

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДЯЩИХ
ПЕРСОНАЛОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДЯЩЕГО
ПЕРСОНАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

Холов Актам Хатамович

Государственное управление при Президенте Республики Узбекистан

Доцент Академии, Phd

E-mail: aktam-xolov@mail.ru

Рафикова Зиёдахан Акмалжоновна

Студентка бакалавриата Академии государственного управления в присутствии

Президента Республики Узбекистан

электронная почта: ziyodaabdurahimova0311@gmail.com

Абстрактный

В данной статье анализируются основные аспекты организации формирования резерва управленческих кадров в системе государственной гражданской службы через современный подход. Широко раскрыта необходимость опоры на научно обоснованное понятие, структура, содержание и действие этого понятия. На основе передового мирового опыта в статье рассмотрены компетенции, которыми должны обладать управленческие кадры, методы их оценки, порядок применения единой шкалы оценки, вопросы кадровых групп.

Ключевые слова: компетентность, профессиональные компетенции, лидерские компетенции, качества личности, экстремальные компетенции методы оценки компетентности, модель группировки.

Введение Резерв руководящий кадров государственной гражданской службы является важной составляющей процесса формирования высококвалифицированных и квалифицированных руководящих кадров государственных органов. Кадровый резерв ведет не только к продвижению по службе государственных служащих, но и к поиску наиболее квалифицированных граждан, в связи с тем, что их профессиональные и личностные качества высоко ценятся в процессе формирования кадрового резерва. При назначении таких работников на вакантные должности имеющиеся у них знания, опыт, навыки и квалификация позволят наиболее эффективно и качественно осуществлять

деятельность государственного органа. Успешно сформированный кадровый резерв дает возможность своевременно замещать должности государственной службы при появлении вакансий, что имеет большое значение для эффективности работы организации.

В решении этих задач научно обоснованная система психологической экспертизы может оказать существенную помощь прокуратуре при отборе кандидатов и выдвижении их на должности.

Сегодня подготовка профессионально ориентированных кадров приобретает все большее значение в модернизации государственного управления. Эффективность государственного управления во многом зависит от качества деятельности государственных органов, а также профессиональных навыков государственных служащих. Реализация задач государственных органов, поиск эффективных путей решения новых задач, выносимых на повестку дня, требует высокого профессионального мастерства и повышения квалификации государственных служащих.

В быстро меняющейся социальной среде управление должно быть гибким. В то же время не у всех руководителей может быть возможность оперативно принимать управленческие решения и обеспечивать их выполнение. Государственный служащий – это профессия, которая всегда требует творческого подхода к выполнению задач и функций. Поэтому специалисты системы государственной службы обязаны регулярно повышать ученую степень в своей профессиональной деятельности.

Наличие тенденций исторического становления и развития государственного управления в нашей стране имеет большое значение в повышении компетенций государственных служащих. Также обеспечение согласованности научных теорий, признанных в мировом опыте повышения компетенций государственных служащих, сегодня является одной из основных приоритетных задач нашего развития. В Национальной энциклопедии Узбекистана «Компетентность» (лат. *comperito* - добываюсь, достоин, достоин) - 1) круг полномочий, прав и обязанностей конкретного государственного органа (органа местного самоуправления) либо должностное лицо, определенное законом, уставом или иным документом; 2) знания, опыт в той или иной области» [4].

Компетентность – это способность человека успешно применять знания, умения и личностные качества, приобретенные в конкретной образовательной области или специальности, в работе. Также, когда мы говорим о вопросе компетентности на государственной службе государства, она тесно связана со знаниями, умениями, навыками государственных служащих в своей сфере и их применением на практике, по словам нашего уважаемого

президента, им привита «Вакцина честности». В результате реформ, проводимых в нашей стране, на повестку дня ставится задача организации системы государственной гражданской службы на основе современных стандартов. 28 января 2022 года Указом Президента Республики Узбекистан № ПФ60 «О Стратегии развития Нового Узбекистана на период 2022-2026 годы» утверждена первая часть Стратегии развития Нового Узбекистана на период 2022-2026 годы. «Построение дружественного человеку государства путем повышения человеческого достоинства и дальнейшего развития свободного гражданского общества» в качестве приоритетного направления была поставлена 10-я цель «Организация системы государственной гражданской службы на основе современных стандартов» [6].

