ilmiy-amaliy jurnal · ISSN 3093-8694

UDK 159.923.2:159.955:005.336.2:331.105.44

Sharipov Hayotjon Safarovich,
International School of Finance Technology and Science instituti mustaqil izlanuvchisi

TASHKILOTCHILIK-KOMMUNIKATIV QOBILIYATLARNING KASBIY KOMPETENTLIK TIZIMIDAGI O‘RNI: NAZARIY-METODOLOGIK TAHLIL

Annotatsiya. Maqolada tashkilotchilik va kommunikativ qobiliyatlarning kasbiy kompetentlik tizimidagi o‘rni nazariy-metodologik jihatdan tahlil qilingan. D.C.McClelland, R.E.Boyatzis, L.M.Spencer va S.M.Spencer, J.Raven tomonidan ishlab chiqilgan kompetentlik modellari hamda G.S.Vasilyev, A.A.Kidron, L.I.Umanskiy, N.A.Galeyeva va J.A.Maksimenkoning kommunikativ va tashkilotchilik qobiliyatlariga oid tadqiqotlari qiyosiy tahlil qilingan. Tahlil natijasida har ikkala qobiliyat kompetentlikning barcha besh qatlamida bir vaqtda namoyon bo‘lishi ko‘rsatilgan. Muallif tomonidan mazkur ikki qobiliyatning funksional yo‘nalganligi jihatidan tubdan farqlanishi asoslangan: kommunikativ qobiliyat tashqi yo‘nalgan bo‘lib, shaxsni ijtimoiy muhitga ulaydi; tashkilotchilik qobiliyati esa ichki yo‘nalgan bo‘lib, faoliyatni o‘z-o‘zini boshqarish va refleksiya orqali tartibga soladi. Kasaba uyushmasi xodimining o‘n ikkita tipik kasbiy vazifasi ushbu ikki qobiliyat kesimida funksional tahlil qilinib, vazifalarning yarmidan ko‘pi tashkiliy-boshqaruv mazmuniga ega ekanligi aniqlangan. Ikki ko‘rsatkich nisbatiga ko‘ra to‘rtta kasbiy profil ajratilgan va "zaif bo‘g‘in" tamoyiliga asoslangan differensial rivojlantirish modeli taklif etilgan. Mentorlik tashkilotchilik qobiliyatining refleksiv zaminini shakllantiruvchi asosiy tashkiliy mexanizm sifatida asoslangan.

Kalit so‘zlar: *kasbiy kompetentlik, kommunikativ qobiliyat, tashkilotchilik qobiliyati, ijtimoiy intellekt, emotsional intellekt, kompetentlik modeli, funksional yo‘nalganlik, zaif bo‘g‘in tamoyili, kasbiy profil, refleksiya, mentorlik, kasaba uyushmalari.*

МЕСТО ОРГАНИЗАТОРСКО-КОММУНИКАТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Аннотация. В статье теоретико-методологически проанализировано место организаторских и коммуникативных способностей в системе профессиональной компетентности. Проведён сравнительный анализ моделей компетентности Д.Макклелланда, Р.Бояциса, Л.Спенсера и С.Спенсера, Дж.Равена, а также исследований коммуникативных и организаторских способностей Г.С.Васильева, А.А.Кидрона, Л.И.Уманского, Н.А.Галеевой и Ж.А.Максименко. Показано, что обе способности одновременно проявляются на всех уровнях компетентности — знаниевом, навыковом, способностном, мотивационно-ценностном и на уровне образа «Я». Автором обосновано принципиальное различие функциональной направленности данных способностей: коммуникативная способность является внешне направленной и связывает личность с социальной средой, тогда как организаторская способность внутренне направлена и регулирует деятельность через саморегуляцию и рефлексию. Двенадцать типичных профессиональных задач работника профсоюзной организации проанализированы в разрезе обеих способностей; установлено, что более

половины задач имеют организационно-управленческое содержание. По соотношению двух показателей выделены четыре профессиональных профиля и предложена дифференцированная модель развития, основанная на принципе «слабого звена». Менторство обосновано как основной организационный механизм формирования рефлексивной основы организаторской способности.

