

KORRUPSIYADA KOMPLAYENS NAZORATI VA BUGUNGI KUNDAGI RECRUITING SOHASI

Medetbaeva Aksungul Sharapatdin qizi

*Toshkent davlat yuridik universiteti Korruptsiyaga qarshi
kurashish va komplayens- nazorati yo'nalishi magistranti*

Mazkur maqolada: *Bugungi kundagi korruptsiya tushunchasi, bu yo'nalishdagi islohotlar, Recruiting sohasi haqidagi tushunchalar va chet el davlatlarida bu yo'nalishning rivojlanib borayotganligi va bu haqidagi qonun hujjatlari va kadrlar tizimining rivojlanishi taxlil etilgan.*

Key words: *Korruptsiya, komplaens nazorati, manfaatlar to'qnashuvi, HR va recruiting sohalari, xodimlarni ishga joylash masalalari, korxonalarda kadrlilik siyosati tushunchasi.*

Bugungi kunda mamlakatimizda yangilangan siyosatni jamiyatda adolat va qonun ustuvorligini oliy darajada ko'tarish, zamonaviy samarali davlat boshqaruvini joriy etish, davlat xizmatchilarida korruptsiyaviy holatlarning barcha ko'rinishlarining oldini olishda harakat qilish, xalq manfaatlarini so'zsiz ta'minlash kabi yuksak g'oyalarga tayanmoqda. Avvalo, ushbu islohatlar tub zamirida Prezident SH.M.Mirizyoyev tomonidan ilgari surilgan ustuvor go'yalar ¹²⁶“ Xalq davlat organlariga emas, balki davlat organlari xalqqa xizmat qilishi kerak” asosiy tamoyilga muvofiq, barcha imkoniyatlar xalqimizning manfaatlari yo'lida amalga oshirilyabdi. Bundan tashqari, Prezidentimiz ¹²⁷O'zbekiston Respublikasi Prezidenti etib saylangan ilk kunlardan oq korruptsiyaga qarshi kurashish sohasida boq qator qonun va huquqiy normative hujjatlarni qabul qildi. Shulardan, ¹²⁸2017- yilning 3- yanvarida “ Korruptsiyaga qarshi kurashish to'g'risida 419- sonli qonun qabul qilindi. Mazkur qonun korruptsiyaga qarshi kurashishda davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlari belgilanib berildi va korruptsiyaga qarshi kurashish faoliyati tartibga solinib, korruptsiya qarshi kueashishning qonuniy asosi yaratildi. Shu qonunning 3- moddasida korruptsiya tushinchasiga ta'rif berilgan.

Unga ko'ra, korruptsiya- shaxsning o'z mansab yoki xizmat mavqiyedan shaxsiy manfaatlari yoxud o'zga shaxslarning manfaatlarini ko'zlab moddiy yoki nomoddiy naf olish

¹²⁶ Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича олиб борилаётган ишлар натижадорлиги ва самарадорлигини оширишда маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий масъулиятини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги ПҚ-2960-сонли Қарори. 2017 йил 6 май. www.lex.uz

¹²⁷ O'zbekiston Respublikasining 2017 yil 3 yanvardagi “Korruptsiyaga qarshi kurashish to'g'risida”gi Qonuni. www.lex.uz

¹²⁸ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “2017 — 2021 yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasini “Yoshlarni qo'llab-quvvatlash va aholi salomatligini mustahkamlash yili»da amalga oshirishga oid davlat dasturi to'g'risida”gi Farmoni. PF-6155-son 03.02.2021 www.lex.uz

maqsadida qonunga xilof ravishda foydalanishi shuningdek bunday manfaatni qonunga xilof ravishda taqdim etishdir.

Bunga qo'shimcha, islohatlarning chinakam naitijalariga erishish maqsadida davlat va jamiyatning har bir sohasidagi korrupsiyaga qarshi kurashish samaradorligini izchil ta'minlab borish alohida ahamiyat kasb etadi. Takidlash joizki, korrupsiyaga qarshi kurashish sohasida davlat siyosatining samarali amalga oshirilishini ta'minlash hamda korrupsiya korrupsiya ko'rinishlarining oqibatlari bilan emas, balki sabab va shart-sharoyitlarni bartaraf etish bo'yicha xalqoro tajribada keng qo'llanib kelayotgan zamonaviy jinoyatlarni oldini olish chora- tadbirlarini milliy amaliyotga tadbiiq etishni taqazo qilinmoqda.

