

4-27-2020

MECHANISMS FOR UPDATING THE INSTITUTIONAL SYSTEM OF LEADING AND MANAGING PERSONNEL

Murat Utepbergenovich Atamuratov

I. Vice-rector of TSTU named after Karimov, doctor of philosophy in political science, associate professor

Follow this and additional works at: <https://uzjournals.edu.uz/buxdu>



Part of the [Social and Behavioral Sciences Commons](#)

Recommended Citation

Atamuratov, Murat Utepbergenovich (2020) "MECHANISMS FOR UPDATING THE INSTITUTIONAL SYSTEM OF LEADING AND MANAGING PERSONNEL," *Scientific reports of Bukhara State University*. Vol. 4 : Iss. 2 , Article 3.

Available at: <https://uzjournals.edu.uz/buxdu/vol4/iss2/3>

This Article is brought to you for free and open access by 2030 Uzbekistan Research Online. It has been accepted for inclusion in Scientific reports of Bukhara State University by an authorized editor of 2030 Uzbekistan Research Online. For more information, please contact sh.erkinov@edu.uz.

**РАҲБАР ВА БОШҚАРУВ КАДРЛАРИ ИНСТИТУЦИОНАЛ
ТИЗИМИНИНГ ЯНГИЛАНИШ МЕХАНИЗМЛАРИ**
**МЕХАНИЗМЫ ОБНОВЛЕНИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ
РУКОВОДЯЩИХ И УПРАВЛЯЮЩИХ КАДРОВ**
**MECHANISMS FOR UPDATING THE INSTITUTIONAL SYSTEM
OF LEADING AND MANAGING PERSONNEL**

Атамуратов Мурат Утепберганович

И. Каримов номидаги ТДТУ проректори с.ф.ф.д., доцент

Atamuratov Murat Utepbergenovich

*I. Vice-rector of TSTU named after Karimov, doctor of philosophy
in political science, associate professor*

Аннотация. Ушбу мақолада янгиланаётган Ўзбекистонда давлатимиз раҳбари томонидан раҳбар ва бошқарув кадрларни ҳар томонлама камол топиши, етук инсон сифатида уларни шакллантириши масаласи давлат сиёсати даражасига кўтарилди. Раҳбар ва бошқарув кадрларининг роли, уларнинг сиёсий фаоллигини оширишдаги объектив ва субъектив шарт-шароитлар, янгиланиш механизмлари ва омиллари таҳлил қилинган. Демократиялашув жараёни мураккаб, айни пайтда шунчаки амалга ошадиган жараён эмаслиги, ёш кадрларнинг сиёсий фаоллиги муаммоси ва тарихини чуқур ўрганиш, унинг ўзига хос қонуниятларини таҳлил этиши каби масалалар ёритиб берилган.

Таянч сўзлар: модернизация, кадрлар малакаси, раҳбар ва бошқарув кадрлари, ижтимоий тизим, компетентлик, давлат хизмати, индустриаллаштириши, ривожланаётган мамлакатлар, либераллаштириши, демократик усуллар, инновация, формациялараро жараёнлар, социал-маданий омиллар, сиёсий ҳуқуқ ва ижтимоий-сиёсий мувозанат.

Аннотация. В данной статье со стороны главы государства был поднят вопрос о кадровой политике и их духовно-политическом воспитании управленческих кадров в обновляющем Узбекистане. А также, эта тема была поднята до государственной политики Узбекистана. Анализирована роль управленческих кадров в подъёме развития Узбекистана на новый уровень, объективные и субъективные условия, факторы в повышении их политической активности. В статье освещены такие проблемы, как проблема повышения политической активности молодых управленческих кадров, глубокое изучение истории, анализ специфических закономерностей в сложном процессе демократизации.

Ключевые слова: модернизация, квалификация кадров, руководящие и управленческие кадры, социальная система, компетентность, государственная служба, индустриализация, развивающиеся страны, либерализация, демократические методы, персонификация, инновации, межформационные процессы, политические права и социально-политическое равновесие.

Abstract. This article discusses the issues raised by the country's leader about the state personnel policy in Uzbekistan and the spiritual and political education of managerial personnel. The role of managerial personnel in raising the development of Uzbekistan to a new level, objective and subjective conditions, and factors of increasing political activity are analyzed. The article highlights such problems as: the problem of increasing the political activity of young managers, an in-depth study of history, an analysis of specific patterns in the complex process of democratization.

