BOJXONA XIZMATI XODIMLARI KASBIY FAOLIYATIDA KASBIY KOMPETENSIYALARNING TADRIJIY RIVOJLANISH DARAJALARI

M.S.Qodirov[1]

1. Bojxona instituti Psixologik tayyorgarlikni rivojlantirish markazi boshlig'i, psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Mas'ul muallif: Qodirov Mirzaakram Sobirjonovich, Bojxona instituti Psixologik tayyorgarlikni rivojlantirish markazi boshlig'i, psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent.

e-mail: mirzoakram@gmail.com

Received: 12 Noyabr 2026
Accepted: 17 Noyabr 2026
Published: 22 Noyabr 2026

Copyright: © 2026 by the author(s). Licensee Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi.

Iqtibos uchun: Qodirov, M. S. BOJXONA XIZMATI XODIMLARI KASBIY FAOLIYATIDA KASBIY KOMPETENSIYALARNING TADRIJIY RIVOJLANISH DARAJALARI / M. S. Qodirov // Buxoro xalqaro universiteti ilmiy axborotnomasi. — 2026. — T. 11, № 2. — B. 205–210.

Annotatsiya. Mazkur maqolada bojxona xizmati xodimlari kasbiy faoliyatida kasbiy kompetensiyalarning tadrijiy rivojlanish darajalari tadqiq etilgan. Xodimlarning kasbiy kompetensiyalari to'qqizta asosiy yo'nalish bo'yicha baholangan. Tadqiqotda P.Uordning "360 darajali baholash" metodikasi qo'llanilgan. Kompetensiyalarning rivojlanish darajalari intuitiv, me'yoriy-intuitiv, normaga muvofiq, faol va ijodiy bosqichlar asosida tahlil qilingan. Shuningdek, xizmat stajiga ko'ra xodimlar guruhlari o'rtasidagi farqlar aniqlangan. Olingan natijalar kasbiy kompetensiyalarning rivojlanish xususiyatlarini baholash imkonini bergan. Tadqiqot yakunida xodimlarning kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirishga qaratilgan amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: bojxona, bojxona xizmati xodimi, kompetentlik, kompetensiya, kasbiy kompetensiya, ijtimoiy-psixologik kompetensiya, xizmat staji, kasbiy faoliyat.

УРОВНИ ПОЭТАПНОГО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация. В данной статье исследованы уровни поэтапного развития профессиональных компетенций сотрудников таможенной службы в их профессиональной деятельности. Профессиональные компетенции сотрудников оценивались по девяти основным направлениям. В исследовании применялась методика П.Уорда «360-градусная оценка». Уровни развития компетенций проанализированы на основе следующих этапов: интуитивного, нормативно-интуитивного, соответствующего норме, активного и творческого. Также выявлены различия между группами сотрудников в зависимости от стажа службы. Полученные результаты позволили оценить особенности развития профессиональных компетенций. По итогам исследования разработаны практические рекомендации, направленные на развитие профессиональных компетенций сотрудников.

Ключевые слова: таможня, сотрудник таможенной службы, компетентность, компетенция, профессиональная компетенция, социально-психологическая компетентность, стаж службы, профессиональная деятельность.

STAGES OF PROFESSIONAL COMPETENCE DEVELOPMENT IN THE PROFESSIONAL ACTIVITIES OF CUSTOMS SERVICE OFFICERS

Abstract. This article examines the levels of gradual development of professional competencies among customs service personnel in their professional activities. The professional competencies of the employees were assessed across nine main areas. The study employed P. Ward's "360-Degree Assessment" methodology. The levels of competency development were analyzed based on the following stages: intuitive, normative-intuitive, norm-compliant, active, and creative. Differences between groups of employees according to length of service were also identified. The obtained results made it possible to assess the characteristics of the development of professional competencies. Based on the findings of the study, practical recommendations aimed at developing the professional competencies of customs service personnel were developed.

Keywords: customs, customs service personnel, competence, competency, professional competency, socio-psychological competence, length of service, professional activity.

