

DAVLAT SIYOSATINI AMALGA OSHIRISHDA MILLIY KADRLAR ZAXIRASINI SHAKLLANTIRISH MEXANIZMI

Xo‘jaqulova Bonu Husniddin qizi

O‘zbekiston Milliy Universiteti

Siyosatshunoslik yo‘nalishi 1-kurs talabasi

Annotatsiya: *Ushbu maqolada davlat xizmatchilarining kasbiy faoliyati samaradorligini oshirishda Milliy kadrlar zaxirasini shakllantirishning dolzarbligi to‘g‘risida so‘z yuritilgan bo‘lib, har bir mamlakatda boshqaruv va rahbar kadrlar tizimini to‘g‘ri tashkil etish, nomzodlarni qay tartibda saralab olish, saralangan nomzodlarni rahbar lavozimlar uchun tayyorlash, xorijiy mamlakatlarda malaka oshirish jarayonlarini tashkil etish kabi masalalarga alohida to‘xtalib o‘tilgan. Bundan tashqari, xorijiy mamlakatlarda kadrlar siyosatini amalga oshirishda nimalarga ko‘proq e‘tibor qaratilishi hamda ularning maqbul tomonlarini yurtimizda ham tatbiq etish kabi jihatlar ham e‘tiborga olingan.*

Kirish: *Bugungi kunda har bir davlatda davlat xizmatida kadrlar siyosati davlat xizmatchilarining kasbiy faoliyati samaradorligini oshirishning muhim sharti bo‘lib, boshqaruv kadrlari tizimini yanada takomillashtirishda innovatsion yangiliklarni joriy etish va uni modernizatsiyalash dolzarb ahamiyatga ega bo‘lib bormoqda.*

O‘zbekiston mustaqillikka erishganidan buyon jamiyatning barcha jabhalarida bo‘lgani kabi rahbar va boshqaruv kadrlari tizimini yangilash sohasida ham izchil islohotlar jarayonini amalga oshirib kelmoqda.

Bugungi yangilanayotgan O‘zbekistonda ham Milliy kadrlar masalasi nihoyatda dolzarb hamda hal qilinishi muhim mavzu bo‘lib qolmoqda. Milliy kadrlar zaxirasini mukammal shakllantirishning amaliy ahamiyati shundaki, u rahbarlik lavozimlariga tasodifiy kelib qolishning oldini oladi. Bu borada bir qancha professor-olimlarning ilmiy ishlari, monografiya va maqolalarida alohida to‘xtalib o‘tilgan.

Jumladan, Q.Q.Quranboyev o‘zining “ Davlat boshqaruvi kadrlari tizimi: shakllanishi va muammolari ” nomli siyosiy fanlar doktori ilmiy darajasini olish uchun yozgan doktorlik dissertatsiyasida kadrlar tizimiga shunday ta‘rif beradi: “ Kadrlar tizimi – keng ma‘nodagi tushuncha bo‘lib, siyosiy fanlar nuqtayi nazaridan davlat, davlat hokimiyati organlari, turli jamoat birlashmalari, nodavlat-notijorat tashkilotlari bo‘g‘inlarida rahbarlik va boshqaruv vazifalarini amalga oshiradigan, faoliyati jamiyat va davlat boshqaruvi sohalari bilan aloqador bo‘lgan munosabatlar majmuidir” [1].

Kalit so‘zlar: davlat fuqarolik xizmati, kadrlar siyosati, samaradorlik, davlat hokimiyati organlari, jamoat birlashmalari, NNT, klassifikatsiya, inson omili, mexanizm, konsepsiya, rotatsiya, korrupsiya, stajirovka.

Q.Q.Quranboyev “kadrlar tizimini shakllantirishda :

- alohida shaxslarning fikr-mulohazalari;
- kadrlar xarakterlovchi sifatlar;
- rahbarlik va boshqaruv tajribasi;

- layoqati;
- mas'uliyati;
- davlat va jamiyat manfaatlarini hisobga ola bilishi muhim ahamiyat kasb etishi" ni ta'kidlab otadi .

XX asr oxirlariga kelib dunyoning rivojlangan Yevropa va Amerika davlatlarida davlat xizmati uchun kadrlarni tayyorlashning maxsus dasturlari yaratilishi muhim islohotlarning mazmunini tashkil etadi. Ular "MPA- Master of Public Administration" deb nom olgan yagona standartlarni joriy etishgan.

