

BOSHQARUVDA RAHBAR KADRLARNI TANLASH VA ULARNING KREATIV FIKRLASH QOBILYATI

Zamira Abdumalikovna
Qo‘qon Universiteti Magistranti

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada O‘zbekiston o‘z rivojlanishining yangi bosqichi sari ildam ko‘tarilib borar ekan, mamlakatning asosiy mexanizmi bo‘lgan va ushbu rivojlanishning siyosiy kafolati hisoblangan davlatda jamiyat boshqaruvini demokratlashtirish bugungi kunning zaruriy talablaridan biriga aylanib qolmoqda. Albatta, davlat boshqaruvchisining zamonaviy dunyoda kreativ fikrlash darajasi, siyosiy tizimini yanada samarali, raqobatdosh davlat xizmatchilari bilan boyitish, eng muhimi ularning ma‘naviy axloqiy qiyofasini yaratish mamlakat siyosiy istiqbolini belgilab berishi va mamlakatimizda kadrlar tayyorlash, malakasini oshirish hamda uning me‘yoriy-huquqiy asoslari bayon etilgan.

Kalit so‘zlar: rahbar, kreativ fikrlash, istiqbolli rahbar, huquqiy mexanizmlar, normativhuquqiy baza, amaliyot.

Kirish: Prezidentimiz Sh.M.Mirziyoyev quyidagicha fikrni ta‘kidlaydi: “Hayotning o‘zi va xalqning talablari bizning oldimizga amaliy yechimini topish lozim bo‘lgan yangi va yanada murakkab vazifalarni qo‘ymoqda. Rahbar kim? Hozirgi zamon rahbar qiyofasi qanaqa va unga qo‘yiladigan hayotiy talablar qanday bo‘lishi lozim? Mana shunday murakkab savollarga javob topish va unga yechim berish muhim ahamiyatga ega bo‘lib hisoblanadi. Tabiiyki, tajribali rahbarlar va malakali kadrlar mamlakat taraqqiyotining kafolati va ertangi kunining umidi, o‘z kasbining yetuk mutaxassisi va xalqning dard-u tashvishi bilan yashaydigan bo‘lishi kerak. Bugungi kunda, shiddat bilan o‘zgarayotgan bir davrda yashar ekanmiz, respu-blika, viloyat, tuman(shahar) va boshqa kichik bo‘g‘inlarda o‘z kasbining jonkuyari, vatanparvar rahbarlarga ehtiyoj juda katta bo‘lib kelmoqda.

Shu o‘rinda rahbarlarni tanlab olish hamda joy-joyiga qo‘yish birmuncha murakkablik ham tug‘diradi. “Biz oldimizga qanday muhim vazifa qo‘ymaylik, qanday hayotiy muammolarni yechish tug‘ilmasin, gap oxir-oqibat, yuqorida aytganimizdek, baribir kadrlarga borib taqala-veradi” Yuqorida ta‘kidlanganidek, o‘z ishinig ustasi, vatanparvar, mustaqil, tartibintizomli, tashabbuskor, mehnatsevar, tizimidagi xodimlari bilan samarali muloqotniyo‘lga qo‘ya olgan, ularni doim o‘z ustida ishlab turishiga imkoniyat yaratgan, ishida innovatsion, kreativ g‘oyalar bilan maydonga

chiqa oladigan rahbarlar bo'lsagina biz orzu qilgan Ozod va obod vatan erkin va farovon hayotni barpo etishimiz mumkin. Agarki, minglab topshiriq berilmasin, huquqiy-intizomiy chora ko'rilmasin, rahbarn-ing o'zida rahbarlik salohiyati bo'lmasa bu qiyin masaladir. Bunday salbiy oqibatlarni bartaraf etishni hozirdan boshlamas ekanmiz, ertangi kunda eski rahbarlar dunyoqarashidantarbiyalangan kichik rahbarlar yetishib chiqaveradi. Asosiy qism: Bugungi kunda yurtimizda olib borilayotgan reformatsion o'zgarishlarda shu narsa ayon bo'lyaptiki, bugun qaysidir tizimning rahbari o'z ishiga jiddiy yondashmasa, mas'uliyatsizlik bilan qarasa, yangilik qilmay, eskicha tafakkur tarzi bilan ish yuritsa, bunday rahbarlar bilan ishlash kerak emasligini hayotni o'zi ko'rsatayapti.

