YOSH RAHBARLAR BOSHQARUV KO‘NIKMALARINI BAHOLASH METODIKASI ASOSIDA OLINGAN NATIJALARNING IJTIMOIY-PSIXOLOGIK TAHLILI

Ibroximova Ma’muraxon Alijon qizi
Yoshlar muammolarini o‘rganish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash instituti,
tayanch doktorant. mibrokhimova69@gmail.com

Annotatsiya. Mazkur maqolada yosh rahbarlarning boshqaruv ko‘nikmalarini baholash metodikasi asosida olingan empirik natijalar ijtimoiy-psixologik nuqtayi nazardan tahlil qilingan. Tadqiqotda boshqaruv faoliyatining sakkizta asosiy yo‘nalishi: liderlik va motivatsiyalash, samarali muloqot va ta’sir, emotsional boshqaruv, jamoani boshqarish va hamkorlik, moslashuvchan va innovatsion yondashuv, vaqtni rejalashtirish va boshqarish, muammolarni tahlil qilish va hal etish hamda etik va mas’uliyatli boshqaruv ko‘rsatkichlari o‘rganildi.

Kalit so‘zlar: yosh rahbar, boshqaruv ko‘nikmalari, ijtimoiy-psixologik tahlil, liderlik, muloqot, emotsional boshqaruv, jamoani boshqarish, innovatsion yondashuv, vaqtni boshqarish, muammolarni hal etish, mas’uliyat.

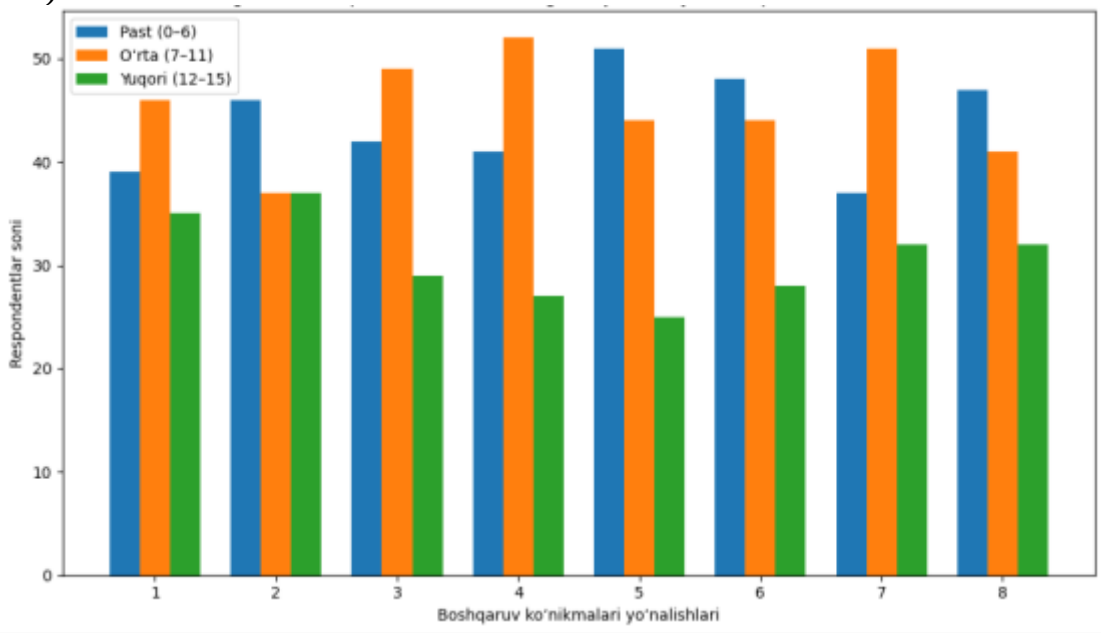
KIRISH. Zamonaviy boshqaruv sharoitida rahbar faoliyatining samaradorligi nafaqat uning lavozimiy vakolatlari yoki boshqaruv tajribasi, balki turli ijtimoiy vaziyatlarda samarali harakat qila olishi, jamoa bilan hamkorlikni yo‘lga qo‘yishi, muammoli vaziyatlarni tahlil qilishi, qaror qabul qilishi va o‘zining psixologik holatini boshqara olishiga ham bog‘liq [1,5,6]. Ayniqsa, yosh rahbarlar faoliyatining dastlabki bosqichida boshqaruv ko‘nikmalarining shakllanganlik darajasini aniqlash va ularni rivojlantirish yo‘nalishlarini belgilash muhim ahamiyat kasb etadi.

