



Theoretical Foundations Of Developing Personal Competence And Its Significance In Management And Vocational Education

**Yaxshibayev Shaxzod O'tkir
o'g'li**

Customs Committee Public Security Officer
email: yaxshibayevshaxzod@mail.ru

ABSTRACT

This article examines the theoretical foundations of human competence, its role and significance in management and vocational education systems. Competence is considered one of the key factors in preparing competitive specialists under the conditions of modern labor market requirements. The article analyzes the essence of professional, managerial, communicative, and digital competencies, as well as their impact on individual and organizational performance. Special attention is paid to the formation of students' competencies in vocational education, the development of practical skills, and the integration of educational processes with employers' requirements. Based on the analysis, practical recommendations are proposed for improving the process of developing competencies among future specialists.

Keywords:

competence, competency, vocational education, management, human capital, professional competence, managerial skills, competitive specialist, personal development

Shaxs Kompetentligini Rivojlantirishning Nazariy Asoslari Va Uning Menejment Hamda Kasbiy Ta'limdagi Ahamiyati

Yaxshibayev Shaxzod O'tkir o'g'li,
Bojxona qo'mitasi Shaxsiy xavfsizlik
boshqarmasi xodimi
e-mail: yaxshibayevshaxzod@mail.ru

Teoreticheskie Osnovy Razvitiya Kompetentnosti Lichnosti I Yeyo Znachenie V Menedjmente I Professionalnom Obrazovanii

Yaxshibayev Shaxzod O'tkir o'g'li,
Sotrudnik upravleniya cobstvennoy
bezopasnosti Tamojennogo komiteta
e-mail: yaxshibayevshaxzod@mail.ru

Annotatsiya: Mazkur maqolada kompetentlik tushunchasining nazariy asoslari, inson faoliyatidagi o'рни hamda menejment va kasb ta'limi tizimidagi ahamiyati tahlil qilingan. Kompetentlik zamonaviy ta'lim tizimi va tashkilotlar boshqaruvida raqobatbardosh mutaxassisni tayyorlashning muhim mezonlaridan biri sifatida qaraladi. Shuningdek, kompetentlikning shaxsiy, kasbiy va boshqaruv faoliyatiga ta'siri, uni shakllantirish omillari hamda inson kapitali sifatini oshirishdagi roli ilmiy manbalar asosida yoritilgan.

Kalit so'zlar: kompetensiya, kompetentlik, kasbiy kompetentlik, menejment, kasb ta'limi, inson kapitali, boshqaruv, kasbiy rivojlanish, raqobatbardoshlik, ichki motivatsiya.

Annotatsiya: V dannoy statye rassmatrivayutsya teoreticheskiye osnovy ponyatiya kompetentnosti cheloveka, yeyo rol i znachenie v sisteme menedjmenta i professionalnogo obrazovaniya.

Kompetentnost rassmatrivayetsya kak odin iz vajneyshix faktorov podgotovki konkurentosposobnogo spetsialista v usloviyax sovremennyykh trebovaniy rynka truda. V statye analiziruyutsya sushnost professionalnoy, upravlencheskoy, kommunikativnoy i sifrovoy kompetentnosti, a takje ix vliyaniye na effektivnost deyatel'nosti cheloveka i organizatsii. Osoboye vnimaniye udeleno voprosam formirovaniya kompetentnosti obuchayushchixsya v sisteme professionalnogo obrazovaniya, razvitiyu prakticheskix navykov, integratsii obrazovatel'nogo protsessa s trebovaniyami rabotodateley. Na osnove provedyon'nogo analiza predlozheny prakticheskiye rekomendatsii po sovershenstvovaniyu protsessa formirovaniya kompetentnosti budushchix spetsialistov.

Klyuchevyye slova: kompetentnost, kompetensiya, professionalnoye obrazovaniye, menedjment, chelovecheskiy kapital, professionalnaya kompetentnost, upravlencheskiye navyki, konkurentosposobnyy spetsialist, razvitiye lichnosti.

Kirish

Jahonda iqtisodiyotning raqamlashuvi, innovatsion texnologiyalarning keng joriy qilinishi va mehnat bozorida raqobatning kuchayishi natijasida inson kapitali sifatiga bo'lgan talab tobora oshib bormoqda. Zamonaviy tashkilotlar yuqori malakali kadrlarga emas, balki o'z bilimini amaliy faoliyatda samarali qo'llay oladigan, mustaqil qaror qabul qiladigan, o'zgaruvchan sharoitga tez moslashadigan va jamoada samarali ishlay oladigan kompetent mutaxassislarga ehtiyoj sezmoqda.

