



Xusniddin AXMEDOV,

O'zbekiston xalqaro islom akademiyasi professori, s.f.d

E-mail: xusniddinprof1976@gmail.com

SamDU professori, f.f.d A.Aliyev taqrizi asosida

CHANGING FEATURES OF STATE PERSONNEL POLICY IN UZBEKISTAN

Annotation

This article is devoted to the issues of raising the potential of our people, which is entering a new stage of development, to higher heights by implementing fundamental reforms and major innovations in all areas, bringing our country to the ranks of developed countries, and establishing the most advanced democratic and free civil society in our country. The fact that the state personnel policy in Uzbekistan has changed at various stages over the past period, that these changes are closely related to the political, economic and social development of the country, and the main changing features of the state personnel policy in Uzbekistan are analyzed in detail.

Key words: State personnel policy, strategy, development, period, economic and social development, personnel system, public administration, public life, democracy, human capital, civil service, personnel potential, openness, transparency.

ИЗМЕНЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УЗБЕКИСТАНЕ

Аннотация

Статья посвящена вопросам подъема потенциала нашего народа, вступающего в новый этап развития, на более высокие высоты, осуществления коренных реформ и крупных нововведений во всех сферах, вывода нашей страны в ряд развитых стран, становления в нашей стране самого передового демократического и свободного гражданского общества. Показано, что государственная кадровая политика в Узбекистане на разных этапах за прошедший период менялась, что эти изменения тесно связаны с политическим, экономическим и социальным развитием страны, а также подробно проанализированы основные меняющиеся черты государственной кадровой политики в Узбекистане.

Ключевые слова: Государственная кадровая политика, стратегия, развитие, период, экономическое и социальное развитие, кадровая система, государственное управление, общественная жизнь, демократия, человеческий капитал, государственная служба, кадровый потенциал, открытость, транспарентность.

O'ZBEKISTONDA DAVLAT KADRLAR SIYOSATINING O'ZGARUVCHAN XUSUSIYATLARI

Аннотация

Mazkur maqolada taraqqiyotining yangi bosqichiga o'tayotgan xalqimiz salohiyatini yanada baland cho'qqilarga ko'tarish barcha sohalarida tub islohotlar va ulkan yangilanishlarni amalga oshirish, mamlakatimizni rivojlangan davlatlar qatoriga olib chiqish, yurtimizda eng ilg'or demokratik va erkin fukarolik jamiyatini barpo etish masalalariga bag'ishlangan. O'zbekistonda davlat kadrlar siyosati o'tgan davr mobaynida turli bosqichlarda o'zgarib kelganligi, bu o'zgarishlar mamlakatning siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishi bilan chambarchas bog'liq ekanligi, O'zbekistonda davlat kadrlar siyosatining asosiy o'zgaruvchan xususiyatlari atroflicha tahlil etilgan.

Kalit so'zlar: Davlat kadrlar siyosati, strategiya, taraqqiyot, davr, iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish, kadrlar tizimi, davlat boshqaruvi, jamiyat hayoti, demokratiya, inson kapitali, davlat xizmati, kadrlar salohiyati, ochiqlik, shaffoflik.

