

# ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

8 ЖИЛД, 4 СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ 8, НОМЕР 4

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

VOLUME 8, ISSUE 4



# ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES  
№4 (2025) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9556-2025-4>

**Бош муҳаррир:**  
**Главный редактор:**  
**Chief Editor:**  
**Сеитов Азамат Пулатович**  
доктор социологических наук  
(Doctor of sociology, DSc)

**Бош муҳаррир ўринбосари:**  
**Заместитель главного редактора:**  
**Deputy Chief Editor:**  
**Сабирова Умида Фархадовна**  
доктор социологических наук  
(Doctor of sociology, DSc)

## ТАҲРИРИЙ МАСЛАҲАТ КЕНГАШИ | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ | EDITORIAL BOARD:

22.00.01-Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.  
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.  
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

**Бекмурадов Мансур Бобомурадович**  
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)  
**Каланов Комил Куллахматович**  
кандидат социологических наук, профессор (Узбекистан)  
**Убайдуллаева Раиса Турсуновна**  
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)  
**Негматова Шахзода Шухратовна**  
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)  
**Шайылдаева Асель Кокоевна**  
кандидат социологических наук (Кыргызстан)

**Исмаилов Алишер Агзамович**  
доктор экономических наук, (Узбекистан)  
**Щепилова Галина Германовна**  
доктор философских наук, профессор (Россия)  
**Рожанский Михаил Яковлевич**  
кандидат философских наук (Россия)  
**Маматов Нормурат**  
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)  
**Бурнашев Рустам Ренатович**  
кандидат философских наук, профессор (Казахстан)

22.00.02-Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи  
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни  
Social structures, social institutions and way of life

**Умаров Абсалом Адилевич**  
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)  
**Холбеков Абдугани Жуманазарович**  
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)  
**Шайхисламов Рафаэль Бадретдинович**  
доктор социологических наук, профессор (Россия)  
**Акулич Мария Михайловна**  
доктор социологических наук, профессор (Россия)

**Антонио Алонсо Марсос**  
доктор политических наук, профессор (Испания)  
**Фадеева Любовь Александровна**  
доктор социологических наук, профессор (Россия)  
**Виктор Агаджаньян**  
доктор философии по социологическим наукам,  
профессор (США)  
**Абдулазизов Абдулвохид Хабибуллович**  
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)

22.00.03-Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.  
Социология социального сознания и социального процесса.  
Sociology of social consciousness and social process

**Аликариев Нуритдин Сапаркариевич**  
доктор экономических наук, профессор (Узбекистан)  
**Матибаев Тасполат Балтабаевич**  
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)  
**Николов Стефан**  
доктор философии по социологическим наукам, (Болгария)

**Мирзахмедов Абдирашид Мамасидикович**  
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)  
**Ли Ци**  
доктор исторических наук, профессор (Китай)  
**Сухомлинова Марина Валерьяновна**  
доктор социологических наук, профессор (Россия)

[www.tadqiqot.uz](http://www.tadqiqot.uz) решают задачи, предусмотренные Стратегией Узбекистана 2030, направленные на развитие науки за счет внедрения достижений научных исследований ученых и служащих их признанию в международном научном сообществе. Так, каждой статье, опубликованной в журнале, присваивается номер DOI (Crossref). Журналы включены в международные индексные базы данных. Входит в список журналов ВАК Узбекистана.

22.00.01-Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.  
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.  
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

**Пармонов Фарход Ярашевич**

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)  
**Жусубалиев Абдикайым Рысбаевич**  
кандидат социологических наук, доцент (Кыргызстан)  
**Алимухамедова Нодира Ядгаровна**  
доктор философии по философским наукам (Узбекистан)

**Камалова Хатира Сабыровна**

кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)  
**Тагиева Гулсум Гафуровна**  
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)  
**Ахмедова Феруза Медетовна**  
доктор философии по социологическим наукам (PhD)  
(Узбекистан)

22.00.02-Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи  
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни  
Social structures, social institutions and way of life

**Аликариёва Аълохон Нуриддиновна**

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)  
**Зайтов Элёр Холмаматович**  
доктор философии по социологическим наукам,  
доцент (Узбекистан)  
**Уразалиева Гулшода Бекпұлатовна**  
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)

**Мирзахмедов Хуршид Абдирашидович**

доктор философии по социологическим наукам,  
доцент (Узбекистан)  
**Қаюмов Қахрамон Нозимжонович**  
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)  
**Махкамов Қодиржон Одилжонович**  
доктор философии по социологическим наукам,  
доцент (Узбекистан)

22.00.03-Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.  
Социология социального сознания и социального процесса.  
Sociology of social consciousness and social process

**Сеитова Зухрагон Пиржановна**

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)  
**Доспанова Дилара Уракбаевна**  
кандидат филологических наук, доцент (Узбекистан)  
**Рахимбаева Дилбархон Абдулхамитовна**  
кандидат философских наук, доцент (Узбекистан)

**Каримов Бобир Шаропович**

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)  
**Якубов Ильдар Харрасович**  
кандидат политических наук, доцент (Узбекистан)  
**Абдухалилов Абдулло Абдухамитович**  
доктор философии по социологическим наукам,  
доцент (Узбекистан)

