

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ИЛМий ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.03/30.01.2020.P.26.02
РАҚАМЛИ ИЛМий КЕНГАШ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ

ҲАЙИТОВ ОЙБЕК ЭШБОЕВИЧ

**ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАСИ ЎРТА БЎҒИН РАҲБАРЛАРИ
ПСИХОЛОГИК КОМПЕТЕНТЛИГИНИ МОДЕЛЛАШТИРИШ**

19.00.05 – Ижтимоий психология. Этнопсихология.

**ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ ДОКТОРИ (DSc) ДИССЕРТАЦИЯСИ
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2020

**Психология фанлари доктори (DSc) диссертацияси
автореферати мундарижаси**

**Оглавление автореферата диссертации доктора
психологических наук (DSc)**

**Contents of Dissertation Abstract of the Doctor of
Psychological Sciences (DSc)**

Ҳайитов Ойбек Эшбоевич

Олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбарлари психологик
компетентлигини моделлаштириш 3

Хайитов Ойбек Эшбоевич

Моделирование психологической компетентности руководителей
среднего звена высшего образовательного учреждения 35

Khayitov Oybek Eshboevich

Modeling of Psychological Competency of the Secondary Level Heads of
Higher Education 67

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ
List of published works 72

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ИЛМий ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc.03/30.01.2020.P.26.02
РАҚАМЛИ ИЛМий КЕНГАШ**

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ

ҲАЙИТОВ ОЙБЕК ЭШБОЕВИЧ

**ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАСИ ЎРТА БЎҒИН РАҲБАРЛАРИ
ПСИХОЛОГИК КОМПЕТЕНТЛИГИНИ МОДЕЛЛАШТИРИШ**

19.00.05 – Ижтимоий психология. Этнопсихология.

**ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ ДОКТОРИ (DSc) ДИССЕРТАЦИЯСИ
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2020

Психология фанлари доктори (DSc) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида B2020.3.DSc/P37-рақам билан рўйхатга олинган.

Докторлик диссертацияси Тошкент давлат педагогика университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгашнинг веб-саҳифасида (www.tdpu.uz) ҳамда “ZiyoNet” Ахборот-таълим порталида (www.ziynet.uz) жойлаштирилган.

Илмий маслаҳатчи:

Каримова Васи́ла Маманоси́ровна
психология фанлари доктори, профессор

Расмий оппонентлар:

Баратов Шариф Рамазанович
психология фанлари доктори, профессор

Сафаев Нуриддин Салихович
психология фанлари доктори, профессор

Ибодуллаев Зарифбой Раджапович
тиббиёт фанлари доктори, профессор

Етакчи ташкилот:

Қарши давлат университети

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат педагогика университети ҳузуридаги DSc.03/30.01.2020.P.26.02 рақамли Илмий кенгашнинг 2020 йил “__” _____ куни соат ____ даги мажлисида бўлиб ўтади. (Манзил: 100185, Тошкент шаҳри, Чилонзор тумани, Бунёдкор кўчаси, 27-уй. Тел.: (+99871) 276-80-86; факс: (+99871) 276-76-51; e-mail: tdpu_kengash@edu.uz).

Диссертация билан Тошкент давлат педагогика университетининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (____ рақами билан рўйхатга олинган). (Манзил: 100185, Тошкент шаҳри, Чилонзор тумани, Бунёдкор кўчаси, 27-уй. Тел.: (+99871) 276-80-86; факс: (+99871) 276-76-51

Диссертация автореферати 2020 йил “__” _____ куни тарқатилди. (2020 йил “__” _____ даги ____ рақамли реестр баённомаси).

Ғ.Б. Шоумаров

илмий даражалар берувчи
Илмий кенгаш раиси,
психол.ф.д., профессор

Х.А. Кадирова

илмий даражалар берувчи
Илмий кенгаш илмий котиби,
психол.ф.н., доцент

Р.А. Абдурасулов

илмий даражалар берувчи
Илмий кенгаш қошидаги илмий
семинар раиси ўринбосари,
психол.ф.д. (DSc), доцент

КИРИШ (фан доктори (DSc) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳондаги ривожланган мамлакатларда таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбарларининг психологик компетентлигини моделлаштириш стратегик ривожланишнинг муҳим йўналиши сифатида амалиётга татбиқ этилган. Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг “Дунёмизнинг ўзгариши: 2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш учун Кун тартиби” дастури ҳамда “Барқарор ривожланиш мақсадларига эришиш учун тараққиёт сиёсатига доир тадбирларни ҳар томонлама жорий қилиш, жадаллаштириш ва қўллаб-қувватлаш” (MAPS) ёндашувига асосланиб, ўрта бўғин бошқарув тизими учун раҳбар кадрларни танлаш, тайёрлаш, номзодларни билим савиясини ва малакасини ошириш билан боғлиқ шарт-шароитларни яратиш ҳамда уларни психологик компетентлиги мазмунини такомиллаштириш бўйича лойиҳалар амалга оширилмоқда.

Жаҳондаги таълим ва илмий тадқиқот муассасаларида ўрта бўғин раҳбарлари компетентлигини моделлаштириш, касбий тажриба асосида раҳбар бошқарув компетентлигини ривожлантириш, раҳбар ижтимоий-перцептив компетентлигини баҳолаш тизимини оптималлаштириш, бошқарувчи коммуникатив компетентлигини халқаро ҳамкорликда ривожлантириш, раҳбар профессионал компетентлигини акмеологик баҳолаш, маданиятлараро муносабатлар шароитида раҳбар ижтимоий компетентлигини такомиллаштириш, ёш раҳбарларнинг ижтимоий-психологик компетентлигини шакллантириш бўйича илмий тадқиқотлар олиб борилмоқда. Шу жиҳатдан таълим менежменти йўналишида бошқарувчилар тайёрлайдиган Давлат таълим стандартлари, малака талаблари, ўқув дастурларини ишлаб чиқишнинг истиқболли йўналишлари профессионал, ижтимоий-коммуникатив, ижтимоий-информацион, ижтимоий-психологик, когнитив, услубий-маҳсус, ижтимоий-маданий ва аутопсихологик компетенцияларни шакллантириш жараёнида ўрта бўғин раҳбарларининг психологик компетентлигини моделлаштириш масалаларига алоҳида эътибор берилмоқда.

Республикамизда замонавий таълим тизимига бошқарувнинг янги тамойилларини жорий этиш, таълим муассасаларини зиммасига юкланган вазифаларни юқори профессионал даражада бажаришга кодир раҳбар ва педагог кадрлар билан таъминлаш, раҳбар ва педагог кадрларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишнинг узлуксиз тизимини ташкил этиш ва такомиллаштириш, ўрта бўғин раҳбарини касбий маҳорати сифати ва даражасини мунтазам ошириб боришнинг ҳуқуқий-меъёрий асослари яратилди ва моддий-техник базаси кенгайтирилди. Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегиясида “кадрларни танлашнинг самарали шакллари ва услубларини жорий қилиш, давлат хизматида кадрларни марказлаштирилган ҳолда саралаш, замонавий талабларга жавоб берувчи “шахсни аниқлаштириш” тизимини жорий этиш”

устувор йўналишлардан бири сифатида белгиланди.¹ Натижада замонавий рақобатбардош мутахассис кадрларни тайёрлаш жараёнининг сифат босқичи ривожланган хорижий мамлакатлардаги илғор бошқарув тажрибасини миллий кадриятларга уйғунлаштириш, бошқарув персоналлари компетенцияларини аниқлаш, уларни компетентлик соҳалари бўйича кластерлаш, дифференциялаштириш ҳамда ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигини оптималлаштириш шароитлари ривожланади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 11 июлдаги ПФ–5763-сон “Олий ва ўрта махсус таълим соҳасида бошқарувни ислоҳ қилиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги, 2019 йил 8 октябрдаги ПФ–5847-сон “Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги фармонлари, 2018 йил 30 майдаги ПҚ–3755-сон “Истиқболли бошқарув кадрларини танлов асосида танлаб олишнинг замонавий тизимини яратиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги, 2019 йил 11 июлдаги ПҚ–4391-сон “Олий ва ўрта махсус таълим тизимига бошқарувнинг янги тамойилларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорлари, Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 14 декабрдаги 1018-сон “Истиқболли бошқарув кадрларини танлаш бўйича “Тараққиёт” республика танлови finali иштирокчилари орасидан бошқарув кадрлари захирасини шакллантириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги қарори ҳамда бошқарув фаолиятига тегишли бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни муваффақиятли амалга оширишда мазкур диссертацион тадқиқот маълум даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Мазкур диссертация Республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. “Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодиётни шакллантириш” устувор йўналиши доирасида бажарилган.

Диссертация мавзуси бўйича хорижий илмий тадқиқотлар шарҳи.² Ўрта бўғин раҳбарлари психологик компетентлигини моделлаштиришни такомиллаштиришга йўналтирилган илмий тадқиқотлар дунёнинг етакчи илмий марказлари ва олий таълим муассаса (бундан кейин матнда – ОТМ)ларида, жумладан Халқаро меҳнат ташкилоти (ILO, Швейцария); Бразилия университети (Universidade de Brasília, Бразилия); АҚШнинг Гарвард давлат бошқарув институти (John F. Kennedy School of Government,

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ–4947-сон “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги фармони [Электрон ресурс]. Кириш тартиби: URL: <https://lex.uz/pdfs/3107036> (мурожаат санаси: 24.06.2020 й.).

² Диссертация мавзусига доир хорижий тадқиқотлар Швейцариянинг Халқаро меҳнат ташкилоти (<https://www.ilo.org/global/research/lang--en/index.htm>), АҚШнинг John F. Kennedy School of Government (URL:<https://www.hks.harvard.edu>), Бразилиянинг Universidade de Brasília (URL: <https://international.unb.br/r-i>) ва Россия Федерациясининг Давлат бошқарув университети (URL: <https://guu.ru>) ва Урал Федерал университети (URL: <https://urfu.ru>) каби жаҳоннинг етакчи илмий марказлари ва олий таълим муассасаларида олиб борилган ҳамда диссертация мавзусига доир ишланмалар яратилган.

АҚШ); Урал Федерал университети (Россия Федерацияси); Давлат бошқарув университети (Россия Федерацияси) ва Буюк Британиядаги “Saville Assessment” компаниясида замонавий бошқарув назариясини ривожлантиришга қаратилган илмий изланишлар олиб борилмоқда.

Дунёда ўрта бўғин раҳбарлари психологик компетентлигини моделлаштиришни такомиллаштириш бўйича олиб борилган тадқиқотлар натижасида касбий лавозим малака талаблари миллий малакалар рамкаси асосида такомиллаштирилган (ILO, Швейцария), бошқарув лавозимлари профессионал стандартлари тармоқ малака рамкаси талаблари асосида ишлаб чиқилган (Universidade de Brasília, Бразилия), бошқарувчининг таянч компетенциялари ҳар бир соҳа хусусиятларидан келиб чиқиб тизимлаштирилган (John F. Kennedy School of Government, АҚШ; Урал Федерал университети, Россия Федерацияси), олий таълим раҳбарлик лавозимларига захира кадрларни шакллантиришнинг дастурий тизими рақамли технологиялар воситасида яратилган (Давлат бошқарув университети, Россия Федерацияси), замонавий менежмент компетенциялари модели бошқарув роллари ва бошқарувчи хулқ-атвор стандартлари асосида яратилган (Буюк Британиядаги “Saville Assessment” компанияси).

Дунёнинг етакчи ОТМларида ўрта бўғин раҳбарлари психологик компетентлигини моделлаштириш бўйича қуйидаги йўналишларда илмий изланишлар олиб борилмоқда: бошқарувнинг ижтимоий-психологик усулларини жорий қилиш асосида раҳбар шахсининг профессионал компетенцияларини ривожлантириш; ўрта бўғин раҳбари инновацион бошқарув қобилиятини ривожлантиришнинг психологик механизмларини жорий этиш; рақамли технологиялар асосида ўрта бўғин бошқарувини ташкил этиш ва унинг сифатини баҳолаш мониторингини такомиллаштириш; таълим муассасалари репутациясини шакллантиришнинг ташкилий, иқтисодий ва психологик механизмларини жорий этиш; ўрта бўғин раҳбарларидаги бошқарув, шахсий ва функционал компетенцияларни моделлаштириш усулларини ишлаб чиқиш.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Олий малакали мутахассисларни тайёрлаш ва ривожлантириш жараёнига доир қонуниятлар ва анъаналар, бўлажак раҳбарларни профессионал бошқарув фаолиятига тайёрлаш муаммолари Ғ.Б. Шоумаров, Э.Ғ. Ғозиев, В.М. Каримова, Д.Ғ. Мухамедова, Ш.Х. Абдуллаева, И.И. Маҳмудов, Э.Н. Сатторов, Х.М. Алимов, О.Р. Шамиева, Т.М. Адизова, Н. Боймуродов, Р.М. Маҳмудов, А.А. Бекназаров, Н.А. Рузикулов, Ю.М. Асадов, Н.А. Муслимов, М.Т. Мирсолиева, Я.У. Исмадияров ва бошқалар томонидан ўрганилган.

МДХ мамлакатлари олимлари Т.Ю. Базаров, О.В. Бараусова, Т.В. Бендас, Д.Ю. Варнавский, Дж. Льюис, С.С. Михеев, Т.И. Полосина ва бошқалар бошқарув компетентлигини; А.А. Деркач, В.Г. Заикин, Ю.С. Артемов, А.С. Баласанян, Т.В. Крюкова, А.Ф. Фоминих, Т.Н. Шербакова ва бошқалар акмеологик компетентликни; М.В. Авдеева, А.К. Болотова, О.С. Возженикова, А.И. Емелин, П.Ю. Жуков, Ю.М. Жуков,

В.Н. Кустов, О.В. Михайлова, О.В. Муравьева, А.В. Немушкин, Л.А. Петровская, С.В. Петрушин ва бошқалар коммуникатив компетентликни; А.А. Деркач, Ю.В. Всемирова, Т.Ю. Базаров, Н.В. Грохольская, И.В. Дурманова, Р.А. Ефремов, В.М. Захаров, Ф.С. Исмагилова, О.А. Козирева, Е.В. Куликова ва бошқалар профессионал компетентликни; А.В. Евсеев, Т.Ю. Коновалова, Р.К. Малинаукас, В.П. Гудонис, Ш.А. Шнирас, Е.В. Овчарова, О.В. Софронова ва бошқалар ижтимоий-психологик компетентликни; И.Э. Вегерчук, В.А. Мартинова ва бошқаларни ижтимоий-перцептив компетентликни; А.Д. Ионова, С.С. Ломакина, В.Л. Недорезова, Л.В. Блинов ва бошқалар ижтимоий компетентликни; О.И. Денисов, В.В. Рогачев ва бошқалар конфликтли компетентликни; А.С. Купавская, Г.С. Миролубова ва бошқалар этномаданий компетентликни шакллантиришнинг илмий-назарий асослари бўйича изланишлар олиб боришган.

Т.Ю. Базаров, Ж.Г. Гаранина, Е.А. Зубарев, Т.Е. Кондракова, Е.С. Маслова, А.Н. Нурмухаметова, О.И. Пец, Б.Р. Тамбиева, Т.Н. Шербаковаларнинг³ илмий ишларида раҳбар психологик компетентлигини ривожлантириш ва моделлаштириш муаммолари тадқиқ этилган.

Хорижлик олимлардан Р. Бар-Он, Р. Купер, М. Бакли, К.Э. Изард, К.И. Саарни, Ж.Мэттьюслар изланишларида айрим мутахассислик доирасидаги шахс ёки ташкилотга оид компетентлик ва компетенцияларни моделлаштириш муаммоларига доир тадқиқотлар олиб боришган.

Диссертация тадқиқотининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Диссертация Тошкент давлат педагогика университети ва Тошкент давлат иқтисодиёт университети илмий тадқиқот ишлар режасининг А–3-175 рақамли “Ўзбекистонда маъмурий бошқарув органлари раҳбарларининг лавозимга лойиқлигини баҳолаш ва тавсия этиш технологиясини такомиллаштиришнинг ижтимоий-психологик асослари” (2008) мавзуси ҳамда Республика “Оила” илмий-амалий маркази илмий тадқиқот ишлар

³ Базаров Т.Ю., Ладиионенко М.А. Методика создания модели компетентностей [Электронный ресурс] // Организационная психология. – 2013. – Т. 3. № 3. – С. 61–77.; Гаранина Ж.Г. Психологическая компетентность будущего специалиста (На материале экономико-управленческих профессий): Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. – Казань: КазГТУ, 1999. – 183 с.; Нурмухаметова А.Н. Психологические особенности личности руководителя образовательного учреждения: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Москва: Московская гуманитарно-социальная академия, 2002. – 155 с.; Шербакова Т.Н. Психологическая компетентность учителя: акмеологический анализ: Дис. ... док-ра психол. наук: 19.00.13. – Ставрополь: «Ростовский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования», 2006. – 456 с.; Зубарев Е.А. Развитие психологической компетентности специалистов кадровых служб: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. – Москва: РАГС, 2008. – 171 с.; Маслова Е.С. Особенности психологической компетентности личности менеджера по персоналу: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Сочи: Инст. образ. тех. Рос. Академии образования, 2009. – 214 с.; Тамбиева Б.Р. Личностные детерминанты психологической компетентности менеджера ресторана: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Сочи: РАО «Институт образовательных технологий», 2011. – 258 с.; Кондракова Т.Е. Формирование психологической компетентности специалиста в области сервиса: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – Пятигорск: Пятигорский ГЛУ», 2013. – 226 с.; Пец О.И. Психолого-педагогические условия продуктивного развития психологической компетентности родителей младших школьников: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – Хабаровск: Минский университет, 2019. – 218 с.

режасининг А-3-001 рақамли “Ўзбекистонда оила шажараси ва оилавий мероснинг шахс профессионал ўсишига таъсирини ўрганиш” (2011) мавзусидаги лойиҳалар доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади профессионал бошқарув фаолиятини тартибга соладиган ижтимоий-психологик фазилатлар тизимига асосланувчи ОТМ ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигини моделлаштиришдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

ОТМ ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигининг устувор таркибий компонентларини бошқарувчига хос таянч компетенциялар асосида такомиллаштириш;

устувор таркибий компонентлар асосида ОТМ ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлиги моделини такомиллаштириш;

ОТМ ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигининг таркибий компонентларига доир компетенцияларни саралаш, сараланган юқори юкламали компетенциялар кластерини дифференциялаштириш;

ОТМ ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигини моделлаштирувчи, бошқарув фаолиятини тартибга соладиган ижтимоий-психологик фазилатлар тизимини яратишга хизмат қиладиган концептуал қарашларни такомиллаштириш;

ОТМ ўрта бўғин раҳбарига хос компетенцияларни оптималлаштириш тавсифини ва бошқарув фаолиятини тартибга соладиган амалий тавсияларни ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объекти ОТМ ўрта бўғин раҳбарлари психологик компетентлигини моделлаштириш жараёни бўлиб, тадқиқотда Қарши давлат университети, Қарши муҳандислик-иқтисодиёт институти, Тошкент давлат иқтисодиёт университети, Тошкент давлат педагогика университети, Тошкент ирригация ва қишлоқ хўжалигини механизациялаш муҳандислари институти, Ўзбекистон давлат жисмоний тарбия ва спорт университети, Тошкент вилояти Чирчиқ давлат педагогика институти ҳамда Ўзбекистон Республикаси Жисмоний тарбия ва спорт вазирлиги ҳузуридаги марказ, Ўзбекистон Миллий университети ҳузуридаги минтақавий, Тошкент давлат техника университети ва Тошкент ирригация ва қишлоқ хўжалигини механизациялаш муҳандислари институти ҳузуридаги тармоқ марказларидаги 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 мудирлари – 62 нафар, ўрта бўғин раҳбарлик лавозимларига захира кадрлар – 236 нафар, экспертлар – 7 нафар) иштирок этди.

Тадқиқотнинг предмети ОТМ ўрта бўғин раҳбарлари психологик компетентлигини моделлаштириш жараёнидаги компетенциялар шаклланишининг индивидуал-психологик, ёшга, жинсга, касбга оид ижтимоий-психологик фазилатлар тизимидан иборат.