Ключевые слова: *профессиональная компетентность, коммуникативные способности, организаторские способности, социальный интеллект, эмоциональный интеллект, модель компетентности, функциональная направленность, принцип слабого звена, профессиональный профиль, рефлексия, менторство, профсоюзные организации.*

THE PLACE OF ORGANIZATIONAL AND COMMUNICATIVE ABILITIES IN THE SYSTEM OF PROFESSIONAL COMPETENCE: A THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ANALYSIS

Abstract. The article provides a theoretical and methodological analysis of the place of organizational and communicative abilities within the system of professional competence. A comparative analysis is conducted of the competence models developed by D.C.McClelland, R.E.Boyatzis, L.M.Spencer and S.M.Spencer, and J.Raven, alongside research on communicative and organizational abilities by G.S.Vasilyev, A.A.Kidron, L.I.Umanskiy, N.A.Galeyeva and Zh.A.Maksimenko. The analysis shows that both abilities are manifested simultaneously at all five layers of competence. The author substantiates a fundamental difference in the functional orientation of these two abilities: communicative ability is externally directed, connecting the individual to the social environment, whereas organizational ability is internally directed, regulating activity through self-regulation and reflection. Twelve typical professional tasks of a trade union employee are analysed across both abilities, and more than half of these tasks are shown to have organizational and managerial content. Four professional profiles are distinguished according to the ratio of the two indicators, and a differentiated developmental model based on the "weakest link" principle is proposed. Mentoring is substantiated as the principal organizational mechanism for forming the reflexive foundation of organizational ability.

Keywords: *professional competence, communicative ability, organizational ability, social intelligence, emotional intelligence, competence model, functional orientation, weakest link principle, professional profile, reflection, mentoring, trade union organizations.*

KIRISH

Kasaba uyushmalari xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquqlari va qonuniy manfaatlarini ifodalash hamda himoya qilishga yo‘naltirilgan institut sifatida o‘ziga xos kommunikativ va tashkiliy faoliyat maydonini tashkil etadi. Kasaba uyushmasi xodimining ish kuni mohiyatan uzluksiz muloqot va muvofiqlashtirish jarayonidan iborat: u xodimlarning murojaatlarini tinglaydi, ehtiyojlarini aniqlaydi, rahbariyat bilan muzokara olib boradi, yig‘ilishlar tashkil etadi, hujjatlarni muvofiqlashtiradi va nizoli vaziyatlarda vositachilik qiladi.

Bu vazifalar doirasi tasodifiy emas — u huquqiy jihatdan belgilangan. "Kasaba uyushmalari to‘g‘risida"gi Qonun kasaba uyushmalariga xodimlar manfaatlarini

vakillik qilish, jamoa shartnomalarini tuzish va mehnat qonunchiligiga rioya etilishini jamoat nazoratidan o‘tkazish vakolatini beradi [2]. "Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida"gi Qonun esa davlat organlari bilan nodavlat notijorat tashkilotlari o‘rtasidagi muvofiqlashtirish tartiblarini mustahkamlaydi [1]. Natijada xodimning kundalik ishi bir vaqtning o‘zida vakillik, muzokara va tashkiliy-boshqaruv mazmunini oladi.

Shu sababli mazkur kasbiy guruh uchun tashkilotchilik va kommunikativ qobiliyatlar "qo‘shimcha foydali sifat" emas, balki kasbiy kompetentlikning tarkibiy o‘zagi hisoblanadi. Biroq ilmiy adabiyotda ular ko‘pincha yagona "tashkilotchilik-kommunikativ moyilliklar" tushunchasi ostida birlashtirilib, funksional jihatdan farqlanmaydi. Bu esa amaliyotda muhim oqibatga olib keladi: rivojlantirish dasturlari ikkalasini bir xil deb hisoblab, ko‘pincha faqat kommunikativ treninglarga qisqartiriladi.

Mazkur maqolaning maqsadi tashkilotchilik va kommunikativ qobiliyatlarning kasbiy kompetentlik tizimidagi o‘rnini aniqlash, ularning funksional farqini nazariy jihatdan asoslash hamda ushbu farqdan kelib chiqadigan rivojlantirish modelini ishlab chiqishdan iborat. Maqsaddan uchta tadqiqot savoli kelib chiqadi: ikki qobiliyat kompetentlikning qaysi qatlamlarida namoyon bo‘ladi; ularning funksional yo‘nalganligi qanday farqlanadi; bu farq kadrlar rivojlantirish strategiyasi uchun qanday oqibatga ega. Maqola muallifning kasaba uyushmalari xodimlaridagi tashabbuskorlik va yetakchilikni o‘rganishga qaratilgan tadqiqotining nazariy bosqichini aks ettiradi [9].

MAVZU BO‘YICHA ADABIYOTLAR TAHLILI

Kompetentlik yondashuvining shakllanishi D.C.McClellandning 1973-yildagi ishi bilan bog‘lanadi: muallif an’anaviy intellekt testlari kasbiy muvaffaqiyatni yetarli darajada bashorat qila olmasligini ko‘rsatib, o‘rniga real ish faoliyatida namoyon bo‘ladigan xulq-atvor ko‘rsatkichlarini o‘lchashni taklif qilgan [16]. Bu yondashuv kasbiy tayyorgarlik nazariyasida burilish nuqtasi bo‘ldi: bilim hajmidan uni amalda qo‘llash qobiliyatiga urg‘u ko‘chdi.