Page Maker | Верстка | Саҳифаловчи: Хуршид Мирзахмедов

Контакт редакций журналов. [www.tadqiqot.uz](http://www.tadqiqot.uz)  
ООО Tadqiqot город Ташкент,  
улица Амира Темура пр.1, дом-2.  
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: [info@tadqiqot.uz](mailto:info@tadqiqot.uz)  
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of [www.tadqiqot.uz](http://www.tadqiqot.uz)  
Tadqiqot LLC the city of Tashkent,  
Amir Temur Street pr.1, House 2.  
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: [info@tadqiqot.uz](mailto:info@tadqiqot.uz)  
Phone: (+998-94) 404-0000

# МУНДАРИЖА | СОДЕРЖАНИЕ | CONTENT

<b>1. Рахимова Нигина</b> УЗБЕКИСТАН В ПОИСКАХ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ УСТОЙЧИВОСТИ: ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ, ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ.....	5
<b>2. Alikariyev Nuriddin</b> INSON KAPITALIGA INVESTITSIYALARNING SAMARADORLIGI.....	14
<b>3. Убайдуллаева Раиса</b> СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ТИПЫ МЫШЛЕНИЯ.....	24
<b>4. Farfiyev Bakhramdjan, Makhmudova Munisakhon</b> THE PHENOMENON OF THE NATIONAL MENTALITY AND ITS RELIGIOUS ELEMENT..	31
<b>5. Сабирова Умида</b> СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ШКОЛЬНОГО, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ.....	41
<b>6. O‘razaliev Gulshada</b> AYOLLARNING TA‘LIM OLISH JARAYONIDA GENDER YONDASHUVINING FALSAFIY VA IJTIMOYIY MOHIYATI.....	50
<b>7. Burxanov Xusniddin</b> MILLIY SAYTLAR TRANSFORMATSIYASIDA MILLIY PLATFORMALAR MASALASI....	56
<b>8. Заретдинова Несибели</b> СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ НАСЛЕДИЕ МЫСЛИТЕЛЕЙ ВОСТОКА.....	64
<b>9. Akramov Xusan</b> HADISIY MEROS VA IJTIMOYIY ME‘YORLAR: NAZARIY HAMDA AMALIY TAHLIL.....	71
<b>10. Ibragimov Murodjon</b> JAMOATCHILIK BILAN ALOQA TEXNOLOGIYALARI (PR)NING VUJUDGA KELISHI VA RIVOJLANISHINING SOTSIOMADANIY JIHATLARI.....	81
<b>11. Raximbayeva Oftobxon</b> MEHNAT FAOLIYATIDA KASBIY VA IJTIMOYIY KOMPETENTLIKNING KORRELYATSIYASI.....	90
<b>12. Shaumarova Nigora</b> IJTIMOIY KONSOLIDATSIYA KONSEPSIYASI: NAZARIYALAR, MEKANIZMLAR VA AMALIYOT.....	97


# ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

## ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

**Raximbayeva Oftobxon,**

О‘zbekiston Respublikasi Prezidenti  
huzuridagi davlat siyosati va boshqaruvi  
akademiyasi tayanch doktaranti  
e-mail: raximbayevaoftobxon@gmail.com

### МЕХНАТ FAOLIYATIDA KASBIY VA IJTIMOIIY KOMPETENTLIKNING KORRELYATSIYASI

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.17792958>

#### ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada kasbiy va ijtimoiy kompetensiya tushunchalarining mohiyati, ularning shakllanish omillari hamda faoliyat jarayonidagi o‘zaro bog‘liqligi sotsiologik jihatdan tahlil qilinadi. Jamiyat taraqqiyoti, raqamli transformatsiya va mehnat bozorining dinamikasi shaxsdan nafaqat kasbiy bilim va ko‘nikmalarni, balki ijtimoiy munosabatlarni samarali yo‘lga qo‘yish, jamoada konstruktiv muloqot o‘rnata olishni ham talab etmoqda. Shu bois kasbiy kompetensiya mutaxassisning mehnat faoliyatidagi samaradorligini belgilasa, ijtimoiy kompetensiya uning ijtimoiy tizimga moslashuvi, kommunikativ salohiyati va jamoaviy hamkorlikdagi muvaffaqiyatini ta‘minlaydi. Tadqiqotda ushbu ikki kompetensiyaning faoliyatdagi korrelyatsiyasi sotsiologik nazariyalar, empirik kuzatuvlar va zamonaviy boshqaruv amaliyoti asosida yoritilib, ular o‘rtasidagi uzviy bog‘liqlik ochib beriladi.

**Kalit so‘zlar:** kasbiy kompetensiya, ijtimoiy kompetensiya, korrelyatsiya, sotsiologiya, mehnat bozori, jamiyat, shaxs, faoliyat, moslashuv, kommunikativ qobiliyat.

