



ЯНГИ ЎЗБЕКИСТОНДА КАДРЛАР СИЁСАТИНИНГ ХУҚУҚИЙ ЖИХАТЛАРИ

Ф.Б. Зайнобиддинова

*Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини
ривожлантириш агентлиги бош инспектори;
юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD)*

FZaynobiddinova@argos.uz

<https://orcid.org/0000-0002-3451-5606>

Аннотация: *Мазкур мақолада кадрлар сиёсатининг ўзига хос жиҳатлари, хусусан, истиқлолгача бўлган даврда кадрлар сиёсати, мустақил давлат бошқарувидаги кадрлар ислоҳоти ҳамда Янги Ўзбекистон давридаги кадрлар сиёсатига оид масалалар қўриб чиқилди.*

Шунингдек, “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги қонуннинг аҳамияти, хусусан унда давлат хизматчисининг фаолият кафолатлари ва давлат хизматида коррупцияга қарши курашда назарда тутилган самарали превентив механизмлар таҳлил қилинди.

Бундан ташқари, илмий ишда иқтидорли ёшлар орасидан янги авлод захира кадрлари — “Келажак лидерлари”ни шакллантириш, давлат хизматчиларининг ўз касбий компетенцияларини мунтазам ривожлантириши ва малакасини узлуксиз ошириб боришининг аҳамияти ҳамда янги авлод раҳбар кадрларини самарали тайёрлашда Президент ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси фаолиятини трансформация қилиш масалалари тадқиқ этилди.

Калит сўзлар: *давлат бошқаруви, давлат хизматчиси, кадрлар сиёсати, карьера модели, компетенция, келажак лидерлари, лавозимлар номенклатураси, мобиль бошқарув аппарати, миллий кадрлар захираси, натижадорлик, очиқ танлов механизмлари.*

Бугунги кунда давлатни барқарорлаштириш билан бирга жамиятни фаоллаштириш, давлат хизматчисининг жамиятга меҳрли муносабатини шакллантириш, халққа хизмат қилиш, одамларни розилигини олиш, ҳалоллик, адолатни кенг қўламларда ўрнатиш борасидаги замонавий ёндашувга бўлган ижтимоий эҳтиёж кучайди.

Шу муносабат билан, **давлат фуқаролик хизмати тўғрисидаги қонуннинг қабул қилинганлиги мамлакатимизда давлатнинг халққа хизмат қилиши, одамларнинг розилигини олиш борасида Президентимиз илгари сураётган халқпарвар сиёсатнинг яна бир амалий тасдиғи бўлди.**

Таъкидлаш жоиз, ҳар бир даврда кадрлар масаласи – мамлакатлар тақдири учун ҳал қилувчи аҳамиятга эга бўлган. Чунки, исталган ижтимоий фаолият,



хусусан, давлат бошқаруви ҳам фақат махсус бошқарув салоҳияти ҳамда алоҳида ваколатига эга шахслар орқали амалга оширилади.

Тарихга назар ташлайдиган бўлсак, **Жалолиддин Мангуберди, Амир Темур ва Бобур** давлат бошқарувида ва ҳарбий юришларда кадрлар тайинлаш масалаларига алоҳида эътибор билан ёндашишган. Хусусан, **Амир Темур** : *“ўн икки нарса ёрдамида мамлакатларни забт этиб салтанатимни бошқардим ва салтанат тахтига зебу зийнат бердим”*⁸⁶, - деб таъкидлаган тамойилларининг бири – муносиб кадрлар тайинлаш масаласи билан боғлиқдир.

Абу Наср Форобий ва **Алишер Навоийлар** эса давлат бошқарувида адолатлилик ва одамларни бир мақсад йўлида бирлаштира олиш салоҳиятини бошқарув фаолиятининг асосий мезонлари сифатида раҳбарларда зарурлигини ўз асарларида алоҳида қайд этишган.

Албатта, давлат бошқаруви самарадорлигида – бошқарувдаги ходимларнинг билимлари, малакалари, қадрият ва иш ахлоқи ҳамда уларни танлаш ва бошқариш (HRM тизими) жуда муҳим ҳисобланади⁸⁷.

Шу маънода, ҳар бир даврда кадрлар ва улар билан боғлиқ сиёсат – ислоҳотларнинг драйвери, ўзгаришларни рўёбга чиқарувчи етакчи куч саналган.

Давлатимиз раҳбарининг илк бора 2016 йили Ўзбекистон республикаси Президентлиги лавозимига киришишидаги тантанали маросимида: “Асосий вазифа – бу юқори касб маҳорати ва замонавий тафаккурга эга, пухта ўйланган, ҳар томонлама тўғри қарорлар қабул қила оладиган, белгиланган мақсадларга эришадиган раҳбарлар ва мансабдор шахсларнинг янги таркибини шакллантиришдан иборат”,⁸⁸- деб айтиб ўтган сўзлари ҳам давлат хизматчиларини тўғри шакллантириш, меритократик тамойиллар асосида муносиб шахсларни лавозимларга тайинлаш, умуман, кадрлар сиёсатини оқилона йўлга қўйиш давлатимиз учун энг муҳим даражада эканлигини тасдиқлайди.

