



Государственная кадровая политика Республики Узбекистан

Матёкубов Ансор

Студентка Узбекского государственного университета мировых языков

Аннотация:

Статья рассматривает сущность и важность государственной кадровой политики Узбекистана в контексте современного государственного управления. Освещаются основные принципы, цели и недостатки кадровой политики нашей страны, а также ее роль в обеспечении эффективности государственных институтов и достижении стратегических целей развития общества.

Ключевые слова: государственная кадровая политика Республики Узбекистан, государственное управление, профессионализм, эффективность, прозрачность.

Государственная кадровая политика является основополагающим элементом управления персоналом в государственных структурах, определяющим стратегические приоритеты и принципы формирования, развития и управления государственным персоналом. В современных условиях динамичного социально-экономического развития и глобализации, эффективная кадровая политика становится неотъемлемой составляющей успешного функционирования государственных институтов и достижения стратегических целей развития общества.

Государственная кадровая политика направлена на обеспечение высокого уровня профессионализма и компетентности государственных служащих, их мотивации и развития, а также на создание условий для привлечения и удержания квалифицированных специалистов в государственную службу. Она включает в себя широкий спектр мероприятий и инструментов, направленных на регулирование кадровых отношений, стимулирование профессионального роста и развития персонала, а также обеспечение соответствия деятельности государственных служащих принципам этики и законности. Цели государственной кадровой политики включают в себя обеспечение эффективности и результативности государственного управления, повышение качества предоставляемых государственных услуг, укрепление доверия граждан





к государственным институтам, а также содействие социально-экономическому развитию страны в целом. Важными аспектами государственной кадровой политики являются прозрачность и открытость процессов управления персоналом, а также соблюдение принципов равенства, справедливости и не дискриминации при формировании и развитии государственного персонала.

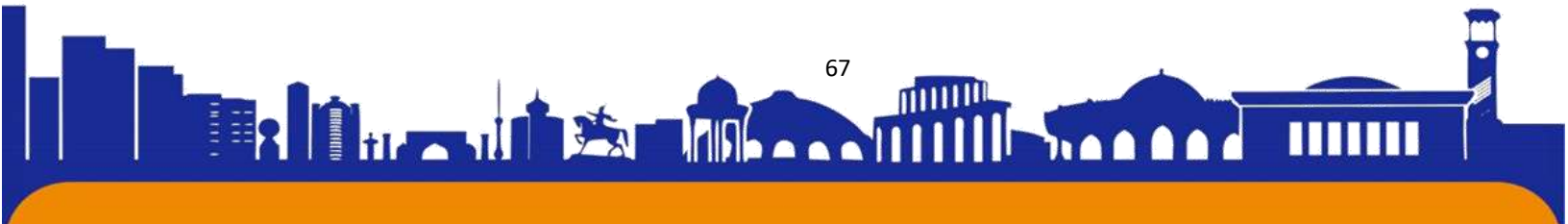
В данной статье мы рассмотрим основные направления, принципы и проблемы государственной кадровой политики не только Республики Узбекистан, а также углубимся в опыт зарубежных стран, успешно реформировавших государственную кадровую политику. Исследуем ее роль и значение в современном обществе и государственном управлении.

1 Теоретический базис государственного управление (зарубежный опыт)

В настоящее время многие передовые европейские и американские страны активно разрабатывают специализированные программы для подготовки кадров, предназначенных для работы в государственном секторе. Эти программы, как правило, соответствуют общепринятому стандарту МРА (Master of Public Administration), который играет ключевую роль в реформировании государственной службы в различных странах.

Магистерская степень в области государственного управления считается важным элементом для подготовки высококвалифицированных специалистов в государственной сфере. Несмотря на сходство в статусе государственных служащих разных стран, существуют различия, отражающие разнообразие подходов к подготовке персонала государственного аппарата.

Изучение теории управления персоналом позволяет выделить две базовые системы подготовки кадров для государственной службы: западноевропейскую и американскую. В то время как американские стандарты частично основаны на европейском образовании, особенности развития в Северной Америке привели к отличиям в американских стандартах высшего образования.