**Рахимбаева Офтобхон,**

докторант Академии государственной политики и управления  
при Президенте Республики Узбекистан  
e-mail: raximbayevaoftobxon@gmail.com

### КОРРЕЛЯЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

#### АННОТАЦИЯ

В данной статье анализируется сущность понятий профессиональной и социальной компетентности, факторы их формирования и взаимосвязь в процессе деятельности с социологической точки зрения. Развитие общества, цифровая трансформация и динамика рынка труда требуют от человека не только профессиональных знаний и навыков, но и умения эффективно выстраивать социальные отношения и налаживать конструктивный диалог в коллективе. Таким образом, если профессиональная компетентность определяет эффективность специалиста в его деятельности, то социальная компетентность обеспечивает его адаптацию к социальной системе, коммуникативный потенциал и успешность в

коллективном взаимодействии. Исследование раскрывает соотношение этих двух компетентностей в деятельности на основе социологических теорий, эмпирических наблюдений и современной управленческой практики, выявляя неразрывную связь между ними.

**Ключевые слова:** профессиональная компетентность, социальная компетентность, корреляция, социология, рынок труда, общество, личность, деятельность, адаптация, коммуникативная способность.

**Rakhimbayeva Oftobkhon,**

Researcher of the Academy of Public Policy and Administration  
under the President of the Republic of Uzbekistan  
e-mail: raximbayevaoftobxon@gmail.com

## CORRELATION OF PROFESSIONAL AND SOCIAL COMPETENCE IN OCCUPATIONAL ACTIVITY

### ABSTRACT

This article analyzes the essence of professional and social competencies, the factors influencing their formation, and their interrelation in the process of activity from a sociological perspective. The development of society, digital transformation, and the dynamics of the labor market require individuals not only to possess professional knowledge and skills but also to effectively establish social relations and constructive communication within a team. Therefore, professional competence determines the efficiency of a specialist's work performance, while social competence ensures his or her adaptation to the social system, communicative potential, and success in teamwork. The study highlights the correlation between these two competencies in professional activity based on sociological theories, empirical observations, and modern management practices, revealing their intrinsic interconnection.

**Keywords:** professional competence, social competence, correlation, sociology, labor market, society, personality, activity, adaptation, communicative ability.

### KIRISH

XXI asrning bilimga tayanuvchi iqtisodiyoti va raqamli transformatsiya sharoitida “kompetensiya” atamasi mehnat munosabatlari tilida markaziy tushunchaga aylandi. Biroq kundalik amaliyot shuni ko'rsatadiki, malaka va sertifikatlar bilan o'lgan kasbiy kompetensiya (bilim, ko'nikma, muammolarni hal etish, standartlarga rioya) yakka holda yetarli emas. Ish joyida natija ko'pincha insonning ijtimoiy kompetensiyasi – ya'ni hamkorlikka tayyorlik, muloqot madaniyati, empatiya, nizolarni konstruktiv boshqarish, ishonch va tarmoqlar (ijtimoiy kapital) qurish qobiliyati – bilan birga namoyon bo'ladi. Shuning uchun ham aynan faoliyat jarayonida kasbiy va ijtimoiy kompetensiyalarning o'zaro bog'liqligini sotsiologik tahlil qilish dolzarb masalaga aylanmoqda.

### METODOLOGIYA

**Global yondashuvlar va kompetensiyalar karkasi.** 2018-yildagi Yevropa Kengashining “Umr bo'yi ta'lim uchun asosiy kompetensiyalar” bo'yicha Tavsiyasida “shaxsiy, ijtimoiy va o'qishni o'rganish” kompetensiyasi mehnatga layoqat, faol fuqarolik va ijtimoiy inklyuziya bilan bevosita bog'langan transversal kompetensiya sifatida belgilandi. Keyinchalik JRC'ning LifeComp karkasi ushbu kompetensiyaning tarkibiy elementlarini (o'zini boshqarish, ijtimoiy aloqadorlik, o'qishga tayyorgarlik va b.) aniq operatsionallashtirdi hamda barcha faoliyat sohaslariga tatbiq etilishini asoslab berdi [4]. Bu yondashuv kasbiy (professional) kompetensiya ishlab chiqargan yechimlarni barqaror natijaga aylantirishda ijtimoiy kompetensiyaning “tashuvchi” rolini normativ darajada mustahkamladi.

**Mehnat bozori belgilari.** Keng ko'lamli bozor ma'lumotlari asosida 2018-2021-yillarda ish beruvchilar talabida “Soft skill (yumshoq ko'nikmalar)” ulushi barqaror o'sib bordi; tanqidiy va analitik fikrlash, muammoli vaziyatlarda muloqot va hamkorlik IT, muhandislik kabi yuqori texnologiyali sohalarda ham muntazam talab qilinmoqda. WEF “Future of Jobs 2023” ma'lumotlari

esa 2027-yilga borib “leadership and social influence”, “curiosity and lifelong learning” kabi ijtimoiy-kognitiv kompetensiyalar o‘shida davom etishini, qayta tayyorlash ehtiyoji esa keskin ortishini ko‘rsatadi [8]. Bu signal kasbiy kompetensiyani ijtimoiy kompetensiya bilan integratsiyalash zarurati kuchayotganini bildiradi.

