



ILMIY TADQIQOTLAR
SAMMITI
2022



ILMIY TADQIQOTLAR SAMMITI

Respublika ko‘p tarmoqli ilmiy
sammit materiallari
TO‘PLAMI

II

22.02.2022
TOSHKENT



“KOMPETENSIYA” VA “KOMPETENTLIK” ATAMALARINING ODDIY SO'ZLAR BILAN IZOHLANISHI

Mavlyanov A.

Astraxan davlat texnika universiteti Toshkent viloyati filiali

Ubaydullayeva V.P.

Toshkent tibbiyot akademiyasi.

Ko'pincha professional muhitda yoki boshqalar bilan muloqot qilishda siz “Kompetentsiya” so'zini eshitishingiz mumkin. Ko'pchiligimiz bu so'zning ma'nosini to'liq tushunmaymiz yoki uni “kompetentlik” atamasi bilan aralashtirib yuboramiz. Keling, kompetentsiya nima ekanligini, uning tuzilishi va u qanday turlarga bo'linganligini aniqlaymiz. Kompetensiya –(lotincha competentio - competo - harakat qilaman, mos kelaman, muvofiqlik) - mutaxassisning ma'lum bir toifadagi kasbiy faoliyatni hal qilishdagi xususiy qobiliyati ...

So'zma-so'z tarjima qilinsa “musobaqalashishga layoqatlilik” ma'nosida keladi. Rus pedagoglari Ojegov va Shvedovalarning izohli lug'atida shunday deyilgan: Kompetentsiya - bu inson yaxshi tushunadigan bilimlar doirasi. U o'zlashtirilgan ko'nikma, qobiliyat va tajribaga asoslanadi, bu esa, o'z navbatida, muayyan faoliyatni amalga oshirish yoki vazifalarni bajarish qobiliyatini ta'minlaydi. Ilmiy pedagogik, psixologik manbalarda berilishicha, kompetensiya, kompetentlilik o'ta murakkab, ko'p qismli, ko'pgina fanlar uchun mushtarak bo'lgan tushunchalardir. Shu boisdan uning talqinlari ham hajman, ham tarkibiga ko'ra, ham ma'no, mantiq mundariyasi jihatidan turli-tuman. Atamaning mohiyati shuningdek, "samaradorlik", "moslashuvchanlik", "yutuqlilik", "muvaffaqiyatlilik", "tushunuvchanlik", "natijalilik", "uquvlilik", "xocca", "xususiyat", "sifat", "miqdor" kabi tushunchalar asosida ham tavsiflanmoqda.

Kompetensiya nima? - u muayyan sohadagi bilim va faoliyat usullari majmui bo'lib: masalan, shifokor qanday davolashni, ustoz qanday o'rgatishni, rassom qanday bo'yashni, muhandis qanday yasashni biladi va x.o.

Компетенция- bu atama birinchi marta 1959 yilda amerikalik psixolog R.Uayt tomonidan kiritilgan. U kompetentsiyaga quyidagi ta'rifni berdi: shaxsning atrof-muhit bilan samarali munosabatda bo'lish qobiliyatidir. Uning hamkasbi D.Makklelland bu kontseptsiyani ijtimoiy psixologiya nuqtai nazaridan ko'rib chiqadi. U kasbiy ma'lumot ham, to'plangan ish tajribasi ham xodim o'z ishini to'g'ri bajarishiga kafolat bera olmasligiga asoslanib, mashhur “kompetentlik konsepsiyasi” muallifiga aylandi. Shunday qilib uning fan va turmushga kirib kelishning qisqacha tarixi bilan tanishaylik.

Birinchi bosqich – 1960–1970 yillar – tilni o'rganishga doir dastlabki kompetensiyalar kiritila boshlandi. Bunda D.Xayms tomonidan «kommunikativ kompetensiya» tushunchasi kiritiladi.

Ikkinchi bosqich – 1970–1990 yillar – kompetensiya/ kompetentlik kategoriyalarini tilni ayniqsa ikkinchi (ona tilidan tashqari) tilni o'rganish



nazariyasi va amaliyotida, boshqarishda, rahbarlikda, menejmentda professionallik va muloqotni o'rganishda foydalanila boshlandi. Bu paytda «ijtimoiy kompetensiya kompetentlik» tushunchasining mazmuni ishlab chiqiladi.

