

УДК: 336.9:342 (575.1)

**РОЛЬ КОМПЕТЕНТНЫХ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ****Ж. К. Юсубов****О. Р. Мусаев****Н. У. Жамалова**

*PhD, доцент и.о.,
jamshid_yusupov@mail.ru,
DSc, профессор и.о.,
odilmusaev@list.ru,
учитель,
jamshid_yusupov@mail.ru,
Национального университета Узбекистана
имени Мирзо Улугбека,
г. Ташкент, Узбекистан*

**THE ROLE OF QUALIFIED STAFF OF STATE DEPARTMENTS
IN INCREASING OF STATE GOVERNANCE EFFECTIVENESS****J. K. Yusubov****O. R. Musaev****N. U. Jamalova**

*PhD, assistant professor,
jamshid_yusupov@mail.ru,
DSc, professor p.d.,
odilmusaev@list.ru,
teacher,
jamshid_yusupov@mail.ru,
National university of Uzbekistan
named after Mirzo Ulugbek,
Tashkent, Uzbekistan*

Abstract. The degree of loyalty and responsibility of each employee to his duties will depend on the environment of the professional and moral environment formed by the leadership of the organization. But by blindly increasing her demands, demanding impossible results, can be negative about his duty and anticipate unexpected consequences. Conversely, when demands are broken down into quiet and unloved attitudes toward him, discipline declines, loyalty to the organization declines, love for it declines and intelligence disappears. To avoid such situations, the office requires that each organization acquire its associated global expertise and ensure that it is disseminated to all desired sectors of the organization.

One of the most important aspects of ensuring stability in public administration is the correct attitude to official duties. Where there is the right attitude, work quality and healthy environment are ensured. The right attitude is actually also an integral part of human spirituality. Accordingly, the first step that needs to be taken to establish the right attitude to management and establish a successful interpersonal relationship is that the person understands it correctly. Therefore, the right attitude enhances the ability to understand other people, as well as their manager and employees of the organization.

In connection with the above considerations, the article expressed views on the need for qualified personnel of the civil service in improving the efficiency of public administration and establishing effective interaction in the civil service.

Keywords: personnel; public administration; public service; head; control system; stages of formation of government.

Возникающие на сегодняшний день социально-экономические и политические изменения требуют качественно менять и основы деятельности государственных служащих. Известно, что квалифицированные, опытные, знающие специалисты

для повышения эффективности государственного управления формируются в течение нескольких десятков лет. Для формирования их потенциала на базе требований времени нужно много сил и труда. В государственной политике отсутствие

внимания к важности данного вопроса становится причиной застоя в социальном прогрессе или, в большинстве случаев, приводит к тому, что интеллектуальные ресурсы переходят в распоряжение других государств. Поэтому за последние годы разрабатывался ряд фундаментальных научных работ, посвященных возникающим проблемам и их решению, защищались диссертации.

А кадровая политика государственной службы направлена на формирование трудовых сообществ, целесообразность трудовых ресурсов страны и разумное их использование, что включает в себя общие принципы работы с людьми, их воспитание, образование, общую и специальную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Важная функция управления в реализации его роли в кадровой политике государства – это разумный подбор и расстановка кадров, их развитие, создание условий для поддержания их необходимого профессионального уровня в хозяйственных отраслях и касательно культурного созидания [1, с. 198]. Государственная кадровая политика органически связана с государственным управлением, при этом кадровая работа является её составной и решающей частью. Она ведётся в основном по трём направлениям: в рамках государственных предприятий, учреждений, организаций (объединений, фирм, концернов, компаний и т.д.); в рамках негосударственных организаций (акционерные, частные, арендные предприятия, фирмы и т.п.).

В перечень основных функций государственной службы можно добавить следующие функции: обеспечение государственной службы информацией; определение перспектив системы государственной службы; планирование; организация; отдача распоряжений; управление; координация; контроль; регулирование; учет [2, с. 26–28]. По этой причине для ведения эффективной государственной кадровой

политики и определения уровня авторитета государственного служащего в сфере управления важным значением обладают нравственная оценка и в особенности сбор и классификация критериев, которые могут выявить негативный характер сотрудника, а также разработка технологий для применения в реальных условиях.

