

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

9 ЖИЛД, 3 СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ 9, НОМЕР 3

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

VOLUME 9, ISSUE 3



ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

№3 (2026) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9556-2026-3>

Бош муҳаррир:
Главный редактор:
Chief Editor:
Сеитов Азамат Пулатович
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

Бош муҳаррир ўринбосари:
Заместитель главного редактора:
Deputy Chief Editor:
Сабирова Умида Фархадовна
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

ТАҲРИРИЙ МАСЛАҲАТ КЕНГАШИ | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ | EDITORIAL BOARD:

22.00.01-Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Бекмурад Мансур Бобомурадovich
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Каланов Комил Куллахматович
кандидат социологических наук, профессор (Узбекистан)
Убайдуллаева Раиса Турсуновна
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Негматова Шахзода Шухратовна
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Шайылдаева Асель Кокоевна
кандидат социологических наук (Кыргызстан)

Исмаилов Алишер Агзамович
доктор экономических наук, (Узбекистан)
Щепилова Галина Германовна
доктор философских наук, профессор (Россия)
Рожанский Михаил Яковлевич
кандидат философских наук (Россия)
Маматов Нормурат
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Бурнашев Рустам Ренатович
кандидат философских наук, профессор (Казахстан)

22.00.02-Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Умаров Абсалом Адилевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Холбеков Абдугани Жуманазарович
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Шайхисламов Рафаэль Бадретдинович
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Акулич Мария Михайловна
доктор социологических наук, профессор (Россия)

Антонио Алонсо Марсос
доктор политических наук, профессор (Испания)
Фадеева Любовь Александровна
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Виктор Агаджаньян
доктор философии по социологическим наукам,
профессор (США)
Абдулазизов Абдулвохид Хабибуллоевич
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)

22.00.03-Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Аликариев Нуритдин Сапаркариевич
доктор экономических наук, профессор (Узбекистан)
Матибаев Тасполат Балтабаевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Николов Стефан
доктор философии по социологическим наукам, (Болгария)

Мирзахмедов Абдирашид Мамасидикович
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Ли Ци
доктор исторических наук, профессор (Китай)
Сухомлинова Марина Валерьяновна
доктор социологических наук, профессор (Россия)

www.tadqiqot.uz решают задачи, предусмотренные Стратегией Узбекистана 2030, направленные на развитие науки за счет внедрения достижений научных исследований ученых и служащих их признанию в международном научном сообществе. Так, каждой статье, опубликованной в журнале, присваивается номер DOI (Crossref). Журналы включены в международные индексные базы данных. Входит в список журналов ВАК Узбекистана.

22.00.01-Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Пармонов Фарход Ярашевич

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Жусубалиев Абдикайым Рысбаевич
кандидат социологических наук, доцент (Кыргызстан)
Алимухамедова Нодира Ядгаровна
доктор философии по философским наукам (Узбекистан)

Камалова Хатира Сабыровна

кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Тагиева Гулсум Гафуровна
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)
Ахмедова Феруза Медетовна
доктор философии по социологическим наукам (PhD)
(Узбекистан)

22.00.02-Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Аликариёва Аълохон Нуриддиновна

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Зайтов Элёр Холмаматович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Уразалиева Гулшода Бекпұлатовна
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)

Мирзахмедов Хуршид Абдирашидович

доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Қаюмов Қахрамон Нозимжонович
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)
Махкамов Қодиржон Одилжонович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)

22.00.03-Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Сеитова Зухрагон Пиржановна

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Доспанова Дилара Уракбаевна
кандидат филологических наук, доцент (Узбекистан)
Рахимбаева Дилбархон Абдулхамитовна
кандидат философских наук, доцент (Узбекистан)

Каримов Бобир Шаропович

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Якубов Ильдар Харрасович
кандидат политических наук, доцент (Узбекистан)
Абдухалилов Абдулло Абдухамитович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)

Page Maker | Верстка | Саҳифаловчи: Хуршид Мирзахмедов

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Tadqiqot город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC the city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000

