

АТТЕСТАЦИЯ ТАМОЙИЛЛАРИ АСОСИДА КАДРЛАР САЛОҲИЯТИНИ БАҲОЛАШ.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17066917>

Мирзаева Лола Наимовна

*Тошкент давлат юридик университетининг
“Суд ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар ва
адвокатура кафедраси ўқитувчи ёрдамчиси
e-mail: lolamirzaeva1989@gmail.com*

Аннотация

Мазкур мақолада аттестация тушунчаси, унинг асосий тамойиллари ҳамда кадрлар салоҳиятини баҳолашдаги ўрни ёритилган. Кадрлар бошқарувида аттестациянинг вазифаси нафақат ходимларнинг касбий малакасини аниқлаш, балки уларнинг касбий ривожланиш салоҳиятини баҳолашда ҳам муҳим восита эканлиги асослаб берилади. Мақолада аттестация жараёнининг адолат, шаффофлик, тизимлилик, мунтазамлик ва натижадорлик каби тамойилларига алоҳида эътибор қаратилади. Шунингдек, замонавий ташкилотларда кадрлар салоҳиятини аниқлашда аттестация натижаларидан қандай фойдаланиш мумкинлиги таҳлил қилинади. Таҳлиллار асосида кадрлар бошқаруви самарадорлигини ошириш, меҳнат унумдорлигини таъминлаш ва стратегик қарорлар қабул қилишда аттестациянинг амалий аҳамияти ёритилган. Тадқиқот натижалари кадрлар сиёсатини такомиллаштириш ва ходимлар фаолиятини баҳолашнинг сифатли усуллари ишлаб чиқишга хизмат қилади.

Калит сўзлар

Тамойиллар, кадрлар салоҳияти баҳолаш, кадрлар бошқаруви, малака профессионал ривожланиш, баҳолаш мезонлари, иш фаолияти, стратегик қарорлар, иш фаолияти меҳнат унумдорлиги, адолат ва шаффофлик, таҳлил ва мониторинг, самарадорлик, кадрлар сиёсати.

ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ АТТЕСТАЦИИ

Мирзаева Лола Наимовна

*Преподаватель кафедры «Суд, правоохранительные органы и адвокатура»
Ташкентского государственного юридического университета
e-mail: lolamirzaeva1989@gmail.com*

Аннотация

В данной статье рассматривается понятие аттестации, её основные принципы и роль в оценке кадрового потенциала. Подчёркивается, что аттестация в системе управления персоналом служит не только для определения профессиональной квалификации сотрудников, но и для оценки их потенциала к профессиональному развитию. Особое внимание уделяется таким принципам аттестации, как справедливость, прозрачность, системность, регулярность и результативность. Также анализируется применение результатов аттестации в современных организациях при формировании эффективной кадровой политики. В статье обосновано, что правильно организованная аттестация способствует повышению эффективности управления кадрами, росту производительности труда и принятию стратегических решений. Полученные выводы могут быть полезны для разработки новых методов оценки персонала и совершенствования кадровой политики.

Ключевые слова

Аттестация принципы, кадровый потенциал, оценка управление персоналом, квалификация профессиональное развитие, критерии оценки, трудовая деятельность, стратегические решения, производительность труда, справедливость и прозрачность, анализ и мониторинг, эффективность кадровой политика

ASSESSMENT OF HUMAN RESOURCE POTENTIAL BASED ON THE PRINCIPLES OF ATTESTATION

Mirzaeva Lola Naimovna,

*Lecturer of the Department of "Court, Law
Enforcement Agencies and Advocacy"
of Tashkent State University of Law
e-mail: lolamirzaeva1989@gmail.com*

Annotation

This article explores the concept of attestation, its key principles, and its role in assessing human resource potential. The study highlights that attestation in personnel management is not only a tool for determining employees' professional qualifications but also for evaluating their potential for professional growth. Special attention is given to principles such as fairness, transparency, consistency, regularity, and effectiveness. The article analyzes how attestation results can be

used in modern organizations to enhance human resource policies. It is argued that a well-structured attestation process contributes to improved personnel management efficiency, increased labor productivity, and more informed strategic decision-making. The findings of this study are valuable for developing effective evaluation methods and improving the overall quality of human capital management practices.

