

**ISTIQBOLLI RAHBAR KADRLARNI SHAKLLANTIRISH VA TANLASH
TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISHNING SOTSIOLOGIK MEXANIZMLARI**

Tursunboyev Jahongir Shodiyor o‘g‘li

Sharof Rashidov nomidagi

Samarqand davlat universiteti

I-bosqich tayanch doktoranti

shodiyorovich1202@gmail.com

Annotatsiya. Mazkur maqolada istiqbolli rahbar kadrlarni shakllantirish va tanlash tizimini takomillashtirishning sotsiologik mexanizmlari nazariy va amaliy jihatdan tahlil etilgan. Zamonaviy ijtimoiy boshqaruv sharoitida rahbar kadrlarning kasbiy salohiyati, boshqaruv kompetensiyasi, liderlik qobiliyati, ijtimoiy mas’uliyati hamda innovatsion fikrlash ko‘nikmalarini aniqlash va rivojlantirish masalalariga alohida e’tibor qaratilgan. Tadqiqotda kadrlarni tanlash jarayonida meritokratiya, kompetensiyaviy yondashuv, ochiqlik, shaffoflik va obyektiv baholash tamoyillarining ijtimoiy ahamiyati ochib berilgan. Shuningdek, istiqbolli rahbarlarni aniqlashda sotsiologik monitoring, ijtimoiy diagnostika, ekspert baholash va raqamli texnologiyalardan foydalanish imkoniyatlari yoritilgan.

Kalit so‘zlar: Sotsiologik mexanizmlar, ijtimoiy boshqaruv, meritokratiya, kompetensiyaviy yondashuv, liderlik, kasbiy salohiyat, ijtimoiy diagnostika, sotsiologik monitoring, ekspert baholash, inson kapitali, raqamli texnologiyalar, boshqaruv samaradorligi, kadrlar siyosati.

KIRISH

Bugungi kunda jamiyat taraqqiyoti, davlat boshqaruvi samaradorligi va ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarning barqarorligini ta’minlashda inson kapitalidan oqilona foydalanish masalasi alohida ilmiy va amaliy ahamiyat kasb etmoqda. Ayniqsa, boshqaruv tizimida faoliyat yuritadigan rahbar kadrlarning kasbiy salohiyati, intellektual imkoniyatlari, liderlik qobiliyati, strategik fikrlashi va ijtimoiy mas’uliyati davlat va jamiyat rivojining muhim omillaridan biri sifatida namoyon bo‘lmoqda. Shu nuqtayi nazardan, istiqbolli rahbar kadrlarni oldindan aniqlash, ularni maqsadli tayyorlash va mavjud salohiyatidan samarali foydalanish imkonini beradigan kadrlar tizimini shakllantirish zamonaviy boshqaruvning ustuvor vazifalaridan biridir.

Globalashuv, raqamli transformatsiya va ijtimoiy munosabatlarning jadallik bilan o‘zgarishi rahbar kadrlar oldiga yangi talablarni qo‘ymoqda. An’anaviy boshqaruv tajribasi bilan bir qatorda, rahbardan innovatsion fikrlash, axborot texnologiyalaridan samarali foydalanish, murakkab ijtimoiy jarayonlarni tahlil qilish, jamoaviy faoliyatni tashkil etish, strategik qarorlar qabul qilish va o‘zgaruvchan sharoitlarga moslasha olish qobiliyati talab etilmoqda. Bunday sharoitda rahbar kadrlarni tanlash faqatgina ularning lavozimga mosligi

yoki mavjud ish tajribasini aniqlash bilan cheklanmasdan, balki ularning kelgusidagi boshqaruv salohiyatini prognoz qilishga yo‘naltirilishi lozim.

Istiqbolli rahbar kadrlarni shakllantirish va tanlash jarayonining sotsiologik jihati shundaki, mazkur jarayon jamiyatdagi ijtimoiy munosabatlar, qadriyatlar, ijtimoiy mobillik, ijtimoiy kapital va institutsional ishonch bilan bevosita bog‘liq holda kechadi. Kadrlarni tanlash mexanizmlarining shaffofligi va adolatligi jamiyat a‘zolarining davlat va boshqaruv institutlariga bo‘lgan munosabatiga ta’sir ko‘rsatadi. Shu sababli istiqbolli rahbarlarni aniqlashda faqat professional mezonlardan emas, balki ularning ijtimoiy kompetensiyasi, kommunikativ qobiliyati, jamoatchilik bilan ishlash salohiyati va ijtimoiy mas’uliyatini ham kompleks baholash zarur.