МУНДАРИЖА | СОДЕРЖАНИЕ | CONTENT

1. Холбеков Абугани ЛИТЕРАТУРНЫЙ МЕТОД КАК СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ В АНАЛИЗЕ ТОТАЛИТАРИЗМА (НА ПРИМЕРЕ РОМАНА «1984»).....	8
2. Султанова Эътибор МЕХАНИЗМЫ ПОЛИТИКИ ТОЛЕРАНТНОСТИ В НОВОМ УЗБЕКИСТАНЕ.....	15
3. Латипова Нодира МЕСТО И РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ.....	21
4. G'afforova Mavlyuda JAMIYAT HAYOTIDA XOTIN-QIZLARNING SOTSIOMADANIY QIYOFASI.....	29
5. Tagiyeva Gulsum, Tursunboyev Jahongir O'ZBEKISTONDA ISTIQBOLLI YOSH RAHBAR KADRLARNI TAYYORLASH TIZIMINING SOTSIOLOGIK TAHLILI.....	38
6. Xolbekov Abdugani, Axmedov Tuychi IJTIMOIY XAVFLAR SHAROITIDA MAHALLANING ROLI VA ANAMIYATI.....	51
7. Якубов Ильдар КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ РОЛИ ГОСУДАРСТВА: ПОЛИТИКО-СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД.....	57
8. Хасанова Мавлюда, Низамов Шохрухжон РОЛЬ ПАТРИОТИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФИЛИАЛАХ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ В УЗБЕКИСТАНЕ.....	63
9. Mannanova Nilufar BUYUK BRITANIYA DAVLAT FUQAROLIK XIZMATIDA KOMPETENSIYA MODELLARINING RIVOJLANISH AMALIYOTI.....	71
10. Berdimuratova Alima, Baymurzaev Azamat, Berdimuratov Nauriz JAMIYATDA KORRUPSIYAGA QARSHI KURASHISHDA FUQAROLIK JAMIYATI INSTITUTLARINING ROLI.....	78
11. Radjabova Aziza XALQARO MUNOSABATLAR VA JAHON SIYOSATIDA GENDER FENOMENI: FEMINISTIK NAZARIYANING KONSEPTUAL YONDASHUVLARI.....	87
12. Ixtiyarov Farxod RAQAMLI TENGSIZLIKNI INKLYUZIV YONDASHUV ASOSIDA BARTARAF ETISH IMKONIYATLARI.....	93
13. Ergasheva Mehribon “GENDER MADANIYATI” TUSHUNCHASI: MOHIYATI VA ASOSIY JIHLATLARI.....	100
14. Mengliyev Atabek REPRODUKTIV SALOMATLIKNI BELGILOVCHI IJTIMOYIY DETERMINANTLAR: SOTSIOLOGIK TAHLIL.....	107

15. Джураева Анна, Сеитов Азамат СОЦИАЛЬНАЯ ЦЕНА УСТОЙЧИВОСТИ: УРОКИ КРИЗИСА 2008 ГОДА И РИСКИ “ГОЛЛАНДСКОЙ БОЛЕЗНИ” ДЛЯ УЗБЕКИСТАНА.....	118
16. Mo‘minov Zokirjon TASHQI MIGRATSIYA JARAYONLARINI YUQUMLI FUNKSIYALARI: IJTIMOYIY- STRAUKTURAVIY TAHLIL.....	125
17. Husenov Sirojiddin “HAR BIR OILA TADBIRKOR” HARAКATI SAMARADORLIGINI OSHIRISH MASALALARI.....	132
18. Kalanova Sabohat, Saidov Ulug‘bek RAQAMLI JAMIYATDA AVLODLAR ALMASHINUVI JARAYONLARINING DIFFERENSIATSIYASI.....	140
19. Toshbo‘riyeva Sevara TA‘LIM VA OILAVIY QO‘LLAB-QUVVATLASHNING YOSH AYOLLAR IJTIMOYIY MOBILLIGIGA TA‘SIRI (SURXONDARYO VILOYATI MISOLIDA).....	150
20. Mannanov Erkin ETNOTURIZMNING NAZARIY-METODOLOGIK ASOSLARIGA BIR NAZAR.....	157
21. Артыкова Алёна ОРИЕНТАЦИЯ НА ЧЕЛОВЕКА: НОВЫЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ МАХАЛЛИ В УЗБЕКИСТАНЕ.....	164
22. Zaitova Sitara O‘ZBEKISTONDA KAM TA‘MINLANGAN OILALARNI MANZILLI QO‘LLAB- QUVVATLASH MEХANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH: MUAMMOLAR VA YECHIMLAR.....	177
23. Raximjonova Gulzira DAVLAT BOSHQARUVI SHAFFOFLIGINI TA‘MINLASHDA JAMOATCHILIK NAZORATINING O‘RNI: STATISTIK VA METODOLOGIK TAHLIL.....	186
24. Ro‘yiddinova Aisha O‘ZBEKISTONDA ISHONCHLI AXBOROT MUHITINING HOLATI VA UNING XALQARO KO‘RSATKICHLARDAGI O‘RNI.....	196
25. Xaydarova Javohira RAHBAR AYOLLARNING BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISHNING MEХANIZMLARI.....	203


ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

Mannanova Nilufar,

O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi huzuridagi
O‘zbekistonning eng yangi tarixi masalalari bo‘yicha
Muvofiqlashiruvchi-metodik markaz bo‘lim mudiri,
Sotsiologiya fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
e-mail: nilufar2627@mail.ru

