

Юсубов Жамшид Кадамович
сиёсий фанлар бўйича фалсафа доктору, доцент
Мирзо Улугбек номидаги Ўзбекистон Миллий университети

Ҳаққулов Наврўзбек Содиқович
талаба
Мирзо Улугбек номидаги Ўзбекистон Миллий университети

Самиев Ахмад Анвар ўғли
талаба
Мирзо Улугбек номидаги Ўзбекистон Миллий университети

ГЛОБАЛЛАШУВ ВА БАРҚАРОР РИВОЖЛАНИШДА МАЛАКАЛИ ДАВЛАТ ХИЗМАТИ КАДРЛАРИНИНГ ЎРНИ

Ҳозирги замонда юз бераётган ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий ўзгаришлар давлат хизматчиси фаолияти асосларини сифат жиҳатдан ўзгартиришни талаб қилади. Маълумки, давлат бошқаруви самарадорлигини оширишга хизмат қила оладиган малакали, тажрибали, билимли мутахассислар бир неча ўн йиллар ичида шаклланади. Уларнинг иқтидори давр талаблари асосида шаклланиши ва ривожланиши учун катта куч ва меҳнат талаб қилинади. Давлат сиёсатида ушбу масаланинг муҳимлигини инобатга олмаслик ижтимоий тараққиётнинг турғун бўлиб қолишига ёки аксарият ҳолларда интеллектуал ресурс бошқа давлатларнинг ихтиёрига жалб қилинишига сабаб бўлади. Шу боне кейинги йилларда юзага келаётган муаммолар ҳамда унинг ечимига бағишланган қатор фундаментал илмий ишлар олиб борилиб, диссертациялар ҳимоя қилинди.

Давлат хизмати кадрлари сиёсати эса меҳнат жамоаларини шакллантириш, мамлакат меҳнат ресурсларининг мақсадга мувофиқлиги ва оқилона ишлатилишига йўналтирилган, у ўз ичига кишилар билан ишлашнинг умумий тамойиллари, уларнинг тарбияси, таълими, умумий ва махсус касб тайёргарлиги, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишни олади. Давлатнинг кадрлар сиёсатидаги раҳбарлик ролини амалга оширишда унинг муҳим функцияси - кадрларни оқилона танлаш ва жой-жойига қўйиш, ривожлантириш, уларни ҳўжалик ва маданий яратувчилик соҳаларида зарур касбий даражаларини сақлаш учун шарт-шароит яратиб бериш. [1. 198-6.]. Давлат кадрлар сиёсати давлат бошқаруви билан узвий боғлиқ бўлиб, бунда кадрлар иши унинг таркибий ва ҳал қилувчи қисмидир. У, асосан, 3 йўналиш бўйича олиб борилади: давлат корхоналари, муассасалари, ташкилотлари (бирлашмалар, фирмалар, концернлар, компаниялар ва б.) доирасида; давлат хизмати тизимида; нодавлат ташкилотлар доирасида (ҳиссдорлик, хусусий, ижара корхоналари, фирмалари ва ш.к.).

Давлат хизматининг асосий функциялари жумласига қуйидагиларни киритиш мумкин: давлат хизматини ахборот билан таъминлаш; давлат хизмати тизимининг истиқболини белгилиш; режалаштириш; ташкил этиш; фармойиш бериш; раҳбарлик қилиш; мувофиқлаштириш; контролқилиш; тартибга солиш; ҳисобга олиш функцияларидир. [2., 26-28 б.]. Шу сабабли бошқарув соҳасида самарали давлаткадрлар сиёсатини олиб бориш, давлат хизматчисининг нуфузи даражасини аниқлаш учун улар ахлоқий баҳоланиши ва айниқса, ходим салбий характери аниқлаб бера оладиган мезонларни илмий манбалардан тўплаш таснифлаш ҳамда реал шароитда қўллаш технологияларини ишлаб чиқиш муҳим аҳамиятга эгадир.

