

MUTAXASSIS KADRLAR TAYYORLASHDA KOMPETENSIYALARNING TA'RIFI VA ULARNING TURLARI

Ishmuradova G.I.

Iqtisodiyot va pedagogika universitetining dotsenti, p.f.n.

Annotatsiya. Mazkur maqolada mutaxassis kadrlar tayyorlashda kompetensiyalarning turlari, ularning kelib chiqish ta'rixi va Soft skill va Hard skill ko'nikmalarning asosiy xususiyatlari haqida so'z boradi.

Tayanch so'z va iboralar: kompetensiyalar, texnologiya, ijodkorlik, Soft skill va Hard skill ko'nikmalar.

Аннотация. В данной статье говорится о видах компетенций в подготовке кадров специалистов, истории их возникновения и основных характеристиках мягких навыков и жестких навыков.

Ключевые слова : компетенции, технологии, креативность, мягкие навыки и жесткие навыки.

Annotation. This article talks about the types of competencies in the training of specialist personnel, the history of their origin and the main characteristics of soft skills and hard skills.

Key words: competencies, technology, creativity, soft skills and hard skills.

Hozirgi kunga qadar ko'pchilik kishilar kelajak muvaffaqiyatlarini o'zining kasbiy bilim, ko'nikma va mahoratiga bog'laydi va bu tabiiy nuqtai nazardan to'g'ri hisoblanadi. O'z ishini ustasigina yuksak muvaffaqiyatlarga erishishi mumkin. Lekin kasbiy jihatdan va umuman muvaffaqiyatli bo'lishning yana bir tomoni borki – bu yosh muhandislarning amaliy (soft/yumshoq) ko'nikmalarga ega bo'lishidir.

Bizga ma'lumki, kompetensiyalar - bu shaxsning shaxsiy va ishbilarmonlik fazilatlarini, ishni samarali bajarish va yuqori natijalarga erishish uchun zarur bo'lgan bilim, ko'nikma va malakalar yig'indisidir.

Hozirgi vaqtda Soft skills (yumshoq) va hard skills (qattiq) kompetensiyalar deb ataladigan yumshoq ko'nikmalar va qattiq ko'nikmalarni baholash odatiy holdir.

Soft skill va Hard skill nima ma'noni bildiradi ?

Soft skills — inglizchadan to'g'ridan to'g'ri tarjimai “yumshoq ko'nikmalar” degan ma'noni bildiradi. Amaliyotda esa, yumshoq ko'nikmalar insoniy ko'nikmalar yoki shaxslararo ko'nikmalar sifatida ham ishlatiladi.

Soft skill uchun misollar: Bu oddiy kundalik hayotimizda odamlar bilan muloqot qilish uchun foydalanadigan xatti-harakatlarimizning jamisidir.

Soft skills (yumshoq ko'nikmalar) - bu insonning xarakteriga bog'liq bo'lgan va

hayotiy tajriba orqali erishiladigan shaxsiy fazilatlaridir. Bunday universal kompetensiyalarni miqdoriy jihatdan o'lchash qiyin. Ular amalda ma'lum bir ishning o'ziga xos xususiyatlariga bog'liq emas, lekin ular karerani shakllantirishga yordam beradi. Bularga intellektual, ijtimoiy va irodaviy kompetensiyalar kiradi:

- tanqidiy fikrlash;
- qat'iylik;
- tahliliy ko'nikmalar;
- yetakchilik;
- aloqa maxorati;
- ijodkorlik;
- jamoada ishlash qobiliyati;
- ko'p vazifalarni bajarish;
- aniqlik va h.k.

Masalan, kotib lavozimiga da'vogar uchun muloqot va ko'p vazifalilik kabi Soft skills (yumshoq) kompetensiyalar, dizayner uchun - ijodkorlik va tanqidiy fikrlash, loyiha menejeri uchun - jamoada ishlash qobiliyati, qat'iyatlilik va tahliliy qobiliyatlar birinchi o'ringa chiqadi.

