



UDK: 316.3:338.009

Nilufar MANNANOVA,

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi doktoranti, PhD

E-mail: nilufar2627@mail.ru

Sotsiologiya fanlari doktori A.Abdullayev taqrizi asosida

COVERING THE PROBLEM OF PROFESSIONALIZATION FROM THE POINT OF VIEW OF WESTERN SCIENTISTS AS A METHODOLOGICAL BASIS FOR IMPROVING THE ACTIVITIES OF CIVIL SERVANTS

Annotation

Currently, in the context of digital transformation of the state civil service, employees are required to have new skills and competencies. This article examines the content of the concept of professionalism in the works of the classics of world science, and also provides recommendations for improving the professional skills of civil servants in their professional activities, identifying the main necessary competencies and their development. The purpose of this study is to examine methods of assessing and training personnel in competencies in this area, diversifying training areas (on-the-job training, sharing experience and knowledge with colleagues, introducing modern analytical tools, including support for personnel selection functions, career development and development of employee competencies).

Key words: Professionalism, professionalization, professional groups, criteria of professionalization, space of professionalization, civil servant.

ОСВЕЩЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ В ТРАКТОВКЕ ЗАПАДНЫХ УЧЕНЫХ КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация

В настоящее время в условиях цифровой трансформации государственной гражданской службы от сотрудников требуются новые навыки и компетенции. В данной статье рассматривается содержание понятия профессионализма в трудах классиков мировой науки, а также даются рекомендации по повышению профессионального мастерства государственных служащих в их профессиональной деятельности, выявлению основных необходимых компетенций и их развитию. Целью данного исследования является изучение методов оценки и обучения персонала по компетенциям в данной сфере, диверсификация направлений обучения (обучение на рабочем месте, обмен опытом и знаниями с коллегами, внедрение современных аналитических инструментов, в том числе поддержка функций подбора персонала, развития карьеры и развития компетенций сотрудников).

Ключевые слова: Профессионализм, профессионализация, профессиональные группы, критерии профессионализации, пространство профессионализации, государственный служащий.

G'ARB OLIMLARI QARASHLARIDA PROFESSIONALLASHUV MUAMMOSINING YORITILISHI DAVLAT XIZMATCHILARI FAOLIYATINI TAKOMILLASHTIRISHNING METODOLOGIK ASOSI SIFATIDA

Annotatsiya

Hozirgi vaqtda davlat fuqarolik xizmatida raqamli transformatsiya sharoitida xizmatchilardan yangi malaka va kompetensiyalar talab qilinmoqda. Ushbu maqoladagi jahonning mumtoz olimlari izlanishlarida professionallik tushunchasining mazmuni o'rganilib, davlat fuqarolik xizmatchilarining kasbiy faoliyatida professional ko'nikmalarini takomillashtirish, bunda asosiy zarur kompetensiyalarni aniqlash va ularni rivojlantirish bo'yicha tavsiyalar berilgan. Ushbu izlanish mazkur sohada kompetensiyalarga asoslangan baholash va kadrlar shakllantirish usullari, o'qish yo'nalishlarini diversifikatsiyalash (ish joyida o'qitish, hamkasblar bilan tajriba va bilim almashish, zamonaviy tahlil vositalarini joriy qilish, shu jumladan rekruting funksiyalarini qo'llab-quvvatlash, karera yo'lini qurish va xodimning kompetensiyalarini rivojlantirish)ni o'rganishga qaratilgan.

Kalit so'zlar: Professionallik, professionallashuv, professional guruhlar, professionallashuv mezonlari, professionallashuv makoni, davlat xizmatchisi.

Kirish. Kompetensiyaga asoslangan yondashuvga davlat xizmati kadrlarini boshqarishda deyarli barcha mamlakatlarda asosiy jihat sifatida e'tibor bilan qaraladi. Bunday talab har bir xodimning ish sifati motivatsiya va tayyorgarlik darajasiga bevosita bog'liqligini ko'rsatib, kadrlar professionalizmi darajasini baholash va uning o'sishini rejalashtirishga yangi yondashuvlarni ishlab

chiqishni talab qiladi. Davlat xizmatchilarining rivojlanish shart-sharoitlarini o'z vaqtida rejalashtirish va tashkil qilish uchun tashkilotlar xodimlarning ayni vaqtdagi potensialini baholashlari kerak. Bu borada muhtaram Prezidentimiz Sh.Mirziyoev nutqida ham "barcha bo'g'indagi rahbarlarga chiroyli, balandparvoz gapiga qarab emas, faoliyatining aniq natijasiga qarab baho beramiz" [1], deya alohida

ta'kidlangan. Qo'yilgan to'g'ri tashxis va samaradorlikka qaratilgan amaliy chora kelajakda yangi vazifalarni hal qilishda kadrlarning muvaffaqiyatli faoliyatini kafolatlay oladi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Ushbu tadqiqotda jahonning mumtoz namoyondalari qatoridagi sotsiolog, faylasuf, psixolog olimlari ilmiy nazariy qarashlarida davlat mutaxassisning professionallashuvi muammosi davlat fuqarolik xizmatchilarining kasbiy faoliyatini takomillashtirish nuqtai nazaridan o'rganildi. Bunda F.Teylor, E.Dyurkgeym, E.Meyo, M.Veber, G.Spenser nazariyalaridagi xodimning kasbiy o'sishiga qaratilgan nazariy yondoshuvlar aks etgan asarlaridan foydalanildi.