Одним из главных факторов, обеспечивающих устойчивость организации, является правильное отношение к служебным обязанностям. Там, где всё правильно, обеспечиваются качество работы и здоровый климат. Правильные отношения – это, по сути, неотъемлемая часть духовности человека. Согласно этому, первый шаг для налаживания правильных отношений в управлении и для установления успешных межличностных связей – это правильное понимание данного вопроса самим человеком. Поэтому правильное отношение расширяет возможности касательно понимания других людей, а также своего руководства и сотрудников организации. Суть понимания заключается в умении поставить себя на место другого человека. От простых людей и до государственных деятелей, от самых малых групп и до крупнейших структур, во всех ситуациях, где есть отсутствие взаимопонимания во взаимоотношениях или нежелание понять, это становится причиной разрушения атмосферы и возникновения разногласий. В качестве первостепенной задачи этот фактор ставит перед лицом, ведущим свою деятельность в управленческой системе, необходимость осознать само существование выражающего отношение человека и суть отношения. Если говорить обобщенно, понять человека через его существование и сущность – это способ определить суть человека на базе собственной природы. А именно, когда руководитель вникает в отношения одного человека с другим, он должен понимать его как самого себя. Неспособность понять, и в большинстве случаев неспособность понять самих себя,

подобно абстрагированному отношению к собственному внутреннему миру, у тех, кто занимается руководящей работой, приводит и к абстрактному пониманию чужого внутреннего мира, или к непониманию его в целом, к неспособности решить проблемы, связанные с людьми, деятельностью, практическими процессами, что ведёт в свою очередь к невозможности обеспечить благополучие жизни общества.

Также и поэтому, если руководителем будет человек, который привык ставить себя на место другого, воспринимать себя не как человека, которому надлежит решить проблему, а как того, кто обращается с проблемой, можно организовать управление на высоком уровне. В определённых проблематичных ситуациях в организации, для лица, вникающего в отношения, прежде всего очень важно заранее понять, что думают люди, какие у сотрудников представления. А люди могут отражать собой свои разнообразные ситуации, цели, интересы. Также если есть неопределённость касательно соответствия интересов и желаний лица, обращающегося к руководителю, или того, к кому обращается руководитель, руководитель должен хорошо знать об их наличии. Также и поэтому в управлении считается выигрышным методом взаимоотношений побуждать других ощутить то, что и они обладают значимостью для общества. Отношение других к себе и отношение руководителя к другим важны в равной степени. Здесь обозначение разумных критериев и баланса на базе интересов государства считается основным краеугольным камнем на пути налаживания успешных отношений. Некоторые руководители не обладают достаточной квалификацией для осуществления такого рода отношений и для того чтобы не потерять возможности роста на своих должностях иногда пользуются в достижении своих целей обманом, очковтирательством или наносящими государству урон методами, и конечно же, стараются скрыть и замаскировать по-

добные свои действия. В результате такого отношения к управлению – это приводит к экономическому и духовному ущербу, нанесённому организации, а посредством организации народу и государству, а хуже всего то, что такое отношение превращается в норму отношений будущих поколений руководителей [3, с. 16–17].

Согласно результатам проведенных социологических исследований, большинство представителей местной государственной власти подчеркивали сильный контроль практической деятельности со стороны высших государственных инстанций. Также и поэтому если дать хокимам больше власти в руководстве целевой системой местной государственной власти, урегулировать вмешательство в их деятельность со стороны вышестоящих органов, естественно, возрастёт ответственность руководящих лиц на местах, в них укрепится дух проявления творческой инициативы, нового подхода к вопросу и быстрого его решения, работы с предпринимательством. Президент Республики Узбекистан Ш. М. Мирзиёев отдельно обозначил, насколько велика важность фактора личной ответственности в данном вопросе. А именно,

Во-первых: личная ответственность по отношению к конечному результату у руководителей всех секторов начиная с Главы государства – Президента.

Во-вторых: мы должны обеспечить конкретный порядок и строгую дисциплину во всех отраслях. Хочу еще раз подчеркнуть, что работу мы выполняем вместе, а за результат каждый из нас отвечает лично [4, с. 51].

В построении сильного гражданского общества необходимо, чтобы у граждан были широкие права и свободы, они должны занимать основное место в управлении государственными и общественными делами, их права и свободы должны быть полностью защищены и это следует установить на базе соответствующих нормативно-правовых актов. Другими

словами, должностных лиц гражданской государственной службы и другие руководящие кадры следует защитить от любого вида притеснения посредством правовых норм, разработанных для прав и обязанностей руководящих кадров. Наш Президент конкретно обозначил это в своём Постановлении «Об утверждении концепции административной реформы в Республике Узбекистан». А именно, ниже обозначены основные направления и задачи административной реформы по коренному реформированию системы государственного управления:

- совершенствование институциональных и организационно-правовых основ деятельности органов исполнительной власти;
- определение задач (функций, полномочий) органов исполнительной власти, механизмов их осуществления и сфер ответственности, координация и совершенствование процесса взаимного сотрудничества;
- дальнейшее сокращение административного влияния на экономические отрасли и расширение рыночных механизмов управления;
- совершенствование механизмов сотрудничества вертикальной управленческой системы и органов исполнительной власти;
- внедрение в государственную управленческую систему современных форм стратегического планирования, инновационных идей, разработок и технологий;
- формирование эффективной системы профессиональной государственной службы, внедрение действенных механизмов борьбы с коррупцией в системе органов исполнительной власти [5].

Еще одно важное направление либерализации деятельности органов государственной власти, функционирующих в областях, районах и городах, состоит из укрепления взаимного сотрудничества с политическими партиями, негосудар-

ственными некоммерческими ассоциациями, общественными организациями, органами самоуправления граждан на местах. Также и поэтому касательно демократизации общественной жизни органов местной государственной власти следует уделить отдельное внимание следующим аспектам в определении самых важных необходимых задач:

- в деятельности органов местной государственной власти следует шире применять демократические принципы и в частности такие признанные на международном уровне демократические нормы, как свободное изъявление человеком его воли и её осуществление, подчинение меньшинства большинству, ответственность государственных органов, формируемых путем назначения, перед населением. А самое главное, все сектора органов государственной власти поддерживали такие высказанные Президентом нашей страны Ш. М. Мирзиёевым благие мысли как «интересы человека превыше всего» в демократическом гражданском обществе, «основное правило – не народ должен служить государству, но государство народу», «в движении не граждане, а документы» [6, с. 7].
- демократические принципы в первую очередь должны приводить в соответствие интересы личности, общества и государства, их взаимоотношения посредством применения на практике конституционных норм. Для успешного выполнения данной задачи следует неукоснительно соблюдать требования Конституции. Потому что в нашем Главном Законе конкретно обозначено то, что и государство, и общество должны прежде всего служить интересам человека, а принцип защиты прав человека представлен в качестве приоритетного.

Для демократизации различных сфер жизни общества необходимо разумно ор-

ганизовать на современный манер экономические и имущественные отношения органов местной власти. Для либерализации экономических отношений в первую очередь следует решительно покончить с административно-бюрократическим методом хозяйствования и чересчур централизованной системой планового управления и распределения, категорически отказаться от уравнивания и волокиты. Нельзя сказать, что работа в сфере коренного изменения отношения людей к собственности, развития предпринимательства, стимулирования деятельности малого и среднего бизнеса, которую ведёт государственная власть на местах, находится на должном уровне. А между тем, обновление общество в политическом и экономическом аспектах реализуется посредством нового собственничества.

Еще одно из важных средств демократизации общества связано с установлением общественного контроля над государственными органами. Органы местной власти опираясь на принципы подчинения желанию большинства и уважения к воле меньшинств, всерьёз стремясь к внедрению власти народа, должны быть заинтересованы в установлении общественного контроля над своей деятельностью. Обеспечение идейного плюрализма в жизни общества, а именно обеспечение и гаран-

тирование разнообразия мнений считаются одними из приоритетных задач для органов местной власти.

Bibliography

1. Абулқосимов Х. и др. Управление социально-экономическими процессами. – Т.: Г. Гуляма, 2007. – С. 198.
2. Мирзиёев Ш. М. Критический анализ, жесткая дисциплина и личная ответственность должны стать повседневной нормой деятельности каждого руководителя. – Т. : Узбекистан, 2017.
3. Ахмедов Х. Независимость и совершенство руководящего персонала. – Т. : Академия, 2007. – С. 16–17.
4. Постановление Президента Республики Узбекистан № ПП-5185 от 8 сентября 2017 года «Об утверждении концепции административной реформы в Республике Узбекистан».
5. Указ Президента Республики Узбекистан от 8 сентября 2017 года № УП-5185 “Об утверждении Концепции административной реформы в Республике Узбекистан”.
6. Мирзиёев Ш. М. Мы решительно продолжим путь национального развития и поднимем его на новый уровень. Том 1. – Т. : Узбекистан, 2017. – С. 592.
7. Мирзиёев Ш. М. Согласие нашего народа – это высшая оценка нашей деятельности. Том 2. – Т. : Узбекистан, 2018. – С. 508.

© Юсубов Ж. К.,
Мусаев О. Р.,
Жамалова Н. У., 2020.