Uchinchi bosqich –1990 va keyingi yillarda kompetensiyaviy yondoshuv, kasbiy ta'limga, umumta'lim fanlariga va boshqa yo'nalishlarda qo'llanila boshlandi.

O'zbekistonda dastlab Birinchi Prezidentimiz farmoniga muvofiq, chet tillarni o'qitishni takomillashtirishga qaratilgan 2012 yil 12 dekabr Farmoniga muvofiq ilk bor kompetensiyaviy yondoshuvga asoslangan DTS ishlab chiqilib, 2013-2014 o'quv yilidan bosqichma- bosqich xalq ta'limi tizimida amaliyotga joriy etish boshlandi.

Kasbiy kompetensiyalar nima? Kasbiy kompetensiya - bu shaxsning kasbiy faoliyati jarayonida yuzaga keladigan muammolarni belgilangan standartlarga muvofiq hal qilish qobiliyati hisoblanadi. Masalan, *menejmentlik* sohasida kompetensiya deganda tashkilot xodimlarining shaxsiy va kasbiy fazilatlariga qo'yiladigan talablar majmui tushuniladi. Bularga quyidagilar kiradi: axborotni tahlil qilish qobiliyati; maqsadlarga erishish, samarali natijaga erishish istagi; yetakchilik; adekvat muloqot qilish qobiliyati (muloqot ko'nikmalari); o'zgarishlarga tayyorlik; g'oyalarni shakllantirish. *Huquqshunoslikda* kasbiy kompetensiya muayyan organ yoki mansabdor shaxsning belgilangan huquq, burch va vakolatlari majmuini nazarda tutadi. Bu ham huquqiy sub'ektlar va ob'ektlar oldidagi javobgarlik, ham belgilangan maqsadlarga muvofiqlik o'lchovidir. *Pedagogning* kasbiy kompetensiyasi bilim va ko'nikmalar yig'indisi bilan chegaralanib qolmay, balki ularni haqiqiy ta'lim amaliyotida qo'llash zarurati va samaradorligini belgilaydi.

Kasbiy kompetensiya turlari. To'liq xaritani ko'rish va kasbiy kompetensiyalarning tuzilishini tushunish uchun biz ularni mazmuni bo'yicha tasniflaymiz: *Asosiy ko'nikmalar* (klyucheviye) - bu tashkilotning barcha xodimlariga qo'yiladigan talablar; *boshqaruvchanlik* - kompaniya rahbariyatining zarur ko'nikmalari va qobiliyatlari; *maxsus* - hal qilinishi kerak bo'lgan tor doiradagi masalalarga ega, cheklangan xodimlar guruhi uchun foydalaniladi (masalan, oshpazlar, hisobchilar, chilangarlar va boshqalar uchun); *shaxsiy* - bu ma'lum bir shaxsga xos bo'lgan fazilatlar: maqsadlarga erishish, qiymat tushunchalari, o'ziga ishonch.

Sohada har doim ham barcha kompetensiyalardan bir vaqtning o'zida foydalanmaydi. Ba'zilar faqat asosiyalaridan foydalansa, boshqalari esa maxsus yoki boshqaruvchanlik kompetensiyasidan foydalanadi. Soha xodimlarining kompetensiyalari quyidagi xislatlarning yuzaga kelishi bilan ham ajralib turadi: shaxsning tug'ma xususiyatlari; amaliyotda to'plangan bilim va ko'nikmalar;

atrofdagi odamlar bilan muloqot qilish, yangi jamoaga tezda moslashish qobiliyati.



U yoki bu sohada muvaffaqiyatli ishni tashkil etish, kasbiy muhitda malaka darajasini oshirish va shaxsiy o'sishni rag'batlantirishda klassifikatsiyani bilish ham katta ahamiyatga egadir.