Key words: modernization, personnel qualifications, "leadership and managerial personnel", social system, competence, "public service", industrialization, social culture, developing countries, liberalization, democratic methods, personification, innovations, interformational processes, political rights and social political balance

Ўзбекистон тараққиётининг янги босқичида раҳбар ва бошқарув кадрлар институционал тизимини босқичма-босқич такомиллаштиришга доир ислохотлар амалга оширилмоқда. Янгиланаётган Ўзбекистонда замонавий жамият жадал суръатлар билан тараққий этаётган ижтимоий жараёнларни қамраб олар экан, янги раҳбарлар олдига мураккаб ва масъулиятли талабларни қўймоқда.

“Раҳбар ва бошқарув кадрлари институционал тизими” деганда раҳбар ва бошқарув кадрлари фаолиятини юритадиган сиёсий-ижтимоий институтлар давлат ҳокимияти ва бошқаруви, фуқаролик жамияти институтлари мажмуи назарда тутилади. Янгиланиш эса ана шу институтларнинг мақсади кадрларга қўйилган янгича талаблар, раҳбарлик фаолиятини баҳолаш мезонидаги демократик принциплар, инсон эркинлиги, мақсад ва манфаатларнинг устуворлиги билан боғлиқ.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев 2020 йил 24 январда Олий Мажлисга Мурожаатномасида “Биз Ўзбекистонни ривожланган мамлакатга айлантиришни мақсад қилиб қўйган эканмиз, бунга фақат жадал ислохотлар, илм-маърифат ва инновация билан эриша оламиз. Бунинг учун, авваламбор, ташаббускор ислохотчи бўлиб майдонга чиқадиган, стратегик фикр юритадиган, билимли ва малакали янги авлод кадрларини тарбиялашимиз зарур”[1], деган концептуал фикрлари раҳбар ва бошқарув кадрлар тизими шаклланишини илмий-амалий жиҳатдан тадқиқ этишни тақозо этади. Бу давлат ҳокимияти ва бошқаруви тизимидаги сиёсий институтлар ўзгариши, Ўзбекистон жамияти ижтимоий ҳаётини сиёсий институтлар ҳамда мафкуралар хилма-хиллигига асослана бошлаганлиги билан бевосита боғлиқ.

Давлат ҳокимияти ва бошқарувига доир қабул қилинган қонунлар ва меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар раҳбар ва бошқарув кадрларини танлаш институционал тизимининг янгича асосда, шакллар ва йўналишларида қарор топишига олиб келди. Бунда давлат институтининг моҳияти ўзгарганлиги ва тараққиётнинг янги босқичида жамиятнинг сиёсий тизими янгидан шаклланганлиги билан боғлиқ. Шунингдек, раҳбар ва бошқарув кадрларининг масъулиятини ошириш билан бир қаторда уларнинг хизмат фаолияти доирасида ваколатларини кенгайтириш, масъулияти ва шахсий жавобгарлигини ошириш тизимини жорий этишга ҳамда фуқаролик жамияти институтларини шакллантириш ва ривожланишига алоҳида эътибор қаратишни тақозо этади.

Нодавлат ва ноижорат ташкилотлари, жамият бирлашмалари, турли хил уюшмалар, жамғармалар, оила, маҳалла, оммавий ахборот воситалари ва ҳ.к. билан боғлиқ институтлар янги қонуний асосларда модернизациялашди. Бу раҳбар ва бошқарув кадрлари таркибий тузилишига бевосита таъсир этувчи янги институционал асосларнинг пайдо бўлганлигини билдиради. Шунингдек, жамият ижтимоий-иктисодий ҳаётидаги таркибий ўзгаришлар, мулк хилма-хиллигига ўтилиши бошқарув соҳасида турли мулк шакллари асосида корпоратив бошқариш ва унинг талабларига жавоб берувчи янги кадрларнинг шаклланишига олиб келмоқда. “Бошқарув раиси” бунга мисолдир.

