

## AXBOROTLASHGAN JAMIYAT SHAROITIDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

*Tolibjon Ergashev – f.f.b.f.d., (PhD)*

*O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi*

*Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi*

*Jizzax viloyat filiali bosh inspektori*

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada axborotlashgan jamiyat sharoitida zamonaviy korxonalar va tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish, kadrlar zaxirasini shakllantirish, zaxira xodimlar bilan ishlash va salohiyatli kadrlar imkoniyatlaridan unumli foydalanish jamiyat taraqqiyotida muhim omil ekanligi falsafiy tahlil qilingan.

**Kalit so‘zlar:** inson resurslari, kadrlar zaxirasi, inson kapitali, inson intellekti, zaxira xodimlar, salohiyatli kadrlar, falsafiy tahlil, davlat fuqarolik xizmati.

**Аннотация:** В данной статье философски анализируется значение управления человеческими ресурсами на современных предприятиях и организациях в условиях информационного общества, формирования кадровых резервов, работы с резервными кадрами и эффективного использования потенциальных возможностей персонала как важного фактора в развитии общества.

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы, кадровый резерв, человеческий капитал, человеческий интеллект, резерв кадров, потенциальные кадры, философский анализ, государственная гражданская служба.

**Abstract:** This article philosophically analyzes the importance of human resource management in modern enterprises and organizations in the conditions of the information society, the formation of personnel reserves, working with reserve personnel and the effective use of the potential personnel's opportunities as an important factor in the development of society.

**Key words:** human resources, personnel reserve, human capital, human intelligence, reserve personnel, potential personnel, philosophical analysis, state civil service.

Bugungi axborotlashgan jamiyat sharoitida turli mulkchilik shaklidagi zamonaviy korxonalarda xodimlarni boshqarish tizimini tahlil qilish shuni ko'rsatdiki, yaqin vaqtgacha zaxiralar bilan ishlash kabi muhim jarayonga unchalik e'tibor berilmagan. Shu bilan birga, zaxira bilan maqsadli ishlash asosiy tamoyillarga, shu jumladan izchillik, ilmiy asoslilik, samaradorlik va boshqalarga rioya qilgan holda xodimlarni yuqori lavozimlarga asossiz ko'tarilishning oldini olishga imkon beradi.

Ma'lumki, xodimlarni boshqarish jarayonida har bir tashkilot ishga qabul qilish, ishdan bo'shatish, ish haqini belgilash, mukofotlar berish, rag'batlantirish va jazo choralarini qo'llashning o'ziga xos tartibiga ega. Shu bilan birga, tizim samarali bo'lishi uchun xodimlarni boshqarish kadrlar siyosatiga asoslangan bo'lishi kerak, u ham lavozimga ko'tarilish uchun optimal kadrlar zaxirasini yaratish dasturiga asoslanishi kerak.

Zaxiradagi xodimlar to'g'risida qayta ishlanishi kerak bo'lgan juda keng ma'lumotni hisobga olgan holda, zamonaviy bulutli kompyuter texnologiyalaridan foydalanish tavsiya etiladi. Ularning yordami bilan zaxiraga olinganlarning fazilatlarini baholashni qiyosiy hisoblash tartiblarini amalga oshirish mumkin bo'ladi, shu jumladan, ularni eng muhim sifatlari bo'yicha taqqoslash mumkin. Umuman olganda, dasturiy mahsulotlar yordamida ishbilarmonlik fazilatlarini ko'p mezonli taqqoslashni amalga oshirish va kadrlar zaxirasining zarur tarkibini shakllantirish uchun turli tashkiliy-axborot modellari, algoritmlari va dasturiy paketlarini qo'llash mumkin bo'ladi. Shuni ta'kidlash kerakki, zamonaviy axborot va kompyuter vositalaridan foydalanish bilan har qanday tashkilotning barcha boshqaruv darajalaridagi xodimlarning samaradorligi ko'psatkichlari aniqlanadi. Bundan tashqari, kompyuter texnologiyalari kadrlar zaxirasini shakllantirish bo'yicha yanada oqilona qarorlar qabul qilishga yordam beradi.