**Tahlillar: ijtimoiy kompetensiya ↔ faoliyat samarasi.** 2018-2021-yillarda jamoada muloqot va hamkorlikning faoliyatga ta’siri bo‘yicha metaanalizlar barqaror, o‘rtacha kattalikdagi ijobiy effektni ko‘rsatdi (jamoaviy aloqa va koordinatsiya – innovatsion natijalar va ish sifati bilan musbat bog‘liq). 2019-yildagi tibbiyot jamoalari bo‘yicha metaanaliz ham “teamwork → performance” o‘rtacha ta’sirini qayd etdi. Bu natijalar ijtimoiy kompetensiya (komunikatsiya, hamkorlik, nizo boshqaruvi) professional kompetensiya natijalarini real ish jarayonida “ko‘paytiruvchi” koeffitsient sifatida ishlashini qo‘llab-quvvatlaydi [5].

**Emotsional intellekt va ish samaradorligi.** 2021-2022-yillardagi metaanalizlar EI (emosional intellekt)ning ish samaradorligi, OCB (tashkiliy fuqarolik xulqi) va ish qoniqishi bilan ijobiy bog‘liqligini, stress bilan esa salbiy bog‘liqligini ko‘rsatdi; bu bog‘liqlik EI oqimlari (ability, self-report, mixed) bo‘yicha ham saqlanadi [7]. 2021-yilda Grobelny va hammualliflar EI → ish samaradorligi o‘rtasida barqaror ijobiy korrelyatsiyani yuqori sifat mezonlarida qayta hisoblab, avvalgi baholashlarni mustahkamladi. Xulosa shuki, hissiy o‘qish va o‘zini tartibga solish ko‘nikmalari professional kompetensiya qo‘llanilayotgan faoliyat kontekstida natijani kuchaytiradi.

**Aralashuvlar va rivojlantirish dasturlari.** 2023-yildagi meta-analitik yangilanishlar ish joyidagi murabbiylik (coaching) ijobiy tashkiliy natijalarni beradi, 2024-yildagi tizimli sharh esa ish o‘rnida emosional kompetensiyalarni maqsadli treninglar orqali samarali rivojlantirish mumkinligini ko‘rsatdi (biroq tadqiqotlar sifati va geterogelligi bo‘yicha cheklovlar mavjud). Bu amaliy dalillar kasbiy tayyorgarlikni ijtimoiy-emosional treninglar bilan bog‘lash zarurligini ko‘rsatadi [9].

Kasbiy kompetensiya ko‘proq “nima qilishni bilish” va “qanday qilishni bilish”ga taalluqli bo‘lsa, ijtimoiy kompetensiya “kimlar bilan, qaysi muhitda va qanday o‘zaro ta’sirda bajarish”ga aloqador. Tashkiliy hayotda vazifalar tobora ko‘proq jamoaviy, fanlararo va tarmoqlararo xususiyat kasb etayotgan bir paytda, mazkur ikki kompetensiyaning bir-birini to‘ldirishi ish unumdorligi, innovatsion faollik, xizmat ko‘rsatish sifati va xodimlarning professional farovonligiga bevosita ta’sir qiladi. Agarda kasbiy kompetensiya malakali yechim ishlab chiqish imkonini bersa, ijtimoiy kompetensiya ushbu yechimni jamoada qabul qildirish, manfaatdor tomonlar bilan kelishish va natijani barqarorlashtirishga xizmat qiladi.

Shu nuqtayi nazardan “korrelyatsiya”ni faqat statistik o‘lchov emas, balki ijtimoiy reallikning tahliliy optikasi sifatida ko‘rish lozim: faoliyat manzarasida ikki kompetensiya o‘rtasidagi bog‘liqlik doim ham chiziqli bo‘lmasligi, u tashkilot madaniyati, yetakchilik uslubi, motivatsion iqlim, hamda tarmoqdagi ijtimoiy aloqalar tuzilmasi bilan vositalanishi mumkin. Masalan, yuqori kasbiy tayyorgarlikka ega, biroq zaif ijtimoiy kompetensiyali mutaxassisning yechimlari ko‘pincha “qabul qilinmaslik” devoriga uriladi; aksincha, kuchli ijtimoiy kompetensiya, lekin, yetarli kasbiy tayyorgarliksiz bo‘lsa, hamkorlik jarayoni mazmunan sayozlashadi. Eng yuqori samaradorlik bu ikki kompetensiyaning sinergiyasida yuzaga keladi.

Sotsiologik yondashuv mazkur sinergiyani tuzilmalar va faoliyat amaliyotlari tutashgan makonda ko‘radi. Ijtimoiy maydon va undagi kapital turlari (iqtisodiy, madaniy, ijtimoiy) o‘rtasidagi almashinuv mexanizmlari shaxsning kasbiy resurslarini safarbar etish ko‘lamini belgilaydi; ijtimoiy ishonch va normativ kutishlar esa hamkorlikdagi “transaksiya xarajatlari”ni kamaytirib, bilim almashinuvini jadallashtiradi. Demakki, kasbiy kompetensiyani faqat individual xususiyat sifatida emas, balki ijtimoiy tuzilmalar bilan o‘zaro ta’sirda ro‘yobga chiqadigan resurs sifatida tasavvur qilish lozim.

