

TA'LIMDA VA DAVLAT IDORAVIY ISHLARIDA YOSH
KADRLARGA EHTIYOJ

Mambetova Nilufar

O'zbekiston davlat jahon tillari universiteti

2-bosqich talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada ta'limda va idoraviy ishlar sohasida sezilayotgan yosh kadrlarga ehtiyoj masalasi yoritilgan. Shuningdek, maqolada xalq manfaatlari yo'lidsa xizmat qiluvchi yetuk kadrlar tayyorlashni ko'zda tutgan „Kadrlar tayyorlash milliy dasturi” haqida ham so'z boradi.

Tayanch so'zlar: Zamonaviy kadrlar, kadrlar zaxirasi, davlat fuqarolik xizmatlari, kadrlar zaxirasini shakllantirishga doir tadqiqotlar, kadrlar tayyorlash milliy dasturi, kadrlar salohiyatini oshirish, tarbiyachi va pedagoglar, ularning ilmiy salohiyati.

Respublikamizda ta'lim sifatini yaxshilash bo'yicha olib borilayotgan qator islohotlarga qaramay, tizimda hali ham o'z yechimini kutayotgan muammolar talaygina. Bunga misol sifatida tizimda zamonaviy kadrlar va yangicha, jahon ta'lim standartlariga javob bera oladigan o'qitish metodlarining yetishmasligi va yana bir qancha muammolarni keltirish mumkin. Shunday ahvolga kelib qolgan ta'lim dargohlari borki, ular nafaqat jahn ta'lim standartlari, balki o'zmizning milliy ta'lim standartlarimizga ham to'g'ri kelmaydi. Va eng achinarlisi, ularning soni barmoq bilan sanarlik darajada kame mas. Buning sabablariga to'xtalishni zamonaviy kadrlar kamligi muammosidan boshlash maqsadga muvofiq. Bunday muammoga davlat idoraviy ishlari sohasida ham ko'plab duh kelinmoqda.

2017-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar Strategiyasining 25-bandida davlat xizmatiga zamonaviy fikrlaydigan, tashabbuskor, mas'uliyatlikasbiy tayyorlangan kadrlarni jalb etish haqida so'z boradi. Ushbu qaror davlatimiz rivojlanish yo'lida o'zining katta hissasini qo'shishi shubxasiz. Kadrlar masalasi hozirgi davrda ayni kerakli masala. Negaki, davlatimizning aholisi kundan kunga o'sib bormoqda. palatalarining qo'shma majlisida so'zlagan nutqida amaldagi kadrlar tizimi faoliyatiga tanqidiy baho berib, „Hozirgi vaqtda davlat va hokimiyat idoralarida ko'p hollarda kadrlar salohiyatidan foydalanish, ularning vazifa va vakolatlari taqsimoti oqilona va samarali yo'lga qo'yilmagani sezilmoqda. Eng yomoni, bu holat ishimizga halaqit bermoqda. Bir idorani qarasangiz, yuzlab odam nomiga ishlab o'tiribdi. Boshqa idorani qarasangiz, ish ko'p, vazifa ko'p, lekin ishlaydigan odam, kadr yetishmaydi. Bunday noto'ri ish taqsimotiga mutlaqo chek qo'yish vaqti yetdi” [1]. O'zbekiston Respublikasi

Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasida „Bugun hayotning o’zi bizdan professional, tezkor va samarali davlat xizmatitizimini shakllantirish, yangicha fikrlaydigan, tashabbuskor, el-yurtga sadoqatli kadrlarga keng yo’l ochish bo’yicha samarali tizim ishlab chiqishni talab etmoqda”[2]. Degan fikrlari davlat fuqarolik xizmatlari sohasida kadrlar zaxirasini shakllantirishning ustuvor yo’nalishlarini ilmiy-amaliy jihatdan tadqiq etishni taqozo etadi. O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrdagi „O’zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to’g’risida”gi PF-5843-son Farmonida davlat va ijtimoiy xizmatlar sohasida vakolatli organning mavjud emasligi davlat organlari va tashkilotlarida yagona kadrlar siyosatini olib borishga, hdimlarni samarali boshqarish va inson resurslarini rivojlantirishga, malakali kadrlar zaxirasini raqobat asosida shakllantirishga hamda ular tomonidan davlat fuqarolik xizmatchilarining vakant lavozimlari o’z vaqtida egallanishiga yo’l qo’yilmayotganligi ta’kidlangan[3]. Davlat fuqarolik xizmatida kadrlar zaxirasini shakllantirish tartibi, shakllari va usullariga doir qator tadqiqotlar o’tkazilgan.

