

O‘ZBEKISTONNING YANGILANISH DAVRIDA BOSHQARUV KADRLARINI TAYYORLASH MASALASIGA DOIR**Arzimatova I.M.**

falsafa fanlari nomzodi, dotsent FDU

Annotatsiya: Mazkur maqolada Yangi O‘zbekiston jamiyatida kadrlar siyosati jarayoni, rahbar kadrlarni tayyorlashning turlari, boshqaruv madaniyati va salohiyati rivojlanishining omillari, rahbar va boshqaruv kadrlarining boshqaruv madaniyatini oshirish yo‘lidagi asoslar ahamiyat kasb etishi haqida so‘z boradi.

Kalit so‘zlar: Boshqaruv madaniyati va salohiyati, jamiyat, tanlash (saylash) yoki undan ozod etish, kadrlarni tayyorlash, bevosita tayyorlash, qayta tayyorlash hamda malaka oshirish, korporativ manfaatlar, boshqaruv madaniyati va salohiyati, kadrlar siyosati jarayoni.

Kadrlar siyosati jarayon sifatida bir necha bosqichlarni qamrab oladiki, uning markaziy, kulminatsion nuqtasini u yoki bu lavozimga, ayniqsa rahbarlik lavozimiga tanlash (saylash) yoki undan ozod etish masalasi tashkil qiladi. Ammo lavozimga tayinlash yoki bo‘shatish qancha tez namoyon bo‘lsa, amaliy ishdagi turg‘unlik va noizchilik shuncha uzoq davom etadi. Shuning uchun tanlash va joy-joyiga qo‘yishni kadrlarni tayyorlash bilan uyg‘un tashkil etish taqozo etiladi. Ammo XX asrning oxirlariga kelib mamlakatimizda sobiq ittifoq davridagi hukmron sinfiy yondashuv oqibatida o‘ziga xos demografik «meros» qolgan ediki, bu – kadrlarni tayyorlashga fursat bo‘lmaganidan o‘tish davrining dolzarb vazifalarini hal qilishga qodir mavjud kadrlar salohiyatidan unumli foydalanishni talab etardi.

Jahon tajribasidan ma‘lumki, rahbar kadrlarni tayyorlash asosan uch turda amalga oshiriladi. Bular: bevosita tayyorlash, qayta tayyorlash hamda malaka oshirish hisoblanadi. Bevosita tayyorlashda qayta tayyorlov va malaka oshirishdan farqli ravishda u yoki bu tuzilmaga to‘g‘ridan-to‘g‘ri ishga qabul qilish bilan yakunlanuvchi maxsus tayyorlov amalga oshiriladi. Mamlakatimizda boshqaruv kadrlarini bevosita tayyorlash bo‘yicha har bir oliy o‘quv yurtida «menejment» fakulteti yoki bo‘limlari tashkil etilgani bu boradagi «bo‘shliq»ni ancha to‘ldirishga xizmat qilmoqda. Biroq, ularda korporativ manfaatlar ustuvorligida tegishli sohani boshqarishning nazariy masalalari o‘rgatiladi.

Har qanday sog‘lom jamiyatda u yoki bu faoliyatni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun ikki masalaga e‘tibor qaratiladi. Birinchisi, tegishli faoliyatni amalga oshirishning tarix sinovlaridan o‘tgan o‘z tajribalarini o‘rganish bo‘lsa, ikkinchisi, xorijiy mamlakatlar erishgan yutuqlar, xato va kamchiliklar tahlilidir. Jumladan, rahbar va boshqaruv kadrlarining boshqaruv madaniyatini oshirish yo‘lida ularni tayyorlab borish faoliyatida ham bu ikki asosga tayanish amaliy ahamiyat kasb etadi. “Rahbarlik — mas‘uliyati, javobgarligi katta bo‘lgan va davlat boshqaruvining bir bo‘lagi sifatida insoniyat, jamiyat ertasini belgilab beruvchi lavozim. Shunday ekan, bizning oldimizdagi eng dolzarb vazifalardan biri, bu — Yangi O‘zbekiston jamiyatidagi o‘zgarishlarni, islohotlarni teran tahlil qila biladigan kadrlarni tayyorlash” [1].

