

**ISTIQBOLLI RAHBAR KADRLAR ZAXIRASINI BOSHQARISH:
ZAMONAVIY YONDASHUVLAR VA IJTIMOIIY SAMARADORLIKNING
SOTSIOLOGIK TAHLILI**

Tursunboyev Jahongir Shodiyor o‘g‘li

*Sharof Rashidov nomidagi
Samarqand davlat universiteti
I-bosqich tayanch doktoranti
shodiyorovich1202@gmail.com*

Annotatsiya. Mazkur maqolada istiqbolli rahbar kadrlar zaxirasini boshqarishning nazariy-metodologik asoslari hamda zamonaviy yondashuvlari sotsiologik nuqtayi nazardan tahlil qilingan. Rahbar kadrlarni tanlash, baholash, tayyorlash va rivojlantirish jarayonlarining samaradorligini oshirishga xizmat qiluvchi innovatsion boshqaruv mexanizmlari yoritilgan. Shuningdek, kadrlar zaxirasini shakllantirishda kompetensiyaviy yondashuv, meritokratiya tamoyillari, raqamli texnologiyalar va inson kapitalini rivojlantirish omillarining ahamiyati ochib berilgan. Tadqiqotda rahbar kadrlar zaxirasini boshqarish tizimining ijtimoiy samaradorligi, uning davlat va jamiyat taraqqiyotiga ta’siri hamda boshqaruv sifatini oshirishdagi o‘rni sotsiologik tahlil asosida baholangan.

Kalit so‘zlar: Rahbar kadrlar zaxirasi, kadrlar siyosati, sotsiologik tahlil, ijtimoiy samaradorlik, liderlik, kadrlar menejmenti, raqamli boshqaruv, institutsional rivojlanish, professional kompetensiya, davlat boshqaruvi, innovatsion yondashuvlar.

KIRISH

Globalashuv, raqamli transformatsiya va ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning jadallik bilan o‘zgarib borishi sharoitida boshqaruv tizimining samaradorligi ko‘p jihatdan malakali va istiqbolli rahbar kadrlar faoliyatiga bog‘liq bo‘lib bormoqda. Har qanday davlat yoki tashkilotning barqaror rivojlanishi, strategik maqsadlariga erishishi hamda raqobatbardoshligini ta’minlashi uchun yuqori kasbiy salohiyatga ega bo‘lgan rahbarlar zaxirasini shakllantirish muhim ahamiyat kasb etadi. Shu sababli istiqbolli rahbar kadrlar zaxirasini boshqarish masalasi zamonaviy boshqaruv nazariyasi va amaliyotining ustuvor yo‘nalishlaridan biri sifatida e’tirof etilmoqda.

Bugungi kunda davlat boshqaruvi va korporativ sektor faoliyatida inson kapitalidan samarali foydalanish, liderlik salohiyatini rivojlantirish hamda boshqaruv kadrlarini tayyorlashning yangi mexanizmlarini joriy etish zarurati ortib bormoqda. An’anaviy kadrlar siyosatidan farqli ravishda zamonaviy yondashuvlar rahbarlarni tanlash va tayinlashda ularning kasbiy bilimlari bilan bir qatorda strategik fikrlash, innovatsion yondashuv, kommunikativ kompetensiyalar, jamoani boshqarish qobiliyati va ijtimoiy mas’uliyat kabi mezonlarga alohida e’tibor qaratishni talab etadi. Bu esa rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirish va boshqarish jarayonlarini ilmiy asosda tashkil etish zaruratini yuzaga keltirmoqda.

Yangi O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan ma‘muriy islohotlar, davlat xizmatini modernizatsiya qilish, ochiqlik va shaffoflik tamoyillarini mustahkamlash hamda professional davlat xizmatini rivojlantirishga qaratilgan chora-tadbirlar rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirish tizimini takomillashtirishni taqozo etmoqda. Mazkur jarayonda meritokratiya, adolatli tanlov, kompetensiyaviy baholash va uzluksiz kasbiy rivojlanish tamoyillari asosida istiqbolli rahbarlarni aniqlash va tayyorlash muhim vazifa sifatida namoyon bo‘lmoqda.

Sotsiologik nuqtayi nazardan rahbar kadrlar zaxirasi nafaqat boshqaruv tizimining tashkiliy elementi, balki jamiyatning ijtimoiy kapitalini rivojlantiruvchi, institutsional barqarorlikni ta‘minlovchi va ijtimoiy ishonchni mustahkamlovchi muhim omil hisoblanadi. Rahbar kadrlarning sifat jihatidan takomillashuvi boshqaruv qarorlarining samaradorligini oshirish, fuqarolarning davlat institutlariga bo‘lgan ishonchini mustahkamlash hamda ijtimoiy taraqqiyot sur‘atlarini jadallashtirishga xizmat qiladi. Shu bois rahbar kadrlar zaxirasini boshqarishning ijtimoiy samaradorligini tadqiq etish dolzarb ilmiy muammo sifatida alohida ahamiyat kasb etadi.

