

**ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИ СОҲАСИДА ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ
БОШҚАРИШ ҲАМДА УНДА ЛОЙИҲА БОШҚАРУВИ ТАЖРИБАСИНИ ҚЎЛЛАШ
ИМКОНИАТЛАРИ**

Бекназаров Зайниддин Мамарасулович

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги

Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги Жиззах вилоят филиали

*Инсон ресурслари ва кадрлар салоҳиятини ривожлантириш бўлими етакчи
инспектори*

Аннотация: *Мақолада иқтисодиётни модернизациялаш, инсон ресурсларини ривожлантириш, давлат хизматчиларининг интеллектуал салоҳиятини ошириш, инсон капитали, таълимни ахборотлаштириш, жамиятда ёшларга қаратилган ислохотлар, уларнинг капиталини ошириб бориш ва ривожлантириш орқали мамлакат иқтисодиётининг барқарор ривожланишига эришиш ва инсон капиталини ривожлантириш орқали Давлат фуқаролик хизмати соҳасида инсон ресурсларини бошқариш ҳамда унда лойиҳа бошқаруви тажрибасини қўллаш имкониятлари ҳақида мулоҳазалар юритилган.*

Калит сўзлар: *Иқтисодиётни модернизациялаш, ахборотлашган жамият, инновация, рақамли иқтисодиёт, давлат фуқаролик хизмати, глобаллашув, инновацион салоҳият, малака ошириш, инсон капитали.*

**ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ОПЫТА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**

Аннотация: *В статье модернизация экономики, развитие человеческих ресурсов, повышение интеллектуального потенциала государственных служащих, человеческий капитал, информатизация образования, реформы, направленные на молодежь в обществе, достижение устойчивого развития экономики страны путем приумножения и развития их капитала, и управление человеческими ресурсами в сфере государственной гражданской службы через развитие человеческого капитала и обсуждаются возможности применения опыта управления проектами.*

Ключевые слова: *Экономическая модернизация, информационное общество, инновации, цифровая экономика, государственная служба, глобализация, инновационный потенциал, повышение квалификации, человеческий капитал.*

**POSSIBILITIES OF APPLYING HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND
PROJECT MANAGEMENT EXPERIENCE IN THE FIELD OF PUBLIC CIVIL SERVICE**

Abstract: *In the article, modernization of the economy, development of human resources, increasing the intellectual potential of civil servants, human capital, informatization of education, reforms aimed at young people in society, achieving sustainable development of the country's economy by increasing and developing their capital, and managing human resources in the field of State civil service through the development of human capital and it discusses the possibilities of applying project management experience.*

Key words: *Modernization of the economy, information society, innovation, digital economy, public civil service, globalization, innovative potential, skill development, human capital.*

Бугунги кунда Ўзбекистонни ривожлантириш, иқтисодийни модернизациялаш, давлат фуқаролик хизмати ва бошқа соҳаларга рақамли технологияларни кенг тадбиқ қилиш, ижтимоий-иқтисодий масалаларни ҳал этишда инсон ресурсларидан самарали фойдаланишни даврнинг ўзи талаб қилмоқда. Юртимиз бозор иқтисодиётидан рақамлашган яъни ахборотлашган жамият сари дадиллик билан илдамлаб бормоқда. Юртимизда бозор муносабатларининг самарали жорий этилиши биринчи навбатда инсон ресурсларидан самарали фойдаланишга боғлиқ. Биз учун фақат битта устуворлик – инсон манфаатлари устуворлиги муҳим аҳамиятга эга. Ҳамма нарса инсон учун, унинг манфаатлари ва яхши шароитда яшаши учун ҳаракат қилинмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёев “Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик–ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиши керак” деб номланган 2016-йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ҳамда 2017-йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузасида, “Ҳаётнинг ўзи ва халқнинг талаблари бизнинг олдимизга амалий ечимини топиш лозим бўлган янги ва янада мураккаб вазифаларни қўймоқда. Бу ўринда асосий муаммо, қуйидагилардан иборат:

