

ВНЕДРЕНИЕ НОВОЙ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ - АРГОС

Мирзаджанов Бахтиёр Тулкунович

Наманганский государственный университет

(PhD) по историческим наукам, доцент

baht_mir@mail.ru<https://orcid.org/0000-0003-4366-7748>

УДК: 94 (575.1)(100)

Аннотация: В статье рассматривается вопрос кадровой политики в современном Узбекистане. Основной упор сделан на законодательное закрепление проводимых реформ в данной сфере. Особое внимание уделено формированию Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан (АРГОС).

Ключевые слова: кадры, политика, государственная служба, управление, АРГОС.

Annotatsiya: Maqolada zamonaviy O'zbekistonda kadrlar siyosati masalasi ko'rib chiqiladi. Asosiy e'tibor ushbu sohada amalga oshirilayotgan islohotlarni Qonunchilik bilan mustahkamlashga qaratilgan. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat xizmatini rivojlantirish agentligini (ARGOS) shakllantirishga alohida e'tibor qaratildi.

Kalit so'zlar: kadrlar, siyosat, davlat xizmati, boshqaruv, ARGOS.

Abstract: The article examines the issue of personnel policy in modern Uzbekistan. The main focus is on the legislative consolidation of ongoing reforms in this area. Special attention is paid to the formation of the Agency for the Development of Public Service under the President of the Republic of Uzbekistan (ARGOS).

Keywords: personnel, politics, public service, management, ARGOS.

ВВЕДЕНИЕ (KIRISH / INTRODUCTION). В последние годы в Узбекистане осуществляются широкомасштабные преобразования, направленные на повышение эффективности кадровой политики. Принимаются меры по отказу от практики совмещения органами хозяйственного управления государственных регулятивных и хозяйственных функций, созданию

современной системы оплаты труда и социального обеспечения работников государственных органов и организаций.

Вместе с тем сохраняется ряд системных проблем и недостатков, приводящих к недостаточному обеспечению государственных органов и организаций квалифицированными специалистами, несоответствию квалификации кадров поставленным задачам и современным потребностям, низкому качеству принимаемых решений [1:162].

АНАЛИЗ ЛИТЕРАТУРЫ И МЕТОДЫ (ADABIYOTLAR TAHLILI VA METOD MATERIALS AND METHODS).

Рассматриваемая тема статьи изучена исходя из концептуально-методологических подходов, по проблемно-хронологическому принципу. Все многообразие научно-исследовательской литературы, монографии, брошюры, статьи имеющей отношение к теме исследования, в основном относится к периоду независимости Республики Узбекистан.

ОБСУЖДЕНИЕ (MUHOKAMA / DISCUSSION).

После политических перемен в Узбекистане осенью 2016 года, наряду с социальными, экономическими и политическими изменениями, произошли некоторые модификации в кадровой политике государства.

В одном из первых своих выступлений в качестве главы государства президент Шавкат Мирзиёев отметил, что кадровая политика в Узбекистане находится в «катастрофическом» положении и нуждается в кардинальных реформах. Исходя из этого, был принят Указ Президента по реформированию кадровой системы.

В 2019 году руководством страны были предприняты меры по улучшению кадровой

политики. 3 октября 2019 года вступил в силу Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по кардинальному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службы в Республике Узбекистан». Главным результатом данного указа стало создание Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан (АРГОС), подотчетного непосредственно ему[2].

Также были приняты нормативные документы по совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службы в Республике Узбекистан[3]

В частности, указывалось на отсутствие нормативных актов прямого действия, обеспечивающих комплексное правовое регулирование государственной гражданской службы, в том числе процедуры открытого независимого конкурсного отбора кандидатов, а также определяющий критерии оценки эффективности работы и компетенций государственных гражданских служащих, требования к повышению их квалификации.

Отсутствие уполномоченного органа по вопросам государственной гражданской службы не позволяет обеспечить проведение единой кадровой политики в государственных органах и организациях, эффективное управление персоналом и развитие человеческих ресурсов, формирование на конкурентной основе резерва квалифицированных кадров и своевременное замещение ими вакантных должностей государственных гражданских служащих.