Тадқиқотнинг усуллари. Сухбат, интервью, биографик метод, контент таҳлил, “Раҳбар психологик компетентлигини эксперт баҳолаш методикаси (муаллифлик ишланмаси), “Менежер фаолиятининг диагностикаси” методикаси (Э. Ғозиев, Р. Тошимов), “16 омилли шахс сўровномаси” (Р.Б. Кеттелл бўйича Э. Ғозиев, А.И. Расулов модификацияси), “Раҳбар имижини шакллантирувчи услубларни баҳолаш” методикаси (Ю.В. Андреева бўйича В.М. Каримова модификацияси) ёрдамида профессионал бошқарув фаолиятини ижтимоий-психологик жиҳатдан тартибга соладиган хусусиятлар тизимига асосланувчи ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлиги аниқланди; математик-статистик методлар (фоизли таҳлил, фактор таҳлили, Студентнинг t-мезони, К. Пирсоннинг r_p -корреляция коэффициентини ҳисоблаш методлари) ёрдамида тадқиқотда қўлга киритилган миқдорий кўрсаткичлар қайта ишланди.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

ОТМ ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигининг (профессионал, ижтимоий-коммуникатив, ижтимоий-информацион, ижтимоий-психологик, когнитив, услубий-маҳсус, ижтимоий-маданий, аутопсихологик компетенциялар) таркибий компонентлари бошқарувчиларга хос ижтимоий-психологик фазилатлар ва касбий сифатларни кластерлаш асосида такомиллаштирилган;

ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигини ривожлантириш модели устувор шахс сифатлари ва компетенцияларни мужассамлаштирувчи юқори, ўрта ва қуйи даражаларга дифференциялаштириш асосида такомиллаштирилган;

ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигининг таркибий компонентлари (социал-психологик мослашувчанлик, фикрнинг креативлиги, мотивацион қўллаб-қувватлаш, ходимларга ваколатларни тақсимлаш, стрессларни бошқариш, ишонтирувчи мулоқот, ҳамкорлик ўрнатиш ва шу кабилар) кластерлаш, юқори юклаган компетенцияларни факторли таҳлиллаш ҳамда дифференциялаштириш асосида такомиллаштирилган;

ўрта бўғин раҳбарининг “Янги-тўлқин” (New-Wave) компетенциялари модели бошқарув фаолияти жараёнининг бир семантик майдондаги ижтимоий фасилитация ва ингибиция механизмларини интеграциялаш асосида оптималлаштирилган;

“Мен”-концепцияси контекстидаги раҳбарнинг шахсий ҳаёт ва касбий фаолияти компонентлари бошқарув фаолиятининг ижтимоий-психологик хусусиятлари (ўзининг “Мен”идан рози ёки норози бўлиш интеграл ҳисси, ўзини ҳурмат қилиш, ўзини-ўзи ёқтириш, қўл остидагилардан кутилаётган муносабат, ўз шахсиятига қизиқиш, ўзига ўзи ишонч, ўзгалардан кутилаётган муносабат, ўзини ўзи қабул қилиш, ўзига ўзи раҳбарлик қилиш, ўзини ўзи айблаш, ўз-ўзига қизиқишини ифодалаш, ўзини ўзи тушуниш)ни аутопсихологик диагностикалаш асосида аниқланган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

ОТМларда функционал вазифалари ва ходимлари компетенциялари

батафсил тавсифланган интеллигент-маркетинг концепциясига асосланувчи ўрта бўғин бошқаруви саналадиган янги “Маркетинг тадқиқотлари ва хизматлари бошқармаси” орқали ОТМларининг бошқарув самарадорлиги ошиши мумкинлиги ижтимоий психология фани контекстида яна бир янги йўналиш сифатида тавсия қилинган;

собиқ битирувчилардан иборат самарали маркетинг тадқиқотларини ташкил эта оладиган таълим хизматларининг “селекционер”лари контингентини худудлар контекстида шакллантириш ўз навбатида, диссертацион тадқиқот ишида лойиҳа сифатида таклиф этилаётган бошқарманинг жойлардаги “селекционер” билан ҳамкорликда ОТМ учун мақбул бўлган ҳар бир номзод учун олдиндан ишлаб чиқилган профессиограмма талабларидан келиб чиқиб, маълумотларни тайёрлаш ҳамда ОТМ қабул комиссиясига тақдим этиш шартлари сифатида баҳоланган;

чиқарилган хулосалар, амалий тавсия ва кўрсатмалар ОТМнинг ижтимоий-психологик билимларни такомиллаштириш ва бу борада маркетинг-психологлар, психологик хизмат ходимлари учун бошқарув субъекти ва объектининг ўзаро муносабатларини ривожлантиришга қаратилган психологик маслаҳат дастурларини ишлаб чиқишга йўналтирилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги тадқиқот методологик базасининг таъминланганлиги, адекват методик тадқиқотларнинг амалга оширилганлиги, эмпирик тадқиқот натижаларини таҳлил қилишнинг репрезентативлиги, тўпланган маълумотларнинг ишончлилиги, аниқлиги, математик-статистиканинг аниқ методлари қўлланилганлиги, олинган натижаларнинг ваколатли тузилмалар томонидан тасдиқланганлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти бевосита унинг илмий янгилиги ва тадқиқот методларининг ишонччилигидан келиб чиқади, шунингдек эмпирик тадқиқот дастурини ишлаб чиқиш усуллари, мазмуний-статистик таҳлил, ўзига хос методологик ёндашувларнинг тадқиқотимизда комплекс равишда қўлланилиши раҳбар шахси ва унинг фаолиятини ўрганиш йўналишига ўзига хос назарий ҳисса бўлиб қўшилади ҳамда уларни жорий этиш орқали истиқболли тадқиқот муаммоларини ҳал этишга хизмат қилади.

Тадқиқотнинг амалий аҳамияти шундаки, унда эмпирик таҳлиллар орқали қўлга киритилган натижалар ва назарий хулосалар Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг бакалаврият таълим йўналишлари ва магистратура мутахассисликлари бўйича ўқув режаларига киритилган “Бошқарув психологияси”, “Персонални бошқариш”, “Корпоратив бошқарув”, “Бошқарув социологияси”, “Таълим менежменти”, “Тайм-менежмент”, “Социал психология” каби фанларни янги маълумотлар билан бойитади, шу билан бирга, натижалар раҳбар-ходим муносабатлари шаклланишининг миллий менталитетга хос этнопсихологик

хусусиятларини тизимли равишда шарҳлаш имкониятини беради.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Профессional бошқарув фаолиятини тартибга соладиган ижтимоий-психологик фазилатлар тизимига асосланувчи ОТМ ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигини моделлаштириш юзасидан ўтказилган илмий тадқиқот натижалари асосида:

бошқарувчиларга хос ижтимоий-психологик фазилатлар ва касбий сифатларни кластерлаш асосида такомиллаштирилган ОТМ ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигининг (профessional, ижтимоий-коммуникатив, ижтимоий-информацион, ижтимоий-психологик, когнитив, услубий-махсус, ижтимоий-маданий, аутопсихологик компетенциялар) таркибий компонентларини бошқарув жараёнлари билан боғлиқ қарорларни қабул қилишдаги аҳамияти ва роли ҳақида маълумот берувчи таклифлар Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2020 йил 11 июндаги 6-сонли буйруғига асосан “Шахслараро муносабатлар психологияси” модулига киритилган (ТДПУ қошидаги Психология ўқув-илмий марказининг 2020 йил 11 июндаги П-М-6 а-сон маълумотномаси) ҳамда “Бошқарув психологияси” фани таркибида Тошкент ирригация ва қишлоқ хўжалигини механизациялаш муҳандислари институти, Ўзбекистон давлат жисмоний тарбия ва спорт университети ўқув жараёнида фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2019 йил 4 октябрдаги 892-сонли буйруғига асосан берилган 892-059-рақамли Гувоҳнома). Мазкур натижаларини ўқув жараёнига жорий қилиниши ўз навбатида тингловчи(талаба)ларнинг бошқарув соҳасидаги психологик илмий-назарий тайёргарлигини янада ошишига хизмат қилган;

устувор шахс сифатлари ва компетенцияларини мужассамлаштирувчи юқори, ўрта ва қуйи даражаларга дифференциялаш асосида такомиллаштирилган ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигини ривожлантириш моделини далилловчи таклиф Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2020 йил 11 июндаги 6-сонли буйруғига асосан “Шахслараро муносабатлар психологияси” модулига киритилган (ТДПУ қошидаги Психология ўқув-илмий марказининг 2020 йил 11 июндаги П-М-6 а-сон маълумотномаси). Ушбу таклифнинг қўлланилиши натижасида ҳар томонлама етук, баркамол, рақобатбардош амалиётчи психолог кадрлар тайёрлашнинг илмий-методик таъминотини бойитилишига эришилган;

кластерлаш, юқори юкламали компетенцияларни факторли таҳлиллаш ҳамда дифференциялаштириш асосида такомиллаштирилган ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигининг таркибий компонентлари (социал-психологик мослашувчанлик, фикрнинг креативлиги, мотивацион қўллаб-қувватлаш, ходимларга ваколатларни тақсимлаш, стрессларни бошқариш, ишонтирувчи мулоқот, ҳамкорлик ўрнатиш ва шу кабилар) тўғрисидаги таклифлар “Бошқарув психологияси” фани таркибида ўқув жараёнида фойдаланилган ҳамда рақобатбардош иқтидорли менежер мутахассисларни

тайёрлашга қаратилган дарслик яратилган (Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2020 йил 14 августдаги 418-сонли буйруғига асосан берилган 418-185-рақамли Гувоҳнома). Мазкур дарсликнинг ўқув жараёнидаги тадбиқи орқали талабаларнинг бошқарув жараёнлари билан боғлиқ қарорларни қабул қила олиш кўникмаларини муваффақиятли намоён қилиш имкони яратилган;

бошқарув фаолияти жараёнининг бир семантик майдондаги ижтимоий фасилитация ва ингибиция механизмларини интеграциялаш асосида оптималлаштирилган ўрта бўғин раҳбарининг “Янги-тўлқин” (New-Wave) компетенциялари моделини далилловчи таклиф Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2020 йил 11 июндаги 6-сонли буйруғига асосан “Бошқарув ва маркетинг психологияси” модулига киритилган (ТДПУ қошидаги Психология ўқув-илмий марказининг 2020 йил 11 июндаги П-М-6 а-сон маълумотномаси). Мазкур таклифнинг жорий этилиши амалиётчи психологларни бўлажак психологик хизмат фаолиятига доир, билим, малака, кўникма ва компетенцияларини ошишига хизмат қилган;

бошқарув фаолиятининг ижтимоий-психологик хусусиятлари (ўзининг “Мен”идан рози ёки норози бўлиш интеграл хисси, ўзини ҳурмат қилиш, ўзини-ўзи ёқтириш, қўл остидагилардан кутилаётган муносабат, ўз шахсиятига қизиқиш, ўзига ўзи ишонч, ўзгалардан кутилаётган муносабат, ўзини ўзи қабул қилиш, ўзига ўзи раҳбарлик қилиш, ўзини ўзи айблаш, ўз-ўзига қизиқишини ифодалаш, ўзини ўзи тушуниш)ни аутопсихологик диагностикалаш асосида аниқланган “Мен”-концепцияси контекстидаги раҳбарнинг шахсий ҳаёт ва касбий фаолияти компонентларини далилловчи таклифлар Тошкент давлат педагогика университети қошидаги Психология ўқув-илмий Марказининг 2020 йил 11 июндаги 6-сонли буйруғига асосан “Бошқарув ва маркетинг психологияси” модулига киритилган (ТДПУ қошидаги Психология ўқув-илмий марказининг 2020 йил 11 июндаги П-М-6 а-сон маълумотномаси). Ушбу таклифнинг қўлланилиши натижасида ҳар томонлама етук амалиётчи психолог кадрларни тайёрлашда илмий-методик таъминотнинг бойитилишига эришилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Диссертацион тадқиқотнинг натижалари, жумладан, 5 та халқаро ва 8 та республика илмий-амалий анжуманларида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Тадқиқот ишининг асосий натижалари бўйича жами 53 та илмий иш, жумладан, 3 та монография, 18 та илмий мақола, шундан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясининг диссертациялар асосий илмий натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий нашрларда 15 та ва хорижий журналларда 3 та мақола чоп этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертацион иш кириш, тўрт боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Ишнинг умумий ҳажми 251 бетни ташкил қилади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати асосланган, мақсад ва вазифалар белгиланган, тадқиқот усуллари, объекти ва предмети аниқланган, тадқиқотнинг Ўзбекистон Республикасида фан ва технологиялар тараққиётининг устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган, тадқиқотда олинган натижаларнинг илмий янгилиги, назарий ва амалий аҳамияти, уларнинг амалиётда татбиқ этилганлик ҳолати, илмий нашрларда эълон қилиниши, диссертацион ишнинг тузилиши юзасидан маълумот келтирилган.

Диссертациянинг **“Ижтимоий психологияда бошқарув фаолияти ва услубларининг илмий тадқиқи: назарий асослар”** деб номланган биринчи боби мазмуни адабиётлар таҳлилига қаратилган бўлиб, унда Шарқ ва Ғарб психологиясининг илмий меросидан унумли фойдаланилган. Шарқ мутафаккирлари ва алломаларининг бошқарувчилик фаолиятига оид ижтимоий-психологик қарашлари замирида, даставвал, Конфуцийнинг бошқарув тўғрисидаги ёндашувлари орадан минг йиллаб вақт ўтиб бораётган бўлса-да долзарблигини йўқотмаётганлиги далилланган. Зеро, Конфуций ёндашувига биноан инсон дунё тартиботи тизимида фавқулодда ўрин эгаллаши, умумжамият тақдири учун масъуллик ҳиссининг чегарасизлиги тарғиб этилган ҳамда космология ғоясида сиёсат ва космик ритм ўртасида муроса ўрнатилиши асосланган. Айниқса, воиз Кошифийнинг юксак хулқ-атвор эгаси бўлиши учун тартиблаб берган ўн қоидаси (моделли) ишнинг методологик асоси учун тарихий генезис сифатида баён қилинган. Диссертациядаги қўйилган мақсад фонида чет эл ва маҳаллий олимларнинг бошқарув муаммоларини ўрганишга қаратилган кўплаб ижтимоий-гуманитар соҳа тадқиқотларида акс эттирилган илмий ўрганиш анъаналари ва мактаблари, улар такомиллашувининг иерархияси, бошқарувдаги роллар ва анъанавий услублар, уларнинг таъсир-қўлами ижтимоий-психологик жиҳатдан назарий таҳлили амалга оширилган.

Диссертациянинг **“Раҳбар психологик компетентлигини моделлаштиришни эмпирик ўрганиш”** деб номланган иккинчи бобида, аввало тадқиқот объекти ва предметини аниқлашнинг назарий-методологик масалалари баён этилган, яъни унда **“Ижтимоий тасаввурлар концепцияси”** бош методологик ғоя, **“Уч ўлчовли модель”** асосий методологик ғоя, **“Персонални бошқариш концепциялари”** тадқиқотнинг ёрдамчи методологик асоси, **“Интеллигент-маркетинг концепцияси”** компетентликни моделлаштиришнинг таянч методологик асоси сифатида эканлиги ижтимоий-психологик нуқтаи назардан далилланган. Айниқса, XXI асрдаги одамлар ташкилот учун эмас, балки ташкилот одамлар учун, деган гуманистик ёндашувни қўллаб-қувватловчи **“Инсонни бошқариш (human being management)”** концепцияси Янги Ўзбекистон бошқарув сиёсатидаги **“Халқ давлат идораларига эмас, давлат идоралари халққа хизмат қилиши керак”** деган тамойилнинг генезиси эканлиги исботланган. Шунингдек, глобаллашув жараёнида фаолият кўрсатаётган ОТМларига халқаро меҳнат бозори, АКТлар

ва креатив билимларга асосланган рақамли иқтисодиётнинг қўяётган янгидан-янги вазифаларини ҳал қилишда ҳамда ақлли бошқарув тизимини йўлга қўйишда интеллигент-маркетинг концепциясининг ўрни ва аҳамияти асосланган.

Бобда компетентлик ва компетенция тушунчаларнинг ижтимоий-психологик мазмунига қаратилган америкача, европача ҳамда аралаш ёндашувларнинг назарий таҳлили юритилган. Назарий таҳлиллар асосида шахсдаги психологик компетентлик: мега (ҳалқаро 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 акс этиши баён қилинган. Илмий манбаларга таянилган ҳолда компетентликни ташкил этувчи компонентлар (билимлар мажмуи, кўникмалар, мулоқот меъёрлари) I. Borg, M. Muller, T. Staufenbiel, M. Perlmutter, M. Kaplan, L. Nyquist, G. Schreder, M. Vorweg, S.P. Dyrstra, S. Dollingerларнинг тадқиқотларидаги раҳбардаги бошқарув, шахсий ва функционал компетенциялар ривожланишининг асоси эканлиги таҳлил қилинган. Назарий таҳлилларга таянилган ҳолда, ОТМлари ўрта бўғин раҳбарлари эга бўлиши керак бўлган компетенциялар стандартларини ишлаб чиқиш ва бошқарув самарадорлигига ёрдам берувчи компетенцияларни дифференциялаштириш муҳим эканлиги тушунтирилган. Тизимга нисбатан, компетентли ёндашув ОТМнинг барча бошқарув (қуйи, ўрта, юқори) бўғин(лар)ида қўлланилиши мумкинлиги ва бу охир-оқибатда ОТМ яхлитлигини яратиши, хоҳ горизонтал, хоҳ вертикал бошқарувдаги тенглик имижини таъминлаши исботланган.

Диссертацияда О.А. Козиреванинг профессионализм даражалари ва профессионал компетентлик шаклланишини қиёсий тартиблаши лавозимдаги шахсни фаолиятини моделлаштириш позициясида ўрганилган. Хусусан, шахсдаги профессионализм даражаларининг ҳар бири “англанмаган компетентсизлик – англанилаётган компетентсизлик – анланган компетентлик” тизимидаги профессионал компетентлик даражаларини белгилаб беради, деб хулосаланган.

Шунингдек, бобнинг мазмунида Д.Г. Мухамедова тадқиқотларидаги ОТМлари инновацион фаолияти учун таълим менежерини тайёрлаш дастурининг асослари тавсифи ҳамда тамойиллари, Ш.Х. Абдуллаеванинг эса педагог профессионал компетентлигини шакллантиришнинг ижтимоий-психологик механизмлари ҳақидаги қарашларининг ҳам қиёсий таҳлили юритилиб, шу орқали диссертацион ишнинг юқоридаги изланишлардан ўзига хос тарзда тафовутланиши баён қилинган.

Миллий тикланишдан – миллий юксалиш сари одимлаётган Янги Ўзбекистоннинг ҳар жабҳадаги ислохотлари йўлини барқарорлашуви, “Ҳаракатлар стратегиясида” назарда тутилган тараққиётимиз маромининг тобора интенсивлашуви узлуксиз таълим тизимида ҳам замонавий раҳбар

кадрлар фаолияти самарадорлигини сарҳисоб қилиш ва оптималлаштириш заруратини келтириб чиқараётганлиги асосланиб, моделлаштириш тушунчаси ва унинг бошқарув фаолиятидаги аҳамияти ижтимоий-психологик жиҳатдан таҳлил этилган. XX асрнинг ўрталарида бошқарув соҳасида илк бора моделлаштириш тамойили қўлланилганлиги, ҳозирда у психология фанининг илғор усулларида бири сифатида эътироф этилаётганлиги, тушунчага берилган таърифлар ёрдамида далилланган. 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 тутиши исботланган. Шундан келиб чиқиб, диссертацияда, ОТМ ўрта бўғин раҳбарлари психологик компетентлигини оптималлаштириш, улар томонидан қабул қилинаётган қарорлар самарадорлигини баҳолаш ҳамда “раҳбар – шахс – жамоа” номли ижтимоий-психологик тизим хусусиятларини аниқлаш каби ҳолатлар моделлаштиришнинг намунавий мақсадлари бўлиб ҳисобланиши атрофлича тушунтирилган.

Ташкилот бошқарувидаги компетенциялар харитаси, ўз навбатида, компетенцияларни моделлаштириш жараёнига асос бўлиши, бунда компетенциялар – раҳбарнинг хулқ-атворида, компетентлик эса бошқарув натижаларида акс этиши алоҳида эътироф этилган. Ҳоявий ундалмадан келиб чиқиб, ОТМ ўрта бўғин раҳбарлари (бўлим бошлиғи, факультет декани ва декан ўринбосари)нинг қўл остидаги (педагог-ҳодим ва талаба)ларнинг етуклик даражасига кўра бошқарувчилик позицияси аниқланган ҳамда “назоратчи”, “устоз”, “етакчи”, “катта ёрдамчи” ролидаги бошқарувчиларнинг шахсий-касбий компетентлиги ижтимоий-психологик жиҳатдан тушунтирилган (1-жадвалга қаранг).

1-жадвал.

ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг қўл остидагиларини етуклик даражасига кўра бошқарувчилик позицияси

Т/р	Ходимнинг етуклик даражаси	Бошқарувчининг роли
1.	Компетентлик қониқарлидан қуйигача, фидойилик даражаси паст	Назоратчи
2.	Компетентлик даражаси қуйи, фидойилик даражаси юқори	Устоз
3.	Компетентлик қониқарлидан юқоригача, фидойилик ўзгарувчан	Етакчи
4.	Компетентлик даражаси юқори, фидойилик даражаси ҳам юқори	Катта ёрдамчи

Тадқиқот натижаларидан келиб чиқиб, биринчидан, компетенция – раҳбарнинг ривожлантириши зарур бўлган кучли томонларини, сифатларини юзага чиқаришда ва ишни энг яхши, самарали бажариш мумкин бўлган усуллари аниқлашда ёрдам беради ҳамда ОТМ миқёсида чизиқли менежмент контекстидаги ҳамкасбларни ўқитишга бўлган эҳтиёжларни ва берилган маслаҳатлар натижасида тўлмай қолган “бўшлиқ”ларни

тўлдиришда асқотади; иккинчидан, компетентлик – бу таълим-тарбия жараёнининг узлуксизлигини таъминлаш йўлида, яъни муайян кишилар (ижтимоий гуруҳлар) малакасини ошириш ва меҳнат (ўқиш) фаолиятини яхшилашнинг ҳамда профессионал шахс шаклланиши жараёнининг индикаторидир, дея хулосаланган.

