

GLOBAL SIYOSIY JARAYONDA DAVLAT XIZMATCHILARINING SIYOSIY VA IJTIMOIIY TAKOMILLASHUVI

Norqobilova Feruza Abduhamidovna

*Qarshi muhandislik iqtisodiyot- instituti,
iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
fnorqobilova85@gmail.com / Tel: 912149111*

Haydarov Javlon Avlayerovich

*Mustaqil izlanuvchi
negga_22@inbox.ru / tel: +998909670405*

Annotatsiya: Ushbu maqolada global siyosiy jarayonda kadrlar boshqaruvini smart boshqaruvda takomillashtirish va hozirgi sharoitda ishlab chiqarishda inson omilidan samarali foydalanish muammolarini hal etishga kompleks yondashuvni ta'minlovchi iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida kadrlarni boshqarishning qulay mexanizmini yaratish. Mazkur maqolada muallif tomonidan korxonani boshqarishda kadrlar salohiyatidan maqsadli foydalanishda xorij tajribasi o'rganish maqsad va imkoniyatlari, korxonani boshqarishda kadrlar boshqaruv strategiyasini shakllantirish xususiyatlari yoritilib berilgan. Qolaversa, ishlab chiqarish korxonalarida kadrlar salohiyatidan unumli foydalanish imkoniyatlari ochib berilgan.

Kalit so'zlar: kadrlar, korxonalar, ishlab chiqarish korxonasi, xorij tajribasi, menejment, davlat xizmatchisi, siyosat.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Istiqbolli boshqaruv kadrlarini tanlov asosida tanlab olishning zamonaviy tizimini yaratish chora-tadbirlari to'g'risida" 2018-yil 30-maydagi PQ-3755-son qarorini ijro etish yuzasidan, istiqbolli boshqaruv kadrlari salohiyatidan samarali foydalanish hamda davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari va davlat boshqa organlarining kadrlar zaxirasini shakllantirish maqsadida Vazirlar Mahkamasi qaror qiladi:

1. Istiqbolli boshqaruv kadrlarini tanlash bo'yicha "Taraqqiyot" respublika tanlovi finali ishtirokchilari orasidan boshqaruv kadrlari zaxirasini shakllantirish tartibi to'g'risidagi nizom ilovaga muvofiq tasdiqlansin.

2. Belgilab qo'yilsinki: davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari (keyingi o'rinlarda davlat tashkilotlari deb ataladi) tanlov finalining kamida uch nafar ishtirokchisi kadrlar zaxirasiga kiritilishini hamda tegishli davlat tashkilotining markaziy apparatida va tarkibiy bo'linmalarida, qoidaga ko'ra, bo'sh turgan rahbarlik lavozimlariga birinchi navbatda ishga joylashtirilishini ta'minlaydilar; istiqbolli boshqaruv kadrlarini tanlash bo'yicha "Taraqqiyot" respublika tanlovining (keyingi o'rinlarda tanlov deb ataladi) finali ishtirokchilariga,

agar ular davlat tashkilotlariga ishga joylashsa, ishga qabul qilingan kundan boshlab dastlabki 12 oy davomida tegishli davlat tashkiloti mablagʻlari hisobidan lavozim maoshining 10 foizi miqdorida ustama toʻlanadi.

3.Oʻzbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, Innovatsion rivojlanish vazirligi, Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi tanlov finali ishtirokchisi davlat tashkilotlariga ishga joylashtirilishi va kasbi boʻyicha faoliyati yuzasidan doimiy monitoring olib borilishini tashkil etsinlar.

4.Mazkur qarorning bajarilishini nazorat qilish Oʻzbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vaziri Sh.D.Kudbiyev va Oʻzbekiston Respublikasi Innovatsion rivojlanish vaziri I.Y.Abduraxmonov zimmasiga yuklansin[1].

Korxonalar rahbariyatining kadrlar holatiga taʼsiri va nazorat darajasiga, xodimlarning miqdori va malakaviy shaklini prognozlashtirishga qaratilgan tartiblariga koʻra korxonalar kadrlar siyosatining quyidagi turlari ajratib koʻrsatiladi:

- passiv;
- reaktiv;
- ogohlantiruvchi;
- faol.

