

**ЎЗБЕКИСТОНДА СИЁСИЙ ТИЗИМ ТРАНСФОРМАЦИЯСИНИНГ
ДАВЛАТ КАДРЛАР СИЁСАТИГА ТАЪСИРИ (ИЧКИ ИШЛАР
ОРГАНЛАРИ ХОДИМЛАРИ МИСОЛИДА)**

Нурали Салайдинович ХАКБЕРДИЕВ

мустақил изланувчи
Ўзбекистон Миллий университети
Тошкент, Ўзбекистон
khakberdiyevn@bk.ru

Аннотация

Мақолада ички ишлар органлари кадрлар сиёсатини амалга ошириш жараёни кўриб чиқилган. Шунингдек, ички ишлар органлари соҳасида кадрлар сиёсатида қарор қабул қилиш механизмлари баён этилган.

Таянч сўзлар: ички ишлар органлари, сиёсий тизим, кадрлар сиёсати, трансформация.

**ВЛИЯНИЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ПОЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ НА
ГОСУДАРСТВЕННУЮ КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ В УЗБЕКИСТАНЕ
(НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ)**

Нурали Салайдинович ХАКБЕРДИЕВ

независимый исследователь
Национального Университета Узбекистана
Ташкент, Узбекистан
khakberdiyevn@bk.ru

Аннотация

В статье рассматривается процесс реализации кадровой политики органов внутренних дел. Также описаны процессы принятия решений в кадровой политике в сфере органов внутренних дел.

Ключевые слова: органы внутренних дел, политическая система, кадровая политика, трансформация.

Кадрлар сиёсатини амалга ошириш жараёни ходимларнинг ижодий салоҳияти, уларнинг ғайриоддий қобилиятлари, кучлари, муаммоларни аниқлаш ва бартараф этиш кўникмаларидан тўлиқ фойдаланишга қаратилган бўлиши керак. Бундай ёндашувни қўллаш давлат хизматчилари меҳнати сифатини оширишга, жамият ҳаётининг турли жабҳаларида энг муҳим давлат дастурларини самарали амалга оширишга олиб келади. Агар кадрлар сиёсатини давлат бошқаруви нуктаи назаридан кўриб чиқсак, давлат хизматидаги кадрлар сиёсати бу давлат органлари, давлат органлари раҳбарлари ва кадрлар бўлими ходимларининг кадрлар стратегиясини амалга

ошириш бўйича фаолиятдир. Бу ўринда кадрларнинг касбий маҳоратни ошириш, давлат органи функцияларини янада сифатли бажариш учун самарали меҳнатни рағбатлантириш ҳам муҳим ўрин тутди [1].

Бизнингча, ҳар қандай давлат органининг кадрлар сиёсати қуйидаги стратегик мақсадларга эришишга қаратилган:

1) хизматнинг турли соҳаларини профессионал, малакали ва маънавий-ахлоқий мутахассислар билан тўлиқ таъминлаш;

2) ходимларнинг интеллектуал қобилиятлари, кўникмалари ва қобилиятларини сақлаш ва ошириш учун улардан самарали ва оқилона фойдаланиш учун энг қулай шарт-шароитларни яратиш;

3) ҳар бир давлат хизматчисининг шахсий манфаатлари ва режаларини ишлаб чиқиш, мартаба кўтарилиши, иш фаолиятини яхшилаш ва бошқалар учун ҳуқуқ ва қафолатларини таъминлаш.

Сиёсий тизимнинг ўзгариши жараёнини бир бутун сифатида ўрганиш бир қатор фундаментал тушунчаларни изчил кўриб чиқишни тақозо этади. Улардан биринчиси “жараён” (лот. *processus*) атамаси бўлиб, умумий илмий маънода “ҳар бир узоқ муддатли, изчил иш”, “бир ҳодисанинг бориши, ривожланиши, ҳолатларнинг кетма-кет ўзгариши”, “жараён” деган маънони англатиб, узлуксиз ягона ҳаракатни ифодаловчи турли хил ривожланиш босқичларини табиий равишда бир-бири билан чамбарчас боғлашни кўзда тутди. Шу сабабли “сиёсий тизим трансформацияси” концепциясининг асосий таркибий қисмларидан бири бўлган “жараён” тушунчасига алоҳида эътибор бериш лозим. Жараённинг универсал белгиси унинг томонлари, элементларининг ўзаро таъсирдир. Бунга ишора қилиб, ҳатто П.Сорокин ҳам ўзаро таъсир жонсиз ва тирик табиатнинг бутун дунёсига хос бўлган умумий жараён эканлигини таъкидлади. Тизим ичидаги алоҳида ўзгаришларнинг бутун тизимнинг ўзгаришига ўтиш диалектикаси шундан иборатки, улар тўпланиб, маълум чегарадан ўтиб, интеграл тизимнинг ўзига хослиги таъминланади, сифат ўзгаришига айланади.

