

## ХОРИЖИЙ МАМЛАКАТЛАРДА ДАВЛАТ ХИЗМАТЧИЛАРИНИ ТАНЛАШ ВА УЛАРНИНГ ЗАХИРАСИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ

*Саттаров Шомурод Зокирович*

*Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги  
Бизнес ва тадбиркорлик олий мактаби тингловчиси*

Хорижий мамлакатларида давлат бошқаруви органлари томонидан кадрлар билан ишлаш амалиётига назар ташласак, хусусан, Японияда кадрлар ишлари бўйича Миллий Палата ва кадрларни бошқариш Миллий Кенгаши ташкил этилган. Кенгаш Парламенга, Министрлар Кабинетига шунингдек, баъзи вазирликларга кадрлар масаласи юзасидан тавсиялар тақдим этувчи орган сифатида фаолият юритади.

Кенгаш ўз ваколатлари доирасида давлат хизмати кадрлари билан боғлиқ бўлган масалалар юзасидан қоидалар ўрнатиш, бу соҳадаги меъёрларни нашр этиш, давлат хизматчилари устидан тушган шикоятларни таҳлил этиш, давлат хизматига кадрлар қабул қилишга доир имтиҳонларни ўтказиш каби ишларни амалга оширади.

Кенгашнинг кадрлар хизматига оид вазифаларини унинг ишчи аппарати амалга оширади Аппарат фаолиятини Кенгаш аъзолари томонидан сайланган раҳбар бошқаради. Кенгаш аппарати таркибида — ишлар бошқармаси; кадрларни саралаш, тўлдириш ва улардан фойдаланиш бошқармаси; шикоятлар ва назорат бўлими; ҳисоб-китоб (бухгалтерия) бўлимлари фаолият кўрсатади.

Шунингдек, аппарат таркибида саккизта маҳаллий ишлар бюроси ҳам ташкил этилган.

Персонал ишлари бўйича Палата вакант лавозимнинг ўзига хос жихатларини ўрганиб чиқиб, лавозимини эгаллаш учун номзодларига қиладиган минимал талабни ишлаб чиқади.

Палата томонидан оммавий ахборот воситасида вакант лавозимнинг хизмат мажбуриялари, жавобгарлиги, ойлик маоши миқдори, талабгорларга қўйиладиган талаблар, шунингдек танлов қиладиган вақт ва жой хусусида маълумот берилади.

Имтиҳон ўтказаетган орган талабгорларнинг ҳужжатлари асосида вакант лавозимга муносиб кадрларнинг рўйхатини шакллантиради ва Палатага тақдим этади. Палата тегишли тартибда танлов ўтказади ва танловда энг юқори балл тўплаган номзодларни саралаб, лавозимга тайинлаш ваколатига эга бўлган органга тақдим этади.

Лавозимга тайинлаш ваколатига эга бўлган орган энг юқори балл тўплаган 5 нафар номзод орасидан бирини суҳбат ўтказиш орқали вакант лавозимга

тайинлайди. Танловда иштирок этган қолган номзодларнинг рўйхати бир йил давомида ўз кучида қолади ва борди-ю, шу турдаги лавозим бўшаса, ёки шу лавозимга синов муддатига тайинланган кадр белгиланган талабларга жавоб бермаса, қонунчиликка мувофиқ лавозими пасайтириб, ўрнига рўйхат бўйича кейинги номзод тайинланиши мумкин бўлади.

Бошқа давлатлардан фарқли ўлароқ, Японияда давлат хизматчиси бир умрга ёлланади. Лавозимнинг ошиши ва ойлик маоши миқдори ходимнинг бир ташкилотда қанча вақт ишлаганига боғлиқ. Шу боисдан ҳам кадрлар ротацияси фақат бир ташкилотнинг ўзида амалга оширилади. Бу ҳолатда кадрлар захирасини ташқаридан шакллантириш ҳеч қандай аҳамият касб этмайди.

Японияда маҳаллий ижро ҳокимияти бошқарма ёки бўлим раҳбарлари тегишли ҳокимият бошлиғи томонидан тўғридан-тўғри тайинланади ва лавозимидан озод қилинади. Бундан кўриш мумкинки, Япония маҳаллий ижро ҳокимияти таркибида ташкил қилинадиган бошқарма, бўлим ёки бўлинмалар, марказий идораларнинг органлари ҳисобланмайди.

Японияда маҳаллий ҳокимият хизматчиларини ишдан ажралмаган ва ажралган ҳолда ўқитиш ҳамда малакасини ошириш тизими мавжуд. Лавозимга янги тайинланган ходимлар тегишли маҳаллий органнинг ўқув марказида бир неча ҳафтадан бир неча ойгача бошланғич кўникмаларни олиш учун ўқишга юборилади. Яъни танлаб олинган ходим ўз лавозимини бажаришга киришишдан олдин асосий курсларни ўташи лозим. Кейинчалик улар доимий равишда хизмати давомида малакаларини ошириб боради.

