

Мурат Утепбергенович АТАМУРАТОВ,
И.Каримов номидаги ТДТУ проректори,
сиёсий фанлар бўйича фалсафа доктори
(PhD), доцент
atamuratov78@rambler.ru

ЎЗБЕКИСТОН ТАРАҚҚИЁТИНИНГ ЯНГИ БОСҚИЧИДА БОШҚАРУВ КАДРЛАРИНИНГ ЎЗИНИ ЎЗИ РИВОЖЛАНТИРИШ ТИЗИМИНИ ЖОРИЙ ЭТИШ

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ САМОРАЗВИТИЯ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ НА НОВОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ УЗБЕКИСТАНА

IMPLEMENTATION OF A LEADERSHIP SELF- DEVELOPMENT SYSTEM AT A NEW STAGE OF DEVELOPMENT OF UZBEKISTAN

Аннотация. Мазкур мақолада бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантириш (self development/self improvement) тизими концепцияси, мақсад ва вазифалари ёритилган. Ўзини ўзи ривожлантириш компетенциялари стандарт ва моделларини ишлаб чиқиш зарурияти илмий асосланган. Мазкур соҳадаги хориж тажрибаси ўрганилган, шунингдек, бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантириш бўйича махсус электрон ўқув курслар яратиш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Таянч сўзлар: Бошқарув кадрлари, ўзини ўзи ривожлантириш, ўзини ўзи баҳолаш, давлат хизмати, истиқболли кадрлар, инсон ресурсларини ривожлантириш, ўзини ўзи ривожлантириш компетенцияси, ўзини ўзи камол топтириш, ўзини ўзи назорат қилиш, ўзини ижодий намоён қилиш, ўзини ўзи ривожлантириш курслари, ўз-ўзини англаш.

Аннотация. В статье описаны концепция, цели и задачи системы саморазвития (self development/self improvement) руководящих кадров. Научно обоснована необходимость разработки стандартов и моделей компетенций саморазвития.

Изучен зарубежный опыт в данной сфере, а также предложения и рекомендации по созданию специальных электронных курсов для саморазвития управленческого персонала.

Ключевые слова: руководящие кадры, саморазвитие, самооценка, государственная служба, перспективные кадры, развитие человеческих ресурсов, компетенция саморазвития, самосовершенствование, самоконтроль, творческий подход, курсы саморазвития, самосознание.

Annotation. The article describes the concept of the goal and objectives of the self-development / self-improvement system of leading personnel. The need to develop standards and models of self-development competencies has been scientifically substantiated. Studied foreign experience in this area, as well as proposals and recommendations for the creation of special e-courses for the self-development of management personnel.

Key words: leading personnel, self-development, self-esteem, civil service, promising personnel, human resource development, self-development competence, self-improvement, self-control, creative approach, self-development courses, self-awareness.

КИРИШ

Бошқарув кадрларининг ўз-ўзини компетенциявий ривожлантириш (self-development) тизимини жорий этиш орқали бошқарув кадрларининг билим даражасини баҳолаш, мониторинг қилиш ва ошириш имконияти вужудга келади. Ҳозирги кунда Ўзбекистонда бошқарув кадрлари сони юз мингдан ортиқ, уларнинг ҳаммасини бир йилда ёки бир вақтнинг ўзida Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси ва унинг филиалларида ўқитиш имконияти вақт нуктаи назаридан чекланган. Ўзбекистон Республикаси Президентининг бошқарув кадрларига қўяётган талаблари, давлатнинг бугунги сиёсати, шунингдек, глобал пандемия шароитидаги ислохотлар жараёнидаги ўзгаришлар ҳар бир давлат хизматчисининг ўз устида мустақил ишлашини талаб этади. Бошқарув кадрларининг ўз-ўзини компетенциявий ривожлантиришлари учун Ўзбекистонда махсус тизим ёки электрон платформа мавжуд эмас. Жаҳон тажрибасига кўра бошқарув кадрларини мустақил тарзда ўзини ўзи ривожлантириш электрон платформалари мавжуд (Skills you Need, <https://www.self-improvement-portal.com/>, Udemy,

Lifehacker, <https://www.lifemanagementonline.com/self-improvement.php>, Self Creation, Success Soul, <http://selfimprovementportal.blogspot.com/>) [1].