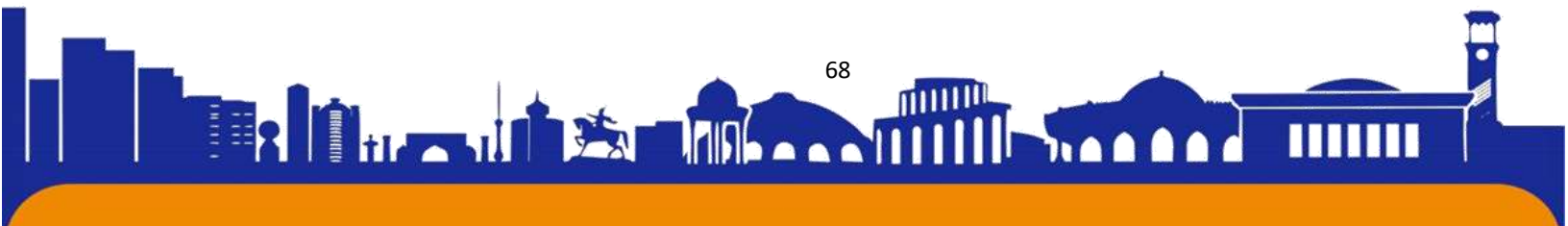


Западноевропейские традиции подготовки государственных кадров также демонстрируют уникальные черты, которые связаны с адаптацией образовательных программ к специфическим политическим, социально-экономическим и культурным условиям каждой страны. В этом контексте можно выделить два ключевых подхода: англосаксонский и французский, каждый из которых отражает особенности общественно-политической структуры и традиций своих стран.¹

Англосаксонская модель — тип местного самоуправления, сложился в Великобритании. С XIX в. здесь утвердился принцип, согласно которому муниципальные органы могут совершать лишь те действия, которые им прямо разрешил закон, все иные считаются совершенными с превышением полномочий и могут быть признаны судом неправомерными. Англосаксонская (классическая) модель получила распространение преимущественно в странах с одноимённой правовой системой: Великобритании, США, Канаде, Австралии, Новой Зеландии и др. Основными чертами этой модели являются:

- формальная автономия и самостоятельность местного самоуправления, отношения между центральной властью и местным самоуправлением определяются принципом «действовать в пределах предоставленных полномочий», ни одна государственная инстанция не вправе корректировать действия органов местного самоуправления или руководить ими, когда они занимаются вопросами своей исключительной компетенции;
- отсутствие прямого подчинения органов местного самоуправления нижнего звена органам местного самоуправления верхнего звена;
- контроль за органами местного самоуправления в основном косвенный: через финансирование их деятельности, посредством проводимых отраслевыми министерствами инспекционных проверок, путем принятия адаптивных законов в форме судебного контроля. Государство может лишь

¹ Матвеев Владимир Владимирович «ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И ЕГО АДАПТАЦИЯ К УСЛОВИЯМ РОССИИ» с.42





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor:6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-10

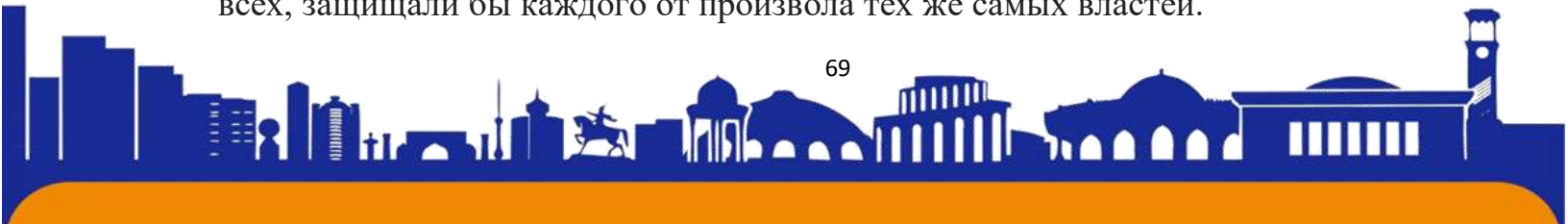
следить за тем, чтобы местные установления не нарушали общенациональное законодательство.