Маҳаллий ҳокимиятларнинг ўқув марказлари бугунги кунда деярли барча префектуралар ва бир нечта танланган шаҳарларда мавжуд бўлиб, улар 56 тани ташкил қилади.

Японияда ротация тизими муайян иш ўрнида вазифаларни бажариш учун ҳар 2-3 йилда ходимларнинг горизонтал ва вертикал бўйича сурилишларини назарда тутди. Ротация ходимнинг розилигисиз ўтказилади. Ротация тизими ишчи кучининг эгилувчанлигини таъминлайди, унинг лаёқатини, малакасини ва рақобатбардошлигини оширади. Қоидага кўра, бир неча горизонтал сурилишдан сўнг вертикал сурилиш, яъни лавозим кўтарилишни иш ҳақи юқорироқ лавозимга тайинланиш бошланади.

Германия Федератив Республикасида ҳам маҳаллий давлат ҳокимияти тизимига талабгорлар танлов асосида ишга қабул қилинади танловдан ўтган кадр тизимлаштирилган, комплекс ўқув тайёргарлигидан ўтиш учун юборилади.

Давлат хизматчиси лавозимда бир поғона кўтарилиши учун тайёргарликнинг тегишли босқичидан ўтиши ва белгиланган имтиҳонларни топшириши лозим бўлади. Шунингдек, ходим ҳар бир лавозимга синов муддати билан ишга олинади,

борди-ю, синов муддати давомиди ходим ўзини лозим даражада кўрсата олмаси, лавозими пасайтирилиши эҳтимолдан йироқ эмас.

Германияда давлат хизматидаги амалдорлар ва хизматчилар (ҳамда ишчилар) ўртасидаги фарқ шундаки, амалдорлар хизматга тайинланади, хизматчилар ва ишчилар билан эса меҳнат шартномаси тузилади. Амалдорлар умрбодга тайинланиши, меҳнат шартномаси эса бекор қилиниши мумкин.

Амалдорларга иш ҳақи тўлаш бу қонун билан белгиланган маошлар, хизматчилар ва ишчиларнинг меҳнатига эса тарифли битимга мувофиқ ҳақ тўланади. Амалдорлар давлат нафақаси оладилар, хизматчилар ва ишчилар эса ижтимоий суғурта тўғрисидаги шартнома асосида нафақа олади.

Германияда кадрларнинг ишга олинисидан бошлаб, мансаб пиллапояларидан ҳар бир кўтарилиши махсус имтиҳонлар орқали, танлов йўли билан амалга оширилганлиги боис, кадрлар захирасини шакллантириш механизмидан деярли фойдаланилмайди. Германияда касбий ўсиш салоҳиятига эга бўлган барча ходимлар захирадаги кадрлар ҳисобланади.

Франция Республикасида лавозимлар тоифаларга (категория) бўлинади. "А" категориядаги лавозим учун танлов ўтказилганда бошқа жихатлари билан бирга, мажбурий тартибда номзоднинг кенг кўламдаги умумий ва махсус билимлари, етарли интеллектуал салоҳияти ва мустаҳкам иродаси қай даражада эканлиги текширилади.

"Б" тоифадаги лавозим учун танлов эълон қилинганда эса, номзодларнинг қонун ва қонуности актларига таянган ҳолда қўл остидагиларни ишга сафарбар этиш ва меҳнатини баҳолай олиш қобилиятига эга эканлиги текширилади.

"С" тоифадаги лавозим учун танлов эълон қилинганда номзоднинг махсус билимлари, техник ва ижрочилик кўникмалари шаклланганлиги текширилади. Бу тоифадаги лавозим учун танлов алоҳида тартиблар асосида ўтказилади.

Францияда кўпгина лавозимлар учун номзодларнинг ёши камида 40-45 ёш атрофида бўлиши белгилаб кўйилган.

Хитой Халқ Республикаси ва Малайзияда юкоридаги ижобий жихатлар билан бир қаторда номзод тегишли имтиҳонлардан ўтгач, давлат санитария департаменти томонидан лавозимни эгаллашга соғлиғи тўғри келиш-келмаслиги текширилади.

Хитойда кадрлар захираси деганда, вакант лавозимга захирага олинган кадрлар эмас, балки маълум бир лавозимларнинг ўзи назарда тутилади. Мазкур лавозимлар таянч лавозимлар ҳисобланади ва фақат шу лавозимларгагина танлов асосида янги ходимлар ишга қабул қилинади. Мазкур тизимда таянч лавозимга танлов асосида ишга олинган кадрлар вақт ўтиши билан савиясидан келиб чиқиб, мансаб лавозими оширилади ёки ротация қилинади, бўшаган лавозим эса мунтазам равишда ёш, истиқболли кадрлар билан тўлдириб борилади.



