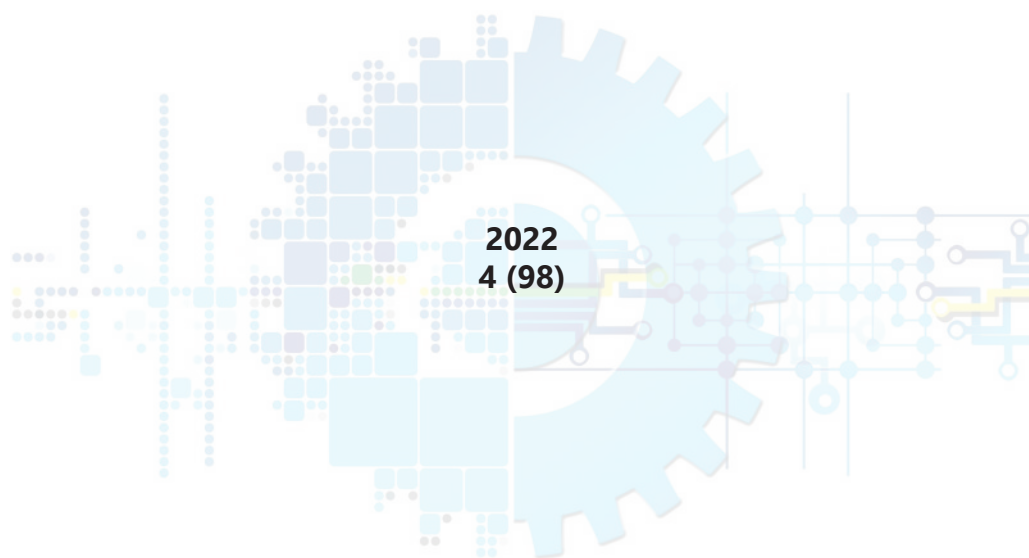


Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси

ЖАМИЯТ ВА БОШҚАРУВ

Общество и управление / Society and Administration



2022
4 (98)

1997 йилдан нашр этилади

Тошкент – 2022

ЖАМИЯТ ВА БОШҚАРУВ

Бош муҳаррир:
Бекмуродов А.Ш.

Таҳрир хайъати:
Азизов Х.Т.
Умаров А.Ю.
Сатторов С.А.
Хамроходжаев Н.Я.
Хусанов О.Т.
Бекмуродов М.Б.
Раҳимова Д.Н.
Жалилов А.Т.
Юлдашев А.Э.
Хамидулин М.Б.
Хайитов Х.С.
Асадов Ш.Ғ.
Холов А.Х.

Таҳририят:
Масъул муҳаррир:
Боймуродова Ш.Ш.

Муҳаррирлар:
Кабулова Д.Б.
Абдуллаева Г.Л.
Раҳимов Д.Ғ. (инг.)

Мусахҳих:
Шорихсиева А.Ғ.

Техник муҳаррир:
Юлдашев А.Ж.

Бадий муҳаррир:
Бобожонов Б.С.

Таҳририят манзили:
100066, Тошкент,
Ислом Каримов кўчаси, 45.
e-mail: jurnal95@dba.uz
ISSN 2181-7340

Журнал Ўзбекистон
Республикаси Матбуот
ва ахборот агентлиги
томонидан 2013 йил
10 апрелда 0201-сон
билан рўйхатга олинган.

Мақолалардаги
маълумотлар тўғрилиги
учун муаллиф жавобгар.

Бичими 60x84 1/8.
Нашр босма табоғи 13,25.
Адади 100 нусха.
Ўзбекистон Республикаси
Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви
академияси босмаҳонаси.
Ўувоҳнома № 10-3723.
21.06.2016 й.

Муассис:

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси

*Журнал Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги
Олий аттестация комиссияси томонидан ижтимоий-иқтисодий фанлар
йўналиши бўйича олиб борилаётган тадқиқотларнинг натижалари асосида
ёзиладиган илмий мақолаларни нашр этишга тавсия этилган оммавий
ахборот воситалари жумласига киритилган.*



2022 йилнинг
8 август куни Ўзбекистон
Республикаси Президенти
Шавкат Мирзиёев давлат
фуқаролик хизматчиларининг
**ҳуқуқий мақомини белгиловчи
ва улар фаолиятини ягона
қоидалар асосида тартибга
солувчи “Давлат фуқаролик
хизмати тўғрисида”ги
Қонунни имзолади**

Давлат фуқаролик хизмати давлат хизматининг бир
тури бўлиб, фуқароларнинг **давлат фуқаролик хизмати
лавозимларида**, давлат органлари ваколатларини
амалга оширишни назарда тутувчи, ҳақ тўланадиган
касбий фаолият ҳисобланади.



Давлат фуқаролик хизмати тизими – давлат
фуқаролик хизматчиларини марказлаштирилган
тарзда танлаб олиш, ҳисобга олиш, жой-жойига қўйиш,
уларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш, касбий компетенциясини
ошириш ва лавозим бўйича кўтаришнинг ягона
ташкилий-ҳуқуқий мажмуи.



МУНДАРИЖА

4 Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлис ва Ўзбекистон халқига Мурожаатномаси

Ректор минбари

19 Адҳам Бекмуродов. "Бизга ихчам ва самарали давлат бошқаруви керак!"

Бошқарув ислохотининг долзарб муаммолари

24 Худойкул Азизов. Давлат фуқаролик хизматида манфаатлар тўқнашуви

30 Михаил Хамидулин. Проблемы и перспективы применения ключевых показателей эффективности (KPI) в государственной службе

35 Хушвақт Хайитов, Жасурбек Эштемиров. Давлат фуқаролик хизматини ўташ билан боғлиқ чекловларни ҳуқуқий тартибга солиш муаммолари

43 Фарход Абдуллаев, Ғуломжон Сапаев. Бошқарув самарадорлигида ЭМСК (KPI) баҳолаш тизимини такомиллаштириш масалалари



Маҳорат ва менежмент стратегияси

51 Алишер Умаров. Натижадор давлат бошқаруви тизими: халқ билан мулоқотнинг оптималлашувида институционал технологиялар

59 Мансур Бекмуродов. Янги Ўзбекистонда вертикал ва горизонтал бошқарув нисбати

67 Озод Хусанов. Давлат фуқаролик хизмати – давлат бошқарув тизимининг ажралмас қисми

73 Қудрат Садуллаев. Давлат фуқаролик хизматида кадрларни ишга қабул қилиш ва уларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш масалалари

78 Сайидмурод Саттаров. Давлат фуқаролик хизматида бошқарув самарадорлигини баҳолаш масалалари

86 Хуршид Назаров, Раъно Умарова. Ўзбекистонда Давлат хизматчиларини тайёрлаш ва малакасини оширишнинг янги тизими

Бошқарувда маънавий камолот тушунчаси

95 Боту Алимов, Ойбек Сайидумаров. Давлат фуқаролик хизматчисининг маънавий-ахлоқий камолоти – самарали давлат бошқаруви асоси

102 Гўзал Саъдиева. Давлат ва фуқаролик хизматида совғаларга нисбатан муносабат: асосий принцип ва қоидалар

106 Дилдора Сулайманова. Эл олдида масъул шахсларнинг маънавий-ахлоқий фазилатлари

Бошқарувда психология

111 Шавкат Асадов, Лола Инагамова. Давлат хизматида коррупцияга мойил бўлган шахснинг психологик хусусиятлари

118 Бобир Каримов. Ўзбекистонда фуқаролик хизмати соҳасидаги муносабатларда меҳрнинг трансформациялашув имкониятлари

125 Қаҳрамон Узоқов. Давлат фуқаролик хизматчилари касбий компетенцияларини масофавий таълим орқали оширишнинг долзарб масалалари

Хорижий тажриба асосида

132 Алишер Умирдинов. Давлат фуқаролик хизматчиси халқ ва миллат олдида жавобгардир

136 Азамат Шаимкулов, Лутфия Қодирова. Мустақил таълим давлат хизматчиларининг касбий компетенциясини ривожлантириш омил сифатида

142 Алмазбек Акматалиев, Андрей Марголин, Дилфуза Раҳимова. Новые тенденции развития профессиональных компетенций государственных служащих: взгляд из Кыргызстана, России и Узбекистана

Замонавий тенденция сари

150 Анвар Юлдашев. Давлат фуқаролик хизматчилари касбий ўсишини бошқариш тизимининг илмий-амалий асослари

156 Ақтам Холов. Инсон ресурсларини бошқаришда меритократия тамойилининг аҳамияти

161 Дилмурод Насимов, Шахриёр Халбаев. Давлат фуқаролик хизматида ёш мутахассисларнинг мослашуви жараёнини такомиллаштириш

168 Алишер Маматов. Давлат фуқаролик хизматчиси билимини баҳолашда АКТ татбиқ этилишининг самарадорлиги

Социологик таҳлил

178 Завқиддин Хожиев. Давлат хизматчилари фаолияти самарадорлигини оширишда ташкилий-маданий анъаналарнинг ўрни

186 Элёр Кабулов. Равные возможности для всех – единственное решение обеспечения социальной справедливости по пути социально-экономических и административных реформ в Узбекистане





ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ПРЕЗИДЕНТИ ШАВКАТ МИРЗИЁЕВНИНГ ОЛИЙ МАЖЛИС ВА ЎЗБЕКИСТОН ХАЛҚИГА МУРОЖААТНОМАСИ



Ассалому алайкум, азиз юртдошлар!

Хурматли депутат ва сенаторлар!

Муҳтарам меҳмонлар!

Жонажон Ўзбекистонимиз миллий ривожланишнинг янги даврига дадил қадам қўймоқда. Ҳаётимизнинг барча жабҳаларида улкан ўзгаришлар юз бермоқда.

Беҳисоб шукур, бу йил аҳолимиз 36 миллиондан ошди. Ҳар йили сафимизга қарийб 900 минг янги авлод қўшилмоқда.

Ўзбекистон деб аталмиш катта ва иноқ оиланинг ҳар бир аъзоси тинч ва фаровон ҳаёт кечириши учун зарур шарт-шароитлар яратиш йўлида тинимсиз изланыпмиз.

Яқунига етаётган 2022 йил ғоят мураккаб ва синовли йил бўлди, десам, ҳар томонлама тўғри бўлади. Ушбу даврда тўплаган тажрибамиз бир ҳақиқатни яққол исботлаб бермоқда: **тараққиётга – фақат машаққатли ва жасоратли меҳнат орқали эришилади.**

Шу боис, пандемия, дунёдаги чуқур иқтисодий ва сиёсий инқирозлар, зиддиятларга қарамасдан, халқимизнинг қаҳрамонларча меҳнати билан эришган айрим ютуқларимизни айтиб ўтишни ўринли, деб биламан.

Кенг қўламли ва самарали ислохотларимиз натижасида ялпи ички маҳсулот ҳажми илк бор 80 миллиард доллардан ошди.

Иқтисодиётимизга шу йилнинг ўзида 8 миллиард доллар тўғридан-тўғри хорижий инвестициялар кириб келди, экспортимиз эса, 19 миллиард долларга етди.

Бундай катта натижалар илгари бўлмаган.

Биз бу йил тарихимизда илк бор пенсия ва ижтимоий нафақалар миқдорини минимал истеъмол харажатларидан кам бўлмаган даражага олиб чиқдик. Мисол учун, 2017 йилда кам таъминланган 500 минг оила ижтимоий ёрдам олган бўлса, бугунга келиб 2 миллиондан ортиқ оилаларга кўмак берилмоқда. Ажратилаётган маблағлар эса 7 баробар кўпайтирилиб, йилига 11 триллион сўмга етди.

Биз иш ҳақи, пенсия ва нафақалар миқдорини, аҳоли жон бошига даромадларни ошириш сиёсатини изчил давом эттирамиз.

Бу рақамларни айтиш осон. Уларнинг ҳар бири ортида машаққатли меҳнат турибди. Чунки инсон қадри, инсонни эъзозлаш – эътиборимиздаги энг асосий масала.

Шу мақсадда охириги олти йилда мамлакатимиз бўйича қарийб 300 мингта ёки аввалги йилларга нисбатан 10 баробар кўп уй-жойлар қурдик.

Бу даврда қўшимча 500 минг ўқувчи ўрни яратилиб, уларнинг жами сони 5 миллион 300 мингга етди. Ҳозирги вақтда яна 1 миллион 200 минг ўқувчи ўрни яратиш бўйича ишлар жадал давом эттирилмоқда.

Халқимиз соғлиғини сақлаш учун барча тиббий хизматларни энг чекка туман ва маҳаллалар даражасигача туширяпмиз.

Одамларимизни касб-ҳунарли қилиш, уларнинг бизнесига кенг йўл очиш, ҳақиқий мулкдор бўлиб, даромад топиши учун зарур шароитларни яратмоқдамиз.

Бу йил 381 нафар спортчимиз жаҳон ва Осиё мусобақаларида, 43 нафар иқтидорли ва билимдон ёшларимиз нуфузли халқаро фан олимпиадалари ҳамда танловларида совринли ўринларни қўлга киритгани барчамизни албатта қувонтиради.

Нуроний отахон ва онахонларимиз оила даврасида, ҳаж ва умра зиёратларида шукроналик дуоларини қилаётгани бизга куч ва ғайрат бағишламоқда.

Бугунги кунда Ўзбекистон жаҳон сиёсати марказларидан бирига айланаётгани, халқаро ҳамжамият бунинг кенг эътирофи эътиборини ҳам айна ҳақиқатдир.

Шанхай ҳамкорлик ташкилоти ва Туркий давлатлар ташкилоти саммитлари ҳамда ўнлаб юқори даражадаги халқаро анжуманларга мезбонлик қилдик ва муҳим ташаббусларни илгари сурдик. Буларнинг барчаси мамлакатимизнинг халқаро нуфузи тобора ортиб бораётганидан далолат беради.

Мана шундай катта ютуқларга эришишда фидокорона меҳнати билан муносиб ҳисса қўшган ҳар бир юртдошимизга ўз миннатдорлигимни билдираман.

Жаҳоннинг илм-фан, маданият ва спорт шоҳсупаларида байроғимизни баланд кўтараётган ўғил-қизларимиз, шижоатли ёшларимизга янги-янги зафарлар тилайман. Улар бизнинг фахримиз-ғуруримиздир.

Чегараларимиз дахлсизлиги ва тинчлигимизни кўз қорачиғидек ҳимоя қилиб келаётган Ватанимиз посбонларига ҳам эзгу тилакларимни йўллайман.

Қадрли фахрийларимиз, муҳтарама опа-сингилларимиз, тадбиркор ва фермерларимизга ҳурмат-эътиромимни изҳор этаман.

Ислохотларимизни қўллаб-қувватлаб келаётган хорижий ҳамкорларимизга, бугунги анжуманда қатнашаётган дипломатик корпус вакилларига ҳам ташаккурларимни айтаман.

Албатта, эришаётган барча ютуқларимиз, инсон қадри улуғ бўлган диёр – Янги Ўзбекистонни барпо этиш йўлидаги дастлабки натижалардир. Биз бунёдкор халқимиз билан бирга бундай эзгу ишларни давом эттирамиз ва олдимизга қўйган катта-катта марраларга албатта эришамиз.

Ҳурматли юртдошлар, қадрли меҳмонлар!

Ҳаммамиз кўриб-билиб турибмиз – бугун инсоният ниҳоятда мураккаб даврни бошидан кечирмоқда. Ер юзида иқлимнинг кескин ўзгариши, сув ва бошқа табиий ресурслар камайиши билан боғлиқ муаммолар катта хатарларга айланмоқда.

Халқаро муносабатларда ўзаро ишонч камайиб, қарама-қаршилик ва можароларнинг ортиши барқарорлик ва ривожланишга жиддий хавф солмоқда.

Афсуски, бундай хавф-хатарлар бизни ҳам четлаб ўтмаяпти.

Қорақалпоғистонда шу йил ёз ойида содир бўлган нохуш воқеалар бутун эл-юртимизни қаттиқ қайғуга солди. Худога шукур, кўп миллатли халқимизнинг оқиллиги ва донишмандлиги билан вазият тезда изга тушди.

Биз учун ***“Қорақалпоғистоннинг ютуғи – бутун Ўзбекистоннинг ютуғи, Қорақалпоғистоннинг ташвиши – бутун Ўзбекистоннинг ташвиши”*** деган ғоя ҳамиша амалий ҳаракат дастури бўлиб келган ва бундан кейин ҳам шундай бўлиб қолади.

Бизнинг эзгу мақсадимиз – биргаликдаги меҳнатимиз билан Янги Ўзбекистонда ҳар томонлама ривожланган, обод ва фаровон Янги Қорақалпоғистонни бунёд этишдир.

Асрлар давомида эт ва тирноқ каби бир бўлиб кетган халқларимиз дўстлигига ҳеч қандай куч таъсир кўрсата олмайди. Чунки бизнинг ўтмишимиз бир, бугунимиз ҳам, келажагимиз ҳам бир.

Биз жонажон Ватанимизнинг хавфсизлиги ва ҳудудий яхлитлигини таъминлашга ҳар томонлама қодирмиз. Тинч ва осойишта ҳаётимизни асраб, мустақиллигимизни мустаҳкамлаб, барқарор тараққиёт йўлимизни жадал давом эттирамиз!

Азиз дўстлар!

Бир ҳаётӣ ҳақиқатни таъкидламоқчиман – бугун замон ҳар қачонгидан ҳам тезлашди. Фаровонлик ошгани сайин аҳолимизнинг талаб ва эҳтиёжлари ҳам ортиб бормоқда.

Мамлакатимиз тараққиётини янги поғонага олиб чиқиш учун бошқарув ҳам, қонунчилик ҳам, жамиятимиз ҳам ўзгариши керак. Агар шундай қилмасак, муаммоларни кўриб, кўрмасликка олсак, замондан орқада қоламиз. Халқимиз, ёш авлодимиз биздан рози бўлмайди.

Шу боис, ***“Аввал – инсон, кейин – жамият ва давлат”*** деган ғояни Конституциямиз ва қонунларимизга ҳам, кундалик ҳаётимизга ҳам чуқур сингдиришимиз керак. Ҳозирги кундаги жиддий синовлар ва башорат қилиб бўлмайдиган хавф-хатарларни енгиб ўтишга қодир бўлган миллий давлатчилигимиз асосларини мустаҳкамлашимиз зарур.

Шуларни эътиборга олган ҳолда, Асосий қонунимизни такомиллаштириш ишлари давом эттирилмоқда. Ушбу ислохотдан халқимиз катта ўзгаришлар кутмоқда. Бугунги кунга қадар бу борада 220 мингдан зиёд таклиф келиб тушгани ҳам бунинг яққол далилидир.

Муҳокамалар қизғин давом этмоқда. Бу жараёнда депутатларимиз, сиёсий партияларимиз масъул ва фаол бўлиб, ҳар бир таклифга жиддий ёндашаётганини кўриб турибмиз. Бунинг учун уларга раҳмат айтаман.

“Жамият – ислохотлар ташаббусқори” тамойили асосида барча масалалар бўйича халқимиз билан бамаслаҳат иш тутамиз.

Умуман, маъно-мазмуни инсон қадрини улуғлаш руҳи билан бойитилган, келажак авлодларга муносиб хизмат қиладиган, Янги Ўзбекистонга мос бўлган Конституцияни ҳар томонлама ўйлаб, шойилмасдан ишлаб чиқишимиз керак.

Фуқароларимиз билдирган барча таклиф ва истаклар албатта инобатга олинади ва Конституция лойиҳаси умумхалқ референдумига олиб чиқилади.

Энг муҳими – ҳар бир ватандошимиз конституциявий ислохотларга дахлдор бўлиши ва ***“Бу – менинг Конституциям”***, деб юксак ғурур ва ифтихор билан айта олиши керак.

Муҳтарам юртдошлар!

Келгуси йилга режаларни тўғри олиш учун халқимизнинг фикрини ҳар бир йўналиш бўйича чуқур таҳлил этиб, 20 мингга яқин таклифларни муҳокама қилдик.

Одамларимиз таълим, соғлиқни сақлаш, иқтисодиёт йўналишларида аниқ-аниқ масалаларни кўтариб, улар бўйича тизимли ечимларни ҳам таклиф этмоқда.

Аҳолимиз биздан мактаб, боғча ва шифохоналарни кўпайтириш, таълим ва тиббиёт сифатини оширишни, маҳаллада йўл, сув, электр, транспорт муаммоларини ҳал қилишни, иш ўринларини кўпайтириш, тадбиркорликка янги имкониятлар яратишни, адолатни таъминлаш, оворагарчилик, бюрократия ва коррупцияни йўқ қилишни кутмоқда.

Кўтарилган масалалар аниқ ва ўринлидир. Қанчалик қийин бўлмасин, биз бу муаммоларни ечишимиз шарт. Ҳеч ким четдан келиб, буларни ҳал қилиб бермайди. Одамларимизнинг ташаббуси, шижоати ва салоҳиятини ишга солиш учун барча шароитларни туғдириб бериш асосий вазифамиз бўлиши керак.

Халқимизга қанча имконият яратсак, бунинг фойдаси жамиятимизга ўн карра, юз карра бўлиб қайтади.

Шу боис, кириб келаётган янги, ***2023 йилга юртимизда “Инсонга эътибор ва сифатли таълим йили”***, деб ном беришни таклиф қиламан.

Нима учун йилга бундай ном беряпмиз?

Биз Ўзбекистонда олиб борилаётган давлат сиёсатининг марказида инсон ва унинг

манфаатларини таъминлашни устувор вазифа этиб белгиладик. Бу сиёсат бир йил билан чекланиб қолмаслиги, доимо бардавом бўлиши барчамизга аён.

Аслида ҳам, бизнинг энг бебаҳо бойлигимиз, бу – бунёдкор халқимиз, дуоғўй ота-оналаримиз, навқирон авлодимиз эмасми?

Шу юртда яшаётган ҳар бир инсоннинг тинч ва бахтли ҳаёт кечириши, унинг соғлиғи жойида бўлиши, яхши таълим олиши, оиласини тебратиши учун қандай шароит керак бўлса, ҳаммасини яратиб беришга ҳаракат қиляпмиз ва бу йўлдан асло тўхтамаймиз.

Таълим сифатини ошириш – Янги Ўзбекистон тараққиётининг яккаю ягона тўғри йўлидир.

Юсуф Хос Ҳожиб бобомиз айтганларидек:

“Заковат бор жойда улуғлик бўлади,

Билим бор жойда буюклик бўлади”.

Шунинг учун ушбу соҳада бошлаган ислохотларимизни давом эттиришимиз, таълим даргоҳларига бориб, ўқитувчи ва мураббийлар билан кўпроқ мулоқот қилиб, ўқув-тарбия ишлари сифатини ошириш бўйича улар қўйган масалаларни биргаликда ҳал этишимиз керак.

Биз келгуси йил Давлат дастурига халқимиз кўтарган барча масалаларни аниқ ечимлари билан киритамиз. Ушбу жараёнларда депутат ва сенаторлар, маҳалла вакиллари, зиёлилар, ёшлар, тадбиркорлар ва кенг жамоатчилигимиздан фаол бўлишларини, янги-янги таклиф ва ташаббуслар билдиришларини сўрайман.

Ҳурматли депутат ва сенаторлар!

Энди 2023 йилдаги устувор йўналишларга тўхталиб ўтмоқчиман.