Трансформация эса бу турли хил сифат ва кўламдаги жараённинг ажралмас қисми – ривожланиш; иккинчиси изчил, қайтарилмас, мунтазам ўзгариш сифатида намоён бўлиши билан фарқ қилади. Бу янгилиниш жараёни, янгининг туғилиши, эскининг ўлими. «Ривожланиш» тушунчасини “жараён” ва “ўзгариш”нинг умумий белгиси сифатида ишлатиш мантикийроқдир. Жамиятда кечаётган жараёнлар табиий жараёнлардан фарқ қилади. Улар одамларнинг онгли ва мақсадли фаолияти, уларнинг маълум манфаатларга асосланган ўзаро таъсири, бундай ўзаро таъсир жараёнида бир-бирига боғлиқлиги, уни тартибга солишнинг турли механизмлари ва усуллари билан тавсифланади. Бу ҳар қандай ҳаракат, модификация, трансформация, алмашилиш ёки “эволюция”, ўрганилаётган нарсанинг ҳар қандай ўзгариши назарда тутилади. Тизим тушунчаси эса турли манфаатлар, ғоялар, объектив ва субъектив омиллар тўпламига асосланган тизимни ташкил этувчи хусусиятларни ўз ичига олади. Шу билан бирга, бу комплекс ҳис-туйғуларни шакллантириш тамойилларига асосланган бўлади.

Сиёсий тизимни ўзгартириш жараёнига таъсир қилувчи жамият ёки ижтимоий жараёнлар, табиий жараёнлардан фарқли ўлароқ, маълум манфаатларга эга бўлган, ўз олдига аниқ мақсадлар қўйган ва уларга ўзаро таъсир қилиш орқали эришишга интиладиган кишиларнинг фаол ва онгли фаолияти билан тавсифланади. Демак, “ижтимоий жараён” тушунчасини “муайян натижаларга эришишга қаратилган кетма-кет ҳаракатлар мажмуи ва мақсадли фаолият натижасида ҳодисаларнинг, ҳолатларнинг, бирор нарсанинг ривожланишидаги ўзгаришларнинг изчил ўзгариши сифатида талқин қилиш мутлақо ўринлидир.

Кўриниб турибдики, “ижтимоий жараён” тушунчаси учта семантик хусусиятга эга: биринчи хусусият – барқарор, изчил ва тартибга солинадиган ижтимоий ҳаракатлар ва одамларнинг ўзаро муносабатлари мажмуининг мавжудлиги; иккинчи хусусият – амалга оширилаётган ижтимоий ўзгаришларнинг йўналиши, бўйсунлиши, муайян ижтимоий натижага эришиш билан боғлиқ режим ифодаси; учинчиси – динамик характерга эга бўлиб, бу

ижтимоий жараёни ижтимоий ҳодисаларнинг, ҳолатларнинг, жамиятдаги ўзгаришларнинг бориши, ҳаракати, ўзгариши сифатида тушуниш имконини беради.

Мустақилликка эришгач, Марказий Осиё давлатлари жаҳон ҳамжамиятига халқаро муносабатларнинг тўлақонли иштирокчилари сифатида кириб келди. Суверен миллий давлатларнинг пайдо бўлиши дунёнинг сиёсий харитасини ва халқаро муносабатларнинг моҳиятини ўзгартиришга ёрдам берди. Халқаро ҳуқуқнинг тўла ва тенг ҳуқуқли субъектлари сифатида ёш давлатлар аста-секин муносабатларнинг тизимли турларига ўта бошладилар. Суверен давлатларнинг ривожланиш тарихида айтишимиз мумкин суверенитет ва хавфсизлик ҳар доим давлатнинг мавжудлиги ва давлатнинг сиёсий муносабатларнинг тўла ҳуқуқли иштирокчиси сифатида ривожланиши учун зарур шарт-шароит ва омиллар мавжудлигининг ажралмас шarti бўлиб келган. Айрим сиёсатшунослар глобаллашув жараёнида ҳар бир давлат жаҳон сиёсатининг кун тартибида бўлиш мақсадини кўзлайди. Давлатнинг халқаро муносабатларнинг иштирокчиси сифатида ривожланиши билан сиёсий тизимнинг ўзгариши содир бўлади. Сиёсий тизим ўзгаришларини, агар уларда “сиёсий шахс”, “сиёсий ташкилот”, “сиёсий элита” каби халқаро муносабатлар субъектлари фаол бўлса, уни ташкилий ва тузилган деб ҳисоблаш мумкин. Ҳар бир давлат дунё тартиботида ўз ўрнига эга бўлиш учун ўз олдига мақсад қўяди. Давлатнинг халқаро муносабатларнинг иштирокчиси сифатида ривожланиши билан сиёсий тизимнинг ўзгариши содир бўлади. Сиёсий тизим ўзгаришларини, агар уларда “сиёсий шахс”, “сиёсий ташкилот”, “сиёсий элита” каби халқаро муносабатлар субъектлари фаол бўлса, уни ташкилий ва тузилган деб ҳисоблаш мумкин.

