

ISSN: 2181-4031

ФУНДАМЕНТАЛ

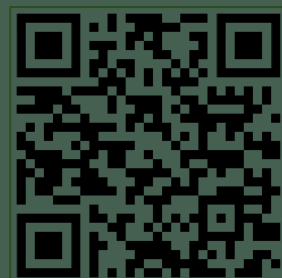
ТАДҚИҚОТЛАР ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛИ

1-СОН

ЯНВАРЬ, 2023



IMFAKTOR
PAGES



ISSN: 2181-4031
DOI Journal 10.56017/2181-4031

ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

I-ЖИЛД, I-СОН

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ-I, НОМЕР-I

JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

VOLUME-I, ISSUE-I

ТОШКЕНТ – 2023

ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

№ 1 (2023) DOI <http://dx.doi.org/10.56017/2181-4031-2023-1>

Бош муҳаррир:

Тураев Б. – фалсафа фанлари доктори, профессор

Масъул муҳаррир:

Расулова Д. – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент

Таҳририят аъзолари:

Кенжабаев А. – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Расулова Д. – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент

Саттаров О. – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент

Исҳоқов М. – тарих фанлари доктори, профессор

Абдуҳалимов Б. – тарих фанлари доктори, профессор

Каримов Б. – тарих фанлари номзоди, доцент

Мадумаров Т. – юридик фанлар доктори, профессор

Қодиров Б. – юридик фанлар доктори, доцент

Қиличев Х. – юридик фанлари бўйича фалсафа доктори

Баҳодиров Р. – фалсафа фанлари доктори, профессор

Саифназаров И. – фалсафа фанлари доктори, профессор

Идиоров У. – сиёсий фанлар доктори, профессор

Абдуллаев Н. – сиёсий фанлар номзоди, доцент

Сатторов А. – сиёсий фанлар номзоди, доцент

Умаров А. – социология фанлари доктори, профессор

Каюмов К. – социология фанлари бўйича фалсафа доктори

“Фундаментал тадқиқотлар” илмий-амалий журнали 2022 йил 22 декабрь куни **№ 054837**-сонли гувоҳнома билан оммавий ахборот воситаси сифатида давлат рўйхатидан ўтказилган.

Мазкур журнал **6 та** халқаро маълумотлар базаларида индексланган бўлиб, жорий йил учун **UIF 2023 = 7.5 “импакт-фактор”** кўрсаткичига эга.

Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясининг 2023 йил 24 июлдаги 01-02/1199-сонли хатига мувофиқ ушбу журналда чоп этилган мақолалар **хорижий мақолалар сифатида тан олинади.**

Саҳифаловчи\Page Maker\Верстка: Абдурахмон Хасанов

Таҳририят манзили: Тошкент шаҳар, Учтепа тумани, “Ватан” МФЙ, Чилонзор 24-мавзеси, 2/27-уй. Почта индекси 100152. Веб-сайт: www.imfaktor.uz/com

Телефон номер: +99894-410 11 55, E-mail: tahririyat@imfaktor.uz

© “IMFAKTOR Pages” илмий нашриёти, 2023 йил.

© Муаллифлар жамоаси, 2023 йил.

ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

Иқтисодиёт фанлари

МАРДОНОВА Гавҳар Мухиддиновна

Жиззах давлат педагогика университети

Таълим муассасаларнинг бошқаруви магистранти

АБЛЯКИМОВА Рефиде Измировна

Жиззах давлат педагогика университети

“Мактаб менежменти” кафедраси ўқитувчиси

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7585367>

ЗАХИРА КАДРЛАРНИ ТАЙЁРЛАШНИНГ ИЛМИЙ – НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

АННОТАЦИЯ

Ушбу мақолада захира кадрларни тайёрлашнинг илмий назарий асослари батафсил келтирилган бўлиб, бунда асосан олимларнинг кадрлар захирасига берилган таърифлари, маҳаллий ўз ўзини бошқариш органлари, давлат ҳокимияти ҳамда таълим соҳасида кадрлар захираси ҳақида сўз юритилади. Яна ушбу мақолада кадрлар захирасини шакллантириш тамойиллари ва вазифалари ўрин олган.

Калит сўзлар: бошқарув, маҳаллий ҳокимият, кадрлар захираси, истеъдодлар жамғармаси, интеграция, ижодкорлик, компьютерлаштириш, ориентация дастурлари, тендер танлов.

НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ РЕЗЕРВНЫХ КАДРОВ

АННОТАЦИЯ

В данной статье подробно представлены научно-теоретические основы подготовки кадров резерва, в основном речь идет об определениях, данных учеными в сфере кадров, органов местного самоуправления, органов государственной власти, кадрового резерва в сфере образования. В данной статье включены принципы и задачи формирования кадрового резерва.

Ключевые слова: управление, местное самоуправление, человеческие ресурсы, кадровый резерв, интеграция, креативность, компьютеризация, ориентационные программы, тендерный отбор.

SCIENTIFIC THEORETICAL BASIS OF RESERVE PERSONNEL TRAINING

ANNOTATION

In this article, the scientific theoretical basis of training of reserve personnel is presented in detail, it mainly talks about the definitions given by scientists to the field of personnel, local self-government bodies, state authorities, and the personnel reserve in the field of education. In this article, the principles and tasks of forming the personnel reserve are included.

Key words: management, local government, human resources, talent pool, integration, creativity, computerization, orientation programs, tender selection.

Ҳозирги вақтда бошқарув тизимида глобал ўзгаришлар рўй бермоқда, жумладан қарашлар, эътиқодлар, одатлар, ахлоқий қадриятлар, ижтимоий роллар бўлиши мумкин. Ташкилотнинг тузилиши ва мамлакатнинг узлуксиз ривожланиш жараёнининг олдини олиш учун кадрлар захираси шакллантирилади. Хусусан, мамлакатдаги иқтисодий жараёнлар самарадорлигини ошириш учун янада кучли шахсий салоҳиятга эга билимдон раҳбарларни жалб этиш кўзда тутилади.

Кадрлар захирасининг салоҳиятидан максимал даражада фойдаланиш замонавий бошқарувни мустаҳкамлашнинг самарали воситаси бўлиб хизмат қилади. Самарали кадрлар захирасининг бўлинмалари давлат ҳокимияти ва маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органлари ҳамда таълим тизимидир. Бироқ, нафақат давлат ва шаҳар ҳокимияти мутахассислари, шунингдек, жамиятнинг турли соҳалари вакиллари, шу жумладан охириги курс талабалари ҳам захирага олиниши мумкин. Асосий кўрсаткичлар юқори мажбурият ва ходимларнинг юқори шахсий салоҳияти бўлиши керак.

Бугунги кунда кадрлар захирасини шакллантириш бўйича тадбирлар тез-тез ўтказила бошланди, бу давлатнинг ушбу масалага юқори қизиқишини акс эттиради.

Давлат ва коммунал хизматнинг кадрлар салоҳиятини такомиллаштириш ва ривожлантириш бўйича малакали иш фақат кадрлар захирасига танлов асосида танловдан ўтган шахслар билан амалга оширилади. Илмий адабиётларда кадрлар захираси маълум маънога эга. С.И. Озҳегов "захира" атамаси ҳақида ўз тушунчасини беради – бу захира, ўз вақтида тўлдиришни талаб қиладиган қўшимча манбалардир [1, Б.185].

Кадрлар захираси бошқарув органини зарур мутахассислар билан таъминлашнинг узлуксиз жараёнларини таъминлайди. Аршолоева илмий иш билан шуғулланар экан, “кадрлар захираси” атамасига “катта шахсий салоҳиятга эга, тайёргарликдан ўтган ва у ёки бу режалаштирилган лавозимда юзага келадиган вазифаларни уддалай оладиган давлат хизматчилари” деб таърифлаган [2, Б.154].

Бугунги кунда истеъдодлар жамғармаси атамасига кўплаб ёндашувлар мавжуд. Кенг маънода кадрлар захирасини шакллантириш деганда танлов танловидан ўтган, ижобий баҳоларга, имиджга эга бўлган ва зарур техник талаблардан ўтган махсус танланган юқори малакали шахслар тушунилади. Лукьянконинг фикрича, кадрлар захираси муайян ваколатларга эга ва зарур шахсий фазилатларга эга бўлган, юқори раҳбарлик лавозимига тайинлаш учун махсус тайёргарликдан ўтган танланган мутахассислар ҳисобланади [3, Б.56].

А.Р. Адиятуллина, кадрлар захираси – бу белгиланган мезонлар асосида танловли танловдан ўтган, маънавий ва кучли иродали фазилатларга эга, бошқарувни ривожлантириш ва алмаштириш учун зарур бўлган ижобий имиджга эга бўлган танланган, истиқболли мутахассислар гуруҳи, деб ҳисоблайди [3, Б.122].

