

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

7 ЖИЛД, 3 СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ 7, НОМЕР 3

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

VOLUME 7, ISSUE 3



ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
№3 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9556-2024-3>

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:
Сабилова 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.

Бекмурадов Мансур Бобомурадович
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)
Толипов Файзулла Саидович
кандидат исторических наук, доцент (Узбекистан)
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

Аликариева Аълохон Нуриддиновна
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Зайтов Элёр Холмаматович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)

Мирзахмедов Хуршид Абдирашидович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Қаюмов Қахрамон Нозимжонович
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)

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

Махкамов Қодиржон Одилжонович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Доспанова Дилара Уракбаевна
кандидат филологических наук, доцент (Узбекистан)

Каримов Бобир Шаропович
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Якубов Ильдар Харрасович
кандидат политических наук, 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

1. Аликариев Нуриддин МАТЕМАТИКО-СТАТИСТИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ВОУ.....	5
2. Abduraxmonova Manzura, Akramov Davronbek XAVF GURUHIDAGI OILA FARZANGLARINI IJTIMOYILASHUVIDA MAKTAB VA MAHALLA IJTIMOYIY XODIMINING HAMKORLIGI.....	12
3. Сеитова Зухрагон ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ В СОЦИОЛОГИИ.....	21
4. Tagieva Gulsum NOGIRONLARNI IJTIMOYIY HIMOYA QILISHDA IJTIMOYIY TA'MINOTNING O'RNI.....	28
5. Kayumov Kaxramon HOZIRGI DAVRDA KICHIK SHAHARLARNING IJTIMOYIY INFRATUZILMASINI RIVOJLANTIRISH OMILLARI.....	36
6. Burxanov Xusniddin RAQAMLI JAMIYATDA ALGORITMIK YONDASHUVLARNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI.....	43
7. Mahammadjanov G'olibjon СОЦИОЛОГИК ТАЪЛИМОТЛАРДА ИЖТИМОЙ ОНГ ТРАНСФОРМАЦИЯСИГА ОИД ПАРАДИГМАЛАР ТАЪЛИЛИ.....	51
8. Masharipov Baxtiyor SHAHAR EKOTIZIMINI TAKOMILLASHTIRISHDA YANGI INNOVASION TEKNOLOGIYALARDAN FOYDALANISHNING IJTIMOYIY ZARURATI.....	57
9. Gaibnazarov Boxodir SOTSIAL BOSHQARUV TIZIMINING SAMARADORLIGI: XORIJIY TAJRIBA.....	66
10. Ixtiyarov Farxod DAVLAT XIZMATCHILARI MALAKASINI OSHIRISHDA KEYS USULINING IMKONIYATLARI.....	73
11. Axmedov Qaxramon IJTIMOIY XIZMATLAR KO'RSATISH SOHASIDA IJTIMOYIY ISH KADRLARINI TAYYORLASH JARAYONLARINING SOTSIOLOGIK TAHLILI.....	83
12. Akhmedova Rano WELFARE AS A MEASURE OF LIFE SATISFACTION.....	90

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

Ixtiyarov Farxod,


“Toshkent irrigatsiya va qishloq xo‘jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti”

Milliy tadqiqot universiteti huzuridagi

Buxoro tabiiy resurslarni boshqarish instituti tadqiqotchisi

e-mail: farxod.ixtiyarov.77@gmail.com

DAVLAT XIZMATCHILARI MALAKASINI OSHIRISHDA KEYS USULINING IMKONIYATLARI

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.13341907>

ANNOTASIYA

Mazkur maqolada inson kapitali tushunchasi, uni keys metodi asosida tadqiq etish, asosiy tushuncha va qonuniyatlar, inson kapitalini keys metodi asosida rivojlantirish, ijtimoiy kapitalga doir xulosalar o‘z aksini topgan. Davlat xizmatchilarini keys usuli orqali tayyorlash va o‘qitishda xodimning intellektual va kasbiy salohiyatiga tayanish doirasini kengaytirish boshqaruv samaradorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Boshqaruv faoliyatini tubdan yangi ta’lim konsepsiyasini amalga oshirishni, ushbu usulni imkoniyatlarini zamonaviylashtirish usuli sifatida qo‘llashni, davlat xizmati va davlat boshqaruvining asosiy muammolariga qaratilgan jarayonni talab qiladi. Yangi O‘zbekistonda boshqaruv kadrlarining xalqqa xizmat qilishga yo‘naltirilgan perspektiv avlodini tarkib toptirish va davlat xizmatchilarini tayyorlashga yangicha yondashuvni shakllantirish vazifalari davlatimiz siyosatining ustuvor yo‘nalishi sifatida amal qilmoqda. Kadrlar tayyorlashning amaldagi holatini tubdan isloh yetish ustuvor vazifalar qatorida ta’lim jarayonida nazariy, yempirik va uslubiy konsepsiyasini o‘zgartirish bilan uyg‘un tarzda amalga oshirilmoqda.

Kalit so‘zlar: inson, jamoa, guruh, sotsium, stereotip, inson kapitali, keys metodi, ijtimoiy kapital, jamiyat taraqqiyoti.

Ихтияров Фарход,

исследователь Бухарского института управления природными ресурсами при Национальном исследовательском университете

«Ташкентский институт инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства»

e-mail: farxod.ixtiyarov.77@gmail.com

ВОЗМОЖНОСТИ КЕЙС-МЕТОДА В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

АННОТАЦИЯ

В данной статье отражены понятие человеческого капитала, связанные с ним основные понятия и закономерности, проведено исследование на основе кейс-метода, сделаны выводы о социальном капитале. Расширение сферы опоры на интеллектуальный и профессиональный

потенциал работника при подготовке и воспитании государственных служащих с помощью кейс-метода оказывает непосредственное влияние на эффективность управления. Это требует реализации принципиально новой образовательной концепции управленческой деятельности, использования этого метода как метода модернизации ее возможностей, процесса, ориентированного на основные проблемы государственной службы и государственного управления. В новом Узбекистане задачи по созданию перспективного поколения управленческих кадров, ориентированных на служение народу, и формированию нового подхода к подготовке государственных служащих, выступают приоритетным направлением политики. Коренное реформирование современного состояния подготовки кадров проводится в гармонии с изменением теоретической, эмпирической и методологической концепции образовательного процесса.

