



UDK:371.012+37.017

Inoyatxon ARZIMATOVA,
Farg'ona davlat universiteti dotsenti

TATU Farg'ona filiali dotsenti Sh.Xolmatov taqrizi asosida

YANGI O'ZBEKISTON STRATEGIYASINI AMALGA OSHIRISHDA ZAMONAVIY BOSHQARUV KADRLARINI TAYYORLASH MASALASI

Annotatsiya

Maqolada O'zbekistonning yangi taraqqiyot bosqichida boshqaruv kadrlarini tayyorlash, kadrlar zahirasini vujudga keltirish, rahbar va boshqaruv kadrlarini tayyorlash, qayta tayyorlash hamda joy-joyiga qo'yish, shuningdek, rahbar kadr, davlat xizmatchisining shaxsiy sifatleri, fazilatleri, rahbar faoliyati bilan bog'liq muloqot madaniyatini o'rganish masalalarining ahamiyati o'rganilgan.

Kalit so'zlar: Yangi taraqqiyot bosqichi, zamonaviy boshqaruv, rahbar kadrlar, rahbarlik layoqati, kadrlar zahirasi, rezerv, shaxsiy sifatlar, fazilatlar, makon va zamon, notiqlik san'ati, muloqot madaniyati.

ПРОБЛЕМА ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННЫХ УПРАВЛЯЮЩИХ КАДРОВ В РЕАЛИЗАЦИИ НОВОЙ СТРАТЕГИИ УЗБЕКИСТАНА

Аннотация

В статье рассматривается значение подготовки управленческих кадров, создания кадровых резервов, подготовки, переподготовки и расстановки руководящих и управленческих кадров на новом этапе развития Узбекистана, а также значение изучения культуры общения, связанной с личностными качествами и качества управленческого персонала, государственных служащих и лидерская деятельность.

Ключевые слова: Новый этап развития, современный менеджмент, лидерство, лидерские способности, кадровый резерв, резерв, личностные качества, пространство и время, ораторское искусство, культура общения.

THE PROBLEM OF TRAINING MODERN MANAGEMENT PERSONNEL IN THE IMPLEMENTATION OF THE NEW STRATEGY OF UZBEKISTAN

Annotation

The article discusses the importance of training management personnel, creating personnel reserves, training, retraining and placement of leadership and management personnel at a new stage of development of Uzbekistan, as well as the importance of studying the culture of communication associated with the personal qualities and qualities of management personnel, civil servants and leadership activities.

Key words: New stage of development, modern management, leadership, leadership abilities, personnel reserve, reserve, personal qualities, qualities, space and time, oratory, culture of communication.

Kirish. O'zbekistonning yangi taraqqiyot bosqichida zamonaviy boshqaruv kadrlarini tayyorlash ishi ob'ektiv holatni hisobga olgan holda ilmiy yondoshuvni talab qiladi. O'zbekistonda rahbar kadrlarni tayyorlash jarayoni dasturiy asosga ega bo'lib, O'zbekistonning iqtidorli rahbarlik layoqatiga ega bo'lgan o'quvchi-yoshlarini tanlash, bilim-saviyasini oshirish, malakaviy ko'nikmalarini shakllantirish kabi bir qator ishlarining uzluksiz tizimidan iborat.