Ҳозирги кунда мамлакатда кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш борасида фаолият олиб бораётган академия, институт, факультет, марказ ва малака ошириш курслари бошқарув кадрларини тўлиқ камраб олгани йўқ. Ўзбекистон тараққиётининг янги босқичида давлат бошқарув кадрларини тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишда ҳар бир соҳанинг хусусиятлари ва бу соҳа хизматчиларига қўйиладиган талаблардан келиб чиққан ҳолда малака ошириш, бошқарув кадрларини тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизими такомиллаштирилмоқда. Булар қаторига Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси, Ўзбекистон Республикаси Банк-молия академияси, Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси Академияси, Қуролли Кучлар Академияси, Ички ишлар академияси, Ўзбекистон халқаро ислом академияси, Божхона Институти, Тошкент шаҳри ва мамлакат вилоятларидаги педагогик кадрларнинг малакасини ошириш марказлари, вилоятлар ҳокимиятлари қошида тузилган ўз-ўзини бошқариш органлари раҳбарлар малакасини ошириш ўқув марказлари шулар жумласидандир. Бу ўқув юртлари ва малака ошириш марказларида бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантиришга қаратилган тизимли платформа мавжуд эмас.

МАҚСАД ВА УНИ АСОСЛАШ

Тадқиқотнинг асосий мақсади бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантириш (self development/self improvement) тизимини яратишдан иборат. Мазкур мақсаддан келиб чиқиб, шунингдек, Ўзбекистон Президенти Ш.М.Мирзиёев томонидан “Кадрлар билан ишлаш ҳолатини ҳам танқидий таҳлил қилиш зарур”[2:33] деб айtilган фикрларга асосланиб, бошқарув кадрларини узлуксиз ривожлантиришни сифат жиҳатдан янги босқичга кўтариш, ўзини ўзини ривожлантириш тизимини автоматлаштиришда қуйидаги вазифаларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ:

- электрон танлов асосида бошқарув кадрларини қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш бўйича давлат буюртмасини шакллантириш;
 - ёш кадрлар учун давлат органлари ва ташкилотларидаги тажрибали раҳбарлар ва мутахассислар томонидан “мастер класс”ларни порталга юклаш;
 - истиқболли кадрларнинг Миллий кадрлар резервини шакллантириш учун онлайн махсус ўқув курсларини ташкил қилиш;
 - танлов саралашлари натижалари ҳамда давлат органлари ва ташкилотларининг кадрлар захирасини интеграциялаш;
 - бошқарув кадрларини қисқа муддатларда (масалан ҳафтада бир марта) ўз иш жойларида онлайн малакасини ошириб бориш. Бунда рўй бераётган муҳим ижтимоий-сиёсий жараёнлар таҳлили ва улар билан боғлиқ маълумотлар таҳлилчилар орқали давлат хизматчиларига мунтазам етказиб бориш имконияти кенгайди;
 - бошқарув кадрларининг компетент-лигидан келиб чиққан ҳолда икки ҳолатда: онлайн махсус курслар ташкил қилиш. Биринчи вазиятда уларни ўз лавозимларига қайта тайёрлаш; иккинчи ҳолатда уларни лавозим ўсишига эришиш мақсадида малакасини ошириш курсларига тавсия этиш;
 - давлат хизматчиларининг «карьерта модели» асосида ўсишини таъминлаб берувчи ўзини ўзи ривожлантиришга мўлжалланган платформа яратиш. Платформада соҳалар кесимида ўсиб боришнинг аниқ йўлини белгилаш ва бу борадаги зарур кўникмаларни аниқлаш. Мазкур платформа асосида лавозимдан келиб чиқиб ўқитиш тизимини йўлга қўйиш ва уларнинг «социал лифт» орқали ўсишини таъминлаш. Бу лавозим жиҳатдан қандай билимлар зарур бўлса, шуларни ўзлаштиришни таъминлашга хизмат қилади.
- Бошқарув кадрларини узлуксиз ривожлантиришнинг назарий-методологик жиҳатлари таҳлил қилинади. Германия, Россия, АҚШ, Франция ва Японияда давлат хизматчиларининг ўзини ўзи ривожлантириш тизимини ўрганиш асосида бошқарув кадрларининг малакасини узлуксиз ривожлантириш заруриятини илмий асослаш мақсадга мувофиқ (1-расм).



