

OLIY TA’LIM TIZIMIDA RAHBAR-KADRLARNING SOFT-KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISH: TUZILMA, KOMPONENTLAR VA ULARNING FUNKSIONAL AHAMIYATI

Axrorova Umida Xamidullayevna

University of Business and Science ijtimoiy fanlar kafedrası v.b. dotsenti

Email:umiaxrorhamid@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18960543>

Annotatsiya: Mazkur maqolada rahbar-kadrlarning soft-kompetensiyalarini rivojlantirish muammosi zamonaviy pedagogik va boshqaruv nazariyalari asosida tahlil qilinadi. Soft-kompetensiyalarning mohiyati, ularni rivojlantirish tuzilmasi, asosiy komponentlari hamda boshqaruv faoliyatidagi funksional ahamiyati ilmiy-nazariy jihatdan asoslab beriladi. Tadqiqot natijalari rahbar-kadrlarni tayyorlash va malaka oshirish tizimini takomillashtirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Аннотация: В данной статье проблема развития soft-компетенций руководящих кадров анализируется на основе современных педагогических и управленческих теорий. Сущность soft-компетенций, структура их развития, основные компоненты и функциональное значение в управленческой деятельности обоснованы с научно-теоретической точки зрения. Результаты исследования имеют важное значение в совершенствовании системы подготовки и повышения квалификации руководящих кадров.

Abstract: In this article, the problem of developing soft competencies of managerial personnel is analyzed based on modern pedagogical and management theories. The essence of soft competencies, the structure of their development, the main components, and their functional significance in management activities are scientifically and theoretically substantiated. The research results are of great importance in improving the system of training and advanced training of managerial personnel.

Kalit so‘zlar: soft-kompetensiya, rahbar-kadr, boshqaruv faoliyati, kompetensiyaviy yondashuv, kommunikativlik, liderlik, refleksiya.

Ключевые слова: soft-компетенция, руководитель-кадры, управленческая деятельность, компетентностный подход, коммуникативность, лидерство, рефлексия.

Keywords: soft competence, leader-personnel, managerial activity, competency-based approach, communicativeness, leadership, reflection.

Kirish

Zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish sharoitida boshqaruv jarayonlari murakkablashib, rahbar-kadrlarga nisbatan qo‘yilayotgan talablar sezilarli darajada kengaymoqda. Bugungi kunda rahbarning kasbiy muvaffaqiyati nafaqat uning mutaxassislik bilimlari, balki shaxslararo munosabatlarni samarali tashkil etish, jamoani boshqarish, nizoli vaziyatlarda to‘g‘ri qaror qabul qilish kabi soft-kompetensiyalarga bevosita bog‘liqdir [1].

Ilmiy adabiyotlarda qayd etilishicha, professional kompetensiyalar rahbar faoliyatining “texnologik” jihatini belgilasa, soft-kompetensiyalar uning “ijtimoiy-psixologik” samaradorligini ta’minlaydi [2]. Shu bois kompetensiyaviy yondashuv doirasida rahbar-kadrlarning soft-kompetensiyalarini rivojlantirish masalasi alohida ilmiy muammo sifatida qaralmoqda.

Asosiy qism

1. Rahbar-kadrlarning soft-kompetensiyalarini rivojlantirishning nazariy-metodologik asoslari

Soft-kompetensiyalar tushunchasi dastlab mehnat bozori va menejment nazariyasida shakllangan bo‘lib, keyinchalik pedagogik tadqiqotlarda ham keng qo‘llanila boshlandi. L.Spencer va S.Spencerlarning fikricha, kompetensiya — bu shaxsning muayyan faoliyatda yuqori natijaga erishishini ta’minlovchi barqaror shaxsiy xususiyatlar majmuidir [3].

Rahbar-kadrlar faoliyatida soft-kompetensiyalar quyidagi metodologik yondashuvlar asosida rivojlantiriladi: kompetensiyaviy yondashuv; andragogik yondashuv; shaxsga yo‘naltirilgan yondashuv; refleksiv-faoliyat yondashuvi.

Mazkur yondashuvlar rahbar shaxsining individual imkoniyatlarini hisobga olish, amaliy faoliyatga yo‘naltirish va uzluksiz rivojlanishni ta’minlashga xizmat qiladi [4].

2. Rahbar-kadrlarning soft-kompetensiyalarini rivojlantirish tuzilmasi Soft-kompetensiyalarni rivojlantirish tuzilmasi tizimli va ko‘p bosqichli jarayon sifatida qaraladi. Ushbu tuzilma rahbarning kasbiy shakllanish bosqichlari bilan uzviy bog‘liq bo‘lib, quyidagi tarkibiy bloklarni o‘z ichiga oladi:

Motivatsion-blok. Mazkur blok rahbar-kadrlarning kasbiy o‘shishga bo‘lgan ichki ehtiyoji, o‘z-o‘zini rivojlantirish motivlari va boshqaruv faoliyatiga ijobiy munosabatini shakllantirishni ta‘minlaydi [5].

