

ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ ТАРАҚҚИЁТИНИНГ ЯНГИ БОСҚИЧИДА БОШҚАРУВ КАДРЛАР КОМПЕТЕНЦИЯЛАРИДАГИ ЎЗГАРИШЛАР

Атамуратов Мурат Утепбергенович

И.Каримов номидаги ТДТУ проректори, Сиёсий фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7111570>

Аннотация. Мазкур мақолада Ўзбекистон миллий тараққиётининг янги босқичида бошқарув кадрлар компетенцияларидаги ўзгаришлар ёритилган. Шунингдек, Бутунжаҳон Соғлиқни сақлаш ташкилоти Европа минтақаси соғлиқни сақлаш тизимидаги раҳбарлар учун ишлаб чиққан компетенциялар модели таҳлил қилинган.

Калит сўзлар: миллий тараққиёт, бошқарув кадрлари, раҳбар кадрлар, бошқарув компетенциялари, бошқарув салоҳияти, кадрларнинг профессионализи.

ИЗМЕНЕНИЯ В КОМПЕТЕНЦИЯХ УПРАВЛЕНИЯ НА НОВОМ ЭТАПЕ НАЦИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЗБЕКИСТАНА

Аннотация. В статье описаны изменения компетенций управленческого персонала на новом этапе национального развития Узбекистана. Также анализируется модель компетенций, разработанная Всемирной организацией здравоохранения для лидеров системы здравоохранения в европейском регионе.

Ключевые слова: национальное развитие, управленческий персонал, управленческий персонал, управленческие компетенции, управленческий потенциал, профессионализм персонала.

CHANGES IN MANAGEMENT COMPETENCIES AT A NEW STAGE OF NATIONAL DEVELOPMENT OF UZBEKISTAN

Abstract. This article describes the changes in the competencies of management personnel at a new stage of national development of Uzbekistan. It also analyzes the competencies model developed by the World Health Organization for leaders in the health care system in the European region.

Keywords: national development, management staff, management staff, management competencies, management capacity, professionalism of staff.

КИРИШ

Ўзбекистон миллий тараққиётининг янги босқичида бошқарув кадрлари тизимининг янги босқичи, компетентлик, юксалиш тушунчасининг мазмун-моҳияти тадқиқ этиш долзарб вазифалардан бири ҳисобланади. Шунинг учун Ўзбекистонда бошқарув кадрларини тайёрлаш борасида яратилаётган янги тизим мазмун-моҳияти, бошқарув компетенциясининг замонавий талқинлари ва ушбу йўналишда дунёда кечаётган тенденцияларга доир фундаментал тадқиқотлар олиб бориш лозим.

ТАДҚИҚОТ МАТЕРИАЛЛАРИ ВА МЕТОДОЛОГИЯСИ

Хорижий давлатлар олимларининг изланишларини тадқиқ этиб шуни айтиш мумкинки, “бошқарув компетенцияси” тушунчасини тадқиқотчи В.Зимная ўтган асрнинг 60-70-йилларида “Мулоқот компетенцияси” сифатида талқин этган.

Кейнчалик 1970-1990 йилларда “компетентлик” тушунчаси, асосан чет тилларни ўзлаштириш, раҳбар фаолияти таҳлилида, менежмент соҳасида қўлланилади ва “Социал компетенция” шаклда ишлатилган.

XXI келиб мазкур ибора асосан бевосита таълим жараёни ва бошйарув кадрлар тайёрлашда қўлланила бошланди. Натижада, “компетентлик” ва “компетенция” тушунчалари изчил ва чуқур таҳлил қилина бошлади бошланди.

Компетенциялар тушунчасининг асосчиларидан бири Ричард Бояцис, компетенцияни шахсга ўз вазифасини юксак даражада бажариш имконини берувчи асосий тасний эканлигини таърифлаб беради.

“Компетенциялар модели” – бу касбий фаолиятда намоён бўлишига кўра ўзига хос кўрсаткичларга эга бўлган компетенциялар рўйхатидир. Компетенциялар модели ёш раҳбар кадрларнинг бошқарув даражаси, касби, лавозими ва бажарадиган вазифаларига боғлиқ равишда касбий ва хулқ-атвор талабларини аниқ белгилаб беради.