Ҳозирги кунга қадар кадрлар сиёсати соҳасида давлат хизматчиларини касбий, ишбилармонлик ва шахсий хусусиятлари томонидан баҳолашнинг ягона мезонлари ишлаб чиқилмаган. Олий ўқув юрлари, малака ошириш ва қайта тайёрлаш курслари учун ёзилаётган ўқув қўлланмаларини давлат хизматидаги ахлоқийлик муаммоларига тегишли мавзулар билан бойитиш лозимдир. Муаммонинг ахлоқий-руҳий жиҳати Ўзбекистондаги давлат хизматининг анъанавий миллий-касбий кадриятларини тиклаш, амалдорлар учун фуқаролар ва ходимларга юқори ахлоқий ҳулқ-атвори намуна бўладиган меъёрларига эга бўлиш, хизмат вазифасини сидқидилдан, ҳалол бажаришни ўзининг эътиқоди даражасида англашни ифода этувчи кодекс ёки расмий ҳужжат тарзида қабул

қилишни тақозо этади.

Табиийки, ҳар бир хизматчининг ўз хизмат бурчларига садоқати ва масъулият даражаси ташкилот раҳбарияти тамонидан шакллантирилган касбий ва маънавий муҳит ҳолатига боғлиқ. Аммо талабчанликни кўр-кўрона ошириш, имконсиз натижаларни талаб қилиш хизматчининг ўз бурчига салбий муносабат ва қутилмаган натижаларни юзага келтиради. Аксинча, талаблар суст ва унга нистабан лоқайд муносабатда бўлинса, интизом пасаяди, ташкилотга садоқат, муҳаббати пасаяди ва кашфиётчилик ҳислати сўниб қолади. Бундай ҳолатларнинг олдини олиш учун бошқарувдаҳар бир ташкилот ўзига алоқадор жаҳон тажрибасини ўзлаштириши ва уни ташкилотнинг керакли тармоқлари бўйлаб тарқалишини таъминлаши талаб этилади. Бунинг учун раҳбар ташкилот ходимларини танлаш ва тайёрлаш технологиясига эга бўлмоғи лозим. Бу технология тахминан куйидаги умумий тамойилларга асосланиши керак: ташаббускорлик; режалаштириш; қарор қабул қилиш; ташкиллаштириш; мувофиқлаштириш; ижро этиш; бошқариш; назорат қилиш; баҳолаш; тафтиш қилиш. Ушбу тамойилларга жавоб бера оладиган ташкилот ва унинг ходимлари фаолиятида меҳнат натижалари тез кўзга ташланади.

Ташкилот барқарорлигини таъминловчи муҳим жиҳатлардан бири - хизмат вазифаларига тўғри муносабат. Тўғрилиқ бор жойда иш сифати ва соғлом муҳит таъминланади. Тўғри муносабат аслида инсон маънавиятининг ҳам ажралмас қисмидир. Шунга кўра, бошқарувда тўғри муносабатни йўлга қўйиш ва шахслараро муваффақиятли алоқа ўрнатиш учун босиладиган биринчи қадам - инсоннинг борлиғи ва унинг ҳақиқий моҳиятини англашдир. Шу боисдан тўғри муносабат бошқа одамларни, шунингдек, ўз раҳбари ва ташкилот ходимларини тушуниш имкониятларини кенгайтиради. Тушуниш моҳият эътиборига кўра бошқарувнинг ўрнига ўзини қўя олиш маҳоратидир. Оддий одамлардан тортиб давлат арбобларигача, энг кичик гуруҳлардан тортиб, энг йирик тузилмаларгача ўзаро муносабатда бир-бирини тушунмаслик ёки тушунишни истамасликдан иборат ҳолатлар муҳитнинг бузилиши келишмовчиликларнинг бош сабаби ҳисобланади. Бу жиҳат бошқарув тизимида фаолият кўрсатаётган шахс олдида ўзи муносабат билдираётган инсоннинг борлиғи, муносабатининг моҳиятини англашни биринчи даражали вазифа қилиб қўяди. Умумлаштириб айтиладиган бўлсак, инсонни унинг борлиғи ва моҳияти орқали англаш - бу инсон моҳиятини ўз табиати асосида аниқлаш усулидир. Яъни бошқарувчи инсон бирор инсон билан муносабатга киришаётганида уни худди ўзини тушунган каби тушуниши лозим бўлади. Мана шундай тушуна олмаслик, кўпинча эса бошқарув лавозимида фаолият кўрсатаётган кишиларнинг кўпчилиги ўз-ўзини англамаслиги, ўз ички дунёсида мавҳум бўлгани сингари ўзгалар ички дунёсини ҳам мавҳум тушуниши, ёки умуман тушунмаслиги одамлар, фаолият, амалий жараёнлар билан боғлиқ муаммоларнинг ҳал бўлмай қолишига, бу эса ўз навбатида жамият ҳаёти фаровонлиги таъминланмаслигига олиб боради.