Keywords

Attestation, principle, human resource potential, evaluation, human resource management, evaluation criteria, job performance, strategic decisions, labor productivity, fairness and transparency, analysis and monitoring, efficiency, personnel policy.

Бугунги кунда давлат бошқаруви тизимида инсон ресурсларини самарали бошқариш ва кадрлар салоҳиятини тўғри баҳолаш долзарб масалалардан бири бўлиб қолмоқда. Хусусан, кадрларнинг касбий малакаси, маънавий-ахлоқий фазилатлари ва профессионал тайёргарлиги давлат хизматининг самарадорлигини белгиловчи асосий омиллардан саналади. Шу нуқтаи назардан, аттестация жараёнларини замонавий ёндашувлар асосида ташкил этиш ва баҳолаш мезонларини аниқлаштириш муҳим аҳамият касб этади. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев бу борада қуйидагича таъкидлаган: “Давлат хизматчисидан фақат касбий билим эмас, балки фидойилик, ҳалоллик, адолат, халқ билан мулоқот қила олиш қobiliяти талаб этилади. Кадрларни танлашда ва баҳолашда ана шу мезонлар устувор бўлиши зарур.”[1]

Ушбу фармонда кадрлар салоҳиятини баҳолашда шаффофлик, обективлик, меритократия ва натижадорлик каби тамойиллар асосий йўналиш сифатида илгари сурилган.

Аттестациянинг асосий тамойиллари ҳақида сўз юритар эканмиз, шунинг таъкидлаш лозимки, "тамойил" (лотинча принципиум — асос, бошланиш) атамаси ходисалар, фактлар, муносабатлар, қонуниятлар ва ўзаро боғлиқликлар мажмуасининг асосида ётган нарса сифатида тушунилади.

Р.З. Лившиц ва В.И. Никитинский таъкидлаганидек, ҳуқуқий тамойилларнинг таъсири ҳуқуқ тизимининг барча “қаватлари”ни қамраб олади — алоҳида институтлардан тортиб, бутун ҳуқуқ тизимигача.[2] Аттестация тамойилларнинг табиати жамоат-ҳуқуқий ва ижтимоий институт сифатида ўзига хос бўлган қонуниятларга асосланади. Аттестацияни ҳуқуқий тартибга солиш тамойиллари ушбу нормаларнинг ижтимоий муносабатларга кўрсатадиган таъсирини ва уларнинг бозор муносабатлари

ҳамда меҳнат бозоридаги ривожланишининг асосий йўналишларини чуқурроқ тушунишга имкон беради. Шу билан бирга, бу тамойилларнинг объективлиги — аттестациянинг моҳияти, турлари, жараёнлари, ижтимоий вазифаси ва оқибатлари билан белгиланади.

Немис файласуфи Г.В. Лейбнитс тамойилларни "асосий ҳақиқатлар бўлиб, улар зарурат туғилганда барча хулосаларни чиқариш учун етарлидир; биз улар билан биров шуғулланиб, маълум вақт давомида қўллаганимиздан сўнг бу хулосаларни олишимиз мумкин" деб ҳисоблаган[3].

Хизматчиларни аттестациядан ўтказиш тамойиллари орасида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин: қонунийлик, объективлик, давлат хизматидаги лавозимларнинг барча фуқаролар учун, уларнинг маълумоти ва касбий сифатларига мувофиқ, очиқлиги, ошкоралик, умумийлик (яъни давлат хизматидаги барча кадрларга нисбатан қўлланилиши), ҳолислик, коллегиялик, шунингдек, демократизм ва хизматчиларнинг ижтимоий-ҳуқуқий жиҳатдан ҳимояланганлиги[4] ни кўрсатишини таъкидлаган

Ю.Н. Старилов эса ушбу рўйхатга қуйидаги тамойилларни ҳам қўшади: партиявийликдан холи бўлиш, даврийлик, яъни аттестацияни тизимли равишда ўтказиш, коллектив баҳолаш, объективлик, комплекслик, асосланганлик, ва аттестация самарадорлиги тамойили (яъни аттестация натижалари асосида ташкилий-ҳуқуқий чоралар кўрилишини таъминлаш зарурати)[5]