Raqamli iqtisodiyot, platformaviy mehnat va gibril ish rejimlari kuchaygan sari, kompetensiyalar ham dinamik xarakter kasb etmoqda: texnologik yangiliklarni egallash (o‘rganishga layoqat, metako‘nikmalar) va ijtimoiy moslashuv (o‘zgaruvchan rollar, madaniyatlararo muloqot) kundalik faoliyatning ajralmas shartiga aylanmoqda. Bunda ijtimoiy kompetensiyaning “Soft skill” (yumshoq ko‘nikmalar) bilan cheklanib qolmasdan, institutsional qoidalarni tushunish, norasmiy tarmoqlarda navigatsiya qilish, axborot oqimlarida tanqidiy fikrlash kabi komponentlarni qamrab

olishi ham muhim. Mazkur keng qamrovli talqin kasbiy kompetensiya bilan korrelyatsiyani yanada murakkab, ammo mazmunan boyroq tarzda kuzatish imkonini beradi [1].

Amaliy jihatdan, korrelyatsiyaning tabiati kadrlar siyosati, tanlov va baholash tizimlari, trening va rivojlantirish dasturlarini qayta ko‘rib chiqishni talab qiladi. Agar tashkilot faqat kasbiy metrikalarga urg‘u bersa, ijtimoiy uyg‘unlik va bilim almashinuvining yashirin imkoniyatlarini boy beradi; aksincha, faqat ijtimoiy yoqimtoylikni mukofotlash kasbiy standartlarning yemirilishiga olib kelishi mumkin. Muvozanatli yondashuv – kompetensiyalarni integrativ baholash – innovatsion faoliyatni rag‘batlantiradi va barqaror natijalar yaratadi.

Nazariy va amaliy tahlil asoslari shundan iboratki, topilmalar inson resurslari boshqaruvi, ta‘lim dasturlarini loyihalash, jamoa dizayni va yetakchilik amaliyotlarini takomillashtirishga xizmat qiladi. Sotsiologik tahlil kompetensiyalarni individual sifatlardan iborat yopiq majmua sifatida emas, balki ijtimoiy tuzilma, norma va tarmoqlar bilan doimiy o‘zaro ta‘sirida shakllanadigan jarayon sifatida talqin etishga zamin yaratadi. Shu tariqa, “faoliyatdagi korrelyatsiya”ni o‘rganish nafaqat nazariy tushunchalarni aniqlashtiradi, balki real ish joylarida barqaror samaradorlik va ijtimoiy adolat mezonlarini uyg‘unlashtirish bo‘yicha amaliy ko‘rsatmalar beradi [2].

Kasbiy va ijtimoiy kompetensiyaning korrelyatsiyasi.

Kasbiy va ijtimoiy kompetensiyalar inson faoliyatining ikki o‘zaro to‘ldiruvchi, bir-biridan ajralmas jihattir. Ularning korrelyatsiyasini ochib berish uchun avvalo mazkur tushunchalarni aniqlash lozim:

Kasbiy kompetensiya – mutaxassisning o‘z sohasida zarur bilim, ko‘nikma, malaka va metodlarni egallashi, muammolarni hal etish qobiliyati. U ishning texnologik, ilmiy va amaliy jihatlarida namoyon bo‘ladi.

Ijtimoiy kompetensiya – shaxsning jamiyat va jamoada samarali muloqot qilish, hamkorlikni yo‘lga qo‘yish, nizolarni boshqarish, madaniy moslashuv va ijtimoiy aloqalarni mustahkamlash qobiliyati [3].

Kasbiy va ijtimoiy kompetensiya o‘zaro bevosita bog‘langan:

Mutanosiblik effekti. Yuqori kasbiy malaka samarali ijtimoiy muloqot bo‘lmasa, to‘liq natija bermaydi; xuddi shuningdek, kuchli ijtimoiy kompetensiya, ammo past kasbiy malaka shaxsning professional obro‘cini pasaytiradi.

Sinergetik ta‘sir. Ikkalasi uyg‘unlashganda, mutaxassis nafaqat bilim va ko‘nikmalarni amalda qo‘llaydi, balki ularni jamoa bilan baham ko‘rib, keng ijtimoiy doirada qo‘llash imkoniyatiga ega bo‘ladi.

Moslashuvchanlik. Mehnat bozoridagi tezkor o‘zgarishlarda kasbiy kompetensiya shaxsga yangi texnologiyalarni egallashni osonlashtirsa, ijtimoiy kompetensiya ushbu yangiliklarni jamoaga integratsiya qilishni yengillashtiradi.

Sotsiologik nuqtayi nazardan, kompetensiyalar o‘rtasidagi korrelyatsiya ijtimoiy tizimlar va tarmoqlarda o‘zini namoyon etadi:

Tashkiliy darajada – jamoada ijobiy iqlim yaratish, bilim almashinuv va hamkorlik samaradorligini oshiradi.

Shaxsiy darajada – shaxsning professional identifikatsiyasi va ijtimoiy roli uyg‘unlashadi.

Jamiyat darajasida – malakali va ijtimoiy faol kadrlar ijtimoiy kapitalni ko‘paytiradi va taraqqiyotni tezlashtiradi.