BUYUK BRITANIYA DAVLAT FUQAROLIK XIZMATIDA KOMPETENSIYA MODELLARINING RIVOJLANISH AMALIYOTI

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.21111660>

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada Buyuk Britaniyadavlat fuqarolik xizmati tizimida kompetensiya modellarining shakllanishi va rivojlanish bosqichlari tahlil qilingan. Davlat xizmatchilarining kasbiy samaradorligini oshirish, kadrlarni tanlash, baholash va rivojlantirish jarayonlarida kompetensiyaviy yondashuvning ahamiyati yoritilgan. Shuningdek, Buyuk Britaniya davlat xizmatida qo‘llanilgan asosiy kompetensiya modellari, xususan, liderlik, rahbarlik, strategik fikrlash, natijaga yo‘naltirilganlik, kommunikatsiya, jamoaviy ishlay olish, innovatsion faoliyat kabi kompetensiyalar mazmuni tahlil etilgan. Maqolada kompetensiya modellarining zamonaviy transformatsiyasi, raqamli ko‘nikmalar va fuqarolarga yo‘naltirilgan xizmat ko‘rsatish tamoyillari bilan boyitilishi ham ko‘rib chiqilgan. Tadqiqot natijalari Buyuk Britaniya tajribasini o‘rganish davlat fuqarolik xizmati tizimini takomillashtirish, xizmatchilarning professional kompetensiyalarini rivojlantirish va inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirishda muhim ahamiyatga ega ekanligini ko‘rsatadi.

Маннанова Нилуфар,

Заведующая отделом Координационно-методического центра
по вопросам новейшей истории Узбекистана
при Академии наук Республики Узбекистан,
доктор философии (PhD) по социологическим наукам, доцент
e-mail: nilufar2627@mail.ru

ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ МОДЕЛЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ ВЕЛИКОБРИТАНИИ

АННОТАЦИЯ

В данной статье проанализированы этапы формирования и развития моделей компетенций в системе государственной гражданской службы Великобритании. Освещается значение компетентностного подхода в повышении профессиональной эффективности государственных служащих, а также в процессах отбора, оценки и развития кадров. Кроме того, рассмотрено содержание основных моделей компетенций, применяемых в государственной службе Великобритании, включая лидерство, руководство, стратегическое мышление, ориентацию на результат, коммуникацию, способность к командной работе и инновационную

деятельность. В статье также исследуются современные трансформации моделей компетенций, связанные с включением цифровых навыков и принципов оказания государственных услуг, ориентированных на потребности граждан. Результаты исследования показывают, что изучение опыта Великобритании имеет важное значение для совершенствования системы государственной гражданской службы, развития профессиональных компетенций государственных служащих и повышения эффективности управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, модель компетенций, компетентностный подход, государственные служащие, профессиональное развитие, управление человеческими ресурсами, Великобритания, цифровые компетенции, лидерские компетенции.

Mannanova Nilufar,

Head of Department, Coordinating and Methodological Center for
Contemporary History of Uzbekistan under
the Academy of Sciences of the Republic of Uzbekistan
Doctor of Philosophy (PhD) in Sociology
e-mail: nilufar2627@mail.ru

DEVELOPMENT PRACTICES OF COMPETENCY MODELS IN THE UNITED KINGDOM CIVIL SERVICE

ABSTRACT

This article analyzes the formation and development stages of competency models in the civil service system of the United Kingdom. It highlights the significance of the competency-based approach in improving the professional effectiveness of civil servants, as well as in personnel selection, assessment, and development processes. The study also examines the content of the key competency models applied in the UK Civil Service, including leadership, management, strategic thinking, results orientation, communication, teamwork, and innovative activity. Furthermore, the article considers the modern transformation of competency models, particularly their enrichment through digital skills and citizen-centered public service principles. The research findings demonstrate that studying the UK experience is of considerable importance for improving civil service systems, enhancing the professional competencies of civil servants, and increasing the effectiveness of human resource management.

Keywords: civil service, competency model, competency-based approach, civil servants, professional development, human resource management, the United Kingdom, digital competencies, leadership competencies.

KIRISH

Buyuk Britaniyada davlat fuqarolik xizmati uchun kompetensiyalarni belgilash, baholash va rivojlantirish mexanizmlari so‘nggi o‘n yillikda sezilarli evolyusiyani boshdan kechirdi. Bu evolyusiya avvalo davlat boshqaruvidagi funksiyalarning murakkablashishi, raqamli texnologiyalarning davlat xizmatlariga integratsiyalashuvi hamda jamoatchilik intizomi va ijtimoiy ishonchga qaratilgan yangi talabi bilan belgilanadi. Ushbu jarayon 2012-2017-yillarda amal qilgan “Civil Service Competency Framework” dan 2018 yildan boshlab joriy etilgan va 2025-yilda pilotdan to‘liq amaliyotga o‘tgan “Success Profiles Framework” ga o‘tish bilan namoyon bo‘ldi.

