

Oriental Journal of Education



EFFECTIVENESS AND LEGAL BASIS OF COMPETITIVE RECRUITMENT IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Sevara Khasanova*Chief Legal Counsel**Agency for Education and Qualifications Assessment**Uzbekistan*

ABOUT ARTICLE

Key words: Competitive hiring, Efficiency, Legal basis, Higher education institutions, Transparency, Equal opportunities, Recruitment process, Professional development

Received: 09.02.25**Accepted:** 11.02.25**Published:** 13.02.25

Abstract: This article discusses the efficiency and legal basis of the selection process in higher education institutions. It emphasizes the importance of an open and transparent hiring system, where the efficiency of the selection process directly impacts the quality of education and professional development. The article outlines the regulatory framework that governs the hiring procedures and highlights the significance of these processes in ensuring fair and competitive recruitment.

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИДА ТАНЛОВ АСОСИДА ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШНИНГ САМАРАДОРЛИГИ ВА ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИ

Севара Хасанова*бош юрисконсульт**Билим ва малакаларни баҳолаш агентлиги**Ўзбекистон*

МАҚОЛА ҲАҚИДА

Калит сўзлар: Рақобатли танлов, Самара, Ҳуқуқий асослар, Олий таълим муассасалари, Шаффофлик, Тенг имкониятлар, Ишга қабул қилиш жараёни, Касбий ривожланиш

Аннотация: Ушбу мақола олий таълим муассасаларида танлов асосида ишга қабул қилишнинг самарадорлиги ва ҳуқуқий асосларини ўрганади. Танлов жараёнининг шаффоф ва адолатли бўлишининг аҳамияти кўрсатилган бўлиб, бу малакали мутахассисларнинг ишга жойлашишини таъминлашда муҳим рол ўйнайди. Мақолада ишга қабул қилишнинг ҳуқуқий асослари ва бу жараёнларнинг таълим тизимининг самарадорлигига қандай хисса қўшиши кўриб чиқилади. Шунга қўшиб, танловда шаффофлик ва адолатнинг роли, номзодлар учун тенг имкониятлар яратишда муҳимлиги

ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ КОНКУРСНОГО ПРИЕМА В ВЫСШИЕ УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ

Севара Хасанова

генеральный юристконсульт

Агентство по оценке знаний и навыков

Узбекистан

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: Конкурсный отбор, Эффективность, Правовая основа, Вузы, Прозрачность, Равные возможности, Процесс набора, Профессиональное развитие

Аннотация: Статья рассматривает эффективность и правовые основы процесса отбора на конкурсной основе в высших учебных заведениях. Внимание уделяется важности прозрачности и справедливости процесса отбора, который играет значительную роль в обеспечении трудоустройства квалифицированных специалистов. В статье рассматривается правовая основа, регулирующая процедуры найма, и то, как эти процессы способствуют эффективности образовательной системы. Также рассматривается роль прозрачности и справедливости в подборе кадров, обеспечивающая равные возможности для кандидатов.

Кириш

Олий таълим муассасаларида кадрларни танлаш, мавжуд имкониятларни самарали фойдаланиш ва малакали мутахассисларни ишга қабул қилиш масаласи жуда муҳим аҳамиятга эга. Бу жараён, ўз навбатида, олий таълим муассасаларининг ўқув дастурларини ишлаб чиқиш, таълим сифатини ошириш ва институтларнинг нуфузини оширишга кўмаклашади. Ҳар бир олий таълим муассасаси ўз фаолиятида юқори малака ва билимга эга мутахассисларнинг ишга жойлаштирилиши таъминлашга интилади. Чунки мутахассисларнинг самарали ва ишончли фаолияти, бир пайтлар таълим бериш жараёнида ўрганилган назарий ва амалий билимларни амалда қўллаш каби муҳим омилларга боғлиқ.