Kasbiy va ijtimoiy kompetensiyalar o‘rtasidagi korrelyatsiya pozitiv va mustahkam xarakterga ega: ular bir-birini kuchaytiradi va faoliyat samaradorligini oshiradi. Bu bog‘liqlikni to‘g‘ri tushunish ta‘lim tizimi, kadrlar siyosati va tashkilotlarda inson resurslarini boshqarishda muhim metodologik asos bo‘lib xizmat qiladi.

Kasbiy kompetensiyaning ichki korrelyatsiyasi.

Nazariy bilim va amaliy ko‘nikmalar o‘rtasida ijobiy bog‘liqlik mavjud: nazariy tayyorgarlik qanchalik yuqori bo‘lsa, amaliy yechimlar samaradorligi ham shunchalik kuchli bo‘ladi. Metodik kompetensiya esa nazariy va amaliy komponentlar o‘rtasida “ko‘prik” vazifasini bajaradi: ya‘ni bilimni amaliyotga tatbiq qilishni tashkil etadi. Refleksiv kompetensiya esa barcha komponentlar bilan korrelyatsiyada bo‘lib, mutaxassisning o‘z ustida ishlashini ta‘minlaydi. Kasbiy

kompetensiyaning o'z ichidagi korrelyatsiyasini sotsiologik nuqtayi nazardan baholaganda, shaxsning kasbiy ijtimoiylashuvi jarayoni ko'rinadi. Ya'ni mutaxassis nazariy bilimni egallabgina qolmay, uni amalda qo'llash, boshqalar bilan hamkorlikda ishlash, natijalarni baholash va yangi sharoitlarga moslashish orqali jamiyatda kasbiy rolini to'liq namoyon qiladi. Demak, kasbiy kompetensiyaning ichki komponentlari o'rtasidagi korrelyatsiya o'zaro kuchaytiruvchi bog'liqlikdir: bilimlar ko'nikmalarga asos bo'ladi, metodik yondashuv ularni tizimlashtiradi, refleksiya esa sifatni oshiradi. Shunday qilib, kasbiy kompetensiyaning yuqori darajada shakllanishi – uning barcha tarkibiy qismlarining bir-birini to'ldirishi va mustahkamlashi natijasidir.

Ijtimoiy kompetensiya tarkibiy qismlari.

Ijtimoiy kompetensiya bir butun ko'nikma bo'lsa-da, u turli komponentlardan tarkib topadi: kommunikativ kompetensiya – samarali muloqot qilish, o'z fikrini tushunarli yetkazish va boshqalarning nuqtayi nazarini tinglash; hamkorlik kompetensiyasi – jamoada ishlash, o'zaro yordam, umumiy maqsadga xizmat qilish; nizo boshqaruvi kompetensiyasi – ijtimoiy qarama-qarshiliklarni konstruktiv hal etish, kompromiss toppish; madaniyatlararo kompetensiya – turli madaniyat va qadriyat vakillari bilan to'g'ri muloqot qilish, moslashuvchanlik; empatiya va axloqiy kompetensiya – boshqalarning his-tuyg'ularini his qilish, ijtimoiy javobgarlikni his etish.

Ijtimoiy kompetensiyaning ichki komponentlari o'zaro kuchli korrelyatsiyada bo'lib, ular jamiyatdagi ijtimoiy kapitalni shakllantiradi. Har bir qism boshqa qismlarni qo'llab-quvvatlaydi: kuchli kommunikatsiya bo'lsa, hamkorlik samarali kichadi, empatiya kuchaysa, nizolar yumshoqroq hal qilinadi, madaniyatlararo moslashuvchanlik ohsa, ijtimoiy integratsiya mustahkamlanadi. Demak, ijtimoiy kompetensiyaning ichki komponentlari bir-biri bilan ijobiy bog'liq. Bu bog'liqlik natijasida shaxs jamoada samarali faoliyat yuritadi, jamiyat esa ijtimoiy uyg'unlik va barqarorlikka erishadi.

2017-yildan buyongi tadqiqotlar majmui shuni ko'rsatadiki: siyosiy-strategik darajada ijtimoiy kompetensiya mehnatga layoqatning ajralmas qismiga aylandi; metaanalizlar ijtimoiy kompetensiyaning (aloqa, hamkorlik) real ish natijalari bilan ijobiy, ko'pincha o'rtacha kattalikdagi bog'liqligini tasdiqlaydi; sotsial kapital va OCB kabi jarayonlar professional kompetensiya, samaradorlik munosabatini vositalaydi; ish o'rnida ijtimoiy-emosional intervensiyalar samarali bo'lib, kompetensiyalarni integrativ rivojlantirishga imkon beradi. Shu bois “kasbiy va ijtimoiy kompetensiyaning faoliyatdagi korrelyatsiyasi”ni tushuntiruvchi zamonaviy model professional bilim/ko'nikmalarni ijtimoiy jarayonlar (aloqa, ishonch, OCB, tarmoq) orqali natijaga aylantiruvchi mexanizmlar bilan birgalikda ko'radi. Empirik darajada esa ko'p manbali (o'z-o'zini baholash, hamkasb/rahbar reytinglari, xulqiy kuzatuv) o'lchovlar va ko'p darajali modellashtirish (individual-jamoa-tashkilot) tavsifa etiladi [10].

