

RAXBAR KADRLAR: ERTANGI KUN BUNYODKORLARI.

Mirabdullayeva Gulnoza Qodirovna

Namangan viloyati, Chortoq shaxri,

48-IDUM, Ma'naviy-ma'rifiy ishlar bo'yicha direktor o'rinbosari.

Tel: +99893 273 65 65

Annotatsiya: Mazkur maqolada rahbar kadrlarning jamiyat taraqqiyotidagi o'rni, ularning zamonaviy boshqaruv kompetensiyalari va yetakchilik sifati tahlil qilinadi. Yangi O'zbekiston sharoitida rahbar kadrlarni tayyorlashning ustuvor yo'nalishlari, innovatsion yondashuvlar, shaxsiy mas'uliyat va boshqaruv madaniyatini yuksaltirish masalalari yoritilgan.

Kalit so'zlar: Rahbar kadrlar, boshqaruv madaniyati, yetakchilik, innovatsion boshqaruv, bunyodkorlik, strategik fikrlash.

РУКОВОДЯЩИЕ КАДРЫ: ТВОРЦЫ ЗАВТРАШНЕГО ДНЯ.

Аннотация: В статье анализируется роль менеджеров в развитии общества, их современные управленческие компетенции и лидерские качества. Освещены приоритетные направления подготовки управленческих кадров в условиях нового Узбекистана, инновационные подходы, вопросы повышения личной ответственности и культуры управления.

Ключевые слова: Руководящие кадры, культура управления, лидерство, инновационный менеджмент, креативность, стратегическое мышление.

EXECUTIVE STAFF: CREATORS OF TOMORROW.

Abstract: This article analyzes the role of managers in the development of society, their modern management competencies, and leadership qualities. The priority areas of training managerial personnel in the conditions of the new Uzbekistan,

innovative approaches, and issues of improving personal responsibility and management culture are covered.

Keyword: Managerial personnel, management culture, leadership, innovative management, creativity, strategic thinking.

Jamiyatning har bir sohasida muvaffaqiyat va barqarorlikni ta'minlovchi eng muhim omil malakali, mas'uliyatli va fidoyi rahbar kadrlardir. Ular nafaqat joriy faoliyatni boshqaradi, balki ertangi kunning poydevorini yaratadi. Bugungi globallashuv, raqamli iqtisodiyot va innovatsion rivojlanish sharoitida rahbar kadrlar zamonaviy tafakkur, boshqaruv texnologiyalarini bilish, inson omiliga e'tibor qaratish va ijtimoiy adolat tamoyillariga asoslangan siyosat yuritish ko'nikmalariga ega bo'lishi zarur.

Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasida rahbar kadrlarni tayyorlash, ularning kompetensiyalarini oshirish va ularni xalq manfaatiga xizmat qiluvchi bunyodkorlar sifatida shakllantirish muhim ustuvor yo'nalishlardan biridir.

Avvalgi javoblarimda bu iboraning asosiy ma'nosi, siyosiy va ta'limiy kontekstini yoritgan edim. Endi esa mavzuni yanada chuqurroq va batafsilroq ochib beraman: tarixiy ildizlar, O'zbekistonning milliy strategiyalari (jumladan, "O'zbekiston-2030"), yosh rahbar kadrlar tayyorlashdagi muammolar va yechimlar, maxsus ta'lim muassasalari, amaliy misollar, natijalar va kelajak istiqbollari. Ma'lumotlarimni rasmiy manbalar, strategik hujjatlar va ilmiy materiallarga asoslayman. Bu mavzu O'zbekistonning "Yangi O'zbekiston" g'oyasi bilan chambarchas bog'liq bo'lib, yosh avlodni rahbarlikka tayyorlash orqali mamlakatni demokratik, iqtisodiy va ma'naviy jihatdan rivojlantirishni ko'zda tutadi.