Istiqbolli rahbar kadrlar zaxirasini boshqarish masalasi boshqaruv sotsiologiyasi, tashkilotlar sotsiologiyasi, davlat boshqaruvi, inson resurslarini boshqarish hamda liderlik nazariyalari doirasida keng tadqiq etib kelinayotgan ilmiy yo‘nalishlardan biri hisoblanadi. Mazkur muammoning nazariy asoslari klassik va zamonaviy boshqaruv konsepsiyalari negizida shakllangan bo‘lib, unda inson omili tashkilot rivojlanishining asosiy resursi sifatida talqin qilinadi.

Rahbarlik va boshqaruvning nazariy asoslari M. Veber, A. Fayol, F. Teylor hamda E. Mayo kabi olimlarning ilmiy qarashlarida o‘z aksini topgan. Xususan, M. Veber tomonidan ishlab chiqilgan ratsional-byuokratik boshqaruv modeli zamonaviy davlat xizmatida kadrlarni tanlash va joylashtirishning institutsional asoslarini shakllantirishga xizmat qilgan. A. Fayol esa boshqaruvning universal funksiyalarini ishlab chiqib, rahbar shaxsining tashkilot faoliyatidagi o‘rni va mas‘uliyatini ilmiy jihatdan asoslab bergan.

XX asrning ikkinchi yarmidan boshlab inson kapitali va liderlik konsepsiyalarining rivojlanishi rahbar kadrlarni boshqarishga oid ilmiy qarashlarning yangi bosqichini boshlab berdi. T. Shuls va G. Bekker tomonidan ilgari surilgan inson kapitali nazariyasiga ko‘ra, ta‘lim, malaka va kasbiy tajribaga yo‘naltirilgan investitsiyalar tashkilot hamda jamiyat rivojlanishining muhim omili hisoblanadi. Ushbu yondashuv rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirishda professional kompetensiyalarni rivojlantirishning ustuvor ahamiyatini ko‘rsatib beradi.

Zamonaviy ilmiy tadqiqotlarda rahbar kadrlarni tanlash va rivojlantirishning kompetensiyaviy modeli alohida o‘rin egallaydi. D. Maklelland, R. Boyatsis va boshqa tadqiqotchilar tomonidan ishlab chiqilgan kompetensiyaviy yondashuv rahbarlik faoliyatining samaradorligini ta‘minlovchi bilim, ko‘nikma, qadriyat va shaxsiy sifatlarni aniqlashga qaratilgan. Mazkur yondashuv bugungi kunda ko‘plab rivojlangan davlatlarning davlat xizmati tizimlarida keng qo‘llanilmoqda.

O‘zbekistonlik olimlar tomonidan ham kadrlar siyosati, davlat xizmatini modernizatsiya qilish, professional boshqaruv kadrlarini tayyorlash va rahbarlik kompetensiyalarini

rivojlantirish masalalari yuzasidan qator ilmiy izlanishlar olib borilgan. Ushbu tadqiqotlarda davlat boshqaruvi tizimining samaradorligini oshirish, meritokratiya tamoyillarini joriy etish hamda kadrlar zaxirasini shakllantirishning institutsional mexanizmlarini takomillashtirish masalalariga alohida e’tibor qaratilgan.

Tahlil qilingan ilmiy manbalar shuni ko‘rsatadiki, istiqbolli rahbar kadrlar zaxirasini boshqarish bo‘yicha nazariy qarashlar yetarlicha shakllangan bo‘lsa-da, mazkur jarayonning ijtimoiy samaradorligini sotsiologik jihatdan baholash, raqamli boshqaruv vositalarining ta’sirini aniqlash hamda zamonaviy transformatsiya sharoitida rahbar kadrlar zaxirasini rivojlantirishning innovatsion mexanizmlarini tadqiq etish masalalari qo‘shimcha ilmiy izlanishlarni talab etadi.

Mazkur tadqiqot istiqbolli rahbar kadrlar zaxirasini boshqarishning zamonaviy yondashuvlari va uning ijtimoiy samaradorligini sotsiologik jihatdan tahlil qilishga qaratilgan bo‘lib, unda umumilmiy va maxsus sotsiologik tadqiqot metodlaridan kompleks foydalanildi.