Bugun biz kadrlar zahirasini vujudga keltirishga alohida ahamiyat bermoqdamiz. Har bir rahbar o'z xodimini quyidan yuqoriga ko'tarish uchun zahira etishtirishni o'zining burchi deb bilmogda. Uning o'z burchini, vazifasini qanchalik chuqur his etishi, muayyan vaqtda uning o'rni bosishga ham qodir kadrlarni naqadar g'amxo'rlik bilan o'z vaqtida tayyorlashiga qarab belgilanadi. Xodimlarni tanlash tajribasini yanada yaxshilash uchun, rezervga kiritilgan kadrlar o'zlarining mehmati, qobiliyatlari qadrlanishini, faol va vijdonan ishlasalar, yuqori organning madadi va yordamiga, xizmat yo'lida ko'tarilishlariga umid qilishlari mumkinligini sezishlari lozim. Zero, yangi O'zbekistonda kadrlar siyosatining davlat rahbari tomonidan ilgari surilgan asosiy tamoyillarini fuqarolik jamiyatiga og'ishmay tatbiq etish talab qilinmogda. Bu talabni hayotga aniq va puxta joriy etish barchamizning muqaddas burchimizdir. Respublikamizning ijtimoiy-iqtisodiy va ma'naviy yuksalishida sinchkov aql-zakovat, ishning ko'zini bilib rahbarlik qilish muvaffaqiyatlar sari etaklaydi. "Bugun rahbar bo'lish og'ir, shu bilan birga, sharafli mas'uliyat. Demokratik jamiyatda davlat boshqaruvida xalq rahbarlarni, rahbarlar xalqni qo'llab-quvvatlamas ekan, asl maqsad, mamlakat tinchligi, xalq farovonligi, ertangi kunga ishonch bilan yashashga erishish muammoligicha qolaveradi. Tahlkali, atrofda mamlakatlarda sodir bo'layotgan murakkab, notinch holatlarni ko'rib turgan

davrimizda rahbarlikni oqilona, mohirona olib borish masalasi juda dolzarb bo'lib qolmogda" [1].

Adabiyotlar tahlili va metodlar. Yangi O'zbekiston strategiyasini amalga oshirishda zamonaviy boshqaruv kadrlarini tayyorlash masalasi yoritishda Yangi O'zbekiston gazetasi [1], Mirziyoev Sh.M. [2], Kovalyov A. [3], Leshutina I. [4], Sh.M.Mirziyoevning 2016 yil 14 dekabr kungi O'zbekiston Respublikasi Prezidenti lavozimiga kirishish tantanali marosimiga bag'ishlangan Oliy Majlis Qonunchilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi nutqi [6], Berdiyev B. [8] asarlaridan unumli foydalanildi.

Muammoni o'rganishda umumiy o'zaro aloqadorlik, tarixiylik, tizimlilik tamoyillari, umumlashtirish usullari qo'llanilgan.

Natijalar va muhokama. Rahbar kadr, davlat xizmatchisining shaxsiy sifatleri, fazilatleri makon va zamonda shakllanadi. O'zgarayotgan ijtimoiy muhit, ish uslubi, rahbarlik tarzi, talablari yangi tipdagi davlat mulozimlari, rahbar kadrlarni tarbiyalash uchun zarur bo'lgan ob'ektiv shart-sharoitni yaratdi. Galdagi vazifa davlat xizmatchilariga qo'yilayotgan yangi talablarni, ular uchun zarur bo'lgan fazilatlarini ilmiy asoslab, tahlil etib, umumlashtirib, ma'naviy-ma'rifiy tarbiya, amaliy tajriba yordamida maxsus shakllantirishdir. Ana shunda davlat xizmatchilari tafakkuridagi yangilanish ular orqali xalqqa, demakki, har bir o'zbekistonlikka etib boradi. Jamiyat tafakkuri tezroq yangilanadi, millat bir jonu bir tan bo'lib, islohotlarni tezlashtiradi. Zero, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoev ta'kidlaganidek, "Bugun hayotning o'zi bizdan davlat xizmati tizimini yanada samarali tashkil etish, ushbu yo'nalishda ham professional, tezkor tuzilmalarni shakllantirishni talab qilmogda. Shu jihatdan qaraganda, islohotlarimizdan ko'zlangan maqsad-muddalarni yaxshi anglaydigan,

xalqimizning Yangi O'zbekiston strategiyasini amalga oshirishiga chin dildan yordam beradigan, halol-pok kadrlarni tarbiyalash vazifasi yanda dolzarb ahamiyat kasb etmoqda" [2].

Rahbar shaxslar avlodini shakllantirish aslida juda murakkab masala. Bu masala bilan olimlar va davlat rahbarlar uzoq vaqt, izchillik bilan shug'ullanganlar. Chunki, odam darhol rahbar bo'lib tug'ilmaydi. Izchil tarbiya va tajriba vositasida iqtidorli kishilar rahbar shaxsga aylana boradi. Shu ma'noda ukrainalik olim A.G.Kovalyovning rahbar shaxs tushunchasiga bergan ta'riflariga diqqat qilib o'tish lozim. Uning fikricha, rahbar shaxslar quyidagi uch tipga bo'linadi:

Salbiy tiplar. Ular jamoada yomon muhitni yuzaga keltiradi. O'zi hech narsa qilmaydi, o'zgalardan talab qiladi. Ishlar o'z yo'sinida ketaveradi va aslida ishning borishida jamoadan kimningdir tashabbusi mavjud bo'ladi. Bunday tipdagi rahbar shaxslar jamoani etarli darajada boshqara olmaydilar, natijada ishda orqaga ketish boshlanadi.

