

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИГА КАДРЛАР ТАНЛАШ ТИЗИМИНИНГ ТАШКИЛИЙ ВА ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

Боймуров Ботир Янгибоевич
Мустақил тадқиқотчи

Аннотация: Мазкур мақолада давлат фуқаролик хизматига кадрлар танлаш, тайёрлаш ва тайинлаш масалалари ёритиб берилган. Давлат фуқаролик хизматига кадрлар танлаш, тайёрлаш ва тайинлаш борасида айрим олимлар томонидан олиб борилган илмий тадқиқот ишлари ўрганилиб, таҳлил қилинган. Шунингдек, давлат фуқаролик хизматини самарали ташкил этиш борасида хорижий тажриба қисқача ёритиб берилган. Ўрганиш натижаларига асосланиб айрим таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: Давлат фуқаролик хизмати, кадрлар тайёрлаш, кадрлар танлаш, кадрларни тайинлаш, KPI, Human Resources Management.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ОСНОВ СИСТЕМЫ ОТБОРА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ

Боймуров Ботир Янгибаевич
Независимый исследователь

Аннотация: В статье исследуются вопросы подбора, подготовки и назначения кадров на государственную гражданскую службу. Проанализированы научные работы по данной теме, а также изучен зарубежный опыт эффективной организации государственной службы. На основе проведённого анализа предложены рекомендации по совершенствованию процессов управления кадрами.

Ключевые слова: Государственная гражданская служба, подготовка кадров, подбор кадров, назначение на государственную гражданскую службу, KRI, Human Resources Management.

IMPROVEMENT OF THE ORGANIZATIONAL AND LEGAL BASIS OF THE SYSTEM OF SELECTION OF PERSONNEL FOR THE STATE CIVIL SERVICE

Boymurov Botir Yangiboevich
Independent researcher

Annotation: This article examines the processes of recruitment, training, and appointment of civil servants for the state civil service. Relevant scientific literature on these processes is analyzed, and international practices in organizing effective civil service systems are briefly explored. Based on the analysis, recommendations are proposed to enhance the recruitment and management of civil service personnel.

Keywords: State civil service, personnel training, recruitment, personnel appointment, KRI, Human Resources Management.

Дарҳақиқат жамият ва давлат тараққиётини малакали кадрларсиз тасаввур этиб бўлмайди. Давлат бошқарувида самарали адолатли ва тизимли кадрлар сиёсатини юритиш муҳим. Ўзбекистон Республикасида давлат кадрлар сиёсатини самарали ташкил этиш борасида муайян ишлар олиб борилмоқда. Хусусан, Ўзбекистон Республикасининг 2022-йил 8-августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”¹ги қонуни давлат фуқаролик хизмати соҳасидаги муносабатларни тартибга солишга қаратилган бўлиб, унда давлат органи, давлат фуқаролик хизмати, давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенцияси, давлат фуқаролик хизмати лавозими, давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқ қоидалари, малака талабларига тегишли тушунчалар ва қоидалар келтирилган.

Шунингдек, Қонунда давлат фуқаролик хизмати тизимининг ягоналиги ва барқарорлиги, қонунийлик, адолатлилик, халққа хизмат қилиш, давлат органларининг ва мансабдор шахсларнинг жамият ҳамда фуқаролар олдида масъуллиги, инсон ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларининг устуворлиги, очиклик ва шаффофлик, холислик, профессионализм ва компетентлик, давлат фуқаролик хизматига киришда фуқароларнинг тенг ҳуқуқлилиги, давлат фуқаролик хизматчиларининг ҳуқуқий ва ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилиниши қайд этилган.

Шу ўринда Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг 2021 йил 9 сентябрдаги нутқида “Қатор вазирлик, идора ва хўжалик бирлашмалари ҳамда маҳаллий ижро ҳокимияти органлари фаолияти, ислохотларимиз талабларидан келиб чиқиб, танқидий қайта кўриб чиқилади”, шунингдек “Бундан буён, давлат хизматига кадрлар қоида тариқасида танлов асосида қабул қилинади. Давлат хизматчилари учун узлуксиз малака ошириш, натижадорликни

¹ Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 21.09.2024 й., 03/24/963/0735-сон.
<https://www.lex.uz/uz/docs/6145972>

баҳолаш ва лавозим бўйича кўтарилиш мезонлари белгиланади”², – деб таъкидлаганини эслаш муҳим аҳамиятга эгадир.