Kirish. Bizga ma'lumki, tarixda shunday burilish davrlari bo'ladiki, unda taraqqiyot yo'lidan borayotgan xalqlar taqdiri uchun dorilamon tamoyillar va muayyan rivojlanish bosqichiga xos ustuvor yo'nalishlar hamda dolzarb vazifalarni aniqlash nihoyatda muhim hayotiy ehtiyojga aylanadi. Tajriba aynan ana shunday davrlarda ushbu ehtiyojni zukkolik bilan anglaydigan va davr talablariga voqealar rivojini oldindan ko'rib, javob bera oladigan yo'lboshchilar yetakchiligidagi xalqlargina ko'zlagan maqsadlariga yetishi mumkinligidan dalolat beradi. Bugungi davr xam xuddi ana shunday. Ya'ni, bu Prezident Shavkat Mirziyoyev rahnamoligida o'z taraqqiyotining yangi bosqichiga o'tayotgan xalqimiz salohiyatini yanada baland cho'qqilarga ko'tarish barcha sohalarida tub islohotlar va ulkan yangilanishlarni amalga oshirish, mamlakatimizni rivojlangan davlatlar qatoriga olib chiqish, yurtimizda eng ilg'or demokratik va erkin fukarolik jamiyatini barpo etish davridir.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Mavzuni ochib berishda O'zbekiston Respublikasining "Davlat tasarrufidan chiqarish va xususiylashtirish to'g'risida"gi va O'zbekiston Respublikasining "Davlat mulkini xususiylashtirish to'g'risida"gi Qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Shavkat Mirziyoyevning "Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz" kitobida ilgari surilgan masalalarga tayanilgan. Shuningdek, masalaning tarixiy jihatlarini yoritishda "O'zbekistonning yangi tarixi. Mustaqil O'zbekiston tarixi" kitobidan iqtiboslar keltirilgan.

Tadqiqot metodologiyasi. Mazkur maqolada 1991-yildan hozirga qadar O'zbekistonda kadrlarga oid davlat siyosatining o'zgarish dinamikasi va xususiyatlari qiyoslash, analiz, sintez metodlari asosida ilmiy tahlil etilgan.

Tahlil va natijalar. O'zbekistonda davlat kadrlar siyosati o'tgan davr mobaynida turli bosqichlarda o'zgarib kelgan. Bu o'zgarishlar mamlakatning siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishi bilan chambarchas bog'liq. O'zbekistonda davlat kadrlar siyosatining quyidagi asosiy o'zgaruvchan xususiyatlari keltirish mumkin:

1. Mustaqillik davridagi dastlabki 1991-yildan 2000-yillarda kadrlar siyosati kuchli markazlashgan holda olib borilganini aytish mumkin. Davlat boshqaruvi va jamiyat qurilishida eng zarur kadrlar tanlab olindi Sobiq ittifoq davridan qolgan kadrlar tizimi saqlanib qoldi. Kadrlar tanlashda siyosiy ishonch muhim rol o'ynadi.

2. Islohotlar davri sifatida 2000-yildan 2016-yillar olinsa, bu davrda yexnokratik yondashuv, ya'ni davlat boshqaruvida malakali, o'z sohasini yaxshi biladigan mutaxassislariga e'tibor qaratildi deyish mumkin. Ushbu yillarda davlat xizmatidagi korrupsiyani kamaytirish maqsadida islohotlar o'tkazildi. Xorijiy tajribadan foydalanish, jumladan, xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlik rivojlandi, xorijiy oliy o'quv yurtlarida tahsil olgan kadrlar jalb qilina boshladi.

3. 2016-yildan hozirgacha bo'lgan ushbu davrni davlat boshqaruvi va jamiyat hayotida tub burilish desak mubolag'a

bo'lmaydi. So'nggi yillarda yosh kadrlarni tayyorlash va ularning davlat boshqaruvida faol ishtirokini ta'minlashga e'tibor qaratilib kelinmoqda. Jamiyat hayotining barcha sohalarida ochiqlik va shaffoflik ta'minlanmoqda. Davlat xizmatiga qabul qilish jarayonlarida ochiq tanlov tizimi joriy qilindi. Onlayn test sinovlari, ochiq konkurslar yo'lga qo'yildi. Davlat xizmatchilarining malakasini oshirish uchun maxsus kurslar va treninglar tashkil qilinmoqda. Raqamli texnologiyalar yordamida kadrlar siyosatini boshqarish samaradorligini oshirishga qaratilgan ko'plab amaliy ishlar qilinmoqda.