Turli davlatlardagi asosiy ma'lumot dasturlarining o'zaro o'xshashligiga qaramasdan, ulardagi muhim farqlarni ham kuzatish mumkin. Mazkur farqlar asosida davlat xizmatchilarini tayyorlashga qaratilgan bir qancha yondashuvlarni ajratsa bo'ladi. Masalan, Buyuk Britaniyada davlat xizmatchisi uchun kadrlarni tayyorlash davlat boshqaruvi konsepsiyasini amalga oshirishga yo'naltirilgan bo'lib, uning asosiy maqsadi xizmat ko'rsatish sifatini oshirish hisoblanadi. Bu esa, o'zgarishlarni boshqarish yetakchilik salohiyati kabi xususiyatlarni davlat xizmatchilarida rivojlantirishni talab etadi. Shu tariqa, mamlakatda o'rta va oliy bo'g'indagi bo'lajak xizmatchilarning aksariyat qismi tehsil oladigan yetakchi o'quv dargohi mavjud. Unda mashg'ulotlar bo'lg'usi rahbarlarni tayyorlash dasturlari bo'yicha olib boriladi. Buyuk Britaniyada hammasi bo'lib yettita sinf mavjud bo'lib, mazkur darning muvaffaqiyatli yakunlanishi tinglovchiga uchta sinfgacha ko'chirilishi uchun zarur bo'lgan malakani olishga imkoniyat beradi.

Uzoq vaqt davomida davlat boshqaruvini akademik fan sifatida rivojlantirish sohasida yetakchi o'rinni egallab kelgan Germaniyada davlat xizmatchilaridan kasbiy ma'lumot va oldindan maxsus tayyorgarlik talab qilinadi. Davlat xizmati tizimida uzluksiz ta'lim olish ilgari va rotatsiyani qo'llash uchun lozim bo'lgan shartdir. O'qitish dasturlarining keng spektrli ekanligi kadrning lavozimlari davomida uzluksiz malakasini oshirib boorish ucun doimiy va barqaror kafolatlarni yaratish imkoniyotini beradi. O'qitish dasturlari modullik prinsipi asosida tashkil topgan bo'lib bu boshqaruvchi kadrlarning tez moslashuvchan, jamiyat ehtiyojlariga javob beradigan sifatlarining shakllanishiga yordam beradi.

Fransiya tadqiqotchilarimazkur masalaga davlat boshqaruvida siyosiy ma'muriy fanlar bo'limiga alohida e'tibor qaratish orqali yondashadilar. Fransiyada xizmatchilarni davlat boshqaruvi organlari uchun tayyorlash "doimiy professional tayyorgarlik" deb nomlanadi. Bunda davlat xizmatchilari professional boshlang'ch tayyorlov hamda soha bo'yicha malaka oshirishdan o'tqaziladi. Shu tariqa, xilma-xil vazirliklarning davlat xizmatchilari korpusiga to'g'ridan to'g'ri tanlovlar tashkil etiladi. Bu Buyuk Britaniya va Germaniya namunasi bilan farq qiladigan fransuz xususiyatidir.

Yuqoridagi namunalardan kelib chiqib, mamlakatimizda Milliy kadrlar tizimini shakllantirishda ushbu davlatlar tizimining bizda qo'llash mumkin bo'lgan jihatlarni qabul qilish ham maqsadga muvofiqdir.

Milliy kadrlar zaxirasi:

- turli sohalarda faoliyat ko'rsatib kelayotgan yuqori malakali, yetakchilik xususiyati va boshqaruv ko'nikmalariga ega tashabbuskor yoshlar;

-tadbirkorlikni rivojlantirish, aholi bandligini ta'minlash va kambag'allikni qisqartirish masalalari bo'yicha tuman, shahar hokimi yordamchilari;
-islohotlarni amalga oshirishda faol ishtirok etuvchi yoshlar;
-mahallalardagi yoshlar yetakchilari;
-xotin-qizlar faollari;
-"El-yurt umidi" jamg'armasi stipendiantlari;
-istiqbolli kadrlarni tayyorlash bo'yicha "Taraqqiyot" respublika tanlovi g'oliblari;
-hududlardagi tashkilot va korxonalar rahbarlari;
-xorijiy davlatlarda faoliyat ko'rsatayotgan iqtidorli shaxslar;
-Davlat Boshqaruvi Akademiyasi bitiruvchilari;
-"Kelajak liderlari" maxsus o'quv dasturi bitiruvchilari;
-"Yangi O'zbekiston" Universiteti bitiruvchilari orasidan saralab olinadi [2].

Nomzodlar orasidan eng munosiblarini tanlab olishda liderlik qobiliyati, sohaga doir bilimi, ma'naviyati hamda psixologik holatini aniqlaydigan maxsus imtihon hamda baholash natijalariga ko'ra zaxiraga kiritiladi.

Ma'lumki, bugungi kunda rahbar va boshqaruv lavozimlarida faoliyat yuritayotgan kadrlar orasida iqtisodchilar, sotsiologlar, tarixchilar va shu kabilar ko'pchilikni tashkil etadi. Bu holatni muvofiqlashtirish maqsadida bir qancha shaxsiy qarashlarimiz mavjud bo'lib, eng avvalo, nomzodlar bazasini shakllantirishda nomlari yuqorida sanab o'tilganlardan tashqari birinchi kursga qabul qilingan har bir talaba to'g'risida to'liq ma'lumotlar bazasini shakllantirish, ularni mutaxassisliklari bo'yicha klassifikatsiyalash, tahsil davomida muntazam monitoring qilib borish liderlik qobiliyatiga egatashabbuskor yoshlarni aniqlash imkonini beradi. Buni amalga oshirishda oliygoh o'qituvchilari hamda guruh rahbarlarining zimmasiga katta mas'uliyat yuklanishi lozim. Chunki har bir talaba to'g'risida xolisona fikrlar aynan ulardan olinadi, bundan tashqari, ular o'rtasida adovat emas, sog'lom raqobat kayfiyatini shakllantirish ham ularning asosiy vazifalaridan biri bo'lishi lozim.