So'nggi yillarda ta'lim sohasida amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy maqsadlaridan biri ham kompetensiyaga asoslangan ta'lim tizimini takomillashtirishdan iborat. Bunda asosiy e'tibor o'quvchilar va talabalarda faqat nazariy bilimlarni emas, balki kasbiy faoliyatda zarur bo'ladigan amaliy ko'nikma, mustaqil fikrlash, muammoni hal qilish va samarali muloqot qilish qobiliyatlarini rivojlantirishga qaratilmoqda.

Menejment nazariyasida inson tashkilotning asosiy strategik resursi sifatida baholanadi. Har qanday tashkilotning muvaffaqiyati uning

moddiy yoki moliyaviy resurslarigagina emas, balki xodimlarning kompetentlik darajasiga ham bog'liq. Kompetent xodim o'z vazifalarini sifatli bajaradi, innovatsion g'oyalarni ilgari suradi, jamoada samarali hamkorlik qiladi hamda tashkilotning raqobatbardoshligini ta'minlashga xizmat qiladi.

Shu nuqtayi nazardan kompetentlik tushunchasini ilmiy jihatdan o'rganish, uning tarkibiy tuzilishi, shakllanish mexanizmlari va kasbiy ta'lim jarayonida rivojlantirish yo'llarini tadqiq etish dolzarb vazifalardan biri hisoblanadi.

Ushbu maqolaning maqsadi insonda kompetentlik xususiyatining nazariy asoslarini tahlil qilish, uning menejment va kasb ta'limi tizimidagi ahamiyatini ochib berish hamda kompetentlikni shakllantirishning ustuvor yo'nalishlarini asoslashdan iborat.

Mavzuga oid ilmiy adabiyotlar tahlili

Kompetentlik tushunchasi ilmiy adabiyotlarda turlicha talqin qilingan bo'lsa-da, aksariyat tadqiqotchilar uni insonning muayyan faoliyatni yuqori samaradorlik bilan amalga oshirish qobiliyati sifatida baholaydilar (1-jadval).

1-jadval

Mavzuga oid olimlarning ilmiy qarashlari

T/r	Olimlar nomi	Ilmiy qarashlari
1.	<i>David McClelland</i>	1973-yilda yashab ijod qilgan amerikalik olim. Uning "Testing for Competence Rather Than Intelligence" nomli mashhur tadqiqotida insonning mehnatdagi muvaffaqiyatini faqat intellekt darajasi bilan emas, balki kompetentlik omillari bilan baholash zarurligini ilmiy jihatdan asoslab bergan. Ushbu yondashuv keyinchalik kompetentlikka asoslangan boshqaruv va kadrlar siyosati rivojlanishiga asos bo'ldi.
2.	<i>Richard Boyatzis</i>	Amerikalik olim hisoblanadi. Kompetentlikni yuqori mehnat natijalariga erishishni ta'minlovchi shaxsiy xususiyatlar, bilim, ko'nikma, qadriyat va motivlar majmuasi sifatida izohlaydi. Uning fikricha, tashkilot samaradorligi birinchi navbatda rahbar va xodimlarning kompetentligiga bog'liq.
3.	<i>Peter Drucker</i>	Menejment nazariyasining asoschilaridan biri bo'lib, u zamonaviy tashkilotlarda bilim va kompetentlik asosiy iqtisodiy resursga aylanganini ta'kidlaydi. Uning fikricha, XXI asr tashkilotlarida eng muhim kapital - bilimga ega va uni amaliyotda qo'llay oladigan inson hisoblanadi.
.	Lyle Spencer va Signe Spencer	Ularning fikricha kompetentlik modelini yanada takomillashtirib, kompetentlik tashqi ko'nikmalardan tashqari insonning ichki motivlari, shaxsiy sifatleri, qadriyatlari va o'zini anglash darajasini ham qamrab olishini ta'kidlaydilar. Ular kompetentlikning "muztog" modeli orqali inson faoliyatining ko'rinmas psixologik omillari ham mehnat samaradorligiga kuchli ta'sir ko'rsatishini isbotlaganlar.