METODOLOGIYA

2012-yilda Britaniya hukumati tomonidan qabul qilingan “Competency Framework” [1] modeli davlat fuqarolik xizmatchilari faoliyatini yagona me‘yoriy mezonlar asosida baholashga, xizmatchilarda strategik fikrlash, samarali muloqot, manfaatdor tomonlar bilan munosabat o‘rnatish va natijaga yo‘naltirilgan ish usullarini shakllantirishga qaratilgan model bo‘lgan.

Ushbu model xizmatchilarning 3 asosiy darajasiga (Operational Leader, Middle Manager, Senior Civil Service) taalluqli bo‘lgan jami 10ta kompetensiyani [2] qamrab olgan bo‘lib, ular quyidagi 3 yo‘nalishda umumlashtirilgan:

Ushbu kompetensiyaviy model umumiy hisobda o‘nta kompetensiyadan iborat bo‘lib, ularning har biri mazmun-mohiyati va funksional vazifasiga ko‘ra

- yo‘nalish belgilash (Set Direction);
- odamlarni jalb etish (Engage People);
- natijaga erishish (Deliver Results)

kabi uchta asosiy klasterga tizimli tarzda umumlashtirilgan.

Har bir kompetensiya doirasida uni amaliyotda qanday namoyon bo‘lishini ifodalovchi tavsiflar, shuningdek, davlat fuqarolik xizmatining barcha lavozim darajalari uchun xos bo‘lgan xulq-atvor namunasini ifoda etuvchi indikatorlar keltirilgan.

Shu ma‘noda, yuqori daraja turgan kompetensiyani namoyon etayotgan xodimdan o‘zidan avvalgi darajalarga xos indikatorlarni ham barqaror ravishda ifoda etishi tabiiy mezon sifatida talab etiladi. Ya‘ni, muayyan kompetensiyaning uchinchi darajasini egallagan shaxs birinchi va ikkinchi darajalarning funksional va xulq-atvor mezonlarini o‘z-o‘zidan namoyon qila olishi lozim.

Shuningdek, “kompetensiyalar shaxsning samarali faoliyat yuritishi va tashkilot muvaffaqiyatiga hissa qo‘shishini ta‘minlaydigan muhim xulq-atvor, ko‘nikma va bilimlar yig‘indisidir” [3].

Shu bilan birga, taqdim etilgan xulq-atvor indikatorlari barcha ehtimoliy xizmat vaziyatlarini qamrab oluvchi to‘liq va universal ro‘yxat sifatida mo‘ljallanmagan. Bu model davlat fuqarolik xizmati tizimida xizmat qiladigan xodimlardan kutilgan kasbiy standartlar, mas‘uliyat mezonlari va xizmat majburiyatlariga oid aniq, yaxlit va izchil me‘yoriy tasavvurini shakllantirishga qaratilgan konseptual yo‘riqnomalar sifatida xizmat qilgan. Ushbu kompetensiyaviy model davlat fuqarolik xizmatchilarining professionallik darajasini oshirish, inson kapitali sifatini yaxshilash va davlat boshqaruvida institutsional barqarorlikni ta‘minlashga xizmat qiluvchi muhim metodik mezonlar sifatida ishlab chiqilgan.

Buyuk Britaniyadagi 2012-2017-yillar davomida amal qilgan davlat fuqarolik xizmatchilari uchun “Competency Framework” [4] kompetensiya modeli

1-jadval

Yo‘nalish	Kompetensiyalar (10 ta)
Yo‘nalishni belgilash	1. Keng manzarani ko‘ra bilish (Seeing the Big Picture) 2. O‘zgarish va takomillashish (Changing and Improving) 3. Mufassal va asosli qarorlar qabul qilish (Making Effective Decisions)
Odamlarni jalb qilish	4. Rahbarlik va muloqot (Leading and Communicating) 5. Hamkorlik va sheriklik (Collaborating and Partnering) 6. Hamma uchun salohiyatni oshirish (Building Capability for All)
Natijalarga erishish	7. Moliyaviy samaradorlik (Delivering Value for Money) 8. Sifatli xizmatni boshqarish (Managing a Quality Service) 9. Jadal va samarali ishlar (Delivering at Pace) 10. Kommersiya/sheriklik natijalariga erishish (Achieving Commercial Outcomes / Partnering)

Quyida ularning har biriga to‘htalib o‘tish joiz.

Birinchi kompetensiya – keng manzarani ko‘ra bilish kompetensiyasida shaxs o‘z vazifasi va antproektlari orqali tashkilot va davlat siyosati manzarasida joyini anglay olishi; umumiy maqsadlarga moslikni hisobga olishi e‘tiborga olinadi.