Bu o'rinda asosiy muammo, mening nazarimda, quyidagilardan iborat: Birinchidan, ayrim idoralar va ularning rahbarlari real hayotdan va xalq ehtiyojlaridan ma'lum darajada uzilib qolmoqda. Ikkinchidan, tarmoq va hududlarni rivojlantirish konsepsiyalari va dasturlarini ishlab chiqishda yuzaki yondashuvga yo'l qo'yilmoqda. Va nihoyat, uchinchi asosiy kamchilik -ko'pchilik rahbarlarning murakkab muammolarni kabinetdan chiqmasdan, iqtisodiyot tarmoqlari, har bir korxonadagi, shahar va tumanlardagi, ayniqsa, qishloq joylaridagi ishlar qanday ahvolda ekanini chuqur o'rganmsadan hal etishga odatlanib qolgani bilan bog'liq" Darhaqiqat, bugun islohotlarning qay darajada amalga oshishi rahbarlarning dunyoqarashiga, halol va pok, tadbirkor va tashabbuskor bo'lishiga bog'liqdir. Bugungi kun rahbarlarini qayta malakasini oshirish, ularni tanlash, yangi shakllanib kelayotgan yosh kadrlarga rahbarlik bilimlarini o'rgatish maqsadida ko'plab huquqiy normalar ishlab chiqilmoqda va amalga tatbiq etilmoqda. Misol uchun: 2017-yil 14-avgustda "O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruv akad-emiya qoshidagi Yoshlar muammolarini o'rganish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash institutini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risidagi" PQ3206-sonli hujjat qabul qilindi. Unga muvofiq 4 oylik qayta tayyorlov kurslariga tinglovchilar qabul qilinib, ularga muammolarni tahlil qila olish, atroflicha yondashish, rahbarlik, boshqaruv san'ati ilmlaridan tahsil oladilar hamda davlat boshqaruv organlariga zaxira kadr si-fatida kiritilib, amaldagi lavozimlaridan yuqori lavozimlarga tavsiya etilmoqda.

2018-yil 6-avgustda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruv akademiyasining hududiy filiallarini tashkil etish to'g'risidagi PQ-3901 sonli qarori qabul qilindi. Qaror joylarda boshqaruv kadrlar malakasini oshirish-ning sifatini yaxshilash, zamonaviy sharoitlarda boshqaruvkadrlarining kasbiy bilim va saviyasiga qo'yilayotgan talablarni hisobga olgan holda, joylarda davlat va jamiyat boshqaruvi sohasidagi rahbar kadrlarning malaksini oshirish orqali ularni qayta tayyorlash va zamoanviy bilimlar bilan qurollantirib, rahbarlik ko'nikmalarini

rivojlantirishni o'zida mujassamlashtiradi. 2018-yil 30-may kuni "Istiqbolli boshqaruv kadrlarni tanlov asosida tanlab olishning zamonaviy tizimini yaratish chora-tadbirlari to'g'risida" Prezident qarori ham imzolandi. Bunda istiqbolli boshqaruv kadrlarni tizimli asosda tanlab olish, davlat va xo'jalik boshqaruv organlari, mahalliy ijro etu-chi hokimiyat organlari, boshqa davlat organlari va tashkilotlari tizimida boshqaruv kadrlarni kasbiy malakasini uzliksiz ravishda oshirib borish maqsad etib qo'yilgan.