O'zbekiston Respublikasi mustaqilligining dastlabki yillaridan boshlab, kadrlar tayyorlash tizimini yaratish eng muhim vazifalaridan biriga aylandi. Ma'lumki, kadrlar tayyorlash tarkibi va mazmunini mamlakat ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanishi istiqbollardan, mehnat bozori ehtiyojlaridan, fan, texnika va texnologiyalar va iqtisodiyot sohasidagi zamonaviy yutuqlaridan kelib chiqib, O'zbekiston Respublikasida oliy ta'limning muhim vazifalaridan biri hisoblanadi.

2022–2026 yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning Taraqqiyot Strategiyasining 46-maqsad<sup>1</sup>: Oliy ta'lim bilan qamrov darajasini 50 foizga yetkazish va ta'lim sifatini oshirish uchun kadrlar buyurtmachilari takliflari asosida qabul parametrlarini 2022 yilda oshirish, 2022 yilda yoshlarni oliy ta'lim bilan qamrov darajasini 38 foizga yetkazish, to'lov-kontrakt asosida o'qishga qabul qilish parametrlarini oliy ta'lim muassasalari tomonidan mustaqil belgilash tartibini joriy etish, 2026 yilda qabul ko'rsatkichini kamida 250 mingga yetkazish belgilangan.

Axborotlashgan jamiyatda inson resurslariga bo'lgan talabni qondirish, ularni izlab topish, inson kapitalini shakllantirish va rivojlantirishda asosiy masalalarni internet saytlari va ijtimoiy tarmoqlar amalga oshirishi ham hech kimga sir emas<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> O'zbekiston O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvar, PF-60-son 2022 — 2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida Farmoni. Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 29.01.2022 y., 06/22/60/0082-son).

<sup>2</sup> Ergashev T. SOCIO-PHILOSOPHICAL FEATURES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT //Galaxy International Interdisciplinary Research Journal. – 2024. – T. 12. – №. 1. – C. 282-286.

Zamonaviy davlat tashkilotlari va xususiy sektorlardagi korxonalarda kadrlarga boʻlgan muammolarni hal qilish uchun ijtimoiy tarmoqlardan unumli foydalanmoqda. Oʻz faoliyatini ijtimoiy tarmoqlarda targʻib qilgan va rivojlantirigan tashkilotlar intellektual bilimga ega inson resurslari topish, ularni saralab olishda raqobatdosh ustunlikka ega boʻladi.

Kadrlar zaxirasining salohiyatidan maksimal darajada foydalanish zamonaviy boshqaruvni mustahkamlashning samarali vositasi boʻlib xizmat qiladi. Samarali kadrlar zaxirasining boʻlinmalari davlat hokimiyati va mahalliy oʻzini oʻzi boshqarish organlari hamda taʼlim tizimidir. Biroq, nafaqat davlat va shahar hokimiyati mutaxassislari, shuningdek, jamiyatning turli sohalari vakillari, shu jumladan oxirgi kurs talabalari ham zaxiraga olinishi mumkin. Asosiy koʻrsatkichlar yuqori majburiyat va xodimlarning yuqori shaxsiy salohiyati boʻlishi kerak. Bugungi kunda kadrlar zaxirasini shakllantirish boʻyicha tadbirlar tez-tez oʻtkazila boshlandi, bu davlatning ushbu masalaga yuqori qiziqishini aks ettiradi.

Davlat fuqarolik xizmatida kadrlar salohiyatini takomillashtirish va rivojlantirish boʻyicha malakali ish faqat kadrlar zaxirasiga tanlov asosida tanlovdan oʻtgan shaxslar bilan amalga oshiriladi. Ilmiy adabiyotlarda kadrlar zaxirasi maʼlum maʼnoga ega. S.I.Ozhegov "zaxira" atamasi haqida oʻz tushunchasini beradi - bu zaxira, oʻz vaqtida toʻldirishni talab qiladigan qoʻshimcha manbalardir.

