

# ILM FAN XABARNOMASI

## Ilmiy elektron jurnali

### KOMPETENSIYA VA KOMPETENTLIK TUSHUNCHALARI HAMDA ULARNING MAZMUN-MOHİYATI

*Tuyg'unova Barno Nuriddin qizi*  
*Oriental universiteti mustaqil izlanuvchisi*

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada boshqaruvda rahbar kompetensiyasi va kompetentligi haqida ma'lumotlar keltirib o'tilgan.

**Kalit so'zlar:** menejment, boshqaruv, kompetensiya, kompetentlik, rahbar.

Mamlakatimizda ijtimoiy-iqtisodiy, ma'naviy-ma'rifiy sohalarda rivojlanishlar bilan bir qatorda ta'limni modernizatsiya qilish jarayonlarida keng qamrovli ishlar amalga oshirilmoqda. Shuningdek, ta'lim tizimiga hamda uning sifat va samaradorligiga davlatimiz tomonidan qaratilayotgan juda katta e'tibor, ta'lim muassasalarini zamon talablari darajasida yangi texnologiyalar bilan jihozlanishi hamda o'quv jarayonini ilmiy asosda tashkil etish uchun zaruriy sharoitlarni yaratilishi, oliy ta'lim muassasalari barcha rahbarlarining o'z ustida ishlashi, yangi pedagogik texnologiyalarni joriy etish borasida izlanishlarga o'zlarining hissalarini qo'shishini hamda boshqaruv faoliyatini takomillashtirishni taqozo etadi. Ma'lumki, rahbarlarning boshqaruv faoliyatidagi muammolarning ijobiy yechimini topish, boshqaruv faoliyatini zamonaviy talablar darajasida tashkil etish va takomillashtirish ularning boshqaruv faoliyati jarayonlarining o'ziga xos xususiyatlarini inobatga olish zaruratini belgilaydi.

*Kompetensiya va kompetentlik* tushunchalari deganda asosan zamonaviy fanda xodimlarni boshqarish nazariyasi va amaliyotini tahlil qilishda kompetensiya tushunchasiga muhim ahamiyat berilmoqda. "Kompetentlik" – tushunchasi dastlab ta'lim sohasiga psixologik, pedagogik izlanishlar natijasida kirib kelgan tushuncha bo'lib, zamonaviy atama sifatida qo'llanilib kelinmoqda.

"Competentia" lotincha so'zdan olingan bo'lib, o'zbek tilidagi tarjima qilinganda unung lug'aviy ma'nosi «yaxshi biladigan inson», «tajribaga ega bo'lgan kishi» kabi ma'nolarni bildiradi. Shu sababli kompetentlik ta'lim jarayonida sodir bo'ladigan turli xil vaziyatlar, kutilmagan holatlar rahbarning o'zini qanday tutishi, muloqotga kirishuvchanligi, qo'l ostidagilarni ruhiy holatlarini tushuna olish qobiliyatiga ega bo'lishi, raqobaddosh tomonlar bilan o'zaro munosabatlarda yangi yo'l tutishi, noaniq vazifalarda mavjud muammolar ziddiyatlarga to'la ma'lumotlardan foydalanishda rahbar tomonidan o'zlashtirilgan bilim, ko'nikma va malakalarni aniq maqsadlar asosida qo'llay olish, izchil rivojlanib boruvchi va murakkab jarayonlarda harakatlanish rejasiga egalik"ni anglatadi.

Kompetensiya – xodimning tashkilotda kutayotgan darajada va belgilangan tarkibda ishlab chiqarish xulqini muntazam ravishda namoyish qilishga tayyorlik qobiliyati. Kompetensiyalar tizimini yaratishda tashkilot xodimlarning faoliyatiga taalluqli muhim mezonlar majmuasini standart talablarga asosan tuzadi. Shuningdek, kompetensiya xodimlarning tashkilotda ham professional, ham ijtimoiy jihatdan tengligi xususida guvohlik beradi.

XX asrning 90-yillarida mutaxassislarga malakaviy talablarni quyuvchi "Xalqaro mehnat tashkiloti" malaka oshirish hamda boshqaruv xodimlarni kasbiy qayta tayyorlashda "tayanch kompetensiya"lar degan tushunchani fanga kiritdi. Tayanch kompetensiyalari turli xil kasbiy birlashmalarda mutaxassislarning ijtimoiy-professional jihatdan ta'minlanishi hamda faoliyatga moslashishida xodimlarning xizmat vazifalaridan kelib chiqib o'ziga xos xarakter kasb etadi.

