DAVLAT XIZMATCHILARI KOMPETENSIYALARINI SHAKLLANTIRISHNING NAZARIY ASOSLARI

Muzaffar Maxamatkarimov
O‘zbekiston xalqaro islomshunoslik akademiyasi o‘qituvchisi

Annotatsiya. Mazkur maqolada davlat xizmati faoliyatida kadrlarning kompetensiyalarini shakllantirishda olimlarning qarashlari va ilgari surilgan nazariyalari tahlil qilinadi. Xodimlarda kasbiy layoqat va ko‘nikmalarni oshirishda ta’lim berish va qayta tayyorlash tizimini samaradorligi bo‘yicha fikrlar bildiriladi.

Kalit so‘zlar. Davlat xizmati, kadrlar siyosati, kompetensiya, tahliliy yondashuvlar, ijtimoiy kapital, ta’lim va malaka oshirish.

Davlat xizmati jamiyat va davlat o‘rtasidagi institutsional aloqalarni ta’minlovchi muhim tizim bo‘lib, uning samaradorligi, avvalo, kadrlar kompetentsiyasiga bog‘liq. Davlat xizmati tizimida kompetentsiya faqat professional bilimlar bilan cheklanmay, balki ijtimoiy mas’uliyat, huquqiy madaniyat, kommunikativ qobiliyat va tahliliy fikrlashni ham qamrab oladi. Kompetentsiya tushunchasi zamonaviy sotsiologiya kabi boshqaruv tizimida ham keng qo‘llanilib, u shaxsning kasbiy faoliyatni samarali amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan bilim, ko‘nikma, tajriba, qadriyatlar va motivatsiya majmuini ifodalaydi. Ma’lumki, kompetentsiya tug‘ma xususiyat emas, balki ijtimoiy muhit, ta’lim tizimi, kasbiy faoliyat va institutsional munosabatlar ta’sirida shakllanadi. Shu bois davlat xizmatchilari kompetentligini rivojlantiruvchi ijtimoiy omillarni kompleks tahlil qilish ilmiy va amaliy jihatdan muhim ahamiyat kasb etadi.

Kompetent kadrlar davlat boshqaruvi samaradorligini ta’minlash, jamoatchilik ishonchini mustahkamlash va barqaror taraqqiyotga erishishning asosiy omili hisoblanadi. Shu bois mazkur jarayonga kompleks, tizimli va ilmiy asoslangan yondashuvni joriy etish dolzarb hisoblanadi. Turli ilmiy maktablar va olimlar mazkur tushunchani turlicha talqin qilgan bo‘lsalar-da, ularning qarashlarini umumlashtirish kompetentsiyaning ko‘p qirrali ijtimoiy-kasbiy fenomen ekanligini ko‘rsatadi. Xususan, kompetentsiya faqat bilim va ko‘nikmalar majmuasi emas, balki shaxsning motivatsiyasi, qadriyatlari, ijtimoiy munosabatlari va tashkiliy muhit bilan o‘zaro aloqasi orqali namoyon bo‘ladi.

Sotsiologiyada liderlik va tashkiliy o‘zgarishlar nazariyasida Jon P.Kotter qarashlari muhim o‘rin tutadi. Uning fikricha, samarali davlat xizmati o‘zgarishlarga moslasha oladigan va innovatsion g‘oyalarni amalga oshirishga qodir kompetent kadrlarga tayanadi. Kotter kompetentsiyani tashkiliy madaniyat bilan chambarchas bog‘laydi va rahbarlik qobiliyatini uning

asosiy tarkibiy qismi sifatida ko‘radi. Tashkilotlarni o‘zgartirishda odamlar yo‘l qo‘yadigan eng katta xato - hamkasblari va xodimlarida yetarlicha yuqori darajadagi shoshilinchlik hissini shakllantirmasdan oldinga intilishdir. Bu xato halokatli hisoblanadi, chunki xotirjamlik darajasi yuqori bo‘lganda o‘zgarishlar har doim ham o‘z maqsadlariga erisha olmaydi. Aksariyat xodimlar yordam berishga tayyor bo‘lmasa, odatda, qisqa muddatli qurbonlar berishgacha bo‘lgan yirik o‘zgarishlarni amalga oshirib bo‘lmaydi. Ammo odamlar o‘zgarishlarning potensial afzalliklarini jozibador deb hisoblamasalar va o‘zgarishlar mumkinligiga chindan ham ishonmasalar, hatto mavjud holatdan norozi bo‘lsalar ham, qurbonlik qilmaydilar. Ishonchli muloqotsiz va ko‘p muloqotsiz xodimlarning qalbi va ongi hech qachon zabt etilmaydi[1].

