



УДК 324

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УЗБЕКИСТАНЕ

А. Д. Ташанов

*PhD по философским наукам,
старший преподаватель,
e-mail: abdu_xoliq07@mail.ru,
Международная исламская академия
Узбекистана,
Ташкент, Узбекистан*

SOME PROBLEMS OF INCREASING THE COMPETENCE OF STATE SERVANTS IN UZBEKISTAN

A. D. Tashanov

*PhD in Philosophy, Senior Lecturer,
e-mail: ab-du_xoliq07@mail.ru,
International Islamic Academy of Uzbekistan,
Tashkent, Uzbekistan*

Abstract. The article discusses some problems of reforming the civil service system in Uzbekistan and the effective organization of public service. In particular, the activities of public servants, fixed in regulatory documents, and the adaptation of a public servant to new working conditions, are analyzed. It is based on opinion polls that public service, public responsibility, socio-political competence and socio-communicative competence – all this contributes to the active promotion of administrative reform aimed at achieving and ensuring the effectiveness of public servants.

Keywords: state; society; public service; public servant; reforms; problems; competencies.

Сегодня, на новом качественном этапе реформ, возникает необходимость научного анализа процесса формирования государственной службы, выявления тенденций ее развития и научной оценки процессов, происходящих в государственном управлении. Это связано с необходимостью эффективного управления персоналом государственной службы, реформирования системы и создания концептуальных основ и механизмов повышения ее эффективности. «Сегодня сама жизнь требует от нас формирования эффективной, быстрой и действенной системы государственной службы и разработки эффективной системы обеспечения широкого пути для инновационных, инициативных и приверженных Родине и нации кадров» [1, с. 8]. Также необходимо изучать зарубежный опыт работы государственных слу-

жащих и управления человеческими ресурсами, использовать его на практике, в способах и средствах нашей страны.

Одной из важнейших задач стоящих перед политическими науками является дальнейшее обогащение социальных теорий в сфере государственной службы, разработка методологии изучения и реформирования структур государственной службы, уточнение ее основных концепций и повышение эффективности государственных органов. Они также напрямую связаны с необходимостью раскрытия сущности, видов и форм деятельности государственных служащих на различных уровнях государственной службы на современном этапе реформы страны и социально-политической роли ее контроля.

В результате усилий по реформированию системы государственной службы в



стране, в сознании общественности появилось новое понимание правовых, политических, социальных и этических норм государственной службы, их роли в жизни страны и общества. Такое отношение во многом усиливает традиционных представлений, отраженных в книгах о долге государственного служащего, ответственного за страну. Также это исходит от конституционного положения о том, что «Государство выражает волю народа и служит его интересам. Государственные органы и должностные лица подотчетны обществу и гражданам» [2, с. 5]. В любом государстве чиновники служат, прежде всего, через государство. Этот вывод также получен от названия «государственного служащего», то есть, человека, который служит государству. Принцип «не народ должен служить государственным органам, а государственные органы должны служить народу» должен стать главным правилом в деятельности руководителей на всех уровнях [3].

В Узбекистане на перспективе существуют серьезные проблемы, которые будут иметь непосредственное влияние на совершенствование законодательства о государственной службе, что потребует незамедлительного применения в процессе укрепления правовой базы государственной службы. Например, на основе закона можно сформировать и консолидировать единый механизм надлежащего управления, адекватного специфике страны, обеспечить организационную стабильность государственных структур, слабость институционализации государственной службы относятся к таким проблемам. «Необходимо создать единую кадровую политику, направленную на привлечение квалифицированных специалистов на государственную службу с целью повышения эффективности государственного управления. Нам нужно признать одну простую

истину сегодня. В государственных органах не хватает квалифицированных и компетентных кадров» [4].

Среди проблем – плохая подготовка государственных служащих, разрыв разницы между заработной платой государственных служащих и работников коммерческих структур, наличие коррупции в государственном аппарате, невысокий престиж работы в государственных органах и недостатки в организационном обслуживании и техническом оборудовании государственных органов.

В повестку дня также включено регулирование работы самих государственных служащих, их социальное обеспечение, карьерный рост, оценка эффективности и ротация государственных служащих. Несколько лет назад они получали мизерную заработную плату, но теперь они получают достойную заработную плату. Будут продолжены усилия для оценки работы и ответственности государственных служащих с учетом их бюджетных ресурсов.