Personalni boshqarish alohida ahamiyat kasb etib, tashkilotda kishilarga ta'sir ko'rsatuvchi uchta asosiy omilga alohida diqqat-e'tiborni qaratish maqsadga muvofiq sanaladi. Bular

tashkilotning iyerarxik tuzilmasi, madaniyat, bozor omillaridir. Ushbu ta'sir ko'rsatish omillari juda murakkab tushunchalar bo'lib, amaliyotda kamdan-kam hollarda bir-biridan alohida ravishda qo'llanadi. Ulardan birontasi qanchalik ustuvor bo'lsa, tashkilotdagi iqtisodiy vaziyat qiyofasi ham shunday bo'ladi. Ko'pincha kundalik muloqotda biz "kompetensiya" yoki "bilimdonlik" tushunchalarini tez-tez ishlatamiz. Ayniqsa, "professional kompetensiya" tushunchasi ko'proq diqqatni tortadi. Lekin, ba'zan insonlar bilan ishlash borasida "kommunikativ kompetensiya" tushunchasi ham ishlatiladi. Bu aslida o'zgaralar bilan til topisha bilish, o'z nutqini ravon va bir tekisda tuzish orqali fikrlarini boshqalarga yetkaza olish kabi muhim xususiyatlar bilan bog'lanadi. Psixologiya fanida, xususan, uning "Boshqaruv psixologiyasi" sohasida oxirgi paytlarda "ijtimoiy-psixologik kompetensiya" fenomeni ajratilmoqdaki, mohiyatan u – kommunikativ kompetensiyadan kengroq va ko'p qamrovliroqdir. Professional faoliyat shaxsdan juda ko'p bilimlarni hamda malakalarni talab qiladi. Nima uchun u yoki bu kasbni tanlaganini anglab yetgan shaxs (motivlar muammosi), endi o'z faoliyati va qobiliyatlarini boshqara bilishi va o'z ustida muttasil ishlab, malakalarini orttirib borishi shart. Professional kompetensiya shu nuqta nazardan shaxs umumiy madaniyatining shunday yo'nalishiki, unga faqat kasbiga taalluqli bo'lgan bilimlardan tashqari, shu bilimlarning hosil bo'lish yo'llari va malakalarning takomillashuvini ta'minlovchi psixologik jarayonlar va holatlarni bilishni ham taqozo etadi. Bu psixologiyada bilish jarayonlari, ularning mohiyati va kechishini anglash demakdir.

Kasbga doir topshiriq va vazifalarni echish, o'quv-tarbiya jarayonini boshqarishda pedagogik-psixologik yondashish ta'lim-tarbiyani modellashtirish to'g'risidagi ma'lumotlar ham mazmunidan keng o'rinda foydalanishlari zamonaviy ta'lim tizimi rahbarlarining zimmasiga yuklatilmoqda.

Olib borilgan ilmiy tadqiqotlarda bevosita ta'lim tizimi rahbarlariga xos kasbiy kompetentlik va uning o'ziga xos jihatlari tadqiq etilib, o'rganilgan. Bu boradagi pedagogik-psixologik kasbiy kompetentlik yuzasidan olib borilgan ilmiy tadqiqotlarni bir qator olimlar xususan, V.M.Karimova tomonidan olib borilgan izlanishlar tadqiqot davomida alohida ahamiyat kasb etadi. Kasbiy faoliyatni tashkil etishda muhim ahamiyatga ega bo'lgan kompetentlikning asosiy elementlari davlat ta'lim standartlarida o'z ifodasini topgan.

Kompetentlik tushunchasi nafaqat aniq bilim va ko'nikmalar, balki aniq strategiya, mos emotsiya va munosabat, xuddi shuningdek, butun bir tizimni boshqarish mexanizmi mavjud ekanligi talab etiladigan murakkab amaliy masalalarni hal etish bilan bog'liq. U o'z ichiga nafaqat kognitiv tashkil etuvchini, balki qadriyatli yo'nalganlikning motivatsion, etik, ijtimoiy va ahloqiy tizimlarini ham oladi.