1-расм. Бошқарув кадрларининг малакасини узлуксиз ривожлантириш зарурияти [3].



2-расм. Бошқарув кадрларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишдаги тизимли муаммолар

Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясининг 1.2. “Давлат бошқаруви тизимини ислоҳ қилиш” деб номланган бандида Давлат бошқарувини марказлаштиришдан чиқариш, давлат хизматчиларининг касбий тайёргарлик, моддий ва ижтимоий таъминот даражасини ошириш, иқтисодиётни тартибга солишда давлат иштирокини босқичма-босқич қисқартириш орқали давлат бошқаруви ҳамда давлат хизмати тизимини ислоҳ қилиш вазифаси белгиланган [4]. Бу Ўзбекистонда бошқарув кадрларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимининг назарий-методологик асосларини ўрганиш ва таҳлил қилиш, истиқболда давлат органлари ва ташкилотларининг малакали кадрларга бўлган эҳтиёжини қондиришнинг самарали усуллари жорий этиш имконини беради.

ИЛМИЙ МУАММОНИНГ ТАСНИФИ ВА ЕЧИМИ

Бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантириш тизими уч босқичли курслардан ташкил топган бўлиши лозим. Биринчи ва иккинчи босқич курсларини ўзлаштириш бепул шаклда амалга оширилиши керак. Учинчи босқичда тегишли вазирлик ва идоралар томонидан пуллик курслар тизимга жойлаштирилади. Мазкур тизимдан давлат хизматчилари, тингловчилар, талабалар, тадқиқотчилар ҳамда мазкур соҳага қизиқувчи шахслар фойдаланади. Давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ҳамда давлат ташкилотлари ва корхоналари ходимлари учун махсус (компетенциявий ёндашув асосида) пуллик курслар мунтазам электрон платформага жойлаштириб борилиши керак.

Юқоридаги муаммолар бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантириш платформасини жорий этишни тақозо этади.

Бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантириш тизими бўйича бугунги кунда Европа ва бошқа ривожланган мамлакатларда чуқур илмий тадқиқотлар амалга оширилган. Айниқса, россиялик олимлар томонидан юзлаб дарслик, ўқув қўлланма, монография, луғат, модуллар ва турли илмий ишланмалар чоп этириб келинмоқда. Шу билан биргаликда, шундай назарий қарашлар асосида дунёнинг кўзга кўринган ўзини ўзи ривожлантириш порталлари амалиётга аллақачон татбиқ этилган.

Бошқарув кадрлари учун қуйидаги компетенциялар бўйича махсус электрон ўқув курслари яратилиши лозим:

- Бошқарув маҳорати
 - Давлат хизматчисининг этикаси
 - Жамоода ишлаш
 - Инновация йўналганлик
 - Иш мулоқоти
 - Ишончни шакллантириш
 - Коммуникативлик\киришимлилик
 - Қадриятлар
 - Лидерлик
 - Лойиҳаларни бошқариш
 - Натижага йўналганлик
 - Норматив ҳужжатлар ва ҳуқуқий меъёрларни яхши билиш
 - Позитив фикрлаш
 - Тизимли фикрлаш
 - Ўзгаришларга мосланувчанлик, стрессга бардошлилик
 - Бошқарув қарорларини қабул қилиш
- Махсус электрон ўқув курслари яратилиши бошқарув кадрларининг малакасини ошириш тизимини оптималлаштириш имкониятини

вужудга келтиради, ҳар бир давлат фукаролик хизматчиси мустақил тарзда ўз устида ишлаши, ўзини ўзи баҳолаши, ўзига қулай вақтда махсус ўқув курсларини ўзлаштириш имкониятини яратади. Бошқарув кадрларининг малакасини ошириш камрови кенгайди. Уларнинг натижалари ва муносабатига қараб, уларнинг компетенцияларини баҳолаш имконияти кенгайди (1-жадвал).

