

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI PREZIDENTI HUZURIDAGI DAVLAT
BOSHQARUVI AKADEMIYASI HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR
BERUVCHI DSc.20/30.12.2019.S.23.02 RAQAMLI
ILMIY KENGASH**

DAVLAT BOSHQARUVI AKADEMIYASI

TURAYEV LAZIZ SHOKIROVICH

**FAVQULODDA VAZIYATLAR VAZIRLIGI RAHBAR XODIMLARI
KOMPETENSIYALARINI BAHOLASH VA ULARNI RIVOJLANTIRISH**

22.00.03 – Ijtimoiy ong va ijtimoiy jarayonlar sotsiologiyasi

**Sotsiologiya fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI**

Toshkent– 2024 yil

UDK: 6P2.15.63 (575.1).

**Sotsiologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati
mundarijasi**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD) по
социологическим наукам**

**Contents of Dissertation Abstract of the Doctor of Philosophy (PhD) on
Sociological Sciences**

Turayev Laziz Shokirovich

Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlari kompetensiyalarini baholash va ularni rivojlantirish.....3

Тураев Лазиз Шокирович

Оценка и развитие компетенций управленческого персонала Министерства по чрезвычайным ситуациям.....25

Turaev Laziz Shokirovich

Assessment and development of competencies of senior officials of the ministry of emergency situations.....47

E'lon qilingan ishlar ro'yxati

Список опубликованных работ

List of published works.....54

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI PREZIDENTI HUZURIDAGI DAVLAT
BOSHQARUVI AKADEMIYASI HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR
BERUVCHI DSc.20/30.12.2019.S.23.02 RAQAMLI
ILMIY KENGASH**

DAVLAT BOSHQARUVI AKADEMIYASI

TURAYEV LAZIZ SHOKIROVICH

**FAVQULODDA VAZIYATLAR VAZIRLIGI RAHBAR XODIMLARI
KOMPETENSIYALARINI BAHOLASH VA ULARNI RIVOJLANTIRISH**

22.00.03 – Ijtimoiy ong va ijtimoiy jarayonlar sotsiologiyasi

**Sotsiologiya fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI**

Toshkent– 2024 yil

Sotsiologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida V2020.3.PhD/S79 raqam bilan ro'yxatga olingan.

Dissertatsiya O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruv akademiyasida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o'zbek, rus, ingliz (rezyume) Ilmiy kengash veb-sahifasida info@dba.uz va «www. Ziyonet» axborot ta'lim portalida joylashtirilgan.

Ilmiy rahbar: **Bekmurodov Mansur Bobomurodovich**
sotsiologiya fanlari doktori, professor

Rasmiy opponentlar: **Yo'ldashev Anvar Ergashovich**
tarix fanlari doktori, professor

Tolibov Abdug'affor Abdunabi o'g'li
sotsiologiya fanlari falsafa doktori

Yetakchi tashkilot: **Toshkent Davlat iqtisodiyot universiteti**

Dissertatsiya himoyasi O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi huzuridagi DSc.20/30.12.2019.S.23.02. raqamli Ilmiy kengashning 2024-yil «___» kuni _____ soat ___dagi majlisida bo'lib o'tadi (Manzil: 100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko'chasi, 45-uy. Tel.: (371) 232-60-47; faks: (371) 239-17-83; e-mail: info@dba.uz.

Dissertatsiya bilan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasining Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (___raqami bilan ro'yxatga olingan). (Manzil: 100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko'chasi, 45-uy. Tel.: (371)232-60-47, faks: (371) 239-17-83, e-mail: info@dba.uz. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi ma'muriy binosi, 11-qavat, 1108-xona.)

Dissertatsiya avtoreferati 2024- yil «___»_____ kuni tarqatildi.
(2024- yil «___»_____dagi _____raqamli reestr bayonnomasi).

M.B. Bekmurodov
Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy
kengash raisi, sos.f.d., professor

Sh.M. Sodiqova
Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy
kengash kotibi, sos.f.d., professor

T.B. Matibayev
Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy
kengash huzuridagi ilmiy seminar
raisi, sos.f.d., professor

KIRISH (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Jahon amaliyotida favqulodda vaziyatlarni oldini olish tizimida faoliyat yuritayotgan rahbar kadrlarni kompetensiyalarini shakllantirishning muhim tendensiyasi sifatida: boshqaruv va kasbga doir kompetensiyalari (tabiiy ofatlar xavfini boshqarish, jamoatchilik bilan aloqalar, davlat organlari bilan hamkorlik va liderlik), amaliyot jarayonida shakllangan kompetensiyalar (ilmiy savodxonlik, geografik savodxonlik, ijtimoiy–madaniy savodxonlik, texnologik savodxonlik va tizimli tahlil) va shaxsiy kompetensiyalar (mehnat faoliyatida operativ ishlash, sohaga doir bilim va malakalar, tanqidiy fikrlash, kasbiy etikaga amal qilish va o‘zini o‘zi rivojlantirish)ni rivojlantirishga e’tibor qaratilmoqda. Shu bois yoshlardagi raqobatbardoshlik sifatlariga ta’sir etuvchi sotsial omillarni tahlil etish dolzarb ahamiyat kasb etadi.

Dunyoning rivojlangan mintaqalaridagi ilmiy tadqiqot institutlari, yetakchi ilmiy markazlari va oliy ta’lim muassasalarining mutaxassislari tomonidan Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlari kompetensiyalarini baholash va ularni rivojlantirishga ta’sir etuvchi sotsial omillar o‘rganib kelinmoqda. Zamonaviy rahbar o‘zini o‘zi doimiy takomillashtirib borishi, dunyoqarashi boy bo‘lishi, o‘zi shug‘ullanib kelayotgan kasbining hududiy, milliy va xalqaro ko‘lamlardagi rivojlanish tendensiyalari ustida uzluksiz ishlashi, ogoh bo‘lishi, xorijiy tillarni puxta bilishi va amaliyotda qo‘llay olishi, o‘zini kelajakda ham kerakli va dolzarb shaxs sifatida tayyorlab borishi, turdosh sohalar bilan samarali hamkorlik aloqalarini o‘rnata olishi, xodimlarning faoliyat yuritishida kreativ tarzda yondashuvlari va rivojlanishlari uchun qulay imkoniyat yaratishi, kitobxonlik ko‘nikmasi va mutolaa madaniyatiga ega bo‘lishi zarurati ilgari surilmoqda.

Mamlakatimizda rahbar xodimlar kompetensiyalarini baholash va ularni rivojlantirish bo‘yicha ko‘plab ishlar amalga oshirilmoqda, Prezidentimiz Sh.Mirziyoyev boshqaruv kadrlari yuqori darajadagi professional va boshqaruv sifatlarga ega bo‘lishi lozimligiga alohida e’tibor qaratilmoqda. Yurtboshimizning fikricha, professionalizm boshqa mezonlarga nisbatan ish va faoliyat bilan bog‘liq eng asosiy mezon hisoblanib, unga asosan shaxsning kompetentligi, omilkorligi, ya’ni o‘z ishini puxta, sifatli, har bir narsani o‘z o‘rnida tejab–tergab yuqori samaradorlikka erishish mumkinligini ta’kidlab o‘tgan. Shu sababdan mazkur yo‘nalishda olib borilayotgan islohotlar samaradorligini oshirish uchun tizimli tadqiqotlar olib borish ilmiy–amaliy ahamiyat kasb etadi.

Yurtimizda bo‘lgan tabiiy va texnogen xarakterdagi (koronavirus infeksiyasiga qarshi kurash, Buxoro viloyatida yuzaga kelgan kuchli shamol, Sirdaryo viloyatidagi “Sardoba” suv ombori bilan bog‘liq texnogen, Sergeli tumanidagi portlash va kuchli yong‘inlar) ofatlar Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimidagi rahbar kadrlar kompetensiyalarini yangicha baholash va ularni yanada rivojlantirishni hamda ushbu mudhish voqealar Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlari oldida favqulodda vaziyatlarni oldini olish va ularni bartaraf

etishda kadrlardan bilim, malaka va ko'nikmalarini naqadar omilkor hal qilish masalasini dissertatsiyaviy tadqiqot sifatida o'tkazilishini taqozo etadi.

2021–yil 15–dekabrdagi “Favqulodda holat to'g'risida”gi O‘RQ–737–sonli, 2019–yil 10–apreldagi “O‘zbekiston Respublikasida favqulodda vaziyatlarning oldini olish va bartaraf etish hamda yong‘in xavfsizligini ta‘minlash sifat jihatdan yangi tizimni joriy etish to‘g‘risida”gi PF–5706–sonli Farmoni hamda 2019–yil 10–apreldagi “Favqulodda vaziyatlar tuzilmalarining faoliyatini yanada takomillashtirish bo‘yicha tashkiliy chora–tadbirlar to‘g‘risida”gi PQ–4276–sonli Qarori, 2023–yil 11–sentabrdagi “O‘zbekiston – 2030” strategiyasi to‘g‘risida”gi PF–158–sonli Farmoni, 2023–yil 29–apreldagi “O‘zbekiston Respublikasi favqulodda vaziyatlarning oldini olish va bunday vaziyatlarda harakat qilish davlat tizimi faoliyatini samarali tashkil etish chora–tadbirlari to‘g‘risida”gi VMQ–171–son hamda 2022–yil 28–yanvardagi PF–60–son “2022–2026 yillarga mo‘ljallangan yangi O‘zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi”ning 92–maqsadida “Favqulodda vaziyatlarning oldini olish va bartaraf etishning samarali tizimini yaratish”¹. vazifasini belgilanganligi mazkur sohada tizimli tadqiqotlar olib borishni, “O‘z vaqtida ogohlantirish, qutqarish va yordam berish!” shiori ostida aholi va hududlarni favqulodda vaziyatlardan muhofaza qilish tadbirlarini uyushqoqlik bilan amalga oshirishda hamda mazkur faoliyatga tegishli boshqa meyoriy–huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda ushbu dissertatsiya tadqiqoti muayyan darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining ustuvor yo‘nalishlariga mosligi. Mazkur dissertatsiya tadqiqoti respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining «Demokratik va huquqiy jamiyatni ma‘naviy–axloqiy va madaniy rivojlantirish, innovatsion iqtisodiyotni shakllantirish» ustuvor yo‘nalishiga muvofiq bajarilgan.

Muammoning o‘rganilganlik darajasi. Rahbar kadrlarida boshqaruv va kasbiy kompetensiyalarini shakllantirish masalalarini A.A.Derkacha, V.M.Shepel, I.A.Zimnyaya, S.Uiddet, S.Xollifild, M.V.Yelfimova, N.V. Uvayeva, N.A. Yesavkina kabi olimlar o‘rganishgan. A.V.Akimov, Ya.D.Vishnyakov, Yu.L.Vorobev, I.N.Getman, M.Yu.Gluxovenko, S.V.Kartashov, S.S.Chebotarev, N.I.Loktionov, M.V.Fadeev, N.S.Kizyun, V.O.Ostrouxov, Ya.V.Potapov, L.A.Ragozin, A.Ye.Serebryannikov, V.K.Frolov, S.K. Shoygu, M.Ye. Yakovenko, kabi olimlar² Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimida rahbar

¹ O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “2022 — 2026 yillarga mo‘ljallangan yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida”gi 2022–yil 28–yanvardagi PF–60–son Farmoni. 06/22/113/0330–son.

² Акимов, В.А. Оценка и прогноз опасностей и угроз современной России // Текст. / В.А.Акимов // Стратегические риски чрезвычайных ситуаций: оценка и прогноз. М.: Триада, Лтд, 2003. – С. 47 – 60.; Акимов, В.А. Предупреждение и ликвидация чрезвычайных ситуаций: Учебное пособие для руководящего состава РСЧС Текст. / В.А. Акимов. –М.: Крук–Престиж, 2003. 380 с.; Вишняков, Д.Я. О роли человеческого фактора в управлении стратегическими рисками Текст. / Д.Я.Вишняков // Стратегические риски чрезвычайных ситуаций: оценка и прогноз. М.: Триада, Лтд, 2003. – С. 169 – 170./; Воробьев, Ю. Основы формирования и реализации государственной политики в области снижения рисков чрезвычайных ситуаций: Монография Текст. / Ю. Воробьев. М.: ФИД «Деловой экспресс», 2000. – 248 с.; Гетман, Н.И. Общественная безопасность России: оценка и прогноз Текст. / Н.И. Гетман // Стратегические риски чрезвычайных ситуаций: оценка и прогноз. М.: Триада, Лтд, 2003. – С. 99 – 104.; Глуховенко, Ю.М. Оценка риска пожаров и катастроф Текст. / Ю.М. Глуховенко // Проблемы безопасности при чрезвычайных ситуациях. Обзорная информация. М.: ВИНТИ, 1992. – С. 13 – 32.; Карташов, С.В. Управление рисками в

kompetensiyalarini shakllantirish va baholash tizimini takomillashtirish masalalarini tadqiq etishgan.

Boshqaruv xodimlari faoliyati masalasi bilan bogʻliq ilmiy izlanishlar Respublikamiz olimlari tomonidan muayyan darajada oʻrganilmoqda. Xususan, M.Bekmurodov, A.Yuldashev, Q.Quronboyev, T.Matibayev, Sh.Sodiqova, A.Begmatov, M.Atamuratov, I.Maxmudov, D.Raximova, F.Ravshanov, T.Alimardanov, O.Husanov, X.Azizov, B.Alimov, M.Sultonov, R.Toʻraxoʻjayeva, A.Xolov, O.Maxkamov, E.Ikramov, L.Inagamova, Sh.Qodirova, M.Safarova, N.Xamraxujayev, B.Mirboboyev³ kabi olimlar asarlarida yoritilib, rahbar kadrlar masʼuliyati va ularning kasbiy va boshqaruv kompetensiyalari nazariy jihatdan tahlil qilingan.

Dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilgan oliy taʼlim muassasasining ilmiy–tadqiqot ishlari rejalari bilan bogʻliqligi. Dissertatsiya tadqiqoti Oʻzbekiston Respublikasi Yoshlar ishlari agentligi huzuridagi Yoshlar muammolarini oʻrganish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash institutida PZ – 20170927486 “Yosh rahbar kadrlarning boshqaruv salohiyatini aniqlash va mansab

социально–экономической системе современного общества Текст. / С.В.Карташов, С.С.Чеботарев // Стратегические риски чрезвычайных ситуаций: оценка и прогноз. М.: Триада, Лтд, 2003.–С. 170– 174.; Катастрофы и человек. Российский опыт противодействия чрезвычайным ситуациям Текст. / Ю.Л. Воробьев, Н.И.Локтионов, М.В.Фадеев и др. / Под ред. Ю.Л.Воробьева. М.: АСТ, 1997.–255 с.; Кизюн, С.Н. Опасности и угрозы Российской Федерации в военной сфере Текст. / С.Н.Кизюн // Стратегические риски чрезвычайных ситуаций: оценка и прогноз. М.: Триада, Лтд, 2003. – С. 92 – 99.; Остроухов, О.В. Риск и чрезвычайная ситуация в социальной системе. Автореферат диссертации . доктора сотс. наук Текст. / О.В. Остроухов. –М., 2000.–с.; Порфирьев, Б.Н. Чрезвычайные ситуации и экономическое развитие: мир и современная Россия // Стратегические риски чрезвычайных ситуаций: оценка и прогноз Текст. / Б.Н. Порфирьев. М.: Триада, Лтд, 2003. – С. 61–73.; Потапов, В.Я. Оценка и прогноз опасностей и угроз современной России Текст. / В.Я. Потапов // Стратегические риски чрезвычайных ситуаций: оценка и прогноз. М.: Триада, Лтд, 2003. – С. 15– 25.; Серебрянников, Е.А. Пожарная безопасность составная часть национальной безопасности Текст. / Е.А.Серебрянников // Стратегические риски чрезвычайных ситуаций: оценка и прогноз. – М.: Триада, Лтд, 2003. – С. 37 –47.; Управление рисками чрезвычайных ситуаций Текст. М.: ФИД, «Деловой экспресс», 2002. – 247 с.; Фролов К.В. Научные разработки по анализу риска и проблем безопасности // Стратегические риски чрезвычайных ситуаций: оценка и прогноз Текст. / К.В. Фролов, Н.А. Махутов. М.: Триада, Лтд, 2003. – С. 25 – 36.; Шойгу, С.К. Безопасность России. Правовые, социальные, экономические и научно–технические аспекты. Защита населения от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера Текст. / С.К.Шойгу.; Яковенко, М.Э. Экологические риски современной России Текст. / М.Э. Яковенко, В.А. Кирянов // Стратегические риски чрезвычайных ситуаций: оценка и прогноз. М.: Триада, Лтд, 2003. – С. 104 – 109.

³ Bekmurodov M. Oʻzbek mentaliteti. Toshkent: Info Capital Group, 2011; Bekmurodov M.B. Zamonaviy boshqaruv sotsiologiyasi: Monografiya / M.Bekmurodov. – Toshkent: Yoshlar nashriyot uyi, 2020. – B. 52.; Sodiqova Sh. Boshqaruv sotsiologiyasi. (Darslik). – Toshkent: Akademiya, 2020. – B. 241.; Qarang: Bekmuradov M.B. Jamoatchilik fikrining ijtimoiy–madaniy taraqqiyotidagi roli./dis... sotsiologiya fan.d–ri. Toshkent., 1999; Sodiqova Sh.M. Jamiyatni modernizatsiyalash jarayonida keksalarni ijtimoiy himoyalashning sotsiologik tahlili./dis... sotsiologiya fan.d–ri. Toshkent., 2016 y.; Abduazimov O. Axborotlashgan jamiyatda jamoatchilik fikri monitoringini taʼminlashda ommaviy kommunikatsiyalar sotsiologiyasining oʻrni (Oʻzbekiston ommaviy axborot vositalarining 2001–2016 yillardagi materiallari misolida): Monogrifiya. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2016. – 352b.; Matiboyev T. Ijtimoiy hamkorlik – millatlararo totuvlik va dinlararo bagʻrikenglikni taʼminlash vositasi. / Monografiya. – Toshkent: “Yangi kitob”, 2016. – 184 b.; Abulqosimov H., Rahimova D., Rahbar — inson va boshqaruvchi. //Jamiyat va boshqaruv, 2003, 4–son.–B; A; Begmatov A., Aliyeva K., Abdushukurov B. Rahbar va yangicha tafakkur. – T.:Akademiya, 2005.–65 b; Begmatov A. Quronov M. Oʻzbekistonda rahbar kadrlar tayyorlashning texnologik tizimi. Rahbar va xodim (toʻplam). –T.: Akademiya, 1998; Raximova D. Abulqosimov X. Abdurahmonov O. Boshqaruv tizimi va rahbar. –T.: Akademiya, 2004. –B.83; Xolbekov A. Kasblarning kasbi yoxud rahbar kadrlarni oʻqitish va kasbiy mahoratini oshirish muammolari. Jamiyat va boshqaruv.2006, 2–son.– B.16–20; Ravshanov F. Milliy rahbarshunoslik: tarix va tajriba.–T.: Akademiya, 2007.–262 b; Husanov O. Mustaqillik va mahalliy hokimiyat. –T.:Sharq, 1996; Mirboboyev B., Husanov O., Begmatov A. Oʻzbekistonda davlat xizmatini tashkil etishning tashkiliy–huquqiy masalalari.–T.:Akademiya, 2005.–144 b.

pog'onalarida o'sish istiqbolini belgilash texnologiyalari" loyihasi (2018–2019 yillar) doirasida bajarilgan.