Исходя из этой цели, определена приоритетная задача совершенствования системы повышения уровня профессиональной подготовки, материального и социального обеспечения государственных служащих.

Закон Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе», принятый 8 августа 2022 года [4], определяет в качестве основных понятий «Профессиональная компетентность государственного гражданского служащего – совокупность знаний, навыков и умений, необходимых для надлежащего осуществления полномочия государственного органа», «квалификационные требования-требования к стажу работы и профессиональной компетентности, определяемые государственным органом в отношении кандидатов, претендующих на определенный квалификационный уровень государственной гражданской службы и (или) на занятие определенной должности государственной гражданской службы.

Также в статье 12 Закона определена обязанность государственного гражданского служащего регулярно повышать свою профессиональную компетентность. Статьей 42 Закона в непрерывном повышении профессиональной компетентности государственного гражданского служащего установлено следующее: целью непрерывного повышения профессиональной компетентности государственного гражданского служащего является создание условий для приобретения им знаний, навыков и квалификации, необходимые для его эффективного функционирования; Уровень профессиональной компетентности государственного гражданского служащего регулярно оценивается государственным органом посредством информационных систем, позволяющих определить уровень его знаний, навыков и квалификации. Переподготовка, повышение квалификации и самостоятельное образование являются основными формами постоянного повышения профессиональной компетентности государственных служащих; Под переподготовкой понимается образовательный процесс, организованный в целях приобретения дополнительных профессиональных знаний, навыков и квалификации,

необходимых для эффективной работы государственного гражданского служащего. Квалификационная подготовка – это образовательный процесс, направленный на повышение и регулярное обновление профессиональной компетентности государственных служащих. что самостоятельное образование представляет собой процесс повышения профессиональной компетентности государственного гражданского служащего в целях приобретения новых знаний и опыта в свободное от работы время; Порядок постоянного повышения профессиональной компетентности государственного гражданского служащего определяется Президентом Республики Узбекистан.

Великое государство, построенное мастером Амиром Темуром, важно тем, что оно оставило огромный след в мировой истории. Стиль государственного управления Амира Темура имеет свои особенности, и стратегические аспекты государственного управления изучаются во всем мире. С этой точки зрения он создает большие возможности для повышения компетенций государственных служащих. ПП-3755 [7]

Президента Республики Узбекистан от 30 мая 2018 года «О мерах по созданию современной системы подбора перспективных управленческих кадров на конкурсной основе», 3 октября 2019 года «О мерах по коренному совершенствованию системы кадровой политики и государственной гражданской службы в Республике Узбекистан ПФ-5843 [8], а также ПП-4472 [9] о мерах по организации деятельности агентства по развитию государственной службы при Президенте Республики Узбекистан , служат организационно-правовой основой реформ кадровой политики в нашей стране.

Список литературы Компетенции - [1] стандарт поведения, принятый на уровне организации;

[2] способность менеджера работать в соответствии со стандартами, принятыми в организации.

Компетенция (знание) – [1] осознание ответа на тот или иной вопрос;

[2] способность принимать необходимые решения для достижения желаемых результатов в работе.

Компетентность – это совокупность знаний об оценке поведения человека, с помощью которых мы можем определить, какого уровня успеха достигает работник в выполнении своей деятельности для эффективного развития организации. Наличие компетенций обычно фиксируется через определенные ситуации, измеряющие поведение человека (с помощью показателей) (грамотно сформированное поведение и навыки). ПП-3755 Президента Республики Узбекистан от 30 мая 2018 года «О мерах по созданию современной системы конкурсного отбора перспективных управленческих кадров» [7],

«Меры по коренному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службы в Республики Узбекистан» от 3 октября 2019 года о деятельности» № ПФ-5843[8], а также «Развитие государственной службы при Президенте Республики Узбекистан Организационно-правовой основой реформ кадровой политики в нашей стране служат решения и распоряжения № PQ-4472 [9] о мерах по организации деятельности Агентства. Также как человеческие ресурсы государственных служащих с точки зрения развития, в соответствии с постановлением Президента Республики Узбекистан от 6 августа 2018 года «О создании региональных филиалов Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан» №PQ- 3901 г. [10] были созданы региональные отделения Академии в городах Гулистан, Карши, Самарканд, Ургенч и Фергана.

