

Мадалиева Рухшона Хакимджановна,
старший преподаватель кафедры
“Экономических и социальных наук”,
Таможенного института Таможенного комитета Узбекистана
кандидат политических наук,

Абдусамедов Нодир Анварович,
старший преподаватель кафедры
“Экономических и социальных наук”
Таможенного института Таможенного комитета Узбекистана,
кандидат философских наук

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК МЕХАНИЗМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ
DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL AND MANAGERIAL COMPETENCE
AS A MECHANISM FOR IMPROVING THE STATE CIVIL SERVICE**

Аннотация: Построение правового-демократического государства и сильного гражданского общества опирается на повышение роли государственной службы, осуществляющей свою деятельность в Узбекистане на основе концептуального постулата «не народ служит государственным органам, а государственные органы служат народу». Исходя из приоритетности данного принципа, в настоящей статье рассматриваются механизмы развития профессиональных и управленческих компетенций государственных служащих, как важных элементов совершенствования деятельности государственных органов на новом этапе ускоренного развития.

Abstract: The construction of a legal-democratic state and a strong civil society is based on increasing the role of the civil service, which operates in Uzbekistan on the basis of the conceptual postulate “it is not the people who serve state bodies, but state bodies that serve the people”. Based on the priority of this principle, this article examines mechanisms for the development of professional and managerial competencies of civil servants, as important elements for improving the activities of government bodies at a new stage of accelerated development.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, профессиональная компетентность, демократические реформы, служебная этика, управленческая компетентность, общество, гражданское общество, государство.

Keywords: state civil service, professional competence, democratic reforms, service ethics, managerial competence, society, civil society, state

Государство не может существовать без специально созданного аппарата. В свою очередь важнейшая потребность государственного аппарата заключается в системе государственной службы. В этом отношении, реформы, проводимые в государственном аппарате, в первую очередь предполагают правильную организацию и эффективное осуществление деятельности государственной службы [1].

В условиях углубления демократических реформ в Новом Узбекистане один из актуальных вопросов совершенствования системы государственного и общественного строительства напрямую связан с развитием профессиональных и управленческих навыков не



только руководящих кадров, но и государственных служащих в целом. Рассмотрение данной задачи с точки зрения компетентностного подхода является важным условием повышения эффективности деятельности государственной гражданской службы.

Государственная гражданская служба – вид государственной службы, представляющий собой профессиональную оплачиваемую деятельность граждан Республики Узбекистан по обеспечению осуществления полномочий государственных органов на должностях государственной гражданской службы.

Обращая внимание на первоочерёдность служения государственных органов народу, Президент Республики Узбекистан Шавкат Мирзиёев на первом, после парламентских выборов, пленарном заседании Сената Олий Мажлиса, проведённом 19 ноября 2024 года, отметил, что в столь сложное время мы сможем обеспечить мир и развитие в нашей стране только благодаря сильной воле, единству, сплочённости и усердному труду.

Следуя целям, поставленным высшим руководством республики в Стратегии развития, реформирование государственной службы в Узбекистане предполагает формирование корпуса высококвалифицированных и профессиональных государственных служащих, осуществляющих задачи и функции государства, исходящих из интересов народа и основывающихся на строгом соблюдении законов страны, признании приоритета прав и свобод человека и граждан.

Важным шагом в данном направлении стало принятие Закона Республики Узбекистан “О государственной гражданской службе” №ЗРУ-788 от 8 августа 2022 года. Согласно документу профессиональная компетенция государственного гражданского служащего представляет собой совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для надлежащего осуществления полномочий государственного органа. В свою очередь государственный орган – это организационно обособленная структура, обладающая государственно-властными полномочиями, включенная в перечень государственных органов и организаций, в которых вводится государственная гражданская служба [2].

Действительно, динамичное развитие политической и социально-экономической жизни общества диктует необходимость развития у государственных служащих личностных качеств и установок, позволяющих эффективно управлять ресурсами, принимать обоснованные решения и конструктивно взаимодействовать с гражданами. В данном случае, речь идёт о компетентности, как важном составляющем компоненте деятельности государственной службы. Профессиональная компетентность предполагает усвоение специалистом важных для осуществления профессиональной деятельности знаний, установок и навыков, а также их умелое использование на практике.

Профессиональная компетентность включает в себя личностные, управленческие, социальные, специально-отраслевые, коммуникационные, информационные, этические, нравственные, психологические, инновационные, креативные компетенции.

Так согласно исследованиям Е.Васильевой, исходя из западноевропейского опыта в определении структуры компетентностного подхода в управлении были разработаны специальные профессиональные стандарты, направленные на оценку способности сотрудника выполнять работу, направленную на достижение целей организации. В рамках этих стандартов как итог длительного дискурса стала формироваться комплексная компетентностная модель, включающая пять категорий взаимосвязанных компетенций: когнитивная (теории, концепции, знания, понимание), функциональная (навыки, ноу-хау), личностная (поведенческие компетенции, «как поступать»), этическая (основанная на личных и профессиональных ценностях) и метакомпетенции (способность справляться с неопределённостью, умение обучаться и критическое мышление). Таким образом, понятием



«компетенция» в управлении персоналом стало определяться такое состояние работника, когда он не только обладает определенным набором знаний и навыков, но и способен эффективно использовать их в трудовой деятельности [3].