Tadqiqot maqsadi Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlari kompetensiyalarini baholash tizimini takomillashtirishga doir ilmiy va amaliy taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqotning vazifalari:

boshqaruvda rahbar kompetensiyalarini tadqiq etish metodologiyasini tahlil qilish;

Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlari kompetensiyalarini shakllantirishning o'ziga xos jihatlarini o'rganish;

Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlarini boshqaruv va kasbiy kompetensiyalarini shakllantirish omillarini yoritish;

Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlarining professional korpusini shakllantirish istiqbollari tahlil qilish;

Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlarini boshqaruv va kasbiy kompetensiyalarini shakllantirish va baholash mexanizimini joriy etish bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqotning ob'ekti O'zbekiston Respublikasi Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlari kompetensiyalarini baholash va rivojlantirish tizimi.

Tadqiqot predmetini Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlari kompetensiyalarini baholash tizimini takomillashtirishning o'ziga xos jihatlari, mazkur jarayonida vujudga keladigan tashkiliy–huquqiy, ijtimoiy–psixologik munosabatlar tashkil etadi.

Tadqiqotning usullari. Tadqiqot jarayonida tizimli tahlil, qiyosiy tahlil, hujjatlarni tahlil qilish, ijtimoiy so'rovnoma, intervyu, SWOT, kuzatuv, kontent, usullari qo'llanildi.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimidagi rahbar xodimlarning tez o'zgaruvchan holatlarda maqbul pozitsiyalar va kompetensiyalariga erishishga yo'naltirilgan klasterli samarali baholash (lavozim po'gonalari bo'yicha kompetensiyalar guruhlarini) yondashuvi ishlab chiqilgan;

rahbar xodimlarning kasbiy kompetensiyalarini amaliyot negizida simulyativ usul, ko'p marotaba kuzatish, imitatsion va virtual trening vositalari hamda onlayn platformalar orqali boshqaruv mahoratini oshirilishi sotsiologik asoslangan;

favqulodda vaziyatlarning oldini olish va bartaraf etishda risklarni boshqarish, tezkor va samarali qaror qabul qilish, strategik rejalashtirish, ijtimoiy–siyosiy va texnologik boshqaruv kompetensiyalarining samaradorlik ko'rsatkichlariga ta'sir darajasi aniqlangan;

rahbar xodimlarning kompetensiyalarini rivojlantirishga yo'naltirilgan besh bosqichli ijtimoiy algoritmi (ijtimoiy xavfsizlik, psixodiagnostika, risklarni boshqarish, maqbul yechim topish, smart boshqaruv) ishlab chiqilgan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

O‘zbekiston Respublikasi Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlari kompetensiyalarini baholash va rivojlantirishni sotsial omil sifatida nazariy va amaliy yondashuvlar asosida strukturaviy–funktional jihatdan yoritilgan;

Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimidagi rahbar xodimlarning tez o‘zgaruvchan holatlarda maqbul pozitsiyalar sifatida e’tirof etilgan hamda egallagan kompetensiyalarini klasterli baholash modeli ishlab chiqilgan va yoritilgan;

Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimidagi rahbar xodimlarning kompetensiyalarini baholash va ularni rivojlantirishda rivojlangan mamlakatlar tajribalari maqbulligi ilmiy empirik asoslangan;

Favqulodda vaziyatlarning oldini olish va ularni bartaraf etish rahbar kadrlarning umumiy bilimlari, shaxsiy, kasbiy va boshqaruv kompetensiyalariga bog‘liqligi ilmiy asoslangan;

Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimidagi rahbar xodimlarning kompetensiyalarini baholashning besh bosqichli algoritmi ishlab chiqilgan.

Tadqiqot natijalarining ishonchliligi. Ilmiy tadqiqot natijalarining ishonchliligi, ularni mahalliy va xorijiy olimlarning rahbar xodimlarning kompetensiyalarini baholash va rivojlantirish borasidagi ilmiy–nazariy qarashlarini o‘rganish va ko‘rib chiqilgan muammolarni tanqidiy ko‘rib chiqish, muallifning ilmiy–tadqiqot ishlari bo‘yicha natijalarni jamlash, rasmiy statistik manbalar, jumladan, O‘zbekiston Respublikasi davlat statistika qo‘mitasining statistik ma’lumotlaridan, Favqulodda vaziyatlar vazirligi, Fuqaro muhofazasi intituti, Favqulodda vaziyatlar vazirligi Akademiyasi hamda hududiy boshqarmalardan olingan ma’lumotlar asosida keltirilgan tahlillar statistik va ekspert baholash xulosalariga asoslanganligi, tadqiqotlar davomida olingan amaliy va nazariy taklif va tavsiyalarining amaliyotga joriy etilganligi, tadqiqot natijalarining vakolatli tuzilmalar tomonidan tasdiqlanganligi bilan belgilanadi.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqot natijalarining ilmiy ahamiyati rahbar xodimlarning kompetensiyalarini baholash va rivojlantirish imkoniyatini beruvchi metodologik yondashuvlarni ishlab chiqishda foydalaniladi. Tadqiqot natijalari Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimida faoliyat olib borayotgan rahbar xodimlar kompetensiyalarini baholash va rivojlantirishning konseptual asoslari, usul va modellarini takomillashtirishda ham qo‘llaniladi. Taklif etilgan tadqiqot usullarini keng qo‘llash tashkilot rahbar xodimlari boshqaruv kompetensiyalarini baholash mexanizmini takomillashtirishga xizmat qiladi.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati shundan iboratki, tashkilot rahbar xodimlar boshqaruv faoliyati samaradorligini baholash mexanizmini takomillashtirish orqali Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlari kompetensiyalarni baholash dasturi va metodikalarini ishlab chiqishda foydalanish mumkinligi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlari kompetensiyalarini baholash va ularni rivojlantirish bo‘yicha

olingan ilmiy natijalari asosida:

Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimidagi rahbar xodimlarning tez o'zgaruvchan holatlarda maqbul pozitsiyalar va kompetensiyalariga erishishga yo'naltirilgan klasterli samarali baholash (lavozim po'gonalari bo'yicha kompetensiyalar guruhleri) yondashuvining optimal variantlari ishlab chiqilganligi soha rivojida o'zining ijobiy samarasini berishi aniqlangan, shuningdek, Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimidagi rahbar xodimlarning kompetensiyalarini baholash mezonlari va ko'rsatkichlarining samaradorlik jihatlari takomillashtirishda foydalanilgan. (Favqulodda vaziyatlar vaziri o'rinbosarining 2023-yil 25-noyabrdagi 5/4/30-3508-son sonli ma'lumotnomasi). Natijada baholash yondashuvi asosida xodimlarning kompetensiyalari baholanib, ularning faoliyat samaradorligini oshirishga erishilgan;

rahbar xodimlarning kasbiy kompetensiyalarini amaliyot negizida simulyativ usul yordamida ko'p marotaba kuzatish, imitatsion va virtual trening vositalar hamda onlayn platformalar orqali boshqaruv mahoratini oshirilishi sotsiologik asoslantirilishiga erishilgan, shu bilan birgalikda FVV rahbar xodimlari boshqaruv va kasbiy kompetensiyalarini baholash mexanizmining samarali usullari takomillashtirishda foydalanilgan. (Favqulodda vaziyatlar vazirligi Akademiyasining 2023-yil 10-maydagi 36/2-973-son ma'lumotnomasi). Natijada rahbar xodimlarning boshqaruv va kasbiy kompetensiyalarini samarali baholash imkoniyatini berishi bilan birgalikda, nazariy-metodologik va ilmiy-amaliy jihatdan samaradorligi oshirishga xizmat qilgan;

rahbar xodimlarning kompetensiyalarini rivojlantirishga yo'naltirilgan besh bosqichli ijtimoiy algoritmi (ijtimoiy xavfsizlik, psixodiagnostika, risklarni boshqarish, maqbul yechim topish, smart boshqaruv) ishlab chiqilib amaliyotda foydalanilgan. (Favqulodda vaziyatlar vazirligi Maxsus vazifalar bo'yicha Respublika qutqaruv markazi 2023-yil 5-iyundagi 6/2-1163-son ma'lumotnomasi). Natijada tizimda rahbar xodimlarning strategik rejalashtirish, ijtimoiy-siyosiy va texnologik boshqaruv kompetensiyalarining samaradorlik ko'rsatkichlariga erishishilgan;

favqulodda vaziyatlarning oldini olish va bartaraf etishda risklarni boshqarish, tezkor va samarali qaror qabul qilish, strategik rejalashtirish, ijtimoiy-siyosiy va texnologik boshqaruv kompetensiyalarining samaradorlik ko'rsatkichlariga ta'sir darajasini aniqlash amaliyotida foydalanilgan. (Favqulodda vaziyatlar vazirligi Maxsus vazifalar bo'yicha Respublika qutqaruv markazi 2023-yil 5-iyundagi 6/2-1163-son ma'lumotnomasi). Natijada tizimda faoliyatning o'ziga xos xususiyatlariga moslashtirilgan holda Favqulodda vaziyatlarning oldini olish va bartaraf etishda risklarni boshqarish, tezkor va samarali qaror qabul qilish imkonini bergan.

Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi. Mazkur tadqiqot natijalari doirasida 3 ta xalqaro va 7 ta respublika ilmiy-amaliy anjumanlarida muhokamadan o'tkazilib, ma'ruzalar qilingan.

Tadqiqot natijalarining e'lon qilinganligi. Dissertatsiya mavzusi bo'yicha jami 19 ta ilmiy ishlar, shundan, 5 ta OAK e'tirof etgan mahalliy jurnallarda, 1 ta

xalqaro jurnallarda, 3 ta xalqaro va 10 ta respublika ilmiy–amaliy konferensiyalarida ma’ruza tezislari chop qilingan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Dissertatsiya kirish, uchta bob, 9 paragraf, xulosa va takliflar, foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati hamda ilovalardan tashkil topgan bo‘lib, uning umumiy hajmi 148 betdan iborat.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Kirish qismida bugungi kunda yuzaga keladigan turli xil tabiiy va texnogen katostrofalar, nafaqat Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimidagi kadrlarni balki, barcha davlat organlari va idorlarini xodimlarda favqulodda vaziyatlarda qanday hatti–harakatlarni amalga oshirish, resurslarni qanday taqsimlash va risklarni boshqarish bo‘yicha kompetensiyalarini shakllantirishni taqazo etishi ko‘rsatilgan.

Dissertatsiyaning «**Rahbar xodimlar kompetensiyalarini baholash va ularni rivojlantirish metodologiyasi**» nomli birinchi bobida. Mazkur bobda rahbar xodimlar kompetensiyalarini baholash va ularni rivojlantirish borasidagi nazariy manbalar tahlil qilingan. Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlarining professional kompetensiyalarining tarkibi va mazmuni yoritilgan. Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar kadrlari kompetensiyalarining evolyusiyasi o‘rganilgan. Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Favqulodda vaziyatlar vazirligining xodimlari professional kompetensiyalarini yuksaltirish masalalari tadqiq etilgan hamda bu borda ilg‘or xorij tajribasi o‘rganilgan. Shuningdek, Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimidagi boshqaruv qadriyatlarining o‘ziga xos jihatlari, soha vakillarining boshqaruv va kasbiy kompetensiyalarini baholash va rivojlantirish yo‘llari va usullari tahlil qilinib, mazkur yo‘nalishda amaliy taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Rahbar xodimlar davlat boshqaruvidagi samaradorlikka erishish, ularni kompetensiyalarini baholash hamda rivojlantirish uchun quyidagi vazifalarni bajarishi lozim. Birinchidan: Keys–metodi (Case–Stady), IQ testlar, Psixologik testlardan foydalanib rahbar xodimlarni kompetensiyalarini baholashda foydalanish.

Ikkinchidan: Rahbar va xodimlarni ish samaradorligi o‘lchashning zamonaviy mexanizmini joriy qilish;

Misol uchun KPI (Key Performance Indicator), ishlashning asosiy ko‘rsatkichi–bu ma’lum bir faoliyatda yoki ma’lum maqsadlarga erishishda muvaffaqiyat ko‘rsatkichi. Aytish mumkinki, KPI bu erishilgan natijalarning miqdoriy jihatdan o‘lchanadigan ko‘rsatkichidir.

Uchinchidan: Asosiy rahbarning kuchli tomonlari ro‘yobga chiqaruvchi boshqaruv fazilatlarini belgilab olish va ularni rivojlantirish hamda virtual trening vositalari va onlayn platforma orqali boshqaruv mahoratini o‘stirish.

To‘rtinchidan: Baholash markazi, (Assessment–sentr, yoki sentr otsenki (angl. assessment center)) xodimlarning haqiqiy fazilatlarini, ularning psixologik boshqaruv va kasbiy xususiyatlarini, lavozim talablariga muvofiqligini, shuningdek potensialni aniqlashga qaratilgan qo‘shimcha uslublardan foydalanishga asoslangan xodimlarni har tomonlama baholash usullaridan foydalanish.

Beshinchidan: Rahbar xodimlarning kompetensiyalarini rivojlantirishga yo‘naltirilgan besh bosqichli ijtimoiy algoritmini (ijtimoiy xavfsizlik, psixodiagnostika, risklarni boshqarish, maqbul yechim topish, smart boshqaruv)⁴ ishlab chiqish hamda rahbar xodimlar faoliyatini doimiy ravishda takomillashtirib borish talab qilinadi (1–jadval).

1–jadval

Rahbar xodimlarning kompetensiyalarini rivojlantirishga yo‘naltirilgan besh bosqichli ijtimoiy algoritmi (ijtimoiy xavfsizlik, psixodiagnostika, risklarni boshqarish, maqbul yechim topish, smart boshqaruv)

Ofatlar tasnifi	Risklarni boshqarish	Ijtimoiy xavfsizlik	Psixodiag–nostika	Maqbul yechim topish	Smart boshqaruv
2010—2017 yillarda 1,2 trillion so‘m evaziga qurilgan, rasmiy OAV tomonidan «asr qurilishi» deb e‘tirof etilgan Sardoba suv ombori to‘g‘onlaridan biri 2020– yil 1– may kuni yorilishi oqibatida yirik suv toshqini yuz bergan. Keyinchalik ushbu holat matbuot tomonidan «asr fojiasi» deya ta‘riflandi.	Toshqin oqibatida Sirdaryodagi 4710 ta xonadonga zarar yetgan, shundan 2211 ta uy yashash uchun butunlay yaroqsiz holga kelgan, 2499 tasi esa ta‘mirlanib bo‘lib qolgan. Sardoba toshqini oqibatlarini bartaraf etish uchun O‘zbekiston hukumati kamida 1,5 trillion so‘m pul ajratgan. besh qavatli uy qurildi.	Ko‘plab yo‘llar, ko‘priklarga zarar yetgan, kommunikatsiyalar ishdan chiqqan, 6 ming uy hayvoni qurbon bo‘lgan, 20 ming gektar ekin yeri suv ostida qolgan. O‘zbekistonlik rasmiylar «suvning bir tomchisi ham» qo‘shni davlatga o‘tmasligi uchun har qancha harakat qilmasin, ofat 30 ming qozog‘istonlikning xavfsiz hududlarga ko‘chirilishiga, 14 ta aholi punktidagi yuzlab xonadonlar suv ostida qolishiga sabab bo‘ldi. Bu ofat viloyat bo‘yicha.	toshqin oqibatida 4 kishi vafot etdi, yuzlab odamlar jabrlandi.	Favqulodda vaziyatlar davlat tizimi (FVDT) kuch va vositalarini safarbar etish.	Prognozlash Sun‘iy intellekt va mashinalaridan foydalanish. Robotik jarayonlarni avtomatlashtirish Virtual haqiqat va kengaytirilgan haqiqatdan foydalanish.

Oltinchidan: Kadrlar tanlash va ularni tayinlashda ochiqlik va oshkoralik, adolat prinsipida ish tutish.

Yettinchidan: Inson kapitalini kuchaytirib borish, bu salohiyatni qadrlash va ularni doimiy rag‘batlantirib borish.

Sakkizinchidan: Rahbar xodimlariga ibrat shaxsiy namuna bo‘lishi.

⁴ Tadqiqot natijasida muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

To‘qqizinchidan: Motivatsiyalash, ustoz–shogird faoliyatini uzluksiz olib borish.

O‘ninchidan: Favqulodda vaziyatlar vazirligi xodimlarining professional salohiyatini ijtimoiy monitoring qilish modelini ishlab chiqish lozim.

O‘n birinchidan: Favqulodda vaziyatlar vazirligining xodimlarining kasbiy mahoratini o‘rganishga ijtimoiy va akmeologik yondashuv asosida ko‘rib chiqish, bunda xodimlar tomonidan kasbiy sohada o‘zini tutishning ijtimoiy aniqlangan standartlarini amalga oshirish jarayoni va natijasi sifatida baholash.

O‘n ikkinchidan: Favqulodda vaziyatlar vazirligining mutaxassislarini attestatsiyadan o‘tkazishni yangicha metodologiyasini ishlab chiqish.

O‘n uchinchidan: Favqulodda vaziyatlar vazirligining turli toifadagi mutaxassislari malakasini oshirish uchun standartlarni ishlab chiqish va joriy etish.

Tadqiqot doirasida o‘tkazilgan, Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimida faoliyat ko‘rsatayotgan 345 nafar boshqaruv kadrlar o‘rtasida boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishga doir o‘tkazigan so‘vromomada 318 nafar erkak va 27 nafar ayol rahbar kadrlar ishtirok etishdi. So‘rovnomada ishtirok etganlarning o‘rtacha yoshi 35 yoshni tashkil etadi. Xulosa qilib aytganda so‘rovnomada natijalarga ko‘ra qator kompetensiyalarning muhimligi bo‘yicha ro‘yxati⁵ shakllantirildi (2–jadval).

2–jadval

Kompetensiyalarning muhimligi bo‘yicha ro‘yxati

T/r	Kompetensiyalar	%
1	Boshqaruv mahorati.	69,60
2	Adolatlilik	58,37
3	Talabchanlik	56,37
4	O‘z fikriga ega bo‘lish	55,55
5	O‘zgaruvchan /qiyin sharoitlarga tez moslashish	50,46
6	Xalqqa xizmat qilish	49,14
7	Boshqaruv professionalizmi	45,87
8	Kasbiy mahoratini oshirish	45,15
9	Jamoa haqida qayg‘urish	45,12
10	Tashabbuskorlik	44,95
11	Samarali muloqot olib borish	42,20
12	Ziyraklik	41,28
13	Normativ hujjatlar va huquqiy me‘yorlarni yaxshi bilish	41,17
14	Tezkor samarali qaror qabul qilish	41,17
15	Vatanparvarlik	40,37
16	Harakatchan	40,37
17	Vaziyatni baholay olish	38,72
18	Tashabbuskorlik	38,53
19	Davlatning nufuzini ko‘tarish	31,37
20	Boshqa tashkilotlar bilan hamkorlikni rivojlantirish	25,33

Ilg‘or xorij va milliy tajribani hisobga olgan holda shuni ta’kidlash mumkinki, nafaqat FVV tizimidagi rahbar kadrlarda boshqaruv kompetensiyalarni, balki

⁵ Tadqiqot natijasida muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

barcha sohada faoliyat yuritayotgan rahbar kadrlar (o'rta, qo'yi va yuqori bo'g'in rahbarlari) uchun boshqaruv kompetensiyalarini baholash va rivojlantirishga qaratilgan maxsus onlayn platformalarni yaratish va ularda shu platformalar orqali o'zini o'zi rivojlantirish ko'nikmasini shakllantirish ko'zlangan maqsadga erishish imkonini beradi. Buni biz boshqaruv kompetensiyalarni baholash va rivojlantirishga qaratilgan quyidagi yondashuvlarni ko'rishimiz mumkin:

Birinchi: Boshqaruv salohiyatini baholash. "Boshqaruv samaradorligi" usuli. Anketa orqali rahbar faoliyatidagi erishilgan natijalar va real boshqaruv salohiyatini baholaydi. Metodologiyaning maqsadi rahbarning etakchilik fazilatlarini, boshqaruv kompetensiyasini qanchalik shakllanganligini baholaydi.