O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan davlat boshqaruvi va davlat fuqarolik xizmati sohasidagi islohotlar ham professional, kompetent va zamonaviy fikrlaydigan rahbar kadrlar korpusini shakllantirishga bo‘lgan ehtiyojni kuchaytirmoqda. Davlat boshqaruvida meritokratiya, ochiqlik, shaffoflik va kompetensiyaga asoslangan tanlov mexanizmlarini rivojlantirish istiqbolli kadrlarni aniqlashning muhim sharti hisoblanadi. Bunda kadrlarni tanlashning obyektiv mezonlarini ishlab chiqish, ularning kasbiy va shaxsiy kompetensiyalarini muntazam baholash hamda professional rivojlanish trayektoriyasini belgilash muhim ahamiyatga ega.

Mazkur jarayonda sotsiologik mexanizmlardan foydalanish alohida ilmiy-amaliy ahamiyatga ega. Xususan, sotsiologik so‘rovlar, ekspert baholash, ijtimoiy diagnostika, monitoring, reyting va kompetensiyalarni baholash usullari orqali rahbarlikka nomzodlarning ijtimoiy-professional portretini shakllantirish mumkin. Bunday yondashuv kadrlarni tanlash jarayonida subyektivlikni kamaytirish, real salohiyatga ega mutaxassislarni aniqlash va ularning boshqaruv faoliyatiga tayyorgarlik darajasini kompleks baholash imkonini beradi.

Mavzuning dolzarbligi, shuningdek, rahbar kadrlarni shakllantirish jarayonida yosh, bilimli va innovatsion fikrlaydigan mutaxassislarning boshqaruv tizimiga kirib kelishi uchun samarali ijtimoiy mexanizmlarni yaratish zarurati bilan belgilanadi. Ijtimoiy mobillik uchun teng imkoniyatlarning mavjudligi, kasbiy o‘shishning aniq mezonlari va adolatli tanlov tizimining shakllanishi istiqbolli kadrlar salohiyatini to‘liq ro‘yobga chiqarish imkonini beradi.

Istiqbolli rahbar kadrlarni shakllantirish va tanlash tizimini takomillashtirish masalasi zamonaviy boshqaruv sotsiologiyasi, tashkilotlar sotsiologiyasi, davlat boshqaruvi, inson kapitali va kadrlar menejmenti yo‘nalishlari kesishmasida shakllanayotgan muhim ilmiy muammolardan biridir. Mazkur masalani tadqiq etishda rahbarlik fenomenining ijtimoiy tabiati, kadrlarni tanlashning institutsional asoslari, kasbiy kompetensiyalarni baholash va inson kapitalidan samarali foydalanish kabi yo‘nalishlar alohida ilmiy ahamiyat kasb etadi.

Rahbarlik va boshqaruv masalalarining nazariy asoslari klassik sotsiologiya va boshqaruv nazariyasida muhim o‘rin egallaydi. M. Veberning byurokratik boshqaruv konsepsiyasida professional boshqaruv apparatini shakllantirish, lavozim vakolatlarini aniq

belgilash va boshqaruv faoliyatini institutsional tartibga solish masalalari asoslab berilgan. Ushbu qarashlar zamonaviy davlat boshqaruvida professional rahbar kadrlarni tanlash va joylashtirishning nazariy asoslarini tushunishda muhim metodologik ahamiyatga ega.

A. Fayolning boshqaruv nazariyasida esa rahbarning tashkilot faoliyatidagi funksiyalari, boshqaruvning asosiy tamoyillari va boshqaruv jarayonini ratsional tashkil etish masalalari yoritilgan. Mazkur konsepsiya rahbar kadrlarni tanlashda ularning tashkiliy qobiliyati, mas’uliyati, tashabbuskorligi va boshqaruv kompetensiyalarini hisobga olish zarurligini ko’rsatadi.

Inson kapitali nazariyasi doirasidagi tadqiqotlar istiqbolli rahbar kadrlarni shakllantirishning iqtisodiy va ijtimoiy asoslarini tushuntirish imkonini beradi. T. Shuls va G. Bekker tomonidan rivojlantirilgan ushbu yondashuvda ta’lim, bilim, kasbiy malaka va tajriba insonning ishlab chiqarish hamda ijtimoiy faoliyat samaradorligini belgilovchi muhim resurs sifatida baholanadi. Mazkur nazariy yondashuv rahbar kadrlarni tayyorlashga investitsiya kiritish uzoq muddatli ijtimoiy va institutsional samaradorlikni ta’minlashini ko’rsatadi.