Ijobiy tiplar. Ular jamoada xushkayfiyatni yuzaga keltiradilar. Bu tipdagi rahbar shaxslarning bir kamchiligi – o'zgalarga nisbatan me'yoridan ortiq darajada talabchan bo'lishlaridir. Natijada ular boshqarayotgan jamoada noqulay muhitning yuzaga kelishi ehtimoli bo'ladi.

3. O'rtacha tiplar. Ular salbiy va ijobiy tip o'rtasida bo'ladi. Bunday tiplar juda qattiq ishlaydilar, o'zgalardan ham shuni talab qiladilar. Biroq bunday rahbarlik qilish usuli avtoritar hisoblanib, u o'zgalarga hukm o'tkazishga olib keladi [3]. Professor A.Kovalyov bu tiplarning birortasini qoniqarli topmaydi. Lekin, bu o'rinda olimning rahbar shaxslarning o'z qo'li ostidagilarga (jamoaga) nisbatan ta'siri masalasiga doir kuzatishlari diqqatga sazovordir. Rahbar shaxslar o'zgalarga turlicha ta'sir ko'rsatishlari bilan guruhlarga va mavqelarga ajraladilar.

Notiqlik san'atini yaxshi egallagan rahbar so'z qudratidan foydalanib odamlarni o'ziga qaratishga, ular uchun haqiqiy yo'lbo'shchiga aylana oladi. Bu esa oson ish emas. Rahbar faoliyati bilan bog'liq muloqot madaniyati deganda quyidagilar nazarda tutiladi: So'zlash (jumladan, omma oldida) san'ati. Tinglash qobiliyati. Suhbatdosh (hamkor, o'zga kishilar qo'l ostida ishlaydiganlar) ni ob'ektiv baholash va to'g'ri tushunish ko'nikmalari. Har qanday odam bilan munosabat o'rnatish olish va o'zaro manfaatdorlik asosida unga samarali ta'sir o'tkazish olish.

Zero, "So'z qo'llash madaniyati inson ma'naviyatining eng muhim tarkibiy qismlaridan biri bo'lib, bu atrofda qilargalarga so'zlovchining saviyasini, dunyoqarashini yaqqol ko'rsatib beradi. Hatto Sharq adabiyotining etuk vakillaridan biri shoir va mutafakkir Sa'diy ham: "Gapir, so'zing orqali men seni ko'raman", degan" [4].

Rahbar kadrlarning nafaqat yurish-turishi, o'zini tutishi, uning jamoa oldida so'zlash madaniyatiga egaligi ham muhim ahamiyat kasb etadi. Muloqot davomida so'zni to'g'ri talaffuz qilish, fikrni tinglovchiga etkazib berish, shu bilan birga, tinglovchining diqqatini o'ziga qaratish ham katta san'atdir. Aynan rahbar kadrlar ushbu san'atga ega bo'lishi lozim.

Jamiyatning yangi rivojlanish bosqichida rahbar va boshqaruv kadrlarini tayyorlash, qayta tayyorlash hamda joy-joyiga qo'yish sohasida salmoqli natijalar qo'lga kiritildi va o'ziga xos jihatlarga ega bo'lgan milliy tizim shakllantirildi. Bugungi kunda respublikamizda kadrlar siyosatining yangi tizimini shakllantirish va amalga oshirish masalasi hamda uni hal etish yo'llari belgilab olindi. «Hozirgi vaqtda davlat hokimiyat idoralari ko'p hollarda kadrlar salohiyatidan foydalanish ularning vazifa va vakolatlari taqsimoti oqilona va samarali yo'lga qo'yilmaganligi sezilmoqda. Eng yomoni bu holat ishimizga xalal bermoqda. Bir idorani qarasangiz, yuzlab odam nomigagina ishlab turibdi. Boshqa bir idorani qarasangiz ish ko'p, vazifa ko'p, ishlaydigan odam kadr etishmaydi" [5].

