

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY TA'LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
FARG'ONA DAVLAT UNIVERSITETI

**FarDU.
ILMIY
XABARLAR-**

1995-yildan nashr etiladi
Yilda 6 marta chiqadi

2-2025
IJTIMOIY FANLAR

**НАУЧНЫЙ
ВЕСТНИК.
ФерГУ**

Издаётся с 1995 года
Выходит 6 раз в год

G.M.Bozorova	
Sayyid Sharif Jurjoniyni ontologik va gnoseologik qarashlari.....	115
L.S.Sultonova	
Sharq allomalarining ilmiy merosida bag'rikenglik va murosa madaniyati masalasi va uning yurtimiz taraqqiyotida tutgan o'rni.....	119
U.K.Kurbanova	
Abu Ismoil Abdulloh Ansoriy tasafuviy qarashlarining falsafiy tahlili	124
M.H.Mo'minova	
Ibn Sino asarlari va risolalarining ilm-fan taraqqiyotida tutgan o'rni	128
K.J.Ochilova	
Imom At-Termiziya oid tadqiqotlarning ilmiy tahlili	132
B.X.Karimov	
Ongni boshqarish falsafasi.....	136
R.S.Raupova, Sh.Bobokalonova	
Abu Ali Ibn Sino buyuk faylasuf va gumanist olim	141
P.X.Qaxorov	
Zamonaviy jamiyatda inson qadri va axloqiy me'yorlarning o'zgarishi	147
U.M.Paxriddinov	
Globalashuv jarayonlarining O'zbekistondagi mehnat migratsiyasiga ta'sirining ijtimoiy-falsafiy tahlili	152
Z.B.G'ulomov	
Dezinformatsion ziddiyatlar sharoitida yolg'on axborotlarni ijtimoiy fikr va jamoatchilik nazorati asosida tartibga solish istiqbollari.....	158
A.A.Tojiddinov	
Abu Ishoq Kalobodiy ilmiy merosining zamonaviy tadqiqotlarda o'rganilishi masalalari.....	164
G.A.Qamariddinova	
"Rashahotu aynil-hayot" asaridagi rashhalarda jamiyat rivojlanishiga doir g'oyalarning falsafiy tahlili	172
H.H.Yuldashxodjaev	
Musoxonxoja Dahbidiy asarlarida Xojagon-Naqshbandiya ta'limotidagi g'oyalarning qiyosiy tahlili.....	175
H.H.Yuldashxodjaev	
Musoxonxoja Dahbidiy asarlarida Xojagon-Naqshbandiya ta'limotidagi g'oyalarning qiyosiy tahlili (2-qism).....	180
Z.I.Narziyev	
Aziziddin Nasafiyning "Tanzil" asari - tasavvuf falsafasiga oid muhim manba	185
M.M.Mamasaliyev	
Postmodern jamiyatda o'zgalarga toqatlilik qadriyatlarining falsafiy-intellektual asoslari.....	189

SIYOSAT

T.A.Azizov	
Favqulodda ekologik vaziyatlarni bartaraf etishga oid davlat siyosatini amalga oshirish mexanizmlarining xorij tajribalarini qo'llash imkoniyatlari.....	193
S.U.Yuldashev	
Davlat boshqaruvida ijtimoiy-madaniy texnologiyalarning ratsionallashtirish	197
O'.N.Ahmedova	
Kuchli ijtimoiy siyosat va ma'naviy tarbiya strategiyasi	201
X.R.Ikramov	
Yangi O'zbekistonda fuqarolik xizmati sohasida kadrlarni tayyorlash tizimini modernizatsiyalash zaruriyati.....	205
A.M.Abjalov	
Jamoat xavfsizligi tizimida axborot texnologiyalarni joriy etishning ijtimoiy-siyosiy mohiyati	210
G.B.Umarova, A.Nurullaeva	
Mahalla – totuvlik va bag'rikenglik omili: Markaziy Osiyo mintaqasi tajribasi	214
S.S.Yakubov	
Kanada: milliy birlikka erishish tajribasi	218