Menejment nazariyasining klassik vakillaridan biri Piter F.Druker kompetentsiyani samarali boshqaruvning asosiy sharti sifatida baholaydi. Uning ta’kidlashicha, natijaga yo‘naltirilgan qaror qabul qilish qobiliyati kompetent kadrlarning asosiy belgisidir. Druker davlat xizmatchilarida uzluksiz ta’lim va o‘zini rivojlantirish madaniyatini shakllantirish zarurligini asoslab beradi. Rahbar ishining samaradorligi esa insonning tashkilotdagi samaradorligidir. Yaqin-yaqingacha rahbarlarning ish natijalariga e’tiborni kuchaytirish va ularning ko‘pchiligida ish samaradorligi pastligidan tashvishlanishga hech qanday sabab yo‘q edi. Biroq hozir ko‘pchilik odamlar, ayniqsa, yaxshi ma’lumotga ega bo‘lganlar, umrining ko‘p qismini u yoki bu turdagi tashkilotlarda o‘tkazadi[2]. Kompetensiyaviy yondashuv nazariyasini chuqur tadqiq qilgan Richard E.Boyatzis kompetentsiyani bilim, ko‘nikma va shaxsiy sifatlar integratsiyasi sifatida ta’riflaydi. Uning konsepsiyasida liderlik va emotsional intellekt muhim o‘rin egallaydi. Bu esa davlat xizmatchilarida faqat kasbiy emas, balki ijtimoiy-psixologik kompetensiyalarni ham rivojlantirish zarurligini ko‘rsatadi[3]. Kompetensiya nazariyasining ilk asoschilaridan biri Devid Klarens Makklelland intellektual ko‘rsatkichlardan ko‘ra aniq kompetensiyalar shaxs samaradorligini belgilashda muhimroq ekanligini isbotlagan. Uning yondashuvi davlat xizmatida kadrlarni tanlash va baholashda kompetensiyaviy modellardan foydalanish zarurligini asoslaydi[4]. Maykl Argayl kompetentsiyani ijtimoiy kapital va jamoaviy munosabatlar bilan bog‘laydi. Uning fikricha, ishonch va ochiq muloqot muhiti mavjud bo‘lgan tashkilotlarda xodimlar kompetentligi tezroq rivojlanadi. Bu esa davlat xizmatida jamoaviy ishlash madaniyatini shakllantirishning ahamiyatini ko‘rsatadi[5]. Patritsiya H.Holl ishlarida davlat xizmatida kompetentsiyani baholash va rivojlantirish masalalari o‘z aksini topgan. U kompetensiyaviy standartlarni joriy etish orqali kadrlar samaradorligini oshirish mumkinligini ta’kidlaydi. Bu yondashuv rahbarlik, tahlil va kommunikatsiya kabi asosiy kompetensiyalarni tizimli ravishda shakllantirish zarurligini ko‘rsatadi[6].

Kompetensiya modellarini amaliy jihatdan ishlab chiqqan Layl va Signa M.Spenserlar ishlarida samarali faoliyat uchun zarur bo‘lgan kompetensiyalar tizimlashtirilgan. Ularning yondashuvi davlat xizmatchilarida rahbarlik, tahlil va kommunikatsiya ko‘nikmalarini kompleks rivojlantirish imkonini beradi[7].

Iqtisodiy va ijtimoiy ko‘nikmalar o‘zaro bog‘liqligini James J.Heckman va Tim Kautz tadqiqotlarida ko‘rish mumkin. Ular shaxs samaradorligida kognitiv va no-kognitiv ko‘nikmalar birdek muhim ekanligini ta’kidlaydi. Bu esa davlat xizmatchilarini tayyorlashda faqat bilim emas, balki xarakter va ijtimoiy ko‘nikmalarni ham rivojlantirish lozimligini anglatadi[8]. Kadrlar siyosatini

[1] Kotter, J.P. Leading Change. Harvard Business Review Press, 1996. https://sektor-api.argos.uz/media/20.LEADING_CHANGE_si7IDRA.pdf

[2] Druker P. Effektivnыy rukovoditel. “Mann, Ivanov i Ferber”, 2012. https://vasylkiv-litsei.com.ua/media/library/book/1585489499.688238.pdf

[3] Boyatzis, R. E. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. John Wiley & Sons, 1982.

[4] McClelland, D. C. Testing for Competence Rather than for “Intelligence”. American Psychologist, 1973, Vol. 28, No. 1.

[5] Argyle, M. The Psychology of Social Class. Routledge, 1994.

[6] Hall, P. H. Competency Frameworks for Public Sector Performance. Public Administration Review, 2002, Vol. 62, No. 2.

[7] Spencer, L. M., & Spencer, S. M. Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons, 1993.