Tadqiqotning metodologik asosini tizimli yondashuv tashkil etadi. Ushbu yondashuv rahbar kadrlar zaxirasini boshqarishni o‘zaro bog‘liq elementlardan iborat murakkab ijtimoiy tizim sifatida o‘rganish imkonini beradi. Tizimli yondashuv asosida kadrlarni aniqlash, tanlash, baholash, tayyorlash va rivojlantirish bosqichlari yagona boshqaruv mexanizmi sifatida tahlil qilindi.

Tadqiqot jarayonida qiyosiy tahlil metodidan foydalanilib, turli mamlakatlarda rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirish va boshqarish bo‘yicha mavjud tajribalar o‘rganildi. Mazkur metod orqali rivojlangan davlatlar amaliyotida qo‘llanilayotgan meritokratiya, kompetensiyaviy baholash va liderlikni rivojlantirish mexanizmlarining afzalliklari aniqlandi.

Shuningdek, sotsiologik tahlil metodi yordamida rahbar kadrlar zaxirasining jamiyat va boshqaruv tizimi rivojlanishiga ta’siri, ijtimoiy ishonchni mustahkamlashdagi o‘rni hamda boshqaruv samaradorligini oshirishga qo‘shayotgan hissasi baholandi. Funktsional tahlil asosida esa kadrlar zaxirasining boshqaruv tizimidagi vazifalari, institutsional ahamiyati va ijtimoiy funksiyalari o‘rganildi.

Tadqiqotda ilmiy abstraksiyalash, tahlil va sintez, induksiya va deduksiya metodlari ham qo‘llanildi. Ushbu metodlar yordamida mavjud nazariy qarashlar umumlashtirilib, istiqbolli rahbar kadrlar zaxirasini boshqarishning samarali modeliga oid ilmiy xulosalar shakllantirildi.

Xulosa. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, istiqbolli rahbar kadrlar zaxirasini boshqarish zamonaviy boshqaruv tizimining strategik yo‘nalishlaridan biri bo‘lib, uning samaradorligi davlat va jamiyat taraqqiyotining muhim omillaridan hisoblanadi. Globallashtirish, raqamlashtirish va ijtimoiy munosabatlarning murakkablashuvi sharoitida boshqaruv tizimlarining barqaror faoliyat yuritishi ko‘p jihatdan yuqori malakali, innovatsion fikrlaydigan va zamonaviy kompetensiyalarga ega rahbar kadrlarning mavjudligiga bog‘liqdir.

Tadqiqot davomida aniqlanishicha, rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirish va rivojlantirishda kompetensiyaviy yondashuv, meritokratiya tamoyillari, inson kapitalini rivojlantirish konsepsiyasi hamda raqamli boshqaruv texnologiyalaridan foydalanish alohida

ahamiyat kasb etadi. Ushbu omillar kadrlarni tanlash, baholash va lavozimlarga tayinlash jarayonlarining shaffofligi hamda samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Sotsiologik tahlillar rahbar kadrlar zaxirasini boshqarish tizimi nafaqat tashkiliy-boshqaruv vazifalarini bajarishini, balki jamiyatda ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash, fuqarolarning davlat institutlariga bo'lgan ishonchini mustahkamlash va ijtimoiy kapitalni rivojlantirishga ham sezilarli ta'sir ko'rsatishini tasdiqladi. Shu bois mazkur tizimning samaradorligini oshirish ijtimoiy rivojlanishning muhim shartlaridan biri sifatida namoyon bo'ladi.

Xulosa qilib aytganda, istiqbolli rahbar kadrlar zaxirasini boshqarishning zamonaviy modeli professionalizm, adolat, shaffoflik va innovatsion rivojlanish tamoyillariga asoslanishi lozim. Mazkur yondashuv boshqaruv sifatini oshirish, davlat xizmatining samaradorligini ta'minlash hamda jamiyatning barqaror ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotiga xizmat qiluvchi muhim institutsional mexanizm sifatida namoyon bo'ladi.

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 Prezidentining “Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida”gi O'RQ-788-son Qonuni. – Toshkent, 2022.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “O'zbekiston Respublikasida davlat boshqaruvini rivojlantirishning yangi bosqichini boshlash bo'yicha chora-tadbirlar to'g'risida”gi Farmoni. – Toshkent, 2021.
6. Qosimov B., Yusupov M. Boshqaruv va liderlik: nazariya va amaliyot. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2020.
7. G'ulomov S.S. Menejment asoslari. – Toshkent: Sharq, 2002. – 368 b.
8. Yo'ldoshev N.Q., Nabokov V.I. Menejment. – Toshkent: O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti, 2012. – 360 b.
9. Ergashev R.X. Inson resurslarini boshqarish. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2020. – 280 b.
10. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. – Toshkent: Fan, 2019. – 592 b.