

BOSHQARUV FAOLIYATIGA OID KOMPETENSIYALARNI SHAKLLANTIRISH

Muxammadiyev Xojiakbar Aslitdinovich

Buxoro innovatsiyalar universiteti magistranti
Jizzax viloyati yuridik texnikumi kafedra mudiri
ORCID:0000-0003-2571-7297

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10469649>

Annotatsiya. Ushbu maqolamda kompetensiya nima ekanligi to'g'risida, kompetentlik va kompetet boshqaruv shuningdek boshqaruv faoliyatiga oid kompetensiyalar nima ekanligini va mazmun mohiyatini ochib berishga harakat qilganman.

Kalit soʻzlar: qobiliyat, boshqaruv kadrlari, oʻzini oʻzi rivojlantirish, oʻzini oʻzi baholash, davlat xizmati, istiqbolli kadrlar, inson resurslarini rivojlantirish, oʻzini oʻzi rivojlantirish kompetensiyasi.

FORMATION OF COMPETENCIES REGARDING MANAGEMENT ACTIVITY

Abstract. In this article, I tried to explain what competence is, competence and competent management, as well as competences related to management activities and the essence of the content.

Key words: ability, management personnel, self-development, self-assessment, public service, prospective personnel, human resources development, self-development competence.

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В данной статье я постарался объяснить, что такое компетентность, компетентность и грамотное управление, а также компетенции, связанные с управленческой деятельностью и сущностью их содержания.

Ключевые слова: способности, управленческий персонал, саморазвитие, самооценка, государственная служба, перспективные кадры, развитие человеческих ресурсов, компетентность саморазвития.

KIRISH.

Kompetentsiya - ma'lum bir faoliyatda inson xatti-harakatlarining sifatini tavsiflovchi integral xususiyat, mezondir. Qoida tariqasida, har qanday sohada natijaga erishish, ushbu faoliyat turida samarali bo'lish imkonini beradigan xatti-harakatlarning qandaydir ideal modelidir.

Ko'rinib turibdiki, har bir vaziyatda insonning xatti-harakati ko'plab omillar bilan belgilanadi: ichki munosabatlar va motivatsiya, ko'nikmalar, texnologiyani tushunish, bilim va hatto genetik moyilliklar ham.

Hozirgi kunda O'zbekistonda boshqaruv kadrlari soni yuz mingdan ortiq, ularning hammasini bir yilda yoki bir vaqtning o'zida O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi va uning filiallarida o'qitish imkoniyati vaqt nuqtai nazaridan cheklangan. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining boshqaruv kadrlariga qo'yayotgan talablari, davlatning bugungi siyosati, shuningdek, global sharoitidagi islohotlar jarayonidagi o'zgarishlar har bir davlat xizmatchisining o'z ustida mustaqil ishlashini talab etadi. Boshqaruv kadrlarining o'z-o'zini kompetensiyaviy rivojlantirish uchun O'zbekistonda maxsus tizim yoki elektron

platforma mavjud emas. Jahon tajribasiga ko'ra boshqaruv kadrlarini mustaqil tarzda o'zini o'zi rivojlantirish elektron platformalari mavjud.

Xo'sh boshqaruvchi shaxsi uchun kompetensiyaning ahamiyati na qadar, kerakmi aslida u.

Albatta kerak kompetensiya barcha kasblarda, barcha sohada va barcha tarmoqda ayniqsa boshqaruvda eng kerak bo'lgan o'ziga xoslikdir. Hozirgi kunda mamlakatda kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash borasida faoliyat olib borayotgan akademiya, institut, fakultet, markaz va malaka oshirish kurslari boshqaruv kadrlarini to'liq qamrab olgani yo'q.

