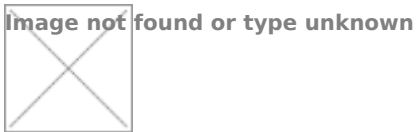


# Шет ел тәжірийбеси хәм елимизде инсан ресурсларын раўажландырыў

**Инсан ресурсларын раўажландырыў - бул жумыс процесин нәтийжелигин арттырыў ушын хызметкерлердин билим хәм көнликпелерин асыратуғын оқытыў усылларын жетилистириў, түрли тренинглер, семинарлар хәм маманлығын арттырыў курсларын шөлкемлестириў және тараўға турақлы түрде инвестициялар киргизиў арқалы алынатуғын пайда болып табылады.**



Жәхән банки хәм Бирлескен Миллетлер Шөлкеминиң раўажланыў бағдарламасының берген мағлыўматларына қарағанда, хәзирде дүньяда материаллық байлықлар 16 процентти, тәбийғый байлықлар 20 процентти, ал инсан капиталы 64 процентти қурайды.

Әмелге асырылған изертлеўлерге қарағанда инсан капиталына киргизилген инвестициялардан алынған пайда техникаға киргизилген инвестицияларға қарағанда 3 есе көп екенлиги анықланған.

Жәхәннің раўажланған мәмлекетлери тәжрийбеси соны көрсетпекте, хәзирде инновациялық экономиканы қарар таптырыўда инсан капиталынан үнемли пайдаланыў, оған үлкен муғдарда инвестициялар киргизиўди талап етпекте, яғный инсан капиталына бағдарланған қаржылар басқа да факторларға қарағанда өзін ақламақда.

Егер инсан ресурсларын раўажландырыў тараўындағы дүнья тәжрийбесин алып қарайтуғын болсақ, раўажланған мәмлекетлердин бири болған Японияда 300 ден артық жумысшыға ийе болған компаниялардың 80 проценттен асламы кадрларды қайта оқытыў системасында «жумыс үстинде таярлаў» (on-the-job training) методынан пайдаланады.

Бул методға көре, жумысшыларға жүкленген ўазыйпалар дәслепп тәжрийбели қәниге тәрәпинен түсиндирилип, әмелиятта ислеп көрсетип береди хәм кейин таза жумысшының өзи бул ўазыйпаны еркин түрде тиккелей өзи ислеп, оның

нәтийжесине устаз қәниге баҳа берип барады.

Сондай-ақ, япон корпорацияларына кириўде таза жумысшылар 6 айдан 12 айға шекем шөлкемниң ҳәр бир бас офислеринде таярлықтан өтеди, нәтийжеде оларда ҳәр бир бөлим бойынша улыўмалық билим хәм көникпелер пайда болады. Бул әмелият өз гезегинде таза жумысшыларда тез масласыў, шөлкемниң улыўмалық ўазыйпалары хәм алдына қойған стратегиялық мақсетлерин түсинип жетиўине алып келеди. Жумысшыларды хошаметлеўде олардың маманлығын сертификатлаў системасынан пайдаланады, бул хызметкердиң қайсы тараўда тәжрийбеге ийе екенлигин көрсетип бередиди.

Өзбекстан Республикасында хәм соңғы үш жыллықда барлық тараўларда болып атырғаны сыяқлы инсан ресурсларын хәм кадрлар потенциалын раўажландырыў саласында үлкен өзгерислер жүз бермекте.

Атап айтқанда, Өзбекстан Республикасы Президентиниң 03.10.2019-жылдағы “Өзбекстан Республикасында кадрлар сиясаты хәм мәмлекетлик пуқаралық хызмети системасын түп тийкарынан жетилистириў илажлары хаққында”ғы ПП-5843-санлы Пәрманына тийкар мәмлекетимизде кадрлар сиясаты бойынша арнаўлы ўәкилликли мәмлекетлик орган болған Өзбекстан Республикасы Президенти жанындағы Мәмлекетлик хызметин раўажландырыў агентлиги шөлкемлестирилди хәм Өзбекстан Республикасы Президентиниң “Өзбекстан Республикасы Президенти жанындағы Мәмлекетлик хызметин раўажландырыў агентлиги жумысын шөлкемлестириў илажлары хаққында”ғы ПҚ-4472-санлы қарары менен бул Агентликтиниң структурасы хәм алдына қойылған тийкарғы ўазыйпалары белгилеп берилди.