[8] Heckman, J. J., & Kautz, T. Fostering and Measuring Skills: Interventions That Improve Character and Cognition. NBER Working Paper, 2012.

kompetensiya asosida tashkil etish masalalari Didier Dubois va William J.Rothwell ishlarida yoritilgan. Ular kompetensiyaviy boshqaruv modellari orqali kadrlar tanlovi, baholash va qayta tayyorlash tizimini takomillashtirish mumkinligini ilmiy jihatdan asoslaydi. Motivatsiya va rag‘batlantirish masalalariga Edward E.Lawler alohida e’tibor qaratib, u kompetentsiyani rivojlantirishda adekvat rag‘batlantirish tizimi muhim ekanligini ta’kidlaydi. Samarali mehnatni munosib baholash xodimlarning kasbiy o‘sishini rag‘batlantiradi[1]. Davlat xizmatchisining analitik kompetensiyasi faqat shaxsiy xususiyatlar natijasi emas, balki ijtimoiy institutlar, tashkiliy muhit va davlat siyosatining ta’sirida shakllanadi.

Taqdim etilgan sxema davlat xizmatchisining analitik kompetensiyasini shakllantirishga ta’sir etuvchi omillarni tizimli ravishda aks ettiradi. Ushbu model davlat boshqaruvi sohasida kompetensiyaviy yondashuvning amaliy ifodasi sifatida qaralishi mumkin. Sxemada analitik kompetensiya markaziy element sifatida berilgan bo‘lib, u shaxsiy, tashkiliy va institutsional omillar ta’sirida shakllanishi ko‘rsatilgan. Bu esa kompetentsiyani kompleks ijtimoiy hodisa sifatida talqin qilish imkonini beradi

Shaxsiy omillar. Intellekt, tanqidiy fikrlash va kognitiv qobiliyatlar asosiy komponentlar sifatida ko‘riladi. Intellekt shaxsning axborotni qabul qilish, qayta ishlash va tahlil qilish qobiliyatini belgilaydi. Tanqidiy fikrlash esa ma’lumotlarni shubha ostiga olish, mantiqiy tahlil qilish va dalillarga asoslangan xulosalar chiqarish imkonini beradi. Kognitiv qobiliyatlar insonning murakkab muammolarni tushunish va ularga innovatsion yechimlar topish qobiliyatini qamrab oladi. Sotsiologik tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, mazkur omillar shaxsning ta’lim jarayoni, ijtimoiy muhiti va kasbiy tajribasi orqali rivojlanadi. Shaxsiy omillar analitik kompetensiyaning poydevorini tashkil etadi. Biroq ular mustaqil holda yetarli emas. Ularning rivojlanishi ko‘p jihatdan tashqi muhitga bog‘liq.

Davlat xizmatchilarida kompetentsiyaning barqaror rivojlanishi uzluksiz ta’lim va qayta tayyorlash tizimiga bog‘liq. Uzluksiz ta’lim – bu davlat xizmatchisining kasbiy rivojlanishi jarayonida doimiy ravishda bilim va ko‘nikmalarini yangilashni nazarda tutadi. Sotsiologik tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, davlat organlarida uzluksiz ta’lim tizimi samarali yo‘lga qo‘yilsa, xizmatchilarning innovatsion fikrlash qobiliyati va adaptivlik darajasi sezilarli ravishda oshadi. Malaka oshirish jarayonida amaliyotga yo‘naltirilgan treninglar va seminarlar xodimlar real holatlar va muammoli vaziyatlar bilan ishlash orqali bilimlarini kuchaytirish imkoniyatiga ega bo‘ladi. Keys tahlillari orqali murakkab davlat boshqaruvi vaziyatlarini tahlil qilish va samarali qarorlar qabul qilish ko‘nikmalarini shakllantiradi. nlayn va raqamli ta’lim platformalari – masofaviy o‘qitish orqali davlat xizmatchilari istiqbolli kompetensiyalarini doimiy ravishda rivojlantirishi mumkin. Amalga oshiriladigan ta’lim va malaka oshirish davlat xizmatchisining tahliliy, kommunikativ va strategik kompetensiyalarini rivojlantirishga xizmat qiladi. Bu esa davlat boshqaruvi samaradorligiga to‘g‘ridan-to‘g‘ri ta’sir ko‘rsatadi.

Tashkiliy omillar. Davlat xizmatchisining kundalik faoliyati amalga oshadigan muhitni ifodalaydi. Axborot muhiti xodimning ma’lumotlarga kirish imkoniyati, axborot almashinuvi va raqamli resurslardan foydalanish darajasini belgilaydi. Zamonaviy davlat boshqaruvida axborotga egalik qilish va uni tahlil qilish qobiliyati muhim ahamiyatga ega.