Ikkinchi kompetensiya o'zgarish va takomillashish kompetensiyasi bo'lib, unda ish jarayonlarini tahlil qilib, o'zgartirishlar kiritish, innovatsiyalar taklif qilish va jarayonlarni samaralilashtirish nazarda tutiladi.

Uchinchi kompetensiya mufassal va asosli qarorlar qabul qilish kompetensiyasi bo'lib, dalilma'lumot, ekspert bilim va xulq asosida, ob'ektiv va muvozanatli qarorlar qabul qilish hisoblanadi.

To'rtinchi kompetensiya rahbarlik va muloqot kompetensiyasi bo'lib, unda boshqalarni ruhlantirish, aniq va ravon muloqot, maqsad va vazifalarni tushuntirish, turli taraflar bilan o'zaro munosabat shakllanganiga e'tibor qaratiladi.

Beshinchi kompetensiya hamkorlik va sheriklik kompetensiyasi hisoblanib, unda ichki va tashqi sheriklar bilan ishlash, ishonchli munosabatlar o'rnatish, birgalikda maqsadlarga erishish lozim bo'ladi.

Oltinchi kompetensiya mazmuni hamma uchun salohiyatni oshirishga qaratilib, shaxsiy va jamoaviy bilim-malaka rivoji, doimiy o'qish va salohiyatni oshirish, kadr salohiyatini kuchaytirishdir.

Yettinchi kompetensiya moliyaviy samaradorlik kompetensiyasi bo'lib, davlat moliyasi, resurslar samaradorligi, xarajatlarni maqsadga muvofiq va tejimli foydalana olishga qaratiladi.

Sakkizinchi kompetensiya sifatida sifatli xizmatni boshqarish kompetensiyasi qo'yilgan bo'lib, unda xizmat sifatini, me'yor va standartlarga muvofiqlikni ta'minlash, xavfsizlik, adolat, axloqiy-etik normalarga rioya qilish e'tiborga olinadi.

To'qqizinchi kompetensiya jadal va samarali ishlay olish kompetensiyasi bo'lib, mustaqillik, samaradorlik, vaqtini maqbul ravishda boshqarish va jadal harakat qila olishni nazarda tutadi.

O'ninchi kompetensiya hamkorlikda natijalariga erisha olishga diqqatni qaratadi va unda sheriklik, tender hamda xarid jarayonlarida ishtiroki, natijaga yo'naltirilgan ishlash va iqtisodiy natijaga erishish muhim ahamiyat kasb etadi.

Bu mezonlarda jamoada hamkorlikda ishlay olish, yetakchilik qilish, strategik fikrlash, pozitiv muloqot yuritish, samaradorlik va o'z vaqtida natija berish kabi "yumshoq" ko'nikmalarga tayanilgan.

Bu modelning afzallik tomonlari qat'iy standartlar, aniq ta'riflangan xulq-atvor mezonlari va bir xil baholash mexanizmlarini ta'minlashida aks etdi. Biroq uning kamchiliklari "xodimlarni baholashda ortiqcha formalizm", xulq-atvor va shaxsiy kuchli jihatlariga keragidan ortiq diqqatni qaratish, tajriba yoki professional yo'nalishlardan kelib chiqadigan tafovut va o'ziga xosliklarni e'tiborga olmasligida bo'ldi. Ushbu modelda har bir kompetensiya uchun darajalar (levels) belgilangan bo'lsa-da, ammo shaxsiy kuchli tomonlar yoki kognitiv qobiliyatlar inobatga olinmadi.

Umuman olganda, "Competency Framework" [5] modelining o'ziga xosligini asosan, quyidagi uch yo'nalishda olib borilganligi bilan belgilash mumkin:

1. "Strategik fikrlash kompetensiyalari" – davlat siyosatini tahlil qilish, dalillarga asoslangan qarorlar qabul qilish, makroiqtisodiy va ijtimoiy omillarni hisobga olish.

2. "Samarali yetakchilik kompetensiyalari" – jamoani rivojlantirish, o'zgarishlarni boshqarish, davlat xizmatchilarining javobgarligini oshirish.

3. "Ijro va natijaga yo'naltirilgan kompetensiyalar" – xizmat ko'rsatish sifatini oshirish, manfaatdor tomonlar bilan hamkorlik, resurslardan oqilona foydalanish

2018-yildan Buyuk Britaniya davlat xizmati "Success Profiles", deb nomlangan yangi tanlov va baholash modelini joriy etdi. U 2025-yilga kelib to'liq amaliyotga joriy qilingan va hozirgi kunda davlat fuqarolik xizmatchilari uchun asosiy kompetensiya modeli sifatida xizmat qilmoqda. Bu davrda xulq-atvorni ko'nikmalarni o'rganishga oid testlar, simulyatsiyalar, kognitiv testlar, intervyu va texnik baholashlar orqali o'lchash amaliyoti shakllangan.