Шу боисдан ҳам раҳбар ўзини ўзганинг ўрнига қўйиб кўриши, ўзини муаммони ҳал қилувчи киши эмас, муаммо билан мурожаат қилувчи киши сифатида тасаввур қилишга ўрганган одам бўлсагина бошқарувни юксак даражада ташкил қила олиши мумкин.

Ташкилотдаги муайян муаммоли вазиятда муносабатга киришаётган бошқарувчи шахс, аввало, одамлар нималарни ўйлаётганларини, ходимлар нимани тасаввур этаётганларини олдиндан англаши катта аҳамиятга эга. Одамлар эса ўзларида турли-туман ҳолат, мақсад, манфаатларни ифода этишлари мумкин. Шунингдек, бошқарувчига мурожаат қилаётган, ёки бошқарувчи мурожаат қилаётган шахснинг манфаат ва истаклари ўзаро мувофиқ келиши номаълум бўлсада, бошқарувчи уларнинг мавжудлигини яхши билиши керак.

Шу боисдан ҳам бошқаларни уларнинг жамият учуй аҳамиятга эга эканликларини ҳис қилишга ундаш бошқарувда самарали наф келтирадиган муносабат услуби ҳисобланади. Бошқаларнинг ўзига муносабати ва бошқарувчининг ўзгаларга муносабати бир хил даражада муҳим. Бу ўринда давлат манфаатлари негизида оқилона меъёр ва мувозанатни белгилаш муваффақиятли алоқалар ўрнатиш йўлидаги асосий тамал тоши ҳисобланади. Айрим бошқарувчилар бундай муносабатни амалга оширишга етарли малакага эга бўлмайдилар ва ўз мақсадларини амалга ошириш, лавозимларда ўсиш имкониятларини йўқотмаслик мақсадида мажбур қилиш, алдаш, кўзбўямачиликка ёки ўзгаларга, ташкилотга, баъзида давлатга зарар келтирувчи ҳаракатларга қўл урадилар ва албатта бу ҳаракатларини яшириш, ниқоблашга интиладилар. Бошқаришда бундай муносабат охир-оқибатда

ташкilotга, унинг воситасида халқ ва давлатга ҳам иқтисодий, ҳам маънавий зарар келтиришга олиб боради ва энг ёмони бу муносабат келажак авлод бошқарувчиларининг меъёрий муносабатларига айланади.

Маҳаллий давлат ҳокимиятининг яхлит тизимини бошқаришда ҳокимларга кўпроқ мустақиллик берилса, уларнинг фаолиятига юқори органларнинг аралашуви тартибига солинса, табиийки жойлардаги раҳбар шахсларнинг масъулияти ошади, уларда ижодий ташаббус кўрсатиш, масалага янгича ёндашиш ва уни тез ҳал қилиш, тadbиркорлик билан иш юритиш руҳияти кучаяди.

Давлатимиз раҳбари Ш.М.Мирзиёев мазкур масалада шахсий жавобгарлик омилининг нечоғлик қатта аҳамиятга эга эканлигини алоҳида белгилаб берди. Яъни,

Биринчи - давлат раҳбари - Президентдан бошлаб барча бўғиндаги раҳбарларнинг якуний натижалар учун шахсий жавобгарлиги.

Иккинчи - ҳамма соҳада аниқ тартиб ва қаттиқ интизомни таъминлашимиз даркор. Яна бир бор таъкидлайман, ишни биргаликда бажарамиз, натижа учун эса ҳар биримиз шахсан жавоб берамиз. [3., 51-6.].

