

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИ ТИЗИМИДА КАДРЛАР ЗАХИРАСИНИ ШАКЛЛАНТИРИШДА МИЛЛИЙ “КАРЪЕРА МОДЕЛИ” ПЛАТФОРМАСИНИ САМАРАДОРЛИГИ

Максумов Нодиржон Эргашевич
Давлат хизматини ривожлантириш
агентлиги директори ўринбосари
E-mail: n.maksumov@argos.uz

Аннотация. Мазкур мақолада Давлатимиз раҳбари томоидан юртимизда кадрлар танланишида олиб борилаётган ислохотлар ҳамда ушбу ислохотларни амалга оширишдаги муаммолар ёритиб берилган. Шунингдек, мақолада малакали кадрларнинг инсон омилсиз танлаб олинишида амалга оширилаётган ислохотларни жорий этилишидаги вазифалар кетма-кетлиги таҳлил этилган.

Калит сўзлар. кадрлар сиёсати, карьера модели, танлов, Давлат фуқаролик хизмати, давлат бошқаруви, кадрлар захираси.

Бугунги кунда Ўзбекистонда амалга оширилаётган ислохотларнинг пировард натижаси кўп жиҳатдан раҳбарларга, уларнинг бошқарув соҳасидаги профессионал маҳоратига боғлиқ. Бу борада давлат раҳбари Ш.Мирзиёевнинг томонидан биринчи навбатда раҳбар кадрларнинг, давлат органларининг фуқаролик жамиятлари институтлари ҳамда халқ билан ишлай олиш қobiliятини шакллантиришга алоҳида эътибор қаратиб, давлат бошқаруви органлари раҳбарларининг вазифаси – масъул бўлган соҳа ва тармоқда ишларнинг аҳволини танқидий баҳолаш асосида, юклатилган вазифаларни масъулият билан бажаришни таъминлашдан таъкидлаб ўтилган. Хусусан, Президент Ш.Мирзиёевнинг: “**Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик ҳар бир раҳбарни – бу Бош вазир ёки унинг ўринбосарлари бўладими, ҳукумат аъзоси ёки ҳудудлар ҳокими бўладими, улар фаолиятининг кундалик қoidаси бўлиб қолиши керак**”¹, деган фикрлари бугунги кунда раҳбар кадрларнинг салҳиятини оширишда муҳим аҳамиятга эга.

Маълумки, давлат фуқаролик хизмати тизимида кадрлар захирасини шакллантириш муҳимдир. Миллий кадрлар захираси давлат фуқаролик хизматининг раҳбар кадрлар таркибини барқарор таъминлаш, унинг сифатини яхшилаш, давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини ошириш ҳамда хизматда лавозим бўйича кўтариш мақсадида шакллантирилади. Миллий

¹ Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қoidаси бўлиши керак. Тошкент: Ўзбекистон, 2017. -107 Б.

кадрлар захирасини шакллантириш ва юритиш Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан белгиланадиган тартибда махсус ваколатли давлат органи томонидан амалга оширилади. Таъкидлаш лозимки, кадрлар захирасини шакллантириш борасида қонунчилик асослари мавжуд бўлса, ушбу масаланинг аниқ тартиботи етарли даражада ўрганилмаган.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисида сўзлаган нутқида амалдаги кадрлар тизими фаолиятига танқидий баҳо бериб, “Ҳозирги вақтда давлат ва ҳокимият идораларида кўп ҳолларда кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш, уларнинг вазифа ва ваколатлари тақсмоти оқилона ва самарали йўлга қўйилмагани сезилмоқда. Энг ёмони, бу ҳолат ишимизга халақит бермоқда. Бир идорани қарасангиз, юзлаб одам номига ишлаб ўтирибди. Бошқа идорани қарасангиз, иш кўп, вазифа кўп, лекин ишлайдиган одам, кадр етишмайди. Бундай нотўғри иш тақсмотига мутлақо чек қўйишнинг вақти етди²”, деган фикрни билдирди. Бундан кўринадики, кадрларнинг амалий захирасини шакллантириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг муҳим масалаларини ўз ичига оладиган мақсадли дастурни ишлаб чиқиш долзарб бўлиб, бугунги куннинг асосий талабларидан бири ҳисобланади.

Давлат фуқаролик хизматида мутахассис кадрларни қидириш, танлаш, ўрганиш, баҳолаш, тайёрлаш ва номзодларини кўрсатиш бошқарув кадрлари таркибини шакллантиришнинг асосий бўғинларидан бири ҳисобланади. Давлат фуқаролик хизматида кадрлар захираси билан ишлашни тўғри йўлга қўйиш, ёш истиқболи кадрларни давлат бошқарувига жалб этиш имконини беради. Давлат фуқаролик хизматида кадрлар захирасини шакллантириш тартиби, шакллари ва усулларига доир қатор тадқиқотлар ўтказилган.

