



ДАВЛАТ КАДРЛАР СИЁСАТИНИНГ ИЧКИ ИШЛАР ОРГАНЛАРИ ТИЗИМИГА ТАЪСИРИ

Тўлқин Саттарович Жуманов

Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги маънавий-маърифий
ишлар ва кадрлар билан таъминлаш департаменти бошлиғининг
ўринбосари

<https://doi.org/10.5281/zenodo.8022608>

Аннотация. Мақолада муаллиф Ўзбекистонда олиб борилаётган кадрлар билан боғлиқ сиёсатнинг моҳияти ва аҳамиятини ҳамда ушбу сиёсатнинг ички ишлар органлари тизимига бўлган таъсирини ёритган ҳамда тегишли таклиф ва тавсияларни ишлаб чиққан.

Таянч (энг муҳим) сўзлар: кадрлар, кадрлар сиёсати, кадрларни танлаш, кадрларни тайёрлаш, кадрлар захираси, кадрларни жой-жойига қўйиш.

Аннотация. В статье автор осветил сущность и значение проводимой в Узбекистане кадровой политики и ее влияние на систему органов внутренних дел, а также разработал соответствующие предложения и рекомендации.

Ключевые слова: кадр, кадровая политика, подбор кадров, обучение кадров, кадровый резерв, расстановка кадров.

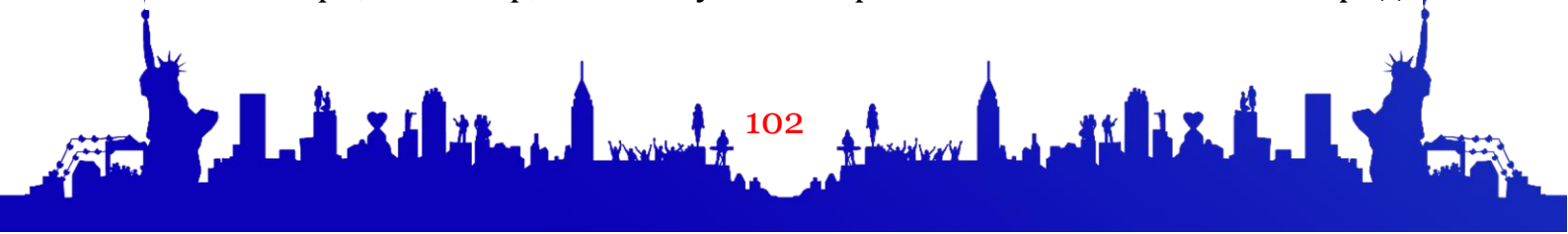
Кадрларни сифатли тайёрлаш, уларни тўғри танлаш ва жой-жойига қўйиш масаласи давлат сиёсатининг энг устувор йўналишлардан бири бўлиб хисобланади. Чунки, жамият ривожини, эртанги куни, жаҳон ҳамжамиятида тутган ўрни айнан қандай даражада тайёрланганидан кадрларга боғлиқ.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясида “Давлат, унинг органлари, мансабдор шахслар, жамоат бирлашмалари, фуқаролар Конституция ва қонунларга мувофиқ иш кўрадилар” – деб алоҳида белгилаб қўйилгани ҳам кадрлар зиммасига катта масъулият юклайди.

Одатда “кадр” деганда маълум бир йўналиш бўйича, аниқ мутахассисликка, билим ва тажрибага эга бўлган, айти пайтда маълум бир жамоада ишлайдиган шахслар тушунилади [1].

Кадрлар сўзи кенг маънода (франц. cadre – шахсий таркиб) – ташкилот ходимларининг асосий (штатга оид) таркиби; барча доимий ходимларидир [2].

“Кадрлар” тушунчаси: 1) корхона, муассаса, фирма, ҳиссадорлик жамиятлари, банклар, касаба уюшмалари ва жамоат ташкилотларида,





малакали ходимларнинг асосий таркиби деган маъноларни ифодалайди [3].

“Кадрлар” ни мутахассис кадрлар, раҳбар кадрлар ва бошқарув кадрларга ҳам бўлиш мумкин. Мутахассис кадрлар деганда аниқ йўналишидаги мутахассисликка эга давлат ҳокимияти ва бошқарувнинг муайян соҳасида ишлаётган кадрлар назарда тутилади. Айнан мутахассис кадрлар базасидан раҳбар ва бошқарув кадрлари захираси шакллантирилади.