4. Hozirgi tendensiyalar: inson kapitalini rivojlantirish, ya'ni bu insonlarning bilimlari, malakalari, qobiliyatlari va sog'lig'ini yaxshilashga qaratilgan tadbirlar tizimidir. Bu konsepsiya iqtisodiyot va ijtimoiy rivojlanish uchun muhim bo'lgan bir qancha omillarni o'z ichiga oladi. Inson kapitalini rivojlantirishga quyidagi omillar: ta'lim va ta'lim olish imkoniyatlari, maktab va oliy ta'limning sifati, professional tayyorgarlik va kasbiy malaka oshirish kurslari, ilmiy tadqiqot va innovatsiyalar uchun imkoniyatlar, aholiga sog'lom turmush tarzini targ'ib qilish va shu kabilar kiradi. Jamiyatni rivojlantirish uchun xususiy sektor va davlat orasidagi hamkorlik tizimi yo'lga qo'yildi.

Shu bilan birga, inson kapitalini rivojlantirish har bir jamiyat va davlat uchun alohida strategiyalar va choralar qabul qilishni talab qiladi. Bu jarayon insonlarning o'qish, ishlash va ijtimoiy hayotdagi faoliyatini yaxshilashga qaratilgan. Kadrlarning bilim va ko'nikmalarini oshirishga qaratilgan strategiyalar ishlab chiqilmoqda. Xalqaro standartlarga mos ravishda davlat xizmati tizimi isloh qilinmoqda. Xotin-qizlarning davlat boshqaruvida faol ishtirok etishiga alohida e'tibor qaratilmoqda.

Bu o'zgarishlar yangi O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog'liq bo'lib, xalqaro tajriba va mamlakatimizning ertangi kuni uchun ichki ehtiyojlari hisobga olingan holda amalga oshirilmoqda.

Shuni alohida ta'kidlash lozimki, O'zbekistonda yangicha davlat tizimini shakllantirish va uning zahirida zamonaviy davlat xizmatini, uni isloh qilish, zamonaviy kadrlar siyosatini amalga oshirish davlat siyosatining ustuvor vazifalaridan biri sifatida belgilandi. Yangi O'zbekiston siyosiy tizimida davlatning kadrlar siyosati genezisiga ta'sir ko'rsatadigan demokratiyaning maxsus parlament shakli rivojlandi. So'nggi yillarda Harakatlar strategiyasi mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohotlarning shiddatli kechishini ta'minlagani hech kimga sir emas. Harakatlar strategiyasining uzviy davomi o'laroq, O'zbekistonning ertangi kuni bilan bevosita bog'liq bo'lgan muhim hujjat O'zbekiston Respublikasi prezidentining "2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risidagi" Farmonining qabul qilinishi O'zbekiston taraqqiyotiga, ravnaqiga befarq bo'lmagan barcha odamlarda qiziqish uyg'otgani, bu borada ko'plab ijobiy fikr-mulohazalar bildirilayotgani fikrimizning tasdig'idir. Buni o'z navbatida o'zbek modelining rivojlanish timsoli sifatida ko'rish mumkin. Shuni alohida ta'kidlash kerakki, so'nggi yillarda mamlakatimizda barcha sohalarida o'zgarishlar va yangilanishlar kechmoqda. Ayni vaqtda barcha sohalaridagi yangilanishlarning sifati, samarasi o'sha sohalarining rahbarlariga bog'liq. Yangi O'zbekistonda kadrlar siyosati bilan bog'liq masalada ham o'z talablarini qat'iy qilib qo'ydi.

Masalaning qanchalik jiddiy va aniqligini his qilish uchun Prezidentimizning bu borada bildirgan qat'iy pozitsiyalari ifodalangan quyidagi fikrlarini keltirish ayni muddaodir: "Bizga bugun qanday rahbar kadrlar kerak?", degan savolga ham aniq javoblar bor: "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"[3].