Kirish. Jahonda globallashuv jarayonlarining kuchayishi, yashirin iqtisodiyotning kengayishi hamda giyohvandlik vositalari noqonuniy aylanmasi, xalqaro terrorizm va ekstremizm, noqonuniy migratsiya, odam savdosi va yoshlar o'rtasida yot g'oyalarning tarqalishi kabi zamonaviy tahdidlarning ortib borishi bojxona xodimlari oldiga ularni o'z vaqtida aniqlash, oldini olish va bartaraf etish bo'yicha murakkab vazifalarni qo'ymoqda. Bu esa xodimlarning jismoniy, kasbiy hamda ijtimoiy-psixologik tayyorgarligini takomillashtirishni taqozo etadi. Jahon bojxona tashkiloti (WCO) o'tkazgan "Bojxona yaxlitligini idrok etish so'rovi" (CIPS) natijalariga ko'ra, so'rovda qatnashgan xodimlarning 20 foizi uyushgan jinoyatchilik guruhlari tahdidiga duch kelgan (14 foizi psixologik, 6 foizi

jismoniy tahdid), korrupsiya holatlari haqida xabar berishda o‘zini xavfsiz his qilmaydiganlar ulushi esa 2024-yildagi 10 foizdan 2025-yilda 12 foizgacha oshgan [11]. Rossiya Federatsiyasi bojxona xodimlarida shaxslararo munosabatlardagi stress darajasi 66,7 foizida past, 33,3 foizida o‘rta darajada qayd etilgan. Shu bois, psixologik bosim va nizoli vaziyatlar sharoitida xodimning hissiy holatini boshqarishi, vazminligini saqlashi, konstruktiv muloqot o‘rnatishi, nizolarni samarali hal etishi hamda kasbiy-axloqiy me’yorlarga muvofiq qaror qabul qilishini ta’minlovchi kasbiy kompetensiyalar sifatida baholanmoqda.

Dunyoda yetakchi ta’lim muassasalari va huquqni muhofaza qiluvchi organlar ilmiy-tadqiqot markazlarida kasbiy kompetentlikni takomillashtirishga oid izlanishlar olib borilib, bojxona xodimlari kasbiy kompetensiyalarining profayling faoliyati bilan bog‘liq xususiyatlari, kasbiy motivatsiyasi, kompetensiyalarni baholash va rivojlantirish, shaxslararo munosabatlar, kommunikativ ko‘nikmalar, empatiya, emotsional barqarorlik, nizolarni konstruktiv hal etish hamda stress sharoitida o‘zini o‘zi boshqarish masalalariga alohida e’tibor qaratilmoqda [7]. Xodimlarning individual-psixologik xususiyatlari, kasbiy moslashuvi va faoliyat samaradorligiga ta’sir etuvchi kasbiy omillarni aniqlash hamda baholash mezonlarini takomillashtirish dolzarb ilmiy vazifalardan biridir.

Yangi O‘zbekistonda so‘nggi yillarda iqtisodiy xavfsizligini ta’minlovchi bojxona xizmat faoliyati uchun rivojlangan mamlakatlar tajribalari asosida zarur me’yoriy-huquqiy asosi yaratildi. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyev bojxona organlari faoliyatini takomillashtirishda kadrlar salohiyatini mustahkamlash, bilimli va tashabbuskor yosh mutaxassislarni tayyorlash hamda xodimlarning kasbiy mahoratini yuksaltirishga alohida e’tibor qaratmoqda. Jumladan: “…sohani har tomonlama rivojlantirish, uning moddiy-texnik bazasi va kadrlar salohiyatini mustahkamlash doimiy e’tibor markazida bo‘lishi lozimligi”ni ta’kidlagan [10]. Mazkur ustuvor vazifalar bojxona xizmati xodimlarini tayyorlash jarayonida kasbiy bilim va ko‘nikmalar bilan bir qatorda, shaxslararo munosabatlarni to‘g‘ri tashkil etish, nizolarni konstruktiv hal qilish va kasbiy-axloqiy qarorlar qabul qilish qobiliyatlari, murakkab vaziyatlarda samarali muloqot o‘rnatish, xodimlarnng kasbiy kompetentligini takomillashtirish dolzarb ilmiy zaruratga aylanmoqda.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili. Bugungi kunda bojxona xizmati xodimi psixologiyasini, profayling kompetentligini o‘rganish, ularning ijtimoiy-psixologik, kasbiy, shaxsiy, lingvistik kompetensiyalarini tahlil etish, bojxonachi shaxsining xulq-atvori, faoliyati va psixik imkoniyatlarini o‘lchash bo‘yicha ilmiy izlanishlar jahonning yetakchi ilmiy markazlari va oliy ta’lim muassasalari, jumladan, Federal Bureau of Investigation (FBI) Academy (Federal qidiruv byuro Akademiyasi), Central Intelligence Agency (CIA), U.S. Customs and Border Protection (CBP) (AQSH Chegara va bojxona nazorati (AQSH)), International Islamic University, University Utara (Malayziya), M.V.Lomonosov nomidagi Moskva davlat universiteti, Rossiya bojxona akademiyasi, Sankt-Peterburg milliy universiteti, P.F.Lesgaft nomidagi Jismoniy tarbiya, sport va sog‘liqni saqlash milliy davlat universiteti (Rossiya Federatsiyasi), World Customs Organization (Butunjahon Bojxona tashkiloti (Bryussel)), “OSCE” Organization for Security and Co-operation in Europe (Yevropada xavfsizlik va hamkorlik tashkiloti), “LEICA” Law Enforcement in Central Asia (Markaziy Osiyoda huquqni muhofaza qilish faoliyati), “BOMCA” Border Management Programme in Central Asia (Markaziy Osiyoda chegaralarni boshqarish dasturi) (Yevropa Ittifoqi), Zakat, Tax and Customs Authority (ZATCA) Academy - Saudiya Arabistoni Zakat, soliq va bojxona boshqarmasi akademiyasi (Saudiya Arabistoni Qirolligi) tomonidan olib borilmoqda.