Ikkinchi: Intellektual fazilat va qobiliyatlarini baholash. "Cheklangan vaqt oraliq'ida induktiv fikrlashning rivojlanish darajasini aniqlash" usuli, usulning maqsadi inson intellektidagi o'zgarishlarni aniqlashdan iborat.

Uchinchi: Boshqaruv qobiliyatlarini aniqlash. "Boshqaruv salohiyatining cheklanishi" usuli (M. Vudkok, D. Frensis). Usulning maqsadi – xodimlarni boshqarish, baholash uchun individual imkoniyatlari hamda boshqaruvning kuchli va zaif tomonlari aniqlash.

To'rtinchi: Maqsadga yo'nalganligini aniqlash. "Maqsadga erishish zarurati" usuli (Yu.M.Orlova). Mazkur usul maqsadi rahbarning muvaffaqiyatga intilish darajasini aniqlashdan iborat.

Beshinchi: Psixologik barqarorlik (stressga chidamlilik)ni baholash. "Dominant holatni aniqlash" usuli (L.V.Kulikov). Mazkur usuli maqsadi rahbarning stressga bardoshligi va emotsional barqarorligi aniqlash va baholash.

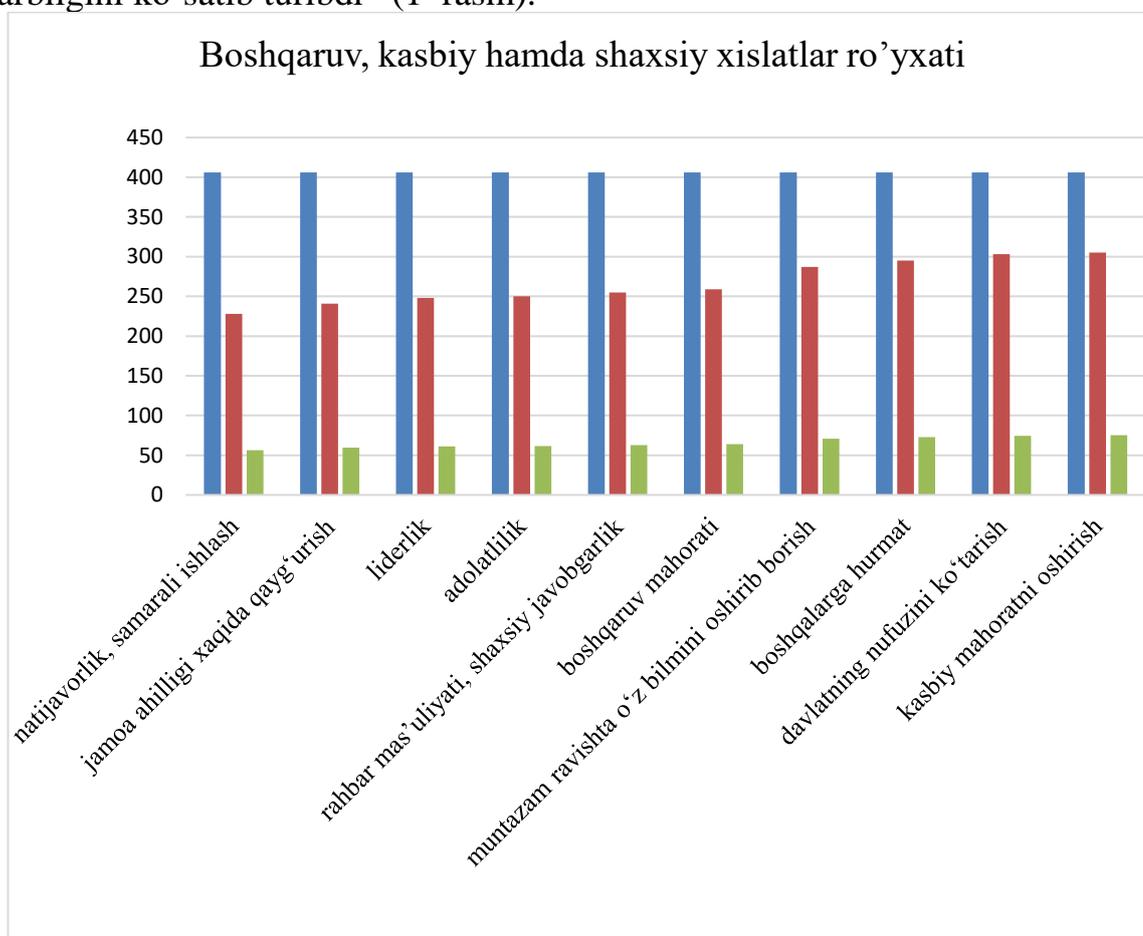
Oltinchi: O'z-o'zini namoyon qilish (o'ziga munosabat). Shaxsning o'zini o'zi anglash darajasini aniqlash so'rovnomasi (A.V.Lazukin N.F. Kalina tomonidan moslashtirilgan). Usullarning maqsadi shaxsning o'zini o'zi anglash darajasini o'rganishdir.

Tahlil: yong'in–texnik profilidagi ta'lim muassasalarida kursantlarning malakasini shakllantirish jarayonida quyidagi ziddiyatlarni ajratib ko'rsatish imkonini beradi:

– ijtimoiy–pedagogik, yong'in–texnik profil, yong'inga qarshi xizmat mutaxassislarini tayyorlash sifatiga qo'yiladigan talablarning ortishi, ularning malakasini shakllantirish darajasi, ularning haqiqiy tayyorgarligi va ta'lim muassasalarida kursantlar o'rtasida kompetensiya darajasining yong'in–texnik profiliga to'liq mos emasligi;

– ilmiy –nazariy bo'lajak yong'in xizmati mutaxassislarining amaliy faoliyatining mazmuni va bajarilish shartlari, ular paydo bo'ladigan ekstremal vaziyatlarda mustaqil samarali qaror qabul qilishni talab qiladi va o'quv jarayonining tabiati o'rtasida, asosan kadrlarni reproduktiv va ijrochilik faoliyatiga qaratadi hamda ilmiy va uslubiy yong'in xizmati mutaxassislariga zamonaviy talablarga muvofiq kursantlarning malakasini shakllantirish zarurati bilan ta'lim muassasalarida yong'in –texnik profilini muvaffaqiyatli shakllantirish uchun yetarli darajada rivojlanmaganligi .

Dissertatsiyaning «Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlari kompetensiyalarining amaliyotga muvofiqligining sotsiologik tahlili» nomli ikkinchi bobida Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlari kompetensiyalarining amaldagi holatini sotsiologik tahlili amalga oshirilgan. FVV rahbar kadrlarining samarali faoliyatini ta'minlashga xizmat qiluvchi asosiy omillar o'rganilgan. Hududlardagi Favqulodda vaziyatlar boshqarmalari rahbar kadrlarida hamkorlikda ishlash bo'yicha korporativ kompetensiyalar klasteri ishlab chiqilgan. Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimida boshqaruv kompetensiyalarini shakllantirish va baholash mexanizimi takomillashtirish bo'yicha ilmiy, amaliy taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan. Amerikalik sotsiolog Uolter Lippman savolnomasiga asosan (muallif tomonidan shakllantirilgan jami 200 ga yaqin xislatni o'z ichiga olgan boshqaruv va kasbiy kompetensiyalar ro'yxati) hamda 406 nafar respondent o'rtasida o'tkazilgan so'rovnoma natijalariga ko'ra FVV xodimlari va rahbarlarida kerak bo'lgan eng muhim o'nta kompetensiyalar ro'yxati shakllantirildi hamda eng yuqori kasbiy mahoratni oshirish ishning naqadar dolzarbligini ko'satib turibdi (1–rasm).



1–rasm. Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimidagi rahbar kadrlarida kerak bo'lgan eng muhim o'nta boshqaruv, kasbiy hamda shaxsiy xislatlar ro'yxati⁶

FVV tizimidagi rahbar kadrlarda boshqaruv kompetensiyalarni modelini ishlab chiqish va uni hududlarda faoliyat ko'rsatayotgan rahbar kadrlar boshqaruv salohiyatini yuksaltirishda tadbiq etish hozirgi kun talabi hisoblandi (3–jadval).

⁶ Sotsiologik tadqiqot natijalariga ko'ra aniqlandi

FVV tizimidagi rahbar kadrlarning kompetensiyalar modeli⁷

Kompetensiya nomi va uning izohi	Kompetensiya komponentlari* (<i>Bilim, qobiliyat, ko'nikma</i>)
Boshqaruv mahorati – Vaziyatni tahlil qilish, qaror qabul qilish, maqsad qo'yish, natijaga erishish yo'lida faoliyatni tashkillashtirish, xodimlarni motivatsiyalash va xodimlarni nazorat qilish bo'yicha bilimlarga ega bo'lish va samarali uslub, vositalarni qo'llay olish.	–Faoliyatda ustuvor maqsadlarni belgilash va rejalashtirish –Vakolatlarni uzatish va ishni nazorat qilish –Jarayonlarni muvofiqlashtirish –Boshqaruv qarorlarini qabul qilish
Liderlik – jamoa yoki guruhda liderlik rolini o'ziga olish malakasi. Odamlarni maqsadga yo'naltirish yo'lida ularga ta'sir etish, ishonitirish va natijavorlikka undash qobiliyati	–Jamoani motivatsiyalash –Ishonchli va ish muhitni yaratish –Jamoani ishonchini qozona olish –Omma oldida chiqish qila olish
Tizimli fikrlash – Vaziyatni yaxlit va tarkibiy qismlari bilan birga ko'ra olish; mavjud aloqalarni aniqlashtirish qobiliyati; umumiy hodisa tarkibida muhimini ajrata olish; ma'lumotni to'plash va katta hajmdagi ma'lumotlarni tartiblay olish qobiliyati.	–Vaziyatlarni tahlil qilish –Muammolarni aniqlash –Ratsional fikrlash –Tanqidiy muhokama qilish –Jamoa fikrini inobatga olish
Qadriyatlar – vatanparvarlik, samimiylik va insonparvarlik, tashkilotga, jamoaga sodiqlik, ishonchli inson va xodim bo'lish, o'z kasbini ulug'lashga intilish.	–Inson qadr–qimmati –Mas'uliyat va javobgarlikni xis qilish –Vatanparvarlik –Samimiylik –Jarayonga daxldor bo'lish –Rahbarning ishonchini qozonish
Huquqiy va ma'muriy kompetentlik – o'zi ishlayotgan soha va qo'shni sohalar bo'yicha chiqadigan barcha yangilik va o'zgarishlarni bilib turishi. Huquqiy asoslangan, Har bir o'zgaruvchan vaziyatla xavfli signallarni darhol payqab olish va shunga mos javobni tanlay olish.	–Normativ hujjatlar va huquqiy me'yorlarni yaxshi bilish –Normativ hujjatlar va huquqiy me'yorlarni qulla olish –Suhbatdoshiga dalillar keltira olib gapirish
O'zgarishlarga moslanuvchanlik, stressga bardoshlilik – O'zgaruvchan vaziyatda harakat qilish qobiliyati, yangi sharoitlarga tezda moslashish va yangi vazifalarni samarali hal qilish malakasi	–Stressga bardosh bera olish –Emotsional barqaror bo'lish –Risk va o'zgarishlarni boshqarish –Emotsional charchoqni chiqarish
Kommunikativlik\kirishimlilik – odamlar bilan muloqotda bo'lishga intilish, iloji boricha nizoli va keskin vaziyat yuzaga kelishiga yo'l qo'ymaslik. Har qanday odamlar bilan va har qanday sharoitda umumiy til topa bilish va bu sifati orqali o'zgalarda o'zi haqida ijobiy fikr yaratish	–Omma oldida chiqish qilish –Suhbatdoshni faol eshitish –Muloqot madaniyatiga rioya qilish –Samarali muzokaralar olib borish –Ijtimoiy tarmoqlarda faol qatnashish
Natijavorlikka yo'nalganlik – har qanday sharoit va vaziyatda o'zi ko'zlagan maqsadga intilish. Har doim o'z mehnat samarasini oshirib borishga intilish va yuqori ko'rsatkichlarga erishish. Biron ishni tez yakunlashga intilish.	–Strategik fikrlash –Natijani prognozlashtirish –Tashabbuslarni ilgari surish –O'z ustida ishlash

⁷ Har bir kompetensiya 3–darajada namoyish bo'lishi mumkin: bilim sifatida – talabgor ushbu kompetensiyalar haqida ma'lumot va tasavvurga ega, lekin uni amalda qo'llay olmagan; qobiliyat sifatida – talabgor ushbu kompetensiyalar haqida ma'lumot va tasavvurga ega va amalda uni ko'rsata oladi; shakllangan ko'nikma – talabgor ushbu kompetensiyalarni mohirona namoyish etadi.

<p>Yangi tajribaga ochiqlik – har doim yangi ma’lumot, fikrlarga ochiqlik, kreativ g’oyalarni berishga va yangiliklardan xabardor bo’lishga intilish.</p>	<p>–Kreativ fikrlash –Innovatsion takliflar berish –O‘z ustida ishlash –Xabardorlik bo‘lish –Xalqaro tajriba almashish</p>
--	--

Favqulodda vaziyatlarning oldini olish va bartaraf etish sohasidagi hamkorlik davlat tashkilotlari va idorlari oldiga turgan umummilliy strategik vazifa hisoblanib, quyidagi yo‘nalishlarni o‘z ichiga oladi:

- xavfli texnogen va ekologik jarayonlar, tabiiy hodisalar monitoringini birgalikda tashkil etish va o‘tkazish;

- tabiiy va texnogen tushdagi favqulodda vaziyatlarning monitoringi va oldindan aniqlanishi haqida muntazam ma’lumot almashish;

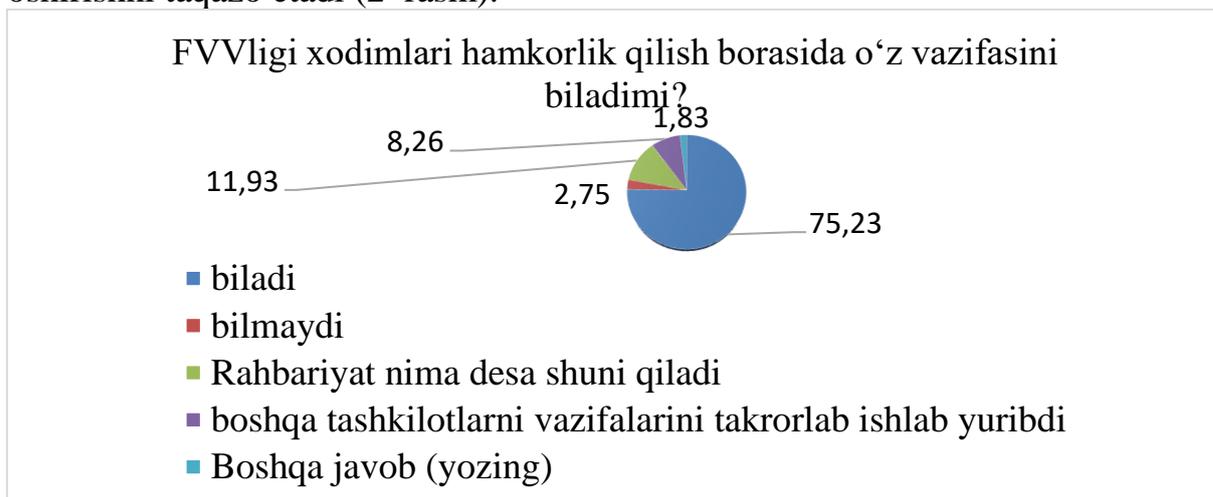
- aholini favqulodda vaziyatlardagi harakatlar, shu jumladan, birinchi tibbiy yordam ko‘rsatish bo‘yicha tayyorlashni tashkil etish birgalikda harakat qilish;

- atrof tabiiy muhit va aholi uchun sanoat avariylari, falokatlar va tabiiy ofatlar natijasida kelib chiqishi mumkin bo‘lgan ifloslanishlar bilan bog‘liq xavf-xatarni birgalikda baholash;

- tabiiy ofatlarning oldini olish va bartaraf etishda hamkorlikni amalga oshirish;

- favqulodda vaziyatlarni bartaraf etishda bir–biriga o‘zaro yordam ko‘rsatish.

“FVVligi xodimlari hamkorlik qilish borasida o‘z vazifasini biladimi?” degan savolga 75% respondent “xa biladi”, 12% respondent “rahbariyat nima desa shuni qiladi” deb javob berishi, shuningdek, 8% respondent “boshqa tashkilotlarni vazifalarini takrorlab, ishlab yuribdi” deb javob berishi, bugungi kunda hududlarda FVVligi tizimidagi rahbar kadrlarning lavozim majburiyatlari va mansab yo‘riqnomalarini qaytadan ko‘rib chiqish asosida funksional tahlilni amalga oshirishni taqazo etadi (2–rasm).



2–rasm. FVVligi xodimlari hamkorlik qilish borasida o‘z vazifasini biladimi?

Hamkorlik kompetensiyasiga ega bo‘lishi uchun FVV tizimidagi rahbarlarda quyidagi bilim, malaka va ko‘nikmalarni rivojlantirish muhim:

- mavjud favqulodda holat (vaziyat)ni tavsiflarini yaratadi va mazkur masalani hal etishda boshqalarni hamkorlik qilishga undaydi;

- muammo yoki vazifa bo'yicha boshqalarning fikrini eshitadi, tinglaydi, va xulosa chiqaradi;

- favqulodda vaziyatlarni bartaraf etish bo'yicha boshqalarning g'oyalarini qo'llab-quvvatlaydi va rivojlantiradi;

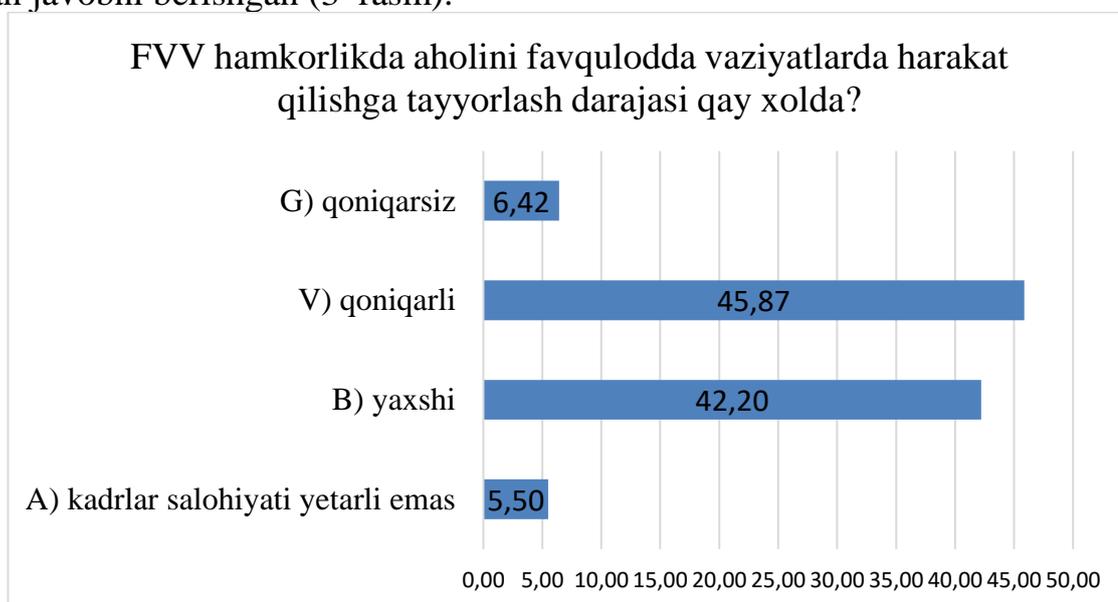
- favqulodda vaziyatlarni bartaraf etish bo'yicha hamkor tashkilotlar bilan birga "yo'l xaritalar" ishlab chiqadi;

- boshqalarga nisbatan sabr-toqatni ko'rsatadi;

- o'zaro manfaatli yechim va yondashuvlarni izlab, murosaga kelishga tayyorligini namoyish etadi;

- nizolarni tinch yo'l bilan hal qilish yo'llarini topadi, uni hal etishning samarali usullarini taklif etadi;

- umumiy maqsadni tushunishni namoyish etadi hamda konstruktiv ish munosabatlarini o'rnatadi. "FVVligi hamkorlikda aholini favqulodda vaziyatlarda harakat qilishga tayyorlash darajasi qay xolda?" degan savolga respondentlarning 45% qoniqarli, 42% yaxshi, 7% qoniqarsiz, 6% kadrlar salohiyati yyetarli emas degan javobni berishgan (3-rasm).