R.E.Boyatzis kompetentlikni "samarali yoki ustun natijaga olib keluvchi shaxsning asosiy tavsifi" sifatida ta’riflab, uni motiv, xislat, o‘zlik obrazi, ijtimoiy rol, bilim va ko‘nikma qatlamlarida joylashtirdi [13]. L.M.Spencer va S.M.Spencer esa muzqaymoq tog‘i metaforasidan foydalanib, bilim va ko‘nikmalarni "suv ustidagi", motiv va xislatlarni esa "suv ostidagi" — ko‘rinmas, ammo natijani belgilovchi — qatlam sifatida tavsifladilar [19]. J.Raven kompetentlik strukturasida qadriyat va motivatsion jihatlarga alohida o‘rin berib, kompetentlikni faqat qobiliyat emas, balki uni qo‘llashga tayyorlik sifatida ham qaraydi [17]. Uch modelning umumiy mantiqi bir xil: ustun natija yakka kuchli sifatdan emas, sifatlar majmuining muvozanatidan kelib chiqadi.

Qobiliyatning o‘zi esa faoliyat psixologiyasi doirasida tushuntiriladi. V.D.Shadrikov qobiliyatni faoliyatning funksional tizimlari xususiyati sifatida talqin qiladi;

bunday talqin qobiliyatni ko‘nikmadan farqlash va uning faoliyat tuzilmasiga bog‘liqligini ko‘rsatish imkonini beradi [8]. Boshqacha aytganda, qobiliyat ko‘nikmalar yig‘indisi emas, balki ularning shakllanish tezligi va sifatini belgilovchi zamin hisoblanadi.

G.S.Vasilyev kommunikativ qobiliyatlarni shaxs tuzilmasining kommunikativ faoliyat talablariga javob beradigan va uning muvaffaqiyatli amalga oshirilishini ta’minlaydigan qismi sifatida ta’riflaydi [12]. A.A.Kidron esa kommunikativ qobiliyatni shaxsning turli kichik tuzilmalari bilan bog‘liq umumiy layoqat deb tushuntiradi: bu layoqat ijtimoiy aloqalarga kirishish, takrorlanuvchi o‘zaro ta’sir holatlarini tartibga solish hamda shaxslararo munosabatlarda ko‘zlangan kommunikativ maqsadlarga erishish ko‘nikmalarida namoyon bo‘ladi [6].

A.A.Kidron kommunikativ malakani beshta sinfga ajratadi. Ulardan uchtasi axborotni idrok etish va uzatishga taalluqli: bilish malakasi (odamlarni bilib olish, vaziyatni obyektiv baholash, xulq-atvorni oldindan ko‘rish), bilish-ifodalash malakasi (faol tinglash, rol tanlash, his-tuyg‘ularni o‘rinli uzatish) va ifodalash malakasi (nutq qobiliyati, dalillash, noverbal ifoda). Qolgan ikkitasi o‘zaro ta’sirni boshqarishga qaratilgan: ifodalash-interaksion malaka (tavakkal qila olish, refleksiv boshqarish) va interaksion malaka (muloqot texnikasi, ego-himoya mexanizmlaridan unumli foydalanish) [6]. Mazkur tasnif muhim jihatdan diqqatga sazovor: uning har bir sinfi alohida o‘quv vazifasiga aylantirilishi mumkin, ya’ni kommunikativ qobiliyat rivojlantirish nuqtai nazaridan bo‘linuvchan konstruksiya.

Kommunikativ qobiliyat tushunchasi ijtimoiy intellekt konsepsiyasi bilan chambarchas bog‘liq. E.L.Thorndike tomonidan kiritilgan [20] va J.P.Guilford tomonidan operatsionallashtirilgan [15] ijtimoiy intellekt boshqalarning xulq-atvorini tushunish va bashorat qilish qobiliyatini bildiradi. P.Salovey va J.D.Mayerning emotsional intellekt konsepsiyasi esa hissiyotlarni anglash, ifodalash va boshqarish qobiliyatini alohida ajratadi [18] — bu kasaba uyushmasi xodimining nizoli vaziyatlardagi ishida hal qiluvchi ahamiyatga ega. Muzokara amaliyoti bo‘yicha R.Fisher va W.Ury taklif etgan tamoyilli muzokara modeli ham shu kesimda qaraladi: pozitsiyadan manfaatga o‘tish, odamni muammodan ajratish va obyektiv mezonlarga tayanish qoidalari kommunikativ qobiliyatning kasbiy vaziyatga tatbiq etilgan shakli hisoblanadi [14].