Jahonda psixologiya sohasida kasbiy, shaxsiy, ijtimoiy-psixologik hamda profayling kompetentligining turli jihatlarini rivojlantirish borasida olib borilgan tadqiqotlar asosida bojxona xizmati xodimlarining kompetentligini shakllantirish bo‘yicha quyidagi ilmiy-amaliy natijalar olingan: bojxona xodimlarining kasbiy faoliyatni amalga oshirishga bo‘lgan motivatsiyasi hamda xizmat faoliyatidan qoniqishi darajasi bilan bevosita aloqador ekanligi aniqlangan (Xalqaro Islom Universiteti, Malayziya), kasbiy kompetensiyasi ish samaradorligiga qanday ta’sir etishi masalasi ham shaxslararo munosabatlar, ishni bajarishni rejalashtirish va tashkil etish, muammolarni hal qilish, qaror qabul qilish, muloqot yuritish jihatlari nuqtayi nazaridan o‘rganilgan (Utara Universiteti, Malayziya), PICARD (Partnership in Customs Academic Research and Development) dasturi doirasida bojxona tizimiga yetuk kompetent kadrlarni tanlash va o‘qitish strategiyalari tizimlashtirilgan (Butunjahon bojxona tashkiloti), bo‘lajak bojxona xodimlarining bilingval kompetensiyasini shakllantirish modeli ishlab chiqilgan, bojxona xizmati xodimining kasbiy kompetentligi modeli yaratilgan (Rossiya bojxona akademiyasi, Rossiya Federatsiyasi), bojxona xizmati xodimlarida tashkiliy ishonch va kasbiy stressning o‘zaro bog‘liqligi masalalari (Lesya Ukrainka nomidagi Sharqiy Yevropa milliy universiteti, Ukraina), bojxona xodimlarining kasbiy farovonligini ta’minlashda axloqiy rahbarlik, mehnat resurslari, kasbiy kuyish va ishdan qoniqish o‘rtasidagi munosabatlar (Pablo de Olavide universiteti, Ispaniya, Kennesaw State University, AQSh), bojxona xodimlarining kasbiy kompetentligini rivojlantirish (Shanxay bojxona kolleji, Xitoy).

O‘zbekiston ta’lim tizimida kompetensiya, kompetentlik, uning turlari, kompetentli yondashuv, ijtimoiy-psixologik kompetentlikning komponentlari, kompetensiya modellari, shaxslarni identifikatsiyalash muammolari, kasbiy kompetentlik, noverbal kommunikatsiya masalalari Z.Sh.Alimardonov, Sh.X.Abdullayeva, U.Sh.Begimqulov, E.G‘.G‘oziyev, O.E.Xayitov, V.M.Karimova, Z.M.Maxmudova, Z.T.Nishonova, G.Sh.Salomova, E.N.Sattarov, G‘.B.Shoumarov, R.S.Samarov bojxona mutaxassislarini kasbiy tayyorlashning nazariy va amaliy jihatlari, bojxona xizmati xodimlarining shaxsiy sifatlarini oshirish, kasbiy kompetentligini rivojlantirish ahloq bilan bo‘gliqligi, kadrlarning shaxsiy psixologik tayyorgarligini oshirishda muloqot rivojlantiruvchi usul sifatida, davlat tilida kasbiy muloqot yuritish kompetensiyasini rivojlantirish masalalari Sh.A.Akramova, I.N.Aslonov, G.A.Asilovalarning tadqiqotlari doirasida ma’lum darajada ilmiy jihatdan o‘rganilgan. Biroq bojxona xizmati faoliyatining o‘ziga xos xususiyatlari doirasida xodimlarning ijtimoiy-psixologik kompetentligini yaxlit tizim sifatida shakllantirish va rivojlantirishning psixologik mexanizmlari, uning intrapsixik, interpersonal, kasbiy-axloqiy hamda metakompetentlik komponentlarining o‘zaro integrativ bog‘liqligi,