Шахснинг кадр сифатида шаклланиш босқичи умумий ўрта таълим мактаблари, академик лицейлар ва коллеждан бошланади. Кадрларнинг асосий контингенти лицей ва коллежларда, тўлиқ олий маълумотли кадрлар эса олий таълим тизимининг бакалаврият ва магистратура босқичларида тайёрланади. Юқори илмий салоҳиятли, малакали кадрларни тайёрлаш докторантура тизими орқали амалга оширилади [3].

Ҳар қандай давлатда кадрлар сиёсатини тўғри олиб борилиши барча соҳаларни барқарор тарзда фаолият юритилишини ва бу соҳаларни босқичма-босқич ривожланиб боришини кафолатлашга хизмат қилади.

В.А.Яцков “Кадрлар сиёсати аввало стратегик ва тактик чизиқларни белгилаш, ходимларни танлаш, жой-жойига қўйиш ва тарбиялашнинг илмий тамойилларини аниқлаш, кадрлар билан ишлаш мақсади ва вазифаларини, шакл ва усулларини, йўналишларини, харақатини, мамлакатнинг муайян даврнинг ўзига хос тарихий шароитида кадрларга қўйиладиган талабларни аниқлаш” [4] деб фикр билдиради.

В.Р.Веснин “Кадрлар сиёсати кадрлар билан ишлашнинг асосий йўналишларини, унинг шакллари ва усулларини белгиловчи назарий қарашлар, ғоялар, талаблар, тамойиллар тизими” [5] деб кадрлар сиёсатининг мазмун- моҳиятини умумий кўринишда очиб беришга ҳаракат қилган.

А.Я.Кибанов эса “Кадрлар сиёсати - бу инсон фаолиятининг барча соҳаларида кадрлар билан ишлашнинг мақсадлари, вазифалари, шакллари ва усулларини белгилашга қаратилган бошқарувнинг асосий даражасидаги давлат органлари ва ташкилотларининг билимлари, қарашлари, тамойиллари, усуллари ва амалий чора-тадбирлари тизими” [6] деб умумий таърифлаган.

Хуқуқшунос олим М.Досымбек “Кадрлар сиёсати – бу давлат органи, ташкилот ва ижтимоий гуруҳларнинг меҳнат салоҳиятини ошириш учун амалдаги қонун ҳужжатларга мувофиқ кадрларни танлаш, қабул қилиш,





жойлаштириш, тайёрлаш ва улардан фойдаланиш орқали кадрлар билан таъминлашга қаратилган кадрлар фаолиятини амалга ошириш бўйича умумий сиёсатнинг ажралмас қисмидир [4]”-деб аниқроқ таъриф беришга ҳаракат қилган.

Фикримизча, юқорида берилган таърифлар ва билдирилган фикрлардан келиб чиқиб, куйидаги муаллифлик таърифини бериш мақсадга мувофиқ деб уйлаймиз:

Кадрлар сиёсати – бу давлат сиёсатининг энг устувор йўналишлардан бири бўлиб, давлатнинг кадрларни танлаш, қабул қилиш, жойлаштириш, тайёрлаш ва кадрлар билан таъминлаш борасидаги фаолиятидир.

Давлат кадрлар сиёсати ҳақида сўз борганда, албатта кадрларни тайёрлаш, кадрларни танлаш, кадрларни жой-жойига қўйиш, кадрлар салоҳияти, кадрлар заҳираси каби тушунчаларнинг мазмун-моҳиятини ҳам кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ.

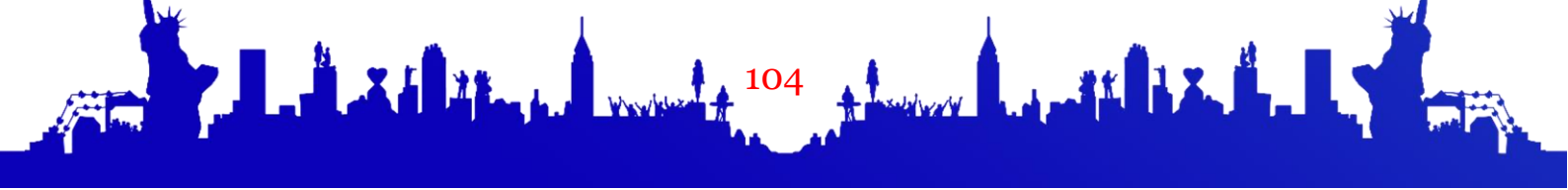
Ўзбекистон ўз истиқлолини қўлга киритгач ишни ҳаётимизнинг барча соҳаларида қатъий тартиб ва интизом ўрнатишдан, раҳбар кадрларни жой-жойига тўғри қўйишдан, уларга нисбатан талабчанликни оширишдан бошлаган. Ўша даврларда Республикамизда илм-фан ва таълим соҳасининг моддий-техник базаси, кадрлар таркиби ачинарли аҳволга тушиб қолган эди [7].