Boshqaruv ko‘nikmalari rahbarning kundalik faoliyatida alohida-alohida emas, balki o‘zaro bog‘liq holda namoyon bo‘ladi. Rahbarning jamoani boshqarishi samarali muloqot bilan, muammoli vaziyatni hal etishi emotsional barqarorlik bilan, innovatsion qarorlarni amalga oshirishi esa moslashuvchanlik va tashkiliy ko‘nikmalar bilan uzviy bog‘liq [2,3].

Shu nuqtayi nazardan, yosh rahbarlarning boshqaruv ko‘nikmalarini kompleks baholash ularning mavjud psixologik resurslarini aniqlash bilan birga, rivojlantirilishi zarur bo‘lgan jihatlarni ham belgilash imkonini beradi [4]. Mazkur maqolaning maqsadi yosh rahbarlarning boshqaruv ko‘nikmalarini aniqlashda ijtimiy-psixologik diagnostika usullaridan foydalanish yuzasidan olib borilgan tadqiqot doirasida modernizatsiya qilingan - **“Rahbar shaxsi boshqaruv ko‘nikmalarini aniqlash” (mualliflik) metodikasi** asosida aniqlangan natijalarni ijtimoiy-psixologik jihatdan tahlil qilishdan iborat.

ASOSIY QISM. Yosh rahbarlarning boshqaruv ko‘nikmalarini aniqlash va baholashda qo‘llanilgan, modernizatsiya qilingan “Rahbar shaxsi boshqaruv ko‘nikmalarini aniqlash” (mualliflik) metodikasi natijalari ularning boshqaruv faoliyatiga xos ko‘nikmalarning shakllanganlik darajasini aniqlash imkonini berdi. Metodika orqali olingan natijalarni tahlil qilish jarayonida yosh rahbarlarda qaysi boshqaruv ko‘nikmalari nisbatan yuqori, qaysilari esa rivojlantirishga ko‘proq ehtiyoj sezishi aniqlashtirildi. Metodika sakkizta asosiy boshqaruv ko‘nikmasini

qamrab oladi: liderlik va motivatsiyalash; samarali muloqot va ta’sir; emotsional boshqaruv; jamoani boshqarish va hamkorlik; moslashuvchan va innovatsion yondashuv; vaqtni rejalashtirish va boshqarish; muammolarni tahlil qilish va hal etish; etik va mas’uliyatli boshqaruv. Har bir yo‘nalish bo‘yicha natijalar 0-15 ball oralig‘ida baholanadi. Natijalarni talqin qilishda 0-6 ball - past, 7-11 ball - o‘rta, 12-15 ball - yuqori daraja sifatida qabul qilindi. Tahlilga 120 nafar yosh rahbarlarning (tadqiqot bazasi sifati YoMI tinglovchilari olindi) javoblari kiritilgan bo‘lib, respondentlarning yoshi 22 yoshdan 32 yoshgacha bo‘lib, o‘rtacha yosh 27,4 yoshni tashkil etdi. Mazkur ko‘rsatkichlar yuzasidan, darajalar bo‘yicha tahlil, yosh rahbarlarning boshqaruv ko‘nikmalari bir xil darajada shakllanmaganini ko‘rsatdi (1-rasm).



1-rasm. Boshqaruv ko‘nikmalarining darajalar bo‘yicha taqsimlanishi (№=120)

1. Liderlik va motivatsiyalash bo‘yicha 35 nafar respondent yuqori, 46 nafar respondent o‘rta va 39 nafar respondent past darajani ko‘rsatgan. Yuqori darajadagi respondentlar ulushi 29,2 foizni tashkil etdi.

2. Samarali muloqot va ta’sir bo‘yicha 37 nafar respondent yuqori, 37 nafar o‘rta va 46 nafar respondent past darajada qayd etildi. Bu yo‘nalishda past darajadagi respondentlar ulushi 38,3 foizni tashkil etgani kommunikativ boshqaruv ko‘nikmasini rivojlantirish masalasining dolzarbligini ko‘rsatadi.

3. Emotsional boshqaruv bo‘yicha respondentlarning 49 nafari o‘rta, 42 nafari past va 29 nafari yuqori darajada qayd etildi. Demak, ushbu ko‘nikmada o‘rta daraja ustunlik qilmoqda.