UO'K: 658.312

**YANGI O'ZBEKISTONDA FUQAROLIK XIZMATI SOHASIDA KADRLARNI TAYYORLASH
TIZIMINI MODERNIZATSIYALASH ZARURIYATI****НЕОБХОДИМОСТЬ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СФЕРЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В НОВОМ УЗБЕКИСТАНЕ****THE NECESSITY FOR MODERNIZATION OF THE STAFF TRAINING SYSTEM IN THE
FIELD OF CIVIL SERVICE IN THE NEW UZBEKISTAN****Ikramov Xurshid Rasulovich** 

Farg'ona davlat universiteti tadqiqotchisi

Annotatsiya

Maqolada kadrlarni tayyorlash tizimini modernizatsiyalash zarurati ilmiy asosda tadqiq etilgan bo'lib, mazkur tizimning yangi O'zbekistonda o'ziga xos rivojlanish tendensiyalari tahlil qilingan. Shuningdek, maqolada davlat xizmati va fuqarolik xizmati sohasida kadrlarni tayyorlash tizimini modernizatsiyalashning o'ri atroficha o'rganilgan. Yana shuningdek, maqola olingan ilmiy xulosalar asosida Yangi O'zbekistonda fuqarolik xizmati sohasini yanada takomillashtirishda xalqaro tajribani amaliy hayotga tadbiq etish masalalari keng muhokama qilinadi.

Аннотация

В статье на научной основе исследована необходимость модернизации системы подготовки кадров, а также проанализированы конкретные тенденции развития этой системы в новом Узбекистане. Также в статье подробно изучена роль модернизации системы подготовки кадров в сфере и государственной службы. Также на основе полученных в статье научных выводов широко обсуждаются вопросы применения международного опыта в практической жизни в дальнейшем совершенствовании сферы государственной службы в Новом Узбекистане.

Abstract

In the article, the need to modernize the personnel training system was researched on a scientific basis, and the specific development trends of this system in the new Uzbekistan were analyzed. Also, the role of modernization of the personnel training system in the field of public service and civil service is studied in detail in the article. Also, on the basis of the scientific conclusions obtained in the article, the issues of applying international experience to practical life in the further improvement of the field of civil service in New Uzbekistan are widely discussed.

Kalit so'zlar: fuqarolik xizmati sohasida kadrlar siyosati, modernizatsiya, kadrlar tayyorlash tizimi, kadrlar tayyorlash tizimini modernizatsiyalash tendensiyalari, boshqaruvda kadrlarni tayyorlashda ta'lim tizimining roli, davlat xizmatchisi, davlat boshqaruvi, ijtimoiy boshqaruv.

Ключевые слова: кадровая политика в сфере государственной службы, модернизация, система подготовки кадров, тенденции модернизации системы подготовки кадров, роль системы образования в подготовке кадров управления, государственный служащий, государственное управление, социальный менеджмент.

Key words: personnel policy in the field of civil service, modernization, personnel training system, trends in the modernization of the personnel training system, the role of the educational system in the training of personnel in management, civil servant, public administration, social management.

KIRISH

Mustaqillikning dastlabki yillaridan boshlab fuqarolik xizmati sohasida kadrlarni tayyorlash masalasiga e'tibor qaratilgan bo'lsada, lekin tizimli ravishda chuqur ahamiyat berilmas edi. Garchi boshqaruvning turli tarmoqlarida malaka oshirish institutlari tashkil etilgan bo'lsada, bu zamonaviy bilim, xalqaro tajriba va mavjud muammolarni bartaraf etish uslublarini o'zlashtirishlariga etarlicha imkoniyat bermasdi. Bu jarayon nafaqat mamlakatimizda, balki boshqa sobiq ittifoqdan mustaqillikka chiqqan davlatlarda ham birday davom etar edi. Shu tufayli ham malaka oshirish ular uchun "ajoyib ta'til" yoki "o'quv dam olish lageri"ga aylanar edi[1]. Hukumat va uning boshqaruv tarmoqlari hamisha jamiyat holatini namoyish etuvchi ko'zgu bo'lib kelgan. Shuning uchun inqirozli holatlar ro'y berganida boshqaruv tizimlarining turli xil bo'g'in va bosqichlarida, turli darajalarda ishlab turgan mas'ul shaxslarning xatti-harakatlari ko'p jihatdan milliy iqtisodiyotni rivojlantirish, ijtimoiy hayot

uchun muhim sanaladigan sog'liqni saqlash, maorif va boshqa shu kabi bir qator ijtimoiy-madaniy tarmoqlar faoliyatining barqarorligini ta'minlashga yordam beruvchi infratuzilmalarning nechog'li samarali ishlab turishini belgilab beradi.

