

YOSH RAHBAR KADRLARNI LAVOZIMLARGA TAYINLASHNING XALQARO TAJIRIBASI

Sobitov Otabekxo'ja Yo'ldosh o'g'li

Oliy Majlis Qonunchilik palatasi huzuridagi Yoshlar parlamenti Raisi,

O'zLiDeP Siyosiy Kengashi Ijroiya qo'mitasi bo'limi mudiri

<https://doi.org/10.5281/zenodo.21510961>

Jahon miqyosida jamiyat taraqqiyotining zamonaviy bosqichida ta'lim tizimining samaradorligi ko'p jihatdan tashkilot rahbarlarining shaxsiy va kasbiy sifatlariga bog'liq ekanligi tobora yaqqol namoyon bo'lmoqda. Shu nuqtai nazardan, yosh rahbar kadrlarni lavozimlarga tayinlashning psixologik mexanizmlarini takomillashtirish psixologiya sohasining dolzarb ilmiy muammolaridan biri sifatida e'tirof etilmoqda. Xalqaro ilmiy tadqiqotlar ham mazkur masalaning muhimligini tasdiqlaydi. Jumladan, AQSHning Garvard universiteti qoshidagi Career Services markazi tomonidan o'tkazilgan tadqiqot natijalariga ko'ra¹, ta'lim muassasalari rahbarlarining qariyb 79,8 foizi samarali boshqaruv faoliyatida muhim omil sifatida ijodiy kompetentlikni asosiy shaxsiy sifat deb hisoblashini ta'kidlagan. Shuningdek, Singapurdagi Nan'yan texnologiya universiteti tomonidan ta'lim tashkilotlari rahbarlari o'rtasida o'tkazilgan so'rovnoma natijalari ham shunga yaqin xulosalarni ko'rsatgan bo'lib, respondentlarning 65,5 foizi boshqaruv jarayonida shaxsiy fazilatlar va ijodkorlik qobiliyatlari muhim ahamiyat kasb etishini qayd etgan. Mazkur ilmiy dalillar tashkilot rahbarlarining shaxsiy sifatlarini, xususan, ijodkorlik, tashabbuskorlik, kommunikativlik hamda innovatsion fikrlash kabi fazilatlarini rivojlantirish masalasi ilmiy jihatdan chuqur o'rganishni talab etishini ko'rsatadi. Shu bois ushbu yo'nalishda rahbar shaxsining psixologik xususiyatlarini tadqiq etish ham nazariy, ham amaliy jihatdan muhim ahamiyat kasb etadi.

Jahon miqyosida boshqaruv tizimining samaradorligini oshirish masalasi davlat va jamiyat taraqqiyotining muhim omillaridan biri sifatida e'tirof etilmoqda. Globallashtirish jarayonlari, iqtisodiyotning raqamli transformatsiyasi, innovatsion rivojlanish strategiyalarining keng joriy etilishi boshqaruv tizimida zamonaviy fikrlaydigan, moslashuvchan va yuqori psixologik kompetensiyaga ega yosh rahbar kadrlarga bo'lgan ehtiyojni yanada oshirmoqda. Shu sababli ko'plab rivojlangan davlatlarda yosh mutaxassislarini rahbarlik lavozimlariga tayinlash jarayonini ilmiy asoslash, ayniqsa ushbu jarayonda psixologik omillarning rolini o'rganish dolzarb ilmiy muammolardan biri sifatida qaralmoqda. Xalqaro tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, rahbar kadrlarni tanlash va lavozimga tayinlash jarayonining samaradorligi nafaqat kasbiy malaka yoki ish tajribasi, balki shaxsning individual-psixologik xususiyatlari bilan ham chambarchas bog'liqdir. Zamonaviy boshqaruv psixologiyasi nazariyalarida rahbar shaxsining motivatsion yo'nalishi, kommunikativ kompetensiyasi, stressga chidamliligi, liderlik qobiliyatlari hamda qaror qabul qilish jarayonidagi psixologik barqarorligi muhim mezonlar sifatida baholanadi. Shu nuqtai nazardan, yosh rahbarlarni lavozimlarga tayinlash jarayonida psixodiagnostika, psixologik baholash markazlari, kompetensiyalar modeli hamda shaxsiy fazilatlarini aniqlashga qaratilgan zamonaviy metodlardan foydalanish keng qo'llanilmoqda.