Tarixiy va siyosiy ildizlar: "Rahbar kadrlar: ertangi kun bunyodkorlari" tushunchasi O'zbekiston mustaqilligining dastlabki yillaridan boshlab shakllangan, ammo Prezident Shavkat Mirziyoyev rahbarligidagi islohotlar (2016-yildan boshlab) davrida yangi mazmun kasb etdi. Bu ibora yosh rahbar kadrlarning (yosh yetakchilar, mutaxassislar va rahbarlar) mamlakat kelajagini qurishdagi rolini ta'kidlaydi. Masalan,

2021-yilda Prezident "Yangi O'zbekiston" gazetasiga bergan intervyusida demokratik o'zgarishlar, keng imkoniyatlar va amaliy ishlar haqida gapirib, rahbar kadrlarning faoliyatini "mansabni yo'qotishdan qo'rqish sindromi"dan xalos bo'lish va xodimlarning nohaq ishdan bo'shatilishini oldini olish bilan bog'lagan. Bu yerda rahbar kadrlar nafaqat davlat idoralarida, balki mahalliy darajada (masalan, mahalla va korxonalarda) ishlaydigan, xalq bilan bevosita aloqada bo'lgan mutaxassislar sifatida ko'riladi.

Tarixiy jihatdan, bu tushuncha Sharqiy Renessans va Jadidlar harakatidan ilhomlangan. Yosh kadrlar jamiyatni yangilashda asosiy kuch bo'lib, ularning roli "Birinci va Ikkinchi Renessans" davridagi ajdodlar orzularini ro'yobga chiqarishda ko'rinadi. Hozirgi kunda yoshlar O'zbekiston aholisining 60% dan ortig'ini tashkil etadi va ular "Yangi O'zbekiston – Uchinchi Renessans" g'oyasining asosiy ijrochilari. Prezidentning 2025-yilgi muloqotida ta'kidlanganidek, barcha tizimdagi rahbarlar yoshlar ovozini eshitishga majbur, chunki ular mamlakatning azm-u shijoatli bunyodkorlari.

Globalashuv, raqamli iqtisodiyot va demografik o'zgarishlar sharoitida mamlakat taraqqiyoti rahbar kadrlarning salohiyati va boshqaruv madaniyatiga bevosita bog'liq. Rahbar – faqat buyruq beruvchi emas, balki ijtimoiy ishonchni mustahkamlovchi, innovatsiyalarni boshqaruvchi va strategik maqsadlarni amalga oshiruvchi bunyodkor shaxsdir. Shuning uchun ham rahbarlar tayyorlash, ularning malakasini muntazam yangilash va natijadorlikni oshirish – davlat siyosatining ustuvor yo'nalishidir.

Qadriyatga tayanadigan boshqaruv: halollik, adolat, javobgarlik va xizmatkorlik (servant leadership) – ishonch kapitalini yaratadi. Natijaga yo'naltirilganlik: aniq KPI va OKRlar orqali strategik maqsadlar kaskadlanishi (yuqoridan quyi bo'g'inlargacha) shaffof bo'lishi zarur. Raqamli transformatsiya: qarorlar ma'lumotga asoslangan (data-driven) bo'lishi, jarayonlar esa avtomatlashtirilgan va ochiq.

Inson kapitali: jamoa motivatsiyasi, ko'nikmalarni yangilash va kadrlar zaxirasini shakllantirish – barqarorlik garovi. Hamkorlik ekotizimi: davlat–xususiy sektor–fuqarolik jamiyati–olimlar uchrashadigan platformalar samaradorlikni keskin oshiradi.

Zamonaviy rahbarning kompetensiya modeli (T-shakl)

Chuqur ustun (vertical): soha ekspertizasi (masalan, ta'lim, sog'liqni saqlash, sanoat yoki hududiy rivojlanish).

Keng gorizontal (horizontal):

Strategik fikrlash va tizimli tahlil

Moliyaviy savodxonlik (budjet, ROI, TCO)

Raqamli boshqaruv (data analitika, kiberxavfsizlik, AI-yo'riqnomalar)

O'zgarishlarni boshqarish (change management)

Xatarlar boshqaruvi (ERM, compliance)

Muloqot va muzokara (stakeholder management)

Axloqiy liderlik (kodeks, manfaatlar to'qnashuvi profilaktikasi)

Raqamli boshqaruv va ma'lumotga tayanish

Data governance: ma'lumotlar sifati, egaligi, himoyasi va audit izi.

