



## ЯНГИ ЎЗБЕКИСТОН СТРАТЕГИЯСИ, БОШҚАРУВ КАДРЛАРИ СИЁСИЙ МАДАНИЯТИНИ ЎРГАНИШНИНГ НАЗАРИЙ МЕТОДОЛОГИК ЖИХАТЛАРИ

Р.Д.Халимметова

СДВМЧ ва БУТФ ўқитувчиси

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6724302>

### ARTICLE INFO

Received: 28<sup>th</sup> May 2022

Accepted: 02<sup>nd</sup> June 2022

Online: 05<sup>th</sup> June 2022

### KEY WORDS

Президент Шавкат  
Мирзиёев давлат  
раҳбари лавозимига  
киришган биринчи  
кунлардан бошлаб  
кадрлар салоҳиятига,  
уларни халқ билан  
ишлай олиш  
қобилиятига алоҳида  
эътибор қаратди.

### ABSTRACT

Давлат бошқарувида, унинг таркибий тузилмаларида ёш, инновацион фикрлайдиган, ташаббускор, ватанга содиқ янги авлод кадрларини тарбиялаш ва улардан самарали фойдаланиш тизимини яратиш янгиланаётган Ўзбекистоннинг энг муҳим вазифаларидан бири ҳисобланади. Чунки, давлат мустақиллиги, демократик жамият тараққиёти шу мамлакатда яшайдиган, халқ хўжалигининг турли жабҳаларида фаолият юритаётган мутахассис кадрларнинг касбий билим ва малакасига боғлиқ.

Давлат бошқарувида, унинг таркибий тузилмаларида ёш, инновацион фикрлайдиган, ташаббускор, ватанга содиқ янги авлод кадрларини тарбиялаш ва улардан самарали фойдаланиш тизимини яратиш янгиланаётган Ўзбекистоннинг энг муҳим вазифаларидан бири ҳисобланади. Чунки, давлат мустақиллиги, демократик жамият тараққиёти шу мамлакатда яшайдиган, халқ хўжалигининг турли жабҳаларида фаолият юритаётган мутахассис кадрларнинг касбий билим ва малакасига боғлиқ.

Президент Шавкат Мирзиёев давлат раҳбари лавозимига киришган биринчи кунлардан бошлаб кадрлар

салоҳиятига, уларни халқ билан ишлай олиш қобилиятига алоҳида эътибор қаратди. Янгича фикрлайдиган, инновацион билим ва тафаккурга эга бўлган, хорижий мамлакатларда таълим олган ёш, иқтидорли кадрларни давлат бошқаруви органларига, корхона ва ташкилотларга, таълим муассасаларига раҳбар этиб тайинлаш масаласини давлат сиёсати даражасига кўтарди. Чунки, шиддат билан ўзгариб бораётган замон, давр талаби бошқарув кадрларининг жамият ижтимоий-сиёсий ҳаётидаги ўрни ва ролига мутлақ бошқача талабларни қўйди. Айниқса, бугунги кунда дунёда юз бераётган иқтисодий-ижтимоий, экологик, диний ва этник муаммолар қаторига



коронавирус пандемиясининг кириб келиши нафақат инсонлар соғлиғини сақлаш, шунингдек, уларни пандемия шароитида ишлаши, оиласини боқиш муаммолари ҳам давлат, жамият олдида яна бир муаммо сифатида кўндаланг кўйилди. қаратди. Янгича фикрлайдиган, инновацион билим ва тафаккурга эга бўлган, хорижий мамлакатларда таълим олган ёш, иқтидорли кадрларни давлат бошқаруви органларига, корхона ва ташкилотларга, таълим муассасаларига раҳбар этиб тайинлаш масаласини давлат сиёсати даражасига кўтарди. Чунки, шиддат билан ўзгариб бораётган замон, давр талаби бошқарув кадрларининг жамият ижтимоий-сиёсий ҳаётидаги ўрни ва ролига мутлақ бошқача талабларни қўйди. Айниқса, бугунги кунда дунёда юз бераётган иқтисодий-ижтимоий, экологик, диний ва этник муаммолар қаторига коронавирус пандемиясининг кириб келиши нафақат инсонлар соғлиғини сақлаш, шунингдек, уларни пандемия шароитида ишлаши, оиласини боқиш муаммолари ҳам давлат, жамият олдида яна бир муаммо сифатида кўндаланг кўйилди.