Xorij davlatlarining tajribasi ko‘rsatadiki, ularda davlat xizmatchilarini tayyorlash ko‘plab omillar bilan bog‘liqlikda amalga oshiriladi. Ular orasida davlat boshqaruvi islohotlari, ilgari surilgan boshqaruv qadriyatlarini, davlat xizmati tizimining qonuniy asoslari, kadrlarning belgilangan toifa va darajalariga muvofiq kompetentlik talablari kabilar katta o‘rin tutadi. Jumladan, o‘rganilgan davlatlarning barchasida boshqaruv qadriyatlarini demokratik xarakter kasb etib, u ijtimoiy-iqtisodiy tejamkorlik va farovonlik yo‘lida aholiga xizmat ko‘rsatish

bilan izohlanadi. Buni natija-qadriyatga yo'naltirilgan boshqaruvning ommalashuvi sifatida qarash mumkin bo'ladi.

Davlat xizmatiga kadrlar tayyorlash masalalari aniq belgilangan kadrlar tasnifi hamda bunga muvofiq ishlab chiqilgan malaka talablari asosida o'z yechimini topayotgani ham bugungi islohotlar amalga oshirilayotgan O'zbekiston uchun tegishli xulosa chiqarishda muhim manba bo'lib xizmat qiladi. Albatta, har bir mamlakat o'z malaka talablarini zamon, makon va ijtimoiy-madaniy xususiyatlardan kelib chiqib belgilaydi. Muhimi, buning ahamiyatini his qilgan holda tegishli konstruktiv chora-tadbirlarni ko'rishga tayyor bo'lish hisoblanadi.

Har bir voqea-hodisa va jarayonning sodir bo'lishida bevosita ta'sir ko'rsatuvchi omillar bilan bir qatorda bilvosita omillar ham o'z o'rniga ega. Boshqaruv madaniyati va salohiyati ham xuddi shunday bilvosita omillar ta'sirida rivojlanib boradigan fenomen hisoblanadi. Ana shunday omillardan biri kadrlarni tanlash va joy-joyiga qo'yish jarayonidir.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoev aytganidek, "Yangicha va mustaqil fikrlaydigan, mas'uliyatli, tashabbuskor, ilg'or boshqaruv usullarini puxta o'zlashtirgan, vatanparvar, halol kadrlarni tanlash va tayyorlash bo'yicha samarali tizim yaratilmas ekan, davlat boshqaruvida sifat o'zgarishi yuz bermaydi" [2].

Aslida, kadrlarni tayyorlash bilan ularni tanlash va joy-joyiga qo'yish jarayonlari bir-biri bilan uzviy bog'liq bo'lib, ushbu uyg'unlikni amalda ta'minlab borish muhim vazifalardan sanaladi. Mazkur aloqadorlik, birinchidan, tayyorlashni tanlash mezonlariga muvofiq tashkil etish zarurati, boshqacha aytganda, tanlovning tayyorlovga yo'nalish berishi bilan, ikkinchidan, tanlov natijalarining tayyorlov sifatini aniqlab berishdagi o'rni bilan, uchinchidan, tayyorlov sifatining tanlovni amalga oshirish qiyin, murakkab yoki oson o'tishini ta'minlashi, aks holda tanlov jarayonining tayyorlov tizimi bilan hamkorlikka umidni uzishiga olib kelishi va boshqa holatlar bilan izohlanadi.