В целях повышения эффективности государственной гражданской службы, обеспечения потребностей государственных органов и организаций в квалифицированных кадрах, а также последовательной реализации задач, определенных Стратегией действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017 — 2021 годах и Концепцией административной реформы в Республике Узбекистан было необходимо считать приоритетными

направлениями дальнейшего совершенствования и реформирования государственной гражданской службы:

применение принципа меритократии, предусматривающего принятие на государственную гражданскую службу и продвижение по службе наиболее достойных и способных лиц на основе справедливой и объективной оценки их профессиональных качеств и особых заслуг;

внедрение «карьерной модели» государственной гражданской службы, предусматривающей последовательное прохождение должностных ступеней служебной карьеры, с регулярным повышением квалификации кадров, а также с категорированием государственных гражданских служащих и присвоением им квалификационных рангов (чинов);

принятие на государственную гражданскую службу на основе открытого независимого конкурсного отбора, позволяющего объективно оценить все достоинства и преимущества кандидата, в том числе его морально-этические и патриотические качества;

введение единой системы оплаты труда государственных гражданских служащих, предусматривающей установление унифицированных требований к определению заработной платы исходя из уровня (республиканский, областной, районный и городской) государственного органа и организации, квалификационного ранга (чина) и личного вклада работника;

формирование эффективного и профессионально подготовленного кадрового резерва на национальном, республиканском, отраслевом и региональном уровнях, активное привлечение частных агентств занятости и использование современных форм аутсорсинга для подбора наиболее квалифицированных кандидатов на государственную гражданскую службу;

внедрение современных информационно-коммуникационных технологий в сфере управления персоналом и развития человеческих ресурсов в государственных органах и организациях;

внедрение эффективной системы

социальных гарантий, а также мотивации и стимулирования государственных гражданских служащих к повышению профессионального мастерства и эффективности своей деятельности.

Образовать Агентство развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан (далее — АРГОС), ответственное за реализацию единой государственной политики в сфере управления персоналом и развития человеческих ресурсов в государственных органах и организациях.

Было установлено, что АРГОС в своей деятельности подчиняется непосредственно Президенту Республики Узбекистан и подотчетно только ему. Советник Президента Республики Узбекистан по вопросам государственной службы и взаимодействия с представительными органами власти одновременно является директором АРГОС. АРГОС финансируется за счет средств Государственного бюджета Республики Узбекистан и иных источников, не запрещенных законодательством.

Определялось, что основными задачами АРГОС являлась разработка идеологической платформы трансформации государственной гражданской службы, программ и проектов по ее развитию, а также обеспечение практической реализации единой политики в сфере государственной гражданской службы, координация деятельности государственных органов и организаций в сфере государственной кадровой политики, осуществление мониторинга и анализ тенденций и перспектив развития государственной гражданской службы с выработкой предложений по устранению проблем и вызовов в данной сфере, внедрение инновационных методов управления персоналом и развития человеческих ресурсов, основанных на принципах открытости, профессионализма и подотчетности, управление Национальным кадровым резервом, ведение Государственного реестра должностей государственной гражданской службы, а также создание и ведение единого открытого портала вакантных должностей

государственных гражданских служащих. внедрение системы измеримых индикаторов (ключевых показателей) оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих и анализ их результатов, изучение общественного мнения и формирование открытого рейтинга руководителей государственных органов и организаций, проведение системной работы по выявлению и привлечению квалифицированных и высококвалифицированных специалистов, в том числе среди соотечественников, проживающих за рубежом, а также по широкому привлечению на государственную гражданскую службу одаренной молодежи и женщин, организацию открытого независимого конкурсного отбора наиболее перспективных кадров на государственную гражданскую службу.

Также, предполагалось формирование у государственных гражданских служащих высокой профессиональной этики, антикоррупционной культуры и нетерпимого отношения к коррупции, внедрение и последовательное совершенствование информационно-коммуникационных технологий в сфере государственной гражданской службы, формирование базы данных о государственных гражданских служащих с обеспечением безопасности их персональных данных, оказание содействия в защите прав и законных интересов государственных гражданских служащих в их взаимоотношениях с работодателями, а также создании достойных условий для их трудовой деятельности и социальной защиты[4:105].

Указывались цели направления расходования средств Фонда, в число которых входили такие пункты, как реализация программ переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих, содействие научным и иным исследованиям в сфере государственной гражданской службы, выделение грантов для поддержки исследовательских работ, привлечение

квалифицированных и высококвалифицированных специалистов, в том числе соотечественников, проживающих за рубежом, и граждан иностранных государств, эксплуатация, техническое сопровождение и развитие единой электронной информационно-аналитической системы государственной гражданской службы, организация стажировок государственных гражданских служащих за рубежом, а также мероприятий, связанных с развитием геральдической науки, финансирование расходов, связанных с организацией и участием в обучающих мероприятиях, конференциях, семинарах и других мероприятиях в сфере развития государственной гражданской службы.