Замонавий талабларга тўла жавоб бера олувчи раҳбар кадрларни тайёрлаш ва уларнинг самарали бошқарув технологияларни мукамал ўзлаштиришлари жараёнида халқаро стандартларга жавоб берувчи ўқиш ва ўқитиш услублари, технологиялари ҳамда таълим сифатини юқори даражага кўтариш бугунги куннинг долзарб вазифаларидан бири ҳисобланади. Бугунги кунда тажрибали, замонавий билимларга эга бошқарув кадрларига талаб сезиларли даражада ошди. Бу раҳбар кадрларни тайёрлаш, интеллектуал салоҳиятини ошириш бўйича миллий ҳамда илғор хорижий тажрибаларни чуқур ўрганиш ва ҳаётга татбиқ этиш заруратини туғдирмоқда. Илм-фан ва рақамли технологияларни ривожлантириш мақсадлари ҳам бу билан узвий боғлиқ.

Жорий йил 3-4 январь кунлари Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги давлат хизматини ривожлантириш агентлиги қошидаги “Эл-юрт умиди” жамғармасининг “Янгиланаётган Ўзбекистонга янги авлод кадрлари” мавзусида “Умид” жамғармаси битирувчиларининг биринчи илмий-амалий халқаро конференцияси бўлиб ўтди. Ушбу конференциянинг дастури доирасида “Умид” жамғармаси битирувчилари ўртасида мулоқот

қилишга мўлжалланган амалий майдон яратиш, уларни жамиятдаги ва давлат бошқаруви соҳасидаги кенг кўламли янгиланишлар билан таништириш, улар билан жамият ва давлатни модернизация қилиш дастурларининг самарадорлигини янада ошириш бўйича мунозаралар ташкил этиш, хорижий инвестициялар ва инновацияларни жалб этишни кенгайтириш йўллари муҳокама этиш, шунингдек, битирувчилар билан уларнинг давлат хизмати, таълим ва илмий тадқиқотлар соҳасига, иқтисодиётнинг истиқболли соҳаларига доимий ишга жалб этиш учун шароит ва имкониятлар яратиш масалалари кўриб чиқилди.

Бугуни кунда давлат ва жамият бошқарувининг барча соҳаларида кадрлар тизими янги асосда шакллантирилмоқда. Бу масала билан боғлиқ турли даражадаги хилма-хил вазифалар ва талаблар орасида қуйидагилар алоҳида аҳамият касб этади: а) кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш билан шуғулланувчи таълим муассасалари, академия, институтлар, жамоат бирлашмаларининг замон талаблари даражасидаги фаолиятини таъминлаш; б) кадрларни танлаш тизимини такомиллаштириб бориш, бунда: алоҳида шахсларнинг фикр-мулоҳазалари; кадрни характерловчи сифатлар; кадрнинг раҳбарлик ва бошқарув тажрибаси, лаёқати, масъулиятлилиги, компетентлилиги, давлат ва жамият манфаатларини ҳисобга ола билиши муҳим аҳамиятга эга ҳисобланади.

Мазкур вазифа ва талабларнинг юқори сифатда бажарилишини таъминлаш юзасидан узлуксиз равишда амалга ошириб бориш лозим бўлган ишлар қуйидаги йўналишларни ўз ичига олади:

1. Кадрлар сиёсати билан боғлиқ меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларни мавжуд талаблар даражасида такомиллаштириб бориш.

2. Кадрлар тайёрлаш соҳасида рақобатбардошлик сифатларини ошириб бориш.

3. Раҳбар ва бошқарув кадрларининг узлуксиз таълим олишлари ва малакаларини мунтазам такомиллаштириб боришларини таъминлаш.

4. Кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимидаги барча таълим муассасаларининг замонавий талаблар даражасида фаолият юритишини мунтазам таъминлаб бориш.

5. Кадрларни танлаш тизимининг замонавий илғор усуллари амалиётга жорий этиш.

6. Кадрларнинг иш фаолияти самарадорлиги мониторингини олиб бориш.

7. Кадрлар бошқарувининг электрон тизимини яратиш ва амалга жорий этишни назарда тутати.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М. Мирзиёев бугунги кундаги раҳбар кадрлар олдида бир қатор вазифалар, яъни ташаббускорлик, иқтисодиётни жадал ривожлантириш, хорижий сармоядорларни Ўзбекистонга жалб этиш орқали янги иш ўринларини яратиш сингари вазифаларга алоҳида эътибор қаратмоқда. Раҳбар ва бошқарув кадрларига бугунги кунда қўйилаётган янги талаблар: “Энди кечаги натижа билан халқимизни рози қила олмаймиз. Бугунги кун талаби ҳар куни изланиш, янгилик яратишдир. Шундагина халқимиз ҳаёти яхши томонга ўзгаради”, – деб таъкидлаган эди Президентимиз ўз Олий Мажлис палаталарининг кўшма мажлисида.