Rivojlangan mamlakatlar tajribasida yosh liderlarni tayyorlash va ularni rahbarlik lavozimlariga bosqichma-bosqich tayinlash jarayonida psixologik mexanizmlarni

¹ www.wcfia.harvard.edu

takomillashtirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Bunda shaxsning liderlik salohiyatini aniqlash, strategik tafakkurini rivojlantirish, ijtimoiy moslashuvchanligini oshirish hamda jamoani boshqarish ko'nikmalarini shakllantirish muhim omillar sifatida qoraladi. Shu bilan birga, yosh rahbarlarning professional faoliyatida psixologik tayyorgarlik, emotsional intellekt, ijtimoiy tolerantlik va konstruktiv muloqot kompetensiyalarining rivojlanganligi tashkilot samaradorligini ta'minlovchi asosiy omillardan biri sifatida e'tirof etilmoqda. Shu bois hozirgi davrda yosh rahbar kadrlarni lavozimlarga tayinlash jarayonida ularning shaxsiy va psixologik xususiyatlarini chuqur o'rganish, rahbarlik salohiyatini aniqlashning ilmiy asoslangan mexanizmlarini ishlab chiqish hamda psixologik baholash tizimini takomillashtirish dolzarb ilmiy-amaliy vazifa sifatida namoyon bo'lmoqda. Mazkur muammoni kompleks o'rganish boshqaruv psixologiyasi, tashkilot psixologiyasi hamda kadrlar menejmenti sohalari kesishgan nuqtada yangi ilmiy yondashuvlarni ishlab chiqishni talab etadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining, 2026-yil 16-fevraldagi "Mamlakat taraqqiyotining 2030-yilgacha mo'ljallangan ustuvor yo'nalishlari doirasida islohotlarni izchil davom ettirish va yangi bosqichga olib chiqishning qo'shimcha chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-21-son Farmoni², 2019-yil 8-oktabrdagi "O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi PF-5847-son Farmoni, 2017-yil 20-apreldagi "Oliy ta'lim tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-2909-son Qarori, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 7-iyundagi "Psixologiya sohasida kadrlarni tayyorlash tizimini yanada takomillashtirish va jamiyatda huquqbuzarliklarning oldini olish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 472-son Qarori hamda faoliyatga oid boshqa me'yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishga mazkur dissertatsiya ishi muayyan darajada xizmat qiladi.

Yuqoridagilardan ko'rinib turibdiki, mamlakatimizda yoshlar bilan ishlash tizimini takomillashtirish, ularning ijtimoiy faolligini oshirish hamda yetuk kadrlar sifatida shakllanishini ta'minlash yo'nalishida keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Bu jarayonda yoshlarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini chuqur o'rganish, ularning xulq-atvoriga ta'sir etuvchi subyektiv va obyektiv omillarni aniqlash, shuningdek, shaxsiy fazilatlarini hamda tolerantlik darajasini tahlil qilish muhim ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi. Ayniqsa, yoshlarning liderlik salohiyatini aniqlash, boshqaruv faoliyatiga tayyorligini baholash hamda ularni rahbarlik lavozimlariga tayinlash jarayonida psixologik omillarni hisobga olish dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Chunki zamonaviy boshqaruv tizimida rahbar shaxsining individual-psixologik xususiyatlari, kommunikativ kompetensiyasi, tolerantligi, emotsional barqarorligi hamda ijtimoiy moslashuvchanligi tashkilot faoliyatining samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Shu bois yosh kadrlarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini o'rganish, ularning boshqaruv faoliyatiga mosligini aniqlash, liderlik salohiyatini baholash hamda rahbarlik lavozimlariga tayinlash jarayonida psixologik diagnostika va tahlil mexanizmlarini takomillashtirish muhim ilmiy vazifa sifatida namoyon bo'lmoqda. Bu esa yosh rahbar kadrlarni lavozimlarga tayinlashning psixologik mexanizmlarini chuqur tadqiq etish, ularning

² <https://lex.uz/docs/-8050769>

boshqaruv faoliyatiga tayyorligini baholashning ilmiy asoslangan mezonlarini ishlab chiqish zarurligini taqozo etadi.