Hard skills — ingliz tilidan “qattiq ko'nikmalar” deb tarjima qilinadi.

Qattiq ko'nikmalar — inson tomonidan o'qib rivojlantiriladigan texnik bilimlar yoki tajriba orqali shakllanadigan qobiliyatlar hisoblanadi[1].

Hard -skills	Soft-skills
Texnik konikmalar	Kommunikativ qobiliyatlar
Jihozlar bilan ishlay olishi	Shaxslar bilan ishlay olishi
Jarayonlar bilan boshqarish	Munosabatlarni boshqara olishi
Tahlil va raqamlar	Sezgilar va tajriba
Texnologiya	San'at
Reglamentlar	Intuisiya
Standartlar	San'at

Hard skills (qattiq) ko'nikmalar - bu muayyan ishni bajarish uchun zarur bo'lgan kasbiy ko'mpetensiyalardir. Ushbu ko'nikmalar kollejlarda, institutlarda, kurslarda o'rgatiladi va ularni imtihon o'tkazish orqali o'lchash mumkin.

Eng oddiy qiyin ko'nikmalarga yozish va o'qish qobiliyati kiradi; bu shuningdek, chet tilini, mahsulot, ish dasturi, standartlar va qoidalarni bilish, mashina haydash va hokazolarni o'z ichiga oladi.

Masalan, frontend dasturchi uchun qattiq ko'nikmalar quyidagicha ko'rinadi: HTML va CSS-ni bilish, JavaScript-ni bilish, ramkalar va kutubxonalarni tushunish,

SQL so'rovlarini yozish va h.k.

Malaka	Namoyish eta olishi
Ishlab chiqarish uskunalarini boshqarish qobiliyati	Masalan, tikuv mashinasida yubka tikish yoki stanokda buyum qism yaratish
O'z kasbiy mutaxassisligi bo'yicha chet tilini bilish	Kundalik muloqot uchun chet tilini bilish hali mustahkam mahorat emas. Ammo agar mutaxassis o'z sohasi bo'yicha ingliz tilida gapirsa yoki geolog o'z sohasida maxsus atamalarni bilsa, bu boshqa masala
Ixtisoslashtirilgan dasturlar bilan ishlash qobiliyati - maket, taqdimotlar yaratish	Maqola muallifi yoki yozuvchi qo'shimcha ravishda mahsulotni oldindan chop etishi va uning reklamasini tayyorlashi mumkin
O'n barmoq usulida teginish orqali yozish	Odatda, hamma "bir barmoq" bilan yozishi mumkin. Qattiq mahorat - bu texnologiya va maxsus tayyorgarlik natijasi
Matematik masalalarni yechish	Olim yoki tadqiqotchi uchun bu kasbning bir qismidir
Tahlil qilish uchun qon olish qobiliyati	Hamshiraning mustahkam mahoratiga misol, lekin, masalan, shifokordan bu mahorat talab etilmaydi [4].

Shaxs kompetensiyalarini qanday metodlar orqali aniqlash mumkin?

Shaxslarning shaxsiy va kasbiy fazilatlari to'g'risida eng ob'ektiv fikrni beradigan xodimlarning malakasini baholash usullariga batafsil to'xtalib o'tamiz:

1. Test - xodimlar va arizachilarni baholashning eng oddiy usuli. Amalda psixologik va professional testlardan foydalaniladi. Birinchisi, shaxsiy fazilatlarni aniqlashga imkon beradi - yumshoq ko'nikmalar, ikkinchisi - professional, qattiq mahorat. Usulning asosiy afzalligi - masofadan turib test o'tkazish imkoniyati.