"Success Profiles" modelining asosiy yangiligi xizmatchining salohiyatini faqat xulq-atvor yoki g'oyaviy o'lchovlar bilan emas, balki quyidagi beshta mezon orqali kompleks baholashga o'tishdan iborat bo'ldi:

1. Behaviours (xulq-atvor mezonlari) – xizmatchining turli vaziyatlarda o'zini qanday tutishi, fuqarolar va idoralar bilan munosabatdagi madaniyati.

2. Strengths (kuchli jihatlar) – xodimning tabiiy, ichki motivatsiyasi yuqori bo‘lgan faoliyat turlari va individual resurslari.

3. Ability (qobiliyatlar) – kognitiv va vazifaviy salohiyatlar: tahlil, tez qaror qabul qilish, muammo yechish qobiliyati.

4. Experience (tajriba) – ish tajribasining miqdori emas, balki mazmuni, sifat jihatidan strategik ahamiyati.

5. Technical Skills (texnik ko‘nikmalar) – xizmat vazifasining mutaxassislik talablari: huquqiy bilim, raqamli ko‘nikmalar, moliyaviy tahlil va boshqalar [6].

Ushbu model ko‘p o‘lchovli, kompleks va vazifaga moslashuvchan model sifatida shakllandi. Mazkur modelning o‘ziga xos jihati shundaki, u har bir lavozimda “qattiq” (technical, ability, experience) va “yumshoq” (behaviours, strengths) ko‘nikmalarning turli proporsiyada qo‘llanilishini ta‘minlaydi.

Success Profiles modelining “xulq-atvor mezonlari” (behaviours) komponenti avvalgi “Civil Service Competency Framework” modelida mavjud bo‘lgan xulq-atvor mezonlarini saqlab qolgan holda, ularni yanada kengaytirgan: yetakchilik, kommunikatsiya, jamoaviy ish, strategik fikrlash, o‘zgarishlarga moslashish, muammo yechish va fuqarolarga xizmat sifati kabi ko‘nikmalar “yumshoq” kompetensiyalar sifatida baholanadi.

Bundan tashqari, “kuchli jihatlar” (strengths) elementi xizmatchining shaxsiy kuchli jihatlari, ichki motivatsiyasi va tabiiy faolliklarini aniqlashni nazarda tutadi; bu ham psixologik va shaxsiy resurslarga tayanadigan “yumshoq” ko‘nikmalar turiga kiradi.

Success Profilesning eng muhim yangiligi “Civil Service Competency Framework” modelida yetarli darajada aks etmagan “texnik ko‘nikmalar” (technical skills)ni alohida komponent sifatida kiritganidir. Modelda texnik ko‘nikmalar – huquqiy, moliyaviy, ayti-texnologik, statistik, raqamli tahlil, siyosiy tahlil kabi sohaga xos bilim va malakalar lavozimning asosiy talablaridan biri sifatida baholanadi. Baholash ko‘p qirrali tarzda, ya‘ni testlar, kognitiv topshiriqlar, intervyular, simulyatsiya va shu kabilar orqali tashkil etilgan. Bu modelda xodimlarni tanlashda shaxsning kuchli tomonlari, ish uslubi, texnik bilimi va mahorati, tajribasini kompleks holda e‘tiborga olinadi. Tanlov jarayoni lavozim talabiga asosan individuallashtiriladi, ya‘ni har bir lavozim uchun turli kombinatsiyadagi o‘lchovlar qo‘llanilishi mumkin.

Shuni ham qayd etish kerakki, Buyuk Britaniyadagi ayrim rasmiy manbalarda “Civil Service Competency Framework” modeli muayyan lavozimlar uchun hozir ham amalda qo‘llanilishi aytilmoqda. Bunday holatlarda lavozimga qabul uchun berilgan e‘lonlarda “Civil Service Competency Framework” modeli yoki “Success Profiles” modeli bo‘yicha lavozimga talabgor shaxsni o‘rganish talabi ko‘rsatib o‘tiladi.

Tahlil natijasi, Buyuk Britaniya tajribasidagi davlat fuqarolik xizmatida kompetensiya modellari statik emas, balki ijtimoiy-iqtisodiy, texnologik va boshqaruv muhitining o‘zgarishiga mos ravishda dinamik rivojlanishini ko‘rsatdi. 2012-2017-yillardagi “Competency Framework” standartlashtirilgan xulq-atvor mezonlarini belgilagan bo‘lsa, 2025-yilda amaliyotda qo‘llanilayotgan “Success Profiles Framework” xizmatchining professional salohiyatini kompleks va individuallashtirilgan usulda baholash imkonini yaratadi. 2012-2017-yillar davridagi Competency Framework asosan “yumshoq” ko‘nikmalarni standartlashtiruvchi model bo‘lgan bo‘lsa, Success Profiles tizimi “qattiq” va “yumshoq” ko‘nikmalarning muvozanatli integratsiyasini ta‘minladi. Bu esa davlat boshqaruvida inson kapitali sifatini oshirish va xizmat ko‘rsatish samaradorligini ta‘minlovchi zamonaviy yondashuv sifatida e‘tirof etiladi.

