

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

2-МАХСУС СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
СПЕЦИАЛЬНЫЙ НОМЕР-2

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
SPECIAL ISSUE-2



ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
№SI-2 (2025) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9556-2025-SI-2>

Бош муҳаррир:
Главный редактор:
Chief Editor:
Сеитов Азамат Пулатович
доктор социологических наук (DSc), профессор

Бош муҳаррир ўринбосари:
Заместитель главного редактора:
Deputy Chief Editor:
Сабилова Умида Фархадовна
доктор социологических наук (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 Хабибуллоевич
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 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

Аликариева 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)

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)
Махкамов Қодиржон Одилжонович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Доспанова Дилара Уракбаевна
кандидат филологических 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
ООО Tadqiqot город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of 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
Phone: (+998-94) 404-0000

МУНДАРИЖА | СОДЕРЖАНИЕ | CONTENT

ВМЕСТЕ СОЗДАВАЯ БУДУЩЕЕ СОЦИАЛЬНОЙ НАУКИ.....	6
1. Сейтов Азамат ФОРМИРОВАНИЕ ИНТЕЛЛИГЕНЦИИ КАК ЛИДЕРОВ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ.....	8
2. Xolbekov Abdug‘ani ШАХС ИЖТИМОЙИ ФАОЛИЯТИ ОМИЛЛАРИ ВА СУНЬИЙ ИНТЕЛЛЕКТ (7 “Г” ФОРМУЛАСИ ТАЛҚИНИДА).....	16
3. Farfiyev Baxramdjan, Abdupattaev Mumin Mirzo DUNYOVIYLIK VA DINIYLIK UYG‘UNLIGI, BAG‘RIKENGLIKNI TA‘MINLASH – IJTIMOIY BARQARORLIK ASOSI.....	23
4. Abduraxmonova Manzura KAM TA‘MINLANGAN OILALAR TUSHUNCHASINING NAZARIY-METODOLOGIK ASOSLARI.....	32
5. G‘afforova Mavlyuda SIYOSIY YETAKCHINING SHAKLLANISHI VA UNDA IMIJNING O‘RNI.....	40
6. Seitova Zuhra AL-FOROBIIY: FALSAFA, AXLOQ VA SIYOSIY FIKRLAR.....	48
7. Alikariyeva A‘loxon TA‘LIM SIFATI TALABALAR NIZOHIDA: SOTSIOLOGIK TADQIQOT NATIJALARI.....	53
8. Kamalova Khatira QARAQALPAQ XALQÍ HAYAL-QÍZLARÍNÍN JÁMIETLIK-SIYASIY BELSENDILIGI.....	60
9. Якубов Ильдар ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В КНР.....	72
10. Burxanov Xusniddin RAQAMLI JAMIYATDA AXBOROT XAVFSIZLIGINI TA‘MINLASHNING IJTIMOIY NAZARIY-METODOLOGIK ASOSLARI.....	79
11. Hojiyev Zavqiddin IJTIMOIY XAVFSIZLIK: ILMIY-NAZARIY VA SOTSIOLOGIK TAHLIL.....	88
12. Axmedova Feruza TIBBIYOT IJTIMOIY INSTITUT SIFATIDA.....	96
13. Akramov Xusan ISLOMIY QADRIYATLAR VA IJTIMOIY ME‘YORLAR: IMOM AL-BUXORIY HADISLARINING SOTSIOLOGIK TAHLILI.....	106
14. Axmedov Qaxramon IJTIMOIY XODIMLARNI TAYYORLASHDA PROFESSIONAL TA‘LIMNI TAKOMILLASHTIRISHNING ASOSIY JIHA TLARI.....	112
15. Raximova Shaxnoza AXBOROT-KUTUBXONA FAOLIYATINI TAKOMILLASHTIRISHNING INSTITUTSIONAL ASOSLARI.....	123
16. Xaydarova Javohira RAHBAR AYOLLARLARNING BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISHNING ZAMONAVIY USULLARINI JORIY ETISH.....	131