- биринчидан, айрим идоралар ва уларнинг раҳбарлари реал ҳаётдан ва халқ эҳтиёжларидан маълум даражада узилиб қолмоқда;

- иккинчидан, тармоқ ва ҳудудларни ривожлантириш концепциялари ва дастурларини ишлаб чиқишда юзаки ёндашувга йўл қўйилмоқда;

-ва ниҳоят, учунчи асосий камчилик – кўпчилик раҳбарларнинг мураккаб муаммоларни кабинетдан чиқмасдан, иқтисодий тармоқлари, ҳар бир корхонадаги, шаҳар ва туманлардаги, айниқса, қишлоқ жойлардаги ишлар қандай аҳволда эканини чуқур ўрганмасдан ҳал этишга одатланиб қолгани билан боғлиқ”,⁴ – деб таъкидлаган эди.

⁴<https://president.uz/uz/lists/view/187>

Шундай экан, давлат бошқаруви ва иқтисодиётни янада модернизация ва диверсификация қилишнинг локомотивига айланиши мумкин бўлган давлат тузилмалари, ҳокимликлар, тармоқ ва корхоналар, вилоят ва туманлар даражасида инсон ресурсларини тўғри ва мақсадли бошқариш ҳамда лойиҳа бошқарув тизимини қўллаш билан аниқ мақсадларга эришиш мумкин.

Бугунги кунда юртимизда бозор иқтисодиёти чуқур илдиз отиб барча соҳалар рақамлаштирилиб, “рақамли иқтисодиёт”га ўтиш даврида бир қатор янги талаблар юзага келди. Улар ичида энг муҳимлари: давлат фуқаролик хизматига киришда меритократия тамойилини қўллаш, бўш (вакант) лавозимларга талабгорларни танлаш, раҳбарлик муносабатларини таҳлил қилиш ва тартибга солиш, ижтимоий–психологик диагностика, гуруҳларда ўзаро шахсий муносабатларни, ишлаб чиқариш ва ижтимоий ихтилофларни ҳамда стрессларни бошқариш, инсон ресурсларини бошқариш, меҳнат жараёнидаги мотивлар ва сабабларни бошқариш, меҳнат-ҳуқуқий муносабатлар масалалари, меҳнат психофизиологияси, эргономикаси ва меҳнат эстетикасидан иборатдир.

Бир вақтлар бу тизимлар иккинчи ва учунчи даражали вазифалар сифатида қаралган бўлса, бугунги глобаллашув даврида улар биринчи ўринга чиқарилди ва уларни ҳал қилишдан ҳар бир давлат ташкилоти ва хусусий корхоналар раҳбарлари манфаатдор бўлмоқда. Ҳозирги вақтда корхона ва ташкилот персоналини бошқариш концепцияси асосини ходим шахсий ролининг ортиб бораётганлиги, унинг асосий йўл-йўриқларни билиши, уларни шакллантира олиши, корхона ва ташкилотлар олдида турган вазифаларга мувофиқ равишда йўналтира билиши ташкил этади.

Жамиятни модернизациялаш, давлат фуқаролик хизмати соҳасида янги қонуннинг қабул қилиниши, янги таҳрирдаги “Меҳнат кодекси”, иқтисодий ва сиёсий тизимларда рўй бераётган ўзгаришлар ҳар бир шахс учун, унинг яшашининг барқарорлиги учун катта имкониятлар яратиши билан бир қаторда жиддий хавф-хатар ҳам туғдиради, амалда ҳар бир кишининг ҳаётига маълум даражада ноаниқлик кириб келади. Бундай вазиятда персонални бошқариш алоҳида аҳамиятга эгадир, чунки у шахснинг ташқи шароитга мослашиши, ташкилотдаги персонални бошқариш тизимининг тузилишида шахсий омилни ҳисобга олиш масалаларининг бутун бир мажмуини амалга ошириш имконини беради. Ана, шундай вақтда халқ қадриятларидан келиб чиқиб маънавий устиворликни бутунлай янгича ёндашувлар асосида ишлаб чиқиш зарур бўлади.