O'zbekiston taraqqiyotining yangi bosqichida davlat boshqaruv kadrlarini tayyorlash va ularning malakasini oshirishda har bir sohaning xususiyatlari va bu soha xizmatchilariga qo'yiladigan talablardan kelib chiqqan holda malaka oshirish, boshqaruv kadrlarini tayyorlash va qayta tayyorlash tizimi takomillashtirilmoqda. Bular qatoriga O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi, O'zbekiston Respublikasi Bank-moliya akademiyasi, O'zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi Akademiyasi, Qurolli Kuchlar Akademiyasi, Ichki ishlar akademiyasi, Xalqaro Islom akademiyasi, Bojxona Instituti, Toshkent shahri va mamlakat viloyatlaridagi pedagogik kadrlarning malakasini oshirish markazlari, viloyatlar hokimiyatlari qoshida tuzilgan o'z-o'zini boshqarish organlari rahbarlar malakasini oshirish o'quv markazlari shular jumlasidandir.

Boshqaruv kadrlarining o'zini o'zi rivojlantirish tizimi bo'yicha bugungi kunda Yevropa va boshqa rivojlangan mamlakatlarda chuqur ilmiy tadqiqotlar amalga oshirilgan. Ayniqsa, rossiyalik olimlar tomonidan yuzlab darslik, o'quv qo'llanma, monografiya, lug'at, modullar va turli ilmiy ishlanmalar chop ettirib kelinmoqda. Shu bilan birgalikda, shunday nazariy qarashlar asosida dunyoning ko'zga ko'ringan o'zini o'zini rivojlantirish portallari amaliyotga allaqachon tatbiq etilgan.

Ammo bizda bunday o'quv kurslari va maxsus platformalar mavjud emas, boshqaruv kadrlari uchun ko'plab maqsadli elektron platformalarning joriy etilishi boshqaruv samaradorligining oshishiga va boshqaruvchi shaxsining vazifalarini bajarishida bir qancha yegilliklarga sababchi bo'lar edi deb hisoblayman. Xo'sh bular qanday yo'nalishdagi platformalar bo'lishi kerak:

- boshqaruv mahorati;
- davlat xizmatchisining yetikasi;
- jamoada ishlash;
- innovatsion yo'nalganlik;
- ish muloqoti;
- ishonchni shakllantirish;
- kommunikativlik\kirishimlilik;
- qadriyatlar;
- liderlik;
- loyihalarni boshqarish;
- natijaga yo'nalganlik;
- normativ hujjatlar va huquqiy me'yorlarni yaxshi bilish;
- pozitiv fikrlash;

- tizimli fikrlash;
- o'zgarishlarga moslanuvchanlik, stressga bardoshlilik;
- boshqaruv qarorlarini qabul qilish.

Maxsus elektron o'quv kurslari yaratilishi boshqaruv kadrlarining malakasini oshirish tizimini optimallashtirish imkoniyatini vujudga keltiradi, har bir davlat fuqarolik xizmatchisi mustaqil tarzda o'z ustida ishlashi, o'zini o'zi baholashi, o'ziga qulay vaqtda maxsus o'quv kurslarini o'zlashtirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Boshqaruv kadrlarining malakasini oshirish qamrovi kengayadi. Ularning natijalari va munosabatiga qarab, ularning kompetensiyalarini baholash imkoniyati kengayadi.

Boshqaruv kadrlarining o'zini o'zi rivojlantirish (self development-portal/self improvement portal) portalidagi metodik yondashuvlar va maxsus o'quv kurslari boshqaruv kadrlarining quyidagi shaxsiy muhim fazilatlarini rivojlantirish imkoniyatini beradi:

Motivatsion va semantik (o'z-o'zini rivojlantirish va professionallik darajasini oshirish, maqsadni belgilash zarurati).

Tarkib jarayoni (yuqori darajadagi professional standartlar, ijodkorlik, avtonomlik).

Reflektiv-baholovchi (o'zini anglash va aks ettirishning yuqori darajasi, o'zini hurmat qilish va o'zini qabul qilish, talablarning yetarli darajasi va o'zini o'zi qadrlash).

Faoliyatni tartibga soluvchi (faol predmet pozitsiyasi, stressga chidamlilik, o'zini o'zi boshqarishning samarali tizimi).