“Бугун мамлакатимизнинг барқарор ривожланиш йўлида изчил илгарилаб боришини таҳлил қилар эканмиз, ўтган йилларда принципиал муҳим ислохотларни амалга ошириш бўйича қатъий қадамлар қўйилди, деб айтишга барча асосларимиз бор. Бу ислохотларнинг асосий мақсади – аҳоли учун муносиб ҳаёт даражаси ва сифатини таъминлашдир. Жадал ва барқарор ривожланишга қаратилган бу сиёсат бундан кейин ҳам сўзсиз давом эттирилади.

Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик ҳар бир раҳбарни – бу бош вазир ёки унинг ўринбосарлари бўладими, ҳукумат аъзоси ёки ҳудудлар ҳокими бўладими, улар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиб қолиши керак. Энди ҳар биримиз, энг аввало, давлат бошқаруви органлари раҳбарларининг вазифаси – ўзимиз масъул бўлган соҳа ва тармоқда ишларнинг аҳволини танқидий баҳолаш асосида зиммамизга юклатилган вазифаларни масъулият билан бажаришни таъминлашдан иборат. Шундай давр келди”[2]. Бу янги авлод раҳбар ва бошқарув кадрлари фаолиятига қўйиладиган янги талаблардир.

Раҳбар ва бошқарув кадрларига бугунги кунда кўйилаётган янги талаблар куйидагича: 1) ўз соҳасини мукамал билиш; 2) ўз фаолиятига мустақиллик талаблари асосида ёндашиш; 3) қонун устуворлиги ва қатъий тартиб-интизомга амал қилиш; 4) масъулиятни теран ҳис этиш; 5) танқидий таҳлил қила олиш; 6) ташаббускор ва ташкилотчилик қобилиятига эга бўлиш; 7) ўз манфаатини давлат ва миллат манфаатлари билан уйғун кўриш; 8) ўзгалар фикрини эшитиш ва ҳурмат қилиш; 9) янгича тафаккур тарзига эга фикрлар хилма-хиллигини инкор этмаслик; 10) билим ва малакасини мунтазам ошириб бориш; 11) шахсий жавобгарликни ҳис қилиш; 12) атрофига соғлом кучларни тўплаб, уларга таяниш; 13) халқ билан ўзаро ҳамкорликда иш юритиш; 14) ҳар бир раҳбар зиммасидаги вазифасини чуқур англаб етиш; 15) ватанпарвар ва фидойи бўлишни тақозо этади.

Раҳбар ва бошқарув институционал тизимининг янгиланиши кадрлар фаолиятини баҳолаш мезонларини ҳам ўзгартиради. Энди раҳбар ва бошқарув кадрлар фаолиятига баҳо беришда, аввало, инсон манфаатлари устуворлигига амал қилиш муҳим мезонга айланди. Давлат идораларининг халққа хизмат қилиши муҳим белгиловчи аҳамиятга эга. Бундан ташқари, қонун устуворлиги, адолат принципларига таяниш миллий ва умуминсоний кадриятларга содиқлик, замонавий раҳбарлик фаолиятларига эга бўлиш, эркин ва фаровон ҳаёт қуришга хизмат қилиш, Ватанга содиқлик, компетентлик, миллий ғояга ишонч ва эътиқоднинг ўзига хос мезонларидир.

Халқ олдидаги масъулиятни ҳис қилиб, унинг ишончини қозона олмаган, келажакни олдиндан кўриб, унга ташаббускорлик билан пешвоз чиқа билмаган, қатъиятсиз, шижоатсиз раҳбарлар ўз даражаларига кўра бошқарувчи бўлганликлари учун ҳам билиб-билмай тараққиётга тўсиқ бўлмасликлари керак. Бунинг учун, энг аввало, кадрлар танлашнинг расмий ҳужжатчилик билан боғлиқ услубларини ислоҳ қилиш, шунингдек, бу борада жаҳон тажрибасини кенгрок ўрганиш муҳим. Хусусан, Япония, Франция, Германия, АҚШ, Россия, Хитой, Жанубий Корея сингари мамлакатларда давлат хизматчиларини танлаш эълонлар бериш йўли билан жалб этилган кадрлардан категориялар бўйича бир неча турда босқичма-босқич имтиҳонлар олиш жараёнлари орқали саралаш асосида амалга оширилади.