Биринчи йўналиш. Ихчам ва самарали давлат бошқарув тизимига ўтишни таклиф қиламан.

Нима учун сўзни айнан шу йўналишдаги ислохотдан бошляпман?

Олдинлари эътибордан четда қолиб, “йўқ бўлиб кетиш” арафасида бўлган соҳаларни “оёққа турғизиш” учун олти йил давомида янги вазирлик ва идораларни ташкил қилишга тўғри келди. Шундай қилишга мажбур эдик, акс ҳолда ҳозирги ютуқларимиз бўлмас эди.

Мактабгача таълим, уй-жой коммунал, “маҳаллабай” ишлаш, инвестиция, давлат хизматлари, давлат-хусусий шериклик соҳаларида катта натижаларга эришдик. Хусусий сектор ва тадбиркорликнинг ривожланиши ортга қайтмас жараёнга айланди. Аҳолимизнинг фаоллиги, замонавий технология ва касб-хунарларга интилиши ошиб бормоқда. Иқтисодиётимизда кундан-кунга янги-янги йўналиш ва соҳалар яратилмоқда.

Бу борада хусусий ташаббусларни янада кенгайтириш, уларга янги истиқболларни очиш мақсадида энди “қўл бошқаруви”дан – аниқ натижага ишлайдиган тизимли бошқарувга ўтиш вақти келди.

Очиқ айтиш керак – ҳозирги кунда давлат аппаратида такрорланиш кўп, кераксиз штатлар бор. Марказлашув юқори. Оқибатда бугунги мураккаб масалаларга тўғри ечим топиш учун ортиқча вақт, куч ва ресурс сарфланмоқда.

Вазирларнинг Ҳукумат қабул қилаётган қарорларда, таъбир жоиз бўлса, “овози йўқ”. Яъни, уларнинг ушбу қарорларни тайёрлаш ва ҳаётга жорий этишдаги иштироки ва масъулияти етарли эмас. Энди вазирларнинг бундай эскича усулда ишлашга ҳаққи йўқ.

Агар вазирнинг ўз соҳаси бўйича узоқни кўзлаган аниқ ёндашувлари бўлмаса, унинг фаолияти туфайли одамларнинг оғири енгил бўлмаса, ўзингиз айтинг, бундай раҳбардан нима наф бор?

Шунинг учун янги маъмурий ислохотлар тўғрисидаги Фармонни имзоладим. Бунга узоқ тайёргарлик кўрдик.

Биринчи босқичда вазирликлар ислох қилинади, Ҳукумат иш услуби ҳам тубдан ўзгаради. Энг аввало, вазирлик ва идоралар сони ҳозирги 61 тадан 28 тага камайтирилади.

Энди ҳар бир вазирлик тегишли соҳада давлат сиёсатини амалга оширишга масъул бўлиб, тармоқ таркибидаги қўмита, агентлик ва инспекцияларга раҳбарлик қилади.

Кўп вазирлар ўзгаради. Ўз соҳасининг чуқур билимдони, фидойи ва ишидан халқ рози бўлаётган вазирлар лавозимида қолади. Ўйлайманки, бундай ёндашув адолатли бўлади.

Давлат хизматчилари сони босқичма-босқич 30-35 фоизга қисқаради. Иқтисод қилинадиган маблағлар ижтимоий масалаларга йўналтирилади.

Ҳар бир вазирнинг сиёсий мақоми, Президент, парламент ва жамоатчилик олдидаги масъулияти оширилади. Бунга мос равишда жавобгарлиги ҳам кучайтирилади. Уларга аҳоли муаммоларини ҳал қилиш учун етарли ваколат ва маблағ берилади.

Вазирликлар фаолиятида очиқлик, қонунийлик, натижадорлик ва сифат асосий мезон бўлади.

Биз коррупция ҳақида кўп гапирамиз, лекин вазирлик тизимида коррупцияга йўл қўйилса, нима учун вазир жавоб бермаслиги керак? Энди сўров бошқача бўлади. Вазир ўзи раҳбарлик қилаётган соҳага ажратилган маблағларни самарали ва мақсадли ишлатиш бўйича биринчи бўлиб ўзи жавоб беради.

Имом Мотуридий бобомизнинг: **“Элу юрт билан ҳамдард бўлиб яшагин, токи халқ ҳамини сен билан бирга бўлғай”**, деган ҳаётий ҳикмати ҳар бир вазир, ҳар қайси раҳбарнинг онги, қалби ва ҳаракатида муҳрланиши лозим.

Давлат вакиллари ўзининг ҳалол меҳнати, оддийлиги, халқсеварлиги, самимийлиги ва фидойилиги билан одамларимиз меҳрини қозониши керак.

Энди вазирларнинг сиёсий масъулияти оширилиб, Ҳукумат қарорлари лойиҳалари, мамлакатимиз ҳаётига оид муҳим ижтимоий-иқтисодий масалалар бевосита вазирлар иштирокида коллегиял ҳал этилади.

Ҳар бир вилоятдаги муаммоларни ечиш учун ҳар ойда жойига чиққан ҳолда, “Ҳукумат куни” ўтказилиши йўлга қўйилади.

Вазир ҳар йилнинг бошида жамоатчилик олдида соҳадаги режаси ва йил якуни билан эса унинг натижаси бўйича ҳисобот беради.

Таъкидлаб айтмоқчиман – энди қайси вазир ўз ишини эплай олмаса, истеъфога чиқади.

Шу ўринда яна бир фикрни Парламент вакилларига етказмоқчиман.

Сўнгги йилларда кўп ваколатларни Олий Мажлисга ўтказдик, уларни янада кенгайтиришни ўйлаяпмиз. Янги вазирни тайинлашда ҳам депутатлар иштирок этмоқда, режалари билан танишиб, маъқуллаяпти. Лекин, афсуски, кейинчалик фақат танқид билан чекланмоқда.

Маълумки, соҳалар бўйича иккала палатада ҳам қўмиталар, комиссиялар бор. Аслида, улар вазирларга қайси йўналишда ёки ҳудудда иш яхши кетмаётганини кўрсатиши, камчиликлар бўйича жойига чиқиб, аҳоли фикрини ўрганиб, масалага биргаликда ечим топишлари лозим.

Шу боис, вазир фаолиятини самарали ташкил этишда парламентдаги қўмита, комиссия ва депутатларнинг ҳам масъулиятини белгилаш тўғри бўлади, деб ҳисоблайман.

Албатта, танқид ҳам керак. Аммо ҳозирги депутатларга берилган катта ваколат ва имкониятлардан самарали фойдаланиш лозим.

Мен ҳам узоқ йиллар депутат бўлиб ишлаганман, ўша даврда Парламентда ҳисобот берган вазирларни камдан-кам кўрар эдик. Ҳозир эса вазият мутлақо бошқача-ку! Шунинг учун энг муҳим масала – юрт тақдирига дахлдор бўлиб, халқимизни рози қилиш учун ҳаммамиз биргаликда ишлашимиз керак.

Умуман, Парламентимизнинг иш услубини яхшилаш ва фаолият самарадорлигини ошириш ҳам Конституциямизда ўз аксини топиши зарур.

Маъмурий ислохотларнинг иккинчи босқичи сифатида келгуси йилда ҳудудлардаги бошқарув тизими ҳам ислох қилинади.

Барча маъмурий ислохотлар доирасидаги янги ташаббуслар Конституциямизда албатта белгилаб қўйилиши лозим. Ўйлайманки, сизлар ҳам бунга қўшиласизлар.

Бу йил “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги янги қонунни қабул қилдик. Бундан буён давлат лавозимларига фақат конкурс асосида ишга қабул қилинади. Барча раҳбарлар фаолияти самарадорлик кўрсаткичлари асосида баҳолаб борилади.

Ҳар йили 500 нафар мутахассисни энг нуфузли хорижий олийгоҳ ва марказларда ўқитиб келамиз.

Келгуси икки йилда ҳар бир туман ва шаҳар ҳокимлигига республика идораларида юқори лавозимларда ишлаган, билимли ва тажрибали кадрлар қўйилади.

Янги йилдан бошлаб ҳар бир ҳоким ўз туманига 40-50 миллион доллар хусусий инвестицияларни олиб келиши керак бўлади.

Вазирлар фақат давлат маблағини сарф қилмасдан, ўзлари ҳам ташаббус кўрсатиб, хусусий инвестицияларни жалб қилишлари лозим. Масалан, давлат-хусусий шериклик орқали қишлоқ, сув, ўрмон хўжаликлари, транспорт соҳаларига бемалол йилига 1 миллиард долларгача сармоя олиб келиш мумкин.

Маъмурий ислохотлар доирасида яна бир муҳим ташаббусни илгари сурмоқчиман.

Ҳозирги кунга келиб Марказий Осиёда аҳолиси миллиондан ортиқ шаҳарлар 7 тага етди. Минтақамизда пойтахтлар билан бир қаторда бошқа йирик шаҳарлар ҳам “ўсиш нуқта-лари”га айланмоқда. Буларнинг орасида Самарқанд ва Наманган шаҳарлари ҳам бор. Уларнинг ҳар бирида аҳоли сони бир миллионга етмоқда. Иккала шаҳарда ҳам улкан бунёд-корлик ишлари амалга оширилмоқда.

Самарқанд шаҳри дунё танийдиган мегаполисга, халқаро туризм ва бизнес марказига айланмоқда. Наманган ҳам саноат, тадбиркорлик, таълим, маданият соҳаларида минтақа-вий марказ сифатида ўз ўрнини топмоқда. Шу боис, Самарқанд ва Наманган шаҳарларини алоҳида маъмурий-ҳудудий бирликлар сифатида республика бўйсунувига ўтказишни таклиф қиламан.

Бу пойтахтимиз Тошкент билан бир қаторда “ўзига тортувчи марказлар”ни кўпайтириш бўйича бошлаган сиёсатимизда янги амалий қадам бўлади; жон бошига даромад, иш жой-ларини кўпайтиради; иккала вилоятда ҳам туманларни ривожлантиришга кўпроқ эътибор қаратилади ва буям адолатдан бўлади.

Энди ушбу вилоят ҳокимлари фақат йирик шаҳарлар билан эмас, туманларда шароит-ларни яхшилаш бўйича ҳам ишлаши талаб этилади.

Ҳар иккала шаҳарни ривожлантириш дастури Вазирлар Маҳкамасида тасдиқланиб, уларнинг ижроси учун бевосита Бош вазир жавоб беради.

Иккинчи йўналиш. Биз Янги Ўзбекистонни “ижтимоий давлат” тамойили асосида қуришни мақсад қиялпмиз. Буни Конституцияда мустаҳкамлашимиз керак.

Иجتимоий давлат бу, энг аввало, инсон салоҳиятини рўёбга чиқариш учун тенг имкониятлар, одамлар муносиб ҳаёт кечиришига зарур шароитлар яратиш, камбағалликни қисқартириш, демакдир.

Шу боис, биринчи навбатда, эътиборни Янги Ўзбекистон учун энг катта инвестиция бўлган таълимни қўллаб-қувватлашга қаратамиз.

“Нажот – таълимда, нажот – тарбияда, нажот – билимда. Чунки, барча эзгу мақсадларга билим ва тарбия тугайли эришилади”.

Маърифатпарвар жадид боболаримизнинг бу сўзлари депутат ва сенаторларимиз, сиёсий партиялар, маҳаллий кенгашлар, бутун давлат аппарати, кенг жамоатчиликнинг амалий ҳаракатига айланиши керак. Шу боис, мактабларда таълим сифати ҳамда жамиятда ўқи-тувчи касбининг нуфузини ошириш, муаллимларнинг шароитларини яхшилаш 2023 йилдаги энг асосий вазифаларимиздан бири бўлади.

Ўқитувчиларнинг мақомини, уларнинг шаъни ва кадр-қимматини ҳимоя қилишни Конституцияда алоҳида белгилаш зарур, деб ҳисоблайман.

Келгуси йилдан бошланғич синфларда мутлақо янги методика асосида яратилган дарс-ликлар бўйича ўқитиш йўлга қўйилади. Ҳозирги вақтда улар халқаро экспертизадан ўтиб, ўзимизда синовдан ўтказилмоқда. Лекин юқори синфларда-чи? Очиқ айтиш керак, уларда берилаётган таълим ва тарбия сифати, ўқитувчиларнинг билими ва маҳоратини талаб дара-жасида, деб бўлмайди.

Болаларимиз мактабдан она тили ва чет тилларини пухта ўзлаштириб, компьютерда ишлашни ўрганиб чиқиши зарур. Фарзандларимизни касб-ҳунарларга, санъат ва маданиятга қизиқтиришимиз лозим.

Ўқувчиларда эркин ва креатив фикрлашни, жамоада ишлаш ва мулоқот кўникмаларини шакллантириш зарур.

Мана, мактабларимизга қандай муҳит кириб келиши керак!

Бу борада Президент мактабларида 130 та мамлакатда маъқулланган “A-level” таълим дастури йўлга қўйилгани ўз самарасини бермоқда.

Бу жараёнда ҳар бир ўқувчи ўзининг қобилиятига қараб, аниқ йўналишлар бўйича чуқур ўқитилади, дунёнинг нуфузли олийгоҳларига кириш имкониятлари кенгайди.

Шу боис, 2023 йилдан мактаб таълимини халқаро таълим дастурлари асосида бутунлай ислоҳ қилишни бошлаймиз.

Бу ишларни тизимли йўлга қўйиш, янги дарсликларни ишлаб чиқиш, илғор таълим стандартлари ва методикаларини жорий этиш учун алоҳида илмий институт ва лабораториялар ташкил қилинади. Миллий ўзлигимиз тимсоли, маънавиятимиз асоси бўлган она тилимизга эътибор янада кучайтирилади.

Ҳозирги очиқлик сиёсати, чет эл инвестициялари ва янги корхоналарнинг ортиб бораётгани ёшларимизни замонавий билимлар ва хорижий тилларни ўрганишга ундамоқда. Шу боис, мактабларга юқори малакали хорижий ўқитувчиларни олиб келишга мажбур бўляпмиз.

Фурсатдан фойдаланиб, юртимиздаги барча мактаб жамоаларига мурожаат қилмоқчиман.

Жондан азиз болаларимиз мактабдан чет тилларни, касб-ҳунар ва компьютер саводхонлигини пухта ўрганиб чиқса, биласизларми, жамиятимиз қандай ўзгаради?

Янги Ўзбекистонда мактаб жамоалари ва муаллимларининг масъулияти – айнан ана шу масалаларда яққол намоён бўлади. Ва мен ишонаман – сиз, жонкуяр ўқитувчиларимиз бу вазифани шараф билан уддалайсизлар.

Келгуси йили 70 та янги мактаб қурилади, 460 та мактаб кенгайтирилади. Хусусий инвестициялар иштирокида 100 та мактаб қуриш лойиҳалари бошланади, келгуси беш йилда уларнинг сонини 1 мингтага етказамиз.

Йил бошидан Қорақалпоғистон ва Хоразмда 285 минг нафар бошланғич синф ўқувчилари учун бепул овқатланиш йўлга қўйилди. Бу борада етарли тажриба орттирдик.

Келгуси ўқув йилидан бошлаб ушбу амалиёт қолган вилоятлар ва Тошкент шаҳри мактабларида ҳам жорий этилади ва бунинг учун 2,3 триллион сўм ажратилади. Бу жараёнларни шаффоф тизим асосида ташкил этиш, фарзандларимизни соғлом ва сифатли овқат билан таъминлашга Халқ таълими вазири масъул ва жавобгар бўлади.

Таълим соҳасидаги навбатдаги муҳим йўналиш, бу – ёшларнинг замонавий касб-ҳунар эгаллаши учун барча зарур шарт-шароитларни яратишдан иборат.

Мактаб битирувчиларининг 50 фоизи меҳнат бозорига ҳеч қандай касбга эга бўлмасдан кириб келаётгани ҳаммамизни ўйлантириши керак. Шу боис, 700 дан ортиқ касб-ҳунар мактаби, коллеж ва техникумлар имкониятидан самарали фойдаланиш зарур.

Бу мақсадда 2023 йилдан бошлаб янги дастур амалга оширилади. Ҳар бир вилоятда 1 тадан техникумда Европа касбий таълим стандартлари жорий этилади. Келгуси беш йилда барча коллеж ва техникумлар ушбу тизим билан қамраб олинади.

Шу билан бирга, иқтидорли ёшларни қўллаб-қувватлашни кенгайтирамиз. Кимё саноати, электр техникаси, транспорт ва энергетика соҳаларида нуфузли халқаро ташкилотлар билан бирга, алоҳида Мухандислик мактаблари ташкил қилинади. Бу тизим бизда ҳозиргача бўлмаган. Лўнда айтганда, янги замон инженерлари тайёрлаш тизимини яратамиз.

Сўнгги олти йилда болаларни мактабгача таълим билан қамраб олиш даражаси 27 фоиздан 70 фоизга етиши натижасида бугунги кунда 2 миллионга яқин бола боғчага бормоқда. Яқинда Тошкент шаҳрида ўтказилган ЮНЕСКОнинг Мактабгача таълим бўйича Умумжаҳон анжуманида ҳам бу ислохотларимиз юксак эътироф этилди.

Шу билан бирга, келгуси беш йилда қамровни 80 фоизга етказиш учун 600 минг янги боғча ўрни керак. Бу – жуда катта марра. Шу боис, боғчалар сонини кўпайтириш, улардаги таълим ва тарбия сифатини тубдан яхшилаш бўйича беш йиллик дастур қабул қилинади. Боғча қамровини кенгайтириш бўйича хусусий секторга қўшимча шароитлар яратилади.

Сўнгги йилларда олийгоҳларимиз 2,5 баробар кўпайиб, 198 тага етди, қамров даражаси 9 фоиздан 38 фоизга ошди.

Биз бу рақамларни янада кўпайтиришни мақсад қилганмиз. Лекин, таълим сифати нима бўлади, деган савол ҳаммамизни ўйлантириши керак.

Авваламбор, бунга ҳар бир олийгоҳ ўзи ҳаракат қилиши лозим, ўшанда натижа бўлади.

Бу борада 41 та олийгоҳга академик ва молиявий мустақиллик берилди, уларда трансформация офислари очилди. Олийгоҳ ректорлари, профессор ва ўқитувчилар бу жараёнларда фаол бўлишлари, янги, илғор методикаларни жорий қилишлари керак.

Келгуси йилда олийгоҳ талабалари учун имтиёзли таълим кредитларига ресурслар 2 баробар кўпайтирилиб, 1,7 триллион сўм ажратилади.

Бу йил илм-фан ва инновацияларга 1,5 триллион сўм йўналтирилди. Бу – 2017 йилга нисбатан қарийб 6 баробар кўп, дегани.

Олимларнинг иш ҳақи ҳам 4,5 баробар оширилди.

Буларнинг барчаси ҳисобидан нано ва биотехнологиялар, рақамли геология каби 18 та янги илмий йўналиш ташкил этилди.

Келгуси йили илм-фан ва инновацияларга 1,8 триллион сўм ажратилади.

Энди олимларимиз сув ва энергияни тежаш, тупроқ унумдорлиги ва ҳосилдорлик, геология, саноат, қурилиш каби бугунги кунда биз учун долзарб йўналишларда аниқ натижалар кўрсатишлари керак.

Ҳурматли юртдошлар!

Халқимизнинг малакали ва сифатли тиббий хизматлардан фойдаланиш имкониятларини янада кенгайтирамыз.

Аввало, бепул тиббий ёрдамнинг қафолатланган ҳажми қонун билан белгиланади.

Ажратилаётган маблағлар ҳар бир беморга етиб бориши учун давлат тиббий суғуртасига ўтишни тезлаштирамыз. Келгуси йили бутизим Тошкент шаҳрида бошланади. Босқичма-босқич бошқа ҳудудларда ҳам жорий қилинади.

Шу ўринда бир оғриқли масалани айтиб ўтмоқчиман. Бугунги кунда 7 миллион аҳолимизда турли хил сурункали касалликлар бор.

Соғлом ҳаёт тарзи ҳақида олти йилдан бери гапиряпмиз. Лекин Соғлиқни сақлаш вазирлиги бунга ҳали жой-жойига қўя олмапти. Соғлом овқатланиш рационига доир тавсиялар одамларга етказилмаяпти, турли ёшдаги кишилар учун жисмоний машқларни ўргатиш ишлари йўқ. Аслида, инсон саломатлиги, тиббиётнинг замини ҳам шулар-ку! Шу боис, **“Туғри овқатланиш ва соғлом турмуш тарзи” янги умуммиллий ҳаракати**ни маҳалладан бошлаймиз. Бу ҳаракатда ёшу қари – барча юртдошларимиз ўз ўрнини топиши керак.

Аҳолига бирламчи тиббий хизматларни янада яқинлаштириш ишлари давом эттирилади. Келгуси икки йилда ҳар бир оилавий поликлиника ва шифокор пунктига энг керакли ускуна ва жиҳозлар етказиб берилади, экспресс лабораториялар тўлиқ янгиланади.

Янги йилда қўшимча 140 та оилавий шифокор пункти ва поликлиникалари, 520 та олис ва чекка маҳаллада ихчам тиббиёт пунктлари ташкил этилади.

Шу билан бирга, оналар ва болалар саломатлигини муҳофаза қилиш бўйича уч йиллик катта дастур амалга оширилади. Барча туғруқ комплекслари тўлиқ таъмирланади ва жиҳозланади, ўринлар сони 35 фоизга кўпайтирилади.

Бундан ташқари, мамлакатимизда 15 мингга яқин онкологик беморлар нур ёрдамида даволанишга муҳтож. Шу боис, келгуси йилда Самарқанд, Фарғона ва Хоразмда, давлат-хусусий шериклик асосида Радиология марказларини ташкил этиш лойиҳаларини бошлаймиз.

Муҳтарам қўшма мажлис қатнашчилари!

Маълумки, барча ислохотларимиз замини ва кўзгуси бу – маҳалла. Жамиятимиздаги барча жараёнлар маҳалла ҳаётида ўз ифодаси ва амалий ечимини топади.

Маҳалла – тинчлик ва осойишталик пойдевори, аҳиллик ва ҳамжиҳатлик, маърифат ва тарбия кўрғонидир. Шунинг учун ҳам бундан буён давлат инвестиция дастурлари маҳалла даражасига туширилади.

Авваламбор, 2023 йилда аҳоли томонидан таклиф берилган сув, электр энергияси, йўл, мактаб каби йўналишлар бўйича лойиҳалар учун қарийб 3 баробар кўп, яъни 8 триллион сўм йўналтирилади.

Ҳар бир маҳалла ўзининг кутубхонаси, спорт майдончасига эга бўлиши зарур.

Маҳалла ўзининг муаммосини мустақил ҳал этиши учун “Маҳалла бюджети” тизими жорий этилади. Бунинг учун янги йилда 1 январдан бошлаб мол-мулк ва ер солиқларининг бир қисми маҳалланинг ўзида қолади.

Шу билан бирга, Конституциямизга аҳолининг муносиб ҳаёт кечириши ва уй-жойга эга бўлиши тўғрисидаги янги моддаларни киритиш лозим, деб ҳисоблайман.

Аҳоли учун янги уй-жойлар қуриш ҳажмини 1,5 баробар ошириб, 90 мингга етказамиз. Бу борада икки йил олдин бошланган имтиёзли шартлар асосида ипотека кредитлари бериш давом эттирилади.