Зеро, мамлакатимизда 118 минг нафар давлат фуқаролик хизмати ходимлари фаолиятини ватанимизнинг улуғвор стратегик мақсадлари йўлига нечоғли натижадорлик асосида сафарбар этилиши – миллатимиз тараққиёти, бугуни ва келажаги тақдирида фавқулодда муҳим аҳамиятга эга бўлади.

ИСТИҚЛОЛГАЧА БЎЛГАН ДАВР КАДРЛАР СИЁСАТИ

⁸⁶ Темур тузуклари //Форсчадан| А. Соғуний ва Ҳ. Кароматов тарж; Б. Аҳмедов таҳрир. остида/.— Т.: Нашриёт-матбаа бирлашмаси, 1991.—Б, 53.

⁸⁷ Christensen R. K. and Gazley B. (2008), “Capacity for Public Administration: Analysis of Meaning and Measurement”, in Public Administration and Development, 28(4): 265–79. // URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/pad.500>

⁸⁸ Шавкат Мирзиёевнинг Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимига киришиш тантанали маросимига бағишланган Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги нутқи // URL: <https://www.gov.uz/uz/news/view/8454>



Уч минг йиллик давлатчилигимиз тарихида давлат хизматини адолат негизида барпо этиш, уни мустақил фаолият соҳаси сифатида шакллантириш ҳаракати бўлган. Давлат хизмати ва бошқарувга доир манбаларда давлат тузумини барқарорлаштириш, ҳукмдорга садоқат, мамлакатдаги мавжуд тартиботларни сақлаш, ҳар бир ходимга ўз ижтимоий ўрнини билиш ҳамда турли низоларнинг олдини олишга катта эътибор қаратилган. Айнан давлат тузилмаларини мустақамлашга интилиш “**Ясонномаи бузург**”, “**Сиёсатнома**”, “**Темур тузуклари**”, “**Бобурнома**” асарларида таъкидланган.

Собиқ совет тузуми даврида ҳам давлат хизматини алоҳида касбий соҳа сифатида таркиб топтиришга ҳаракат қилинган. 1920 йилларнинг ўрталаридан бошлаб муҳим давлат лавозимларининг аксарият қисмини қамраб олган “**лавозимлар номенклатураси**” яратилган. Кадрлар захирасини ташкил этишга одамларни шўролар режимига садоқати бўйича ўрганиш ва танлаш, улар билан ишлашнинг турли шакллари жорий этиш, кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашни ўз ичига олган чора-тадбирлар мажмуи сифатида қаралган.

Қайта қуриш жараёнида ҳукмрон коммунистик партия томонидан кадрлар ва заҳира билан ишлашда **протекционизм** кўринишларига, ходимларни шахсий садоқат, қариндошлик ва уруғ-аймоқлик асосида танлаш ва лавозимга кўтаришга йўл қўйилмаслигига алоҳида эътибор қаратилди.

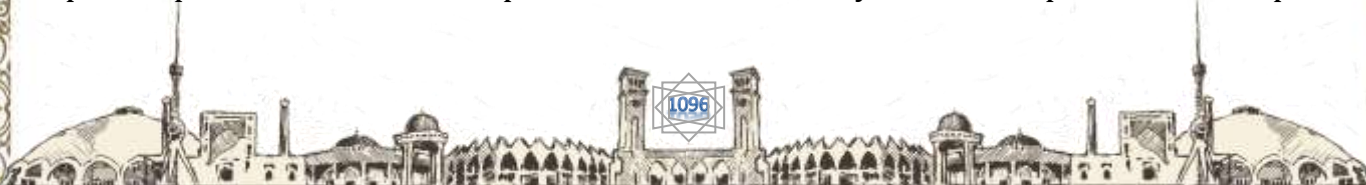
Лекин амалда бунинг тескараси юз бериб, давлат бошқарувида коррупция, таниш-билишчилик, непотизм янада авж олди. Худудлар марказга янада тобе қилиш учун марказдан касбий ва маънавий тайёргарлиги суст бўлган кадрларни юбориш ва уларни энг юқори лавозимларга тайинлаб бошқариш тамойилига ўтилди. Бундай ёндашув миллий республикалардаги аҳолининг норозилигини янада кучайтирди. Кадрлар сиёсатидаги ноҳолис ёндашув ҳам собиқ совет давлатининг нурашига сабаблардан бири бўлди, дейиш мумкин.

