ЁШ РАҲБАРЛАР БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТИДА КОМПЕТЕНЦИЯВИЙ ЁНДАШУВНИНГ СОЦИОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАРИ

Садриддин Шаропов
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат сиёсати ва бошқаруви академияси мустақил изланувчиси
e-mail: sharopovsadriddin3@gmail.com

Аннотация

Мақолада ёш раҳбарларда ижтимоий компетенция феномени турли назарий мактаблар доирасида таҳлил қилинган бўлиб, унда мазкур тушунчанинг ўзига хос жиҳатлари социологик таҳлил қилинган. Классик ёндашувларда ижтимоий компетенция кўпроқ шахслараро мулоқот ва ижтимоий ролларни муваффақиятли бажариш имконияти сифатида талқин қилинган бўлса, замонавий социологик концепцияларда у ташкилий капиталнинг таркибий қисми, ижтимоий мобиллик ва бошқарув самарадорлигини таъминловчи стратегик ресурс сифатида баҳоланмоқда.

Таянч иборалар: Ёш раҳбар, бошқарув, компетенция, ижтимоий роллар, коммуникация, аксиологик ёндашув, синергетик ёндашув, баҳолаш мезонлари.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Аннотация

В статье анализируется феномен социальной компетентности молодых руководителей в рамках различных теоретических школ, а также приводится социологический анализ специфических аспектов данного понятия. Если в классических подходах социальная компетентность интерпретировалась преимущественно как способность к межличностному общению и успешному выполнению социальных ролей, то в современных социологических концепциях она оценивается как составная часть организационного капитала, а также как стратегический ресурс, обеспечивающий социальную мобильность и эффективность управления.

Ключевые слова: молодой руководитель, управление, компетентность, социальные роли, коммуникация, аксиологический подход, синергетический подход, критерии оценки.

SOCIOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE COMPETENCY-BASED APPROACH IN THE MANAGEMENT ACTIVITIES OF YOUNG LEADERS

Abstract

The article analyzes the phenomenon of social competence in young leaders within the framework of various theoretical schools, providing a sociological analysis of the specific aspects of this concept. While classical approaches mostly interpreted social competence as the capacity for interpersonal communication and the successful fulfillment of social roles, modern sociological concepts evaluate it as an integral component of organizational capital and a strategic resource that ensures social mobility and management efficiency.

Keywords: Young leader, management, competence, social roles, communication, axiological approach, synergetic approach, evaluation criteria.

© 2026 London International Monthly Conference on Multidisciplinary Research and Innovation. All Rights Reserved.

Ёш раҳбарларнинг ижтимоий компетенциялари таркибида коммуникатив, перцептив ва интерактив компонентлар алоҳида ўрин тутади. Коммуникатив компонент ахборотни тўғри узатиш ва қабул қилиш, тинглаш маданияти ҳамда вербал ва новербал воситалардан унумли фойдаланишни назарда тутса, перцептив жиҳат мулоқот иштирокчиларининг ички ҳолатини, уларнинг яширин мотивацияларини англаш ва ижтимоий вазиятни тўғри баҳолаш қобилияти билан белгиланади. Интерактив компонент эса бевосита ҳамкорликни ташкил этиш, қўшма қарорлар қабул қилиш ва умумий натижага эришиш йўлида ҳаракатларни мувофиқлаштириш жараёнларида намоён бўлади.

1-жадвал.

Бошқарувда компетенциявий ёндашувнинг илмий йўналишлари.

Методологик ёндашув	**Моҳияти ва бошқарувдаги ўрни**
Тизимли ёндашув	Ижтимоий компетенция ва идентикликни раҳбар шахсининг яхлит, узвий боғлиқ элементлари сифатида ўрганади.
Фаолиятли ёндашув	Компетенция ва идентикликнинг фақат назарий эмас, балки реал бошқарув жараёнида (қарор қабул қилиш, назорат) намоён бўлишини асослайди.
Аксиологик (қадриятли) ёндашув	Бошқарувнинг маънавий-ахлоқий асослари, ташкилот қадриятлари ва раҳбарнинг шахсий принциплари уйғунлигини таҳлил қилади.
Синергетик ёндашув	Раҳбар шахсининг инқирозли вазиятларда ўз-ўзини ташкил этиши ва профессионал ривожланишининг ночизиқли жараёнларини тушунтиради.