Qobiliyatlarning ikkinchi turi boshqa an’anada o‘rganiladi. N.A.Galeyeva tashkilotchilik qobiliyatlarining murakkab tuzilishga ega ekanligini asoslab, unda uch tarkibiy qismni ajratadi: funksional-predmet soha (tashkilotchilik bilimlari va ko‘nikmalari), shaxsiy soha (motivatsiya, qadriyatli munosabat, mas’uliyat, harakatchanlik, tadbirkorlik) hamda istiqbollar sohasi (istiqbolni ko‘ra bilish, o‘z ustida ishlash qobiliyati) [3]. L.I.Umanskiy tomonidan ishlab chiqilgan konsepsiyada esa tashkilotchilik zukkoligi, guruhga psixologik ta’sir ko‘rsata olish va tashkilotchilikka moyillik asosiy tarkibiy qismlar sifatida ajratiladi [11]. Ikki tasnifning kesishgan nuqtasi diqqatga sazovor: ularda ham shaxsning o‘ziga, o‘z faoliyatiga qaratilgan komponentlar (o‘z ustida ishlash, moyillik) mustaqil o‘rin oladi.

J.A.Maksimenko muloqotdagi muvaffaqiyatni insonning o‘z kommunikativ ehtiyojlarini qondirish, ijtimoiy e’tirofga sazovor bo‘lish va ko‘zlangan maqsadlarga erishish uchun ijtimoiy munosabatlarni to‘g‘ri qura olish qobiliyati sifatida talqin qiladi [7]. Metodik jihatdan V.V.Sinyavskiy va V.A.Fedoroshin tomonidan ishlab chiqilgan "Kommunikativ va tashkilotchilik moyilliklari" metodikasi mazkur ikki qobiliyatni bir-biridan ajratgan holda o‘lchash imkonini beruvchi, amaliy psixologiyada keng qo‘llanuvchi vositalardan biridir [10]. Metodikaning konseptual asosi aynan ikki qobiliyatning nisbiy mustaqilligi haqidagi qoidaga tayanadi — ammo bu qoidaning nazariy izohi odatda ochib berilmaydi.

Mahalliy adabiyotda E.G‘.G‘oziyev umumiy psixologiya doirasida qobiliyat va faoliyat munosabatini yoritgan [4], V.M.Karimova esa ijtimoiy psixologiya va ijtimoiy amaliyot kesimida shaxslararo o‘zaro ta’sir masalalarini tahlil qilgan [5]. Shu bilan birga, kommunikativ va tashkilotchilik qobiliyatlarining kasaba uyushmalari xodimlari kasbiy vazifalari kesimidagi differensial tahlili maxsus tadqiqot predmeti bo‘lmagan. Aynan shu bo‘shliq mazkur maqolaning tadqiqot maydonini belgilaydi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Maqolada nazariy tahlil, tahlil-sintez, qiyosiy tahlil, kasbiy faoliyatni funksional tahlil qilish hamda nazariy modellashtirish metodlaridan foydalanildi. Ish to‘rt bosqichda amalga oshirildi. Birinchi bosqichda kompetentlik, kommunikativ qobiliyat va tashkilotchilik qobiliyati bo‘yicha nazariy manbalar kontent-tahlil orqali o‘rganildi; har bir konsepsiyada ikki qobiliyatga berilgan ta’rif, ularning tuzilmasi va o‘lchov vositasi ajratib olindi. Ikkinchi bosqichda kasaba uyushmasi xodimining kasbiy vazifalari ro‘yxati "Kasaba uyushmalari to‘g‘risida"gi [2] va "Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida"gi [1] Qonunlarda belgilangan vakolatlar hamda lavozim yo‘riqnomalarining odatiy mazmuni asosida shakllantirildi.

Uchinchi bosqichda har bir vazifa ikki mezon bo‘yicha baholandi: vazifa natijasi birinchi navbatda qaysi qobiliyat orqali ta’minlanadi va ikkinchi qobiliyat unda qanday yordamchi funksiya bajaradi. Shu asosda vazifalar "yetakchi — yordamchi" kesimida tasniflandi. To‘rtinchi bosqichda olingan tasnif va ikki qobiliyatning funksional farqi haqidagi qoida asosida rivojlantirish modeli nazariy modellashtirish usulida ishlab chiqildi. Tadqiqot nazariy-analitik xarakterga ega: maxsus empirik so‘rov, test yoki eksperiment o‘tkazilmagan, miqdoriy ko‘rsatkichlar keltirilmagan. Vazifalarning ikki qobiliyatga taqsimlanishi muallifning funksional tahlili natijasi bo‘lib, ekspert baholash orqali validlashtirilishi lozim.

NATIJALAR

Kompetentlik yondashuvi doirasida tashkilotchilik va kommunikativ qobiliyatlar oraliq maqomga ega: ular na sof bilim, na sof ko‘nikma bo‘lib, ikkalasini birlashtiruvchi va shaxsiy jihatlar bilan uzviy bog‘langan qatlamda joylashadi. Ularning kompetentlik qatlamlaridagi ifodasi 1-jadvalda keltirilgan.