МУСТАҚИЛ ДАВЛАТ БОШҚАРУВИДАГИ КАДРЛАР ИСЛОҲОТИ ЧИЗГИЛАРИ

Ўзбекистонда мустақилликнинг илк жараёнлари янгидан таркиб топаётган ижтимоий-сиёсий, иқтисодий муносабатларнинг моҳиятини англаб, мустақиллик талабларига жавоб берадиган янги раҳбар кадрлар тайёрлаш тизимини шакллантириш билан боғлиқ бўлди.

1997 йил 7 январда Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонида асосан истеъдодли йигит-қизларнинг чет элда таълим олишларини қўллаб-қувватлаш мақсадида “**Умид**” **жамғармаси тузилди**. Ушбу жамғарма кўмагида 1997—2003 йиллар давомида дунёнинг нуфузли олий таълим муассасалари (**АҚШ, Буюк Британия, Германия, Франция, Япония, Канада, Италия**)нинг бакалаврият ва магистратура таълим йўналишларида жами 828 нафар истиқболли ёшлар таҳсил олди.

Бироқ, ривожланишнинг замонавий тажрибаси шуни кўрсатдики, давлат органлари ва ташкилотларининг малакали мутахассислар билан етарли





даражада таъминланмаётганлиги, кадрлар малакасининг юклатилган вазифалар ва замонавий эҳтиёжларга номувофиқлиги ҳамда қабул қилинаётган қарорлар сифатининг пастлигига олиб келаётган бир қатор тизимли муаммолар ва камчиликлар кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимида янги ислохотлар ўтказишни тақозо этди.

ЯНГИ ЎЗБЕКISTON ДАВРИ

2016 йилдан бошлаб, мамлакатимиз ҳаётида янги тарихий давр бошланди. Давлат бошқарувида йиллар давомида амал қилган **“давлат - жамият - инсон”** тамойили, инсон ва давлат ўртасидаги муносабатлар моҳияти ва фалсафасини янгича талқин этадиган **“инсон - жамият - давлат”** тамойилига алмаштирилди. Бунда ҳар бир ислохот, энг аввало, **инсон учун** эканлиги мустаҳкамланди.

Ўз навбатида, ушбу сиёсий жараёнларда давлат хизматида кадрлар масаласига ҳам янгича қараш пайдо бўлди. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев: **“Амалий натижадорлик ва халқ манфаатларини рўёбга чиқариш ҳар бир Ҳукумат аъзоси фаолиятини баҳолашнинг асосий мезони бўлиши шарт”**⁸⁹, -деб қатъий белгилаб бердилар. Натижадорликка эса фақат, **ўз ваколат доираси ва лавозим мажбуриятларини теран англайдиган, зарур малака ва компетенцияларга эга салоҳиятли кадрлар** орқали эришиш мумкин, албатта.

Бугунги замон динамизми ҳам консерватив хислатларга эга давлат хизматчисидан **турли ўзгаришларга мослашувчан, тезкор ҳамда оптимал қарорлар қабул қила оладиган, тизимли ва танқидий фикрловчи, лидерлик, вақтни бошқариш ва ташаббускорлик каби кўникмаларига эга кадрларга** эҳтиёжни вужудга келтирди.

Шу сабабли, сўнгги йилларда кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизими тубдан такомиллаштирилди.

2019 йилда республикадаги давлат органлари ва ташкилотларида ходимларни бошқариш ва инсон ресурсларини ривожлантириш соҳасида ягона давлат сиёсатини амалга ошириш учун масъул орган сифатида **Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги ташкил этилди**⁹⁰⁹¹.

Агентликка давлат кадрлар сиёсати соҳасидаги фаолиятини мувофиқлаштириш, давлат фуқаролик хизмати трансформациясининг ғоявий платформасини, уни ривожлантириш дастурлари ва лойиҳаларини ишлаб чиқиш, соҳада инновацион усулларини жорий этиш, юқори малакали мутахассисларни ва

⁸⁹ Амалий натижадорлик ва халқ манфаатларини рўёбга чиқариш – асосий мезон. Олий Мажлис Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлиси // URL: <https://xs.uz/uzkr/post/amalij-natizhadorlik-va-khalq-manfaatlarini-royobga-chiqarish-asosij-mezon>

⁹⁰ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 03.10.2019 йилдаги ПФ-5843-сон Фармони // URL: <https://lex.uz/docs/4549998>

⁹¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 03.10.2019 йилдаги ПҚ-4472-сон қарори // URL: <https://lex.uz/docs/4552053>



Энг истиқболли кадрларни давлат фуқаролик хизматига кенг жалб этиш бўйича тизимли ишларни олиб бориш ҳамда Миллий кадрлар захирасини таркиб топтириш ва бошқариш бўйича вазифалар юклатилди.

Яна бир муҳим жиҳат, янги кадрлар сиёсатида аввалги номенклатура ёндашувлари бекор қилиниб, кадрларни селекция қилиш, ходимлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш, уларни малакасини ошириш, кадрларни иқтидори, салоҳияти ва малакасига кўра лавозим зиналарида ўсишини таъминловчи **“карьер модели”**га ўтилди.