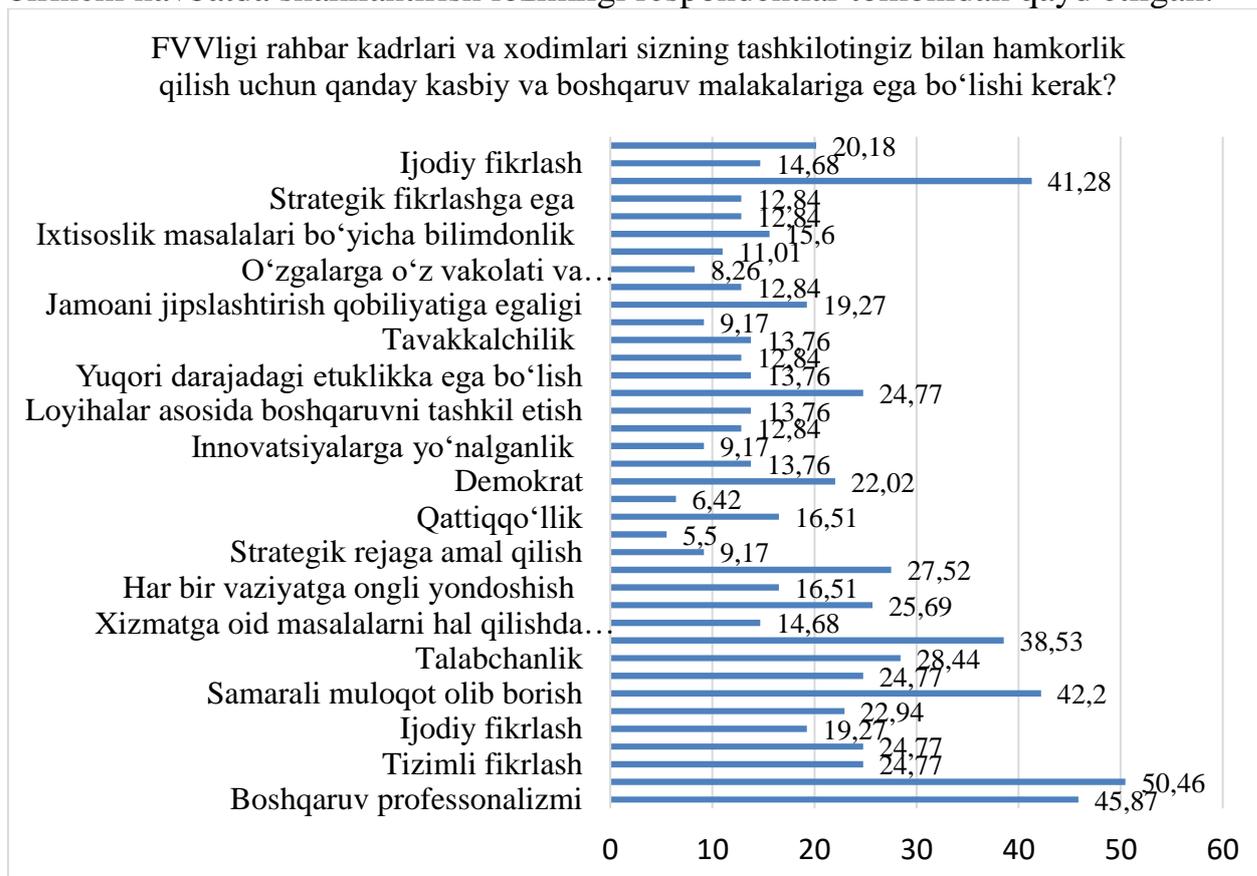


3-rasm. FVV hamkorlikda aholini favqulodda vaziyatlarda harakat qilishga tayyorlash darajasiga doir hamkor tashkilotlarning fikri.

T.Yu.Bazarov fikriga ko'ra, xodim kompetensiyasi va kompetentligi haqida so'z yuritganda, ma'lum bir ishni talab darajasida bajarish qobiliyati nazarda tutiladi (masalan, muzokaralar olib borish yoki moliyaviy ko'rsatkichlarni tahlil qilish). Kompetentlik – shaxsning xislati, qobiliyati, malakasi va motivatsiya xususiyatlarining yig'indisi bo'lib, ularga ega bo'lgan inson konkret lavozim yoki korxonada tomonidan belgilangan vazifalarni muvaffaqiyatli tarzda bajarishi mumkin⁸. O'tkazilgan tadqiqotlarga ko'ra (4-rasm) FVVligi rahbar kadrlarining boshqa tashkilotlar bilan hamkorlik qilish uchun zarur bo'lgan kasbiy va boshqaruv malakalari qatoriga birinchi navbatda muhim deb belgilangan kompetensiyalar sifatida "O'zgaruvchan, qiyin sharoitlarda tez moslashish", "Boshqaruv professionalizmi", "Samarali muloqot olib borish", "Ziyraklik",

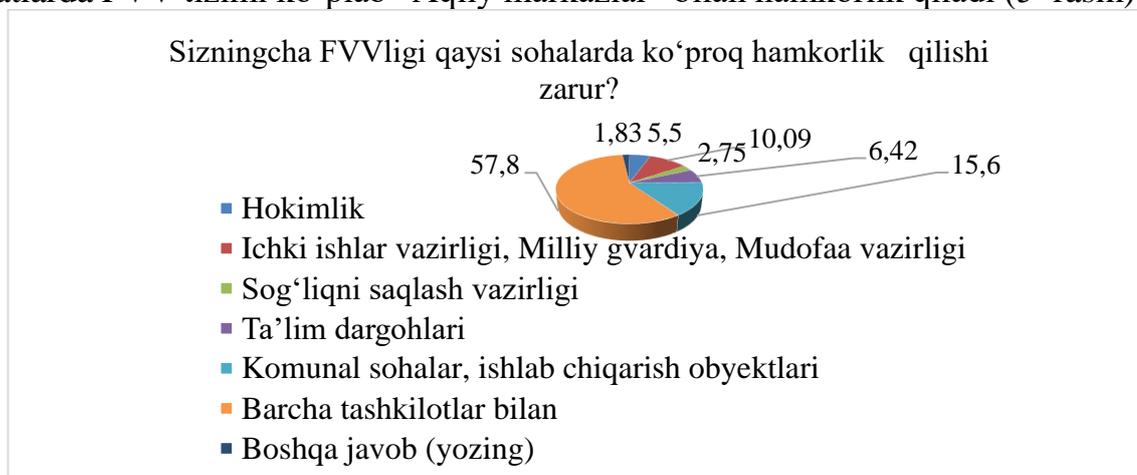
⁸ Базаров Т.Й. Технология центров оценки персонала. – М., 2011. – С. 301.

“Tashabbuskorlik” kabi kompetensiyalar FVV tizimidagi zaxira rahbar kadrlarida birinchi navbatda shakllantirish lozimligi respondentlar tomonidan qayd etilgan.



4–rasm. FVVligi rahbar kadrlarining boshqa tashkilotlar bilan hamkorlik qilish uchun zarur bo‘lgan kasbiy va boshqaruv malakalari

“Sizningcha FVVligi qaysi sohalarida ko‘proq hamkorlik qilishi zarur?” degan savolga 58% respondent barcha tashkilotlar bilan degan javobni, 10% respondent ichki ishlar, Milliy gvardiya, Mudofaa vazirligi deb javob berishgan. Bizningcha bugungi kunda FVV tizimidagi rahbar barcha tashkilotlar bilan hamkorlik qilishi bilan birgalikda mahalliy va xorijiy “Aqliy markazlar” bilan yaqindan hamkorlik qilishi, istiqbolda samarali faoliyatni tashkil etishga asos bo‘ladi. Rivojlangan davlatlarda FVV tizimi ko‘plab “Aqliy markazlar” bilan hamkorlik qiladi (5–rasm).



5–rasm. FVVligi hamkorlik qiladigan tashkilot va idoralar

Yuqoridagi fikrlarni umumlashtirib aytish mumkinki, FVV tizimi rahbar kadrlarning kompetensiyalarini diagnostika tizimini joriy etish uchun quyidagi bosqichlari (mexanizmi) joriy etish lozim:

birinchi bosqichda tashkilotning missiyasi, vazifalari va ustuvor maqsadlarini o‘rganish;

ikkinchi bosqichda, tashkilot xodimlarining funksional vazifalari hamda faoliyat turlaridan kelib chiqib guruhlariga ajratish;

uchinchi bosqichda, tashkilot xodimlarining xulq-atvorini o‘rganish va uning asosida psixodiagnostika metodlari (test, suhbat, keys) ishlab chiqish;

to‘rtinchi bosqichda, FVV tizimidagi rahbar kadrlar kompetensiyalarini guruhlashtirish va ularning indikatorlarini ishlab chiqish. Har bir kompetesiyaning o‘lchov birligini aniqlash;

beshinchi bosqichda, kompetensiyalarni baholash mezonlari, test savollari, keys va boshqa tarqatma materiallar ishlab chiqish.

Bugungi rahbar o‘z faoliyati davomida jamiyat taraqqiyotiga g‘ov bo‘lib turgan korrupsiya, mahalliychilik, oshna–og‘aynigarchilik, qarindosh–urug‘chilik kabi illatlarga yo‘l qo‘ysa, bunday holatlarga murosasiz bo‘lmasa ko‘zlagan ezgu maqsadlarga erishib bo‘lmaydi”⁹.

Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimida rahbar kadrlarning boshqaruv kompetensiyalar haqidagi tasavvurlari. Rahbar shaxsiga xos xislatlar haqida gap ketar ekan, shaxsning kasbiy muhim va professional jihatlarini aniqlashda bevosita maqsadli guruhga murojaat etish o‘rinli. Shu o‘rinda, rahbarlik faoliyatida yosh rahbarlarga nimalar muhimligini o‘rganish maqsadida kompetensiyalar ro‘yxatini saralash bo‘yicha maxsus usul taklif etildi (4–jadval).

Mazkur so‘rov tadqiqotlari bevosita anketa so‘rovlari doirasida vazirlik, Buxoro, Sirdaryo, Jizzax hamda Navoiy viloyati Favqulodda vaziyatlar boshqarmalarida o‘tkazildi va bunga Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimidan 345 dan ortiq rahbarlar jalb etildi. Bundan tashqari Hamkor tashkilotlardan 159 nafar, Aholi doirasida 236 nafar, umumiy 740 nafar respondentlar ishtirok etishdi.

4–jadval

Muhimligi bo‘yicha saralangan kompetensiyalar ro‘yxati¹⁰

O‘rin	Kompetensiya nomi va uning izohi
1.	Boshqaruv mahorati – Vaziyatni tahlil qilish, risklarni boshqarish, samarali qaror qabul qilish, maqsad qo‘yish, natijaga erishish yo‘lida faoliyatni tashkillashtirish, xodimlarni motivatsiyalash va xodimlarni nazorat qilish bo‘yicha bilimlarga ega bo‘lish va samarali uslub, vositalarni qo‘llay olish.
2.	Liderlik – jamoa yoki guruhda liderlik rolini o‘ziga olish malakasi. Odamlarni maqsadga yo‘naltirish yo‘lida ularga ta‘sir etish, ishontirish va natijavorlikka undash qobiliyati
3.	Tizimli fikrlash – Vaziyatni yaxlit va tarkibiy qismlari bilan birga ko‘ra olish; mavjud aloqalarni aniqlashtirish qobiliyati; umumiy hodisa tarkibida muhimini ajrata olish; ma‘lumotni to‘plash va katta hajmdagi ma‘lumotlarni tartiblay olish qobiliyati.
4.	Qadriyatlar – vatanparvarlik, samimiylik va insonparvarlik, tashkilotga, jamoaga sodiqlik, ishonchli inson va xodim bo‘lish, o‘z kasbini ulug‘lashga intilish.

⁹ Atamuratov M.U. “Boshqaruv kompetensiyalarining o‘ziga xos jihatlari”. Monografiya. "Yosh avlod matbaa" nashriyoti. Toshkent, 2021–y.

¹⁰ Mahmudov I.I Boshqaruv professionalizmi psixologik tahlil .

5.	Normativ hujjatlar va huquqiy me'yorlarni yaxshi bilish – o‘zi ishlayotgan soha va qo‘shni sohalar bo‘yicha chiqadigan barcha yangilik va o‘zgarishlarni bilib turishi. Huquqiy asoslangan, Har bir o‘zgaruvchan Favquloddavaziyatlar xavfli signallarni darhol payqab olish va shunga mos javobni tanlay olish.
6.	O‘zgarishlarga moslanuvchanlik, stressga bardoshlilik – O‘zgaruvchan vaziyatda harakat qilish qobiliyati, yangi sharoitlarga tezda moslashish va yangi vazifalarni samarali hal qilish malakasi
7.	Kommunikativlik\kirishimlilik – odamlar bilan muloqotda bo‘lishga intilish, iloji boricha nizoli va keskin vaziyat yuzaga kelishiga yo‘l qo‘ymaslik. Har qanday odamlar bilan va har qanday sharoitda umumiy til topa bilish va bu sifati orqali o‘zgalarda o‘zi haqida ijobiy fikr yaratish
8.	Natijadorlikka yo‘nalganlik – har qanday sharoit va vaziyatda o‘zi ko‘zlagan maqsadga intilish. Har doim o‘z mehnat samarasini oshirib borishga intilish va yuqori ko‘rsatkichlarga erishish. Biron ishni tez yakunlashga intilish.

Rahbar xodimlarni kompetensiyalariga qarab lavozimlarga joy – joyiga qo‘yishda hududlarni ijtimoiy–iqtisodiy va ma’naviy jihatlarini e’tiborga olgan holda lavozimlarga tayinlashda va natija va samaradorlikka erishiladi. Kadrlar sohasida tanish–bilish va korrupsiyaga yo‘l qo‘ymaslik uchun zamonaviy texnika va texnologiyalarga asoslanish elektron dasturlardan foydalanish lozim. Yuqoridagilardan kelib chiqib: Birinchidan, davlat xizmatchilarining yuqori malakali mobil korpusini yaratish va tizimlilikka asoslangan uzluksiz ta’lim konsepsiyasini joriy etish davlat xizmati tizimi bilan uzviy bog‘liq masala hisoblanadi.

Ikkinchidan, boshqaruv kadrlari faoliyatining samaradorligini baholash natijalari asosida ularning malakasini oshirish kurslarini ishlab chiqish muhim ahamiyat kasb etadi. Bunda raqamli texnologiyalar yordamida ta’limni yangicha yondashuvlar asosida tashkil etish yuqori samara berishi mumkin, hozirda elektron kitoblardan foydalanish, raqamli kontentni yaratishga ehtiyoj o‘smoqda.

Uchinchidan, xizmatga tanlab olingan har bir yangi nomzod o‘z vazifalarini bajarishga kirishishi uchun majburiy tayyorgarlik kursidan o‘tishi kerak. Mansab pog‘onalari bo‘yicha ko‘tarishda ularning uzluksiz ta’lim kurslarida muntazam ishtirok etishini hisobga olish yaxshi natija beradi.

Dissertatsiyaning «**Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlari kompetensiyalarini rivojlantirish istiqbollari**» nomli uchinchi bobida Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlari kompetensiyalarini rivojlantirish imkoniyatlari istiqboli tadqiq etilgan. Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar kadrlar tomonidan boshqaruv, kasbiy kompetensiyalarini baholashning zamonaviy usullarini o‘zlashtirishlari ularda raqamli boshqaruv kompetensiyalarni shakllantirish, mutaxassis kadrlarni to‘g‘ri tanlash mexanizmlarini egallash borasida kompetensiyaviy yondashuvni qo‘llay bilish malakasiga ega bo‘lishning muhimligi ilmiy asoslangan.

Boshqaruv kompetensiyalarini sotsiologik va psixologik uslublar asosida baholash muammosi ko‘plab olimlar tomonidan o‘rganilgan jumladan M.Bekmurodov, Rahbar kadrlar mehnatining natijasini individual o‘lchash, ularni kasbiy va boshqaruv kompetensiyani baholash (samarali boshqaruv) O.Xasanov, Sh.Sodiqova, I.Maxmudov, D.Raximova T.Matibayev, M.Vudkok va D.Frensis, A.G.Tokarev tomonidan o‘rganilgan. Shuningdek, tadqiqotchilar R.Bleyk va

J.Moutonning boshqaruv tarmog'ini, qarorlar qabul qilish ko'nikmasini baholash V.S.Lazarev, R.Uotermena, Ye.M. Korotkov va A.G. Poroshneva, Z.P. Rummyanseva kabi olimlar tomonidan o'rganilgan .

FVV tizimidagi rahbar kadrlar quyidagi raqamli texnologiyalarni o'zlashtirish uchun maxsus o'quv–seminarlar tashkil etish lozim:

- Sun'iy intellekt va mashinani o'rganish (Artificial Intelligence and Machine Learning);

- Robotik jarayonlarni avtomatlashtirish (Robotic Process Automation);

- Kvant kompyuter (Quantum Computer);

- Virtual haqiqat va kengaytirilgan haqiqat (Virtual Reality and Augmented Reality);

- Blockcheyn texnologiyasi aholi turmush darajasini yaxshilash, tengsizliklarni kamaytirish va oldinga sakrashga yordam beradigan texnologiya (Blockchain);

- Narsalar interneti (Internet of Things);

- 5G texnologiyasi (O'zbekiston bo'ylab mobil aloqa sifatini, tezligini yaxshilash);

- Onlayn platforma orqali boshqaruv mahoratini o'stirish;

- Kiberxavfsizlik (Cyber Security).

Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimida rahbar kadrlarni tanlashda quyidagi jihatlarga e'tibor qaratish lozim:

Birinchiidan, Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimida rahbar kadrlarni tayyorlash, tanlash va malakasini oshirishda ekspert baholash tizimini tuman–viloyat–respublika darajasida tadbiiq etish, mazkur sohadagi normativ huquqiy hujjatlarni unifikatsiyalashtirish lozim.

Ikkinchiidan, Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimida rahbar kadrlarni kasbiy mahoratini oshirish borasida normativ huquqiy bazasini muntazam ravishda takomillashtirib borish.

Uchinchiidan, kadrlarni Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimiga qabul qilish jarayonini takomillashtirish maqsadida ba'zi bir huquqiy asoslarni qayta ko'rib chiqish.

To'rtinchiidan, rahbar kadrlar zahirasini yaratishga mas'ul bo'lgan rahbarlarni shaxsni o'rganishning uslublari buyicha zamonaviy ilmiy–amaliy qo'llanmalar, yo'riqnomalar, psixodiagnostik va emperik materiallar bazasi bilan ta'minlash.

Beshinchiidan, lavozim talablaridan kelib chiqqan holda munosib nomzodlarni o'rganish borasida ilmiy va amaliy usullardan foydalanishning huquqiy asoslarini yaratish.

Oltinchiidan, kadrlarni tanlash huquqiy asoslarini ularning funksional va lavozim vazifalariga xos xususiyatlaridan kelib chiqqan holda ishlab chiqish.

