



ТИКУВ-ТРИКОТАЖ КОРХОНАЛАРИ ХОДИМЛАРИ КОМПЕТЕНТЛИГИ ДАРАЖАСИНИ БАҲОЛАШ УСУЛИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

Мустапаев Аҳрор Исломович

Тошкент тўқимачилик ва енгил саноат институти

ORCID: 0009-0003-0199-0261

ahror.mustafoev1@gmail.com

Аннотация. Мақолада тикув-трикотаж корхоналарида меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш имкониятларини излаб топишда улар ходимлари компетентлиги даражасини баҳолаш усулини такомиллаштириш масаласи ўрганилган.

Калит сўзлар: компетентлик, компетентлик даражасини баҳолаш, такомиллаштириш, тикув-трикотаж корхонаси, ходим.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ РАБОТНИКОВ ШВЕЙНЫХ И ТРИКОТАЖНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Мустапаев Аҳрор Исламович

Ташкентский институт текстильной

и легкой промышленности

Аннотация. В статье рассматривается вопрос совершенствования метода оценки уровня компетентности работников швейных и трикотажных предприятий в поисках возможностей эффективного использования трудовых ресурсов.

Ключевые слова: компетентность, оценка уровня компетентности, совершенствование, швейно-трикотажное предприятие, работник.

IMPROVING THE METHOD OF ASSESSING THE LEVEL OF COMPETENCE OF THE EMPLOYEES OF SEWING AND KNITTING ENTERPRISES

Mustapaev Ahror Islamovich

Tashkent Textile and Light Industry Institute

Abstract. The article examines the issue of improving the method of assessing the level of competence of employees in sewing and knitting enterprises in search of opportunities for effective use of labor resources.

Keywords: competence, assessment of competence level, improvement, sewing and knitting enterprise, employee.

Кириш.

Ўзбекистонда амалга оширилаётган жадал ислохотлар шароитида кишилар фаровонлигини янада яхшилашга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Инсонлар фаровонлигини оширишда кийим-кечак маҳсулотлари ассортиментини кенгайтириш ва сифатини ошириш ҳам муҳим аҳамият касб этади. Шу боисдан, тўқимачилик ва тикув-трикотаж саноатларини янада ривожлантиришни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш бўйича қатор чора-тадбирлар ишлаб чиқилиб, ҳаётга жорий этилмоқда. 2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида «Тўқимачилик саноати маҳсулотлари ишлаб чиқариш ҳажмини 2 баробарга кўпайтириш» вазифаси белгиланган бўлиб, **мазкур вазифани муваффақиятли бажарилиши республикамиз** тикув-трикотаж саноати корхоналарида юқори малакага эга мутахассислар томонидан сифатли маҳсулот турларини ишлаб чиқаришда улар компетенцияларини холисона баҳолаш тизимини яратишни тақозо этади (Фармон, 2022).

Адабиётлар шарҳи.

Инсон ресурсларини бошқаришни ривожлантиришнинг ҳозирги босқичида ходимларни бошқаришга компетентликка асосланган ёндашув асосан истиқболли ҳисобланади. 1970-йиллардан бошлаб ходимларни бошқариш амалиётида бу ёндашув самарали усул сифатида ходимларни танлаш, рағбатлантириш, ўқитиш ва ривожлантириш, баҳолаш жараёнларида қўлланилиб келинмоқда. 1959 да Уайт томонидан яхши ишлаш билан чамбарчас боғлиқ бўлган қобилиятларни аниқлаш, таълимни ҳисобга олиш ва уни амалга ошириш учун ўқув жараёнида юқори мотивацияни шакллантириш учун «компетенция» атамаси амалиётга киритилган. Уайт (White, 2019) компетентликни «... шахснинг атроф-муҳит билан самарали алоқаси...» деб ҳисоблаган ва «компетентлик мотивацияси» зарурлигини эътироф қилган. «Компетентлик мотивацияси» ғояси Макклелланд (Чуланова, 2012, 2014) асарларида давом эттирилади. Унинг нуқтаи назаридан ақл эмас, компетентлик самарали ишлаш учун асосдир.