Давлат секторими ёки хусусий корхоналардами асосий меҳнат қилувчи – ходимдир, ташкилотдан ташқарида эса-маҳсулот истеъмолчиларидир. Ходимнинг маънавий онгини бошлиққа эмас, балки яратувчи, ташаббускорга томон юз буриш зарур. Персонални бошқаришга доир янги хизматлар одатда анъанавий хизматлар: кадрлар бўлими, меҳнатни ташкил этиш ва иш ҳақи бўлими, меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси бўлими ва бошқа

бўлимлардан ташкил топади. Янги хизматларнинг вазифаси давлат фуқаролик хизмати соҳаси, корхона ва ташкилотлардаги инсон ресурслари сиёсатини амалга оширишдан, меҳнат потенциални бошқариш соҳасидаги фаолиятини мувофиқлаштиришдан иборатдир. Шу муносабатлар билан бу хизматлар ўз вазифалари доирасини кенгайтира бошлайдилар ва соф кадрлар масаласидан меҳнат фаолиятини рағбатлантириш тизимларини ишлаб чиқишга, касбий жиҳатдан илгари силжишни бошқаришга, ихтилофларга барҳам беришга, меҳнат бозорини ва шу кабиларни ўрганишга ўтадилар.

Инсон интеллектуал ва амалий салоҳиятининг аҳамияти ҳамда инсон капитали концепциясининг вужудга келишида А.Смит ўрни беқиёс. У инсонни ижтимоий бойликнинг бир қисми ва ишлаб чиқаришнинг пировард мақсади, деб билган.⁵ А.Маршалл эса бойлик тўплашни инсон тараққиёти билан бевосита боғлаб қуйидагича тушунтирган эди: “Моддий бойликларни ишлаб чиқариш бу фақат инсон ҳаётини таъминлаш, унинг эҳтиёжларини қондириш ва унинг жисмоний, ақлий ва маънавий имкониятларини ўстириш учундир. Аммо инсоннинг ўзи бу бойликни ишлаб чиқаришнинг асосий воситасидир, бу бойликнинг пировард мақсади ҳам инсондир”.⁶

Ўтган асрга келиб бу тушунча “инсон капитали” деб аталувчи умуминсоний ва умумиқтисодий қадрият шаклини олди. XX асрнинг бошларида бошланган саноатлаштириш, саноат инқилобини вужудга келтирди, шу асрнинг ўрталарига келиб “инсон капитали” тушунчаси халқ орасида жуда кенг оммалашиб кетди. Энди оддий ишчи, билимли инсонга, ақилли менежерга, инжинер, иқтисодчи ва раҳбарга айлана бошлади. Анъанавий “инсон-ишчи кучидир” тасавури ўрнини аста-секин “меҳнаткаш инсон – сармоя (капитал)дир” тушунчаси эгаллай бошлади.⁷

Инсон капитали тушунчасининг марказида ҳар доим инсон бўлиб келган ва келажакда ҳам шундай бўлиб қолади. Аммо бугунги кунда бу тушунчанинг замирида билимли, ўз устида ишлайдиган, хорижий тилларни яхши ўзлаштирган, интеллектуал салоҳиятга эга ташаббускор инсонлар тушунилади. Энди инсон капитали тушунчаси инсон омили ва инсон ресурслари (имкониятлари) йиғиндиси, уларни сарфлаш, капитални товарга, билимни маблағга айлантириш сифатида тушунилмоқда.⁸

Инсон капитали тор маънода – бу инсоннинг интеллекти, соғлиғи, билими, сифатли ва унумли меҳнати ҳамда унинг турмуш сифатидир.

