

**ТИПЫ КАРЬЕРЫ, СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ХАРАКТЕРИСТИКИ
СОТРУДНИКОВ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

Салимов Мухаммадбобур Кодир угли

Докторант Каршинского государственного университета

Аннотация. В статье рассматриваются карьерные процессы на государственной гражданской службе, анализируются современные тенденции и особенности этого процесса. Также были разработаны предложения по созданию системы продвижения государственных служащих на государственной гражданской службе и системы резервной работы в организации.

Ключевые слова. профессиональный рост, виды карьеры, модель карьеры, кадровый резерв, государственная гражданская служба.

**TYPES OF EMPLOYEES' CAREER, MODERN TRENDS AND
CHARACTERISTICS IN PUBLIC ADMINISTRATION BODIES OF THE
REPUBLIC OF UZBEKISTAN,**

Salimov Muhammadbobur Qodir o'g'li

PhD student of Karshi state university

Abstract. The article studies the career processes in the state civil service, analyzes the current trends and features of this process. Also, proposals are developed on the creation of a system for promoting civil servants through the ranks of the state civil service and the system of working with the reserve in the organization.

Keywords: professional growth, types of careers, career model, personnel reserve, state civil service.

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI DAVLAT BOSHQARUVI ORGANLARIDA
XODIMLAR KARERASI TURLARI, ZAMONAVIY TENDENSIYALARI VA
XUSUSIYATLARI**

Salimov Muhammadbobur Qodir o'g'li

Qarshi davlat universiteti tayanch doktoranti

Annotatsiya. Maqolada davlat fuqarolik xizmatining karyera jarayonlari o'rganib chiqilgan bo'lib, ushbu jarayonning bugungi kundagi tendensiyalari, xususiyatlari tahlil qilinadi. Shuningdek, davlat fuqarolik xizmatida davlat xizmatchisining lavozim pog'onalaridan ko'tarilish tizimini yaratish va tashkilotda zaxira bilan ishlash tizimini

bo'yicha takliflar ishlab chiqilgan.

***Kalit so'zlar:** kasbiy o'sish, karera turlari, karera modeli, kadrlar zaxirasi, davlat fuqarolik xizmati.*

Введение.

В последние годы решение социально-экономических проблем в нашей стране осуществляется в результате многоплановых реформ, инициированных Президентом Республики Узбекистан. Безусловно, отраднo, что комфортная жизнь населения, изменение плановых показателей в положительную сторону, а также реформы реализуются сегодня на наших глазах. Для достижения вышеуказанных целей с точки зрения качества большое значение, прежде всего, имеет уровень квалификации и способностей государственных служащих государства, непосредственно общающихся с населением и работающих с ним. Поэтому тот факт, что некоторые реформы, реализуемые в нашей стране, ориентированы на развитие государственной службы, является одним из основных факторов, ведущих к достижению этой конечной цели.

Сегодня управление человеческими ресурсами в государственном секторе все больше становится стратегической задачей. Потому что страны признают, что самый важный ресурс и самое большое богатство – это человек и его интеллектуальный потенциал. Поэтому в развитых странах подбор кадров и формирование резерва высокопотенциальных управленческих кадров считаются первоочередными задачами.

Обзор литературы по теме

Поиск, отбор, изучение, оценка, подготовка и назначение специалистов на государственную гражданскую службу является одним из основных звеньев формирования состава управленческих кадров.

Проведен ряд исследований порядка, форм и методов формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе. В «Городе добродетельных людей» великого ученого Абу Насра Фараби и «Темур тузуклари» Амира Темура на этот счет имеется ряд подходов.

Узбекские учёные А. Тохтабоев[1], К.Х.Абдурахманов, Ш.Р. Холмуминов, Н.К.Зокирова[2] и Д.С.Косимова[3] исследовали вопросы управления персоналом и формирования кадровых резервов.

Классические ученые экономической теории, такие как В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Дж. Шумпетер, А. Маршалл, Т. Шульц[4], внесли свой вклад в разработку научных и методологических основ государственной службы, модели карьеры. Они всесторонне исследовали категории государственной службы и модели карьеры и попытались выявить специфические особенности этих категорий.

Методология исследования

Методологическую основу исследования составляют основные законы управления, система формирования кадровых резервов в органах государственного управления, а также зарубежные и узбекские ученые, проводившие исследования по вопросам формирования кадровых резервов на государственной гражданской службе, законы Республики Узбекистан, указы и постановления Президента Республики Узбекистан. Значимость результатов исследования заключается в последовательной реализации карьерных процессов в органах государственного управления и, наконец, в возможности внедрения конкретных процедур рационального использования человеческих ресурсов.

Анализ и результаты

В нашей стране мы ведем большую работу в области развития государственной гражданской службы, внедрения современной системы управления персоналом, развития человеческих ресурсов. Прежде всего, применение принципа меритократии на государственной службе, то есть прием на государственную службу государства наиболее достойных и способных лиц на основе справедливой и объективной оценки их профессиональных качеств и специальных заслуг, а также обеспечение их продвижения по службе. в рядах службы вопрос важный.

Во многих случаях человек в течение своей трудовой жизни выполняет не одну, а несколько обязанностей.

Карьера - в переводе с французского (*carrière*) оно означает успешное продвижение вперед и сегодня понимается как успешный рост по карьерной лестнице в социальной, экономической, государственной службе, научной и других видах деятельности.