Shuni hisobga olgan holda, davlat va jamiyat boshqaruvining barcha sohalarida kadrlar tizimi yangi asosda shakllantirilmoqda. Bu masala bilan bog'liq turli darajadagi xilma-xil vazifalar va talablar orasida quyidagilar alohida ahamiyat kasb etadi:

a) kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish bilan shug'ullanuvchi ta'lim muassasalari, akademiya,

institutlar, jamoat birlashmalarining zamon talablari darajasidagi faoliyatini ta'minlash;

b) kadrlarni tanlash tizimini takomillashtirib borish, bunda:

alohida shaxslarning fikr-mulohazalari;
kadrlar xarakterlovchi sifatlar;
kadrlar rahbarlik va boshqaruv tajribasi;
layoqati;

mas'uliyatligi;

davlat va jamiyat manfaatlarini hisobga olib borish muhim ahamiyatga ega hisoblanadi.

2016-yil 14-dekabr kuni O'zbekiston Respublikasi Prezidenti lavozimiga kirishish tantanali marosimiga bag'ishlangan Oliy Majlis Qonunchilik palatasi va Senatning qo'shma majlisidagi nutqida O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoev fikricha, kadrlarning amaliy zahirasini shakllantirish, ularni tayyorlash va qayta tayyorlashning muhim masalalarini o'z ichiga oladigan maqsadli dasturni ishlab chiqish vaqti keldi, deb o'ylayman. Asosiy vazifa – bu yuqori kasb mahorati va zamonaviy tafakkurga ega, puxta o'ylangan, har tomonlama to'g'ri qarorlar qabul qila oladigan, belgilangan maqsadlarga erishadigan rahbarlar va mansabdor shaxslarning yangi tarkibini shakllantirishdan iborat [6].

Shunday qilib, yangi O'zbekistonda kadrlar siyosati ham jamiyat hayotining boshqa sohalarida yuritilayotgan siyosiy yo'nalishlariga o'xshash butunlay yangi mazmunli va demokratik mohiyatli siyosat sifatida amalga oshirilayotganligi milliy yuksalish jarayonlarini uyg'unlashtirishga, uni to'la va uzil-kesil qaror toptirishga mo'ljallangan siyosat sohasi sifatida amalga oshirilmoqda. "Rahbarlik — mas'uliyati, javobgarligi katta bo'lgan va davlat boshqaruvining bir bo'lak 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" [7].

Zamonaviy rahbarlik to'g'risida fikr yuritib shuni ta'kidlashimiz joizki, rahbar mas'uliyati, o'z ish faoliyati bo'yicha chuqur bilimga ega bo'lishi, malakasi, tajribasi haqida gap ketganda quyidagi muhim jihatlarni sanab o'tilishi zarur: rahbarlikka mosligi; mas'uliyatni his etish darajasi; sadoqatligi, mustaqillikka bo'lgan ishonchi; sobiq totalitar tuzumga munosabati, uning asoratlaridan to'g'ri xulosa chiqara olishi; tashkilotchilik qobiliyati; mustaqillik vazifalarini amalga oshirishda xalq bilan o'zaro hamkorlikda ish yuritishi; o'z atrofiga sog'lom kuchlarni to'plashi va ularga tayanishi; rasmiyatchilikka berilmasligi; o'z bilimini muntazam oshirib borishi; yangicha tafakkur tarziga, fikrlar xilma-xilligiga ega bo'lishi; o'zgalar fikrini eshitishi va hurmat qilishi; o'z manfaatini boshqalar manfaatini bilan uyg'un qo'yishi.

Boshqaruv madaniyati bu - ma'muriy, ijtimoiy va psixologik kabi boshqaruv vazifalarini muvaffaqiyatli amalga oshirishdagi rahbarning shaxsiy, professional va ishchanlik sifatlarining sintezidir. "Rahbarlarda boshqaruv salohiyatini rivojlantirish, donolarimizning ta'biri bilan aytganda «o'zida bor» mukammal kadrlarni avvalo, etishtirish va ma'lum bir sinovlardan so'nggina, mas'uliyatli lavozimlarga tayinlash masalasi davlatimizning strategik vazifasidir" [8].