Passiv kadrlar siyosatida korxonalar rahbariyati xodimlar bilan ishlash boʻyicha aniq dasturga ega emas va allaqachon yuzaga keluvchi kadrlar muammolariga (xodimlarning etishmovchiligi, nizolar, uzoq davr boʻsh lavozimlar mavjudligi) vaziyatni chuqur tahlil qilmay, ularni bartaraf etishga mavjud kuch va vaqtlarini sarflab, majburiy va noiloj ravishda olib boriladi.

Shaxsiy kadrlar boshqaruvi - bu shaklni boshqarishdunyoing raqobatbardosh mehnat imkoniyatlari bilantashqi tomondan davom etayotgan va yaqinlashib kelayotgan o'zgarishlarni hisobga olgan holda tashkilotlar tashkilotlarga tirik qolishga imkon beradiborish va maqsadlaringizga erishish uchun. STRASSni boshqarishning maqsadi - tashqi va ichki muhitning muvofiqlashtirilgan va etarli holatini, uzoq vaqt davomida yaqin vaqtni hisoblashda tashkilotning bandligi salohiyatini shakllantirish[2].

Kadrlar menejmenti oʻzlashtirish jarayonida amalga oshiriladigan masalalar doirasida bakalavr:

- kadrlar menejmenti funksiyalari, subyektlari va usullari;
- kadrlar menejmentining asosiy modellari;
- kadrlar boʻyicha menejment asosiy kasbiy vazifalari;
- kadrlarni boshqarish tamoyillari;
- kadrlar ishining asosiy tamoyillari va usullari;
- kadrlar siyosatini muntazam oʻtkazish va shakllantirish;
- xodimlar bilan ishlash va samarali kadrlar qarorlarini qabul qilish;

- kadrlarni boshqarishning zamonaviy xizmati faoliyati haqida tasavvurga ega bo'lishi;
- menejment tizimida personalii boshqarishning tashkiliy masalalari hal etishni;
- tashkilotda kadrlar menejmenti konsepsiyasini ishlab chiqishni;
- kadrlar siyosati va tashkilotni boshqarish strategiyasini ishlab chiqishni;
- kadrlarni rejalashtirishning asosiy jarayonlari tahlil etishni;
- kadrlarni saralashning ilmiy-uslubiy tamoyillarini belgilashni;
- kadrlarni kasbiy yunaltirish, ijtimoiylashtirish va mehnatga moslashtirish jarayonlarini;
- kadrlarni rag'batlantirish tizimining ilg'or usullarini amaliyotda qo'llashni bilish va ulardan foydalana olishi;
- kadrlar xizmatida ish yuritish;
- kadrlarni boshqarish xizmatining faoliyat yo'nalishlarini baholash;
- kadrlarni kasbiy yo'naltirish va mehnatga moslashtirish;
- kadrlarning attestasiya tekshiruvini tashkil etish va o'tkazish;
- personalning karyerasini boshqarish ko'nikmalariga ega bo'lishi kerak;
- kadrlar nazorati va auditini o'tkazish, kadrlarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish, xodim mehnatiga haq to'lashni tashkil etish, kar'yerani rejalashtirish va rivojlantirish, kadrlarni boshqarish xizmatida ish yuritish va axborot texnologiyalaridan foydalanish malakalariga ega bo'lishi kerak[3].

Boshqaruv darajasi:

- Oliy menejerlar,
- O'rta bo'g'in menejerlari,
- Quyi bo'g'in menejerlari,

Rahbarlik mavqeiga ega bo'lmagan xodimlar (personal)

Hozirgi zamonda xorijiy mamlakatlarda boshqaruvchilik faoliyatining mazmun-mohiyatiga doir yangicha qarashlar.