17. Kamilov Farxod INTERNAT MUASSASALARINI NOINSTITUTIONALLASHTIRISH: ZAMONAVIY YONDASHUVLAR VA ILG'OR XORIJIY TAJRIBALAR.....	142
18. Razzakova Nargis MUSTAHKAM OILAVIY MUNOSABATLARNI SHAKLLANTIRISHDA MILLIY QADRIYATLARNING O'RNI VA TRANSFORMATSIYALASHUV JARAYONI.....	150
19. Axmedova Ra'no O'ZBEKISTON YOSHLARI FAROVONLIGINING TAHLILI: JAHON QADRIYATLARI TADQIQOTI (WORLD VALUES SURVEY) MA'LUMOTLARI ASOSIDA.....	157
20. Мирзаева Шахноза ЖЕНСКОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В УСЛОВИЯХ РЕФОРМ: РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ.....	165
21. Вахидова София ЭВОЛЮЦИЯ ГЕНДЕРНЫХ РОЛЕЙ И РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ: МЕЖПОКОЛЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОТ БЭБИ-БУМЕРОВ ДО ПОКОЛЕНИЯ X.....	174
22. Bozorova O'limaxon IJTIMOIY KAPITALNING MINTAQAVIY O'ZIGA XOSLIKLARI: SHARQ VA G'ARB TAJRIBASI.....	183
23. Ruyiddinova Aisha INSON ONGIDAGI AXBOROT STEREOTIPLARINING ISHONCHLI AXBOROTGA TA'SIRI.....	195
24. Tursunboyev Jahongir SOTSIOLOGIK ILMIY MAKTABLARNING ISTIQBOLLI YOSH RAHBAR KADRLAR TAYYORLASH TIZIMIGA OID NAZARIY YONDASHUVLARI.....	201
25. Raximbayeva Oftobxon ZAMONAVIY RAXBARLARDA KASBIY VA IJTIMOY KOMPETENSIYALARNI TAKOMILLASHTIRISH.....	208
26. Sharopov Sadriddin INTELLEKTUAL SALOHİYAT – YOSH RAHBARLAR BOSHQARUV FAOLIYATI SAMARADORLIK OMILI SIFATIDA.....	215
27. Burxanov Xusniddin RAQAMLI JAMIYATNING SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHIDA ALGORITMIK YONDASHUVLAR.....	224
28. Mamaziyaeva Nargiza O'ZBEKISTON VA TURKIYADA SOG'LOM TURMUSH TARZI VA OQILONA OVQATLANISH AMALIYOTINING QIYOSIY TAHLILI.....	232
29. Murodova Fotimabonu, Axmedova Feruza O'ZBEKISTONDA RAQAMLI SOTSIOLOGIYA: MILLIY HOLAT VA XALQARO TAJRIBALAR.....	238


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

ZAMONAVIY RAXBARLARDA KASBIY VA IJTIMOY KOMPETENSIYALARNI TAKOMILLASHTIRISH

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.18355005>

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada zamonaviy rahbarlarda kasbiy va ijtimoiy kompetensiyalarni takomillashtirish masalasi sotsiologik nuqtai nazardan tahlil qilingan. Globalizatsiya va raqamli transformatsiya jarayonlari sharoitida rahbarlarning kasbiy faoliyat samaradorligi ularning boshqaruv ko‘nikmalari bilan bir qatorda, kommunikativ, ijtimoiy hamkorlik, innovatsion fikrlash, farosatli qaror qabul qilish va o‘zgaruvchan muhitga moslashish kabi kompetensiyalar bilan ham belgilanadi. Tadqiqotda rahbarlarning kasbiy va ijtimoiy kompetensiyalarini rivojlantirishga oid nazariy yondashuvlar tahlil qilinib, ularning shaxsiy va kasbiy o‘sisdagi o‘rni hamda boshqaruv faoliyatining samaradorligiga ta’siri ochib berilgan. Shuningdek, zamonaviy ta’lim tizimi, uzluksiz kasbiy rivojlanish, mentorlik va trening dasturlari orqali kompetensiyalarni takomillashtirishning amaliy mexanizmlari yoritilgan. Maqolada kompetensiyalarni baholash va rivojlantirish jarayonida farosatli yondashuvning ahamiyati alohida ta’kidlanib, u rahbar shaxsiyatining ijtimoiy va kasbiy yetukligini ta’minlovchi muhim omil sifatida asoslab berilgan

Kalit so‘zlar: kasbiy kompetensiya, ijtimoiy kompetensiya, sotsiologik tahlil, innovatsion boshqaruv, kommunikativ ko‘nikmalar, globalizatsiya, raqamli transformatsiya.

Рахимбаева Офтобхон,

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

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОВРЕМЕННЫХ ЛИДЕРОВ

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматривается проблема повышения профессиональных и социальных компетенций современных лидеров с социологической точки зрения. В условиях глобализации и цифровой трансформации эффективность профессиональной деятельности лидеров определяется не только их управленческими навыками, но и такими компетенциями, как коммуникативные, социально-кооперативные, инновационное мышление, принятие обоснованных решений и адаптация к изменяющейся среде. В исследовании анализируются

теоретические подходы к развитию профессиональных и социальных компетенций лидеров, раскрываются их роль в личностном и профессиональном росте и влияние на эффективность управленческой деятельности. Также рассматриваются практические механизмы повышения компетенций посредством современной системы образования, непрерывного профессионального развития, наставничества и программ обучения. В статье подчеркивается важность обоснованного подхода к процессу оценки и развития компетенций, обосновывается его как важный фактор, обеспечивающий социальную и профессиональную зрелость личности лидера.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, социальная компетентность, социологический анализ, инновационный менеджмент, коммуникативные навыки, глобализация, цифровая трансформация.