Жанубий Кореяда давлат хизматига ишга қабул қилишда вакант лавозимга ўтказилган танловга оид ҳужжатлар 5 йил давомда ўз кучини сақлаб қолади. Бу дегани, борди-ю танлов ўтказган ташкилотда келгусида вакант жойлар пайдо бўлса, биринчи навбатда мазкур танловда юқори балл тўплаган номзодлар асосий даъвогар ҳисобланади.

Жанубий Корея Республикасида оммавий маъмурият ва хавфсизлик вазири томонидан олий таълим муассасаларида таҳсил олиш давомида ўзини кўрсатган битирувчилар кадрлар захирасига киритиш учун сараланади.

Республика оммавий маъмурият ва хавфсизлик вазири номига манфаатдор ташкилотлар малакали кадр сўраб мурожаат этади ва амалиёт давомида кадр ўзини кўрсата олса, 4-ранг бўйича ишга қабул қилинади.

Шунингдек, Жанубий Кореяда очик танлов асосида ҳам кадрлар ишга қабул қилинади. Бунда очик танлов муассасаларнинг низомларида белгиланган тартибда ўтказилади. Танловдан муваффақиятли ўтган номзодларнинг рўйхати муассасада 5 йилгача сақланади ва амалда бўлади. 5-ранг лавозимлари учун синов муддати 1 йилгача, 6-ранг ва ундан паст рангдаги лавозимлар учун 6 ойгача синов муддати белгиланади.

Нидерландияда кадрлар захирасига олинган хизматчиларга қўшимча ҳақ тўлаш амалиёти йўлга қўйилган.

Янги Зеландияда ўрта бўғин раҳбарлари билан улар раҳбарлик қиладиган хизматда муайян натижага эришишни кўзда тутувчи аниқ муддатга шартнома тузилади. Шартноманинг узайтирилиш кадрнинг қай даражада ишда ижобий натижа кўрсатишига боғлиқ қилиб қўйилади.

АҚШ тажрибасини кўриб чиқадиган бўлсак, давлат хизматига кадрларни ишга олиш юзасидан танловларни Персонални бошқариш давлат хизмати бошқармаси амалга оширади.

Кушма Штатларида вакант лавозимларга очик танловда белгиланган талабларга жавоб берадиган барча фуқаролар иштирок этиш мумкин бўлса, вакант лавозимларга ёпик танлов тегишли соҳа ёки тармоқда ишлаб турган ходимлар учун юқорироқ лавозимга ўтишларига имкон берувчи танлов ҳисобланади. Бундай лавозимларнинг рўйхати жорий йил бошида тасдиқлаб қўйилади.

Очик танлов принципида вакант лавозимга танлов эълон қилинади ва шу билан бирга танлов шартлари, номзодлар учун қўйиладиган талаблар кўрсатиб ўтилади. Ўзини шу лавозимга муносиб, деб топган номзодлар танловда иштирок этиш учун ариза топширади.

Персонални бошқариш давлат хизмати бошқармаси томонидан тузилган саволлардан иборат имтихондан ўтгач, талабгорлар вакант лавозимга номзод сифатида рўйхатга киритилади.

Танловнинг кейинги босқичларидан муваффақиятли ўтган номзод масъул шахс томонидан лавозимга тайинланади. Мазкур жараёнда кадр бир йилгача синов муддатини ўтайди. АҚШ қонунчилигига мувофиқ 70 ёшдан ошган фуқаролар фақат вақтинчалик ишга олиниши мумкин.

АҚШда, Германияда ва бошқа бир қатор давлатларда давлат - хизматига кириш учун белгиланган синовлардан ўтган фуқаролар қасамёд қабул қилиши мажбурий этиб белгиланган.

Ёпиқ танловнинг очиқ танловдан фарқли жихати шундаки, номзод танлов эълон қилинаётган лавозимга яқин тизимда 3 йилдан кам бўлмаган муддат ишлаган бўлиши, тизимда ишлаш давомидаги фаолиятига раҳбари томонидан берилган тавсифномани тақдим этиши шарт.

#### **Фойдаланилган адабиётлар:**

Мирбобоев Б, Хусанов О, Бегматов А “Ўзбекистонда давлат хизматини ташкил этишнинг ташкилий-ҳуқуқий масалалари”. “Академия” нашриёти. Тошкент 2005 йил.

Азизов Х, Йўлдошев Ф. Асадов Ш, Хусанов О “Давлат хизмати” ўқув қўлланма “Тафақуур қаноти” нашриёти. Тошкент 2019 йил.

Ким Пак Сок “Давлат бошқарувида инсон ресурслари” 2018 йил.

Ўзбекистон Республикасининг Қонуни “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Тошкент ш., 2022 йил 8 август, ЎРҚ-788-сон.