1-жадвал

Бошқарув кадрларининг бошқарувчанлик салоҳияти ҳақидаги маълумотлар қуйидаги босқичлар орқали ўрганилиши лозим [5].

№	Платформада яратилаётган имкониятлар	Кутилатган натижа
1	Шахс ҳақидаги ижтимоий демографик маълумотлар	Шахс ҳақидаги барча расмий маълумотлар раҳбарлик кўникмаларига боғлиқ равишда таҳлил қилинади ва баллар орқали ифодаланади: Масалан, Маълумоти: бакалавр - 1 балл магистр - 2 блл PhD - 3 балл Тил билиш даражаси: Она тилини билиши - 1 балл Битта чет тилини билиши - 2 балл Иккита чет тилини билиши - 3 балл Ва шу каби маълумотлар (яъни объективкада ўрин олган маълумотларга баллар тизимида рейтинг қўйиб чиқилади ва раҳбарликка мойиллиги ўртасида алоқа ўрнатилади)
2	Шахснинг билимларини он-лайн тарзда аниқлаш ва баҳолаш	Чет тилларни билиш даражаси. Бошқарувга оид ҳуқуқий саводхонлиги. Бошқарувдаги асосий тамойилларни билиши.

3.	Асосий компетенциялар бўйича билим ва малакаларни баҳолаш	Ҳар бир компетенцияга тегишли психологик тест ва сўровномалар ҳамда кейслар тақдим этилади. Натижада, қуйидаги компетенциялар аниқланади: - Ташкилот манфаатига хизмат қилишга йўналган кадриятларнинг ривожланганлик даражаси - Таълимга, янги билимлар олишга мойиллиги, тизимли фикрлаш қобилияти - Янгиликларга очиклиги, инновацион ёндашувга мойиллиги - Лидерлик салоҳиятининг ривожланганлиги - Бошқарув малакасига ва раҳбарлик сифатларига эгаллиги - Етакчи раҳбарлик услуби - Қийин ва оғир вазиятларда ишлай олиши ва мақсадга интилиш даражаси
4.	Маълумотларни қайта ишлаш ва натижаларни таҳлил қилиш	Тадқиқотда иштирок этган шахснинг рейтинги аниқланади ва компетенцияларни ривожлантириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилади. “Соҳалар бўйича аниқланган салоҳиятли ва иқтидорли ёшларни раҳбар кадрлар захирасига киритиш” бўйича таклифлар ишлаб чиқилади.
5	Асосий компетенцияларни ривожлантириш бўйича ўқув дастурлари ва тренинглар яратиш	Суст шаклланган компетенцияларни ривожлантириш бўйича дастурлар ишлаб чиқилади. Истикболда (2022 йилда) онлайн вебинарлар ташкил этиш ва масофавий таълим дастурларини амалиётга татбиқ этиш режалаштирилган.

Ўз-ўзини ривожлантириш ва ўзини англаш ғояларини ривожлантиришнинг назарий таҳлили шуни кўрсатдики, Антик даврда инсоният тараққиёти муаммоси турли хил концептуал асосларга (мифология, антик фалсафа, дин) асосланган; маърифатпарварлик даврида (Ж.-Ж.Роуссеау, Ж.Г.Хердер, К.А.Гелветиус) ўз-ўзини тарбиялашнинг ифодаси сифатида ўз-ўзини ривожлантириш ҳақидаги қарашлар маъқуллана бошланди; мумтоз немис фалсафасида (И.Кант, Г.-В.Ф.

Хегел, И.Г.Фихте, Шеллинг) антропологик ва гуманистик ғоялар педагогик йўналишда ўз-ўзини ривожлантириш муаммоларини тушунишни қўллаб-қувватлаганлар.