Kommunikativ kompetensiya - bu grammatik jihatdan to'g'ri nutq va qabul qilingan xatti-harakatlar me'yorlaridan foydalangan holda, fikrlarni boshqalarga til orqali yetkazish va ma'lumot almashish qobiliyatidir. Masalan, umumiy kasbiy manfaatlarga ega bo'lgan odamlar bilan muloqot qilish do'stlar yoki oila a'zolari bilan suhbatlashishdan ko'ra jiddiyroq bo'lish qoidalarni nazarda tutadi. Shuning uchun kommunikativ kompetensiya rasmiy va norasmiy turlarga bo'linib, ularning o'ziga xos talablari bor, ular orasida: xulq-atvorning axloqiy me'yorlarini bilish va qo'llash; suhbatdoshning xatti-harakatlarini tahlil qilish va u bilan aloqa o'rnatish qobiliyati; fikrlarni to'g'ri va aniq ifodalash qobiliyati; so'z boyligi; imlo va tinish belgilarini bilish; notiqlik va aktyorlik mahorati. Kommunikativ kompetensiya kasbiy bilim olish uchun asosdir. Bu to'g'ri nutq, tinglash va o'z fikrlarini to'g'ri ifodalash qobiliyati shakllanadigan maktabda belgilanadi. Bundan xulosa qilish mumkin, kompetensiyalarni hayotimizning barcha sohalarida kuzatish mumkin.

Kompetensiyalarning shakllanishiga albatta birinchi o'rinlarda oila, maktab xodimlari, kasbiy faoliyat, siyosat, do'stlar ta'sir qiladi. Ular oilada va maktabda xususiy o'sishdan boshlanadi, doimiy ravishda kengayib boradi va kasbiy faoliyatning turli sohalariga osongina o'tadi.

“Kompetensiya” tushunchasini ko'proq tasvirlash va “kompetentlik” so'zi bilan farqlash uchun tasviriy san'at asari bilan o'xshashlik keltiramiz. Bu holda rasmning syujeti kompetentlikdir, uning ko'rinishi va sifati rassom tanlagan asboblardan (bo'yoq va cho'tkalar), ijro texnikasi, tajriba va mahorat - kompetensiyalarga bog'liq.

Kompetentlik - bu ma'lum bir kompetensiyaga ega bo'lish, ya'ni o'z faoliyati bo'yicha bilim va tajribaga ega bo'lish, ob'ektiv mulohazalar va to'g'ri qarorlar qabul qilish imkonini beradi. Xorijiy so'zlar lug'atida “kompetent” so'zining quyidagi ta'rif berilgan: ma'lum bir sohani (tibbiyot, biznes, pedagogika,...) yaxshi biladigan, o'z bilimi yoki vakolatiga muvofiq biror narsa qilish yoki qaror qilish, biror narsani hukm qilish huquqiga ega.

Kasbiy kompetentlik shxsnning - o'z mehnat vazifalarini to'liq bajara oladigan, shuningdek, mustaqil ravishda vakolatli qarorlar qabul qila oladigan yuqori malakali mutaxassisni tavsiflaydi. Afsuski, mutaxassislik bo'yicha ta'lim va to'plangan ish tajribasi haqiqiy professionallik kafolati emas.

Gardner qonunida aytilishicha, har qanday kasbdagi odamlarning 85% i kompetentlimas(layoqatsizdir).

Kasbiy kompetentlik 10 ta asosiy parametrlarni o'z ichiga oladi:

professional va shaxsiy rivojlanish; natijali yo'naltirish; majburiyat va aniqlik; tijorat va huquqiy savodxonlik; jamoada ishlash qobiliyati; to'g'ri qaror qabul qilish qobiliyati; muloqot qobiliyatlari; rahbarning ijodi; harakatlari uchun javobgarlikni o'z zimmasiga olish qobiliyati; motivatsiya.



“Kasbiy kompetentlik - o'rtacha emas, balki eng muvaffaqiyatli xodimlar(shifokor, pedagog, muhandis, hisobchi va boshqalar) ga xos bo'lgan xulq-atvor shakllaridir” (Melanie Klein).