Kasb ta'limi sohasida kompetentlikka asoslangan yondashuv keyingi yillarda yetakchi pedagogik konsepsiyalardan biriga aylandi. Bu yondashuvga ko'ra, ta'lim natijasi faqat ma'lumot hajmi bilan emas, balki bitiruvchining real ish sharoitida mustaqil va samarali faoliyat ko'rsata olish darajasi bilan baholanadi. Shu sababli kasb ta'limi jarayonida nazariy bilimlarni amaliyot bilan integratsiya qilish, muammoli vaziyatlar asosida o'qitish, loyiha ishlari va ishlab chiqarish amaliyotining ulushini oshirish muhim hisoblanadi.

Mahalliy tadqiqotlarda ham kompetentlikni shakllantirish masalasiga katta e'tibor qaratilmoqda. O'zbekiston ta'lim tizimida kompetensiyaviy yondashuvni joriy etish bo'yicha amalga oshirilayotgan islohotlar ta'lim mazmunini mehnat bozori talablariga moslashtirish, raqobatbardosh mutaxassislar

tayyorlash va inson kapitalini rivojlantirishga xizmat qilmoqda.

Biroq tahlillar shuni ko'rsatadiki, ta'lim muassasalarida nazariy bilimlarga nisbatan amaliy kompetensiyalarni rivojlantirish, ish beruvchilarning ta'lim jarayonidagi ishtiroki va kompetentlikni baholash mezonlarini takomillashtirish bo'yicha hali ham yechimini kutayotgan masalalar mavjud. Bu esa kompetentlikning mazmun-mohiyatini yanada chuqur tadqiq qilish va uni shakllantirishning samarali mexanizmlarini ishlab chiqish zarurligini ko'rsatadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Mavzuni ilmiy o'rganish, tarixiy-mantiqiylik, tahlil va tadqiq etish jarayonida ilmiy abstraksiya kabi usullaridan foydalanilgan. Maqolada, kompetentlik tushunchasining nazariy asoslari, inson faoliyatidagi o'rni hamda menejment va kasb ta'limi tizimidagi ahamiyati

tahlil qilingan. Kompetentlik zamonaviy ta'lim tizimi va tashkilotlar boshqaruvida raqobatbardosh mutaxassisni tayyorlashning muhim mezonlarini takomillashtirishga oid ilmiy taklif hamda amaliy tavsiyalar berildi.

Muhokama va natijalar

Kompetentlikning mazmun-mohiyati va uning menejment hamda kasb ta'limidagi ahamiyati yo'nalishida fikr va mulohazalar

Zamonaviy ilmiy yondashuvlarda kompetentlik faqat muayyan bilim yoki amaliy ko'nikmalar yig'indisi sifatida emas, balki shaxsning turli kasbiy vaziyatlarda bilim, ko'nikma, malaka, shaxsiy sifatlar va qadriyatlarni uyg'un holda qo'llay olish qobiliyati sifatida talqin etiladi. Demak, kompetentlik insonning "nimani bilishi"dan ko'ra, "o'z bilimini qanday qo'llay olishi"ni namoyon etadi. Shu jihatdan kompetentlik nazariy bilimlarning amaliyot bilan integratsiyalashuvi natijasida shakllanadigan murakkab ijtimoiy-psixologik xususiyat hisoblanadi.

Ilmiy adabiyotlarda "kompetensiya" va "kompetentlik" tushunchalari ayrim hollarda bir xil ma'noda qo'llanilsa-da, ular mazmunan farq qiladi.

Kompetensiya muayyan lavozim yoki kasb egasi egallashi lozim bo'lgan bilim, ko'nikma va vakolatlar majmuasini anglatadi, kompetentlik shaxsning ushbu kompetensiyalarni real mehnat jarayonida samarali qo'llay olish qobiliyatini ifodalaydi. Shu bois kompetensiyani talab, kompetentlikni esa ushbu talabning amaliy ifodasi sifatida baholash mumkin.

Menejment nazariyasida kompetentlik tashkilot faoliyatining samaradorligini belgilovchi asosiy omillardan biri hisoblanadi. Har qanday tashkilotning rivojlanishi birinchi navbatda unda faoliyat yuritayotgan xodimlar va rahbarlarning kompetentligiga bog'liq. Kompetent xodim o'z vazifasini aniq anglaydi, muammolarni mustaqil hal qiladi, tezkor qaror qabul qiladi, jamoada hamkorlikni yo'lga qo'yadi va o'z faoliyati natijalari uchun mas'uliyatni his qiladi. Bunday xodimlar tashkilotning innovatsion rivojlanishi va raqobatbardoshligini ta'minlashda muhim o'rin tutadi.