Францияда тақдим этилган ҳужжатлардан ташқари ишга муносабатда маданият устунлик касб этиши кўриниб туради, АҚШ ва Хитойда тадбиркорликка, Германияда ташаббускорликка, Россияда эса ҳуқуқ ва тартиб-интизомга алоҳида эътибор қаратилган. Албатта, ҳар бир ҳукумат раҳбарияти раҳбар танлашда ўз халқи интилишлари, эҳтиёжлари, моддий, маънавий, ижтимоий, миллий ғояси ва манфаатларини ҳисобга олади. Шунинг учун ҳам кадрлар сиёсати бошқарув тизимидан доимий жиддий эътиборни талаб этади ва унинг ижобий ёки салбий натижаларига раҳбарият жавобгар бўлиб қолади.

Бунда Биринчи Президентимиз И.Каримовнинг “Ҳар қандай раҳбар, ҳар қандай мустақил киши халқ олдида, юрт олдида ҳисобдор, жавобгардир деган қоидадан келиб чиқиш шарт”[3], деган сўзларини амалда таъминлаш осон бўлмаётганлигини кўриб турибмиз. Иккинчидан, раҳбарликка оид билимлар, айниқса, раҳбарликда муваффақиятга эришишга олиб келадиган ва муваффақиятли раҳбарликка тўсқинлик қилувчи шахс хусусиятлари тўғрисидаги билимлар билан уларни қуроллантириш керак, қонун устуворлигини амалда таъминлаш лозим. Учинчидан, замонавий раҳбар кадрларга кўйиладиган талаблар ва масъулият мезонларидан ҳар бир раҳбар хабардор бўлишига амал қилиш керак. Бу раҳбарнинг ўз фаолиятини самарали ташкил этишига ёрдам беради. Тўртинчидан, муваффақиятли раҳбарликка эришиш учун зарур сифатлар адолатлилик, одиллик раҳбар фаолиятида акс этиши жамиятимизда демократик тамойилнинг юқори аҳамиятга эга эканини кўрсатади.

Ҳозирги кунда Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясида тингловчиларини жалб этган ҳолда давлат бошқаруви масалалари бўйича илмий-тадқиқот ишларини олиб бориш, давлат бошқаруви тизимини ташкиллаштириш юзасидан хорижий тажрибани ўрганиш ва шу асосда мамлакатимизда бу йўналишдаги фаолиятни такомиллаштиришга қаратилган таклифларни ишлаб чиқиш доимий эътиборда бўлмоқда.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 19 сентябрдаги “Бошқарув кадрларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишга доир норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги 745-сонли қарори асосида бошқарув кадрларини тайёрлаш соҳасида магистратура мутахассисликлари бўйича олий таълимнинг давлат таълим стандарти (асосий қоидалар) асосида раҳбар ва бошқарув кадрлар тайёрлаш тизимини тубдан ислоҳ қилиш, бу соҳада тизимли тадқиқотларни амалга ошириш муҳим аҳамият касб этади.

Ўзбекистон тараққиётининг янги босқичи бозор иқтисодиёти шароитида раҳбар ишининг самарадорлигини таъминловчи омиллар қаторида энг муҳимларидан инсон омили ва ахборот омиллари муҳим ўрин тутди. Турли корхона ва ташкилотлар раҳбарлари ўз имкониятлари ва юзага келувчи иқтисодий имкониятлардан келиб чиққан ҳолда бошқаришнинг турли усуллари ёрдамида эришилади. Фикримизча, самарадорликка эришишнинг ҳамма учун тўғри келувчи ягона йўли мавжуд эмас. Ташкилот раҳбарининг вазифаси барча фаолият турларида самарадорликка эришиш йўллари қидириб топишдир. Бошқарув самарадорлигига жуда кўп ташқи ва ички омиллар таъсир кўрсатар экан, улар орасида раҳбарнинг ташкилот ходимлари ижтимоий эҳтиёжларини қондириш йўлида бозор имкониятларини ишлата билиши, муҳим бошқарув қарорларини қабул қила олиши алоҳида аҳамият касб этиб бормоқда.