Глобаллашув ва рақамли трансформациялар даврида замонавий бошқарув тизимининг самарадорлиги кўп жиҳатдан янги авлод раҳбар кадрларининг сифат кўрсаткичларига боғлиқ бўлиб қолмоқда. Янги Ўзбекистонни ривожлантириш стратегиясида ёш раҳбарларнинг интеллектуал ва ижтимоий салоҳиятидан оқилона фойдаланиш давлат сиёсатининг устувор йўналишларидан бири сифатида белгиланган. Президентимиз Ш.М.Мирзиёев “Бугун мамлакатимиздаги юқори технологик корхоналарни бошқараётганлар – асосан билимли ва малакали ёшларимиздир. Тадбиркорлик ривожига янги куч ва шиддат бераётган ҳам ақл-идрокли, серғайрат ва ишбилармон ўғил-қизларимиздир. Сарҳадларимизда доимо сергак турган аскар ва офицерлар ҳам мард ва жасур ўғлонларимиздир. Илм-фан, маданият, адабиёт ва санъат соҳаларида Ватанимизни дунёга тараннум этаётганлар ҳам ёшлардир”[1], - деб таъкидлаган эдилар. Бу эса ўз навбатида, ёш бошқарувчиларнинг нафақат касбий билимларини, балки уларнинг ижтимоий борлиқ, жамият ва меҳнат жамоалари билан уйғунлашув даражасини ифодоловчи ижтимоий компетенциявий идентификациялашув жараёнларини тизимли тадқиқ этишни тақозо қилади.

«Ижтимоий компетенция» ва «идентификациялашув» тушунчалари социология фанида шахснинг ижтимоий тизимдаги ўрни, унинг ролли кутишлари ва ижтимоий капитални сафарбар этиш қобилиятини белгиловчи фундаментал категориялар ҳисобланади. Ёш раҳбарнинг ижтимоий компетенциявий идентификациялашуви унинг муайян ижтимоий гуруҳ, ташкилот ёки бошқарув институти қадриятларини нафақат ўзлаштириши, балки ўзини ушбу тизимнинг ажралмас қисми сифатида англаши ва шу асосда конструктив бошқарув хулқ-атворини намоён қилишидир. Бу жараён ёш етакчиларнинг ижтимоий мобиллиги ва ташкилий муҳитга мослашув (адаптация) механизмлари билан узвий боғлиқдир. Ёш раҳбарларда ижтимоий компетенциявий идентификациялашув феноменининг социологик мазмун-моҳиятини очиб бериш, унинг назарий моделларини тизимлаштириш ҳамда баҳолаш мезонларини ишлаб чиқиш мақсад қилинган.

2-жадвал.

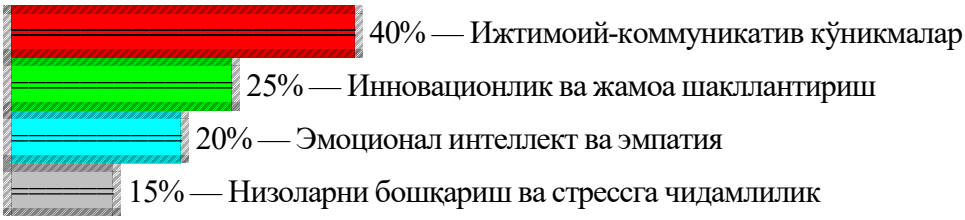
© 2026 London International Monthly Conference on Multidisciplinary Research and Innovation. All Rights Reserved.

Ижтимоий компетенциявий идентификациялашув даражаси юқори бўлган раҳбарлар атрофида соғлом маънавий муҳит ва юқори мотивация тизими