Yettinchiidan, Favqulodda vaziyatlar vazirligi xodimi davlat xizmatchisi lavozimiga nomzodning shaxsini o'rganish ijtimoiy va psixobiografik yondashuvdan keng foydalanishni joriy etish. Sakkizinchiidan, rahbar kadrlar zahirasini yaratishda nafaqat empirik–amaliy usullarni, balki xar bir xodim faoliyatini baholash hamda ilmiy asoslangan usullarni qo'llashni keng joriy qilish.

To'qqizinchidan, nomzodlarni tanlashda birinchi navbatda shaxsning xizmat vazifalarini bajarish qobiliyati, kasbiy tayyorgarligi va malakasi, aql–zakovati, idroki hamda dadillik kabi psixologik xususiyatlariga bir butunlikda umumiy holda baho berishga e'tibor qaratish.

XULOSA

Favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlari kompetensiyalarini baholash va rivojlantirishning nazariy va amaliy asoslarini tadqiq etish natijasida quyidagi xulosalarga kelindi:

1. Favqulodda vaziyatlar vazirligi xodimlarining kasbiy hamda boshqaruv mahoratini o'rganishga ijtimoiy va akmeologik yondashish, o'zini– o'zi doimiy rivojlantirib borish bunda xodimlarning ishga adekvatligini kasbiy sohada o'zini tutishini ijtimoiy standartlarni amalga oshirish jarayonida baholab borish taklif etiladi;

2. Xodimlarining professional salohiyatini ijtimoiy monitoring qilish modelini joriy etish maqsadga muvofiq bo'ladi bunda kadrlar zahirasi yaratish, kelgusidagi istiqboldagi salohiyatlarni oldindan zamon talabiga muvofiq bo'lishiga xizmat qiladi;

3. Harbiy xizmatchilar shu jumladan, qutqaruvchilari mehnatiga haq to'lash tizimini takomillashtirish uchun samaradorlikning muhim ko'rsatkichlari (KPI) tizimini joriy etish bilan har bir mehnat birligini tahlil qilish, shaffoflik va aniq rag'batlantirish, mukofotdan mahrum qilish, maqtash, ishdan bo'shatish yoki ko'tarilish, adolatsiz qarorlardan himoya qilish orqali ish samaradorligini oshishiga xizmat qiladi;

4. Kasbiy va boshqaruv kompetensiyalarini doimiy takomillashtirib borish va ulardagi pozitiv va negativ o'zgarishlarni baholab borish bilan pozitiv o'zgarishlarni rag'batlantirish, negativ o'zgarishlarni yani ruhiy nobarqarorligi, manmanlik va korrupsiyaga berilib ketmaslik kabi salbiy xislatlarni oldini olish taklif etilgan;

5. Turli bo'limlarida faoliyat yurituvchi mutaxassislarining boshqaruv va kasbiy (professional) malakasini uzluksiz rivojlantirish modellarini amaliy qo'llab borish orqali xodimlarning doimiy kasbiy rivojlanishi uchun keng imkoniyatlar taqdim etish, mustaqil fikrlash ko'nikmalarini singdirish va xodimlarning qobiliyatini rivojlantirish hamda yangi bilimlar berish orqali o'z ustida mustaqil ishlash va kreativ fikrlash ko'nikmalarini rivojlantirish, xodimlarning individual kasbiy rivojlanish trayektoriyasi asosida kompetentlik darajasini oshirish va kasbiy mahoratini takomillashtirish, ilg'or axborot texnologiyalari bilan ishlash bo'yicha amaliy ko'nikmalarni shakllantirish, xodimlarning kasbiy rivojlanishini, tashabbuskorligini, ilmiy tadqiqotlarga intilishini va ijodiy mahoratini rag'batlantirish imkonini beradi;

6. Attestatsiyadan o'tkazishda nazariy bilimlar bilan birga amaliy ko'nikmalarga ustuvorlik beruvchi yangicha metodikani qo'llab borish orqali kasbiy va boshqaruv kompetentlikni rivojlantirish yo'llari, egallanishi mumkin

bo'lgan kasbiy va boshqaruv kompetentlikning amalda qo'llay olishni tadbqiq etish maqsadga muvofiq bo'ladi;

7. Asosiy ixtisoslikka qo'yiluvchi talablar darajasiga muvofiq keluvchi mutaxassislarni ishga olish va lavozim kar'erasini belgilashning zamonaviy talablarni qo'llab borish bilan mutaxassislarning o'zining qisqa va uzoq muddatga mo'ljallangan istiqbol rejalarni belgilash, shuningdek lavozimda ko'tarilish uchun mehnat faoliyatida qaysi ko'rsatkichlarga erishishi kerakligini ham yaxshi bilishi, xodim ehtiyojlari va maqsadlarini ish joyida mavjud bo'lgan yoki kelajakda kutilayotgan lavozimda o'sish imkoniyatlari bilan muvofiqlashtirib borish tizim ishonchliligini oshiradi;

8. Turli toifadagi mutaxassislari malakasini oshirish uchun ixtisoslashgan standartlarini ishlab chiqish va bunda ixtisoslashgan standartlarini huquqiy va tashkiliy asoslarini takomillashtirish, standartlashtirish infratuzilmasini takomillashtirish, ilg'or innovatsion va zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish, kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimini takomillashtirish, xalqaro hamkorlikni rivojlantirish va milliy standartlashtirish tizimini xalqaro tizim va amaliyotda qo'llash lozim;

9. Rahbar xodimlarning kompetensiyalarini rivojlantirishga yo'naltirilgan (ijtimoiy xavfsizlik, psixodiagnostika, risklarni boshqarish, maqbul yechim topish, smart boshqaruv) besh bosqichli ijtimoiy algoritmini takomillashtirib borish maqsadga muvofiq bo'ladi;

10. Tizimda faoliyatning o'ziga xos xususiyatlariga moslashtirilgan holda ishlab chiqilgan o'zgaruvchan holatlarda barqaror faoliyat yurituvchi kadrlar kompetensiyalarini baholab borish ko'zlagan maqsadlarga erishish mumkin bo'ladi;

11. Simulyativ usul, imitatsion va virtual trening vositalari hamda onlayn platformalar orqali boshqaruv mahoratini o'stirib borish maqsadga muvofiq bo'ladi.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.20/30.12.2019.C.23.02 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ АКАДЕМИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

ТУРАЕВ ЛАЗИЗ ШОКИРОВИЧ

**ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
ПЕРСОНАЛА МИНИСТЕРСТВА ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ
СИТУАЦИЯМ**

22.00.03–Социология общественного сознания и социальных процессов

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философии (PhD) по социологическим наукам**

Ташкент– 2024 год

Тема диссертации доктора философии (PhD) по социологическим наукам в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан V2020.3.PhD / s79 зарегистрирован под номером.

Диссертация выполнена в Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан.

Автореферат диссертации на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) на сайте Научного совета info@dba.uz и «www. Размещено на информационно-образовательном портале " Ziyonet.

Научный руководитель: **Бекмуродов Мансур Бобомуродович**
доктор социологических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Юлдашев Анвар Эргашович**
доктор исторических наук, профессор

Талибов Абдугаффар Абдунабирович
доктор философии по социологии

Ведущая организация: **Ташкентский государственный
экономический университет**

Защита диссертации ДСК при Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан.20/30.12.2019.S.23.02. заседание цифрового Научного совета состоится в _____ 2024 года « _____ » (Адрес: 100066, г. Ташкент, ул. Ислама Каримова, д. 45). Тел.: (371) 232–60–47; факс: (371) 239–17–83; e–mail: info@dba.uz.

С диссертацией можно ознакомиться в информационно-ресурсном центре Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан (зарегистрирован под номером _____). (Адрес: 100066, г. Ташкент, ул. Ислама Каримова, д. 45. Тел.: (371) 232–60–47, факс: (371) 239–17–83, e–mail: info@dba.uz.административное здание Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан, 11 этаж, кабинет 1108.)

Автореферат диссертации 2024« _____ » _____ день распространения.
(2024« _____ » _____ в _____ цифровая регистрационная ведомость).

М.Б. Бекмуродов
Председатель Научного совета по присуждению ученых степеней, доктор социологических наук, профессор

Ш.М. Содикова
Учёный секретарь Научного совета по присуждению ученых степеней, доктор социологических наук, профессор

Т.Б.Матибаев
Председатель научного семинара при Научном совете по присуждению ученых степеней, доктор социологических наук, профессор

Введение (аннотация к диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и необходимость темы диссертации. В качестве важной тенденции формирования компетенций руководящего персонала, действующего в системе предупреждения чрезвычайных ситуаций в мировой практике: управленческие и профессиональные компетенции (управление рисками стихийных бедствий, связи с общественностью, сотрудничество и лидерство с государственными органами), компетенции, формируемые в процессе практика (научная грамотность, географическая грамотность), социокультурная грамотность, технологическая грамотность и системный анализ) и личностные компетенции (оперативная работоспособность в трудовой деятельности, знание области и внимание уделяется развитию навыков, критического мышления, соблюдению профессиональной этики и саморазвитию). Поэтому анализ социальных факторов, влияющих на конкурентоспособность молодежи, имеет актуальное значение.

Специалисты научно–исследовательских институтов, ведущих научных центров и высших учебных заведений развитых регионов мира изучают социальные факторы, влияющие на оценку компетентности руководящего состава МЧС и их развитие. Современный руководитель должен постоянно совершенствоваться, иметь богатое мировоззрение, постоянно работать над региональными, национальными и международными тенденциями развития своей профессии, быть сознательным, глубоко владеть иностранными языками и уметь применять его на практике, готовиться. как необходимый и актуальный человек в будущем, уметь устанавливать эффективные отношения сотрудничества со смежными сферами, творчески подходить к работе сотрудников и необходимость создания благоприятных возможностей для их развития, приобретения навыков чтения и культуры чтения.

В нашей стране проводится большая работа по оценке и развитию компетенций руководящих работников, и Президент Ш.Мирзиёев уделяет особое внимание тому, чтобы управленческие кадры обладали профессиональными и управленческими качествами высокого уровня. По словам главы государства, профессионализм считается важнейшим критерием, связанным с трудом и деятельностью, по сравнению с другими критериями, и подчеркнул, что его можно достичь. По этой причине проведение систематических исследований по повышению эффективности реформ в этом направлении имеет научное и практическое значение.

Катастрофы природного и техногенного характера в нашей стране (борьба с коронавирусной инфекцией, сильный ветер в Бухарской области, техногенная катастрофа, связанная с водохранилищем «Сардоба» в Сырдарьинской области, взрыв и сильные пожары в Сергелийском районе) Руководящие кадры системы МЧС новая оценка своих компетенций и их дальнейшее развитие, и эти страшные события требуют, чтобы вопрос о том, насколько эффективны знания, умения и навыки личного состава в предотвращении и ликвидации чрезвычайных ситуаций, был проведен в качестве диссертационного исследования до руководителя МЧС.

Закон–737 от 15 декабря 2021 года «О чрезвычайном положении», 10 апреля 2019 года «Предотвращение и ликвидация чрезвычайных ситуаций и обеспечение пожарной безопасности в Республике Узбекистан Постановление № УП–5706 о внедрении качественно новой системы» и от 10 апреля 2019 г. Решение ПП–4276 «Об организационных мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности структур реагирования на чрезвычайные ситуации», УП «О стратегии «Узбекистан – 2030» от 11 сентября 2023 года – Постановление № 158 от 29 апреля 2023 года «Государственная система предотвращения чрезвычайные ситуации Республики Узбекистан и действия в таких ситуациях ПКМ–171 и ПП–60 от 28 января 2022 года о мерах по эффективной организации деятельности» по 92–й цели «Новой стратегии развития Узбекистана на 2022–2026 годы» «Создание эффективной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций» ситуации». Задача – провести систематические исследования в этой области «Своевременное предупреждение, спасение и помощь!» Данное дипломное исследование служит в определенной степени организации мероприятий по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций под лозунгом и реализации других нормативных правовых актов, связанных с этой деятельностью.

Соответствие исследований приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное диссертационное исследование выполнено в соответствии с приоритетным направлением развития науки и техники республики «Духовное, этическое и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Уровень изученности проблемы. А.А.Деркача, В.М.Шепель, И.А.Зимняя, С.Виддет, С.Холлифилд, М.В.Ельфимова, Н.В. Уваева, Н.А. Учёные вроде Есавкиной изучали Акимов. Я.Д, Вишняков.И.Н, Гетман М.Ю, Карташов С.С, Локтионов Н.С, Кизюн В.О, Серебрянников А.Е Фролов, С.К. Шойгу Такие ученые, как Яковенко, изучали вопросы формирования лидерских компетенций и совершенствования системы оценки в системе МЧС.

Научные исследования, связанные с деятельностью управленческих кадров, в определенной степени изучаются учеными нашей республики. В частности, М. Бекмуродов, А. Юлдашев, К. Куронбоев, Т. Матибаев, Ш. Содикова, А. Бегматов, М. Атамуратов, И. Махмудов, Д. Рахимова, Ф. Равшанов, Т. Алимарданов, О. Хусанов. , Х.Азизов, Б.Алимов, М.Султонов, Р.Тораходжаева, А.Холов, О.Махкамов, В работах таких ученых, как Э.Икрамов, Л.Инагамова, Ш.Кадирова, М.Сафарова, Н.Хамрахуджаев, Б.Мирбобоев освещены и теоретически проанализированы ответственность руководящих кадров, их профессионально–управленческие компетенции.

Связь диссертационного исследования с научными планами высшего учебного заведения, в котором выполнена диссертация. Диссертационное исследование в Институте изучения проблем молодежи и

подготовки перспективных кадров Агентства по делам молодежи Республики Узбекистан в рамках проекта 20170927486 «Технологии определения управленческого потенциала молодых лидеров и определения перспектив Карьерный рост» (2018–2019).

Цель исследования Разработка научно–практических предложений и рекомендаций по совершенствованию системы оценки компетенций руководителей МЧС.

Задачи исследования:

анализ методологии исследования лидерских компетенций в менеджменте;

Изучить конкретные аспекты формирования компетенций руководителей МЧС;

Выявление факторов формирования управленческих и профессиональных компетенций руководящего состава МЧС;

Анализ перспектив формирования профессионального корпуса руководящего состава МЧС;

Разработка предложений и рекомендаций по внедрению механизма формирования и оценки управленческих и профессиональных компетенций руководящего состава МЧС.

Объектом исследования является система оценки и развития компетенций руководителей МЧС Республики Узбекистан.

Предметом исследования являются конкретные аспекты совершенствования системы оценки компетенций руководителей МЧС, организационно–правовых, социально–психологических отношений, возникающих при этом.

Методы исследования. В процессе исследования использовались систематический анализ, сравнительный анализ, анализ документов, социальный опрос, интервью, SWOT, наблюдение, содержание, методы.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

Разработан эффективный подход кластерной оценки (групп компетенций по должностям), направленный на достижение оптимальных позиций и компетенций управленческого персонала в системе МЧС в быстро меняющихся ситуациях;

социологически обосновано совершенствование управленческих навыков посредством метода моделирования, множественного наблюдения, моделирования и виртуальных обучающих инструментов и онлайн–платформ на основе практики профессиональных компетенций лидеров;

степень влияния компетенций управления рисками, быстрого и эффективного принятия решений, стратегического планирования, социально–политического и технологического управления на показатели эффективности предотвращения и ликвидации чрезвычайных ситуаций;

Разработан пятиэтапный социальный алгоритм (социальное обеспечение, психодиагностика, управление рисками, поиск оптимального

решения, умный менеджмент), направленный на развитие компетенций руководящего состава.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

Оценка и развитие компетенций руководителей МЧС Республики Узбекистан как социального фактора освещаются структурно и функционально на основе теоретических и практических подходов;

Разработана и освещена модель кластерной оценки компетенций, признанных и занимаемых ведущими сотрудниками системы МЧС в качестве приемлемых должностей в быстро меняющихся ситуациях;

Приемлемость опыта развитых стран по оценке и развитию компетенций лидеров в системе МЧС основана на научных эмпирических данных;

Научно обосновано, что предупреждение и ликвидация чрезвычайных ситуаций зависит от общих знаний, личностных, профессиональных и управленческих компетенций руководящего персонала;

Разработан пятишаговый алгоритм оценки компетенций руководителей в системе МЧС.

Достоверность результатов исследования. Достоверность результатов научных исследований, изучение научно–теоретических взглядов отечественных и зарубежных ученых на оценку и развитие компетенций лидеров и критический анализ рассматриваемых проблем, обобщение результатов авторских научных исследований. и научно–исследовательская работа, официальные статистические источники, в том числе статистические данные Госкомстата Республики Узбекистан, МЧС, Института гражданской защиты, Академии МЧС, региональных управлений. Это определяется тем, что анализы, представленные на основе полученных данных, основаны на выводах статистической и экспертной оценки, реализации практических и теоретических предложений и рекомендаций, полученных в ходе исследования, а также одобрении результатов исследования руководителем. компетентные структуры.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость результатов исследования используется при разработке методических подходов, которые дают возможность оценивать и развивать компетенции руководящего состава. Результаты исследования также используются при совершенствовании концептуальной основы, методов и моделей оценки и развития компетенций лидеров, работающих в системе МЧС. Широкое применение предложенных методов исследования способствует совершенствованию механизма оценки управленческой компетентности руководителей организации.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что они могут быть использованы при разработке программ и методик оценки компетенций МЧС путем совершенствования механизма оценки эффективности управленческой деятельности руководителей организации.

Введение результатов исследования. На основании полученных научных результатов по оценке и развитию компетенций руководящего состава МЧС:

Установлено, что разработка оптимальных вариантов кластерного эффективного оценочного подхода (групп компетенций по ступеням должностей), направленного на достижение оптимальных позиций и компетенций руководящего персонала в системе МЧС в быстро меняющихся ситуациях, окажет положительное влияние на развитие отрасли, а также на повышение эффективности критериев и показателей оценки компетенций руководящего персонала в системе МЧС. используется для улучшения. (Справка заместителя министра по чрезвычайным ситуациям от 25 ноября 2023 г. № 5/4/30-3508). В результате на основе оценочного подхода оцениваются компетенции сотрудников и достигается повышение их эффективности;

достигнуто социологическое обоснование повышения управленческих навыков с помощью многократного мониторинга, имитационного и виртуального обучения профессиональным компетенциям руководящего персонала на основе практики, а также онлайн-платформ, в то время как эффективные методы оценки управленческих и профессиональных компетенций руководящего персонала МЧС были использованы для совершенствования. (Справочник Академии МЧС № 36/2-973 от 10 мая 2023 г.). В результате руководитель, наряду с возможностью эффективной оценки управленческих и профессиональных компетенций сотрудников, способствовал повышению их эффективности в теоретико-методологическом и научно-практическом аспектах;

разработан и применен на практике пятиступенчатый социальный алгоритм (социальное обеспечение, психодиагностика, управление рисками, поиск оптимального решения, Смарт-менеджмент), направленный на развитие компетенций руководящего персонала. (Справка от 5 июня 2023 г. № 6/2-1163 Республиканского центра спасения по особым поручениям МЧС). В результате достигнуты показатели эффективности стратегического планирования, социально-политических и технологических управленческих компетенций руководящего персонала в системе;

применяется в практике определения степени влияния на показатели эффективности риск-менеджмента, оперативного и эффективного принятия решений, стратегического планирования, социально-политических и технологических управленческих компетенций в предупреждении и ликвидации чрезвычайных ситуаций. (Справка от 5 июня 2023 г. № 6/2-1163 Республиканского спасательного центра специального назначения МЧС). Результатом стало управление рисками, позволяющее быстро и эффективно принимать решения по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций с учетом специфики деятельности в системе.

Утверждение результатов исследования. По результатам исследования обсуждены 3 международных и 7 республиканских научно–практических конференций и прочитаны лекции.