Ҳозирги замон раҳбари, авваламбор, муваффақият сари интилувчи, жавобгарликни ўз зиммасига олишга қодир, сиёсий маданият ва мулоқот маданиятли, ташкилотчи ва иродаси мустаҳкам шахс бўлмоғи давр талабидир. Шунингдек, раҳбардан ўз зиммасидаги вазифаларни самарали бажарилиши, қўл остидагиларни ҳам шунга сафарбар этиши, жамоани қийнаётган жиддий муаммоларни чуқур ўрганиб, мақбул ечимини топиши, муаммоли вазиятларни донолик билан

бартараф этиши, ўз ишига танқидий қараш қобилиятига эга бўлиши талаб этилади.

Инсонларни бир жамоа мақсади йўлида самарали меҳнатга жалб қилиш, қолаверса, раҳбар ва ишчи ходим ўртасидаги ўзаро ишончли муносабатларни шакллантириш, ҳар бир шахснинг ўзига хос руҳий, ижтимоий хусусиятларини атрофлича ўрганиш, юқори даражадаги самарали персонални бошқаришга эришиш ўта долзарб масала ҳисобланади. Чунки меҳнат жамоаларида самарали бошқаришни ташкил этиш учун ишчиларнинг ўз қобилиятларини намоён қилишга, астойдил меҳнат қилишга ва ишлаб чиқариш ресурсларини унумли фойдаланишга ундовчи мотив ва рағбатлар тизими зарур. Ушбу тизимни эса сиёсий бошқарув, шахслар психологияси ва жамоани ривожланишининг ижтимоий-психологик қонуниятларини ҳисобга олмасдан яратишнинг иложи йўқ.

Жамоада соғлом муҳитни яратиш ва бу жараёнда раҳбар кадр ва ишчи-ходим муносабатлари, уларни, шунингдек, ишлаб чиқаришни бошқариш ва режалаштиришда турли усул ва механизмлардан фойдаланиш, самарали бошқарув фаолиятини шакллантириш масалаларини ўрганишга бағишланган тадқиқот ва изланишларни хорижий олимлар қаторида ўзбек олимлари ҳам ўрганмоқда. Бу борада Қ.Абдурахмонов, Ш.Холмўминов, Э.Набиев, А.Ҳайитовлар ишларини мисол қилиб кўрсатиш мумкин.

Ишчи-ходимларни бошқариш ва корхона бошқарув фаолиятини такомиллаштиришда ижтимоий-психологик жиҳатларнинг ўрнини



тадқиқ этиш, меҳнат жамоаларида соғлом муҳитни шакллантиришнинг бир қатор жиҳатлари ишлаб чиқилган бўлса-да, бироқ буларни етарли деб бўлмайди. Жумладан, иқтисодий ислоҳ қилиш шароитида корхона бошқарувида ходимларнинг алоҳида хусусиятларини ҳисобга олиш, хусусан, соғлом меҳнат муҳитини шакллантириш, бунда сиёсий, ижтимоий, психологик усуллардан ва методлардан фойдаланиш, шу йўл билан бошқарув фаолиятини такомиллаштириш масалалари долзарблигича қолиб кетмоқда. Шу муносабат билан мазкур диссертация иши айнан шу муаммоларни ўрганишга қаратилганлиги билан ҳам долзарб ҳисобланади.

Таъкидлаш лозимки, кадрлар тайёрлаш борасида кўплаб олимлар ўрганиш ва изланишлар олиб борган, ва уларда олиб борилган тадқиқот натижалари бўйича хулоса ва тавсиялар, илмий янгиликлар илгари сурилган. Ана шу изланишлар таҳлили шуни кўрсатадики, мустақил Ўзбекистоннинг давлат бошқарувида, хусусан, корхона ва ташкилотларда соғлом муҳит яратишда раҳбар бошқарув ва мулоқот маданиятининг роли мавзуси шахснинг ижтимоий-иқтисодий билимлари билан бир қаторда унинг жамоада ишлаш, кишиларни бошқаришда уларнинг ижтимоий келиб чиқиши, иқтисодий аҳволи ва психологик замонавий миллий кадрлар тизимининг шаклланиши, ривожланиши билан боғлиқ муаммолар алоҳида тадқиқот мавзуси сифатида ўрганилмаган.