Bugungi kunda davlatimizda fuqorolik jamiyatining erkinligi ta'minlash va adolatli jamiyatni barpo etishda, jamiyatimizda ko'plab ishlar amalga oshirilmoqda va bularning bittasi- korrupsiyaga qarshi kurashishda komplaens monitoring hisoblanadi va hozirda bu yo'nalish mamlakatimizda rivojlanib kelayotgan sohalardan bittasi bo'lib, milliy qonunchiligimiz bilan birgalikda jahon standartlariga mos bo'lgan normativ namunalarni birgalikta qo'llash- tizimning rivojlanishiga o'z hissasini qo'shadi. Shu jumladan, quyidagi maqsad va vazifalar hamda asosiy yo'nalishlarni nazarda tutuvchi O'zbekiston Respublikasining korrupsiyaga qarshi kurashish milliy strategiyasini (keyingi o'rinlarda - Milliy strategiya) amalga oshirish alohida ahamiyat kasb etmoqda.

Jumladan, birinchidan, korrupsiyaga qarshi kurashishda hozirda xodimlar bilan ishlash bo'yicha va ularning odob-axloq qoidalari, ishga qabul qilinishi va boshqa masalalar bo'yicha qonun va huquqiy normativ hujjatlarga ayirim holatlarda amalga oshmayotganligini hisobga olib, yanada yaxshiroq qo'llanmalar ishlab chiqilishi o'zining sezilarli darajasini mazkur komplayens tizimining rivojlanishiga o'z hissasini qo'shadi.

Ikkinchidan, yuqorida aytib o'tganimdek, Recruiting va HR sohalari jamiyatimizda yangi sohalardan bittasi bo'lib, u xodimlarni saralash va ularni psixologik tarafdin o'rganish, eski ish joyidan u xodim bo'yicha rekomendაციyalar olish va uni ishga olganda muntazam tekshirib borish va bundan tashqari, hozirda shunga o'xshash tashkilotlar ko'plab ish bilan yosh kadrlarni bandlik bilan ta'minlayapti va bu hozirda jahonda boshqa davlatlarda yaxshi rivojlangan, o'zning natijasini korrupsiyaning koeficientining kamayishi bilan ko'rsatgan, bundan boshqa, manfaatlar to'qnashuvining oldini olish va ish o'rinlarida sog'lom atmosferani yaratishda o'zining yaxshi taraflama hissasini qo'shadi.

Bundan tashqari, Kadrlar siyosati – mamlakatimizning kadrlar sohasida azaldan qo'llangan tushuncha, bu tashkilotning xodimlarga munosabati va aniq maqsadlarga erishish niyatida unga ta'sir ko'rsatish usullari majmuasi deb tushuniladi. ¹²⁹“Kadrlar siyosati” tushunchasining zamonaviy ma'nosi quyidagilardan iborat.

¹²⁹ Қ.Х.Абдурахмонов ва бошқалар. Персонални бошқариш (олий ўқув юрти талабалари учун дарслик) Тошкент “Ўқитувчи” - 2006.- 345.6

Birinchidan, korxonaning zamonaviy kadrlar siyosati ishlayotgan har bir xodimning vazifalari va strategik maqsadlaridan mantiqiy kelib chiqadi va faoliyatning aniq natijalari hamda korxonaning umumiy rivojlanish istiqbolloriga moslashadi. Kadrlar siyosatining qulayligiga, egiluvchanligiga yuqori talablar va uning ichki (boshqarish va rahbarlik uslubi, ichki tashkiliy madaniyat va hokazo) va tashqi muhiti (mehnat bozori, iqtisodiy inqiroz sharoitida – moliya faoliyatini maqsadli olib borish xususiyatlari, qonunchilikning rivojlanishi, takomillashishi) ko'p omili ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar asosida amalga oshiriladi.

Ikkinchidan, kadrlar siyosatining g'oyalarini korxonadagi yuqori saviyadagi rahbarlar (ta'asischilar, mulkdorlar, topmenejerlar) ishlab chiqadilar.