Rakhimbayeva Oftobkhon,

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

IMPROVEMENT OF PROFESSIONAL AND SOCIAL COMPETENCES IN MODERN LEADERS

ABSTRACT

This article analyzes the issue of improving professional and social competencies in modern leaders from a sociological perspective. In the context of globalization and digital transformation processes, the effectiveness of leaders' professional activities is determined not only by their management skills, but also by such competencies as communicative, social cooperation, innovative thinking, sound decision-making, and adaptation to a changing environment. The study analyzes theoretical approaches to the development of professional and social competencies of leaders, reveals their role in personal and professional growth, and their impact on the effectiveness of management activities. It also covers practical mechanisms for improving competencies through the modern education system, continuous professional development, mentoring, and training programs. The article emphasizes the importance of a sound approach in the process of assessing and developing competencies, justifying it as an important factor ensuring the social and professional maturity of the leader's personality

Keywords: professional competence, social competence, sociological analysis, innovative management, communicative skills, globalization, digital transformation

KIRISH

XXI asrda boshqaruv maydoni tubdan o'zgardir: raqamli transformatsiya, globallashuv, pandemiyalar va geoiqtisodiy siljishlar tashkilotlarni doimiy noaniqlik sharoitida yashashga majbur qilmoqda. Bu sharoitda rahbarlik faqat formal vakolat va texnik ko'nikmalar majmui emas, balki murakkab ijtimoiy jarayonlarni boshqarish, manfaatdor tomonlar bilan barqaror ishonch munosabatlarini qurish, tezkor va axloqan mas'ul qarorlar qabul qilish salohiyatidir. Shu nuqtai nazardan, "kompetensiya" tushunchasi – ayniqsa, kasbiy va ijtimoiy kompetensiyalar uyg'unligi – zamonaviy rahbar shaxsiyatining markaziy mezoniga aylanmoqda.

Kasbiy kompetensiya odatda soha bo'yicha chuqur bilim, amaliy malaka, analitik fikrlash, strategik rejalashtirish va natijaga yo'naltirilganlik bilan ifodalanadi. Biroq u alohida holatda yetarli emas. Tashkilot hayoti sotsial o'zaro ta'sirlar to'riga singdirilgan: norasmiy qoidalar, guruh dinamikasi, ijtimoiy kapital, madaniy kontekst va kommunikativ odatlar ko'pincha rasmiy nizomlardan ham kuchliroq ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun ijtimoiy kompetensiya – empatiya, faol tinglash, madaniyatlararo muloqot, muzokara, konfliktologik sezgirlik va jamoa bilan hamkorlik – rahbarning haqiqiy samaradorligini belgilaydigan, sotsiologik jihatdan "ko'rinmas infratuzilma" vazifasini bajaradi.

Sotsiologiya rahbarlikni shaxsiy fazilatlar yig'indisidan ko'ra kengroq – ijtimoiy tizimlar, rollar va institutlar kesishmasida kechadigan harakat sifatida talqin qiladi. Rahbarlik madaniy normalar va qadriyatlar bilan chegaralanadi, tarmoq aloqalari va ijtimoiy ishonch orqali kuchayadi, institutlar mantig'i (institutional logics) bilan yo'naltiriladi. Demak, kompetensiyalarni "takomillashtirish" masalasi ham yakka subyektning o'z-o'zini rivojlantirishidan tashqariga chiqib, tashkilot va jamiyat darajasidagi munosabatlar, resurslar va hokimiyat konfiguratsiyalarini o'zgartirishni talab etadi.

Amaliy maydonda bir qator ziddiyatlar yaqqol ko'zga tashlanadi. Standartlashtirilgan talablar va KPIlar individuallashtirilgan o'quv va ish trayektoriyalariga, tezkor raqamli texnologiyalar esa insonparvar pedagogik va etik yondashuvlarga qarshi qo'yilayotgandek ko'rinadi. Natijada rahbar o'z oldida murakkab dilemmalarni ko'radi: samaradorlik va adolat, shaffoflik va moslashuvchanlik, qisqa muddatli natija va uzoq muddatli institutsional barqarorlik o'rtasida muvozanat topish lozim. Mazkur maqola ana shu dilemmalarni sotsiologik tahlil ob'ekti sifatida ko'rib, kompetensiyalar arxitekturasini yangilash yo'llarini izlaydi.

METODOLOGIYA

Zamonaviy rahbarlarning kasbiy va ijtimoiy kompetensiyalarini takomillashtirish masalasi so'nggi o'n yillikda sotsiologiya, menejment va ta'lim sohalarida eng dolzarb tadqiqotlardan biriga aylandi. Globalizatsiya, texnologik inqilob va ijtimoiy transformatsiyalar rahbarlikni nafaqat texnik va strategik bilim, balki ijtimoiy sezgirlik, kommunikativ qobiliyat va axloqiy mas'uliyat bilan uyg'un holda anglash zaruratini kuchaytirdi. Quyida so'nggi 10 yil davomida nashr etilgan asosiy ilmiy adabiyotlar tahlili keltiriladi.