Mahobatli va muhtasham Oqsaroy peshtoqiga bundan yetti asr muqaddam sohibqiron Amir Temur bobomiz "Qudratimizga shubha qilganlar, biz qurgan imoratlarga boqsunlar", deb yozdiganlar. Albatta bu fikrda davlatning qudrati zohir bo'lib turadi. Ayni vaqtda bu iboradagi "qudrat" so'zining tub zaminida rahbarlik, davlat xizmatining qanchalik yuksak

darajaga ko'tarilganligini ko'rishimiz mumkin. O'zbekistonda keyingi yillarda muhtaram Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev rahbarligida amalga oshirilayotgan bunyodkorlik ishlarining ortida buyuk ajdodlarimizning rahbarlik madaniyati, boshqaruv ilmi va mahorati, tajribasi va an'analari ko'z o'ngimizda namoyon bo'lmoqda. Bu esa uchinchi Renessans poydevoriga tamal toshini qo'ygan, Yangi O'zbekistonni tubdan yaratayotgan bunyodkor va zahmatkash xalqimizning nurli kelajagidan dalolat beradi.

Moziyga nazar tashlasak, demokratiyaning parlament shaklining nazariy rivojlanishi Angliyada Konstitutsiyaviy monarxiya asoslarini shakllantirgan I.Nyuton mexanizmidan kelib chiqadi. Sobiq sovet olimlari demokratiyaning o'xshashlikdan farq qiladigan ushbu shaklini, ya'ni turli kengash, ittifoqlar yoki sinflar, guruhlarining saylovlardagi hokimiyat uchun bo'lgan kurashi va shu asosda shakllanadigan kadrlar siyosatini o'z individualizm va g'arazli raqobat g'oyalariidan kelib chiqadi, - deb hisoblar edi.

Rivojlangan shaklda ushbu tizim taxminan teng imkoniyatga ega va o'z dasturlarida juda o'xshash ikki partiyani masalan, AQSHdagi Demokratlar va Respublikachilar partiyasi, Yevropadagi o'xshash partiyalar, Yaponiya va boshqa shu kabi davlatlarda namoyish etadi, bu o'rinda burjua manfaatlarini ifoda etuvchi siyosatchilar va lobbistlar - professional qatlami mavjud. 1991-yildagi Davlat tasarrufidan chiqarish va xususiyashtirish to'g'risidagi qonun Sobiq sovet kadrlar tizimiga qattiq zarba berdi. Ushbu qonunga binoan korxonalarning mehnat jamoalari faqat rasmiy ravishda ishlab chiqarish jarayoni ustidan nazorat o'rnatdilar, amalda ishlab chiqarish boshida sobiq menejerlar - endi o'rta mulkdorlar sinfi vakillari turar edilar[1]. Chet ellik tadqiqotchilar S.Klark va M.Kivinenlarning fikriga ko'ra, kadrlar siyosatidagi bu kabi o'zgarishlar ijro organlari xodimlari, ishlab chiqarish boshqaruvidagi faol ishtirok etadigan direktorlar korpusi vakillari, sanoat va moliyaviy elit vakillariga salbiy ta'sir ko'rsatdi.

Bizning fikrimizcha, yangi parlament - O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining ishi boshlanishidan oldin ularning manfaatlarini olib boruvchi - viloyat ma'muriyati rahbarlarini tegishli Kengash tomonidan lavozimidan ozod qilish mumkin emas edi, faqat prezidentning qarori bilan ish yurituvchilar uchun juda foydali edi. Bunday siyosat yuritish iqtisodiy gegemonlikning asosi - jamoat mulki va siyosiy gegemonlik - menejerlarni umumiy saylash - iqtisodiy asoslari xususiy mulk bo'lgan xorijiy tajriba byurokratiyasi tomonidan mehnatkashlardan tortib olindi va siyosiy asos menejerlarning umumiy tayinlanishi edi. Kollektivizmni mag'lubiyatga uchratgan avtokratiya yangi kadrlar tizimining asosiy tamoyiliga aylandi. Shunga o'xshash jarayonlar Sharqiy Yevropaning postsotsialistik makonida sodir bo'lganligini ta'kidlash mumkin. Masalan, Sharqiy Yevropa mamlakatlarida tadqiqotchilar byurokratiyaning mavjud tartibidan keskin noroziligini ta'kidladilar - yuqori malakali ishchi oddiy amaldor bilan taqqoslaganda yuqori darajadagi moddiy farovonlikka ega edi. Shuning uchun islohotlardan so'ng markaziy va mahalliy ma'muriyatning bir guruh yuqori lavozimli amaldorlari eng maqbul pozitsiyada bo'lib qoldilar.