Биз қураётган фуқаролик жамиятида фуқароларнинг кенг ҳуқуқ ва эркинликларга эга бўлиши давлат ва жамият ишларини бошқаришда улар асосий ўрин тутиши, уларнинг ҳуқуқ ва эркинликлари тўла ҳимоя қилиниши ва бу тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида белгилаб қўйилиши лозим. Бошқача айтганда фуқаро давлат хизмати амалдорлари ва бошқа раҳбар кадрларнинг ҳар қандай тазйиқидан бошқарув кадрларининг ҳуқуқ ва бурчлари учун ишлаб чиқилган ҳуқуқий нормативлар воситасида ҳимояланиши керак. Буни Президентимиз “Ўзбекистон Республикасида Маъмурий ислохотлар концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги Фармонида аниқ белгилаб бердилар. Яъни, қуйидагилар давлат бошқаруви тизимини тубдан ислох қилиш бўйича маъмурий ислохотларнинг асосий йўналишлари ва вазифалари этиб белгиланган:

ижро этувчи ҳокимият органлари фаолиятининг институционал ва ташкилий-ҳуқуқий асосларини такомиллаштириш;

ижро этувчи ҳокимият органларининг вазифалари (функциялари, ваколатлари) ни, уларни амалга ошириш механизмлари ва жавобгарлик соҳаларини аниқлаштириш, мувофиқлаштириш ва ўзаро ҳамкорлик жараёнларини такомиллаштириш;

иқтисодиёт тармоқларига маъмурий таъсир кўрсатишни янада қисқартириш ва бошқарувнинг бозор механизмларини кенгайтириш;

вертикал бошқарув тизими ва ижро этувчи ҳокимият органлари ҳамкорлигининг механизмларини такомиллаштириш;

давлат бошқаруви тизимига стратегик режалаштиришнинг замонавий шакллари, инновацион ғоялар, ишланмалар ва технологияларни жорий этиш;

профессional давлат хизматининг самарали тизимини шакллантириш, ижро этувчи ҳокимият органлари тизимида коррупцияга қарши курашишнинг таъсирчан механизмларини жорий этиш. [4.].

Вилоятлар, туман ва шаҳарларда фаолият кўрсатаётган давлат органлари фаолиятларини эркинлаштиришнинг муҳим йўналишларидан яна бири уларнинг жойлардаги сиёсий партиялар, нодавлат, нотижорат уюшмалари, жамоат ташкилотлари, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари билан ўзаро ҳамкорлигини мустаҳкамлашдан иборат.

Шу боисдан ҳам маҳаллий давлат органлари жамият ҳаётини демократлаштириш юзасидан зарур бўлган энг муҳим вазифаларни белгилашда қуйидаги жиҳатларга алоҳида эътибор қаратишлари лозим:

- демократиянинг халқаро миқёсда эътироф этилган меъёрлар, хусусан, инсоннинг ўз хоҳиш-иродасини эркин билдириши ва амалга ошириши, озчиликни кўпчиликка бўйсунитиши, тайинлаш йўли билан шаклланадиган давлат органларининг аҳоли олдидаги жавобгарлиги каби демократиктамомойиллар маҳаллий ҳокимият органлари фаолиятида кенгроқ қўлланилиши керак. Энг муҳими, мамлакатимиз Президентга Ш.М.Мирзиёевнинг демократах фуқаролик жамиятида “инсон манфаатлари ҳамма нарсадан устун”, “халқ давлатга эмас, балки давлат халққа хизмат қилиши - асосий қоида”, “фуқаролар эмас, ҳужжатлар ҳаракатланади”, [5.,

6.]деган эзгу фикрлари барча бўғиндаги давлат ҳокимияти органлари томонидан қўллаб-қувватланиши;