Ключевые слова: Человек, сообщество, группа, общество, стереотип, человеческий капитал, кейс-метод, социальный капитал, социальное развитие.

Ikhtiyarov Farhod,

Researcher “Tashkent irrigation and mechanization of agriculture Institute of Engineers” is a freelance researcher at the Bukhara Institute of Environmental Management of the National Research University
farhod.ixtiyarov.77@gmail.com

POSSIBILITIES OF THE CASE METHOD IN IMPROVING THE QUALIFICATIONS OF CIVIL SERVANTS

ABSTRACT

This article reflects the concept of human capital, the main concepts and patterns associated with it, conducted a study based on the case method, and made conclusions about social capital. Expanding the scope of reliance on the intellectual and professional potential of an employee in the preparation and education of civil servants using the case method has a direct impact on the effectiveness of management. This requires the implementation of a fundamentally new educational concept of management activity, the use of this method as a method of modernizing its capabilities, a process focused on the main problems of civil service and public administration. In the new Uzbekistan, the tasks of creating a promising generation of management personnel focused on serving the people and forming a new approach to training civil servants are a priority area of policy. Radical reform of the current state of personnel training is carried out in harmony with changes in the theoretical, empirical and methodological concept of the educational process.

Key words: man, community, group, society, stereotype, human capital, case method, social capital, social development.

KIRISH

Hozirgi vaqtda davlat fuqarolik xizmatchilarining professional rivojlanish tizimida sezilarli oʻzgarishlar yuz berdi. Qonunchilik palatasi tomonidan 2022-yil 2-martda qabul qilingan, Senat tomonidan 2022-yil 28-mayda maʼqullangan «Davlat fuqarolik xizmati toʻgʻrisida»gi [1] qonunda davlat xizmatchilarining professional rivojlanish tizimi belgilandi, bu tizim professional rivojlanishga qaratilgan yoʻnalishlar va tadbirlar toʻplamidan iborat boʻlib, shakllanish bosqichida joylashgan.

Yangi konsepsiyada interaktiv shakllar va oʻqitish usullarini qoʻllash alohida oʻrin egallaydi, bunga keys usuli kiradi. Keys usuli esa oʻz navbatida kengroq tushuncha boʻlgan baholash markazining texnologiyalaridan biri hisoblanadi. Baholash markazi (yoki xodimlarni baholash markazi) – bu turli baholash usullarini qoʻllash, turli usullar yordamida olingan maʼlumotlarni taqqoslash va baholanayotgan nomzodning umumiy va aniq tavsifini shakllantirish imkonini beruvchi murakkab protseduradir. Usulning mohiyati baholanayotgan shaxsning faoliyatining muhim jihatlarini modellashtiruvchi vositalarni yaratishda boʻlib, bu jarayonlarda uning kasbiy jihatdan muhim sifatleri va kompetensiyalari namoyon boʻladi. Asosiy kasbiy sifatlar – bu maʼlum sohada ishchi uchun zarur va yetarli boʻlgan individual psixologik va fiziologik xususiyatlardir.

Baholash markazi «guruh monitoringi usuli»ni o'z ichiga oladi – bu ko'plab vazifalar, treninglar va shuningdek, o'yin usulini nazarda tutadi, bunda barcha nomzodlar bir vaqtning o'zida ishtirok etishlari kerak. Ekspertlar esa kuzatuv va baholash natijalarini amalga oshiruvchi malakali mutaxassislardir. Olingan ma'lumotlarga asoslanib, nomzodning kelajakdagi ish joyidagi davlat xizmatchisi lavozimidagi vazifalarni bajarishga qanchalik mos kelishi, shuningdek, ushbu sohada kelgusida o'qitish va rivojlantirish istiqbollari haqida obyektiv qaror qabul qilinadi.

METODOLOGIYA

Keys usulida qanday harakatlarni bajarish va muayyan fakt doirasida tahliliy fikrlashni rivojlantirish yoki mavjud vazifalarni hal qilishga yo'l ochadi. Zero, keys usuli har bir holatda samarali harakatlar modelini ishlab chiqish amaliyotini taqozo qiladi. Ta'lim subyektlari professionalligi va kompetensiyasini rivojlantirishda katta ta'sir kuchiga ega ekanligini so'nggi yarim asrlik tajriba ham tasdiqlamoqda.

Tadqiqot mobaynida keys usuli boshqa ta'lim usullaridan farqiy jihatlarini aniqladik. Ular quyidagilar:

- hayotiy muammolar yechimida keys usulidagi yondashuv modelini ma'lum vaqt oralig'ida ko'rib chiqish zarurligi;
- jamoaviy usulda qarorlar qabul qilinishi;
- ushbu usulni qo'llashda muqobil qarorlarning tavsiya etilishi;
- ishtirokchilarning taklif etilgan xilma-xillikdan optimal qarorni tanlashi imkoniyati berilishi;
- keys yechimida pozitiv yechimga kelish maqsadining ustuvorligi;
- keys muhokamasi natijasida olingan xulosaning guruh bo'lib baholanishi;
- keysni yechish jarayonida kasbiy sifatlarni rivojlantirish imkoniyatining ustuvorligi.