Maqolaning markaziy tezisi shundan iboratki, faoliyat jarayonida kasbiy va ijtimoiy kompetensiyalar o'zaro bir-birini kuchaytiradi va bu bog'liqlik oddiy chiziqli munosabatdan ko'ra murakkabroq – kontekst, tashkiliy madaniyat va ish vazifasining tabiati bilan vositalangan sinergik jarayondir. Amaliy sahnada kasbiy kompetensiya “to'g'ri yechim” ishlab chiqish imkonini bersa, ijtimoiy kompetensiya shu yechimni jamoa orqali ko'lamlil natijaga aylantiradi: ishonch hosil qiladi, manfaatdor tomonlarni jalb etadi, resurslarni koordinatsiya qiladi, bilimlar almashuvini tezlashtiradi. Shunday qilib, faoliyatdagi korrelyatsiya – bu individual salohiyatning ijtimoiy muhitda real natijaga konvertatsiya qilinish mexanizmi.

Birinchidan, korrelyatsiyani tushuntiruvchi uchta mexanizm ko'zga tashlanadi. Tarjima (translation) mexanizmi kasbiy yechimni ijtimoiy muloqot tarmoqlari orqali “qabul qilinadigan” va bajariladigan amaliyotga o'giradi; bunda kommunikativ kompetensiya, argumentatsiya, manfaatlarni muvofiqlashtirish hal qiluvchi rol o'ynaydi. Moslashtirish (alignment) mexanizmi jamoa maqsadlari, normalari va ro'llarini uyg'unlashtirib, kollektiv harakatni bir yo'nalishda ushlaydi; bunda hamkorlik va nizolarni konstruktiv boshqarish ko'nikmalari belgilovchi omildir. Barqarorlashtirish (buffering) mexanizmi esa noaniqlik, stress va resurslar tanqisligi sharoitida psixologik xavfsizlikni ta'minlab, g'oyalarni sinovdan o'tkazish va xatolardan tez o'rganishni qulaylashtiradi. Uchalasining tutash nuqtasida ijtimoiy kapital (ishonch, reciprocitet, brokerlik aloqalari) kuchayadi va kasbiy kompetensiya natijasining sifat hamda tezligi oshadi.

Ikkinchidan, korrelyatsiya nolinear bo'lishi mumkin. Ko'pincha, minimal ijtimoiy kompetensiya "chegarasi" dan pastda kasbiy salohiyat to'liq namoyon bo'lmaydi: yechim bor, ammo qabul qilinmaydi yoki tatbiqotga ulana olmaydi. Chegaradan yuqorida esa kamayib boruvchi samara kuzatiladi: juda yuqori ijtimoiy faollik ba'zan koordinatsiya xarajatlarini oshiradi, guruhfikir (groupthink) xavfini keltiradi. Kompensator effekt ham real: vazifa o'zaro bog'liqligi past bo'lgan, standartlashtirilgan ishda kuchli kasbiy kompetensiya qisqa muddatda ijtimoiy bo'shliqlarni qisman yopishi mumkin; aksincha, noaniqligi yuqori, innovatsion loyihalarda ijtimoiy kompetensiya kasbiy bilimlarni tarqatish va koalitsiyalar qurish orqali natijani sezilarli oshiradi, biroq mutlaqo o'rnini bosa olmaydi. Demak, optimal nuqta vazifa xususiyati va tashkiliy sharoitga bog'liq.

Uchinchidan, korrelyatsiya kontekst bilan modellaradi. Vazifalar o'zaro bog'liqlik yuqori bo'lgan jamoalarda ijtimoiy kompetensiyani "ko'paytiruvchi koeffitsient" i kattaroq bo'ladi; transformatsion yetakchilik va o'rganishga ochiq madaniyat bu ta'sirni kuchaytiradi, qat'iy ierarxiyalar va past ishonch muhitida esa sustlashadi. Raqamli va gibriddan iborat ish rejimlari yangi o'lcham qo'shadi: onlayn aloqada ravshanlik, vaqt bo'yicha uyg'unlik va qayta aloqa me'yorlari aniqlanmasa, kasbiy yechimlar fragmentatsiyalanadi; aksincha, raqamli hamkorlik qoidalari, shaffof vazifa taqsimoti va "psixologik xavfsizlik" tizimli qo'llansa, ijtimoiy kompetensiya masofada ham sinergiya yaratadi. Tarmoq tuzilmasida brokerlik pozitsiyasini egallagan xodimlar (ko'priklar) kasbiy bilimlarning bo'limlararo aylanishini jadallashtirib, korrelyatsiyani oshiradi; haddan ziyod zich, ichki-yo'naltirilgan tarmoqlarda esa yangilik kirib kelishi qiyinlashadi.

To'rtinchidan, korrelyatsiya guruhlar bo'yicha differensial namoyon bo'ladi. Kasbiy faoliyatining ilk bosqichidagi xodimlar uchun ijtimoiy kompetensiya murabbiylik va bilimga kirish tarmoqlarini ochib, o'sish trayektoriyasini tezlashtiradi; yuqori malakali mutaxassislar esa aynan murakkab muvofiqlashtirish vazifalarida ijtimoiy kompetensiya hisobiga innovatsion tashabbuslarni keng ko'lamga chiqaradi. Sektorlar bo'yicha ham farq bor: sog'liqni saqlash va ta'limda "aloqa va hamkorlik" komponenti bevosita xizmat sifati va xavfsizlik bilan bog'liq; IT va muhandislikda esa ma'lumot almashinuvi, iterativ fikr-mulohaza va kross-funksional koordinatsiya orqali natija tezligi va sifatiga ta'sir ko'rsatadi. Shu bilan birga, ijtimoiy me'yorlar va madaniy kutilmalar regionlar kesimida korrelyatsiyani kuchaytirishi yoki bo'g'ishi mumkin.