Sobiq ittifoqda eng avvalo, quyi boshqaruv organlari kadrlarini davr talabiga mos darajada mustahkamlashga kirishildi. Chunki 80-yillar oxirlarida sobiq Markazning safsata aralash ko'rsatmalari va tavsiyalari bilan boshqaruv tizimida boshboshdoqlik yuzaga kelgan edi. O'shanda ko'p yillik partiya xukmronligi yoniga sho'rolar, ya'ni Kengashlar xukmronligi qo'shildi. Ular esa ayni paytda xalq deputatlari ijroiya qo'mitalari vazifasini ham bajara boshladi. Shu bilan birga, hokimiyat tarkibida ijroiya qo'mitalar ham saqlab qolindi. Natijada ko'sh hokimiyatchilik yuzaga keldi. Bu ma'lum darajada bozor iqtisodiyotiga o'tish jarayonida boshqaruvda bir-birini takrorlashni, ayni chog'da bir-biriga xalaqit berishni keltirib chiqardi. Boshqacha qilib aytganda, joylarda boshqaruvchi ko'p bo'lib, javobgar shaxs mas'uliyatni o'z bo'yiga oladigan rahbar kadr topilmay qoldi[4].

Bugungi kunda yangi O'zbekistonda tamomila yangi bir sharoitda rahbarlik lavozimlariga ko'plab yangi, yosh kadrlar qo'shildi. Bu holat keyingi yillarda rahbarlikning yangicha ish uslubi ularga o'rgatishni taqozo qila boshladi. Bu esa

mustaqillik qo'lga kiritilgandan keyingi davrdagi dastlabki yutuqlar, kadrlar siyosatining shakllanishi va uning strategiyasi atroflicha tahlil qilinib, mavjud kamchiliklar va navbatdagi vazifalar ko'rib chiqilib yangi talablar, zamonaviy va kreativ fikrlaydigan, sadoqatli kadrlarga ehtiyoj borligini ko'rsatmoqda. hozirgacha ayrim joylarda avvalgi eskicha qarash va ko'plab tashkilotlardagi eskicha uslubdan hamon voz kechilmagan holatlar ko'zga tashlanmoqda.

O'zbekistonda istiqlol yillarida kadrlar tarbiyalash borasida, ular bilan ishlashdagi dastlabki tajribani tahlil qiladigan bo'lsak, O'zbekiston Respublikasining birinchi Prezidenti I.Karimov kadrlarni uch toifaga bo'ladi.

Birinchi toifa – bu hozirgi og'ir vaziyatdan foydalanib qolishga harakat qiladigan, faqat o'z manfaatini o'ylaydigan, xalq g'ami tashvishidan begona kishilar.

Ikkinchi toifa – befarq, loqayd odamlar bo'lib, ular hech kimga qarshi gapirishni, dushman orttirishni xohlamaydigan kimsalar.

Uchinchi toifa – yosh, tashabbuskor, kuch-g'ayratga to'la, Vatan ravnaqi uchun fidoyilik bilan xizmat qiluvchi kadrlar.

Mana shu tahlilning o'zi ko'rsatib turibdiki, mustaqillikning dastlabki yillarida kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish istiqlolni mustahkamlash, mamlakatni yanada rivojlantirish manfaatlarini nuqtayi nazaridan g'oyat dolzarb masala bo'lgan.

Hamma davrlarda ham amaliyot kadrlar siyosatida aniq lavozimlarga shaxslarni tanlashning asosiy mezonlarini aniqlab olishni, bu borada davlat dasturi va strategik yo'lni ishlab chiqishni talab qiladi. Barcha davrlarda kadr tanlashdek o'ta nozik va mas'uliyatli vazifa har narsadan og'ir va chunki kadrlar siyosati mamlakat taqdirini, yurt kelajagini, xalqning dardu tashvishlariga malham bo'ladigan, bir so'z aytganda, davlatning istiqbolini belgilaydigan asosiy omil hisoblanadi.