ASOSIY QISM

Davlat xizmatchilarida ijtimoiy kapitalni rivojlantirishda keys usuli boshqa ta'lim usullariga nisbatan o'z samaradorligi bilan farqlanadi. Bu usul faqat ta'lim jarayonining ishtirokchisi ma'lum bilim, tajriba va ko'nikmalarga ega bo'lganida yoki yangi bilimlarni shakllantirish jarayoniga tizimiga tezda qo'shila olganida ishlay boshlaydi. Bu usul qayta o'qitish usuli sifatida tez rivojlanishga va mavjud bilim va ko'nikmalarni yaxshilashga motivatsiya qilingan shaxsni tayyorlashda samaralidir. Voyaga yetgan shaxs muayyan sohada ma'lum darajada bilimga ega bo'lish bilan birga, o'z professional sohasida ham muayyan ijtimoiy va kasbiy o'rniga ega bo'ladi. Bunday shaxs shakllangan hayotiy qadriyatlar va urf-odatlariga, shuningdek, muayyan xulq-atvor uslubini ham o'zlashtirgan bo'ladi. Shu boisdan ham keys usuli vaziyatli bilim va vaziyatli faoliyat talab qilinadigan intellektual maqom va kasbiy jarayonda barqaror o'ringa ega bo'lgan shaxslarning kasbiy sifatlarini shakllantirishga yordam beradi.

Keys usulining turli kasbiy sohalari, xususan davlat xizmatchilari uchun professional kompetensiyalarni shakllantirishga imkon beradigan bir qator afzalliklarga ega:

1) Empirik to'ldirish:

Ma'lumki, mutaxassis tayyorlash turli shakldagi mashg'ulotlar bilan ajralib turadi, bu yerda ma'ruzalarga katta e'tibor beriladi. Amaliy, ya'ni empirik mashg'ulotlar ta'lim jarayonida kam vaqt ajratiladi.

2) Bilim va kasbiy ko'nikmalarni interfaol tarzda mustahkamlash tamoyilida bir ko'rgan va o'zi shug'ullanib amin bo'lgan inson yuz marta eshitgandan kuchliroq taassurot egasi bo'ladi, degan yondashuv amal qiladi.

Bu afzallik ta'lim subyektining sezilarli hissiy qiziqishi va faol harakatlari tufayli berilgan material mazmuniga yaxshiroq singishini o'z ichiga oladi. Bunda keys jarayoniga ishtirokchi boshi bilan sho'ng'ishi, o'quvchini jarayonning asosiy harakatlantiruvchi subyektiga aylantirishdan iborat.

3) Salohiyatni o'zi to'ldirishi afzalligi:

Keys metodi ta'lim subyektiga o'qiyotganda berilmagan bilimlarning o'rnini to'ldirish imkoniyatini beradi. Bunday ko'nikmalar real hayot uchun ayniqsa ahamiyatlidir.

Ish uslubi, ayniqsa, davlat xizmatchisini tayyorlashda juda muhim, chunki uning zamonaviy reallikdagi faoliyati jamiyat hayotining turli sohalaridagi vaziyatga mos ravishda vaziyatli qarorlar qabul qilishni ko'proq o'z ichiga oladi [1]. Bunday holatlar o'tkinchi, vaziyatning tez o'zgarishi bilan

xarakterlanadi, shuningdek, ish ishtirokchisining aktiv harakatlariga bog‘liq bo‘lgan turli xil tuzilmalar va funksional xususiyatlar bilan ajralib turadi. Davlat xizmatchilari uchun yana bir muhim jihat standart va nostandart vaziyatlarda qaror qabul qilish uchun ma‘lum bilimlarga ega bo‘lish va hayotiy qadriyatlarining mavjudligidir. Davlat xizmatchilarini qayta tayyorlash jarayonida ish usuli o‘qituvchilar va butun xodimlardan ta‘lim jarayoni davomida improvizatsiyadan foydalanishni, real hayotda mumkin bo‘lgan vaziyatlarni yaratishni, shuningdek, o‘quvchilarning boshqaruv tabiatining to‘g‘ri qarorlarini qabul qilish qobiliyatini rivojlantirishni talab qiladi. Bunday mashg‘ulotlar bilan ishlash boshqa usullar bilan taqqoslaganda eng samarali hisoblanadi.

Davlat fuqarolik xizmatchilarining malakasini oshirishda turli omillarnin ta‘siri:

1. Ma‘lumki, yuqori darajadagi ta‘lim zahiralari ega bo‘lgan boshqaruv kadrlari akademik ta‘lim tizimiga, uning an‘anaviy metodlariga, masalan, ma‘ruza materiallarini tinglashga moyilligi sustligi;

2. Davlat fuqarolik xizmati xodimlari o‘zlarida mavjud bilimlarni takomillashtirish, yangi hayotiy qadriyatlarni o‘rgatish, ko‘proq motivatsiya hosil qilishga muhtojligi. Ular amaliy kasbiy kompetensiyalar va zamonaviy bilimlar va intellektni rivojlantirishga intiladilar [9, - C. 33-38].

3. Davlat fuqarolik xizmati xodimlari, odatda, boshqaruvdagi mavjud ierarxiya qonuniyatlari, davlat faoliyati jarayonlarining ishlash tartibidagi o‘zgarishlar, ma‘muriy resurslarni boshqarish ko‘nikmalarini rivojlantirishga doir boshqaruv tajribasi va bu sifatlarni dinamik rivojlanishga muhtojdir. Bu o‘z-o‘zini tasdiqlash uchun zarur bo‘lib, an‘anaviy ta‘lim tizimida amalga oshirib bo‘lmaydi.

4. Keyc metodi o‘quv jarayonida ishtirok etuvchi boshqa davlat xizmatchilari bilan masalani to‘g‘ridan-to‘g‘ri muhokama qilish va tahlil qilish imkonini beradi.

Keys yozma tahlilining asosiy qoidasi matndagi ma‘lumotni takrorlashdan qochishdan iborat, ma‘lumot qayta ishlab chiqilgan shaklda bo‘lishi kerak. “Bundan eng muhimi – berilgan materialning siz tomondan qilingan tahlili, uning mos ravishda talqin etilishi va qilingan taxminlar. Yozma hisobot – taqdimot ma‘lum vaqt o‘tgandan keyin og‘zaki taqdimotdan so‘ng topshiriladi, bu esa munozara davomida olingan barcha axborotni yanada yaxshiroq tahlil qilish imkonini beradi”, degan fikrni bildiradi [12, - C. 49-54].