В.Р.Весниннинг нуқтаи назарига кўра, тамойилларнинг табиати аттестациянинг оммавий-ҳуқуқий ва ижтимоий институт сифатидаги қонуниятларига асосланади. «Аттестацияни ҳуқуқий тартибга солиш принциплари ушбу нормаларнинг жамиятдаги муносабатларга қандай таъсир кўрсатишини ва меҳнат бозори ҳамда бозор муносабатлари шароитида уларнинг ривожланишининг асосий йўналишларини чуқурроқ тушуниш имконини беради». У ўз фикрини давом эттириб, аттестация тамойилларига маълум бир даврийлик, аттестациянинг мажбурийлиги, очиқлик, объективлик, ходим, унинг фаолияти ва хулқ-атворини баҳолаш учун етарлича тўлиқ кўрсаткичлар тизимидан фойдаланиш, ҳаққоний ахборот базасидан баҳолаш кўрсаткичларини ҳисоблашда фойдаланиш, ходимнинг анча узоқ даврдаги меҳнат фаолиятини камраб олиш ва ушбу давр мобайнидаги натижалар динамикасини ҳисобга олиш кабилар киришини қайд этади.[6]

Аттестация тамойиллари борасида А.С.Маталин ҳам ўзининг қарашларини билдирган. Унга кўра, аттестациянинг асосий тамойиллари қонунийлик, ошкоралик, демократиклик, ходимнинг эгаллаб турган

лавозимида (бажараётган ишига) мос келиши презумпцияси, аттестация комиссияларининг мустақиллиги, аттестация жараёнида ходимларнинг жамоавий ва шахсий манфаатларини ҳимоя қилиш, периодиклик (муддатлилик), аттестациядан ўтишнинг мажбурийлиги, аттестация вақтида ходимга қўйиладиган талабларнинг аниқ белгиланганлиги, аттестациядан ўтаётганларга қўйиладиган талабларни фарқлаш (дифференциация қилиш), ходимнинг эгаллаб турган лавозимида мос келиши ҳақидаги қарорни жамоавий қабул қилиш (коллегиялик), аттестация комиссияси баҳо ва тавсияларининг асосланганлиги, аттестация натижаларининг амалий самарадорлигини ўз ичига қамраб олишини таъкидлайди[7].

Таҳлиллар шуни кўрсатадики, аттестация принципларини белгилаш ва уларга назарий ёндашиш масаласида А.С. Маталиннинг қарашлари В.Р. Веснинга нисбатан мукамалроқ, кенг қамровли ва илмий жиҳатдан асослироқдир. А.С. Маталин нафақат аттестация тамойилларини батафсил ёритган, балки уларнинг мазмун-моҳияти, амалий аҳамияти ва қўлланишининг ҳукукий-ташкилий жиҳатларига ҳам етарлича эътибор қаратган. Шу нуқтаи назардан, мазкур муаллифнинг ёндашуви аттестация жараёнини ҳукукий ва бошқарув нуқтаи назаридан чуқурроқ англаш имконини яратади. Юқорида келтирилган фикрларга таянадиган бўлсак, хулоса қилиб айтганда, аттестация принциплари — бу аттестация жараёнини ташкил этиш, амалга ошириш ва унинг натижаларини ҳукукий, ташкилий ҳамда услубий жиҳатдан тартибга солувчи, шунингдек, ходимларнинг меҳнат фаолиятини баҳолашда адолат, қонунийлик, ошкоралик, холислик ва самарадорликни таъминловчи асосий меъёрий қоидалар мажмуасидир. Фикримизча, аттестация принципларини аниқ ва аниқланган ҳолда белгилаш — қонунийлик ва шаффофликни таъминлаш, баҳолаш жараёнида холислик ва объективликка эришиш, шунингдек, низо ва шикоятлар сонини камайтириш, самарали кадрлар сиёсатини юритиш, ходимларда ишонч уйғотиш ҳамда аттестация натижаларининг таъсирчанлигини ошириш учун муҳим омил ҳисобланади.

Аттестация жараёни меҳнат муносабатларининг муҳим элементларидан бири сифатида, албатта, муайян ҳукукий принципларга асосланган ҳолда ташкил этилиши лозим. Чунки ҳукукий принциплар ҳар қандай ҳукукий жараённинг меъёрий ва услубий пойдевори сифатида хизмат қилади.

