

AXBOROTLASHGAN JAMIYAT SHAROITIDA MERITOKRATIYA VA "KARYERA MODELINI SHAKLLANTIRISHNING IJTIMOYIY FALSAFIY XUSUSIYATLARI

Ergashev Tolibjon Eshqobilovich

F.f.b.f.d., (PhD), dotsent O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi Jizzax viloyati filiali bosh inspektori

Annotatsiya: *Ushbu maqolada axborotlashgan jamiyat sharoitida meritokratiya va "karyera modeli"ni shakllantirishning ijtimoiy falsafiy xususiyatlari, davlat boshqaruvi jarayonida jahon standartlariga javob beradigan, intellektuall kadrlarini tanlash, ularni tayyorlash va o'qitish, meritokratiya tamoyillarini qo'llagan holda iqtidorli va salohiyatli yoshlarni izlab topish, davlat xizmati va davlat fuqarolik xizmatida "karera modeli"ni joriy etishda xodimlar kasbiy kompetensiyalarini adolatli baholashga, ularni tizimli ravishda uzluksiz rivojlantirishga hamda faoliyat samaradorligini baholash va rag'batlantirishning adolatli va shaffof mexanizmlarini qo'llash, yosh rahbarlar bilan ishlash imkoniyatlarinidan unumli foydalanish jamiyat taraqqiyotida muhim omil ekanligi falsafiy tahlil qilingan.*

Kalit so'zlar: *axborotlashgan jamiyat, davlat fuqarolik xizmati, karyera modeli, inson resurslari, meritokratiya, kasbiy kompetensiya, falsafiy tahlil, davlat fuqarolik xizmati.*

Аннотация: *В данной статье философски проанализированы социально-философские особенности формирования меритократии и «модели карьеры» в условиях информационного общества. Отбор в процесс государственного управления интеллектуальных кадров, соответствующих мировым стандартам, их обучение и воспитание, поиск талантливой и перспективной молодежи с использованием принципов меритократии, внедрение «модели карьеры» в государственную службу и госслужбу, использование справедливых и прозрачных механизмов оценки и мотивации эффективности деятельности, эффективное использование возможностей работы с молодыми лидерами являются важными факторами развития общества.*

Ключевые слова: *информационное общество, государственная гражданская служба, карьерная модель, человеческие ресурсы, меритократия, профессиональная компетентность, философский анализ, государственная гражданская служба.*

Abstract: *This article philosophically analyzes the socio-philosophical features of the formation of meritocracy and the "career model" in the context of an information society, the selection of intellectual personnel meeting world standards in the process of public administration, their training and education, the search for talented and potential young people using the principles of meritocracy, the introduction of the "career model" in the public service and civil service, the use of fair and transparent mechanisms for assessing and motivating the effectiveness of activities, and the effective*

use of opportunities for working with young leaders are important factors in the development of society.

Key words: *information society, public civil service, career model, human resources, meritocracy, professional competence, philosophical analysis, public civil service.*

O'zbekistonda kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati sohasida amalga oshirilayotgan islohotlar hamda davlat boshqaruvi jarayonida jahon standartlariga javob beradigan, intellektuall kadrlarini tanlash, ularni tayyorlash va o'qitish, meritokratiya tamoyillarini qo'llagan holda iqtidorli va salohiyatli yoshlarni izlab topishga katta e'tibor berilmoqda. Ochiqlik va oshkoralik tamoyillari asosida yuqori malakali, bilimli, halol va sadoqatli kadrlarni davlat fuqarolik xizmatiga ochiq tanlovlar orqali ishga qabul qilish, boshqaruv sohasida muvafaqqiyatlarga erishish va yuqori ish samaradorligini ta'minlashdan iboratdir.