«Замонавий жамиятда компетентлик» асарида Равен (2012) «компетентлик» тушунчасини ташкил топган ҳодиса сифатида батафсил тушунтириб беради: «...кўпгина таркибий қисмлардан иборат ҳодисалар бир – биридан нисбатан мустақил, айрим таркибий қисмлари эса анча когнитив, бошқалари эса -эмоционал, бу компонентлар бир-бирини самарали хулқ-атвор компонентлари сифатида алмаштириши мумкин».

Бу соҳадаги тадқиқотлар бу илмий атамаларнинг кўпинча бир хил контекстда ишлатилиши ва ноаниқлигини объектив тушунишга олиб келади. Баъзи муаллифлар Вершловский ва Кулюткин (Чернышова, 2020), Маркова (2016), Бермус (Чернышова, 2020) уларни очиқ тизими амал қилишини белгилайдиган синонимлар сифатида фойдаланиш, бошқа муаллифлар Зеер ва Сыманюк (2015), Зимняя (2014), Субетто (Чечель, 2012), Хуторской (2022) ва бошқалар бу тушунчаларни турли асосларга ажратиб, компетентликни бирламчи категория сифатида талқин этганлар.

Тадқиқот методологияси.

Илмий-тадқиқот методологияси бўлиб диалектика услуби ҳисобланади ва тадқиқот жараёнида статистик, танлаб кузатиш, таққослаш, экспертлар баҳоси каби усуллардан фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси.

«Компетентлик» тушунчаси инсон ва унинг салоҳиятидан кўра кўпроқ иш ва унинг натижаларига ишора қилади. Инсон ресурсларини бошқариш самарадорлигини ошириш учун ходимнинг қобилиятларини унинг таркибига киритиш жуда муҳимдир.

Компетентликдан фарqli ўларoқ, «қoбилият» тушунчаси энди ишлаш учун эмас, балки инсонга нисбатан қўлланилади.

Бу ерда касбий стандартлар муҳим рол ўйнайди – меҳнат фаолиятининг айрим турларини бажариш учун зарур бўлган малакаларга қўйиладиган талаблар ҳақида тизимли равишда долзарб маълумот берувчи ҳужжатларнинг янги туридир.

Иш жараёнини самарали ташкил этиш учун касбий стандартлар иш стандартлари сифатида эмас, балки иш жараёни мақсадига эришишни таъминлайдиган меҳнат вазифалари рўйхати ва тавсифини ўз ичига олган касбий фаолият стандартлари сифатида ишлаб чиқилиши керак. Бундай ёндашув касбий стандартда баён этилган меҳнат вазифаларидан мутахассиснинг иш вазифаларини «тўплаш» имконини беради. Шунингдек, малака ошириш ва касб-ҳунар ривожлантиришни режалаштириш, таълим кадрларини тайёрлаш ва малакасини ошириш, тегишли амалиётга йўналтирилган дастурларни ишлаб чиқиш ва малака ошириш вазифаларини ҳал этиш янада қулайдир.

Компетентлик ёндашуви соҳасидаги тадқиқотлар шуни кўрсатдики, компетентлик моделлари ва шу пайтгача қўлланилган малака баҳолаш моделлари бир-бирига зид келиши мумкин; демак, алоҳида ходимларни иш билан таъминлашга таҳдидлар ортиб бормоқда.

Гашкова (2017) фикрича, компетентлик ёндашувининг Франция моделлари Америка ва Буюк Британияда ишлатиладиган моделлар ўртасида деган фикрни келтириб чиқаради, чунки улар вазифавий ва хулқ-атвор малакаларининг аналогларидан фойдаланадилар. Француз модели қуйидаги тузилишга эга: тажриба, билим ва хулқ-атвор хусусиятлари.