Bugungi raqamli iqtisodiyot sharoitida tashkilotlar nafaqat yuqori bilimli, balki o'zgaruvchan muhitga tez moslasha oladigan, yangi texnologiyalarni o'zlashtirishga tayyor va uzluksiz o'qishga intiladigan mutaxassislarga ehtiyoj sezmoqda. Shu sababli kompetentlik statik holat emas, balki doimiy ravishda rivojlanib boruvchi jarayon sifatida qaralishi lozim.

Kasb ta'limi tizimida kompetentlikka asoslangan yondashuvning joriy qilinishi ta'lim mazmuni va metodikasini tubdan o'zgartirmoqda. Ilgari asosiy e'tibor nazariy bilimlarni o'zlashtirishga qaratilgan bo'lsa, bugungi kunda o'quvchilarni mehnat bozorida muvaffaqiyatli faoliyat yuritishga tayyorlash ustuvor vazifaga aylandi. Bu esa ta'lim jarayonini real ishlab chiqarish muhitiga yaqinlashtirishni, amaliy mashg'ulotlar, keyslar, loyihalar va dual ta'lim texnologiyalaridan samarali foydalanishni talab qiladi.

Kompetentlikni shakllantirishda quyidagi asosiy tarkibiy qismlar muhim ahamiyatga ega:

- kasbiy kompetentlik - kasbga oid nazariy bilimlar va amaliy ko'nikmalarni yuqori darajada egallash;
- kommunikativ kompetentlik - jamoada samarali muloqot qilish, muzokara olib borish va hamkorlikni tashkil etish qobiliyati;
- raqamli kompetentlik - axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan oqilona va samarali foydalanish;
- boshqaruv kompetentligi - qaror qabul qilish, rejalashtirish, tashkil etish, nazorat qilish va jamoani boshqarish ko'nikmalari;
- shaxsiy kompetentlik - o'zini rivojlantirish, vaqtni boshqarish, mas'uliyat, stressga bardoshlilik va o'zini baholash qobiliyati.

Ushbu kompetentliklar bir-biri bilan uzviy bog'liq bo'lib, ularning uyg'un rivojlanishi raqobatbardosh mutaxassisni shakllantirishning asosiy sharti hisoblanadi.

Ayniqsa, rahbar kadrlar uchun kompetentlikning ahamiyati yanada yuqori. Zamonaviy rahbar faqat tashkilotni boshqarish bo'yicha bilimlarga ega bo'lishi yetarli emas. U strategik fikrlay olishi, jamoani umumiy maqsad atrofida birlashtira olishi, xodimlarni rag'batlantirishi, ziddiyatlarni boshqarishi va innovatsion g'oyalarni qo'llab-quvvatlashi

zarur. Bunday fazilatlar esa rahbarning kasbiy va shaxsiy kompetentligi yuqori darajada shakllanganligini ko'rsatadi.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, mehnat bozorida ish beruvchilar diplomdan ko'ra amaliy kompetentlikka ko'proq e'tibor qaratmoqdalar. Ko'plab tashkilotlar ishga qabul qilish jarayonida nomzodning nazariy bilimini emas, balki muammoni hal qilish, tanqidiy fikrlash, jamoada ishlash, tashabbuskorlik va raqamli texnologiyalardan foydalanish qobiliyatini baholaydilar. Bu holat kasb ta'limi muassasalari oldiga ta'lim jarayonini mehnat bozori talablariga muvofiq tashkil etish vazifasini qo'yadi.

Shu bilan birga, mamlakatimiz ta'lim tizimida kompetentlikni shakllantirish bo'yicha bir qator muammolar ham saqlanib qolmoqda. Ayrim ta'lim muassasalarida o'qitish mazmuni hali ham nazariy bilimlarni yetkazishga ko'proq yo'naltirilgan. Amaliy mashg'ulotlar, ishlab chiqarish amaliyoti va ish beruvchilar bilan hamkorlik yetarli darajada tashkil etilmaganligi bitiruvchilarning mehnat bozoriga moslashishini qiyinlashtirmoqda. Shuningdek, kompetentlikni baholashning yagona mezonlari va samarali diagnostika usullarini yanada takomillashtirishga ehtiyoj mavjud.