Ko'rsatkichlar paneli (dashboard): real vaqt rejimidagi KPI, xizmat ko'rsatish vaqti (SLA), budjet ijrosi, fuqarolar murojaatlari analitikasi. AI yordamida tahlil: prognozlash (talab, migratsiya, xizmat yuklamasi), resurslarni dinamik taqsimlash. Ochiq ma'lumotlar (open data): jamoatchilik nazorati va tadbirkorlik tashabbuslari uchun imkon.

Etika, shaffoflik va hisobdorlik

Etik kodeks: sovg'a siyosati, manfaatlar to'qnashuvi, ma'lumotdan foydalanish chegaralari.

Shaffof xaridlar: e-procurement, tenderlar bo'yicha ochiq reyestr.

Hisobotlar: choraklik va yillik natijalar, mustaqil tashqi audit xulosalari.

Jamoatchilik ishtiroki: "ochiq eshiklar" kuni, onlayn so'rovlar, fuqarolar paneli.

Jamoa boshqaruvi va motivatsiya

Maqsadlar kaskadlanishi: boshqaruvning har bir bo'g'inida aniq OKR.

Motivatsiya: maoshga qo'shimcha – tan olinish, karera yo'li, ichki grant va innovatsion g'oya tanlovlari.

Ko'nikmalarni oshirish: 70–20–10 modeli (ishdagi vazifalar – 70%, murabbiylik – 20%, kurs/seminar – 10%).

Murabbiylik va kouching: tajribali rahbar–yangi rahbar juftligi; 90 kunlik onboarding dasturi.

O'zgarishlarni boshqarish (Change Management)

“Nima uchun?” narrativi: islohot maqsadi, kutilayotgan foyda, o'lchovlar.

Tez g'alabalar: 3–6 oyda kichik, ko'rinadigan natijalar (quick wins).

Kommunikatsiya rejasi: ichki/ tashqi auditoriyalar, xabar berish chastotasi, Q&A.

Qarshilikni kamaytirish: treninglar, pilot loyihalar, “ambassador”lar tarmog'i.

Hududiy rivojlanish va inklyuzivlik

Mahalliy yechimlar: joy sharoitidan kelib chiqib, maqsadli loyihalar (suv, transport, ta'lim, sog'liq).

Inklyuziv boshqaruv: ayollar va yoshlar liderligini qo'llab-quvvatlash; imkoniyati cheklanganlar uchun moslashuvchan xizmatlar.

Barqarorlik: yashil siyosatlar (energiya tejamkorligi, chiqindilarni boshqarish), iqlim xatarlariga moslashuv.

Ta'lim va kadrlar zaxirasi

Dual model: nazariya (akademik hamkorlik) + amaliyot (loyiha laboratoriyalari).

Kadrlar zaxirasi reyestri: kompetensiya xaritalari, tayyorgarlik darajasi, rotatsiya va stajirovkalar.

Qiymatga yo'naltirilgan baholash: xizmat sifati, fuqarolar mamnunligi va iqtisodiy samaraga bog'langan ko'rsatkichlar.

Xatarlarga qarshi choralar

Korrupsiya xatari: ikki bosqichli nazorat, risk-indikatorlar, whistleblowing kanali.

Texnologik xatar: kiberxavfsizlik siyosati, zaxira nusxa va DRP (disaster recovery plan).

Kadrlar oqimi: merosxo'rlar rejalashtirish (succession), bilim bazasi.

Reputatsiya xatari: media monitoring, tezkor kommunikatsiya protokoli.

Rahbar kadr – ertangi kunning bunyodkori. U natijaga yo‘naltirilgan strateg, axloqiy lider, raqamli transformatsiyaning drayveri va jamiyat ishonchining kafolatidir. Shu kompetensiyalarni tizimli shakllantirish, shaffoflik va hisobdorlikni kuchaytirish, hamkorlik ekotizimini rivojlantirish – barqaror taraqqiyotning asosiy yo‘lidir.