Shuningdek, 2017-yil 12-dekabrda Vazirlar Mahkamasining "Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar, Toshkent shahrining tuman va shahrlarini kompleks ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish bo'yicha hudud rahbarlari faoliyatini baholash mezonlarini joriy etish to'g'risida" 973-sonli qarori ham qabul qilingan. Qarorda hududlarga biriktirilgan rahbarlarga ular zimmasiga yuklangan vazifalarning samarali bajarilishi yuzasidan doimiy monitoring olib borishni, hududlarning rivojlanish ah-volidagi real o'zgarishlardan va belgilangan mezonlardan kelib chiqib, ular faoliyatini xolisona baholash tizimini yo'lga qo'yish nazarda tutadi. Rahbarlarning malakasi-ni oshirish ular faoliyatini monitoring qilish bo'yicha huquqiy normalarni ko'rib chiqdik. Lekin ayrim sabablarga ko'ra, tasodifan mas'ul rahbarlik lavozimi vakant bo'lganda buning o'rnini qanday to'ldirish kerak degan jiddiy masalani ham unut-masligimiz kerak. Shu o'rinda kadrlar rotatsiyasi, qo'nimsizligi bugunning dolzarb muammosi hamdir. Bu masalaga quyidagi yechim berishimiz mumkin: -viloyatlarda "Kadrlar boshqaruvi va monitoring markazini" tashkil etish. Bun-da faqat rahbar kadrlar ro'yhati shakllantirilib, ularning ish faoliyati, hozirgi kunda qanday ish bilan mashg'ul, muqaddam rahbarlik lavozimida ishlagan, hozirda esa ishsiz bo'lgan, katta hayotiy, ish tajribasiga ega bo'lgan rahbarlarni huddudagi bo'sh ish o'rnidan kelib chiqib nomzodni tavsiya etadi. Tabiiyki, viloyatlarda Bandlik boshqarmalari ham bor. Bu boshqarma aholini ish bilan ta'minlashni nazarda tutsa, Markaz esa rahbar kadrlar masalasi bilan shug'ullanadi. -Har qanday tizim rahbarlarini xorijda stajirovka o'tash yoki xorijiy boshqaruv ta'lim muassasalarida o'qib kelish amaliyotini joriy qilish.

Xulosa qilib aytganda, rahbarlarnitanlash, joy-joyiga qo'yish, boshqaruvda kuchli rahbar-xodimlarni yetkazib berish tizimining, avvalo, huquqiy-tashkiliy mexanizmlarini yanada takomillashtirish, ularning kasbiy mahorati, boshqaruvda ma'naviy asoslarga tayanib ish ko'rishi uchun hamda malaka mahoratini oshirishda davlatning kadrlar siyosati borasidagi ishlarni yana bir bosqichga ko'tarish maqsadga muvofiq bo'ladi. Shuningdek, davlat kadrlar borasidagi siyosatiga labbay deb javob bera oladigan rahbarlar esa o'zlarini ustida tinimsiz ishlashi, ishida yangiliklar qilib, mamlakat imi-jini jahonga olib chiqishdagi ma'suliyatni teran

anglab yetsa, biz qurmoqchi bo‘lgan demokratik davlat va fuqarolik jamiyatini barpo eta olamiz.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI: (REFERENCES)

1. I.A.Karimov “Yuksak malakali mutaxassislar taraqqiyot omili” T: “O‘zbekiston” , 1995, 17-bet
2. Sh.M.Mirziyoyev “Tanqidiy tahlil qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik –har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo‘lishi kerak” T: “O‘zbekiston” , 2017, 10-bet
3. Buriev, I.I., & Mamasaliev, M. M. (2020). PATRIOTICHESKOE VOSPITANIE MOLODOGO POKOLENIYA. Vestnik nauki i obrazovaniya, (22-2 (100)).
4. Kurbonova, M. B., & Mamasaliev, M. M. (2020). STRUKTURA SOTSIALNOGO STATUSA MOLODEJNOGO SOOBIQESTVA. In INNOVATIONNOE RAZVITIE: POTENSIAL NAUKI I SOVREMENNOGO OBRAZOVANIYA (pp. 210-213).