Kadrlar siyosatidagi mavjud bunday holat kadrlar zaxirasini shakllantirish va zaxira bilan ishlash masalasiga ilmiy nazariy jihatdan yondashish butun dunyo mamlakatlari qatorida bizning yurtimizda ham juda dolzarb ekanligidan dalolat beradi. Chunki kadrlar zaxirasini shakllantirish, ular bilan tizimli ishlash, zaxiradagi kadrlardan toʻgʻri va oʻz oʻrnida foydalanish, rahbar kadrlarni lavozimda oʻsib borish mexanizmi va texnologiyasini toʻgʻri qoʻllashga oʻrganish orqaligina kadrlar siyosatini samarali tashkil etish va pirovard natijada jamiyatimizning umumiy rivojiga erishish mumkin boʻladi.

Fanda nazariy asoslar deganda tadqiq etilayotgan jarayonlar yoki hodisalarning mazmunini, qonuniyatlarini, amal qilishi (rivojlanishi) omillari va sharoitlarini, va shuningdek, boshqaruvning mexanizmlari, tamoyillari, metodlari, vositalari va asosiy funksiyalarini ochib beruvchi isbotini topgan ilmiy qoidalar tushuniladi.

Kadrlar zaxirasi bilan bogʻliq masalalarni asosiy ikkita: "zaxira" va "kadrlar" tushunchalari aks ettiradi. Zaxira (lot. reservare – ehtiyot qilmoq, saqlamoq) soʻzi:

- yangi vositalar, kuchlar hosil qilinadigan, toʻplanadigan manba;
- nimanidir zarurat holati uchun saqlab qoʻyiladigan xazinasini;

maʼlum bir vaqtgacha saqlab turiladi gan va jang vaziyatidagi oʻzgarishlarga bogʻliq ravishda harakatga kiritiladigan qoʻshinlar qismi;

safarbarlikka binoan armiyaga chaqiriladigan harbiy xizmat yoshidagi tarkib mazmunini bildiradi<sup>3</sup>.

“Kadrlar zaxirasi” tushunchasi asosan boshqaruv faoliyati amaliyotini ochib beradigan Rossiya ilmiy va maxsus adabiyotida qo‘llaniladi. Xorijiy mualliflar bu atamani deyarli qo‘llamaydilar, faqat uning sinonimlarini qo‘llaydilar. Ta`limda raqamli texnologiyalarni tadbiiq etishning zamonaviy tendensiyalari va rivojlanish omillari Misol uchun, R.U.Mondi, R.M.Nou, X.T.Grexem, R.Bennettlar kadrlar zaxirasini “izchillikning rivojlanishi, ichkaridan martabasi oshishi” bilan, M. Amstrong, A. Mamfrod, D. Gold “boshqaruv tizimi rahbarligining (succession management system) izchilligi” bilan, U.S. Bayxem, O.B. Smit, M.D. Pizi “guruhiy tezlashtirilgan rivojlanish” bilan aynan bir xil tarzda qaraydilar. Tadqiqotchilar fikrlarining, shuningdek, “kadrlar” va “zaxira” atamalarining normativ huquqiy aktlarda biriktirib qo‘yilgan mazmuniy yuklamasining tahlili “kadrlar zaxirasi” tushunchasining mazmunida qarama-qarshiliklar borligini e`tirof etish imkonini beradi<sup>4</sup>.

Shu sababli biz T.A.Shavirina tomonidan amalga oshirilgan “kadrlar zaxirasi” atamasining barcha ta`riflarini umumlashtirish va unda qator asosiy xarakteristikalarini ajratib ko`rsatishga oid ilmiy pozitsiyaga qo`shilamiz va bu quyidagilardan iborat<sup>5</sup>:

1. Kadrlarni tanlash va undan keyingi joy-joyiga qo`yish onda-sonda bo`ladigan emas, balki tizimli xarakterga ega, chunki shaxsiy tarkibni yangilash jarayoni doimiy bo`lib turadi (bu ob`ektiv va sub`ektiv omillar bilan bog`liq: shtatlar miqdorining oshishi yoki qisqarishi, xizmat lavozimida o`rinlar o`zgarishlari, boshqa bo`linmalarga o`tkazish, ishdan bo`shatish) va har kuni amalga oshadi.