Одним из ключевых аспектов профессионализма государственного служащего, столь необходимого в развитии деятельности государственных органов, связан с таким важным организационным фактором, как управленческая компетентность кадров, под которой понимается их способность и готовность действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организациях государственного управления, с целью решения управленческих задач и профессионально-личностного развития [4].

Развитие управленческих компетенций в государственной службе включают в себя следующие важные компоненты:

- Понимание и чёткое осознание содержательной сущности, целей и задач государственной службы;

- Следование ключевым принципам государственной гражданской службы; провозглашающих единство и стабильность системы государственной гражданской службы; законность, справедливость и служение народу; ответственность государственных органов и должностных лиц перед обществом и гражданами; приоритет прав, свобод и законных интересов человека; открытость и прозрачность, объективность, профессиональность и компетентность; равенство прав граждан Республики Узбекистан на доступ к государственной гражданской службе;

- Развивать профессиональные лидерские способности: умение принимать рациональные и справедливые решения в условиях как сплочённой команды, так и сложных ситуациях, на основе личного авторитета, договорённости, взаимных компромиссов и т.д.;

- Обладать высоким уровнем трудовой мотивации и эмоционального интеллекта, вызываемой внутренними и внешними стимулами, а также направленной на ясное понимание собственных эмоций и построение устойчивой коммуникации с окружающими.

Решение большинства задач государственной службы связано с основным элементом ее системы – кадровым потенциалом, уровнем профессионализма и личных качеств служащих, настойчивости в достижении целей государственной службы. Поэтому подбор кадров для нее представляет одну из важнейших задач государственной службы как организационного института. Эта задача реализуется путем установления правил отбора и приема на государственную службу, процедур проведения конкурсов, квалификационных экзаменов, тестовых аттестаций, назначений на должность и т.д [5]. При этом важно укреплять в сознании государственных служащих высокую степень законопослушности, непрерывного следования, установленной дисциплины и профессиональной этики, во избежание коррупции и недопущении злоупотребления должностными полномочиями в собственных корыстных целях.

Из этого следует, что во многом хорошие коммуникативные навыки госслужащих помогают выстраивать эффективный диалог между обществом и властью, повышать доверие граждан к государственным органам.

Преобразования, происходящие в экономической, социальной и политической среде общества актуализируют способности сотрудников государственной службы к проявлению гибкости, креативности, масштабного мышления, внедрение инновационных методов и технологий в рабочий процесс.

Что касается рассматриваемого вопроса, в совершенствовании и реформировании государственной гражданской службы в Узбекистане, одним из приоритетных направлений считается применение принципа меритократии, предусматривающего принятие на государственную гражданскую службу наиболее достойных и способных лиц на основе



справедливой и объективной оценки их профессиональных качеств и особых заслуг, а также внедрение «карьерной модели» государственной гражданской службы, предусматривающей последовательное прохождение должностных ступеней служебной карьеры, с регулярным повышением квалификации кадров [6].

Методы развития профессиональных компетенций включают:

1. Обучение, повышение квалификации, подготовка и переподготовка кадров посредством организация регулярных курсов, семинаров, тренингов по управлению и лидерству, тематические школы для госслужащих.

2. Широкое применение традиционной модели «наставник-ученик», заключающейся в наставничестве зрелых специалистов, передающих знания и опыт более молодым или, начинающим службу, коллегам.

3. Практическое применение знаний на стажировках, проектной деятельности, работе в межведомственных рабочих группах, комиссиях и комитетах.

4. Оценочно-рефлекторная работа, направленная на использование методов оценки и самооценки компетенций для выявления слабых и сильных сторон сотрудников и собственной деятельности.

5. Масштабное мышление, готовность использовать инновационных технологий, автоматизированных информационных систем, медиа платформ и электронных ресурсов, делающих государственную службу простой, удобной и эффективной в плане минимизации материальных затрат и сокращения времени.

Из выше приведённых рассуждений следует, что развитие профессиональных компетенций и успешная реализация управленческих навыков государственных служащих способствует улучшению качества работы государственных органов, укреплению доверия граждан, повышению эффективности государственной политики и устойчивому развитию общества в целом.

Список литературы:

1. Э.Хожиев, Г.Исмаилова, М.Рахимова. Государственная служба. Учебное пособие. Т.: «Бактрия пресс», 2015. С.-6

2. Закон Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе» от 08.08.2022 г. № ЗРУ-788 // <https://lex.uz/docs/6146009>

3. Е.А.Васильева. Профессиональная деятельность государственных служащих: компетентный подход. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Т.12. Вып. 4, 2019. С.-333

4. Ю.А.Турчанина. Структурная модель управленческой компетентности государственного гражданского служащего. // Научные ведомости: серия философия, социология, право. №2 (145). Выпуск 23, 2013. С.-104

5. А.Далгатова. Основы государственной гражданской службы. Учебное пособие. Махачкала, 2020. С.-11

6. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по кардинальному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службы в Республике Узбекистан» от 3.10.2024 №УП-5843 // <https://lex.uz/docs/4549993?ONDATE=12.02.2021>