Tadqiqot metodologiyasi. Bu o'rinda, ilmiy nazariyalarda ifodalangan mutaxassis kadrlarning professionalligiga oid qarashlarga murojaat qilsak, mutaxassislarni professionalligini oshirishda ularning ko'nikmalarini diversifikatsiyalashga doir g'oyalarni ilgari surilganiga guvoh bo'lish mumkin. Masalan, F.Teylor nazariyasida professionallashuvga xodimning yangi bilimlar, ko'nikmalar va malakalarni egallashi sifatida qaraladi. F.Teylor nazariyasida mehnatni tashkil qilish shakl va usullarini ishlab chiqish bilan bir vaqtda, xodimlarni professional tayyorlash zarurati masalasiga ham e'tibor qaratgan. Uning yondashuvi mohiyati shundaki, xodimga ishlab chiqarish jarayonida munosib o'rin egallashda yordam berish, salohiyatini yo'naltirish va ro'yobga chiqarish kerak. F.Teylor fikriga ko'ra, har qanday malakali yoki malakasiz mehnat tahlil qilingan holda, tizimlashtirilishi va uni har bir insonga o'rgatish orqali ko'nikma hosil qilish mumkin bo'ladi.

F.Teylor xodimning professionallashuvi bir necha bosqichda kechadi, deb hisoblagan:

Birinci bosqich – bu individual bosqich bo'lib, unda professional faoliyatni bajarishda taqlid qilish (imitatsiya) usulidan foydalaniladi. Maqsad – ish faoliyatini uzoq muddat davom ettirib, samaradorlikni yo'qotmaslikka erishish edi.

Ikkinchi bosqich – ishlab chiqarish hajmining kengayishi bilan xodim professionallashuvining keyingi bosqichidir. Bu bosqichning asosi – birlamchi ishlab chiqarish bo'g'inida guruhli shogirdlik shakllarining qo'llanilishidir. Teylor guruhli o'qitish professional rivojlanishga xizmat qiladi, deb hisoblagan. Bu esa xodimlarning kasbiy tayyorlanishini tezlashtirishga imkon beradi.

Uchinchi bosqich – bu xodimlarni ommaviy professionallashuvini oshirishga qaratilgan bosqichidir. Bu bosqichda xodim nafaqat kasbiy vazifalarni bajarish bo'yicha bilimlarga, balki texnika va texnologiya bo'yicha ham yetarli bilimga ega bo'lishi kerak. Buning uchun tizimli va uzoq muddatli ta'lim zarur bo'ladi.

Amerikalik psixolog va sotsiolog, Garvard sotsiologiya maktabi namoyondasi Elton Meyo esa xodim mehnati samaradorligiga ko'proq texnik-iqtisodiy omillar emas, balki insonning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari ta'sir ko'rsatadi, deb hisoblagan. Uning fikriga ko'ra, kadrlarni oqilona tanlash va taqsimlash nafaqat alohida xodimning, balki butun tashkilotning samaradorligiga ta'sir ko'rsatadi [2].

Fransuz sotsiologi va faylasufi Emil Dyurkgeym professionallashuvni shaxsning kasbiy jamiyatga qo'shilishi orqali o'rgandi. Bu jarayon kasbiy bilim va ko'nikmalarni egallash bilan bog'liq bo'lib, ular meros

orqali emas, balki jamiyatda mehnat taqsimoti natijasida shakllanadi.

Dyurkgeymning fikriga ko'ra, shaxsiy qobiliyatlar insonga jamiyatda mavjud bo'lgan, tizimlashtirilgan va o'rgatilishi mumkin bo'lgan kasbiy ko'nikmalarni o'zlashtirish imkonini beradi. U mehnat taqsimoti insonlarning professional rollariga mos ravishda farqlanishini ta'minlaydi [3], deb hisoblagan.