2. Zaxira bilan ishlash kompleks bo`lib, u ham tashkilotning xodimlarga bo`lgan ehtiyojini baholash va kadrlarga taalluqli vaziyatning tahlili bilan, xuddi shunday har bir alohida xodimning lavozimda o`shishini rejalashtirish bilan chambarchas bog`liq.

3. Rahbarlik lavozimlariga zaxiraga ko`rsatilayotgan xodimlar rejalashtirilayotgan lavozim tomonidan qo`yiladigan talablarga javob beradigan ma`lum bir qobiliyatlar va sifatlarga ega bo`lishi.

Kadrlar zaxirasi boshqaruv organini zarur mutaxassislar bilan ta`minlashning uzluksiz jarayonlarini ta`minlaydi.

<sup>3</sup> Amstrong M. Inson resurslarini boshqarish amaliyoti / M. Amstrong. Per. ingliz tilidan. qizil tomonidan. S.K. Mordovin. - Sankt-Peterburg: "Peter", 2014. b. 524.

<sup>4</sup> Byham W.S. Rahbaringizni ko`taring. Qanday qilib iqtidorli yetakchilarni topish, rivojlantirish va saqlab qolish mumkin / U.S. Byham, O.B. Smit, M.D. Pisi. Per. ingliz tilidan. - M.: ID "Uilyams", 2012. b. 45

<sup>5</sup> Galanin O.A. Ma`muriy islohot talablaridan kelib chiqqan holda Rossiya Federatsiyasi ichki ishlar organlarining rahbarlik lavozimlariga tayinlash uchun zaxira bilan ishlashni tashkil etish: muallif. diss. qonuniy Fanlar. - M.: 2010. P.12.

Arsholoeva ilmiy ish bilan shugʻullanar ekan, “kadrlar zaxirasi” atamasiga “katta shaxsiy salohiyatga ega, tayyorgarlikdan oʻtgan va u yoki bu rejalashtirilgan lavozimda yuzaga keladigan vazifalarni uddalay oladigan davlat xizmatchilari” deb taʼriflagan<sup>6</sup>.

Bugungi kunda isteʼdodlar jamgʻarmasi atamasi koʻplab yondashuvlar mavjud. Keng maʼnoda kadrlar zaxirasini shakllantirish deganda tanlov tanlovidan oʻtgan, ijobiy baholarga, imidjga ega boʻlgan va zarur texnik talablardan oʻtgan maxsus tanlangan yuqori malakali shaxslar tushuniladi. Lukyanenkoning fikricha, kadrlar zaxirasi muayyan vakolatlarga ega va zarur shaxsiy fazilatlariga ega boʻlgan, yuqori rahbarlik lavozimiga tayinlash uchun maxsus tayyorgarlikdan oʻtgan tanlangan mutaxassislar hisoblanadi<sup>7</sup>.

A.R.Adiyatullina, kadrlar zaxirasi - bu belgilangan mezonlar asosida tanlovli tanlovdan oʻtgan, maʼnaviy va kuchli irodali fazilatlariga ega, boshqaruvni rivojlantirish va almashtirish uchun zarur boʻlgan ijobiy imidjga ega boʻlgan tanlangan, istiqbolli mutaxassislar guruhi, deb hisoblaydi.

Muvaffaqiyatli lavozimlar uchun kasbiy va maʼnaviy boy kadrlarga boʻlgan ehtiyoj doimiy ravishda oʻzgarib turadigan qonunlar, standartlar va band boʻlgan ishlarga qoʻyiladigan talablar tufayli ortdi. Bu esa, oʻz navbatida, kelajakda tashqi iqtisodiy aloqalarning mavjudligi va gullab-yashnashiga xizmat qiladi.

Hozirgi vaqtda yurtimizda davlat boshqaruv tizimida katta oʻzgarishlar roʻy bermoqda, jumladan qarashlar, eʼtiqodlar, odatlar, axloqiy qadriyatlar, umuman olganda odamlarning fikri oʻzgarimoqda.