Келгуси йилда Тошкент вилоятида “Менинг биринчи уйим” янги ипотека дастури бошланади. Дастур доирасида, биринчи навбатда турар-жойга эҳтиёжи бор ҳамда ёш оилалар учун энг қулай шартлар асосида уй-жойлар барпо этилади.

Бундан ташқари, жамоат транспортидаги вазият мутлақо ўзгаради. Тошкент шаҳри учун қўшимча равишда 1 мингта замонавий автобус сотиб олинади, 7 та ер усти метро бекати ишга туширилади. Буларнинг ҳисобидан ҳар куни 500 мингдан зиёд пойтахт аҳолиси ва меҳмонларига қўшимча қулайликлар яратилади.

Ҳудудларда ҳам йўловчи ташиш сифатини яхшилаш мақсадида яна 1 мингта автобус ҳаракати йўлга қўйилади. Бу орқали жамоат транспорти бўйича аҳвол оғир бўлган 300 та маҳалладаги 1 миллион аҳолининг узоғи яқин қилинади.

Учинчи йўналиш. Инсон ҳуқуқ ва эркинликларини ишончли ҳимоя қилиш давлатнинг конституциявий мажбурияти сифатида белгиланиши лозим.

Сўнгги йилларда суд-ҳуқуқ тизимида адолат ўрнатиш бўйича кўп иш қилдик. Шу билан бирга, одил судловни таъминлаш бўйича ҳали қўлимиз етиб бормаган масалалар бор. Афсуски, ҳозир ҳам тергов сифати пастлиги, судларда одамларнинг оворагарчилиги, суд қарорлари ижро этилмай қолаётгани билан боғлиқ ҳолатлар учрамоқда.

Бу масалалар, энг аввало, Олий суд раиси ва Бош прокурорни ташвишга солиши керак.

Нима учун ҳалигача давлат ҳисобидан бепул таъминланадиган адвокатларни электрон танлаш тизими ишга тушмади? Ким бунга қарши?

Бу масалани алоҳида назоратга олиб, тез кунларда ушбу тизимнинг тўлиқ ишга туширилишини таъминлашимиз зарур.

Шу боис, қисқа муддатда ҳуқуқ-тартибот идораларини янгича ишлашга ўргатадиган, одил судлов сифатини оширадиган тизим яратамиз. Бу масалада алоҳида Фармон имзоланади.

Энг аввало, одамларимизнинг жойларда судма-суд сарсон бўлиб юришларига барҳам берилади. Бунинг учун адолатли ҳукм ва қарор чиқариш бўйича вилоят судларининг ваколати ҳам, масъулияти ҳам оширилади.

Тинтув ўтказиш, телефон сўзлашувини эшитиш ва мулкни хатлашга санкцияни прокурордан судга ўтказамиз. Энди терговчи жиноятга алоқадор деб, ҳар қандай мулкни хатлаб қўя олмайди. Ахир, биз хусусий мулк дахлсизлигини кучайтириш бўйича озмунча ҳаракат қилгандими?

Бундан буён мулк ҳуқуқини чеклашга оид ҳар қандай ҳаракат фақат суд орқали бўлади.

Тергов сифатини ошириш бўйича ҳам тизимли чоралар кўрамиз. Тергов шахсни айблаш учун эмас, жиноятни фош этиш орқали ҳақиқатни аниқлаш учун ишлаши керак.

Шу билан бирга, судда ишларни кўришда қатнашадиган алоҳида прокурорлар корпуси шакллантирилади. Улар махсус ўқитилади, ишни судда кўришда ҳолис, мустақил бўлиши қонун билан белгиланади.

Одил судловни таъминлашда ҳимоячига берилган ҳуқуқлар ҳам қайта кўриб чиқилиб, етмайдиган ваколатлар берилади.

Нима учун адвокатга жиноят иши қўзғатиш ва тугатиш ҳақидаги қарордан нусха берилмайди? Бундай ҳолатда тенглик ҳақида қандай гапириш мумкин?

Энди судларга жиноят иши фақат айблов хулосаси билан эмас, балки ҳимоячининг фикри билан бирга қабул қилинади.

Айбланувчининг ҳимоячидан воз кечиши бўйича ҳар бир ҳолат прокурор, суд томонидан синчиклаб ўрганиладиган тизим жорий қилинади.

Охирги пайтларда айрим вақтинча ушлаб туриш жойларида инсон ҳуқуқлари бузилиши бўйича оғриқли масалалар кўтарилмоқда.

Бизнинг юртимизда бундай ҳолатлар умуман бўлиши мумкин эмас. Ким бунга амал қилмаса, қонун устувор, жазо муқаррар бўлади.

Шу боис, бундай жойларга олиб келинган барча шахсларни ҳисобга олишнинг онлайн тизими жорий этилади ва юзни таниш ускунаси ўрнатилади.

Ҳеч кимнинг унутишга ҳаққи йўқ – қонун талаблари ва инсон ҳуқуқлари – биз учун олий қадрият.

Бош прокурор ва Ички ишлар вазири бу ҳақиқатни ҳар бир ходимига етказиб, таъсирчан назорат ўрнатиши шарт.

Илғор хорижий тажрибалар асосида маъмурий судлар фаолиятини янги босқичга олиб чиқамиз.

Маъмурий судларга ҳоким қароридан норози бўлиб мурожаат қилинган тақдирда, ишларни экстерриториал тартибда, яъни бошқа ҳудудда ҳам кўриш амалиёти жорий қилинади.

Вазирлар ҳам, ҳокимлар ҳам бир ҳақиқатни яхши тушуниб олиши керак: **Ўзбекистонда мулк ва инвестициянинг ҳимоячиси қайсидир ҳоким ёки вазир эмас, фақат Конституция, қонун ва суд бўлади.**

Бу борада Халқаро тижорат судини Ўзбекистонда ташкил қилиш бўйича ҳам амалий ишлар бошланди.

Юқоридаги барча ташаббусларни Конституцияда тўғридан-тўғри муҳрлаб қўйиш лозим.

Шу ўринда биз учун долзарб муаммо бўлган коррупция масаласига алоҳида тўхталиб ўтмоқчиман.

Ўтган икки йилда 5 мингга яқин мансабдор коррупцияга доир жиноятлар бўйича жавобгарликка тортилди. Лекин, очиқ айтиш керак, бу – масаланинг сабаби билан эмас, оқибати билан курашиш.

Депутат ва сенаторлар, маҳаллий кенгашлар ҳам бонг уриб, аниқ соҳаларни таҳлил қилиб, коррупцияни бартараф этиш бўйича фаол бўлишлари керак эмасми?

Ҳар бир депутат ўзининг округидаги бюджет ҳисобидан бўлаётган қурилишлар, йўлларни, ҳар ойда бориб кўрса, буюртмачи ва пудратчидан сифатни талаб қилса, биласизларми, аҳвол қандай ўзгаради? Бунинг учун сизларда етарли ваколат ҳам, шижоат ҳам бор.

Коррупцияга қарши курашиш борасида алоҳида қонунлар қабул қилиниб, ҳуқуқий асослар яратилди.

Энди амалий ишларни кучайтириш керак. Сунъий монополияга, ёпиқ схемаларга, умуман коррупцияга имкон яратадиган барча бўшлиқларга барҳам берилади.

Тўртинчи йўналиш экология, айниқса, сув масалалари глобал муаммога айланиб бораётгани билан боғлиқ.

Биз нафақат бугунги, балки келажак авлодларни ҳам ўйлашимиз шарт. Шу боис, Конституциямизда табиий ресурслар, жумладан, сув ҳавзалари ва ер ости захираларини муҳофаза қилиш бўйича талабларни кучайтиришимиз зарур.

Биласиз, мамлакатимиз сўнгги 3 йилда қурғоқчиликни бошдан кечирди. Бунинг таъсири, айниқса, Амударёнинг қуйи ҳавзасидаги ҳудудларимизда яққол сезилди.

Шу ўринда Амударё ўзанида янги канал қурилиши бўйича қўшни Афғонистоннинг муваққат ҳукумати ҳамда жаҳон ҳамжамияти билан бирга халқаро меъёрлар асосида ва минтақанинг барча давлатлари манфаатларини инобатга олиш юзасидан амалий мулоқотлар олиб бориш лозим, деб ҳисоблаймиз. Бундай ёндашув қўшниларимиз томонидан ҳам қўллаб-қувватланишига ишонамиз.

Умуман, сўнгги 15 йилда ёғингарчилик 25 фоизга қисқарди. Ёзда ўта иссиқ кунлар давомийлиги ортгани олдимизда ҳали катта синовлар борлигидан далолат беради. Лекин

ҳозирги вақтда экин майдонларига сув етказиб беришда сезиларли йўқотишлар бор. Шу боис, сув хўжалиги тизими ислоҳ қилинади.

Сувнинг ҳисобини очиқ-ошкора юритиш тизими жорий этилади ва келгуси уч йилда 13 мингга яқин сув хўжалиги объекти рақамлаштирилади. Шу билан бирга, 16 та йирик насос станцияси давлат-хусусий шерикчилик асосида модернизация қилинади ва муқобил энергияга ўтказилади.

Буларга қўшимча равишда сув солиғи бўйича тушумларнинг бир қисми туманларда суғориш хизматларини ривожлантириш, ариқ, зовур ва каналларни бетонлашга йўналтирилади.

Ҳозирги вақтда бутун дунёда бўлгани каби Ўзбекистонда ҳам жиддий экологик муаммолар пайдо бўлмоқда. Аксарият ҳудудларимизда тупроқ таркиби бузилиб, унумдор ерлар қисқариб бораётгани, чўлланиш, сув етишмаслиги, қурғоқчилик, аҳолини тоза ичимлик суви билан таъминлаш шулар жумласидандир.

Табиатимизни асраб-авайлаш, сув, ҳаво ва атроф-муҳитни тоза тутиш келгуси йилда ҳар бир маҳалла аҳолисининг маданияти ва амалий ҳаракатига айланиши керак. Бу борада мавжуд вазиятни ижобий томонга ўзгартириш учун экология ва атроф-муҳитни асраш бўйича саъй-ҳаракатларимизни, хусусан, **“Яшил макон” умуммиллий лойиҳаси** доирасидаги ишларимизни кучайтирамиз.

Ҳурматли халқ вакиллари!

Биз қишлоқ хўжалигида ислоҳотларни қатъий давом эттирамиз.

Ер муносабатлари бўйича катта ишларни бошлаб, шу йилнинг ўзида 100 минг гектар экин ерини аҳолига деҳқончилик қилиш учун бўлиб бердик. Бунинг ҳисобидан 1,5 миллион тонна қўшимча озиқ-овқат етиштирилди.

Энг асосийси, қишлоқларда 400 мингта янги деҳқон хўжалиги ташкил қилинди, 1 миллион 200 мингдан зиёд одамларимиз банд бўлиб, даромад оляпти.

Агар шу ислоҳотни қилмаганимизда, бозор ва дўконларимиз ҳозиргидек тўкин бўлармиди, экспорт шу даражага етармиди, жон бошига даромад ўсармиди?

Шу боис, 2023 йилда ҳам сув таъминоти яхши бўлган 100 минг гектар қўшимча экин майдонларини аҳолига ажратамиз. Бунинг ҳисобидан қарийб 350 мингта янги деҳқон хўжалиги ташкил этилади.

Агар жами 750 мингта янги деҳқон хўжалигини тадбиркорга, ер эгасига айлантира олсак, қишлоқда жуда кўп ижтимоий муаммолар, аввало, ишсизлик ва камбағаллик масаласи ечилади. Мен бунга ишонаман.

Вилоят ва туман ҳокимлари бу ишни самарали ташкил этишга масъул ва жавобгар бўлиб, халқ олдида доимий ҳисобот бериб боришлари керак. Бунинг учун кооперацияни фаол қўллаб-қувватлаймиз, кичик ва ўрта қувватли сақлаш корхоналари, саралаш ва қайта ишлаш инфратузилмасини ривожлантираамиз.

Умуман, аграр соҳада юқори қўшилган қиймат занжирини яратиш лойиҳаларига 2023 йилда 1 миллиард доллар ажратилади.

Бешинчи йўналиш. Эркин бозор механизмларини жорий қилиш, соғлом рақобат ва хусусий мулк дахлсизлигини таъминлаш, тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш Конституцияда алоҳида ўрин эгаллаши керак.

Бугунги кунда дунёда содир бўлаётган кескин жараёнлардан барчангиз хабардорсиз. Жаҳонда мураккаб геосиёсий вазият, энергия ресурслари танқислиги кучайиб бормоқда, озиқ-овқатга эҳтиёж ортиб, молиявий ресурслар қимматлашмоқда.

Бундай вазиятда, қанчалик оғир бўлмасин, иқтисодий ислоҳотларни қатъий давом эттирамиз, ички имкониятларни тўлиқ сафарбар қилиб, хусусий секторни янада қўллаб-қувватлаймиз. Бунинг учун, энг аввало, тадбиркорлик муҳитини тобора яхшилаш бўйича ислоҳотларни жадаллаштираамиз.

Биринчи навбатда, ҳудудлар ўртасидаги иқтисодий тенгсизликни қисқартириш, барча туман ва шаҳарларни бир маромда ривожлантириш бўйича янгича ёндашувлар жорий этилади.

Биз чуқур таҳлил қилдик. Келгуси йилдан бошлаб туман ва шаҳарлар мавжуд шароити, салоҳияти ва имкониятларидан келиб чиқиб, 5 та тоифага ажратилади. Жумладан, тадбиркорлик учун ҳар томонлама ривожланган 26 та туман – 1-тоифага; инфратузилмаси яхши бўлган 46 та туман – 2-тоифага; шароити нисбатан қониқарли бўлган 76 та туман – 3-тоифага; жоziбадорлиги етарли бўлмаган 40 та туман – 4-тоифага; шароити оғир бўлган 20 та туман – 5-тоифага тўғри келади.

Энди тоифага қараб, туманларнинг иқтисодий ривожланишини белгилаймиз. Тадбиркорлар учун субсидия, кредитлар ва компенсациялар тоифалардан келиб чиқиб ажратилади. Улар учун солиқ ставкалари ҳар хил бўлади.

Мисол учун, бешинчи тоифага кирувчи, шароити энг оғир бўлган 20 та туман учун айланмадан олинadиган солиқ, фойда солиғи, ижтимоий солиқ ставкаларини 1 фоиз миқдорида белгилаймиз. Мазкур туманлардаги тадбиркорлар ер ва мол-мулк солиқлари бўйича ҳисобланган сумманинг атиги 1 фоизини тўлайди. Якка тадбиркорлар қатъий ставкадаги солиқларни тўлашдан озод этилади.

Худди шундай, бошқа тоифадаги туманларда кредитларга пасайтирилган фоиз ставкаларини қўллаш, инфратузилма харажатларини давлат томонидан қоплаб бериш каби бир қатор энгилликлар берилади.

Бюджет харажатлари, аҳоли ва тадбиркорлар олдидagi мажбуриятларимизни қисқартирмаган ҳолда, бизнесга солиқ юкини камайтириш бўйича ишларни давом эттирамиз. Жумладан, 1 январдан бошлаб қўшилган қиймат солиғи ставкасини 15 фоиздан 12 фоизга пасайтириш ҳисобидан тадбиркорлар ихтиёрида йилига камида 14 триллион сўм маблағ қолади. Лекин бизнес муҳитини яхшилаш учун фақат солиқни камайитиришнинг ўзи етарли эмас.

Ўтказилган сўровларда 70 фоиз тадбиркорлар солиқ, божхона, ҳоқимият, электр, кадастр, ёнғин хавфсизлиги, санитар назорат каби идоралар томонидан маъмурий босимлар борлигини билдирган. Шу боис, 2023 йилда назорат қилувчи ва рухсат берувчи идоралар фаолияти яна бир марта танқидий кўриб чиқилади.

Биринчи навбатда, илғор тажрибалар асосида солиқ ва божхона маъмурчилиги жиддий ислох қилинади. Бунда ҳамма давлат идораларида тадбиркорларга сервис хизмати кўрсатишни баҳолаш тизими жорий қилинади. Келгуси йил шу масала билан қаттиқ шуғулланамиз.

Таъкидлаб айтмоқчиман: биз тадбиркорлик соҳасида жавобгарликни энгиллаштириш бўйича бошлаган ислохотларимизни жадал давом эттирамиз.

Ҳурматли дўстлар!

Халқимиз ҳам, тадбиркор ва инвесторлар ҳам биздан долзарб масала бўлган энергетика соҳасида аниқ ечимлар кутаётгани сир эмас.

Очиқ айтиш керак, энергетика соҳасидаги муаммолар бугун пайдо бўлиб қолгани йўқ.

Кўп йиллар давомида янги газ конларига инвестиция киритилмагани, электр ва газ тармоқлари модернизация қилинмагани ҳам айни ҳақиқат. Оқибатда тизимда аниқ ҳисоб-китоб йўқлиги, катта йўқотишлар оддий ҳолга айланиб қолган эди.

Шу билан бирга, сўнгги олти йилда аҳолимиз 13 фоизга, саноат корхоналари эса 2 баробар ортиб, 45 мингдан 100 мингга кўпайди. Натижада электр энергиясига талаб камида 35 фоиз ошди ва йилдан-йилга кўпайиб бормоқда.

Иқтисодиётимиз барқарор ривожланиши учун энергетика соҳасига 25–30 миллиард доллар инвестиция керак. Бунга фақатгина хусусий инвестицияларни жалб қилиш орқали эришиш мумкин.

Шу боис, сўнгги уч йилда соҳага 8 миллиард долларлик тўғридан-тўғри инвестициялар жалб қилинди. Жумладан, ўтган ҳафтада Бухоро, Наманган ва Хоразмда қуввати 500 мегаваттли яна 3 та куёш станциясини қуриш бўйича танлов якунланди. Депутат ва сенаторлар томонидан қабул қилинган янги қонунлар бунинг учун ҳуқуқий асос бўлди.

Йил бошидан қуввати 1,5 минг мегаваттли 7 та электр станциясини ишга туширдик.

Келгуси йилда яна 4,5 минг мегаваттли 11 та йирик лойиҳани якунига етказамиз. Жумладан, Бухоро, Жиззах, Қашқадарё, Навоий, Самарқанд, Фарғона ва Тошкент вилоятларида

барпо этиладиган қуёш ва шамол электр станциялари ҳисобидан қўшимча 14 миллиард киловатт электр ишлаб чиқарилади. Бу орқали хонадонларга бериладиган электр энергияси 50 фоизга кўпаяди.

Очиқ айтиш керак, кўп иқтисодчилар энергетика соҳасида эркин бозорга ўтишни таклиф қилмоқда.

Бу – тўғри йўл. Мен ҳам буни хоҳлайман. Лекин халқимизнинг жон бошига даромади, ижтимоий ҳимоясини ўйлаб, бу соҳадаги ислохотларни шошмасдан, босқичма-босқич қилишимиз керак.

Энг муҳим масала – энергия ресурсларидан самарали фойдаланиш.

Афсуски, иқтисодиётимизда энергия сарфи бошқа давлатлардан 2 баробар юқори. Шунинг учун энергия самарадорлигини ошириш Миллий дастурини қабул қиламиз. Депутат ва сенаторларимиз бу ишга бош-қош бўлса, албатта ижобий натижа бўлади.

Уй, ишхона, боғча, мактаб ва кўчаларда одамларимизга энергиянинг қадрига етиш, уни тежашни ўргатиш керак. Қонунларимизда ҳам бу масалаларни мустаҳкамлаш зарур.

Шу билан бирга, кичик ҳажмдаги қайта тикланувчи энергия манбаларидан фойдаланиш кескин оширилади. Мисол учун, Тошкент вилоятида Олмалик, Бекобод комбинатлари ва бошқа йирик корхоналар ўз эҳтиёжлари учун 1 минг мегаваттлик қуёш электр станцияларини ўрнатса, йилига 2,5 миллиард киловатт соат электр ишлаб чиқарилади. Бу орқали Тошкент вилоятининг қарийб 30 фоиз электр истеъмоли таъминланади ва 500 миллион куб метр газ тежалади.

Худди шундай асосда бошқа вилоятлар ҳам ҳисоб-китобларини қилиб, келгуси йил учун аниқ режаларини белгилаб олиши керак.

Республиканинг ҳар бир туман ва шаҳар ҳокими ҳам ўз ҳудудидаги хонадон ва корхоналарда жами 5-10 мегаваттлик қайта тикланувчи энергия лойиҳаларини амалга ошириши шарт.

Агар ана шу масалага жиддий киришсак, бу ишлар албатта натижасини беради.

Умуман, келгуси уч йилда барча давлат ташкилотларида қуёш панеллари ва иссиқ сув коллекторлари ўрнатилади. Ушбу мақсадларда 2 миллиард доллар миқдорида инвестиция жалб қилинади. Бунинг ҳисобидан уларнинг 60 фоиз электр ва газ истеъмоли “яшил энергия”га ўтказилади.

Аҳоли хонадонларида эса, қуёш панели ўрнатишга ажратиладиган субсидиялар ҳажми 2 баробар кўпайтирилади.

Умуман, “яшил энергия”га тезроқ ўтмасак, бу борада қонунларимизда ҳам аниқ механизмларни белгиламасак, аҳолимиз ва тадбиркорларимизни рози қила олмаймиз.

Газ захираларини кўпайтириш мақсадида геология-қидирув ишлари бўйича ўн йиллик дастур қабул қиламиз. Бунда янги технологияларни жорий этиб, илк бор чуқур қатламларда газ қазиб чиқариш ишларини бошлаймиз. Жумладан, Устюртнинг юқори истиқболга эга чуқур қатламларида қидирув ишларига нуфузли хорижий инвесторлар жалб қилинади.

Газ қазиб чиқаришга олдин берилган барча лицензиялар қайта кўриб чиқилади, самарасиз ишлаётган корхоналар бўйича тегишли чоралар кўрилади.

Олтинчи йўналиш. Иқтисодиётга маҳаллий ва хорижий хусусий инвестицияларни кўпайтириш учун шароитларни янада яхшилаيمиз.

Биз сўнгги олти йилда инвестициялар ҳажмини ялпи ички маҳсулотнинг 30 фоизидан оширишга эришдик.

Келгуси йили қарийб 30 миллиард доллар сармоя жалб қилинади, шундан 25 миллиард доллар хусусий инвестициялар бўлади. Жумладан, умумий қиймати 8 миллиард долларлик 300 дан зиёд лойиҳани ишга туширамиз ва яна 40 та янги йирик лойиҳа бошланади.

Мисол учун, “Ёшлик” мис конини ўзлаштиришнинг биринчи босқичи якунига етказилиб, 60 миллион тонна рудани қайта ишлаш қувватига эга 3-мисни бойитиш фабрикаси ишга тушади. Бу орқали Олмалик комбинатининг рудани қайта ишлаш қуввати ҳозирги 40 миллиондан 100 миллион тоннага етади.

Шу билан бирга, Олмаликда мисни бойитиш фабрикаси ва Мис эритиш заводи лойиҳалари бошланади.

Навоийдаги Пистали конида 4 миллион тонна олтин рудасини қайта ишлаш мажмуасининг қурилиши якунланади.