Масалан, глобал пандемия раҳбар кадрлар олдига қатор янги талабларни қўйди, раҳбар кадрлар нафақат бошқарув соҳасида, балки касбий фаолиятида, санитар-эпидемиологик вазиятни бошқариш билан боғлиқ компетенцияларни билишлари талаб этилди. Мисол учун Бутунжаҳон Соғлиқни сақлаш ташкилоти Европа минтақаси соғлиқни сақлаш тизимидаги раҳбарлар учун (The Association of Schools of Public Health in the European Region ASPHER -2020) компетенциялар моделини ишлаб чиқди. Компетенциялар модели таркиби уч қисмдан иборат:

Бошқарувнинг мазмуни ва контексти: 1) бошқарув жараёнида фан ва амалиёт уйғунлиги; 2) саломатликни мустаҳкамлашга доир бошқарув қарорларини қабул қилиш; 3) бошқарув жараёнида қонунчилик, давла стратегияси ва касб этикасига амал қилиш; 4) бошқарувда жараёнида ягона соғлиқни сақлаш тамойили ва соғлиқ хавфсизлигига амал қилиш.

Бошқарув жараёнида муносабат ва ўзаро алоқалар: 5) етакчилик ва тизимли фикрлаш; 6) ҳамкорлик ва шериклик; 7) мулоқот, маданият ва тарғибот-ташвиқот ишлари.

Бошқарув натижалари ва ютуқлари: 8) ресурсларни бошқариш ва стратегик раҳбарлик; 9) профессионал ривожланиш ва этика нормалари асосидаги рефлексив амалиёт; 10) “ақли мослашувчанлик” ва ташкилий масалаларда саводхонлик.

ТАДҚИҚОТ НАТИЖАЛАРИ

Бугунги кунга келиб раҳбарларнинг профессионал бошқарув малакаларини шакллантириш зарурати мутлақ ҳақиқатга айланган. Яъни, раҳбар кадрларда реал ҳаётга йўналган компетенцияларни шакллантириш, бошқарувга оид замонавий билимлар ва халқаро тажрибани ўзлаштириши учун ҳар бир ҳудудда психологик консультатив хизмат, раҳбар кадрларнинг бошқарув салоҳиятини юксалтиришга йўналтирилган коучинг технологияларини жорий этиш мақсадга мувофиқ.

Раҳбар шахсини баҳолаш ва компетенцияларни ривожлантиришга йўналтирилган тренинглари соф психологик тадбирлар сифатида етакчи услублар ҳисобланади.

Замонавий компетентли раҳбар қуйидаги қоидаларга амал қилишга ҳаракат қилиши лозим: 1) ижтимоий аҳамиятга эга бўлган қадриятларни аниқ-равшан тушуниши; 2) истиқболдаги тараққиётни аниқ олдиндан тасаввур қилиши; 3) юзага чиқадиган муаммолар ечимини ижобий тарзда ечиш йўлидан бориши; 4) бошқарув тамойилларини билиши; 5) доимий тарзда ўз устида ишлаб юксалиб бориши; 6) ишни гуруҳ, жамоа бўлиб ташкил эта олиши; 7) хулқ-атворидаги хатоларини тузатиб бориш, ҳар қандай вазиятда ўзини бошқариб, доимо қўлга ола билиши, ходимлари билан ҳурмат ва эътиборли бўлиши; 8) ижтимоий психология асосларини яхши билиши керак.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев Олий Мажлисга Мурожаатномасида “Бугун ҳаётнинг ўзи биздан профессионал, тезкор ва самарали давлат