xodimlarning individual-psixologik xususiyatlari bilan kompetentlik darajalari o‘rtasidagi munosabatlar, profayling faoliyatida kuzatuvchanlik, ijtimoiy persepsiya va identifikatsiyalash ko‘nikmalarining psixologik asoslari ilmiy muammo sifatida psixologiyaga oid tadqiqotlarda ilmiy doirada deyarli o‘rganilmagan [1].

Mustaqil Davlatlar Hamdo‘stligi davlatlari olimlaridan bojxona tizimida kadrlar salohiyatini oshirish, bojxona xodimlarini kasbiy tayyorlashning psixologik, pedagogik, axloqiy masalalari, ijtimoiy-kompetentligini shakllantirish, kasbiy saralashning psixologik-pedagogik jihatlari, muammolari Y.F.Azarova, V.I.Baydenko, P.N.Balikov, N.Blinov, V.A.Bordovskiy, O.L.Denisov, V.G.Dragonova, A.P.Galentov, G.Garfinkel, A.Krasilnikov, N.A.Krilova, V.P.Kuznetsov, V.K.Kuxarenko, Y.Kubanin, A.N.Leontev, I.V.Makarovskaya, O.M.Kudyavseva, L.A.Petrovskiy, Y.P.Rastorgueva, L.A.Regush, V.V.Rogachev, O.V.Sofronova, A.Solopov, V.M.Statniy, N.V.Tarasova, V.Timofeev, N.V.Chalenko, Y.M. Volinskiy-Basmanov, R.Jenjeruxa, L.B.Ziminalar tomonidan tadqiq qilingan [1].

Jahon olimlaridan D.C.McClelland, C.Renaud, E.Payton, G.Cheetham, G.Chivers, J.Pacevicius, J.Raven, L.M.Spencer, S.M.Spencer, M.Daniels, M.Vorwerg, N.Chomsky, N.Shroder, P.Gordxan, P.Long, R.Maciulienė, R.E.Boyatzis, R.Hintsch, R.Lekavicienė, R.Vilmott, S.Xollouey, Siti Hafizah binti Daud, Tai Lee Ming, B.E.Turvey U.Pfingstenlar [1] tomonidan kasbiy kompetentlik, kommunikativ kompetensiyalar, shaxsning individual-psixologik xususiyatlari, kasbiy motivatsiyasi va faoliyat samaradorligi masalalari keng doirada tadqiq etilgan. Biroq bojxona xizmati xodimlarida kasbiy kompetentlikning kasbiy faoliyat samaradorligiga ta’siri, uning tarkibiy komponentlari o‘rtasidagi funksional bog‘liqlik, xodimlarning individual-psixologik xususiyatlari va kompetentlik darajalari o‘rtasidagi munosabatlarning empirik asoslari alohida ilmiy muammo sifatida yetarlicha tizimli empirik tadqiq etilmagan.

Tadqiqot metodologiyasi. Bojxona xizmati xodimlari kasbiy faoliyatida kasbiy kompetensiyalarning tadrijiy rivojlanish darajalarini aniqlashda kasbiy shakllanish jarayonining uzluksizligi, xizmat faoliyati tajribasining ortishi va individual kasbiy sifatlarning takomillashuvi o‘zaro bog‘liq hodisalar sifatida qaraldi. Tadqiqotning metodologik yo‘nalishi kasbiy kompetensiyalarning rivojlanishini faqat xizmat staji bilan emas, balki xodimning xizmat vazifalarini bajarish jarayonida to‘plagan tajribasi, kasbiy vaziyatlarni tahlil qilish, mustaqil qaror qabul qilish va xizmat munosabatlarini samarali tashkil etish imkoniyatlari bilan bog‘liq holda o‘rganishga qaratildi.

