ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ И РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Сарвар Саидов Хайруллоевич
Ответственный сотрудник Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан
https://doi.org/10.5281/zenodo.14053721

Аннотация: Данная работа посвящена вопросам подготовки и развития государственных служащих в Узбекистане. Анализируются перспективы совершенствования системы обучения государственных служащих с привлечением частного сектора. Рассматриваются цифровизация, инклюзивность и индивидуализация программ. Приводится международный опыт для адаптации в национальных условиях.

Ключевые слова: государственные служащие, профессиональное развитие, цифровизация, инклюзивность, показатели эффективности, образовательные программы.

Abstract. This study focuses on the preparation and development of civil servants in Uzbekistan. It analyzes prospects for improving the training system for civil servants with the involvement of the private sector. The study examines digitalization, inclusivity, and the individualization of programs. International experience is highlighted for adaptation to national conditions.

Keywords: civil servants, professional development, digitalization, inclusivity, performance indicators, educational programs.

Annotatsiya. Mazkur tadqiqot O‘zbekistonda davlat xizmatchilarini tayyorlash va rivojlantirish masalalariga bag‘ishlangan. Davlat xizmatchilari uchun o‘quv tizimini xususiy sektor ishtirokida takomillashtirish istiqbollari tahlil qilingan. Ta’lim jarayonida raqamli texnologiyalardan foydalanish, inklyuzivlik va dasturlarning individuallashtirish masalalari ko‘rib chiqilgan. Milliy sharoitlarga moslashtirish uchun xalqaro tajriba keltirilgan.

Kalit so‘zlar: davlat xizmatchilari, kasbiy rivojlanish, raqamlashtirish, inklyuzivlik, samaradorlik ko‘rsatkichlari, ta’lim dasturlari

Эффективность системы государственного управления напрямую связана с квалификацией, профессиональными навыками и грамотным подбором кадров. Подготовка и развитие государственных служащих — не только способ повышения их компетенций, но и важнейший элемент обеспечения эффективности государственного аппарата. В Узбекистане

реализуется ряд стратегических реформ, направленных на совершенствование системы государственной службы, создания благоприятных условий и внедрение современных технологий повышения эффективности. В данной статье рассматриваются ключевые аспекты подготовки и развития государственных служащих, анализ текущего состояния и перспективы развития.

В Узбекистане политика в области подготовки государственных служащих базируется на законодательных актах, регулирующих деятельность государственной службы. Указ Президента от 3 октября 2019 года (№ ПФ-5843) учредил Агентство по развитию государственной службы, которое отвечает за управление кадрами и реализацию кадровой политики. В 2022 году был принят Закон «О государственной гражданской службе», который определяет правовой статус служащих, порядок поступления на государственную службу и условия её прохождения.

Законодательные инициативы создают основы для системного подхода к обучению и повышению квалификации государственных служащих, однако существуют трудности с равномерным внедрением этих норм в практику, особенно в удалённых регионах.

Обучение и развитие государственных служащих должно строиться на следующих ключевых принципах:

1. Целесообразность обучения: Учебные программы должны соответствовать поставленным задачам и способствовать профессиональному росту служащих.
2. Формирование профессиональной культуры: Особое внимание должно уделяться этическим стандартам и профессиональной этике.
3. Общее и индивидуальное обучение: Учебные планы должны учитывать должностное положение, способности и личные потребности каждого служащего.
4. Синергия теории и практики: Теоретические знания должны быть подкреплены практическими кейсами, симуляциями и аналитическими задачами.
5. Адаптивность к реформам: Система обучения должна быть гибкой и соответствовать изменяющимся социально-экономическим условиям.
6. Укрепление законодательной базы: Развитие системы обучения должно сопровождаться совершенствованием правовых основ.

Одним из ключевых аспектов подготовки государственных служащих является обеспечение равных возможностей для всех категорий сотрудников. Женщины, люди с ограниченными возможностями и другие социальные группы должны иметь доступ к обучению на равных условиях. Это требует внедрения специальных квот, социальных программ и создания комфортных условий для обучения.

Программы подготовки должны учитывать специфику различных отраслей. Например, служащие в области финансов, права или здравоохранения требуют разных подходов к обучению.

Индивидуализация образовательных программ позволяет учитывать личные карьерные траектории и профессиональные цели каждого сотрудника, что делает обучение более результативным.

В современных условиях необходимо активно внедрять цифровые технологии в процесс обучения. Онлайн-курсы, электронные платформы и виртуальные тренинги повышают доступность образовательных программ. Использование гибких методологий, таких как Agile и Scrum, способствует развитию командных навыков и улучшению взаимодействия в профессиональной среде.

Система обучения государственных служащих должна сопровождаться постоянной оценкой её эффективности. Для этого целесообразно внедрить следующие механизмы:

- Ключевые показатели эффективности (KPI): Установление чётких критериев для оценки результатов образовательных программ.
- 360-градусная обратная связь: Получение мнений коллег, руководства и подчинённых для оценки профессионального развития и эффективности образовательных программ.
- Посттренинговая поддержка: Программы наставничества, работа с кейсами и дополнительные консультации после завершения основного обучения.

Мировая практика подготовки государственных служащих подчёркивает важность сотрудничества с международными организациями, университетами и частным сектором. Адаптация передового международного опыта к национальным условиям Узбекистана позволит повысить качество подготовки и развития государственных служащих, а также создать конкурентоспособную систему государственной службы.

В системе подготовки государственных служащих необходимо уделить особое внимание таким вопросам как:

- Недостаточно развитая инфраструктура для обучения в регионах.
- Ограниченные возможности цифровых образовательных платформ.
- Недостаточный учёт индивидуальных потребностей сотрудников.

Исходя из вышеперечисленного, для развития системы стоит выделить следующее:

1. Создание специализированных негосударственных некоммерческих учебных центров в каждом регионе.
2. Развитие дистанционных образовательных платформ и обеспечение равного доступа к ним.
3. Разработка индивидуальных планов профессионального развития для каждого государственного служащего.
4. Внедрение системы регулярной оценки эффективности образовательных программ.

Подготовка и развитие государственных служащих — это неотъемлемая часть эффективного государственного управления. Совершенствование этой системы требует внедрения современных подходов, усиления законодательной базы и индивидуализации образовательных программ.

Развитие цифровых технологий, интеграция международного опыта и регулярный мониторинг образовательных процессов позволят сделать систему подготовки государственных служащих более эффективной и ориентированной на реальные потребности общества. Комплексный подход к обучению кадров станет залогом успешного развития государственной службы в Узбекистане.

Список использованной литературы:

1. Закон Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе» №ЗРУ-788 от 8 августа 2022 года // Национальная база данных законодательства, https://lex.uz/uz/docs/6145972.
2. Указ Президента Республики Узбекистан от 3 октября 2019 года №УП-5843 «О мерах по коренному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службы», // Национальная база данных законодательства, https://lex.uz/docs/4549993.

3. Агентство по развитию государственной службы при Президенте Республики Узбекистан. Официальные материалы.
4. OECD. "Enhancing the Skills of Civil Servants: Best Practices and Innovations." — OECD Publishing, 2021.
5. UNDP. "Training and Development in Public Administration: International Practices." URL: https://www.undp.org.