Buyuk Britaniyada “davlat xizmatchisi quyidagi talablarga rioya qilishi lozim: o‘z xizmat vazifalarini mas‘uliyat bilan bajarishi; har doim professional tarzda faoliyat yuritishi va o‘zi bilan munosabatda bo‘lgan shaxslarda shubha yoki ishonchsizlik uyg‘otmasligi; budjet mablag‘laridan mas‘uliyat bilan foydalanishi, ularni samarali va belgilangan maqsadlar doirasida sarflashi; jamiyat va uning manfaatlariga doir masalalar bo‘yicha adolatli, samarali, tezkor hamda ehtiyojlarga sezgir yondashuv asosida ish olib borishi; ommaviy axborot vositalari bilan har qanday muloqotni amalga oshirishdan oldin vazirning ruxsatini olishi; rasmiy hujjatlarni aniq va to‘g‘ri yuritishi; qonunchilik talablariga qat‘iy rioya qilishi hamda odil sudlovni ta‘minlashga ko‘maklashishi shart” [7].

Buyuk Britaniyada davlat fuqarolik xizmatchilarining tizimli asosda malaka oshirishlari uchun Davlat xizmati kolleji ta'ris etilgan bo'lib, "ushbu ta'lim muassasasi davlat tashkilotlari xodimlari uchun ishlab chiqilgan kurslarda yoki tinglovchilarning individual ehtiyojlarini qondirish maqsadida tashkil etiladigan kurslar, shuningdek, muntazam kurslarni taklif etadi. Mamlakatda barcha davlat xizmatchilarining malakasini oshirish uchun Civil Service Learning veb-sayti yaratilgan bo'lib, unda davlat xizmatchilari masofaviy ta'lim, onlayn resurslar va an'anaviy kurslar haqida ma'lumot olishlari mumkin. Malaka oshirish dasturlarining aksariyati uchta blokdan iborat "Umumiy dastur"da ko'rsatilgan:

1. Barcha davlat xizmatchilari o'z vazifalarini bajarishlari uchun kerak bo'ladigan asosiy ko'nikmalar: mijozlarga xizmat ko'rsatish, loyihalarni boshqarish, moliya va axborot texnologiyalari sohasidagi ko'nikmalar.

2. Davlat xizmatida ishlash: davlat organlarida ishlash bilan bog'liq maxsus ko'nikmalar, masalan, brifing o'tkazish ko'nikmalari, hujjatlarni tayyorlash, huquqiy savodxonlik.

3. Liderlik va boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirish – davlat xizmatining barcha darajalarida boshqaruv ko'nikmalari, odamlarni va biznesni boshqarish, shuningdek, o'zgarishlarini boshqarish mavzulari" [8].

Buyuk Britaniyada davlat xizmatchilarini markazlashgan tartibda tayyorlash bilan bir qatorda, malakani oshirishning boshqa shakllari ham keng qo'llaniladi. Vazirlik va idoralar tomonidan tashkil etiladigan ko'plab kurslar hamda seminarlar mavjud bo'lib, ular yuqori lavozimlarga ilgari surish uchun kadrlar zaxirasini shakllantirish va yuqori bo'g'in rahbarlarining kasbiy rivojlanishini ta'minlash uchun mas'ul hisoblanadi. Bu esa mazkur tashkilotlardan xodimlarning ta'limga bo'lgan ehtiyojlarini doimiy ravishda monitoring qilib borishni va ularning kelgusidagi kasbiy faoliyatini rejalashtirishni talab etadi [9].

Har bir vazirlik va idora tarkibida xodimlarning kasbiy rivojlanishini tashkil etish uchun mas'ul bo'lgan maxsus bo'linmalar hamda menejerlar faoliyat yuritadi. Ular davlat xizmatchilarining malakasini oshirishga qaratilgan dasturlarni ishlab chiqish, o'quv jarayonlarini muvofiqlashtirish va tegishli sohaga ixtisoslashtirilgan o'quv kurslarini tashkil etish bilan shug'ullanadi [10]. Davlat xizmatchilarini o'qitish mazmuni hamda kasbiy rivojlantirish dasturlari tegishli davlat organining vazifalari va xizmatchining egallab turgan lavozimi xususiyatlarini hisobga olgan holda shakllantiriladi.

Davlat xizmatchisi kasbiy ta'lim dasturlaridan birida o'z mablag'lari hisobidan tahsil olish huquqiga ega. Shu bilan birga, unga turli moliyaviy imtiyozlar taqdim etilishi mumkin, jumladan, qo'shimcha o'quv ta'ili berish yoki ta'lim uchun qilingan xarajatlar miqdoriga mutanosib ravishda soliq yukini kamaytirish kabi yengilliklar qo'llaniladi.