Жамиятда, корхона ва ташкилотларда соғлом муҳитни шакллантириш борасида бугунги кунда бир қатор

ишлар амалга оширилиб келинмоқда ва ушбу қилинаётган ишлар ўзининг самарасини кўрсатмоқда.

Биринчидан, жамиятда соғлом муҳит яратиш борасида бугунги кунда касабачиларнинг уюшмалари томонидан қатор ижобий ишлар амалга оширилиб, аҳолининг кўплаб ижтимоий муаммолари ҳал қилиб келинмоқда.

Давлатимиз раҳбари томонидан берилган топшириққа асосан, ҳудудлардаги муаммоларни бартараф этиш бўйича яратилган янги тизим яъни “маҳаллабай” ишлаш тизими орқали, маҳаллалардаги, хонадонлардаги ишсиз, кам таъминланган хотин-қизлар, ёшлар рўйхатлари шакллантирилиб, “Темир дафтар”, “Аёллар дафтари” ва “Ёшлар дафтари”га киритилмоқда.

Бу оилаларнинг муаммоларини тизимли равишда ҳал қилиш мақсадида касабачиларнинг уюшмалари вилоятлар кенгаши томонидан тикув машиналари бериш орқали уларнинг бандлиги таъминланмоқда, муҳтож оилаларнинг уй-жойларини таъмирлаш учун маблағ ажратилмоқда ҳамда эҳтиёжманд, фуқароларнинг саломатликларини тиклаш мақсадида санаторийларга имтиёзли йўлланмалар ажратилиб келинмоқда.

Биз биргина касабачиларнинг уюшмалари томонидан қилинаётган ишларга тўхталдик. Ваҳоланки, бугунги кунда маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, секторлар раҳбарлари ва мутасадди ташкилотлар томонидан ушбу яратилган янги тизим бўйича “маҳаллабай” ишлаш орқали ишсиз фуқароларнинг бандлигини таъминлаш, тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиш истагини билдирган



фуқароларга имтиёзли кредитлар ажратиш, касб-хунарга ўқитиш марказларида 5 турдаги мутахассисликлар бўйича 360 соатлик ўқув дастурлари асосида касб-хунарларга ўқитилиб, уларга сертификат берилиб, мутахассисликлари бўйича ишга жойлаштирилиб келинмоқда.

Албатта, ушбу амалга оширилаётган ишлардан кўзланган мақсад аҳолини рози қилиш, уларни эртанги кунда эмас, бугун фаровон ҳаётда яшашларига кўмак бериш орқали жамиятда соғлом ижтимоий-маънавий муҳитни шакллантиришдан иборат.

Юқорида жамиятда соғлом муҳит яратишда раҳбар ва мутахассис кадрлар маданияти ва механизмлари ҳақида қисқача тўхталиб ўтдик. Энди корхона, ташкилот ёки муассасаларда, меҳнат жамоаларида соғлом муҳитни яратиш бўйича айрим жиҳатларга эътибор қаратамиз.

Ҳар бир меҳнат жамоасида соғлом муҳитни яратиш биринчи навбатда раҳбар кадрлар маданиятига ва раҳбар кадрлар томонидан танлаб олинган мутахассис кадрлар салоҳиятига боғлиқ. Раҳбар меҳнат жамоасида соғлом ва муносиб иш шароитни яратиш орқали иш самарадорлигини оширишни мақсад қилган экан, авваламбор раҳбарнинг ўзи, бугунги раҳбарга қўйиладиган талабларга мос келиши керак.

Яъни, раҳбар маънавиятли, бошқарув ва мулоқот маданиятига эга, тезкор ва тўғри қарор қабул қилиш қобилиятига эга бўлиши, етакчилик ва лидерлик қобилиятига эга бўлиши, жамоада тўғри ишлашни билиши, қарор қабул қилишда ходимларнинг фикрини инобатга олиши ҳамда қўл остидаги

ходимларни мотивация қилишини билсагина жамоада соғлом ва самарали иш жараёнини ташкил қилишга эришади.

Бундан ташқари, раҳбар жамоани шакллантиришда кадрларни танлашга алоҳида эътибор бериши лозим. Яъни, бугунги кунда энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (KPI) орқали, танлов асосида ишга қабул қилиш энг самарали усул ҳисобланади ва бу ўз натижасини беради.