Переподготовка и повышение квалификации, а также обучение новым компетенциям государственных гражданских служащих в дальнейшем осуществлялось на основе заказа соответствующего государственного органа и организации за счет средств грантов Фонда, выделяемых в порядке, определяемом законодательством, внебюджетных средств государственных органов и организаций, иных источников, не запрещенных законодательством. При этом за государственным гражданским служащим сохраняется должность, среднемесячная заработная плата и трудовой стаж по месту работы.

К организации переподготовки и повышения квалификации, а также обучению новым компетенциям государственных гражданских служащих на договорной основе привлекаются Академия государственного управления при Президенте Республики Узбекистан, научно-исследовательские и высшие образовательные учреждения, а также негосударственные образовательные учреждения, лицензированные АРГОС в установленном порядке. При этом допускается осуществление государственных закупок на услуги по переподготовке и повышению квалификации, а также обучению новым компетенциям государственных

гражданских служащих по прямым договорам, заключаемым без проведения тендерных (конкурсных) торгов путем отбора наилучших предложений.

В данном регулирующем документе строго предупреждалось руководство государственных органов и организаций всех уровней о неукоснительном соблюдении трудовых прав государственных гражданских служащих, недопущении фактов ущемления их чести и достоинства, а также иных действий, дискредитирующих государственную гражданскую службу[5].

АРГОС обязывался обеспечить строгий контроль за безусловным соблюдением требований настоящего пункта с внесением предложений по принятию мер ответственности в отношении руководителей государственных органов и организаций, допускающих нарушения данных требований[6].

Чуть ранее, в развитии данного вопроса в 2017 году была принята «Концепция административной реформы в Республике Узбекистан» а также «Дорожная карта» по ее реализации. В концепции отмечалось, что главная цель этих документов – создание системы государственного управления, отвечающей общемировым тенденциям развития и способной обеспечить полноценную реализацию намеченных реформ, регулировать отношения в области государственной службы, своевременно выявлять и эффективно решать проблемы общественно-политического и социально-экономического развития страны.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ (XULOSA / CONCLUSION). Однако эти документы не создали единую систему подбора кадров в органах государственного и хозяйственного управления. В выборе и перестановке кадров все еще используются старые методы и технологии. До сих пор в стране не был принят закон о государственной службе.

Актуальным вопросом остается планирование и оценка деятельности госслужащих центральных и местных государственных органов. В настоящее время не существует конкретного критерия,

позволяющего объективно оценивать | определенном госоргане и ведомстве[6].
 деятельность кадров, работающих в

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА (ADABIYOT VA MANBALAR RO‘YXATI / REFERENCES):

1. Мирзаджанов Бахтиёр Тулкунович // Национальные кадры: вопросы равного представления в государственных органах и учреждениях Туркестана. Oriental Renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. ISSN 2181-1784. VOLUME 1 | ISSUE 2. www.oriens.uz - March 2021. - P. 162-171
2. <https://review.uz/post/evolyuciya-gosudarstvennogo-upravleniya-v-uzbekistane>
 Национальная база данных законодательства, 04.10.2019 г., № 06/19/5843/3900; 12.02.2021 г., № 06/21/6168/0111; 09.03.2021 г., № 06/21/6184/0192
3. Мирзаджанов Бахтиёр Тулкунович. Вопросы представления национальных кадров в государственных органах Туркестана// SURXONDARYO: ILM VA TAFAKKUR. №-2.2023. –С.105-109
4. Mirzadjanov Bahtiyor Tulkunovich. National Cadres: Issues of Equal Representation in State Bodies and Institutions of Turkestan// International journal of Central Asian studies. №24. 2020. South Korea. –P.57-88.
5. Национальная база данных законодательства, 04.10.2019 г., № 06/19/5843/3900; 12.02.2021 г., № 06/21/6168/0111; 09.03.2021 г., № 06/21/6184/0192
6. <https://ia-centr.ru/experts/sanzhar-saidov/kadrovaya-politika-shavkata-mirziyeeva-uzbekistanu-nuzhen-kreativnyy-klass/>