O'zbekistonda islohotlarning hozirgi bosqichida davlat xizmatidagi kadrlar siyosatini avvalgidek oddiy "xodimlarni boshqarish"ning ayrim elementlarini emas, balki "inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish"ga yo'naltirilgan yangi sifat bosqichiga ko'tarish vazifasi turibdi. Inson resurslarini boshqarish va ularning intellektini oshirish "tashkilotning strategik maqsadlariga erishish uchun uning inson resurslariga bo'lgan ehtiyojini tahlil qilish va boshqarish jarayoni" deb ta'riflash mumkin.⁷

O'zbekistonda davlat fuqarolik xizmatini takomillashtirish, ushbu faoliyat samaradorligini, rivojini oshirishga qaratilgan O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 3 oktabrdagi "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5843-sonli Farmon hamda "O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-4472-sonli Qaror, 2022 yil 8 avgustdagi "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonuni ushbu tizimning huquqiy aktlari hisoblanadi.

Ushbu me'yoriy hujjatlarda Davlat fuqarolik xizmatini takomillashtiruvchi, rivojlantiruvchi barcha omillar, yo'nalishlar asos qilib keltirilgan. Jumladan, "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5843-sonli Farmonning ikkinchi bandida davlat fuqarolik xizmatini yanada takomillashtirish va isloh qilishning ustuvor yo'nalishlari belgilab qo'yilgan. Unga ko'ra:

- kasbga oid sifatleri va alohida xizmatlarini odilona va ob'yektiv baholash asosida eng munosib va qobiliyatli shaxslarni davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilish hamda ularning xizmat pog'onalari bo'yicha ko'tarilishini nazarda tutuvchi meritokratiya tamoilini qo'llash;

⁷ Luftim Cania, (2014), "The evolution of human resource management: past, present and future", The Macrotheme Review 3(9), 2014. pp 73-83.

-kadrlar malakasini muntazam oshirib borish, davlat fuqarolik xizmatchilarini toifalash va ularga malaka martabalari (darajalari) berish orqali xizmat karyerasining lavozim pog'onalaridan bosqichma-bosqich o'tishni nazarda tutuvchi davlat fuqaroilk xizmatining "karyera modelini"ni joriy etish;

- nomzodning barcha fazilatlarini va ustunliklarini, jumladan uning ma'naviy-axloqiy va vatanparvarlik sifatlarini obyektiv baholash imkonini beradigan ochiq mustaqil saralab olish asosida davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilish;

- Davlat organi va tashkilot darajasidan (respublika, viloyat, tuman va shahar), xodimning malaka martabasi (darajasi) va shaxsiy hissasidan kelib chiqqan holda ish haqini belgilashga nisbatan unifikatsiyalashtirilgan talablar o'rnatilishini nazarda tutuvchi davlat fuqarolik xizmatchilari mehnatiga haq to'lashning yagona tizimini joriy etish;

- milliy, respublika, tarmoq va hududiy darajalarda professional tayyorlangan samarali kadrlar zahirasi shakllantirish, davlat fuqarolik xizmatiga eng malakali nomzodlarni saralab olish uchun xususiy bandlik agendliklarini faol jalb etish va zamonaviy autsoring shakllaridan foydalanish;

- davlat organlari va tashkilotlarida xodimlarni boshqarishda va inson resurslarini rivojlantirish sohasida zamonaviy axborat kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish;

- davlat fuqarolik xizmatchilariga ijtimoiy kafolatlar, shuningdek, ularni o'z kasb mahoratini va faoliyat samaradorligini oshirish uchun rag'batlantirish va qo'llab-quvvatlashning samarali tizimini joriy etish⁸ kabi masalar keltirilgan.

Yo'nalishlar mazmuniga e'tibor bersak, bu tizimga o'tish ancha oldin bo'lishi kerakligiga amin bo'lamiz. Jumladan birgina meritokratiya tamoilini olaylik. Rivojlangan davlatlarda meritokratiya prinsipi allaqachon tadbiq etilgan. Ehtimol rivojlangan maqomga erishuvining asosida shu kabi tamoil, prinsiplarning oldinroq amaliyotga joriy etilishi yotgandir.

Misol uchun, Buyuk Britaniyada Ikkinchi jahon urishidan keyingi davrlarda bu tamoilning qo'llanilishi ko'plab ishchilar qatlamidan salohiyatli mutaxassislarining (yuristlar, shifokorlar) kashf etilishiga erishildi.

