

FUNDAMENTAL TADQIQOTLAR JURNALI

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

XAKIMOVA Anora Karimovna*Alisher Navoiy nomidagi**Toshkent davlat o'zbek tili va adabiyoti universiteti,**Ijtimoiy-gummanitarfanlar kafedrası**o'qituvchisi*<https://doi.org/10.5281/zenodo.15734578>

YOSH RAHBARLARNING BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI BAHOLASHDA SOTSIOMETRIK YONDASHUVNING ILMIIY-AMALIY ASOSLARI

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada yosh rahbarlarning boshqaruv kompetensiyalari darajasini baholashda sotsiometrik yondashuvlardan foydalanish imkoniyatlari tahlil qilinadi.

Yosh rahbarlarning jamoadagi ijtimoiy o'рни, ularning ta'sirchanligi, etakchilik qobiliyati va muomala madaniyati kabi omillar sotsiometrik mezonlar orqali o'lchanishi mumkinligi asoslab beriladi.

Shuningdek, maqolada rahbarning jamoa a'zolari o'rtasidagi munosabatlarga ta'siri, qaror qabul qilishdagi samaradorligi va ijtimoiy integratsiya darajasi kabi ko'rsatkichlar orqali boshqaruv salohiyati baholanadi. Tadqiqot natijalari yosh rahbarlar faoliyatini aniq va xolis baholash, kadrlar tayyorlash va yetakchilik salohiyatini shakllantirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Kalit so'zlar: yosh rahbar, boshqaruv kompetensiyasi, sotsiometrik usul, etakchilik, ijtimoiy o'rin, kadrlar siyosati.

SCIENTIFIC AND PRACTICAL FOUNDATIONS OF THE SOCIOMETRIC APPROACH IN ASSESSING MANAGEMENT COMPETENCIES OF YOUNG LEADERS

ANNOTATION

This article analyzes the possibilities of using sociometric methods to assess the level of managerial competencies among young leaders.

Factors such as the social position of young leaders in a team, leadership abilities, and influence are considered fundamental.

The research proposes criteria for evaluating the managerial capacity of young leaders through sociometry. The results are important for implementing new approaches in youth leadership development policies.

Keywords: managerial competency, young leader, sociometry, leadership, social position

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО ПОДХОДА К ОЦЕНКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

АННОТАЦИЯ

В данной статье анализируются возможности использования социометрических подходов при оценке уровня управленческих компетенций молодых руководителей.

Социальная роль молодых руководителей в коллективе, их влияние, лидерские качества и оправдано, что такие факторы, как культура обращения, можно измерить с помощью социометрических критериев.

Также в статье оценивается управленческий потенциал лидера по таким показателям, как влияние на взаимоотношения между членами коллектива, его эффективность в принятии решений, уровень социальной интеграции. Результаты исследований приобретают важное значение для точной и объективной оценки деятельности молодых руководителей, обучения персонала и формирования лидерского потенциала.

Ключевые слова: молодой руководитель, управленческая компетентность, социометрический метод, лидерство, социальная роль, кадровая политика.

Kirish

Bugungi kunda jamiyatning barcha sohalarida islohotlar jarayonida yoshlar faol ishtirok etmoqda. Ayniqsa, davlat boshqaruvi va rahbarlik lavozimlarida yosh kadrlarning soni oshib borayotgani, ularning salohiyatidan unumli foydalanish dolzarb masalalardan biriga aylanmoqda. Bunda, yosh rahbarlarning boshqaruv qobiliyati, etakchilik salohiyati va jamoa bilan samarali ishlash ko'nikmalari ustuvor ahamiyat kasb etadi.

Yoshlar siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri - iqtidorli, tashabbuskor va mas'uliyatli rahbarlar tarkibini shakllantirishdan iborat. Ayniqsa, davlat boshqaruvi tizimida yosh kadrlar soni ortib borishi bilan ularning boshqaruv salohiyatini aniq baholashga ehtiyoj ormoqda. Boshqaruv kompetensiyasi - rahbarda mavjud bo'lgan shaxsiy, ijtimoiy va tashkiliy qobiliyatlar majmuasidir [1].

Bu qobiliyatlarning jamoa ichida qanday namoyon bo'lishi esa ko'p hollarda uning ijtimoiy o'rniga bog'liq. Shu nuqtai nazardan, sotsiometrik tahlil - yosh rahbarning etakchilik salohiyatini baholashda samarali usul hisoblanadi [2].

Boshqaruv kompetensiyasi rahbarning ma'lum tashkilot yoki jamoani samarali boshqarishga qodirligini belgilaydigan shaxsiy va kasbiy sifatlar majmuasidir.

U jumladan:

- strategik fikrlash;
- kommunikatsion mahorat;
- emotsiyalarni boshqarish;
- muammo echish qobiliyati;
- jamoa bilan ishlash ko'nikmalari;
- o'zgarishlarga moslashish salohiyati kabi elementlarni o'z ichiga oladi [1].