Кадрлар тайёрлаш тизими ислоҳ қилиниши натижасида илк бор 1997 йил 29 августда «Кадрлар тайёрлашнинг миллий дастури» ва «Таълим тўғрисида» қонун қабул қилинди.

Миллий дастурнинг асосий мақсади сифатида таълим соҳасини тубдан ислоҳ қилиш, ўтмишдан қолган мафкуравий қарашлар ва сарқитлардан тўла халос этиш, ривожланган демократик давлатлар даражасида, юксак маънавий ва ахлоқий талабларга жавоб берувчи юқори малакали кадрлар тайёрлаш Миллий тизимини яратиш деб белгиланди.

Бундан ташқари, миллий дастурда дастурнинг мақсади ва вазифаларини руёбга чиқариш босқичлари, кадрлар тайёрлашнинг миллий модели, кадрлар тайёрлаш тизимини ривожлантиришнинг асосий йўналишлари ҳам белгилаб олинган эди.

Кадрлар тайёрлаш сиёсати янада ислоҳ қилиниши натижасида Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев 2021 йил 23 сентябрь куни янги таҳрирдаги «Таълим тўғрисида» Қонунни имзолаши билан, амалда бўлган 1997 йил 29 августдаги «Кадрлар тайёрлаш миллий





дастури тўғрисида»ги ҳамда «Таълим тўғрисида»ги Қонунлар ўз кучини йўқотди.

Эндиликда амалга киритилган янги тахридаги «Таълим тўғрисида»ги Қонун **11 та боб** ва **75 та моддадан** иборат бўлиб, таълимнинг қуйидаги турлари кўрсатиб ўтилди:

- мактабгача таълим ва тарбия;
- умумий ўрта ва ўрта махсус таълим;
- профессионал таълим;
- олий таълим;
- олий таълимдан кейинги таълим;
- кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш;
- мактабдан ташқари таълим [8].

Ушбу қонунинг асосий мақсади фуқароларга таълим, тарбия бериш, касб-хунар ўргатишнинг ҳуқуқий асосларини белгилаш ҳамда ҳар кимнинг билим олишдан иборат конституциявий ҳуқуқини таъминлашга қаратилди.

Мазкур қонуннинг қабул қилиниши ижтимоий йўналишда олиб борилаётган ислохотларнинг амалий ифодаси бўлиб, таълим соҳасидаги муносабатларни тартибга солиш билан бирга, таълим сифатини замон талаблари даражасига кўтаришга хизмат қилади.

«Таълим тўғрисида»ги Қонуннинг 11-моддасида олий таълим бакалавриат таълим йўналишлари ва магистратура мутахассисликлари бўйича юқори малакали кадрлар тайёрланишини таъминланиши, олий маълумотли кадрларни тайёрлаш олий таълим ташкилотларида яъни университетлар, академиялар, институтлар ва олий мактабларда амалга оширилиши белгиланган.

Бугунги кунда Ўзбекистонда харбий таълим муассасаларидан ташқари жами 159 та олий таълим муассасалари мавжуд. Мудофаа, хавфсизлик ва ҳуқуқни муҳофаза қилиш фаолияти соҳасида кадрларни тайёрлаш уларнинг ўзига хос хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда тегишли қонунчиликларга мувофиқ амалга оширилади.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, кадрларни тайёрлаш тушунчасига қуйидаги муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди:

Кадрларни тайёрлаш деганда ишлаб чиқаришда кадрларга бўлган эҳтиёждан келиб чиқиб, муайян соҳа йўналишларига, давлат таълим стандартлари асосида ишлаб чиқилган ўқув дастурларига мувофиқ, мутахассис кадрларни тайёрлаш тушунилади.





Кадрларни танлаш нафақат номзодни муаяйн лавозимга танлаш билан боғлиқ, балки ўқишга истак билдирган ҳар-қандай номзодни ҳам олий таълим муассасаларига ўқиш учун танлаш ҳам мумкин. Бунда давлатнинг бирон-бир соҳа кадрларига бўлган эҳтиёжларидан келиб чиқиб, олий таълим муассасаларига кадрларни тайёрлаб бериш учун тегишли квоталар ажратилади.