AQSH fuqarolari har kimning shaxsiy yutuqlari faqat va faqatgina uning qobiliyatiga, mehnatsevarligi va mehnatga bo'lgan munosabatiga, axloqiy qarashlariga bo'g'liq ekanligiga ishonishadi. Buni shakllantirgan asos meritokratiya tamoilidir.⁹

Shu o'rinda haqli savol tug'iladi, meritokratiya o'zi nima, qachon, qayerda vujudga kelgan? Meritokratiya lotin tilidan tarjima qilinganda "meritus"- "loyiq", qadimgi yunon tilida "hokimiyat, hukumat" kabi ma'nolarni bildiruvchi boshqaruv

⁸ O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida. PF-5843-son Farmoni <http://lex.uz/docs/4549998>

⁹ Qurbonov I. Endi kadrlar ochiq tanlov asosida tanlanadi. Prezident qarorlari-hayotda va nazoratda. /<https://uza.uz/uz/posts/endi-kadrlar-ochiq-tanlov-asosida-tanlanadi> 237206/27.01.2021

tamoilidir. Uning mazmuniga ko'ra shaxslarning moliyaviy, ijtimoiy holatidan qat'iy nazar, eng qobiliyatli lari yetakchi o'rinlarni egallashi lozim.

Ba'zi mutaxassislar meritokratiya tushunchasini ilk bor Konfutsiy falsafasida uchratish mumkinligini ta'kidlaydilar. Ular fikricha, Xitoy tarixining ba'zi davrlarida meritokratik tizimni ko'rishimiz mumkin. Misol uchun Xun sulolasi davrida uch bosqichli imtihonlar tizimi mavjud bo'lgan. Bu tizim asosida san'at, konfutsiylik, ma'muriy va boshqa jamiyat sohalaridagi muammolarni tushunadigan salohiyatli odamlar tanlab olingan, hamda hokimlikka tayinlangan.¹⁰

To'g'ri ushbu tamoil imkoniyat tengligi nazariyasiga zid. Ammo meritokratiya prinsipi har bir shaxsning o'z iste'dodi, fazilatlarini va qobiliyatlarini yuzaga chiqarishiga imkoniyat berib, ijtimoiy, moliyaviy mavqeidan qat'iy nazar teng imkoniyatlar eshigini ochadi.¹¹

Xo'sh, Yangi O'zbekistonda bu tizimning amaliyotga qo'llanish holati qanday? Muammo va kamchiliklarimiz nimalardan iborat? Jamiyatimizda qobiliyatli va iqtidorli shaxslar ko'p. Ularni kashf etish, kerakli mutaxassisga aylantirish darajasi qanday? Ular boshqaruv sohasidagi meritokratiya tamoili mohiyatini qay darajada bilishadi? Ta'lim tizimlarida bu tamoil, umuman davlat fuqarolik xizmati haqida qay darajada saboq beriladi? Zero ushbu dargohlarni bitirib kelayodgan mutaxassislarining aksariyati davlat fuqarolik xizmatiga kirishga intiladi. Shunday ekan ularning ushbu tizimga munosabatlari qanday?

Meritokratiya tamoyili orqali o'tgan davr mobaynida Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi, Bandlik va mehnat munosabatlari, Qishloq xo'jaligi, Moliya, Xalq ta'limi vazirliklari, shuningdek, 50 dan ortiq tuman va shahar hokimliklarining jami 250 ga yaqin vakant lavozimlari bo'yicha e'lon qilingan tanlovlarda 12 mingdan ortiq nomzod qatnashish uchun hujjat topshirgan, ya'ni o'rtacha 45 kishi bitta o'ringa ochiq tanlov asosida kurash bo'lgan. Ayni paytgacha ushbu platforma orqali tashkil etilgan tanlovlar natijalariga ko'ra, 220 nafar eng munosib nomzod davlat organi va tashkilotlariga ishga qabul qilinib, ochiq tanlov asosida ishga qabul qilinganlarning 20 nafari oliy ta'lim muassasalarini 2019 yilda tamomlagan bo'lsa, 19 nafari 2020 yilda tugatgan.¹²

Ma'lumki, so'ngi yillardan boshlab Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan davlat organlari va tashkilotlarida kadrlarni davlat fuqarolik xizmatiga ochiq mustaqil tanlov asosida qabul qilish jarayonlari izchil tashkillashtirilayapti. Shu maqsadda vacancy.argos.uz, ya'ni Davlat fuqarolik xizmatchilari vakant lavozimlari yagona ochiq portal ishlab chiqilgan va samarali amaliyotga tadbiiq etilgan.