Xulosa. Jamiyat boshqaruviga o'tish sharoitida rahbar shaxsning funksiyasi, burchi, huquqi va majburiyatlari bir muncha o'zgaradi. Bu o'zgarish demokratik tamoyillarning ustuvor darajada kasb etishi bilan ahamiyatlidir. Shu ma'noda boshqaruvning jamiyat boshqaruv shakli rahbar shaxs ma'naviyatini o'ziga xos an'analar va milliy tajribalarga ko'ra yuksaltirib borishini taqozo etadi.

Rahbar va u muloqotga kirishgan shaxs yoki auditoriya bir-biri bilan uzviy bog'liq va u yoki bu masalani hal etishda o'ziga xos tandemi tashkil etadi. Rahbarning muloqot o'rnatish mahorati, o'zgalarni ishonitirish qobiliyatining ahamiyati va zaruriyati mamlakatimiz va butun jahon miqyosidagi murakkab mafkuraviy jarayonlar bilan ham belgilanadi. Taraqqiyotning asosiy sharti mamlakatdagi barqarorlikdir. Davlat va jamiyatdagi barqarorlikni saqlashning bosh omili esa turli guruh, tashkilot va davlatlar tomonidan uyushtirilayotgan mafkuraviy xurujlardan odamlarni asrashdan iborat.

Rahbarning kasb notiqligi bir qator ichki psixologik maqsad-muddaolarga intilish natijasida shakllanadigan xususiyatlarga ega. Notiq nutq orqali erishish mumkin bo'lgan maqsadlarni o'z oldiga qo'yar ekan, rahbarning ham o'z maqsadlari doirasi mavjud.

Rahbarning sifati, xislatlarini belgilovchi mezonlar ko'p. Biroq quyidagi ijobiy xislatlar ular orasida alohida mavqega ega: dovyuraklik, mardonavorlik, botirlik, dadillik kabilardir. Bunday rahbarlar omadsizlikdan qo'rqmaydi, qo'rquv ularni jasoratga chorlaydi va zafarlarga olib keladi. Har bir yangi harakatni taraqqiyotga va hayotiy tajribalarga erishtiradi.

ADABIYOTLAR

1. Yangi O'zbekistonda demokratik jamiyat va rahbar mas'uliyati". Yangi O'zbekiston gazetasi. 2023 yil 22 fevral, 36-son.
2. Mirziyoyev Sh. Yangi O'zbekiston Taraqqiyot Strategiyasi. Toshkent.: "O'ZBEKISTON", 2022. – B. 3.
3. Ковалёв А. Влияние личности руководителя и стиля его работы на социально-психологический климат коллектива.//Социально-психологический климат коллектива и личность. – Т.: "Мысль", 1983. С. 139-140.
4. Leshutina I. Ritorika. Notiqlik san'ati. Toshkent.: "Yosh kuch"2021. B.4.
5. Mirziyoyev Sh.M. Erkin va farovon, demokratik O'zbekiston davlatini birgalikda barpo etamiz.-T: O'zbekiston, 2017. – B. 25-26.
6. Sh.M.Mirziyoyevning 2016 yil 14 dekabr kungi O'zbekiston Respublikasi Prezidenti lavozimiga kirishish tantanali marosimiga bag'ishlangan Oliy Majlis Qonunchilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi nutqi "Xalq so'zi", 2016 yil 15 dekabr.
7. Yangi O'zbekistonda demokratik jamiyat va rahbar mas'uliyati". Yangi O'zbekiston gazetasi. 2023 yil 22 fevral, 36-son.
8. Berdiev B. Rahbar kadrlar faoliyati: mansabni yo'qotishdan qo'rqish sindromi, xodimlarning nohaq bo'shatilishi, vazifa va muammolar...(https://uza.uz/uz/posts/rahbar-kadrlar-faoliyati-mansabni-yoqotishdan-qorqish-sindromi-xodimlarning-nohaq-boshatilishi-vazifa-va-muammolar).