



PERSONNEL MANAGEMENT IN THE PUBLIC CIVIL SERVICE: AN ANALYSIS OF THE EXPERIENCE OF CHINA

Ismoilov Sardorbek Odiljonovich

Doctoral student at Andijan Institute of Agriculture and Agricultural Technologies

Abstract: This article discusses the reforms implemented in the field of personnel management in the public civil service of China, the analysis of advanced experiences, information on approaches to effective organization and suggestions on the personnel management in Uzbekistan based on the learned foreign experience.

Key words: public civil service, personnel management, foreign experience.

Давлат фуқаролик хизматида ходимларни самарали бошқариш барча ривожланаётган давлатларнинг ҳозирги кундаги муҳим масалалардан бири ҳисобланади. Тўғри вақтда ва лавозимга муносиб кадрларнинг тўғри қўйилиши давлат фуқаролик хизматида кирувчи ташкилотларнинг муваффақиятли ва самарали фаолият олиб боришининг калитидир. Ходимлар ҳар қандай ташкилотнинг салоҳияти ҳисобланади. XX асрнинг 70-йилларида хорижий давлатларда ходимлар бошқаруви тушунчаси инсон ресурсларини бошқариш тушунчасига ўзгартирилди. Бу эса ўз навбатида ташкилотларда анъанавий тарзда ходимларни танлаш ва ишга ёллаш, малакасини ошириш, фаолият самарадорлигини баҳолаш каби функционал вазифаларга инсон ресурсларини стратегик бошқариш, кадрлар сиёсатини шакллантириш ва ходимларни ривожлантириш дастурларини ишлаб чиқиш каби қўшимча вазифалар қўшилди. Давлат органи ва ташкилотларида бошқарув механизмлари такомиллаштирилмаганлиги ходимларни самарали бошқаришни қайта кўриб чиқишга туртки бўлмоқда. Бунда эса давлат хизмати самарадорлигини оширишда биринчи навбатда хорижий тажрибани ўрганиш зарур ҳисобланади.

Кўплаб мамлакатларда давлат хизмати бошқаруви ёпиқ модел (романо-герман), очик модел (англо-саксон), “мослашувчан” модели, меҳнат модели, микс модел каби гуруҳларга бўлинади:

Давлат бошқарувининг **Меҳнат модели** Хитой ва Куба каби давлатларда мавжуд бўлиб, асосий тамойиллари партиявийлик, номенклатура, маъмурий иерархия ва марказлашганлик каби хусусиятларга эга. Кўп ҳолларда давлат хизмати умумий ишга тенглаштирилади. Айниқса, Хитой давлат фуқаролик хизматида ходимларни бошқариш ўзига хосдир.

Хитой давлат фуқаролик хизмати узоқ йиллик ўзига хос шаклланиш ва ривожланиш тарихига эга. Хитой Халқ Республикаси ташкил топганидан кейин дастлабки йилларда давлат бошқаруви тизимида кадрлар сиёсатига жиддий эътибор қаратилган. Хитой Коммунист Партиясининг асосий мақсади “халққа хизмат қилиш” бўлиб, ушбу мақсад кадрларнинг давлат хизматидаги ролини белгилаб берган. Шунингдек, “партия кадрларни бошқаради” тамойили асосида давлат фуқаролик хизматчиларини таснифлаш тизини йўлга қўйилди. 1978 йилда



ислохотлар бошланганидан сўнг жадал ижтимоий-иқтисодий ривожланиш ва Хитойнинг очиклик даражасини ошириш, социализм тизимига эга Хитой кадрлар тизимининг қонунчилик базасини модернизация қилишга туртки бўлди. 1993 йилда ХХР Давлат кенгаши томонидан “Давлат хизмати тўғрисида”ги вақтинчалик низомни эълон қилинган. 2005 йилда Бутун Хитой халқ вакиллари кенгаши доимий қўмитаси томонидан “Давлат хизмати тўғрисида”ги ХХР қонуни қабул қилинган, 2006 йил, 1 январдан кучга кирган. Натижада Хитойнинг ўзига хос хусусиятларини мужассам этган давлат хизматининг қонунчилик базаси шакллантирилди. 2018 йил 29 декабрда ушбу қонун замонавий тенденциялар таъсирида янги таҳрирда қабул қилинган ҳамда 2019 йил 1 июндан кучга кирган. Қонун асосида давлат фуқаролик хизмати тизимига алоқадор 30 та қонуности меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар ишлаб чиқилган. Ушбу қонуности ҳужжатларига ишга қабул қилиш, текширув ва баҳолаш, ўқитиш, ишга тайинлаш ва ишдан бўшатиш, лавозимга кўтариш ва лавозимини пасайтириш, рағбатлантириш, интизомий жазо чораларини қўллаш, кадрлар ротацияси, истеъфога чиқариш, лавозимдан четлатиш, шикоят қилиш ва ишга шартнома асосида қабул қилиш каби йўналишлар киради. Бундан ташқари Хитойда давлат хизматини тартибга солувчи 180 дан ортиқ ички партиявий ҳужжатлар ҳам мавжуд.¹