2. Intervyu – savol-javob shaklidagi og'zaki suhbat. Strukturasiz bo'lishi mumkin: erkin shaklda o'tkaziladi, savollarga hissiy munosabatni aniqlash imkonini beradi. Strukturaviy intervyu STAR modelidan foydalanishni o'z ichiga oladi: S (vaziyat) - vaziyat, T (vazifa) - vazifa, A (harakat) - suhbatdoshning harakatlari, R (natija) - natija. O'tgan kasbiy amaliyotda sodir bo'lgan voqeani esga olish taklif etiladi va arizachining harakatlariga 10 balli shkala bo'yicha baho beriladi.

3. Savol berish - savollar to'plami bilan standart shakl to'ldiriladi, undan so'ng so'rov o'tkazilayotgan shaxsda o'ziga xos xususiyatlarning yo'qligi yoki mavjudligi tahlil qilinadi. Metodologiyani afzalligi shundaki, u vaqt va byudjet nuqtai nazaridan tejamkor, kamchiliklari - past ma'lumot mazmuni va sub'ektivlik.

4. Sertifikatlash - xodimning malakasining egallab turgan lavozimiga yoki u murojaat etayotgan joyiga muvofiqlik darajasini aniqlash. Sertifikatlash tartibi kompaniya rahbariyati tomonidan tasdiqlangan hujjatlarda tavsiflanishi kerak. Qoida

tariqasida, u imtihon va suhbat shaklida amalga oshiriladi. Sertifikatlash natijalariga ko'ra, xodimni lavozimga ko'tarish, ish haqini oshirish yoki kamaytirish yoki ishdan bo'shatish to'g'risida qaror qabul qilinishi mumkin.

5. Ekspertlar tomonidan baholash - o'z tajribasiga tayangan holda, xodimlarning xususiyatlarini tahlil qiladigan va xulosa chiqaradigan mutaxassislarni jalb qilishni nazarda tutadi. Ichki baholash bevosita rahbar va xodimni yaxshi biladigan hamkasblarni jalb qilgan holda va tashqi kadrlar bo'yicha mutaxassislar ishtirokida tashqi baholash mumkin.

6. Baholash markazi - nostandart sharoitlarda xodimlarning xatti-harakatlarini baholash uchun bahsli ish vaziyatlarini simulyatsiya qilish bilan biznes o'yinini o'tkazish. Baholar ekspert komissiyasi tomonidan beriladi. Bundan tashqari, baholash markazi suhbatlar va testlarni o'z ichiga olishi mumkin. Integratsiyalashgan yondashuv bundan mustasno hisoblanadi.

7. "180, 360, 540 daraja" usullari - real vaziyatlarda xatti-harakatlarni baholash:

- "180 daraja" bahosi – xodim va menejning so'rovi.
- "360 daraja" baholash - xodim va uning biznes muhiti: menejer, qo'l ostidagilar, hamkasblar haqida so'rov.
- "540 daraja" baholash – "360 daraja" + mijozlar va yetkazib beruvchilarning so'rovi.

Bakavrlar tayyorlashda ko'nikmalarni rivojlantirish uchun maxsus kurslar, ichki treninglar tashkil qilish va joylarda o'rganish amaliyoti orqali bu ko'nikmalarni rivojlantirish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Shunday qilib, mutaxassis kadrlar tayyorlashda bu ko'nikmalarning har birinig o'z o'rnini bo'lib, har ikkala kompetensiyalarni rivojlantirish yetuk kadrlarni tayyorlashga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati va internet manbalari.

1. Soft skill va Hard skill nima degani Soft skills — inglizcha | DRENIX IT ACADEMY <https://uz.telegram-store.com/catalog/channels/drenixacademy/863>
2. Что такое Hard и Soft skills? в чем разница? что важнее? <https://proforientator.ru/publications/articles/chto-takoe-hard-i-soft-skills-v-chem-raznitsa-chto-vazhnee.html>.
3. Hard skills va soft skills. <https://sarlavha.com/articles/hard-skills-va-soft-skills/>
4. Soft и Hard skills. Что это такое? <https://1-arb.ru/articles/upravlenie-personalom/kak-prigoditsya-v-rabote-hr-test-belbina-ts/>