Tadqiqotda tizimli, kompetensiyaviy, faoliyatli va qiyosiy yondashuvlardan foydalanildi. Tizimli yondashuv kasbiy kompetensiyalarni o‘zaro aloqador tarkibiy sifatlar majmui sifatida o‘rganishga, kompetensiyaviy yondashuv ularning kasbiy faoliyatda namoyon bo‘lish xususiyatlarini aniqlashga, faoliyatli yondashuv esa xizmat vazifalarini bajarish jarayonidagi amaliy ko‘rinishlarini baholashga xizmat qildi. Qiyosiy yondashuv asosida turli xizmat stajiga ega bo‘lgan xodimlarning kompetensiyalari rivojlanish darajalari o‘zaro taqqoslandi.

Empirik tadqiqotda bojxona xizmati xodimlarining kasbiy kompetensiyalarini baholash uchun P.Uordning “360 darajali baholash” metodidan foydalanildi. “360 darajali baholash” so‘rovnomamizda baholayotgan shaxs so‘rovnomada keltirilgan fazilatlardan, baholanayotgan xodimlarni kasbiy faoliyatiga juda xos bo‘lgan xususiyatlarni tanlash lozimligi keltirib o‘tilgan. Unda asosan bojxona xizmati xodimining 9 ta kasbiy sifatlari keltirib o‘tilgan bo‘lib, ular quyidagilardan iborat: kasbiy ahamiyatga ega bo‘lgan fazilatlar (xotira, diqqat, idrok), kasbiy qaror qabul qilish samaradorligi va fikrlash xususiyatlari, emotsional-irodaviy barqarorlik, stressga chidamlilik, kommunikativ fazilatlar va suhbatdoshga ta’sir o‘tkazish, o‘z-o‘zini baholash, nizolarni boshqarish, yo‘nalganlik va motivatsiya va kasbiy mahorat darajasi [3].

Mazkur kompetensiyalarning rivojlanganlik holatini farqlash uchun besh darajali baholash mezoni qo‘llanildi: intuitiv (past), me’yoriy-intuitiv (o‘rtacha darajadan past), normaga muvofiq (o‘rtacha), faol va ijodiy (yuqori) [8]. Ushbu tasnif xodimlarning kasbiy kompetensiyalari qay darajada namoyon bo‘layotganini aniqlash, ularning rivojlangan va takomillashtirishni talab etadigan jihatlarini o‘zaro farqlash imkonini berdi.

Kasbiy kompetensiyalarning xizmat faoliyati tajribasi bilan bog‘liq rivojlanish xususiyatlarini aniqlash maqsadida respondentlar ish stajiga ko‘ra to‘rtta guruhga ajratildi: 1–5 yil, 6–10 yil, 11–15 yil va 16 yildan ortiq xizmat tajribasiga ega bo‘lgan xodimlar. Guruhlar kesimida har bir kompetensiya bo‘yicha olingan baholash natijalari taqqoslanib, xizmat tajribasi davomiyligi bilan kompetensiyalarning rivojlanganlik ko‘rsatkichlari o‘rtasidagi farqlar o‘rganildi.

Tahlil va natijalar. Dastlab bojxona xizmati xodimlarining kasbiy faoliyatida kompetensiyalarning rivojlanganlik darajalarini aniqlash maqsadida o‘tkazilgan empirik tadqiqot natijalari dastlab “360 darajali baholash” metodikasi asosida umumiy tahlillarini amalga oshirdik (1-jadval).

1-jadval

“360 darajali baholash” ekspert so‘rovnomasidan olingan natijalar

Ijtimoiy-psixologik kompetensiyalar	**Kompetensiyani rivojlanganlik darajasi**				
	1. Intuitiv (past)	2. Me’yoriy-intuitiv (o‘rtacha darajadan past)	3. Normaga muvofiq - (o‘rtacha)	4. Faol	5. Ijodiy (yuqori)
1.Kasbiy ahamiyatga ega bo‘lgan fazilatlar: xotira, diqqat, idrok	5,4%	6,8%	13,5%	39,2%	35,1%
2.Qaror qabul qilish samaradorligi va fikrlash xususiyatlari	2,7%	9,5%	16,2%	37,8%	33,8%
3.Emotsional-irodaviy	2,7%	6,8%	13,5%	32,4%	44,6%

Ijtimoiy-psixologik kompetensiyalar	Kompetensiyani rivojlanganlik darajasi				
barqarorlik					
4. Stressga chidamlilik	5,4%	6,8%	16,2%	29,7%	41,9%
5.Kommunikativ fazilatlar va suhbatdoshga ta'sir o'tkazish	2,7%	6,8%	12,2%	47,3%	31,1%
6. O'z - o'zini nazorat	0,0%	2,7%	13,5%	59,5%	24,3%
7. Nizolarni boshqarish	1,4%	4,1%	14,9%	54,1%	25,7%
8. Natijaga yo'nalganlik va motivatsiya	2,7%	6,8%	16,2%	39,2%	35,1%
9. Kasbiy mahorat darajasi	5,4%	8,1%	32,4%	17,6%	36,5%