Умуман олганда, юртимизда талабгорларни давлат хизматига танлов асосида қабул қилишнинг ҳуқуқий механизмлари жорий этилган. Хусусан, давлат фуқаролик хизматига қабул қилишда турли тўсиқлар ва ўзаро манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш, давлат фуқаролик хизматчиларининг фаолияти самарадорлигини таъминлаш борасида тегишли ишлар амалга оширилмоқда.

Таъкидлаш жоизки, давлат хизматини кадрлар билан таъминлашнинг “Ўлжа” (Spoils system) ва “Хизматлар” (Merit system)³ каби турлари мавжуд.

Ўлжа – тизимида раҳбар муҳим вазифаларга ўзининг тарафдорларини танлашни маъқул кўради. Бундай ёндашувда йиллар давомида кадрлар сифати ва самараси пасайиб боради. Иш натижадорлигига салбий таъсирини кўрсатади.

Хизматлар – тизимида номзодлар очик ва мустақил танлов асосида саралаб олинади. Бундай ёндашув орқали ҳар томонлама муносиб, билимли ходимларни қабул қилишга эришилади.

Мисол учун, “Японияда давлат хизматига кириш танлов имтиҳонлари асосида амалга оширилади. Ёш мутахассисларни юқори вазифаларга тайинлашда устозларининг тавсиялари инобатга олинади. Шу билан бирга, давлат хизматчисининг мартаба ўсиши босқичма-босқич тамойилига асосланади”⁴. Танловда номзодлар орасидан белгиланган мезонлар асосида энг юқори балл олган иштирокчи танлаб олинади. Давлат хизматчиларининг лавозим бўйича ўсишида номзодларнинг билими ва малакасини баҳолаш орқали амалга оширилади.

Е.В.Охотскийнинг қайд этишича, давлат хизматига киришнинг лавозимни эгаллаш, тайинлаш, танлов ва сайлов⁵ каби усуллари мавжуд. Мисол учун, лавозимни эгаллаш давлат фуқаролик хизматидаги бўш иш ўрнига шахснинг ташаббуси билан ушбу лавозимни эгаллашдир.

Жаҳон амалиётида давлат хизматига кадрлар танлашнинг турли технологиялари мавжуд. Хусусан, “Human Resources Management – HRM” “Инсон ресурсларини бошқариш” ёки “HR – Human Resources” – “Инсон ресурслари”нинг иқтисодий унумдорликка таъсир этувчи омиллари таҳлил қилинади. Хусусан, самарали кадрларни танлаш, ишга қабул қилиш, иш ҳақини

² Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон – инсон кадри устувор бўлган жамият ва халқпарвар давлатдир. <https://uza.uz/>

³ Дёмин А.А. “Система добычи” и “Система заслуг” как способы комплектования кадров государственной службы. – В кн.: Вестник Российского университета др. народов. Серия «Юридические науки» – № 1, – С. 41-46.

⁴ Remuneration of Japanese National Public Employees // <https://www.oecd.org/gov/pem/48668483.pdf> 24.11.2017.

⁵ Торба, А.В. Правовое регулирование вопросов поступления на государственную гражданскую службу / А. В. Торба // Государственная служба. Вестник. –№ 1, 2007. – С. 29-36.

меҳнат натижасига асосланиб белгилаш, рақобатбардошликни таъминлашга эътибор қаратилади⁶.

Замонавий давлат фуқаролик хизматида давлат фуқаролик хизматчиларининг фаолияти самарадорлигини таъминлашнинг турли технологиялари мавжуд. Мисол учун, аниқ, мақсадга йўналтирилган кадрлар тайёрлаш, давлат хизматига қабул қилишда талабгорларнинг компетенциясини баҳолаш, ишга қабул қилинган давлат хизматчиларининг фаолияти самарадорлигини баҳолаш ва бошқа технологиялар мавжуд.

Хусусан, “Давлат хизматчиларининг фаолиятини баҳолашда энг кўп қўлланиладиган усуллар қуйидагилардан иборат:

- мақсадга эришишни таъминлашга асосланган мақсадлар бўйича баҳолаш;
- ходимнинг касбий фаолиятига оид ютуқ ва камчиликларини очиб бериш;
- эксперт усули, ҳамкасблар, соҳадаги бошқа мутахассислар, менежерлар ва жамоатчилик фикрлари асосида баҳолаш;
- KPI – давлат хизматчилари фаолиятини баҳолаш учун асосий ишлаш кўрсаткичларини аниқлаш”⁷.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг “Бош вазир ва Ҳукумат аъзоларидан бошлаб ижро ҳокимияти органларининг барча даражадаги раҳбар ва ходимлари фаолиятига натижадорлик мезонлари (KPI) асосида баҳолаш тизимини жорий этиш мақсадга мувофиқдир. Ушбу тизимни халқаро рейтинг ва индекс кўрсаткичлари билан уйғунлаштириш талаб этилади. Бинобарин, улардаги баҳолаш мезонларининг барчаси халқимизнинг мушкулини осон этишга хизмат қилади. Ахир, биз учун энг муҳим, айтиш мумкинки, бирламчи вазифа айнан шу эмасми?”⁸, – дегани давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятини баҳолашга алоҳида эътибор қаратилаётганини англатади.