Металлургия соҳасида амалга оширилаётган катта дастурларимиз беш йилдан кейин мисни – 3 баробар, олтинни эса йилига 150 тоннагача ошириш имконини беради.

Кимё, автомобилсозлик ва қишлоқ хўжалиги машинасозлигида ҳам катта-катта лойиҳалар ишга туширилади.

Шу билан бирга, фаол инвестицияларни жалб қилишда хусусийлаштириш ва давлат-хусусий шериклик имкониятларидан тўлиқ ва самарали фойдаланиш зарур.

Келгуси йили катта хусусийлаштиришни бошлаймиз, 1 мингга яқин корхона савдога чиқарилади.

Бугун кўнглимдаги бир ниятимни сизларга очиқ айтмоқчиман. Менинг катта ниятим – юртдошларимиз орасида юз минглаб мулкдорлар, акциядорлар пайдо бўлсин. Одамларимиз ўз омонатларини инвестиция қилиб, юқори даромадларга эга бўлсин.

Шунинг учун топшириқ бердим: келгуси йилда энг йирик 10 та компания ва тижорат банклариимизнинг акциялари ўз аҳолимиз учун очиқ ва шаффоф савдога чиқарилади.

Бу чинакам халқчил IPO бўлишига ишонаман.

Шу борада илгари ҳам айтган гапимни такрорлашни ўринли, деб биламан: **халқ бой бўлса, давлат ҳам бой ва қудратли бўлади.**

Навбатдаги масала – 2023 йилда тайёр маҳсулотлар экспортини қўшимча 4 миллиард долларга ошириш асосий мақсадимиз бўлади.

Бу йил бошланган **“Янги Ўзбекистон – рақобатбардош маҳсулотлар юрти”** дастури ўз самарасини бермоқда. Бир йилнинг ўзида 2 мингга яқин тадбиркорлар илк бор ташқи бозорларга чиқди.

Келгуси йилда ҳам экспорт қилувчиларга транспорт ва бошқа харажатларини компенсация қилиш давом эттирилади.

Европа бозорларига текстиль, электр техникаси, чарм-пойабзал ва бошқа тайёр маҳсулотлар экспортини камида 2 баробар оширамиз. Маҳсулотлар экспорти бўйича ҳозирги 9 та босқичдан иборат божхона расмийлаштируви 3 баробар қисқаради.

Жаҳон савдо ташкилотига аъзо бўлиш бўйича асосий музокараларни якунлаб, ички қонунчиликни мослаштириш, янги стандартларни жорий этиш ишларини жадаллаштирамиз.

Умуман, 2023 йилда экспорт ҳажми тарихимизда илк бор 23 миллиард доллардан ортади.

Хурматли депутат ва сенаторлар!

Дунёдаги ҳозирги мураккаб шароитда очиқ ва прагматик, ўзаро ишонч ва ҳурматга асосланган ташқи сиёсатни изчил давом эттирамиз.

Бундан кейин ҳам асосий эътиборимизни Марказий Осиёдаги барча қўшни мамлакатлар ва дунёдаги стратегик шерикларимиз бўлган давлатлар, халқаро ташкилотлар билан кўп қиррали ва ўзаро манфаатли ҳамкорликни кучайтиришга қаратамиз.

Миллий хавфсизликни таъминлаш, Қуrolли Кучларимиз жанговар салоҳиятини ошириш борасидаги ишларимизни янги босқичга олиб чиқамиз.

Шу ўринда депутат ва сенаторларимиз, маҳалла, нуруний, хотин-қизлар ва ёшлар фаолларига, бутун халқимизга қарата айтмоқчиман: энг бебаҳо олий неъмат – тинчлигимиз ва осойишталигимизнинг қадрига етайлик, оилаларимиз, фарзандларимиз, келгуси авлодларимизнинг бахту камоли учун бу улуғ бойликни асраб-авайлайлик!

Шу мақсадда биз ёшларимизни ҳарбий-ватанпарварлик руҳида тарбиялаш, уларнинг она юртга меҳри ва садоқатини оширишга янада кўпроқ аҳамият беришимиз керак.

Ёш авлодимизни ана шундай баркамол, эл-юрт учун фидойи инсонлар қилиб тарбиялашда биз муҳтарам нурунийларимизга таянамиз.

Ҳаётимизнинг файзу фариштаси бўлган дуоғўй отахон ва онахонларимизнинг сиҳаттоҳларда саломатлигини тиклаш, уларга маҳалла ва жамоат масканларида қўшимча шароитлар яратишни давом эттирамиз.

Миллати, тили ва динидан қатъи назар, Ўзбекистонни ўзининг Ватани деб биладиган, унинг равнақи учун ҳисса қўшиб келаётган ҳар бир фуқаро бундан буён ҳам давлатимиз ва жамиятимизнинг эътибори ва ардоғида бўлади.

Миллатлараро дўстлик, диний конфессиялар ўртасидаги ҳамжиҳатлик, ижтимоий бағрикенглик муҳитини янада мустаҳкамлаш учун бор куч ва имкониятларимизни сафарбар этамиз.

Бутун дунёда кучайиб бораётган радикализм, экстремизм, терроризм, одам савдоси, гиёҳвандлик каби хатарлар, афсуски, бизни ҳам четлаб ўтмаяпти. Лекин такрор айтаман, мусулмон умматига сабоқ берган Имом Бухорий, Имом Термизий, Имом Мотуридий каби буюк уламолар етишиб чиққан бизнинг диёримизда бу борада адашганлар, радикализм ва экстремизм ғояларига берилганлар бўлиши мумкинми?

Биз жамиятимизда ҳар қандай радикаллашувга, ёшларимиз онгини бузғунчи ёт ғоялар билан заҳарлашга, диндан сиёсий мақсадларда фойдаланишга, маърифат ўрнини жаҳолат эгаллашига йўл қўймаймиз. Бунинг учун нафақат масъул ташкилотлар, балки барчамиз биргаликда муқаддас динимизнинг инсонпарварлик моҳиятини очиб бериш, фарзандларимизни миллий ва умумбашарий қадриятлар руҳида тарбиялаш бўйича оила, маҳалла ва таълим масканларида иш олиб боришимиз зарур.

Бу муҳим масалада алоҳида Миллий дастур қабул қиламиз.

Жамиятимизнинг маънавий асосларини мустаҳкамлаш, маданият соҳасини ривожлантириш, илмий-ижодий ташкилотлар, мухтарам зиёлиларимиз фаолиятини қўллаб-қувватлаш ҳам биз учун устувор йўналишлардан бири бўлади.

Биз қадимий ва бой тарихимизни, айниқса, ғоят оғир шароитда илм-маърифат, инсон эркинлиги, халқ озодлиги, Ватанга, миллий қадриятларга меҳр ва садоқат ғояларини дадил кўтариб чиққан жадид боболаримиз фаолиятини янада чуқур ўрганишимиз лозим. Уларнинг улуғ мақсадлар йўлидаги мардона кураши ва фидойилиги Янги Ўзбекистонни қуришда барчамиз, аввало, ёшларимиз учун чинакам ибрат мактаби бўлиб хизмат қилиши зарур.

Франциядаги машҳур Лувр музейида шу кунларда давом этаётган миллий кўргазма халқимизнинг ноёб тарихий мероси, бетакрор маданияти ва анъаналарига хорижда қизиқиш қанчалик юқори эканини кўрсатмоқда. Бундай тарихий ва маданий бойликларимизни ёшларимизга ва хорижий туристларга янада кенгроқ таништириш, музейларни замон талабларига мослаштириш бўйича алоҳида дастур амалга оширилади.

Қадрли юртдошлар!

Мана, сизлар билан биргаликда 2023 йил учун улкан мақсад ва вазифаларни белгилаб олдик. Албатта, дунёдаги ҳозирги мураккаб шароитда бу вазифаларни амалга ошириш осон бўлмайди. Лекин биз ўтган даврда катта билим ва тажриба тўпладик. Энг муҳими, ўз куч ва имкониятларимизга бўлган ишончимиз тобора ортиб бормоқда.

Шу боис, қанчалик қийин бўлмасин, танлаган йўлимиздан ҳеч қачон ортга қайтмаймиз. Кўзлаган марраларимизга албатта етамиз. Бу йўлда нияти улуғ, қалби пок, меҳнаткаш халқимизга таянамиз.

Бир тану бир жон бўлиб ҳаракат қилсак, мен ишонаман, эл-юртимиз интилаётган Янги Ўзбекистонни албатта барчамиз биргаликда бунёд этамиз.

Фурсатдан фойдаланиб, ислохотларимизни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаб келаётган, барча синовларни мардона енгиб, ўзининг фидокорона меҳнати билан жонажон Ватанимиз равнақига бекиёс ҳисса қўшаётган мард ва олижаноб, бағрикенг халқимизга яна бир бор таъзим қиламан.

Барчангизни, бутун халқимизни кириб келаётган Янги йил байрами билан чин қалбимдан самимий табриклаб, сиҳат-саломатлик, файзу барака, оилавий бахт тилайман.

Юртимиз тинч, халқимиз омон бўлсин!

Яратганнинг ўзи барчамизни, Ўзбекистонимизни паноҳида асрасин!

2022 йил 20 декабрь
president.uz

“БИЗГА ИХЧАМ ВА САМАРАЛИ ДАВЛАТ БОШҚАРУВИ КЕРАК!”



Адҳам БЕКМУРОДОВ,

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси ректори,
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Аннотация: мақолада “Инсонга эътибор ва сифатли таълим йили”да амалга оширилиши кўзда тутилган ислохотлар, муҳим олти йўналиш ҳақида ёритилади. Таҳлилларда инсон ресурсларини бошқаришда очқилик, сифат ва натижадорлик асосий мезон экани ҳар бир йўналиш бўйича батафсил таъкидланади. Ҳуқуқ ва эркинликлар ишончли ҳимоя қилиниши ҳақида сўз боради.

Калит сўзлар: давлат фуқаролик хизматчилари, манфаатлар тўқнашуви, коррупция, коррупцияга оид хавф-хатар, одоб-ахлоқ, жавобгарлик, чеклов, таққик, мажбуриятлар, олдини олиш, жавобгарлик.

**“Нам нужно рациональное и эффективное
государственное управление!”**

Адҳам Бекмуродов,

Ректор Академии государственного управления
при Президенте Республики Узбекистан,
доктор экономических наук, профессор

Аннотация: в статье освещены намеченные для осуществления реформы в “Год заботы о человеке и качественного образования”, важные шесть направлений. По каждому направлению подчеркнуты такие

основные критерии, как открытость, качество и результативность в управлении человеческими ресурсами, достоверная защита прав и свобод.

Ключевые слова: результативность, государственное управление, рациональность, права человека, стратегические проекты.

“We need a compact and efficient government!”

Adham Bekmurodov,

Rector of the Academy of Public Administration under
the President of the Republic of Uzbekistan,
DSc (in Economics), Professor

Abstract: the article describes the six important directions of reforms planned to be implemented in the “Year of attention to people and quality education”. In the analysis, openness, quality and efficiency are the main criteria in human resource management, which are emphasized in detail in each direction. The article analyzes reliable protection of rights and freedoms.

Keywords: state civil servants, conflict of interest, corruption, risk of corruption, ethics, responsibility, limitation, prohibition, obligations, prevention, responsibility.

“Бугунги мураккаб шароитда юрти-мизда бошланган кенг қамровли ислохотлар, янги Ўзбекистонни барпо этиш сари ташлаётган дадил қадамларимизнинг бардавом бўлишини таъминлаш энг асосий вазифамиз бўлиши шарт.

Глобал инқироз шароитида иқтисодий ва сиёсий барқарорликни таъминлаш, жойлардаги мавжуд муаммоларни манзилли ҳал этиш, кўмакка муҳтож юртдошларимизни қўллаб-қувватлаш, ёшларимизнинг орзу-умидларини рўёбга чиқариш – Президентдан бошлаб, барча даражадаги раҳбарларнинг бош вазифаси бўлмоғи даркор. Ана шу ўта муҳим вазифаларни амалга оширишда асосий талаб – давлат ва жамият институтлари ўртасида самарали ҳамкорликни таъминлаш, бу жараёнда натижадорлик ва сифатни оширишдан иборат”.

Президентимиз Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга ва халқимизга Мурожаатномасини ҳаяжон ва масъулият билан тинглаганимиз бежиз эмас. Зеро, нутқда баланд-парвоз гаплардан холи ва ўзбек халқининг эртанги тақдири билан боғлиқ бўлган, барчани мулоҳазага чорлайдиган муҳим масалалар таъкидланди. Юртбошимиз чиқишларида нафақат бир йиллик давр, қолаверса, яқин йиллардаги келажак йўналиши аниқ ифодалаб берилди. Давлат раҳбари ўзи айтгани каби, қисқа вақтда биз катта тажриба тўпладик ва фақатгина ўзимизга ишонган ҳолда, бундай улкан вазифаларга қўрқмасдан бел боғламоқдамиз. Бинобарин, Президент томонидан

2023 йил “Инсонга эътибор ва сифатли таълим йили” деб эълон қилиш таклифи бир овоздан маъқуллангани ва айти пайтда ушбу йўл томон қадам ташлаганимиз ҳам улуғ мақсад йўлида барчанинг якдил эканини кўрсатди. Мурожаатномада кўтарилган ўндан ортиқ устувор масалалар пировардида инсон манфаатлари мужассамдир. Фикримиз исботи Миллий ривожланишнинг 2023 йилда аҳоли томонидан таклиф берилган сув, электр, йўл, мактаб каби лойиҳалар учун қарийб 3 баробар кўп, яъни **8 триллион сўм маблағ йўналтирилишини маълум қилди**. Сир эмаски, халқимиз “OpenBudget” орқали йиллар давомида ўзини қийнаб келган муаммоларнинг ечилгани гувоҳи бўлмоқда ва бу жараёнда фаол иштирокчи бўлиш имкониятини қўлдан бой бермаяпти.

Аввало, айтиш жоиз, жорий йилда бўлиб ўтган геосиёсий воқеалар ва халқаро беқарорлик кузатилаётган бир замонда муаммоларни вақтида ҳал этиш анча мураккаблашиши тайин. Бундай оғир шароитда турли жабҳадаги бошқарув тизими, сарҳадлар дахлсизлиги, соғлиқни сақлаш, таълим соҳалари ҳамда ижтимоий барқарорликни бир маромда ушлаб туриш учун инсондан юксак салоҳият, куч ва бардош талаб этилади. Бунинг учун эса инсон қадри улуғланган жамият томонидан кўрсатиладиган қўллаб-қувватловгина ўз қудратини намоён этади.

Мурожаатномада 2023 йилдаги устувор йўналишларга тўхтаб ўтилди.



Биринчи йўналиш – ихчам ва самарали давлат бошқарув тизимига ўтиш таклифи.

Мазкур йўналиш Олий Мажлис Сенати ва Қонунчилик палатаси аъзоларидан тортиб ҳар бир ҳокимлик тизимидаги давлат фуқаролик хизмати масъуллари зиммасига катта масъулият юклайди. Атрофимиздаги геосиёсий ўзгаришлар нуқтаи назаридан биз янаям кўпроқ вазифаларни бажаришга киришимиз даркор. Эътиборли бўлиш талаб этиладики, жаҳон бозорларидаги конъюнктура ниҳоятда мураккаб. Бизда эса бирорта бозор тизими давлат ривожини учун қисқартирилмаяпти, аксинча янада кенгайтирилмаяпти. Бироқ бошқарув раҳбарларидан энг оқилона йўл халқимизни қийнаётган энг муҳим масалаларга аҳамият қаратиш эканлиги четда қолмаслиги шарт. *“Вазирларнинг Ҳукумат қабул қилаётган қарорларда, таъбир жоиз бўлса, “овози йўқ”. Яъни, уларнинг ушбу қарорларни тайёрлаш ва ҳаётга жорий этишдаги иштироки ва масъулияти етарли эмас. Энди вазирларнинг бундай эскича усулда ишлашга ҳаққи йўқ”, деди Юртбоши. Вазирликлар фаолиятида очиклик, қонунийлик, натижадорлик ва сифат асосий мезон бўлади.*

Нутқда айтилган қатор таклиф ва белгиланган вазифалар халқимизга катта ишонч ва далда бўлди. Юртимизда янги даврга, яъни аллақачон қўл бошқарувидан аниқ натижа учун ишлайдиган тизимли бошқарувга ўтиш фурсати етди. Бу орқали раҳбарларнинг масъуллигини ошириш, уларнинг халқ билан бевосита ишлаш, муаммоларни ўз вақтида ҳал қилиш, берилган вазифаларни астойдил бажариш механизмини кучайтириш лозим. Албатта, кўтарилган масалаларнинг ечими биринчи ўринда давлат ҳокимияти – давлат бошқаруви органлари олдида қўйилган катта вазифа бўлади. Демакки, бу давлат хизматчисининг олдида қўйилаётган муҳим вазифалар ҳақида гап кетаяпти. Ҳар бир давлат бошқарув-

чиси 2017 йилдаёқ айтилган: *“Ҳар бир раҳбар, ҳар бир етакчи инсонларнинг сабр-бардошини синаш учун эмас, балки уларга муносиб шарт-шароитларни яратиш учун раҳбар этиб тайинланади”,* деган таъкидни унутмаслиги шарт. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясидаги ўқув машғулотларидаги вазифамиз ҳам айти шунга қаратилган ва бинобарин, энг масъулиятли давлат хизматчиларини, халқ ғтақдири учун жавобгар бўлган давлат бошқаруви раҳбарларини ўқитамиз.

Президентимиз таъкидлаганидек, бизга ихчам ва самарали давлат бошқаруви керак. Яъни бу профессионал ва натижадорликка йўналтирилган давлат бошқаруви бўлиши лозим, албатта. Таҳлил қилсак, аввалги йиллардан анча фарқли равишда бу йўналишга алоҳида урғу берилди ва бу ҳам бежиз эмас.

Иккинчи йўналиш – Янги Ўзбекистонни “ижтимоий давлат” тамойили асосида қуриш мақсади.

Асосий масала ижтимоий давлат қуриш йўлида инсон салоҳиятини рўёбга чиқариш учун тенг имкониятлар, одамлар муносиб ҳаёт кечиришига зарур шароитлар яратиш, камбағалликни қисқартириш масаласи кўндаланг қўйилди. Мазкур йўналиш таҳлилида инсон кадри, айниқса, ёшларга таълим-тарбия бераётган

муаллим нуфузи, обрў ва ҳурматини ҳимоя қилиш Конституцияда белгиланиши муҳим таклиф бўлди. Биринчи навбатда, ўқитувчиларнинг билим ва тажрибасини орттириш, Президент мактабларида қўлланилган “A-level” таълим дастури йўлга қўйиш орқали дарслар сифатини таъминлаш, фан ўқитувчилари маҳоратини ошириш вазифаси тилга олинди. Инсонга муносиб шарт-шароитларни яратиш ва бунинг замирида таълимни ривожлантириш мана шу йўналишнинг асосий мазмуни бўлди. Зеро, таълим сифати ижтимоий ривожланишнинг энг муҳим пой-

девори. Шавкат Мирзиёев ўз нутқида бунга жудаям кенг миқёсда тўхталди ва барчани “нималарга эришамизу жаҳонда ўрнимиз қаерда биламиз” деган мулоҳазага чорлади.

Рақамларга эътибор қаратсак, мустақиллик тарихимизда таълим муассасалари сони икки ярим баробардан ошди. Сўнгги йилларда олийгоҳларимиз сони 2,5 баробарга кўпайиб, 198 тага етди, қамров даражаси эса 9 фоиздан 38 фоизгача ошди. Бу сон янада кўпайиб бормоқдаки, бироқ таълим сифати ҳақида бемалол фикр билдиришимиз биров қийин. Авваламбор, бунга ҳар бир олийгоҳ ўзи ҳаракат қилиши лозим, шундагина натижа бўлади. Бу борада 41 та олийгоҳга академик ва молиявий мустақиллик берилди, уларда трансформация офислари очилди. Таъкидландики, олийгоҳ ректорлари, профессор ва ўқитувчилар бу жараёнларда фаол бўлишлари, янги, илғор методикаларни жорий қилишлари керак. Келгуси йилда олийгоҳ талабалари учун имтиёзли таълим кредитларига ресурслар 2 баробар кўпайтирилиб, 1,7 триллион сўм ажратилади. Бу йил **илм-фан ва инновацияларга 1,5 триллион сўм йўналтирилди**. Бу – 2017 йилга нисбатан қарийб 6 баробар кўп, дегани. Олимларнинг иш ҳақи ҳам 4,5 баробар оширилди. Буларнинг барчаси ҳисобидан нано ва биотехнологиялар, рақамли геология каби 18 та янги илмий йўналиш ташкил этилди. Келгуси йили **илм-фан ва инновацияларга 1,8 триллион сўм ажратилади**. Энди олимларимиз сув ва энергияни тежаш, тупроқ унумдорлиги ва ҳосилдорлик, геология, саноат, қурилиш каби бугунги кунда биз учун долзарб йўналишларда аниқ натижалар кўрсатишлари керак.

Ана шу саволлар борлиги олимларимизга бугунги ижтимоий-иқтисодий ривожланиш нуқтаи назаридан баъзи бир жиҳатларга диққатни қаратиш лозимлигини англатади. Ўзимизнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиш даражасидан келиб чиқиб қарор қабул қилишга мажбурмиз. Масалан, иқтисодчи мутахассислар электр энергияси нархларини эркин қўйиш таклифи билан ҳам чиқишди. Бозор эркин бўлиши бошқарувга қандай таъсир этади, деган фикр-мулоҳаза билан олимлар чиқишлари кам учрайди, афсуски.

Учинчи йўналиш – инсон ҳуқуқ ва эркинликларини ишончли ҳимоя қилиш давлатнинг конституциявий мажбурияти сифатида белгиланиши.

Давлатимиз раҳбари ижтимоий-иқтисодий бозор шароитида фуқаролар, моддий қийналган оилалар ўзини оёққа қўйиб олишларида таянч бўлиш масъулиятини давлат ўз зиммасига олиш таклифи билдирилганди. Барча ҳокимликлардан қонун устуворлиги билан боғлиқ талаб қилинадиган оддий ҳақиқат бу, аслида. Бу қоидалар Конституциямизда фуқароларнинг ижтимоий ҳимояси барча жараёнларнинг асоси сифатида акс этган. Ишчи гуруҳлар томонидан ишлаб чиқиладиган янги таҳрир лойиҳаларида ҳам инсон ҳуқуқи ва қадри, эркинлигининг ишончли кафолати устун қўйилган. Коррупцияга қарши курашиш борасида ҳам алоҳида қонунлар қабул қилиниб, ҳуқуқий асослар яратилди. Демак, барча тизимнинг мукамал фаолияти ва ҳимояланиши бўйича меъёрий ҳужжат мавжуд. Жумладан, *“Вазирлар ҳам, ҳокимлар ҳам бир ҳақиқатни яхши тушуниб олиши керак: Ўзбекистонда мулк ва инвестициянинг ҳимоячиси қайсидир ҳоким ёки вазир эмас, фақат Конституция, қонун ва суд бўлади”* деди Президент.