Бошқарув кадрларини тайёрлашга компетенциявий ёндашу
Бошқарув кадрларининг касбий тайёргарлиги ташкилий-қўшувий асосларини такомиллаштириш
Даражаси-модулли ёндашу асосида бошқарув кадрларини тайёрлаш ва қайта тайёрлаш
Лоқимлави бошқарув асосида раҳбар кадрларини тайёрлаш ва қайта тайёрлаш
Жамият трансформациялашуи шароитида бошқарув кадрларини тайёрлаш технологиялари
Давлат фуқаролик хизматида бошқарув кадрларини тайёрлаш тизимини такомиллаштириш
Давлат фуқаролик хизматиинг «қиздира модел» инновацион тизимини такомиллаштириш
Давлат фуқаролик хизматида қабул қилишда меритократия таъминини қўллаш
Давлат фуқаролик хизматчиларини тайёрлашда бошқарув кадрларини шакллантириш
Миллий, республика, тармок ва ҳудудий даражада профессионал тайёрлаган самарали кадрлар заҳирасини шакллантириш
Давлат фуқаролик хизматида бошқарув кадрларини тайёрлашда масофавий таълимни ривожлантириш
Интеллектуал ўқитиш тизимлари асосида бошқарув кадрларини тайёрлаш тизимини инновацион ривожлантириш

3-расм. Бошқарув кадрларини узлуксиз ривожлантиришнинг замонавий тенденциялари [6].

Жаҳон амалиётида бошқарув кадрларининг ўз-ўзини ривожлантириш жараёнига таъсир қилувчи ташқи шароитлар қуйидагилардир:

– меҳнат бозори билан самарали ҳамкорлик асосида таълим тизимини институционал қайта қуриш;

– замонавий меҳнат шароити талаблари ва жаҳон хизматлари бозорида давлат бошқарувининг самарадорлигини таъминлаш вазибаларига мос келадиган бошқарув технологияларини ишлаб чиқиш;

– раҳбарларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тизимининг шакллари ва усулларини оптималлаштириш, таълим тизимини модернизация қилиш муаммоларини ҳал қилишда тажрибали раҳбар кадрларнинг иштирокини таъминлаш.

Жаҳон амалиётида бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантириш жараёнига таъсир қилувчи ички шароитлар қуйидагилардир:

– раҳбарнинг фундаментал психологик ва профессионал тайёргарлиги даражаси;

– раҳбарнинг шахсий салоҳиятини амалга оширишни таъминлайдиган потенциалга бой таълим муҳитининг мавжудлиги;

– раҳбарнинг касбий аҳамиятга эга шахсий хусусиятлари ва субъектив хусусиятларининг ривожланиш даражаси;

– касбий соҳада ўз-ўзини ривожлантириш ва тадқиқот фаолиятини янада ривожлантириш қобилияти.

Жаҳон амалиётида бошқарув кадрларининг ўз-ўзини ривожлантириш жараёнига ёрдам берадиган омилларга қуйидагилар киради:

– эришишга бўлган мотивация;

– ўз-ўзини ривожлантириш учун мотивация;

– ноаниқлик ҳолатларига бардошлилик;

– янги тажрибага очиклик;

– ҳиссий барқарорлик;

– қатъиятлиликл;

– интеллектуал ва ҳулқ-атвор эгилувчанлиги.

“Бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантириш портали (self development-portal/self improvement portal)” контентидаги маълумотлар ва ёндашулар бошқарув кадрларининг шахсий ва касбий ўзини ўзи ривожлантириш функцияларини очиб беради:

– маъно берувчи (касбий фаолият сифатининг асоси сифатида ҳаётий мақсадлар ва маънолар тизимини яратиш, ўз-ўзини ўзгартириш зарурлигини ва ўз-ўзини ўрганиш қобилиятини англаш, янги ички маъно ва мақсадларни қидириш, ўзини ва атрофимиздаги дунёни англаш ва ўзгартиришга эътибор бериш);

– фаолиятни тартибга солувчи (касбий фаолиятнинг адаптив тизимидан фаол субъект позициясига ўтиш, мақсадлар, имкониятлар ва қобилиятлар ўртасидаги мувозанатни топиш);

– рефлексив (ҳаётнинг субъектив табиати, сабаб-оқибат муносабатларини таҳлил қилиш, ўз ҳаёти ва касбий тажрибасини шахсий баҳолаш);

– мазмун жараёни (ижодкорликни ривожлантириш касбий фаолиятни инновацион, услубий ва илмий тадқиқотларни амалга ошириш қобилияти сифатида);

– коммуникатив (конструктив ўзаро таъсирни бойитишга интилиш, ўзини намоён қилишнинг етарли воситаларини излаш, ҳамдардлик қобилиятини ривожлантириш, фаол тинглаш ва тушуниш).

Бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантириш (self development-portal/self improvement portal) порталидаги методик ёндашулар ва махсус ўқув курслари бошқарув

кадрларининг қуйидаги шахсий муҳим фазилатларини ривожлантириш имкониятини беради:

1. Мотивацион ва семантик (ўз-ўзини ривожлантириш ва профессионаллик даражасини ошириш, мақсадни белгилаш зарурати).

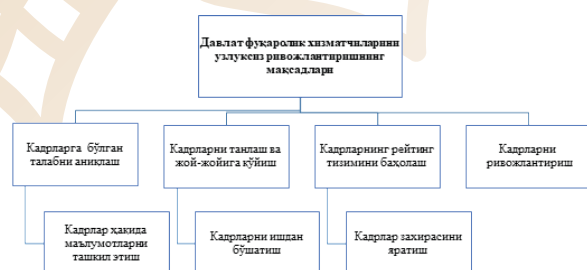
2. Таркиб жараёни (юқори даражадаги профессионал стандартлар, ижодкорлик, автономлик).

3. Рефлексив-баҳоловчи (ўзини англаш ва акс эттиришнинг юқори даражаси, ўзини ҳурмат қилиш ва ўзини қабул қилиш, талабларнинг етарли даражаси ва ўзини ўзи кадрлаш).

4. Фаолиятни тартибга солувчи (фаол предмет позицияси, стрессга чидамлилиқ, ўзини ўзи бошқаришнинг самарали тизими).

5. Коммуникатив-экспрессив (ҳамдардлик, кўп мавзули ўзаро алоқаларни амалга ошириш ва зиддиятли вазиятларни ҳал қилиш қобилияти).

Бошқарув кадрларини узлуксиз ривожлантириш борасида дунёдаги бўлаётган ўзгаришларга Ўзбекистоннинг интеграциялашиши, инновацион тафаккур, бозор конъюктураси ва рақобатига жавоб берадиган, мустақил ва тезкор қарорлар қабул қиладиган кадрларни тайёрлаш долзарб вазифалардан бири ҳисобланади (4-расм).



4-расм. Бошқарув кадрларини узлуксиз ўзини ўзи ривожлантириш платформаси имкониятлари [7].

ЯКУНИЙ ҚИСМ

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги «Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-5843-сон Фармонида давлат фуқаролик хизмати масалалари бўйича ваколатли органнинг мавжуд эмаслиги, давлат органлари ва ташкилотларида ягона

кадрлар сиёсатини олиб боришга, ходимларни самарали бошқариш ва инсон ресурсларини ривожлантиришга, малакали кадрлар заҳирасини рақобат асосида шакллантиришга ҳамда улар томонидан бошқарув кадрларининг вакант лавозимлари ўз вақтида эгалланишига йўл қўйилмаётганлиги таъкидланган. Тадқиқот натижаларидан давлат фуқаролик хизматининг барча тармоқ ва соҳаларида фойдаланилади. Йилига 100 мингдан ортиқ бошқарув кадрларининг мустақил тарзда ўзини ўзини ривожлантириш махсус курсларидан фойдаланиш имконияти мавжуд бўлади.

Бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантириш тизимининг асосий вазифаси шахснинг бошқарув фаолиятига бўлган қобилиятини аниқлаш ва уларни баҳолаш, бошқарувга оид қобилиятларни ривожлантириш бўйича онлайн тарздаги курслар, маслаҳатлар ва консултив ёрдамни ташкил этиш, портал доирасида тўпланган маълумотлар асосида бошқарув салоҳиятига эга, қобилиятли ва малакали ёш раҳбар кадрлар заҳираси ҳақида маълумот базасини яратишдан иборат.