Управленческий персонал региональных филиалов повышает квалификацию. Данные обучающие курсы служат стратегией обеспечения подбора сотрудников с наивысшим уровнем эффективности на управленческие должности с высоким потенциалом, служат для пополнения электронной базы данных и резерва управленческих кадров.

Стабильность, социально-экономическое благополучие, достойное проживание населения в нашей стране, прежде всего духовная зрелость государственных служащих государственной гражданской службы и повышение их профессиональной компетентности - требования времени.

Профессиональная компетентность государственного служащего проявляется в следующих случаях:

- в сложных процессах;
- выполнение неясных заданий;
- использование противоречивой информации;
- иметь возможность иметь план действий на случай непредвиденной ситуации (например, при работе с обращениями на выездных приемных, организованных хокимией сегодня).

Государственный служащий с профессиональной компетенцией:

- он не только повышает квалификацию на курсах повышения квалификации, но и последовательно обогащает свои знания);
- усваивает новую информацию;
- глубоко понимает требования эпохи;
- стремится к новым знаниям;
- обрабатывает их и эффективно использует в своей практической работе.

<https://conferencea.org>

По словам нашего уважаемого президента, "...Самая главная задача - это наши люди формирование инновационного мышления в сознании. Развитие там, где нет инноваций и не будет конкуренции...".

Ведь учиться ни в коем случае нельзя является признаком того, что это необходимо. Если лидеры регулярно работают над собой, учатся и открывают для себя новые знания, то и результат обязательно будет соответствующий этому.

Государственные служащие государственной гражданской службы в период их профессиональной деятельности они должны уметь:

- постоянное совершенствование своих профессиональных, теоретических и практических знаний, повышение опыт обучения;
- добросовестный подход к выполнению обязанностей;
- иметь высокую профессиональную квалификацию и морально-этические качества;
- иметь здоровое мышление и собственную точку зрения;
- иметь культуру общения с населением;
- возможность следовать за другими;
- забота о здоровье себя и сотрудников, забота о подчиненных делать и уметь поощрять их, поощрять тех, кто делает образцовую работу.

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ССЫЛКИ

1. Мирзиёев Ш.М. Свободная и процветающая, демократическая страна Узбекистан вместе мы будем строить. Инаугурация Президента Республики Узбекистан прошла торжественно выступление на совместном заседании палат Олий Мажлиса, посвященном церемонии.
2. Ташкент: НМИУ «Узбекистан», 2016. Мирзиёев Ш.М. Мы решительно продолжим наш путь национального развития и поднимем его на новый уровень. - Ташкент: «Узбекистан», 2017.
3. Закон Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе», принятый 8 августа 2022 года.
4. Национальная энциклопедия Узбекистана. Том 4. Зебуннисо-Конирил. - Ташкент: Национальная энциклопедия Узбекистана, 2002.
5. Правила Тимура. Т., Узбекистан, 2015.
6. Указ Президента Республики Узбекистан от 28 января 2022 года № ПФ-60 «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы».

7. Постановление Президента Республики Узбекистан PQ-3755 от 30 мая 2018 года «О мерах по созданию современной системы подбора перспективных управленческих кадров на конкурсной основе».
8. Указ Президента Республики Узбекистан от 3 октября 2019 года № ПФ-5843 «О мерах по коренному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службы в Республике Узбекистан».
9. Постановление Президента Республики Узбекистан PQ-4472 от 3 октября 2019 года «О мерах по организации деятельности Агентства по развитию государственной службы при Президенте Республики Узбекистан».
10. Постановление Президента Республики Узбекистан PQ-3901 от 6 августа 2018 года «О создании региональных филиалов Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан».
11. Расулова Д.Б. НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ: НОВЫЕ ПАРАДИГМЫ И УСТОЙЧИВЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ //ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ И УПРАЖНЯТЬСЯ. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ. - 2022. - С. 27-30.
12. Расулова Д.Б. ПРЕПОДАВАНИЕ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ //Испанский журнал инноваций и Целостность. - 2022. - С. 9-112