Ma'lumki, kadrlarni tegishli lavozimlarga joylashtirish uch yo'l bilan, ya'ni tanlov, tayinlov va saylov o'tkazish orqali amalga oshiriladi. Ayrim hollarda bir necha usullar majmuasidan ham foydalanish amaliyoti kuzatiladi. Mamlakatimizda davlat xizmatida tanlov yo'li bilan joy-joyiga qo'yish amaliyoti faqatgina bir toifa kadrlarga nisbatan qo'llaniladi. Ya'ni, oliy o'quv yurtlari kafedra mudirlari va professor-o'qituvchilarigina lavozimga tanlov yo'li bilan qabul qilinadilar. Ayrim davlat xizmati turlariga esa tayinlash yo'li bilan qabul qilinadilar. Qaysi usul bilan ishga qabul qilinsa ham, ayniqsa, tanlov va tayinlash yo'li bilan qabul qilinganda, ularning xizmat va intellektual salohiyatini o'rganish zarurati tug'iladi [3]. Davlat xizmatidagi kadrlarni tanlash jarayoni ikki maqsadda amalga oshirilishini qayd etish lozim. Biri – ularni keyinchalik faoliyat olib borishga tayyorlash maqsadida bo'lsa, ikkinchisi – bevosita kasbiy tanlash uchundir. Tayyorlov uchun tanlash vakant joylarni egallash uchun kadrlar zahirasi shakllantirishni nazarda tutib, kategoriyalar bo'yicha kadrlarga bo'lgan ehtiyoj hisobini olib borish, professional talablarni va zahirani shakllantirishning umumiy prinsiplarini me'yoriy qayd etishni o'z ichiga oladi. Shu ma'noda, bu tanlovning bosh vazifasi – yaqin istiqbolda yangi lavozimni egallashga yoki faoliyat turini o'zgartirishga layoqatli, qobiliyatli odamlar majmuini aniqlash bo'lib hisoblanadi. Kasbiy tanlash esa ana shu uzluksiz jarayonning muayyan yakuniy bosqichi bo'lib hisoblanadi. Boshqacha aytganda, tayyorlov uchun tanlash birinchi ko'rinishdagi, kasbiy tanlash ikkinchi ko'rinishdagi tanlovdir. Kadrlarni joy-joyiga qo'yish esa kadrlarning rejalashtirilgan karerasi, yoshi, ish joyini egallaganlik muddati va shtatda vakant o'rinlarning paydo bo'lishidan kelib chiqib, doimiy harakatini ta'minlashni anglatadi. Kadrlarning ilmiy asoslangan joy-joyiga qo'yilishi xodimning hayotiy qiziqish va manfaatlarini hisobga olgan holda xizmat karerasini rejalashtirishni hamda tayinlash, konkurs tashkil etish va tanlab olishni ularning kategoriya va razryadlariga ko'ra oqilona uyg'unlashtirishni talab qiladi. Agar tanlov jarayoni kadrlarning ichki sifat ko'rsatkichlari, qobiliyat va salohiyati inobatga olingan holda tashkil etilsa, davlat organlarida apparat xodimining lavozimda o'sish, qayta joylashtirish, pasayish, tark etish

harakati, ya'ni joy-joyiga qo'yilishi professional faoliyatda namoyon bo'lgan mehnatining natijalariga qarab amalga oshiriladi.

Albatta, yuqorida keltirilgan va boshqa olimlarning ishlarida kadrlarni tanlash va joy-joyiga qo'yishni ilmiy asosda amalga oshirish borasida bir qator masalalar nazariy jihatdan o'z yechimini topgan. Shunga qaramay, nazarimizda:

- 1) tanlash jarayonining umumiy texnologik xaritasini yaratish, unda kadrlarning boshqaruvga intilishi sababi (motivi), layoqati, professional tayyorlik darajasini to'liq ilmiy asosda chuqur o'rganish;
- 2) tanlov sub'ektlari va ob'ektlarini bog'lovchi mustaqil, ammo ob'ektiv faoliyat olib boruvchi bo'g'in – kadrlar salohiyatini tahlil qilib boruvchi ekspert tuzilmalarini tashkil etish;
- 3) bu tuzilmalarning kadrlar boshqaruv salohiyatini baholab borish, monitoringini tashkil etish, zahirasini shakllantirishda tayyorlov va tanlov sub'ektlari bilan bir qatorda mas'ul bo'lishi kabi masalalar nazariy-prinsipial jihatdan o'z yechimini kutib turibdi. Bizningcha, mustabid tuzum davridagi kadrlarni saralash va baholashda asosiy hisoblangan sinfiy xususiyatlar emas, balki professionalizm, axloqiy-psixologik sifatlar ustun bo'lishiga erishish maqsadga muvofiq. Ammo, "bo'lajak rahbarlarni tanlash va oldindan sinab-tekshirib ko'rishning pishiq-puxta tizimi ishlab chiqilmaganligi, aniq talab, mezonlarining yo'qligi davlat hokimiyati organlari apparatiga kasbi va axloqi past darajada bo'lgan shaxslarning kirib kelishiga sabab bo'lmoqda. Boshqaruv tizimi rahbarligiga ko'pincha, davlat xizmatida umumiy qabul qilingan tartib-qoidalar asosida tayinlash qabul qilingan" [4].

Adabiyotlar:

1. "Yangi O'zbekistonda demokratik jamiyat va rahbar mas'uliyati". Yangi O'zbekiston gazetasi. 2023 yil 22 fevral, 36-son.
2. Mirziyoyev Sh.M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. 1-jild. – Toshkent.: O'zbekiston. 2017. – B. 55.
3. Davlat qurilishi va boshqaruvi/ Mualliflar jamoasi. – T.: G'afur G'ulom nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi, 2007. – B. 546–547.
4. Davlat xizmati personalini boshqarish. O'quv qo'llanma. – T.: Akademiya, 2002. – B. 45.