Bugungi kunda barcha mehnat va kadrlar ishiga oid internet platformalari portal bilan bog'langan. Bu integratsiyalashuv nomzodlar uchun ko'pgina imkoniyatlar va qulayliklarni beradi. Xususan tanlovda ishtirok etmoqchi bo'lgan

¹⁰ Shu manba

¹¹ ErgashevT. <https://scholar.google.com/scholar?oi=bibs&cluster=8278437432610192950&btnI=1&hl=ru>

¹² Qurbonov I. Endi kadrlar ochiq tanlov asosida tanlanadi. Prezident qarorlari-hayotda va nazoratda. /<https://uza.uz/uz/posts/endi-kadrlar-ochiq-tanlov-asosida-tanlanadi> 237206/27.01.2021

nomzod bir vaqtning o'zida uchtagacha davlat o'rganing bo'sh ish o'rniga ariza topshirish imkoniyatiga ega. Ya'ni ariza yuboriladigan tashkilotlar soni chegaralanmagan. Har bir vakand ish jo'yiga bo'lgan malakaviy talablar ish beruvchi tomonidan, tenglik tamoyiliga asoslanib belgilanishi me'yoriy aktlarda keltirilib o'tilgan va amaliyotga tadbiriq etilyapti.

Bu nimani anglatadi? Ortiqcha qog'ozvozchilik, yozishmalardan holi bo'lgan, ishga kirmoqchi bo'lgan kadrlarning tashkilotma-tashkilot yurushdek sarsongarchilikdek holatiga chek qo'yilgan, vaqt tejamkorligiga erishgan elektron tizimning mufaqqiyatli yo'lga qo'yilayotganligidan.

Ya'ni ortiqcha ovarogarchiliklarsiz nomzod ushbu platforma orqali o'z arizalarini topshira oladi, boshqa tashkilotlardan kerakli ma'lumotlarni olish ham talab etilmaydi, sababi barcha ma'lumotalar Yagona milliy mehnat tizimida mavjud va avtomatik tarzda arizada aks etadi. Eng muhimi shaffof. Bu holat esa bo'lajak kadrlarning boshqaruvga ishonchi ortadi. Salohiyatiga yarasha mavqega erishgani uchun mehnat samaradorligi oshadi. Bu munosabat Davlat fuqarolik xizmatini rivojlantirishning eng muhim omillaridandir.

Davlat fuqarolik xizmatini rivojlantirish omillari haqida so'z yuritganda davlat fuqarolik xizmatining "karyera modelini"ga to'xtalib o'tish lozim. Xo'sh bu model yurtimizda qay tarzda joriy etilyapti? Shu o'rinda "karyera modelini" mohiyatiga to'xtalsak.

"Karyera modeli" - kadrlar malakasini muntazam oshirib borish, davlat fuqarolik xizmatchilarini toifalash va ularga malaka martabalari (darajalari) berish orqali xizmat karyerasining lavozim pog'onalaridan bosqichma-bosqich o'tishni nazarda tutuvchi modeldir.

Tatqiqotchi T.Bazarovning fikricha, karyera - insonning mehnat faoliyati jarayonidagi xulq-atvori va tanlangan yo'nalish bilan lavozim yoki kasbiy o'sishning natijasidir.¹³

Inson kar'yera traektoriyasiga o'z mehnat xatti-harakatlarini amalga oshirish jarayonida foydalaniladigan shaxsiy maqsadlari, xohish-istaklari asosida erishadi va faoliyat yuritayotgan tashkilot ichi yoki tashqarisidadagi haqqoniy faoliyat xususiyatlarida shakllantiradi.