"360 darajali baholash" natijalariga ko'ra, bojxona xizmati xodimlarida ijtimoiy-psixologik kompetensiyalarning aksariyati faol va ijodiy rivojlanish darajalarida namoyon bo'lgan. Eng yuqori ijodiy daraja emotsional-irodaviy barqarorlik (44,6%) va stressga chidamlilik (41,9%) kompetensiyalarida kuzatilgan. O'z-o'zini nazorat qilish kompetensiyasida faol daraja 59,5 foizni, nizolarni boshqarishda esa 54,1 foizni tashkil etgan. Shu bilan birga, kasbiy mahoratning normaga muvofiq darajasida 32,4 foiz ko'rsatkich qayd etilgani ushbu yo'nalishda kompetensiyalarni yanada rivojlantirish zarurligini ko'rsatadi. Umuman, natijalar xodimlarda emotsional barqarorlik, o'zini boshqarish va nizolarni hal etish ko'nikmalari nisbatan yaxshi shakllanganini, kasbiy mahorat hamda ayrim individual-psixologik xususiyatlarni takomillashtirish esa dolzarb ekanini anglatadi.

Bojxona xizmati xodimlarining kasbiy kompetentligining ish stajiga bog'liq xususiyatlarini aniqlash maqsadida "360 darajali baholash" metodi asosida olingan empirik ma'lumotlar statistik tahlil qilindi. Tadqiqot ishimizda respondentlarni ish tajribasining davomiyligiga ko'ra to'rtta guruhga ajratdik: 1. 1–5 yil, 2. 6–10 yil, 3. 11–15 yil va 4. 16 yildan ortiq ish tajribasiga ega bo'lgan. Guruhlar o'rtasidagi farqlarni aniqlashda Kruskal–Uollis H-mezonidan foydalandik (2-jadval).

2-jadval

Bojxona xizmati xodimlarining ish staji bo'yicha "360 darajali baholash" ko'rsatkichlari (Kruskal–Uollis H-mezoni)

Kompetensiyalar	Guruhlar	O'rtacha rang	Kruskal-Uollis H- mezoni	p
Kasbiy ahamiyatga ega bo'lgan fazilatlar: xotira, diqqat, idrok	1-5 yil	25,55	11,895	0,008*
	6-10 yil	32,87		
	11-15 yil	46,68		
	16 +	32,33		
Qaror qabul qilish samaradorligi va fikrlash xususiyatlari	1-5 yil	16,23	23,097	0,000*
	6-10 yil	34,89		
	11-15 yil	40,73		
	16 +	59,06		
Emotsional-irodaviy barqarorlik	1-5 yil	28,41	10,253	0,017*
	6-10 yil	30,46		
	11-15 yil	42,39		
	16 +	49,78		
Stressga chidamlilik	1-5 yil	21,77	16,686	0,001*
	6-10 yil	32,39		
	11-15 yil	41,48		
	16 +	56,06		
Kommunikativ fazilatlar va suhbatdoshga ta'sir o'tkazish	1-5 yil	16,82	23,110	0,000*
	6-10 yil	37,13		
	11-15 yil	38,65		

Kompetensiyalar	Guruhlar	O‘rtacha rang	Kruskal-Uollis H- mezoni	p
	16 +	59,78		
O‘z - o‘zini nazorat	1-5 yil	21,50	16,516	0,001*
	6-10 yil	35,20		
	11-15 yil	39,76		
	16 +	55,17		
Nizolarni boshqarish	1-5 yil	17,55	17,949	0,000*
	6-10 yil	35,89		
	11-15 yil	41,60		
	16 +	51,89		
Natijaga yo‘nalganlik va motivatsiya	1-5 yil	18,64	28,365	0,000*
	6-10 yil	29,28		
	11-15 yil	43,32		
	16 +	61,50		
Kasbiy mahorat darajasi	1-5 yil	19,36	27,597	0,000*
	6-10 yil	28,57		
	11-15 yil	43,74		
	16 +	61,00		

Izoh: *p≤0,05.