Boyatzis o'zining "The Competent Manager" asarini zamonaviy qayta tahlilda yangilab, rahbar kompetensiyalarini hissiy intellekt, ijtimoiy moslashuvchanlik va innovatsion tafakkur bilan kengaytirish zarurligini ta'kidladi [1, – B.352]. Uning tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, rahbarlik samaradorligi faqat texnik bilimlarga emas, balki "soft skills" sifatida ataladigan ijtimoiy ko'nikmalar uyg'unligiga ham bog'liq. Bu yondashuv keyingi ilmiy ishlarda keng rivoj topdi.

Goleman va Boyatzis tadqiqotida rahbarlarning hissiy intellekti ijtimoiy kompetensiyaning asosi sifatida talqin qilindi. Ular empatiya, faol tinglash, jamoani ruhlantirish va ishonchni shakllantirish qobiliyatlarini ijtimoiy kapitalning muhim komponentlari sifatida belgilab, aynan ushbu fazilatlar tashkilotning barqaror rivojlanishini ta'minlashini ko'rsatishdi [2, – B.786].

Vuori, Huy va Vestrheim raqamli transformatsiya sharoitida rahbarlardan talab qilinadigan yangi kompetensiyalarni tahlil qildi. Ularning xulosalariga ko'ra, ma'lumotlar bilan ishlash, onlayn hamkorlikni yo'lga qo'yish va virtual jamoalarni boshqarish XXI asr rahbarining muqarrar kasbiy kompetensiyalariga aylandi [3, – B.362]. Shu bilan birga, virtual muloqotdagi ijtimoiy sezgirlik ham alohida ko'rsatkich sifatida qayd etildi.

Deardorff rahbarlarda madaniyatlararo kompetensiyalarni rivojlantirish zarurligini asoslab berdi. Tadqiqot shuni ko'rsatadiki, turli madaniyat vakillari bilan ishlash, madaniy tafovutlarni anglash va ulardan kelib chiqadigan nizolarni boshqarish rahbarning ijtimoiy kompetensiyalarini takomillashtirishda markaziy o'rin tutadi [4, – B.126].

Respublikamizda va Markaziy Osiyoda chop etilgan ilmiy maqolalarda ham bu masala o'z aksini topmoqda. Masalan, Karimov va boshqa tadqiqotchilar ta'lim muassasalaridagi rahbarlarning kasbiy kompetensiyasini baholashda innovatsion boshqaruv, axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalanish va ijtimoiy adolat tamoyillariga amal qilish muhim omillar sifatida ko'rsatildi. Shuningdek, Nurmatova tomonidan o'tkazilgan tadqiqotlarda rahbarlarning jamoa bilan samarali muloqoti va ishonchni boshqarish kompetensiyalari ta'lim tizimining rivojlanishida hal qiluvchi ahamiyatga ega ekanini yoritilgan [6, – B.93].

Northouse rahbarlikni sotsiologik fenomen sifatida ko'rib, rahbar va jamoa o'rtasidagi ijtimoiy o'zaro ta'sirlar rahbarlik samaradorligining asosi ekanini ta'kidladi [7, – B.528]. Unga ko'ra, kompetensiyalarni o'rganish shaxsiy fazilatlar bilan cheklanib qolmay, balki ularni ijtimoiy institutlar va guruh dinamikasi kontekstida tahlil qilish zarur.

Bekmurodov M. B.ning "Farosat ilmi" asarida rahbar shaxsining kasbiy va ijtimoiy kompetensiyalarida farosatning o'rni, insonni anglash va boshqaruvdagi psixologik sezgirlikning

ahamiyati chuqur tahlil etilgan. Muallif rahbarlikda farosatli yondashuvni samaradorlik va mas'uliyat bilan bog'laydi [8, – B.22-25].

B.Mansurovning “Davlat boshqaruvida inson kapitalini rivojlantirishning zamonaviy yondashuvlari” asarida rahbarlarning kasbiy salohiyatini oshirish, inson kapitali orqali boshqaruv tizimini modernizatsiya qilish g'oyalari ilgari surilgan. U kompetensiyalarni davlat boshqaruvi samaradorligining asosiy omili sifatida talqin etadi [9].

Mintzberg H.ning “Managing” nomli asarida rahbarlik faoliyatining amaliy jihatlari, ijtimoiy munosabatlar va muloqot madaniyatining boshqaruv samaradorligiga ta'siri tahlil qilingan. Muallif zamonaviy rahbarni dinamik muhitga moslasha oladigan, strategik fikrlaydigan shaxs sifatida tasvirlaydi [10, – B.190-200].