Keyingi asosiy masala nomzodlar o'rtasida sinov jarayonlarini amalga oshirishdir. Bunda sinov uch bosqichda bo'lib, birinchi bosqich test shaklida o'tqaziladi. Ushbu test savollarinafaqat nomzodlarning mutaxassisliklari, balki matematika, siyosiy, ijtimoiy, iqtisodiy sohalarga oid savollardan iborat bo'lishi kerak. Ikkinchi bosqich IT sohasi yuzasidan o'tqazilib, nomzodlarning IT darajalari aniqlanadi. Uchinchi bosqich esa ularning psixologik holatini o'rganishdan iborat bo'ladi va albatta, ushbu sinov jarayonlari aniq belgilanga nizom hamda mas'ul tashkilot tomonidan amalga oshiriladi. Imtihon jarayonlarini amalga oshirish inson omiliga bog'liq bo'lmasligi kerakligi uning qay darajada shaffof va adolatli tashkil etilganligini belgilaydi.

Nomzodlar muvaffaqiyatli saralab olingandan so'ng qarshimizda turgan mas'uliyatli masala bu kadrlarga zarur bilim va ko'nikmalarni berishdir. Bu mexanizmning har bir elementi milliy vatanparvarlik ruhida bo'lishi kerakki, kelajakda bu kadrlarda korrupsiya va shunga o'xshash holatlarga toqatsizlik, o'z kasbiga nisbatan sadoqat va mas'uliyat kayfiyati shakllanishiga olib kelsin.

Bundan tashqari kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash, malakasini oshirish bilan bog'liq akademiya, institutlar, jamoat birlashmalari faoliyatining muhim o'ringa ega ekanligini ta'kidlash joiz. Qolaversa, kadrlar faoliyati samaradorligini oshirish maqsadida rivojlangan xorijiy mamlakatlarga stajirovkalarni tashkil etish ham maqsadga muvofiqdir.

Yuqorida e'tibor qaratilgan jarayonlarning amaliy isboti sifatida shuni aytish mumkinki, Davlat xizmatini rivojlantirish agentligining bergan ma'lumotlariga qaraganda, hozirda hududlarda maxsus tashkil qilingan uch bosqichdagi komissiya tanlovida dastlab 2500 nafar davlat xizmatchilarning belgilangan malaka talablariga mosligi o'rganib chiqildi. Shundan so'ng malaka talablariga mos kelgan nomzodlarning bilimi ba intellectual salohiyati, shuninhdek, shaxsiy sifatleri hamda psixologik holatini aniqlashga qaratilgan test sinovlari o'tqazildi. Natijada 761 nafar nomzod Milliy kadrlar zaxirasiga olindi. Unga ko'ra, 761 nafar nomzod kelajakda 246 ta lavozimda ishlash uchun rejalashtirilgan. Har bir lavozimga o'rtacha 3 nafardan nomzod to'g'ri keladi. Agentlik tomonidan tanlab olingan nomzodlar uchun masofaviy kurslar, vazirlik va idoralarda amaliyotlar o'tkazish hamda xorijiy stajirovka tashkil etish rejalashtirilgan.

Bundan tashqari, Birlashgan Arab Amirliklari, Janubiy Koreya kabi davlatlarning tajribasidan kelib chiqqan holda Agentlik tomonidan electron tizim yaratildi. Mazkur elektron tizim orqali Milliy kadrlar zaxirasi yuritiladi va boshqariladi. Zaxiraga olingan shaxs haqida to'liq ma'lumotlar, uning dosyetidan tortib baholash natijalarigacha ushbu tizimdan o'rin olgan.

Ayni damda davlat organlari va tashkilotlarida kadrlar ishini yangicha yondashuvlar asosida tashkil etish, Milliy kadrlar zaxirasini boshqarish, davlat xizmatchilarining faoliyati samaradorligini baholash, davlat fuqarolik xizmati sohasiga axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish kabi yo'nalishlarda dastlabki qadamlar qo'yildi.

O'ylaymizki, yuqorida qayd etilgan choralar davlat fuqarolik xizmatida inson resurslarini tom ma'noda o'z kasbining haqiqiy iqtidorlari bilan boyitishga xizmat qiladi va yaqin kelajakda o'zining samarasini bera boshlaydi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

- 1.Q.Q.Quranboyey: "Davlat boshqaruvi kadrlari tizimi: shakllanishi va muammolari" .
- 2.AbdullayevT:"O'zbekiston Milliy kadrlar zaxirasini shakllantirishning zamonaviy platfotmasi" .