Faoliyatning turli sohalarida kompetentlikka qisqacha to'xtalib o'tamiz. Deyarli har bir shaxsning kompetentligi hayotning turli sohalarida yuzaga keladigan kompetentsiyalar to'plamini o'z ichiga oladi. Ular boshqa odamlar bilan o'zaro munosabatlarda va rasmiy vazifalarni bajarishda o'zini namoyon qiladi. Keling, quyida ulardan eng keng tarqalganini ko'rib chiqaylik:

Ijtimoiy sohada: hammamiz hayotda nafaqat qarindoshlar va do'stlar bilan, balki o'qituvchilar, shifokorlar, davlat xizmatchilari va boshqalar bilan ham muloqot qilishimiz kerak. Bu erda shaxsning ijtimoiy-psixologik kompetentligi namoyon bo'ladi - bu uning atrofidagi odamlar bilan munosabatda bo'lish qobiliyatidir. Bunga quyidagilar kiradi: boshqalar bilan muomala qilishning maqbul usullari; turli ijtimoiy vaziyatlarda to'g'ri harakat qilish qobiliyati; suhbatdoshning individual xususiyatlarini, psixologik holatini va kayfiyatini sezish va hisobga olish qobiliyati. Fransuz yozuvchisi, shoiri, professional uchuvchi Antuan de Sent-Ekzyuperi - “Eng yuqori hashamat - insoniy muloqotning hashamati” deb hisoblagan ekan.

Pedagogikada: pedagogning kasbiy tarbiya, o'qitish va ta'lim faoliyati jarayonida talabalar bilan birgalikda ularning ta'lim samaradorligini oshirish uchun muammolarni mohirona hal qilish qobiliyatidan iborat. Pedagogning kompetentligi uning ichki fazilatlariga bog'liq: o'qitishning innovatsion usullarini qo'llash istagi; ijodiy faoliyat; o'zining hissiy holatini nazorat qilish qobiliyati; o'z kuchlarini tizimli rivojlanish faoliyatiga safarbar qilish qobiliyati. Bundan tashqari pedagogning shaxsiy fazilatlarini rivojlantirishga ma'naviy va moddiy rag'batlantirish, motivatsiya, raqobat muhitini yaratish va kasbiy o'sish uchun sharoitlar ta'sir qilishini ham unutmashimiz kerak.

Tibbiyotda: shifokor yoki hamshiraning kompetentligi deganda turli xil tibbiy muammolarni malakali hal qilish va ularni amaliyotga tatbiq etish uchun yetarli bo'lgan ko'nikmalar, bilim va munosabatlarning kombinatsiyasi tushuniladi. Masalan, jarrohlik aralashuvini amalga oshirish uchun (mahalliy anesteziyada) kompetentli shifokor nafaqat texnik ko'nikmalarga ega bo'lishi, balki tibbiy bilimga ega bo'lishi, bemorning ahvolini to'g'ri baholashi, bemordagi og'riqlarni nazorat qila olishi kerak. Kompetentlik shifokordan, shuningdek, bemor oldidagi mas'uliyatni anglashni, operatsiyadan keyingi jarohatlarni minimallashtirilishini ta'minlash uchun to'qimalarning tiklanishini sekinlashtiradigan yoki tezlashtiradigan jarayonlarni tushunishni talab qiladi. Kompetentli shifokor yoki hamshira ish faoliyatida har doim professionallik darajasini saqlab turishi kerak.

Aksariyat tadqiqotchilar “kompetentlik” tushunchasini mavjud bilim va tajribaga asoslangan shaxsning xususiy sifatida belgilaydilar. Bu hayotiy va kasbiy muammolarni hal qilish qobiliyati, tegishli kompetensiyalarga ega bo'lish, shu jumladan uning faoliyat mavzusiga individual munosabatidir.

**PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS**

Medetova K.M.

*PhD student of the Department of "System and Applied Programming" TUIT
named after Muhammad al-Khwarizmi*

Abstract. This paper presents the methods and advantages of using information technology in the accounting of personnel at enterprises. The main functions of automated personnel management systems are given.

Аннотация. В данной работе представлены методы и преимущества применения информационных технологий при учете персонала на предприятиях. Приведены основные функции автоматизированных систем управления персоналом.

Keywords: information technologies, personnel accounting systems, innovations, HR management, HR manager.

Ключевые слова: информационные технологий, системы учета персонала, инновации, кадровый менеджмент, HR – менеджер.

Qualified personnel is one of the key factors for the successful development of any company. The provision of human resources is of particular importance during periods of active growth and development of the company.

The real way out of the problem of personnel shortage can be purposeful work on staff development in accordance with the company's strategy.