Замонавий раҳбар ўз фаолияти давомида янги институционал тизим талабларига амал қилиши лозим бўлган қоидалар: 1) бошқа инсонлар билан чин юракдан қизиқиш; 2) қайси тилда изҳор этилишидан қатъи назар инсоннинг исми – ҳаётида энг ширин, азиз ва аҳамиятлидир; 3) доимо яхши тингловчи бўлинг, бошқаларнинг ўзи ҳақида сўзлашни рағбатлантиринг; 4) суҳбатдошингизни қизиқтирадиган масалада кўпроқ сўзлашни тақозо этади.

Замонавий раҳбар куйидаги қоидаларга амал қилишга ҳаракат қилиши лозим: 1) ижтимоий аҳамиятга эга бўлган кадрларни раҳбар аниқ-равшан тушуниши; 2) истиқболдаги тараққиётни аниқ олдиндан тасаввур қилиши; 3) юзага чиқадиган муаммолар ечимини ижобий тарзда ҳал этиш йўлидан бориши; 4) бошқарув тамойилларини билиши; 5) доимий тарзда изланиб, ўз устида ишлаб юксалиб бориши; 6) ишни гуруҳ, жамоа бўлиб ташкил эта олиши; 7) хулқ-атворидаги хатоларини тuzатиб бориш, ҳар қандай вазиятда ўзини бошқариб, доимо қўлга ола билиши, ходимлари билан ҳурмат ва эътиборли бўлиши; 8) ижтимоий психология асосларини яхши билиши керак.

Бу қоидалар кўпгина давлатларда раҳбарлик фаолиятида амал қилинади дейиш мумкин, лекин мамлакатимизда раҳбар ва бошқарув кадрлар фаолиятида ҳали маданият даражасида кўтарилган деб айта олмаيمиз. Бугунги кунда раҳбар ва бошқарув кадрлари фаолияти билан боғлиқ турли соҳалардаги институтлар олдида қўйилаётган янги талаблар, институционал тизимидаги ўзгаришлар давлат ва жамият бошқаруви институтларини фуқаролар, халқнинг хоҳиш-иродаси, мақсад ва манфаатларидан келиб чиққан ҳолда фаолият олиб боришни тақозо этмоқда.

Давлат хизматини ислоҳ қилишнинг ҳуқуқий асосларини яратиш муаммолари Ўзбекистонда давлат бошқарувини ташкил этишнинг долзарб масалаларидан бири ҳисобланади. Бугунги кунда давлат институтида фундаментал ислоҳотлар амалга ошириб келинмоқда. Давлат органлари ва фуқаролар ҳамда фуқаролик жамияти институтлари ўртасидаги муносабатлар тобора демократлаштириб борилмоқда. Бошқарув технологиялари, инсоннинг ҳукуматга талаблари ҳам ўзгариб бормоқда. Таъкидлаш жоизки, Ўзбекистонда давлат хизматини ташкил этишнинг ҳуқуқий асосларини янада такомиллаштириш юзасидан турли анжуманларда, ҳуқуқшунослар ва амалиёт ходимлари томонидан, шунингдек, миллий қонунчилигимизда бир қатор ғоя ва таклифлар берилганлиги муҳим.

Чунки Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 103-моддасида “Вилоят, туман ва шаҳар ҳокимлари ўз ваколатларини яккабошчилик асосида амалга оширадilar ва ўзлари раҳбарлик қилаётган органларнинг қарорлари ва фаолияти учун шахсан жавобгардирлар” [4], — деб белгилаб қўйилган. Бу қоида ҳокимлар фаолиятида яккабошчиликни муҳим

ўринга кўтариш билан бирга уларнинг шахсий жавобгарлигини ҳам оширади. Бунда ҳоким ўз фаолияти ва ўзининг қабул қилган қарори учунгина шахсан жавобгар бўлиш билан чекланмасдан, ўзи раҳбарлик қиладиган ҳудуднинг ривожланиш суръатлари, аҳолисининг турмуш даражаси учун ҳам шахсий жавобгар бўлади. Бундай ҳуқуқий меъёрнинг ўрнатилиши раҳбар кадрлар масъулиятини кучайтиради. Шу боис, ҳудудни ривожлантиришнинг стратегик йўналишларини белгилаш ҳамда туман, шаҳар, вилоят учун зарурий ислоҳот ва янгиланишлар дастурини ишлаб чиқиш ҳам раҳбар кадрларнинг зиммасидаги вазифалардир.