- демократах тамойиллар, биринчи навбатда, конституциявий меъёрларни ҳаётга татбиқ этиш орқали шаҳе, жамият ва давлат манфаатларини, улар орасидаги ўзаро муносабатларни уйғунлаштириш лозим. Ушбу вазифани муваффақиятли ҳал қилиш учун Конституциямиз талабларига қатъий амал қилиш зарур. Чунки Асосий Қонунимизда давлат ҳам, жамият ҳам, аввало, инсон манфаатларига хизмат қилиши, унинг ҳақ-ҳуқуқларини ҳимоя этиши устувор тамойил сифатида аниқ белгилаб қўйилган.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда, шуни айтиш мумкинки, жамият ҳаётининг турли соҳаларини демократлаштириш учун маҳаллий ҳокимият органлари иқтисодий ва мулкый муносабатларни замой руҳига мос ҳолда оқилона ташкил этмоғи зарур. Иқтисодий муносабатларни эркинлаштириш учун, авваламбор, хўжалик юриштишнинг маъмурий- буйруқбозлик усулига, режали бошқариш ва тақсимлашнинг ўта марказлашган тизимига узил-кесил барҳам бериш, тенглаштириш ва боқимандалик кайфиятидан қатъиян воз кечиш керак. Кишиларнинг мулкка бўлган муносабатларини тубдан ўзгартириш, тадбиркорликни ривожлантириш, кичик ва ўрта бизнес фаолиятини рағбатлантириш борасида маҳаллий давлат ҳокимияти томонидан олиб борилаётган ишларни талаб даражасида деб бўлмайди. Ваҳоланки, жамиятни сиёсий, иқтисодий жиҳатдан янгилаш, асосан, янги мулкчилик орқали амалга ошади.

Жамият ҳаётини демократлаштиришнинг муҳим воситаларидан яна бири давлат органлари устидан жамоатчилик назоратини ўрнатиш билан боғлиқ. Маҳаллий ҳокимият органлари кўпчилик хоҳишига бўйсунуш ва озчилик иродасини ҳурмат қилиш тамойилларига асосланиб, чинакамига халқ ҳокимиятчилигини жорий этишга интилар экан, ўз фаолияти устидан жамоатчилик назоратини ўрнатишдан манфаатдор бўлишлари керак. Жамиятҳаётида ғоявий плюрализмни, яъни фикрлар хилма-хиллигини таъминлаш ва уни кафолатлаш ҳам маҳаллий ҳокимият органларининг устувор вазифаларидан бири ҳисобланади. Зеро, давлат хизматининг ҳар бир соҳасида малакали кадрларни шакллантириш бугунги куннинг долзарб вазифаси ҳисобланади.

АДАБИЁТЛАР:

1. Абулқосимов Ҳ. ва бошқ. Ижтимоий-иқтисодий жараёнларни бошқариш Т.: Ғ.Ғулом номидаги НМИУ 2007. - 198 б.
2. Хожиев Е.Т., Исмоилова Ғ.С., Раҳимова М.А. Давлат хизмати. (Уқув қўланма). - Т.: Baktria press. 2015,- 172 б. 26-28 б.
3. Мирзиёев Ш. М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик - ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. - Т.: Ўзбекистан, 2017. - 104 б. 51-б.
4. Ўзбекистан Республикаси Президентининг 2017 йил 8 сентябрдаги “Ўзбекистан Республикасида Маъмурий ислохотлар концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5185-сонли Фармони.
5. Мирзиёев Ш. М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. 1-жилд. - Т.: Ўзбекистан, 2017. - 592 б.
6. Мирзиёев Ш. М. Халқимизнинг розилиги бизнинг фаолиятимизга берилган энг олий баҳодир. 2-жилд. - Т.: Ўзбекистан, 2018. - 508 б.
7. Shermuxamedova, N. "Philosophy and methodology of science." Tashkent: Publishing House of the National University of Uzbekistan (2005): 21-27.
8. Намазова, Юлдуз Музаффаровна. "ГЛОБАЛ ФУҚАРОЛИК РУҲИДАГИ ТАЪЛИМ." ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В СОВРЕМЕННОЙ НАУКЕ. 2019.
9. Нишанова, О. (2023). Влияние процессов глобализации на этническую культуру, in Library, 7(1), 164-167. извлечено от <https://inlibrary.uz/index.php/archive/article/view/21867>