Keys usuli – “bu vaziyatlarni tahlil qilish usuli. Ushbu keyslarda muayyan rolli o‘yinlar tizimi taqdim etilgan. Bu tizim ijtimoiy pozitsiyaga ega bo‘lgan shaxslarga qo‘yiladigan talablarni o‘z ichiga oladi. Har qanday keysda ko‘plab rollar mavjud bo‘lib, bu o‘yin shaklidagi ta‘lim usuli yumshoq kuch ta‘siri ostida intellektual rivojlanishni tashabbus qilib yashashni, kreativ o‘ylashni ayni vaqtda o‘zgarayotgan jarayonni boshqarishni samarali yo‘lga qo‘yish imkonini beradi” [13, - C. 662].

Keyc metodini qo‘llash doirasini kengaytirishga doir o‘tkazilgan sotsiologik tadqiqot natijalari quyidagi to‘sqinlik qiluvchi omillarni aniqladi:

1. Davlat fuqarolik xizmatchilarining nazariy-konseptual fikrlashdan chetga chiqishga moyilligi (52%);

Konservativ yondashuvlarni saqlash va sohaga joriy etiluvchi innovatsion o‘zgarishlarni qo‘llab-quvvatlamaslik va amalda mavjud tartiblarni saqlashga harakat qilish (28%). Ular qayta tayyorgarlik kurslarida javobgarlikdan qochishga intiladi, savollarni chetlab o‘tishga, ommaviy ochiqlikdan qochishga, va o‘z qonunbuzarliklarini yashirishga harakat qiladilar.

2. Yangi motivatsion konseptlarga tayanib ish tutish murakkabligini ijtimoiylashtirishga intilish (36%);

3. Teoretik ta‘limning ustunligi:

4. Bilimlarni shunday uzatish, unda ta‘lim jarayonida amaliy mashg‘ulotlarni kam miqdorda olish, va ta‘lim rejalarida qayta ko‘zdan kechirish ishlarining amalga oshmasligi [9, - C. 33-38].

“Keys vaziyat yoki muammolarni bevosita muhokama qilishda tinglovchilarni bevosita ishtirok ettiradigan o‘qitish usulidir. Odatda biznesda ishlaydigan haqiqiy odamlarning tajribasidan yoziladigan va olingan bu holatlar talabalar tomonidan o‘qiladi, o‘rganiladi va muhokama qilinadi. Bu holatlar o‘qituvchi rahbarligidagi sinf suhbatining asosini tashkil qiladi” [3]. Demak, keys metodi

o'quv materialining alohida turini ham, o'quv jarayonida ushbu materialdan foydalanishning alohida usullarini ham o'z ichiga oladi.

O'tkazilgan sotsiologik tadqiqot natijalari asosida keys metodidan foydalanish orqali davlat xizmatchilari salohiyatini oshirishning quyidagi taklif va tavsiyalari ishlab chiqildi:

1. Faoliyatdagi nostandart holatlarda amaldagi huquqiy-me'yoriy asoslarga tayanish ko'nikmalarini rivojlantirish;
2. Tashkiliy inqirozlarni boshqarish, muammolarni hal qilishda boshqaruv ierarxiyasidagi harakatlantiruvchi omillarga tayanish ko'nikmasini shakllantirish;
3. Keys metodini keng joriy etish orqali analitik, sintetik tafakkur qilish bilan birga abduktiv fikrlash kompetensiyasini rivojlantirish;
4. Boshqaruv uslublarini o'zlashtirishda yumshoq ta'sir ko'rsatish metodikasiga ustuvor ahamiyat qaratish;
5. Jamoatchilik bilan o'zaro aloqalarni yo'lga qo'yishda ta'sir guruhlari va turli elitalar bilan munosabatlarni rivojlantirish;
6. Tahlil texnologiyalarini birgalikda qo'llash ko'nikmalarini o'zlashtirish;
7. Turli vaziyatlarni tahlil qilishda faktning real holati, o'zgarish diagnostikalarini aniqlash va uni modellashtirishga ahamiyat qaratish;
8. Yangiliklarni yangi reallik sifatida anglab qabul qilish, ularni boshqarish va ular bilan inklyuziv ishlash ko'nikmalarini rivojlantirish.
9. Boshqaruv qarorlarini tatbiq qilishdagi obyektiv va subyektiv to'siqlarni aniqlash hamda konsensusga erishish yo'lida hamkorlik qilish;
10. Davlat fuqarolik xizmatchisi karerasini rivojlantirish uchun «sotsial lift» talablarini bajarish.

Hamyurtimiz, qomusiy olim Abu Rayxon Beruniyning fikriga ko'ra «Eng muhim g'oya shuki, barcha qimmatli narsalar inson mehnati bilan yaratiladi va insonning qadr-qimmati uning avlod-ajdodlarining kim bo'lganligi bilan emas, balki uning mehnati, aqliy va jismoniy mahorati bilan belgilanadi», degan fikrni ilgari suradi [14, - C. 31-44].

Ish jarayonidagi qiyinchiliklarni yengib o'tish, oilaviy va ishchi rollar o'rtasidagi ziddiyatlarni hal qilish, o'zini tasdiqlash ko'nikmalarini rivojlantirish.

11. Odamlar davlatining manfaatlarini ifoda etish, targ'ib qilish va himoya qilish, o'z va ijtimoiy manfaatlar to'qnashuvini engish uchun bilim va ko'nikmalarni mustahkamlash;

12. Davlat boshqaruvi samaradorligiga g'ov bo'luvchi omillar, xususan, nepotizm, korrupsiya, aholining hokimiyatga bo'lgan ishonchining pasayishiga qarshi tura olish kompetensiyasini shakllantirish shular jumlasidandir.

Xullas, Davlat xizmatchilarini keys usuli orqali tayyorlash va o'qitishda xodimning intellektual va kasbiy salohiyatiga tayanish doirasini kengaytirish boshqaruv samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Boshqaruv faoliyatini tubdan yangi ta'lim kontsepsiyasini amalga oshirishni, ushbu usulni imkoniyatlarini zamonaviylashtirish usuli sifatida qo'llashni, davlat xizmati va davlat boshqaruvining asosiy muammolariga qaratilgan jarayonni talab qiladi.