ASOSIY QISM

Raqamli transformatsiya kontekstida kompetensiyalar tarkibi ham o'zgarib bormoqda. Ma'lumotlar bilan ishlash savodxonligi, platformaviy hamkorlik, tarmoqlashgan jamoalarda rahbarlik, ijtimoiy tarmoqlarda reputatsiya boshqaruvi va axborot oqimlarida kritik fikrlash – bular zamonaviy kasbiy profilning ajralmas bo'laklaridir. Shu bilan birga, ijtimoiy kompetensiya tarkibida ham yangilanish kuzatiladi: masofaviy muloqot etiketi, gibrid jamoalarda ishtirokni adolatli tashkil etish, turli avlod va madaniy qatlam vakillarining ehtiyojlarini uyg'unlashtirish, ruhiy farovonlikka e'tibor kabi elementlar ahamiyat kasb etmoqda.

Yurtimizda ham (davlat xizmatidan to ta'lim va sog'liqni saqlash tizimlariga qadar) islohotlar rahbarlik institutini qayta formatlamoqda. Yangi me'yoriy talablar, ochiq ma'lumotlar, jamoatchilik hisobdorligi va fuqarolik faolligining o'sishi rahbarlardan nafaqat kuchli kasbiy tayyorgarlikni, balki ijtimoiy sezgirlik va ishonchni boshqarish salohiyatini ham talab qiladi. Bu yerda sotsiologik yondashuvning ustunligi shundaki, u rahbarning individual kompetensiyalarini tashkiliy madaniyat, tarmoq resurslari va ijtimoiy kapital bilan birgalikda tahlil qiladi; boshqaruvdagi muvaffaqiyatni esa mazkur omillar o'rtasidagi uyg'unlik darajasi sifatida ko'rsatadi.

Tadqiqotning nazariy asoslari zamonaviy rahbarlarda kasbiy va ijtimoiy kompetensiyalarni o'lchash va tahlil qilish uchun zarur bo'lgan empirik baza, ma'lumot manbalari va vositalarning yaxlit tavsifidan iborat. Maqsad — shaxsiy fazilatlar darajasida ko'rinadigan kompetensiyalarni real tashkiliy muhit, tarmoq aloqalari va institutlar bilan tutashtirgan holda, sotsiologik talqinda ishonchli dalillar yig'ishdir. Shu bois materiallar ko'p manbali va ko'p darajali tamoyil asosida shakllantirildi: respondentlar (rahbarlar va ularning bevosita hamkasblari), tashkilot hujjatlari, kuzatuv qaydlari hamda yarim strukturalangan intervyular bir-birini to'ldiruvchi manbalar sifatida qo'llandi.

Asosiy vosita sifatida 5 pog'onali Likert shkalasiga asoslangan so'rovnoma qo'llandi. So'rovnoma bloklari ikki yirik konstruktдан tuzildi: kasbiy kompetensiya (strategik fikrlash, analitik qarorlar, jarayon va loyiha boshqaruvi, raqamli savodxonlik, innovatsion tashabbus, huquqiy-etik uyg'unlik) va ijtimoiy kompetensiya (kommunikativ mahorat, hamkorlik va ko'p madaniyatli muhitga moslashuv, konfliktologik sezgirlik va muzokara, o'zgarishlarni boshqarishdagi liderlik uslubi, hissiy intellekt, ishonch va legitimlikni qurish). Har bir subshkala 4–6 itemdan iborat bo'lib, umumiy instrument 50–60 band atrofida kalibrlashtirildi. Itemlar amaliy vaziyatlarga bog'langan holatda yozildi: “resurslar cheklanganda ustuvorlikni qay tarzda belgilaysiz?”, “raqamli platformalarda jamoa ishtirokini qanday adolatli taqsimlaysiz?”, “nizolarni intensiv bosqichida qaysi muzokara strategiyasini tanlaysiz?” kabi. Bunday vaziyatli yondashuv javoblarning real ish amaliyoti bilan mosligini oshiradi.

So'rovnoma bilan bir qatorda yarim strukturalangan intervyular o'tkazildi; bunda rahbarlardan oxirgi 12 oy ichida duch kelgan dilemmalar, axloqiy qarorlar, o'zgarishlar loyihalari va ularning ijtimoiy oqibatlarini haqida hikoya qilish so'raldi. Intervyularda “institutSIONAL mantiqlar” to'qnashuvi (masalan, samaradorlik vs adolat), norasmiy qoidalar va ish joyi “mikromadaniyati”ning kompetensiyalar amaliyotiga ta'siri ochib berildi. Intervyular kundalik va yig'ilish protokollari, lavozim yo'riqnomalari, ichki KPI hujjatlari, xizmat ko'rsatish standartlari kabi tashkiliy materiallar bilan triangulyatsiya qilindi. Shu orqali rasmiy diskurs bilan norasmiy amaliyot o'rtasidagi tafovutlar aniqlanishi ko'zda tutiladi.