MAVZUGA OID ADABIYOTLARNING TAHLILI

Yangi O'zbekistonda fuqarolik xizmati sohasida professional kadrlarning etishmasligi jamiyatning asosiy muammolaridan biri bo'lsa, fuqarolarning o'z huquqlarini anglash masalasiga haddan tashqari e'tiborsizliklari ikkinchi bir muhim muammo sifatida maydonga chiqadi. Fuqarolik xizmati sohasida kadrlarni qayta o'qitish tizimlarining shakllantirilishi va muayyan institutsional holatga keltirilishi yangi O'zbekistonda amalga oshirilayotgan chuqur rejali islohotlarga nisbatan tabiiy reaksiya in'ikosi sifatida yuzaga chiqmoqda.

Qayd etish kerakki, mamlakat fuqarolariga ta'lim borasida xizmat ko'rsatish tizimi bir butun va umumiy bo'lgan ijtimoiy tizimning alohida qismi, shu bilan birga uning negizidagi nisbatan mustaqil faoliyat yurituvchi kichik tizim bo'lib, o'ziga xos xususiyatlarga egadir. Tizimning tarkibiy elementlari qatorida turli xil o'quv kurslarida ta'lim olayotgan tinglovchilarni, ilmiy-pedagogik kadrlarni, o'quv muassasalarini, alohida turkumlarga ajratilgan bilimlar, ayrim boshqaruv tizimlarini ham ko'rsatish mumkin. Ta'lim tizimi o'z navbatida o'zining tarkibiga kiruvchi bir qator kichik tizimlarga ega bo'lib, ularning barchasi o'z faoliyatini yagona maqsadga yo'naltiradi. Jumladan, boshlang'ich va o'rta ta'lim, o'rta-maxsus kasb-hunar ta'limi, oliy ta'lim va oliy ta'limdan keyingi ta'lim berish tizimlari nisbatan mustaqil kichik tizimlar hisoblanadi. Shu bilan birga ularning barchasi birgalikda uzluksiz kasbiy tayyorgarlik tizimining tarkibiy elementlarini hosil qilishadi[2].

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Fuqarolik xizmati sohasidagi kadrlarni tayyorlash tizimini boshqa tizimlardan ajratib turuvchi o'ziga xos jihati ayni tizimning faoliyat maqsadlarida mujassamlashgan. Voqelikda, u hatto o'quv jarayonlari bilan bog'liq bo'lganda ham, rahbar kadrlar faoliyatining maqsadliliigi har qanday tizimning tashkil topishida alohida ahamiyatga ega bo'ladi. Biroq, ma'lum bir tizimni har tomonlama o'rganib chiqish uchun eng avvalo, uning ichki tuzilishi, tartibi bilan tanishib chiqish, ya'ni uning tarkibiy tuzilishini qanday elementlar tashkil etishini, ayni tizim qanday funksional vazifalarni bajarishga moslashtirilganligini, tizimning yaxlitligini va nisbiy mustaqilligini ta'minlashga qanday omillar ta'sir ko'rsatishini bilish kerak. Ayni paytda lavozimdagi rahbar kadrlarni, turli xil soha mutaxassislarini malakasi, bilim saviyasini va professionalligini oshirish, qayta tayyorlash ishlari bilan shug'ullanuvchi ta'lim muassasalari ham rahbar kadrlar hamda rahbarlikka nomzod xizmatchilarni oliy ta'limdan keyingi davrlarda qayta tayyorlash tizimining tarkibiy tarmoqlaridan biri hisoblanadi. Bugungi kunga kelib kadrlarni qayta tayyorlash masalalari bo'yicha 15 dan ortiq akademiyalar va institutlar, kadrlar tayyorlash, malakasini oshirishga ixtisoslashgan turli xil mudasaddi tashkilotlar shug'ullanib kelmoqda. Biroq, mazkur ta'lim tashkilotlarining ko'rsatadigan xizmati mamlakatdagi mavjud bo'lgan talabni to'liq qondirish uchun etarli emas – deb hisoblash mumkin. Qolaversa, bularning ko'pchiligi ma'lum turdagi kasbiy ma'lumotlar berishga ixtisoslashganligi yoki malaka oshirish masalasida davlat strategik rejalarini ifodalovchi qisqa muddatlik o'quv seminarlarni tashkil etishga mo'ljallangan. Fuqarolik xizmati sohasida kadrlarni qaytadan tayyorlashga ixtisoslashgan maskanlarda esa yillik kadrlar tayyorlash miqdori chegaralangan.