Rahbar kadrlarni tanlash va baholash masalasida kompetensiyaviy yondashuv ham muhim ilmiy asoslardan biri hisoblanadi. D. Makklelland tomonidan ilgari surilgan kompetensiyalar konsepsiyasi xodimning faqatgina mavjud bilim va malakasini emas, balki muayyan faoliyatdagi real natijadorligini belgilovchi xulq-atvor, motivatsiya, qobiliyat va shaxsiy sifatlarini ham baholash zarurligini asoslaydi. R. Boyatzisning kompetent rahbar modelida esa samarali boshqaruv faoliyati bilan bog’liq kompetensiyalar tizimli tarzda tahlil qilinadi.

Zamonaviy tadqiqotlarda liderlikning transformatsion, situatsion va institutsional modellari ham istiqbolli rahbar kadrlarni tanlashda muhim nazariy manba sifatida qaralmoqda. Ushbu yondashuvlar rahbarning o’zgaruvchan ijtimoiy muhitga moslashishi, jamoani umumiy maqsad atrofida birlashtirishi, innovatsiyalarni qo’llab-quvvatlashi va strategik qarorlar qabul qilishi kabi sifatlarni aniqlashga imkon beradi.

O’zbekiston ilmiy adabiyotlarida ham boshqaruv, davlat xizmati, inson resurslarini rivojlantirish va zamonaviy rahbar kadrlarni tayyorlash masalalariga e’tibor kuchayib bormoqda. Xususan, Sh.M. Mirziyoyevning asarlarida davlat boshqaruvida professional kadrlar, zamonaviy bilim va malakaga ega mutaxassislarni tayyorlash, rahbarlarning xalq bilan bevosita muloqoti va boshqaruv mas’uliyatini kuchaytirish masalalariga alohida urg’u berilgan. Mazkur g’oyalar istiqbolli rahbar kadrlarni shakllantirishning ijtimoiy va institutsional asoslarini tadqiq etishda muhim manba bo’lib xizmat qiladi.

Mavjud adabiyotlar tahlili shuni ko’rsatadiki, rahbar kadrlarni tanlash masalasi ko’proq boshqaruv va kadrlar menejmenti nuqtayi nazaridan o’rganilgan. Biroq istiqbolli rahbar kadrlarni aniqlash va shakllantirishning sotsiologik mexanizmlari, xususan, ijtimoiy mobillik, ijtimoiy kapital, institutsional ishonch, jamoatchilik bahosi va ijtimoiy diagnostika omillarining o’zaro aloqadorligi yetarli darajada kompleks tadqiq etilmagan. Shu jihatdan mazkur maqola rahbar kadrlarni tanlash jarayonini faqat tashkiliy jarayon sifatida emas, balki

muayyan ijtimoiy munosabatlar va institutsional jarayonlar tizimi sifatida tahlil qilishga yo‘naltirilganligi bilan ahamiyatlidir.

Tadqiqotning metodologik asosini istiqbolli rahbar kadrlarni shakllantirish va tanlash jarayonini murakkab ijtimoiy tizim sifatida o‘rganishga imkon beruvchi tizimli, institutsional, kompetensiyaviy va sotsiologik yondashuvlar tashkil etadi. Ushbu yondashuvlarning uyg‘unligi kadrlarni tanlashning tashkiliy mexanizmlari bilan bir qatorda, uning ijtimoiy shart-sharoitlari va natijalarini ham tahlil qilish imkonini beradi.

Tizimli yondashuv asosida istiqbolli rahbar kadrlarni shakllantirish jarayoni o‘zaro bog‘liq bo‘lgan aniqlash, saralash, baholash, tayyorlash, rivojlantirish va lavozimga tavsiya etish bosqichlaridan iborat yaxlit tizim sifatida qaraldi. Bunda har bir bosqichning samaradorligi keyingi bosqich natijalariga ta’sir ko‘rsatuvchi omil sifatida baholandi.

Institutsional yondashuv orqali rahbar kadrlarni tanlash jarayonida davlat tashkilotlari, ta’lim muassasalari, professional hamjamiyatlar va boshqa ijtimoiy institutlarning o‘rni o‘rganildi. Ushbu yondashuv kadrlar siyosatini shakllantirishda mavjud me’yoriy, tashkiliy va ijtimoiy institutlarning o‘zaro hamkorligini aniqlashga xizmat qiladi.