Мазкур терминни кенг маънода иқтисодий ривожланишнинг интенсив ишлаб чиқариш омили, жамият ва оилани ривожлантириш, меҳнат

⁵ Веряскина В. Динамика развития человеческого потенциала и приоритеты высшего образования, Высшее образование в России. 2005. №2

⁶ Crawford R. In the Era of Human capital. N.Y.: Harper Business, 1991, P.10

⁷ Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси <https://lex.uz/uz/docs/6145972>

⁸ Эргашев Т.Э. Международный современный научно-практический журнал Научный Фокус. № 1 (100) май 2023 г. Часть 3. Страница 143.

ресурсларининг билимли қисми, интеллектуал ва бошқарув меҳнати, яшаш ва иш жойи муҳити дейиш мумкин. Чунки инсон капитали шахс эга бўлган билим, кўникма ва қобилиятларнинг йиғиндисигина эмас. Балки бу тўпланган билим, малака ва қобилият заҳираси ҳисобланади. Бундай захира эса у ёки бошқа бир муҳитда инсон томонидан ижтимоий қайта ишлашга сарфланади ва меҳнат унумдорлиги ҳамда ишлаб чиқаришнинг ўсишига замин яратади.

Ўз навбатида, тўпланган билим, кўникма ва қобилият заҳирасининг мақсадга мувофиқ ишлатилиши эса фаолиятнинг самарадорлигига, ходимнинг иш ҳақи (даромади) ўсишига олиб келиб, янги билим ва кўникмалар заҳирасини тўплаб келажакда унумли қўллашга хизмат қилади.

Таълим ва соғлиқни сақлаш йўналишига маблағ ажратиш инсон капиталига киритиладиган инвестицияларнинг муҳим қисми ҳисобланади.

Таълим қай даражада ривожланган бўлса, миллий иқтисодиётда шунга мос касбий тайёргарликка эга бўлган давлат хизматчилари фаолият кўрсатади ва шунга мос иқтисодий ўсишга эришилади. Оддий қилиб айтганда таълим соҳаси иқтисодий ўсишнинг интенсив ривожланиш кафолати ҳисобланади.

Юртимизда кенг қамровли ислоҳотларни амалга ошириш учун турли соҳа ва тармоқлар бўйича замонавий билим, кўникмаларга эга бўлган, салоҳиятли, фидойи ва изланувчан мутахассис кадрларга эҳтиёж ортиб бормоқда. Шунга кўра, давлатимиз раҳбари томонидан жамиятимизда билимли ва истеъдодли кадрларга бўлган эҳтиёжни қондириш, иқтисодиётни рақобатбардош мутахассислар билан таъминлаш мақсадида таъсирчан ва изчил чора-тадбирлар амалга оширилмоқда. Ислоҳотлар тезлиги ҳамда ҳудуд ва соҳаларни ривожлантириш бўйича белгиланаётган марралар давлат хизматининг ҳар бир йўналишида иш ташкил этишни тубдан қайта кўриб чиқишни тақозо этади. Хусусан, эндиликда эскича бошқарув усуллари билан Янги Ўзбекистонни қуриб бўлмайди. Бошқача айтганда, бугунги қўйилаётган талабларнинг ўзи ҳар бир соҳада замонавий бошқарув усуллари жорий этишни талаб этмоқда.

Ўтган асрнинг бошларида Буюк Британия, Германия, Америка каби ривожланган мамлакатларда давлат бошқаруви самарадорлигини таъминлашга оид замонавий моделларни амалиётга татбиқ қилиш учун долзарб муаммолар юзасидан лойиҳаларни ишлаб чиқиш ва ҳаётга тадбиқ қилиш бўйича кўплаб тадқиқотлар ўтказила бошланди. Бундай лойиҳаларни амалиётга тадбиқ қилиш учун бошқа хорижий давлатларнинг энг билимли инсонларини жалб қилиш, юқори маош ва уй-жой билан таъминлаш имконияти яратилинди. Қисқа вақт ичида шартнома асосида лойиҳаларга жалб қилинган мутахассислар ишлари ўз натижалаирни бера бошлади. Лойиҳалар асосида ишлаш турли соҳаларга мамлакат ва хориждаги етук экспертларни жалб этиш, вазият ва талабга мувофиқ бирор бир йўналишда давлат бошқарувини осонлик билан трансформация қилишга, долзарб муаммолар бўйича асосли ечимлар топишга имкон яратди. Бундай тизим юклатилган вазифаларни бажаришда давлат

хизматчиларида тезкорлик, яратувчанлик, катта ҳажмдаги мураккаб маълумотлар билан ишлаш кўникмалари шакллантирилиб борилди.