Агентлик томонидан йўлга қўйилган давлат хизматига киришнинг очиқ мустақил танлов механизмлари орқали “меритократия” тамойили амалда ишлай бошлади. Ушбу янгича танлов тартиботлари соҳада таниш-билишчилик, непотизм ва турли коррупциоген омилларни бартараф этди. Бугунги кунга қадар **қарийб 1 миллион нафарга** яқин номзод вакант лавозимлар очиқ танловларида қатнашди ҳамда **41 100 нафар** фуқаро давлат хизматига қабул қилинди⁹².

Эндиликда, давлат органларига кимнингдир тавсияси ёки субъектив фикри эмас, балки барча учун тенг ва очиқ бўлган, инсон омили максимал камайтирилган, ҳар бир номзоднинг малакаси ва касбий компетенцияларининг соғлом рақобатини таъминлайдиган мустақил танловлар “vacancy.argos.uz” электрон портали орқали энг муносиб номзодлар танлаб олинмоқда.

Президентимиз кеча таъкидланганидек: **“Инсон қадри учун”** ғояси амалда халқимизнинг кундалик ҳаётида ўз ифодасини топиши учун, албатта, давлат идоралари билимли, малакали ва фидойи кадрлар билан жамланган бўлиши керак.

Эътиборлиси, очиқ танловлар орқали ёшлар ва хотин-қизлар учун давлат хизматига кириш имкониятлари янада ортди. Хусусан, қарийб 20 минг нафар маҳаллалардаги ёшлар етакчиси ва маҳаллалардаги хотин-қизлар фаоли танловлар орқали ишга қабул қилинди.

Шу асосда айтиш мумкинки, мазкур танловлар тизими орқали давлат хизматига адолатли ва шаффоф синовларда сараланган салоҳиятли **“ташаббускор ислоҳотчи бўлиб майдонга чиқадиган, стратегик фикр юритадиган, билимли ва малакали янги авлод кадрлар”** кириб келмоқда.

КЕЛАЖАК ЛИДЕРЛАРИ МАМЛАКАТ ИСТИҚБОЛИ

Давлатимиз раҳбарининг иқтидорли ёшлар орасидан янги авлод захира кадрлари – “Келажак лидерлари”ни шакллантириш ташаббусини амалда жорий этиш мақсадида 4-босқичли танлов натижаларига кўра, республика бўйича жами 680 нафар энг муносиб ёшлардан иборат “Келажак лидерлари” клублари ташкил этилди.

⁹² Давлат фуқаролик хизматчилари вакант лавозимларининг ягона очиқ портали // URL: <https://vacancy.argos.uz/>



Шунингдек, салоҳиятли ёшларни давлат фуқаролик хизматига тайёрлаш, ёш кадрларни селекция қилиш, интеллектуал жиҳатдан салоҳиятли ва фаол фуқаролик позициясига эга, теран фикрлайдиган, мустақил дунёқарашга эга ёш лидерлар қатламини шакллантириш мақсадида “Келажак лидерлари” дастури доирасида 30 ёшдан ошмаган қобилиятли энг муносиб ёшлар раҳбарликка тайёрланди.

Бундан асосий мақсад эса янги авлод кадрларини янги тизим асосида бошқариш, уларни босқичма-босқич тайёрлаб боришдир. Чунки, олий таълимни тамомлаган битирувчи фақат мутахассислиги бўйича муайян назарий билимларга эга бўлади. Истиқболли кадрларни тайёрловчи бундай тизимлар эса ёшлар учун давлат хизматида фаолият юритишнинг амалий мактаби вазифасини ўтайди.

Сингапур тажрибасида ҳам, **Ли Куан Ю** айнан давлат хизматига қобилияти ва салоҳиятига кўра 20-30 ёш оралиғидаги ёш мутахассисларни кенг жалб этилганлиги ҳамда энг кучли мактаб битирувчиларнинг дунёнинг нуфузли таълим даргоҳларига таҳсил олиш учун юборилгани ҳамда бундай давлат хизматчиларини шакллантириш орқали бошқарувда янги ёндашув ва замонавий фикрлаш юзага келиб, мамлакат тараққиётига хизмат қилганини, қайд этади⁹³.

Таъкидлаш керак, бугунги кунда ёш мутахассисларни ҳар томонлама шакллантиришда ёш кадрларга **устоз-шогирдлик анъаналари** асосида кўп йиллик тажрибага эга ходимларни бириктириш ҳам соҳага энди кириб келган ёшлар учун ушбу йўналишда камол топишида катта тажриба ўчоғи бўлиши, шубҳасиз.

Чунки, устоз-шогирдлик анъанаси бир неча минг йиллардан бери мавжуд, бирон бир касб эгаси йўқки, у устоз кўриб камолга етмаган бўлсин.