Тўртинчи йўналиш – экология, айниқса, сув масалалари глобал масалага айланиб бораётган давр муаммолари билан боғлиқ. Шавкат Мирзиёев айнан табиий ресурсларни, ер ости захираларини муҳофаза қилиш масаласида Конституцияга киритилиши лозим бўлган жиҳатларни, мулоҳаза ва таклифларини билдирди. Шунингдек, сўнгги 15 йил ичида ёғингарчилик 25 фоизга қисқарганини ҳисобга олиб, умуман бу ресурсларни бошқариш масаласида ақлли технологияларни жорий қилиш, уларни самарали бошқариш бўйича аниқ бир инвестициялар ва ўзгаришлар киритиш ҳақида мулоҳазалар ўртага ташланди.

Сув ресурсларини бошқаришда айрим ҳолатларда ноаниқ рақамлар ва ноаниқ ҳисоб-китобларга учрашимиз сир эмас. Шунинг учун ҳам сунъий интеллект жорий қилиниб, “Яшил макон” лойиҳасини амалга ошириш бўйича ташаббусли ишларни илгари суришимиз муҳимдир. Умуман олганда, рақамлаштириш, **стратегик лойиҳалар сув ҳафзаларини бошқариш бўйича алоҳида янги тизим жорий қиламиз**, деган аниқ мақсад ўз ўрнида тўғри қўйилди.

Бешинчи йўналиш – эркин бозор механизмларини жорий қилиш, соғлом рақобат ва хусусий мулк дахлсизлигини таъминлаш, тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш.

Бугунги кунда жаҳонда содир бўлаётган кескин жараёнлардан барчамиз хабардормиз. Атрофимиздаги мураккаб вазиятлар, энергия ресурслари танқислиги, озиқ-овқатга эҳтиёж ортиши, молиявий ресурслар қимматлашиши биз учун эркин бозор механизмларини жорий қилишни талаб этади. *“Бундай вазиятда, қанчалик оғир бўлмасин, иқтисодий ислохотларни қатъий давом эттирамиз, ички имкониятларни тўлиқ сафарбар қилиб, хусусий секторни янада қўллаб-қувватлаймиз. Бунинг учун, энг аввало, тадбиркорлик муҳитини тобора яхшилаш бўйича ислохотларни жадаллаштирамиз”*, дейилади Мурожаатномада. Биринчи навбатда, ҳудудлар ўртасида хусусий мулк дахлсизлигини таъминлаш ва соғлом рақобат муҳитини қўллаб-қувватлашда давом этиш жоиз.

Яна бир жиҳат муҳим. Ҳар бир жамиятнинг энг кичик бўғини бўлмиш оила, хонадонлар серфайз, оилалар тинч-тотув бўлса, ўша жойда кут-барака бўлади, деган тамойилдир. Оилалар бирикуви эса – маҳалла. Одамлар маҳалладан бошлаб ўз ҳуқуқларига эга бўлиши, сифатли тиббий хизматдан фойдаланиши, ўзини ўзи банд қилиши, тадбиркорлик билан шуғулланиши, ижод қилиши, ўзи севган касб билан машғул бўлиши, умуман олганда, ўз тақдирини ўзи белгилаши учун юртимизда барча имкониятлар бор. Бироқ таъкидланишича, ўтказилган сўровларда 70 фоиз тадбиркорлар солиқ, божхона, ҳокимият, электр, кадастр, ёнғин хавфсизлиги, санитар назорат каби идоралар томонидан маъмурий босимлар борлигини билдирган. Шу боис, 2023 йилда назорат қилувчи ва рухсат берувчи идоралар фаолияти яна бир марта танқидий кўриб чиқишига эҳтиёж бор.

Олтинчи йўналиш – иқтисодийётга маҳаллий ва хорижий хусусий инвестицияларни кўпайтириш учун шароитларни янада яхшилаш.

Президент ўз нуқтаида: *“Биз сўнгги олти йилда инвестициялар ҳажмини ялпи ички маҳсулотнинг 30 фоизидан оширишга эришдик. Келгуси йили қарийб 30 миллиард доллар сармоя жалб қилинади, шундан 25 миллиард доллар хусусий инвестициялар бўлади”*, деди ва ўзининг халқчил иборасини яна бир бор тилга олди: халқ бой бўлса, давлат ҳам бой ва қудратли бўлади.

Албатта, халқнинг фаровонлиги, ўқимишлилиги ва яхши яшаши учун киритилган инвестициялар замирида давлатнинг қудрати туради. Кейинги пайтда иқтидорли ёшларни қўллаб-қувватлаш мақсадида кимё саноати, электр техникаси, транспорт ва энергетика соҳаларида нуфузли халқаро ташкилотлар қаторида Муҳандислик мактаблари барпо этилаётгани қувонарлидир. Зотан, барча эзгу мақсадларга билим ва тарбия туфайли эришилади. **Нажот – таълимда, нажот – тарбияда, нажот – билимда.**

Хулоса қилиб айтганда, давлатимиз раҳбари ҳар йили парламентга йўллаган Мурожаатномасида ўтган йил кўрсаткичларини эълон қилади, республикани ривожлантиришнинг асосий йўналишларига алоҳида эътибор қаратиб, келгуси йил учун мақсад ва вазифаларни белгилаб беради. Келгусидаги иқтисодий ривожланиш, ижтимоий ёрдам, тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш, халқ фаровонлигини ошириш, тинчлик ва озоишталикни мустаҳкамлаш каби масалалар давлатимиз раҳбарининг йиллик мурожаатларининг ажралмас қисмига айланган. Бу йилги Мурожаатномада келтирилган жамики вазифалар, таъкидлар ҳамда даъватлар ҳар биримизнинг масъулиятимизни оширишга, айниқса, меҳнаткаш ва бағрикенг халқимизга хизмат қилаётган бошқарув органи раҳбарларини ўқитишда билимли ва тажрибали бўлишга ундайди.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонуни.
2. Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон стратегияси. – Тошкент: 2021.
3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлис ва Ўзбекистон халқига Мурожаатномаси. 2022 йил 20 декабрь.
4. Donald Clark (2020). “Artificial Intelligence for Learning: How to use AI to Support Employee Development”.
5. Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шаҳри. – Т.: 1993.
6. М.Бекмуродов. Фаросат илми. – Т.: Ғ.Ғулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи. 2021.

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИДА МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИ



Худойкул АЗИЗОВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат бошқаруви академиясининг
Ўқув ишлари бўйича биринчи проректори,
юримдик фанлар номзоди, профессор

Аннотация: мақолада давлат фуқаролик хизматида манфаатлар тўқнашуви, шахсий манфаатдорлик, мавжуд манфаатлар тўқнашуви, эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви, манфаатлар тўқнашувини олдини олиш бўйича чекловлар, жавобгарлик масалалари ўрганилган ва таҳлил қилинган.

Калит сўзлар: коррупция, манфаатлар тўқнашуви, шахсий манфаатдорлик, чекловлар, жавобгарлик, ҳуқуқий механизмлар, ваколат, индекс.

Конфликт интересов в государственной гражданской службе

Худойкул Азизов,

Первый проректор по учебной работе Академии государственного управления Республики Узбекистан, кандидат юридических наук, профессор

Аннотация: в статье рассматриваются и анализируются вопросы конфликта интересов, личной заинтересованности, существующего конфликта интересов, возможного конфликта интересов, ограничений на предотвращение конфликта интересов,

вопросы ответственности на государственной гражданской службе.

Ключевые слова: коррупция, конфликт интересов, личная заинтересованность, ограничения, ответственность, правовые механизмы, полномочия, индекс.

Conflict of interest in state civil service

Khudoykul Azizov,

First Vice-Rector for Educational Affairs of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan, candidate of legal sciences, Professor

Abstract: the article examines and analyzes the issues of conflict of interest, personal interest, existing conflict of interest, possible conflict of interest, restrictions on prevention of conflict of interest, liability issues in the state civil service.

Keywords: corruption, conflict of interest, personal interest, limitations, responsibility, legal frameworks, credentials, index.

Янги Ўзбекистонда давлат ва жамият ҳаётининг турли соҳаларидаги ўзгаришлар натижасида давлат хизматида коррупция ўзининг турли яширин ва замонавий кўринишлари билан юзага келади. Ушбу коррупциоген хусусиятга эга бўлган ҳуқуқбузарликлар нафақат маблағ ва моддий қийматлар асосида, балки, турли ҳаракатларни амалга ошириш ёки оширмаслик натижасида давлат ва жамият ҳаётига зарар етказилишига олиб келади. Манфаатлар тўқнашуви замирида турли хил якка шахс ва гуруҳларнинг, тарафларнинг манфаатлари билан давлат ва жамият манфаатлари тўқнашуви юзага келади.

Манфаатлар тўқнашувининг ўзи нима? “Манфаатлар тўқнашуви” тушунчаси бир қарашда “манфаат” ва “тўқнашув” сўзларининг бирикиши натижасида икки ва ундан ортиқ субъектларнинг манфаатлари тўқнашуви маъносини англатса-да, ҳуқуқий жиҳатдан мазкур тушунчалар бирикмаси бошқача ҳолатни ифодалайди. Ушбу тушунча Ф.Махмудовнинг тадқиқотларида чуқур ўрганилган. “Тўқнашув” сўзи латинча “conflictus” сўзидан олинган бўлиб, “қарама-қаршилик, қарама-қарши томонлар, қарама-қарши фикр, куч, келишмовчилик ва низо”, шунингдек, “қарама-қарши куч ва фикрларнинг тўқнашуви” маъноларини билдиради. “Манфаат” сўзи эса, арабчадан – “фойда, даромад, моддий, маънавий ва бошқа жиҳатдан кўриладиган наф” маъноларини англатади. Бироқ сўзлар бирикмасидан ҳосил бўлган мазкур иборанинг юридик табиатини аниқлашда унинг ҳуқуқий маъносига эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ.

“Манфаатлар тўқнашуви” тушунчасининг асосий хусусиятини шахсий манфаатдорлик ташкил этади. Шахсий манфаатдорлик эса молиявий (мулкӣ) даромад, наф кўриш шаклидаги тижорий (иқтисодӣ), хизмат ваколатларидан фойдаланиш бўйича ҳуқуқлар яратишда ифодаланадиган сиёсий, шунингдек, ўзи ва қариндошлари учун имконият яратадиган шахсий манфаатдорликдан иборат бўлади.

**“Манфаатлар тўқнашуви” тушунчасининг Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига киритилиши мамлакатнинг халқаро ҳужжатлардаги мажбуриятлари билан боғлиқлигини айтиб ўтиш зарур.
Ўзбекистон Республикаси 2008 йил**

7 июлда Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Коррупцияга қарши конвенциясига қўшилган. Мазкур Конвенциянинг 7-моддасида ҳар бир иштирокчи давлат қонунчилигининг асосий принципларига мувофиқ шаффофликни таъминлайдиган ва манфаатлар тўқнашувининг олдини олишга қаратилган тизимни яратиш ва мустаҳкамлашга интилиши кераклиги белгиланган.

Юқорида келтирилган Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Коррупцияга қарши конвенциясида ва Давлат мансабдор шахсларининг халқаро ҳуқ-атвор кодексида манфаатлар тўқнашуви бошқа сўз (манфаатлар коллизияси) билан ифодаланган ёки “манфаатлар коллизияси” тушунчасининг аниқ таърифи берилмаган бўлса-да, мазмун жиҳатдан бу икки сўз синоним эканлигини тушуниш мумкин. Тадқиқотчилар ўтказган сўровларида иштирок этганлар манфаатлар тўқнашувини – пора олиш ёки бериш деб тушунишларини қайд этганлар.

Манфаатлар тўқнашуви, ҳуқуқий атама сифатида, Ўзбекистон Республикасининг 2017 йил 3 январда қабул қилинган “Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида”ги Қонунида келтирилган: “Манфаатлар тўқнашуви – “шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлик шахснинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан фуқароларнинг, ташкилотларнинг, жамиятнинг ёки давлатнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазият”, деб таъриф берилган.

“Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуннинг 19-моддасида: “Манфаатлар тўқнашуви давлат фуқаролик хизматчисининг шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлиги унинг ўз хизмат ваколатларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатадиган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда фуқароларнинг, жамиятнинг ёки давлат органининг шахсий манфаатдорлиги ва ҳуқуқлари, қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазиятдир”, деб белгиланган.

Мустақилликнинг дастлабки йилларида мамлакатда манфаатлар тўқнашувини нафақат махсус нормалар билан тартибга солиш, балки коррупцияга қарши курашиш сиёсати доирасида амалга ошириш даражаси ҳам анча суст бўлган. Давлатнинг умумий ҳуқуқий сиёсати, давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари, уларнинг мансабдор шахслари фаолиятини тартибга солишга қаратилган қонун ҳужжатларида манфаатлар тўқнашувининг олдини олишга қаратилган нормаларнинг элементларини кўриш мумкин. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 2-моддасида давлат халқ иродасини ифода этиб, унинг манфаатларига хизмат қилиши, давлат органлари ва мансабдор шахслар жамият ва фуқаролар олдида масъул эканликлари белгиланган бўлса, бошқа қатор моддаларда давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари вакиллари илмий ва педагогик фаолиятдан ташқари ҳақ тўланадиган бошқа турдаги фаолият билан шуғулланишлари мумкин эмаслиги қайд этилган.

Давлат фуқаролик хизматида манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ реал вазиятнинг юзага келишида давлат хизматчилари томонидан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиш асосий сабаблардан бири ҳисобланади. Мустақилликнинг дастлабки йилларида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 6 мартдаги “Тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиш тақиқланган мансабдор шахсларнинг рўйхати тўғрисида”ги 103-сонли қарорига кўра, тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиши тақиқланган шахслар (лавозимлар) рўйхати тасдиқланган. Мазкур ҳужжат ушбу соҳада амалга оширилган ҳуқуқий ислохотларда муҳим ўринга эга бўлди.

Давлат секторида манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш масаласи турли соҳани тартибга солувчи тармоқ норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган. Масалан, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида ўзаро яқин қариндош ёки қуданда бўлган шахсларнинг, башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланган. Манфаатлар тўқнашуви юзага келишининг асосларидан бири шахсий манфаатдорлик ҳисобланади. Қарин-

дошлар ўртасида манфаатлар тўқнашуви юзага келишининг эҳтимоли юқори ҳисобланади.

Мамлакатнинг коррупция ва унинг турли кўринишларига қарши курашиш сиёсати 2008 йилдан бошлаб тубдан ўзгарди. Бу унинг Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Коррупцияга қарши конвенциясига қўшилганлиги билан боғлиқдир. Ўзбекистон Республикаси 2008 йил 7 июлда махсус қонун билан айрим билдиришлар, баёнотлар ва шартлар асосида мазкур Конвенцияга қўшилган.

Шу билан бирга, 2010 йилда Ўзбекистон Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилоти Коррупцияга қарши курашиш тармоғининг “Истамбул ҳаракатлар режаси”га қўшилган.

Сўнгги йилларда мамлакатимизда манфаатлар тўқнашувини тартибга солишга қаратилган ҳуқуқий асослар кенгайтирилди. Жумладан, “Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида”ги, “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги, “Давлат харидлари тўғрисида”ги, “Давлат-хусусий шериклик тўғрисида”ги қонунларда манфаатлар тўқнашувининг умумий қоидалари белгиланди.

Мазкур қонунларда манфаатлар тўқнашуви тўғрисида тушунтириш берилган бўлсада, давлат органлари ва муассасаларида уларни амалга ошириш ва назорат қилишнинг аниқ механизмлари ва манфаатлар тўқнашувига йўл қўйилган ҳолда тузилган шартномаларни ҳақиқий эмас, деб топиш бўйича ҳуқуқий асослар мавжуд эмас, қонун бузилишига йўл қўйилганда жавобгарлик масалалари белгиланмаган.

Манфаатлар тўқнашуви ва унинг олдини олишда хорижий давлатлар тажрибасига эътибор қаратсак, бу муносабатлар Канада, Хорватия, Чехияда манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги, Латвияда давлат хизматчилари фаолиятида манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш тўғрисидаги, Грузия, Польша, Словакия, Украина ва бошқа давлатларда ҳам қонун билан тартибга солинган.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, давлат ташкилотларида манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш, уларни аниқлаш ва тартибга солишнинг самарали ҳуқуқий механизмини янада такомиллаштириш мақсадида Олий Мажлис Қонунчилик палатаси томонидан қабул қилинган “Манфаатлар тўқнашуви

тўғрисида”ги қонун лойиҳасида манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларнинг ҳуқуқий асослари, манфаатлар тўқнашувини амалга оширишнинг ҳуқуқий механизмлари мустаҳкамланди. Шу билан бирга, мазкур лойиҳага асосан, манфаатлар тўқнашуви юзага келганда давлат хизматчилари ўз раҳбарини хабардор қилиши керак, раҳбар эса уни тартибга келтириш бўйича ўз вақтида чоралар кўриши шарт.

Шунингдек, давлат фуқаролик хизматида манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш бўйича мазкур босқичда амалга оширилган ҳуқуқий ислохотларда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 6 июлдаги “Коррупцияга қарши муросасиз муносабатда бўлиш муҳитини яратиш, давлат ва жамият бошқарувида коррупциявий омилларни кескин камайтириш ва бунда жамоатчилик иштирокини кенгайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-6257-сонли Фармони ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 14 октябрдаги 595-сонли қарори билан тасдиқланган давлат фуқаролик хизматчилари одоб-ахлоқининг намунавий қоидалари муҳим ўрин тутди.

Давлатнинг коррупция ва унинг турли кўринишларига қарши курашиш бўйича самарали ва замонавий стандартларни амалга ошириш, манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш бўйича самарали ташкилий-ҳуқуқий механизмларини жорий этиш соҳа ривожига хизмат қилади.

Давлат фуқаролик хизматида белгиланган тартиб-қоидаларга амал қилиб фаолият юритадиган давлат хизматчилари билан бир қаторда, коррупция ва манфаатлар тўқнашувига боғлиқ ҳолатларда хатога йўл қўядиган ходимлар ҳам учраб туради. Бу уларда шаклланган ахлоқ қоидалари ва этика принципларига боғлиқдир. Лекин ҳуқуқий давлатда қонунбузилиш ҳолатларининг олдини олиш, аввало, ахлоқ категорияларига, давлат хизматчисининг виждони ёки этикасига боғлаб қўйилмаслиги керак, мавжуд қоида бузилиши эҳтимоллари ҳуқуқ нормалари билан тартибга солиниши лозим.

Юқоридагиларга асосланиб, манфаатлар тўқнашувининг олдини олишнинг асосий механизмлари сифатида қуйидагиларни белгилаш мумкин:

манфаатлар тўқнашувининг олдини олишнинг ҳуқуқий механизмлари;

манфаатлар тўқнашувининг олдини олишнинг ташкилий механизмлари.

“Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида”ги Қонунда манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ва уни бартараф этишга доир чора-тадбирлар сифатида шахсий манфаатдорликка йўл қўймаслик, ҳолат хусусида хабар бериш ва жавобгарлик асоси белгиланган бўлса-да, қонунда мавжуд коррупцияни олдини олишга қаратилган барча тадбирларни унинг бир кўриниши бўлган манфаатлар тўқнашувини ҳуқуқий тартибга солишга нисбатан ҳам тўлиқ татбиқ этиш мумкин.

“Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуннинг 19-моддасида “манфаатлар тўқнашуви” тушунчаси, унинг олдини олиш масалалари мустаҳкамланган. Бунда манфаатлар тўқнашувини ҳал этиш механизмларини қонунчилик талаблари асосида тартибга солиш низоли ҳолатларнинг юзага келиш эҳтимолларини минималлаштиради.

Манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш механизмларидан бири сифатида давлат фуқаролик хизматчисининг шахсий фойдадан, таклиф қилинган моддий манфаатдорликдан воз кечиши ва ўз-ўзини рад қилиши (чақириб олиши) муҳим аҳамият касб этади.

Айтиб ўтиш керакки, давлат бошқарувида барча соҳаларни маъмурий-ҳуқуқий усул, куч ва воситалар билан самарали тартибга солиш имконсиз. Шу сабабли, ахлоқ категорияси ҳам самарали механизм ҳисобланади. Давлат муассасаларида коррупциянинг энг паст даражаси бўлган давлатлар рейтингига етакчи мавқега эга бўлган бир қатор хорижий давлатлар тажрибаси, жаҳон амалиётида ҳам ахлоқий ютуқлар асосий кўрсаткич ҳисобланади.

Манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш механизмларида давлат ташкилоти ходими томонидан манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни маълум қилиш муҳим аҳамият касб этиб, у қуйидаги шаклларда амалга оширилади:

манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни декларация қилиш;

мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар бериш.

Манфаатлар тўқнашувининг олдини олишда жазо механизми муҳим саналиб, ҳуқуқий таъсир чоралари орқали муносабат-

лар тартибга солиниши керак. Манфаатлар тўқнашувига оид талабларни бузганликнинг ҳуқуқий оқибатлари сифатида эса қуйидагилар белгиланиши мумкин:

манфаатлар тўқнашувини маълум қилмаслик ёки унинг тартибга солинмаганлиги учун интизомий ёки қонунчиликда белгиланган бошқа жавобгарликка тортиш;

манфаатлар тўқнашувига йўл қўйган ҳолда қабул қилинган қарорларнинг бекор қилиниши, ўзгартирилиши ёки суд тартибида ҳақиқий эмас деб топилиши, шунингдек, ушбу қарорлар бекор қилинган, ўзгартирилган ёки ҳақиқий эмас деб топилган тақдирда, соф фойданинг суд тартибида давлат даромадига ўтказилиши;

манфаатлар тўқнашувига йўл қўйган ҳолда тузилган битимларнинг суд тартибида ҳақиқий эмас деб топилиши мумкинлиги белгиланмоқда, шунингдек, ушбу битимлар бекор қилинган, ўзгартирилган ёки ҳақиқий эмас деб топилган тақдирда, соф фойданинг суд тартибида давлат даромадига ўтказилиши;

давлат органи ходимларининг манфаатлар тўқнашуви ҳақида хабар бермаганлиги учун жарима жазосини белгилаш.

Шу билан бир қаторда, давлат хизматида манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш бўйича қуйидаги ташкилий механизмлар мавжуд:

коррупция ва унинг бир кўриниши бўлган манфаатлар тўқнашувининг олдини олишда ротация институтини қўллаш;

маъмурий-ҳуқуқий ва ташкилий-бошқарув чора-тадбирларини кўриш;

маъмурий-тартиб таомилларни соддалаштириш;

давлат хизматларини соддалаштириш, соҳага рақамли ва онлайн технологияларни кенг жорий этиш;

давлат хизматлари марказларида кўрсатиладиган электрон хизматлар турини кенгайтириш.

Манфаатлар тўқнашувини бартараф этиш, ташкилий ва ҳуқуқий механизмларни соҳага жорий этиш давлат хизматининг шаффоф ҳамда қонуний фаолият юритишини таъмин-

лайди. Давлат хизматида коррупция ва унинг бир кўриниши бўлган манфаатлар тўқнашувини бартараф этишда давлат хизматчилари учун ўрнатилган тақиқ ва чеклов масалалари муҳим аҳамият касб этади.