Biror karyera cho'qqisini ko'zlagan shaxsning kasbiy va tashkilot doirasidagi xatti-harakatlari traektoriyasini bir qancha tamoyllarga ajralishi o'z navbatida karyeraning turli xil ko'rinishlarini shakllantiradi. Jumladan:

- Professional karyera
- Tashkilot ichidagi karyera

Bu karyera kadrning tashkilot ichidagi harakat traektoriyasi bilan bog'liq o'sish darajasi bo'lib, ular ham quyidagi yo'nalishlarda bo'lishi mumkin.

- Vertikal karyera
- Gorizantal karyear

¹³ Hayitov O. Djalilova S. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Toshkent.TDIU.2008.64-b

- Markazga intiluvchi karyera
- Hammamizga ma'lumki kar'yeraning bir qancha bosqichlari mavjud:
- dastlabki (25-yoshgacha)
- tayinlanish (30 yoshgacha)
- siljish (45-yoshgacha)
- tugash (60-yoshdan)
- nafaqa (65-yoshdan so'ng)

Agar bu fikrlarni umumlashtirib karyerogramma desak, unda-bu mutaxassisni muqim bir ishda va joyda samarali natihaga erishida qanday yo'lni bosib o'tishi uchun kerakli zaruriy bilim hamda malakalar to'g'risidagi tasavvurlari jamlanmasidir.¹⁴

Shu o'rinda tabiiy savol tug'iladi, "Karyera modeli" tizimi yurtimizda qanday joriy etilyapti? Yutuqlar, kamchiliklar nimalardan iborat? Ta'lim tizimi bilan bog'liqlik darajasi qanday? "Karyera modeli"ni ta'lim muammolari bilan shug'ullanish orqali namoyon qilish mumkinmi?

Ta'lim tizimiga nazar solsak, ko'pchilik ma'lumki zamonaviy ta'lim muammolari shunchalik murakkabki, muvaffaqiyatli karyeraga intiluvchan shaxs o'zini tan olishi, yani o'z imkoniyat chegarasi, qobiliyat darajasini to'g'ri o'lchab, rivojlantirishi, o'zini eng yuqori darajaga munosib ko'rishi lozim. Bu holat yuqori darajadagi mavqega va hattoki moddiy rag'batlantirishlar uchun qator imkoniyatlarni taqdim etadi hamda o'zining sevimli ishi bilan shug'ullanish rohatini beradi.¹⁵

Bugun yurtimizda ta'lim tizimi va davlat fuqarolik xizmatini o'rtasidagi bog'liqlikni samarali tashkillashtirish, davlat fuqarolik xizmatini rivojlantirish sohasidagi bosh muammolardan bo'lib turubdi. Misol uchun Oliy ta'limni olaylik. Bu dargohni tamomlagan mutaxasislarda ilm bilan birgalikda o'ziga bo'lgan ishonch, o'zini namoyon etish motivatsiyasi berilsagina yetuk kadrlar bo'lib shakllanishi shubhasiz. Zero ko'pchilik mutaxasislar o'z yonalishlari doirasida albatta davlat xizmati tizimiga ishga kirishadi. Qachonki ularda shu omil ilm bilan birgalikda shakllantirilsagina davlat boshqaruv sohasi mukammalashadi, xalq foydasi uchun ishlaydi. Prezidentimiz ta'kidlaganidek, "xalq manfaatlari barchasidan ustundir".

To'g'ri, bugungi kunda davlat fuqarolik xizmatini rivojlantirish sohasida ushbu model yuzasidan bir qancha samarali loyihalar ishlab chiqilyapdi, hamda tez kunlarda amaliyotga tadbiiq etiladi.