2022 yilning 4 avgustida Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti Davlat xizmatini isloh qilishning ochiq-oshkora tizimi joriy qilinishi boʻyicha oʻtkazgan videoselektor yigʻilishida “Rahbarlik lavozimlariga nomzodlar mahallada odamlar bilan ishlagan, ularning muammosini oʻz koʻzi bilan koʻrib, hal qilgan kadrlar orasidan tanlab olinadi”<sup>8</sup> – deya alohida taʼkidlagan edi.

Shundan soʻng, Prezident topshirigʻiga koʻra Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan “Mahalladan – respublikagacha” tamoyili asosida kadrlarni oʻstirishning yangi tizimi – “Salohiyatli kadrlar zaxirasi” yaratildi. Ushbu kadrlar zaxirasiga Agentlik tomonidan respublika miqyosida jami 1 000 nafar, shu jumladan, Jizzax viloyatidagi 308 ta mahalla fuqarolar yigʻinlarida faoliyat yuritib kelayotgan hokim yordamchilari, yoshlar etakchilari va xotin-qizlar faollari orasidan 32 nafar eng salohiyatli nomzodlar saralab olindi. Ushbu nomzodlarning “Shaxsiy rivojlanish rejalari” asosida kasbiy kompetensiyasini uzluksiz ravishda oshirish maqsadida malaka oshirish kurslari tashkil etildi. Shuningdek, viloyat, shahar va tumanlar darajasidagi davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarida

<sup>6</sup> Атаманчук Г.В. Государственная служба: кадровый потенциал – М.: Издательство РАГС, 2013. – 310 с.

<sup>7</sup> Руда, В.В. Государственная политика по формированию резерва управленческих кадров на региональном уровне Власть. - 2013. - № 5. - Б. 210 с.

<sup>8</sup> Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining rasmiy veb-sayti <https://president.uz/uz/lists/view/5398>

stajirovka o'tashi va hududiy darajadagi tajribali rahbarlarga dublyorlik asosida biriktirish hisobiga tajriba oshirishi tizimli tashkil etildi.

Agentlik tomonidan 2022 yildan boshlab hududiy va tuman (shahar) darajasidagi davlat hokimiyati organlarining rahbarlik lavozimlariga tavsiya etish uchun munosib nomzodlarni tanlash va tayyorlash bo'yicha yangi tizim - "Milliy kadrlar zaxirasi" yaratildi. Agentlikning Jizzax viloyati filiali tomonidan viloyat hokimi qaroriga muvofiq tashkil etilgan Ishchi guruhi bilan birgalikda ushbu kadrlar zaxirasi uchun jami 160 dan ortiq nomzodlar orasidan 65 nafar eng munosib nomzodlar saralab olindi. Agentlik tomonidan ishlab chiqilgan maxsus platforma (zaxira.argos.uz) orqali nomzodlarning shaxsiy ma'lumotlar bazasi shakllantirildi. Shuningdek, malaka oshirish kurslari, dublyorlik asosida stajirovka o'tash va mustaqil ta'lim olishni tashkil etish kabi samarali mexanizmlarni qo'llagan holda nomzodlarning kasbiy kompetensiyalarni uzluksiz ravishda oshirish ishlari tashkil etildi.

Umuman olganda, Agentlik tomonidan ishlab chiqilgan zaxira tizimi (ya'ni, "Milliy kadrlar zaxirasi" va "Salohiyatli kadrlar zaxirasi") – davlatimiz rahbari ta'kidlaganidek, rahbarlikka tasodifan kelib qolishning oldini olish, milliy, respublika, tarmoq va hududiy darajalarda professional kadrlarni tayyorlashga xizmat qiladi. Hozirda Agentlik tomonidan ushbu zaxira tizimi ilg'or xorijiy tajriba va milliy amaliyot uyg'unligi asosida yanada takomillashtirib borilmoqda.