Boshqaruv uslubi ham analitik kompetensiyaga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Demokratik va ishtirokchilikka asoslangan boshqaruv xodimlarni mustaqil fikrlashga va tahlil qilishga undaydi. Aksincha, avtoritar boshqaruv muhitida xodimlarning tashabbuskorligi cheklanishi mumkin. Tashkilot madaniyati esa xodimlarning qiymatlari, normalari va ish uslubini shakllantiradi. Agar tashkilotda ochiqlik, ishonch va innovatsiyaga moyillik ustuvor bo‘lsa, analitik kompetensiya tezroq rivojlanadi. Davlat xizmatiga kirgan shaxs tashkilot madaniyati, xizmat intizomi va iyerarxik munosabatlar tizimini o‘zlashtiradi. Bu jarayon ikkilamchi ijtimoiylashuv deb ataladi.

Tashkiliy madaniyat kompetentsiya shakllanishida katta ahamiyatga ega. Agar tashkilotda shaffoflik, ochiq muloqot va jamoaviy ishlash muhiti mavjud bo‘lsa, xodimlarda tashabbuskorlik va mas’uliyat kuchayadi. Aks holda, formalizm va byurokratik inersiya kompetentsiya rivojiga

[1] Lawler, E. E. Rewarding Excellence: Pay Strategies for the New Economy. Jossey-Bass, 2000.

to‘sqinlik qiladi. Rahbarlik uslubi ham kompetentsiya shakllanishida muhim omildir. Demokratik va ishtirokchilikka asoslangan boshqaruv uslubi xodimlarning kasbiy o‘sishiga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.

Tashkiliy omillar shaxsiy omillar bilan o‘zaro ta’sirda bo‘lib, kompetensiyaning amaliy namoyon bo‘lishini ta’minlaydi. Bu yerda ijtimoiylashuv jarayoni muhim rol o‘ynaydi. Davlat xizmatchisi tashkilotga kirganidan so‘ng uning madaniyati va talablarini o‘zlashtiradi. Bu jarayon uning analitik qobiliyatlarini rivojlantirish yoki cheklash imkoniga ega.

Institutsional omillar. Bu omillar davlat xizmati tizimining umumiy qoidalari va shart-sharoitlarini belgilaydi. Davlat xizmati tizimi, ta’lim imkoniyatlari va raqamli boshqaruv ushbu blokning asosiy elementlari hisoblanadi. Davlat xizmati tizimi kadrlar siyosati, lavozimlar iyerarxiyasi va xizmat standartlari orqali kompetensiya talablarini belgilaydi.

Ta’lim imkoniyatlari analitik kompetensiyaning shakllanishida hal qiluvchi ahamiyatga ega. Oliy ta’lim, malaka oshirish va qayta tayyorlash tizimi orqali davlat xizmatchilari o‘z bilim va ko‘nikmalarini rivojlantiradi. Raqamli boshqaruv esa zamonaviy davlat xizmatchisi uchun yangi talablarni shakllantiradi. Ma’lumotlar tahlili, raqamli texnologiyalardan foydalanish va axborot xavfsizligini ta’minlash kabi ko‘nikmalar analitik kompetensiyaning ajralmas qismiga aylanmoqda. Institutsional omillar makrodarajada ta’sir ko‘rsatadi va tashkiliy hamda shaxsiy omillarning rivojlanishi uchun sharoit yaratadi. Agar davlat siyosati kompetensiyaviy yondashuvni qo‘llab-quvvatlasa, bu barcha darajalarda ijobiy o‘zgarishlarga olib keladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Kotter, J.P. Leading Change. Harvard Business Review Press, 1996. https://sektor-api.argos.uz/media/ 20.LEADING_CHANGE_si7IDRA.pdf
2. Druker P. Effektivnыy rukovoditel. “Mann, Ivanov i Ferber”, 2012. https://vasylkiv-litsei.com.ua/media/library/book/1585489499.688238.pdf
3. Boyatzis, R. E. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. John Wiley & Sons, 1982.
4. McClelland, D. C. Testing for Competence Rather than for “Intelligence”. American Psychologist, 1973, Vol. 28, No. 1.
5. Argyle, M. The Psychology of Social Class. Routledge, 1994.
6. Hall, P. H. Competency Frameworks for Public Sector Performance. Public Administration Review, 2002, Vol. 62, No. 2.
7. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons, 1993.
8. Heckman, J. J., & Kautz, T. Fostering and Measuring Skills: Interventions That Improve Character and Cognition. NBER Working Paper, 2012.
9. Lawler, E. E. Rewarding Excellence: Pay Strategies for the New Economy. Jossey-Bass, 2000.