Айрим ҳолларда, раҳбар янгидан ташкилот ёки корхонага раҳбар лавозимига киришган бўлса, айрим ходимлари узоқ йиллардан бери ушбу ташкилотларда ишлаётган бўлса, у билан янгидан ишга қабул қилинган ходимлар ўртасида ишга бўлган муносабат, уларнинг дунёқараши ва фикрлаши ўртасидаги фарқ ўзаро низони келтириб чиқаришига сабаб бўлади.

Мазкур ҳолатда ёки шунга ўхшаш вазиятларда раҳбар вазиятни тўлиқ қўлга олиши ва низони бартараф этиши учун юқорида санаб ўтилган мезонлардан ташқари ҳаётий тажриба ҳам муҳим омил бўлиб саналади.

Яъни, корхонада эскидан ишлаб келаётган ходим ва янги ишга келган ёш мутахассис кадрлар ўртасида иш тақсимоти, уларнинг кунлик, ҳафталик иш режаси амалга ошираётган ишлари ва эришилган натижаларини таҳлил қила олиши ҳамда тўғри хулоса чиқара олиши талаб этилади.

Меҳнат жамоасида шунга ўхшаш низоли вазиятларни олдини олиш мақсадида, раҳбар барча ходимлар тўғрисида тўлиқ маълумотга эга бўлиши, ходимларни жамоа бўлиб ишлашга ўргатиши, барча ходимлар ўртасида мулоқот маданияти,



ишлаш маданияти, ташкилот маданият ва урф одатларини шакллантириши ва уларга тўғри тушунтириб бериши лозим.

Шунингдек, ҳар қандай ташкилот ютуқларни қўлга киритиши учун раҳбар мақсадни аниқ белгилаши, унга эришиш йўллари ва воситаларини тўғри танлаши, жамоани ўз атрофида жипслаштириб, қўйилган вазифаларни бажаришга сафарбар эта олиши керак. Яъни, ишни ўз вақтида бажарадиган, гапни ўрнига қўйиб айтадиган бўлиши лозим. Афсуски, ҳозирги кунда илмга қизиқмайдиган, муваффақиятни фақат пул, моддий бойликда деб тушунадиган шахслар ҳамон учраб туради. Пул бундай одамларни тўлиғича ўзига бўйсундириб олади ва касбий, маънавий ва маданий ўсиш учун унга имконият қолдирмайди.

Бугунги кунда жамиятимизда раҳбар ва мутахассис кадрлар фаолиятида кузатиладиган энг катта ва мураккаб муаммолардан бири – бу ўз ташкилоти ва тармоғи учун кадр танлай олиш ва уларни бошқариш лаёқатининг етишмаслигидир. Бу борада афсуски, раҳбарларда HR (инсон ресурсларини ривожлантириш) борасидаги билимларнинг пастлиги сақланиб қолмоқда. Инсон ҳуқуқларига зид равишда, шунингдек, инсон ресурслари мамлакатнинг миллий бойлигига айланиши шароитида ташкилотга келган янги раҳбар томонидан олдиндан ишлайдиган ходимларга нисбатан «бутунлай тозалаш» операциясига мойилликнинг мавжудлиги ва бу жамиятда катта норозиликларга сабаб бўлишини эса минг афсуски, кўплаб раҳбар англаб етмаган ва бундай номақбул ишлар

амалга ошмоқда. Ходимларга паст назар билан қараш, гоҳида ўзининг тор мезонлари ёрдамида уларни саралаш, ўзининг яккаҳоқимлигига таяниб, хоҳлаган кадрларини ишлатиб ва қолганларини бўшаб кетишга мажбур қилиш, «нотаниш» ходимлардан хавфсираш, уларни душман сифатида қараш руҳиятидан озод қилиш масаласи соҳадаги энг долзарб вазифалардан бўлмоғи шарт.

Айниқса, ходимларнинг ноҳақ бўшатилиши, уларга доимий руҳий босим ўтказилишидан ҳимоя қиладиган ҳуқуқий механизм ёки тизимни яратиш энг устувор вазифа сифатида тезда ечимини топиши лозим. Демак, замонавий раҳбарлар юқоридаги келтирилган салбий ҳолатларни келтириб чиқармаслиги учун юқори компетент ва ахборот маданияти шаклланган бўлиши лозим. Чунки, замонавий раҳбар кадрлар замон билан ҳамнафас бўлиши, атрофдаги сиёсий жараёнларни тизимли таҳлил қила олиши лозим.