1-jadval. Ikki qobiliyatning kasbiy kompetentlik qatlamlaridagi o‘rni

Kompetentlik qatlami	Kommunikativ qobiliyatdagi ifodasi	Tashkilotchilik qobiliyatidagi ifodasi
Bilim	Muloqot qonuniyatlari, nizolar psixologiyasi	Rejalashtirish, vazifalarni taqsimlash usullari
Ko‘nikma	Faol tinglash, dalillash, muzokara texnikasi	Vaqtni boshqarish, nazorat, hisobot
Qobiliyat	Ijtimoiy va emotsional intellekt	Tashkilotchilik zukkoligi, istiq-bolni ko‘rish
Motivatsion-qadriyatli	Odamlarga qiziqish, hamdardlik	Mas’uliyat, natijaga yo‘nalganlik
O‘zlik obrazi	"Men muloqotga qodirman"	"Men jarayonni boshqara olaman"

Jadval ko‘rsatadiki, har ikkala qobiliyat ham kompetentlikning barcha besh qatlamida namoyon bo‘ladi. Bu ularni faqat trening orqali shakllantiriladigan ko‘nikma sifatida qarash noto‘g‘ri ekanligini bildiradi: rivojlantirish ishi motivatsion va o‘zlik obrazi qatlamlariga ham yo‘naltirilishi lozim. Spencerlarning metaforasi tilida aytilsa, qobiliyatning "suv ostidagi" ulushi "suv ustidagi" ulushidan kam emas [19].

Tahlilning markaziy nazariy qoidasi shundan iboratki, tashkilotchilik va kommunikativ qobiliyatlar bir xil turdagi ikki ko‘nikma emas, balki funksional yo‘nalganligi jihatidan tubdan farqlanuvchi ikki psixologik mexanizmdir. Kommunikativ qobiliyat — tashqi yo‘nalgan. U shaxsni ijtimoiy muhitga ulaydi, tashqi resurslarni jalb qiladi, axborot oqimini ta’minlaydi va ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash tarmog‘ini shakllantiradi. Uning obyekti — boshqa odam.

Tashkilotchilik qobiliyati — ichki yo‘nalgan. U faoliyatni tartibga soladi, o‘z-o‘zini boshqarish va o‘z tajribasini tahlil qilish orqali ishlaydi, resurslarni taqsimlaydi va jarayonni nazorat qiladi. Uning obyekti — faoliyatning o‘zi. Faoliyat psixologiyasi atamalarida bu farq qobiliyatning qaysi funksional tizimga xizmat qilishi bilan izohlanadi: birinchi holda tizim shaxslararo o‘zaro ta’sirga, ikkinchi holda faoliyatning o‘zini loyihalash va nazorat qilishga qaratilgan [8].

Ushbu farq metodologik jihatdan muhim oqibatga ega. Agar ikkala qobiliyat turli psixologik mexanizmlarga tayansa, ular shaxsda mustaqil ravishda rivojlanishi mumkin — ya’ni yuqori kommunikativ ko‘rsatkich yuqori tashkilotchilik ko‘rsatkichini kafolatlamaydi va aksincha. Bu esa amaliyotda to‘rtta turli profilning mavjudligini anglatadi (2-jadval).

2-jadval. Kommunikativ va tashkilotchilik qobiliyatlari nisbatiga ko‘ra kasbiy profillar

Profil	Kuchli tomoni	Xarakterli qiyinchilik
Har ikkalasi yuqori	Jamoani ham birlashtira oladi, ham boshqara oladi	Ortiqcha yuklama, delegatsiya qilmaslik
Kommunikativ yuqori, tashkilotchilik past	Ishonch qozonadi, aloqa o‘rnatadi	Tashabbus natijaga aylanmaydi; jarayon tarqoq
Tashkilotchilik yuqori, kommunikativ past	Jarayonni aniq boshqaradi, hisobot puxta	Jamoani ishontira olmaydi; qarshilikka duch keladi

Har ikkalasi past	–	Kasbiy vazifani bajarishda tizimli qiyinchilik

Kasaba uyushmasi xodimining tipik kasbiy vazifalari ikki qobiliyatga qanday taqsimlanishini aniqlash uchun ular funksional tahlil qilindi. Tahlil natijalari 3-jadvalda berilgan.