Bojxona xizmati xodimlarining ish tajribasi bo‘yicha “360 darajali baholash” natijalariga ko‘ra, barcha to‘qqizta kompetensiya bo‘yicha guruhlar o‘rtasida statistik ahamiyatli farqlar aniqlandi (p≤0,05). Kasbiy ahamiyatga ega bo‘lgan fazilatlar (xotira, diqqat, idrok) bo‘yicha eng yuqori o‘rtacha rang 11–15 yillik ish stajiga ega xodimlarda (46,68), eng past ko‘rsatkich esa 1–5 yillik staj guruhida (25,55) qayd etildi (H=11,895; p=0,008). Emotsional-irodaviy barqarorlik bo‘yicha ham 11–15 yillik staj guruhining o‘rtacha rangi (42,39) boshqa guruhlarga nisbatan yuqori bo‘ldi, 1–5 yillik staj guruhida esa bu ko‘rsatkich 28,41 ni tashkil etdi (H=10,253; p=0,017). Qaror qabul qilish samaradorligi va fikrlash xususiyatlari bo‘yicha o‘rtacha ranglar ish staji guruhlari kesimida izchil oshib, 1–5 yillik stajda 16,23, 6–10 yillik stajda 34,89, 11–15 yillik stajda 40,73 va 16 yildan ortiq stajda 59,06 ni tashkil etdi (H=23,097; p≤0,001).

Stressga chidamlilik bo‘yicha o‘rtacha ranglar 1–5 yillik staj guruhida 21,77, 6–10 yillik guruhda 32,39, 11–15 yillik guruhda 41,48 va 16 yildan ortiq staj guruhida 56,06 ga teng bo‘ldi (H=16,686; p=0,001). Kommunikativ fazilatlar va suhbatdoshga ta’sir o‘tkazish bo‘yicha ko‘rsatkichlar mos ravishda 16,82; 37,13; 38,65 va 59,78 ni tashkil etib, eng yuqori natija uzoq yillik ish tajribasiga ega xodimlarda kuzatildi (H=23,110; p≤0,001). O‘z-o‘zini nazorat qilish bo‘yicha ham o‘rtacha ranglar 21,50 dan 35,20 va 39,76gacha oshib, 16 yildan ortiq staj guruhida 55,17 ga yetdi (H=16,516; p=0,001). Nizolarni boshqarish kompetensiyasida 1–5 yillik staj guruhidagi 17,55 ko‘rsatkich 6–10 yillik stajda 35,89, 11–15 yillik stajda 41,60 va 16 yildan ortiq stajda 51,89 ni tashkil etdi (H=17,949; p≤0,001).

Natijaga yo‘nalganlik va motivatsiya bo‘yicha o‘rtacha ranglar 1–5 yillik staj guruhida 18,64, 6–10 yillik guruhda 29,28, 11–15 yillik guruhda 43,32 va 16 yildan ortiq staj guruhida 61,50 ni tashkil etdi (H=28,365; p≤0,001). Kasbiy mahorat darajasi bo‘yicha ham xuddi shunday o‘sish kuzatilib, ko‘rsatkichlar tegishli ravishda 19,36; 28,57; 43,74 va 61,00 ga teng bo‘ldi (H=27,597; p≤0,001). Umumiy natijalar qaror qabul qilish, stressga chidamlilik, kommunikativ fazilatlar, o‘z-o‘zini nazorat qilish, nizolarni boshqarish, natijaga yo‘nalganlik va kasbiy mahorat bo‘yicha ish staji ortishi bilan o‘rtacha ranglar oshib borishini ko‘rsatdi. Biroq, kasbiy ahamiyatga ega fazilatlar hamda emotsional-irodaviy barqarorlik bo‘yicha eng yuqori ko‘rsatkichlar 11–15 yillik staj guruhida qayd etildi.

Xulosa va takliflar. Bojxona xizmati xodimlari kasbiy faoliyatida kasbiy kompetensiyalarning tadrijiy rivojlanish darajalarini o‘rganish natijasida quyidagi xulosalarga kelindi:

bojxona xizmati xodimlarining kasbiy kompetensiyalari bir-biri bilan uzviy bog‘liq bo‘lgan va kasbiy faoliyat jarayonida turli darajada namoyon bo‘ladigan individual-psixologik hamda kasbiy sifatlar majmuasidan iborat. Ularning rivojlanishi xizmat vazifalarini bajarish tajribasi, kasbiy vaziyatlarga munosabat va amaliy faoliyat jarayonida to‘plangan ko‘nikmalar bilan chambarchas bog‘liq.