Ўзбекистонда сиёсий тизимнинг демократик ўзгаришлар жараёни Ички ишлар органлари тизими билан ҳам боғлиқ. Чунончи тизимни демократик мезонлар асосида ислоҳ қилиш, шаффоф тизимга айлантириш бутун мамлакатда демократик қадриятларнинг устувор бўлиб боришига

кўмаклашади. Ички ишлар органлари тизимини тубдан ислоҳ қилишнинг асосий йўналишларидан бири, шубҳасиз, ички ишлар органлари ходимларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш фаолиятини такомиллаштиришдир. Шу жиҳатдан давлатимиз раҳбари Шавкат Мирзиёев 2017 йил 29 июнь куни ички ишлар вазирлиги Академиясига ташрифи даврида уни бутунлай янги ўқув муассасасига айлантириш устувор вазифа этиб белгиланди ҳамда Президентимизнинг “Ички ишлар органлари ходимларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори [2] соҳанинг ҳуқуқий асослари янада мустаҳкамланишига хизмат қилди.

Жумладан, ички ишлар органлари соҳасида кадрлар муносабатларининг ушбу предмети кадрлар сиёсатида қарор қабул қилиш механизминини қандай яратишини билиш учун давлатни сиёсий тизимнинг ядроси сифатида кўриши лозим. Шу маънода кадрлар сиёсати нуқтаи назаридан Г.Алмонд [3] келтирган сиёсий тизимнинг модели сиёсий таҳлил учун энг мос эканини таъкидлаш жоиз. Бошқа томондан, ядронинг кириш сигналлари – талаблари асосида ҳокимият қарорларини қабул қилиш функцияларини бажарадиган масъул муассасалар ва органлар тўплами сифатида кўриб чиқади. Қарорлар қабул қилиш жараёнида сиёсий тизимнинг асосий функциялари қуйидаги босқичларни назарда тутди.

Манфаатларни ифодалаш: биринчидан, ҳокимият гуруҳлари ва жамият талабларни шакллантиради. Сиёсий йўналишни аниқлаш: ушбу босқичда бюрократия номзодларни лоббичилик қилишда кўллаб-қувватлаши учун фойда кўришни ўз зиммасига олган гуруҳ ёки блокнинг ёнини олади. Гуруҳ кадрлар стратегиясини танлашда гегемонликка эришади, жамоавийлик (жамоавий бошқарув), автократик (тайинлашдан устунлик, қатъий иерархия), кадрлар бошқарувини марказлаштириш даражаси фарқланади. Баъзи муаллифлар бундай стратегияларнинг аралаш турини ҳам эътироф этишади. Сиёсий йўналишни амалга ошириш: партия ва давлат органлари томонидан

амалга оширилади. Ғолиб гуруҳ томонидан давлат қарорларини қабул қилиш амалиёти бажарилади.

Мамлакатимизда эски сиёсий тизимнинг парчаланиши ва янги сиёсий тизимнинг шаклланиши кўп вақт, катта куч талаб қилди ва оғриқли бўлди. Бу жараён 1991 йилда Президент сайлови билан бошланган. Собиқ иттифок даврида Ўзбекистонда кадрлар сиёсати тоталитар тузум ва яккаҳоким партиянинг қаттиқ назорати остида амалга оширилар эди. Миллий мустақиллик бу ҳолатни ва кайфиятни дарҳол йўқота олмади. Мустақилликнинг дастлабки йилларида авторитаризмнинг айрим кўринишлари сақланиб қолди [4]. 1990 йил 24 мартда Ўзбекистонда Президентлик институтининг жорий этилиши, 1990 йил 20 июнда Мустақиллик декларациясининг қабул қилиниши ёки давлат мустақиллигининг эълон қилиниши дарҳол авторитаризмга барҳам бермади.