Публикация результатов исследования. Всего по теме диссертации 19 научных работ, из них 5 опубликовано в отечественных журналах, признанных ВАК, 1 в международных журналах, 3 международных и 10 республиканских научно–практических конференций.

Структура и объем диссертации. Введение в диссертацию, три главы, он состоит из 9 параграфов, выводов и предложений, списка использованной литературы и приложений, а его общий объем составляет 148 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ.

Во введении различные природные и техногенные катастрофы, происходящие сегодня, требуют не только от личного состава МЧС, но и всех государственных органов и ведомств развития своих компетенций в том, как действовать в чрезвычайных ситуациях, как распределять ресурсы. и как управлять рисками».

В первой главе диссертации **«Методика оценки и развития компетенций управленческих кадров».** В этой главе анализируются теоретические ресурсы оценки и развития компетенций лидеров. Выделены состав и содержание профессиональных компетенций руководящих сотрудников МЧС. Изучена эволюция компетенций руководящего состава МЧС. Также изучены вопросы повышения профессиональной компетентности сотрудников МЧС Республики Узбекистан, изучен передовой зарубежный опыт в этом направлении. Также проанализированы конкретные аспекты управленческих ценностей в системе МЧС, пути и методы оценки и развития управленческих и профессиональных компетенций представителей отрасли, а также разработаны практические предложения и рекомендации в этом направлении.

Для достижения эффективности государственного управления лидеры должны выполнять следующие задачи, оценивать и развивать свои компетенции.

Первый: использование кейс–метода (Case–Stady), IQ–тестов, психологических тестов для оценки компетенций лидеров.

Во–вторых: Внедрение современного механизма измерения эффективности работы руководителей и сотрудников;

Например, KPI (Key Performance Indicator), ключевой показатель эффективности, является показателем успеха в определенной деятельности или в достижении определенных целей. Можно сказать, что KPI – это количественно измеряемый показатель достигнутых результатов.

В–третьих: выявление и развитие лидерских качеств, которые раскрывают сильные стороны ключевого лидера, и развитие управленческих навыков с помощью инструментов виртуального обучения и онлайн–платформы.

Четвертое: Ассесмент–центр, (Ассесмент–центр, или ассесмент–центр) комплексно оценивает сотрудников на основе использования дополнительных методов, направленных на определение реальных качеств сотрудников, их психологических управленческих и профессиональных характеристик, соответствия должностным требованиям, а также потенциального использования. методы оценки.

Пятое: Требуется разработать пятиэтапный социальный алгоритм (социальное обеспечение, психодиагностика, управление рисками, поиск оптимального решения, умный менеджмент), направленный на развитие компетенций управленцев, и постоянное совершенствование деятельности управленцев (табл. 1).

Таблица 1

Пятиэтапный социальный алгоритм, направленный на развитие компетенций лидеров (социальная безопасность, психодиагностика, управление рисками, поиск оптимальных решений, умный менеджмент)

Катастрофы классификация	Управление рисками	Социальное обеспечение	Психодиагностика	Находим приемлемое решение	Смарт управление
<p>Одна из плотин Сардобинского водохранилища, построенная в 2010–2017 годах стоимостью 1,2 триллиона сумов, признана официальными СМИ «сооружением века» 2020 года. 1 мая в результате прорыва произошло большое наводнение. Позже эта ситуация была охарактеризована прессой как «трагедия века».</p>	<p>В результате наводнения в Сырдарье были повреждены 4710 домов, из них 2211 домов оказались полностью непригодным и для проживания. 2499 находятся в ремонте. Для ликвидации последствий затопления цистерны правительства Узбекистана необходимо как минимум Он выделил 1,5 триллиона сумов. построен пятиэтажный дом.</p>	<p>Были повреждены многие дороги и мосты, нарушена связь, Погибло 6000 домашних животных. Затоплено 20 тысяч гектаров посевных земель. Как бы узбекские власти ни старались не допустить попадания «ни одной капли воды» в соседнюю страну, катастрофа В результате 30 000 казахов были переселены в безопасные районы, а сотни домов в 14 населенных пунктах были затоплены. Эта катастрофа носит региональный характер.</p>	<p>В результате наводнения погибли 4 человека.</p>	<p>Мобилизация сил и средств государственной системы чрезвычайных ситуаций.</p>	<p>Прогнозирование Использование искусственного интеллекта и машин. Автоматизация роботизированных процессов Использование виртуальной реальности и дополненной реальности.</p>

Шестое: Открытость и прозрачность при подборе и назначении кадров, действуя на принципах справедливости.

Седьмое: Укреплять человеческий капитал, ценить этот потенциал и постоянно поощрять его.

Восьмое: Лидер должен быть личным примером для своих сотрудников.

Девятое: Мотивирующая, постоянная деятельность наставника и ученика.

Десятое: Необходимо разработать модель социального мониторинга профессионального потенциала сотрудников МЧС.

Одиннадцатое: обзор профессионального мастерства сотрудников МЧС на основе социально–акмеологического подхода к изучению, при котором оценка представляет собой процесс и результат реализации социально детерминированных норм поведения сотрудников в профессиональной сфере.

Двенадцатое: Разработка новой методики аттестации специалистов МЧС.

Тринадцатое: Разработка и внедрение стандартов повышения квалификации различных категорий специалистов МЧС.

В опросе, проведенном в рамках исследования развития управленческих компетенций среди 345 управленческих кадров, работающих в системе МЧС, приняли участие 318 лидеров–мужчин и 27 женщин. Средний возраст респондентов–35 лет. Вкратце, по результатам анкетирования был сформирован список важности ряда компетенций (табл. 2).

Таблица 2

Список компетенций в порядке важности

№	Компетенции	%
1	Управленческие навыки.	69,60
2	Справедливость	58,37
3	Требовательный	56,37
4	Иметь свое мнение	55,55
5	Быстрая адаптация к меняющимся/сложным условиям	50,46
6	Служение людям	49,14
7	Профессионализм управления	45,87
8	Повышение профессиональных навыков	45,15
9	Забота о команде	45,12
10	Инициатива	44,95
11	Общайтесь эффективно	42,20
12	Интеллект	41,28
13	Хорошее знание нормативных документов и правовых норм.	41,17
14	Быстрое и эффективное принятие решений	41,17
15	Патриотизм	40,37
16	Активный	40,37
17	Уметь оценивать ситуацию	38,72
18	Инициатива	38,53
19	Повышение авторитета государства	31,37
20	Развитие сотрудничества с другими организациями	25,33

Учитывая передовой зарубежный и отечественный опыт, можно отметить, что не только управленческие компетенции управленческого персонала в системе МЧС, но и менеджмент для управленческого персонала, работающего во всех сферах (лидеры среднего, младшего и высшего звена), создают специальные онлайн-платформы, направленные на оценку и развитие компетенций и формирование навыков саморазвития посредством этих платформ, позволяют достичь намеченной цели. Это можно увидеть в следующих подходах к оценке и развитию управленческих компетенций:

Первое: Оценка управленческого потенциала. Метод «Эффективность управления». Посредством анкеты руководитель оценивает достигнутые в своей деятельности результаты и потенциал реального управления. Цель методики – оценить, насколько сформированы лидерские качества и управленческая компетентность лидера.

Второе: Оценка интеллектуальных качеств и способностей. Метод «Определение уровня развития индуктивного мышления за ограниченный период времени», цель метода – определение изменений интеллекта человека.

Третье: Определение управленческих навыков. Метод «ограничения управленческих способностей» (М. Вудкок, Д. Фрэнсис). Целью метода является определение индивидуальных возможностей управления персоналом, оценка сильных и слабых сторон управления.

Четвертое: Определение целевой ориентации. Метод «Потребность в достижении цели» (Ю.М. Орлова). Цель этого метода – определить уровень стремления лидера к успеху.

Пятое: Оценка психологической устойчивости (стрессоустойчивости). Метод «определения господствующего государства» (Л. В. Куликов). Целью данного метода является определение и оценка стрессоустойчивости и эмоциональной устойчивости руководителя.

Шестое: Самовыражение (самоотношение). Анкета для определения уровня самосознания человека (адаптация А. В. Лазукина, Н. Ф. Калина). Цель методов – исследование уровня самосознания человека.

Анализ: позволяет выделить следующие противоречия в процессе формирования квалификации курсантов образовательных учреждений пожарно-технического профиля:

- социально-педагогический, пожарно-технический профиль, повышение требований к качеству подготовки специалистов противопожарной службы, уровень их квалификации, уровень их реальной подготовки и пожарно-технической компетентности у курсантов образовательных учреждений не в полной мере соответствуют профилю;

- научно-теоретическое содержание и условия осуществления практической деятельности будущих специалистов противопожарной службы, требующие самостоятельного и эффективного принятия решений в возникающих чрезвычайных ситуациях, и между характером

образовательного процесса, преимущественно ориентирующим личный состав на репродуктивную и исполнительную деятельность;

– научно–методические специалисты противопожарной службы с необходимостью формирования квалификации курсантов в соответствии с современными требованиями, а также с тем, что она недостаточно развита для успешного формирования пожарно–технического профиля в образовательных учреждениях.

Во второй главе диссертации под названием «Социологический анализ практичности компетенций руководителей МЧС» был проведен социологический анализ современного состояния компетенций руководителей МЧС. Изучены основные факторы, которые служат обеспечению эффективной деятельности управленческого персонала МЧС. Для руководящего состава отделений МЧС в регионах разработан кластер корпоративных компетенций для работы во взаимодействии. Разработаны научно–практические предложения и рекомендации по совершенствованию механизма формирования и оценки управленческих компетенций в системе МЧС на основе анкеты американского социолога Уолтера Липпмана (перечень управленческих и профессиональных компетенций, который содержит в общей сложности около 200 качеств, сформированных автором) и по результатам опроса, проведенного среди 406 респондентов, десять самых важных вещей, необходимых сотрудникам и руководителям МЧС. Сформирован перечень компетенций и совершенствование высших профессиональных навыков показывает актуальность работы (рис. 1).

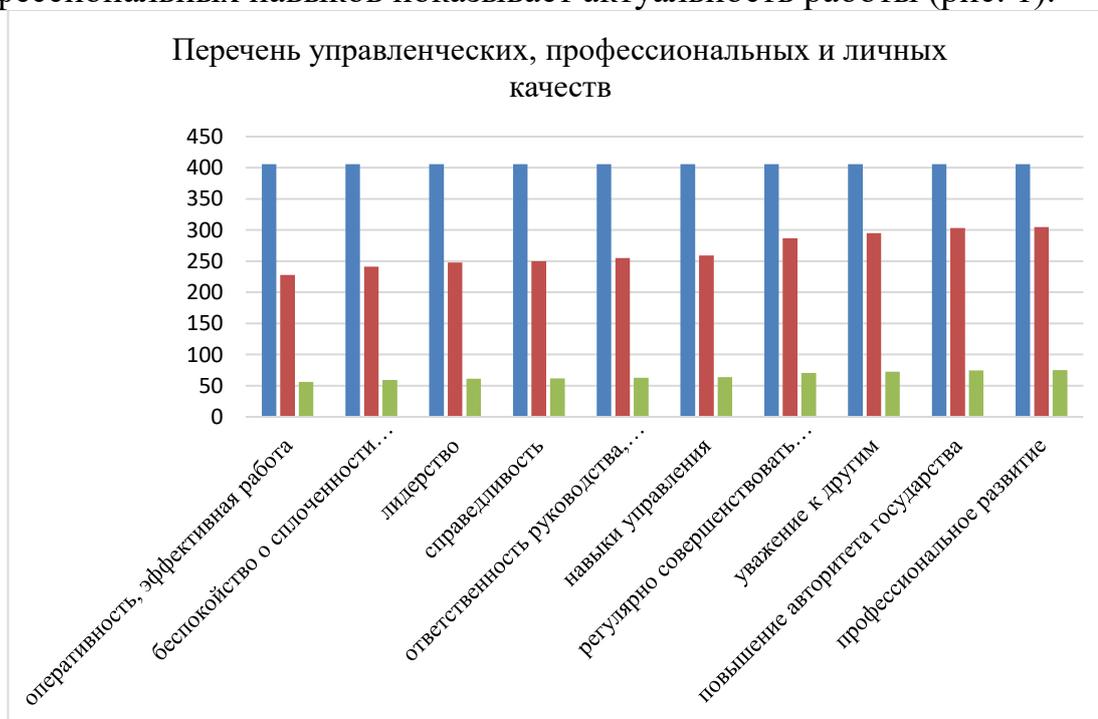


Рисунок 1. Перечень десяти важнейших управленческих, профессиональных и личностных качеств, необходимых управленческому персоналу МЧС ¹¹

¹¹ Это определили по результатам социологического исследования

Актуальной потребностью была признана разработка модели управленческих компетенций управленческого персонала системы МЧС и ее внедрение в повышение управленческого потенциала управленческого персонала, действующего в регионах (таблица 3).

Таблица 3

Модель компетенций управленческого персонала в системе МЧС¹²

Название компетенции и ее описание	Компоненты компетенции* (Знания, Умения, Навыки)
Управленческие навыки – обладание знаниями по анализу ситуации, принятию решений, постановке целей, организации деятельности для достижения результатов, мотивации сотрудников и контролю над ними, а также умение использовать эффективные методы и инструменты.	<ul style="list-style-type: none"> • Установление и планирование приоритетных целей в деятельности • Делегирование полномочий и контроль работы • Координация процессов • Принятие управленческих решений
Лидерство – это способность брать на себя лидерскую роль в команде или группе. Умение влиять, убеждать и мотивировать людей для достижения целей	<ul style="list-style-type: none"> • Мотивация команды • Создание надежной и рабочей среды • Завоевание доверия команды • Умение выступать публично
Системное мышление – умение видеть ситуацию в целом и с ее составляющими; возможность выяснения существующих отношений; выделить важную часть общего мероприятия; способность собирать информацию и систематизировать большие объемы данных.	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ ситуации • Выявление проблем • Рациональное мышление • Критическая дискуссия • Учет мнения команды
Ценности – патриотизм, искренность и человечность, верность организации, коллективу, быть надежным человеком и работником, стремление прославить свою профессию.	<ul style="list-style-type: none"> • Человеческое достоинство • Чувство ответственности и подотчетности • Патриотизм • Искренность • Будьте вовлечены в процесс • Завоевать доверие лидера
Юридическая и административная компетентность – быть в курсе всех новостей и изменений в сфере, в которой работает, и соседних сферах. Основанный на поведении, способный немедленно распознавать сигналы опасности при каждой меняющейся ситуации и выбирать соответствующую реакцию.	<ul style="list-style-type: none"> • Хорошее знание нормативных документов и правовых норм. • Способность следовать нормативным документам и правовым нормам • Поговорите с собеседником с доказательствами
Адаптивность к изменениям, стрессоустойчивость – Переменчив.	<ul style="list-style-type: none"> • Способность справляться со стрессом • Быть эмоционально стабильным • Управление изменениями • Снимите эмоциональное истощение.
Коммуникабельность/доступность – стремление общаться с людьми, максимально избегая конфликтных и напряженных ситуаций. Уметь находить общий язык с самыми разными людьми и в любой ситуации и через это качество создавать положительное мнение о себе у других.	<ul style="list-style-type: none"> • Публичное выступление • Активное слушание собеседника • Соблюдение культуры общения • Эффективные переговоры • Активное участие в социальных сетях
Ориентация на достижение – это стремление к желаемой цели в любых условиях и ситуациях. Всегда стремимся улучшить производительность и добиться высоких результатов. Пытаюсь закончить что-то быстро.	<ul style="list-style-type: none"> • Стратегическое мышление • Прогнозирование результата • Продвижение инициатив • Работа над собой
Открытость новому опыту – всегда готов узнавать новое, открыт идеям, дарить творческие идеи и быть в курсе новостей.	<ul style="list-style-type: none"> • Креативное мышление • Предоставление инновационных предложений • Работа над собой • Будьте в курсе • Обмен международным опытом

¹² Каждая компетенция может быть продемонстрирована на 3 уровнях: как знания – претендент имеет информацию и представление об этих компетенциях, но не смог использовать их на практике; как способности – претендент обладает знаниями и восприятием этих компетенций и может продемонстрировать их на практике; развитые навыки – абитуриент умело демонстрирует эти компетенции.

«Вы в курсе деятельности МЧС?» 77% респондентов ответили «Знаю», 16% ответили «Видел и слышал в СМИ». Также 3% респондентов дали ответ «сейчас слышу об этой организации», 4% респондентов дали ответ «не знаю». В качестве общего вывода можно сказать, что 23% респондентов не участвовали в проектах сотрудничества с руководителями системы МЧС, а также не осведомлены о важных мерах по ликвидации чрезвычайных ситуаций. Необходимо освещать работу, проводимую в этом направлении, в средствах массовой информации.

Сотрудничество в сфере предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций считается общенациональной стратегической задачей государственных организаций и ведомств и включает в себя следующие направления:

- совместная организация и мониторинг опасных техногенных и экологических процессов, природных явлений;
- регулярный обмен информацией по мониторингу и раннему выявлению чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- организовать обучение населения в чрезвычайных ситуациях, в том числе оказанию первой помощи, совместным действиям;
- совместная оценка риска для природной среды и населения, связанного с загрязнениями, вызванными промышленными авариями, катастрофами и стихийными бедствиями;
- осуществление сотрудничества в области предотвращения и ликвидации стихийных бедствий;
- оказание взаимопомощи друг другу в чрезвычайных ситуациях.

«Знают ли сотрудники МЧС свой долг в плане сотрудничества?» на вопрос 75% респондентов ответили «да, знают», 12% респондентов ответили «делает то, что говорит руководство», 8% респондентов ответили «повторяют задачи других организаций». рассмотрение должностных обязанностей и должностных инструкций(рис.2).



Рисунок 2. Знают ли сотрудники МЧС свою роль в сотрудничестве?

Для приобретения компетенции сотрудничества важно развивать у лидеров системы МЧС следующие знания, навыки и умения:

- создает описания существующей чрезвычайной ситуации (ситуации) и призывает других к сотрудничеству в решении этого вопроса;
- слышит мнение других по проблеме или задаче, слушает и делает вывод;
- поддерживает и развивает идеи других по поводу чрезвычайных ситуаций;
- разрабатывает совместно с партнерскими организациями «дорожные карты» по ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- проявляет терпение по отношению к другим;
- проявляет готовность к компромиссу, ищет взаимовыгодные решения и подходы;
- находит пути разрешения конфликтов мирным путем, предлагает эффективные способы их разрешения;
- демонстрирует понимание общей цели;
- устанавливает конструктивные рабочие отношения.

"Каков уровень подготовки населения к действиям в чрезвычайных ситуациях во взаимодействии с МЧС?" На вопрос 45% респондентов ответили, что удовлетворены, 42% – хорошо, 7% – недовольны и 6% сказали, что кадровый потенциал недостаточен (рис. 3).