Shu sababli kompetentlikka asoslangan ta'lim modelida o'qituvchining roli ham o'zgarmoqda. U endi faqat bilim beruvchi emas, balki maslahatchi, yo'l-yo'riq ko'rsatuvchi, fasilitator va talabaning mustaqil rivojlanishini qo'llab-quvvatlovchi shaxs sifatida faoliyat yuritishi lozim. Bu esa pedagoglarning o'z kompetentligini muntazam ravishda rivojlantirishini ham taqozo etadi.

Shunday qilib, kompetentlik inson shaxsiy rivojlanishi, tashkilot samaradorligi va iqtisodiyot raqobatbardoshligini ta'minlovchi strategik omil hisoblanadi. Uni shakllantirish ta'lim muassasalari, ish beruvchilar va davlat o'rtasidagi samarali hamkorlikni, shuningdek ta'lim mazmunini mehnat bozori ehtiyojlari bilan uyg'unlashtirishni talab etadi.

Xulosa va takliflar

Zamonaviy mehnat bozori talablari tahlili shuni ko'rsatadiki, mutaxassisning raqobatbardoshligi nafaqat uning egallagan bilimlari, balki ushbu bilimlarni amaliy faoliyatda samarali qo'llay olish qobiliyati bilan ham belgilanadi. Shu nuqtayi nazardan, insonda kompetentlik xususiyatini shakllantirish masalasi menejment va kasb ta'limi sohalarining ustuvor vazifalaridan biri hisoblanadi.

Biroq amaliyotda kompetentlikni rivojlantirish jarayonida qator muammolar mavjud. Birinchi navbatda, ta'lim jarayoni va real mehnat bozori talablari o'rtasidagi uzviy bog'liqlik yetarli darajada ta'minlanmagan holatlar uchraydi. Ayrim kasb ta'limi muassasalarida o'quv jarayoni asosan nazariy bilimlarni o'zlashtirishga yo'naltirilgan bo'lib, talabalarning amaliy ko'nikmalarini rivojlantirishga yetarlicha e'tibor berilmaydi.

Ikkinchi muhim muammo - ta'lim muassasalari va ish beruvchilar o'rtasidagi hamkorlik mexanizmlarining yetarlicha samarali yo'lga qo'yilmaganligidir. Zamonaviy mutaxassisni tayyorlashda korxona va tashkilotlarning talablari, ish joylaridagi real jarayonlar va kasbiy standartlar hisobga olinishi lozim. Agar ta'lim mazmuni mehnat bozori ehtiyojlaridan uzoqlashsa, bitiruvchilarning ishga moslashuv jarayoni qiyinlashadi.

Uchinchi muammo - kompetentlikni baholash tizimining takomillashtirishga muhtojligidir. Ko'p hollarda talabalarning bilim darajasi imtihon va testlar orqali baholanadi, ammo ularning muammoni hal qilish, mustaqil qaror qabul qilish, jamoada ishlash va kasbiy vaziyatlarda o'zini namoyon etish qobiliyatlari yetarli darajada baholanmaydi. Holbuki, haqiqiy kompetentlik aynan amaliy faoliyat jarayonida namoyon bo'ladi.

To'rtinchi muammo - ayrim ta'lim oluvchilarda kasbiy motivatsiyaning yetarli darajada shakllanmaganligidir. Kasb tanlashda shaxsiy qiziqish

va qobiliyatlardan ko'ra tashqi omillar (yuqori daromad, ijtimoiy mavqe, oila ta'siri) ustun bo'lishi mumkin. Bu esa kelajakda kasbiy qoniqmaslik, ishga nisbatan qiziqishning pasayishi va mehnat samaradorligining kamayishiga olib kelishi ehtimolini oshiradi.

Yuqoridagi muammolarni bartaraf etish va raqobatbardosh mutaxassislarni tayyorlash maqsadida quyidagi takliflarni amalga oshirish maqsadga muvofiq:

1. Kompetentlikka asoslangan ta'lim modelini yanada takomillashtirish bo'yicha takliflar.

Kasb ta'limi jarayonida ta'lim natijalarini faqat o'zlashtirilgan bilimlar bilan emas, balki talabaning amaliy faoliyatdagi qobiliyati bilan baholash zarur.