Бу нарса бош Қонун – Конституцияда ҳам ўз аксини топган бўлиб, мустақилликнинг дастлабки йилларида қонунга мувофиқ давлат қарорларини давлат бошлиғи ҳамда ҳукумат ва умуман, ижро этувчи ҳокимият бошлиғи сифатида Президентнинг ўзи, шунингдек, Президент парламент билан биргаликда қабул қилган. Мустақилликнинг дастлабки йилларида жамиятдаги ҳолат ва кейинги воқеалар авторитар тартибот айнан шу паллада ўринли эканлигини исботлади. Давлат аҳамиятига молик қарорларни бундай шароитда фақат Президентнинг ўзи қабул қилиши оқилона йўл эканлигини ҳаёт кўрсатди.

Ўзбекистондаги мустақилликнинг дастлабки йилларида юзага келган вазиятни чуқур таҳлил этган Леонид Левитин “Ўзбекистондаги мавжуд сиёсий тартибот бундай шароитда ўзини оқлайди”, деб баҳолайди. Масалан, улар, яъни демократлашувлар Леонид Левитин таъбири билан айтганда, ҳокимият институтларининг обрўсизланиши ва ҳуқуқни муҳофаза қилувчи тузилмаларнинг заифлашувига олиб келиши мумкин эдики, охир-оқибатда жиноятчиликнинг уюшган шакллари ўсиши билангина эмас, балки ҳокимиятнинг унга қарши курашида батамом лаёқатсизлиги билан ажралиб

турадиган танглик даражасига сабаб бўлиши мумкин эди. Бундай вазиятда зўравонлик гуруҳлари ва якка шахслар манфаатларини ҳимоя қилишнинг борган сари кенгроқ ёйиладиган воситасига айланиб қолади [5].

Кадрлар сиёсатини амалга ошириш жараёни ходимларнинг ижодий салоҳияти, уларнинг ғайриоддий қобилиятлари, кучлари, муаммоларни аниқлаш ва бартараф этиш кўникмаларидан тўлиқ фойдаланишга қаратилган бўлиши керак. Бундай ёндашувни қўллаш давлат хизматчилари меҳнати сифатини оширишга, жамият ҳаётининг турли жабҳаларида энг муҳим давлат дастурларини самарали амалга оширишга олиб келади. Агар кадрлар сиёсатини давлат бошқаруви нуқтаи назаридан кўриб чиқсак, давлат хизматидаги кадрлар сиёсати бу давлат органлари, давлат органлари раҳбарлари ва кадрлар бўлими ходимларининг кадрлар стратегиясини амалга ошириш бўйича фаолиятдир. Бу ўринда кадрларнинг касбий маҳоратни ошириш, давлат органи функцияларини янада сифатли бажариш учун самарали меҳнатни рағбатлантириш ҳам муҳим ўрин тутди. Ички ишлар органларининг давлат кадрлар сиёсатининг турли таъриф ва талқинлари мавжуд. Масалан, шундай таърифлардан бирининг муаллифи Л.Колодкиннинг [6] таъкидлашича, кадрлар сиёсати мураккаб, кўп омилли ва кўп босқичли тизимдир. У объектив равишда ички ишлар органларининг барча шахсий таркиби, уларнинг ўзаро муносабатлари ва ўзаро муносабатлари тизими ва маданияти, маънавий-психологик иқлим, ушбу ўзига хос давлат хизматчилари гуруҳининг ахлоқий қиёфаси, фаолиятнинг анъаналари ва ҳуқуқий нормалари, умумий ва ходимларнинг ҳуқуқий маданиятидир. Бу кадрлар сиёсатининг якуний натижаси ҳам, мазмуни ҳам, уни муваффақиятли амалга оширишнинг энг муҳим шартидир.