Кадрларни танлаш деганда тегишли соҳанинг хусусиятидан келиб чиқиб, кадрларга бўлган эҳтиёжга қараб, номзодларни тегишли мезонлар асосида бирон-бир лавозимга тайинлаш учун танлаш ёки таълим муассасаларига ўқиш учун танлов ўтказиш орқали танлаш тушунилади.

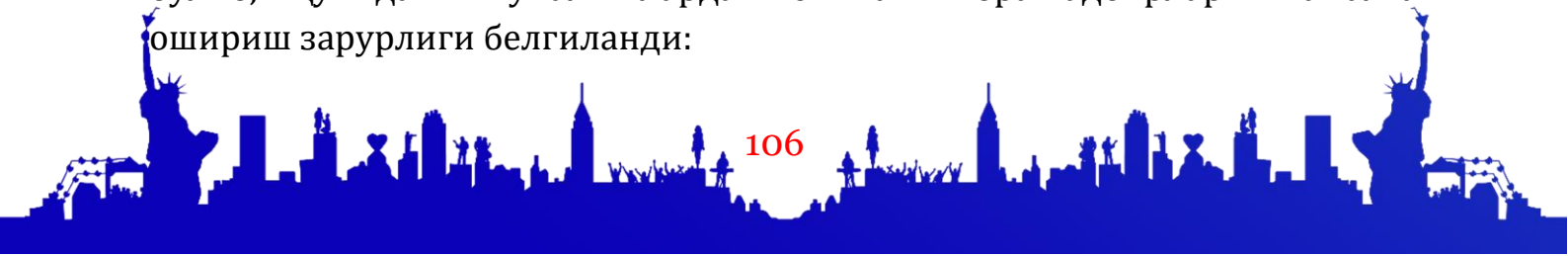
Фикримизча, кадрларни жой-жойига қўйиш деганда таълим муассасини маълум бир мутахассислик йўналишида ўқиб тугатиб тегишли билим, кўникма ва малака эга бўлган, касбий фазилатлари, индивидуал психологик хусусиятлари инобатга олинган ҳолда ходимни мос бўлган лавозимга ва босқичма-босқич юқори лавозимларга қўйиш (тайинлаш) жараёни тушунилади.

Демократик давлат ва фуқаролик жамияти қурилиши, бозор ислохотлари вазифаларини амалга ошириш жараёни доимо юксак малакали кадрларга эҳтиёж сезади, жамиятнинг ривожини ва истиқболи кадрлар салоҳияти билан бевосита боғлиқ бўлади[1].

Салоҳият сўзи арабчадан олинган бўлиб “қобилият” деган маънони билдиради[9]. Бошқа манбаларда эса салоҳият (потенциал) тушунчаси (лот. Potentia) куч деган маънони англатади. Салоҳият зарур ҳолатларда бирор мақсадда ишлатилиши мумкин бўлган барча воситалар, заҳиралар, манбалар йиғиндиси хисобланади[3].

И.В.Кузнецованинг фикрича “Кадрлар салоҳияти персонал ва унинг ижтимоий-иқтисодий тизим мақсадларига эришиш имкониятлари йиғиндисини ўзида намоён этади[10]”.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрда “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” ПФ-5843 сон Фармони қабул қилинди. Мазкур фармонга мувофиқ «Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсатини ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштиришга оид чора-тадбирлар» Дастури ишлаб чиқилди. Ушбу дастур 3 та бўлим ва 27 банддан иборат бўлиб, қуйидаги йўналишларда тегишли чора-тадбирларни амалга ошириш зарурлиги белгиланди:





1. Кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимининг концептуал асосларини ишлаб чиқиш;

2. Кадрлар сиёсати соҳасида ва давлат фуқаролик хизмати тизимида норматив-ҳуқуқий базани такомиллаштириш;

3. Давлат фуқаролик хизмати тизимининг салоҳиятини юксалтириш.

Мазкур йўналишлардаги чора-тадбирларни тегишли масъуллар томонидан ўз вақтида ва сифатли бажарилиши давлатимизда кадрлар сиёсатини янада ривожлантиришга хизмат қилади.