Yangi O'zbekistonda boshqaruv kadrlarining xalqqa xizmat qilishga yo'naltirilgan perspektiv avlodini tarkib toptirish va davlat xizmatchilarini tayyorlashga yangicha yondashuvni shakllantirish vazifalari davlatimiz siyosatining ustuvor yo'nalishi sifatida amal qilmoqda. Kadrlar tayyorlashning amaldagi holatini tubdan isloh etish ustuvor vazifalar qatorida ta'lim jarayonida nazariy, empirik va uslubiy konsepsiyasini o'zgartirish bilan uyg'un tarzda amalga oshirilmoqda.

Hozirgi paytda davlat xizmatchilarining malakasini oshirish va qayta tayyorlashning amaldagi tizimining asosiy kamchiliklari sifatida haddan tashqari nazriy akademik yondashuv va amaliyotdan ajratilganlik e'tirof etiladi. Aynan ana shu kamchiliklarni bartaraf etish uchun davlat xizmatchilarini tayyorlash strategiyasining o'zini qayta ko'rib chiqish kerak. Ikkinchisi nafaqat ma'lum bilimlarni olishga, balki real vaziyatlarda faol va samarali xatti-harakatlar ko'nikmalarini rivojlantirishga qaratilgan bo'lishi kerak.

Davlat xizmatchilari kasbiy kunikmalarini shakllantirish va malakasini oshirishga innovatsion yondashuvni shakllantirish bugungi kundagi zamonaviy ta'lim berish zaruratidir. Keys metodi orqali

zarur ilmiy-uslubiy ma'lumotlarning samarali va sifatli uzatilishi ta'minlanibgina qolmay, balki muayyan lavozimlar mas'ullarining o'z bilimlarini oshirish va takomillashtirishga erishish imkoniyati kengaytiriladi. Aynan mazkur yondashuv, ya'ni, faoliyat samaradorligini ta'minlash hamda interfaol shakllar va kreativ o'zlashtirish zamonaviy kadrlarni tayyorlashga keng yo'l ochadi. XXI asrga xos bo'lgan ta'limning harakatlantiruvchi kuchi ham keys-stadi usulidir.

XX asr boshlarida AQShning Garvard biznes maktabida boshlanib, 30-yillarning boshlariga qadar trening tarzidagi usul amal qilgan. Ta'lim subyektlariga muayyan vaziyatni (muammoni) taqdim etish, so'ngra muammoni tahlil qilish va tegishli tavsiyalar berish talab qilingan. Oradan roppa rosa 30 yil o'tib, 60-70-yillar Garvard biznes maktabi o'qituvchilari iqtisodiy va boshqaruv fanlarini o'rganishda hozirgi paytda keng qo'llanilyotgan amaliy vaziyatlardan maqbul yechim izlash metodikasiga o'tildi.

Keys usulining mazkur universitetda shakllangan an'analarga ko'ra, real holat chuqur va ko'p atroflicha o'rganilgandan so'ng izlanish davomida boshqaruv qarorlarining birlamchi matnlari tayyorlanadi va kompaniyaning moliyaviy ko'rsatkichlari, tashqi va ichki muhitning reaksiyasi va natijalari borasida ham ma'lumotlar olinib, vaziyatning batafsil tavsifi shakllantiriladi va uni ko'rib chiqish bo'yicha tavsiyalar beriladi. Eng muhim talab bu real holat bo'yicha har xil xulosalar emas, balki, yagona to'g'ri yechim topishga erishishdir.

Hozirgi kunda Garvard biznes maktabi bilan bir qatorda yana bir klassik amaliy tadqiqotlar maktabi – Angliyada Manchester universiteti faoliyat yuritmoqda. U Amerika maktabidan vaziyatni qisqaroq tasvirlashi bilan farq qilib, yechimning faqat bitta yo'lim emas, balki, prinsipial jihatdan ochiq va guruh muhokamalarida turli yechimlarni mantiqiy asoslaydigan muqobil variantli asosnomalari ishlab chiqiladi.

Kadrlar tayyorlashda keys usulini qo'llash garchi kattagina davrga ega bo'lsa-da, mavjud adabiyotlarda uning ko'pchilik tomonidan e'tirof etilgan ta'rifi mavjud emas. Hozirgi paytda qo'llanilib kelinayotgan ta'riflaridan biri quyidagicha:

«Keys vaziyat yoki muammolarni bevosita muhokama qilishda tinglovchilarni bevosita ishtirok ettiradigan o'qitish usulidir. Odatda biznesda ishlaydigan haqiqiy odamlarning tajribasidan yoziladigan va olingan bu holatlar Tinglovlar tomonidan o'qiladi, o'rganiladi va muhokama qilinadi. Bu holatlar o'qituvchi rahbarligidagi sinf suhbatining asosini tashkil qiladi. Demak, keys metodi o'quv materialining alohida turini ham, o'quv jarayonida ushbu materialdan foydalanishning alohida usullarini ham o'z ichiga oladi [3].

Ushbu ta'rifdan kelib chiqadigan bo'lsak, keys-stadi usuli ishning yozma misolini o'z ichiga oladi; Tinglovlar tomonidan ishni mustaqil o'rganish va muhokama qilish; o'qituvchi rahbarligida ishni sinfda birgalikda muhokama qilish. Shu bilan birga, muammoning turli xil yechimlari mumkinligini tushunishingiz kerak. Shuning uchun, o'qituvchi o'quvchilarga mulohaza yuritishga, bahslashishga yordam berishi va o'z fikrini ularga yuklamasligi kerak. Tinglovchilar boshidanoq qaror qabul qilish xavfi ularda ekanligini tushunishlari kerak. O'qituvchi faqat shoshilinch qarorlar qabul qilish xavfining oqibatlarini tushuntiradi. Uning vazifasi shundan iboratki, muammoli savollar yordamida u muhokamani boshqaradi, ish vaqtini nazorat qiladi va ishni tahlil qilish jarayoniga barcha tinglovlarni jalb qiladi.