Tarixiy nuqtai nazardan alloma Abu Nasr Forobiyning „Fozil odamlar shahri” va Amir Temurning „Temur tuzuklari”da bu borada qator qarashlar va yondashuvlar mavjud. O’zbekistonlik olimlardan A.To’xtaboyev [4], K.X. Abdurahmonov , Sh.R.Xolmo’minov, N.K. Zokirova [5] va D.S. Qosimova[6]lar personalni boshqarish, kadrlar zaxirasini shakllantirish masalalarini tadqiq etishgan.

Xorijlik olimlardan V.V. Travin, V.A. Dyatlov[7], Richard Daft[8], T.Yu. Bazarova [9] kabi olimlarga’rgangan. Shuningdek, P.V.Juravlyov[10], A.Ya. Kibanov, I.B. Durakovalar[11] kadrlar ma’muriyati va ishlab chiqarish munosabatlarini, Yonel French [12] kadrlarni boshqarish jarayonida inson resurslari ma’muriyatini, D.Mayster [13] va Fernandes Araos, Klaudiolar [14] kadrlar ma’muriyatining prinsplari vaamaliyoti kabi masalalrni tadqiq etishgan. Yosh tatqiqotchi J.K.yusupov ta’kidlashicha „Davlat hokimiyati organlarining kadrlar zaxirasi bialn ishlash masalasi kadrlarni tanlash va zaxirani shakllantirish kabi ishlardan boshlanib, ularni qayta o’qitish muddatlari va uslublarini aniqlash, boshqaruv faoliyatiga bevosita tayyorlash va zaxiradagi nomzodni raxbarlik faoliyatiga tavsiya etishgacha bo’lgan bir nechta bosqichlarda amalga oshirib boriladi. Umuman, rahbarlik mansablariga kadrlar zaxirasini tayyorlashning quyidagi usullari shakllandi: amaldagi kadrlar zaxirasi ; istiqbolli (yaqin va uzoq istiqboldagi) kadrlar zaxirasi [15].

Zamonaviy bilim va ko’nikmalarga ega bo’lgan kadrlarga ta’lim sohasida ham ehtiyoj katta. Sohada kuzatilayotgan kamchiliklarni bartaraf etish uchun Kadrlar tayyorlash milliy dasuri ishlab chiqilgan edi. Ushbu dastur „Ta’lim to’g’risida”gi O’zbekiston Respublikasi Qonunining qoidalariga muvofiq holda tayyorlangan bo’lib, milliy tajribaning tahlili va ta’lim tizimida jahon miqyosidagi yutuqlar asosida