Kelajak istiqbollari va tavsiyalar: 2030-yilga qadar yosh rahbar kadrlar mamlakatni global darajada raqobatbardosh qilishda asosiy rol o‘ynaydi. Ular innovatsiyalar, raqamli texnologiyalar va ma’naviy tarbiya orqali "Yangi O'zbekiston"ni quradilar. Tavsiya: Yoshlar maxsus dasturlarga (masalan, AIQI ga) murojaat qilib, rahbarlik malakasini oshirsinlar.

Xulosa

Rahbar kadrlarning ertangi kun bunyodkorlari sifatidagi o‘rni tobora ortib bormoqda. Ularning faoliyati — bu jamiyatning intellektual, iqtisodiy va ma’naviy poydevorini mustahkamlovchi omildir. Shu bois:

Rahbar kadrlar tayyorlash tizimiga psixologik va innovatsion menejment kurslarini keng joriy etish lozim.

Har bir rahbar uchun doimiy o‘z-o‘zini rivojlantirish dasturlari ishlab chiqilishi kerak.

Yosh rahbarlar uchun mentorlik va stajirovka tizimini kuchaytirish tavsiya etiladi.

Boshqaruv madaniyatini oshirishda axborot texnologiyalari va raqamli boshqaruv tizimlaridan samarali foydalanish zarur.

Eng muhimi, har bir rahbar o‘zini xalq xizmatkori, mamlakat bunyodkori deb bilishi, har bir qarorini inson manfaatidan kelib chiqib qabul qilishi kerak.

Adabiyotlar.

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Kadrlar siyosatini takomillashtirish to‘g‘risida”gi farmoni. – Toshkent, 2023-yil.

2. “Yangi O‘zbekiston taraqqiyot strategiyasi – 2022–2026-yillar.” – Toshkent: Adolat, 2022.
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh. M. Mirziyoyev. *Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi.* – Toshkent: O‘zbekiston, 2022.
4. Mirziyoyev, Sh. M. *Erkin va farovon, demokratik O‘zbekiston davlatini birgalikda barpo etamiz.* – Toshkent: O‘zbekiston, 2017.
5. Xodjayev, S. R. *Boshqaruv psixologiyasi va rahbarlik san’ati.* – Toshkent: Innovatsiya, 2021.
6. G‘ulomov, M., & Tursunov, N. *Davlat boshqaruvi nazariyasi va amaliyoti.* – Toshkent: Iqtisodiyot, 2019.
7. Mintzberg, H. (2010). *Managing.* – San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
8. Drucker, P. F. (2008). *The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker’s Essential Writings on Management.* – Harper Business.
9. Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice (9th Edition).* – Sage Publications.
10. Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations (8th Edition).* – Pearson Education.
11. Hamidov, A. (2020). *Zamonaviy rahbar shaxsining psixologik xususiyatlari.* – Toshkent: Fan va texnologiya.
12. Fayzullaev, F. (2021). *Inson resurslarini boshqarishning innovatsion yo‘nalishlari.* – Toshkent: Iqtisodiyot va ta’lim.
13. Kimm, S. (2018). *Public Leadership: Policy and Ethics.* – Routledge.
14. Rahbar kadrlarni tayyorlash bo‘yicha Davlat boshqaruvi akademiyasi materiallari. – Toshkent, 2023.
15. Kotter, J. P. (2012). *Leading Change.* – Harvard Business Review Press.
16. Alimova, D. (2022). *Raqamli boshqaruv va kadrlar salohiyatini rivojlantirish konsepsiyasi.* – Toshkent: Universitet nashriyoti.
17. OECD (2021). *Leadership for a High Performing Civil Service.* – OECD Publishing, Paris.

18. United Nations Development Programme (UNDP). (2023). *Transformative Leadership for Sustainable Development*. – New York.
19. Ibragimov, B. (2020). *Strategik boshqaruv asoslari*. – Toshkent: Yangi asr avlodi.
20. Boymurodov, I. (2023). *Yosh rahbarlarning kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirish mexanizmlari*. – Namangan: NamDPI nashriyoti.
21. Xolmatov, A. (2021). *O'zbekiston davlat boshqaruvi tizimini modernizatsiyalash yo'nalishlari*. – Toshkent: Oliy ta'lim nashriyoti.