Bugungi kunda har bir sohani rivojlantirishda hamda yuzaga kelishi mumkin bo'lgan korrupsion holatlarning oldini olishda sohaga zamonaviy axborot-kommunikasiya texnologiyalarini keng joriy etish, xususan, ma'lumotlarni to'plash, qayta ishlash va undan samarali faydalanish jarayonlarini raqamlashtirish hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'lib bormoqda.

Agentlik tomonidan sohaga axborot texnologiyalarini keng joriy etish, xususan, davlat fuqarolik xizmati lavozimlariga eng munosib kadrlarni tanlash va saralash, ularning kasbiy kompetensiyalarini adolatli va xolisona baholash, kadrlarga oid shaxsiy ma'lumotlar bilan ishlash hamda ular faoliyatini baholash va monitoring qilib borish jarayonlarini to'liq raqamlashtirish hisobiga davlat fuqarolik xizmati transformasiyasining g'oyaviy platformasi shakllantirilmoqda.

Yuqorida keltirilgan raqamlardan ko'rinadiki, davlat fuqarolik xizmatida ishga qabul qilishda ochiq tanlov tizimining joriy etilishi, teng imkoniyatlar, adolat mezonlari va shaffof mexanizmlarning qo'llanilishi, tom ma'noda meritokratiya tamoyilining joriy etilishi natijasida sohaga qobiliyatli va salohiyatli kadrlarni keng jalb etish hamda ularning "karera modeli" asosida lavozim pog'onasidan bosqichma-bosqich ko'tarilishini ta'minlash imkoniyati yaratildi.

Xulosa qilib aytganimizda, kadrlar zaxirasi faqat boshqaruv lavozimlarini hisobga olgan holda shakllantiriladi. Biroq, bu yondashuv davlat boshqaruv ehtiyojlarini qondirmaydi. Ko'rinib turibdiki, kadrlar zaxirasini shakllantirishda nafaqat barcha

darajadagi rahbarlarning lavozimlari, balki boshqaruv bilan bog`liq bo`lmagan (bosh, etakchi mutaxassislar, bo`lim boshliqlari, inson resurslarini boshqarish bo`limlari, muhandislar, ekspertlar, yuridik maslahatchilar) lavozimlari ham hisobga olinishi kerak. Ushbu lavozimlar, shuningdek, ularning o`rnini bosadigan shaxslardan etarlicha yuqori malakaga va ma`lum ko`nikmalarga ega bo`lishni talab qilinadi.

### Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O`zbekiston O`zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvar, PF-60-son 2022-2026 yillarga mo`ljallangan Yangi O`zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to`g`risida Farmoni. Qonunchilik ma`lumotlari milliy bazasi, 29.01.2022 y., 06/22/60/0082-son).
2. Ergashev T. SOCIO-PHILOSOPHICAL FEATURES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT //Galaxy International Interdisciplinary Research Journal. – 2024. – T. 12. – №. 1. – С. 282-286
3. Amstrong M. Inson resurslarini boshqarish amaliyoti /M. Amstrong. Per. ingliz tilidan. qizil tomonidan. S.K. Mordovin. - Sankt-Peterburg: "Peter", 2014. b. 524.
4. Byham W.S. Rahbaringizni ko`taring. Qanday qilib iqtidorli yetakchilarni topish, rivojlantirish va saqlab qolish mumkin / U.S. Byham, O.B. Smit, M.D. Pisi. Per. ingliz tilidan. - M.: ID "Uilyams", 2012. b. 45
5. Galanin O.A. Ma`muriy islohot talablaridan kelib chiqqan holda Rossiya Federatsiyasi ichki ishlar organlarining rahbarlik lavozimlariga tayinlash uchun zahira bilan ishlashni tashkil etish: muallif. diss. qonuniy Fanlar. - M.: 2010. P.12.
6. Атаманчук Г.В. Государственная служба: кадровый потенциал – М.: Издательство РАГС, 2013. – 310 с.
7. Руда, В.В. Государственная политика по формированию резерва управленческих кадров на региональном уровне Власть. - 2013. - № 5. - Б. 210 с.
8. O`zbekiston Respublikasi Prezidentining rasmiy veb-sayti <https://president.uz/uz/lists/view/5398>