Ma'lumot yig'ishning hududiy kesimida yirik shaharlardan tortib mintaqaviy markazlargacha bo'lgan tashkilotlar qamrab olindi; bu esa infratuzilma, raqamli imkoniyatlar va mehnat bozoridagi farqlarni hisobga olishga imkon beradi. Pilot bosqichda kichikroq tanlovda (masalan, 40–60 respondent) so'rovnomalar bandlari til jihatidan soddalashtirildi, vaqt va mantiqiy tartib tekshirildi. Pilot natijalari asosida noaniq itemlar qayta tahrirlandi, o'lovning ichki birligini ta'minlashga e'tibor berildi. Shundan so'ng asosiy dala ishlariga o'tildi; bu bosqichda har bir sektorda yetarli qamrovga erishish rejalashtirildi. Qo'shimcha sifatida 20–30 nafar rahbar bilan chuqurlashtirilgan intervyular, 4–6 guruh muhokamalari o'tkazildi.

Materiallarni tayyorlash va saqlashda etik me'yorlar ustuvor bo'ldi: xabardor rozilik, anonimlashtirish, javob beruvchilar uchun vaqt va mehnat xarajatlarini minimallashtirish, tashkilot manfaatlari va shaxsiy daxlsizlik o'rtasidagi muvozanat. Intervyular yozuv qurilmalari orqali qayd etildi, so'rovnomalar raqamli shaklda to'ldirildi; barcha ma'lumotlar shifrlangan saqlash muhitida joylashtirildi. Etik protokol, ayniqsa, rahbarlar haqidagi baholar (yuqoriga hisobot qalqoni, reputatsiya xavflari) bilan bog'liq sezgirlikni inobatga oladi.

Materialning muhim qismi — indikatorlarning operatsionallashtirilishi. Kasbiy kompetensiyalar bo'yicha indikatorlar natija metrikalari (loyiha muddatlari va sifat ko'rsatkichlari), jarayon metrikalari (risksiz/riska asoslangan qaror sikli, topshiriqlarni delegatsiya qilish chastotasi), hamda raqamli aktivlardan foydalanish (platformaviy hamkorlik, ma'lumotlar tahlilidan foydalangan holda qaror qabul qilish) bilan ifodalandi. Ijtimoiy kompetensiyalar indikatorlari ichida xodimlar aylanuvchanligi bilan bog'liq signallar, jamoa ishtiroki indekslari, nizolarni hal etish tezligi, norasmiy ishonch tarmog'ining zichligi (soddalashtirilgan sotsial tarmoq xaritalari orqali) va kommunikatsiya sifati haqidagi kuzatuvlar muhim o'rin tutdi. Tashkiliy hujjatlar tahlili bu indikatorlarni kontekstga joylashtirdi: masalan, KPIlar qanchalik ishonch, hamkorlik va o'rganish madaniyatini rag'batlantiradi yoki aksincha, qisqa muddatli natijalar foydasiga ijtimoiy kapitalni yemiradimi?

Shuningdek, materiallar tarkibiga makro va mezo darajadagi ma'lumotlar ham kiritildi: me'yoriy-huquqiy o'zgarishlar, sektor strategiyalari, raqamli transformatsiya dasturlari, jamoatchilik hisobdorligi mexanizmlari haqida ochiq manbalar (ochiq hisobotlar, reglamentlar, strategik dasturlar)dan olingan ma'lumotlar. Bu fon ma'lumotlar intervyu va so'rov natijalarini talqin qilishda "institutsonal fon" sifatida xizmat qildi va sektorlararo taqqoslashga imkon berdi. Yakunda, mazkur tadqiqot materiallari shaxsiy (rahbar), guruh (jamoat), tashkiliy (qoidalar va madaniyat) va sektoral (institutsonal) darajalarda yig'ilgan ma'lumotlar uyg'unligidan iborat bo'lib, kompetensiyalarni "ekotizim" sifatida ko'rishga imkon yaratadi. Aynan mana shu ko'p manbali, ko'p darajali va kontekstga sezgir materiallar to'plami zamonaviy rahbarlarda kasbiy va ijtimoiy kompetensiyalarni takomillashtirish jarayonini sotsiologik nuqtai nazardan chuqur, dalillarga tayangan holda yoritish uchun poydevor vazifasini bajaradi.