Trener vaqti-vaqti bilan umumlashtirishi, tushuntirishi, muammoning ayrim nazariy tomonlarini tinglovlarga eslatishi yoki tegishli adabiyotlarga havola qilishi mumkin.

Trener va tinglovchilarning ta'lim kontentini o'zlashtirishda zarur bo'lgan bir necha bosqichlari va ketma-ket harakatlarini o'z ichiga olgan keys usuli texnologiyasi jadvalda keltirilgan.

Keys usulida mashg'ulotni o'tkazish tartibi

<i>Ish bosqichi</i>	<i>O'qituvchining harakatlari</i>	<i>Tinglovchilarning harakatlari</i>
Mashg'ulotni boshlashga tayyorgarlik bosqichi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keys matni saralanadi 2. Tinglovlarni tayyorlash uchun asosiy va yordamchi materiallarni aniqlaydi. 3. Mashg'ulotning» yo'l xaritasi» va ssenariysini ishlab chiqadi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bajariladigan vazifalar va o'rganilishi majburiy bo'lgan adabiyotlar ro'yxati beriladi 2. Mashg'ulotga tinglovchilar intellektual va ruhiy jihatdan tayyorlanadi

Mashg'ulot davomida	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keysning dastlabki muhokamasi o'tkziladi 2. Guruhlar referentlik tamoyili asosida tuziladi 3. Referent guruhlarda keys tahlilida konsultant sifatida ishtirok etadi va tegishli mslahatlar berib boradi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keysda ko'tarilgan muammoni teran anglab olish bo'yicha savollar beradi 2. Keys matni bo'yicha o'z yechimlarini ishlab chiqadi hamda boshqalarning fikr-qarashlarini eshitadi 3. Keys bo'yicha yakuniy xulosa va qaror qabul qiladi. Agar yakuniy xulosa va qaror jamoaviy tarzda qabul qilinadigan bo'lsa, umumiy qarorni himoyalashda qatnashadi
Mashg'ulotdan keyin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keys natijalarini baholaydi 2. Tavsiya etilgan xulosalar, qarorlar va qo'shimcha savollarning mantiqiylik darajasiga o'z bahosini beradi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keys yuzasidan yakuniy xulosa bo'yicha yozma hisobot tayyorlaydi

Aniq vaziyat (holat) ustida ishlash jarayonida Tinglovchilar muayyan masalani yechish jarayonining markazida turadilar. Ishning intensivligini oshirish uchun guruh odatda 3-5 kishidan iborat kichik guruhlariga bo'linadi, ya'ni keys usulining samaradorligini oshiradigan moderatsiya texnikasi qo'llaniladi. Ushbu kichik guruhlarda ular ish materiallarini o'rganadilar va muammoni hal qilish bo'yicha takliflar ishlab chiqadilar, keyin esa butun guruh tomonidan muhokama qilinadi.

Keys usulining mohiyatini tavsiflashda uni boshqa o'qitish usullaridan farqlash imkonini beradigan xususiyatlarni taqdim etish muhimdir. Bularga quyidagilar kiradi:

1. Keyslar muayyan ijtimoiy-iqtisodiy tizim modeli negizida ma'lum bir diskret vaqtda ko'rib chiqiladi.
2. Keys yechimlari kollegial tarzda ishlab chiqiladi.
3. Bir nechta alternativ yechimlar ilgari suriladi.
4. Qaror qabul qilishda umumiy maqsad belilanadi.
5. Natijalar guruhli baholash tartibida asoslanadi.

Keys usuli vaziyatga qarab, yangi bilim tizimini holatni muvofiqlashtirish, qulay tarzda kattalarni o'qitish va kasbiy qayta tayyorlashda g'oyat natijadordir. Gap shundaki, bu usul kattalarning tayyorgarlik darajasi va turiga, uning motivatsiyasiga va bilimlarni tezda rivojlantirish yoki modernizatsiya qilish istagiga eng mos keladi.

Ma'lumki, voyaga yetgan odam har doim biron bir mavzu bo'yicha ma'lum bir uslubiy paradigmaga, o'rnatilgan uslub va fikrlash usullariga ega bo'ladi. Kattalar doimo o'rnatilgan qadriyatlar tizimiga, xulq-atvor standartlariga rioya qilishga moyil ekanligini unutmaslik kerak.

Shuningdek, keys-stadini o'rganish usuli juda cheklangan kasblar ro'yxati vakillari orasida ustun bo'lishi kerak bo'lgan fazilatlarini shakllantirishga yordam beradi. Gap situatsion bilim va situatsion faoliyat ustunlik qiladigan kasblar haqida bormoqda. Bunday kasblar, shubhasiz, iqtisodchi, moliyachi, marketolog, menejer va boshqalarning zamonaviy «bozor» kasblarini o'z ichiga oladi.

Amaldagi ta'lim tizimini modernizatsiya qilishning interfaol o'qitish usullari, shu jumladan yuqorida muhokama qilingan keys-stadi o'rganish usuli birinchi navbatda kattalar ta'limi sohasiga mansub bo'lib, mutaxassislarni qayta tayyorlash va malakasini oshirishning turli tizimlarini qamrab oladi.

Davlat xizmatchilarini tayyorlashda ish uslubining o'ziga xos qiymati zamonaviy davlat xizmatchisining faoliyati ham tubdan situatsion xarakterga ega ekanligi bilan izohlanadi, ya'ni jamiyat hayotining turli sohalarida shakllanadigan va rivojlanayotgan vaziyatlar bilan belgilanadi.

Ana shu xususiyatlardan kelib chiqib, davlat xizmatchilarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimiga jalb qilingan o'qituvchilardan o'quv jarayonida improvizatsiyadan foydalanish, o'quvchilarni real vaziyatlarga imkon qadar yaqinlashtirish va adekvat boshqaruv qarorlarini qabul qilish talab etiladi. Bunday holda, ish usuli tom ma'noda almashtirib bo'lmaydigan bo'lib chiqadi.