Вопросы, связанные с оплатой труда государственных служащих, а также другие вопросы, касающиеся государственной службы, должны быть отражены в соответствующих нормативно-правовых документах, и в настоящее время разрабатываются. Следует отметить, что идеи, включенные в законопроект «О государственной службе», направлены на адаптацию государственного служащего к новым условиям на работе. В связи с этим очень важно оценить эффективность работы государственного служащего, обеспечить его как моральными, так и материальными стимулами. Это предусмотрено новым законодательством. Новая Программа реформирования и развития государственной службы в Узбекистане [5] станет основным инструментом для реализации вышеупомянутых изменений, программа находится в процессе оконча-



тельного развития. Его реализация позволит провести качественные изменения в организации и совершенствовании государственной службы.

Дальнейшее совершенствование этой программы должно учитывать международный опыт, его применение к условиям в стране и объединить предлагаемые меры в единый комплекс, как на практическом, так и на организационном этапах. Также необходимо учесть доработку и развитие военной и правоохранительной службы, дальнейшее развитие гражданской государственной службы, создание современной системы государственной службы с учетом приоритетов нашей страны в интересах управления государственной службы.

Проведен анализ задач по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан на 2017-2021 годы и Концепции административных реформ в Республике Узбекистан, также проанализированы важнейшие направления коренной реформы национальной системы государственной службы. Закон Республики Узбекистан «Об административных процедурах» от 8 января 2018 года сфокусирован на регулировании отношений в сфере административных процедур, в том числе на мерах по эффективному осуществлению их компетенций и повышению компетенции государственных служащих [6]. Указ Президента Республики Узбекистан № УП 5843 от 3 октября 2019 года [7] стал важнейшим документом по организации и оценке государственной службы и деятельности государственных служащих в стране. В нем установлен правовой статус гражданской государственной службы, государственных служащих. Определены приоритеты дальнейшего совершенствования и реформирования гражданской государственной службы [8].

Мы провели социологические опросы [9] среди слушателей Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан с несколькими вопросами о важности компетенций государственных служащих. В частности, респондентам задан вопрос: «Какая из компетенций государственного служащего в области повышения эффективности государственного управления считается необходимой?» Когда мы задали этот вопрос: 12 % респондентов считают, что это их вклад в активное продолжение административных реформ в стране. 10 % считают важным стремиться к введению критериев для государственных служб, а 19 % считают важным иметь компетенцию для подготовки исполнительной власти, направленной на интересы людей. 14 % респондентов считают, что является важным потенциал граждан повысить доверие общественности к государственной политике и государственной службе, в то время как 7 % считают, что важно оценивать эффективность практических результатов государственной политики. Кроме того, 12 % респондентов считают, что важна способность государственного служащего, реагировать на угрозы государственной политике, а 26 % считают, что самая важная компетенция государственных служащих это – продвижения инноваций в государственном управлении.

Одним из важнейших аспектов деятельности государственного служащего является обеспечение эффективного взаимодействия государства и общества. Для этого требуется, чтобы государственный служащий выполнял ряд функций для повышения эффективности сотрудничества между государством и обществом. Во время нашего социологического опроса мы обращались нашим респондентам с таким вопросом: «Какие из перечисленных являются наиболее важными компетенциями для повышения эффективности



государственно-частного партнерства?». Из них 47 % считают, что они способны формировать политические отношения с различными социальными группами в обществе. 7 % респондентов считают, важной способностью государства и общества оценивать политические отношения важна, а 33 % считают, способность работать в более широком контексте (политические партии, общественные организации, бизнес-среда, некоммерческий сектор). 13 % респондентов считают навыки государственного служащего по межведомственному, межрегиональному и межгосударственному сотрудничеству важным фактором повышения эффективности взаимодействия государства и общества.