Бугунги давр давлат хизматчилари олдига янги талаблар қўймоқда. Мамлакатимизни замонавий босқичда ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича устувор вазифаларни рўёбга чиқариш учун бошқарув усулларини қайта кўриб чиқиш, фаолият самарадорлигини оширишга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Шу боис, Ўзбекистон жамиятининг қайси бўғинидан қатъий назар соғлом муҳитни яратишда биринчи даражали раҳбар масъулдир ва бунда унинг маънавий ва маданий салоҳияти асосий ўринда туради.

Сиёсатшунос И.Эргашев фикрича, “сиёсий соҳада нафақат ҳукумат ёки



давлатнинг, у ёки бу ижтимоий-сиёсий ташкилотларнинг ўрни муҳим. Айти пайтда жамиятдаги мавжуд бўлган нормалар ва қоидалар, хулқ-атвор стереотиплари, сиёсий рамзлар ва миллий-маънавий қадриятлар билан боғлиқ бўлган бошқа компонентлари ҳам алоҳида ўрин тутди. Маданият ижтимоий-тарихий ривожланишда одамларни бир-бири билан бўлган муносабатларда муҳим рол ўйнайди”. Мутахассис кадрлар тайёрлаш давлат сиёсати бир вақтнинг ўзида фалсафанинг сиёсат билан боғлиқлигини, сиёсий институтлар ва жараёнларнинг ўзаро туташ нуқталари мавжудлигини ҳам билдиради. Сиёсий институтлар ва жараёнлар давлат ҳамда ҳокимиятнинг моҳияти янги авлод кадрларини тайёрлашнинг ўзига хос жиҳатлари, сиёсий тизим, демократик, ҳуқуқий давлатнинг мазмуни билан узвий боғланган. Бошқача айтганда, давлат ва ҳокимиятнинг моҳияти, уларнинг ўрни ва мақсадлари, инсон табиати, манфаатига муносабати тўғрисидаги масалалар сиёсий институтлар ва жараёнлар, шу жумладан кадрлар тайёрлаш сиёсатининг диққат марказида туради. Биринчидан, давлат ва ҳокимиятни социал феномен, жамиятни сиёсий, маънавий ташкил этиш институти сифатида таҳлил этади. Иккинчидан, эса кадрлар тайёрлаш давлат сиёсатининг мақсади ва унинг қандай эҳтиёжларни ўзида ифода этиши, жамиятда янги авлод кадрларини тайёрлаш сиёсатининг қандай тизимга асосланиши ёки асосланаётганлигини сиёсий-фалсафий жиҳатдан ўрганади ва таҳлил этади ҳамда уни баҳолайди.

Кадрлар (франц. cadre – шахсий таркиб) – 1) корхона, муассаса, фирма, ҳиссадорлик жамиятлари, банклар, касаба уюшмалари ва жамоат ташкилотларида малакали ходимларнинг асосий таркиби. Шахснинг кадр сифатида шаклланиш босқичига тайёргарлик умумий ўрта таълим мактаблари, академик лицейларда амалга оширилади. Кадрларнинг асосий контингенти олий таълимнинг бакалавриат ва магистратура босқичлари орқали тайёрланади. Юқори илмий салоҳиятли, малакали кадрларни тайёрлаш аспирантура, докторантура, адъюнктура, ординатура босқичларида амалга оширилади. 2) Қуролли кучларда – ҳақиқий хизматдаги командирлар ва оддий аскарлар таркиби ҳам кадрлар маъно-мазмуни билан боғлиқ.

«Кадрлар» тушунчаси кенг қамровли бўлиб, «янги авлод кадрлари», «миллий кадрлар», «рахбар кадрлар» тушунчалари моҳиятан бир-биридан фарқ қиладиган тушунча ва мазмунларга эга. «Мутахассис кадрлар» деганда - аниқ бир йўналиш бўйича мутахассисликка эга, бакалавр ва магистрлик даражасига эга бўлган, фан ва ишлаб чиқариш, яъни макроиқтисодиётнинг муайян соҳасида ишлаётган кадрлар назарда тутилади.