The modern HR (Human Resources) system is a complex of technologies that automate and facilitate work with personnel at all levels, from operational (day-to-day data accounting) to strategic (decision-making on company development). In a well-built system, the work of these technologies is subordinated to the general logic of personnel management in accordance with the adopted strategy expressed in business processes automated through electronic document management. The HR system is able to effectively interact with financial, production, etc. systems that use personnel data in their processes[1].

Various personnel services use HR systems to solve the following tasks:

- heads of enterprises - as a business development tool, providing support in the development and implementation of a successful personnel policy;
- HR managers, inspectors of HR departments - for effective management of personnel accounting procedures and document flow, storage of a significant archive of data, quick receipt of almost any personnel reporting;
- chief accountants and accountants of the accounting department - to increase the speed and simplify the procedure for the operational calculation of wages, the formation of accounting entries, the provision of standard reporting, accurate accounting of personnel labor costs in the cost of production;
- inspectors of labor and payroll departments - to perform all functions for planning and accounting of labor, enterprise structure, staffing, costs;



124.	<i>Mahmudova S.U.</i> “Shaxs yetukligi” diagnostikasi metodikasining o’ziga xos xususiyatlari	476
125.	<i>Mamajonova R.A.</i> O’smirlik davridagi pedagogik va psixologik muammolar	479
126.	<i>Mamajonova Sh.Y.</i> Psixodiagnostika metodikalarining psixometrik mezonlarini ta’minlashda axborot texnologiyalaridan foydalanish	482
127.	<i>Mamasidiqov F.M.</i> Temuriylar davrida Samarqand	486
128.	<i>Mamasoliev G’.M.</i> Aholining kam ta’minlanganlik darajasini pasaytirishda aholi ro’yxati ma’lumotlaridan foydalanish	486
129.	<i>Mamatov Z.U., Xudaykulov B., Suyarova Y., Sayfinov R.</i> Study of dimethylsulfoxide molecular complexes by Raman spectra and theoretical calculations	495
130.	<i>Mamatova M.G’.</i> Umarali Normatov – o’zbek adabiyoti tanqidchiligi davomchisi	498
131.	<i>Mamatova X.M.</i> Barkamol avlod tarbiyasida san’atning o’rni	502
132.	<i>Mamatova Z.R.</i> Grin funksiyasi	504
133.	<i>Mansurova Sh.</i> Nemis tilida frazeologizmlarning tasnifi	507
134.	<i>Maxmudova O., Fayzullaev B.</i> Mikroorganizmlar yordamida hasharotlar sonini boshqarish samaradorligi	510
135.	<i>Matchonov Q.P.</i> Fizikadan masalalar yechishda egri chizikli integraldan foydalanish	513
136.	<i>Matkarimov N.B., Abdullayeva M.B.</i> Xorazm viloyatidagi manzarali daraxtlarning ayrim ekologik ko’rsatkichlari	517
137.	<i>Matyakupov S.G.</i> She’riyatda muloqot shakli va ifoda uslubi	523
138.	<i>Mavlonova D.Sh.</i> Vebinar texnologiyasi va uning ta’limdagi ahamiyati	527
139.	<i>Mavlyanov A., Ubaydullayeva V.P.</i> “Kompetentsiya” va “kompetentlik” atamalarining oddiy so’zlar bilan izohlanishi	531
140.	<i>Medetova K.M.</i> Personnel management information systems	536
141.	<i>Mirzaaliyeva G.</i> Rivoya nutq tipida voqealar rivojining tartibi	540
142.	<i>Mirzayev T.T., Shermatov F.T.</i> Yosh harbiy xizmatchilarda psixologik tayyorgarlikni rivojlantirishda xorij tajribasining o’ziga xos xususiyatlari: yechim va xulosalar	544
143.	<i>Mirzayeva K.Sh.</i> Fayoztepa - The road to Mazi	548
144.	<i>Mukhtarova.M.A., Rukhieva Kh.A., Ibodullaeva I.N.</i> Comparative analysis of boys and girls according to the characteristics of emotional intelligence and indicators of interpersonal communication	551
145.	<i>Mukhtarova.M.A., Rukhieva Kh.A., Umarova G.G.</i> Creative ways to develop a personnel management system and retain valuable employees in industrial enterprises	555