Yangicha fikrlashning vujudga kelishiga sabab bo'lgan shart-sharoitlar:

- ilmiy – texnik taraqqiyot ta'siri;
- ilm-fan va ishlab chiqarish sohasidagi salohiyatning takomilga erishuvi natijasida paydo bo'lgan ilg'or g'oyalar tizimining shakllanishi;
- ikkinchi jahon urushidan so'nggi davrda insonlarning ehtiyojlarini qondirishga xizmat qiluvchi va progressiv texnologiyalar asosida tashkil etiladigan ishlab chiqarish sohalari katta ta'sirga ega bo'ldi;
- ishlab chiqarish sohasida kichik va o'rta korxonalarining ko'proq ahamiyatga ega bo'lishi. Buning natijasida iste'molchilarning alohida ehtiyojlarini qondirish imkoniyati tug'iladi. O'z navbatida yangicha shart-sharoitlar taqozosiga ko'ra korxonalararo munosabatlar va aloqalar tizimi murakkablashadi[4].

Korxonalar kadrlar siyosatining eng muhim jihati rahbar toifasidagi xodimlar zaxirasi bilan ishlashdir. Respublika korxonalarida (tashkilotlarida) xodimlarning kasbiy (professional) lavozimi o'sishi, xodimning kasbiy-ishchanligi hisobiga, uning mehnatini baholash natijalariga asoslanadi[5].

Kadrlar siyosati tamoyillari:

- ✓ boshqaruvning barcha darajalarida xodimlarga nisbatan kompaniya qadriyatlariga asoslangan qarorlar qabul qilishda yagona yondashuvni ta'minlash;
- ✓ kadrlarni inson resurslarini muntazam baholash asosida boshqarish jarayonlarini rejalashtirishning uzluksizligini ta'minlash;
- ✓ inson resurslarini boshqarishda shaffoflik va ochiqlik;
- ✓ inson resurslarini boshqarishda samaradorlik va iqtisodiy yondashuv;
- ✓ zamonaviy kadrlar texnologiyalari va avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlarini joriy etish asosida inson resurslarini boshqarish usullarini takomillashtirish;
- ✓ ijtimoiy-siyosiy va tashqi iqtisodiy omillarning o'zgarishiga moslashuvchanlik;
- ✓ an'analarni meros qilib olish - inson resurslarini boshqarishda ijobiy an'analarni saqlash[6].

Kadrlar siyosati tushunchasi boshqaruv tizimida kadrlar siyosatining o'zini Korxonalar siyosatiga ko'ra, odatda tashkilot xodimlari harakat qiladigan qoidalar tizimiga ishora qiladi. Tashkilotning strategik yo'naltirilgan siyosatining eng muhim tarkibiy qismi bu uning kadrlar siyosati bo'lib, u inson kapitaliga nisbatan menejment tomonidan amalga oshiriladigan falsafa va tamoyillarni belgilaydi. Inson kapitali nazariyasining rivojlanishi neoklassik yo'nalishga mos tushdi. So'nggi o'n yilliklarda neoklassiklar uchun dastlabki bo'lgan shaxslarning xatti-harakatlarini optimallashtirish printsipi bozordan tashqari inson faoliyatining turli sohalariga tarqala boshladi. Tushunchalar va usullar iqtisodiy tahlil ta'lim, sog'liqni saqlash, migratsiya, nikoh va oila, jinoyatchilik, irqiy kamsitish kabi ijtimoiy hodisa va institutlarni o'rganish uchun foydalanila boshlandi[7].

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. <https://lex.uz/docs/-4106634>
2. Mardonova Dilafuz Kosimovna, Mustaqil izlanuvchi.
3. S.B.Abdujabborov — SamDU, “Kadrlar menejmenti va biznes” kafedrasida katta o'qituvchisi.
4. <https://www.hufocw.org/Download/file/2463>
5. B.Umurzakov, G.Abdurahmanova, S.Xolmuratov KORXONADA KADRLAR SIYOSATI
6. <https://www.saneg.com/uz/page/19-kadrovaya-politika>
7. <http://www.kompy.info/davlatning-kadrlar-siyosatimohiyatiahamiyati-va-mazmuni.html>