хизмати тизимини шакллантириш, янгича фикрлайдиган, ташаббускор, эл-юртга садоқатли кадрларга кенг йўл очиш бўйича самарали тизим ишлаб чиқишни талаб этмоқда” деган концептуал фикри раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг шаклланишини илмий-амалий жиҳатдан тадқиқ этишни тақозо этади. “Биз мавжуд ривожланиш суръатлари билан ўз олдимизга қўйган юксак мақсадларга эриша олмаймиз. Бугун замон ўзгармоқда, унинг талаби, олдимизга қўяётган вазифалари тобора ортиб бормоқда”. Бу ҳаёт суръатларининг беқиёс тезлашуви ёки глобаллашуви раҳбар масъулиятини янада кучайтиради. Бугунги раҳбар юқори даражада иқтисодий, маданий, маънавий, ҳуқуқий, диний, сиёсий билимларни эгаллаган бўлмоғи лозим. Акс ҳолда ўзи бошқараётган идоранинг ҳам иқтисодий, ҳам маънавий таназзулига сабабчи бўлиб қолиши мумкин.

МУҲОКАМА

Ҳозирги даврда Ўзбекистонда бошқарув кадрлар тизимининг компетентлиги қуйидаги жиҳатлар билан боғлиқ. Улар: ҳар бир раҳбар ўз зиммасидаги вазифани чуқур англаб етиши; ўз соҳасини мукамал билиши; кадр ва раҳбар сифатида ўз фаолиятини мустақиллик ҳамда ташаббускорлик руҳида ташкил этиши; раҳбарликка муносиблиги; миллий манфаатлар ва корхона манфаатлари ҳамда масъулиятни теран ҳис этадиган; собиқ тузум бошқарув усулларида тўғри хулоса чиқара олиши; ташкилотчилик қобилиятига эгаллиги; ўз ваколатларини амалга оширишда меҳнат жамоаси ва фуқаролар билан ўзаро ҳамкорликда иш олиб борадиган; ўз атрофига соғлом кучларни тўплаб, уларга таянадиган; расмиятчиликка берилмайдиган; билими ва малакасини мунтазам ошириб боришга мойил; янгича фикрлаш ҳамда тафаккурлаш қобилиятига эгаллиги; адолатли қарор қабул қилиши, масъулият ва жавобгарликни ҳис этадиган, назарий ва амалий тажрибага эга, самарадорлик ва натижадорликка интиладиган, янгиланиш шароитида, унинг талабларини чуқур ҳис этадиган, фикрлар хилма-хиллигини инкор этмаслиги; ўзгалар фикрини эшитадиган ва ҳурмат қиладиган; давлат ва миллий манфаатларни ўз манфаатидан устун қўйиши. Ушбу талабларга жавоб берадиган компетентли кадрлар тизимигина давлат ва жамиятни ривожлантириш омили бўла олиши мумкин.

Кадрлар компетентлигининг ижтимоий ҳаётда намоён бўлиши жамиятнинг демократик ёки нодемократик характери билан боғлиқ ҳолда амалга ошиб келган. Демократик жамиятларда кадрлар компетентлиги билан боғлиқ шаклланиши ва ривожланиши учун зарур бўлган шарт-шароитлар ва омиллар яратиб берилган. Шунда кадрларнинг фаолияти демократиянинг моҳияти, яъни халқ ҳокимиятини амалга ошириш ва ҳар бир қиладиган иши халқнинг мақсад ва манфаатлари, эркинликлари, инсон ҳуқуқ ва манфаатларининг устуворлиги ва инсонга олий қадрият сифатида қараш, уларнинг фаолиятини белгиловчи мезон сифатида намоён бўлади. Акс ҳолатларда, кадрларнинг компетентлиги билан уларнинг фаолияти ўртасида ўзига хос зиддиятли ҳолатлар сақланиб қолган. Бунга тарихдан қўплаб мисоллар келтириш мумкин. Масалан, собиқ иттифок даври бунга аниқ мисол бўла олади. Чунки, собиқ иттифокда кадрлар компетентлигини баҳолашда ўша давр сиёсати, ҳукмрон бўлган коммунистик мафкура мақсадлари ва манфаатларига бўйсунтирилган ва кадрларга баҳо берилганда коммунистик ғоя мақсадларига мос иш фаолияти уни белгиловчи муҳим мезонга айланган. Яъни, компетентликни белгилашда яққа ва ҳукмрон бўлган давлат мафкураси мақсадларидан келиб чиқиб ёндашилган, “синфийлик”, “партиявийлик” принципи кадрлар фаолиятини