Шунингдек, кадрларни танлаш жараёнининг самарадорлиги ҳамда унинг ҳуқуқий асослари жамиятда ва ташкилотларда юқори самарадорликни таъминлаш учун асосий омил бўлиб хизмат қилади. Мутахассисларни танлашда ишга қабул қилиш талабларини белгилаш, уларнинг ишга қўшган ҳиссаси ва ижтимоий-иқтисодий аҳамияти каби жиҳатлар институтлар ва ташкилотлар учун стратегиявий аҳамиятга эга. Кадрларни танлаш жараёнининг самарадорлиги, илғор технологиялар ва янги тизимларни жорий этиш, давлат сиёсатининг аҳамиятини ҳисобга олиш билан тўғридан-тўғри боғлиқдир.

Ушбу мақолада олий таълим муассасаларида кадрларни танлашнинг самарадорлиги ва унинг ҳуқуқий асослари борасидаги мавзуга тўлиқ таҳлил берилган бўлади. Бунинг натижасида, кадрларни танлаш бўйича амалиётдаги камчиликлар ва уларни бартараф этиш йўллари кўриб чиқилади.

Танлов асосида ишга қабул қилишнинг самарадорлиги

Танлов асосида ишга қабул қилиш - бу бошқарувнинг аҳамиятли механизмларидан бири бўлиб, унинг мақсади ишга қабул қилиш жараёнида аниқ ва адолатли қарорлар қабул қилишдир. Олий таълим муассасаларида кадрларни танлашда асосий эътибор малака, билим ва тажрибага қаратилади. Бу жараённинг самарадорлигини ошириш учун зарур бўлган бир неча омиллар мавжуд:

Очиқ ва шаффоф танлов. Ходимларни танлаш жараёни ҳақида маълумот бериш, танлов шартлари ва талабларни аниқ ва тушунарли етказиш зарур. Бу, ўз навбатида, номзодлар орасида ҳаммага тенг имкониятлар яратади ва адолатли натижаларга олиб келади. Шаффофлик жараёни ҳар бир номзод учун тенг имкониятлар яратишга ёрдам беради, бу эса адолатли ва объектив натижаларга олиб келади.

Малака ва таълим даражаси. Танлов жараёнида номзодларнинг таълим даражаси, юқори билим ва касбий кўникмаларининг муҳимлиги ҳисобга олиниши керак. Бу олий таълим муассасасининг иш самарадорлигини оширишга ёрдам беради. Юқори малакали номзодлар олий таълим муассасасининг ривожланишига катта ҳисса қўша олади.

Кадрларнинг профессионал ривожланиши. Танлов жараёнида, шунингдек, номзодлар фаолиятни бошлаш учун фақат малака эмас, балки ихтисослашган йўналишдаги билимларга эга бўлиши ҳам муҳим. Бу олий таълим муассасаси ривожланишининг узоқ муддатли стратегик мақсадига жавоб беради. Профессионал ривожланиш номзоднинг фақат янги вазифаларга мослашишга ёрдам бериб, балки уларнинг келажакдаги фаолияти учун ҳам катта аҳамиятга эга.

Танлов асосида ишга қабул қилишнинг ҳуқуқий асослари

Танлов асосида ишга қабул қилишнинг ҳуқуқий асослари давлатнинг кадрлар сиёсати ва ҳар бир олий таълим муассасасининг ички регламентида асосланган. Олий таълим муассасаларини ташкил этиш ва уларнинг фаолиятини тартибга солиш бўйича норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилинган.

Ҳуқуқий тартиб ва қонунлар Олий таълим муассасаларида ишга қабул қилиш жараёни тегишли қонун ва меъёрий ҳужжатларга асосланади. Масалан, Ўзбекистон Республикасининг "Олий таълим тўғрисида"ги Қонуни ва ишга қабул қилишнинг умумий қоидалари асосида танлов амалга оширилади. Бу қонунлар танлов жараёнини адолатли, шаффоф ва қонунга мувофиқ амалга оширишни таъминлайди, шунингдек, номзодлар ҳуқуқларининг

муҳофазасини кафолатлайди. Қонунчиликни тўғри татбиқ этиш муассасаларга ишга қабул қилиш жараёнини мувофиқлаштириш ва уларнинг самарадорлигини оширишда ёрдам беради.