Shuningdek, bu maskanlarda o'qitish uchun rahbarlikka nomzod kadrlar turli soha xodimlaridan, turli lavozimdagi xizmatchilardan tanlanadiki, ular orasida ma'lum bir soha rahbari bilan bir qatorda o'sha soha xizmatchisini ham ko'rish mumkin. Aslida O'zbekiston miqyosida boshqaruv tizimida xizmat qiluvchi barcha rahbar kadrlarni lavozim darajasiga ko'ra besh xilga ajratish mumkin: kichik, katta, etakchi, bosh va oliy. Hozirgi jarayonni kuzatib, shuni aytish mumkinki, kichik va katta darajali rahbarlik mansablarini egallash uchun kadrlar odatda oliygohlar bakalavrlari, ko'pincha esa magistrleri bo'lishlari talab etiladi. Yetakchi, bosh va oliy rahbarlik lavozimlarida faoliyat ko'rsatuvchi rahbarlarda esa bunday talablar mavjud emas. Yetakchi, bosh va oliy darajali mansablarni egallash uchun kadrlar oliy ta'limdan keyingi davrlarda aynan rahbar kadrlarni qayta tayyorlash tizimiga qarashli ta'lim muassasalarida maxsus kurslarni bitirishi lozim va bu tartibning qonun yo'li bilan qat'iy mustahkamlab qo'yilishi yaxshi natijalarga olib kelardi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Mamlakatimizda mustaqillikning birinchi o'n yilligida Respublika va mahalliy darajadagi rahbar kadrlarni qayta tayyorlash ishlari bilan aniq maqsadli faoliyat tarzida hech bir ta'lim muassasasi shug'ullangan emas edi. Shuning uchun davlat xizmati hamda fuqarolik xizmati sohasidagi kadrlarni tayyorlash, malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash ishlarini yanada