4. Jamoani boshqarish va hamkorlik bo‘yicha 52 nafar respondent o‘rta, 41 nafari past va 27 nafari yuqori darajada natija ko‘rsatgan. Bu esa jamoaviy boshqaruv ko‘nikmalarini shakllantirish jarayonida hali rivojlanish imkoniyati mavjudligini anglatadi.

5. Moslashuvchan va innovatsion yondashuv yo‘nalishida 51 nafar respondent past, 44 nafari o‘rta va 25 nafari yuqori darajada qayd etildi. Past

darajadagi natijalar ulushi 42,5 foiz bilan barcha yo‘nalishlar orasida eng yuqori ko‘rsatkichni tashkil etdi.

6. Vaqtni rejalashtirish va boshqarish bo‘yicha 48 nafar respondent past, 44 nafari o‘rta va 28 nafari yuqori darajada natija ko‘rsatdi.

7. Muammolarni tahlil qilish va hal etish bo‘yicha 37 nafar respondent past, 51 nafari o‘rta va 32 nafari yuqori darajada qayd etildi. Ushbu yo‘nalishda o‘rta darajadagi respondentlarning ko‘pligi yuqori o‘rtacha natija bilan birga, mazkur ko‘nikmaning rivojlanish salohiyati yuqori ekanini ko‘rsatadi.

8. Etik va mas’uliyatli boshqaruv bo‘yicha esa 47 nafar respondent past, 41 nafari o‘rta va 32 nafari yuqori darajada natija qayd etgan.

Umuman olganda, barcha sakkizta yo‘nalishda o‘rta darajadagi natijalar ustun bo‘lib, bu yosh rahbarlarning boshqaruv ko‘nikmalari hali barqaror yuqori darajaga to‘liq o‘tmaganini ko‘rsatadi.

Eng yuqori va nisbatan past natijalar bo‘yicha qiyosiy tahlil qiladigan bo‘lsak, eng yuqori o‘rtacha ko‘rsatkich muammolarni tahlil qilish va hal etish — 8,53 ball, eng past ko‘rsatkich esa moslashuvchan va innovatsion yondashuv — 7,72 ball ekanligi aniqlandi. Ular o‘rtasidagi farq 0,81 ballni tashkil etdi. Bu farq juda katta emas. Shu sababli yosh rahbarlarda boshqaruv ko‘nikmalari bir-biridan keskin ajralib turadigan xususiyatlar sifatida emas, balki o‘zaro bog‘liq tizim sifatida shakllanayotganini taxmin qilish mumkin. Biroq yo‘nalishlar bo‘yicha taqsimot muhim psixologik farqlarni ko‘rsatadi. Muammolarni hal etishdagi nisbatan yuqori natija yosh rahbarlarning muammoli vaziyatlarda faol pozitsiyani egallashga tayyorligini bildirsa, innovatsion yondashuvdagi pastroq natija yangi usullarni izlash, o‘zgarishlarni qabul qilish va mavjud boshqaruv usullarini yangilashga ehtiyoj mavjudligini ko‘rsatadi. Qiziqarli jihati shundaki, liderlik va motivatsiyalash bo‘yicha yuqori darajadagi respondentlar soni 35 nafarni tashkil etgan bo‘lsa, muammolarni hal etish bo‘yicha 32 nafar respondent yuqori darajaga ega. Bu yosh rahbarlarda liderlik salohiyati va muammoli vaziyatlarda faol harakat qilish tendensiyasi bir-birini to‘ldiruvchi yo‘nalishlar sifatida namoyon bo‘layotganini ko‘rsatadi. Boshqa tomondan, innovatsion yondashuvda past darajadagi respondentlar sonining 51 nafarga yetishi ushbu yo‘nalish yosh rahbarlarni rivojlantirish dasturlarida alohida e’tibor talab qilishini ko‘rsatadi.

Olingan natijalar yosh rahbarlarning boshqaruv ko‘nikmalarini uchta o‘zaro bog‘liq jihat orqali izohlash imkonini beradi.

Birinchi jihat — muammoli vaziyatlarda faol boshqaruv pozitsiyasi. Muammolarni tahlil qilish va hal etish ko‘rsatkichining eng yuqori o‘rtacha natijaga ega bo‘lishi yosh rahbarlarda vaziyatni tahlil qilish va yechim izlashga yo‘naltirilganlik mavjudligini ko‘rsatadi.

