

**KORRUPSIYADA KOMPLAYENS NAZORATI VA BUGUNGI KUNDAGI  
RECRUITING SOHASI**

**Medetbaeva Aqsungul Sharapatdinovna**

**Toshkent davlat yuridik universiteti “Korrupsiyaga qarshi kurashish va  
umumiy**

**koplayens nazorat” yo’nalishi magistratura talabasi**

**Telefon:+998 88 009 73 70**

**E-mail: [Aksmedetbaeva@gmail.com](mailto:Aksmedetbaeva@gmail.com)**

Bugungi kunda mamlakatimizda yangilangan siyosatni jamiyatda adolat va qonun ustuvorligini oliy darajada ko'tarish, zamonaviy samarali davlat boshqaruvini joriy etish, davlat xizmatchilarida korrupsiyaviy holatlarning barcha ko'rinishlarining oldini olishda harakat qilish, xalq manfaatlarini so'zsiz ta'minlash kabi yuksak g'oyalarga tayanmoqda. Avvalo, ushbu islohatlar tub zamirida Prezident SH.M.Mirziyoyev tomonidan ilgari surilgan ustuvor go'yalar "Xalq davlat organlariga emas, balki davlat organlari xaliqqa xizmat qilishi kerak" asosiy tamoyilga muvofiq, barcha imkoniyatlar xalqimizning manfaatlarini yo'lida amalga oshirilyabdi. Bundan tashqari, Prezidentimiz O'zbekiston Respublikasi Prezidenti etib saylangan ilk kunlardan oq korrupsiyaga qarshi kurashish sohasida boq qator qonun va huquqiy normative hujjatlarni qabul qildi. Shulardan, 442017- yilning 3- yanvarida "Korrupsiyaga qarshi kurashish to'g'risida 419- sonli qonun qabul qilindi. Mazkur qonun korrupsiyaga qarshi kurashishda davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlari belgilanib berildi va korrupsiyaga qarshi kurashish faoliyati tartibga solinib, korrupsiya qarshi kurashishning qonuniy asosi yaratildi. Shu qonunning 3- moddasida korrupsiya tushinchasiga ta'rif berilgan. Unga ko'ra, korrupsiya- shaxsning o'z mansab yoki xizmat mavqiyedan shaxsiy manfaatlarini yoxud o'zga shaxslarning manfaatlarini ko'zlab moddiy yoki nomoddiy naf olish maqsadida qonunga xilof ravishda foydalanishi shuningdek bunday manfaatni qonungaxilof ravishda taqdim etishdir.

Bunga qo'shimcha, islohatlarning chinakam naitijalariga erishish maqsadida davlat va jamiyatning har bir sohasidagi koprrupsiyaga qarshi kurashish samaradorligini izchil ta'minlab borish alohida ahamiyat kasb etadi. Takidlash joizki, korrupsiyaga qarshi kurashish sohasida davlat siyosatining samarali amalga oshirilishini ta'minlash hamda korrupsiya korrupsiya ko'rinishlarining oqibatlarini bilan emas, balki sabab va shartsharoitlarni bartaraf etish bo'yicha xalqoro tajribada keng qo'llanib kelayotgan zamonaviy jinoyatlarni oldini olish chora- tadbirlarini milliy amaliyotga tadbiiq etishni taqazo qilinmoqda. Bugungi kunda davlatimizda fuqorolik jamiyatining erkinligi ta'minlash va adolatli jamiyatni barpo etishda, jamiyatimizda