Axir, ish bu ba'zi muammolarni o'z ichiga olgan amaliy vaziyatdir. Natijada, o'qitishning keys-stadi usuli davlat xizmatchilariga ma'lum bir dinamizm va turli xil vaziyatlarda, shu jumladan nostandart vaziyatlarda samarali harakat qilish qobiliyatini beradi.

«Inson kapitali uning egasidan ajralmaydigan va undan bu kapitalni hech kim tortib ola olmaydigan mulk sanaladi. Shu boisdan ham, inson kapitali jamiyatning eng noyob qadriyati hisoblanadi va ijtimoiy taraqqiyotning bosh harakatlantiruvchi kuchi hisoblanadi», - deb ta'kidlaydi taniqli sotsiolog olim M.Bekmurodov [7, - C. 64].

Davlat xizmatchilari tomonidan boshqaruv salohiyatini oshirishda keys usuli holatni atroflicha ko'rish va baholash imkoniyatini kengaytiradi va quyidagi o'zig xos yondashuvlarni yuzaga keltiradi:

1. Davlat xizmatchilarining boshqa ijtimoiy tabaqa vakillariga nisbatan yuqoriroq tayyorgarlikka egaligi. Bu holat qayta tayyorlash va malaka oshirish tizimi tinglovchilari bo'ladigan davlat xizmatchilarining odatiy ta'lim berish shakllariga salbiy munosabatini shakllantiradi.

2. Mazkur ijtimoiy tabaqa vakillari doimiy ravishda o'zlaridagi bilimlarni takomillashtirish, modernizatsiyalash, yangi boshqaruv diskurslarini o'zlashtirishga intiladilar.

3. Davlat fuqarolik xizmatchilari davlat boshqaruvining vertikal va gorizontal ma'muriy regulyatsiya etish ko'nikmalari to'g'risida muhim ma'lumotlarga ega bo'lganliklari uchun an'anaviy ta'lim tizimi doirasida amalga oshirib bo'lmaydigan dinamikani va yondashuvni talab qiladilar.

4. Keys usuli muammoni muhokama qilish doirasida davlat xizmatchilari o'rtasidagi intensiv hamkorlik, tajriba almashish va turli muassasalarda va turli darajadagi amaliyot tajribalarini o'zlashtirish jarayonini faollashtirishi bilan ham qimmatlidir.

Ta'kidlash joizki, davlat xizmatchilari kasbiy ko'nikmalarini takomillashtirish jarayoniga negativ ta'sir ko'rsatish omillari ham mavjud bo'lib, ularga quyidagilar kiradi:

1. Davlat xizmatchilarining muayyan qismiga xos bo'lgan itnovatsion o'zgarishlardan cho'chish, yangilanishdan o'zini uzoqroqda tutish, kreativ fikrlamaslik minimal kuch sarflab, maksimal natija olishga intilish, o'zgalarning tayyor modullarini olishga o'rganib qolish, murakkab savollarga o'zlari xohlagan javob olish istagi. Shu sababli, keys usuli dastavval davlat xizmatchisining o'zini o'zgartirish, turli asossiz ambitsiyalardan voz kechish, tinglovchilarda birinchi navbatda rivojlanish strategiyasini, keyin esa ularning maqsadlarini o'zgartirish muhim ahamiyatga egadir.

2. O'zini o'zi rivojlantirishda faoliyatga perspektiv yondashish ko'nikmasining sustligi. Bunda faoliyatni rivojlantirish motivatsiyasi bilan ishlashga, turli vositalarni qo'llab, jadallik bilan o'z mansabini ko'tarishga intilishga urinmaslikni o'rgatadi. Davlat xizmatchilarini tayyorlashda keys usulidan foydalanish tinglovchining ichki dunyosiga, uning qadriyat yo'nalishlari tizimiga ta'sir qilgandagina samarali bo'ladi va martaba ko'tarilishi va hayot rejalaridan xabardor bo'lishiga yordam beradi.

3. Amaldagi holatga ko'ra, mutaxassisni tayyorlashda ma'ruzalar, seminar va amaliy mashg'ulotlarga vaqt ajratiladi. Mashg'ulotlarni o'tish asnosida keys usulidan foydalanishni muayyan aniq vaqvt doirasiga solib hisoblash juda qiyin va ma'ruza va seminar mashg'ulotlarini hisoblash esa oson.

Ushbu cheklovchi omilni bartaraf etish amaliy mashg'ulotlar vaqtining ulushini sezilarli darajada oshirishni talab qiladi. Shu bilan birga, davlat xizmatchilari uchun butun o'quv kursini faqat aniq vaziyatlarni hisobga olgan holda qurishga harakat qilish jiddiy uslubiy xato bo'ladi.

Zamonaviy sharoitlarda ta'lim berish, o'qitish jarayoni turli xil usullar va texnologiyalardan foydalanishni o'z ichiga oladi. Xususan, keys usuli boshqa o'qitish usullari, shu jumladan an'anaviy usullar bilan organik birlikda qo'llanilishi kerakligini taqoza etadi. Darhaqiqat, an'anaviy mashg'ulotlar Tinglovlarga majburiy, me'yoriy bilimlarni shakllantirish imkonini beradi. Vaziyatli ta'lim dinamik vaziyatda bilimlarni izlash va undan foydalanishni o'rgatadi, moslashuvchanlik va dialektik fikrlashni rivojlantiradi. Shuning uchun ma'ruza materialini qisqartirish uning konseptual apparati, metodologiyasi, asosiy konseptual yondashuvlari, tendensiyalari va naqshlari, ilg'or tajribalarni tahlil qilish va baholash va boshqalarni taqdim etish nuqtai nazaridan ixchamlashtirish bilan birga bo'lishi kerak.