tayyorlangan hamda yuksak umumiy va kasb-hunar madaniyatiga, ijodiy va ijtimoiy faollikka, ijtimoiy siyosiy hayotda mustaqil ravishda mo'ljalni to'g'ri ola bilish mahoratiga ega bo'lgan, istiqbol vazifalarini ilgari surish va hal etishga qodir kadrlarning yangi avlodini shakllantirishga yo'naltirilgandir. Dasturga muvofiq, kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash dasturida 23ta institut, 16 fakultet, 4 markaz va 14 malaka oshirish kurslari ishlab turibdi. Shunga qaramay, sodir etilgan o'zgartirishlar kadrlar tayyorlash sifatini oshirish, mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish talablariga muvofiq bo'lishni ta'minlay olmadi. O'qituvchilar, pedagoglar va tarbiyachilarning kattagina qismi yaxshi tayyorgarlik ko'rmaganligi, ularning bilim va kasb saviyasi pasligi jiddiy muammo bo'lib kelmoqda., malakali pedagog-kadrlar yetishmasligi sezilmoqda. Maktabgacha ta'lim sohasidagi jami tarbiyachi va pedagoglarning atigi 20 %i oiliy ma'lumotlidir.maktablarning o'qituvchi bilan ta'minlanganligi o'rtacha 93 %ni tashkil etgan holda, bu ko'rsatkich ayrim viloyatlarda 77-80%dan, muayyan fanlar bo'yicha esa 50%dan oshmaydi. Ilmiy va ilmiy-pedagog kadrlarning o'rtacha yoshi „ulg'ayib" bormoqda. Respublika oiliy o'quv yurtlarida 40 yoshga to'lmagan fan doktorlari jami fan doktorlarining 0,9 %ini, 50 va undan katta yoshdagilar esa 79%ini tashkil etadi. Fan doktori ilmiy darajasiga tasdiqlanganlar o'rtacha 50, nomzodlar esa 36 yoshdadir. Mazkur dasturning maqsadi ta'lim sohasini tubdan isloh qilish, uni o'tmishdan qolgan mafkuraviy qarashlar va sarqitlardan to'la xalos etish, rivojlangan demokratik davlatlar darajasida, yuksak ma'naviy va axloqiy talablarga javob beruvchi yuqori malakali kadrlar tayyorlash Milliy tizimini yaratish edi. Mazkur dastur O'zbekiston Reaspublikasining 2020-yil 23-sentabrdagi O'RQ-637-sonli „Ta'lim tog'risida" gi Qonuniga asosan o'z kuchini yo'qotgan.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Shavkat Mirziyoyevning O'zbekiston Respublikasi Prezidenti lavozimiga kirishish tantanali marosimiga bag'ishlangan Oliy Majlis palatalarining qo'shma majlisidagi nutqi // Erkin va farovon, demokratik O'zbekiston davlatini mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz./ <http://uza.uz/oz/politics/erkin-va-farovon-demokratik-zbekiston-davlatini-mard-va-olizh-14-12-2016>
2. Ozbekiston Respublikasi Prezident Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga murojaatnomasi // <http://uza.uz/oz/documents/zbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirzieevning-oliy-22-12-2017>
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrdagi PF-5843-son farmoniga 1-ilova// <https://lex.uz/docs/4549998>
4. To'xtaboyev A. Ma'muriy menejment T., Moliya, 2013 y.174 b.
5. Abduraxmonov K.X., Xolmo'minov Sh.r., Zokirova N.K. Personalni boshqarish – T.: O'qituvchi, 2008
6. Qosimova D.S. Boshqaruv nazariyasi – T.: Aloqachi, 2009- B.38
7. Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента.-М.: Дело ЛТД. - 1995. -287

8. Дафт Р. Л. Менеджмент / Л. Дафт. Санкт-Петербург : Питер,. 2012. 863 с
9. Управление персоналом: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / Т.Ю. Базаров. - 8-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия».
10. Журавлёв П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. Учебное пособие. — М.: „Экзамен“, 2003.
11. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестации: Учебное пособие для студентов вузов. — М.: „Экзамен“, 2003.
12. French W. The Personnel Menegement Process: Human Resonrses Administration. Boston . 1970. P.46
13. Майстер, Д. Первый среди равных: Как руководить группой профессионалов / Дэвид Майстер, Патрик Маккенна; пер. с англ. М. С. Иванова и М. В. Фербера. — 2-е изд., испр. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2007. — 336 с
14. Фернандес-Араос, Клаудио. Выбор сильнейших. Как лидеру принимать главные решения о людях / Клаудио Фернандес-Араос; [перевод с английского]. — Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
15. J.K. Yusupov. Boshqaruv kadrlarini tayyorlash tizimining shakllanishi va rivojlanishi masalalari. // <https://xabarnoma.adu.uz/axiv/2017/2017-1.pdf>