Аммо, ҳозирги вақтда кадрлар сиёсатида кўпинча устозлик расмий ва профессионал тартибот сифатида қолиб кетмоқда. Шу боисдан ҳам, ёш мутахассис ва “устоз” мақомига лойиқ тажрибали давлат хизматчиси ўртасида ҳақиқий **устоз ва шогирдлик мулоқоти, қадрияти, одоби шартларини вужудга келтириш** – кун тартибидаги муҳим масалалардандир.

ДАВЛАТ ХИЗМАТЧИСИ ҲАҚИДАГИ ҚОНУННИНГ АҲАМИЯТИ

“Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги қонун⁹⁴нинг қабул қилиниши **“Халқ давлат органларига эмас, давлат органлари халққа хизмат қилиши керак”**, - деган ҳаётий тамойилни тўла рўёбга чиқаришга мустаҳкам ҳуқуқий пойдевор яратади.

⁹³ Lee Kuan Yew From Third World to First: The Singapore Story: 1965-2000 // URL: <https://booktree.ng/download/from-third-world-to-first-the-singapore-story/>

⁹⁴ Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги қонуни // URL: <https://lex.uz/uz/docs/6145972>



Қонун **давлат фуқаролик хизматчисининг ҳуқуқий мақоми, лавозимлар тоифалари ва малака даражаларини, давлат фуқаролик хизматига кириш, ўташ ва тугатиш жараёнларининг ягона тартиботини, кадрларнинг касбий-маънавий фазилатлари ва алоҳида хизматларини объектив ҳамда адолатли баҳолаш асосида хизмат поғоналари бўйича ўсиш кафолатларини**, умуман ягона давлат фуқаролик хизматини ташкилий-ҳуқуқий механизмини тартибга солишни назарда тутди.

Албатта, қонуннинг қабул қилиниши давлат хизматида умрини бахшида этган фуқароларимизни узоқ йиллар давомида кутган орзуларини руёбга чиқарди ва соҳада ўз ечимини топмаган қатор тизимли муаммоларни ҳал қилишга қаратилди, десак адашмаган бўламиз.

Хусусан, барча даражадаги давлат фуқаролик хизматчиларининг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва хизматни амалга ошириш билан боғлиқ махсус чекловларнинг ягона тизими ҳамда давлат фуқаролик лавозимларини **“сиёсий”, “бошқарув” ва “ёрдамчи”** гуруҳларга ажратиш орқали уларнинг ҳуқуқий мақоми белгиланди.

Шундай қилиб, энди ким давлат фуқаролик хизматчиси, унинг ҳуқуқий мақоми қандай, ижтимоий кафолатлари нималардан иборат, деган **30 йиллик баҳс-мунозараларга мазкур Қонун нормалари ҳуқуқий ечим бўла олади.**

“SELF-DEVELOPMENT” КОМИЛЛИККА ЭРИШИШ ИМКОНИЯТИ

Қонуннинг яна бир муҳим жиҳати шундаки, эндиликда давлат фуқаролик хизматчиси ўз касбий компетенцияларини мунтазам ривожлантириш, малакасини узлуксиз ошириб бориш унинг ҳуқуқи эмас, балки хизмат мажбурияти этиб белгиланмоқда. Илгари ходимларни малакасини ошириш қоида тариқасида амалга оширилган бўлса, энди **ходимларнинг малакасини ошириш ва касбий фазилатларини ривожлантириб бориш уларни хизмат поғоналарида ўсишида асосий ва муҳим омил** ҳисобланади.

Шунинг учун, Қонун билан **давлат фуқаролик хизматчиларини хизмат поғоналарида ўстиришда очиқ ва шаффоф механизмларни жорий этиш орқали энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (KPI) асосида баҳолаш тизими** жорий этилиши назарда тутилган.

Чунончи, давлат хизмати ходимлари фаолиятининг самарадорлиги кўп жиҳатдан уларнинг юқори сифатли касбий тайёргарлиги ва мунтазам малакасини оширишга боғлиқдир⁹⁵.

Шиддат билан ривожланаётган замонамизда ахборот кўлами сония сайин ортиб борар экан, бу жараёнларда янги билимларни ўзлаштириш ва узлуксиз ривожланиш – давр талабидир. Бу ўринда, барча даражадаги раҳбар кадрлар ва

⁹⁵ Alexander P. Kotchegura. In-Service Training of Senior Civil Servants: Experience of OECD Member States // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-gosudarstvennyh-sluzhaschih-vysshego-urovnya-opyt-stran-oestr/viewer>



ходимларнинг **Life Long Learning (Ҳаёт давомида таълим олиш)** тамойили асосида зарур бўлган кўникмаларини ривожлантириб боришга қаратилган малака ошириш тизимини йўлга қўйиш зарурдир.