SIYOSAT

jadallashtirish ishlariga ikkinchi-uchinchi o'n yillikda alohida e'tibor qaratila boshlandi. Ayniqsa, uchinchi o'n yillik o'rtalarida yuz bergan tub siyosiy o'zgarishlar, ochiq eshiklar siyosatini yuritilishi oqibatida xalqaro tajribani amalda joriy etish imkoniyatlari yuzaga keldi. Lekin shu o'rinda qayd etib o'tish lozimki, bugungi yangi O'zbekistonda Davlat boshqaruvi akademiyasidan tashqari boshqa ta'lim muassasalarida fuqarolik xizmati sohasida faoliyat ko'rsatayotgan kadrlarni tayyorlash, malakasini oshirish, zamonaviy talablar nuqtai nazaridan qayta tayyorlash ishlari bilan shug'ullanilishiga qaramasdan oxir oqibatda ular "mamlakat miqyosidagi talabni qondira olyaptilar, deb bo'lmaydi"[6]. Shu tufayli fuqarolik xizmati sohasida kadrlarni qayta tayyorlashga ixtisoslashgan keng tarmoqli ta'lim tizimini tashkil etish, ya'ni uni o'rta ta'limdan oliy, malaka oshirish ta'limigacha ixtisoslashtirish kelajakdagi dolzarb vazifalardan, deyish mumkin. Shuning uchun bugun mamlakatimiz miqyosida mazkur muammoning echimini izlab topishga mamlakat hukumati tomonidan alohida e'tibor qaratilishi lozim. Jumladan, fuqarolik xizmati sohasida kadrlar va rahbarlikka nomzodlarni tayyorlash, malakasini oshirish, bugungi ehtiyojlar nuqtai nazaridan qayta tayyorlash ishlari bilan shug'ullanishga mas'ul etilgan bir qator oliy ta'lim dargohlarining ichki tarmoqlari va tayyorlov dasturlarini kengaytirish maqsadga muvofiqdir. Masalan, rahbar kadrlar ma'naviyatini yuksaltirish masalasi bugungi kunning eng dolzarb masalalaridan hisoblanadi. Zero, rahbar shaxs dunyoqarashini, uning ma'naviy tafakkurini takomillashtirishning sodiq, vatanparvar kadrlarni tayyorlashda ahamiyati juda katta.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi bugungi kunda mamlakatdagi qolgan kadrlar tayyorlash maskanlari uchun tayanch dargoh vazifasini bajaradi. Unda davlat va fuqarolik xizmati sohasida bo'lgan turli xil toifali rahbar kadrlar hamda keng ko'lamli mutaxassislarning boshqaruv ishlaridagi mahoratini, professionalligini oshirish uchun mo'ljallangan uzoq muddatli va qisqa muddatli ta'lim kurslari faoliyati yo'lga qo'yilgan. Bundan tashqari, akademiya qoshida hududiy miqyosda amalga oshiriluvchi o'quv kurslari tashkil etilgan. Ammo eng muhimi, Davlat boshqaruvi Akademiyasida mamlakatdagi, ya'ni barcha hududlarda faoliyat ko'rsatayotgan fuqarolik xizmatichilari, o'rta va quyi bo'g'indagi rahbar kadrlar hamda keng ko'lamli mutaxassislarning boshqaruv mahoratini, professionalligini oshirish ishlari markazlashgan tarzda amalga oshiriladi. Biroq, bu tizim faqat Akademiyaga xos bulib, boshqa ta'lim maskanlari bilan o'zaro uzviy bog'lanmagan.

Shuning uchun nazarimizda mazkur faollik bilan shug'ullanuvchi boshqa maskanlar boshqaruv xodimlari va ayniqsa uslubiy jihatdan yo'nalishlari, o'quv dasturlarini tashkil etuvchi mutaxassislari Akademiya bilan chuqur bog'lanishga ega bo'lishi kerak. Shundagina amalga oshirilgan chora-tadbirlar pirovard natijada boshqaruv kadrlarini oliy ta'limdan keyingi davrlarda tayyorlash, malakasini oshirish, qayta tayyorlash ishlarini yaxshi yo'lga qo'yishga, tizim faoliyati samaradorligining oshirilishiga yordam beradi.

Fuqarolik xizmati sohasidagi kadrlarni tayyorlash, malakasini oshirish, qayta tayyorlash tizimidan boshqa ijtimoiy tizimlar qatori funksional jihatdan nihoyatda faollik talab etiladi. Bunday potensial faollik eng avvalo, tizimning funksional vazifalaridan kelib chiqadi. Boshqaruv kadrlariga rahbarlik lavozimlarida yuksak malakali mutaxassis sifatida faoliyat yuritishga tayyorlashni ko'zlab ta'lim berish tushunchasi bu o'rinda tom ma'noda rahbarlik faoliyatini olib borish uchun zarur bo'ladigan maxsus bilimlar, amaliy faoliyat jarayonida kerak bo'ladigan ko'nikmalar o'zlashtirilishini nazarda tutadi. Boshqacha qilib aytganda, qayta tayyorlash mohiyatan shaxsni kelgusida bevosita rahbarlik faoliyatini amalga oshirish, lavozimga kasb sifatida qarashga tayyorlashdan iborat bo'lgan maxsus o'quv kursidir. Ilgariroq aytib o'tilganidek, aksariyat hollarda rahbarlik faoliyatini amalga oshiruvchi shaxslar turli xil bilim va malakaga ega bo'lgan mutaxassislar bo'lishadi, ammo ular bevosita rahbarlik faoliyati bilan shug'ullanish uchun talab etiladigan maxsus bilim va malakaga ega emasliklari diqqat markazida tutilmog'i lozim. Yana shuni ham nazardan qochirmaslik kerakki, "kadrlarni ijodiy mehnat qilish, o'z shaxsiy qobiliyatlarini rivojlantirish uchun qulay sharoitlar mavjud, yuqori va doimiy ish haqi kafolatlangan davlat lavozimlari ko'proq jalb etadi"[8].