Ижтимоий компетенция элементи	Намоён бўлиш кўрсаткичлари	Бошқарувдаги амалий аҳамияти
Ижтимоий-коммуникатив мослашувчанлик	Вербал ва новербал мулоқот воситаларини вазиятга қараб қўллаш, фаол тинглаш кўникмаси.	Ходимлар ва ташқи шериклар билан ишончли мулоқот муҳитини яратади.
Эмоционал интеллект ва персепция	Ўз ҳис-туйғуларини бошқариш, ходимларнинг эмоционал ҳолатини тўғри англаш ва эмпатия кўрсатиш.	Жамоадаги стресс даражасини камайтириш, ходимларнинг ички мотивациясини фаоллаштириш.
Низоларни конструктив бошқариш	Қарма-қаршиликларнинг яширин босқичларини аниқлаш, томонлар манфаатларини мувофиқлаштириш, компромисс топиш.	Ташкилот ичидаги соғлом муҳитни сақлаш, низоларни инновацион ғоялар манбаига айлантириш.
Жамоани шакллантириш	Ролларни тўғри тақсимлаш, умумий мақсадларни шакллантириш, гуруҳ ичидаги ҳамкорликни қўллаб-қувватлаш.	Синергетик самарага эришиш, жамоа аъзоларининг масъулият ҳиссини ва содиқлигини ошириш.
Ижтимоий масъулият ва ахлоқийлик	Қарорларнинг ижтимоий оқибатларини баҳолаш, адолат ва тенглик тамойилларига риоя қилиш.	Раҳбарнинг обрўси (авторитети) ва ташкилотнинг ижтимоий имижини мустаҳкамлаш.

Давлат бошқаруви ва ижтимоий соҳаларда фаолият юритаётган ёш раҳбарларнинг ижтимоий компетенциялари таркибий қисмлари ва уларнинг намоён бўлиш хусусиятларини тизимли тушуниш учун муайян мезонлар асосида таснифлаш мақсадга мувофиқдир. Жамиятдаги ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлар раҳбар кадрлардан нафақат буйруқ ва кўрсатмалар бериш, балки одамлар билан ишлаш, уларнинг ижтимоий кайфиятини ҳисобга олиш ва жамоа ичидаги норасмий муносабатларни бошқара олишни талаб этади. Ижтимоий компетенциянинг таркибий элементлари ва уларнинг раҳбарлик фаолиятидаги амалий ифодасини жадвал орқали яққол кўриш мумкин.

Сўнгги йилларда давлат бошқаруви органларида ўтказилган социологик сўровномалар ва амалий тадқиқотлар натижалари ёш раҳбарларда ушбу элементларнинг ривожланиш даражаси бир хил эмаслигини кўрсатмоқда. Ижтимоий компетенцияларнинг ривожланиш даражаси ва уларнинг ёш раҳбарлар фаолиятидаги улушини қуйидаги тузилмавий кўринишда ифодаладик:



1-диаграмма. Ёш раҳбарлар ижтимоий компетенцияларининг таркибий даражаси, %.

© 2026 London International Monthly Conference on Multidisciplinary Research and Innovation. All Rights Reserved.

Ёш раҳбарларда ижтимоий компетенциявий идентификациялашувни социологик баҳолашга таркибий функционал ёндашувда соҳанинг ижтимоий мақоми ва профессионал роллари ўртасидаги мувозанатни таъминловчи мазкур феноменни баҳолаш учун, энг аввало, унинг институционал мазмунини ифодаловчи социологик индикаторлар тизимини ишлаб чиқиш тақозо этилади. Зеро, ёш раҳбарлар фаолиятидаги ижтимоий масъулият, адаптивлик ва коммуникатив фаоллик каби мезонларни аниқ кўрсаткичлар (индикаторлар) орқали операционализация қилиш, бошқарув тизимидаги сифат ўзгаришларини миқдорий ва сифат жиҳатдан тўғри баҳолаш имконини беради. Ушбу бобнинг методологик асосини ёш раҳбарларда ижтимоий компетенцияни талқин этишда таркибий-функционал ёндашув ташкил этади. Т.Парсонснинг АГИЛ модели ва Р.Мертоннинг функционал таҳлил концепциясига таянган ҳолда, ёш раҳбарларнинг ижтимоий компетенциявий идентификациялашуви бошқарув тизимининг барқарорлиги ва ижтимоий интеграциясини таъминловчи муҳим таркибий элемент сифатида таҳлил қилинади[2].



1-чизма. Ёш раҳбарлар ижтимоий компетенцияларининг бошқарув самарадорлигига таъсири.