Респонденты считают важным следующее для компетенции государственных служащих в обеспечении всесторонней подотчетности и прозрачности органов публичного управления. В частности, 40 % рассматривают способность государственного служащего вовлекать широкую общественность в процесс реализации государственной политики, а 20 % считают важной способностью государственного служащего убеждать людей. Также 27 % респонденты отметили важность способность государственных служащих соблюдать права и свободы граждан, а 13 % отметили важность способности в полной мере учитывать общественное мнение. В настоящее время деятельность государственных служащих невозможно представить без политических и коммуникационных технологий. Следовательно, когда мы спросили респондентов «Что вы считаете наиболее важной политико-коммуникативной компетенцией современного государственного служащего?» 39 % из них считают важным способность государственного служащего разумно разрешать конфликтные ситуации в процессе переговоров. Кроме того, 25 % гос-

ударственных служащих считают важным обладать навыками презентации и представления докладов перед общественностью, 18 % государственных служащих использовать новейшие коммуникационные технологии в государственном и политическом управлении, а 11 % респондентов считают важной иметь высокий уровень устного и письменного общения на родном языке.

Одним словом, формирование современной системы управления государственной службой, отвечающей современным требованиям и вызовам в стране, является не только теоретической, но и сложной практической задачей.

Требуется радикальная перестройка сложившегося механизма, которая затрагивает интересы большого числа государственных служащих, в том числе связанных с процессами развития. Чтобы избежать неизбежного замедления в таких ситуациях, необходимо, во-первых, создать механизмы для поощрения участников перемен и тех, чьи интересы могут быть ущемлены. Во-вторых, разработка и реализация реформ должны быть максимально удалены от тех, кто заинтересован. Такая ситуация оправдывает, что глава государства должен иметь особый статус, чтобы он мог взять на себя ответственность за переходный процесс. Только орган, который он сформулировал и под его юрисдикцией сбалансированные органы представителями власти, политических ассоциаций и научного сообщества, могут подготовить и организовать и осуществлять продуманное решение.

Библиографический список

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. – Тошкент : Ўзбекистон, 2018.– 80 б.



2. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Тошкент, Ўзбекистон, 2019. 2-модда
3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Конституциямиз қабул қилинган куннинг 25 йиллиги муносабати билан бўлиб ўтган тантанали маросимдаги нутқи 2017 йил, 7 декабрь, uza.uz
4. Ўзбекистон Республикаси Президенти 2019 йил учун мўлжалланган энг муҳим устувор вазибалар ҳақидаги Олий Мажлисга Мурожаатномаси / Халқ сўзи, 2018 йил, 29 декабрь.
5. Ўзбекистон Республикасининг “Давлат хизмати тўғрисида”ги қонун лойиҳаси. www.regulation.uz
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 8 сентябрдаги “Ўзбекистон Республикасида Маъмурий ислохотлар концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5185-сонли Фармони. // www.lex.uz
7. Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 8 январдаги “Маъмурий тартиб-таомиллар тўғрисида”ги ЎРҚ-457-сон қонуни Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.01.2018 й., 03/18/457/0525-сон
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябридаги ПФ 5843 – сон “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизimini такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони // www.lex.uz
9. <https://estudy.dba.uz/mod>

Bibliograficheskiy spisok

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. – Тошкент : Ўзбекистон, 2018.– 80 б.
2. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Тошкент, Ўзбекистон, 2019. 2-модда
3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Конституциямиз қабул қилинган куннинг 25 йиллиги муносабати билан бўлиб ўтган тантанали маросимдаги нутқи 2017 йил, 7 декабрь, uza.uz
4. Ўзбекистон Республикаси Президенти 2019 йил учун мўлжалланган энг муҳим устувор вазибалар ҳақидаги Олий Мажлисга Мурожаатномаси / Халқ сўзи, 2018 йил, 29 декабрь.
5. Ўзбекистон Республикасининг “Давлат хизмати тўғрисида”ги қонун лойиҳаси. www.regulation.uz
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 8 сентябрдаги “Ўзбекистон Республикасида Маъмурий ислохотлар концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5185-сонли Фармони. // www.lex.uz
7. Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 8 январдаги “Маъмурий тартиб-таомиллар тўғрисида”ги ЎРҚ-457-сон қонуни Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.01.2018 й., 03/18/457/0525-сон
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябридаги ПФ 5843 – сон “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизimini такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони // www.lex.uz
9. <https://estudy.dba.uz/mod>

© Ташанов А. Д., 2020.