Давлат бошқаруви жамият талабларини ўз вақтида қондириши учун доимий тарзда ислоҳ этилиши талаб қилинади. Чунки, бугунги глобаллашган, рақамлашган даврда ахборот технологиялари таъсирида аҳолининг сиёсий ва ҳуқуқий онги кундан-кунга ошиб бормоқда. Натижада кўплаб давлатлар томонидан қўлланилаётган амалдаги бошқарув механизмлари ўз самарадорлигини тез йўқотмоқда, айрим ҳолларда, айнан шу туфайли давлатлар сиёсий инқирозга юз тутмоқда.

Табиий савол туғилади, “Нима сабабдан айрим давлатлар жуда жадаллик билан ривожланмоқда, кўп мамлакатлар эса турғунлик ҳолатидан чиқа олмаяпти?”. Таҳлиллар шуни кўрсатмоқдаки, давлат бошқарувида сиёсий ва институционал ислоҳотлар ўз вақтида амалга оширилиши давлатни янада мустаҳкам қилади.

Давлат сиёсатида лойиҳаларни ишлаб чиқишнинг турли моделлари мавжуд бўлиб, улар орасида америкалик сиёсатшунослар М.Хоулетт ва М.Рамеш томонидан таклиф қилинган беш босқичли модель эътиборга молик. Мазкур моделда амалга оширилиши белгиланган ишлар кун тартибини аниқлаш (agenda setting)дан бошланиб, тегишли чора-тадбирларни белгилаб олиш (policy formulation), қарорларни қабул қилиш (decision making), амалга ошириш (implementation) босқичларидан сўнг, натижаларни баҳолаш (evaluation) билан якунланади.

Юртимизда ҳам илғор хорижий тажрибаларни ва энг яхши амалиётлар (best practices)ни ўрганишга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Бу албатта фойдали, лекин муаммога ечим топиш учун бунинг ўзи етарли эмас. Яхши амалиётлар ҳар доим ҳам барча давлатларда бир хил натижа бермайди. Шу ўринда, инқирозга юз тутган давлатларнинг аянчли тақдири ҳам мамлакатда беқарорлик омиллари ва йўл қўйилган хатоликларни олдини олиш нуқтаи назаридан ўрганилиши фойдадан ҳоли бўлмайди.

Хулоса қилиб айтганда, юртимиздаги ислоҳотларнинг тўлиқ амалга оширилиши натижасида, ижтимоий-сиёсий ва ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг муаммоларини ўз вақтида аниқлаш ва самарали ҳал этишга қодир бўлган, инновацион ривожланишнинг умумжаҳон тенденцияларига жавоб берадиган давлат бошқаруви тизими жорий қилинади. Ўзбекистоннинг узоқ муддатли ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш концепцияси ва стратегиялари инсон ресурсларини ривожлантиришдаги мавжуд салбий тенденцияларни бартараф этишни назарда тутди. Асосий вазифа - инсоннинг ақли ва ижодини иқтисодий ўсиш ва миллий рақобатдошликнинг етакчи омилига айланттириш орқали инновацион иқтисодиётни шакллантиришдан иборатдир.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. <https://president.uz/uz/lists/view/187>
2. Веряскина В. Динамика развития человеческого потенциала и приоритеты высшего образования, Высшее образование в России. 2005. №2
3. Crawford R. In the Era of Human capital. N.Y.: Harper Business, 1991, P.10
4. Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси <https://lex.uz/uz/docs/6145972>
5. Эргашев Т.Э. Международный современный научно-практический журнал Научный Фокус. № 1 (100) май 2023 г. Часть 3. Страница 143.