Tadqiqotda qiyosiy tahlil metodidan foydalanilib, rahbar kadrlarni tanlash va rivojlantirishning turli modellariga xos umumiy va farqli jihatlar aniqlanadi. Shuningdek, kompetensiyaviy tahlil asosida istiqbolli rahbarlarda mavjud bo‘lishi zarur bo‘lgan kasbiy, boshqaruv, kommunikativ, strategik va ijtimoiy kompetensiyalar tizimi o‘rganildi.

Sotsiologik metodlar tadqiqotning asosiy empirik yo‘nalishini tashkil etadi. Jumladan, so‘rovnoma, intervyu, ekspert baholash, kuzatuv va sotsiologik monitoring usullaridan foydalanish istiqbolli rahbar kadrlarni tanlash mezonlariga bo‘lgan ijtimoiy munosabatni aniqlash, nomzodlarning boshqaruv salohiyatini baholash va mavjud tizimning samaradorligi haqidagi fikrlarni umumlashtirish imkonini beradi.

Xulosa. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, istiqbolli rahbar kadrlarni shakllantirish va tanlash tizimini takomillashtirish zamonaviy ijtimoiy boshqaruvning strategik vazifalaridan biri hisoblanadi. Jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy, texnologik va institutsional o‘zgarishlar rahbar kadrlardan nafaqat yuqori kasbiy bilim va boshqaruv tajribasini, balki strategik fikrlash, innovatsion yondashuv, kommunikativ kompetensiya, ijtimoiy mas’uliyat va o‘zgaruvchan muhitga moslashish qobiliyatini ham talab etmoqda.

Istiqbolli rahbar kadrlarni shakllantirish jarayonida meritokratiya, ochiqlik va shaffoflik tamoyillarining izchil ta’minlanishi alohida ahamiyatga ega. Kadrlarni tanlashda obyektiv mezonlarning mavjudligi nafaqat professional salohiyatni aniqlash, balki jamiyatda ijtimoiy adolat va teng imkoniyatlar tamoyillarini mustahkamlashga ham xizmat qiladi. Bunday tizim ijtimoiy mobillikni rag‘batlantirib, bilim, qobiliyat va mehnat natijalariga asoslangan professional rivojlanish uchun imkoniyat yaratadi.

Sotsiologik mexanizmlardan foydalanish rahbar kadrlarni tanlash tizimining sifat jihatidan yangi bosqichga ko‘tarilishiga imkon beradi. Xususan, sotsiologik so‘rovlar, ekspert baholash, ijtimoiy diagnostika, monitoring va reyting tizimlari orqali nomzodlarning kasbiy

20-Avgust, 2026-yil

va ijtimoiy salohiyatini yanada obyektiv baholash mumkin. Mazkur mexanizmlardan muntazam foydalanish kadrlarni tanlashdagi subyektivlikni kamaytirish hamda istiqbolli mutaxassislarni erta bosqichda aniqlash imkonini beradi.

Shuningdek, zamonaviy raqamli texnologiyalar asosida kadrlar zaxirasining yagona axborot-baholash tizimini shakllantirish istiqbolli yo‘nalishlardan biri hisoblanadi. Bunday tizim nomzodlarning kasbiy faoliyati, kompetensiyalari, ta’lim va malaka ko‘rsatkichlari hamda rivojlanish dinamikasini tizimli monitoring qilish imkonini beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Mirziyoyev Sh.M. Yangi O‘zbekiston strategiyasi. – Toshkent: O‘zbekiston, 2021. – 464 b.
2. Mirziyoyev Sh.M. Milliy taraqqiyot yo‘limizni qat’iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko‘taramiz. 1-jild. – Toshkent: O‘zbekiston, 2017. – 592 b.
3. Mirziyoyev Sh.M. Xalqimizning roziligi bizning faoliyatimizga berilgan eng oliy bahodir. 2-jild. – Toshkent: O‘zbekiston, 2018. – 508 b.
4. O‘zbekiston Respublikasi Qonuni. Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida. O‘RQ–788-son, 2022-yil 8-avgust.
5. G‘ulomov S.S. Menejment asoslari. – Toshkent: Sharq, 2002. – 368 b.
6. Yo‘ldoshev N.Q., Nabokov V.I. Menejment. – Toshkent: O‘zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti, 2012. – 360 b.
7. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. – Toshkent: Fan, 2019. – 592 b.
8. Ergashev R.X. Inson resurslarini boshqarish. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2020. – 280 b.
9. Qosimov G.M. Menejment. – Toshkent: O‘zbekiston, 2002. – 312 b.
10. Xodiyev B.Yu., Shodmonov Sh.Sh. Iqtisodiyot nazariyasi. – Toshkent: Barkamol fayz media, 2017. – 784 b.