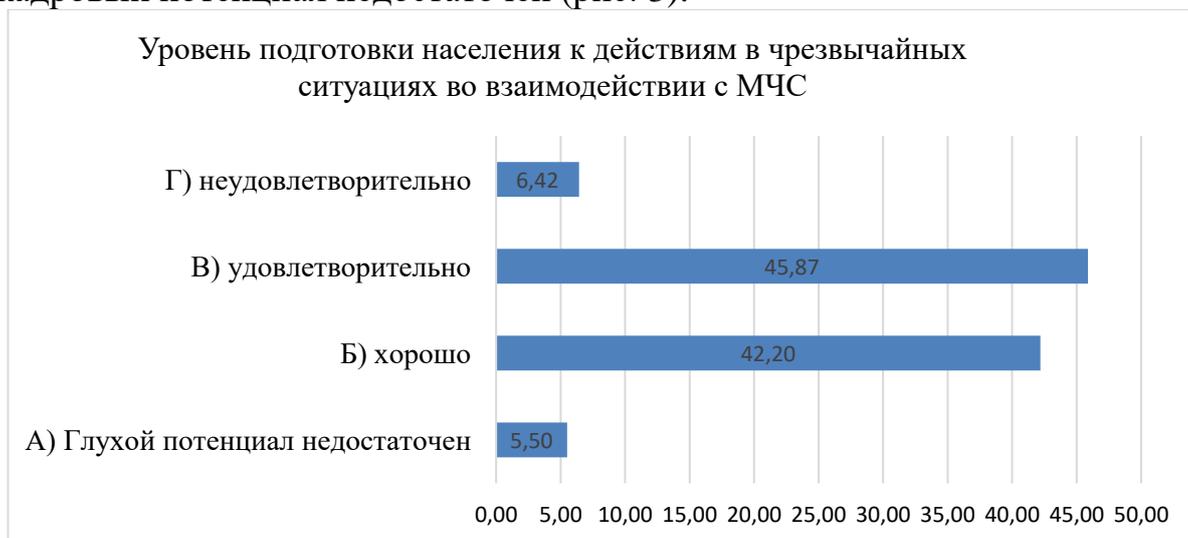


Рисунок 3. Мнение партнерских организаций об уровне подготовки населения к действиям в чрезвычайных ситуациях при сотрудничестве с МЧС

По мнению Т. Ю. Базарова, когда говорят о компетентности и компетентности работника, имеется в виду способность выполнять определенную работу на необходимом уровне (например, ведение переговоров или анализ финансовых показателей). Компетентность – это совокупность характеристик, способностей, навыков и мотивации человека, который может успешно выполнять задачи, поставленные конкретной должностью или компанией.¹³

¹³ Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала. – М., 2011. – С. 301.

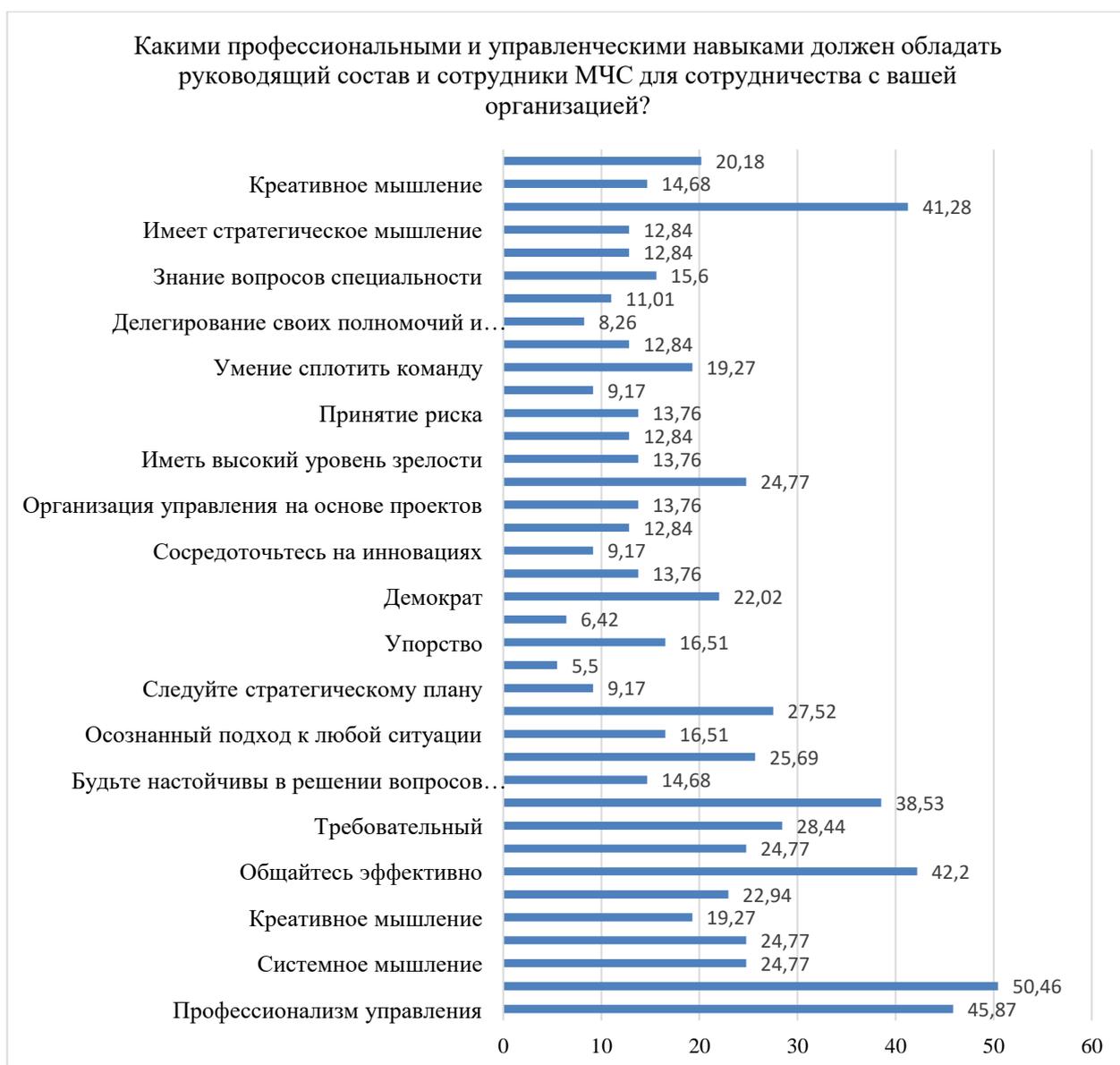


Рисунок 4. Профессиональные и управленческие навыки руководства МЧС, необходимые для сотрудничества с другими организациями.

По данным проведенного исследования (рис. 4), среди профессиональных и управленческих навыков, необходимых для сотрудничества с другими организациями руководящего состава МЧС, в первую очередь важными являются компетенции «Быстрая адаптация в меняющихся и сложных условиях», Компетенции «Управленческий профессионализм», «Эффективная коммуникация», «Интеллект», «Инициативность», такие как «Инициативность», респондентами было отмечено, что в системе МЧС необходимо формировать в первую очередь резерв управленческих кадров.



Рисунок 5. Организации и агентства, сотрудничающие с МЧС

«Как вы думаете, в каких областях МЧС следует больше сотрудничать?» 58% респондентов ответили со всеми организациями, 10% ответили с внутренними делами, Нацгвардией, Министерством обороны. На наш взгляд, сегодня лидер системы МЧС совместно со всеми организациями тесно сотрудничает с местными и зарубежными «Мыслительными центрами», что является основой для организации эффективной деятельности в будущем. В развитых странах система МЧС сотрудничает со многими «Мыслительными центрами» (рис. 5).

Обобщая изложенное, можно сказать, что в системе МЧС следует ввести следующие этапы (механизм) для внедрения системы диагностики компетенций руководящего персонала:

на первом этапе изучить миссию, задачи и приоритетные цели организации;

на втором этапе разделение работников организации на группы исходя из их функциональных задач и видов деятельности;

на третьем этапе изучение поведения сотрудников организации и разработка на его основе методов психодиагностики (тест, интервью, кейс);

на четвертом этапе – группировка компетенций руководящего персонала в системе МЧС и разработка их показателей. Определение единицы измерения каждого соревнования;

на пятом этапе разработка критериев оценки компетенций, тестовых вопросов, кейсов и других раздаточных материалов.

Если сегодняшний лидер будет потакать таким порокам, как коррупция, местничество, кумовство и кумовство, которые являются препятствием на пути развития общества, если он не будет толерантен к таким ситуациям, он не сможет достичь своих благородных целей¹⁴.

Представления об управленческих компетенциях управленческого персонала в системе МЧС. Говоря об особенностях личности руководителя, уместно напрямую обращаться к целевой группе при определении важных

¹⁴ Атамуратов М.Ю. «Специфика управленческих компетенций». Монография. Издательство «Ёш авлод матбаа». Ташкент, 2021.

профессиональных и профессиональных сторон личности. На этом этапе была предложена специальная методика сортировки списка компетенций, чтобы узнать, что важно молодым лидерам в их лидерской деятельности (таблица 4).

Данное анкетное исследование проводилось непосредственно в рамках анкетного опроса в Управлениях по чрезвычайным ситуациям Министерства, Бухарской, Сырдарьинской, Джизакской и Навоийской областей, в нем приняли участие более 345 руководителей системы МЧС. Кроме того, приняли участие 159 человек от партнерских организаций, 236 человек от населения, всего 740 респондентов.

Таблица 4

Список компетенций, отсортированный по важности¹⁵

Место	Название компетенции и ее описание
1.	Управленческие навыки – обладание знаниями по анализу ситуации, принятию решений, постановке целей, организации деятельности для достижения результатов, мотивации сотрудников и контролю над ними, а также умение использовать эффективные методы и инструменты.
2.	Лидерство – это способность брать на себя лидерскую роль в команде или группе. Умение влиять, убеждать и мотивировать людей для достижения целей
3.	Системное мышление – умение видеть ситуацию в целом и с ее составляющими; возможность выяснения существующих отношений; выделить важную часть общего мероприятия; способность собирать информацию и систематизировать большие объемы данных.
4.	Ценности – патриотизм, искренность и человечность, верность организации, коллективу, быть надежным человеком и работником, стремление прославить свою профессию.
5.	Хорошее знание нормативных документов и правовых норм – быть в курсе всех новостей и изменений в сфере работы и соседних сферах. Законодательно обоснованные, постоянно меняющиеся чрезвычайные ситуации, чтобы можно было сразу заметить опасные сигналы и выбрать подходящее реагирование.
6.	Адаптивность к изменениям, стрессоустойчивость – Переменная.
7.	Коммуникабельность/доступность – стремление общаться с людьми, максимально избегая конфликтных и напряженных ситуаций. Уметь находить общий язык с самыми разными людьми и в любой ситуации и через это качество создавать положительное мнение о себе у других.
8.	Ориентация на результат – это стремление к желаемой цели в любых условиях и ситуациях. Всегда стремимся улучшить производительность и добиться высоких результатов. Пытаюсь закончить что-то быстро.

Лидер распределяет сотрудников на должности исходя из их компетенций, учитывая социально-экономические и моральные аспекты регионов, и добивается результатов и эффективности.

Электронные программы, основанные на современных методиках и технологиях, должны использоваться во избежание коррупции в сфере кадров.

Во-первых, создание высококвалифицированного мобильного корпуса государственных служащих и внедрение концепции непрерывного

¹⁵ Махмудов И.И. Психологический анализ управленческого профессионализма.

образования, основанного на системности, является вопросом, неразрывно связанным с системой государственной службы.

Во-вторых, важно разработать курсы обучения управленческого персонала по результатам оценки эффективности. Организация образования на основе новых подходов с помощью цифровых технологий может быть высокоэффективной, сейчас с использованием электронных книг растет потребность в создании цифрового контента.

В-третьих, каждый новый кандидат, отобранный на службу, должен пройти обязательный курс обучения, прежде чем приступить к исполнению своих обязанностей. При продвижении сотрудников рекомендуется учитывать их регулярное участие в курсах повышения квалификации.

В третьей главе диссертации под названием «Перспективы развития компетенций руководителей МЧС» исследуются перспективы развития компетенций руководителей МЧС.

Важность освоения управленческими кадрами МЧС современных методов оценки управленческих компетенций научно обоснована важностью владения навыками применения компетентностного подхода к формированию цифровых управленческих компетенций, овладения механизмами правильного отбора специализированного персонала.

Проблема оценки управленческих компетенций на основе социологических и психологических методов изучалась многими учеными, в том числе Бекмуродовым М., Индивидуальное измерение результатов работы управленческих кадров, оценка их профессионально-управленческой компетентности (эффективное управление) О. Хасанов, Ш. Содихова, И. Махмудов, Д. Рахимова, Т. Матибаев, М. Вудкок и Д. Фрэнсис, А. изучал Г. Токарев. Также исследователи сети управления Р. Блейк и Дж. Мутон, оценка навыков принятия решений В.С. Лазарев, Р. Ватермена, Э.М. Коротков и А.Г. Порошнева, З.П. Изучали такие учёные, как Румянцева.

Для управленческого персонала системы МЧС необходимо организовать специальные тренинги-семинары по освоению следующих цифровых технологий, искусственный интеллект и машинное обучение (Artificial Intelligence and Machine Learning), автоматизация роботизированных процессов (Robotic Process Automation), квантовый компьютер (Quantum Computer), виртуальная реальность и дополненная реальность (Virtual Reality and Augmented Reality), технология блокчейн помогает повысить уровень жизни населения, сократить неравенство и сделать шаг вперед (Blockchain), интернет вещей, технология 5G (улучшение качества и скорости мобильной связи по всему Узбекистану), кибербезопасность (Cyber Security).

- В системе МЧС при подборе руководящего персонала следует обратить внимание на следующие аспекты:

Прежде всего, необходимо внедрить систему экспертной оценки на уровне района-области-республики при подготовке, подборе и квалификации руководящих кадров в системе МЧС, унификации нормативно-правовых документов в этой сфере.

Во-вторых, в системе МЧС регулярно совершенствовать нормативно-правовую базу повышения квалификации руководящего состава.

В-третьих, пересмотреть некоторые законодательные базы с целью совершенствования процесса приема кадров в систему МЧС.

В-четвертых, обеспечить руководителей, ответственных за создание резерва управленческих кадров, современными научными и практическими пособиями, методическими указаниями, психодиагностической и эмпирической материальной базой по методам исследования личности.

В-пятых, создать правовую основу для использования научных и практических методов при изучении подходящих кандидатов с учетом требований к должностям.

В-шестых, разработать правовую основу подбора персонала с учетом особенностей его функциональных и должностных обязанностей.

В-седьмых, внедрение широкого использования социального и психобиографического подхода к изучению личности кандидата на должность государственного служащего МЧС.

В-восьмых, широкое внедрение не только эмпирико-практических методов, но и использование научно обоснованных методов оценки деятельности каждого работника при создании резерва управленческих кадров.

В-девятых, при отборе кандидатов в первую очередь следует обращать внимание на общую оценку психологических характеристик личности, таких как способность выполнять служебные обязанности, профессиональная подготовка и квалификация, интеллект, проницательность и смелость.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате исследования теоретических и практических основ оценки и развития компетенций руководителей МЧС были сделаны следующие выводы:

1. Социально-акмеологический подход к изучению профессиональных и управленческих навыков сотрудников МЧС, непрерывного саморазвития, при котором предлагается оценивать адекватность сотрудников работе и их поведение в профессиональной сфере в процессе реализации социальных стандартов;

2. Целесообразно внедрить модель социального мониторинга профессионального потенциала работников, при которой создание кадровых резервов будет служить обеспечению соответствия будущих потенциалов требованиям времени;

3. Совершенствовать систему оплаты труда военнослужащих, в том числе спасателей, с введением системы ключевых показателей эффективности (КПЭ), анализа каждого подразделения работы, прозрачности и четкого стимулирования, лишения наград, похвал, увольнений. продвижение по службе или продвижение по службе, служит повышению эффективности работы за счет защиты от несправедливых решений;

4. Предлагается стимулировать положительные изменения путем постоянного повышения профессиональных и управленческих компетенций и оценки их положительных и отрицательных изменений, а также предотвращать отрицательные изменения, т.е. психическую неустойчивость, высокомерие, не поддаваться коррупции;

5. Обеспечение широких возможностей для непрерывного профессионального развития сотрудников путем оказания практической поддержки моделей непрерывного развития управленческих и профессиональных (профессиональных) навыков специалистов, работающих в различных подразделениях, привития навыков самостоятельного мышления и развития способностей сотрудников, предоставления новых знаний для развития. развитие навыков самостоятельной работы и творческого мышления, повышение уровня компетентности и совершенствования профессиональных навыков сотрудников на основе траектории индивидуального профессионального развития, практической работы по работе с передовыми информационными технологиями формирование навыков, позволяет стимулировать профессиональное развитие сотрудников, инициативу, стремление к научным исследованиям и творческие способности;

6. Желательно реализовать способы развития профессиональных и управленческих компетенций, практическое применение приобретенных профессиональных и управленческих компетенций с использованием новой методики, отдающей приоритет практическим навыкам наряду с теоретическими знаниями при аттестации;

7. Принимая на работу специалистов, соответствующих уровню требований по основной специализации и применяя современные требования к определению карьеры, специалисты могут определять краткосрочные и долгосрочные перспективные планы, а также продвижения в своей трудовой деятельности, хорошо зная, какие показатели должны быть. достигнутое, согласовывая потребности и цели работника с возможностями роста на должности, существующей на рабочем месте или ожидаемой в будущем, повышает надежность системы;

8. Разработка специализированных стандартов повышения квалификации различных категорий специалистов и совершенствование правовой и организационной базы специализированных стандартов, совершенствование инфраструктуры стандартизации, внедрение передовых инновационных и современных информационно-коммуникационных технологий, совершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. своей системы квалификаций необходимо развивать международное сотрудничество и применять национальную систему стандартизации в международной системе и практике;

9. Целесообразно усовершенствовать пятишаговый социальный алгоритм, направленный на развитие компетенций лидеров (социальная

безопасность, психодиагностика, управление рисками, поиск оптимального решения, умный менеджмент);

10. Достичь намеченных целей можно будет за счет оценки компетенций персонала, стабильно работающих в меняющихся ситуациях, разработанных в системе, адаптированной к конкретным особенностям деятельности;

11. Будет целесообразно совершенствовать управленческие навыки с помощью метода моделирования, инструментов моделирования и виртуального обучения, а также онлайн-платформ.

**SCIENTIFIC COUNCIL DSC.20/30.12.2019.S.23.02 AT THE ACADEMY
OF PUBLIC ADMINISTRATION UNDER THE PRESIDENT OF THE
REPUBLIC OF UZBEKISTAN.**

ACADEMY OF PUBLIC ADMINISTRATION

TURAEV LAZIZ SHOKIROVICH

**ASSESSMENT AND DEVELOPMENT OF COMPETENCIES OF SENIOR
OFFICIALS OF THE MINISTRY OF EMERGENCY SITUATIONS.**

22.00.03–Sociology of social consciousness and social processes

ABSTRACT

Dissertations of the Doctor of Philosophy (PhD) in the social sciences

Tashkent– 2024

The topic of the dissertation of the Doctor of Philosophy (PhD) in sociological sciences at the Higher Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan V2020.3.PhD / s79 is registered under the number.

The dissertation was carried out at the state Academy of management under the president of the Republic of Uzbekistan.

Dissertation abstract in three languages (Uzbek, Russian, English (resume) on the Web page of the Scientific Council info@dba.uz and " www. Information"Ziyonet" posted on the educational portal.

Scientific leader: **Bekmurodov Mansur Bobomurodovich**
doctor of sociology, professor

Official opponents: **Yudashev Anvar Ergashovich**
doctor of historical sciences, professor

Tolibov Abdugaffor Abdunabi's son
doctor of philosophy in sociology

Leading organization: **Tashkent State University of Economics**

Dissertation protection DSc under the Academy of Public Administration under the president of the Republic of Uzbekistan.20/30.12.2019.S.23.02. the meeting of the digital Scientific Council on " _ _ " in 2024 will be held at _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ Hours (address: 100066, Tashkent City, Islam Karimov Street, house 45. Tel.: (371) 232–60–47; fax: (371) 239–17–83; e–mail: info@dba.uz.

The dissertation can be found at the information resource center of the Academy of Public Administration under the president of the Republic of Uzbekistan (registered with the number__–). (Address:100066, Tashkent City, Islam Karimov Street, 45. Tel.: (371) 232–60–47, fax: (371) 239–17–83, e–mail: < BR > info@dba.uz.administrative building of the Academy of Public Administration under the president of the Republic of Uzbekistan, 11th floor, room 1108.)