ХХРнинг “Давлат хизматчилари тўғрисида”ги қонуни 18 та боб, 113 моддадан иборат. Ушбу қонунга асосан фуқаролар давлат хизматчиси мақомига очик танловда иштирок этиш, бошқа лавозимдан ўтказиш, шартнома тузиш ва тўғридан-тўғри ишга қабул қилиш каби усуллар билан эришиши мумкин.²

Хитой давлат хизматида қабул қилишда очик имтиҳонлар ташкил этилиб, бунда қуйидагиларга эътибор қаратилади: қабул имтиҳони сиёсатининг шаффофлиги, аризани юбориш муддати, номзодлар учун малака талаблари, имтиҳонда иштирок этишга рухсат берилган номзодлар рўйхати кенг жамоатчиликка эълон қилинганлиги, номзодлар қабул қилинаётган давлат органлари ва лавозимлар рўйхати ҳамда қабул шартлари тақдим этилганлиги, имтиҳон вақти, шакли ва жараёни бўйича эълон берилганлиги, имтиҳон натижалари, унда иштирок этган номзодлар рўйхати ва қабул якуни эълон қилинганлиги муҳим ҳисобланади.

Очик имтиҳонларнинг тест босқичи география, математик мантик, ҳуқуқ, фан ва техника, менежмент, сиёсий билимлар каби йўналишларни қамраб олган бўлиб, асосан номзодларнинг фикрни ифода этиш, мулоҳаза юритиш, маълумотларни таҳлил қилиш қобилиятларини аниқлашга қаратилган. Сўхбат босқичида эса номзодларнинг комплекс таҳлил қилиш, ташкилий-бошқарув ва шахслараро мулоқот қобилиятлари махсус синовдан ўтказилади. Бунинг учун одатда 6 турдаги, хусусан интеллектуал, вазиятли ва академик билимлар бўйича саволлар берилади.

Хитой давлат хизматида диққатни тортадиган жиҳатлардан бири бу - давлат хизмати лавозимлари бўйича ўтказиладиган очик имтиҳонларда камбағал (оғир шароитдаги), чегараолди ва узоқ ҳудудлардан иштирок этадиган номзодларга нисбатан қўйиладиган талаблар минималлаштирилган, хусусан имтиҳондан ўтиш балли, маълумот, мутахассислик каби малака талаблари пасайтирилган. Шунингдек, давлат органларининг қуйи бўлинмаларидаги вакант лавозимларга олий таълим муассасаларида ўқишни аъло баҳолар билан якунлаган битирувчиларни ўз розилигига кўра тўғридан-тўғри тайинлаш амалиёти

¹ Действенные меры по усилению внутрипартийного институционально-правового строительства в новую эпоху: интервью Руководителя Аппарата Центрального комитета Компартии КНР по Положению о партийном законопроизводстве и двум другим правилам // Жэньминь Жибао. 2019. 16 сентября

² <http://www.asianlii.org/cn/legis/cen/laws/tcslotproc462/>



хамда келгусида улар раҳбар лавозимларга кадрлар захираси сифатида тайёрлаш жорий этилган.

Эътиборли жиҳатларидан бири шундаки, озчиликни ташкил этувчи миллатлар (масалан, уйғурлар, тибетликлар, манжурлар, мўғиллар, корейликлар, ўзбеклар, қozoқлар, қирғизлар, тожиклар, эвенклар, татарлар ва ҳ.к.) истиқомат қиладиган ҳудудларда бундай миллат вакиллари танловда иштирок этган тақдирда уларга имтиёзлар берилади (имтиҳондан ўтиш балли пасайтирилган, танловда 2 та номзод тенг балл олган тақдирда озчиликни ташкил этувчи миллат вакилига устунлик берилади, озчиликни ташкил этувчи миллат вакиллари ишга қабул қилиш бўйича минимал квоталар белгиланган).

Хитойда инсон ресурслари ва кадрлар салоҳиятини ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратилади. Хусусан, давлат хизматчиларни касбий ҳамда шахсий компетенцияларини ошириш мақсадида бошланғич таълим, лавозим бўйича профессионал таълим, бошқарув таълими, соҳавий таълим каби малака ошириш курслари йўлга қўйилган. Ўзига хос жиҳатларидан бири шундаки, Хитойда давлат хизматчилари малакасини оширишда хусусий сектордаги таълим муассасалари иштирок этмайди.