3-jadval. Kasbiy vazifalarning tashkilotchilik va kommunikativ qobiliyatlarga munosabati

Kasbiy vazifa	Kommunikativ	Tashkilotchilik
Xodimlar murojaatlarini qabul qilish va tinglash	Yetakchi	Yordamchi
Ehtiyojlarni aniqlash va umumlashtirish	Yetakchi	Yordamchi
Ish beruvchi bilan muzokara olib borish	Yetakchi	Yordamchi
Nizoli vaziyatlarda vositachilik qilish	Yetakchi	Yordamchi
Jamoani safarbar etish	Yetakchi	Yetakchi
Jamoa shartnomasini tayyorlash	Yordamchi	Yetakchi
Yig‘ilish va tadbirlarni tashkil etish	Yordamchi	Yetakchi
Hujjatlarni muvofiqlashtirish	Yordamchi	Yetakchi
Vazifalarni taqsimlash va nazorat qilish	Yordamchi	Yetakchi
Ijtimoiy loyihalarni boshqarish	Yordamchi	Yetakchi
Hisobot tayyorlash va tahlil qilish	–	Yetakchi
Faoliyat natijalarini baholash	–	Yetakchi

Tahlil ko‘rsatadiki, o‘n ikkita vazifadan to‘rttasi asosan kommunikativ, oltitasi asosan tashkilotchilik qobiliyatiga tayanadi, bittasi (jamoani safarbar etish) esa ikkalasini bir vaqtda talab qiladi. Ikkita vazifa deyarli sof tashkilotchilik xarakteriga ega. Bu taqsimot muhim xulosaga olib keladi: kasaba uyushmasi faoliyati ko‘pincha "muloqot ishi" deb tasavvur qilinsa-da, uning vazifalarining yarmidan ko‘pi tashkiliy-boshqaruv mazmuniga ega. Faqat kommunikativ treningga qisqartirilgan rivojlantirish dasturi mazkur vazifalar guruhini qamrab olmaydi.

Ikki qobiliyatning o‘zaro to‘ldiruvchi tabiati rivojlantirish strategiyasini belgilaydi. Zanjirning mustahkamligi uning eng zaif halqasi bilan o‘lchanganidek, kasaba uyushmasi xodimining kasbiy samaradorligi ham uning ikki qobiliyatidan pastrog‘i bilan cheklanadi. Amaliy jihatdan bu shuni anglatadiki, yuqori kommunikativ, ammo past tashkilotchilik ko‘rsatkichiga ega xodimda aynan tashkilotchilik ko‘nikmalarini rivojlantirish uning umumiy samaradorligini kommunikativ ko‘nikmalarni yanada kuchaytirishdan ko‘ra sezilarli darajada oshiradi. Ushbu qoida kadrlar rivojlantirishdagi keng tarqalgan "kuchli tomonni yanada mustahkamlash" yondashuviga qarama-qarshi turadi va uni mazkur kasbiy guruh uchun cheklangan deb baholaydi. Tamoyilning differensial tatbiqi 4-jadvalda keltirilgan.

4-jadval. "Zaif bo‘g‘in" tamoyiliga asoslangan rivojlantirish modeli

Aniqlangan profil	Ustuvor rivojlantirish yo‘nalishi	Tavsiya etiladigan shakl
Kommunikativ yuqori, tashkilotchilik past	Rejalashtirish, nazorat, natijaga yo‘nalganlik	Loyiha boshqaruvi bo‘yicha amaliy mashg‘ulot; kichik loyihani mustaqil olib borish
Tashkilotchilik yuqori, kommunikativ past	Faol tinglash, dalillash, muzokara	Muzokara treningi; rolli o‘yinlar; videotahlil
Har ikkalasi yuqori	Delegatsiya, resurslarni taqsimlash	Mentorlik roli; jamoa rahbarligi
Har ikkalasi past	Motivatsion ish, kasbiy ma’noni tiklash	Individual maslahat; kichik yutuqlar tajribasi

Modelning yakuniy qoidasi tashkilotchilik qobiliyatining psixologik zaminiga taalluqli. Agar u ichki yo‘nalgan bo‘lsa, uning asosini o‘z-o‘zini boshqarish va o‘z faoliyatini tahlil qilish qobiliyati tashkil etishi kerak. Bundan muhim amaliy natija kelib chiqadi: tashkilotchilik qobiliyatini rivojlantirish faqat texnik ko‘nikmalarni — rejalashtirish, hisobot, nazorat — o‘rgatish orqali erishilmaydi. U refleksiv ko‘nikmalarni, ya’ni o‘z amaliyotini tahlil qilish, xatolardan xulosa chiqarish va o‘z qarorlarini asoslay bilish ko‘nikmalarini rivojlantirishni ham talab qiladi. Amaliyotda buning eng samarali vositasi mentorlik hisoblanadi, chunki u tajribali xodimdan o‘z amaliyotini so‘z bilan ifodalash va asoslashni talab qiladi va shu orqali refleksiv faollikni qayta jonlantiradi. N.A.Galeyeva tasnifidagi "istiqbollar sohasi" ham aynan shu zaminga ishora qiladi [3].