«Малакали мутахассислар» тушунчаси ҳам янги авлод кадрларининг маъно-мазмуни билан чамбарчас боғлиқ. Юксак малакали мутахассислар, менежерлар, бошқарувчиларнинг юқори мансабларни эгаллашига асосий сабаб шуки, улар «ишонч ёрлиғи» – илмий даражалар, дипломлар ва бошқа



мутахассислик гувоҳномаларига эга. Уларнинг мансаби, одатда, нисбатан мустаҳкам ва даромадлидир. Шунинг учун баъзи тадқиқотчилар малакали мутахассислар ҳамда юқори синф вакиллари янги «профессионал бошқарув синфи» сифатида қарайдилар.

«Миллий кадрлар» – ҳар бир ҳудудий маконга эга бўлган миллат, элат, халқнинг азалий урф-одатлари, миллий, умуминсоний, диний қадриятлари, хусусиятлари, салоҳиятини ўзида акс эттирган, моддий ва маънавий эҳтиёжлар асосида шаклланган, оддий, ўрта ва олий маълумотга эга бўлган касб эгаларидир.

«Раҳбар кадрлар» деганда, давлат ва жамият қурилиши, бошқарувнинг у ёки бу соҳасида раҳбарлик ишини амалга ошириш жавобгарлигига эга бўлган, жамоани йўналтиришга, мамлакат, халқ, инсонлар олдида ўзининг раҳбарлик қобилияти, сифатлари билан ажралиб турадиган масъул шахсларни тушуниш мумкин. Раҳбарлик тушунчасининг маъноси кенг. У турли лавозимларда ишлайдиган шахсларга нисбатан қўлланилади. Масалан, «Президент», «Мамлакат раҳбари», «Юртбоши» тушунчалари Ўзбекистон Президентига, «Вазир», «Бош вазир» эса ҳукумат раҳбарлари ва тегишли вазирликларга нисбатан ишлатилади. Қонун чиқарувчи ҳокимият раҳбарига нисбатан «Олий Мажлис Қонунчилик палатаси Спикери», «Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати раиси» тушунчаларини қўллаймиз. Шунингдек, нодавлат ташкилотлари ва жамоат бирлашмаларида, хусусан, сиёсий партиялар, касаба уюшмалари, олимлар жамияти, хотин-қизлар, фахрийлар,

Ўзбекистон ёшлар иттифоқи, ижодий уюшмалар, оммавий ҳаракатлар, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, хўжалик соҳалари бўйича ҳам турли даражаларда раҳбар, сиёсий раҳбар тушунчаси қўлланилади.

Бугунги кунда турли масъул ишларни амалга оширадиган шахсларга нисбатан «кадрлар», «янги авлод кадрлари», «кадрлар масъулияти», «раҳбар», «раҳбар кадрлар», «раҳбарлик масъулияти», кадрлар, раҳбар кадрларнинг жавобгарлиги, раҳбарлик лавозими, раҳбарлик курсисида ўтирганлар деган тушунчаларни Президентимиз Шавкат Мирзиёевнинг нутқлари ва асарларида кўпроқ учратамиз. Айни пайтда, улар мансабдор шахслар, вазирлар, ҳокимлар, ташкилот раҳбарларига нисбатан ҳам қўлланилади.

Сиёсатшунос олимлар, профессор И.Эргашев ва Ф.Эргашевлар ҳам ўз тадқиқотларида кадрлар мавзуини чуқур тадқиқ этганлар. Жумладан, улар раҳбар кадрларга бугунги кунда қўйилган янги талабларни қуйидагича таърифлайди: “1) ўз вазифасини чуқур англаб етиш; 2) иш юритишни удалай олиш; 3) кадр ва раҳбар сифатида ишни олиб бориш билан боғлиқ жиҳатларга мустақиллик талаблари асосида ёндашиш”.

“Раҳбар кадрлар” тушунчасидаги иккита жиҳатга эътиборни қаратиш лозим: у “раҳбар” ва “кадр” тушунчаларини ўзида мужассам этганлиги билан характерланади. Одатда, “кадр” деганда, маълум бир йўналиш бўйича аниқ мутахассисликка, билим ва тажрибага эга бўлган, айни пайтда, маълум бир жамоада ишлайдиган шахслар тушунилади.