Davlat xizmatchilarini tayyorlashda nihoyatda muhim rol o'ynaydigan va o'qitishda keys metodini qo'llash orqali hal qilinishi mumkin bo'lgan asosiy muammolarni sanab o'tamiz. Bu muammolarga quyidagilar kiradi:

1. Favqulodda holatlar, ofatlar, ijtimoiy nizolar, yuqori rahbarlar va tashkilotlarning bosimi bilan bog'liq qiyin va ekstremal vaziyatlarda davlat xizmatchilarining xatti-harakatlaridan iborat ijtimoiy faktlar.

2. Boshqaruvdagi mansabdor shaxslarining turli boshqaruv uslublariga ega bo'lishi, ularni boshqaruv vaziyatiga qarab qo'llay olishidan iborat holatlar.

3. Rahbarlarning amaldagi ma'muriy resurslardan foydalanishdan iborat qo'rquvi, muayyan ruhiy bosimdan iborat jarayonlarda davlat xizmatchilarining huquqiy sohadagi bilimlilik drajasini aniqlash zarurati.

4. Rahbarlarning jamoatchilik, hududiy hamjamiyat, mahalliy davlat hokimiyati organlari, ommaviy axborot vositalari bilan o'zaro hamkorligini aniqlashdan iborat mavzular.

5. Har xil xarakterdagi vaziyatlarni tahlil qilish, diagnostika qilish, tushunish va amaliy o'zgarishlarni ishlab chiqish texnologiyalariga ega bo'lish zarurati.

6. Rahbarlarning innovatsiyalarni qabul qilishga bo'lgan xususiyati va qobiliyatini shakllantirish.

7. Ijtimoiy maqbul boshqaruv qarorlarini qabul qilish va amalga oshirishda, innovatsiyalarni joriy qilishda, hamkorlikni amalga oshirish ko'nikmalarini shakllantirish zarurati.

8. Xizmat karerasini to'g'ri tashkil etish xodimning lavozimlarda ko'tarilishi, xizmatdagi qiyinchiliklarni, oila va ish rollari o'rtasidagi ziddiyatlarni bartaraf etish, o'z-o'zini boshqarish ko'nikmalarini rivojlantirish holatlari.

9. Davlat va xalq manfaatlarini ifoda etish, ilgari surish va himoya qilish, shaxsiy va jamoat manfaatlarini ziddiyatlarini bartaraf etish bilim va malakalari.

10. Davlat boshqaruvining deformatsiyalari, korrupsiya va aholining davlat hokimiyatiga bo'lgan ishonchining pasayishi (pora, tovlamachilik, byurokratiya, mansab vakolatini suiiste'mol qilish) ni oldindan belgilab beruvchi vaziyatlarda davlat xizmatchilarining xatti-harakatlarini tahlil qilish.

11. Rivojlangan davlatlardagi boshqaruv tajribalari, me'yorlari va qadriyatlarini o'zlashtirish, ularni iqtisodiy, ijtimoiy, siyosiy va ma'naviy tuzilmalarda ilgari surish.

Shu boisdan ham, Yangi O'zbekistonda davlat xizmatchilarini tayyorlashda keys-stadi usulini qo'llash ko'lamining kengayishi bugungi kunda nafaqat jamiyat va ta'limning tipik omillari bilan bog'liq, balki ko'p jihatdan amaldagi ta'limni tashkil etishdagi nomukammallik holatlari bilan ham bog'liq. Shu nuqtai nazardan, keys uslubining samaradorligi prinsipial jihatdan yangi ta'lim konsepsiyasini amalga oshirishni, bu metoddan shaxsni modernizatsiya qilish usuli sifatida foydalanishni va uni davlat xizmatining asosiy muammolariga yo'naltirishni taqozo etadi.

Adabiyotlar/ Литература/ References:

1. O'zbekiston Respublikasining "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi qonun. Qonunchilik palatasi tomonidan 2022-yil 2-martda qabul qilingan Senat tomonidan 2022-yil 28-mayda ma'qullangan. Lex.uz.
2. Mirziyoev Sh.M. Yangi O'zbekiston strategiyasi. – Toshkent: O'zbekiston, 2021. – B.206.
3. Багисв ГЛ., Наумов В.Н. Руководство к практическим занятиям по маркетингу с использованием кейс-метода [Электронный ресурс]. URL: <http://www.marketing.spb.ru/read/m21/>.
4. Балабанов И. Т. Инновационный менеджмент. – СПб.: Питер, 2000.
5. Беккер Г.С. Человеческое поведение: Экономический подход: избранные труды по экономической теории. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
6. Беленкова О.А. Роль антропологического фактора управления в формировании человеческого капитала общественного производства // Вестник Башкирского университета. – 2014. – №4. – С. 1495-1502.

7. Бекмуродов М. Замонавий бошқарув социологияси. Монография. – Тошкент: Янги аср авлоди, 2020. – 436 б.
8. Эмиль Дюркгейм. Социология. Ее предмет, метод и назначение. – М., 1993.
9. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. – М.: Владос, 1996. –326 с.
10. Ядов В. А. Два рассуждения о теоретических предпочтениях // Социологический журнал. – М., 1995. – №2. – С. 70-72.
11. Четверикова Н.А., Колмыкова М. А. Современные тенденции профессионального развития государственных гражданских служащих // Вестник университета, 2019. № 9. – С. 33-38.
12. Келарев В.В., Котова Н.С. Кейс-стади как эффективный метод тренинговых технологии в подготовке управленческих кадров / государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2014 № 3.
13. Прокофьева С. Е., Беляева А. М., Еремина С. Г. Современные кадровые технологии в органах власти. – М.: Юридический дом «Юстицинформ», 2015. –С. 662.
14. Rasulova F., Do'stjonov T., Hasanov S. Xorazm Ma'mun akademiyasining olis-yaqin yulduzlari. -Т.: «IQTISODMOLIYA» 2005. – В.31-44.

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

7 ЖИЛД, 3 СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ 7, НОМЕР 3

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

VOLUME 7, ISSUE 3

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