MUHOKAMA

Taklif etilgan tahlilning nazariy hissasi uch nuqtada jamlanadi. Birinchidan, u tashkilotchilik va kommunikativ qobiliyatlarni yagona "tashkilotchilik-kommunikativ moyillik" tushunchasidan ajratib, ularning funksional yo‘nalganligi bo‘yicha farqini asoslaydi. Ikkinchidan, u kasaba uyushmasi xodimining kasbiy vazifalarini ikki qobiliyat kesimida tizimlashtiradi va shu orqali rivojlantirish dasturining mazmunini vazifa tahliliga tayanib belgilash imkonini beradi. Uchinchidan, u "zaif bo‘g‘in" tamoyilini kadrlar rivojlantirish strategiyasi sifatida asoslaydi.

Ushbu xulosalar bir qator mavjud yondashuvlar bilan uyg‘unlashadi. Kompetentlik modellarida ta’kidlanganidek, ustun natija alohida kuchli sifat bilan emas, sifatlar majmuining muvozanati bilan belgilanadi [13; 19]. Ijtimoiy intellekt tadqiqotlari esa kommunikativ qobiliyatning kognitiv zaminini ochib beradi va uni shunchaki "muloqotchanlik"dan farqlaydi [15; 20]. Shu bilan birga, taklif etilgan qoida "Kommunikativ va tashkilotchilik moyilliklari" metodikasining konseptual asosiga nazariy izoh beradi: metodika ikki shkalani amalda ajratadi, ammo bu ajratishning psixologik sababi odatda tushuntirilmay qoladi [10].

Shu bilan birga, model bir qator cheklovlarga ega. U nazariy konstruksiya bo‘lib, kasbiy vazifalarni ikki qobiliyatga taqsimlash muallif tomonidan funksional tahlil asosida amalga oshirilgan va ekspert baholash orqali validlashtirilishi lozim. To‘rt profil tipologiyasi uzluksiz o‘lchovlarni diskret kategoriyalarga ajratadi, bu esa

chegaraviy holatlarni soddalashtiradi. Vazifalar ro‘yxati normativ hujjatlar va lavozim yo‘riqnomalarining odatiy mazmuniga tayangani uchun u xodimning real vaqt sarfini emas, vazifalar tarkibini aks ettiradi. Bundan tashqari, model kasaba uyushmalari konteksti uchun ishlab chiqilgan bo‘lib, boshqa kasbiy guruhlarga ko‘chirish alohida asoslashni talab qiladi.

Keyingi bosqichda uchta farazni empirik tekshirish maqsadga muvofiq. Birinchi faraz ikki o‘lchovning mustaqilligiga tegishli: kommunikativ va tashkilotchilik ko‘rsatkichlari o‘rtasidagi korrelyatsiya kuchsiz bo‘ladi. Ikkinchi faraz ularning tashabbuskorlik bilan aloqasini belgilaydi: kommunikativ qobiliyat tashabbuskorlikning tashqi yo‘nalgan, harakatga undovchi komponentlari bilan bog‘lanadi, tashkilotchilik qobiliyati esa uning o‘z-o‘zini boshqaruv va refleksiv komponentlari bilan. Uchinchi faraz "zaif bo‘g‘in" tamoyilining o‘zini sinaydi: ikki ko‘rsatkichdan pastrog‘i kasbiy samaradorlikni yuqorirog‘idan ko‘ra kuchliroq bashorat qiladi. Birinchi faraz uchun "Kommunikativ va tashkilotchilik moyilliklari" metodikasi [10], muzokara malakasini baholashda esa tamoyilli muzokara mezonlari [14] vosita sifatida qo‘llanishi mumkin.

XULOSA

O‘tkazilgan nazariy-metodologik tahlil quyidagi xulosalarni shakllantirish imkonini berdi. Birinchidan, tashkilotchilik va kommunikativ qobiliyatlar kasaba uyushmasi xodimi uchun qo‘shimcha sifat emas, balki kasbiy kompetentlikning tarkibiy o‘zagi hisoblanadi va kompetentlikning barcha qatlamlarida — bilim, ko‘nikma, qobiliyat, motivatsion-qadriyatli va o‘zlik obrazi qatlamlarida — namoyon bo‘ladi.

Ikkinchidan, ular funksional yo‘nalganligi jihatidan tubdan farqlanadi: kommunikativ qobiliyat tashqi yo‘nalgan bo‘lib, shaxsni ijtimoiy muhitga ulaydi; tashkilotchilik qobiliyati esa ichki yo‘nalgan bo‘lib, faoliyatni o‘z-o‘zini boshqarish va refleksiya orqali tartibga soladi.