Ўзбекистонда бугунги кунда бошқарув кадрлари учун мустақил тарзда ўзини ўзи малакасини ошириш тизими мавжуд эмас, тармоқ ва ҳудудий малака ошириш марказларида ўқишларни ташкил этиш сон нуқтаи назардан чекланган, яъни қисқа муддатда бошқарув кадрларининг малакасини ошириш ва уларни мамлакатда олиб борилаётган ислохотлар ҳамда соҳада бўлаётган ўзгаришлар билан таништириб, уларнинг компетенцияларини мунтазам ривожлантириб бориш имконияти йўқ. Биз таклиф этаётган платформа контенти ҳар чоракда янгиланиб боради, давлат сиёсати ва соҳадаги ўзгаришларга қараб янги курслар киритиб борилади. Мазкур электрон платформани Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси (ДБА) мувофиқлаштириб боради. Ҳамкор ва манфаатдор ташкилотлар билан биргаликда платформа мунтазам янгиланиб борилади. Бошқарув кадрларининг мустақил тарзда мунтазам ўзини ўзи ривожлантириш, яъни билим ва малака етарли бўлмаган компетенциялар устида мустақил ишлаш имконияти яратилади. Ҳозирги глобал пандемия шароитида 100 мингдан ортиқ

барча давлат фуқаролик хизматчиларининг тармоқ марказлари ёки Давлат бошқаруви академиясида малака ошириш ёки қайта тайёрлаш имконияти чекланган, яъни вақт нуқтаи назаридан узоқ муддат талаб этилади. Шунинг учун ҳам бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантириш (self development-portal/self improvement portal) порталини яратиш мақсадга мувофиқ.

Хориж (АҚШ, Япония, Германия, Жанубий Корея, БАА, Хитой, Россия, Бельгия ва б.) тажрибасини ўрганиш асосида бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантириш тизимини жорий этишда бир қатор муҳим вазифаларни амалга ошириш лозим:

– биринчидан, бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантириш компетенцияларини ишлаб чиқиш;

– иккинчидан, бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантириш бўйича махсус электрон ўқув курсларини яратиш;

– учинчидан, бугунги глобал пандемия шароитида бошқарув кадрлари учун зарур бўлган компетенциялар модели ва стандартларини ишлаб чиқиш;

– тўртинчидан, интернет орқали исталган жойдан туриб фойдаланиш имкониятига эга бўлган очиқ платформа тизимини яратиш (платформа автоматик тарзда фойдаланувчилар билимини баҳолаш ва баҳолаш натижасидан келиб чиқиб ўқув курсларини таклиф этиши лозим).

Бошқарув кадрларининг ўзини ўзи ривожлантириш (self development/self improvement) тизимининг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти шундаки, ҳар чоракда ҳар бир давлат фуқаролик хизматчиси қисқа муддатли курсларни онлайн тарзда ўзлаштириши орқали уларнинг бошқарув соҳасидаги билим, малака ва кўникмалари ошади. Молиявий нуқтаи назардан вақт ва сафар харажатлари қисқаради. Шунингдек, мунтазам ўз устида ишлаш имконияти бўлади. Масалан, Жанубий Корея Республикаси Инсон ресурсларини ривожлантириш миллий институти (NHI) онлайн платформаси орқали бир йилда 220 мингга яқин бошқарув кадрлари малака оширади.

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ:

1. <https://lightpdf.com/self-development-websites.html>
2. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. – Т.: Ўзбекистон, 2017. – 104 б.
3. Холов А.Х. Ўзбекистонда замонавий раҳбар кадрларни шакллантириш тизимини такомиллаштириш масалалари. Монография. – Тошкент: Yangi kitob, 2020. – 208 б.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сонли Фармонига 1-илова.
5. Муаллиф ишланмаси.
6. Холов А.Х. Давлат фуқаролик хизматчиларини узлуксиз ривожлантиришнинг назарий-методологик жиҳатлари. // “Жамият ва бошқарув” журнаси, – № 1. 2020. – Б. 140-150.
7. Ахмеджанов К.Б., Холов А.Х. Давлат фуқаролик хизматида кадрлар захирасини шакллантиришнинг устувор йўналишлари // “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali. № 3, may-iyun, 2020. <http://iqtisodiyot.tsue.uz/yangisoni>.