Кадрлар сиёсати Олий таълим муассасаларида кадрлар сиёсати ушбу муассасанинг ички регламент ва талабларига мувофиқ ишга қабул қилиш ва танловларни ўтказиш жараёнини белгилайди. Бу танловлар номзодларнинг ҳуқуқлари ва эркинликларига ҳурмат қилиш ва уларнинг адолатли танловда иштирок этишини таъминлаш мақсадида амалга оширилади. Кадрлар сиёсати, шунингдек, ташкилотнинг узоқ муддатли стратегик мақсадларига мувофиқ бўлган ёш ва малака даражасига эга кадрларни танлашни кўзда тутди. Бундан ташқари, кадрлар сиёсати ҳар бир номзодга ўз имкониятларидан самарали фойдаланиш ва танлов жараёнида тенгликни таъминлашга имкон яратади.

Ходимларнинг ҳуқуқий муҳофазаси Танлов асосида ишга қабул қилинаётган ходимлар ўз ҳуқуқларини тўлақонли амалга оширишлари учун барча ҳуқуқий кафолатларга эга бўлишлари керак. Бу ҳуқуқлар ишга қабул қилиш жараёнида ҳамда кейинги фаолият давомида муҳофаза қилинади. Ходимлар ўз ҳуқуқларидан фойдаланишда ҳеч қандай тўсиқларга дуч келмасликлари лозим. Шу билан бирга, ишга қабул қилиш жараёнида номзодларнинг дискриминацияга учрамаслиги ва уларнинг аниқ ва адолатли баҳоланиши таъминланади. Бу кафолатлар номзодларнинг ишга қабул қилишдаги барча жараёнларга бўлган ишончини оширади ва уларнинг меҳнат фаолиятини юқори самарадорлик билан амалга оширишга кўмаклашади.

Бу ҳуқуқий асослар танлов жараёнининг аниқ ва шаффоф ўтказилишини таъминлайди. Улар номзодларнинг ҳуқуқларини муҳофаза қилиш ва танловларнинг адолатли ўтказилишини кафолатлайди, шу билан бирга, олий таълим муассасаларининг самарали ишлашини таъминлашга ёрдам беради.

Танлов асосида ишга қабул қилишнинг ижтимоий аҳамияти

Танлов асосида ишга қабул қилишнинг ижтимоий аҳамияти катта. Бу жараён олий таълим муассасаларида мутахассислар ишга жойлашишини таъминлаш билан бирга, уларнинг касбий ривожланишини ҳам қўллаб-қувватлайди. Адолатли ва шаффоф танловлар ёрдамида мутахассислар ўз имкониятларини максимал даражада ишга сола олишади, бу эса ўз навбатида, уларнинг иш самарадорлигини ва ҳар томонлама ривожланишини таъминлайди. Танлов асосида ишга қабул қилишнинг ижтимоий аҳамиятини тушуниш учун қуйидаги йўналишларига эътибор қаратиш керак.

Мутахассисларнинг касбий ривожланиши

Танлов асосида ишга қабул қилиш, номзодлар орасида фақат малака ва билимларнинг юқори даражасини танлашга ёрдам бермайди, балки уларнинг касбий ривожланиш имкониятларини ҳам оширади. Олий таълим муассасаларида адолатли танловлар орқали ишга

қабул қилинган ходимлар ўз соҳасидаги энг юқори даражадаги билим ва кўникмаларни амалга ошириш имкониятига эга бўлишади. Бу, ўз навбатида, уларнинг касбий даражасини оширади ва муассасаларнинг иш самарадорлигини оширишга ҳисса қўша олади. Ишга қабул қилиш жараёнида ҳар бир номзоднинг касбий ва ахлоқий сифатлари, шунингдек, уларнинг ривожланишга бўлган интилиши ҳам ҳисобга олинади, бу уларга ўз ишини behatar ва самарали баъагиш имконини беради.

Танлов жараёнида тенг имкониятлар

Танлов асосида ишга қабул қилиш жараёни адолатли ва шаффоф бўлган тақдирда, ҳар бир номзодга тенг имкониятлар яратилади. Бу жараёнда номзодлар фақат ўз билим ва кўникмаларини кўрсатиб, ўзини намоён қила олишади. Танловнинг шаффофлиги номзодларнинг ишга қабул қилишдаги имкониятларига ишонч ҳосил қилишга ёрдам беради. Ижтимоий нуқтаи назардан, тенг имкониятлар номзодларга олий таълим муассасаларида ишга қабул қилиш жараёнида дискриминацияга дуч келмаслик ва ҳар қандай тўсиқларга учрамаслик имконини беради.