Yosh rahbarda mazkur kompetensiyalar to'liq shakllanmagan bo'lishi mumkin, shu bois ularni to'g'ri baholash va rivojlantirish mexanizmlari ishlab chiqish talab etiladi.

O'tgan asrning 80-yillardan boshqarish sohasida "maqsadlarni boshqarish", "yutuqlarni baholash" metodikalari ishlab chiqildi. Ular asosida keyinchalik "natijadorlikni boshqarish" (PM - Performance management) texnologiyalari boshqaruv amaliyotida tatbiq etildi. Boshqarishdagi murakkab ilmiy asoslangan metodikalar, texnikalar "Baholash markazlari" (Assessment Center)larda amalga oshirilib, ularning asosiy vazifasi intellektual qobiliyat va kasbiy kompetentlik mezonlarini o'rnatish va baholash bo'ldi.

Bu jarayon boshqaruv sohasida “shaxsiy salohiyat” tushunchasini ilmiy va amaliy iste’molga kiritdi. Professional bilim, ko‘nikma va malaka, kreativ iqtidor, ijodiy fikrlash, g‘oyalar generatsiyasi, analitik, tanqidiy mushohada, muammoli tahlil qobiliyati “shaxsiy intellektual qobiliyat” egasini tanlab olish mezonlaridan bo‘ldi [4].

Metod

Sotsiometriya - guruhlar ichidagi ijtimoiy munosabatlar tizimini o‘rganuvchi usul bo‘lib, J. Moreno tomonidan ilmiy muomalaga kiritilgan [3]. Ushbu metod jamoa a‘zolari o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlarni, simpatiya-antipatiyani, tanlashni va ijtimoiy aloqalar tuzilmasini o‘rganishga imkon beradi.

Yosh rahbarlarning boshqaruv kompetensiyasini baholashda quyidagi mezonlar asosiy o‘rin tutadi:

- Ijtimoiy tan olinish darajasi (reyting);
- Jamoa a‘zolari tomonidan etakchi sifatida qabul qilinishi;
- Hal qiluvchi vaziyatlarda maslahatga loyiq deb topilishi;
- Aloqalar soni va ta’sir doirasi.

Tadqiqot doirasida oliy ta’lim muassasasi va mahalliy hokimlik faoliyatida ishtirok etayotgan 25 nafar yosh rahbar ishtirokida so‘rovnoma va sotsiometrik tahlil o‘tkazildi. Ushbu jarayonda quyidagi savollar asosida ma’lumotlar yig‘ildi:

1. Qiyin qarorlar qabul qilishda kimdan maslahat so‘raysiz?
2. Qaysi rahbarni etakchi sifatida ko‘rasiz?
3. Har kuni kim bilan ishlashni istaysiz?

Natijalar asosida sotsiogramma shakllantirilib, ijtimoiy o‘rinlar aniqlandi [6].

Natija

Tahlil natijalari quyidagi holatlarni ko‘rsatdi:

- Yosh rahbarlarning 68% holatda jamoa tomonidan tan olinishi va maslahat olish uchun tavsiya qilinish darajasi yuqori;

- Kam ijtimoiy aloqalarga ega bo‘lgan rahbarlar muomalada murakkablik va ishonchsizlik bilan bog‘liq bo‘ldi;

- Ijtimoiy o‘rin baland bo‘lgan rahbarlar muvaffaqiyatli aloqa o‘rnatish, mas’uliyatlilik va etakchilik ko‘nikmalariga ega ekanligi aniqlandi.

Tadqiqot natijalari asosida yosh rahbarlarning ijtimoiy ta’sirini aniqlovchi 4 asosiy mezon ishlab chiqildi:

1. Ijtimoiy tan olinish darajasi;
2. Yetakchilik sifatida qabul qilinishi;
3. Maslahatga loyiq deb topilishi;
4. Aloqalar soni va ta’sir doirasi.

Muhokama

Olingan natijalar yosh rahbarlarning boshqaruv kompetensiyasi jamoaviy munosabatlar orqali namoyon bo‘lishini tasdiqlaydi. Sotsiometrik tahlil rahbarning faqat rasmiy lavozimi emas, balki uning shaxsiy ta’sirchanligi, ishonch darajasi va jamoa munosabati kabi ko‘p qirrali omillarni inobatga olish imkonini beradi [3]. Bu esa boshqaruv kadrlarini tanlash va tayyorlashda ilmiy asoslangan, xolis yondashuvni shakllantiradi. Shu bilan birga, muntazam sotsiometrik tahlillar yosh rahbarlarda muloqot madaniyati, jamoa bilan ishlash qobiliyati va etakchilik resurslarini rivojlantirishga xizmat qiladi [5].