Давлат хизматидаги “компетенциялар модели”га мувофиқ, давлат хизматчиларининг энг муҳим шахсий ва касбий компетенцияларини ривожлантиришга алоҳида эътибор берилади. Шахсий компетенцияларга инсонпарварлик, қобилият, қатъиятлик, натижага йўналганлик, ҳалоллик киради, касбий компетенцияларга эса сиёсий, маъмурий бошқарув (мулоқотда эътиборлик, ташкилотчилик, ўзгаришларни бошқариш, ўзаро мулоқатчанлик), қонун асосида бошқарув, бошқарувчилик салоҳияти, ахборот технологиялари бўйича салоҳияти каби компетенциялар киради.

Шунингдек, “Давлат фуқаролик хизматчилари тўғрисида”ги қонунда давлат фуқаролик хизматчисининг янги билим ва кўникмаларини шакллантириш мақсадида давлат органлари ва идораларига стажировка ўташ учун юборилиши кўзда тутилган. Бунда давлат хизматчиси бошқа провинция ёки уездга ўзи эгаллаб турган лавозимдан юқори ёки қуйи лавозимда ишлаб, тажриба орттириши белгиланган. Хитойда бугунги кунда давлат хизматчисига қўйилаётган талаб бу унинг иш стажи эмас, балки унинг шахсий қобилият ва ютуқлари ҳисобланади.

ХКП Марказий комитети томонидан давлат хизматчиларини ўқитиш ва тайёрлаш юзасидан беш йиллик йўл харитаси, шунингдек, йиллик иш режалар ишлаб чиқиб, давлат хизматчиларини ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малака ошириш курсларига юборади. Масалан, Марказий комитет бир йилда юқори ва ўрта бўғин давлат хизматчилари учун 100 га яқин ўқув курсларини ташкил этади.

Шунингдек, давлат хизматчиларининг масофавий ва мустақил равишда малака ошириши учун ҳам шароитлар яратилган. Давлат фуқаролик хизматчиларини тайёрлаш учун "Кибермакон институтлари" ташкил этилган бўлиб, бунда ахборот технологиялари ва сунъий интеллект ёрдамида ўқитиш тизими йўлга қўйилган.

Ҳозирги кунда Ўзбекистонда ривожланган мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиш асосида ходимларни бошқариш тизимини оптималлаштириш учун барча шарт-шароитлар мавжуд. Шу жумладан, маъмурий ислохотлар натижасида давлат бошқаруви ихчамлаштирилди. Такрорланувчи вазифа ва функциялар ягоналаштириш орқали, ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш тартибини яхшиланди. Шунингдек, ходимларнинг ижтимоий ҳимояси (иш вақти, саломатлиги ва ҳ.к) кафолатлари аниқ белгиланди.

Давлат хизматида кадрлар билан ишлаш бўйича хорижий тажриба таҳлили шуни кўрсатдики, давлат бошқаруви даражасида самарадорлик ва натижадорликни



таъминлайдиган илғор бошқарув тажрибаларидан фойдаланиш ходимларнинг самарали бошқарувига олиб келади. Бунда куйидаги таклифлар тавсия этилади:

- кадрлар ротациясини йўлга қўйиш, бунда оғир ҳудудларда камида 2 йил фаолият юритган ва яхши натижаларга эришган давлат фуқаролик хизматчиларини юқори лавозимга тавсия қилиш амалиётини жорий қилиш
- “Карьера модели” асосида малака оширган ҳамда сертификатга эга бўлган ходимларга кейинги лавозимга кўтарилиш имконини яратиш;
- тиббий суғурта қилиш тизимини жорий қилиш;
- ҳар бир давлат фуқаролик хизматчиси учун талаб этиладиган батафсил компетенциялар рўйхатини ишлаб чиқиш;
- лавозим бўйича кўтарилишда давлат хизматчисининг меҳнат натижаларига боғлиқлигини таъминлаш.

Шундай қилиб, давлат хизматида кадрлар билан ишлаш бўйича хорижий тажриба Ўзбекистон учун жуда муҳимдир. Унинг давлатимиз ва миллий анъаналаримиз талабларига мослаштириш давлат хизматини ислох қилиш ва модернизация қилиш, Ўзбекистонда маъмурий ислохотлар шароитида уни амалга оширишни яхшилашга ёрдам беради.

References:

1. Effective measures to strengthen intra-party institutional and legal construction in the new era: interview with the Chief of Staff of the Central Committee of the Communist Party of the People's Republic of China on the Regulations on Party Legislation and two other rules// People's Daily 2019
2. The Civil Servant Law of the People's Republic of China, [Electronic resource]: <http://www.asianlii.org/cn/legis/cen/laws/tcs/lotproc462/>