### **XULOSA**

Amaliy jihatdan bu tahlil uchta integrativ yo'nalishni taklif etadi. Birinchisi, tanlov va baholash tizimlarida kasbiy indikatorlar bilan bir qatorda ijtimoiy kompetensiyani ko'p manbali, validatsiyalangan mezonlar orqali baholash; bunda 360 daraja fikr-mulohaza, jamoa ish ko'rsatkichlari va tarmoq tahlilidan foydalanish maqsadga muvofiq. Ikkinchisi, rivojlantirish dasturlarini "ikki yo'lakli" qurish: kasbiy tayyorgarlik modullari bilan birga muloqot, nizo boshqaruvi, madaniyatlararo hamkorlik va psixologik xavfsizlik bo'yicha treninglarni tizimli integratsiya qilish. Uchinchisi, jamoa dizaynini vazifa o'zaro bog'liqligiga moslash: yuqori interdependensiya sharoitida rollarni ravshanlashtirish, rituallar (retrospektivlar, birga o'rganish sessiyalari) joriy etish, ma'lumot almashish platformalarini standartlashtirish.

Yuqoridagi tahlillar shuni ko'rsatadiki, "faoliyatdagi korrelyatsiya" ni to'g'ri tushunish kasbiy va ijtimoiy kompetensiyalarni bir butun tizimning ikki tayanchi sifatida ko'rishni talab etadi. Kasbiy kompetensiya mazmun yaratadi, ijtimoiy kompetensiya esa shu mazmuni harakatga keltiradi; biri ikkinchisiz barqaror natija bermaydi. Tashkilotlar, ta'lim muassasalari va siyosat ishlab chiquvchilar uchun asosiy dars – integrativ baholash, integrativ trening va integrativ boshqaruv amaliyotlari orqali ushbu sinergiyani ongli ravishda qurishdir. Shunda individual iste'dod ijtimoiy maydonda yo'qolib ketmaydi, balki kollektiv samaraga, innovatsion yechimlarga va adolatli tashkiliy me'yorlarga aylana oladi.

### **Adabiyotlar/Литература/References:**

1. Šiugždinienė J. Competency Management in the Context of Public Management Reform. Public Policy and Administration, 2006.) – P.16.

2. Komarova K. Models of formation and development of professional competence of civil servants and public servants of local government Public Administration and Local Government 3, 2020. – P.84-90.
3. Chernyshenko O.S., Kankaraš M., Drasgow F. Social and emotional skills for student success and well-being: Conceptual framework and empirical findings // OECD Education Working Papers. – 2020. – No. 218. – P.1-65.
4. Sala A., Punie Y., Garkov V., & CABRERA, G.M. (2020). LifeComp: The European framework for personal, social and learning to learn key competence.
5. Askari G., Asghri N., Gordji M.E., Asgari H., Filipe J.A., & Azar, A. (2020). The impact of teamwork on an organization's performance: A cooperative game's approach. *Mathematics*, 8(10), 1804.
6. Krpálek P. va boshq., Formation of Professional Competences and Soft Skills of Public Administration Employees for Sustainable Professional Development. *Sustainable*, 13(10) 2021)
7. Grobelny J., Radke P., & Paniotova-Maczka D. (2021). Emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 12(1), 1-47.
8. Di Battista A., Grayling S., Hasselaar E., Leopold T., Li R., Rayner M., & Zahidi, S. (2023, November). Future of jobs report 2023. In *World Economic Forum* (pp. 978-2).
9. Mehler M., Balint E., Gralla M., Pößnecker T., Gast M., Hölzer M., ... & Gündel H. (2024). Training emotional competencies at the workplace: a systematic review and metaanalysis. *BMC psychology*, 12(1), 718.
10. Marlow S.L., Lacerenza C.N., Paoletti J., Burke C.S., & Salas, E. (2018). Does team communication represent a one-size-fits-all approach?: A meta-analysis of team communication and performance. *Organizational behavior and human decision processes*, 144, 145-170.

# ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

**Контакт редакций журналов. [www.tadqiqot.uz](http://www.tadqiqot.uz)**  
ООО Тадқиқот город Ташкент,  
улица Амира Темура пр.1, дом-2.  
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: [info@tadqiqot.uz](mailto:info@tadqiqot.uz)  
Тел: (+998-94) 404-0000

**Editorial staff of the journals of [www.tadqiqot.uz](http://www.tadqiqot.uz)**  
Tadqiqot LLC The city of Tashkent,  
Amir Temur Street pr.1, House 2.  
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: [info@tadqiqot.uz](mailto:info@tadqiqot.uz)  
Phone: (+998-94) 404-0000