Fuqarolik xizmati sohasida kadrlarni qayta tayyorlab borish, malakasini oshirish obyektiv shart-sharoitlar tufayli yuzaga keladigan ehtiyoj ifodasidir. Zotan, dinamik xususiyatga ega bo'lgan har qanday hodisa kabi boshqaruv sohasi ham nazariy, ham amaliy jihatdan betinim rivojlanib boraveradi. Buning oqibatida sohadagi kadrlarning bilimlari, malaka, amaliy ko'nikmalarini takomillashtirishga doimiy ehtiyoj mavjud bo'lishi, ilgari tanish bo'lmagan soha yoki bilimlarni o'zlashtirish zaruriyati yuzaga kelishi tabiiy. Bundan shunday xulosa chiqadiki, fuqarolik xizmati

sohasida kadrlarni qayta tayyorlash tizimi tarkibiy jihatdan uchta muhim elementdan iboratdir. Ushbu elementlarning biri - kadrlardagi rahbarlik ko'nikmalarini tartibga solish, ularning bu sohadagi bilimlarini to'ldirish va mafkuraviy yo'naltirishdan iborat maxsus yangidan tayyorlash kursi bo'lsa, ikkinchisi - amaliy faoliyatdagi rahbar kadrlarni vaqti-vaqti bilan bugungi kun talablari nuqtai nazaridan qayta tayyorlash yoki malakasini oshirish kursidan iborat, uchinchi esa - maxsus ta'lim kursi bo'lib, unga ko'ra davlat ahamiyatiga ega bo'lgan muayyan yuqori darajadagi mansabni egallash oldidan alohida tayyorgarlikdan o'tish bo'lishi kerak. Hozirgi tizimda ushbu elementlar ana shunday tarzda ajratilmagan va ayniqsa birinchi va uchinchi elementlar, ikkinchi va uchinchi elementlar aralashib ketganligini yoki uchinchi element umuman yo'qligini ko'rish mumkin. Sohadagi kadrlarni tayyorlash tizimi faoliyatidagi e'tiborli xususiyat shundaki, mazkur tizim o'ziga nisbatan yanada murakkabroq bo'lgan davlat xizmati tizimining tarkibiy tarmog'i sifatida davlat tizimiga professional, yuksak malakali kadrlarni tayyorlab berish uchun xizmat qilar ekan, bu quyidagi aniq vazifalarning bajarilishini ta'minlashi lozim: turli xildagi rahbar shaxslarning professional bilimlarini, malakasini joriy davrdagi ilmiy-texnik va ijtimoiy taraqqiyot darajasiga moslashtirish; davlat xizmatchilari va rahbarlarining umumiy madaniyati, professional tayyorgarligi joriy paytdagi ijtimoiy-iqtisodiy realikka moslasha olishi uchun tez o'zgaruvchanligini oshirish; umumjahon miqyosidagi fan va amaliyotda erishilgan yutuqlarni, rahbarlikni amalga oshirish borasidagi ilg'or ish tajribalarini muntazam ravishda kuzatib, o'rganib borish hamda o'zlashtirishga yordam berish; boshqaruv tadbirlarini bajarishga mas'ul bo'lgan rahbarlarni joriy faoliyat sohasini mukammal bilib olishga undash; davlat xizmatchilari va rahbarlarning salohiyatini, kasbiy layoqatini shakllantirish va takomillashtirish.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Fuqarolik xizmati sohasida kadrlarni tayyorlash, malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash tizimining o'ziga xos xususiyatlari shundaki, mazkur tizim aniq xodim yoki rahbarlarni ularning zimmasiga yuklatilgan funksional vazifalarni bajarishga qay darajada tayyorligi va layoqatligini aniqlashga, zarur bo'lsa, vaziyatni o'nglashga qaratilgan maxsus chora-tadbirlarni ko'rishga imkon beradi.