Бугун бир қатор норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда давлат хизматчилари фаолиятидаги тақиқ ва чеклов масалаларига алоҳида эътибор берилиб, ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш бўйича вазифалар белгиланган. Жумладан, “Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида”ги қонун лойиҳасида давлат фуқаролик хизматчисига бир қатор чекловлар қўйилган. У қуйидагиларга ҳақли эмас:

ўз хизмат мавқеини суиистеъмол қилиш орқали шахсий наф олишга;

манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги ахборотни ошкор этишда маълумотларни яширишга ёхуд била туриб ёлғон ёки нотўғри маълумотлар тақдим этишга;

бири бошқасига бўйсунувчи ёки бири бошқасининг назоратидаги ташкилотларда ўриндошлик асосида ишлашга, бундан қонунчиликда назарда тутилган ҳоллар мустасно;

тижорат ташкилотларининг муассиси (акциядори, иштирокчиси) бўлишга, бундан акциядорлик жамиятларининг эркин муомалада бўлган акцияларининг ўн фоизгача эгалик қилиш ҳоллари мустасно;

ўз меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган давлат органларида ёки бошқа ташкилотларнинг мол-мулкни сотиб олишда ёки ижарага олишда ўзи иштирок этишга, шунингдек, ушбу савдоларда ўзига алоқадор шахсларнинг иштирок этишига йўл қўймаслиги.

Шунингдек, тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиб келаётган шахс давлат фуқаролик хизматида қабул қилингандан сўнг тадбиркорлик фаолиятини тўхтатиб туриш тартиби қонунчилик ҳужжатлари билан белгиланади. Давлат фуқаролик хизматчиси шуғулланиши мумкин бўлмаган ҳақ тўланадиган фаолият турлари рўйхати коррупцияга қарши курашиш ва давлат фуқаролик хизмати бўйича махсус ваколатли давлат органлари томонидан белгиланади.

Манфаатлар тўқнашувини бартараф этиш, ташкилий ва ҳуқуқий механизмларни соҳага жорий этиш давлат хизматининг шаффоф ҳамда қонуний фаолият юритишини таъминлайди. Давлат хизматида коррупция ва унинг бир кўриниши бўлган манфаатлар тўқнашувини бартараф этишда давлат хизматчилари учун ўрнатилган тақиқ ва чеклов масалалари муҳим аҳамият касб этади.

Манфаатлар тўқнашувининг юзага келишида кўплаб соҳалардаги давлат харидлари, қурилиш, ер муносабатлари, ишга қабул қилиш билан боғлиқ салбий ҳолатлар сабаб бўлмоқда. Бу, ўз навбатида, мансабдор шахсларнинг ваколатларини суиистеъмол қилиши ёки ваколатлари доирасидан ташқарига чиқиши оқибатида, уларнинг жиноий жавобгарликка тортилишига сабаб бўлмоқда.

Юқоридагиларга асосланиб, қуйидаги хулоса ва таклифларни амалга ошириш лозим:

биринчидан, манфаатлар тўқнашувининг қонуний асосларини яратиш ва уни амалда таъминлаш Халқаро рейтинг ва индексларда, яъни бир йўла 3 та индексда (Жаҳон банкининг “Бошқарув сифати индикаторлари”, “The Economist Intelligence Unit”нинг “Демократия индекси”, “Transparence international-P” ташкилотининг “Коррупцияни қабул қилиш индекси”) бўлиши Ўзбекистоннинг бошқарув позициясига ижобий таъсир этади;

иккинчидан, давлат фуқаролик хизматида таққ, чекловларнинг белгиланиши ва уларга амал қилинишини таъминлаш на-

фақат коррупция ва манфаатлар тўқнашувининг олдини олишда самарали восита ҳисобланади, балки универсаллик функциясини бажариб, давлат органлари зиммасига юклатилган вазифа ва функцияларнинг юқори даражада ҳамда холис бажарилишига имкон беради;

учинчидан, “Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида”ги қонун лойиҳасидаги нормаларни бошқа қонун ҳужжатларидаги нормалар билан бирхиллаштириш лозим. Масалан: кўзда тутилаётган 3-моддасидаги “манфаатлар тўқнашуви” тушунчаси билан “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуннинг 19-моддасини бирхиллаштириш мақсадга мувофиқдир;

тўртинчидан, жаҳон тажрибасида – Сингапур, Буюк Британия, Германия, АҚШ каби давлатларда манфаатлар тўқнашувини самарали бошқариш даражасига эришишнинг муҳим элементи сифатида жамоатчилик назоратини кучайтириш зарур. Бунинг учун “Давлат фуқаролик хизматида жамоатчилик назорати тўғрисида” қонун лойиҳаси пухта ишлаб чиқиши лозим.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Махмудов Ф. Давлат фуқаролик хизматида манфаатлар тўқнашувининг олдини олишнинг ташкилий-ҳуқуқий механизмлари. Юридик ф.б. ф.д. (PhD) илмий даража олиш учун дисс. – Т.: 2021. – 15 б.
2. Ўзбек тилининг изоҳли луғати. Э.Бегматов ва бошқалар. – Т.: “Ўзбекистон миллий энциклопедияси” Давлат илмий нашриёти, – 404 б.
3. Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Коррупцияга қарши конвенцияси. – Нью-Йорк, 2003 йил 31 октябрь.
4. Давлат мансабдор шахсларининг Халқаро ҳуқ-атвор кодекси (БМТ Бош ассамблеясининг Резолюцияси, 1996 йил 12 декабрда қабул қилинган).
5. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 1-сон, 2-модда.
6. Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1994 й., 1-сон, 5-модда.
7. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 11.05.2019 й., 03/19/536/3114-сон.
8. Исмаилов Б.И., Исмаилов Б.И. Хорижий давлатларда мансабдор шахслар активларини декларация қилиш. – Т.: Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратура Академияси, 2019. – 10 б.
9. Исмаилов Б.И., Насриев И.И. Коррупцияга қарши курашиш бўйича идоравий чора-тадбирларнинг самарадорлигини ошириш масалалари. //Ўқув-услугий қўлланма. – Т.: Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси Академияси, Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгаши Судьялар олий мактаби, 2020. – 435 б.
10. Ким Пак Сок. Давлат бошқарувида инсон ресурслари. 2018 йил нигоҳида. Ministry of Personnel Management, 2018. – 287 б.



ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КПИ) В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ



Михаил ХАМИДУЛИН,

Академия государственного управления
при Президенте Республики Узбекистан,
заведующий кафедрой Ташкентского филиала
Российского экономического университета
им. Г.В.Плеханова, доктор экономических наук,
профессор

Аннотация: престиж и эффективность деятельности органов государственного управления зависят от справедливой оценки труда государственных служащих. Одним из инструментов управления и оценки персонала являются Ключевые показатели эффективности (Key Performance Indicators – KPI). В статье акцентируется внимание на необходимых условиях внедрения KPI в систему управления персоналом в органах государственного управления Республики Узбекистан с учетом специфики государственной службы.

Ключевые слова: государственная служба, ключевые показатели эффективности (KPI), проектный подход в управлении, управление по целям (Management by Objectives – MBO).

Давлат хизматида асосий ишлаш кўрсаткичларини (KPI) қўллаш муаммолари ва истиқболлари

Михаил Хамидулин,

иқтисод фанлари доктори, профессор,
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси, Плеханов номидаги
Россия иқтисодиёт университети кафедра мудири

Аннотация: давлат бошқаруви органлари фаолиятининг нуфузи ва самарадорлиги давлат хизматчилари меҳнатини адолатли баҳолашга боғлиқ. Асосий ишлаш кўрсаткичлари (KPI) ходимларни бошқариш ва баҳолаш воситаларидан биридир. Мақолада Давлат хизматининг ўзига хос хусусиятларини

ҳисобга олган ҳолда Ўзбекистон Республикаси давлат бошқаруви органларида ходимларни бошқариш тизимига KPIни жорий этиш учун зарур шарт-шароитларга эътибор қаратилган.

Калит сўзлар: давлат хизмати, асосий ишлаш кўрсаткичлари (KPI), менежментда лойиҳавий ёндашув, мақсадлар бўйича бошқариш (Management by Objectives – MBO).

Problems and prospects of application of key performance indicators (KPI) in the public service

Khamidulin M.B.,

DSc (in Economics), Professor, Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan, Head of the department at the Tashkent regional branch of Plekhanov University of Economics

Abstract: the authority and efficiency of the activities of public administration bodies depends on the fair assessment of the work of civil servants. Key performance indicators (KPI) are one of the tools for managing and evaluating employees. The article focuses on the necessary conditions for the introduction of KPI in the personnel management system in the public administration bodies of the Republic of Uzbekistan, taking into account the specific characteristics of the public service.

Keywords: public service, key performance indicators (KPI), project approach in management, Management by Objectives.

Сложность государственной службы и уровень применяемых технологий в органах государственного управления не зависят от воли работника, а определяются социальным многообразием решаемых задач и научно-техническим прогрессом, но от работника в наибольшей степени зависят его квалификация, совершенство владения необходимыми навыками и их применение, интенсивность его труда, развитие компетенций. Поэтому даже при неизменности применяемых технологий возможно повышение результативности труда работника при формировании эффективной системы стимулирования.

Расширение выполняемых функциональных задач, повышение общего уровня квалификации, усовершенствование трудового законодательства, преобразования на рынке труда, постановка высоких требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника требуют все более пристального и профессионального управления персоналом. В связи с этим возникла потребность превратить управление персоналом в целостную систему, в которой различные способы работы с кадрами неразрывно связаны с результатами их трудовой деятельности.

Разработка методики оценки эффективности, включающей показатели формирования, использования и развития персонала, является базой для подсистем управления персоналом. Эти показатели функционируют в тесной взаимосвязи друг с другом, отражая количественные и качественные характеристики эффективности использования персонала. В современном мире одним из методов

и технологией управления организацией, получившей значительное распространения, является система ключевых показателей деятельности (KPI).

В системе государственного управления Узбекистана неоднократно делались попытки осуществлять оценку эффективности работы персонала на основе KPI. Однако законодательное закрепление и новый виток подтверждения актуальности этой задачи были получены с принятием в 2022 году Закона Республики Узбекистан “О государственной гражданской службе”. Так статья 43 закона предусматривает возможность получения “дополнительной надбавки за достижение ключевых показателей эффективности деятельности государственного гражданского служащего”. Кроме того, глава седьмая закона, к которой относится и статья 43, предоставляет основы и концептуальные направления для разработки практических механизмов внедрения KPI в систему управления персоналом государственной гражданской службы.

В конце 19 века немецкий социолог Макс Вебер выделил два способа оценки работников: султанский и меритократический. Султанский заключается в том, что начальник (“султан”) на свое усмотрение оценивает, насколько качественно работник выполняет свои обязанности. Рациональное начало здесь играет второстепенную роль, главное – это чисто эмоциональное восприятие работы подчиненного. Ко всему прочему, работник также, зачастую, не нацелен на эффективное выполнение работы, а тратит значительное время на то, чтобы понравиться руководителю.

ТРЕБОВАНИЯ К СВОЙСТВАМ KPI

-  **Точность.** Точность целевых показателей KPI, которые ожидается достичь.
-  **Быть измеримым.** В KPI используются показатели, которые могут быть измерены в определенных условных единицах, чтобы охватить целевую аудиторию.
-  **Возможность достижения.** Соответствие целевых показателей KPI имеющимся ресурсам и полномочиям.
-  **Наличие ограничения по времени.** Установление конкретных сроков достижения целевых показателей KPI.
-  **Компетентия.** Наличие целевой аудитории KPI в рамках задач и ответственности оцениваемого сотрудника.
-  **Целенаправленность.** Направленность целевых показателей KPI на достижение целевых показателей (индикаторов) государственного органа.

Меритократический способ подразумевает оценку работников по их реальным достижениям, которые возможно измерить и зафиксировать, а также сравнение сотрудников между собой по результативности их трудовой деятельности, т.е. то, что сейчас определяется как KPI.

Важную роль в систематизации рациональной оценки работы персонала сыграли труды Питера Друкера, который превратил менеджмент в научную дисциплину. В концепции ученого Управления по целям (Management by Objectives, MBO), которое подразумевает процесс согласования целей внутри компании между руководством и персоналом, прямо говорится о том, что есть цели и есть оценка степени их достижения через ключевые показатели эффективности, термин которого впервые был употреблен в 1954 году.

Но окончательно ключевые показатели сформировались только к 1992г. В этот год профессор Гарвардской школы бизнеса Роберт Каплан и американский бизнесмен Дэвид Нортон разработали систему постановки и достижения целей в компании – Систему сбалансированных показателей (Balanced Scorecard – BSC). Для этого они выделили четыре перспективы развития бизнеса: финансовую, клиентскую, внутреннюю и перспективу развития и обучения. KPI потребовались для наблюдения за достижением бизнес-целей. Сегодня эти показатели помогают многим компаниям достигать лучших результатов.

Системой Key Performance Indicators на Западе пользуются свыше 40 лет. В странах СНГ и России ее применяют, примерно, 15 лет. В ряде государств (Корея, Сингапуре, Гонконге, Японии, Малайзии, Германии и США) система Key Performance Indicators является национальной идеей. KPI там не просто концепция, а основа работы всех компаний. Президент Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёев в первые же годы избрания на высокий государственный пост инициировал внедрение системы KPI в оценку результативности работы сотрудников хокимиятов и, в первую очередь, хокимов, что и нашло свое отражение в законе.

В качестве синонимов в научных трудах применяются такие понятия, как “ключевые показатели деятельности”, “ключевые показате-

ли результативности”. Вместе с тем, не стоит приравнивать оба эти понятия. В упрощенном виде категория “результат” подразумевает итог какой-либо деятельности, термин “результативность” – степень достижения цели, понятие “эффективность” – соотношение полученного эффекта и затрат. Это особенно важно в оценке управленческого труда государственного служащего, поскольку термин эффект, зачастую, не применим к результатам их труда. В этом и заключается основное отличие оценки труда государственного служащего от работника коммерческого предприятия, в которых положительные или отрицательные отклонения от установленных норм выработки достаточно четко и численно определены.

Однако основная сложность возникает на этапе внедрения ключевых показателей эффективности, если данная система показателей принимается только как система мотивации, а не как система управления по целям. Ведь управление по целям является ключевым методом управления как самой организацией (бизнесом), так и персоналом. Данный метод предполагает активное, полное вовлечение работников организации в процесс достижения стратегических целей, а это, в свою очередь, является одним из важнейших факторов, гарантирующих успешное выполнение поставленных задач в соответствии с намеченным результатом.



Именно на этом пути совершается множество ошибок, первая из которых нечетко поставленные цели принимаемого управленческого решения. Поэтому первым этапом внедрения KPI должно стать “умное” целеполагание (по Питеру Друкеру) на основе SMART – методики, согласно которой:



На следующем этапе необходимо, используя методику Д.Нортон и Р.Каплана, провести декомпозицию цели с четким указанием ответственных за подзадачи и установлением конкретных результатов реализации этих задач. Здесь мы напрямую сталкиваемся с необходимостью внедрения проектного подхода при выполнении государственных управленческих решений. Именно проектное управление гарантирует четкое распределение задач, определение срока выполнения (расписание работ) и обеспечение соответствующего качества.

В свете отсутствия ценовых показателей эффективности, как в коммерческих организациях, в органах государственного управления нормой должно стать внедрение системы Оценки регуляторного воздействия управленческого решения на заинтересованные слои населения. В этой связи необходимо четко определять фокус группы и проводить регулярные опросы на предмет оценки работы того или иного органа государственного управления, или конкретного государственного служащего.

Установление конкретных нормативов является отправной точкой оценки достижения результата каждым сотрудником, вовлеченным в выполнение поставленной цели. Отклонения от норматива в ту или иную сторону и являются KPI, которые используются либо для установления дополнительной надбавки в случае результативного выполнения поставленной задачи, либо для размера штрафа в случае некачественного выполнения функциональных обязанностей.

В этой связи мы сталкиваемся с вопросом наличия специального премиального фон-

да в органе государственного управления. Отсутствие такого фонда практически на “нет” сводит все усилия по внедрению KPI, поскольку размер бонусной части вознаграждения обеспечивает справедливую оценку труда лучших, посредственных и “плохих” работников.

Другая ошибка связана с неосознанным или умышленным приравниванием KPI только к системе мотивации. Нередко в коммерческих описаниях преимущества этого метода оценки можно встретить формулировки “повышение мотивации”, “нацеленность на результат”, “обратная связь”. На самом деле, сотрудники и соискатели до сих пор боятся работать по KPI и, при возможности выбора, отдают предпочтение позициям с фиксированным доходом (пусть даже меньшим, зато стабильным и понятным). Чаше люди воспринимают KPI как угрозу благосостоянию.

Год назад на портале Argos.uz опубликовали рейтинг хокимов и их заместителей. В общем списке среди регионов самый высокий показатель в Навоийской области.

Агентство развития государственной службы начало ввести рейтинг по показателям (ЭМСК, KPI) среди хокимов и их заместителей всех областей, районов и городов.

Рейтинг разделён на шесть частей:

высокоэффективные регионы;
лучший район регионов;
худшие районы регионов;
рейтинги заместителей;
топ-20 районов;
топ-20 районов (самый низкий показатель).

Система KPI, кроме мотивационной составляющей, является также и инструментом управления, нацеливающим работника на достижение определенного результата. В этой связи необходимо тщательно готовиться к внедрению KPI в организации и достичь понимания, что KPI – не раз и навсегда установленная система. Внедрение KPI – достаточно длительный и щепетильный процесс, поскольку затрагивает социальные интересы человека. В зависимости от влияния внешней и внутренней среды организации (например пандемия коронавируса), вызывающих изменение условий, или результатов труда KPI должен оперативно пересматриваться и приниматься путем обсуждения с участием всех заинтересованных членов трудового коллектива.

Таким образом, при определении KPI в системе менеджмента бизнеса необходимо выполнить следующие требования:

- 1) определить порядок расчёта KPI;
- 2) установить единицы измерения;
- 3) зафиксировать точные периоды отчётности;
- 4) определить формы представления результатов;

5) установить цели на определённый период отчётности;

6) идентифицировать источник данных;

7) установить точности данных KPI;

8) назначить специалиста по сбору данных;

9) назначить владельца KPI;

10) осуществлять анализ и интерпретировать тенденции изменения KPI;

11) разработать руководство по принятию мер;

12) документировать все условия в согласованном формате.

Основываясь на вышеприведенной информации, организация должна отразить в картах процессов KPI, при помощи которых будет осуществляться оценка их результативности и эффективности для каждого процесса в отдельности. При определении KPI организация должна обеспечить их безошибочность, а также наличие связанных с ними целей и легкость расчёта KPI. Кроме того, важным фактором здесь выступает способность организации “отождествлять себя со своими KPI” и влиять на их величины.

Источники и литература:

1. Вебер М. Избранные произведения / Пер. с нем.; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; предисл. П. П. Гайденко; коммент. А. Ф. Филиппова. – М.: Прогресс, 1990.
2. Drucker, Peter F., “The Practice of Management”, 1954. ISBN 0-06-011095-3. Русскоязычное издание: Практика менеджмента. – М.: “Вильямс”, 2007. – С. 400. – ISBN 0-7506-4393-5.
3. R.S. Kaplan, D.P. Norton. Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System // Harvard Business Review, 1996.
4. Закон Республики Узбекистан “О государственной гражданской службе”. 8 августа 2022 г., № ЗРУ-788.
5. Хамидулин М.Б. Модель управления по ключевым показателям эффективности, // Журнал Управление предприятием, издание № 2, ООО “MTSFER-U Nashriyot uyi”, г. Ташкент – 2019.



ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИНИ ЎТАШ БИЛАН БОҒЛИҚ ЧЕКЛОВЛАРНИ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИШ МУАММОЛАРИ



Хушвақт ХАЙИТОВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
ҳузуридаги Давлат бошқаруви
академияси кафедра мудири,
юридик фанлар доктори,
профессор



Жасурбек ЭШТЕМИРОВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
ҳузуридаги Давлат бошқаруви
академияси Қарши ҳудудий филиали
директори, тарих фанлари бўйича
фалсафа доктори (PhD), доцент

Аннотация: мазкур мақолада давлат хизматчиси фаолиятида ўрнатилган чекловлар, уларнинг юридик табиати, коррупция ва манфаатлар тўқнашувини бар-тарф этишдаги аҳамияти илмий-назарий жиҳатдан таҳлил қилинган. Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизматчилари учун ўрнатилган таққ ва чекловларнинг ҳуқуқий асослари ва амалиёти ўрганил-ган. Шунингдек, давлат фуқаролик хизматида манфа-атлар тўқнашувининг олдини олиш мақсадида таққ ва чеклов институтини такомиллаштиришга қаратилган таққиф ва тавсиялар илгари сурилган.

Калит сўзлар: давлат фуқаролик хизматчилари, манфаатлар тўқнашуви, коррупция, коррупцияга оид хавф-хатар, одоб-ахлоқ, жавобгарлик, чеклов, таққ, мажбуриятлар, олдини олиш, жавобгарлик.

Проблемы правового регулирования ограничений, связанных с государственной гражданской службой

Хушвақт Хайитов,
заведующий кафедрой Академии государственного
управления при Президенте Республики Узбекистан,
доктор юридических наук, профессор,

Жасурбек Эштемиров,
директор Каршинского регионального филиала
Академии государственного управления при
Президенте Республики Узбекистан, доктор
философии по историческим наукам (PhD), доцент

Аннотация: в данной статье анализируются огра-ничения, налагаемые на деятельность государственных служащих, правовая природа данных ограничений, а также их значение в устранении коррупции и конфликта интересов с научно-теоретической точки зрения. Изучены правовые основы и практика применения за-претов и ограничений в отношении государственных

гражданских служащих в Республике Узбекистан. Выд-винуты предложения и рекомендации, направленные на совершенствование института запретов и ограниче-ний в целях предотвращения конфликта интересов на государственной службе.

Ключевые слова: государственные гражданс-кие служащие, конфликт интересов, коррупция, риск коррупции, этика, ограничение, запрет, государствен-ный служащий, обязанности, профилактика, подотчет-ность.

Issues of the legal regulation of restrictions related to state civil service

Khushvakt Khayitov,
Head of department of Academy of Public Administration
under the President of the Republic of Uzbekistan,
DSc (in Law), Professor,
Jasurbek Eshtemirov,

Director of the Karshi regional branch of the Academy
of Public Administration under the President of the Republic
of Uzbekistan, PhD (in History), Associate Professor

Abstract: the article analyzes the restrictions imposed on the activities of state civil servants, the legal nature of these restrictions, as well as their importance in eliminating corruption and conflict of interest from a scientific-theoretical point of view. The legal framework and practice of the application of restrictions and prohibitions on state civil servants in the Republic of Uzbekistan are examined. Proposals and recommendations have been made to improve the institution of prohibitions and restrictions in order to prevent conflicts of interest in state civil service.

Keywords: state civil servants, conflict of interest, corruption, risk of corruption, ethics, responsibility, restriction, prohibition, duties, prevention, accountability.

Хар бир инсоннинг ҳуқуқларини таъминлаш, унинг қадрини юксалтириш, халққа хизмат қилиш давлат хизматининг бош мақсадларидан биридир. Зеро, мамлакатимиз Конституциясида халқ давлат ҳокимиятининг бирдан бир манбаи эканлиги ҳамда давлат халқ иродасини ифода этиб, унинг манфаатларига хизмат қилиши белгиланган. Шунингдек, давлат органлари ва мансабдор шахслар жамият ва фуқаролар олдида масъул эканлиги алоҳида белгиланган. Ушбу масъулият зиммасига юкланган давлат хизматчилари ўз фаолиятида қатор талабларга мос бўлиши ҳамда қонуний чекловларга риоя этишлари талаб этилади.