Kognitiv-blok. U soft-kompetensiyalar mazmuniga oid nazariy bilimlar, boshqaruv psixologiyasi, kommunikatsiya va yetakchilikka oid tushunchalarni o‘zlashtirishga qaratilgan [6].

Faoliyatga yo‘naltirilgan blok. Bu blokda rahbarlar real boshqaruv vaziyatlari, treninglar, keyslar va rolli o‘yinlar orqali soft-kompetensiyalarni amaliy faoliyatda qo‘llash imkoniyatiga ega bo‘ladilar [7].

Refleksiv-blok. Refleksiya rahbarning o‘z faoliyatini baholashi, xatolarini tahlil qilishi va kelgusidagi rivojlanish strategiyasini belgilashga xizmat qiladi [8].

3. Rahbar-kadrlarning soft-kompetensiyalarining asosiy komponentlari

Ilmiy manbalarga tayangan holda rahbar-kadrlarning soft-kompetensiyalarini quyidagi asosiy komponentlarga ajratish mumkin:

Kommunikativ komponent. Bu komponent rahbarning muloqot madaniyati, muzokara olib borish, jamoa a‘zolarini tinglash va ularning fikrini inobatga olish qobiliyatlarini ifodalaydi [9].

Ijtimoiy-emotsional komponent. Rahbarning emotsional barqarorligi, empatiya, stressni boshqarish va ijtimoiy mas‘uliyat hissi ushbu komponentning muhim ko‘rsatkichlari hisoblanadi [10].

Yetakchilik (liderlik) komponenti. Yetakchilik rahbarning jamoani ilhomlantirish, strategik qarorlar qabul qilish va mas‘uliyatni samarali taqsimlash qobiliyatini namoyon etadi [11].

Refleksiv-komponent. Mazkur komponent rahbarning o‘z faoliyatini tahlil qilish, o‘z ustida ishlash va professional rivojlanishga ongli yondashuvini aks ettiradi [12].

4. Rahbar-kadrlarning soft-kompetensiyalarini rivojlantirish funksiyalari

Soft-kompetensiyalarni rivojlantirish jarayoni boshqaruv faoliyatida bir qator muhim funksiyalarni bajaradi:

- **Diagnostik funksiya** – rahbar-kadrlarning soft-kompetensiyalar darajasini aniqlash imkonini beradi;

- **Rivojlantiruvchi funksiya** – shaxsiy va kasbiy o‘shishni ta‘minlaydi;

- **Motivatsion funksiya** – o‘z-o‘zini rivojlantirishga bo‘lgan ehtiyojni kuchaytiradi;

- **Korreksion funksiya** – boshqaruv faoliyatidagi kamchiliklarni bartaraf etishga xizmat qiladi;

- **Integrativ funksiya**–soft-kompetensiyalarni professional kompetensiyalar bilan uyg‘unlashtiradi [13].

Mazkur funksiyalarning uyg‘un amalga oshirilishi rahbarlik faoliyatining samaradorligini sezilarli darajada oshiradi.

Xulosa

Tadqiqot natijalariga ko‘ra, rahbar-kadrlarning soft-kompetensiyalarini rivojlantirish tizimli, izchil va ilmiy asoslangan yondashuvni talab etadi. Tuzilma, komponent va funksiyalarning o‘zaro uyg‘unligi rahbar shaxsining kasbiy yetukligini ta‘minlash bilan bir qatorda, tashkilot faoliyatining barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi. Shu bois rahbar-kadrlarni tayyorlash va malaka oshirish jarayonlarida soft-kompetensiyalarni rivojlantirishga alohida e‘tibor qaratish zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Spencer L., Spencer S. *Competence at Work*. – New York: Wiley, 1993.
2. Boyatzis R. *The Competent Manager*. – New York: Wiley, 2008.
3. Zimnyaya I.A. *Klyuchevye kompetensii kak rezultat obrazovaniya*. – Moskva, 2004.
4. Андреев В.И. *Педагогика высшей школы*. – Казань, 2012.
5. Raven J. *Competence in Modern Society*. – London: H.K. Lewis, 2001.
6. Goleman D. *Emotional Intelligence*. – New York: Bantam Books, 2011.
7. Northouse P. *Leadership: Theory and Practice*. – London: Sage, 2019.
8. Schön D. *The Reflective Practitioner*. – New York: Basic Books, 1983.
9. Salovey P., Mayer J. *Emotional intelligence // Imagination, Cognition and Personality*. – 1990.
10. Le Boterf G. *Repenser la compétence*. – Paris, 2010.
11. Yukl G. *Leadership in Organizations*. – Pearson, 2018.

“Ilmiy tadqiqotlarni amaliyotga joriy qilishning muammo va yechimlari” mavzusidagi onlayn xalqaro ilmiy-amaliy anjuman materiallar to‘plami. NamDU - 2026-yil 20-21-fevral

12. Kolb D. *Experiential Learning*. – New Jersey, 1984.

13. Hutmacher W. *Key competencies for Europe*. – Strasbourg, 2002.