Чунки, давлат хизматини яхшилаш, салоҳиятли кадрларга бўлган эҳтиёжни тўлдиришда — давлат хизматчиларининг малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш муҳим аҳамият касб этади⁹⁶.

КОРРУПЦИЯГА ҚАРШИ КУРАШИШ ҚАДАМЛАРИ

Қонунда ҳозирги кунда мамлакатларнинг ривожланишига энг катта тўсиқ бўлиб турган коррупция муаммосига қарши курашиш масалалари ҳам ўз аксини топган. Хусусан, давлат органлари учун коррупциянинг олдини олиш бўйича махсус чоратадбирлар, шунингдек, **давлат фуқаролик хизматчисига қатор мажбуриятлар ва чекловлар белгиланмоқда.**

Масалан, коррупцияга оид жинойтларни содир этган ва очиқ электрон реестрга киритилган шахслар давлат фуқаролик хизматига қабул қилинмаслиги, давлат фуқаролик хизматчиси одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этиши шартлиги, манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслиги, беғараз ва холис бўлиши, ўз хизмат мавқеидан шахсий мақсадларда фойдаланмаслиги, қонунда белгиланган муддатларда ва тартибда ўз даромадлари ҳамда мол-мулки тўғрисида декларация тақдим этиш каби мажбуриятлар ўрнатилмоқда.

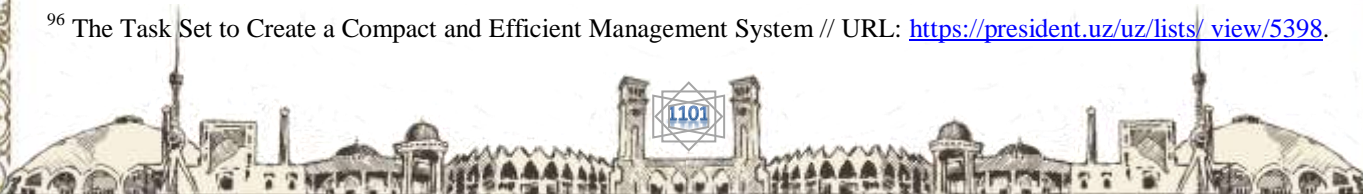
Бундан ташқари, коррупция хавфи юқори бўлган лавозимларни эгаллаб турган давлат фуқаролик хизматчиларининг мажбурий ротацияси каби коррупциянинг олдини олишга қаратилган **самарали превентив механизмлар жорий этилмоқда.**

Бунда “сиёсий”, “бошқарув” ва “ёрдамчи” гуруҳларига мансуб давлат фуқаролик хизматчиларининг лавозимда бўлиш муддатлари, уларни бошқа лавозимга вертикал ва горизонтал равишда ротация қилишнинг аниқ қоидалари белгиланмоқда. Ротация қилинган давлат фуқаролик хизматчиларининг ҳуқуқий ва ижтимоий кафолатлари жорий этилмоқда.

Унга кўра ротация асосида бошқа ҳудуддаги лавозимга тайинланган давлат фуқаролик хизматчиларини уй-жой, оила аъзоларини эса иш ёки таълим билан таъминлаш мажбурияти ҳуқуқий мустақамланмоқда.

Эндиликда давлат хизматчиларига тадбиркорлик билан шуғулланмаслик, тадбиркорлик субъектларини ишончли вакиллар орқали бошқармаслик, манфаатдор шахслардан совға олмаслик, чет мамлакатларда мол-мулкка эгалик қилмаслик каби чекловларнинг аниқ белгиланиши – соҳада коррупцияга оид ҳуқуқбузарликларни олдини олишга, превентив чораларни ўз вақтида амалга оширишга хизмат қилиши билан бир қаторда давлат хизматчиларининг касбга садоқат, халққа беғараз ва муносиб хизмат қилиш маданиятини шакллантиришга хизмат қилади.

⁹⁶ The Task Set to Create a Compact and Efficient Management System // URL: <https://president.uz/uz/lists/view/5398>.





ДАВЛАТ ХИЗМАТЧИСИНИНГ ФАОЛИЯТ КАФОЛАТЛАРИ КЕНГАЯДИ

Мамлакатимиз Президенти давлат фуқаролик хизматини тубдан ислоҳ этишни яхлит тизимини асослаб, мазкур тизимни ташкил этувчи **5 та асосий йўналишни** белгилаб бердилар⁹⁷.

Ушбу янги тизим асосида кадрларни танлаш, тайинлаш, лавозимларга қўйиш ва карьерасини таъминлашда очиқ-ошкоралик ва шаффофлик, давлат хизматчисини **“маҳалладан Республикагача ўстириб бориш”** механизми, иш услубини мазмунан ўзгартириш негизида хизмат сифатини ошириш, давлат хизматчиси фаолияти кафолатларини таъминлаш ҳамда ходимларни тайёрлаш ва малакасини оширишнинг моҳиятан тамоман янги 2 та модели асослаб берилди.