Хулоса қилиб айтганда, раҳбар ва бошқарув кадрларининг институционал тизими тубдан янгиланмоқда. У билан боғлиқ ижтимоий-сиёсий, маданий, мафкуравий соҳа тузилмалари мустақиллик туфайли янгича маъно-мазмунга эга бўлди.

Иккинчидан, раҳбар ва бошқарув кадрлари институтлари тизимининг янгиланиши унинг талабларини чуқур ҳис этадиган, билим ҳамда маҳоратга эга раҳбар ва бошқарув кадрларга бўлган эҳтиёжни кучайтирди. Энди уларнинг авлоди шаклланмоқда.

Учинчидан, институционал тизимнинг янгиланиши мамлакатда, раҳбар ва бошқарув кадрларини мутахассис кадрлар билан бирга, бевосита раҳбар ва бошқарув соҳасида билим ва кўникмаларга эга ихтисослашган кадрлардан танлаш имкониятини яратмоқда. Буни янада такомиллаштириш муҳим аҳамиятга эга.

Тўртинчидан, раҳбар ва бошқарув кадрлар институционал тизимининг янгиланиши кадрлар фаолиятига баҳо бериш мезонларини ўзгартирмоқда. Раҳбар ва бошқарув кадрлари фаолиятига баҳо беришда унинг инсонга хизмат қилиш маданияти, масъулияти, Ватанга садоқати, умуммиллий тараққиётга қўшадиган ҳиссаси муҳим мезонга айланади.

Бешинчидан, раҳбарликни амалга оширишда замонавий бошқарув усулларидаги технологиялардан, ахборот-коммуникация тизими ютуқларидан фойдалана олиш маҳорати, ташаббускорлик фазилатлари муҳим аҳамиятга эга.

Олтинчидан, раҳбар ва бошқарув кадрлари институционал тизимининг ҳар бир бўғини ҳам ана шу талабларни ҳисобга олган ҳолда ёндашиши институционал тизими билан раҳбар ва бошқарув кадрлар фаолиятининг мақсадлари, мезонлари, принципларининг ўзаро монанд бўлиши керак. Давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари ҳам, фуқаролик жамияти институтлари ҳам ана шу умуминсоний мақсадга хизмат қилиши кадрлар фаолияти самарадорлигини янада оширади.

Бугунги кунда мамлакатимизда амалга оширилаётган ислоҳотларнинг пировард натижаси кўп жиҳатдан раҳбарларга, уларнинг бошқарув соҳасидаги профессионал маҳоратига боғлиқ. Масалан, Абу Райҳон Бериунининг “Ҳар бир одамнинг баҳоси – ўз ишини ажойиб бажаришидир”, деб таъкидлаши шахс фаоллиги, унинг ташаббускорлиги раҳбарлик фаолиятининг баҳо мезони эканлигини кўрсатади[5].

Шу нуқтаи назардан ҳам бошқарув соҳаси, раҳбар кадрларни тайёрлаш соҳасидаги илмий изланишларни ривожлантириш ўта муҳим масала сифатида ўз ечимини кутмоқда. Ўтган давр мобайнида давлат ва жамият бошқаруви, ижтимоий-иқтисодий, суд-ҳуқуқ ва бошқа соҳаларда бошқарув кадрларини тайёрлаш бўйича муайян ишлар амалга оширилди. Хусусан, юқори малакали бошқарув кадрлари захирасини шакллантиришга ижобий таъсир кўрсатган Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси фаолияти ислоҳ қилинди, шунингдек, академия ҳузурида мамлакатимизнинг истикболли ёш мутахассисларини қайта тайёрловчи ва малакасини оширувчи Ёшлар муаммоларини ўрганиш ва истикболли кадрларни тайёрлаш институти ташкил этилди.

Шу билан бирга, бугунги кунда мамлакатимизда давлат ҳокимиятини янада демократлаштиришнинг ҳуқуқий асосларини такомиллаштириш, қонун устуворлигини таъминлаш, фуқаролар ва тадбиркорлик субъектлари ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилишнинг таъсирчан механизмларини жорий этиш борасида амалга оширилаётган кенг кўламли ислоҳотлар юқори малакали бошқарув кадрларини танлаб олиш ва тайёрлаш, уларнинг захирасини шакллантириш тизимини, жумладан, бу борада замонавий ёндашувни ишлаб чиқиш орқали такомиллаштиришни тақозо этмоқда[6].