белгиловчи муҳим мезон бўлган. Шу маънода кадрлар компетентлигига ёндашиш бир томонлама чекланганлигини кўрамиз.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг жорий йилнинг 24 январда Олий Мажлисга Мурожаатномасида **“...Бир ҳақиқатни ҳеч қачон унутмайлик: биз буюк тарих, буюк давлат, буюк маданият яратган халқмиз. Биз – ҳеч қачон меҳнатдан қочмайдиган, қийинчиликдан кўрқмайдиган, адолатни кадрлайдиган, азму шижоатли, буюк халқмиз...”**, деб таъкидлаган эди. Шу билан бирга, бошқарув компетентлигига баҳо берганда уларнинг профессионал ва бошқарув сифатларига эга бўлиш, ўз миллийлигига алоҳида эътибор қаратмоқда. Демак, бошқарув кадрлари компетентлигини аниқлашда Шарқ ва Ғарб тажрибаси бир-бирини бойитаётганлигини кўриш мумкин. Профессионал ёки касбий компетентликда уларнинг иш соҳасини яхши билиши, ақлий салоҳияти, чуқур билим ва кўникмаси назарда тутилади. Профессионализм бошқа мезонларга нисбатан иш ва фаолият билан боғлиқ энг асосий мезон ҳисобланади. Унга асосланиб шахснинг компетентлиги, омилкорлиги, ҳар бир нарсани ўз ўрнида тежаб-тергаб, юқори самарадорликка эришувини назарда тутувчи фаолият сифатида баҳоланади. Шу жиҳатдан компетентликка қарашда бугунги замон талаблари билан боғлиқ масъулияга нисбатан танқидий таҳлил ва қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик ҳамда масъулият билан ёндашишнинг талаб этилаётганлиги алоҳида аҳамиятга эга.

Хулоса қилиб айтганда, ёш раҳбарларнинг бошқарув компетенцияларини баҳолаш усулларининг ўзига хос хусусиятларига тегишли хулосалар чиқарган ҳолда шуни айтишимиз мумкинки, ташкилотнинг самарали ва унумли фаолияти учун кадрларни танлаш, ротация қилиш, ривожлантириш ва ўқитиш учун аниқ баҳолаш усуллари бўлиши керак. Ушбу жараёнлар ўзаро боғлиқ ва уларнинг ҳар бирини ҳал қилиш учун ходимларни баҳолашнинг ўзига хос усуллари талаб қилинади.

Бошқарув компетенцияларини яъни, ноаниқлик шароитида мустақил равишда ягона тўғри қарор қабул қилиш кўникмасини шакллантириш учун махсус ўқитиш усулларидан фойдаланиш лозим. Глобал пандемия шароитида, жадаллашётган урбанизация шароитида мазкур соҳада қатор тадқиқотларни амалга ошириш муҳим.

Тараққиётнинг ҳозирги босқичида бошқарув кадрлар компетентлигининг янгича кўрсаткичлари сифатида **“тадбиркорлик ва ишбилармонлик”, “рақамли бошқарув”, “инновацияга йўналганлик”, “тизимли таҳлил”, “қарор қабул қилиш”, “ўз ўзини ривожлантириш”, “низоларни бошқариш”, “креатив бошқарув”, “ақлли бошқарув” каби бошқарув-технологик (hard skills) ва ижтимоий-мотивли (soft skills) кўнималарини шаклланмоқда.**

Ўзбекистонда янги уйғониш - *Учинчи Ренессанс* даври бошланишида давлат бошқарувининг барча бўғини учун раҳбар кадрлар тайёрлаш мазмунини тубдан ўзгартириш, таълим беришда компетенциявий ёндашувни амалга ошириш муҳим аҳамит касб этади.

Компетенциявий ёндашув асосида таълим мақсадларини амалга оширишнинг устувор йўналиши: бошқарув қобилияти, ўзини ўзи ривожлантириш, ўзини ўзи намоён қилиш, ташаббускорлик ва шижоаткорликни ривожлантириш ҳисобланади. Компетенция ва малакалар бу мақсадларга эришиш воситаси бўлиб хизмат қилади.