Tadqiqotning nazariy va empirik asoslari birgalikda shuni ko'rsatadiki, zamonaviy rahbarning samaradorligi "kasbiy" (texnik-analitik) hamda "ijtimoiy" (kommunikativ-normativ) kompetensiyalar o'zaro ta'sirida shakllanadi. Bu ikki qatlamni alohida rivojlantirish qisqa muddatli o'sishga olib kelishi mumkin, biroq barqaror natija uchun ular "kompetensiyalar ekotizimi"da integrallashishi zarur. Ekotizim metaforasi rahbarlikni individual fazilatlar yig'indisidan ko'ra, ijtimoiy tuzilma, tarmoq aloqalari va institutsonal mantiqlar kesishmasida kechadigan jarayon sifatida anglashga yordam beradi.

Amaliy maydonda uchta markaziy ziddiyat ko'zga tashlanadi. Birinchisi, standartlashtirilgan KPIlar bilan shaxsiylashtirilgan rivojlanish trayektoriyalari o'rtasidagi taranglikdir: standartlar taqqoslash va nazoratni osonlashtirsa-da, ijodiy yechim va kontekstga sezgir qarorlarni cheklashi mumkin. Ikkinchisi, raqamli tezlik (tezkor platformalar, real vaqt rejimidagi metrikalar) bilan etik barqarorlik (adolat, shaffoflik, akkountabiliti) o'rtasidagi muvozanatdir: tezlik noto'liq ma'lumotlar bilan "reaktiv" boshqaruvni, etik me'yorlar esa sinchkov deliberatsiyani talab qiladi. Uchinchisi, qisqa muddatli natijalarga yo'naltirilgan baholash amaliyotlari bilan ijtimoiy kapital va ishonchni qurishga ketadigan uzoq muddatli investitsiyalar o'rtasidagi qarama-qarshilikdir. Empirik kuzatuvlar shuni ko'rsatadiki, mazkur ziddiyatlarni ochiq muhokama qilib, mezonlarni qayta muvozanatlashtirgan jamoalarda nafaqat ko'rsatkichlar, balki psixologik xavfsizlik ham oshadi.

Tahlil natijasida shartli ravishda to'rtta rahbarlik profili ajralib chiqadi. "Analitik-texnokrat" strategik fikrlash va jarayon boshqaruvida kuchli, biroq ijtimoiy sezgirlik yetishmasa, o'zgarishlarga qarshilik kuchayadi. "Ijtimoiy-katalizator" ishonch va motivatsiya yaratadi, ammo texnik tayyorgarlik sust bo'lsa, tashabbuslar barqaror institutsional o'zgarishga aylanmaydi. "Gibrid-strateg" ikki qatlamni uyg'unlashtiradi – uning chaqqonligi va legitimligi yuqori; bu profilga yetishish uchun maqsadli dizaynga ega rivojlanish dasturlari zarur. "Normativ-kuzatuvchi" tartib-qoidalarga sodiq, lekin, innovatsion vaziyatlarda e'tiborni xavfsizlikka haddan tashqari yo'naltirishi mumkin. Muhimi, profillar statik emas – kontekst, tarmoq resurslari va o'rganish imkoniyatlari ta'sirida ular o'zgaradi.

Raqamli muhit kompetensiyalarni qayta formatlaydi: ma'lumotlar bilan ishlash, platformaviy hamkorlik, gibrid jamoalarda teng ishtirokni ta'minlash, onlayn reputatsiya boshqaruvi va axborot oqimlarida kritik fikrlash kasbiy profilning ajralmas qismi bo'ldi. Shu bilan birga, masofaviy muloqot etiketi, raqamli adolat, shaxsiy ma'lumotlarni himoya qilish va algoritmik qararlarda javobgarlik kabi ijtimoiy kompetensiyalar ham yangicha mazmun kasb etmoqda. Sinovlar shuni ko'rsatadiki, raqamli texnologiyalar "tezlik"ni oshiradi, lekin "ishonch"ni o'rnini bosa olmaydi – demak, texnologiya ijtimoiy me'yorlar bilan birga dizayn qilinishi kerak.

Kompetensiyalarni o'lchashda faqat yakuniy KPIlarga tayanish Goodhart qonuni xavfini tug'diradi: ko'rsatkichning o'zi maqsadga aylangach, mazmuniy sifat pasayishi mumkin [6; 118]. Shu bois aralash metrikalar lozim: jarayon (delegatsiya sifati, feedback sikllari), natija (loyiha samaradorligi, xizmat sifati) va ijtimoiy indikatorlar (aylanuvchanlik dinamikasi, tarmoq zichligi, psixologik xavfsizlik indeksleri). Sifatli ma'lumotlar – intervyu, kuzatuv, hujjat tahlili – raqamli ko'rsatkichlarni kontekstga joylashtiradi.