Диссертациянинг **“Раҳбар психологик компетентлигини моделлаштириш: концептуал эмпирик таҳлил”** деб номланган учинчи бобида, даставвал ОТМ ўрта бўғин раҳбарларида психологик компетентликни ривожлантириш шартлари Э. Ғозиев, Р. Тошимовларнинг “Менежер фаолиятининг диагностикаси” методикасидан фойдаланиб баён қилинган. 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 ишлашнинг такомиллаштириш; в) шахсий ҳаёт ва касбий фаолиятни ташкил қилишнинг фундаментал асоси раҳбарнинг “Мен”-концепцияси 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 таҳлил 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 татбиқ 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 “Мен”идан рози ёки норози бўлиш интеграл ҳисси” устуни бўйича олинган натижаларнинг ижтимоий-психологик таҳлили – ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг ижтимоий-психологик компетенциялари кластеридаги “ўз “Мен”ига эга бўлиш” компетенцияси моҳиятини очиб беришга хизмат қилади.

Шунингдек, ўрта бўғиндан 84 фоиз ва қуйи бўғиндан 79 фоиз раҳбар ўзини юксак даражада ҳурмат қилишини, 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, “келажакка 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 хатокамчиликларни тузатиш, бартараф этиш ҳамда оқибатлари билан курашишнинг чораларини излайдилар. Улар қўл остидаги педагог-ҳодимларнинг эмоционал толиқишларини бартараф этиш йўлида, бўғин даражасидаги бошқарувда ва муҳим бошқарув қарорларини қабул қилишда иродавий лидерликни яққол намоён этишади.



1-расм. ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг ижтимоий-психологик компетенциялари кластери. (Манба: муаллиф ишланмаси)

ўрта, 32 фоиз қуйи бўғин раҳбари ўз “Мен”и билан “дўстона” муносабатда бўлиб, бизнингча, бундай эгоцентрик установкали 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, “X-авлод”, “Y-авлод” вакиллари) ва жинс (аёл, эркак) вакиллари 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

Демак, методикадаги “ўзини ҳурмат қилиш” устуни бўйича қўлга киритилган натижаларнинг ижтимоий-психологик таҳлили – ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг ижтимоий-психологик компетенциялари кластеридаги – “келажакка ишонч” компетенцияси моҳиятини ёритишга хизмат қилади (1-расмга қаранг).

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

Шунингдек, яна 28 фоиз

мавжудлигини кўрсатувчи компетенцияси – бу раҳбарни ўзини ўзи идора қила олиши демакдир. Яъни, 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 (1-расмга қаранг).

Маълумки, ҳар бир инсон ўз атрофидагилардан қандайдир ижобий ёки салбий муносабатни кутади. Интерпретацион таҳлилга кўра, ўрта бўғиннинг 20 фоиз, қуйи бўғиннинг 8 фоиз раҳбари атрофидаги ёки қўл остидаги педагог-ходим/талабалардан салбий муносабатни кутишади, ҳатто меҳр-муҳаббати зарур бўлганлардан ҳам яхши муносабатни кутишмайди. Чунки бу тоифа раҳбарлар одатда ўзига яхшилиқни чинакамига раво кўришмайди. Ваҳоланки, улар ўзини бошқаларга ўхшамайдиган, алоҳида шахс ёхуд “мендақаси йўк” деб ҳисоблашади. Фикримизча, ушбу ҳолат мазкур тоифа (28 нафар) раҳбарни ўзини ўзи ҳурмат қилишини кучайтирадиган вазифаларни олдига 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 ҳисоблашади. Бу ҳолат шу тоифа раҳбарларда 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 компетенция соҳиб(ас)и саналган ўрта бўғин раҳбари, одатда жамоаси билан бошланган ишни охирига етказди, 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 жихати бу тоифа ўрта бўғин раҳбарлари ўз хатолари учун атроф (қўл ости)дагиларни айблашмайди, аксарият ҳолларда масъулиятни ўз зиммаларига олишади.

Бу тоифа раҳбарлар ўз шахсининг кадр-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, методикадаги “атрофдагилардан кутилаётган муносабат” устун бўйича қўлга киритилган натижанинг ижтимоий-психологик таҳлили – ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг ижтимоий-психологик компетенциялари кластеридаги – “ишончли бўлиш” компетенцияси мазмун-моҳиятини ёритиб бериш учун асос бўлади (1-расмга 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 шахслилик хусусиятларига тўғри баҳо бера олиш қобилияти яхши шаклланган. Фикримизча, ўзига нисбатан йўналтирилган бундай ички хатти-ҳаракатлар шу 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 (касбий саралаш)ни тизимли йўлга қўя олган. Тадқиқотнинг кўрсатишича, улар қўл ости(атрофида)гилар билан алоқаларни мунтазам ривожлантириб 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 факультет жамоасини ягона мақсад ва умумий касбий қизиқишларнинг мавжудлигига ишонтирган.

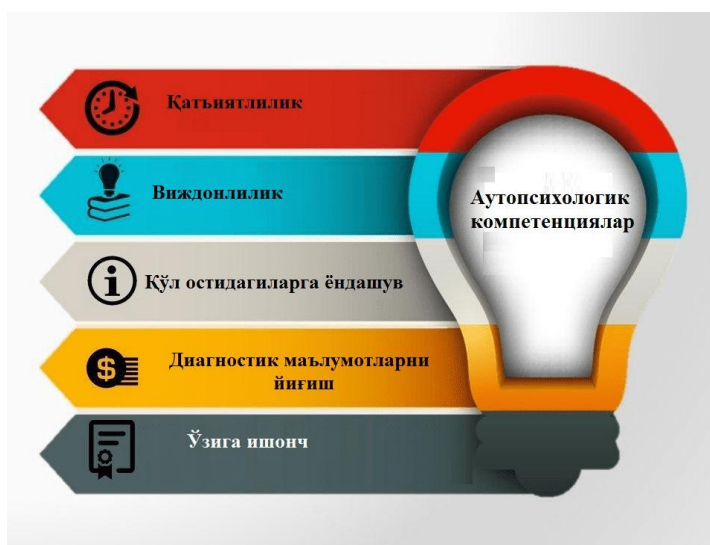
Аниқланилишича, яна мос равишда 23 фоиз, 31 фоиз ОТМларининг ўрта ва қуйи бўғин раҳбарлари учун ўз “Мен”ини нафақат педагог-ходим/талабалар, балки юқори бўғин раҳбарлари (проректорлар, ректор ва бошқалар) томонидан кўпроқ ижобий баҳоланиши “ижтимоий кутилма” сифатида қадрлидир. Фикримизча, бу ҳолат ушбу тоифа бўлим бошлиғи, факультет декани, декан ўринбосари, кафедра мудирларини ўз “Мен”ига ижобий йўналтиради ва ўрта ёхуд қуйи бўғин бошқаруви фаолиятини жадаллаштиради. Факультетдаги педагог-ходимларнинг “содиқлик” ва “натижага 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 (1-расмга қаранг).

Тадқиқот натижалари 120 нафар (ўрта бўғин раҳбари – 76 фоиз, қуйи 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 ечими юзасидан қабул қилинадиган коллегиял қарорларда қатъиятлигини ўз кучига бўлган тўла ишонч орқали намоён қилади. Бир сўз билан айтганда, методикадаги



2-расм. ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг аутопсихологик компетенциялари кластери.

(Манба: муаллиф ишланмаси)

“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 (1-, 2-расмларга қаранг).

Э.Ғ. Ғозиев ва шогирдлари томонидан олиб борилган амалий тадқиқот ҳамда диссертацион тадқиқот ишимиз натижаларига асосланиб, ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг ижтимоий-психологик компетентлиги модели ишлаб чиқилди (3-расмга қараң).

Тадқиқотга кўра, ижтимоий-психологик компетентлик – бу шахсининг ижтимоий-психологик ҳодисалар ҳамда муомала қонуниятлари, ўзгаларни билиш, тўғри идрок қилиш, дилидагини англаш ва шу асосда ўзаро ҳамкорликни ташкил қилиш борасидаги саводхонлигини намоён қиладиган – ўз “Мен”ига эгаллик, келажакка ишонч ва ишончли бўлиш, ўзи ва ўзгалар имкониятини тўғри баҳолаш ва бошқаларни тушуна олиш, ижтимоий муносабатларда атрофдагилар шахсий сифатини баҳолай билиш, социал-психологик мослашувчанлик ва ўзаро ҳамкорлик ўрнатиш ҳамда ўз-ўзини идора этиш компетенцияларининг моделлашган мажмуидир.

Тадқиқот ишининг навбатдаги босқичида Р.Б. Кеттелнинг шахсни ўрганишининг “16 омилли шахс сўровномаси”дан фойдаланилди. Кўп омилли шахс сўровномасидан фойдаланиш тартибига кўра, ОТМ ўрта бўғин раҳбари (факультет деканлари ва ўринбосарлари, жами 75 нафар) ўзига тақдим этилаётган саволларни (юзта) диққат билан ўқишди ва ўзларига мос келадиган жавоблар вариантдан бирини танлашди. Кейинги босқичда тадқиқот натижаларининг фактор таҳлили амалга оширилиб, улар ижтимоий-психологик нуқтаи назардан асосланди ҳамда устуворликдаги йигирма хил психологик сифат ва ўн олти кўринишдаги ижтимоий йўналганлик позициялари аниқланди.

Аниқланилишича, ўнта бир-бирига яқин бўлган омиллар шкаласи бўйича олинган жавоблар моҳиятан таҳлил этилганда: паст, ўртача ва юқори даражадаги кўрсаткичларга асосланилишни тақозо қилди.

“Е” омилни тушунтирувчи, яъни ҳукмронликка интилиш даражасини намоён этган 27,9 фоиз ўрта бўғин раҳбарлари, одатда бошқарув қарорларини қабул қилишда ўз атрофидаги ёки қўл остидаги кишиларни хоҳиш-истакларига ён беришиб, юқори бўғин раҳбарларига итоаткор бошқарувчи ва мослашувчан раҳбарликларини яққол кўрсатишади. Бундай тоифадаги респондент-бошқарувчиларнинг йўналганлиги анъанавий тасаввурлардан фарқли қилиб, ўзгалар таъсирида хулқни ўзгартиришга қаратилган.

Аниқланилишича, юқоридаги кўрсаткич эгалари одатда бошқарув



3-расм. ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг ижтимоий-психологик компетентлиги модели. (Манба: муаллиф ишланмаси)

жараёнларида тобе, очиккўнгил, ўзларига қўйилган ва бажарилиши зарур бўлган шартлар ва талабларнинг тўғри бажарилаётганидан тинимсиз хавотирланишади ҳамда эътиборлиликни ошириш йўлида назоратни кучайтиришади. Шу боис, бундай услубдаги бошқарув – раҳбар шахсини танланган лавозимга мослашишини қийинлаштириб, ўз қарашлари ва нуқтаи назарини ҳимоя қила билмасликни келтириб чиқаради.

Натижада бу тоифа ўрта бўғин раҳбари, ОТМ факультет декани, декан ўринбосарлари ўзларига ва ўз имкониятларига етарли даражада ишонмасликни намоён қилишади ҳамда бу ўз навбатида бошқарув фаолияти самарадорлигини тушиб кетишига сабабчи бўлади (2-жадвалга қаранг).

Демак, “Ҳукмронликка интилиш – тобелик” шкаласига мувофиқ ОТМ ўрта бўғин раҳбари қуйидаги учта даражадаги психологик компетентликдан бирини намоён қилишади.

“Е” омил бўйича қуйи даражадаги психологик компетентликка эга 5,3 фоиз факультет декани ва ўринбосарлари одатда атрофи(қўл ости)даги педагог-ходим/талабаларнинг хоҳиш ва истагига ён беришиб, итоаткор ва мослашувчан шахслар саналишади. Мазкур тоифа синалувчилар кўпроқ тобе, очик кўнгил, қўйилаётган ва бажарилиши зарур бўлган функционал вазифа ва топшириқларнинг бажарилиш ҳолатини хавотирланган ҳолда, юқори эътибор бериб текшириб боришади.

2-жадвал.

**ОТМ факультети раҳбарининг психологик компетентлик даражалари
(n=75; факторли таҳлил)**

Блоклар	Омиллар	Психологик компетентлик даражалари			Ранги
		1-даража	2-даража	3-даража	
3-блок	Ҳукмронликка интилиш – тобелик – “Е” омил	5,3	8,0	14,6	1
4-блок	Ижтимоий етуклик, онглилик (юқори даражадаги виждонлилик – виждонсизлик, онгсизлик) – “G” омил	4,0	6,7	10,7	2
5-блок	Ижтимоий мардлик (дадиллик – тортинчоқлик) – “H” омил	5,3	6,7	6,7	3
8-блок	Мустақиллик – тобелик – “Q ₂ ” омил	2,7	8,0	4,0	4
1-блок	Мулоқотга мойиллик – “A” омил	1,3	2,7	4,0	5
2-, 6-, 7-, 9-, 10-блоклар	“C”, “L”, “O”, “Q ₃ ”, “Q ₄ ” омиллар	1,3	4,0	4,0	0
Жами		19,9	36,1	44,0	

Бу тоифа раҳбарлардаги ўз нуқтаи назарларини етарли даражада ҳимоя қила билмаслик, ўзига ва ўз имкониятларига тўлақонли ишонмаслик, одатда, уларнинг бошқарув фаолияти ва бошқарув қарорларини қабул қилиш жараёнига юқори суръатдаги салбий таъсирини кўрсатади. 6,7 фоиз ўрта

даражали психологик компетентлик соҳиблари саналинган факультет раҳбарларини атрофи(қўл ости)даги педагог-ходим/талабалар таъсирига тўла берилишган, деб айтиб бўлмайди. Сабаби, улар кўпроқ ўзларининг тутган йўллари, яъни раҳбарлик фаолияти “Мен”-концепциясини ижобий намоён бўлишини эгаллаб турган лавозимлари таъсиридан, деб санашади. Лекин, қандай бўлмасин улар бир вақтнинг ўзида атрофи(қўл ости)дагилар хоҳиш-иродасини ҳам назардан четга қолдиришмайди.

Қўлга киритилган натижалардан маълум бўлишича, “Е” омил бўйича жами синалувчиларнинг 10,7 фоизи – юқори даража психологик компетентли раҳбар ҳисобланишар эканлар. Ушбу тоифадаги факультет декани ва ўринбосарлари том маънодаги етакчиликка даъвогар шахслар саналишади. Сабаби бу тоифа респондентлар ўзларига қаттиқ ишонишади, фикрлашлари ўта мустақил, бошқарув фаолиятида қаттиққўл, факультет бошқарув тизимига ўз услубидаги қонун-қоидаларни татбиқ этишган, аксарият ҳолларда ўз ҳолларича иш тутишади. Улардаги оптимистик рух ҳар доим устунликни яхши кўришларини намоён қилади. ОТМда обрўли шахс ҳисобланишса-да, одатда юқори бўғин раҳбарларига тўлақонли бўйсунушмайди. Сабаби ижтимоий-психологик нуқтаи назардан баҳолаганда, ҳумронликка (етакчиликка) интилишнинг бундай юқори даражасида бўлган факультет раҳбарида, одатда, ҳаддан ташқари дадиллик, гиперфаоллик, шижоатлилик ва ғайратлилик каби индивидуал-типологик хусусиятлар шаклланган бўлади (2-жадвалга қаранг).



4-расм. ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг психологик компетентлиги моделининг таркибий компонентлари. (Манба: муаллиф ишланмаси)

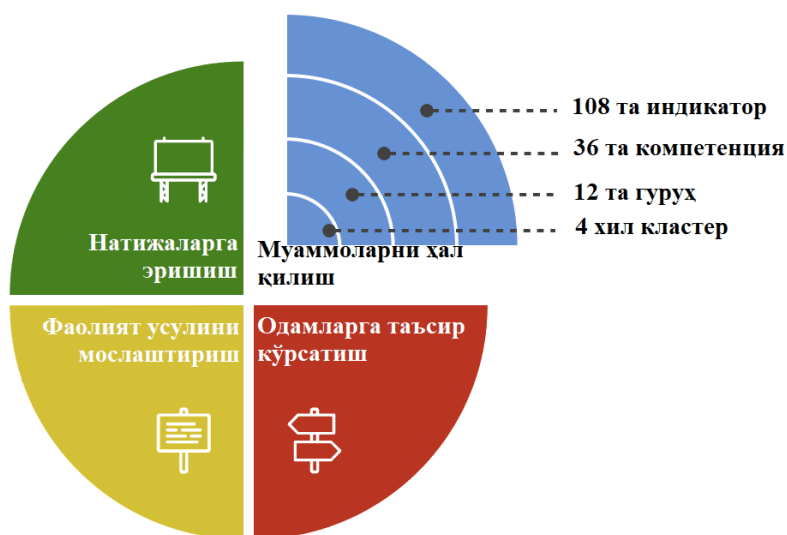
услубий-маҳсус, ижтимоий-маданий, аутопсихологик компетенциялари) аниқланган (4-расмга қаранг).

Кенг қамровдаги тадқиқот ишларига асосан, ОТМ ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигини оптималлаштиришнинг комплекс модели яратилди.

Бошқа раҳбарларга нисбатан, мазкур тоифа ўрта бўғин бошқарувчилари жанжалкаш саналишиб, бошқарув фаолияти ва у билан боғлиқ қарорлар қабул қилиш жараёнида агрессив хулқ-атворларини тез-тез намоён этишади.

Эмпирик тадқиқотлар орқали ОТМ ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигининг саккизта таркибий компоненти (профессионал, ижтимоий-коммуникатив, ижтимоий-информацион, ижтимоий-психологик, когнитив,

Моделни яратишда дунёдаги етакчи моделлар таҳлил қилиниб, “Тўлқин” (Wave) компетенциялари моделига (5-расмга қаранг) алоҳида эътибор қаратилди. Мазкур модель XXI асрда ишлаб чиқилган бўлиб, у асосан, пост-индустриал иқтисодиёт ва VUCA⁴-олами давлатлари дунёсига, хусусан бизнинг мамлакатимиз



5-расм. Заонавий менежментдаги “Тўлқин” (Wave) компетенциялари модели.⁵

шарт-шароитларига жуда мос келади. 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, ўттиз олти хилдаги компетенциялар ва бир юз саккизта фаолиятни баҳоловчи индикатор-кўрсаткичдан ташкил топган. Биз томонимиздан такомиллаштирилган раҳбарда компетентликни ривожлантиришнинг комплекс модели (3-жадвалга қаранг) илмий тадқиқотларимиз орқали қўлга киритилган натижаларга асосланувчи ҳамда ОТМ ўрта бўғин раҳбаридан 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 тавсифни ўзида мужассамлаштирган.

Илгари сурилаётган “Янги-тўлқин” (New-Wave) (6-расмга қаранг) компетенция модели заонавий менежментдаги ақли бошқарув концепциясига асосланади. Таклиф этилаётган модель ўрта бўғин раҳбарининг бир семантик майдонда жойлашган тўрт хилдаги психологик оламини бошқарув фаолиятида 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.

⁴ VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) – Ўзгарувчанлик, Ноаниқлик, Мураккаблик, Ҳар хиллик.

⁵ <https://formatta.ru/blog/wave-competency-model> (мурожаат санаси: 20.08.2019 й.)

Тўққиз хил кўринишдаги устувор шахс сифатлари ўрта бўғин раҳбаридagi 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.



6-расм. ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг “Янги-тўлқин” (New-Wave) компетенциялари модели. (Манба: муаллиф ишланмаси)

3-жадвал.