Uchinchidan, kadrlar siyosatini asosan oliy va o'rta darajali boshqaruv bo'g'inida mehnat faoliyatiga ega funksional rahbarlar, ma'lum tajribaga ega bo'lgan professional kadrlar xizmatini ham anglab va izchillik bilan mujassamlashtirib boradilar. Albatta, malakali, kuchli bilim va tajribaga ega xodimlar korrupsiyaning kamayishiga va davlatimizning rivojlanishiga o'z xissasini qo'shadi va hozirgi kunda bu yo'nalishga yangicha urg'u berildi, ya'niy ko'pchilik davlat va hususiy sektorlarda HR Departmentlar tashkil etilib xodimning mehnat faoliyati, uning ishga qabul qilinishi, o'z aro shartnomalar va mehnat faoliyatini yuritish va boshqa hujjatlar bilan kadrlar bo'yicha mutaxassislar shug'illanmoqda, ikkinchi tarafdin berilgan bo'sh ish o'rinlari boyicha personallarni toppish ular bilan suhbat qilish, ishga joylash va boshqa shunga o'xshash narsalar bilan HR va Recruiter lavozimida ishlaydigan xodimlar shug'illanib kelmoqda va bu yangi sohaning mamlakatimizda va xorijda qanday qo'shimcha afzalliklari bor ekanligini aytib o'taman:

1. Bu vaqtni tejaydi va samaradorlikni oshiradi, ya'niy kadrlar bo'limi ishga olinga va ishlayotgan kadrlarning hujjatlari ularni Mexnt Kodeksi asosida olib borilishi va boshqa hujjatlar bilan shug'illanadi. Bundan tashqari, hozirgi kunda HR department va Kadrlar bo'limi birgalikda korxonaning kadrlar siyosati jamoada ijtimoiy mehnat munosabatlari rivojlanishining asosiy strategik yo'nalishlarini hisobga olgan holda shakllantiradi. U o'zgaruvchan va xavf-xatarlari bilan murakkab bo'lgan bozor iqtisodiyoti sharoitida realistik, tez moslashuvchan, yuqori malakali kadrlarni jalb qilishga yo'naltirilgan, ijtimoiy-iqtisodiy hayotning o'zgaruvchan sharoitlariga moslashishga harakat qilmoqda.

2. Hozirgi kunda davlatimiz tomonidan kadrlarni tayyorlash ularning malakasini oshirish, ish o'rinlarida korrupsiyaning oldini olish boyicha turli huquqiy- normative hujjatlar qabul qilinib bu bo'yicha ishlar amalga oshirilib kelmoqda. Shu jumladan, ¹³⁰O'zbekiston Respublikasining ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotiga o'tishni ta'minlashda va uning "Kadrlar tayyorlash milliy dasturi" ni amalga oshirishda bilimdon va ishbilarmon xodimlarni shakllantirishga erishish muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga ega. Hozirgi kunda mamlakatimizda kadrlarni boshqarish dolzarb muammolardan biri hisoblanadi. Bu borada hukumatimiz tomonidan bir qator normativ qonun hujjatlari qabul

¹³⁰ Kadrlar tayyorlash Milliy Dasturi.

qilingan. Shulardan ¹³¹«Ta'lim to'g'risida» gi, «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida» gi Qonunlari, «Istiqbolli yosh pedagog va ilmiy kadr malakasini oshirish va tajriba almashuv tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Prezident Farmoni kabilarni misol qilib keltirish mumkin.

¹³²HR menejeri, birinchi navbatda, maqsadlar qo'yadi. U maqsadlarning har bir guruhidagi vazifalarni belgilaydi. U bu maqsadlarga erishish uchun nima qilish kerakligini hal qiladi. U ularga erishish uchun ish kerak bo'lgan boshqa odamlarga etkazish orqali ularni samarali qiladi.

¹³³HR menejeri-motivatsiya va aloqani qo'llab-quvvatlaydi. U faoliyatning turli sohalari uchun mas'ul odamlar jamoasini tashkil qiladi. U buni ma'lum texnikalar yordamida, ish haqi, lavozimga tayinlash, lavozimga ko'tarilish bo'yicha xodimlar qarorlari orqali va bizning ish haqi yoki ish sharoitlarida umuman kamaytirilmaydigan ish hayotining sifatini belgilaydigan turli xil qarorlar orqali amalga oshiradi. odatiy tuyg'u. Va u buni qo'l ostidagilar, boshliqlar va hamkasblar bilan doimiy aloqada bo'lish orqali amalga oshiradi.