Мазкур соҳадаги аниқ натижаларга йўналтирилган тадбирлар эса айнан менежмент фани олдига дозарб вазибаларни қўймоқда. Масалан, турли бошқарув соҳаларида лавозимларга раҳбар ва масъул ходимларни тайинлашда муносиб номзодларни излаш, танлаш, уларнинг бошқарув ёки ижро салоҳияти ва қобилиятини холис баҳолаш зарурати доимо дозарб масала бўлиб келган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 30 майдаги “Истиқболли бошқарув кадрларини танлов асосида танлаб олишнинг замонавий тизимини яратиш чора-тадбирлари тўғрисида” ПҚ-3755-сонли қарорида Ўзбекистон Республикаси Инновацион ривожланиш вазирлиги, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси ва “Буюк келажак” халқаро нодавлат нотижорат ташкилотининг 3 йилда бир марта истиқболли бошқарув кадрларини танлаб олиш бўйича “Тараққиёт” республика танловини ўтказиш белгиланган.

Танловда таянч олий маълумот ва тегишли соҳада раҳбарлик лавозимида камида уч йил иш тажрибасига эга, 30 ёшдан 45 ёшгача бўлган (45 ёш ҳам қўшилган ҳолда) Ўзбекистон Республикаси фуқаролари иштирок этиши мумкин. Республика комиссияси танловни ўтказиш билан боғлиқ тадбирларга вазирлик ва идоралар, бошқа давлат ташкилотлари вакиллари, шунингдек, етакчи олим ва мутахассислар, жумладан, хорижий олим ва мутахассисларни жалб этиш ҳуқуқига эга.

Этиборга молик жиҳати, танлов ғолиблари Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси ҳамда Корпоратив бошқарув илмий-таълим маркази базасида тегишли соҳага оид вазирликлар, идоралар, йирик компаниялар раҳбарлари, маҳаллий ва хорижий юқори малакали мутахассислар ҳамда олимлар иштирокида ўтказиладиган, ривожланган хорижий мамлакатларнинг соҳага оид ташкилотларида танловнинг тегишли номинациялари юзасидан стажировкадан ўтишни ўз ичига олувчи “Бошқарув кадрларини тайёрлаш бўйича Президент дастури”га мувофиқ уч ойлик курсларда ўқийдилар. Ғолиблар уч ойлик курслардан ўтгач, кейин тегишли йўналишлар бўйича давлат ташкилотларида раҳбарлик лавозимларига тайинландилар. Ҳеч шубҳа йўқки, иқтидорли, билимли, компетентли, юксак интеллектуал салоҳиятга эга, маъсулиятни ҳис этиб, элим-юртим деб ёниб яшовчи авлодгина янги жамият, янги ҳаёт барпо этишга қодирдир.

АДАБИЁТЛАР

1. Абу Райҳон Беруний. Танланган асарлар. 2 т. – Тошкент, 1965. – 373 б.
2. Каримов И.А. Ўзбекистон мустақилликка эришиши оstonасида. – Т.: Ўзбекистон, 2011. 434-бет.
3. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. – Т.: Ўзбекистон, 2017. 6-7 бет.
4. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Т.: Ўзбекистон, 2011. 31-бет.
5. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. //Халқ сўзи, 2020й. 25январь. 19 (7521)-сон. 2-бет.
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 30 майдаги ПҚ-3755-сонли “Истиқболли бошқарув кадрларини танлов асосида танлаб олишнинг замонавий тизимини яратиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори // lex.uz

УДК: 9(575.1)

МАТБУОТ – ҲОЗИРГИ ЗАМОН ТАРИХИНИНГ ИЖОДКОРИ

ПРЕССА – СОЗДАТЕЛЬ СОВРЕМЕННОЙ ИСТОРИИ

PRESS-THE CREATOR OF MODERN HISTORY

Ўринова Бозоргул Зокировна

БухДТИ ижтимоий фанлар кафедраси доценти, т.ф.н,

Қаландарова Ферангиз Азаматовна

БухДУ миллий гоя, маънавият асослари

ҳуқуқ таълими тизими кафедраси ўқитувчиси