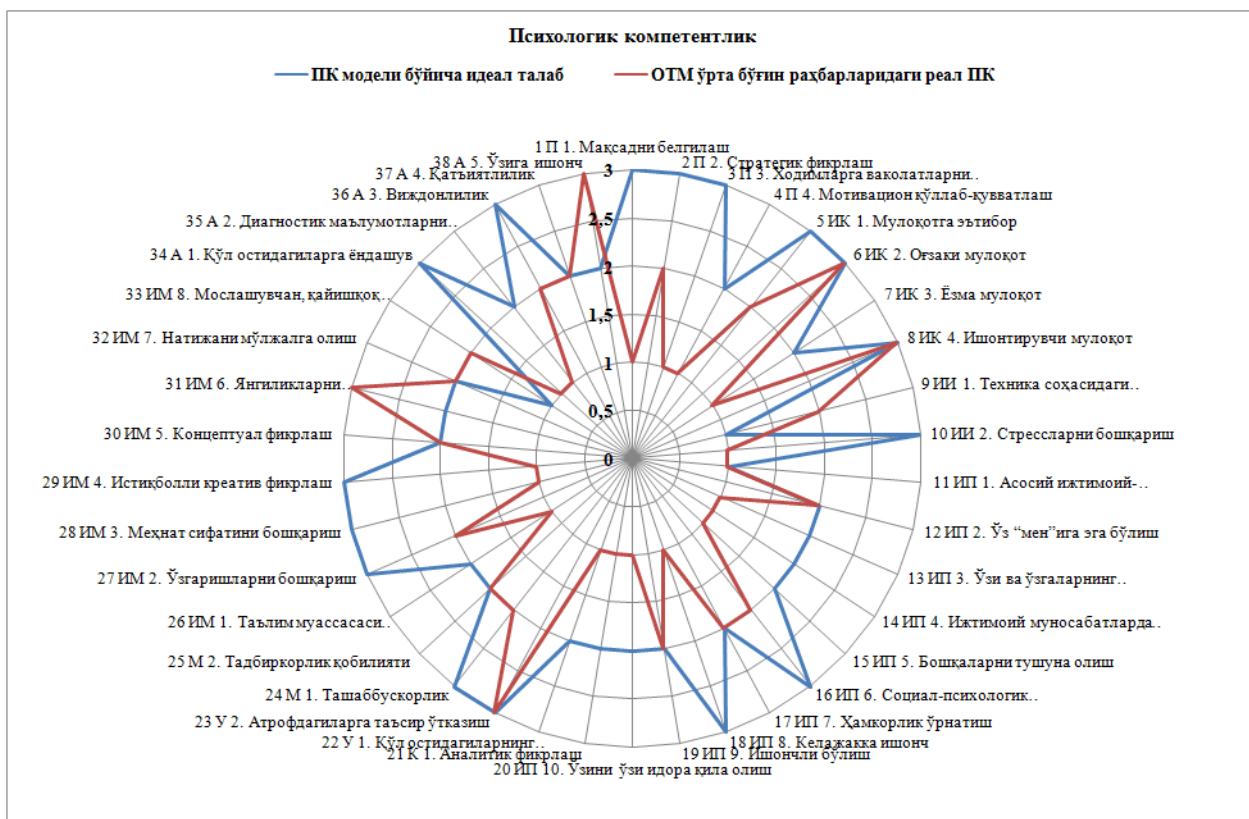
ОТМ ўрта бўғин раҳбаридa психологик компетентликни ривожлантиришнинг комплекс модели

Т/р	Компетентлик олами ва шахс сифатлари	Т/р	Устувор компетенциялар
1. “Юқори даражадаги компетентлик” блоки			
1.	Умумий ҳис этиш	1.	ИП 1. Асосий ижтимоий-психологик билимларга эгаллик
		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” блоки			
3.	Ижодий тафаккур	8.	ИМ 4. Истикболли фикрлаш креативлиги
		9.	ИМ 5. Концептуал фикрлаш
4.	Режалаштириш ва баҳо	10.	ИП 3. Ўзи ва ўзгаларнинг имкониятини тўғри баҳолай олиш
		11.	ИП 4. Ижтимоий муносабатларда қўл остидагилар шахсий сифатини ҳисобга олиш

Т/р	Компетентлик олами ва шахс сифатлари	Т/р	Устувор компетенциялар
		12.	ИМ 7. Натижани мўлжалга олиш
5.	Фуқароларнинг талаб ва эҳтиёжларига йўналганлик	13.	А 2. Диагностик маълумотларни йиғиш
6.	Бошқарув назорати ва ўзаро мослик	14.	П 1. Мақсадни белгилаш
		15.	ИП 9. Ишончли бўлиш
		16.	ИП 10. Ўзини ўзи идора қила олиш
7.	Молиявий бошқарув	17.	М 2. Тадбиркорлик қобилияти
8.	Технологияларни бошқариш	18.	ИИ 1. Техника соҳасидаги компетенция
		19.	ИМ 6. Янгиликларни маданийлаштириш
9.	Ходимларни бошқариш	20.	П 4. Мотивацион қўллаб-қувватлаш
3. “Қуйи даражадаги компетентлик” блоки			
10.	Турли соҳа ходимлари жамоасини бошқариш	21.	П 3. Ходимларга ваколатларни тақсимлаш
11.	Низоларни бошқариш	22.	ИИ 2. Стрессларни бошқариш
		23.	К 1. Аналитик фикрлаш
12.	Музокараларни идора этиш ва унга таъсир кўрсатиш	24.	ИК 1. Мулоқотга эътибор
		25.	ИК 4. Ишонтирувчи мулоқот
		26.	А 1. Қўл остидагиларга ёндашув
13.	Командани шакллантириш	27.	ИМ 1. Таълим муассасаси жамоасида ишлаш кўникмаларини ривожлантириш
+1. “Компетентликнинг асослари” блоки			
14.	Оғзаки фикр алмашинуви	28.	ИК 2. Оғзаки мулоқот
15.	Ёзма фикр алмашинуви	29.	ИК 3. Ёзма мулоқот
16.	Муаммоларни ечиш	30.	А 3. Виждонлилик
17.	Етакчилик	31.	М 1. Ташаббускорлик
18.	Шахслараро муносабатларга кириша олиш малакаси	32.	ИП 7. Ҳамкорлик ўрнатиш
19.	Ўзини ўзи бошқариш	33.	А 5. Ўзига ишонч
20.	Қайишқоқлик	34.	ИП 5. Бошқаларни тушуна олиш
		35.	ИМ 8. Мослашувчан, қайишқоқ бўлиш
21.	Қатъийлик	36.	А 4. Қатъиятлилик
22.	Соҳага доир фаолиятдаги компетентлик	37.	У 2. Атрофдагиларга таъсир ўтказиш
		38.	ИМ 3. Меҳнат сифатини бошқариш

ОТМ ўрта бўғин раҳбарларининг устувор соҳадаги компетенциялари динамик табиатга эга компетенциялари орасидан қуйидагилар аниқланди. Ҳар қандай ўрта бўғин раҳбари фаолияти самарадорлиги даставвал “ўзгаришларни бошқариш” компетенциясининг шаклланганлик даражасига боғлиқ.

Тадқиқотнинг кўрсатишича, бугунги кунда ОТМ ўрта бўғин бошқарувида раҳбарнинг атрофи(қўл ости)дагиларга нисбатан “ишончли бўлиши” муаммоли ҳолат саналади. Сабаби, биринчидан бўғин раҳбарини қийнайдиган, яъни “ишончли бўлиш” мавқеидан айирадиган ҳолат – бу ОТМнинг ўзини ўзи бошқарув имкониятининг йўқлигидир. 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, ОТМда эркин бошқарувнинг йўқлиги ёки кўп нарса таянч ОТМга боғлиқлиги ҳисобига соҳани ривожлантиришга оид инновацион ғоялар ривожланмай қолиб кетади. Шу боис, 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 фонидан юрган раҳбарда қўл остидаги(бошқа)ларни тушуна олиш ҳолати қийинлашиб боради (7-расмга қаранг).



7-расм. ОТМлари ўрта бўғин раҳбарларининг устувор соҳадаги компетенциялари (психологик компетентлик мисолида).
(Манба: муаллиф ишланмаси)

Ю.В. Андреевнинг “Раҳбар имижини шакллантирувчи услубларни баҳолаш” методикаси ёрдамида қўлга киритилган натижаларни таҳлил қилар эканмиз қуйидагиларни алоҳида эътироф этиш лозим (4-жадвалга қаранг).

4-жадвал.

Захира кадрларнинг идеал раҳбар ҳақидаги тасаввурлари (n=236)

№	Тасниф	Идеал раҳбар	№	Тасниф	Идеал раҳбар
Аёллар танлови (n=49)			Эркаклар танлови (n=187)		
1.	Обрўли	10	1.	Дипломат	10
2.	Дипломат	9	2.	Мустақил	10
3.	Мустақил	9	3.	Профessional	10
4.	Оптимист	9	4.	Лидер	10
5.	Карьерист	8	5.	Нотик	10
6.	Лидер	8	6.	Қатъиятли	9
7.	Нотик	8	7.	Обрўли	8
8.	Қатъиятли	8	8.	Оптимист	8
9.	Демократик	7	9.	Экстраверт	8
10.	Профessional	6	10.	Карьерист	8

ОТМларида факультет декани, декан ўринбосари, бўлим бошлиғи, кафедра мудири лавозимига захира кадр сифатида номзодликка танланган респондентлар, яъни Ўзбекистон Республикаси Жисмония тарбия ва спорт вазирлиги ҳузуридаги марказда, Ўзбекистон Миллий университети ҳузуридаги тармоқ (минтақавий) марказида, Тошкент давлат техника университети ҳузуридаги тармоқ марказида ҳамда Тошкент ирригация ва қишлоқ хўжалигини механизациялаш муҳандислари институти ҳузуридаги тармоқ марказида малака ошириш курсларида бўлган тингловчиларнинг фикрича, ОТМ ўрта бўғин раҳбарлиги лавозимида меҳнат қилаётган аёл ва эркак раҳбарларнинг фаолият самарадорлиги турлича (8-расмга қаранг).

Тадқиқотда иштирок этган синалувчи аёлларнинг (20,76 фоиз) фикрича, самарали фаолият кўрсатадиган аёл-раҳбар учун бошқарув қарорларни қабул қилишдаги эҳтиёткорлик ва қатъиятлилик бирламчи (муҳим) сифатлар саналади. Экспертларнинг нўқтаи назарича, таълим тизимидаги самарали фаолият раҳбар-аёлнинг педагог-ходимлар билан бўладиган мулоқоти жараёнида ҳам кўриниб, унда бошқарувчидаги нотиклик сифати алоҳида аҳамият касб этади.

Шунингдек, респондентлар раҳбар-аёл учун бошқарув жараёнларидаги эмоционал реакцияларда оптимистликни, қўл остидагиларнинг вертикал, горизонтал шаклдаги низоларини бартараф этишдаги дипломатлигини, юқори бўғин (ташкilot) раҳбарлари билан бўладиган ўзаро муносабатлардаги лидерлигини ҳамда том маънодаги карьеристлигини зарурий касбий сифатлар фонида баҳолашиб, раҳбар-аёлнинг бошқарувдаги психологик компетентлиги моҳиятини очиб беради, деб ҳисоблашади (8-а-расмга қаранг).

Бу борада эркак эксперт-респондентлар (79,24 фоиз)нинг таъкидлаш-

ларича, ОТМ ўрта бўғин бошқарувидаги самарадорлик аёл-раҳбарнинг нотиклик сифатига боғлиқ экан. Тадқиқотдан маълум бўлишича, раҳбар-аёлдаги эҳтиёткорлик ва қатъиятлилик сифатлари профессор-ўқитувчиларни ишга қабул қилиш, талабалар сафидан чиқариш каби бошқарув жараёнлари билан боғлиқ қарорларни қабул қилишда зарурий аҳамият касб этади. Ментал макон хусусиятларига кўра, ҳар доим ҳам юқори ташкилот раҳбарлари томонидан аёл бошқарувчиларнинг фаолият самарадорлиги адекват баҳоланмаслиги мумкин. Шу жиҳатдан олиб қараганда аёл кишидаги лидерлик сифати ва карьерага йўналганлик юқоридаги ноадекват қарашларни йўққа чиқариши мумкин.



а)



б)



в)



г)

8-расм. Захира кадрларнинг самарали (эркак, аёл) раҳбар ҳақидаги тасаввурлари.
(Манба муаллиф изланишлари)

Лидер аёллар ҳиссий оламига тааллуқли ўзига хослик, аввало ташқи эмоционал таъсирларга берилмасликни, таъсирлар бўлганида эса қайтариладиган жавоб реакцияларида юқори даражадаги оптимистик руҳни бўлишлигини тақозо этади. Эркак-раҳбарга қараганда аёл-раҳбар учун

бошқарув муаммоларини ҳал қилишда ижодкорлик алоҳида аҳамият касб этади. Юқорида таҳлил этилган ушбу сифатлар аёл-раҳбарнинг қайси бўғин раҳбари бўлишидан қатъий назар, унинг бошқарув фаолиятида профессионаллашувини намоён қилади (8-б-расмга қаранг).

Аниқланилишича, аёллар учун самарали эркак раҳбарда фақатгина икки гуруҳ сифатлари маъқул бўлади. 20,76 фоиз эксперт аёлларнинг фикрича, қатъиятлилик, нотиклик, лидерлик, дипломатлик, мустақиллик каби сифатлар бирламчи тенгкучли зарурий касбий сифат кўринишида намоён бўлади. Шунингдек, эркак-раҳбарда экстравертлик, карьерага йўналганлик, демократлик, эҳтиёткорлик каби сифатлар тенгкучда ўзаро уйғунлашганда бошқарувдаги профессионализм эгаси саналишар экан (8-в-расмга қаранг).

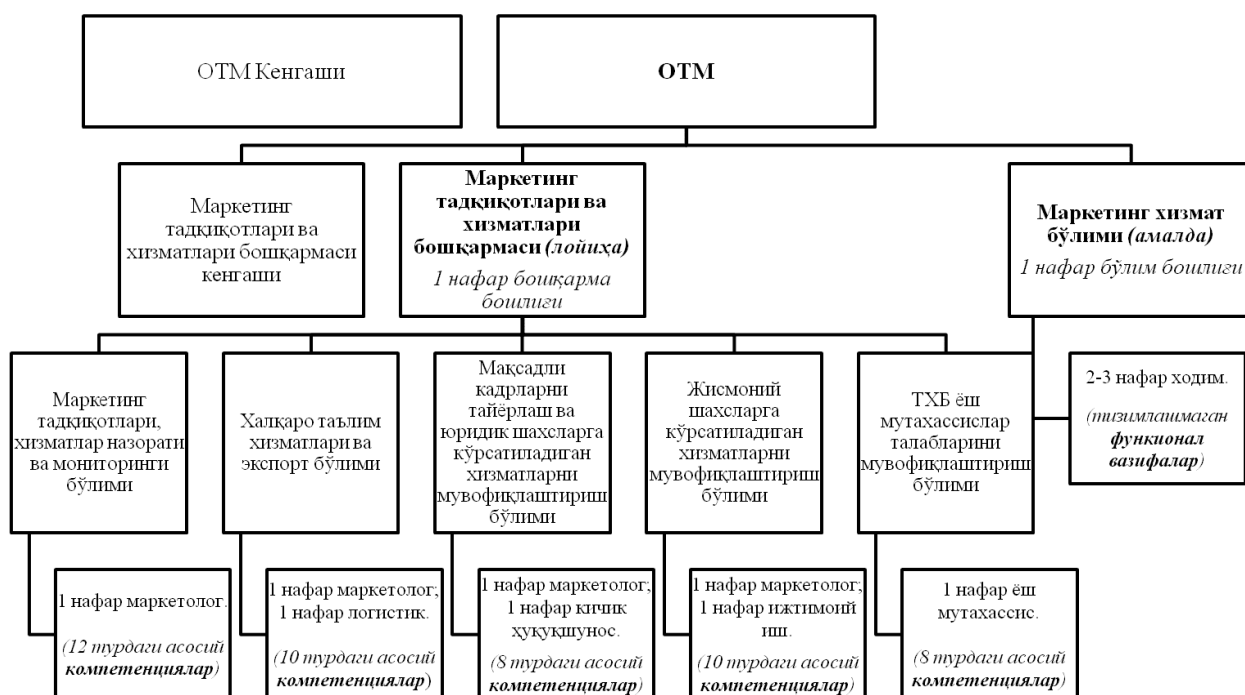
Тадқиқотдан маълум бўлишича, 79,24 фоиз эркак экспертларнинг эркак-раҳбарларга нисбатан баҳолари анчайин салмоқли саналади (8-г-расмга қаранг). Уларнинг фикрича, бошқарув самарадорлигини фундаментал асоси сифатида раҳбарнинг ўзаро бошқарув субъекти ва объекти муносабатларига дипломатик тарзда ёндаша олиш қобилияти гавдалар экан. Бундай дипломатик муносабат бошқарувда оптимистик руҳни шакллантириб, эркак-раҳбар фаолияти самарадорлигини оширади. Оптимизм эса раҳбарни ташқи оламга йўналганлигини кучайтиради ҳамда жамоани бошқаришга ўз услубини татбиқ этишга олиб келади. Узоқ вақт чизикли менежмент бўйлаб раҳбарлик лавозимида бўлган эркаклар, одатда ваколатларни тақсимлашни хуш кўришса-да, умумий бошқарувда консерватив руҳни сақлаб қолишади. Эркак-раҳбар учун обрўилик алоҳида қадрли сифат тарзида баҳоланади. Бу эса ўз навбатида бошқарувнинг кейинги пиллапояларига кўтарилиш имкониятини тақдим этади. Бошқарув жараёнларида ўз услубига эга профессионал эркак-раҳбарда қатъиятлилик шаклланиб, мустақиллик ошиб боради. Бу эса эркак-раҳбарни чизикли менежментдаги бошқа бошқарувчилар орасида етакчи, пешқадам бўлишига сабаб бўлади.

Диссертациянинг **“Олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигини оптималлаштиришнинг комплекс модели: маркетинг хизматлари бўлими мисолида”** деб номланган тўртинчи бобида, Г.В. Плеханов номидаги Россия иқтисодиёт университети ҳамда Американинг Питтсбург университети маркетинг фаолияти тизимининг таҳлили баён этилган. Таҳлилларга таянилиб, назариядан амалиёт сари йўналтирилган ОТМда маркетинг хизматини самарали ташкил этиш концепцияси ишлаб чиқилган.

Шунингдек, эҳтиёжлар банкидан битирувчилар тақсимооти сари йўналтирилган инновацияга асосланган замонавий XXI аср ОТМ портретига тушунтиришлар берилган.

Маҳаллий ОТМлари маркетинг бўлимининг SWOT таҳлили юритилиб, таълим хизматлари бозори (бундан кейин матнда ТХБ)ни самарали ташкил этишга замонавий инновацион ёндашувнинг аҳамияти ТХБнинг “селекционер”лари, “худудлар квотаси”, “профессионал менталитет”, ТХБни сегментлашни, “таълимнинг логистик йўналишлари”, “таълим хизматлари

экспорти” масалаларини ўзида мужассамлаштирган амалий тавсиялар тарзида ифодаланган.



9-расм. Маркетинг тадқиқотлари ва хизматлари бошқармаси тузилмаси.
(Манба муаллиф ишланмаси)

Ишлаб чиқилган концепцияга мувофиқ, ТХБда самарали маркетинг тадқиқотларини ташкил эта оладиган ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигини моделлаштириш мақсадида “ОТМ маркетинг хизмати” бўлими фаолиятини кенгайтириб, уни “Маркетинг тадқиқотлари ва хизматлари” бошқармаси (9-расмга қаранг) сифатида қайта ташкил этиш лойиҳаси ижтимоий-психологик жиҳатдан асосланган ҳамда бошқарманинг тузилмаси яратилган.

ХУЛОСА

Профессионал бошқарув фаолиятини тартибга соладиган ижтимоий-психологик фазилатлар тизимига асосланувчи ОТМ ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигини моделлаштиришга қаратилган мазкур диссертация ишининг назарий-эмпирик таҳлиллари қуйидаги хулосаларни илгари суриш имкониятини берди:

1. “Профессионал”, “ижтимоий-коммуникатив”, “ижтимоий-информацион”, “ижтимоий-психологик”, “когнитив”, “услубий-маҳсус”, “ижтимоий-маданий”, “аутопсихологик” компетенциялар каби психологик компетентликнинг таркибий компонентлари – белгиланган стандартларга мос равишда ўрта бўғин раҳбарларини оралик аттестациялардан ўтказишда қўл келади.

2. Юқори, ўрта ва қуйи даражадаги компетентликлар, компетентлик

асослари, устувор шахс сифатлари ва компетенцияларни мужассамлаштирувчи ОТМ ўрта бўғин раҳбаридида психологик компетентликни ривожлантиришнинг такомиллашган 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. ОТМ ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигининг таркибий қисмлари (социал-психологик мослашувчанлик, фикрнинг креативлиги, мотивацион қўллаб-қувватлаш, ходимларга ваколатларни тақсимлаш, стрессларни бошқариш, ишонтирувчи мулоқот, ҳамкорлик ўрнатиш ва шу кабилар) компетенциялари кластерларининг ишлаб чиқилган ҳамда дифференциялаштирилганлиги раҳбар фаолиятини унинг энг яхши бажарган амалларига нисбатан баҳолашда ёрдам берадиган стандартдир.

Сабаби, бундай баҳоланиш, ўз навбатида, ўзгаришларни бошқариш шароитида ОТМ фаолиятини яхлит ҳолда ижобий томонга ўзгаришига олиб келади. Охир оқибат, муваффақият эгалари – бу ОТМ, жамият ва муайян жисмоний ёки юридик шахслар (кадрлар буюртмачилари) ҳисобланишади.