Важнейшую роль в англосаксонских моделях традиционно играет судебный контроль. Возможность обжаловать в суде любые акты местного самоуправления имеют как представители центральных государственных органов, так и жители муниципальных территорий, а у органов местного самоуправления и жителей есть право обжаловать действия центральных органов.

Такая организация муниципальной власти приводит к значительной децентрализации в управлении государством, участием населения в самоуправлении через различные формы прямой демократии (местные выборы, референдумы, собрания, сходы и др.). Главная роль в управлении местными делами принадлежит не столько органу местного самоуправления в целом, сколько формируемым депутатами этого органа профильным комитетам и комиссиям.

Французскую модель государственного управления отличает развитая этатистская традиция. В ее основе лежит культ государства и принцип «административной опеки» по отношению к обществу, сменившийся после реформы 1982 г. на принцип административного контроля. Как показывает политическая история, без жестко централизованного государства и авторитарной власти было невозможно формирование французской нации, языка и культуры. До последнего времени именно политика, государство и его институты задавали направления развития французского общества. Государственная система Франции сформировала некую «французскую модель общества», которую характеризуют две особенности :

- 1) стремление удерживать власть на расстоянии и не допустить ее концентрации;
- 2) введение обезличенных правил, которые, обеспечивая независимость всех, защищали бы каждого от произвола тех же самых властей.





Уникальность французской модели управления. Французская система публичного управления относится к числу наиболее развитых систем администрирования. Она представляет собой евроконтинентальную модель публичного управления, которая отличается от англосаксонской значительным своеобразием.

Во-первых, уникальность системы государственного управления Франции связана с тем, что государство и его институты создавались независимо от других стран, опираясь на собственную политическую практику «конфликтного общества».

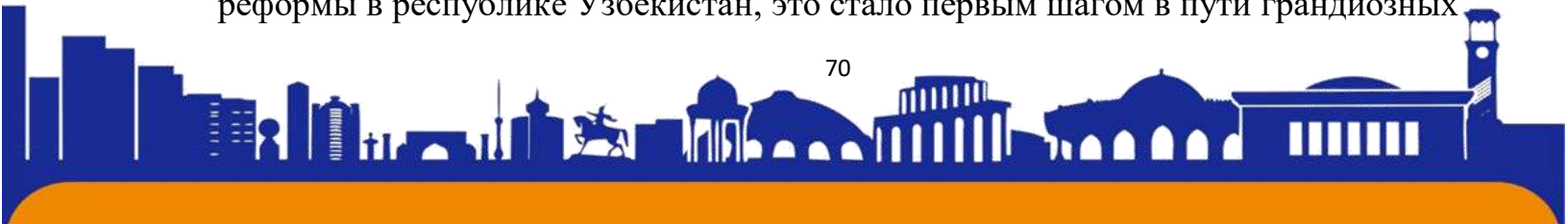
Во-вторых, долгое время логику формирования государственной системы определяли принципы и идеи, игравшие огромную роль в политической жизни Франции. Они составляли основу политической культуры, которая в решающей мере регулирует политическое поведение элиты и обывателей, определяет образцы взаимодействия управляющих и управляемых, придает необходимую целостность и согласованность всей политической сфере.

В-третьих, доминирование авторитарных форм публичной власти, позволяющих преодолеть антагонизм и дифференциацию интересов, сочеталось во Франции с постоянным противостоянием личности государству, стремлением общества создать автономную сферу индивидуальной свободы.

Если коротко, то англосаксонская система управления децентрализована и поощряет самостоятельность и автономность отдельным муниципальным центрам, что позволяет гибче и быстрее реагировать на изменения в столь динамичном мире. Французская модель, в свою очередь, отличается централизацией всей власти и активным государственным вмешательством и надзором региональной власти.