Давлат фуқаролик хизматчисининг касб маҳорати ҳамда эгаллаб турган лавозимига муносиблигини баҳолаш, малакали кадрлар захирасини шакллантириш, ҳамда адолатли танлов ўтказишда ҳам муҳим. Баҳолаш натижаси ҳар бир давлат фуқаролик хизматчисига юклатилган ва келажақда юклатилиши мумкин бўлган вазифаларни бажара олиш қобилиятини аниқлаб беради.

Баҳолаш тизими кадрлар билан боғлиқ муносабатларни тартибга солишда, очиқликни таъминлашда, кадрларни вазифага тайинлаш билан боғлиқ

⁶ Peter Boxall, John Purcell, Patrick M. Wright. // [Human Resource Management](#) // Oxford University Press, 2009-09-02. [Архивная копия](#) от 8 марта 2022 на [Wayback Machine](#)

⁷ Чазова И.Ю., Войтович В.Ю., Мухина И.А. Эффективность государственного и муниципального управления: учеб. пособие // Удмуртский университет, 2019. – С 99.

⁸ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлис Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги нутқидан. <https://president.uz/>

жараёнларда субъектив муносабатларнинг олдини олишга, уларни эришган ютуқлари ва кўрсаткичларига асосланиб вазифага тайинлашга имкон беради.

Умуман олганда, давлат фуқаролик хизматига малакали кадрлар тайёрлаш ҳамда уларнинг фаолияти самарадорлигини таъминлашда қўйидагиларга эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ:

- давлат фуқаролик хизматига танлаш ва тайинлашда касбий мойиллик, компетентлик, масъулиятлилиқ каби фазилатларни инобатга олиш;

- давлат фуқаролик хизматига кадрлар тайёрлаш, малакасини ошириш, қайта тайёрлаш ҳамда вазифага тайинлаш тизимини ривожланган хорижий мамлакатлар тажрибаси асосида ўрганиш ва уларнинг илғор тажрибасидан фойдаланиш;

- давлат фуқаролик хизматидаги такрорланувчи ҳамда ортиқча вазифа ва функцияларни анклаш, уларни қисқартириш ёки тегишли давлат органларига ўтказиш;

- давлат фуқаролик хизматчиларини рағбатлантириш, лавозим бўйича ўсишида уларнинг эришган ютуқларига асосланиш тартибини такомиллаштириш;

- давлат кадрлар сиёсатини самарали ташкил этиш, давлат бошқаруви органлари ва уларнинг раҳбарлари фаолиятини баҳолашда жамоатчилик иштирокини таъминлаш.

Ушбу таклиф ва тавсиялар давлат фуқаролик хизматига муносиб кадрлар танлаш уларнинг салоҳиятини, касб маҳорати ва фаолияти самарадорлигини таъминлашга хизмат қилади.

Фойдаланилган адабиётлар ва манбалар рўйхати:

1. Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 21.09.2024 й., 03/24/963/0735-сон. <https://www.lex.uz/uz/docs/6145972>

2. Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон – инсон кадри устувор бўлган жамият ва халқпарвар давлатдир. <https://uza.uz/>

3. Дёмин А.А. “Система добычи” и “Система заслуг” как способы комплектования кадров государственной службы. – В кн.: Вестник Российского университета др. народов. Серия «Юридические науки» – № 1, – С. 41-46.

4. Remuneration of Japanese National Public Employees // <https://www.oecd.org/gov/pem/48668483.pdf> 24.11.2017.

5. Торба, А.В. Правовое регулирование вопросов поступления на государственную гражданскую службу / А. В. Торба // Государственная служба. Вестник. –№ 1, 2007. – С. 29-36.

6. Peter Boxall, John Purcell, Patrick M. Wright. // [Human Resource Management](#) // Oxford University Press, 2009-09-02. [Архивная копия](#) от 8 марта 2022 на [Wayback Machine](#).

7. Чазова И.Ю., Войтович В.Ю., Мухина И.А. Эффективность государственного и муниципального управления: учеб. пособие // Удмуртский университет, 2019. – С 99.

8. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлис Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги нутқидан. <https://president.uz/>.