4. ОТМ ўрта бўғин раҳбарининг “Янги-тўлқин” (New-Wave) компетенциялари модели – пост-индустриал иқтисодиёт, яъни ўзини ўзи бошқарув тизимига ўтадиган ўзгарувчанлик, ноаниқлик, мураккаблик, ҳар хиллик муҳити устувор бўладиган учинчи Ренессанс даври ОТМларининг бошқарув фаолиятини оптималлаштиришда хизмат қилади.

5. Раҳбардаги шахсий ҳаёт ва касбий фаолият мутаносиблигини белгилаб берувчи ўз “Мен”и концепцияси контекстида аниқланган компонентлардан – психологлар, психологик хизмат ходимлари бошқарув субъекти ва объектининг ўзаро муносабатларини ривожлантиришга қаратилган психологик маслаҳат дастурларини ишлаб чиқишда фойдаланса бўлади.

6. Махсус ташкил этилган шарт-шароитлар(стимул)нинг ижтимоий-психологик механизми сифатида ОТМ ўрта бўғин “Маркетинг тадқиқотлари ва хизматлари бошқармаси”ни ташкил этишнинг концепцияси – маҳаллий ОТМларида ТХБни самарали ташкил этишга замонавий инновацион ёндашувни амалга оширишда қўл келади.

Бунда бошқарма ТХБнинг “селекционер”лари, “худудлар квотаси”, “профессional менталитет”, ТХБни сегментлашни, “таълимнинг логистик йўналишлари”, “таълим хизматлари экспорти” масалаларини ҳал этишда доминанта ҳисобланиб, ОТМ портрети ҳамда ишбилармонлик репутациясини шаклланишига хизмат қилади.

7. Раҳбар психологик компетентлигининг компонентлари ва уларни ташкилловчи кластерлардаги компетенциялар моҳияти ўз навбатида ОТМларининг 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.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ
DSc.03/30.01.2020.P.26.02 ПРИ ТАШКЕНТСКОМ
ГОСУДАРСТВЕННОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

ХАЙИТОВ ОЙБЕК ЭШБОЕВИЧ

**МОДЕЛИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

19.00.05 – Социальная психология. Этнопсихология.

**АВТОРЕФЕРАТ ДИССЕРТАЦИИ ДОКТОРА (DSc)
ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК**

Ташкент-2020

Тема диссертации доктора психологических наук (DSc) зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан под номером B2020.3.DSc/P37.

Докторская диссертация выполнена в Ташкентском государственном педагогическом университете имени Низами.

Автореферат диссертации на трех языках (узбекский, русский, английский (резюме)) размещен на веб-странице Научного совета (www.tdpu.uz) и на Информационно-образовательном портале «ZiyoNet» (www.ziyo.net).

Научный консультант:

Каримова Васи́ла Маманосировна
доктор психологических наук, профессор

Официальные оппоненты:

Баратов Шариф Рамазанович
доктор психологических наук, профессор

Сафаев Нуриддин Салихович
доктор психологических наук, профессор

Ибодуллаев Зарифбой Раджапович
доктор медицинских наук, профессор

Ведущая организация:

Каршинский государственный университет

Защита диссертации состоится «___» _____ 2020 года в ___ часов на заседании Научного совета DSc.03/30.01.2020.P.26.02 при Ташкентском государственном педагогическом университете (адрес: 100185, г. Ташкент, Чиланзарский район, улица Бунёдкор, дом 27). Тел.: (99871) 276-80-86; факс: (99871) 276-76-51; e-mail: tdpu_kengash@edu.uz.)

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного педагогического университета (зарегистрирована за № _____). (Адрес: 100185, г. Ташкент, Чиланзарский район, улица Бунёдкор, дом № 27. Тел.: (99871) 276-82-32; факс: (99871) 276-76-51).

Автореферат диссертации разослан «___» _____ 2020 года.
(реестр протокола рассылки №__ от «___» _____ 2020 года.)

Г.Б. Шоумаров
Председатель Научного совета
по присуждению ученых степеней,
доктор психол. наук, профессор

Х.А. Кади́рова
Ученый секретарь Научного совета
по присуждению ученых степеней,
кандидат психол. наук, доцент

Р.А. Абдурасулов
Зам. председатель научного семинара
при Научном совете по присуждению
ученых степеней, доктор психол. наук
(DSc), доцент

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора наук (DSc))

Актуальность и востребованность темы диссертации. В развитых странах мира моделирование психологической компетентности руководителей среднего звена образовательных учреждений внедрено в практику в качестве важного направления стратегического развития. На основе программы «Изменение нашего мира: Повестка дня для стабильного развития на период до 2030 года» и «Всесторонне внедрение, ускорение и поддержка мер, связанных с политикой развития, для достижения целей стабильного развития» (MAPS) Организации Объединённых Наций, реализуются проекты подбора, подготовки руководящих кадров для системы управления среднего звена, создания условий по повышению уровня знаний и квалификации кандидатов и совершенствованию их психологической компетентности.

В мировых образовательных и научно-исследовательских учреждениях ведутся научные исследования по моделированию компетентности руководителя среднего звена, развитию управленческой компетентности на основе профессионального опыта, оптимизации системы оценки социально-перцептивной компетентности руководителя, развитию коммуникативной компетентности руководителя в международном сотрудничестве, акмеологической оценке профессиональной компетентности руководителя, совершенствованию социальной компетентности руководителя в условиях межкультурных отношений, формированию социально-психологической компетентности молодых руководителей. С этой точки зрения в направлении менеджмента образования уделяется особое внимание вопросам моделирования психологической компетентности руководителя среднего звена по перспективным направлениям разработки государственных образовательных стандартов, квалификационных требований, учебных программ в процессе формирования профессиональных, социально-коммуникативных, социально-информационных, социально-психологических, когнитивных, методически-специальных, социально-культурных и аутопсихологических компетенций.

В нашей республике созданы нормативно-правовые основы и расширена материально-техническая база внедрения новых направлений в систему современного образования, обеспечения руководящими и педагогическими кадрами, способными на высоком профессиональном уровне выполнять задачи, возложенные на образовательные учреждения, организации и совершенствования непрерывной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров, постоянного повышения качества и уровня профессионального мастерства руководителя среднего звена. 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».⁶ В результате этого будут развиваться условия для гармонизации передового опыта управления развитых зарубежных стран на качественном этапе процесса подготовки современных конкурентоспособных кадров специалистов с национальными ценностями, выявления компетенций управленческого персонала, их кластеризации и дифференциации по сферам компетентности, а также оптимизации психологической компетентности руководителя среднего звена.

Данное диссертационное исследование в определённой степени служит успешной реализации задач, намеченных в Указах Президента Республики Узбекистан от 11 июля 2019 года № УП-5763 «О мерах по реформированию управления в сфере высшего и среднего специального образования», от 8 октября 2019 года № УП-5847 «Об утверждении Концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года», постановлениях Президента Республики Узбекистан от 30 мая 2018 года № ПП-3755 «О мерах по созданию современной системы отбора на конкурсной основе перспективных управленческих кадров», от 11 июля 2019 года № ПП-4391 «О мерах по внедрению новых принципов управления в систему высшего и среднего специального образования», постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан от 14 декабря 2018 года № 1018 «Об утверждении положения о порядке формирования резерва управленческих кадров из числа финалистов республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тараккиёт», а также других нормативно-методических документах по управленческой деятельности.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Диссертационное исследование выполнено в русле научных изысканий Ташкентского государственного университета имени Низами в рамках приоритетного направления развития науки и технологий республики I. «Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Обзор зарубежных научных исследований по теме диссертации.⁷ Научные исследования, направленные на совершенствование моделирования психологической компетентности руководителя среднего звена, проводятся в ведущих научных центрах и высших образовательных учреждениях (ВОУ) мира таких, в частности, как Международная организация труда (ILO, Швейцария), Бразильский университет (Universidade de Brasília, Бразилия), Гарвардский институт государственного управления (John F. Kennedy School

⁶ Указ Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года № УП-4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан». [Электронный ресурс]. URL: <https://lex.uz/pdfs/3107036> (дата обращения: 24.06.2020 г.)

⁷ Зарубежные исследования, а также разработки по теме диссертации проводились в таких ведущих научных центрах и образовательных учреждениях как в Швейцарии – Международная организация труда (URL: <https://www.ilo.org/global/research/lang--en/index.htm>); США – John F. Kennedy School of Government (URL: <https://www.hks.harvard.edu>), Бразилии – Universidade de Brasília (URL: <https://international.unb.br/r-i>) и Российской Федерации – Государственный университет управления (URL: <https://guu.ru>) и Уральский Федеральный университет (URL: <https://urfu.ru>).

of Government, США), Уральский Федеральный университет (Российская Федерация), Государственный университет управления (Российская Федерация). В Великобритании в компании “Saville Assessment” ведутся научные исследования, направленные на развитие современной теории управления.

В результате проведённых в мире исследований по совершенствованию моделирования психологической компетентности руководителей среднего звена на основе рамки национальных квалификаций усовершенствованы профессиональные должностные квалификационные требования (ILO, Швейцария), на основе рамки отраслевых квалификаций разработаны профессиональные стандарты руководящих должностей (Universidade de Brasília, Бразилия), исходя из особенностей каждой отрасли, систематизированы ключевые компетенции руководителя (John F. Kennedy School of Government, США; Уральский Федеральный университет, Российская Федерация), с использованием цифровых технологий создана программа резерва кадров на руководящие должности высшего образования (Государственный университет управления, Российская Федерация), на основе стандартов управленческих ролей и управленческого поведения создана модель компетенций современного менеджмента (компания “Saville Assessment”, Великобритания).

В ведущих высших образовательных учреждениях мира проводятся научные исследования по следующим направлениям моделирования психологической компетентности руководителей среднего звена: развитие профессиональных компетенций личности руководителя на основе внедрения социально-психологических методов управления; внедрение психологических механизмов развития инновационной управленческой способности руководителя среднего звена; организация управления среднего звена на основе цифровых технологий и совершенствование мониторинга оценки его качества; внедрение организационных, экономических и психологических механизмов формирования репутации образовательных учреждений; разработка методов моделирования управленческих, личностных и функциональных компетенций руководителя среднего звена.

Степень изученности проблемы. В Узбекистане закономерности и традиции, связанные с процессом подготовки и развития высококвалифицированных кадров, проблемы подготовки будущих руководителей к профессиональной деятельности были изучены такими учёными как Г.Б. Шоумаров, Э.Г. Гозиев, В.М. Каримова, Д.Г. Мухамедова, Ш.Х. Абдуллаева, И.И. Махмудов, Э.Н. Сатторов, Х.М. Алимов, О.Р. Шамиева, Т.М. Адизова, Н. Боймуродов, Р.М. Махмудов, А.А. Бекназаров, Н.А. Рузикулов, Ю.М. Асадов, Н.А. Муслимов, М.Т. Мирсолиева, Я.У. Исмадияров и др.

Учёными стран СНГ проводились исследования по научно-теоретическим основам формирования управленческой компетентности – Т.Ю. Базаров, О.В. Бараусова, Т.В. Бендас, Д.Ю. Варнавский, Дж. Льюис,

С.С. Михеев, Т.И. Полосина и другие; акмеологической компетентности – А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Ю.С. Артемов, А.С. Баласанян, Т.В. Крюкова, А.Ф. Фоминых, Т.Н. Щербакова и другие; коммуникативной компетентности – М.В. Авдеева, Т.Ю. Базаров, А.К. Болотова, О.С. Возженикова, А.И. Емелин, П.Ю. Жуков, Ю.М. Жуков, В.Н. Кустов, О.В. Михайлова, О.В. Муравьева, А.В. Немушкин, Л.А. Петровская, С.В. Петрушин и другие; профессиональной компетентности – А.А. Деркач, Ю.В. Всемирнова, Т.Ю. Базаров, Н.В. Грохольская, И.В. Дурманова, Р.А. Ефремов, В.М. Захаров, Ф.С. Исмагилова, О.А. Козырева, Е.В. Куликова и другие; социально-психологической компетентности – А.В. Евсеев, Т.Ю. Коновалова, Р.К. Малинаускас, В.П. Гудонис, Ш.А. Шнирас, Е.В. Овчарова, О.В. Софронова и другие; социально-перцептивной компетентности – И.Э. Вегерчук, В.А. Мартынова и другие; социальной компетентности – А.Д. Ионова, С.С. Ломакина, В.Л. Недорезова, Л.В. Блинов и другие; конфликтной компетентности – О.И. Денисов, В.В. Рогачев и другие; этнокультурной компетентности – А.С. Купавская, Г.С. Миролобова и другие.

Т.Ю. Базаров, Ж.Г. Гаранина, Е.А. Зубарев, Т.Е. Кондракова, Е.С. Маслова, А.Н. Нурмухаметова, О.И. Пец, Б.Р. Тамбиева, Т.Н. Щербакова⁸ в своих научных работах исследовали проблемы развития и моделирование психологической компетентности руководителя.

Зарубежные учёные Р. Бар-Он, М. Бакли, К.Э. Изард, К.И. Саарни, Дж.Мэттьюс проводили исследования по проблемам моделирования компетентности и компетенций, связанных с личностью или организацией в рамках некоторых специальностей.

Связь темы диссертации с научно-исследовательскими работами высшего образовательного учреждения, где выполнена диссертация. Диссертация выполнена в рамках проекта № А-3-175 «Социально-психологические основы совершенствования технологии оценки и рекомендации соответствия руководящей должности в административных органах управления Узбекистана» (2008) согласно плану научно-

⁸ Базаров Т.Ю., Ладиионенко М.А. Методика создания модели компетентностей [Электронный ресурс] // Организационная психология. – 2013. – Т. 3. № 3. – С. 61–77.; Гаранина Ж.Г. Психологическая компетентность будущего специалиста (На материале экономико-управленческих профессий): Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. – Казань: КазГТУ, 1999. – 183 с.; Нурмухаметова А.Н. Психологические особенности личности руководителя образовательного учреждения: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Москва: Московская гуманитарно-социальная академия, 2002. – 155 с.; Щербакова Т.Н. Психологическая компетентность учителя: акмеологический анализ: Дис. ... док-ра психол. наук: 19.00.13. – Ставрополь: «Ростовский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования», 2006. – 456 с.; Зубарев Е.А. Развитие психологической компетентности специалистов кадровых служб: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. – Москва: РАГС, 2008. – 171 с.; Маслова Е.С. Особенности психологической компетентности личности менеджера по персоналу: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Сочи: Инст. образ. тех. Рос. Академии образования, 2009. – 214 с.; Тамбиева Б.Р. Личностные детерминанты психологической компетентности менеджера ресторана: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Сочи: РАО «Институт образовательных технологий», 2011. – 258 с.; Кондракова Т.Е. Формирование психологической компетентности специалиста в области сервиса: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – Пятигорск: Пятигорский ГЛУ», 2013. – 226 с.; Пец О.И. Психолого-педагогические условия продуктивного развития психологической компетентности родителей младших школьников: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – Хабаровск: Минский университет, 2019. – 218 с.

исследовательских работ Ташкентского государственного педагогического университета и Ташкентского государственного экономического университета; в рамках проекта № А–3-001 «Изучение влияния генеалогии семьи и семейного наследия в Узбекистане на профессиональный рост личности» (2011) плана научно-исследовательских работ Республиканского научно-практического центра «Оила».

Целью исследования является моделирование психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ, основанной на системе социально-психологических качеств, регулирующих профессиональную управленческую деятельность.

Задачи исследования:

Совершенствование форм компонента психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ на свойственных руководителю ключевых компетенциях;

совершенствование модели психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ на выявленных приоритетных составляющих;

отбор компетенций, связанных с составляющими компонентами психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ, дифференциация кластера отобранных приоритетных компетенций;

совершенствование концептуальных взглядов, которые служат системе социально-психологических качеств, регулирующих управленческую деятельность, моделирующих психологическую компетентность руководителя среднего звена ВОУ;

разработка характеристики оптимизации компетенций, свойственных руководителю среднего звена ВОУ и практических рекомендаций, регулирующих управленческую деятельность.

Объект исследования составляет 420 испытуемых из категорий руководителей и сотрудников-педагогов (начальники отделов – 40 человек, деканы факультетов – 22 человека, заместители деканов – 53 человека, заведующие кафедрами – 62 человека, кадры резерва на руководящие должности среднего звена – 236 человек, эксперты – 7 человек), осуществляющих деятельность в системе высшего образования – Каршинском государственном университете, Каршинском инженерно-экономическом институте, Ташкентском государственном экономическом университете, Ташкентском государственном педагогическом университете, Ташкентском институте инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства, Узбекском государственном университете физической культуры и спорта, Чирчикском государственном педагогическом институте Ташкентской области, а также Центре при Министерстве физической культуры и спорта Республики Узбекистан, Региональном центре при Национальном университете Узбекистана, отраслевых центрах при Ташкентском государственном техническом университете, Ташкентском институте инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства).

Предметом исследования является система социально-психологических качеств, связанных с формированием компетенций и процессы моделирования психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ.

Методы исследования. В исследовании использованы такие методы как собеседование, интервью, биографический метод, контент-анализ, «Методика экспертной оценки психологической компетентности руководителя» (разработка автора), методика «Диагностика деятельности менеджера» (Э. Гозиев, Р. Ташимов), «16-ти факторный личностный опросник» (модификация Э. Гозиева, А.И. Расулова по Р.Б. Кеттелу), методика «Оценка стилей имидже образующих качеств руководителя» (модификация В.М. Каримовой по Ю.В. Андреевой). С их помощью 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.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

на основе кластеризации социально-психологических и личностных качеств, свойственных руководителям, выявлены структурные компоненты (профессиональный, социально-коммуникативный, социально-информационный, социально-психологический, когнитивный, методически-специальный, социально-культурный, аутопсихологический) психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ;

на основе дифференциации на высокую, среднюю, низкую степени компетенций усовершенствована модель развития психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ, охватывающая приоритетные личностные качества;

на основе кластеризации, факторного анализа и дифференциации компетенций высокой загруженности усовершенствованы составляющие компоненты (социально-психологическая адаптация, креативное мышление, мотивационная поддержка, распределение полномочий среди сотрудников, управление стрессами, доверительное общение, установление сотрудничества и тому подобное) компетентности руководителя среднего звена ВОУ;

на основе интеграции расположенных на одной семантической площади механизмов социальной фасилитации и ингибиции процесса управленческой деятельности оптимизирована модель «Новая волна» (New-Wave) компетенций руководителя среднего звена ВОУ;

на основе аутопсихологической диагностики социально-психологических особенностей (интегральное чувство довольства или недовольства своим «Я», самоуважение, любовь к себе, ожидаемое отношение от подчинённых, интерес к своей личности, уверенность в себе, ожидаемое отношение от других, принятие себя, управление собой, самообвинение, выражение интереса к себе, понимание себя) управленческой

деятельности выявлены компоненты личной жизни и профессиональной деятельности руководителя в рамках «Я»-концепции.

Практические результаты исследования состоят в следующем:

в качестве одного нового направления в контексте социальной психологии предложена возможность повышения эффективности управления ВОУ путём считающегося новым управлением среднего звена «Управления маркетинговых исследований и услуг», основанного на концепции интеллигент-маркетинг, подробно описывающей функциональные задачи и компетенции сотрудников ВОУ;

формирование в контексте территорий, из числа бывших выпускников, контингента «селекционер» образовательных услуг, способных осуществлять организацию эффективных маркетинговых исследований, в свою очередь, исходя из требований профессиограммы, предварительно разработанной на местах «селекционерами» в сотрудничестве с ВОУ по каждому альтернативному кандидату в управление, предложенному в диссертационном исследовании в качестве проекта, оценено в качестве условий для подготовки данных и представления их в приёмную комиссию ВОУ;

сформулированные выводы, практические рекомендации и указания рекомендованы для совершенствования социально-психологических знаний ВОУ и разработки в этом вопросе психологических консультативных программ, предназначенных маркетологам-психологам, сотрудникам психологической службы и направленных на развитие взаимоотношений субъекта и объекта управления.

Достоверность результатов исследования подтверждается применением подходов, методов, сведений, достоверности собранных материалов, методологической базы исследования, полученных в результате применения точных математико-статистических методов, внедрением в практику выводов и рекомендаций, подтверждением полученных результатов полномочными структурами.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость диссертационной работы исходит непосредственно из её научной новизны и надёжности методов исследования, вместе с тем, комплексное применение в нашем исследовании методов разработки программ эмпирического исследования, содержательно-статистического анализа, специфических методологических подходов служат весомым научным вкладом в направление изучения личности руководителя и его деятельности, а также их внедрение служит решению перспективных исследовательских проблем.

Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные эмпирическим путём результаты и теоретические выводы обогащают новыми данными такие дисциплины как «Психология управления», «Управление персоналом», «Корпоративное управление», «Социология управления», «Менеджмент образования», «Тайм-менеджмент», «Социальная

психология», которые включены в учебные планы образовательных направлений бакалавриата и специальностей магистратуры Министерства высшего и среднего специального образования. Результаты исследования позволяют дать трактовку свойственных национальному менталитету этнопсихологических особенностей, сформированных во взаимоотношениях, руководитель-сотрудник.

Внедрение результатов исследования. Методические и практические результаты, полученные при анализе научных исследований по моделированию психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ, основанных на системе социально-психологических качеств, регулирующих профессиональную управленческую деятельность внедрены:

предложения о значении и роли в принятии решений, связанных с процессом управления, структурных компонентов психологической компетенции (профессиональный, социально-коммуникативный, социально-информационный, социально-психологический, когнитивный, методически-специальный, социально-культурный, аутопсихологический) психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ, усовершенствованных на основе кластеризации социально-психологических и личностных качеств, свойственных руководителям, на основании приказа № 6 Учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете включены в модуль «Психология межличностных отношений» при подготовке будущих психологов-практиков (справка Учебно-научного центра психологии при ТГПУ от 11 июня 2020 года № П-М-6^а) и использованы в предмете «Психология управления» Ташкентского института инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства, Узбекского государственного университета физической культуры и спорта (Свидетельство № 892-059, выданное на основании приказа Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан от 4 октября 2019 года № 892). Внедрение этих результатов в учебный процесс послужило дальнейшему повышению психологической подготовки слушателей (студентов) в сфере управления;

внедрены на основе приказа Учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 11 июня № 6 модель развития психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ на основе дифференциации на высокую, среднюю, низкую степени и модуль «Психология межличностных отношений» при подготовке будущих психологов-практиков (справка Учебно-научного центра психологии при ТГПУ от 11 июня 2020 года № П-М-6^а). В результате применения этих модулей значительно обогатилась научно-методическая база подготовки всесторонне зрелых, гармонично развитых конкурентоспособных кадров психологов-практиков;

внедрены как учебник, предназначенный для подготовки конкурентоспособных талантливых специалистов-менеджеров (Свидетельство № 418-185, выданное на основании приказа Министерства

высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан от 14 августа 2020 года № 418), а также материал о составляющих компонентах (социально-психологическая адаптация, креативное мышление, мотивационная поддержка, распределение полномочий среди сотрудников, управление стрессами, доверительное общение, установление сотрудничества и тому подобное) компетентности руководителя среднего звена ВОУ, усовершенствованные на основе кластеризации, факторного анализа и дифференциации компетенций высокой загруженности, использован в курсе «Психология управления». Результатом внедрения стала возможность успешного проявления студентами навыков принятия решений, связанных с управленческими процессами;

внедрены в модуль «Психология управления и маркетинга» при подготовке будущих психологов-практиков как модель «Новая волна» (New-Wave) компетенций руководителя среднего звена ВОУ, оптимизированная на основе интеграции расположенных на одной семантической площади механизмов социальной фасилитации и ингибиции процесса управленческой деятельности (на основании приказа Учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 11 июня 2020 года № 6, справка Учебно-научного центра психологии при ТГПУ от 11 июня 2020 года № П-М-6^а). Внедрение данного предложения послужило повышению знаний, квалификации, навыков и компетенций психологов-практиков, связанных с их будущей деятельностью в психологической сфере;

внедрены как диагностика компонентов личной жизни и профессиональной деятельности руководителя в рамках «Я»-концепции, выявленная на основе аутопсихологического анализа социально-психологических особенностей (интегральное чувство довольства или недовольства своим «Я», самоуважение, любовь к себе, ожидаемое отношение от подчинённых, интерес к своей личности, уверенность в себе, ожидаемое отношение от других, принятие себя, управление собой, самообвинение, выражение интереса к себе, понимание себя) управленческой деятельности на основании приказа Учебно-научного центра психологии при Ташкентском государственном педагогическом университете от 11 июня 2020 года № 6 включено в модуль «Психология управления и маркетинга» (справка Учебно-научного центра психологии при ТГПУ от 11 июня 2020 года № П-М-6^а). В результате применения данного предложения послужило обогащению научно-методической базы подготовки гармонично развитых кадров психологов-практиков.

Апробация результатов исследования. Результаты диссертационного исследования обсуждены, в частности, на 5-и международных и 8-и республиканских научно-практических конференциях.

Опубликованность результатов исследования. По основным результатам исследовательской работы опубликовано всего 53 научные работы, в том числе, 3 монографии, 18 научных статей, из них 15 статей в

научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан для публикации основных научных результатов диссертаций, и 3 статьи в зарубежных журналах.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, четырёх глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Общий объём работы составляет 251 страницы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении диссертации обоснованы актуальность и необходимость темы, определены цель и задачи, методы исследования, выявлены объект и предмет, соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий, раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость, внедрение в практику результатов, структура работы.

Первая глава диссертации **«Научное исследование деятельности и методов управления в социальной психологии: теоретические основы»** посвящена теоретическим предпосылкам исследуемой проблемы с точки зрения научного наследия психологии Востока и Запада. В основе социально-психологических взглядов мыслителей и энциклопедистов Востока, прежде всего, несмотря на прошедшие тысячелетия доказана актуальность подходов Конфуция к управлению. Потому что в соответствии с подходом Конфуция обосновано занятие человеком чрезвычайного места в системе мирового порядка, пропагандирована безграничность чувства ответственности в судьбе всего общества, а также космологическая идея установления согласованности между политикой и космическим ритмом. Особенно упорядоченные Воизом Кошифи десять правил (моделей) великого поведения изложены в работе в качестве основы для исторического генезиса. На фоне поставленной цели осуществлён социально-психологический теоретический анализ традиции и школы научного изучения, отражённые во многих исследованиях зарубежных и отечественных учёных в социально-гуманитарной сфере, направленных на изучение проблем управления, иерархии их развития, ролей и традиционных способов управления, масштабов из влияния.

Во второй главе диссертации **«Эмпирическое изучение моделирования психологической компетентности руководителя»** изложены теоретико-методологические вопросы выявления объекта и предмета исследования, т.е. с социально-психологической точки зрения доказаны главная методологическая идея «Концепции социальных представлений», основная методологическая идея «Трёхмерная модель», вспомогательная методологическая основа исследования «Концепция управления персоналом», в качестве ключевой методологической основы моделирования компетентности «Концепция интеллидгент маркетинга». Особенно доказано, что концепция XXI века «Управление человеком (human being management)», поддерживающая гуманистический подход о том, что

«не люди для организации, а организация для людей», является генезисом принципа управленческой политики Нового Узбекистана «Не народ для государственных органов, а государственные органы должны служить народу». Вместе с тем, обоснованы место и значение концепции интеллигент-маркетинга в решении всё новых задач, которые ставит перед ВОУ, осуществляющими деятельность в процессе глобализации, цифровой экономики, основанные на международном рынке труда, ИКТ и креативных знаний, а также налаживании системы умного управления.

В главе проведён теоретический анализ американских, европейских и смешанных подходов к социально-психологическому содержанию понятий компетентности и компетенции. На основе теоретического анализа изложено, что психологическая компетентность личности проявляется в системе следующих уровней отношений: мега (международные организации, транснациональные компании); макро (государственные центральные органы, в частности, министерства); мезо (организации, подчиняющиеся центру, в частности, социальные институты, ассоциации, объединения); микро (первичные организации и межличностное общение в малых группах). Опираясь на научные источники в исследованиях таких учёных как I. Borg, M. Muller, T. Staufenbiel, M. Perlmutter, M. Kaplan, L. Nyquist, G. Schreder, M. Vorweg, S.P. Dyrstra, S. Dollinger проведён анализ того, что компоненты (комплекс знаний, навыки, нормы общения), образующие компетентность, являются основой развития управленческой, личностной и функциональной компетенций руководителя. В отношении системы управления доказана возможность применения компетентного подхода ко всем управленческим уровням (низший, средний, высший) ВОУ и это в конечном счёте обеспечит создание целостности, имидж равенства как горизонтального, так и вертикального управления.

В диссертации проанализирована позиция О.А. Козыревой по моделированию уровня профессионализма и сравнительного регулирования формирования профессиональной компетентности деятельности личности на должности. В частности, сделан вывод о том, что каждый уровень профессионализма личности определяется уровнем профессиональной компетентности в системе «неосознанная компетентность – осознаваемая компетентность – осознанная компетентность».

Вместе с тем, в главе проведён сравнительный анализ изложенной в исследованиях Д.Г. Мухамедовой характеристики и принципов программы подготовки образовательного менеджера для инновационной деятельности в ВОУ, и взглядов Ш.Х. Абдуллаевой о социально-психологических механизмах формирования профессиональной компетентности педагога, и таким путём выявлены отличия диссертационной работы от выше проведённых исследований.

Обосновав необходимость учёта и оптимизации эффективности деятельности современных руководящих кадров в системе непрерывного образования, исходя из стабилизации путей реформирования во всех сферах

Нового Узбекистана, уверенной поступью идущего от национального возрождения к великому будущему, всё большей интенсификации развития, предусмотренной в «Стратегии действий», осуществлён социально-психологический анализ понятия моделирования и его значения деятельности в управленческой деятельности. С помощью характеристики понятия доказано то, что впервые принцип моделирования был применён в сфере управления в середине XX века, в современной психологической науке он признан как один из передовых принципов. Вместе с тем, доказано, что моделирование, наряду с созданием возможности приведения в реальность и расширения знаний о содержании и особенностях действительного процесса, предусматривает также проектирование знаний о качестве и эффективности процесса управления и его динамике. Исходя из этого, в диссертации всесторонне разъяснено, что оптимизация психологической компетентности руководителей среднего звена ВОУ, оценка эффективности принимаемых ими решений, а также выявление особенностей социально-психологической системы под названием «руководитель – личность – коллектив» считаются типовыми целями моделирования.

Особенно выделяется тот факт, что карта компетенций управления организации является основой процесса моделирования компетенций, при этом компетентность отражается в поведении, а компетенция – в результатах управления. Исходя из идейного обращения, выявлена управленческая позиция руководителей среднего звена (начальники отделов, деканы факультетов и заместителей деканов) ВОУ, соответствующая уровню зрелости подчинённых (педагоги и студенты), а также дано социально-психологическое разъяснение личностно-профессиональной компетентности управленцев в таких ролях как «контролёр», «наставник», «лидер», «старший помощник» (см. таблицу 1).

Таблица 1.

Управленческая позиция, соответствующая уровню зрелости подчинённых руководителя среднего звена ВОУ

№	Уровень зрелости сотрудника	Роль управленца
1.	Компетентность ниже удовлетворительной, низкий уровень преданности	Контролёр
2.	Низкий уровень компетентности, высокий уровень преданности	Наставник
3.	Компетентность выше удовлетворительной, преданность изменчивая	Лидер
4.	Высокий уровень компетентности, преданность также на высоком уровне	Старший помощник

Исходя из результатов исследования сформулированы выводы о том, что во-первых, компетенция помогает проявлению сильных сторон, качеств, необходимых для развития руководителя, выявлению по возможности самых лучших, эффективных методов работы, а также содействует в масштабе ВОУ удовлетворению потребностей в обучении коллег в контексте линейного

менеджмента и заполнению пустоты, не заполненных в результате выданных советов; во-вторых, компетентность – это индикаторы на пути обеспечения непрерывности учебно-воспитательного процесса, т.е. процесса повышения квалификации определённых людей (социальных групп), а также улучшения трудовой (учебной) деятельности и формирования профессиональной личности.

В третьей главе диссертации **«Моделирование психологической компетентности руководителя: концептуальный эмпирический анализ»** на основе методики Э. Гозиева, Р. Тошимова «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 следующих аспектах: 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 распределены по 12-ти столбцам, каждый столбец отдельно систематизирован в виде таблицы. 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 во взаимоотношения. 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 ведет критический анализ в своём отделе, на уровне управления факультетом и в процессе принятия решений, ищет 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» служит раскрытию сущности компетенции «вера в себя» в кластере социально-психологических компетенций руководителя среднего звена ВОУ (см. рисунок 1).



Рисунок 1. Кластер социально-психологических компетенций руководителя среднего звена. (Источник: разработка автора)

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

Соответственно, в сравниваемых группах (40 и 27 процентов) руководителей в своих ответах поддержки, положительной оценки, веры в себя, 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 стилей поведения.

По нашему мнению, компе-

управлять собой. То есть, социально-психологический анализ результатов, полученных по столбцу «любовь к себе» данной методики служит раскрытию сущности компетенции «способность управлять собой» в кластере социально-психологических компетенций руководителя среднего звена ВОУ (см. рисунок 1).

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 позитивного отношения. Потому что эта категория руководителей обычно в действительности 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 себе со стороны окружающих их 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 подчинённых 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 действие 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, налаживают 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, налаживают системную управленческую деятельность. Вместе с тем, деканы из числа испытуемых этой категории сумели убедить коллектив факультета в единстве цели и общепрофессиональных интересов.

Таким образом не однократно выявлено, у респондентов среднего и нижнего звена (соответственно 23 и 31 процента) руководителей ВОУ в аспекте «социального ожидания» хотят заслуживать больше положительной оценки 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 ценят 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 разьяснения сущности компетенции «способность правильно оценивать возможности себя и других» в кластере социально-психологических компетенций руководителя среднего звена ВОУ (см. рисунок 1).

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 качества 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 устранению сложных вопросов, связанных с процессом управления, он проявляет свою решительность твёрдой верой в свои силы. Одним словом, результат, полученный с помощью столбца «управление собой» служит для разьяснения сущности «социально-психологической» и «аутопсихологической» компетенций в кластере социально-психологических компетенций руководителя среднего звена ВОУ (см. рисунки 1 и 2).



Рисунок 2. Кластер аутопсихологических компетенций руководителя среднего звена ВОУ. (Источник: разработка автора)

Основываясь на практическое исследование Э.Г. Газиева и его учеников, а также результаты диссертационных исследовательских работ, разработана модель социально-психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ (см. рисунок 3).

В соответствии с исследованием социально-психологическая компетентность – это комплекс смоделированных таких компетенций как знание социально-психологических качеств личности, а также закономерностей обращения, знание, правильное понимание и осознание душевного состояния других, и на

этой основе обладание своим «Я», вера в свои силы и способность быть надёжным, правильная оценка возможностей себя и других, понимание других, способность оценивать личные качества окружающих в социальных отношениях, социально-психологическая адаптация и установление взаимного сотрудничества, управление собой, которые проявляют грамотность в организации взаимного сотрудничества.

На очередном этапе исследования использован «16-ти факторный личностный опросник» Р.Б. Кеттелла. В соответствии с порядком использования многофакторного опросника личности руководители среднего звена (деканы факультетов и их заместители, всего 75 человек) детально ознакомились с переданными им вопросами (100 вопросов) и выбрали из вариантов ответов те, которые им соответствуют. На следующем этапе осуществлён факторный анализ результатов исследования, они обоснованы с социально-психологической точки зрения, а также выявлены двадцать шесть видов приоритетных психологических качеств 16 видов позиций социальной направленности.

Как установлено, содержательный анализ ответов, полученных по десяти близким друг к другу шкалам факторов, потребовал обоснования показателей по трём уровням – низкий, средний и высокий.

По фактору «Е», т.е. проявление уровня проявления стремления к власти, 27,9 процентов руководителей среднего звена обычно в принятии управленческих решений, считаясь с пожеланиями окружающих или подчинённых людей, явно проявляют себя конъюнктурным управленцем, послушным высокому звену руководства. Направленность такой категории респондентов-управленцев отличается от традиционных представлений, направлена на изменение поведения под влиянием других.



Рисунок 3. Модель социально-психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ.
(Источник: разработка автора)

Как установлено, обладатели вышеуказанного показателя обычно в управленческих процессах зависимы, слабовольно, постоянно обеспокоены за правильность выполнения поставленных перед ними необходимых условий и требований, а также усиливают контроль для повышения внимания. По этой причине такой метод управления как усложнении адаптацию личности руководителя к выбранной должности, вызывает неспособность защитить свои взгляды и точку зрения.

В результате эта категория руководителя среднего звена – деканы, заместители деканов факультетов ВОУ – проявляют свою в недостаточной степени веру в себя и свои возможности, а также, в свою очередь, становятся причиной снижения эффективности управленческой деятельности (см. таблицу 2).

Следовательно, руководитель среднего звена ВОУ, соответствующий шкале «Стремление к власти – зависимость» проявляет следующие три уровня психологической компетентности.

Обладающие низким уровнем психологической компетентности по фактору «Е» 5,3 процента деканов факультетов и их заместителей обычно прислушиваются к желаниям подчинённых педагогов/студентов, считаются послушными и адаптирующими личностями. Испытуемые данной категории всё больше зависимы, слабовольны, беспокоясь за состояние выполнения поставленных и необходимых функциональных задач и заданий, проверяют их с особым вниманием.

Таблица 2.

Уровни психологической компетентности руководителя факультета ВОУ (n=75; процентный анализ)

Блоки	Факторы	Уровни психологической компетентности:			Ранг
		1-уровень	2-уровень	3-уровень	
3-блок	Стремление к власти – зависимость – «Е» фактор	5,3	8,0	14,6	1
4-блок	Социальная зрелость, сознательность (высокий уровень совестливости – бессовестность, бессознательность) – «G» фактор	4,0	6,7	10,7	2
5-блок	Социальное мужество (решительность – застенчивость) – «H» фактор	5,3	6,7	6,7	3
8-блок	Независимость – зависимость – «Q ₂ » фактор	2,7	8,0	4,0	4
1-блок	Склонность к общению – «A» фактор	1,3	2,7	4,0	5
2-, 6-, 7-, 9-, 10-блоки	«С», «L», «O», «Q ₃ », «Q ₄ » факторы	1,3	4,0	4,0	0
Всего		19,9	36,1	44,0	

Недостаточная степень способности защищать свою точку зрения, неполная уверенность в свои силы и возможности, обычно, оказывают в

высокой степени отрицательное воздействие на их управленческую деятельность и процесс принятия решений. Нельзя утверждать, что 6,7 процента руководителей факультетов, считающихся обладателями среднего уровня психологической компетентности, полностью попали под влияние окружающих и подчинённых педагогов/студентов. Причина в том, что они считают положительное проявление выбранного ими пути, т.е. концепции «Я» в руководящей деятельности, результатом влияния занимаемых ими должностей. Однако, несмотря ни на что одновременно не оставляют без внимания желания и волю окружающих (подчинённых).

Как стало известно из полученных результатов, 10,7 процента из всех испытуемых по фактору «Е» считаются руководителями высокого уровня психологической компетентности. Относящиеся к этой категории деканы и заместители деканов факультетов считаются в полном смысле слова лицами, претендующими на лидерство. Дело в том, что эта категория респондентов твёрдо верят в себя, обладают очень независимыми мнениями, решительны в управленческой деятельности, внедрили в систему управления факультетом свою методику правил, в большинстве случаев действуют по-своему. Хотя и считаются в ВОУ уважаемыми людьми, обычно не полностью подчиняются руководителям высокого уровня. Причина в том, что если оценивать из социально-психологической точки зрения, то у руководителя факультета, обладающего таким высоким уровнем стремления к власти (лидерству), обычно, чрезмерно сформированы такие индивидуально-типологические качества как решительность, гиперактивность, смелость и энергичность.



Рисунок 4. Составляющие компоненты модели психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ. (Источник: разработка автора)

когнитивная, методическо-специальная, социально-культурная, аутопсихологическая компетенции) (см. рисунок 4).

На основе широкомасштабных исследовательских работ создана комплексная модель оптимизации психологической компетентности руководитель среднего звена ВОУ.

По сравнению с другими руководителями данная категория управленцев среднего звена считается скандальной в процессе управленческой деятельности и связанным с ней принятием решений часто демонстрируют агрессивное поведение в ситуациях.

Путём эмпирических исследований выявлены тридцать восемь компонентов психологической компетентности руководителя среднего звена (профессиональная, социально-коммуникативная, социально-информационная, социально-психологическая,

При создании модели проанализированы созданные в мире ведущие модели, обращено особое внимание на модель компетенций “Волна” (Wave) (см. рисунок 5). Данная модель разработана в XX веке, она, в основном, соответствует постиндустриальной экономике и государствам VUCA⁹-мира, в частности, условиям

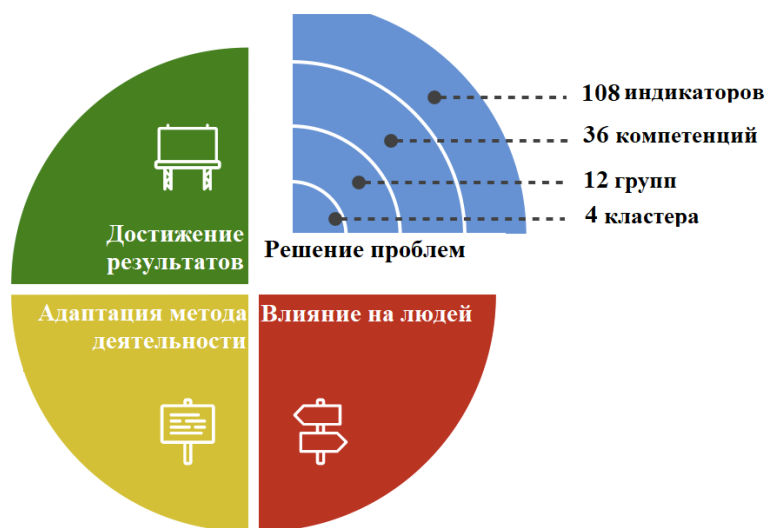


Рисунок 5. Модель компетенций “Волна” (Wave) в современном менеджменте.¹⁰

и 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. Формированная нами комплексная модель развития компетентности руководителя (см. 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.