2 Государственная кадровая политика Узбекистана (реформирование старой системы)

В 2017 году президент Узбекистана принял концепцию административной реформы в республике Узбекистан, это стало первым шагом в пути грандиозных





реформ. Эта концепция содержит в себе 6 основных принципов предстоящих изменений и так же она содержит дорожную карту, руководство по исполнению каждого из принципов. Ниже будут эти 6 принципов:

1. Совершенствование институциональных и организационно-правовых основ деятельности органов исполнительной власти.
2. Конкретизация задач (функций, полномочий), механизмов их реализации и сфер ответственности органов исполнительной власти, совершенствование процессов координации и взаимодействия.
3. Дальнейшее сокращение административного воздействия на отрасли экономики и расширение рыночных механизмов управления.
4. Совершенствование механизмов вертикальной системы управления и взаимодействия органов исполнительной власти.
5. Внедрение в систему государственного управления современных форм стратегического планирования, инновационных идей, разработок и технологий.
6. Формирование эффективной системы профессиональной государственной службы, введение действенных механизмов противодействия коррупции в системе органов исполнительной власти.²

В 2019 указом президента о мерах по кардинальному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службе в республике Узбекистан было отмечено что граждане Узбекистана, работающие на должностях из Государственного реестра гражданской службы, считаются государственными служащими. Одновременно иностранные граждане и лица без гражданства могут быть привлечены к государственной гражданской службе по решению Президента. Стратегическими направлениями развития этой сферы являются принцип меритократии, открытый конкурсный отбор и установление единой системы оплаты труда.

Для оперативной и эффективной реализации задач по совершенствованию государственной гражданской службы создается Агентство развития

² КОНЦЕПЦИЯ административной реформы в Республике Узбекистан от 08.09.2017





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor:6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-10

государственной службы при Президенте Узбекистана (АРГОС). АРГОС финансируется из государственного бюджета и получает мандат непосредственно от Президента. Его обязанности включают координацию и мониторинг в области кадровой политики, разработку программ развития, управление кадровым резервом и организацию конкурсов для государственной службы.³

В 2022 году уже был принят единый закон о государственной гражданской службе, в котором расписаны все касающиеся этой сферы принципы. Ниже будет кратко о всех принципах этого закона.

Основные принципы государственной гражданской службы:

- Основными принципами государственной гражданской службы являются:
 - единство и стабильность системы государственной гражданской службы;
 - законность;
 - справедливость;
 - служение народу;
 - ответственность государственных органов и должностных лиц перед обществом и гражданами;
 - приоритет прав, свобод и законных интересов человека;
 - открытость и прозрачность;
 - объективность, профессиональность и компетентность;
 - равенство прав граждан Республики Узбекистан на доступ к государственной гражданской службе;
 - правовая и социальная защита государственных гражданских служащих.

³ УП-5843 от 03.10.2019 «О мерах по кардинальному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службе в республике Узбекистан»





Государственное управление в области государственной гражданской службы:

Президент Республики Узбекистан играет ключевую роль в развитии государственной гражданской службы, определяя приоритетные направления её развития, назначая и освобождая от должности государственных служащих, а также устанавливая организационно-правовые механизмы. Кабинет Министров, в свою очередь, координирует деятельность министерств и других органов, разрабатывает финансово-экономические механизмы для программ и проектов в этой сфере, а также назначает и освобождает от должности государственных служащих. Специально уполномоченный государственный орган, представленный Агентством развития государственной службы при Президенте, реализует единую государственную политику в этой области, разрабатывает программы и проекты, координирует деятельность органов, осуществляет мониторинг и анализ сферы государственной гражданской службы, а также внедряет инновационные методы управления кадрами и информационно-коммуникационные технологии для повышения эффективности работы. Государственные органы обеспечивают соблюдение законодательства о государственной гражданской службе, организуют работу комиссий по подбору и отбору кадров, проводят служебные расследования, контролируют исполнение служебных обязанностей и соблюдение ограничений, а также организуют переподготовку, повышение квалификации и образования государственных гражданских служащих. Для выполнения этих задач в государственных органах функционируют кадровые подразделения.