Hozirgi vaqtda "kadrlar hamma narsani hal qiladi" degan fikrni xorijda ko'plab davlatlar ishda asosiy tamoyillarda bittasi sifatida hisoblamogda, shuning uchun korxonaning samarali ishlashi uchun xodimlarni boshqarishning yaxlit kontseptsiyasini shakllantirish kerak, uning markazida o'z qadriyatlariga ega shaxs, qarashlar va e'tiqodlarini hisobga olgan holda ko'p natijlarga erishish nazarda tutilmoqda. Bu tushuncha, albatta, har bir davlatda "milliy ma'no"ga ega ekanligiga ishoniladi.

Masalan, AQSh da bu pragmatikdir: odamga ehtiyotkorlik bilan munosabatda bo'lish va investitsiyalar o'z samarasini berishi kerak bo'lgan manba sifatida ko'riladi. Yaponiyada inson nafaqat resurs, balki mustaqil qadriyat hamdir: bu erda korporativ madaniyat va tashkiliy qadriyatlarning roli ancha yuqori deb hisoblaydi. Bugungi kunda dunyoning ko'pchilik davlatlarida HR Departmentga alohida diqqat qaratilgan va bu albatta, davlatning iqtisodiyatining, xalqning farovon va adolatli yashashiga yordam beradigan asosiy fundamentlardan hisoblanadi. Jahondagi misollardan bir nechtasi keltiradigan bo'lsak, Ushbu yondashuv har bir kompaniyaning inson resurslari bo'yicha mutaxassislarga nisbatan o'ziga xos umidlari bo'lishi mumkinligini va asosiy mijozlar sifatida, korxonada menejerlar ushbu umidlarni belgilashda katta rol o'ynashini tan oladi. Muallif 1990 yilda ¹³⁴Towers Perrin tomonidan IBM bilan hamkorlikda o'tkazilgan tadqiqotga misol keltiradi. ¹³⁵ Ish kuchi bilan bog'liq keng ko'lamli masalalar bo'yicha so'rovda uch ming HR menejerlari, maslahatchilar, yo'nalish menejerlari va olimlar ishtirok etdi. Ushbu tadqiqot ishchi

¹³¹ . www.mehnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг сайти.

¹³² www.bibliofond.ru (Referativ ma'lumotlar sayti).

¹³³ Современные проблемы управления персоналом: Архипова Н.И, Назийкинский С.В, Седова О.Л./: Монография.- Москва: Проспект, 2018, стр160

¹³⁴ . <https://catalog.hathitrust.org/Record/002959288>

¹³⁵ Towers, Perrin, Forster & Crosby: Technical support in the development of modifications to the civil service retirement system (U.S. Office of Personnel Management, 1984), also by ICF Incorporated and United States. Office of Personnel Management (page images at HathiTrust)

kuchining malakasi bo'yicha turli nuqtai nazarlarni ochib berdi. Suhbatdan o'tkazilgan to'rtta guruh eng ommabop kompetentsiya turlari qatoriga quyidagilar kiradi:

1. Kompyuter savodxonligi (yo'nalish menejerlari);
2. Mehnat resurslari (ilmiy nazariyotchilar) sohasida keng bilim va qarashlarga ega;
3. O'zgarishlarning oqibatlarini oldindan bilish qobiliyati (maslahatchilar);
4. Ta'lim darajasi va rahbarlarga ta'sir o'tkazish qobiliyati (ishchi kuchining rahbarlari).

Yuqoridagi ko'rsatilgan misollar va xorij tajriyasi, kadrlar siyosatining tushunchasidan kelib chiqib aytadigan bo'lsak, bu soha davlatimizda rivojlanib kelayotga va o'z hissasini qo'shayotgan sohalardan biri hisoblanadi va albatta, bu yo'nalishga bizga ko'plab chet el tajriybalari va malakali xodimlar kerak hisoblanadi.