Тикув-трикотаж маҳсулотлари ишлаб чиқариш технологияси бўйича мутахассисларнинг компетентлигининг даражаси алоҳида баҳоланмасада, аммо мутахассисларни ишга қабул қилиш, уларни аттестациядан ўтказишда ходимлар малакасини баҳолаш учун сўров тузилган интервью ва ишчи гуруҳлар усулидан фойдаланишади.

Тузилган интервью усулида суҳбатнинг мақсади ходимларнинг асосий ишлаш кўрсаткичлари доирасини аниқлаш ва кейинчалик турли даражадаги компетентларга эга бўлган ходимларни ажратиб турадиган хулқ-атвор хусусиятларини таҳлил қилишдир. Тузилган интервью усулидаги асосий саволлар самарали ишлашга олиб келиши ёки келмаслиги мумкин бўлган хатти-ҳаракатларнинг ижобий ва салбий кўрсаткичлари билан боғлиқ. Таҳлил қилиниши мумкин бўлган хулқ-атвор кўрсаткичлари рўйхати: билим алмашиш истаги, мослаштириш ва ўзгаришлар билан енгиш учун қoбилияти, ахборот узатиш қoбилияти, шахслараро муносабатлар ва натижаларга таъсир каби саволларни қамраб олади.

Ишчи гуруҳлар - зарур билимга ва тажрибага эга бўлган кишилардан ташкил топади. Ишчи гуруҳнинг мақсади ташкилотдаги компетентларнинг асосий жиҳатларини таҳлил қилиш, сўнгра ходимларнинг ўз ишларида бажарадиган асосий ҳаракатларини кўриб чиқишдан иборат. Сўнгра ишчи гуруҳ бошқа шахслар ёрдамида рўйхатни таҳлил қилади ва ундан ҳақиқий хулқ-атвор бўйича белгиланган бир қатор компетентлар рўйхатини тузади.

Ушбу ёндашувларнинг камчиликлари шундан иборатки, у экспертнинг ва ишчи гуруҳнинг ходимлардан ахборот олиш қoбилиятига таянади, бу субъектив фикрга сабаб бўлиши мумкин.

Шунинг учун биз тикув-трикотаж корхоналари ходимлари компетентлиги даражасини баҳолаш учун замонавий усуллардан бири саналган – “Ассисмент-марказ” усулини таклиф этамиз.

“Ассисмент-марказ” - касбий фаолиятда салоҳиятли муваффақиятни диагностика қилишнинг мураккаб усули, жумладан, турли хусусий усуллар мажмуи бўлиб, унинг

асосини кузатувчилар (экспертлар) гуруҳи иштирокчиларининг хатти-ҳаракатларини баҳолаш ташкил этади.

“Ассисмент-марказ” усулининг ўзига хос хусусиятлари: салоҳиятли муваффақиятни баҳолаш; компетентлигига кўра баҳолаш (хулқ-атвор кўрсаткичларининг мавжудлиги); унинг намуналари мажмуи билан хулқ-атворларни қиёсий баҳолаш; хусусий усуллари мавжудлиги (машқларни моделлаштириш, интервью, малака тестлари, анкеталар); ҳар бир компетентликни баҳолаш камида икки экспертлар материалларига асосланган бўлиши керак; якуний баҳолаш экспертлар гуруҳи билан келишилган ёки ўртача статистик тартиби ёрдамида олинган бўлиши керак (интеграл кўрсаткични ҳисоблаш).

«FULL COTTON» МЧЖ тикув-трикотаж корхонасидаги “Ассисмент-марказ” усулини тадқиқ қилиш жараёнида менежмент самарадорлиги матрицаси олинди. Касбий фаолият диагностикаси натижалари бўйича маълумотлар 1-расмда келтирилган.