Президент Шавкат Мирзиёев ҳақли равишда: "...инсон, унинг ҳақ-ҳуқуқлари ва бахт-саодати давлат сиёсати, давлат органлари фаолиятининг энг устувор мақсади бўлиши лозим. Жамият қурилиши ва давлат сиёсати ана шу ғояга таяниши ҳамда **"Давлат – инсон учун"** тамойили асосида ташкил этилиши даркор", деб таъкидлайди. Ушбу принципаал ёндашув давлат хизматчиларини белгиланган асосий мақсаддан оғишмасдан фаолият кўрсатишга, ўз фаолиятида инсонлар манфаатини устувор этиб белгилашга ундайди.

Ўзбекистон Республикасининг "Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида"ги Қонунида давлат фуқаролик хизматининг асосий принциплари этиб давлат фуқаролик хизмати тизимининг ягоналиги ва барқарорлиги; қонунийлик; адолатлилик; халққа хизмат қилиш; давлат органларининг ва мансабдор шахсларнинг жамият ҳамда фуқаролар

олдида масъуллиги; инсон ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларининг устуворлиги; очиқлик ва шаффофлик; холислик, профессионаллик ва компетентлик кабилар белгиланган.

Шу билан бирга, қонунчиликда ушбу принципларни таъминлашга қаратилган кўплаб норма ва механизмлар мавжуд. Айниқса, давлат хизматида қонунийликни таъминлашга қаратилган чеклов ва талабларнинг белгиланганлиги давлат хизмати барқарорлигини таъминлайди.

Давлат хизматининг тарихий ривожланишига назар солганимизда давлат хизмати ва давлат хизматчилари интизоми ва салоҳиятини таъминлашда давлат хизматидаги талаблар муҳим роль ўйнаган. Масалан, буюк бобокалонимиз Амир Темурнинг тузукларида: "Қайси вазир софлик, тўғрилиқ билан вазирлик ишига киришиб, давлатнинг молия мулки ишларини диёнат, савоб билан, нафси бузуклик қилмай, омонатга хиёнат этмай бажарар экан, ундай вазирни энг олий мартабага етказсинлар", деб таъкидланади.

Давлат бошқаруви ҳақида муҳим тарихий манбалардан бўлган Низомулмулкнинг "Сиёсатнома" асарида ҳам давлат хизматчилари қатъий риоя этишлари зарур бўлган сифатлар тилга олинади. Унда давлат ишига масъул бўлган шахсларнинг ҳалоллиги, халқпарварлиги, ўз ишига виждонан ёндашишига алоҳида эътибор қаратилади. Низомулмулк ўз асарида: "Агар бирор ҳоким жаҳл ва зулм билан ҳукм чиқарса, подшоҳга маълум қилган ҳолда уни вазифасидан олиб, жазолаш керак", деб насиҳат қилади. Зеро,

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТЧИСИ ҚҲЙИДАГИЛАРГА ҲАҚЛИ ЭМАС



давлат хизматини адолат ва холислик таъминлаш имконини берадиган ҳуқуқий механизм сифатида қайд этади.

Давлат хизматчилари учун белгиланган чекловлар қуйидаги мақсадларга қаратилган: давлат хизмати самарадорлиги ва натижадорлигини ошириш;

давлат фуқаролик хизматида коррупция ва манфаатлар тўқнашувини бартараф этиш;

давлат хизматчиларида ҳалоллик сифатларини шакллантириш ва ривожлантириш;

давлат хизмати олдидagi турли тўсиқларни бартараф этиш кабилар.

Илмий адабиётларда тақиқ ва чеклов масалаларига оид қатор фикрларни учратиш мумкин. Хусусан, К.Шветова: “Тақиқ – бу давлат томонидан умуммажбурий кўрсатма сифатида белгиланган ҳуқуқий тартибга солиш усули бўлиб, жавобгарликка тортиш таҳдиди остида муайян хатти-ҳаракатларни амалга оширмасликни назарда тутди, бирор бир хатти-ҳаракатларни амалга оширишни ҳуқуқий жиҳатдан имконсизлигини таъминлайди”, деб таъкидлайди.

Мутахассис С.Алексеев тақиқларнинг моҳиятини ўрганиб чиқиб, уларни қонун ва тартибни таъминлашнинг зарурий элементи эканлигини айтади. Уларнинг ёрдами билан жамоат алоқаларининг консолидацияси таъминланади, давлат ва фуқаролик интизомининг энг муҳим жиҳатлари, ахлоқий талабларнинг ўзгармас минимуми, фуқаролар ва давлат органларининг ҳаракатларида рухсат этилган ва ноқонуний бўлган чегаралар аниқланади. А.Братконинг таъкидлашича, тақиқлар ўзларининг моҳиятига кўра давлат фармонлари бўлиб, уларнинг асосий мақсади жамоат манфаатларига зарар этказиши мумкин бўлган ҳаракатларнинг олдини олишдир.

А.Малко ҳуқуқни чеклаш бу муайян шахсларнинг баъзи ваколатларни амалга ошириш имкониятини чеклаш сифатида баҳо беради. В.Козлов эса хизматни ўташ билан боғлиқ чекловлар масаласига тўхталиб, бу мавжуд бўлган ёки содир бўлган тақдирда ходимлар хизматни бажара олмайдиган ва ишдан бўшатилиши мумкин бўлган ва фуқаролар (чет эл фуқаролари) хизматга кира олмайдиган қонун нормаларида белгиланган ҳолатлардир, деб баҳо беради.

Ф.Махмудов эса давлат фуқаролик хизматидаги тақиқларни мансабдор шахсларга давлат мажбурлаш чораларини қўллаш

таҳдиди остида махсус нормаларда белгиланган тақиқларга амал қилишларини таъминлаш имконини берадиган ҳуқуқий механизм сифатида қайд этади.

Мазкур фикрлардан келиб чиққан ҳолда, тақиқларда давлат хизматига кириш ва уни ўташ давомида муайян ҳаракатларни амалга ошириш кескин тақиқланганлигини, чеклов эса нисбатан енгил доирада ва айрим вазиятларда белгиланадиган, ҳуқуқни фойдаланишга қисман тўсиқ бўладиган ҳолат сифатида қайд қилиш мумкин.

Айрим олимлар давлат хизматига кириш вақтида давлат хизматчилари нафақат ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга бўлишини, балки улар фаолиятида қонунчилик билан маълум бир чекловлар ва тақиқлар ҳам ўрнатилиши мумкинлигини таъкидлаб, давлат хизматчилари ҳуқуқини чеклаш уларнинг давлат функцияларини бажариши ҳамда хизмат ваколатларини сифатли амалга ошириши билан тавсифланишини айтиб ўтадилар. Хусусан, А.Ноздрачев давлат хизматидаги бундай чекловлар ва тақиқлар, биринчи навбатда, давлат хизматининг нормал ва самарали фаолият кўрсатишини таъминлашини, давлат хизматчилари томонидан мансаб ваколатларидан фойдаланишнинг ҳуқуқий чегараларини ўрнатишини, шунингдек, мансаб мажбуриятларини мустақил амалга ошириши учун шароит яратишини таъкидлайди.

Бошқа илмий адабиётларда эса давлат хизмати билан боғлиқ бўлган чекловлар деганда, Конституция ва бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар билан белгиланган, давлат хизматчиси чиқиши ман этилган аниқ ҳуқуқ доирасидаги шарт ва қоидалар тушунилиши айтиб ўтилади.

Шу билан биргаликда, юқоридаги манбада М.Мирбобоев чеклов институтини давлат хизматчиларининг бурчлари сифатида ҳам баҳолайди, давлат хизматчиларининг бурчлари чеклашлар тарзида ҳам бўлиши мумкинлигини қайд этиб, ўз фикрини чеклашлар ҳам моҳиятига кўра бурч ҳисобланишини таъкидлайди. Ушбу фикрга қисман қўшилиш мумкин, чунки чеклашлар бурч сифатида, одатда, ҳаракатсизлик орқали амалга оширилади, давлат хизматида айрим чекловлар эса ҳаракат орқали ҳам намоён бўлади.

Э.Хожиев ва Т.Хожиевлар эса давлат хизмати билан боғлиқ тақиқларга давлат хизматчиларига хизмат вақтида, шунингдек,

ундан ташқарида ҳам у ёки бу хатти-ҳаракатни амалга оширишни тақиқловчи амалдаги қонунчилик томонидан белгиланган ва ўрнатилган меъёрлар сифатида таъриф беради.

Валерия Бонхам манфаатлар тўқнашуви юзага келишининг олдини олиш ва бартараф этишда амал қилиш лозим бўлган чекловлар ўрнатилишини, масалан, ҳуқуқ тизимида жиноят ва бошқа ҳуқуқбузарликни аниқлаш ва тергов қилиш жараёнида ҳуқуқшунослар ва ҳуқуқбузарлар ўртасида манфаатлар тўқнашуви юзага келиши мумкин бўлиб, бу борада давлат хизматчиси ўзининг муносиб ҳуқуқ-атвори билан ўрнатилган чеклов ва тақиқларга амал қилиши лозимлигини, шахсий манфаатдорликдан воз кечиши кераклигини айтиб ўтади.

Т.Хабриева эса коррупция ва манфаатлар тўқнашувини олдини олиш учун ўрнатилган тақиқ ва чекловлар мутлақ ва умумий характерга эга бўлиб, давлат хизматчиларининг эгаллаб турган лавозимидан қатъи назар барча даражадаги давлат хизматчиларга тенг даражада қўлланилиши лозимлигини айтиб ўтади.

Бу борада М.Пресняков ва С.Чанновлар давлат хизматчиларига тақиқ ва чекловларни белгилашда тақиқ ва чекловлар давлат хизматчисининг ўз хизмат мавқеидан шахсий манфаатлари учун фойдаланиши мумкинлигини ёки қарорлар қабул қилишининг олдини олишга қаратилган бўлиши лозимлигини, ҳар бир тақиқ ва чеклов амалда коррупцияни олдини олишга қаратилганлик фактини инобатга олиш кераклигини билдирганлар.

Бундан ташқари, коррупциянинг турли кўринишларда намоён бўлиши хусусиятидан келиб чиқиб, давлат хизматчиларига тақиқ ва чекловларни белгилашда давлат хизматчиларининг хизматга кириши ва хизматдан бўшаши билан боғлиқ ҳолатларни, ўрнатилган тақиқ ва чекловларнинг ҳақиқатда коррупцияга қарши кураш мақсадидалигини, чекловларнинг коррупция хавфини сезиларли даражада камайтириш имкониятларини ва фаолиятнинг мақсадга мувофиқлигини, шунингдек, чеклов ва тақиқларнинг ўрнатилиши фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқ ва эркинликларини чеклашини инобатга олиш мақсадга мувофиқдир.

Миллий қонунчилигимизни таҳлил қилганимизда давлат хизматчилари фаолият

тидаги чекловларнинг умумий ва махсус турлари мавжуд эканлигини қайд этиш ўринлидир. Яъни, айрим чекловлар барча давлат хизматчилари учун ўрнатилган бўлса айрим турлари давлат хизмат тури ва хизматчиларнинг эгаллаган лавозимидан келиб чиқади.

Хорижий давлатлар тажрибасида давлат хизматини ўташда манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш билан боғлиқ чекловлар кўплаб учрайди. Масалан, Канада, Хорватия, АҚШ, Хитой Халқ Республикаси каби мамлакатларда манфаатлар тўқнашувини чеклаш бўйича махсус ҳужжатлар ишлаб чиқилган. Хусусан, Канадада 2006 йилда манфаатлар тўқнашуви бўйича алоҳида қонун – Conflict of Interest Act қабул қилинган. Хорватиянинг коррупцияга қарши курашиш стратегияси 2003 йилдаги “Хизмат мажбуриятларини бажаришда манфаатлар тўқнашувини бартараф этиш тўғрисида”ги Қонунга (Act on Preventing the Conflict of Interest in Exercise of Public Office) асосланган.

Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунида давлат фуқаролик хизматчилари учун чекловлар ягона ҳужжатда акс этганлиги муҳим аҳамиятга эга бўлди. Ушбу Қонуннинг 13-моддасида давлат фуқаролик хизматини ўташ билан боғлиқ ўнтадан ортиқ тадбиркорлик, ўз хизмат ваколатларини бажариш, фуқаролик, Ўзбекистондан ташқарида ҳисобварақлар очиш, сиёсий партиялар фаолиятида иштирок этиш билан боғлиқ чекловлар белгиланган. Мазкур қонун қабул қилингунига қадар ушбу чекловларнинг айримлари меҳнат қонунчилигида, айримлари бошқа қонун ости ҳужжатларида белгиланган эди. Давлат хизматидаги бир чеклов турига алоҳида тўхталиш жоиз. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 6 мартдаги “Тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиш тақиқланган мансабдор шахсларнинг рўйхати тўғрисида”ги 103-сонли қарорига биноан, тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиш тақиқланган мансабдор шахслар доираси белгиланган бўлиб, унда давлат ҳокимияти ва бошқарув органларининг, ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларининг ходимлари, давлат корхоналари, муассасалари ва ташкилотлари раҳбарлари ушбу рўйхатга киритилган.

Ўзбекистон Республикасининг “Давлат

фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунида шу масала билан боғлиқ айрим ноаниқликлар бартараф этилди. Хусусан, умумий қоидага кўра давлат фуқаролик хизматчиси тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланишга ҳақли эмас. Шунингдек, давлат фуқаролик хизматчиси тадбиркорлик фаолияти субъектларини ташкил этишга, уларнинг муассиси (иштирокчиси) бўлишга, тадбиркорлик фаолияти субъектида ташкилий-бошқарув, маъмурий-хўжалик вазифаларини бажаришга ҳақли эмаслиги белгиланиб, бундан акциядорлик жамиятларининг эркин муомалада бўлган акцияларига қонунчиликда белгиланган талаблар доирасида эгаллик қилиш ҳоллари мустасно эканлиги алоҳида ўрнатилди.

Коррупцияга қарши курашиш агентлиги томонидан давлат хизматчилари фаолиятида коррупциявий хавф-хатарлар, хусусан, манфаатлар тўқнашувига йўл қўйганлик ҳолатлари тизимли равишда ўрганиб келинмоқда. Жумладан, жорий йилнинг сентябрь-октябрь ойларида Бухоро, Самарқанд, Жиззах, Навоий, Сирдарё, Қашқадарё, Сурхондарё, Наманган, Фарғона ва Хоразм вилоятларида давлат хизматчилари томонидан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиб келинаётганлиги ҳолатлари жойига чиққан ҳолда ўрганилган.

Ўрганиш натижаларига кўра, ушбу вилоятларда жами 1378 нафар давлат хизматчилари (138 нафари ҳоким ва ҳоким ўринбосарлари, 148 нафари давлат банклари бошқарувчиси ва уларнинг ўринбосарлари, 1092 нафари ҳоким ёрдамчилари) давлат хизмати билан бирга (раҳбар ёки таъсисчи сифатида) тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиб келаётганлиги аниқланди. Шунингдек, агентлик томонидан давлат харидлари соҳасида ўтказилган ўрганишларда ҳудудларда давлат ташкилотларининг мансабдор шахслари ва уларнинг яқин қариндошларига

тегишли корхоналар давлат харидларида иштирок этиб, ғолиб бўлганлиги аниқланди. Ҳозирда ушбу аниқланган ҳолатларни бартараф этиш чоралари кўрилмоқда.

Давлат фуқаролик хизматида муҳим аҳамиятга эга бўлган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 14 октябрдаги 595-сон қарори билан тасдиқланган Давлат фуқаролик хизматчилари

одоб-ахлоқининг намунавий қоидаларини ҳам алоҳида қайд этиш жоиз. Мазкур намунавий қоидаларда давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий маданияти, хизмат фаолияти давомида ҳамда хизматдан ташқари вақтда одоб-ахлоқи, ташқи кўриниши ва кийиниш услубининг намунавий қоидалари белгиланган.

Ушбу ҳужжатга асосан, давлат хизматчиларига ишдан ташқари вақтда тадбиркорлик ёки ҳақ тўланадиган бошқа фаолият билан (педагогик, илмий ва ижодий фаолиятдан ташқари) шуғулланмаслиги, ўзи фаолият юритган давлат органлари ва ташкилотлари ҳамда давлат хизматида доғ туширувчи хатти-ҳаракатлардан тийилиш каби мажбуриятлар юклатилган. Эътиборлиси, намунавий қоидаларда давлат хизмати имижини оширишга қаратилган бошқа янги қоидалар ҳам мустаҳкамланган. Давлат фуқаролик хизматчисининг Одоб-ахлоқ қоидаларини бузиши уларни қонунга мувофиқ интизомий ва бошқа жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

Тадбиркорлик бўйича тақиқнинг ўрнатилиши муҳим аҳамият касб этади. Чунки манфаатлар тўқнашувининг асосини бевосита шахсий манфаатдорлик ташкил этар экан, давлат хизматчисининг тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиши унга ўз лавозим ваколатларидан шахсий манфаатлари йўлида фойдаланиб, тадбиркорлик текширувлари, солиқ имтиёз ёки преференциялари, лоббистлик хусусиятга эга бўлган нормаларни ишлаб чиқиши ва тасдиқлаши ва бошқа

Ўрганиш натижаларига кўра, ушбу вилоятларда жами 1378 нафар давлат хизматчилари (138 нафари ҳоким ва ҳоким ўринбосарлари, 148 нафари давлат банклари бошқарувчиси ва уларнинг ўринбосарлари, 1092 нафари ҳоким ёрдамчилари) давлат хизмати билан бирга (раҳбар ёки таъсисчи сифатида) тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиб келаётганлиги аниқланди. Шунингдек, агентлик томонидан давлат харидлари соҳасида ўтказилган ўрганишларда ҳудудларда давлат ташкилотларининг мансабдор шахслари ва уларнинг яқин қариндошларига тегишли корхоналар давлат харидларида иштирок этиб, ғолиб бўлганлиги аниқланди. Ҳозирда ушбу аниқланган ҳолатларни бартараф этиш чоралари кўрилмоқда.

масалаларда имкониятлар келтириб чиқаради.

Тадбиркорлик бўйича тақик нафақат коррупциявий омилларни, манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини барҳам берилишига, балки ҳозирда кузатилаётган давлат харидлари борасидаги ноқонуний битимлар, шунингдек лоббизмнинг олдини олишга хизмат қилади.

Давлат хизматчисининг тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ шахсий манфаатдорлиги давлат манфаатларига зарар етказиши билан бир қаторда, ўзининг хизмат вазифаларини муносиб бажаришига салбий таъсир қилади. Аммо, бугунги кун амалиётида айрим давлат хизматчилари учинчи шахс номида тадбиркорлик фаолиятининг амалга оширилаётганлигини учратиш мумкин. Яъни, давлат хизматчиси ўз таниши ёки қариндоши номига тадбиркорлик фаолиятини расмийлаштиради ва ўзининг сиёсий вазифа ва ваколатларидан келиб чиқиб, тадбиркорлик фаолиятига имтиёз ва преференцияларни юзага келтиради. Шу каби салбий ҳолатларни бартараф этиш учун комплекс чораларни қўллаш, хусусан давлат хизматчиларининг ҳуқуқий билимини ошириш, уларнинг ижтимоий ҳимоясини мустаҳкамлаш зарур ҳисобланади.

Миллий қонунчилигимизда чекловлар билан боғлиқ белгиланган яна бир масала бу давлат хизматчиларининг ўз фаолиятдан ташқари бошқа ҳақ тўланадиган лавозимларни эгаллаши тақиқланганлигидир. Бунда инобатга олиш керакки, ижод эркинлиги нуқтаи назаридан илмий ва педагогик фаолият бундан мустаснодир. Бу каби чекловлар сенатор ва депутатлар, прокуратура органлари ходимлари, судьялар ва бошқа махсус давлат хизматчилари учун ҳам ўрнатилган. Бундай тартибнинг ўрнатилиши эса, биринчи навбатда, белгиланган вазифа ва ваколатларни холис, сифатли ва ташқи таъсирларсиз амалга оширишга қаратилган бўлса, иккинчидан, давлат хизматчисининг икки лавозим ваколатлари ўртасида келиб чиқиши мумкин бўлган қарама-қаршилиқни олдини олиш билан боғлиқ.

Илмий адабиётларда давлат ҳокимияти бўлиниши принциpidан келиб чиқиб, давлат хизматчиларининг ўз ҳокимияти тизимида иш фаолиятларини олиб бориши лозимлиги айтиб ўтилади. Бу бевосита ҳокимиятлар ўртасида келиб чиқадиغان манфаатлар тўқнашувининг олдини олишга қаратилгандир.

Бу борада ҳуқуқшунос олим А.Чашин ҳокимиятларни институционал, функционал ва персонал хусусиятларига кўра турларга ажратиб, органларнинг ташкилий тузилмаси, вазифалари ва уларни амалга оширувчи ходимлар бир-бирининг тизимига аралашмаслигини қайд этади. Бундан ташқари, А.Ричард ва Ж.Чампагнелар давлат ҳокимияти бўлиниши принципи асосида давлат хизматчилари қатор ҳокимият органлари тармоғида ишлашлари вазифалар ўртасида қарама-қаршилиқларни келтириб чиқаришни таъкидлайдилар. Фикримизча, хизмат ва корхона сирини сақлаш механизмлари бузилиши билан бир қаторда қўш лавозимда фаолият юритиш давлат хизматчисининг икки хизмат ваколатларидан бир-бирига қарши ёки бир-бирини қўллаб-қувватлашга замин яратиши мумкин.

Лекин бугунги кун амалиётида бу қоиданинг, яъни давлат хизматчисининг қўш лавозимда фаолият юритиши тақиқланганлик принципи бир неча ўринларда бузилаётганлигини кўриш мумкин. Масалан, сенаторнинг бир вақтда ижро ҳокимияти тизимида ҳам фаолият юритиши, ҳокимларнинг амалдаги ҳуқуқий ҳолати, айрим вазирларнинг ўз вазифаси билан бир қаторда турли қўмита, комиссия ва агентликларда фаолият юритиши фикримизни тасдиқлайди.

Бу борада давлат хизматчисининг бир вақтнинг ўзида ҳам қонун чиқарувчи, ҳам ижро тизимида фаолият юритиши эътиборни тортади. Чунки қабул қилинган ҳужжатнинг субъекти ва ижрочиси бир эканлиги натижадорлик ва ҳисобдорликка салбий таъсир қилади, манфаатлар тўқнашувининг юзага келиш эҳтимолини оширади.

Давлат хизматида рад этиш институти ҳам чекловлар масаласида муҳим ўрин тутади. Рад этишнинг асосий мақсади ишни ҳал қилишда иштирок этаётган шахснинг қонун талабларидан, ўз хизмат мажбуриятдан ўз манфаати ёки учинчи шахслар манфаати йўлида четга чиқиши оқибатида фуқаронинг ҳуқуқ ва манфаатларига зиён етишини олдини олишга қаратилган. Рад қилиш механизмидан четга чиқиш эса манфаатлар тўқнашувини юзага келтириб, ишни ҳал қилиш бўйича қабул қилинадиган қарорнинг шундай қарор қабул қилган шахс манфаати йўлида хизмат қилишига олиб келади.