Ikkinchi jihat — liderlik va insonlar bilan ishlash. Liderlik va motivatsiyalash ko‘rsatkichining nisbatan yuqoriligi yosh rahbarlar uchun jamoani faollashtirish va boshqaruv maqsadlarini xodimlarga yetkazish muhimligini ko‘rsatadi. Biroq samarali muloqot va jamoani boshqarish bo‘yicha o‘rta darajadagi natijalarning ustunligi liderlikning o‘zi yetarli emasligini, uni kommunikativ va hamkorlik ko‘nikmalari bilan mustahkamlash zarurligini anglatadi.

Uchinchi jihat — o‘zgaruvchan muhitga moslashish. Moslashuvchan va innovatsion yondashuvning eng past o‘rtacha ko‘rsatkichga ega bo‘lishi yosh rahbarlarning mavjud boshqaruv vazifalarini bajarishdan ko‘ra yangi vaziyatlarga moslashish va yangicha yondashuvlarni amaliyotga kiritishda ko‘proq rivojlanish imkoniyatiga ega ekanini ko‘rsatadi.

Shuningdek, vaqtni rejalashtirish va boshqarish bo‘yicha 48 nafar respondentning past darajada qayd etilishi ham alohida ahamiyatga ega. Rahbarning muammoni yaxshi hal qila olishi uning barcha vazifalarni o‘z vaqtida va ustuvorlik asosida tashkil qila olishini avtomatik ravishda anglatmaydi. Shu sababli boshqaruv ko‘nikmalarini rivojlantirishda qaror qabul qilish bilan bir qatorda vaqt resurslarini boshqarish ham e’tiborga olinishi lozim. Emotsional boshqaruvda o‘rta darajadagi natijalarning ustunligi esa yosh rahbarlarda o‘z emotsiyalarini anglash va boshqarish ko‘nikmalari mavjud bo‘lsa-da, ularni stressli, nizoli va yuqori mas’uliyatli vaziyatlarda yanada barqaror qo‘llash imkoniyatlarini rivojlantirish zarurligini ko‘rsatadi.

XULOSA. Xulosa qilib aytganda, yosh rahbarlarning boshqaruv samaradorligini faqat liderlik yoki qaror qabul qilish bilan izohlash yetarli emasligini ko‘rsatadi. Samarali boshqaruv uchun muammolarni hal etish, liderlik, muloqot, jamoaviy hamkorlik, emotsional boshqaruv, innovatsion moslashuvchanlik, vaqtni boshqarish va etik mas’uliyat bir-birini to‘ldiruvchi ko‘nikmalar sifatida namoyon bo‘lishi zarur.

Shuningdek, amaliy jihatdan yosh rahbarlar bilan ishlashda vaziyatli topshiriqlar, muammoli vaziyatlarni modellashtirish, jamoaviy qaror qabul qilish mashqlari, kommunikativ treninglar, vaqtni boshqarish va innovatsion fikrlashni rivojlantirishga qaratilgan psixologik treninglardan foydalanish maqsadga muvofiq.

Umuman olganda, yangi metodika asosida olingan natijalar yosh rahbarlarning boshqaruv ko‘nikmalarini kompleks tarzda baholash, ularning nisbatan kuchli va rivojlantirishni talab qiluvchi jihatlarini aniqlash hamda keyingi ijtimoiy-psixologik rivojlantirish ishlarining ustuvor yo‘nalishlarini belgilash imkonini beradi.

Adabiyotlar ro‘yxati:

1. Bass B.M., Riggio R.E. Transformational Leadership. – 2nd ed. – Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
2. Goleman D. Emotional Intelligence. – New York: Bantam Books, 1995.
3. Ibroximova M.A. Theoretical issues of developing managerial skills in leaders // Вестник интегративной психологии. – Ярославль, 2025. – Вып. 36. – Ч. 2. – Б. 142–147.
4. Ibroximova M.A. Yosh rahbarlarning boshqaruv ko‘nikmalarini rivojlantirish: muammo va yechimlar // Inter education & global study. – 2024. – №6. – B. 316–324. – DOI: 10.5281/zenodo.21359022.
5. Whetten D.A., Cameron K.S. Developing Management Skills. – 10th ed. – Pearson, 2020.
6. Yukl G.A. Leadership in Organizations. – 8th ed. – Boston: Pearson, 2013.