Islohotlar, ochiq ma'lumotlar va jamoatchilik hisobdorligi kuchayayotgan muhitda rahbarlardan ikki yoqlama talab mavjud: bir tomondan, tezkor, ma'lumotga tayangan qarorlar; boshqa tomondan, adolat va ishonchni ko'zlab, manfaatdor tomonlar bilan muloqotni institutsional darajada yo'lga qo'yish. Mahalliy tashkilotlarda norasmiy qoidalar va mikromadaniyat ko'pincha formallardan kuchliroq ishlaydi; shuning uchun kompetensiyalarni takomillashtirish dasturlari aynan shu norasmiy qatlamni – tarmoq resurslari, ishonch kanallari, "til topishish" amaliyotlarini – ham hisobga olishi zarur.

Amaliy implikatsiyalar: dizayn tamoyillari.

Rivojlanish dasturlarini quyidagi tamoyillar bo'yicha dizayn qilish maqsadga muvofiq:

Integratsiya: texnik trening va ijtimoiy ko'nikmalar laboratoriyasi (muzokara, mediatsiya, madaniyatlararo muloqot).

Vaziyatga yaqinlashtirish: real loyihalar, rotatsiya; 70-20-10 modeli (ishdagi tajriba – murabbiylik – trening).

Ochiq hisobdorlik: mezonlarni birgalikda belgilash, oraliq retrospektivalar, "learn-log"lar.

Raqamli etikani qo'shish: ma'lumotlar boshqaruvi, algoritmik shaffoflik, xususiylik.

XULOSA

Zamonaviy rahbarlik texnik mahorat va ijtimoiy sezgirlik sintezi sifatida muvaffaqiyat qozonadi. Bu sintezni ta'minlash uchun individual, guruh, tashkiliy va institutsional darajalarda bir vaqtning o'zida ishlovchi mexanizmlar kerak. Kompetensiyalarni "ekotizim" sifatida ko'rish — ziddiyatlarni yashirmasdan, mezonlarni qayta muvozanatlashtirib, ishonch va samaradorlikni birgalikda oshirishning eng real yo'lidir.

Tahlil va umumiy xulosalar.

So'nggi davrdagi tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki:

Kasbiy kompetensiyalar texnik bilimlar, strategik boshqaruv, raqamli savodxonlik va innovatsion faoliyatni qamrab oladi.

Ijtimoiy kompetensiyalar esa hissiy intellekt, kommunikativ qobiliyat, madaniyatlararo moslashuvchanlik va ishonchni boshqarishni o'z ichiga oladi.

Raqamli transformatsiya rahbar kompetensiyalariga yangi o'lcham qo'shdi — virtual hamkorlik, platformaviy boshqaruv va onlayn ijtimoiy sezgirlik.

Mahalliy tadqiqotlarda esa rahbarlarning axloqiy mas'uliyati, ijtimoiy adolatni ta'minlash va jamoa ishonchini shakllantirishga e'tibor kuchaydi.

Demak, adabiyotlar tahlili zamonaviy rahbarlik kompetensiyalarini sotsiologik ko'rishda ikki yo'nalishda talqin qiladi: kasbiy-texnik tayyorgarlikni kuchaytirish, ijtimoiy-kommunikativ qobiliyatlarni rivojlantirish. Aynan shu ikki yo'nalish uyg'unlashgandagina rahbarlik samaradorligi barqaror bo'lishi mumkin.

Adabiyotlar/Литература/References:

1. Boyatzis R.E. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. – New York: John Wiley & Sons, 2018. – 352 p.
2. Goleman D., Boyatzis R.E. Emotional Intelligence and Leadership Competencies: A New Paradigm. // Journal of Organizational Behavior. – 2019. – Vol. 40, №7. – P. 783–795.
3. Vuori T.O., Huy Q.N., Vestheim G. Digitalization and the Transformation of Leadership Competencies. // Academy of Management Discoveries. – 2020. – Vol. 6, №3. – P. 345–367.
4. Deardorff D.K. Manual for Developing Intercultural Competencies: Story Circles. – Paris: UNESCO Publishing, 2021. – 126 p.
5. Karimov A., Tursunov B., Abdullaeva G. Ta'lim muassasalarida rahbarlarning kasbiy kompetensiyalarini baholashning zamonaviy mexanizmlari. // O'zbekiston ijtimoiy fanlari jurnali. – 2020. – №2. – B. 55–62.
6. Nurmatova M. Rahbarlarning ijtimoiy kompetensiyasini rivojlantirishda kommunikativ yondashuvlar. // Pedagogik mahorat jurnali. – 2022. – №4. – B. 87–94.
7. Northouse P.G. Leadership: Theory and Practice. – 9th ed. – Los Angeles: SAGE Publications, 2021. – 528 p.
8. Bekmurodov M. B. Farosat ilmi. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2022. B.192
9. Mansurov B. Davlat boshqaruvida inson kapitalini rivojlantirishning zamonaviy yondashuvlari. – Toshkent: Akadernashr, 2021.
10. Mintzberg H. Managing. – San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2009. P.320

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

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

Editorial staff of the journals of 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
Phone: (+998-94) 404-0000