Ayni paytda Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan davlat fuqarolik xizmatlari reyestirini yuritish, davlat fuqarolik xizmatchilari yagona ochiq portalini yanada rivojlantirib, takomilashtirish maqsadida qator ishlar olib borilmoqda. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrdagi "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5843-sonli Farmoni ijrosini ta'minlash, hamda respublika davlat organlari va tashkilotlarida kadrlar

¹⁴ Hayitov O. Djalilova S. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Toshkent.TDIU.2008.64-b

¹⁵ Shu manba

ma'muriyatchiligining zamonaviy usullarini ilg'or xalqaro standartlarga muvofiq joriy etish maqsadida ushbu sanada "O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-4472-sonli Qaror qabul qilingandi.¹⁶ Qarorning 4-ilovasiga muvofiq "O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat xizmatini rivojlantirish agentligi to'g'risida" Nizom tasdiqlandi va Nizomda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat xizmatini rivojlantirish agentligining barcha huquqiy asoslari, Davlat fuqarolik xizmatini rivojlantirishdagi asosiy vazifa va funksiyalari belgilandi. Jumladan, Nizomning 3-bobida davlat xizmatini rivojlantirish agentligi va uning filiallarining asosiy vazifalari keltirgan. Unga muvofiq:

- Davlat fuqarolik xizmati transformatsiyasining g'oyaviy platformasini, uni rivojlantirish dasturlari va lohihalarini ishlab chiqish, hamda davlat fuqarolik sohasida yagona siyosatning amalga oshirilishini ta'minlash;

- Davlat organlari va tashkilotlarning davlat kadrlar siyosati sohasidagi faoliyatini muvofiqlashtirish;

- Davlat fuqarolik xizmatini rivojlantirish jarayonlari va istiqbollarini monitoring va tahlil qilish hamda ushbu sohadagi muammolar va tahdidlarni bartaraf etish bo'yicha takliflar ishlab chiqish;

- Ochiqlik, professionallik va hisobdorlik tamoillariga asoslangan xodimlarni boshqarish va inson resurslarini rivojlantirishning innovatsion usullarini joriy etish;

- Milliy kadrlar zahirasi boshqarish, Davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining davlat reyestirini yuritish, shuningdek yuqorida ta'kidlaganimizdek, davlat xizmatchilari vakant lavozimlarining yagona ochiq portalini tashkil etish, yurutish hamda takomillashtirish;

- Davlat fuqarolik xizmatchilari faoliyati samaradorligini baholashning o'lchanadigan indikatorlarini, ya'ni eng muhim ko'rsatgichlari tizimini joriy etish, hamda ularning natijalarini tahlil etish, shuningdek jamoatchilik fikrini o'rganish va davlat organlari, tashkilotlari rahbarlarining ochiq reytingini shakllantirish;¹⁷

- malakali va yuqori malakali mutaxsislarni, jumladan xorijda yashayotgan vatandoshlar orasidan aniqlash va jalb etish, shuningdek, davlat fuqarolik xizmatiga iqtidorli yoshlar va xotin-qizlarni keng jalb etish bo'yicha tizimli ishlarni olib borish;

- Davlat fuqarolik xizmatchilarida yuksak kasb etikasi, korrupsiyaga toqatsiz munosabatni va unga qarshi kurash madaniyatini shakllantirish;

- Davlat fuqarolik xizmati sohasiga axborat-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish va uni izchil takomillashtirish, davlat fuqarolik xizmatchilari shaxsiy ma'lumotlarining xafsizligini ta'minlagan holda ular to'g'risidagi ma'lumotlar bazasini shakllantirish;

- Davlat fuqarolik xizmatchilarining ish beruvchilar bilan o'zaro munosabatlarida ularning huquq va qonuniy manfaatlarini himoya qilish, hamda mehnat faoliyati va

¹⁶ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida. PQ-4472-son 03.10.2019. <https://lex.uz/docs/4552053>

¹⁷ Valijonov R., Qobulov O. Menejment asoslari. -Toshkent. ToshDU, 1997

ijtimoiy himoyasi uchin munosib shart-sharoitlar yaratishga ko'maklashish kabi ustuvor yo'nalishlar belgilangan.¹⁸