Darhaqiqat, mamlakatda barcha sohada islohotlarning izchil amalga oshirilishi, davlatni rivojlantirish yo'lidagi tadbir va dasturlarni amalga oshirilishi davlatning kadrlar siyosatiga, xususan, rahbar kadrlar faolligiga bog'liqdir. Birgina misol, birinchidan, hokimlar — mayda-chuyda tashvishlarga o'ralashib qolmasdan, xalq taqdirini o'ylash, katta-katta strategik ahamiyatga ega bo'lgan vazifalarni hal qilish, joylarda yoshlar tarbiyasi, aholining madaniy va ma'rifiy ishlarga to'g'ri yo'nalishini ta'minlash, ishsizlikning oldini olish, yangi ish o'rinlarini tashkillashtirish kabi o'ta muhim masalalar hayotiy zaruratga aylanib bormoqda. Buning uchun hokimlar odamlarning tashvishlaridan, yumushlaridan xabardor bo'lib, ularni o'zaro birlashtirib, ruhlantirib, zarur sharoitlar va ma'naviy muhit yaratib, xalqni rozi qilish uchun oldida turgan muhim vazifalarni ijrosiga safarbar etishi lozim. Ikkinchidan, islohotlarning taqdiri, ularning samarasi, avvalambor kadrlarning malakasiga, ularni o'z ishini qay darajada o'zlashtirib olganligiga, sadoqati va fidoyiligiga bog'liq bo'ldi. Bu o'tish davrida murakkab muammo bo'lib, kun tartibida turgan muhim masalaning yechimini to'g'ri hal eta olsa, xalq g'amini, tashvishini o'z dardidek his qiladigan bilimi va hayotiy tajribasi bor, insofli, diyonatli, yurtga sadoqat bilan xizmat qilishni insoniylik burchi deb hisoblaydigan va yashaydigan kadrlarni joy-joyiga qo'yilsa, shubhasiz, yillar davomida to'planib qolgan, yechimini kutayotgan muammolar bartaraf etiladi. Har bir rahbar bitta narsani chuqur bilib olishi shart, ya'ni rahbarlik bu faqat yumshoq kreslodan o'tirib o'zini

manfaati yo'lida o'zini o'ylaydigan mansab emas, balki bu, avvalo, xalqqa, odamlarga xizmat qilish mas'uliyati ekanligini to'g'ri tushunib olmog'i zarur. Rahbarlik degani hammadan ko'proq ishlab, fuqarolar muammolarini eshitish, o'rganish, tahlil qilish va yurt ravnaqi uchun sidqidildan yelib-yugurib muammoni yechimini topadigan fidoyi inson bo'lishi zarur. Uchinchidan, davlat kadrlar siyosatida har bir kadr yuksak axloqiylik hamda poklik, kamtarlik kabi yuksak insoniy fazilatlar bilan yo'g'rilgan bo'lishi lozim.

Mamlakatimizda rahbar kadrlar tanlash jarayonida qadimiy milliy an'analardan tortib, hozirgi ilm-fan tomonidan kashf etilgan eng zamonaviy uslublardan foydalanish holatlarigacha kuzatish mumkin. Binobarin, bu turli uslublar davlat, nodavlat va xususiy tashkilotlar tomonidan qo'llanilib, ular asosan sobiq sovet tuzumi davrida amaliyotda qo'llanilgan kadrlar tanlash jarayoni va uslublarining tanazzulga yuz tutishi va milliy mustaqillik natijasida jamiyat tafakkur tarzida yuz bergan o'zgarishlar va rivojlanishlar zahirida namoyon bo'ldi. Biroq, hanuzga qadar rahbar kadrlar tanlashda uzoq yillar, bir necha avlodlar almashinuvi davomida shakllantirilgan sovet davri an'analarning qo'llanilishi ham uchrab turibdi. Shuning uchun ham rahbarlikka nomzod tanlash yoki tavsiya etishning hozirgi davrda amalda bo'lgan ayrim asosiy turlari, ularning ijobiy va salbiy xususiyatlarini tahlil qilishga ehtiyoj tug'iladi.