“360 darajali baholash” natijalari xodimlarda o‘rganilgan kompetensiyalarning aksariyati faol va ijodiy rivojlanish darajalarida namoyon bo‘lishini ko‘rsatdi. Ayniqsa, emotsional-irodaviy barqarorlik, stressga chidamlilik, o‘z-o‘zini nazorat qilish va nizolarni boshqarish kompetensiyalarida yuqori ko‘rsatkichlar qayd etildi. Shu bilan birga, kasbiy mahorat darajasidagi natijalar ushbu yo‘nalishda rivojlantirish imkoniyatlari mavjudligini ko‘rsatdi.

xizmat staji bo‘yicha o‘tkazilgan qiyosiy tahlil barcha to‘qqizta kompetensiya yuzasidan guruhlar o‘rtasida statistik ahamiyatli farqlar mavjudligini ko‘rsatdi. Xususan, qaror qabul qilish, stressga chidamlilik, kommunikativ fazilatlar, o‘z-o‘zini nazorat qilish, nizolarni boshqarish, natijaga yo‘nalganlik va kasbiy mahorat ko‘rsatkichlarida xizmat staji ortishi bilan o‘rtacha ranglarning oshib borishi kuzatildi.

kasbiy ahamiyatga ega bo‘lgan fazilatlar (xotira, diqqat, idrok) hamda emotsional-irodaviy barqarorlik bo‘yicha eng

yuqori ko‘rsatkichlarning 11–15 yillik xizmat stajiga ega xodimlarda qayd etilishi kompetensiyalarning rivojlanish jarayoni barcha yo‘nalishlarda bir xil sur’atda kechmasligini ko‘rsatadi. Bu holat kasbiy kompetensiyalarni rivojlantirishda xizmat tajribasi bilan bir qatorda individual-psixologik xususiyatlarni ham hisobga olish zarurligini anglatadi.

olingan natijalar bojxona xizmati xodimlarining kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirishda yagona yondashuv bilan cheklanib qolmasdan, xizmat staji va aniqlangan kompetensiyaviy ehtiyojlardan kelib chiqib, tabaqalashtirilgan kasbiy-psixologik tayyorgarlik tizimini tashkil etish maqsadga muvofiqligini ko‘rsatadi.

Tadqiqot natijalaridan kelib chiqib, bojxona xizmati xodimlarining kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirishda xizmat stajiga mos maxsus o‘quv mashg‘ulotlarini tashkil etish, qaror qabul qilish va kasbiy mahoratni takomillashtirishga qaratilgan amaliy vaziyatli mashqlardan foydalanish hamda xodimlarning individual rivojlanish ehtiyojlarini muntazam baholab borish tavsiya etiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

[1] Kodirov M.S. Analysis of the social-psychological competencies of a teacher’s personality. // Web of scientists and scholars: Journal of multidisciplinary research. ISSN-2938-3811, Volume 3, Issue 4, April - 2025, P. 129-134.

[2] Qodirov M.S. Psychological aspects of the competency-based approach. EduVision: Journal of Innovations in Pedagogy and Educational Advancements Volume 2, Issue 4, April 2026. P.72-77.

[3] Qodirov M.S. Bojxona xizmati xodimlari kompetentligining tarkibiy qismlarining tahlili. // “Zamonaviy ta’lim-tarbiya jarayonining psixologik-pedagogik masalalari” mavzusidagi Xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya. // 2-fevral 2025-yil.

[4] Qodirov M.S. Developing the professional competence of customs institute cadets. Theory and aspects of recent research international scientific-online conference. - Turkey. 9 January 2025. P. 13-17.

[5] Макаровская И.В. Коммуникативная компетентность и представления учителя о себе: автореф. дис. … канд. психол. наук: 19.00.07. – СПб., 2003. – 24 с.

[6] Расторгуева Ю.П. Личностная обусловленность развития коммуникативной компетентности у студентов – будущих специалистов по социальной работе: дис. … канд. психол. наук. – Краснодар, 2007. – 161 с.

[7] Саттаров Э.Н. Ўзбекистон Республикаси прокуратураси кадрлар захираси билан ишлаш тизимини ижтимоий-психологик такомиллаштириш: Психология фанлари доктори (DSc) диссертацияси. – Тошкент, 2022. – 235 б.

[8] Софронова О.В. Социально-психологическая компетентность работников таможенной службы: дис. … канд. психол. наук. – СПб., 1998. -255 с.

[9] Тарусина С.А. Формирование билингвальной компетентности у специалистов таможенного дела в процессе профессиональной вузовской подготовки (на примере Российской таможенной академии): дис. … канд. пед. наук. – Москва, 2015. – 189 с.

[10] https://www.president.uz

[11] https://www.wcoomd.org