Rahbar avvalo barcha bo'g'inlarda insofli, diyonatli, bilimdon, tajribali rahbar boshchilik qilmas ekan, mustaqil mamlakatimizning obro'si, uning manfaati uchun mardlik, jonkuyarlik bilan ishlamas ekan, ishlarimiz ko'ngildagidek bo'lmaydi. Oliy ta'lim muassasasi rahbar-kadrlari har qanday vaziyatlarda ham o'zini tuta olishi, tashabbuskor bo'lishi, har qanday vaziyatlardan jamoani olib chiqa olishi, taraqqiyot bilan barobar qadam tashlashi, hamjihatlik, ijodkorlik bilan ish yuritishi, kasbiy-uslubiy mahorat egasi bo'lishi, so'zi bilan amali bir bo'lishi, maqsadni aniq qo'ya oladigan va uning ijrosini ta'minlaydigan bo'lishi, vazmin, bag'rikeng bo'lishi, ijodkor va yaratuvchan bo'lishi, vaqtning qadriga yetadigan, xushmuomala inson bo'lishi kerak.

Mazkur keltirilgan tom ma'nodagi fikrlarda oliy ta'lim muassasasi rahbar-kadrlarning bilimi, ko'nikma va malakalari, qobiliyati va fazilatlarini kabi sifatleri bo'yicha tabiiy holda mavjud talablar o'z ifodasini topgan deb aytishimiz mumkin. Lavozim vazifalari bo'yicha qo'yilgan talablarda rahbar-kadrlar tomonidan birinchi navbatda davlat siyosatini, ta'lim sohasiga oid bo'lgan me'yoriy hujjatlarni, o'quv-tarbiya jarayonini ilmiy asosda tashkil etish qoidalarini chuqur bilishiga va o'z faoliyatida qo'llash ko'nikmalariga alohida e'tibor qaratilgan. Shu bilan birgalikda, rahbar-kadrlar ta'lim tizimining o'ziga xos xususiyatlari va mazkur tizimni

rivojlantirishning asosiy yo'nalishlari bo'yicha belgilangan vazifalarni ilmiy asosda tashkil etish va uning huquqiy asoslari, boshqaruv faoliyati va uning o'ziga xos xususiyatlari, asosiy tushunchalari hamda tamoyillari kabi qator tushunchalarga ega bo'lishi zarurligi ko'rsatilgan. Rahbar-kadr va xodimlarning o'zaro munosabatlari jarayonida, kommunikatsion yondashish, yo'l boshchilikning o'ta nozik qirradi professor-o'qituvchilar va talabalar bilan o'zaro munosabat bo'lib, agar rahbar uni o'rnata olmasa o'z ishida muvaffaqiyatga erishishi, nizolar va ruhiy zarbalarni chetlab o'ta olishi juda qiyin bo'ladi.

### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Kattakishiyev B., Mamayusupov I. Strategik menejment fanidan praktikum. - T., "Fan va texnologiya", 2008, 192 bet.
2. Maxkamova M. va b. Menejment / O'quv qo'llanma. – T., "Sharq" nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi bosh tahririyati, 2007, 200 bet.
3. Muxitdinov X.A., Sobirov A.A. Boshqarish nazariyasi / Darslik. – T., Cho'lpon nomidagi nashriyot-matbaa ijdiy uyi. 2012, 240 bet.
4. Qosimova D.S. Menejment nazariyasi / Darslik. -T., "TAFAKKUR-BOSTONI", 2011, 336 bet.
5. Valijonov R. va boshq. Menejment asoslari: Kasb-hunar kollejlari uchun darslik / R. Valijonov, O. Qobulov, A. Ergashev. – T.: "Sharq", 2002.—208 b.
6. Yo'ldoshev N.K. Menejment asoslari va biznes reja: darslik / N.K.Yo'ldoshev, S.Sh.Yusupov, G.E.Zaxidov. – Toshkent: – O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti, 2017. – 252 bet.
7. Yo'ldoshev N.Q. va b. Menejment va marketing asoslari: o'quv qo'llanma / Q.N.Yo'ldoshev, M.M. Azlarova, G. Y. Xo'djamuratov – Toshkent: Iqtisodiyot. – 2012, 258 bet.
8. Yo'ldoshev, N.K. Menejment: darslik / N.K. Yo'ldoshev, G.E. Zaxidov. – Toshkent: – "O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati" nashriyoti, 2018. – 392 bet.