Қоғозда қолган талаблар ва ихтисослашган билимлар

Танлов асосида ишга қабул қилиш олий таълим муассасаларининг иш фаолиятини такомиллаштиришга ёрдам беради. Адолатли танловлар орқали ишга қабул қилинган мутахассислар ўзларининг илмий ва педагогик кўникмаларини ўзгартирмасдан, уларни амалий ишда қўллайдилар. Бу, ўз навбатида, муассасанинг таълим даражасини оширишга, янги ўқув дастурларини ишлаб чиқишга ва жамиятда янгиликлар билан кўниккан кадрлар тайёрлашга ёрдам беради.

Ижтимоий адолат ва ривожланиш

Танлов асосида ишга қабул қилиш ижтимоий адолатни таъминлашга ёрдам беради. Ижтимоий адолатни таъминлашнинг муҳим таркибий қисмларидан бири – ҳар бир шахснинг ўз имкониятларидан фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлишидир. Шаффоф ва аниқ танлов жараёни, шунингдек, ижтимоий адолатни қўллаб-қувватлайди. Бу жараёнлар бир вақтнинг ўзида институционал ва ижтимоий ривожланишга ҳам ёрдам беради. Бундан ташқари, номзодлар фақат янги касбий соҳаларда эмас, балки уларнинг ижтимоий ахлоқий кадриятларига асосланган принципларга ҳам асосланган танловлар орқали ишга қабул қилинади.

Хулоса

Олий таълим муассасаларида танлов асосида ишга қабул қилиш жараёнининг самарадорлиги ва ҳуқуқий асослари ўзаро чамбарчас боғланган ва ҳар икки омил ҳам танловнинг адолатли ва шаффоф амалга оширилишини таъминлайди. Очиқ ва адолатли танлов жараёнида номзодларнинг малакаси ва тажрибаси асосида ишга қабул қилиш, уларнинг потенциалини тўлиқ ишга солиш ва олий таълим муассасаларининг фаолиятини

самарали йўлга қўйиш имконини яратади. Бу жараёнда кандидатлардан кутилган малакаларга эга бўлиш, уларнинг мутахассислик соҳасидаги билимларини, иш тажрибасини ва қийинчиликлар билан ишлаш қобилиятларини баҳолаш муҳим аҳамиятга эга.

Шу билан бирга, танлов асосида ишга қабул қилишнинг ҳуқуқий асослари ҳам катта роль ўйнайди. Ҳуқуқий регламентлар ишга қабул жараёнини тартибга солиш, номзодларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга тенг имкониятлар яратиш учун зарур. Бундан ташқари, ушбу ҳуқуқий асослар давлат ва олий таълим муассасалари ўртасидаги муносабатларни тартибга солиб, номзодлар учун адолатли ва шаффоф жараённи таъминлайди. Бунинг натижасида, танлов жараёнининг самарадорлиги ошади ва олий таълим муассасаларининг ўз фаолиятини юқори даражада бошқаришга қодир кадрлар билан тўлдирилиши таъминланади.

Ҳуқуқий ва амалиётга йўналтирилган танлов жараёнлари олий таълим муассасаларида юқори самарадорликка эришишга ёрдам беради. Бу жараёнлар талабалар ва ходимлар учун иш фаолиятини ташкил қилиш, янгича билимларни амалга ошириш ва илмий тадқиқотларни илгарилаш учун зарур шарт-шароитларни яратади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). "Strategic Human Resources Management: Where Do We Go from Here?" *Journal of Management*, 32(6), 898-925.
2. Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
3. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.
4. Қонунчилик ва меъёрий ҳужжатлар, ишга қабул қилишнинг умумий қоидалари.
5. Ўзбекистон Республикасининг "Олий таълим тўғрисида"ги Қонуни.