Dyurkgeymning nazariyasida professionallashuv – ijobiy va taraqqiyotga yo'naltirilgan jarayon bo'lib, "jamiyat tanasining umumiy sog'lig'i"ni ta'minlaydi. U kasbiy guruhlar va kasbiy etika haqida muhim o'z g'oyalarini ilgari suradi. U, jumladan, shunday qayd etadi: "Iqtisodiy tuzilmada kasbiy guruh ham, kasbiy etika ham mavjud emas. O'tgan asrda qadimgi korporatsiyalar bekor qilinganidan so'ng, ularni yangi asosda tiklashga qaratilgan harakatlar juda kam, zaif va muvofiqashtirilmagan bo'lgan. Albatta, bir xil kasbda ishlaydigan shaxslar o'zaro aloqada bo'lishadi – kasbining o'xshashligi, hatto raqobat tayfali. Biroq bu munosabatlar tizimli emas, ular tasodifiy aloqalarga bog'liq va ko'pincha faqat shaxsiy xarakterga ega bo'ladi. Faqat barcha kasb vakillari umumiy qiziqish tug'diradigan masalalarni muhokama qilish uchun kongresslarda yig'ilganda, muayyan guruhlik namoyon bo'ladi. Biroq bu kabi anjumanlar qisqa davom etadi va ular maxsus holatlar bilan chegaralangan. Shu sababli, bunday yig'ilishlarda yuzaga keladigan jamoaviy hayot ular bilan birga yo'q bo'ladi" [3].

M.Veber fikricha, professionallashuv – bu an'anaviy jamiyat tartibidan ratsional maqsadlarga asoslangan zamonaviy jamiyat tuzilmasiga o'tish jarayonidir [4].

M.Veber nazariyasida professionallashuvning asosiy tushunchasi – "professionallashtirilgan faoliyat" bo'lib, bu maxsus qiymatlar va manfaatlar ega, ratsional maqsad va vositalarga tayanadigan professional guruhlarining shakllanish jarayonini anglatadi [4].

M.Veber professionallashtirilgan faoliyat insonning ratsional yo'naltirilgan faoliyati bo'lib, u jamiyatdagi barcha ijtimoiy hodisalarga sezilarli ta'sir ko'rsatishini ta'kidlagan.

G.Spenser esa o'zining sotsiologik konsepsiyasini shakllantirar ekan, u ijtimoiy institutlar haqidagi ta'limotni o'z ichiga olgan holda, professionallashuv fenomeniga ham alohida e'tibor qaratgan. Muallif fikricha, ijtimoiy institutlar jamiyatda muhim vazifani bajaradi – ular insonni ijtimoiy mavjudotga aylantiradi, uni jamoaviy xarakterga ega bo'lgan ijtimoiy harakatlarga jalb qiladi, boshqacha aytganda, insonni professional makonga kirishishiga sharoit yaratadi [5].

E.Dyurkgeymning professional guruhlar va ijtimoiy birdamlik haqidagi konsepsiyasi zamonaviy sotsiologik tadqiqotlarda ustun bo'lgan professionallashuvning protsessual (jarayonli) modeli bilan bog'liqdir.

Davrlar almashinuvidagi ilm-fan taraqqiyoti natijasida professionallashuv muammosi yanada rivojlanib, strukturaviy funksionalizm konsepsiyasida (R.Merton, T.Parsons, G.Millerson) o'ziga xos tarzda aks etadi.

T.Parsonsning professionallashuv konsepsiyasida kasbiy faoliyatning asosi sifatida fidokorona xizmat qilish, standartlarga rioya qilish motivlari yotadi. Uning nazarida, professionallashuv kasbiy tayyorgarlik va "professional kompleks"ning shakllanishi orqali izohlanadi. "Professional kompleks" – bu zamonaviy madaniyat tizimining elementi bo'lgan intellektual fanlar atrofida to'plangan faoliyatlar yig'indisidir.

T.Parsons “Amerika universiteti” nomli maqolasida quyidagilarni ta’kidlaydi:

“Fan va ta’limning rivojlanishi hamda qo’llanilishi ko’pincha ijtimoiy jihatdan muammosiz jarayon sifatida qaraladi. Biroq, professional faoliyatning institutsional doiralarini o’rganish lozim, chunki ularni tushunish ayrim ijtimoiy “doimiyliklar”ning tabiati va funksiyalarini chuqurroq anglashga yordam beradi” [6].

T.Parsons professionallashuvni “atributiv model” doirasida tushuntirgan. Ushbu model professionallashuvni ma’lum faoliyatning rivojlanish natijasi, ya’ni biror mashg’ulotning “yarim-kasb” maqomidan “to’laqonli kasb” maqomiga ko’tarilishi yo’li sifatida ko’rib chiqadi [6].

U.Gud, A.Fleksner, M.Abraxamson va A.Etsioni kabi tadqiqotchilar tomonidan atributiv yondashuv asosida o’rganilgan professionallashuv tushunchasi, muayyan faoliyat turi uchun zarur bo’lgan ko’nikma, bilim va malakaga ega bo’lgan mutaxassislarning kasbiy hamjamiyatga birlashish jarayoni sifatida tavsiflanadi. Bu, o’z navbatida, kelajakdagi mutaxassisni chuqur va maqsadli tayyorlashni, shuningdek, muayyan kasbiy bilim sohasida maxsus ta’lim olishni nazarda tutadi [7].