ko'plab ishlar amalga oshirilmoqda va bularning bittasi- korrupsiyaga qarshi kurashishda komplaens monitoring hisoblanadi va hozirda bu yo'nalish mamlakatimizda rivojlanib kelayotgan sohalardan bittasi bo'lib, milliy qonunchiligimiz bilan birgalikda jahon standartlariga mos bo'lgan normativ namunalarni birgalikta qo'llash- tizimning rivojlanishiga o'z hissasini qo'shadi. Shu jumladan, quyidagi maqsad va vazifalar hamda asosiy yo'nalishlarni nazarda tutuvchi O'zbekiston Respublikasining korrupsiyaga qarshi kurashish milliy strategiyasini (keyingi o'rinlarda - Milliy strategiya) amalga oshirish alohida ahamiyat kasb etmoqda. Jumladan, birinchidan, korrupsiyaga qarshi kurashishda hozirda xodimlar bilan ishlash bo'yicha va ularning odob-axloq qoidalari, ishga qabul qilinishi va boshqa masalalar bo'yicha qonun va huquqiy normativ hujjatlarga ayirim holatlarda amalga oshmayotganligini hisobga olib, yanada yaxshiroq qo'llanmalar ishlab chiqilishi o'zining sezilarli darajasini mazkur komplayens tizimining rivojlanishiga o'z hissasini qo'shadi.

Ikkinchidan, yuqorida aytib o'tganidek, Recruiting va HR sohalari jamiyatimizda yangi sohalardan bittasi bo'lib, u xodimlarni saralash va ularni psixologik tarafdin o'rganish, eski ish joyidan u xodim bo'yicha rekomendაციyalar olish va uni ishga olganda muntazam tekshirib borish va bundan tashqari, hozirda shunga o'xshash tashkilotlar ko'plab ish bilan yosh kadrlarni bandlik bilan ta'minlayapti va bu hozirda jahonda boshqa davlatlarda yaxshi rivojlangan, o'zning natijasini korrupsiyaning koeficientining kamayishi bilan ko'rsatgan, bundan boshqa, manfaatlar to'qnashuvining oldini olish va ish o'rinlarida sog'lom atmosferani yaratishda o'zining yaxshi taraflama hissasini qo'shadi. Bundan tashqari, Kadrlar siyosati – mamlakatimizning kadrlar sohasida azaldan qo'llangan tushuncha, bu tashkilotning xodimlarga munosabati va aniq maqsadlarga erishish niyatida unga ta'sir ko'rsatish usullari majmuasi deb tushuniladi. "Kadrlar siyosati" tushunchasining zamonaviy ma'nosi quyidagilardan iborat. Birinchidan, korxonaning zamonaviy kadrlar siyosati ishlayotgan har bir xodimning vazifalari va strategik maqsadlaridan mantiqiy kelib chiqadi va faoliyatning aniq natijalari hamda korxonaning umumiy rivojlanish istiqbollari moslashadi. Kadrlar siyosatining qulayligiga, egiluvchanligiga yuqori talablar va uning ichki (boshqarish va rahbarlik uslubi, ichki tashkiliy madaniyat va hokazo) va tashqi muhiti (mehnat bozori, iqtisodiy inqiroz sharoitida – moliya faoliyatini maqsadli olib borish xususiyatlari, qonunchilikning rivojlanishi, takomillashishi) ko'p omili ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar asosida amalga oshiriladi. Ikkinchidan, kadrlar siyosatining g'oyalarini korxonadagi yuqori saviyadagi rahbarlar (ta'sischi, mulkdorlar, topmenejerlar) ishlab chiqadilar.

Uchinchidan, kadrlar siyosatini asosan oliy va o'rta darajali boshqaruv bo'g'ida mehnat faoliyatiga ega funksional rahbarlar, ma'lum tajribaga ega bo'lgan professional kadrlar xizmatini ham anglab va izchillik bilan mujassamlashtirib boradilar. Albatta, malakali, kuchli bilim va tajribaga ega xodimlar korrupsiyaning kamayishiga va davlatimizning rivojlanishiga o'z xissasini qo'shadi va hozirgi kunda bu yo'nalishga yangicha urg'u berildi, ya'ni ko'pchilik davlat va hususiy sektorlarda HR Departmentlar tashkil etilib xodimning mehnat faoliyati, uning ishga qabul qilinishi, o'z aro shartnomalar va mehnat faoliyatini yuritish va boshqa hujjatlar bilan kadrlar bo'yicha mutaxassislar shug'illanmoqda, ikkinchi tarafdin berilgan bo'sh ish o'rinlari boyicha personallarni topish ular bilan suhbat qilish, ishga joylash va boshqa shunga o'xshash narsalar bilan HR va Recruiter lavozimida ishlaydigan xodimlar shug'illanib kelmoqda va bu yangi sohaning mamlakatimizda va xorijda qanday qo'shimcha afzalliklari bor ekanligini aytib o'taman:

Masalan, AQSh da bu pragmatikdir: odamga ehtiyotkorlik bilan munosabatda bo'lish va investitsiyalar o'z samarasini berishi kerak bo'lgan manba sifatida ko'riladi. Yaponiyada inson nafaqat resurs, balki mustaqil qadriyat hamdir: bu erda korporativ madaniyat va tashkiliy qadriyatlarning roli ancha yuqori deb hisoblaydi. Bugungi kunda dunyoning ko'pchilik davlatlarida HR Departmentga alohida diqqat qaratilgan va bu albatta, davlatning iqtisodiyatining, xalqning farovon va adolatli yashashiga yordam beradigan asosiy fundamentalardan hisoblanadi. Jahondagi misollardan bir nechtasi keltiradigan bo'lsak, Ushbu yondashuv har bir kompaniyaning inson resurslari bo'yicha mutaxassislariga nisbatan o'ziga xos umidlari bo'lishi mumkinligini va asosiy mijozlar sifatida, korxonalar menejerlar ushbu umidlarni belgilashda katta rol o'ynashini tan oladi. Muallif 1990 yilda 50Towers Perrin tomonidan IBM bilan hamkorlikda o'tkazilgan tadqiqotga misol keltiradi.<sup>51</sup> Ish kuchi bilan bog'liq keng ko'lamlil masalalar bo'yicha so'rovda uch ming HR menejerlari, maslahatchilar, yo'nalish menejerlari va olimlar ishtirok etdi. Ushbu tadqiqot ishchi kuchining malakasi bo'yicha turli nuqtai nazarlarni ochib berdi. Suhbatdan o'tkazilgan

to'rtta guruh eng ommabop kompetentsiya turlari qatoriga quyidagilar kiradi:

1. Kompyuter savodxonligi (yo'nalish menejerlari);
2. Mehnat resurslari (ilmiy nazariyotchilar) sohasida keng bilim va qarashlarga ega;
3. O'zgarishlarning oqibatlarini oldindan bilish qobiliyati (maslahatchilar);
4. Ta'lim darajasi va rahbarlarga ta'sir o'tkazish qobiliyati (ishchi kuchining rahbarlari). Yuqoridagi ko'rsatilgan misollar va xorij tajribasi, kadrlar siyosatining

tushunchasidan kelib chiqib aytadigan bo'lsak, bu soha davlatimizda rivojlanib kelayotga

va o'z hissasini qo'shayotgan sohalardan biri hisoblanadi va albatta, bu yo'nalishga bizga

ko'plab chet el tajriybalari va malakali xodimlar kerak hisoblanadi.

### Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Қ.Х.Абдурахмонов ва бошқалар. Персонални бошқариш (олий ўқув юрти талабалари учун дарслик) Тошкент “Фқитувчи” - 2006.- 345.б
2. Международный научный журнал № 11 (100), часть 2 «Новости образования: исследование в XXI веке» Июня, 2023 г
3. www.mehnat.uz – Фзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг сайти.
4. www. bibliofond.ru (Referativ ma'lumotlar sayti).
5. Современные проблемы управления персоналом: Архипова Н.И, Назийкинский С.В, Седова О.Л./:Монография.- Москва: Проспект, 2018, стр160
6. <https://catalog.hathitrust.org/Record/002959288>
7. Towers, Perrin, Forster & Crosby: Technical support in the development of modifications to the civil service retirement system (U.S. Office of Personnel Management, 1984), also by ICF Incorporated and United States. Office of Personnel Management (page images at HathiTrust)