Hozirgi qayta tayyorlash tizimining funksional faoliyatini esa quyidagicha guruhlashtirish mumkin: kompensatorlik funksiyasi, ya'ni rahbarlik lavozimini egallab turgan shaxsning o'rta ta'lim va oliy ta'lim olish davrlaridagi kamchiliklarini aniqlab, ularning o'rnini to'ldirish; adaptatsiyalashtirishga yordam berish, ya'ni rahbarlik lavozimini egallab turgan shaxslarni ijtimoiy va ishlab chiqarish sohalarida muntazam ravishda o'zgarib boruvchi shart-sharoitlarga moslasha olishini ta'minlash; va nihoyat, integrativ funksiyalar. Bugungi kundagi tizim O'zbekistonda yuqori, o'rta va quyi bo'g'inda kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash, malakasini oshirish tizimi asosan rahbar kadrlarni amalga oshirilayotgan tub islohotlar natijasida ro'y berayotgan yangicha shart-sharoitlarda o'ziga ko'nikma xosil qilish uchun yordam berishga, kompensatorlik vazifasini bajarish va juda ham oz miqdorda integrativ funksiyalarni bajarishga mo'ljallangan. Har qanday insoniy faoliyat va shu jumladan, boshqaruv xodimlarini oliy ta'limdan keyingi qayta tayyorlash bilan bog'liq faoliyatni samarali amalga oshirish uchun birinchidan, faoliyat aniq maqsadni ko'zlab tashkillashtirilishi, ikkinchidan, ko'zlangan maqsadga erishishning eng optimal va ratsional uslublari aniqlanishi lozim. Bu vazifani quyidagi izchillik asosida tasavvur etish mumkin: belgilab olingan konkret maqsad - maqsadga erishish bo'yicha harakat rejasi - maqsadga erishish uchun xizmat qiluvchi vositalar va uslublari - yakuniy natija.

Xulosa qilib aytganda, fuqarolik xizmati sohasida kadrlarni tayyorlash va malakasini oshirish masalasi bugungi yangi O'zbekistonni munosib, etuk kadrlar bilan ta'minlashda amaliy jarayonlar, kadrlarning istiqboldagi rivojlanish ehtimolini loyihalashtirish asosida faoliyat maqsadlarini belgilab olish, tashkiliy ish va mexanizmlarini tizimli rejalashtirish, masalaga mutlaqo yangicha nazardan qarash asosiy talablardandir. Shuningdek, "O'z haq-huquqini taniydigan, o'z kuch va qobiliyatiga tayanib yashaydigan, atrofida ro'y berayotgan voqea-hodisalarga mustaqil munosabatda bo'ladigan, shu bilan birga, o'z shaxsiy manfaatlarini mamlakat va xalq manfaatlari bilan uyg'un holda ko'radigan erkin shaxsni shakllantirish" bugun ushbu tizim va uning tarmoqlarining asosiy vazifalaridandir.

SIYOSAT

ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Starobinskiy E.YE. Kak upravlyat personalom. –M.: Izd-vo AO Biznes shkola "Intel-Sintez", 2015. –240 s. S. 133-134
2. Ovsyanko D. M. Gosudarstvennaya slujba Rossiyskoy Federatsii: Uch. posobiye dlya studentov yur. fak. i institutov. M.: Yurist, 2016. –208 s. S.37
3. Xolbekov A.J. Matiboyev T.B. Ijtimoiy adolat va demokratiya: barqaror taraqqiyot yo'lida. –T.: "Yangi asr avlodi", 2004. –186 b. 147-b.
4. Mirziyoyev Sh.M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qati'yat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. — T.: O'zbekiston, 2017. — B. 58. (591)
5. Kurbanov Sh., Seytxalilov E. Natsionalnaya programma po podgotovke kadrov: vliyaniye na razvitiye obshchestva. –T.: "Universitet", 1999. –104 b.
6. Mirboboyev B., Husanov O., Begmatov A. O'zbekistonda davlat xizmatini tashkil etishning tashkiliy-3uquqiy masalalari. –T.: "Akademiya", 2015. –144 b. 141-b.
7. Davlat xizmati personalini boshqarish (o'quv qo'llanma). A.A.Azizxo'jayev tahriri ostida mualliflar guruhi. –T.: "Akademiya", 2002. –140 b. 48-b.
8. Gosudarstvennaya slujba: organizatsiya, kadri, upravleniye. –M.: RAGS, 2006. 238 s. S. 214.