Ана шу модел негизида давлат хизматчисига нафақат талаблар қўйиш, балки унинг фаолият кафолатлари ҳам кенгайиши таъкидланиб, ҳар бир кадрни тайёрлаш ва маҳоратли бошқарув субъектига айлантириш учун қанча маблағ, куч, вақт кетишини ҳатто давлат хизматчисининг ўзи ҳам чекланган ресурс эканини таъкидладилар.

Президентимиз давлат хизматчиси фаолият ваколатларини кенгайтиришда муҳим жиҳатлар бўлган ходимнинг моддий шароитларини яхшилаш, қўшимча устама ва йиллик бонус тўлаб бориш, ҳаёти ва соғлигини суғурталаш, ҳалол ва пок ишлаган давлат хизматчилари учун кексаликни муносиб ўтказиш кафолатлари таъминланишига алоҳида тўхталдилар.

Бинобарин, айнан шу имкониятлар давлат хизматчисининг иши билан бевосита боғлиқ бўлган фаолиятининг кафолатланишига ҳам йўл очади. Фаолият кафолатлари эса Президентимиз томондан алоҳида қайд этилганидек қўйидаги тамойиллар ижросини зарурий вазифалар сифатида кун тартибига чиқаради:

- одамларни рози қилиб ишлашни ўз фаолиятининг мазмунига айлантириш;
- фаолиятни ҳалол, пок, қонун устуворлигига риоя этиш, виждон амри ва адолат билан амалга ошириш;
- давлат сиёсати, халқ манфаатларига садоқат ва фидойилик билан хизмат қилиш;
- фаолиятни юксак профессионализм, ўзаро ҳамкорлик, шаффоф тарзда йўлга қўйилиши, натижадорлик ва иш сифатини таъминлашни ўз фаолиятининг асосий кўрсаткичлари деб билиш.

АКАДЕМИЯ – КАДРЛАР ТАЙЁРЛАШНИНГ ОЛИЙ ДАРГОҲИ

Янги Ўзбекистон учун янги авлод раҳбар кадрларини тайёрлаш, адолатли, профессионал, натижадорликка йўналтирилган давлат бошқаруви тизими ва “мобиль бошқарув аппарати”ни шакллантиришда бошқарув кадрларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш долзарб масалалардан

⁹⁷ Ихчам ва самарали бошқарув тизимини яратиш вазифаси қўйилди // URL: <https://president.uz/uz/lists/view/5398>



ҳисобланади. Бунда Президент ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси мамлакатда юқори малакали кадрлар заҳирасини шакллантириш сиёсатининг, инсон ресурлари билан ишлашда меритократия тизимини жорий қилишнинг ягона олий таълим маскани ва интеллектуал ядроси бўлиши лозимдир.

Қайд этиш керак, Академия фаолияти ўтган йиллар давомида тўрт марта ислоҳ қилинди. Биргина таҳлил, 2018-2021 йилларда Давлат бошқаруви академиясининг магистратура босқичини жами 267 нафар тингловчилар тамомлади. Бироқ, ушбу контингентнинг ярмидан ортиғи давлат фуқаролик хизматида фаолият юритмайди.

Шунингдек, Президентимиз давлат фуқаролик хизмати тўғрисидаги қонун ижросини самарали таъминлашда кадрларни шаффоф ва адолатли тизим асосида тайёрлаш, ходимлар малакасини ошириш масаласига ҳам алоҳида урғу бериб, *“бу борада таянч муассаса бўлган – Давлат бошқаруви академияси энг илғор хорижий тажрибалар асосида трансформация қилинади”⁹⁸*, деб таъкидладилар.

Демак, Академияда Янги Ўзбекистонда давлат бошқарувини такомиллаштириш талабларидан келиб чиқиб, қуйидаги ислохотларни амалга ошириш зарурдир:

кадрлар тайёрлаш ва илмий-тадқиқот жараёнларини **трансформация қилиш ҳамда моддий-техника базасини модернизациялаш;**

ўқув жараёнини хорижий таълим стандартларига ҳамда миллий раҳбаршунослик қадриятларига мос ҳолда кредит-модуль тизими асосида ҳамда замонавий рақамли технологияларни қўллаш орқали ташкил этиш;

давлат хизматчиларининг назарий билим ва амалий кўникмаларини, касбий маънавиятини узлуксиз ривожлантириб бориш чораларини ишлаб чиқиш;

магистратура босқичини қулай, **қисқа муддатли ва сирқтки шаклларини** ташкил этиш, қайта тайёрловлар орқали кадрлар касбий салоҳиятини янада юксалтиришга илмий-услубий кўмаклашиш;

ўқув ва илмий-тадқиқот жараёнларига хорижий мутахассисларни жалб этиш ҳамда етакчи хорижий ва маҳаллий олий таълим ташкилотлари билан биргаликда **қўшма таълим дастурларини** йўлга қўйиш.