Правовой статус государственного гражданского служащего:

Государственный гражданский служащий имеет ряд прав, включая получение своевременной и полной оплаты труда, поощрение за профессиональные достижения, регулярное повышение квалификации за счет государственных средств, а также право на отдых, предусмотренный рабочим временем, выходными, праздничными днями и ежегодным отпуском. Кроме того, у него есть право на юридическую и социальную защиту, включая государственное пенсионное обеспечение, возможность обжалования





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor:6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-10

незаконных решений и действий должностных лиц, а также защиту при выявлении коррупционных правонарушений. Государственный гражданский служащий также имеет право выражать свое мнение и вносить предложения по улучшению работы государственного органа, а также на сохранение должности и заработной платы в случае переподготовки или повышения квалификации. Он имеет право на возмещение ущерба и компенсацию морального вреда, обращение в специально уполномоченные государственные органы и ознакомление со своими личными документами.

Обязанности государственного гражданского служащего:

Государственный гражданский служащий обязан строго соблюдать Конституцию и законы страны, исполнять свои обязанности добросовестно и этично, а также соблюдать установленные правила и ограничения, связанные с государственной службой. Он должен избегать конфликтов интересов, быть объективным и не допускать действий, которые могут подорвать авторитет государственного органа или вызвать сомнения в его добросовестности. Также он обязан не злоупотреблять своим служебным положением, не разглашать конфиденциальную информацию и предоставлять декларации о доходах и имуществе в установленные сроки. Он должен бережно относиться к государственной собственности и постоянно совершенствовать свои профессиональные навыки.

Ограничения, связанные с прохождением государственной гражданской службы:

Государственный гражданский служащий не имеет права занимать должность в одном и том же государственном органе с близкими родственниками или лицами, с которыми у него есть непосредственная связь подчиненности. Также он не может заниматься предпринимательской деятельностью, создавать предприятия или приобретать акции в организациях, под контролем государственного органа, где он работает. Запрещено получение вознаграждений за выполнение или невыполнение служебных обязанностей и приобретение





гражданства иностранного государства. Служащий не имеет права пользоваться льготами, не предусмотренными законом, и владеть имуществом за пределами страны. Он также не может заниматься политической деятельностью или представлять интересы политических партий или общественных объединений. Несоблюдение этих ограничений влечет за собой дисциплинарную ответственность.⁴

Государственные гражданские служащие в Узбекистане имеют права на достойную оплату, обеспечение условий труда и защиту прав. Они обязаны соблюдать законы и этические стандарты, не допускать конфликта интересов и обеспечивать безопасность государственной собственности. Вмешательство в политику, предпринимательство и недобросовестное поведение запрещены и влекут за собой ответственность.

3 Государственная кадровая политика (издержки и проблемы)

Несмотря на то что делается множество реформ, касающихся кадровой политике в республике, до сих пор существуют существенные проблемы с компетентным выполнением, анализом работы государственного служащего. Далее в статье перечисляются все недостатки.

Во-первых, необходимо критически проанализировать работу подразделений по работе с персоналом. На наш взгляд, в настоящее время подразделения по работе с персоналом не в полной мере выполняют свои функциональные обязанности. Большая часть их деятельности связана с технической и бумажной работой. В первую очередь, кадровые подразделения должны быть реструктурированы и переименованы в департаменты, управления и подразделения по развитию человеческих ресурсов. При этом в обязательном порядке предусматриваются такие штатные единицы, как отдел (специалист) трудовых отношений, кадрового планирования и трудоустройства, подбор и

⁴ ЗРУ-788 «О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ»





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor:6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-10

расстановка персонала, работа с кадровым резервом, моделирование карьеры и оценка деятельности, мониторинг карьерного роста сотрудников, оценка работы, развитие персонала, обучение сотрудников и влияние на социально-психологический климат в организации. Между тем, необходимо утвердить формы, минимальные стандарты и критерии формирования кадровых подразделений/HR-единиц, а также уровни штатной численности в государственных органах и организациях, исходя из уровня и штата сотрудников государственных органов и организаций.