Ҳар бир жамиятда давлатнинг кадрлар тўғрисидаги сиёсати шу жамият сиёсий-ижтимоий, иқтисодий маънавий жараёнларидаги туб ўзгаришлар билан узвий боғлиқ бўлиб, у қуйидаги жиҳатлар билан характерланади ва бир-биридан фарқ қилади: Биринчидан, ҳар бир жамият ўз сиёсий-ижтимоий, иқтисодий тизимга мувофиқ тарзда муайян кадрларни тайёрлаш жараёнини яратади; иккинчидан, кадрлар тайёрлаш ижтимоий-иқтисодий аҳамиятгагина эга бўлиб қолмасдан, сиёсий маънавий-маърифий аҳамият касб этади; учинчидан, давлат ва жамият қурилиш вазибаларини амалга ошириш жараёни доимо юксак малакали кадрларга эҳтиёж сезади. Жамиятнинг ривожини ва истиқболи кадрлар потенциали билан боғлиқ бўлади; тўртинчидан, кадрларнинг малака даражаси, ҳаётининг позицияси, сиёсий онги, маданияти, улар фаолиятида амал қилаётган тамойиллар жамият ривожига бевосита таъсир кўрсатади; бешинчидан, жамият ривожини ва унинг асосларини ўзгариши билан кадрлар тизими, унга бўлган талаблар ҳам ўзгариб боради[11]”.

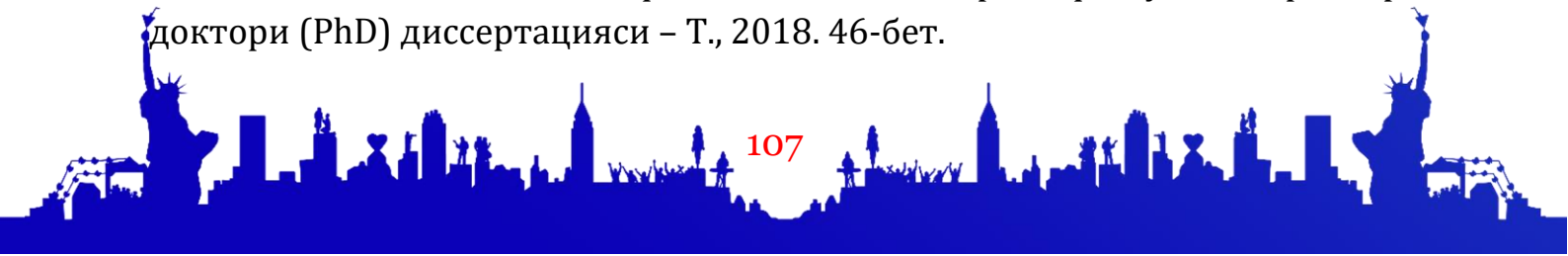
Хулоса қилиб айтганда, кадрлар сиёсати давлатнинг устувор йўналишларидан бири бўлиб хисобланади, мамлакатимизда кадрлар сиёсатининг тўғри юритилиши ҳар қандай соҳанинг ривожини ва фуқароларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини ишончли ҳимоя қилиш кафолатини кучайтиришга хизмат қилади.

Фойдаланилган адабиётлар руйхати:

[1] М.У.Атамуратов. Ўзбекистонда раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиш жараёни. Сиёсий фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси – Т., 2018. 18-бет.

[2] М.Ю. Тихомиров, Л.В. Тихомирова. Юридическая энциклопедия. Изд. 5, доп. переработ. – Москва, 2006. С. 398.

[3] Ж.Қ. Юсубов. Ўзбекистонда давлат хизмати соҳасида кадрлар тайёрлаш тизимининг такомиллаштирилиши. Сиёсий фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси – Т., 2018. 46-бет.





- [4] М. Досымбек. Правовые и организационные основы кадровой политики министерства юстиции и внутренних дел Монголии. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата юридических наук. М., 2021. 35-с.
- [5] Веснин В.Р. Управление персоналом: учебник для вузов / В. Р. Веснин. – М.: ТК ВЕЛБИ, Проспект, 2009. – 240 с.
- [6] А. Я. Кибанов. Управление персоналом. Учебное пособие / А.Я. Кибанов. - М.: КноРус, 2015. - 208
- [7] И.А.Каримов. Ўзбекистон мустақилликка эришиш остонасида. Тошкент – «Ўзбекистон» – 2011. 432 б.
- [8] Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги 2020 йил 23 сентябрдаги, ЎРҚ-637-сон қонуни.
- [9] Wikipedi ochiq Ensiklopediya. https://uz.wikipedia.org/wiki/Bosh_Sahifa.
- [10] Кузнецова И. В. Управление кадровым потенциалом в промышленности. // Дисс. канд. эконом, наук, Казань, 2002. – С.66.
- [11] О.У.Иброҳимов. Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсатининг янги тизимини шаклланиши ва амалга ошириш муаммолари. Сиёсий фанлар номзоди илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. Т., 1997 й. 16-бет.