Тарихий нуқтаи назардан аллома Абу Наср Форобийнинг “Фозил одамлар шаҳри”, Соҳибқирон А.Темурнинг “Темур тузуклари”да бу борада мулоҳазалар келтирилган. Мустақиллик йилларида маҳаллий олимлардан: А.Тўхтабоев, Қ.Х.Абдурахманов Ш.Р.Холмўминов, Н.К.Зокирова ва Д.С.Қосимовалар персонални бошқариш, кадрлар захирасини шакллантириш масалаларини тадқиқ этишган. Хорижлик олимлардан: В.В.Травин, В.А.Дятлов, Ричард Дафт, Т.Ю.Базарова каби олимлар ўрганган. Шунигдек, П.В.Журавлёв, А.Я.Кибанов, И.Б.Дураковалар кадрлар маъмурияти ва ишлаб чиқариш муносабатларини, Уондел Френч кадрларни бошқариш жараёнида инсон ресурслари маъмуриятини, Д.Майстер ва Фернандес-Араос, Клаудиолар кадрлар маъмуриятининг принциплари ва амалиёти каби масалаларини тадқиқ этишган.

² Шавкат Мирзиёевнинг Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимига киришиш тантанали маросимига бағишланган Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги нутқи // Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини мard ва олижаноб халқимиз билан бирга қураимиз. / <http://uza.uz/oz/politics/erkin-va-farovon-demokratik-zbekiston-davlatini-mard-va-olizh-14-12-2016>

Тадқиқотчилар кадрлар сиёсатига доир ўз қарашларини билдириб ўтган бўлиб, Ж.Қ.Юсубов таъкидлашича, “давлат ҳокимияти органларининг кадрлар захираси билан ишлаш фаолияти кадрларни танлаш ва захирани шакллантириш каби ишлардан бошланиб, уларни қайта ўқитиш муддатлари ва услубларини аниқлаш, бошқарув фаолиятига бевосита тайёрлаш ва захирадаги номзодни раҳбарлик мансабига тавсия этишгача бўлган бир нечта босқичларда амалга ошириб борилади. Умуман, раҳбарлик мансабларига кадрлар захирасини тайёрлашнинг куйидаги усуллари шаклланди: амалдаги кадрлар захираси; истиқболли (яқин ва узоқ истиқболдаги) кадрлар захираси”.

Раҳбар кадрлар танлаш ва саралаш борасида тадқиқот олиб борган олим Ф.Р.Равшанов «кадрлар захираси - бу тегишли мақсадли тайёргарликдан сўнг раҳбарлик лавозимига тавсия этилиши назарда тутилган ходимларнинг гуруҳидир. Захира бўлажак раҳбарларни режали тайёрлаш ва уларнинг тайёргарлигини олдиндан текшириш учун аниқ асос бўлиб хизмат қилади ҳамда раҳбарлик лавозимига номзодларни танлаш жараёнининг доимийлиги ва уларнинг мослашиш даврини қисқартириш имконини беради», деган фикрини таъкидлайди.

Тадқиқотчи Т.Сағатов томонидан мустақиллик йилларида кадрларни бошқариш тамойиллари ва стратегиясини амалга ошириш борасида эришилган позитив ўзгаришлар манзарасини тоталитар тузум даври билан қиёсий таҳлили амалга оширилган.

Иқтисодчи олим И.Тоиров кадрларни танлаш технологияси хусусида тадқиқот ўтказиб, номзодларни танлашдаги тўғри танлов кадрлар билан ишлашда энг муҳим жараён саналиб, ўз вақтида ўтказилган аттестация ва ротациялар иш самарадорлигини таъминлаб берувчи муҳим омиллар эканлигини таъкидлайди.

Давлат фуқаролик хизмати тизимида кадрлар захирасини шакллантиришда миллий “карьер модели” платформасини самарадорлиги ошириш бўйича амалий механизмларни ишлаб чиқишдан иборат.

Ушбу мақсадни амалга ошириш учун куйидаги вазифалар белгилаб олинган:

кадрлар билан ишлаш, уларни захирасини яратиш, бошқаришга доир маҳаллий ва хорижий тадқиқотларни тўплаш, таснифлаш ва таҳлил қилиш;

замонавий хорижий тажрибаларни ўрганиш асосида миллий “карьер модели” платформаси ишини танқидий кўриб чиқиш ва самарадорлигини ошириш йўллари аниқлаш;

ташкilot ходимларининг касбий ўсишга бўлган мотивацияси даражасини ошириш бўйича турли усулларни қўллаш ва унинг самарадорлигини аниқлаш;

ходимларнинг касбий фаолияти, меҳнатга бўлган лаёқати, янги касбий компетентликни ўзлаштиришга йўналтириш ва натижаларини яхшилаш;

ходимларнинг касбий тайёргарлик, билим даражаси, дунёқарашини шакллантириш бўйича ривожлантириш моделларини ишлаб чиқиш ва амалиётга жорийлаш;

ходимларнинг турли вазиятларга мослашувчанлик, ишчанлик, изланувчанлик жиҳатларини шакллантиришга доир самарали механизмларни ишлаб чиқиш ва қўллаш;

тадқиқот мавзусига оид натижа ва хулосаларни жамлаш ва соҳани ривожига доир амалий таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.