Муваффақиятли лавозимлар учун касбий ва маънавий бой кадрларга бўлган эҳтиёж доимий равишда ўзгариб турадиган қонунлар, стандартлар ва банд бўлган ишларга қўйиладиган талаблар туфайли ортди. Бу эса, ўз навбатида, келажакда ташқи иқтисодий алоқаларнинг мавжудлиги ва гуллаб-яшнашига хизмат қилади.

Мақола мавзуси ва унда тўпланган материаллардан келиб чиқиб, қуйидаги вазифалар қўйилади:

1. Кадрлар сиёсатининг турли технологиялари соҳасидаги инновациялар ёрдамида фундаментал, зарур фазилатларни шакллантириш;
2. Зарур даражада касбий малакаларни эгаллаш;
3. Интеграция, ижодкорлик, компьютерлаштириш, турли соҳаларда функционалликни ривожлантиришда ўзаро таъсир қилиш, турли эҳтиёжларни ривожлантиришга ундаш.

Кадрлар тайёрлаш даражасига қўйиладиган янги талаблар юқори сифатли мутахассисларнинг янги авлодининг манбаи ҳисобланади.

Интеграциялашган ёндашувсиз кадрлар захираси билан боғлиқ муаммоларни ҳал қилиб бўлмайди.

Рудова холдинг ихтисослашган кадрлар захирасини тўлдириш бўйича чора-тадбирлар, номзоднинг сифат тавсифини, истиқболларини, кадрларнинг миқдорий хусусиятларини, иш натижаларини олишга имкон берадиган усуллар мажмуи кўриб чиқди.

Бошқа сўз билан айтганда, рақобатбардош кучли кадрлар олиш ва доимий алмашинув ва ходимларни тўлдириш учун юқори малакали кадрларни жалб этишни шакллантиришга ёрдам берадиган ривожланган ва оқилона кадр технологияларидан фойдаланиш муҳим нукта ҳисобланади.

Кадрлар захирасини шакллантиришнинг бутун жараёни қатъий тартибга солинади ва кадрлар захираси тўғрисидаги позицияда ва асосий принципларга асосланиб тавсифланиши керак. Кадрлар захираси технологиялари ходимларни бошқариш қарорлари воситаси сифатида ишлайди [4, Б.7].

Муваффақиятли ташкилотнинг сирини давлат ва коммунал хизматларнинг захира кадрларини кўпайтиришни амалга оширишда ётади.

Кадрлар захирасини шакллантириш тамойиллари

№	Тамойиллар	Таркиб
1	Захиранинг долзарблиги	Лавозимга бўлган эҳтиёж
2	Лавозим талабларига мувофиқлиги	Ишлаётган лавозим учун малака талаблари
3	Номзоднинг истиқболлари	Ёши, асосий лавозимларда бошқарув тажрибаси мартаба динамикаси, шахсий салоҳият
4	Режалаштирилган	Структуравий ва босқичма-босқич ходимларни ривожлантириш режаси

Захиранинг долзарблиги – кадрларга бўлган талаб ҳақиқий бўлиши керак. Лавозим талабларига мувофиқлиги – бўш лавозим учун норматив ҳужжатларда қўйилган талаблар бажарилиши керак. Номзоднинг истиқболлиги – бўш лавозимга устуворлик раҳбарлик лавозими, мансаб ўсиш тарихи ҳисобга олинади, абитуриентнинг шахсий салоҳияти ҳисобга олинади. Мувофиқлик – номзод билан биргаликда унинг шахсий манфаатлари ва қоидаларига мувофиқ индивидуал ривожланиш режаси ишлаб чиқилади.

Янги ходим дастлаб ориентация дастурларини (умумий, махсус, индивидуал) ўтади, ташкилот тузилиши билан танишади, анъаналарни, семинарларни, малака ошириш курсларини ўрганади.

Бундан ташқари икки усулда бўлади. Биринчи усул вақт ва моддий манфаатлар нуктаи назаридан камроқ харажат қилади ва асосан маҳаллий ҳокимиятларда ҳозирги шароитда қўлланилади. Иккинчи усул янада мураккаб бўлиб, прогнозлаш ва планиметрияга асосланган бўлиб, рамканинг потенциалини ривожлантириш бўйича ўз вақтида мураккаб иш олиб боради ва натижада қўшимча харажатларга олиб келади.

Кадрлар захираси – бу режалаштирилган захира талабларига жавоб берадиган муҳим ваколатларга ва маъмурий салоҳиятга эга бўлган меҳнатга лаёқатли аҳоли тоифаси.