Бизнингча, белгиланган мақсадга эришишнинг алоҳида аҳамияти шундан иборатки, ҳуқуқ-тартибот ва хавфсизликни таъминлаш, ички ишлар органларининг жамиятдаги нуфузи ва кўп жиҳатдан касбий маҳорат ва малака даражасига боғлиқ бўлиб, қўйидаги илмий муаммоларни ечиш лозим:

сиёсий тизим трансформациясининг ижобий динамикаси ички ишлар органлари тизимида кадрлар сиёсатининг функционал ва институционал хусусиятлари давр талабига мос равишда ўзгариб бориши, соҳа фаолиятини маъмурий ислоҳ этиш, интенсив ривожлантириш, ташкилий модернизациялаш, оптимал шакллантириш механизмларига боғлиқлигини исботлаш;

миллий манфаатларни рўёбга чиқаришда сиёсий тизим трансформацияси ички ишлар органларида кадрлар сиёсатини ҳам белгиловчи асос сифатида ходимларнинг “сиёсий онг – сиёсий маданият– сиёсий масъулият”га эгаллик салоҳиятига бевосита боғлиқ бўлиб, уларнинг самарали профессионал фаолиятини белгиловчи муҳим омилларни аниқлаш;

ички ишлар органлари ходимларининг профессионал компетентлиги ва сиёсий масъулиятини баҳолашда фуқароларнинг ички ишлар органлари фаолиятига легитимлик (ишонч) даражаси, таъсирчан жамоатчилик назоратининг жорий этилгани ва ходимларнинг коррупцион хатти-ҳаракатларга нисбатан муросасизлик масъулиятини шакллантириш;

жамиятнинг сиёсий барқарорлиги, хавфсизлиги ва тараққиётига хизмат қилувчи ички ишлар органлари тизимининг кадрлар захираси билан ишлашда ходимнинг тажриба ворисийлиги, хизматга амалий мослашувчанлик, касбий шаклланишнинг интенсивлашуви, шахсий жавобгарлик ҳамда мустақил қарор қабул қилиш салоҳиятини даврий ҳолатдан узлуксиз тизимга ўтказиш.

Юқорида қайд қилингани каби ҳуқуқни муҳофаза қилиш тизими давлат кадрлар сиёсатининг муҳим таркибий қисми сифатида унинг умумий тамойиллари ва йўналишлари ички ишлар кадрлар сиёсатини ташкил қилиш, амалга оширишда кенг қўлланади. Кадрлар сиёсатини амалга оширишнинг бир қанча йўналишлари мавжуд бўлиб, аксарият олимлар давлат хизмати учун кадрлар тайёрлашни оптималлаштиришни афзал кўришади. Аммо, ходимнинг касбий маҳорати нафақат юқори меҳнат самарадорлиги, балки психологик компонентларнинг мавжудлиги – инсоннинг меҳнатга бўлган ички муносабати, унинг ақлий фазилатларининг ҳолати каби ҳолатларга алоҳида

эътибор қаратиш жоиз. Шу сабабли, ходимнинг касбий маҳоратини баҳолашда, одамни касбга нима ундаши, у қайси қиймат йўналишларидан келиб чиқиши муҳим аҳамиятга эга.

Ички ишлар органларида касбий тайёргарликни “Ички ишлар органлари хизматчиларининг касбий фаолиятининг муайян турини ўзлаштириши, зарур шахсий хусусиятларни эгаллаши, шунингдек, хизмат вазифаларини тегишли даражада бажаришга ички тайёргарлиги” деб таърифлаш мумкин. Давлат хизматчиларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тизими давлат бошқаруви самарадорлигини оширишга қаратилган. Бу муаммони фақат касбий даражаси тегишли давлат лавозимлари учун малака талабларига жавоб берадиган давлат хизматчилари тайёрлаш орқали ҳал қилиши мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Алмонд Г., Пауэлл Дж., Стром К, Далтон Р. Сравнительная политология сегодня. – Москва: Мировой обзор, 2002. – 82 с.
2. Отақулов Ш. Ўзбекистонда сиёсий тартибот институтининг демократлашув жараёни: сиёсий фанлар бўйича (PhD) фалсафа доктори илм. даража. олиш учун ёзилган дисс. – Тошкент: ТДЮУ, 2018. – 145 б.
3. Хакбердиев Н.С. Кадрлар тизимини шакллантиришнинг хорижий тажрибаси // Фалсафа ва ҳуқуқ журн. BROK CLASS SERVIS нашр, 2020. – №1. – Б. 167-170.
4. Хакбердиев Н.С. Кадрлар сиёсий маданият барқарорлигини таъминлаш зарурати // ЎзМУ хабарлари журн., 2020. – №1.– Б. 171-174.
5. Хакбердиев Н.С. Ўзбекистонда давлат кадрлар сиёсатининг сиёсий тизимга трансформацияси // Psixologiya, БухДУ нашр. – 2021. – №3. – Б. 106-111.
6. Хакбердиев Н.С. Давлат кадрлар сиёсатининг объекти ва субъекти // ЎзМУ хабарлари журн., 2020. – №1/2/1-сон. – Б. 177-180.