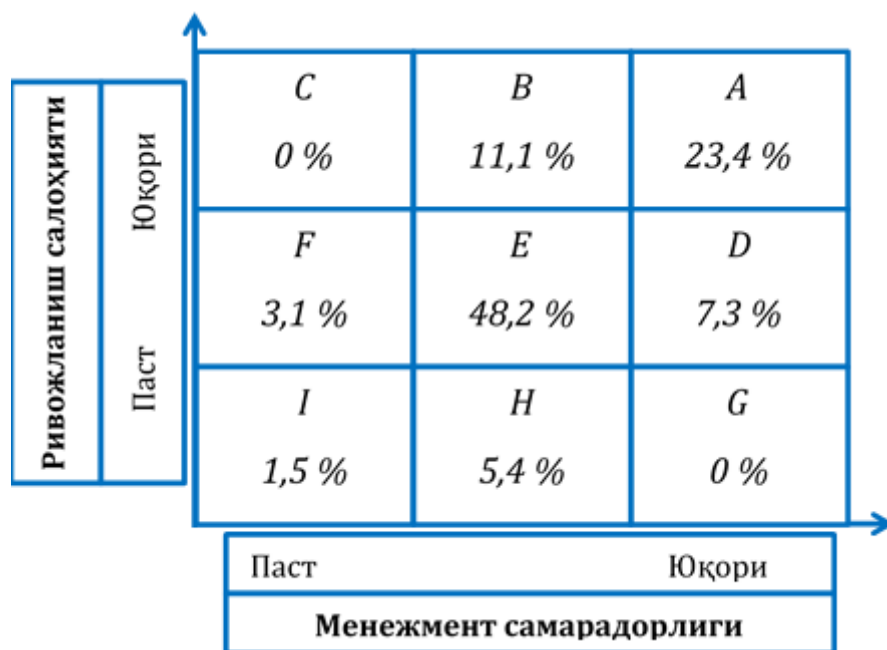
Натижалар шуни кўрсатадики, респондентларнинг 23,4 % (квадрат А) юқори даражадаги бошқарув самарадорлиги ва ривожланиш салоҳиятига эга.

В квадрант ривожланишнинг юқори салоҳияти ва ўз-ўзини ривожлантириш истаги билан ажралиб туради. Бу менежерлар ва мутахассисларнинг тоифаси бўлиб, улар биринчи навбатда уларнинг мартаба ўсишини таъминлаш ва режалаштиришга йўналтирилиши керак.

Респондентларнинг катта қисми Е квадрантда (48,2 %) бўлиб, уларнинг эгаллаган лавозими ҳозирги ҳолатига мос келишини кўрсатади.

Н квадранти (5,4%) «бу ерда ва ҳозир» тамойили билан респондентлар тоифасини кўрсатади; улар ўзларининг ривожланиш учун қўшимча саъй - ҳаракатларни амалга оширмайдилар.

Бошқарув фаолиятининг паст даражаси ва ривожланиш салоҳиятига эга бўлмаган I квадрантдаги баҳолаш қатнашчиларига алоҳида эътибор бериш керак. Бундай респондентлар муайян бошқарув ёки касбий компетентликка эга бўлмаса, ўзларини муваффақиятли менежер ёки мутахассис сифатида тушунишини қийинлаштиради.



1-расм. Раҳбар ва мутахассислар учун самарадорлик матрицаси

Манба: муаллиф ишланмаси.

«FULL COTTON» МЧЖ тикув-трикотаж корхонасида менежерлар компетентлигини баҳолаш бўйича «ассисмент-марказ» усулидан фойдаланиш бошқарув компетентларининг ташкилот, унинг мақсадлари, стратегияси ва корпоратив маданият талабларига мувофиқлиги даражасини аниқлаш имконини берди (1-жадвал).

1-жадвал

Компетентликни баҳолаш натижалари

Компетентлик	Компетентлик бўйича ўртача балл	Ривожланиш салоҳияти
Ривожланиш қобилияти	1,36	1,32
Натижаларга мақсадни қаратиш	1,28	
		Менежер самарадорлиги
Иш жараёнини ташкил этиш	1,26	1,26
Етакчилик бошқарув услуги сифатида	1,18	
Тизимлари фикрлаш	1,19	
Ходимларни ривожлантириш	1,26	
Корхонада жамоавий ишлашни таъминлаш	1,36	
Умумий ўртача балл	1,31	

Манба: муаллиф томонидан ҳисобланган.