Энг кучли номзодлар, энг яхшиларнинг энг яхшиси захирага тушади. Профessional, кучли кадрлар захирасини шакллантириш қуйидаги босқичлар бўйича амалга оширилади:

- кадрларга бўлган эҳтиёжни аниқлаш;
- кадрлар имкониятларини таҳлил қилиш;
- захира учун тендер танлови;
- акцияларни шакллантириш: кўтарилиш, ўқитиш, айланиш.

Мутахассислар ўз ишларида компетенцияларни ифодалашнинг 5 даражасини белгилайдилар:

1-даража – энг қуйи тоифадаги мутахассислар, ўз вазифаларига мувофиқ вазифаларни бажарадилар;

2-даража – улар ўз вазифаларига мувофиқ ўз ишларини сифатли бажарадилар ва умуман бўлим бўлими учун чизик бошлиғи, вазифаларни белгилаб, аллақачон амалга оширилишини кўради.

3-даража – ўртача менежер, у аллақачон кўрган вазифаларни кўяди, умуман корхона, лекин унинг таркибий бўлинмасидан вазифалар кўяди, унинг ҳиссасини тушунади, агар у ўз ҳиссасини кўшса, умумий натижага қандай муносабатда бўлишини тушунади.

4-даража – корхона жойлашган ҳудудни, корхонага қандай фойда келтиришини кўради. Ва у тўсиқларни ўзи енгиб чиқади.

5-даража – корхона ҳудудини кенгайтиради ва бошқаларга ҳаёт сифатини яхшилашга ёрдам беради [5, Б.45].

Кадрлар захираси ҳокимиятнинг муҳим элементи бўлиб, керакли лавозимларни ўз вақтида бирлаштириш ва алмаштириш, ўсиб бораётган муаммолар ва вазиятларни тезда ҳал қилишга қодир.

Шундай қилиб, кадрлар захираси остида буни тушуниш керак: юқори малакали махсус танланган юқори малакали шахслар малакавий танловдан ўтган, талаб қилинадиган лавозимларни эгаллаш учун зарур бўлган билим ва кўникмаларга эга бўлган шахсий салоҳиятдир.

Уни шакллантиришнинг муваффақияти кадрлар захирасини яратиш, мутахассисларни ўз вақтида тизимли ва тизимли тайёрлаш, ундан малакали ва мажбурий фойдаланиш, индивидуал ривожланиш режасини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш бўйича ёндашувларнинг бирлигига боғлиқ.

Илмий адабиётларни таҳлил қилиш ва амалиётнинг эмпирик қисмига асосланиб, тадқиқот шуни кўрсатдики, бошқарув таъсири асосий кадрлар лавозимларини эгаллаган шахсларнинг потенциалига ва барча оқибатларга олиб келадиган прогноз қилинган кадрлар алмашинувига боғлиқ

ИҚТИБОСЛАР

1. И.Н. Панин. Кадрлар захираси Россиянинг бошқарув салоҳиятини ривожлантириш омили сифатида // Давлат хизмати ва кадрлар сиёсати департаменти томонидан 2013 йил 26 мартда ўтказилган илмий-амалий конференция материаллари. - М.: РАГС, 2013. - 196 б.
2. Атаманчук, Г.В. Давлат хизмати: кадрлар салоҳияти - М.: РАГС, 2013. - 310 б.
3. Нечипоренко, Россия Федерациясида коммунал хизмат, рус акад. давлат Россия Федерацияси Президенти ҳузуридаги хизмат. - М.: РАГС, 2013. - 136 б.
4. Руда, В.В. Минтақавий даражадаги бошқарув кадрлари захирасини шакллантириш бўйича давлат сиёсати Қувват. - 2013. – Н 5. - Б. 210 б.
5. Персан Н. В. Ташкилотда кадрлар захирасини бошқаришнинг асосий муаммолари. Ёш олим. - 2015 йил. - 22-сон. - С. 462-464.

ISSN: 2181-4031
DOI Journal 10.56017/2181-4031

ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

I-ЖИЛД, I-СОН

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ-I, НОМЕР-I

JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

VOLUME-I, ISSUE-I

«Фундаментал тадқиқотлар» электрон журнали 2022 йил 22 декабрь куни № 054837-сонли гувоҳнома билан оммавий ахборот воситаси сифатида давлат рўйхатидан ўтказилган.

Муассис: «IMFAKTOR Pages» масъулияти чекланган жамияти.

Таҳририят манзили: 100152, Тошкент шаҳри, Учтепа тумани, “Ватан” МФЙ, Чилонзор 24-мавзеси, 2-уй.

Телефон номер: +99894-410 11 55

Эл. почта: tahririyat@imfaktor.uz

Веб-сайт: www.imfaktor.uz



**IMFAKTOR
PAGES**