

## DAVLAT BOSHQARUVI KADRLARINI TAYYORLASHDA XORIJ TAJRIBASI VA UNDAN O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA FOYDALANISH MASALALARI

**Mirmuxsin Saminjonov**

**O‘zbekiston Milliy universiteti Ijtimoiy fanlar fakulteti**  
**Davlat boshqaruvi mutaxassisligi 2-kurs magistranti**  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.20079409>

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada zamonaviy davlat boshqaruvi tizimida kadrlar salohiyatini yuksaltirishning xalqaro standartlari va ularni O‘zbekiston sharoitiga adaptatsiya qilish masalalari tadqiq etiladi. Rivojlangan mamlakatlarning kadrlar tayyorlash borasidagi o‘ziga xos modellari qiyosiy tahlil qilinib, milliy boshqaruv tizimini modernizatsiya qilish bo‘yicha ilmiy-amaliy takliflar bayon etilgan.

**Kalit so‘zlar:** Davlat boshqaruvi, kadrlar siyosati, meritokratiya, Fransiya tajribasi, Singapur modeli, raqamli kompetensiya, davlat fuqarolik xizmati.

Jahon taraqqiyotining hozirgi bosqichida davlat boshqaruvi samaradorligi bevosita inson kapitalining sifatiga bog‘liq bo‘lib qolmoqda. Global o‘zgarishlar va raqamli transformatsiya davrida davlat xizmati uchun kadrlar tayyorlash tizimi nafaqat bilim berish, balki strategik fikrlaydigan, o‘zgarishlarga tez moslashuvchi va yuqori etik normalarga ega bo‘lgan yetakchilarni shakllantirish funksiyasini bajarishi lozim. O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan ma‘muriy islohotlar jarayonida xalqaro tajribani milliy manfaatlardan kelib chiqib o‘zlashtirish, boshqaruv kadrlarini tayyorlashning zamonaviy metodologiyasini yaratishda muhim poydevor bo‘lib xizmat qiladi.

Xalqaro tajriba tahlili shuni ko‘rsatadiki, davlat boshqaruvi kadrlarini tayyorlashda har bir mamlakat o‘zining tarixiy-madaniy va siyosiy tuzilishidan kelib chiqib, o‘ziga xos modellarni shakllantirgan.

Xususan, **Fransiya modeli** davlat xizmatining “elitar” va yuqori darajada professionallashtirilgan tizimi bilan ajralib turadi. Davlat xizmati milliy instituti (INSP) tomonidan amalga oshiriladigan tayyorlov tizimi qat‘iy tanlov va meritokratiya tamoyillariga asoslangan. Bu modelda asosiy e‘tibor bo‘lajak rahbarlarning huquqiy tahlil qobiliyati va davlat manfaatlarini himoya qilish mas‘uliyatiga qaratiladi.

**Singapur tajribasi** esa davlat boshqaruvini biznes-menejment elementlari bilan uyg‘unlashtirgani bilan ahamiyatlidir. Singapurda davlat xizmati eng nufuzli soha hisoblanib, kadrlar doimiy ravishda “Life-long learning” konsepsiyasi asosida qayta tayyorlanadi. Ushbu modelning eng kuchli jihati – kadrlarni rag‘batlantirish tizimining samaradorligi va korrupsiyaga nisbatan “nol bardoshlik” muhitining yaratilganidir.

**AQSH va G‘arbiy Yevropa** mamlakatlarida esa pragmatik yondashuv ustuvor bo‘lib, davlat boshqaruvi kadrlaridan ko‘proq menejerlik qobiliyati, resurslarni samarali boshqarish va natijadorlik talab etiladi. Bu tizimlarda davlat va xususiy sektor o‘rtasidagi kadrlar almashinuvi erkinligi boshqaruvga yangicha innovatsion ruh olib kiradi.

O‘zbekiston Respublikasida so‘nggi yillarda davlat boshqaruvi kadrlarini tayyorlashning mutlaqo yangi bosqichi boshlandi. “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonun tizimni huquqiy jihatdan tartibga solish bilan birga, kadrlar tanlashda ochiqlik va shaffoflikni ta‘minladi. Davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi tomonidan joriy etilgan zamonaviy o‘quv dasturlari xalqaro standartlar bilan integratsiya qilinmoqda.

Biroq, tizimni yanada takomillashtirishda xorij tajribasidan quyidagi yo‘nalishlarda uzviy foydalanish zarurati mavjud:

**Meritokratiyani to‘liq joriy etish:** Tanlov jarayonlarida inson omilini kamaytirish va nomzodning kompetensiyalarini baholashda raqamli texnologiyalardan foydalanishni kengaytirish.

**Raqamli boshqaruv ko‘nikmalari:** Davlat xizmatchilarida nafaqat huquqiy, balki ma‘lumotlar tahlili (Big Data), sun‘iy intellekt va kiberxavfsizlik sohasidagi bilimlarni shakllantirish.

**Liderlik va psixologik chidamlilik:** Rahbar kadrlar tayyorlashda ularning emotsional intellektini (EQ) oshirish va krizis holatlarida to‘g‘ri qaror qabul qilish ko‘nikmalarini rivojlantirish.

Xulosa qilib aytganda, davlat boshqaruvi kadrlarini tayyorlashda xalqaro tajribani milliy amaliyotga tatbiq etishda quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish maqsadga muvofiqdir:

**Birinchidan,** kadrlar zaxirasini shakllantirishda “maqsadli tayyorlov” tizimidan foydalanish, ya‘ni iqtidorli yoshlarni bakalavriat bosqichidan boshlab davlat xizmatiga yo‘naltirish va ularning karyera o‘shirishini monitoring qilib borish.

**Ikkinchidan,** xorijiy davlat boshqaruvi muassasalari bilan qo‘shma “Double Degree” (ikki tomonlama diplom) dasturlarini ko‘paytirish orqali kadrlarning dunyoqarashini kengaytirish.

**Uchinchidan,** hududiy boshqaruv kadrlarini o‘qitishda amaliyotga yo‘naltirilgan “key-stadi” metodikasini keng joriy etish.

Yangi O‘zbekiston taraqqiyotining kafolati – bilimli, vatanparvar va dunyo tajribasini chuqur anglagan, xalq manfaatini har narsadan ustun qo‘yadigan zamonaviy boshqaruvchilardir. Milliy an‘analar va xalqaro ilg‘or tajribaning sintezi mamlakatimizda barqaror boshqaruv tizimini yaratishning eng to‘g‘ri yo‘lidir.

### **Adabiyotlar, References, Литературы:**

1. O‘zbekiston Respublikasining “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonuni, 2022.
2. Sh.M. Mirziyoyev. “Yangi O‘zbekiston taraqqiyot strategiyasi”, 2022.
3. Jean-Michel Eymeri-Douzans. “The French Senior Civil Service: An Elite of Professional Managers”.
4. Quah, J. S. T. “Public Administration in Singapore: Evolution and Challenges”.
5. Abdurakhmonov K. – “Improving Public Administration and Democratic Institutions in Uzbekistan” ( International Journal of Central Asian Studies in Regional Politics, 2025).
6. Djuraev N.A. – “Davlat boshqaruvi tushunchasi va uning ijtimoiy-siyosiy mohiyati” (Academic Research in Modern Science, 2024).
7. Kim. S. – “Mechanisms for Improving Public Administration Efficiency in Uzbekistan” ( Oriental Journal of History, Politics and Law, 2025).