Тошкент давлат юридик университетининг Кадрлар бўлими бошлиғи лавозимида ишлаган А.Матмуротов билан ўтказилган интервьюда «Ходимларни аттестациядан ўтказишнинг принциплари амалиёт қанчалик муҳим?» деб берилган саволга қуйидаги жавоб берди:

Ходимларни аттестациядан ўтказиш жараёнида қўлланиладиган принциплар амалдаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда аниқ ва мукамал тарзда ифодаланиши зарур. Чунки аттестацияга тайёргарлик кўриш, уни ташкил этиш, натижалари асосида қарор қабул қилиш ва мазкур қарорларнинг ижросини таъминлаш билан боғлиқ муносабатлар ҳозирги қонунчиликда тўлиқ тартибга солинмаган. Мавжуд ҳуқуқий бўшлиқлар эса аттестация жараёнида қонунийлик, адолат ва холисликни таъминлашга тўсқинлик қилиши мумкин. Шу сабабли, ушбу муносабатларни аттестация принциплари доирасида аниқ белгилаш ва тартибга солиш зарурати вужудга келади. Бу эса нафақат иш берувчи манфаатларини ҳимоя қилади, балки ходимларнинг ҳуқуқ ва эркинликлари, шунингдек, қонун билан кафолатланган манфаатларини ҳам таъминлашга хизмат қилади»[8]

Аттестация принципларининг моҳияти унинг оммавий-ҳуқуқий ва ижтимоий институт сифатидаги ўзига хос қонуниятларига таянади. Аниқ белгиланган принциплар орқали аттестациянинг ҳуқуқий тартибга солиниши жамиятдаги меҳнат муносабатларига қандай таъсир кўрсатишини тушуниш, шунингдек, меҳнат бозори ва бозор муносабатлари шароитида аттестация тизимининг ривожланиш йўналишларини илмий асосда баҳолаш имконини яратади.

Улар қаторига, аввало, қуйидагилар киради:

Ходимларни аттестациядан ўтказишдаги асосий принципларни аниқ белгилаш, уларни ҳуқуқий жиҳатдан мустаҳкамлаш ва амалий жараёнда изчил татбиқ этиш бугунги кунда кадрлар бошқарувини такомиллаштиришнинг муҳим шартларидан бири сифатида намоён бўлмоқда. Аттестация жараёнида амалга ошириладиган ҳар бир ҳаракат белгиланган принциплар асосида ташкил этилса, бу нафақат қонунийлик ва адолатни таъминлайди, балки иш берувчи ҳамда ходим ўртасидаги ишонч ва ҳамкорлик муҳитини мустаҳкамлашга хизмат қилади. Айни пайтда, амалдаги қонунчиликда аттестациянинг умумий мезонлари қайд этилган бўлса-да, принциплар жиҳатидан етарлича аниқлик мавжуд эмас. Бу эса айрим ҳолларда баҳолаш жараёнининг субъективликка мойил бўлиши, ишчи-ходимларнинг ҳуқуқ ва манфаатлари камситилиши, аттестация натижаларининг ҳаққонийлигини таъминлашда муаммолар келиб чиқишига сабаб бўлиши мумкин. Шу боис, аттестация жараёнининг асосий принципларини ҳуқуқий жиҳатдан юқорида кучга эга бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда (масалан, кодекс, президент фармони ёки Вазирлар Маҳкамаси қарорлари даражасида) белгилаш зарурати туғилмоқда.

Амалий тажриба ва илмий адабиётларда қуйидаги аттестация принциплари кенг тарқалган:

1. **Маълум бир даврийлик** — ходимларни маълум вақт оралиғида (одатда 3-5 йилда бир марта) аттестациядан ўтказишни назарда тутди. Бу меҳнат фаолиятини тизимли равишда баҳолашга ва унинг динамикасини кузатиб боришга хизмат қилади.

2. **Мажбурийлик** — аттестация айрим лавозимлар учун мажбурий ҳисобланади ва бу махсус норматив ҳужжатларда аниқ белгиланган бўлади.