Tahlil va natijalar. Tahlil natijasida ayon bo’ladiki, professionallashuv tushunchasi keng ma’noda insonning muayyan faoliyat turiga tegishliligi bilan, ya’ni uning kasbga mansubligi bilan bog’liqdir. Bu jarayon boshqariladigan tarzda insonni kasbiy mehnat sohasiga jalb qilish orqali vujudga keladi va industrial rivojlanishi natijasida yuzaga kelgan professionalizm sifatida namoyon bo’ladi.

Hozirgi globallashuv va raqamli transformatsiya jarayonlari davlat fuqarolik xizmatchilaridan faqatgina an’anaviy bilim va malaka emas, balki yuqori darajadagi professionalizmi, ya’ni uzluksiz rivojlanib boruvchi ko’nikmalar majmuasini talab etmoqda.

Klassik va zamonaviy olimlarning nazariy qarashlari va ilmiy izlanishlari tahlilidan ham ko’rinib turibdiki, professionalizm faqatgina kasbiy bilish emas, balki shaxsning o’ziga xos faoliyati, ijtimoiy maqomi va mas’uliyati bilan ham bog’liq jarayondir. Davlat fuqarolik xizmatchilarida professionalizmi rivojlantirish bugungi kunda kadrlarning ish samaradorligi, jamoatchilik ishonchini oshirish va davlat boshqaruv tizimining raqobatbardoshligini ta’minlashda hal qiluvchi omil hisoblanadi.

Shuning uchun davlat xizmatchilarini baholash va rivojlantirishda kompetentlikka asoslangan yondashuvning ahamiyati ortib bormoqda. Bu yondashuv xodimning faqat mavjud bilim va ko’nikmalarini baholash emas, balki uning kasbiy o’sish salohiyatini aniqlash va maqsadli rivojlantirish imkonini yaratadi.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, davlat fuqarolik xizmatchilarida professionalizmi rivojlantirish – bu nafaqat shaxsiy malakani oshirish, balki davlat xizmatining ijtimoiy missiyasini yuksaltirish, davlat va jamiyatining barqaror rivojlanishiga hissa qo’shishning muhim sharti hisoblanadi. Shunday ekan, zamonaviy davlat xizmatida har tomonlama puxta, nazariy va amaliy jihatdan asoslangan kadrlar siyosatini yuritish bugungi kun talabidir.

Davlat fuqarolik xizmatchilari misolida professionalizm faqatgina vazifalarni to’g’ri bajarish yoki yuridik bilimga ega bo’lish bilan cheklanib qolmaydi. Bu – xizmatchining umuminsoniy qadriyatlarga tayana olgan holda faol va mas’uliyatli pozitsiyani egallashi, jamoa bilan ishlash, qaror qabul qilish, innovatsiyalarga ochiq bo’lish, fuqarolarga sifatli xizmat ko’rsatish kabi yumshoq (soft) va qattiq (hard) ko’nikmalarni uyg’unlashtira bilish qobiliyatidir.

ADABIYOTLAR

1. Мирзиёев Ш. Халқимиз ишончини оқлаш, эришган ютуқларимизни янги, янада улкан натижалар билан мустаҳкамлаш – бош вазифамиз. [Электрон манба]: https://uza.uz/oz/posts/halqimizning-yuksak-ishonchini-oqlash-erishgan-yutuqlarimizni-yangi-yanada-ulkan-natizhalar-bilan-mustahkamlash-bosh-vazifamiz_502005?q=%2Fposts%2Fhalqimizning-yuksak-ishonchini-oqlash-erishgan-yutuqlarimizni-yangi-yanada-ulkan-natizhalar-bilan-mustahkamlash-bosh-vazifamiz_502005.
2. Mayo G.E. Democracy and Freedom. P. 16. Mayo G.E. The Irrational Factor in Society // Journal of Personnel Research. 1923. Vol. 1. No. 10. P. 424
3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда: Метод социологии. – М.: Наука, 1991. – 431 с.
4. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М., 1990. – С.77.
5. Спенсер Г. Основания социологии. Том 1 / Г. Спенсер. – Перевод с английского С.-Петербург, Издание И.И. Билибина, 1876. Воспроизведено в оригинальной авторской орфографии издания 1876 года. Изд-во Издание И.И. Билибина). издание 2012 г. -506.
6. Парсонс Т. Американский университет/Т. Парсонс, Д.Платт.-М., 1989. - С.35.
7. Goode W. The theoretical limits of professionalization // Etzioni, A. (ed.) The Semi-Professions and Their Organizations: Teachers, Nurses and Social Workers. New York: Free Press, 1969.