Uchinchidan, kasaba uyushmasi xodimining kasbiy vazifalarining yarmidan ko‘pi asosan tashkiliy-boshqaruv mazmuniga ega. Bu mazkur faoliyatni faqat "muloqot ishi" deb tasavvur qilishning noto‘g‘riligini va rivojlantirish dasturlarini kommunikativ treninglarga qisqartirish mumkin emasligini ko‘rsatadi.

To‘rtinchidan, ikki qobiliyatning o‘zaro to‘ldiruvchi tabiati "zaif bo‘g‘in" tamoyilini taqozo etadi: kasbiy samaradorlik pastroq ko‘rsatkich bilan cheklanadi, shu sababli rivojlantirish resurslari kuchli tomonni mustahkamlashga emas, zaif tomonni ko‘tarishga yo‘naltirilishi lozim. Beshinchidan, tashkilotchilik qobiliyatining refleksiv zamini uni faqat texnik ko‘nikma sifatida o‘rgatib bo‘lmasligini ko‘rsatadi; mentorlik ushbu vazifani hal etuvchi eng samarali tashkiliy mexanizm sifatida taklif etiladi.

Amaliy tavsiya sifatida quyidagilar taklif etiladi: kasaba uyushmalari tizimida psixodiagnostikani ikki qobiliyat bo‘yicha alohida profil tuzish asosida tashkil etish; rivojlantirish dasturlarini aniqlangan profilga muvofiq differensiallashtirish. Kadrlar

tanlovida esa ikki ko‘rsatkichni alohida-alohida emas, ularning muvozanati sifatida baholash hamda mentorlik tizimini refleksiv ko‘nikmalarni rivojlantirish vositasi sifatida rasmiy ravishda joriy etish maqsadga muvofiq.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O‘zbekiston Respublikasining 2014-yil 25-sentabrdagi O‘RQ-376-son "Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida"gi Qonuni.

2. O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 6-dekabrdagi O‘RQ-588-son "Kasaba uyushmalari to‘g‘risida"gi Qonuni.

3. Galeyeva N.A. Formirovaniye organizatorskix sposobnostey studentov vuza vo vneauditornoy deyatelnosti: dis. ... kand. ped. nauk: 13.00.01. – Krasnoyarsk, 2008. – 230 s.

4. G‘oziyev E.G‘. Umumiy psixologiya. – Toshkent: Universitet, 2002. – 256 b.

5. Karimova V.M. Ijtimoiy psixologiya va ijtimoiy amaliyot. – Toshkent: Universitet, 1999. – 96 b.

6. Kidron A.A. Kommunikativnaya sposobnost i yeyo sovershenstvovaniye: dis. ... kand. psixol. nauk. – Leningrad, 1981.

7. Maksimenko J.A. Osobennosti strukturnyx komponentov Ya-konsepsii kommunikativno uspeshnoy lichnosti: dis. ... kand. psixol. nauk: 19.00.01. – Moskva, 2008. – 223 s.

8. Shadrikov V.D. Psixologiya deyatelnosti cheloveka. – M.: Institut psixologii RAN, 2013. – 464 s.

9. Sharipov H.S. Kasaba uyushmalari xodimlarida tashabbuskorlik va yetakchilik xususiyatlari namoyon bo‘lishining ijtimoiy-psixologik omillari: PhD dissertatsiyasi. – Toshkent, 2026. – 140 b.

10. Sinyavskiy V.V., Fedoroshin V.A. Metodika "Kommunikativnyye i organizatorskiye sklonnosti" (KOS). – M., 1990.

11. Umanskiy L.I. Psixologiya organizatorskoy deyatelnosti shkolnikov. – M.: Prosvesh-cheniye, 1980. – 160 s.

12. Vasilyev G.S. Problema kommunikativnyx sposobnostey chlenov pervichnyx uchebno-vospitatelnyx kollektivov: dis. ... kand. psixol. nauk. – M., 1977.

13. Boyatzis R.E. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. – New York: Wiley, 1982. – 308 p.

14. Fisher R., Ury W. Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In. – Boston: Houghton Mifflin, 1981. – 163 p.

15. Guilford J.P. The Nature of Human Intelligence. – New York: McGraw-Hill, 1967. – 538 p.

16. McClelland D.C. Testing for competence rather than for "intelligence" // American Psychologist. – 1973. – Vol. 28(1). – P. 1–14.

17. Raven J. Competence in Modern Society. – Oxford: Oxford Psychologists Press, 1984. – 251 p.

18. Salovey P., Mayer J.D. Emotional intelligence // Imagination, Cognition and Personality. – 1990. – Vol. 9(3). – P. 185–211.

19. Spencer L.M., Spencer S.M. Competence at Work: Models for Superior Performance. – New York: Wiley, 1993. – 372 p.

20. Thorndike E.L. Intelligence and its uses // Harper's Magazine. – 1920. – Vol. 140. – P. 227–235.