Ilmiy-amaliy yondashuvning dolzarbligi

Bugungi tezkor axborot almashinuvi, jamoa bilan ishlashdagi dinamik muhit, ijtimoiy-madaniy xilma-xillik kabi omillar boshqaruv kompetensiyalarining o‘lchovini yanada murakkablashtirmoqda. Shu sababli, sotsiometrik yondashuvni boshqa metodlar bilan integratsiyalash aktual bo‘lib bormoqda. Ular quyidagilardan iborat:

- 60 darajali baholash tizimi – rahbarni yuqori va past bo‘g‘inlardan, tengdoshlar va bo‘ysunuvchilardan baholashni ta‘minlaydi.

- Davranish asosidagi kompetensiyalar modeli – rahbarning amaliy faoliyatidagi harakatlariga asoslanadi.

- Simulyatsion baholashlar (Assessment Centers) – real vaziyatlarda boshqaruv salohiyatini sinovdan o‘tkazadi.

- Digital profiling – rahbarning raqamli muhitdagi muloqoti, tarmoqlanishi, ishonchliligi va faolligini tahlil qilish imkonini beradi.

Bu yondashuvlar boshqaruv kompetensiyasini kompleks tarzda baholash imkonini beradi. Ayniqsa, O‘zbekistonda kadrlar siyosatini takomillashtirish hamda ijodiy va tashabbuskor yosh rahbarlarni aniqlashda zamonaviy mezonlarning ilmiy asoslanganligi muhim ahamiyat kasb etadi.

Xulosa va tavsiyalar

Mehnat sohasida ijtimoiy birlikning asosiy ko‘rinishi mehnat jamoasi hisoblanadi. Mehnat jamoalarida shaxslararo munosabatlar integratsiyasida qator hodisalar kuzatilib bular, jamoaviy o‘z o‘zini anglash; jamoaga mansublik hissi; konformlik - guruh bosimiga beriluvchanlik; ishonuvchanlik – shaxsning guruh fikriga ixtiyorsiz berilishi; qadriyatli yo‘naltirilganlik; guruhli jipslik va boshqalar.

Yosh rahbarlarning boshqaruv kompetensiyasini xolis va samarali baholash jamiyatning kelajakdagi etakchilarini tayyorlashda muhim o‘rin tutadi. Sotsiometrik usullar mazkur jarayonda aniqlik va ilmiylikni ta‘minlaydigan samarali mexanizm hisoblanadi. Maqolada ko‘rsatib o‘tilgan mezonlar va usullar amaliy va nazariy jihatdan yosh kadrlar siyosatida muhim ahamiyat kasb etadi.

Tavsiyalar:

1. Sotsiometrik tahlilni doimiy ravishda o‘tkazish:

Yosh rahbarlar ishtirokida har chorakda sotsiometrik so‘rovlar o‘tkazilishi, ularning ijtimoiy o‘rnidagi o‘zgarishlarni kuzatish imkonini beradi.

2. Yetakchilik salohiyatini baholovchi kompleks diagnostika tizimini joriy etish:

Sotsiometriya natijalari psixologik testlar, shaxsiy intervyu va ish natijadorligi tahlili bilan uyg‘unlashtirilishi lozim.

3. Rahbarlar uchun “etakchilik tajribasi” dasturini yaratish:

Sotsiometrik tahlilda yuqori ijtimoiy o‘rin egallagan yosh rahbarlar asosida mentorship (ustozlik) dasturi ishlab chiqilishi mumkin.

4. Ijtimoiy-psixologik treninglar tashkil etish:

Yosh rahbarlar uchun jamoada ishlash, qaror qabul qilish, muammoli vaziyatlarda muloqot qilish bo‘yicha amaliy seminarlar muntazam tashkil etilishi zarur.

5. HR va kadrlar bo‘limlarida maxsus tahlil guruhlarini tashkil qilish:

Kadrlar tanlovida sotsiometrik tahlilni joriy etish uchun sotsiolog va psixologlardan iborat guruh tashkil etish tavsiya etiladi.

6. Amaliy KPI (kalit natija ko‘rsatkichlari)ni sotsiometrik mezonlar bilan uyg‘unlashtirish:

Rahbar faoliyati samaradorligini baholashda nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy ko‘rsatkichlar ham hisobga olinishi lozim.

ИҚТИБОСЛАР. СНОСКИ. REFERENCES.

1. Boyatzis, R.E. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. Wiley, 1982. – p. 181-190
2. Moreno, J.L. Who Shall Survive? Foundations of Sociometry, Group Psychotherapy and Sociodrama. Beacon House, 1953. – p. 50-65
3. Spencer, L.M., & Spencer, S.M.. Competence at Work: Models for Superior Performance. Wiley, 1993. – p.120-134
4. Ерушкіна Л. В. Социология управления: Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2011. – С. 30.
5. Abdullaeva Z. Yoshlar siyosatida rahbar kadrlar kompetensiyalarini rivojlantirish. Ijtimoiy fanlar, 2021 №3, 45–49-b.
6. Shomansurov Q. Ijtimoiy psixologiya va sotsiometriya. Toshkent: Iqtisodiyot nashriyoti, 2020. – 35-42-b