Bu omillarning dasturiy rejasi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi PF-60-son "2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi Farmonida ham o'z aksini topgan. Ushbu farmonning "Davlat fuqarolik xizmati tizimini zamonaviy standartlar asosida tashkil etish" deb nomlangan 10-maqsadining dasturida bir qancha strategik rejalar belgilangan.¹⁹ Xususan, Davlat xizmatida korrupsiya omillarini bartaraf etish, kadrlarni tanlov asosida ishga qabul qilish va ular faoliyati samaradorligini xolisona baholashning huquqiy asoslarini takomillashtirish, deb nomlangan I-bandiga ko'ra 2022 yil sentabr oyidan amalga oshirilishi lozim bo'lgan vazifalar rejalashtirilgan, unga muvofiq:

1. Davlat fuqarolik xizmati tizimiga kiruvchi davlat organlari va tashkilotlarida xodimlarni ishga qabul qilishda ochiq mustaqil tanlov orqali saralab olishning yagona qoidalarini ishlab chiqish.

2. Davlat xizmatiga kirish va uni o'tash, kadrlar zaxirasini shakllantirish, xodimlarni baholash bilan bog'liq jarayonlarni raqamlashtirishni nazarda tutuvchi «Raqamli davlat xizmati» loyihasini amalga oshirish.

3. Davlat xizmatida sohalar kesimida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan korrupsiyaviy omillarni aniqlash va ularni bartaraf etish choralari ko'rish.

4. Davlat xizmatchilari va davlat organlari faoliyatini eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI) asosida baholash bo'yicha reyting tizimini joriy etish belgilangan.

Davlat xizmatchilarining kasbiy tayyorgarlik, moddiy va ijtimoiy ta'minot darajasini oshirish bandi o'z ichiga:²⁰

1. Barcha darajadagi rahbar kadrlar va xodimlarning "hayot davomida ta'lim olish" (Life Long Learning) tamoyili asosida butun faoliyati davomida o'zlariga zarur bo'lgan ko'nikmalarini rivojlantirib borishga qaratilgan malaka oshirish tizimining yagona qoidalarini belgilash.

2. Davlat fuqarolik xizmatchisining uzluksiz malakasini oshirish va kasbiy rivojlanishi - davlat fuqarolik xizmatini o'tashning muhim sharti etib belgilash.

3. Davlat fuqarolik xizmatchilarining ko'nikmalarini oshirishda davlat buyurtmasini shakllantirish tizimini ishlab chiqish.

4. Davlat fuqarolik xizmatchilarini o'qitish, qayta tayyorlash va malakasini oshirishning interfaol shakllari, shuningdek ularning yangi bilim va ko'nikmalarni egallashi uchun barchaga ochiq bo'lgan elektron o'quv dasturlari hamda platformalarni ishlab chiqish.

¹⁸ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida. PQ-4472-son 03.10.2019. <https://lex.uz/docs/4552053>

¹⁹ 2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida. PF-60-son 2022 yil 28 yanvar.

²⁰ 2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida. PF-60-son 2022 yil 28 yanvar

5. Davlat fuqarolik xizmatchilarining malakasini oshirish bilan shug'ullanuvchi davlat va nodavlat ta'lim muassasalarining reyestrini yuritish.

6. Vazirlik va idoralar huzuridagi malaka oshirish markazlarida davlat fuqarolik xizmatchilarini o'qitish jarayonida umumiy ilmiy-uslubiy tizimni yo'lga qo'yish va monitoring qilish kabi rejalarni oladi.

Axborotlashgan jamiyat sharoitida meritokratiya va "karyera modeli"ni shakllantirishning ijtimoiy falsafiy xususiyatlari ishlab chiqish hamda amaliyotga joriy etishda loyiha boshqaruvini qo'llash hal qiluvchi ahamiyatga ega hisoblanadi.