3. **Очиқлик (ошкоралик)** — аттестация жараёни, унинг тартиби ва натижалари ходимларга аввалдан маълум қилинади, натижалар эса барча манфаатдор томонлар учун шаффоф ва фаҳмли бўлиши лозим.

4. **Объективлик** — баҳолашда субъектив ёндашувга йўл қўйилмайди, қарорлар аттестация комиссияси томонидан кўпчилик овоз билан қабул қилинади ва шикоят қилиш имконияти таъминланади.

5. **Тўлиқ кўрсаткичлар тизими** — ходимнинг меҳнат фаолияти ва ҳуқ- атворини баҳолаш учун етарли ва асосланган кўрсаткичлар тўплами қўлланилади.

6. **Ҳаққоний ахборот базаси** — баҳолаш асос қилинадиган маълумотлар ишончли, ҳолис ва текширувдан ўтган бўлиши шарт.

7. **Меҳнат фаолиятининг динамикасини инобатга олиш** — аттестацияда ходимнинг муайян бир давр мобайнидаги натижалари, ривожланиш суръати ва ўзгаришларини ҳисобга олиш муҳим ҳисобланади. Ушбу принциплар каторида, айрим илмий манбаларда алоҳида таъкидланадиган ва жуда долзарб бўлган яна бир принцип — **таълимнинг узлуксизлиги принципи** — айниқса алоҳида эътиборга лойиқдир. Мазкур принцип ходимнинг касбий малакаси, билим ва кўникмаларини доимий равишда янгилаб бориш, профессионал ривожланишини рағбатлантиришга қаратилган ёндашувни англатади. Таълимнинг узлуксизлиги принципи асосида аттестацияга фақат назорат воситаси сифатида эмас, балки ривожлантирувчи инструмент сифатида қаралади.

Бу дегани, аттестация ходимнинг камчиликларини излаш ва жазолаш мақсадида эмас, балки унинг ривожланиш салоҳиятини, малака ошириш эҳтиёжларини аниқлаш, хизмат зинаси бўйича илгарилаш имкониятларини белгилашга йўналтирилган бўлади. Мазкур ёндашув, ўз навбатида, таълим, малака ошириш ва аттестация жараёнлари ўртасида мустаҳкам боғлиқликни таъминлашга хизмат қилади. Бунда аттестация орқали аниқланган натижалар асосида ходим учун индивидуал ривожланиш йўналишлари ишлаб чиқилади, унинг малакасини ошириш бўйича мақсадли чоралар белгиланади

ва узлуксиз ўқитиш тизимига интеграция қилинади. Шундай қилиб, таълимнинг узлуксизлиги принципи аттестация жараёнини инсон капиталини ривожлантиришга хизмат қиладиган прогрессив ва инноватив механизм сифатида кўришга имконият яратади. Бу эса кадрлар салоҳиятидан самарали фойдаланиш, фаолият сифатини ошириш ва давлат хизматининг самарадорлигини таъминлашда муҳим омил ҳисобланади.

Кейинги таҳлил этадиган аттестация принципи бу – **Ахборот очиклиги принциpidир**. Ушбу аттестация жараёнида иштирок этувчи барча шахсларнинг (ходимлар, аттестация комиссияси аъзолари, касаба уюшмалари ва бошқалар) аттестациянинг мақсади, мезонлари, тартиби, натижалари ва уларга нисбатан қабул қилинадиган қарорлар ҳақида тўлиқ, аниқ ва ўз вақтида ахборот олиш ҳуқуқини таъминловчи, айти пайтда баҳолаш жараёнининг ошқоралигини ва шаффофлигини кафолатловчи ҳуқуқий ва ташкилотчилик тамойилидир.

Ходимларни аттестациядан ўтказишда охборот очиклиги принципини белгилаш орқали очиклик ва шаффофлик, ҳуқуқий кафолатлар, ишонч ва адолат, фуқаролик назорати тўлиқ таъминланади, назаримизда.

Янада аниқроқ айтганда, **ахборот очиклиги принципи** — аттестация жараёнида хатоликлар, суистеъмол ҳолатлари ва адолатсиз қарорлар қабул қилиниши эҳтимолини камайтиришга хизмат қилади. Шу билан бирга, мазкур принцип ходимларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, уларда ишонч уйғотиш ва аттестация жараёнининг самарали, шаффоф ташкил этилишига замин яратади.