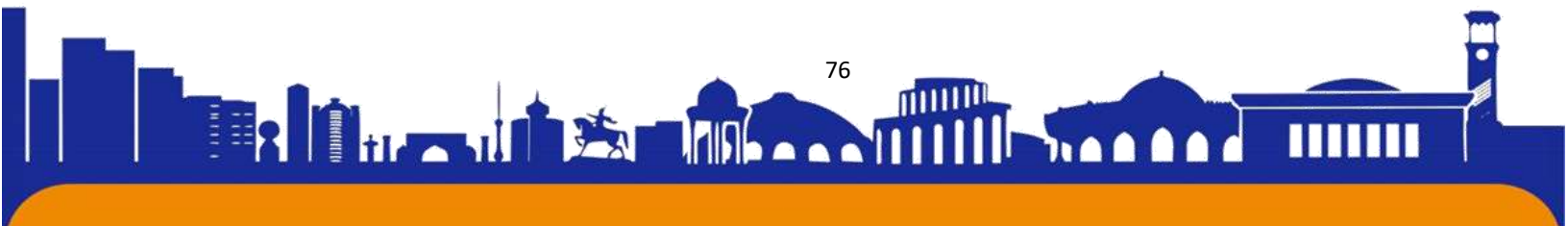
Во-вторых, функциональные обязанности государственных гражданских служащих не соответствуют современным реалиям и в большинстве случаев носят чисто декларативный характер. В частности, функциональные

обязанности должны быть закреплены в практике, способствующей организационному развитию и дающей конкретные результаты, не должны носить общего характера и ни в коем случае не должны чрезмерно расширяться. Государственные гражданские служащие должны эффективно представлять свои права и обязанности, выполнение которых определяло бы их эффективность. В

поэтому, на наш взгляд, необходимо пересмотреть функциональные обязанности всех государственных гражданских служащих и разработать новые, исходя из миссии, видения и приоритетов каждой организации. Эти изменения в будущем позволят развить реальные компетенции государственных служащих, которые будут использоваться при подборе и расстановке кадров, а также при дальнейшем карьерном росте.

В-третьих, реформа послевузовского образования является логическим продолжением образовательного

процесса. В связи с этим считается целесообразным уделить особое внимание созданию научного направления или, вообще говоря, специальности «Государственное управление», выделить квоты на обучение в докторантуре, создать на базе Академии научного совета. На наш взгляд, реализация этой идеи





придаст новый импульс фундаментальным и прикладным исследованиям по вопросам государственного управления и кадровой политики⁵.

В-четвертых, Кадровый голод в Узбекистане представляет собой серьезную проблему, связанную с нехваткой квалифицированных специалистов в различных сферах деятельности. Несмотря на наличие образовательных программ и учебных заведений, не всегда гарантируется подготовка высококвалифицированных специалистов, отвечающих современным требованиям рынка труда. Некоторые области могут страдать от нехватки специализированных кадров из-за ограниченности образовательных ресурсов или устаревших программ. Эмиграция и миграция трудовых ресурсов: Узбекистан сталкивается с явлением эмиграции высококвалифицированных специалистов, что усиливает кадровый голод в стране. Многие квалифицированные работники предпочитают уехать за рубеж в поисках лучших возможностей для карьерного и личного роста. Недостаточная привлекательность рабочих мест: В некоторых сферах деятельности наблюдается низкая привлекательность для молодых специалистов из-за невысоких заработных плат, отсутствия перспективы профессионального развития или недостаточного соответствия трудовых условий современным стандартам.

В-пятых, nepoтизм – традиция Узбекистана. Nepoтизм, или практика назначения на государственные должности родственников и близких людей, является довольно распространенной и долговечной традицией в Узбекистане. Эта практика коренится в культурных и социальных особенностях общества и может оказывать существенное влияние на политическую, экономическую и социальную жизнь страны. Культурные корни: Nepoтизм в Узбекистане часто связан с семейными ценностями и традициями, такими как уважение к старшим и поддержка родственников. В контексте такой культуры назначение родственников на государственные должности рассматривается как естественное проявление заботы о семье и обеспечение ее благополучия. Доверие и

⁵ Отабек Махкамов «Features of personnel policy and the system of state civil service in the Republic of Uzbekistan» с.326





солидарность: В условиях недостаточной доверительности к системе государственного управления непотизм может рассматриваться как способ обеспечения надежной и выгодной карьеры для членов семьи. При этом назначение родственников рассматривается как гарантия лояльности и солидарности в исполнении обязанностей.