Ушбу тизимли занжирдан кўриниб турибдики, бошқарувда ижтимоий компетенцияларнинг ривожланиши якуний босқичда ташкилотнинг иқтисодий ва функционал кўрсаткичларига бевосита таъсир кўрсатади[3]. Агар ушбу занжирнинг дастлабки бўғинларида, яъни раҳбарнинг ижтимоий идентификациялашувида узилиш ёки заифлик кузатилса, бу албатта кадрлар қўнимсизлигининг ортишига ва меҳнат унумдорлигининг пасайишига олиб келади. Айниқса, меҳнат бозорига янги кириб келаётган ёш авлод вакиллари (Z- ва Альфа авлодлари) учун раҳбарнинг маъмурий босими эмас, балки улар билан ўрнатадиган тенг ҳуқуқли ижтимоий мулоқоти ва уларнинг шахсий ривожланишига яратадиган шароитлари устувор аҳамият касб этмоқда.

Бошқарув социологиясининг замонавий тенденцияларидан келиб чиққан ҳолда, ёш раҳбарларнинг ижтимоий компетенция даражасини баҳолаш жараёнини фақатгина анъанавий иш жойидаги мажбуриятлар билан чеклаб бўлмайди. Бугунги кунда глобаллашув, рақамли технологияларнинг жадал кириб келиши ва масофавий меҳнат форматларининг ривожланиши бошқарув субъектлари олдига мутлақо янги ижтимоий вазифаларни қўймоқда. Виртуал ва гибрид жамоаларни бошқаришда ёш раҳбарнинг ижтимоий компетенциявий идентификация даражаси уларнинг рақамли муҳитда шахслараро ишончни шакллантира олиш, онлайн мулоқот маданиятини юксалтириш ва экран ортидаги ходимларда ҳам ташкилотга дахлдорлик туйғусини уйғота олиш қобилияти орқали ўлчанмоқда[4].

Рақамли муҳитда ижтимоий идентификация даражасини аниқлаш мақсадида тадқиқот доирасида “Электрон коммуникациялар сифати” индекси жорий этилди. Ушбу индекс доирасида ёш раҳбарларнинг ишчи мессенжерлар ва электрон почта орқали ходимларга юборадиган топшириқлари матни, уларнинг оҳанги (тонал кузатув), қайта алоқа бериш тезлиги ва ходимларнинг фикрларига бўлган муносабати махсус социологик алгоритмлар ёрдамида таҳлил қилинди. Натижалар шуни кўрсатдики, юқори ижтимоий компетенцияга эга раҳбарлар рақамли мулоқотда ҳам ходимларнинг шахсий вақтини (иш вақтидан ташқари пайтларни) ҳурмат қиладилар, топшириқларни аниқ ва тушунарли шаклда

© 2026 London International Monthly Conference on Multidisciplinary Research and Innovation. All Rights Reserved.

шакллантирадилар ҳамда виртуал маконда пайдо бўладиган тушунмовчиликларни тезкорлик билан, конструктив мулоқот орқали бартараф этадилар.

Бундан ташқари, ёш раҳбарларда ижтимоий компетенциявий идентификациялашувнинг шаклланишига уларнинг ижтимоий келиб чиқиши, маълумот даражаси ва хорижий тажрибаларни ўзлаштирганлик ҳолати ҳам сезиларли таъсир кўрсатади. Халқаро таълим дастурларида иштирок этган ёки хорижий бошқарув тизимлари билан бевосита таниш бўлган ёш кадрларда “глокал” (миллий қадриятларни сақлаган ҳолда глобал ёндашувларни қўллаш) фикрлаш тарзи кучлироқ ривожланган бўлади. Улар ташкилот ичидаги иерархия ва бюрократик тўсиқларни камайтиришга, кўпроқ натижага йўналтирилган ва инсон қадрини устувор билувчи бошқарув моделларини жорий этишга мойиллик кўрсатадилар.

Фойдаланган адабиётлар рўйхати

1. Мирзиёев Ш.М. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Наврўз умумхалқ байрамига бағишланган тантанали маросимдаги нутқи. Тошкент, 21 март 2025 йил.
2. Парсонс Т. О структуре социального действия. - М.: Академический Проект, 2000. – 880 с.
3. Бекмуродов М. Замонавий бошқарув социологияси / Монография. – Тошкент:Ёшлар нашриёт уйи, 2020. – Б. 26.
4. Гидденс Э. Устроение общества: Очерк теории структурации. – М.: Академический проект, 2005. – 528 с.

© 2026 London International Monthly Conference on Multidisciplinary Research and Innovation. All Rights Reserved.