Ахборот очиклиги аттестация жараёнининг барча босқичларида — тайёргарликдан тортиб, натижалар эълон қилинишигача — манфаатдор томонларни тўлиқ ва ўз вақтида хабардор қилишни назарда тутди. Шу билан бирга, аттестациядан ўтаётган шахсларга қўйиладиган талабларни **дифференциациялаш**

(фарқлаш) принципи ҳам аттестация тизимини такомиллаштиришда муҳим аҳамият касб этади.

Бизнинг фикримизча, мазкур принцип — турли касбий гуруҳлар, лавозим даражалари, меҳнат вазибалари, соҳаларнинг ўзига хос хусусиятлари ва ходимларнинг малака даражасига мос равишда баҳолаш мезонлари ва талабларни аниқ фарқлашни назарда тутадиган ҳуқуқий ва ташкилотчилик тамойилидир. Бу принципнинг жорий этилиши аттестация жараёнида индивидуал ёндашувни таъминлайди. У орқали баҳолашда адолат ва холислик, меҳнат функцияларига мос талаблар қўйилиши, ҳуқуқий аниқликни таъминлаш, шунингдек, дискриминация ҳолатларини бартараф

этиш, меҳнат унумдорлигини ошириш ва рағбатлантириш имкони яратилади. Кейинги таҳлил этилиши лозим бўлган муҳим принциплардан бири -**демократизм** принципи ҳисобланади.

Мазкур принцип — аттестация жараёнида иштирок этувчи ходимларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини таъминлаш, уларга ўз фикрини эркин ифода этиш имкониятини яратиш, шунингдек, касаба уюшмалари ва меҳнат жамоаларининг ушбу жараёнда фаол иштирокини таъминлашга қаратилган ташкилотчилик ва ҳуқуқий ёндашувдир.

Демократизм принципи аттестация жараёнида холислик ва адолат, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ҳимояси, уларнинг фикрини инобатга олиш ва ҳар бир иштирокчининг тенг ҳуқуқли фаолият юритишини кафолатлаш орқали аттестацияни демократик асосларда ташкил этиш имконини беради. Бу эса аттестациянинг формал эмас, балки ҳақиқий ижтимоий аҳамиятга эга, ишончли ва таъсирчан механизм сифатида шаклланишини таъминлайди. Умуман олганда, юқорида таърифланган ахборот очиқлиги, дифференциациялаш ва демократизм принциплари аттестация жараёнининг ҳуқуқий, ташкилотчилик ва ахлоқий асосларда самарали амалга оширилиши учун муҳим замин яратади. Бу орқали ҳам иш берувчининг манфаатлари, ҳам ходимларнинг ҳуқуқ ва қонуний кафолатлари таъминланади.

Назаримизда, аттестация принциплари сифатида қуйидагиларни қайд этиб ўтиш зарур ва шарт:

А.С.Маталин[9]нинг фикрига кўра, аттестациянинг асосий принциплари қуйидагилардан иборат:

- 1) Демократиклик;
- 2) Қонунийлик;
- 3) Очиқлик, ошкоралик;
- 4) Ходимнинг эгаллаб турган лавозимига (бажараётган ишига) мос келиши презумпцияси;
- 5) Аттестация комиссияларининг мустақиллиги;
- 6) Аттестация жараёнида ходимларнинг жамоавий ва шахсий манфаатларини ҳимоя қилиш;
- 7) Периодиклик (муддатлилик);
- 8) Аттестациядан ўтишнинг мажбурийлиги;
- 9) Аттестация вақтида ходимга қўйиладиган талабларнинг аниқ белгиланганлиги;
- 10) Аттестациядан ўтаётганларга қўйиладиган талабларни фарқлаш (дифференциация қилиш);

11) Ходимнинг эгаллаб турган лавозимига мос келиши ҳақидаги қарорни жамоавий қабул қилиш (коллегиаллик);

12) Аттестация комиссияси баҳо ва тавсияларининг асосланганлиги;

13) Аттестация натижаларининг амалий самарадорлиги.

Бу борада Г.Г.Чочуа[10] аттестациянинг асосий принциплари қуйидагилардан иборат деган фикрни берган.