Бу орқали эса тингловчиларда **тизимли таҳлил ва стратегик режалаштириш, ташаббускорлик, инновацион тафаккур, креатив фикрлаш, натижа учун ишлаш ва ностандарт вазиятларда мақбул қарорлар қабул қилиш** кўникмаларини шакллантириш, қайта тайёрланувчи раҳбар кадрларнинг **замонавий бошқарув ва лидерлик, халқ билан очиқ мулоқотни йўлга қўйиш, лойиҳавий бошқарув ва нотиклик санъати** каби компетенцияларини оширишга эришиш мумкин бўлади.

⁹⁸ Ихчам ва самарали бошқарув тизимини яратиш вазифаси қўйилди // URL: <https://president.uz/uz/lists/view/5398>





Айниқса, вазир, ҳоким ва уларнинг ўринбосарлари лавозимларига номзод сифатида Миллий кадрлар захирасига киритилган шахслар учун **“Президентнинг захира кадрлари”**ни тайёрлаш дастурларини йўлга қўшиш ҳамда ёшларни тизимли равишда бошқарув ишига тайёрлаш ва давлат хизматига йўналтиришни янада рағбатлантириш мақсадида **“Келажак лидерлари”** Истиқболли кадрларни тайёрлаш институтини ташкил этиш орқали салоҳиятли янги авлод захира кадрларини шакллантириш мумкин бўлади.

Энг муҳими, Давлат бошқаруви академияси давлат хизматидаги **тўртта бўғин кадрларнинг касбий билим ва компетенцияларини доимий янгилаб боришга, давлат хизматчиларининг малакасини узлуксиз ошириш ва қайта тайёрлашга** хизмат қилади. Чунки, бир сўз билан айтганда, Президент ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси Президент сиёсатининг садоси баралла чиқадиган жой бўлмоғи зарур!

ХУЛОСА

Барча замон ва маконларда мамлакатлар тақдири бошқарув кадрлари фаолияти билан чамбарчас боғлиқ бўлган ва шу боис бу йўналиш давлат сиёсатининг ҳал қилувчи жабҳаси бўлиб қолмоқда. Зеро, **ҳар бир соҳа махсус касбий компетенциялар ва маънавий-ахлоқий фазилатларга эга, етук шахслар орқали амалга оширилиши лозим.**

Бугунги Ўзбекистонда давлатнинг кадрлар сиёсати ушбу тарихий мероснинг ўрни ва таъсирини трансформация қилиш ва давлат хизматчилари, раҳбар кадрларни танлаш, тайёрлаш, жой-жойига қўйишнинг мазмун ва йўналишларини белгилаб берувчи мақсад ва тамойиллар ҳамда амалиёт мазмунини тубдан ислоҳ этилишини ҳам ўзида ифода этади.

Ушбу жараённи тизимли асосга қуриш бошқарув лавозимларига номзод сифатида Миллий кадрлар захирасига киритилган шахслар учун раҳбарлик компетенцияларини ривожлантиришнинг инновацион таълим-тарбияга қаратилиши - кадрларнинг касбий билим ва компетенцияларини доимий янгилаб боришга, уларнинг малакасини узлуксиз ошириш ва қайта тайёрлашга хизмат қилади. Мазкур фаолиятнинг теран илмий-амалий асосга қурилиши эса давлат органлари ва идораларида инсон ресурсларини бошқаришни янада оптималаштиради.

Бугунги кунда раҳбар кадрларни, ёш давлат хизматчиларини Янги Ўзбекистон тараққиёти талабларига мос миллий-замонавий раҳбар кадрлар қилиб етиштириш дунёда кечаётган шафқатсиз рақобатли кураш шартларидан биридир. Ушбу фаолият ўз самарасини бериши учун жаҳон ва миллий тажриба уйғунлигига эришиш – раҳбар кадрларни тайёрлашда **Устоз-шогирдлик анъаналарини илмий ўрганиш, тиклаш, модернизациялаш, замонавий бошқарув қадриятларини вужудга келтириш** ўта муҳимдир.



Хулоса қилиб айтганда, давлат хизматида **30 йилдан бери ўз ечимини топмаган тизимли муаммоларни ҳал қилишга қаратилган “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонун нормаларининг самарали ижросини таъминлаш** орқали давлат фуқаролик хизматини тартибга солиш соҳасида илғор халқаро стандартларга жавоб берувчи ягона тартибот шакллантирилади ҳамда давлат фуқаролик хизматига малакали кадрларни фаол жалб қилиш, уларни салоҳиятини ошириш, фидоий, халқпарвар ва рақобатбардош кадрлар сифатида тарбиялаш учун зарур ҳуқуқий шарт-шароитлар яратилади. Зеро, **Янги Ўзбекистоннинг кадрлар сиёсати – мустаҳкам ҳуқуқий пойдевор асосига қурилиши лозимдир!**