Kommunikativ-ekspressiv (hamdardlik, ko'p mavzuli o'zaro aloqalarni amalga oshirish va ziddiyatli vaziyatlarni hal qilish qobiliyati).

Boshqaruv kadrlarini uzluksiz rivojlantirish borasida dunyodagi bo'layotgan o'zgarishlarga O'zbekistonning integratsiyalashishi, innovatsion tafakkur, bozor konyukturasi va raqobatiga javob beradigan, mustaqil va tezkor qarorlar qabul qiladigan kadrlarni tayyorlash dolzarb vazifalardan biri hisoblanadi. Boshqaruv kadrlarining o'zini o'zi rivojlantirish tizimining asosiy vazifasi shaxsning boshqaruv faoliyatiga bo'lgan qobiliyatini aniqlash va ularni baholash, boshqaruvga oid qobiliyatlarni rivojlantirish bo'yicha onlayn tarzidagi kurslar, maslahatlar va konsultativ yordamni tashkil etish, portal doirasida to'plangan ma'lumotlar asosida boshqaruv salohiyatiga ega, qobiliyatli va malakali yosh rahbar kadrlar zaxirasi haqida ma'lumot bazasini yaratishdan iborat.

XULOSA

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrdagi «O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PF-5843-son Farmonida davlat fuqarolik xizmati masalalari bo'yicha vakolatli organning mavjud emasligi, davlat organlari va tashkilotlarida yagona kadrlar siyosatini olib borishga, xodimlarni samarali boshqarish va inson resurslarini rivojlantirishga, malakali kadrlar zaxirasini raqobat asosida shakllantirishga hamda ular tomonidan boshqaruv kadrlarining vakant lavozimlari o'z vaqtida egallanishiga yo'l qo'yilmayotganligi ta'kidlangan. Tadqiqot natijalaridan davlat fuqarolik xizmatining barcha tarmoq va sohalarida foydalaniladi. Yiliga 100 mingdan ortiq boshqaruv kadrlarining mustaqil tarzda o'zini o'zini rivojlantirish maxsus kurslaridan foydalanish imkoniyati mavjud bo'ladi.

Boshqaruv kadrlarining o'zini o'zi rivojlantirish (self development/self improvement) tizimining ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati shundaki, har chorakda har bir davlat fuqarolik xizmatchisi qisqa muddatli kurslarni onlayn tarzda o'zlashtirishi orqali ularning boshqaruv sohasidagi bilim, malaka va ko'nikmalari oshadi. Moliyaviy nuqtai nazardan vaqt va safar xarajatlari qisqaradi. Shuningdek, muntazam o'z ustida ishlash imkoniyati bo'ladi. Masalan, Janubiy Koreya Respublikasi Inson resurslarini rivojlantirish milliy instituti (NHI) onlayn platformasi orqali bir yilda 220 mingga yaqin boshqaruv kadrlari malaka oshiradi.

REFERENCES

1. <https://lightpdf.com/self-development-websites.html>
2. Sh.M.Mirziyoyev. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. –T.: O'zbekiston, 2017. 33-bet.
3. A.X.Xolov. O'zbekistonda zamonaviy rahbar kadrlarni shakllantirish tizimini takomillashtirish masalalari. Monografiya. – Toshkent: «Yangi kitob», 2020. – 208 b.
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 7-fevraldagi “O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida”gi PF-4947-sonli farmoniga 1-ilova.
5. A.X.Xolov Davlat fuqarolik xizmatchilarini uzluksiz rivojlantirishning nazariy-metodologik jihatlari. // “Jamiyat va boshqaruv” jurnali, 2020-yil 1-son. 140-150-betlar.
6. K.B.Axmedjanov, A.X.Xolov. Davlat fuqarolik xizmatida kadrlar zaxirasini shakllantirishning ustuvor yo'nalishlari // “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali. № 3, may-iyun, 2020-yil <http://iqtisodiyot.tsue.uz/yangisoni>.