Aksariyat salbiy holatlar ichida ayniqsa rahbar kadrlarning davlatga va demokratik qadriyatlariga xos bo'lgan talablar darajasida o'zining kasbiy jihatlarini takomillashtira olmasligi, shuningdek, ular yangicha mezonlar asosida o'z ish uslublarini o'zgartirishlarining qiyin kechishi mamlakatimizdagi bugungi jo'shqin va pragmatik islohotlar jarayonlariga salbiy ta'sir etishini esdan chiqarmaslik lozim. Agar rahbar egallagan lavozimiga munosib bo'lsa, o'sha joyda xalq farovonligi oshadi, odamlar qonuniy manfaatlarini himoya qilishda o'z himoyasini topadi. Lekin, ming afsuski, bugungi kunda ham ayrim rahbarlarimizning hanuz boqimandalik kayfiyatidan qutula ololmayotgani, eski tizimning qotib qolgan uslub va asoratlaridan xalos bo'lolmayotgani, ular hamma shart-sharoitlarni tashkil qilish o'z-o'zidan bo'lishiga tavakkal qilib, shunga umid bog'lab, o'z mas'uliyatlarini sezmasdan o'tirgan rahbarlarni uchratish juda achinarlidir.

Xulosa va takliflar. Biz ushbu maqolada kadrlar siyosatining strategiyalari asnosida ayrim jihatlarini tahlil qilishga harakat qildik. Zamonaviy o'zbek kadrlar siyosati hamda boshqaruvida mehnat jamoalarining doimiy o'zgaruvchan roli haqida fikr yuritdik. Odatda bu tizimdagi kadrlar siyosatida xalq nazorati instituti buyruqbozlikka qarshi kurashuvchi va fuqarolik jamiyatining elementi sifatida baholanishi mumkin. Yangi O'zbekistonda fuqarolik jamiyati tashkilotlarini kadrlar munosabatlarining subyektlariga aylantirish, davlatning kadrlar siyosatiga faol ta'sir ko'rsatish tendensiyasining pragmatik jihatlarini boshqaruvga kreativ fikrlaydigan, tajribali mutaxassislarini jalb qilishni kuchaytirishni anglatadi.

Ushbu sohada asosiy paradigma “inson — jamiyat — davlat” shakliga aylandi va bu, ayni bugungi hayot haqiqatini, hozirgi davr zaruratini aks ettiradi. Ya'ni, davlatning mavjudligidan asosiy maqsad — inson hayoti va jamiyat taraqqiyotiga doir siyosatni to'g'ri tashkil qilish, bu boradagi tizim va tuzilmalar faoliyatini xalq manfaatlarini yo'lida samarali tashkil etishdan iborat.

ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasining 19.11.1991 yildagi 425-XII-son “Davlat tasarrufidan chiqarish va xususiylashtirish to'g'risida”gi qonuni / <https://lex.uz/docs/127010>
2. O'zbekiston Respublikasining 14.02.2024 yildagi O'RQ-907-son “Davlat mulkini xususiylashtirish to'g'risida”gi qonuni egallagan / <https://lex.uz/docs/6800515>
3. Shavkat Mirziyoyev. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. – Toshkent: O'zbekiston, 2019.
4. O'zbekistonning yangi tarixi. Mustaqil O'zbekiston tarixi. –T.: Sharq, 2000.
5. Axmedov X. Ijtimoiy-ma'naviy muhit barqarorligini ta'minlash asoslari. – Toshkent: O'zbekiston xalqaro islom akademiyasi, 2021.
6. Akhmedov X. Education and spiritual education. // The Light of Islam, 2020. – P. 139-144.