Выдвигаемая компетенция «Новая волна» (New-Wave) (см. рисунок 6) основана на современной в управлении интеллект-менеджмент концепции. Предлагаемая модель разъясняет проявление в деятельности четырёх видов психологического мира руководителя среднего звена на единой семантической площади. 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.

⁹ VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) – Нестабильность, Неопределенность, Сложность, Неоднозначность.

¹⁰ <https://formatta.ru/blog/wave-competency-model> (дата обращения: 20.08.2019 г.)

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

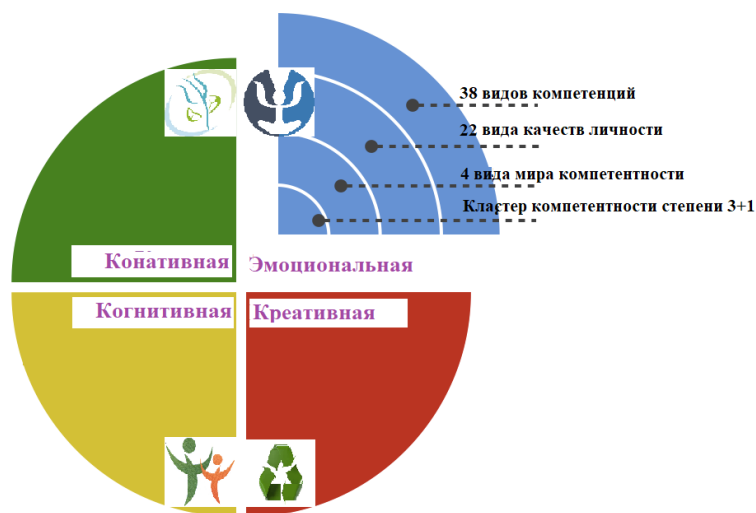


Рисунок 6. Модель “Волна” (Wave) компетенций руководителей среднего звена ВОУ в интеллект-менеджменте. (Источник: разработка автора)

руководителям среднего звена, во-вторых, при проведении промежуточной аттестации руководителей среднего звена на соответствие намеченным стандартам.

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.

Таблица 3.

Комплексная модель развития психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ

№	Мир компетентности и качества личности	№	Приоритетные компетенции
1. Блок «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

№	Мир компетентности и качества личности	№	Приоритетные компетенции
2. Блок «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. Учет 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
3. Блок «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
+1. Блок «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. Совестьливость
17.	Лидерство	31.	М 1. Инициативность

№	Мир компетентности и качества личности	№	Приоритетные компетенции
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

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 (см. рисунок 7).



Рисунок 7. Компетенции руководителей среднего звена ВОУ в приоритетной сфере (на примере психологической компетентности). (Источник: разработка автора).

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

Анализируя результаты, полученные с помощью методики Ю.В. Андреевой «Оценка стилей имидже образующих качеств руководителя», нам необходимо особо признать следующее (см. таблицу 4).

Таблица 4.

Представления кадрового резерва об идеальном руководителе (n=236)

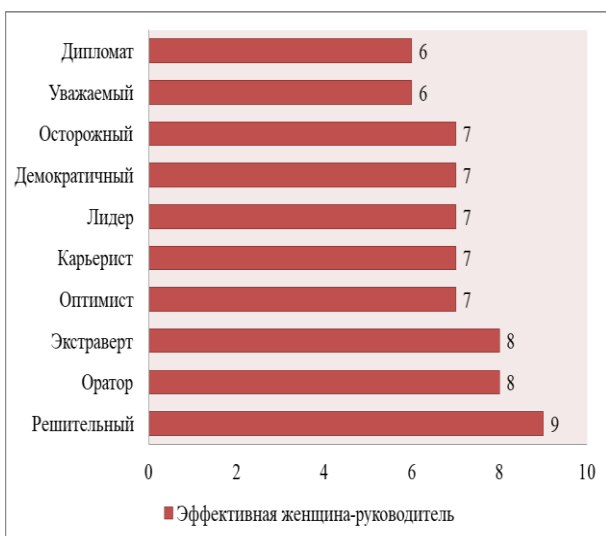
№	Качества	Идеальный руководитель	№	Качества	Идеальный руководитель
Выбор женщин (n=49)			Выбор мужчин (n=187)		
1.	Уважаемый	10	1.	Дипломат	10
2.	Дипломат	9	2.	Независимый	10
3.	Независимый	9	3.	Профессионал	10
4.	Оптимист	9	4.	Лидер	10
5.	Карьерист	8	5.	Оратор	10
6.	Лидер	8	6.	Решительный	9
7.	Оратор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

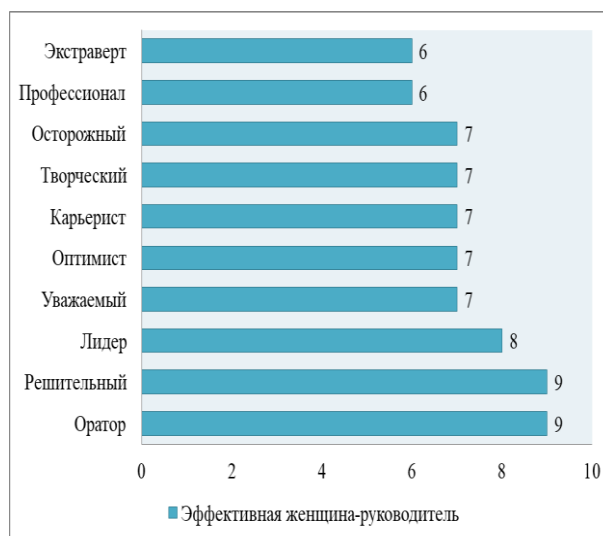
По мнению участвовавших в исследовании испытуемых женщин (20,76 процента) осторожность и решительность в принятии управленческих решений считаются первичными (важными) в эффективной деятельности женщин-руководителей. С точки зрения экспертов эффективная деятельность женщин-руководителей в системе образования 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 (см. рисунок 8-а).

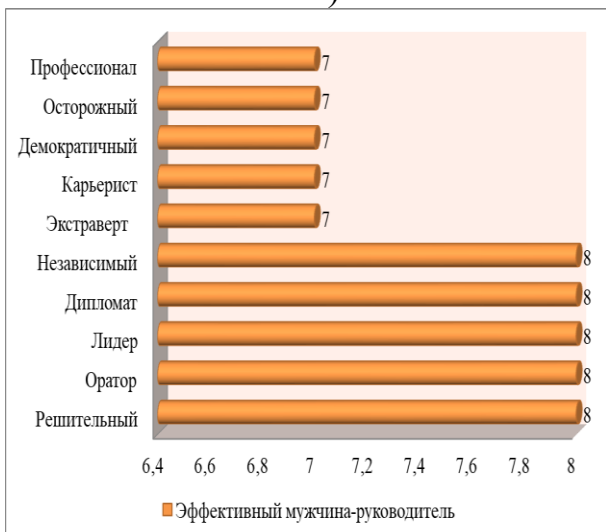
В этом вопросе по утверждению мужчин экспертов-респондентов (79,24 процента) эффективность в управлении среднего звена ВОУ связана с качеством оратора женщины-руководителя. Как стало известно из исследования, качества осторожности и решительности женщины-руководителя имеют необходимое значение в принятии 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. Если посмотреть с этой точки зрения, то лидерские качества женщины и её направленность на карьеру могут свести на нет вышеуказанные неадекватные взгляды.



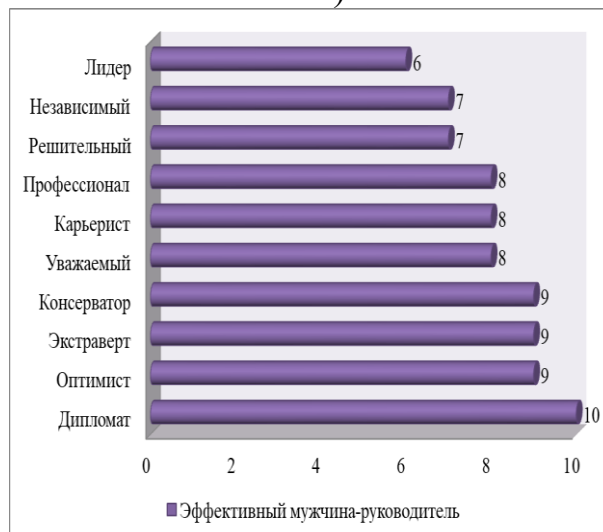
а)



б)



в)



г)

Рисунок 8. Представления резерва кадров об эффективности руководителя (мужчины, женщины). (Источник: исследования автора)

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 управления женщины-руководителя проявляют профессионализм в её управленческой деятельности (см. рисунок 8-б).

Как установлено, для женщин оказались приемлемыми только две группы качеств эффективного мужчины-руководителя. По мнению 20,76 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 8-в).

Как стало известно из исследования, оценки 79,24 процентов мужчин-экспертов в отношении мужчин-руководителей считаются весьма весомыми (см. рисунок 8-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.

В четвёртой главе диссертации под названием **«Комплексная модель оптимизации психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ: на примере отдела маркетинговых услуг»** проанализирована система маркетинговой деятельности Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова и Американского Питтсбургского университета. Основываясь на анализ, разработана концепция эффективной организации маркетинговой службы в ВОУ, направленной от теории к практике.

Вместе с тем, даны разъяснения портрету современного высшего образовательного учреждения XXI века, основанного на инновации, направленной от банка потребностей к распределению выпускников. На

основе SWOT анализа отделов маркетинга ВОУ значение современного инновационного подхода к эффективной организации рынок образовательных услуг (РОУ) выражено в практических рекомендациях, охватывающих вопросы «селекционеров» РОУ, «квоты территорий», «профессионального менталитета», сегментации РОУ, «логистических направлений образования», «экспорта образовательных услуг».

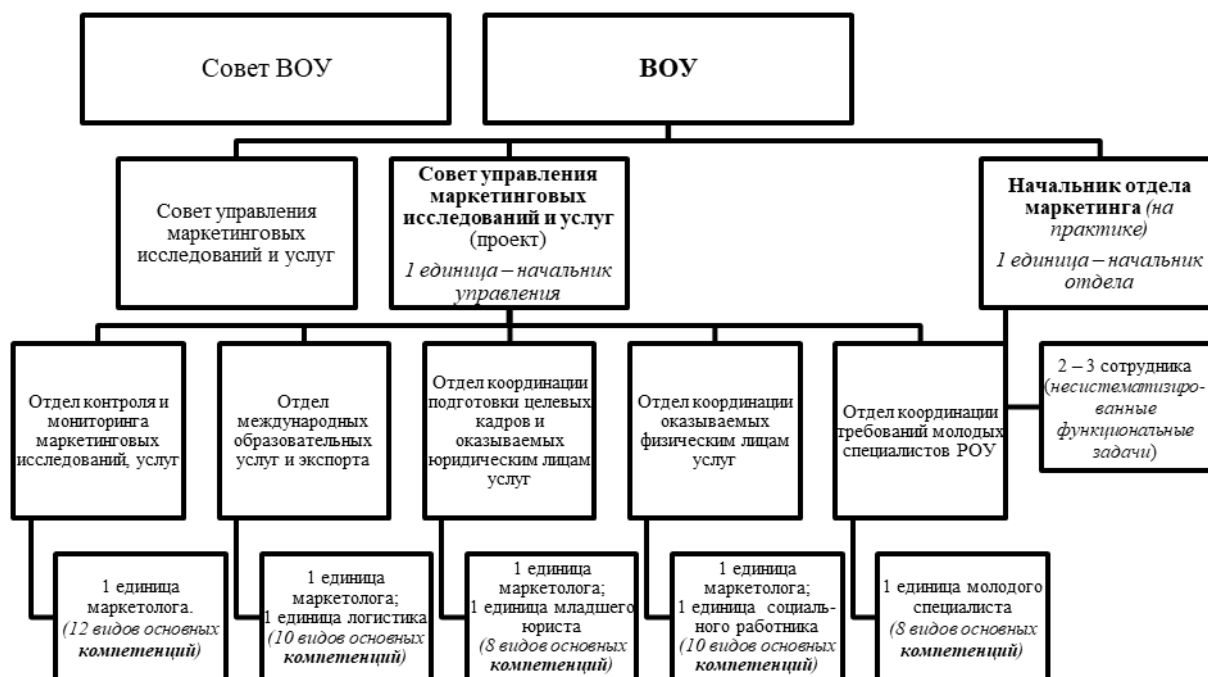


Рисунок 9. Структура управления маркетинговых исследований и услуг.
(Источник: разработка автора)

В соответствии с разработанной концепцией, в целях моделирования психологической компетентности руководителя среднего звена, умеющего организовать эффективные маркетинговые исследования в РОУ, расширив деятельность отдела «Служба маркетинга ВОУ» с социально-психологической точки зрения обоснован проект его реорганизации в управление «Маркетинговые исследования и услуги» (см. рисунок 9) и создана структура этого управления.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретический и эмпирический анализ данной диссертационной работы, направленный на моделирование психологической компетентности руководителя среднего звена ВОУ, основанного на системе социально-психологических черты, 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. Такая оценка приводит к 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, 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. Концепция организации «Управления маркетинговых исследований и услуг» среднего звена ВОУ в качестве социально-психологического механизма специально организованных условий (стимулов) пригодна для реализации современного инновационного подхода эффективной организации РОУ местных ВОУ. При этом управление считается доминантой при решении вопросов «селекционеров» РОУ, «квоты территорий», «профессионального менталитета», сегментации РОУ, «логистических направлений образования», «экспорта образовательных услуг», служит формированию портрета и деловой репутации ВОУ.

7. Сущность компонент психологической компетентности руководителя и образующих их компетенции в кластерах может быть использована при создании учебной литературы, практических

рекомендаций в процессе подготовки в ВОУ будущих менеджеров. В итоге в сознании руководителей нового поколения в период третьего Ренессанса будет сформирован ответственный критический подход к занимаемой должности, что, несомненно, внесет вклад в повышение мотивации к работе над собой и практической реализации принципа «Не народ государственным органам, а государственные органы должны служить народу».

**SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING SCIENTIFIC DEGREES
DSc.03/30.01.2020.P.26.02AT TASHKENT STATE PEDAGOGICAL
UNIVERSITY AFTER NIZAMI**

TASHKENT STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY

KHAYITOV OYBEK ESHBOEVICH

**MODELING OF PSYCHOLOGICAL COMPETENCY OF THE
SECONDARY LEVEL HEADS OF HIGHER EDUCATION**

19.00.05 – Social Psychology. Ethnopsychology (psychological sciences).

**DISSERTATION ABSTRACT
OF THE DOCTOR OF PSYCHOLOGICAL SCIENCES (DSc)**

TASHKENT – 2020

The theme of doctoral of psychological sciences dissertation (DSc) was registered at the Supreme Attestation Commission at the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under B2020.3.DSc/P37.

The doctoral dissertation was carried out at the Tashkent State Pedagogical University after Nizami.

The dissertation abstract is published on the website of the Scientific Council (www.tdpu.uz) and on the Ziyonet Information Portal at (www.ziyonet.uz) in three language (Uzbek, Russian, English)

Scientific consultant:	Karimova Vasila Mamanosirova doctor of psychological sciences, professor
Official opponents:	Baratov Sharif Ramazanovich doctor of psychological sciences, professor Safayev Nuriddin Salikhovich doctor of psychological sciences, professor Ibodullaev Zarifboy Radjapovich doctor of medical sciences, professor
Leading organization:	Karshi State University

The defence of the dissertation will be held on “_____” _____ 2020, at “_____” at the meeting of Scientific Council № DSc.03/30.01.2020.P.26.02 under the Tashkent State Pedagogical University after Nizami (Address: 100185, Tashkent, Chilanzar district, Bunyodkor street, 27. Tel.: (+99871) 276-82-32, fax: (+99871) 276-76-51, e-mail: tdpu_kengash@tdpu.uz.)

The dissertation has been registered in the Informational Resource Centre of the Tashkent state pedagogical university after Nizami under _____. Address: 100185, Tashkent city, Bunyodkor street, 27. Tel.: (+99871) 276-82-32.

Dissertation abstract has been distributed on “_____” _____ 2020 (Registry record № _____ as of “_____” _____ 2020)

G.B. Shoumarov
Chairman of the Scientific council
awarding scientific degrees,
Doctor of Psychological Sciences,
Professor

X.A. Kadirova
Scientific secretary of the Scientific
Council awarding scientific degrees,
Candidate of Psychological Sciences,
Assistant Professor

R.A. Abdurasulov
Assistant chairman of the
Scientific seminar under scientific
council awarding scientific degrees,
Doctor of Psychological Sciences (DSc),
Assistant Professor

INTRODUCTION (annotation of DSc thesis)

The research purpose is modeling the psychological competency of the middle management of a higher education institution (HEI) based on a system of socio-psychological qualities that regulates the activities of professional management.

The object of the research work was formed by 420 participants from the categories of managers and teaching staff (heads of departments-40 people, deans of faculties-22 people, Deputy deans-53 people, heads of departments-62 people, reserve personnel for middle-level management positions-236 people, experts-7 people), who work in the higher education system – Karshi State University, Karshi Engineering and Economic Institute, Tashkent State University of Economics, Tashkent State Pedagogical University, Tashkent Institute of Irrigation and Agricultural Mechanization Engineers, Uzbekistan State University of Physical Culture and Sports, Chirchik State Pedagogical Institute of Tashkent region, as well as the Center under the Ministry of Physical Culture and Sports of the Republic of Uzbekistan, the Regional Center under the National University of Uzbekistan, industrial centers in Tashkent State Technical University, Tashkent Institute of Irrigation and Agricultural Mechanization Engineers).

Scientific novelty of the research work is as follows:

based on the clustering of socio-psychological and personal qualities peculiar to managers, the structural components (professional, socio-communicative, socio-informational, socio-psychological, cognitive, methodically-special, socio-cultural, autopsychological) of the psychological competency of a middle-level HEI Manager are identified;

based on the differentiation into high, medium, and low degrees, the model of development of psychological competency of a middle-level HEI Manager is improved, covering priority personal qualities and competencies;

on the basis of clustering, factor analysis, and differentiation of high-workload competencies, the components (socio-psychological adaptation, creative thinking, motivational support, distribution of authority among employees, stress management, trusting communication, establishing cooperation, and so on) of the competence of a middle-level HEI Manager have been improved;

based on the integration of mechanisms of social facilitation and inhibition of the management process located on the same semantic area, the “New-Wave” model of competencies of a middle-level HEI Manager is optimized;

based on autopsychological diagnostics of socio-psychological characteristics (integral sense of satisfaction or dissatisfaction with the “I”, self-respect, self-love, expected attitude from subordinates, interest in their personality, self-confidence, expected attitude from others, self-acceptance, self-management, self-blame, expression of interest in themselves, self-understanding) of managerial activity, the components of personal life and professional activity of the Manager in the context of the “I” concept are revealed.

Implementation of the research results.

