira olish savodxonligi.

Qator xorijiy adabiyotlarda tayanch kompetensiyalar sirasiga fanda so'nggi o'rinni madaniy kompetensiya egallab, odatda, bu kompetensiya menejerning tanlash imkoniyati mavjud bo'lmagan hollarda, har xil madaniy uzilishlarda muvaffaqiyatli ishlash imkonini beradi. Shuningdek, madaniy kompetensiya tashkilot menejerining boshqaruv madaniyati malakalarini o'zlashtirish darajasini aniqlaydi.

Xulosa qilib aytganda, raxbarlik tizimida kompetent yondashuvni tatbiq etish birinchidan, bilim, ko'nikma va malaka hamda amaliy faoliyat usullarini shaxsiy tajribaga aylantirish imkoniyatini beradi, ikkinchidan, ular o'rtasidagi integratsiyani ta'minlashga xizmat qiladi, uchinchidan, raxbarning o'zini o'zi rivojlantirishi, mustaqilligi, ijodiy faolligini oshirishini kafolatlaydi, to'rtinchidan, yaxlit majmuaviy kompetensiyalarni egallashni shart qilib qo'yadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Mirziyoev SH.M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. Mamlakatimizni 2016 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017 yil 14 yanvar/ SH.M.Mirziyoev. – Toshkent: O'zbekiston, 2017.104 b.
2. Mirziyoev SH.M. Erkin va farovon, demokratik O'zbekiston davlatini birgalikda barpo etamiz. – Toshkent: O'zbekiston. 2016. – 13 b.
3. Karimov I.A. Yuksak malakali mutaxassislar – taraqqiyot omili.T. O'zbekiston. 1995. 22-23 bet.
4. “Amaliy ijtimoiy psixologiya” E.Turg'unov T (1998)
5. Sh.N. Zaynuddinov. I.U.Murakaev. Menejment asoslari. Toshkent Moliya 2007
6. S.S. Qosimov., Mo'minov N.A. Rahbarlik qobiliyati va boshqaruv malakalari. Prepring T. 2001. 56 bet
7. Shonazarov A.M. “Ta'lim Tizimi Rahbarlarning Ijtimoiy-Psixologik Kompetentligini Shakllanishiga Oid Nazariy-Metodologik Yondashuvlar”. Zamonaviy Ta'lim Ilmiy-Amaliy Jurnal. №9(130) 2023. Issn 2181-6514.Www.Itm.Uz
8. Boliyev A. Rahbar ma'naviyati. T.: “Ma'naviyat”, 2002. – 32 b.
9. Boshqaruv psixologiyasi - Karpov A.V. Menejment psixologiyasi,
10. Boshqaruv psixologiyasi. Raxmonova D.B.