Bizning hulosalarimizga ko'ra, davlat xizmati va davlat fuqarolik xizmatida "karera modeli"ni joriy etishda xodimlar kasbiy kompetensiyalarini adolatli baholashga, ularni tizimli ravishda uzluksiz rivojlantirishga hamda faoliyat samaradorligini baholash va rag'batlantirishning adolatli va shaffof mexanizmlarini qo'llashga alohida ahamiyat berish zarur. Bunda puxta ishlab chiqilgan uslubiyot asosida har bir davlat organi va tashkilotida zaruriy tashkiliy chora-tadbirlar ko'rilgandagina davlat fuqarolik xizmatchilari o'zlarining kompetensiyaviy rivojlanishi va lavozim pog'onalarida ko'tarilishini muvaffaqiyatli amalga oshirishlari mumkin bo'ladi.

Milliy "karera modeli"ni joriy etishda quyidagi tashkiliy-metodologik chora-tadbirlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq:

- vazirlik va idoralarning respublika, hududiy va tuman (shahar) dajradasidagi barcha davlat fuqarolik xizmati lavozimlari uchun malaka talablarini markazlashgan holda yagona namunaviy shaklda ishlab chiqish hamda ularni yagona hujjat asosida vazirlik va idoralar rahbarlari tomonidan tasdiqlanishini ta'minlash;

- barcha davlat fuqarolik xizmati lavozimlari uchun malaka talablarini yagona elektron modulda shakllantirish hamda undan samarali foydalanish Agentlik tomonidan muvofiqlashtirib borilishini yo'lga qo'yish;

- davlat fuqarolik xizmatchilarining kasbiy kompetensiyalari adolatli baholash me'zonlariga asoslangan uslubiyotni yaratish va uni joriy etish;

- xizmat faoliyati va kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirish yo'lida erishgan natijalari va qobiliyatlarini inobatga olgan holda lavozim pog'onasida o'sishni ta'minlovchi me'zonlarni ishlab chiqish, amaliyotga joriy etish va ularga qat'iy amal qilinishini ta'minlash;

- davlat fuqarolik xizmatchilarining kareraviy o'sishini boshqarish tizimini joriy etishda inson resurslarini boshqarish va rivojlantirishning zamonaviy texnologiyalarini qo'llash bilan birgalikda milliy mentalitetimizga xos bo'lgan jihatlarni ham inobatga olishni maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz.

Xulosa o'rnida shuni ta'kidlash kerakki, Davlat fuqarolik xizmatini rivojlantirish omillari bugun yurtimizda xorij tajribasidan unimli foydalangan holda milliy asosda shakllantirilib amaliyotga joriy etilyapti. Oliy ta'lim tizimi bilan integratsiyalashuvi natijasida bo'lajak kadrlar zahirasi shakllantirilayapti. Zero, Zamonaviy ta'lim tizimining bugungi kundagi eng asosiy maqsad – bakalavriat va magistratura

yo'nalishi talabalari va tinglovchilarida davlat xizmatining muhim nazariy va amaliy masalalari, davlat-xizmat munosabatlari, ushbu sohadagi muammolar va ularni bartaraf etish yo'llari, xorijiy tajriba va amaliyot to'g'risida bilimlarni shakllantirish va takomillashtirishdan iboratdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Luftim Cania, (2014), "The evolution of human resource management: past, present and future", The Macrotheme Review 3(9), 2014. pp 73-83.
2. O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida. PF-5843-son Farmoni <http://lex.uz/docs/4549998>
3. Qurbonov I. Endi kadrlar ochiq tanlov asosida tanlanadi. Prezident qarorlari-hayotda va nazoratda. /<https://uza.uz/uz/posts/endi-kadrlar-ochiq-tanlov-asosida-tanlanadi> 237206/27.01.2021
4. <https://scholar.google.com/scholar?oi=bibs&cluster=8278437432610192950&btnI=1&hl=ru>
5. Hayitov O. Djalilova S. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Toshkent. TDIU. 2008.64-b
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida. PQ-4472-son 03.10.2019. <https://lex.uz/docs/4552053>
7. Valijonov R., Qobulov O. Menejment asoslari. -Toshkent. ToshDU, 1997
8. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida. PQ-4472-son 03.10.2019. <https://lex.uz/uz/docs/-4552053?ONDATE=12.02.2021>
9. 2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida. PF-60-son 2022 yil 28 yanvar.