Ma'muriy va davlat xizmatlari faoliyati samaradorligini muttasil oshirishga qaratilgan islohotlar natijasida Buyuk Britaniyada davlat va jamoat xizmatchilari malakasini oshirishning aralash modeli shakllangan. Ushbu model bir tomondan xizmatchilarning kasbiy rivojlanishini markazlashgan tartibda tartibga solishni, ikkinchi tomondan esa davlat xizmatchilari uchun kasbiy ta'lim dasturlari sifatini ta'minlashda raqobat va liberal boshqaruv tamoyillarini uyg'unlashtirishni nazarda tutadi [8].

XULOSA

Tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, Buyuk Britaniyada kompetensiyaviy yondashuv kadrlar siyosatidagi barcha jarayonlarni qamrab olgan bo'lib, xizmatchilarni tanlash, lavozimga tayinlash, kasbiy o'sishini qo'llab-quvvatlash hamda natijalarini baholashda muhim mezon vazifasini bajaradi. Bu esa davlat boshqaruvida shaffoflik, meritokratik tamoyillar va yuqori professionalizmni ta'minlashga katta imkon beradi. Buyuk Britaniya davlat fuqarolik xizmatida kompetensiya modellarini qo'llash tajribasi O'zbekistonda davlat xizmatini isloh qilish va zamonaviy kadrlar boshqaruvi tizimini shakllantirish jarayonlari uchun muhim ahamiyat kasb etadi. Mamlakatimizda davlat fuqarolik xizmatini professionallashtirish, xizmatchilarning mas'uliyati va natijadorligini oshirish, shuningdek, inson resurslarini boshqarishning ilg'or mexanizmlarini joriy etish bo'yicha amalga oshirilayotgan islohotlar kompetensiyaviy yondashuvni yanada rivojlantirishni talab etmoqda.

Buyuk Britaniya tajribasi asosida davlat xizmatchilari uchun lavozimlar kesimida aniq kompetensiyalar tizimini ishlab chiqish, ularni baholashning ob'ektiv mezonlarini joriy etish hamda

xizmatchilarning kasbiy rivojlanish traektoriyasini shakllantirish imkoniyati yaratiladi. Bu esa davlat organlarida kadrlarni tanlash va lavozimga tayinlash jarayonlarida shaffoflikni ta'minlash, meritokratiya tamoyillarini mustahkamlash hamda yuqori malakali kadrlar zaxirasini shakllantirishga xizmat qiladi.

Ayniqsa, raqamli transformatsiya sharoitida davlat xizmatchilarining raqamli kompetensiyalari, strategik fikrlash, innovatsion yondashuv va fuqarolar ehtiyojlariga yo'naltirilgan boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirish dolzarb ahamiyatga ega. Shu bois, Buyuk Britaniyada sinovdan o'tgan kompetensiya modellarining ilg'or jihatlarini milliy davlat xizmati tizimiga moslashtirish O'zbekistonda zamonaviy, samarali va xalqparvar davlat xizmatini shakllantirishga, davlat boshqaruvi sifatini oshirishga hamda mamlakatning uzoq muddatli ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish maqsadlariga erishishga munosib hissa qo'shadi.

Adabiyotlar / Литература / References:

1. Civil Service Competency Framework 2012 – 2017. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/667071579869405184/pdf/Civil-Service-Competency-Framework-2012-2017.pdf>
2. McClelland D.C. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*, Vol. 28, No. 1, pp. 1-14.
3. <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-competency-framework?utm>
4. Civil Service Competency Framework 2012–2017. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a815610ed915d74e33fda4b/cscf_fulla4potrait_2013-2017_v2d.pdf.
5. Civil Service Competency Framework 2012 – 2017. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a74d72840f0b65f61322a88/Level_2_Core_Competency_Framework.pdf.
6. <https://www.gov.uk/government/publications/success-profiles/success-profiles-candidate-overview>.
7. Вафин А.М. Идеология государственного служения в Великобритании // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2022. № 2. – С. 175-182. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2022-1-2-175-182>.
8. Umarova R.S. Davlat fuqarolik xizmatchilarining kasbiy rivojlanishi: xorijiy davlatlar tajribasi tahlili. *International journal of philosophical studies and social sciences*. Vol 3, Issue 1 (2023). – В.47-48.
9. Заир-Бек Е.С. Модели повышения квалификации государственных служащих в странах Европы. Электрон ресурс: <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/gret7sgz7r/135818358.pdf>.
10. Апон М.Е. Государственная служба в зарубежных странах: учебное пособие. / М.Е.Апон – Санкт-Петербург: НОИР, 2016. – 73 с.

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Тадқиқот город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC The city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000