Жоқарыдағы нызам хўжетлерине муўапық, Агентлик қурамында Инсан ресурслары хәм кадрлар потенциалын раўажландырыў Департаменти, оның аймақлық филиалларында болса инсан ресурслары хәм кадрлар потенциалын раўажландырыў бөлимлери шөлкемлестирилип, оларға инсан ресурсларын раўажландырыў бойынша тийкарғы ўазыйпалар жүкленди, яғный инсан ресурсларын хәм кадрлар потенциалын раўажландырыўдың инновациялық усулларын үйрениў хәм әмелиятқа енгизиў, кадрлардың профессионал дәрежесин (тараўға байланыслы хәм жоқары маманлықтағы қәнигелер қантасында) турақлы түрде асырып барыўды шөлкемлестириў, сол тийкарда шет еллерде, мәмлекетлик пуқаралық хызметкеринде жоқары кәсип этикасы, коррупцияға қарсы гүресий мәдениятын қәлиплестириў, мәмлекетлик органлар хәм шөлкемлердеги руўхый әдеп-иқрамлылық ҳалатын үйренип барыў, мийнет топарындағы орталықтың жаманласыўына мүкиншилик берген себеплер хәм шарайтларды анықлаў, оларды сапластырыў бойынша усыныслар ислеп шығыў,

кадрлардың мийнет потенциалын турақлы раўажландырыў хәм оны толық иске салыў тийкарында мәмлекет органлары хәм уйымлардың мақсетлерине ерисиўинде хәр бир хызметкердиң жеке үлесин арттырыўға комеклесий, мәмлекетлик пуқаралық хызметине талантлы жаслар арасынан келешек кадрларының резервин қәлиплестирип барыў және басқа да ўазыйпалар жүкленди.

Хәзирги кунде Өзбекстан Республикасы Президенти жанындағы Мәмлекетлик хызметин раўажландырыў агентлигиниң Қарақалпақстан Республикасы филиалы тарепиненде инсан ресурсларын хәм кадрлар потенциалын раўажландырыў бойынша бир қанша ислер әмелге асырылмақда.

Атап айтқанда, Қарақалпақстан Республикасы Министрлер Кеңеси, қала хәм район ҳәкимиятларында жумыс ислеп атырған 480 ге жақын басқарыў кадрларының сиясий-хуқықый, экономикалық, мәлимлеме-коммуникация технологиялары хәм мәнәуйят тараўындағы билим дәрежесин анықлаў, олардың психологиялық портретин жаратыў мақсетинде “Мәмлекет хызметшилерин сынақтан өткерий модулы” арнаўлы тест системасы арқалы тестден өткерилип, хызметкерлердиң тийисли бағдарларда билим дәрежеси анықланып, оларға психологиялық баҳалар берилди.

Сондай-ақ, Агентликтиң Қарақалпақстан Республикасы филиалы тарепинен мәмлекетлик пуқаралық хызметине қәбилетли жаслар арасынан келешек кадрларының резервин жетилистирип барыў мақсетинде республикадағы жоқарғы оқыў орынларында билим алып атырған халықаралық, республикалық пән олимпиадалары хәм басқа да таңлаў жеңипазлары, мәмлекетлик стипендиясы ийелери хәм үлгили баҳаларға оқып атырған студентлер бойынша мағлыўматлар базасы жаратылып, хәзирде бул бойынша ислер даўам еттирилмекте.

Буннан тысқары, Өзбекстан Республикасы Аўыл хожалығы министрлиги системасында басқарыў кадрларының потенциалын моделлестириў бойынша Қарақалпақстан Республикасы Аўыл хожалығы министрлигиниң орайлық аппаратындағы басқарыў кадрлары хәмде район аўыл хожалығы бөлимлериниң басшылары арасында аноним тариздеги социаллық сораўнама өткерилди хәм хәзирги күнде сораўнама нәтийжелери анализленбекте.

Соның менен бирге, филиал тарепинен мәмлекетлик ҳәкимият уйымлары хәмде республикадағы тийисли мәмлекетлик уйымлар хәм шөлкемлердеги басқарыў кадрларының кейинги 3 жыл даўамында маманлығын артырыў бойынша әмелге асырылған жумыслар анализленип, мәмлекетлик пуқаралық хызметкерлердиң маманлығын системалы түрде асырып барыў илажлары көрилмекте.

Жуўмақлап айтқанда, мәмлекетимиз Президенти Ш. Мирзиёевтың атап өткениндей “Бүгин турмыстың өзи бизден профессионал, тез хәм нәтийжели мәмлекет хызмети системасын кәлиплестириўди, жаңаша пикирлейтуғын, баслама

менен шыға алатуғын, елге садық кадрларға кең жол ашып бериў бойынша нәтийжели система ислеп шығарыўды талап етпекте.

Сол себебли мәмлекетимизде шет ел тәжрийбесинен келип шыққан ҳалда инсан ресурсларын раўажландырыўға инвестициялар киргизиў, бул арқалы маман кадрларды жетисип шығыўын ҳәм мәмлекетлик шөлкемлерде ис өнимдарлығын артырыў арқалы халкымызға сыпатлы хызмет көрсетиў илажларын әмелге асырыў лазым. Бул өз гезегинде жәмийетимизде инсан ресурсларынын раўажланып, билимлендириў системасы, социаллық инфраструктура, денсаўлықты сақлаў тараўларының раўажланыўына ҳәм халқаралққ майданда мәмлекетимиз имиджиниң жоқарылаўына алып келеди.

Өзбекстан Республикасы Президенти жанындағы Мәмлекетлик хызметин  
раўажландырыў агентлиги

Қарақалпақстан Республикасы филиалы бас инспекторы

К.Сеитниязов