ХУЛОСА

Ўзбекистон миллий тараққиётининг янги босқичида бошқарув кадрларида куйидаги компетенцияларни ривожлантиришга эътибор қаратиш лозим:

–инновацияга очиқлик (*инновацияга* интилиш, инновацион ёндашув, “*инновацион тафаккур*”, “инновацион ижодкорлик”, “инновацион фаоллик” ва “инновацион ташаббускорлик”);

–касбий маҳорат (касбий билимлар, педагогик қобилият, моҳирлик, замонавий ахборот технологиялари ёрдамида мустақил равишда янги билим ва амалий кўникмаларни эгаллаш);

–креативлик (ижодий ёндашиш, янги ғояларни ишлаб чиқаришга тайёрлик, яратувчанлик, оригинал ғояларни очиқлик, ижодий йўналганлик, ўз ижодкорлигини намойиш этиш);

–кадриятлар (ватанпарварлик, фаол фуқаролик позицияси, касбга ва ишга содиқлик, масъулият туйғуси, демократик, миллий ва умуминсоний *кадриятларга содиқлик*);

–қарор қабул қилиш (бошқарув қарорларини қабул қилиш, уларнинг ижро ва назорат механизмларини белгилаш, аниқлик, ноаниқлик ва зиддиятли шароитларда оптимал бошқарув қарорларини қабул қилиш технологияларини билиш);

–лидерлик (ўз жамоасини шакллантириш, жамоа аъзоларини ўз атрофида жипслаштириш, мотивациялаш, ўз кетидан етаклай олиш, мулоқот маданияти, ташкилотчилик, барча ишларда шахсий ўрнатма кўрсата олиш);

–мослашувчанлик (вазиятга мослашиш ва бошқара олиш) компетенциясига ўзгарувчан вазиятларга мослаша олиш орқали ишнинг янгича усулларини ташкил этиш, натижага эришиш учун янги шарт-шароитларга тезда кўникиш, янги вазифаларни амалга оширишда атрофдагиларнинг (жамоанинг) фикрини эшита олиш);

–натижага йўналганлик (самарали фаолият) компетенциясига режалаштирилган натижаларга эриша олиш қобилияти, натижаларга эришишда ташаббускорлик ва қатъиятлилик, шахсий самарадорлик);

–стратегик режалаштириш (қиска, ўрта ва узок муддатли стратегик режалаштириш, прогнозлаштириш (foresight), стратегик қарор қабул қилиш, стратегияни ишлаб чиқиш, стратегияни амалга ошириш, стратегияни баҳолаш);

–ташаббускорлик (фаолият жараёнида бирор ишни бошлаш, даъват этиш, амалий натижаларга эришишга интилиш, интизомга қатъий риоя этиш, фаоллик, фидойилик, масъулиятлилиқ, ғайратли ва шижоатли бўлиш);

–тизимли фикрлаш (бошқарув фаолиятида учраши мумкин бўлган мураккаб муаммоларни таҳлил қила олиш) компетенциясига шахсинг вазият ва унинг элементларини тўлиқ англай билиш, катта ҳажмдаги маълумотларни умумлаштира олиш (қайтма алоқа ва умумий динамикани инобатга олган ҳолда), тартибга келтира олиши ва маълумотлар тўпламини бошқара олиш).

REFERENCES

1. Васильева Е.Н. Человеческая компетентность субъекта управления в сфере культуры. -Томск: Издательство Томского университета, 2015.
2. Модель компетенций ВОЗ-ASPHER для кадров общественного здравоохранения в Европейском регионе. // https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0009/461826/WHO-ASPHER-Public-Health-Workforce-Europe-rus.pdf
3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев раислигидаги йиғилиш. Тартиб-интизом ва масъулиятни кучайтириш, жиноятчиликнинг олдини олиш муҳитини мустаҳкамлаш – ҳуқуқбузарлик профилактикаси самарадорлигининг асосий омили. // <http://uza.uz>. 15-11-2017.
4. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // <http://uza.uz>. 22-12-2018.