Dissertation abstract 2024" ____ " _____ distributed on the day.
(2024" ____ " _____ digital register statement).

M.B. Bekmurodov
Chairman of the Scientific Council for
Academic Degrees, Doctor of
Sociological Sciences (DSc), Professor

Sh.M. Sodiqova
Secretary of the Scientific Council for
Conferring Academic Degrees,
Doctor of Sociological Sciences (DSc), Professor

T.B. Matibayev
Chair of the Scientific Seminar under the
Scientific Council for Conferring Academic Degrees,
Doctor of Sociological Sciences (DSc), Professor

INTRODUCTION (abstract to the PhD dissertation)

Relevance and necessity of the dissertation topic. As an important trend in the formation of competencies of management personnel operating in the emergency prevention system in world practice: managerial and professional competencies (disaster risk management, public relations, cooperation and leadership with government agencies), competencies formed in the process of practice (scientific literacy, geographical literacy), socio-cultural literacy, technological literacy and system analysis) and personal competencies (operational performance in work activities, knowledge of the field and attention is paid to the development of skills, critical thinking, compliance with professional ethics and self-development). Therefore, the analysis of social factors affecting the competitiveness of young people is of current importance.

Specialists from research institutes, leading scientific centers and higher education institutions in developed regions of the world study social factors that influence the assessment of the competence of the management staff of the Ministry of Emergency Situations and their development. A modern manager must constantly improve, have a rich worldview, constantly work on regional, national and international trends in the development of his profession, be conscious, have a deep knowledge of foreign languages and be able to apply it in practice, prepare as a necessary and relevant person in the future, be able to establish effective cooperation relations with related areas, creatively approach the work of employees and the need to create favorable opportunities for their development, acquisition of reading skills and a culture of reading.

In our country, a lot of work is being done to assess and develop the competencies of executives, and President Sh. Mirziyoyev pays special attention to ensuring that management personnel have high-level professional and managerial qualities. According to the head of state, professionalism is considered the most important criterion related to work and activity, compared to other criteria, and emphasized that it can be achieved. For this reason, conducting systematic research to improve the effectiveness of reforms in this area is of scientific and practical importance.

Natural and man-made disasters in our country (the fight against coronavirus infection, strong winds in the Bukhara region, a man-made disaster associated with the Sardoba reservoir in the Syrdarya region, an explosion and severe fires in the Sergeli district) The management personnel of the Ministry of Emergency Situations system are re-evaluating their competencies and their further development, and these terrible events require that the question of how effective the knowledge, skills and abilities of personnel are in preventing and eliminating emergency situations be carried out as a dissertation research before the leadership of the Ministry of Emergency Situations.

Law-737 of December 15, 2021 "On the State of Emergency", April 10, 2019 "Prevention and Elimination of Emergencies and Ensuring Fire Safety in the Republic of Uzbekistan Resolution 5706 on the Implementation of a Qualitatively New System" and of April 10, 2019 Decision 4276 "On Organizational Measures

to Further Improve the Activities of Emergency Response Structures", "On the Strategy" Uzbekistan – 2030 "of September 11, 2023 – Resolution 158 of April 29, 2023 "State System for the Prevention of Emergencies of the Republic of Uzbekistan and Actions in Such Situations 171 and 60 of January 28, 2022 on Measures for the Effective Organization of Activities" on the 92nd goal of the "New Development Strategy of Uzbekistan for 2022–2026" "Creation of an effective system for prevention and elimination of emergency situations" situations". The task is to conduct systematic research in this area "Timely warning, rescue and assistance!" This diploma research serves to a certain extent the organization of measures to protect the population and territories from emergency situations under the slogan and the implementation of other regulatory legal acts related to this activity.

Correspondence of research to priority areas of development of science and technology of the republic. This dissertation research was carried out in accordance with the priority direction of development of science and technology of the republic "Spiritual, ethical and cultural development of a democratic and legal society, formation of an innovative economy".

Level of study of the problem. A.A. Derkacha, V.M. Shepel, I.A. Zimnyaya, S. Viddet, S. Hollifield, M.V. Elfimova, N.V. Uvaeva, N.A. Scientists like Esavkina studied. Akimov. Ya.D, Vishnyakov.I.N, Getman M.Yu, Kartashov S.S, Loktionov N.S, Kizyun V.O, Serebryannikov A.E. Frolov, S.K. Shoigu Scientists like Yakovenko studied the issues of forming leadership competencies and improving the assessment system in the Emergencies Ministry system. Scientific research related to the activities of management personnel is studied to a certain extent by scientists of our republic. In particular, M. Bekmurodov, A. Yuldashev, K. Kuronboev, T. Matibaev, Sh. Sodikova, A. Begmatov, M. Atamuratov, I. Makhmudov, D. Rakhimova, F. Ravshanov, T. Alimardanov, O. Khusanov, H. Azizov, B. Alimov, M. Sultonov, R. Torakhodzhaeva, A. Kholov, O. Makhkamov, In the works of such scientists as E. Ikramov, L. Inagamova, Sh. Kadirova, M. Safarova, N. Khamrakhodzhaev, B. Mirboboev the responsibility of management personnel, their professional and managerial competencies are illuminated and theoretically analyzed.

The connection of the dissertation research with the scientific plans of the higher educational institution in which the dissertation was completed. Dissertation research at the Institute for the Study of Youth Problems and Training of Promising Personnel of the Agency for Youth Affairs of the Republic of Uzbekistan within the framework of the project 20170927486 "Technologies for determining the managerial potential of young leaders and determining the prospects for career growth" (2018–2019).

Purpose of the study Development of scientific and practical proposals and recommendations for improving the system for assessing the competencies of the heads of the Ministry of Emergency Situations.

Research objectives:

analysis of the methodology for studying leadership competencies in management;

To study specific aspects of the formation of competencies of the heads of the Ministry of Emergency Situations;

Identification of factors in the formation of managerial and professional competencies of the management staff of the Ministry of Emergency Situations;

Analysis of the prospects for the formation of a professional corps of the management staff of the Ministry of Emergency Situations;

Development of proposals and recommendations for the implementation of a mechanism for the formation and assessment of managerial and professional competencies of the management staff of the Ministry of Emergency Situations.

The object of the study is a system for assessing and developing the competencies of the heads of the Ministry of Emergency Situations of the Republic of Uzbekistan.

Subject of the research are specific aspects of improving the system for assessing the competencies of the heads of the Ministry of Emergency Situations, organizational, legal, and socio-psychological relations that arise in this regard.

Research methods. The research used systematic analysis, comparative analysis, document analysis, social survey, interview, SWOT, observation, content, and methods.

The scientific novelty of the research includes the following:

A cluster-based effective assessment approach (competency groups by position levels) has been developed, aimed at achieving optimal positions and competencies of senior officials in rapidly changing situations within the Ministry of Emergency Situations;

a sociologically grounded method has been established for enhancing the professional competencies of senior officials through simulation methods, multiple observations, imitation and virtual training tools, as well as online platforms to improve management skills based on practical experience;

the impact levels of effectiveness indicators have been identified for risk management, rapid and effective decision-making, strategic planning, and socio-political and technological management competencies in the prevention and mitigation of emergencies;

a five-stage social algorithm (social security, psychodiagnostics, risk management, finding optimal solutions, and smart management) has been developed to focus on the development of senior officials' competencies.

Practical results of the research. Theoretical and Structural-Functional Approach: The competencies of senior officials of the Ministry of Emergency Situations of the Republic of Uzbekistan have been structurally and functionally analyzed as a social factor based on theoretical and practical approaches:

cluster Evaluation Model: A cluster evaluation model has been developed to assess the competencies of senior officials in the Ministry of Emergency

Situations, focusing on optimal positions in rapidly changing situations. This model has been elaborated and presented;

international Experience Utilization: The suitability of utilizing the experiences of developed countries in assessing and developing the competencies of senior officials has been scientifically and empirically validated;

competency-Based Emergency Management: The link between the prevention and mitigation of emergencies and the general knowledge, personal, professional, and managerial competencies of senior officials has been scientifically substantiated;

five-Stage Competency Evaluation Algorithm: A five-stage algorithm for assessing the competencies of senior officials has been developed, enhancing the evaluation process within the Ministry of Emergency Situations.

Reliability of research results:

The reliability of the research outcomes is ensured through a comprehensive analysis of both local and international scholarly perspectives on assessing and developing competencies of senior officials. The study critically examines existing issues, consolidates the author's scientific research results, and is based on official statistics from the State Statistics Committee of Uzbekistan, data from the Ministry of Emergency Situations, the Civil Protection Institute, the Academy of the Ministry of Emergency Situations, and regional departments. The conclusions are derived from statistical and expert evaluations. Practical and theoretical recommendations were implemented in practice, and the findings were confirmed by authorized entities.

Scientific and practical significance of the research results:

The scientific significance lies in the development of methodological approaches for assessing and enhancing the competencies of senior officials. The findings can be used to improve conceptual frameworks, methods, and models for evaluating and developing competencies within the Ministry of Emergency Situations. Broad application of the proposed research methods will aid in refining the mechanisms for assessing the management competencies of organization leaders. The practical significance is demonstrated by the potential use of the evaluation mechanism in improving the effectiveness of managerial activities, specifically in creating assessment programs and methodologies for the competencies of senior officials of the Ministry of Emergency Situations.

Implementation of research results. Based on the scientific results obtained on the evaluation and development of the competencies of the managers of the Ministry of Emergency Situations:

The development of optimal options for the effective cluster assessment (groups of competencies by position) approach aimed at achieving optimal positions and competencies of the management personnel in the system of the Ministry of Emergency Situations in rapidly changing situations has been found to have a positive effect on the development of the field, as well as The efficiency aspects of the criteria and indicators for evaluating the competencies of the managers in the system of the Ministry of Emergency Situations were used to

improve. (Reference No. 5/4/30-3508 dated November 25, 2023 of the Deputy Minister of Emergency Situations). As a result, based on the evaluation approach, the competencies of the employees were evaluated and their efficiency was increased;

on the basis of practice, the professional competencies of managers have been observed many times with the help of a simulation method, the improvement of management skills through simulation and virtual training tools and online platforms has been sociologically substantiated. (Reference No. 36/2-973 of the Academy of the Ministry of Emergency Situations dated May 10, 2023). As a result, it served to increase the effectiveness of the management and professional competences of the managers in theoretical-methodological and scientific-practical terms;

a five-stage social algorithm (social security, psychodiagnostics, risk management, finding an optimal solution, smart management) aimed at developing the competencies of senior staff was developed and used in practice. (Republican Rescue Center for Special Tasks of the Ministry of Emergencies, Reference No. 6/2-1163 dated June 5, 2023). As a result, the efficiency indicators of strategic planning, socio-political and technological management competencies of managers in the system have been achieved;

in the prevention and elimination of emergency situations, risk management, quick and effective decision-making, strategic planning, socio-political and technological management competencies were used in the practice of determining the level of influence on performance indicators. (Republican Rescue Center for Special Tasks of the Ministry of Emergencies, Reference No. 6/2-1163 dated June 5, 2023). As a result, the system made it possible to manage risks in the prevention and elimination of emergency situations, and to make quick and effective decisions, adapted to the specific characteristics of the activity.

Approval and Publication of Research Results: The research results were presented at 3 international and 7 national scientific-practical conferences, a total of 19 scientific papers were published on the dissertation topic, including 5 in local journals recognized by the Higher Attestation Commission (HAC), 1 in an international journal, and abstracts in 3 international and 10 national scientific-practical conferences.

Structure and Volume of the Dissertation: The dissertation consists of an introduction, three chapters, nine paragraphs, a conclusion with recommendations, a list of references, and appendices, with a total volume of 148 pages.

E'LON QILINGAN ISHLAR RO'YXATI
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS
I bo'lim (I част; I part)

1. Turayev L.Sh. Formation Of Management Competences In The Courses Of The Academy Of Emergency Services Of The Republic Of Uzbekistan Electronic journal of actual problems of modern science, education and training april, 2022– 4. ISSN 2181–9750 UDC: 101(075.8). P. 103–106. (22.00.00; №10).

2. Turayev L.Sh. Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimida rahbar kadrlarning tanlash mexanizmlari. “Jamiyat va boshqaruv jurnali” Toshkent– 2022–y. 2–son. – B. 59–65.(22.00.00 № 5).

3. Turayev L.Sh. Hududlardagi Favqulodda vaziyatlar boshqarmalari rahbar kadrlarida hamkorlikda ishlash ko'nikmalarini rivojlantirish. O'zbekiston Milliy Universiteti xabarlari,2023, [1/2/1] ISSN 2181–7324 (2023–yil 1/2/1 ijtimoiy–gumanitar fanlar turkumi). B. 181–185.(22.00.00 № 7)

4. Turayev L.Sh. Методика Оценки Эффективности Работы Руководителей МЧС Республики Узбекистан (Государственных Служащих), Journal of intellectual property and human rights Volume–3. Issue–1. January / ISSN–2720–6882/ 2024– B.3–10.

5. Turayev L.Sh. Favqulodda vaziyatlar vazirligi xodimlarining professional kompetensiyalarini yuksaltirish. “Samarqand davlat universiteti ilmiy axborotnomasi” nashriyoti 6–son. Samarqand–2022–y.– B. 97–100.(22.00.00 № 3)

6. Turayev L.Sh. Davlat xizmatida rahbar kompetensiyalari tushunchasi va uning mazmun mahiyati. “Samarqand davlat universiteti ilmiy axborotnomasi” nashriyoti 6–son. Samarqand–2022–y. – B.101–108.(22.00.00 № 3).

II bo'lim (II часть; II part)

7. Turayev L.Sh. Boshqaruv kadrlarni tayorlashda, qayta tayorlashda va ularni malakasini oshirishda innovatsion tajribalardan foydalanish. Oliy ta'lim sifatini takomillashtirishda raqamli texnologiya va innovatsiyalarning o'rni xalqaro ilmiy onlayn konferensiya materiallari 1–kitob/ Navoiy–2021. –B. 387–389.

8. Turayev L.Sh. Rahbar kompetensiyalarini rivojlantirishning zamonaviy usullari. Ta'lim jarayoniga raqamli texnologiyalar va zamonaviy usullarni joriy etishda ta'lim sifatini boshqarish muammolari mavzusidagi xalqaro ilmiy–amaliy anjuman materiallari/Qo'qon–2022. –B. 406–411.

9. Turayev L.Sh. Favqulodda vaziyatlar vazirligi Akademiyasi kursantlarida shakllantirilishi kerak bo'lgan boshqaruv kompetensiyalari. Harbiy sotsiologiyaning harbiy xizmatchilarda vatanparvarlik hissini oshirishdagi roli va ahamiyati mavzusidagi xalqaro harbiy–ilmiy konferensiya materiallari/Toshkent–2022. –B. 74–78.

10. Turayev L.Sh. Yosh rahbar kadrlarni boshqaruv salohiyatini rivojlantirishda trening ta'lim texnologiyasi. «Favqulodda vaziyatlarda jinoyat bilan bog'liq huquqbuzarliklarni oldini olishda huquqni muhofaza qilish organlarining o'zaro hamkorligi» mavzusidagi respublika ilmiy–amaliy anjumani materiallari to'plami/ Toshkent–2022. –B. 28–32.

11. Turayev L.Sh. O‘zbekiston respublikasi favqulodda vaziyatlar vazirligi rahbar xodimlarni kompetensiyalarini baholash va ularni rivojlantirish. “Boshqaruv kompetensiyalarni rivojlantirish asosida davlat fuqarolik xizmatchilarini tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish” mavzusidagi respublika ilmiy–amaliy konferensiyasi materiallar to‘plami 2020–yil 22–iyul. –B. 81–86.

12. Turayev L.Sh. Soha muammolarini yechishda rahbar kompetensiyalarini ahamiyati. «Favqulodda vaziyatlarni oldini olish va bartaraf etish sohasidagi muammolarni yechishda umumkasbiy va tabiiy–ilmiy fanlar hamda innovatsion texnologiyalarning o‘rni» mavzusidagi respublika ilmiy–amaliy anjuman materiallari to‘plami/ Toshkent–2022. –B. 49–51.

13. Turayev L.Sh. Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimidagi rahbar kadrlarda raqamli kompetensiyalarni shakllantirish. “Favqulodda vaziyatlar profilaktikasida favqulodda vaziyatlar vazirligi bo‘linmalarining ma‘muriy–huquqiy faoliyatini takomillashtirish chora–tadbirlari” mavzusidagi ilmiy–amaliy anjuman materiallari to‘plami– Toshkent–2022. –B. 224–232.

14. Turayev L.Sh. FVV xodimlarining boshqaruv kompetensiyalarini baholashning zamonaviy usullari. “Yong‘inlar yuzasidan tergovga qadar tekshiruvi sohasidagi muammolar va ularning yechimlari” mavzusidagi ilmiy–amaliy anjuman materiallari to‘plami– Toshkent–2023. –B. 94–98.

15. Turayev L.Sh. Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimida rahbar kadrlarning raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish. “Iqtisodiyot tarmoqlari, ijtimoiy soha ob‘ektlari va aholi turar–joylarida isitish tizimi hamda yoqilg‘i mahsulotlaridan foydalanishda xavfsizlikni ta‘minlash: Muammo va yechimlar” mavzusidagi Respublika ilmiy–amaliy anjuman materiallari to‘plami, Toshkent sh, 2022–y. –B. 162–166.

16. Turayev L.Sh. Yosh rahbar xodimlarni umuminsoniy va milliy qadriyatlarga ruhida tarbiyalash. “Yangi O‘zbekistonda yoshlarga oid davlat siyosatini amalga oshirish strategiyasi: mavjud vaziyat va rivojlantirish istiqbollari” mavzusidagi Respublika ilmiy–amaliy konferensiyasi to‘plami, Toshkent sh, 2023. –B. 245–250.

17. Turayev L.Sh. Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimidagi rahbar kadrlarda raqamli kompetensiyalarni shakllantirish. “Zamonaviy sharoitda ichki ishlar organlarini boshqarishning dolzarb masalalari: innovatsion yondashuv” mavzusidagi Respublika ilmiy–amaliy konferensiyasi materiallari, Toshkent sh, 2022–yil 18–noyabr. –B. 48–52.

18. Turayev L.Sh. Favqulodda vaziyatlar vazirligi tizimidagi rahbar kadrlarda raqamli kompetensiyalarni shakllantirish. “Iqtisodiyot tarmoqlari, ijtimoiy soha ob‘ektlari va aholi turar–joylarida isitish tizimi hamda yoqilg‘i mahsulotlaridan foydalanishda xavfsizlikni ta‘minlash: Muammo va yechimlar” mavzusidagi Respublika ilmiy–amaliy anjuman materiallari to‘plami, Toshkent sh, 2022–yil 2–dekabr. –B. 95–102.

19. Turayev L.Sh. Boshqaruv kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlashda va ularni malakasini oshirishda xorij innovatsion tajribalardan foydalanish. “Favqulodda vaziyatlarda kompyuterli modellashtirishning dolzarb muammolari va ularning innovatsion yechimlari” mavzusidagi ilmiy–amaliy anjuman materiallari to‘plami, Toshkent sh, 2022–yil 2–dekabr. –B. 187–190.

Dissertatsiya avtoreferati “Yong‘in–portlash xavfsizligi” ilmiy–amaliy elektron jurnali tahririyatida tahrirdan o‘tkazildi va o‘zbek, rus, ingliz tillaridagi matnlarini mosligi tekshirilgan (12.11.2024-yil.)

Bosishga ruxsat etildi: 14.11.2024-yil.
Bichimi 60x84 1/16 , Raqamli bosma usuli. Times garniturası.
Shartli bosma tabog‘i: 3. Adadi: 100. Buyurtma: № 54

O‘zbekiston Respublikasi FVV Akademiyasi,
100102, Toshkent sh., Yangihayot tumani, Do‘stlik ko‘chasi , 5.