Шундай қилиб, таълим ва касбий стандартларни ишлаб чиқишда компетентликка асосланган ёндашувга ўтиш ўз вақтидаги зарур иш саналади, чунки иш жойининг мувофиқлиги сифатини комплекс баҳолаш фақат танланган касбий фаолият соҳасидаги мутахассиснинг компетентлигини аниқлаш орқали амалга оширилиши мумкин.

Хулоса ва таклифлар.

Тикув-трикотаж корхоналарида ходимларнинг компетенцияни баҳолаш усулини амалиётга қўллаш асосида улар иш самарадорлигини ошириш учун қуйидаги таклифларни берамиз:

- тикув-трикотаж корхоналарида ходимлар компетентлигини бошқаришда жараёнли ёндашувни амалга ошириш лозим;
- тикув-трикотаж корхоналари иш жойларини аттестация қилиш керак;
- ходимлар компетенцияни баҳолаш кўрсаткичлари ва мезонлари танланиши ҳамда низом ишлаб чиқилиши лозим;
- тикув-трикотаж корхоналарида мансаб лавозимларини баҳолаш омиллари аниқланиши керак;
- мутахассисларни тайёрлаб берувчи олий таълим муассасаларига мансаб лавозимлари компетентлиги талабларини тақдим этишлари лозим;
- тикув-трикотаж корхоналарида ходимларни компетентлик асосида моддий рағбатлантириш низоми ишлаб чиқилиши ва амалиётга жорий этилиши лозим.

Адабиётлар/Литература/Reference:

White R.W. (2019) *Motivation reconsidered: The concept of competence [Text] / R.W. White // Psychological review.* – № 66. - P. 297-333.

Гашкова Л.В. (2017) *Управление компетентностью персонала железнодорожных организаций: дисс. ... на соиск. уч.степ. канд. эконом. наук. – 08.00.05 [Текст] / Людмила Вячеславовна Гашкова. – Екатеринбург, - 165 с.*

Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э. (2015) Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: учеб. пособие для вузов [Гриф УМО] [Текст] / – М.: Московский психолого-социальный институт, – 211 с.

Зимняя И.А. (2014) Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании [Текст] / И.А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 180 с.

Маркова А.К. (2016) Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М.: Международн. гуманитар. фонд «Знание», – 308 с.

Равен Дж. (2012) Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация [Текст] / Дж. Равен; пер. с англ. – М.: Когито-Центр, – 396 с.

Фармон (2022) Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида” 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сонли Фармони. // www.lex.uz.

Хуторской А.В. (2022) Ключевые компетенции и образовательные стандарты / А.В.Хуторской. [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «Эйдос», Режим доступа: <http://eidos.ru/journal/2022/0423.htm>.

Чернышова Л.И. (2020) Организационно-экономический механизм управления развитием персонала современного предприятия: дисс. ... на соиск. уч.степ. канд. эконом. наук. – 08.00.05 [Текст] / Лидия Ивановна Чернышова. – Екатеринбург, - 178 с.

Чечель И.Д. (2012) Профессиональная компетентность руководителя образовательного учреждения [Текст] / И.Д. Чечель // Сетевой научно-практический журнал «Управление образованием: теория и практика». – № 1. – С. 93–101.

Чуланова О.Л. (2012) Эволюция развития компетентностного подхода в управлении персоналом [Текст] / О. Л. Чуланова // Современные проблемы со-циальтногo и экономического управления : сб. науч. тр. – Вып. 5 / Сургут. гос. ун-т ХМАО – Югры. – Сургут : ИЦ СурГУ, – С. 192–206.

Чуланова О.Л. (2014) Формирование и развитие компетентностного под-хода в работе с персоналом: теория, методология, практика : дисс. ... на соиск. уч. ст. д-ра эконом. наук: 08.00.05 [Текст] / Чуланова Оксана Леонидовна. – М., - 339 с.