1. Даврийлик
2. Мажбурийлик
3. Ошкоралик
4. Об'ективлик
5. Тўлиқ кўрсаткичлар тизими
6. Тўлиқ кўрсаткичлар тизими
7. Ҳаққоний ахборот базаси
8. Ҳаққоний ахборот базаси
9. Таълимнинг узлуксизлиги принципи
10. Дифференциациялаш
11. Демократизм

Бизнинг фикримизча, аттестациянинг асосий принциплари иш берувчи учун қонунийлик ва ишончли ҳуқуқий асос яратилишига, меҳнат ресурсларини самарали бошқаришга, очиқ ва шаффоф бошқарув муҳити яратилишига, меҳнат унумдорлиги ва ташаббускорликнинг ошишига, бошқарув қарорларини асослаш ва рискларни камайтиришга, ташкилот иможи ва нуфузининг ошишига, кадрлар сиёсатида стратегик барқарорлик эришиш каби ижобий жиҳатларни таъминлайди.

Аттестациянинг юқорида келтирилган принциплари иш берувчи учун қатор ижобий имкониятлар яратади, бироқ уларни амалга ошириш жараёнида айрим салбий жиҳатлар ҳам кузатилиши мумкин. Масалан, ортиқча маъмурий юк ва ресурс сарфига, ишчи муҳитида зиддият ва ишончсизлик ривожланиши мумкинлигига, руҳий босим ва стресс ортишига, қарор қабул қилишда тезкорлик чекланишига, суиистеъмолчилик эҳтимолига, қарши мурожаат ва низолар сони ортишига, фикр эркинлигининг ташкилий тизим билан тўкнашувига олиб келиши мумкин.

Аттестациянинг юқоридаги асосий тамойиллари ходим учун ҳам ижобий, ҳам салбий жиҳатларга эга бўлиши мумкин. Биринчи навбатда, ижобий жиҳатларига тўхталадиган бўлсак, ходимнинг ҳуқуқ ва манфаатлар кафолатига, адолатли ва аниқ баҳоланиш имконига, иш натижасини тан олиш ва рағбатлантиришга, иш фаолиятини такомиллаштириш имконига, ҳимояланганлик ҳисси пайдо бўлишига олиб келса, иккинчи тарафдан

ходимлар учун салбий жихатлари сифатида стресс ва рухий босим, нотўғри баҳо олиш хавфи, мунтазам назорат ҳисси, адолатсиз қарорлар қабул қилиш, мезонлардан хабардор бўлмаслик кабилар шулар жумласиндан ҳисобланади.

Хулоса қилиб айтадиган бўлсак, аттестация принциплари – бу фақат маъмурий талаблар эмас, балки самарали бошқарув, кадрларни қўллаб-қувватлаш ва ташкилотнинг барқарор ривожланиши учун зарур асос ҳисобланади.

Фикримизча, аттестация принципларини аниқ белгилаш қонунийлик ва шаффофликни таъминлашга, баҳолашда ҳолислик ва объективликка эришишга, низолар ва шикоятлар сони камаяди, самарали кадрлар сиёсатини юритиш имконини беришга, ходимларда ишонч шаклланишига ва аттестация натижаларининг таъсирчанлигини оширишига замин яратади.

ИҚТИБОСЛАР/СНОСКИ/REFERENCES:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020-йил 3-августдаги ПФ-6035-сон Фармони (“Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”
2. Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права // Советское государство и право. 1974. № 8. С. 33.
3. Лейбниц Г.В. Соч.; в 4-х т. М., 1984. Т. 3. С. 97.
4. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. - М, 1998. С. 67
5. Старилов Ю.Н. Служебное право. М., 1996. С. 405
6. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. - М, 1998. С. 67
7. А.С.Маталин. Аттестация служащих в трудовом праве. Спецмалкность: 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения. 2004 г. С. 143-144.
8. Тошкент давлат юридик университетининг Кадрлар бўлими бошлиғи лавозимида ишлаган А.Матмуротов билан ўтказилган интервью
9. А.С.Маталин. Аттестация служащих в трудовом праве. Спецмалкность: 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения. 2004 г. С. 143-144.
10. Г.Г Чочуа “Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда диссертация” Спецмалкность: 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения. 2010 г. С. 43-64.