Карьера в современном менеджменте оценивается с двух точек зрения.

Прежде всего, карьера – это совокупность обязанностей и должностей, занимаемых человеком в течение жизни. Во-вторых, карьера – это изменение ценностей и интересов, происходящее на протяжении всей жизни человека. Эти две точки зрения признают, что человек обладает потенциалом контролировать свою судьбу и в определенной степени управлять своими возможностями, чтобы достичь максимально возможных достижений и удовлетворения от своей работы.

В менеджменте используется практическая концепция карьеры. Практическая карьера - продвижение работника в сфере деятельности, изменение суммы стимулов в связи с навыками, способностями, квалификацией и деятельностью, поступательное движение по выбранному жизненному пути, популярное - завоевание известности. Научные исследования подтверждают, что привлечение наиболее талантливых кадров на государственную гражданскую службу является мощным драйвером инноваций и инноваций, экономического роста и развития, а также конкурентоспособности.

В нашей республике реализуются меры по повышению престижа государственной гражданской службы всех уровней, устранению условий, способствующих коррупции, формализму и бюрократизму, обеспечению достойного уровня социальной защиты и финансового стимулирования государственных служащих.

Указы Президента Республики Узбекистан от 3 октября 2019 года № ПФ-5843 «О мерах по коренному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службы в Республике Узбекистан» и «Государственное гражданство» от 8 августа 2022 года. Можно сказать, что принятие Закона «О государственной гражданской службе» привело к радикальному изменению вопроса о государственной гражданской службе и кадрах.

При полной реализации норм настоящего Закона государство находит решение ряда вопросов, ожидающих своего решения в сфере государственной службы. В частности, путем организации и реализации механизмов внедрения «Модели карьеры» на государственной гражданской службе будет создана система поэтапного продвижения государственного служащего из рядов должностей, будет создана система резервной работы. будут созданы на

государственной гражданской службе, повысятся возможности привлечения потенциальных кадров на государственную службу, будет создана система подготовки студентов к государственной гражданской службе[5] .

В Республике Узбекистан формирование кадровых резервов играет важную роль как механизм системы карьерного роста работников органов государственного управления. Кадровый резерв важен в процессе стратегического развития каждой страны. В Узбекистане в последние годы повышение внимания к человеческому капиталу и повышение потенциала национальных кадров стало одним из приоритетов государственной политики.

Реализация Национальной электронной платформы «Модель карьеры» является важным фактором формирования национального кадрового резерва в сфере государственной службы. Платформа является инновационным инструментом внедрения современных методов и технологий и предназначена для внедрения в сферу государственной гражданской службы в целях повышения эффективности подбора, адаптации и развития кадров, а также улучшения качества и профессиональные навыки государственных служащих. Кроме того, этот процесс направлен на максимальное снижение участия человеческого фактора. Поскольку одной из основных целей платформы является профессиональное развитие и рост государственных служащих, она создаст для них такую среду, которая позволит кандидату разработать план развития профессиональных компетенций на основе рекомендаций, данных платформой.

Выводы и предложения

Управление карьерой сотрудников заключается в обеспечении удовлетворения внутренних потребностей предприятия в сильном управлении, в последовательном обеспечении обучения и опыта сотрудников, чтобы они могли достичь определенного уровня ответственности, которого они способны достичь, а также в успешном развитии потенциала персонала с определенным потенциалом направлена на предоставление возможностей карьерного роста с учетом их усилий, стремлений, талантов и решимости.

Для совершенствования системы управления профессиональным ростом государственных гражданских служащих в Республике Узбекистан выдвигаются следующие предложения и рекомендации:

во-первых, разработать долгосрочную, среднесрочную и краткосрочную стратегию развития карьеры сотрудников государственных организаций;

во-вторых, установить регулярный зарубежный опыт государственных служащих;

в-третьих, установить систему «наставник-ученик» на государственной гражданской службе;

в-четвертых, цифровизация системы постоянного контроля за кадрами, назначенными на высокие должности и включенными в резерв .

Принципами развития роста работника по должности являются индивидуальная работа, заинтересованность организации и работника в карьерном росте, обеспечение финансирования развития карьеры работника в планах предприятия. При этом предложенные подходы обеспечивают практические решения для профессионального развития потенциальных сотрудников организации и повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

Использованная литература:

1. Тухтабоев А. Маъмурий менежмент.Т., Молия, 2003 й.174 б
2. Абдурахманов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.К. Персонални бошқариш – Т.: Ўқитувчи, 2008
3. Қосимова Д.С.Бошқарув назарияси – Т.: Алоқачи, 2009. – Б. 38
4. Smit А. Исследование о природе и причинах богатства народов / Пер. с англ.
- 5.Е.М.Майбурда.– М.: Эскимо. – 2007;
- 6.Рикардо Д. Сочинения. – М.: Наука. – 1961;
- 7.Петти У. Антология экономической мысли. – М.: Экономист, 1993. Т.1;
- 8.Schumpeter J. The theory of economic development; an inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle. Harvard economic studies, R. 46 Harvard University Press, Cambridge MA (1934);
- 9.Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3-х томах / Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993.
- 10.Shultz T Career model in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968, vol. 6.
- 11.Shultz T. Investment in Human Capital. N.Y., London, 1971.
12. <https://argos.uz/oz/press-center/topic>