Buning uchun muammoli ta'lim, keys-stadi, loyihaviy ta'lim, amaliy treninglar kabi zamonaviy pedagogik texnologiyalardan keng foydalanish lozim.

2. Ta'lim muassasalari va ish beruvchilar hamkorligini kuchaytirish yo'nalishi bo'yicha takliflar.

Kasbiy ta'lim dasturlarini ishlab chiqishda korxona va tashkilotlar ishtirokini ta'minlash, talabalar uchun ishlab chiqarish amaliyotini samarali tashkil etish, tajribali mutaxassislarni ta'lim jarayoniga jalb qilish kelajak kadrlarining kasbiy kompetentligini oshiradi.

3. Kasbiy yo'naltirish tizimini takomillashtirishga oid takliflar.

Insonda kompetentlikni shakllantirish uning kasb tanlash bosqichidan boshlanadi. Shu sababli yoshlarning qiziqishlari, qobiliyatlari va shaxsiy xususiyatlarini aniqlashga qaratilgan psixologik diagnostika ishlarini kuchaytirish zarur. Bu insonning o'z salohiyatiga mos kasbni tanlashiga yordam beradi.

4. Raqamli va innovatsion kompetentlikni rivojlantirish bo'yicha takif va tavsiyalar.

Raqamli iqtisodiyot sharoitida har bir mutaxassis axborot texnologiyalaridan samarali foydalana olishi kerak. Shu bois kasb ta'limi dasturlarida raqamli savodxonlik, axborot bilan ishlash, onlayn platformalardan foydalanish va innovatsion fikrlash ko'nikmalarini shakllantirishga alohida e'tibor qaratish lozim.

5. Rahbar va pedagoglarning kompetentligini oshirish va takomillashtirishga oid tavsiyalar.

Menejment va kasb ta'limi sohasida yuqori natijaga erishish uchun rahbarlar hamda pedagoglarning shaxsiy va kasbiy kompetentligi muhim ahamiyatga ega. Ular zamonaviy boshqaruv usullarini, innovatsion pedagogik

texnologiyalarni va inson resurslarini rivojlantirish mexanizmlarini chuqur o'zlashtirishi zarur.

Bizning fikrimizcha insondagi kompetentlik xususiyati zamonaviy jamiyatda shaxsiy va kasbiy muvaffaqiyatni ta'minlovchi asosiy omillardan biri hisoblanadi. Kompetentlik insonning bilim, ko'nikma va shaxsiy sifatlarini yagona tizimga birlashtirib, uning turli kasbiy vaziyatlarda samarali faoliyat yuritish imkoniyatini yaratadi.

Menejment nuqtayi nazaridan kompetent xodim tashkilotning strategik resursi bo'lib, uning innovatsion rivojlanishi, mehnat unumdorligi va raqobatbardoshligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Kasb ta'limi nuqtayi nazaridan esa kompetentlikka asoslangan yondashuv mehnat bozori talablariga javob beradigan, mustaqil fikrlaydigan va o'z kasbiy faoliyatini samarali tashkil eta oladigan mutaxassislarni tayyorlash imkonini beradi.

Shuning uchun ta'lim jarayonida kompetentlikni shakllantirishga kompleks yondashish, nazariy bilimlarni amaliy ko'nikmalar bilan uyg'unlashtirish, ish beruvchilar bilan hamkorlikni kuchaytirish va shaxsning ichki motivatsiyasini rivojlantirish muhim vazifalardan biri hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. McClelland D. C. Testing for Competence Rather Than Intelligence. American Psychologist, 1973.
2. Boyatzis R. E. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York: Wiley, 1982.
3. Spencer L. M., Spencer S. M. Competence at Work: Models for Superior Performance. New York: Wiley, 1993.
4. Drucker P. F. Management: Tasks, Responsibilities, Practices. New York: Harper & Row, 1973.
5. Le Boterf G. De la compétence à la navigation professionnelle. Paris: Éditions d'Organisation, 1997.
6. Tuning Educational Structures in Europe. Universities' Contribution to the Bologna Process. 2003.
7. OECD. The Definition and Selection of Key Competencies (DeSeCo). 2005.

8. O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni. 2020.
9. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining ta'lim va inson kapitalini rivojlantirishga oid normativ-huquqiy hujjatlari.
10. Zamonaviy pedagogik texnologiyalar va kasbiy ta'limga oid ilmiy tadqiqotlar to'plami.