Yosh rahbar kadrlarni lavozimlarga tayinlashning psixologik mexanizmlarini takomillashtirish masalasi zamonaviy boshqaruv tizimida inson omilining ustuvorligini yana bir bor tasdiqlaydi. Olib borilgan nazariy va empirik tahlillar shuni ko'rsatdiki, rahbar kadrlarni tanlash va tayinlash jarayoni faqat formal mezonlar, ya'ni ta'lim darajasi yoki ish tajribasi bilan cheklanmasligi, balki shaxsning individual-psixologik xususiyatlari, motivatsion yo'nalishi, emotsional intellekti, kommunikativ kompetensiyasi hamda ijtimoiy moslashuv darajasini chuqur o'rganishga asoslanishi lozim.

Tadqiqot natijalari yosh rahbarlarning kasbiy-shaxsiy rivojlanishida motivatsion-qadriyatli, kognitiv-irodaviy va operatsional-amaliy komponentlarning o'zaro uyg'unligi muhim ekanligini ko'rsatdi. Ayniqsa, emotsional intellekt darajasi yuqori bo'lgan, o'z his-tuyg'ularini boshqara oladigan va boshqalar bilan samarali muloqot o'rnatadigan rahbarlar boshqaruv faoliyatida yuqori natijalarga erishishi aniqlandi. Shuningdek, ekstroversiya-introversiya kabi individual xususiyatlar rahbarlik uslubining shakllanishiga bevosita ta'sir ko'rsatishi, ijtimoiy maqbullikka intilish esa diagnostik natijalarni talqin etishda hisobga olinishi zarurligi asoslab berildi.

Empirik tadqiqotlar orqali yosh rahbarlarning psixologik xususiyatlari turlicha namoyon bo'lishi va bu ularning boshqaruv samaradorligiga sezilarli ta'sir ko'rsatishi aniqlandi. Shu bois rahbarlarni tanlash jarayonida psixodiagnostik metodlardan foydalanish, ularning individual rivojlanish trayektoriyasini belgilash va kompleks baholash tizimini joriy etish zarurligi ilmiy jihatdan asoslandi. Bundan tashqari, yosh rahbarlarning liderlik va boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish uzluksiz va tizimli jarayon bo'lib, u treninglar, mentorlik, kouching va amaliy faoliyat orqali mustahkamlanishi lozimligi ta'kidlandi.

Umumlashtirib aytganda, yosh rahbar kadrlarni lavozimlarga tayinlashning psixologik mexanizmlarini takomillashtirish boshqaruv tizimida sifat jihatidan yangi bosqichni ta'minlaydi. Bu jarayonda ilmiy asoslangan yondashuvlarni joriy etish, psixologik omillarni chuqur tahlil qilish va individual xususiyatlarni hisobga olish orqali zamonaviy, moslashuvchan, yuqori malakali va samarali faoliyat yurita oladigan rahbarlar korpusini shakllantirish imkoniyati kengayadi.

Shu bilan birga, yosh rahbar kadrlarni lavozimlarga tayinlashning psixologik mexanizmlarini takomillashtirish tashkilotlarda adolatli va shaffof kadrlar siyosatini shakllantirishga ham xizmat qiladi. Psixologik yondashuvga asoslangan tanlov va baholash tizimi rahbar kadrlarning haqiqiy salohiyatini aniqlash, ularni maqsadli rivojlantirish va boshqaruv jarayonida inson omilining samaradorligini oshirish imkonini beradi. Natijada, tashkilotlarda sog'lom ijtimoiy-psixologik muhit shakllanib, jamoa faoliyatining uyg'unligi va umumiy natijadorlik darajasi sezilarli darajada ortadi.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi // <https://lex.uz/docs/-6445145>
2. O'zbekiston Respublikasining 2020-yil 23-sentabrdagi "Ta'lim to'g'risida"gi Qonun". O'RQ-637-son. (Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 24.09.2020 y., 03/20/637/1313-son).

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrdagi PF-5843-son «O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida» Farmoni. – Elektron resurs. – Toshkent: Lex.uz, 2019. – Qo'llanish rejimi: <https://lex.uz/docs/4549998>
4. Davletshin M.G. Zamonaviy maktab o'qituvchisining psixologiyasi. – Toshkent, 1999. – 29 b.
5. Davletshin M.G. Qobiliyat va uning diagnostikasi. – Toshkent: O'qituvchi, 1997. – 134 b.
6. Давыденко Т.М. Теоретические основы рефлексивного управления школой: Автореф. дис. – Москва, 1996. – 35 с.