Based on scientific research on modeling the psychological competence of a middle-level manager of HEI, based on a system of social and psychological qualities that regulate professional management activities:

suggestions on the significance and role in decision-making related to the management process, the structural components of psychological competence (professional, socio-communicative, socio-informational, socio-psychological, cognitive, methodological-special, socio-cultural, auto-psychological) of the psychological competency of a middle-level HEI Manager, improved on the basis of clustering of socio-psychological and personal qualities characteristic of managers, on the basis of order of the Educational and Scientific Center of Psychology in Tashkent State Pedagogical University No. 6 dated June 11, 2020, they were included in the module “Psychology of Interpersonal Relations” in the training of future psychologists-practitioners (reference of the Educational and Scientific Center of Psychology in TSPU No. P-M-6^a dated June 11, 2020) and used in the subject “Management Psychology” of the Tashkent Institute of Irrigation and Agricultural Mechanization Engineers, Uzbekistan State University of Physical Culture and Sports (Certificate No. 892-059, issued on the basis of order No. 892 of the Ministry of Higher and Secondary Special Education of the Republic of Uzbekistan dated October 4, 2019). The implementation of these results in the educational process, in turn, served to further improvement of the psychological scientific and theoretical training of students in the field of management;

the proposal confirming the model of development of psychological competence of a middle-level HEI Manager, improved on the basis of differentiation into high, medium, low degrees, covering priority personal qualities and competencies, based on the order of the Educational and Scientific Center of Psychology in Tashkent State Pedagogical University dated June 11, No. 6, is included in the module “Psychology of Interpersonal Relations” in the training of future psychologists-practitioners (reference of the Educational and Scientific Center of Psychology in TSPU dated June 11, 2020, No. P-M-6^a). As a result of the application of this proposal, the scientific and methodological support for the training of comprehensively perfect, harmoniously developed competitive staff of psychologists-practitioners has been enriched;

suggestions about the components (socio-psychological adaptation, creative thinking, motivational support, distribution of powers among employees, stress management, trusting communication, establishing cooperation, etc.) of the competence of a middle-level HEI Manager, improved on the basis of clustering, factor analysis and differentiation of high-workload competencies, were used in the subject “Management Psychology”, as well as in the educational process and the creation of a textbook, aimed at training competitive talented specialists-managers (Certificate No. 418-185, issued on the basis of order No. 418 of the Ministry of Higher and Secondary Special Education of the Republic of Uzbekistan dated August 14, 2020). The introduction of this textbook into the educational process

has created an opportunity for students to successfully demonstrate decision-making skills related to management processes;

the proposal confirming the “New-Wave” model of competencies of a middle-level HEI Manager, optimized on the basis of integration of mechanisms of social facilitation and inhibition of the management activity process located on the same semantic area, based on the order of the Educational and Scientific Center of Psychology at the Tashkent State Pedagogical University No. 6 dated June 11, 2020, is included in the module “Psychology of Management and Marketing” for training future psychologists (reference of the Educational and Scientific Center of Psychology in TSPU No. P-M-6^a dated June 11, 2020). The implementation of this proposal served to improve the knowledge, qualifications, skills and competencies of practicing psychologists related to their future activities in the psychological service;

suggestion confirming the components of personal life and professional activities of a Manager in the context of “I”-concept, identified based on auto-psychological diagnostics of socio-psychological characteristics (integral a feeling of contentment or discontent with the “I”, self-esteem, love for yourself, expect respect from subordinates, the interest in his personality, confidence, expected attitude from others, self-acceptance, self-management, self-blame, expression of interest, understanding yourself) management activities based on the order of the Educational and Scientific Center of Psychology in Tashkent State Pedagogical University dated June 11, 2020, No. 6 included in the module “Psychology of Management and Marketing” (reference of the Educational and Scientific Center of Psychology in TSPU dated June 11, 2020, No. P-M-6^a). As a result of the application of this proposal, the scientific and methodological support for the training of a fully perfect staff of psychologists-practitioners has been enriched.

The outline of the thesis:

The dissertation consists of introduction, four chapters, conclusion, list of references and appendices. The volume of work is 251 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST of PUBLIKATIONS

I бўлим (I часть; I part)

1. Ҳайитов О.Э. ва бошқ. Бошқарув соҳасидаги профессионал компетенция асослари: Монография. / Проф. В.М. Каримова таҳрири остида. – Тошкент.: Fan va texnologiya, 2008. – 124 б. [ISBN 978-9943-10-175-3]
2. Ҳайитов, О.Э. Ёшларда профессионал ўсишга интилишни ривожлантиришнинг назарий-амалий асослари (шажаралар негизи мисолида): монография [Техт] / О.Ҳайитов, Н.Умарова; масъул муҳаррир В.М. Каримова, Республика “Оила” илмий-амалий Маркази, Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университети, Тошкент давлат иқтисодий ун-ти. – Тошкент: Turon-iqbol, 2011. – 128 б. [ISBN 978-9943-14-196-4]
3. Hayitov, O.E. Rahbar psixologik kompetentligini modellashtirishning nazariy-ilmiy asoslari (oliy ta’lim muassasalari o’rta bo’g’in rahbarlari misolida): monografiya. / O.E. Hayitov [Matn]. – Toshkent: “Ilm ziyo zakovati”, 2020. – 192-bet. [ISBN 978-9943-60-340-0]
4. Ҳайитов О.Э. Оила ва шахсий-касбий сифатлар уйғунлигини тадқиқ этиш муаммолари // “Psixologiya” ilmiy jurnal. – Бухоро, 2011. – Т.1. – № 1. – Б. 71–74. (19.00.00. № 5).
5. Ҳайитов О.Э. Раҳбар психологик компетентлигини илмий тадқиқ этиш зарурати // Замонавий таълим. – Тошкент, 2013. – № 3. – Б. 18–23. (19.00.00. № 8).
6. Ҳайитов О.Э. Психологик компетентликни шакллантириш – таълим ислохотларидаги асосий масалалардан бири // Замонавий таълим. – Тошкент, 2013. – № 5. – Б. 37–42. (19.00.00. № 8).
7. Ҳайитов О.Э. Оилавий шажаранинг шахс профессионал ўсишига таъсири (тўғри ва ён шажарали сулолавий ўқитувчи ва шифокорлар мисолида) // Pedagogik mahorat / Ilmiy-nazariy va metodik jurnal. – Бухоро, 2018. – № 4. – Б. 82–88. (19.00.00. № 11).
8. Ҳайитов О.Э. Психологик компетентлик контекстида раҳбар кадрлар муаммосига илмий ёндошув // Pedagogik mahorat / Ilmiy-nazariy va metodik jurnal. – Бухоро, 2019. – № 6. – Б. 39–43. (19.00.00. № 11).
9. Ҳайитов О.Э. Олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбариди психологик компетентликни ривожлантириш шартлари // Тошкент давлат педагогика университети илмий ахборотлари. – Тошкент, 2020. – № 5. – Б. 234–238. (19.00.00. № 15).
10. Ҳайитов О.Э. Олий таълим муассасаси ўрта бўғин раҳбари психологик компетентлигини оптималлаштиришнинг комплекс модели // Замонавий таълим. – Тошкент, 2020. – № 9. – Б. 38–47. (19.00.00. № 8).
11. Ҳайитов О.Э. Психологическая компетентность: теоретический подход к содержанию и структуре // Вестник интегративной психологии //

Ярославль. – 2019, Выпуск 19. – С. 418–422. (19.00.00. № 2).

12. Nayitov O.E. Levels of leader psychological competence // European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences. – 8 (10), 2020. – P. 99–103. ISSN 2056-5852 // [Electronic resource]. Access mode: URL: <http://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2020/10/full-paper-levels-of-leader-psychological-competence.pdf> (Date accessed: 13/10/2020). (19.00.00. № 2).

13. Хайитов О.Э. Вопрос психологической компетентности руководителя среднего звена Вуза в контексте приоритетных психологических качеств и социальной ориентации // Вестник интегративной психологии // Ярославль. – 2020, Выпуск 21. – С. 420–422. (19.00.00. № 2).

14. Nayitov 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). (Impact Factor 2020: 5.525)

15. Хайитов О.Э. Раҳбар психологиясига компетентли ёндашув // Проблемы повышения эффективности использования электрической энергии в отраслях агропромышленного комплекса: Материалы международной научно-практической конференции. II часть. (Ташкент, 2018 год 28 ноября). – Ташкент: ТИИИМСХ, 2018. – С. 1004–1009.

16. Khayitov O.E. Modeling of Psychological Competency (In the Example of Mid-Level Management Staff) / Scientific ideas of young scientists // International scientific and practical conferences (September, 2020 Warsaw, Poland). – Wydawca: Sp. z o.o. “Diamond trading tour”. – P. 80–81. DOI: http://doi.org/10.37057/P_4 [Electronic resource]. Access mode: URL: https://virtualconferences.press/wp-content/uploads/2020/10/Nauchnye_idei_molodyh_uchenyh_September.pdf (Date accessed: 07/10/2020). [ISBN 978-83-66401-67-9]

17. Хайитов О.Э. Раҳбар кадрлар салоҳиятини яратиш: назария, тажриба, муаммо ва истиқболлар // “Олий иқтисодий таълимни модернизациялаш: долзарб масалалар, устувор йўналишлар ва истиқболлар” халқаро илмий-услубий анжуманнинг маърузалар тўплами (19–20 март 2007 йил). – Тошкент: ТДИУ нашриёти, 2007. – Б. 255–258.

18. Хайитов О.Э. Персонални бошқариш – иқтисодиёт субъектлари фаолиятини мувофиқлаштирувчи муҳим омил сифатида // Ўзбекистонда амалий психологиянинг бугунги ҳолати ва ривожланиш истиқболлари: Республика илмий-амалий анжумани материаллари (Тошкент, 28 сентябрь 2008 йил). 2-том. – Тошкент: “ЧП Мальцева”, 2008. – Б. 147–149.

II бўлим (II часть; II part)

19. Karimova V., Nayitov O., Fayzullayeva N. Rahbar qobiliyatini baholashning psixologik jihatlarini // Uzluksiz ta'lim. – Toshkent, 2007. – № 4. – B. 94–96. (19.00.00. № 7).

20. Ҳайитов О.Э., Умарова Н.Ш. Бошқарувга даъвогарнинг лавозимга лойиқлигини баҳолаш ва тавсия этиш технологияларини ижтимоий-психологик тадқиқ этиш // Педагогик маҳорат. – Бухоро, 2007. – № 3. – Б. 37–39. (19.00.00. № 11).

21. Ҳайитов О., Умарова Н. Бўлажак менежерларни тайёрлашнинг назарий ва методологик асослари // Таълим менежменти. – Тошкент, 2007. – № 6 (16). – Б. 60–67.

22. Каримова В.М., Ҳайитов О.Э. Маъмурий бошқарув органлари раҳбарларининг лавозимга лойиқлигини баҳолашга оид тест ва методикалар тўплами. / Проф. В.М. Каримованинг умумий таҳрири остида. – Тошкент: Fan va texnologiya, 2008. – 68 б. [ISBN 978-9943-10-110-4]

23. Ҳайитов О.Э., Умарова Н.Ш. Бошқарув психологиясидан қисқача изоҳли луғат. Методик қўлланма. / Проф. В.М. Каримованинг умумий таҳрири остида. – Тошкент: Fan va texnologiya, 2008. – 72 б. [ISBN 978-9943-10-120-3]

24. Ҳайитов О.Э., Умарова Н.Ш. Бошқарувда кадрлар салоҳиятини ривожлантириш истиқболлари: тажриба ва муаммолар // Таълим менежменти. – Тошкент, 2008. – № 1 (17). – Б. 17–24.

25. Ҳайитов О.Э. Лавозимга даъвогар имижини ижтимоий-психологик жиҳатдан шакллантириш ва ривожлантириш босқичлари // Таълим менежменти. – Тошкент, 2008. – № 2 (18). – Б. 70–74.

26. Ҳайитов О.Э. Акмеологик мотивация ва компетенция жараёнларида ёшлар ижтимоий мақоми шаклланишининг илмий асослари // Ёшларнинг акмеологик қарашларини шакллантиришда соғлом турмуш тарзининг ўрни: Халқаро илмий-амалий конференция материаллари (Тошкент, 30 май 2008 йил). – Тошкент: Фалсафа ва ҳуқуқ институти нашриёти, 2008. – Б. 206–207.

27. Ҳайитов О.Э. Таълим тизими бошқарувчисига хос компетенция ва компетентлик тушунчаларининг ижтимоий-психологик тавсифи // Мустақил Ўзбекистон ёшларининг илм-фан тараққиётидаги фаолияти: Илмий-амалий анжуман тезислар тўплами (Тошкент, 31 май 2008 йил). – Тошкент: Иқтисодиёт, 2008. – Б. 142–145.

28. Ҳайитов О. Раҳбарликка номзодларни танлашда ижтимоий-психологик диагностиканинг айрим методологик масалалари // Таълим менежменти. – Тошкент, 2008. – № 3 (19). – Б. 43–47.

29. Ҳайитов О.Э. Давлат солиқ инспекцияси раҳбарининг ижтимоий-психологик хусусиятлари // Иқтисодиёт ва таълим. – Тошкент, 2008. – № 3. – Б. 96–99.

30. Ҳайитов О. Э. Акмеологик салоҳият мотивацияси: тажриба, муаммолар ва истиқболдаги тадқиқотлар // Таълим менежменти. – Тошкент, 2008. – № 5 (21). – Б. 68–75.

31. Ҳайитов О.Э. Бошқарувчиларга хос таянч компетенциялар // Иқтисодиётни эркинлаштириш ва модернизациялаш шароитида иқтисодиёт тармоқларини барқарор ривожлантириш: ютуқлар, муаммолар ва ривожланиш истиқболлари. Тезислар тўплами. – Тошкент: ТДИУ, 2009. – Б. 177–181.

32. Ҳайитов О.Э. Акмеологик мотивация ҳамда компетенция ва ёшлар ижтимоий мақоми шаклланишининг илмий асослари // Иқтисодиёт. Таълим. Бандлик: бугун ва келажакда: Халқаро илмий-амалий конференция материаллари (Самарқанд, 26 февраль 2009 йил). – Самарқанд: МЦОМ, 2009. – Б. 271–274.

33. Ҳайитов О.Э., Джалалова С.Х. Замонавий таълим менежери карьерасининг ижтимоий-психологик жиҳатлари // Maktab va hayot. – Тошкент, 2009. – № 2. – Б. 10–11. (19.00.00. № 3).

34. Ҳайитов О.Э., Нурматов У.Х. Оилавий шажара – замонавий раҳбар ижтимоий-психологик компетенцияси шаклланишининг бош омили сифатида / Оиланинг долзарб муаммолари: Илмий мақолалар тўплами. – Тошкент: Fan va texnologiya, 2009. – Б. 101–103.

35. Ҳайитов О. Компетентлик назарияси ва унинг босқичлари // Таълим менежменти. – Тошкент, 2010. – № 2 (30). – Б. 52–56.

36. Ҳайитов О. Ходимлар профессионализмини шакллантиришнинг муҳим хусусиятлари // Таълим менежменти. – Тошкент, 2010. – № 3 (31). – Б. 42–51.

37. Ҳайитов О. Профессионализмнинг шаклланишига хизмат қилади (2-мақола) // Таълим менежменти. – Тошкент, 2010. – № 4 (32). – Б. 88–96.

38. Ҳайитов О. Бошқарув салоҳиятини оширишнинг муҳим компонентлари (3-мақола) // Таълим менежменти. – Тошкент, 2010. – № 5 (33). – Б. 44–54.

39. Ҳайитов О.Э., Казыбаев Ф.Т. Юксак маънавиятли шахс шаклланишида касбий етуклик ва компетентликнинг аҳамияти // “Юксак маънавиятли шахсни шакллантиришнинг назарий ва амалий асослари” мавзусидаги Вазирлик миқёсидаги илмий-амалий анжуман материаллари (Тошкент, 30 март 2011 йил). – Тошкент: ТДПУ, 2011. – Б. 43–45.

40. Хайитов О.Е. Формування оптимального стилю управлінської діяльності керівників / О.Е. Хайитов, Н.С. Файзуллаева // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Психологія. – 2012. – Вип. 43 (1). – С. 199–204. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2012_43\(1\)_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2012_43(1)_29). (Дата обращения: 31.08.2020).

41. Ҳайитов О.Э. Проблема психологической компетентности в контексте современного психологического знания // XXI асрда психологик хизматни ташкил этишнинг долзарб муаммолари: Республика илмий-амалий конференция материаллари (Бухоро, 19–20 апрель 2013 йил). I том. – Бухоро: Durdona, 2013. – Б. 69–73.

42. Ҳайитов О.Э. Раҳбар психологиясига компетентли ёндашув // Муғаллим ҳам ўзлуксиз билимлендириш илимий-методикалык журнали. – Нукус, 2018. – № 4. – Б. 82–87.

43. Ҳайитов О.Э. Психологик компетентликни шакллантиришга замонавий ёндашув (назарий жихат) // Фан-спортга. – Чирчик, 2019. – № 1. – Б. 59–64. [Электрон ресурс LIBRARY ID: 41585837]. Кириш тартиби: URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41585837> (Кириш санаси: 31.08.2020)

44. Ҳайитов О.Э. Бошқарувда захира кадрларини танлаш: тажриба ва муаммолар // Муғаллим ҳам ўзлуксиз билимлендириш илимий-методикалык журнали. – Нукус, 2019. – № 2. – Б. 27–31.

45. Ҳайитов О.Э. Малакали кадрлар тайёрлашни такомиллаштиришнинг айрим ижтимоий-психологик масалалари / Инновациялар ва таълимдаги ислохотлар контекстида замонавий психология: муаммолар, қонуниятлар ва истиқболлар. Республика илмий амалий конференция материаллари (Тошкент, 6 март 2019 йил) – Тошкент: Тошкент кимё технология институти” босмаҳонаси, 2019. – Б. 387–388.

46. Ҳайитов О.Э. Психологик компетентлик ёхуд фарзанднинг “ота касб”га интилувчанлигини аниқловчи акмеотехнологиялар // Непрерывное образование в устойчивом развитии: проблемы и решения: Труды Международной научной конференции. Том I. (Чирчик, 2019 год, 21–24 мая). – Чирчик: ЧГПИТО, 2019. – С. 355–357.

47. Ҳайитов О.Э. Научное обоснование формирования социального статуса молодежи в контексте акмеологических взглядов // Вопросы педагогики [Электронный ресурс eLIBRARY ID:41351913]. – Москва, Издательство: Научно-информационный издательский центр «Институт стратегических исследований», 2019. – № 11-1. – С. 261–264. Режим доступа: URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41351913> (Дата обращения: 05.12.2019).

48. Ҳайитов О.Э. Психологическая компетентность в контексте профессиональной деятельности (теоретический аспект) // Вопросы науки и образования. – Иваново, Издательство:Олимп. – 2019. – № 29 (78). – С. 21–29. DOI: 10.24411/2542-081X-2019-12901 [Электронный ресурсе LIBRARY ID:41387225]. Режим доступа: URL: <https://scientificpublication.ru/images/PDF/2019/78/Questions-of-science-and-education-29-78-.pdf> или <https://elibrary.ru/item.asp?id=41387225> (Дата обращения: 20.12.2019)

49. Ҳайитов О.Э. Замонавий раҳбар кадрлар тайёрлашга инновацион ёндашув (назарий жихат) // Педагогика ва психологияда инновациялар. – Тошкент, 2019. – № 8. – Б. 38–45. DOI 10.26739/2181-9513-2019-8-8 [Электрон ресурс]. Кириш тартиби: URL: <https://tadqiqot.uz/wp-content/uploads/2019/12/pedagog-2019-08/full-issue.pdf> (Кириш санаси: 20.12.2019)

50. Ҳайитов О.Э. Зарурий касбий сифатлар – жисмоний тарбия ва спорт менежерини тайёрлашнинг назарий-методологик асоси сифатида // Малака ошириш тизимида спорт бўйича мутахассисларнинг касбий компетентлиги

механизмини такомиллаштириш: муаммолар ва ечимлар / Республика илмий-онлайн конференция материаллари (Самарқанд, 26 июнь 2020 йил) [Электрон ресурс]. – Самарқанд: ЎзРЖТСВХЖТСБМИМТҚТМОМ Самарқанд филиали, 2020. – Б. 18–25.

51. Ҳайитов О.Э. Замонавий раҳбар кадрлар тайёрлашга инновацион ёндашув (психологик компетентлик мисолида) // Муғаллим ҳам үзлуксиз билимлендириш илимий-методикалык журнали. – Нукус, 2020. – № 4. – Б. 61–65.

52. Ҳайитов О.Э. Раҳбар психологик компетентлигини моделлаштиришга амалий ёндашув // Ижтимоий-гуманитар фанларнинг долзарб муаммолари. – 2020. – № 1(1). – Б. 155–166. [Электрон ресурс]. – DOI: 10.47390/A1342112020N18 URL: <https://scienceproblems.uz/ajitov-o-e-ra-bar-psiologik-kompetentligini-modellashtirishga-amalij-yondashuv/> (Кириш санаси: 20.10.2020)

53. Ҳайитов О.Э. Раҳбарда психологик компетентликни ривожлантиришнинг комплекс модели // Academic Research in Educational Sciences. – Чирчиқ, 2020. – 1 (2). – Б. 120–136. [Электрон ресурс]. – URL: <http://ares.uz/storage/app/media/2020yil/Oktabr/pp.%20120-136.pdf> (Кириш санаси: 20.10.2020)

Автореферат “Тошкент давлат педагогика университети илмий ахборотлари” журнали таҳририятида таҳрирдан ўтказилиб, ўзбек, рус ва инглиз тилларидаги матнлар ўзаро мувофиқлаштирилди.

Босишга рухсат этилди. 15.12.2020 й.
Қоғоз бичими 60x84 1/16. Times New Roman
гарнитурасида терилди.
Офсет услубида оқ қоғозда чоп этилди.
Нашриёт ҳисоб табоғи 3.75. Адади 100. Буюртма № 49
Баҳоси келишув асосида

Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика
университетининг босмахонасида чоп этилди.
Манзил: Тошкент шаҳар, Чилонзор тумани,
Бунёдкор кўчаси, 27-уй