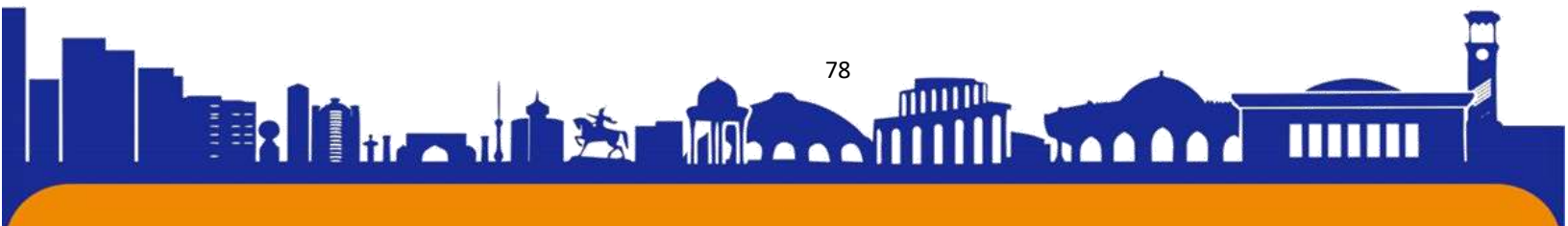
В заключении

В заключении статьи можно подчеркнуть, что Узбекистан ведет активную работу по реформированию системы государственного управления с целью преодоления таких проблем, как непотизм, кадровый голод, низкая компетентность государственных служащих и недостаточное качество послевузовского образования.

В последние годы в стране были предприняты значительные усилия для совершенствования кадровой политики. Это включает в себя внедрение механизмов прозрачного отбора кадров, разработку профессиональных стандартов и критериев оценки компетентности, а также проведение обширных программ подготовки и переподготовки государственных служащих.

Однако, несмотря на сделанные шаги, проблемы, такие как непотизм и кадровый голод, по-прежнему остаются актуальными. Непотизм подрывает доверие к государственным институтам и приводит к несправедливым практикам при назначении на должности. Кадровый голод создает препятствия для экономического развития и социальной стабильности страны, ограничивая доступ к квалифицированным специалистам.

Важно также отметить проблемы в системе высшего и послевузовского образования, которые могут негативно сказываться на качестве подготовки кадров. Недостаточное финансирование, устаревшие методы обучения и недостаточная связь с потребностями рынка труда могут привести к низкой компетентности выпускников и недостаточной подготовке кадров для современных вызовов.





ISSN (E): 2181-4570 ResearchBib Impact Factor:6,4 / 2023 SJIF 2024 = 5.073/Volume-2, Issue-10

Таким образом, необходимо продолжать усилия по реформированию системы государственного управления и образования в Узбекистане, уделяя особое внимание борьбе с nepoтизмом, улучшению качества образования и подготовке квалифицированных кадров. Это позволит стране эффективнее решать социально-экономические задачи и продолжать свой путь к процветанию и развитию.

Библиография:

1. Матвеев Владимир Владимирович «ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И ЕГО АДАПТАЦИЯ К УСЛОВИЯМ РОССИИ»
2. Концепция административной реформы в Республике Узбекистан от 08.09.2017
3. УП-5843 от 03.10.2019 «О мерах по кардинальному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службе в республике Узбекистан»
4. ЗРУ-788 «О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ»
5. Отабек Махкамов «Features of personnel policy and the system of state civil service in the Republic of Uzbekistan» с.326
6. Санжар Саидов «Пять пробелов в государственной кадровой политике Узбекистана»