Шу нуқтаи назардан, Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида шахсий манфаат-

дорлик асосида манфаатлар тўқнашувига сабаб бўладиган ҳолатларни инобатга олиб, иш юритишда иштирок этиш имкониятини истисно қилувчи ҳолатларни белгилаб қўйган. Мазкур тоифадаги ҳолатлар юзага келганда эса рад қилиш институти марказий ўринга чиқиши керак. Рад қилиш институти асосан суд процессларида учраса-да, лекин давлат хизматчисининг ҳар бир фаолиятида бу билан боғлиқ ҳолатлар учрашини инобатга олиш керак.

Қонунчиликка кўра, манфаатлар тўқнашуви юзага келган тақдирда, давлат фуқаролик хизматчиси ўзининг раҳбарига ёки юқори турувчи давлат органига дарҳол ёзма шаклда хабар қилиши керак. Шундан сўнг, ташкилот раҳбари ушбу тўқнашувни бартараф этиш юзасидан ўз вақтида чоралар кўриши шарт. Давлат хизматчиси эса рад этиш ҳуқуқидан фойдаланиб, муайян ҳаракатларни амалга оширишдан тийилиши жоиз.

Давлат хизматчилари фаолиятида ўрнатилган чекловлардан яна бири бу мансабдор шахсларнинг бевосита хорижга чиқиши билан боғлиқдир. Ўзбекистон Республикаси давлат хавфсизлиги ва давлат сирлари ҳимоясини таъминлаш, манфаатлар тўқнашуви юзага келишини олдини олиш, шаффоф давлат хизматини ташкил этиш мақсадида мансабдор шахсларнинг хорижий мамлакатларга хизмат сафарларига чиқиши тегишли равишда Ўзбекистон Республикаси Президенти, Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрациясининг тегишли таркибий бўлинмалари билан махсус келишув асосида амалга оширилади.

Юқоридагилар билан бир қаторда, қонунчиликда манфаатлар тўқнашувини олдини олиш мақсадида давлат хизматчиларининг бир корхонада ёки ўзаро бўйсунувда бўлган ташкилотда ишламасликлари, бир вақтда бошқа ҳақ тўланадиган лавозимда меҳнат фаолиятини олиб бормасликлари, турли ташкилот, шу жумладан, хорижий ташкилотларда ишламасликлари, давлат сири ва хизмат сири ҳимоясини муносиб таъминлашлари, акциядор ёки турли корхоналарга улушдор бўлмасликлари бўйича ҳам қатор чеклов ва тақиқлар ўрнатилганлигини ҳам кўришимиз мумкин.

Шундай қилиб, давлат фуқаролик хизматида тақиқ, чекловларнинг белгиланиши нафақат коррупция ва манфаатлар тўқнашу-

вини олдини олишда самарали восита ҳисобланади, балки давлат органлари зиммасига юклатилган вазифа ва функцияларнинг сифатли ва самарали бажарилишига имкон беради. Бошқача айтганда ўзига хос профилактик функцияни бажаради.

Хорижий мамлакатларда ҳам давлат хизматини ўташ билан боғлиқ кўплаб чекловлар амал қилади. Хусусан, Англияда олий мансабдор шахсларга умуммиллий даражада сиёсат билан шуғулланиш тақиқланган. Маҳаллий сиёсий фаолиятда иштирок этиш учун тегишли муассаса раҳбариятининг барча ҳолатларда ҳам берилавермайдиган рухсати ва улар намоён этадиган муассасаларга содиқликнинг мажбурий шарти зарурдир. Молиявий амалиётларда иштирок этиш ва хусусий ҳамда хизмат мажбуриятлари тўқнашишларига олиб келадиган акциялар ва ер участкалари билан боғлиқ амалиётларда ҳам чекланишлармавжуд. Истеъфога чиққандан сўнг ҳам сиёсий фаолият учун махсус рухсат керак бўлади.

Сўнгги йилларда давлат бошқарувида коррупцияга қарши курашиш самарадорлигини ошириш, унинг олдини олиш (превен-тив) чораларини қўллаш бўйича ислохотлар амалга оширилди. Таъкидлаш жоизки, қисқа муддатларда амалга оширилган ишлар (давлат бошқарувини рақамлаштириш, бюрократик тўсиқларни қисқартириш, маъмурий тартиб-таомилларни соддалаштириш, давлат хизматларини кўрсатиш тизимини ислох этиш, очиқлик сиёсатини кучайтириш ва бошқ.) ўзининг ижобий натижасини бера бошлади. Жамиятда коррупцияни йўқотиш мумкин эканлигига ишонч пайдо бўлди. Галдаги вазифа эса ушбу ишларни изчил давом эттириш ва давлат органлари ва кенг жамоатчиликни коррупцияга қарши курашга фаолроқ жалб этиш зарур.

Бундан ташқари, ушбу йўналишда ишлар самарадорлигини ошириш мақсадида қуйидагиларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ:

биринчидан, давлат идоралари ва ташкилотларида коррупцияга қарши “комплаенс-назорат” хизмати фаолиятини такомиллаштириш ва ушбу хизматлар фаолиятини мувофиқлаштиришга Коррупцияга қарши курашиш агентлигини ваколатли орган этиб белгилаш;

иккинчидан, давлат хизматчиларига ўрнатилган тақиқ ва чекловларнинг ишлаши ва уларни назорат қилиш бўйича аниқ

механизмларни жорий қилиш, бу борадаги фаолиятнинг очиқ ва шаффофлигини таъминлашда кенг жамоатчилик вакиллари ва оммавий ахборот воситалари назоратини кучайтириш лозим. Шунингдек, давлат хизматида манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш бўйича ҳуқуқий асосларни кучайтириш;

учинчидан, давлат органлари ва ташкилотларида ходимлар томонидан коррупцияга қарши курашиш бўйича ички тартиб қоидаларга риоя этилишини етарли даражада таъминламаганлиги учун давлат органи ёки ташкилот раҳбарини интизомий ёки маъмурий жавобгарликка тортиш тартибини белгилаш;

тўртинчидан, давлат органлари фаолиятида коррупцияга оид хавф-хатарларни баҳолашнинг илмий асосланган методологиясини ишлаб чиқиш ва уни барча давлат органлари ва корхоналар фаолиятида татбиқ этиш;

бешинчидан, давлат хизматида қабул қилиш, фаолият олиб боришда манфаатлар тўқнашуви ва уруф-аймоқчиликнинг олдини олишга қаратилган қонунчилик нормаларини такомиллаштириш.

АҚШ Қонунлар тўпламининг 2-боби эса “Пора бериш, пора беришга оғдириш ва

манфаатлар тўқнашуви”да (Bribery, graft, and conflicts of interest) порахўрликнинг турли шаклларида жиноий жавобгарлик назарда тутилган 25 та модда мавжуд. Хитой Халқ Республикасида эса манфаатлар тўқнашувини аниқлаш ва ҳал этиш механизмлари “Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида”ги Қонун доирасида белгиланган.

Юқоридагиларнинг жорий этилиши давлат органлари ва ташкилотларида ижтимоий адолат, очиқлик ва қонунийлик каби принципларнинг мустаҳкамланишига ҳамда коррупция натижасида келиб чиқадиган ортиқча харажатлар, хавф-хатарлар, зарарларнинг олдини олишга ҳамда аҳолининг давлат органларига бўлган ишончини оширишга хизмат қилади.

Хулоса қилиб айтганда, самарали кадрлар сиёсати ҳамда коррупцияга қарши курашиш соҳасидаги давлат сиёсати ушбу иллатга қарши курашиш тизими самарадорлигини ошириш, инсон ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш, ижтимоий адолатни таъминлаш, энг юқори даражадаги қулай ишбилармонлик муҳитини яратиш, мамлакатнинг халқаро майдондаги ижобий обрў-эътиборини ошириш каби эзгу мақсадларга асос бўлади.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон стратегияси. – Т.: Ўзбекистон, 2021. – 67 б.
2. Темур тузуклари / – Т.: Ўзбекистон, 2018. – 108 б.
3. Низомулмулк Сиёсатнома. – Т.: Янги аср авлоди, 2019. – 56 б.
4. Шветова К. Г. Ограничения и запреты в структуре правового статуса военнослужащих // ЭНИ “Военное право”. – 2014. Выпуск № 3.
5. Малеев Н.С. Современные проблемы юридической ответственности // Государство и право. – 1994. № 6. – С. 23.
6. Козлов В. В. Ограничения, запреты и обязанности, связанные с прохождением военной службы, установленные федеральным законодательством о противодействии коррупции и о государственной гражданской службе Российской Федерации // Право в Вооруженных Силах. 2001. № 5.
7. Ноздрачев А. Правоограничения государственных служащих. // Право и экономика. 1995. № 15 (Nozdrachev A. Legal restrictions on Public servants. // Law and economics. 1995. № 15).
8. Хожиев Э., Хожиев Т. Маъмурий ҳуқуқ. – Т.: Фан ва технология, 2008. – 232 б.
9. Valerie H. Bonham, Conflict of Interest and Financial Disclosure // Legal Issues in Clinical Research Principles and Practice of Clinical Research (Fourth Edition), 2018.
10. Хабриева Т.Я. (ред.) 2014. Коррупция: природа, проявления, противодействие: моногр. // отв. ред. Т.Я. Хабриева. – М.: Юриспруденция. – С. 688.
11. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонуни // Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 09.08.2022 й., 03/22/788/0723-сон.
12. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 14 октябрдаги 595-сон қарори билан тасдиқланган Давлат фуқаролик хизматчилари одоб-ахлоқининг намунавий қоидалари // Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 15.10.2022 й., 09/22/595/0921-сон.
13. Чашин А.Н. Квалификационный экзамен на должность судьи суда общей юрисдикции. – М.: Эксмо, 2018 – С. 512.
14. Richard A. Champagne Jr. The Separation of Powers, Institutional Responsibility, and the Problem of Representation.
15. Ким Пак Сук Давлат бошқарувида инсон ресурслари 2018 йил нигоҳида // Ministry of Personnel Management. 2018. – 268 б.

БОШҚАРУВ САМАРАДОРЛИГИДА ЭМСК (КРІ) БАҲОЛАШ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ МАСАЛАЛАРИ



Фарход АБДУЛЛАЕВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат бошқаруви
академияси Урганч ҳудудий филиали
директори, иқтисод фанлари
номзоди, доцент



Ғуломжон САПАЕВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат бошқаруви
академияси катта ўқитувчиси,
фалсафа фанлари бўйича фалсафа
доктори (PhD)

Аннотация: ушбу мақолада Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятини баҳолашнинг ташкилий-ҳуқуқий жиҳатлари, баҳолаш тизимининг асослари, мақсад ва вазифалари ёритилган. Шунингдек, унда давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятини баҳолашнинг бугунги кундаги мезон ва кўрсаткичлари таҳлил қилинган ҳамда ушбу тизимни янада такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар берилган.

Калит сўзлар: энг муҳим самарадорлик кўрсаткичи (ЭМСК), баҳолаш, кадрлар, мезон, ҳоким ўринбосари, давлат фуқаролик хизматчиси, адолат.

Вопросы совершенствования системы оценки эффективности (KPI) управления

Фарход Абдуллаев,

директор Урганчского территориального филиала
Академии государственного управления при
Президенте Республики Узбекистан, кандидат
экономических наук, доцент,

Ғуломжон Сапаев,

ст. преподаватель Академии государственного
управления при Президенте Республики Узбекистан,
доктор философии по философским наукам (PhD)

Аннотация: в данной статье освещены организационно-правовые аспекты оценки деятельности государственных гражданских служащих в Республике Узбекистан, основания, цели и задачи системы оценки. Статья также включает в себя анализ

современных критериев и показателей оценки деятельности государственных гражданских служащих, а также даны предложения и рекомендации по дальнейшему совершенствованию данной системы.

Ключевые слова: ключевой показатель эффективности (KPI), оценка, кадры, критерий, заместитель хакима, государственный служащий, справедливость.

Issues of improvement of the evaluation system of KPI in management efficiency

Farkhod Abdullayev,

Director of the Urgench branch of the Academy of Public
Administration under the President of the Republic
of Uzbekistan, PhD (in Philosophy),

Gulomjon Sapayev,

PhD (in Philology), Senior teacher of the Academy
of Public Administration under the President of the
Republic of Uzbekistan

Abstract: the article highlights the organizational and legal aspects of the evaluation of the activities of state civil servants in the Republic of Uzbekistan, the bases, goals and tasks of the evaluation system. It also includes an analysis of today's criteria and indicators for evaluating the performance of state civil servants, as well as suggestions and recommendations for further improvement of the system.

Keywords: key performance indicator (KPI), assessment, personnel, criteria, deputy governor, state civil servant, justice.

Маълумки, давлатнинг ишончли бошқаруви ва тараққиёти, жамият ривожини ва халқ фаровонлигини, энг аввало, давлат хизмати тизимининг тўғри шаклланганлигига, давлат ҳокимияти бошқарувида фаолият юритаётган раҳбар кадрлар ва давлат фуқаролик хизматчиларининг самарали фаолиятига боғлиқ. Ҳуқуқий-демократик давлат ва фуқаролик жамиятини барпо этишда, мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш ҳамда олиб борилаётган ислохотлар муваффақиятида бевосита малакали кадрлар, яъни давлат хизматчиларининг адолатли ва қонуний фаолияти муҳим роль ўйнайди. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев таъкидлаганидек: “Бугунги кунда мамлакатимизда олиб борилаётган ислохотлар самараси, авваламбор, юксак маънавиятли, мустақил фикрлайдиган, Ватанимиз тақдири ва истиқболи учун масъулиятни ўз зиммасига олишга қодир ёш кадрлар сафини кенгайтиришга бевосита боғлиқ”.

Шундай экан, энг аввало, давлат ҳокимияти ва бошқарув органларига билимли ва малакали кадрларни, масъулиятли, халқпарвар ва виждонли давлат фуқаролик хизматчиларни танлаш, улар захирасини шакллантириш, шу билан бирга давлат фуқаролик хизматчиларининг иш натижадорлигини ошириш мақсадида улар фаолиятини энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (ЭМСК) асосида баҳолаш кадрлар сиёсатидаги энг муҳим вазифаларидандир. Чунки давлат номидан ҳаракат қилаётган давлат фуқаролик

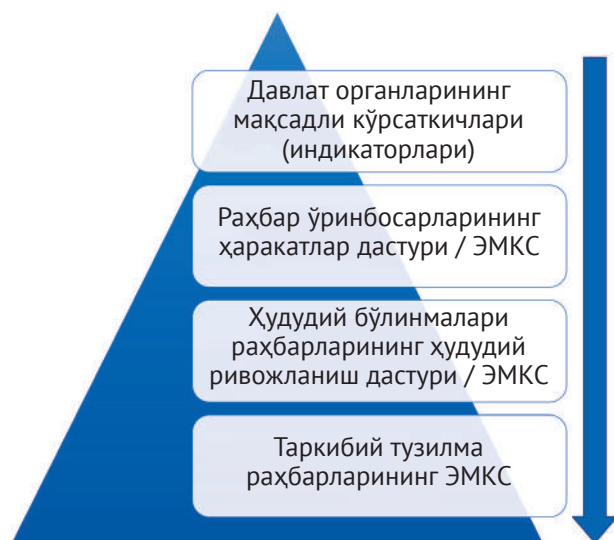
хизматчисининг билим ва малакаси, самарали иш фаолияти ва фуқаролар билан муносабатига қараб давлат ҳокимияти бошқарувида баҳо берилади. Зеро, кўпгина илмий адабиётларда айтилганидек, “давлат хизматчиси” давлат ташкилотиде ишлаётган, унинг ижтимоий, сиёсий, ҳуқуқий, ташкилий функцияларини бажарувчи лавозим эгасидир. Шу нуқтаи назардан давлат хизматининг қуйидаги муҳим белгиларини санаб ўтиш ўринлидир:

- давлат хизматининг давлат ташкилотларида амалга оширилиши;
- давлат ташкилотидеги бирламчи профессионал фаолият;
- давлат хизматчиларининг ҳокимият ваколатларига эга бўлиши;
- давлат хизматининг давлат органларида муайян ваколат ва жавогарликка эга бўлган мансабдор шахс томонидан амалга оширилиши.

Мазкур тушунча ва ушбу фаолиятга 2022 йил 8 августда қабул қилинган Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунда алоҳида таъриф берилган. Унга кўра, “давлат фуқаролик хизматчиси – давлат лавозимида фаолиятини амалга оширувчи Давлат лавозимлар реестрига кўшилган Ўзбекистон Республикаси фуқароси”. Шундай экан, бугунги кун давлат хизматчисидан креативлик, ишга янгича ёндашув ва муносабат, тизимли фикрлаб тўғри қарор қабул қилиш талаб этилади. Замонавий раҳбар кадр буйруқ берувчи, топшириқни етказиб, уни талаб қилувчи эмас, балки халқ билан давлат ўртасида сиёсий кўприк ҳамда том маънодаги давлатнинг халққа хизмат қилувчи кишиси бўлмоғи керак. Зеро, “Ҳар бир давлат хизматчиси халқ олдида масъул эканини ҳеч қачон унутмаслиги лозим”.

Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизмати тизимини ривожлантириш ва такомиллаштириш кадрлар сиёсатининг асосий вазифаларидан биридир. Зеро, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси” ПФ–60-сонли Фармонининг 10-мақсади ҳам айнан давлат фуқаролик хизмати тизимини замонавий стандартлар асосида ташкил этишга қаратилган. Мазкур мақсаддаги вазифалардан бири “Давлат хизматчилари ва давлат органлари фаолиятини энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (KPI) асосида

Давлат органларининг эришиши зарур бўлган мақсадли индикаторлари тақсимооти



баҳолаш тизими бўйича “Миллий рейтинг” тизимини жорий этиш” белгиланган бўлиб, ушбу вазифани амалга ошириш мақсадида мамлакатимизда давлат хизматчилари фаолиятини такомиллаштириш, иш самарадорлигини ҳар томонлама ўрганиб, объектив ва холис баҳолаш тизими ишлаб чиқилмоқда.

Мамлакатимиздаги давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятини доимий равишда баҳолаб бориш тизимини яратиш муҳим вазифалардан бўлиб, яқинда кучга кирган Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуни ушбу тизимга ҳуқуқий асос бўлиб хизмат қилади. Қонун Ўзбекистонда ижро ҳокимияти функцияларини амалга оширувчи давлат органлари ва ташкилотларидаги 118 мингдан ортиқ давлат фуқаролик хизматчиларининг фаолияти билан боғлиқ барча муносабатларни ягона қоидалар асосида тартибга солади. Зеро, Ўзбекистон Республикасида давлат хизматининг асосий мақсади – Конституция ва қонунлар билан белгиланган тамойиллар ҳамда бошқа ҳолатларга асосланиб, давлат функцияларини амалга ошириш, унинг вазифаларини бажариш, жамият ва фуқаролар эҳтиёжларининг қондирилишини таъминлашдир.

“Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуни давлат фуқаролик хизмати фаолияти билан боғлиқ кўплаб муаммоларни ҳал қилишга, профессионал давлат хизматини йўлга қўйиш ва улар фаолиятини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга хизмат қилади. Хусусан, қонунда давлат хизматчилари ва давлат органлари фаолияти энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (KPI) асосида баҳолаш масалалари бўйича ҳам нормалар белгиланиб, унда давлат фуқаролик хизмати фаолияти энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (ЭМСК) асосида баҳоланиши қатъий ўрнатилди. Давлат хизматчиларининг самарадорлиги ва ваколатини баҳолаш мезонлари, уларнинг малакасини ошириш талаблари белгиланган.

Хўш, давлат фуқаролик хизмати фаолиятини ЭМСК асосида баҳолаш ва бундай тизимни жорий қилиш нима учун керак ва бу нима беради? Аввало айтиш керакки, давлат фуқаролик хизматчиси бу инсондир, инсон эса мотивацияга муҳтож. Шундай экан, бу давлат фуқаролик хизматчилари иш фаолиятига муносиб баҳо берилишига, баҳолаш

натижаларидан келиб чиқиб эса уларни у ёки бу шаклда рағбатлантириш, лавозимини кўтариш ёки чора кўриш учун ҳуқуқий асос бўлиб хизмат қилади. Қолаверса, ЭМСК бўйича баҳолаш давлат фуқаролик хизматчиларининг рағбатлантирилиши ва карьерасига ижобий таъсир қилиши, улардаги мотивацияни кучайтиради.

ЭМСК бўйича баҳолашнинг ҳуқуқий асослари қонунда белгиланган. Хусусан, “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуннинг Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги давлат фуқаролик хизмати соҳасидаги махсус ваколатли давлат органи этиб белгиланган. Давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятини баҳолаш бўйича мазкур органнинг ваколатлари этиб қуйидагилар белгиланган:

- давлат фуқаролик хизматчилари фаолияти самарадорлигини баҳолашнинг (энг муҳим кўрсаткичларига оид) ўлчанадиган индикаторлар тизимини жорий этади ва уларнинг натижаларини таҳлил қилади;

- жамоатчилик фикрини ўрганади ҳамда давлат органлари раҳбарларининг очиқ рейтингини шакллантиришда иштирок этади.



Қонуннинг 36-моддасида эса, Давлат фуқаролик хизматчиси фаолиятининг самарадорлигини баҳолашнинг мақсад ва вазифалари белгилаб қўйилган. Унга кўра:

Давлат фуқаролик хизматчисини рағбатлантириш ҳамда холисона ва адолатли мезонлар асосида хизматда лавозим бўйича кўтарилишини таъминлаш учун унинг фаолияти самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш тизими жорий этилади.

Давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятининг самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш услубияти махсус ваколатли давлат органи томонидан белгиланади.

Давлат органи давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш услубиятига мувофиқ фаолияти-

нинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ўз ички тартибини белгилайди.

Бугунги кунда давлат фуқаролик хизмати фаолиятини баҳолаш бўйича Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан муайян мезон ва кўрсаткичлар ишлаб чиқилган. Қонун қабул қилингунга қадар Ўзбекистонда давлат хизматчилари ва давлат органлари фаолиятини ЭМСК асосида баҳолаш асосан хизмат кўрсатаётган ташкилот фаолиятидаги турли кўрсаткичлар асосида баҳоланиб келинаётган эди. Бу, албатта, янги босқичда амалга оширилаётган кадрлар сиёсатининг бошланғич даври учун тўғри эди, лекин етарли ҳам эмас эди. Эндиликда, бу соҳа учун ваколатли давлат органи бўлган Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан вазирлик ва идораларда кадр сиёсатини баҳолаш бўйича янги рейтинг жорий қилинди. Хусусан, Агентлик маълумотларига кўра, давлат органи ва ташкилотларида кадр сиёсатини юритишни баҳолаш бўйича 10 та индикатордан иборат рейтинг тизими йўлга қўйилган бўлиб, у ҳар 6 ойда эълон қилиб борилади. Ушбу янги тизим орқали давлат идораларидаги вакансиялар тўлдирилиши ва муддатларига риоя қилиниши, ходимларнинг қўнимсизлик даражаси ҳамда иш муҳитини ўрганган ҳолда баҳо берилади.

Мазкур янги рейтинг тизимида асосий ва қўшимча баҳолаш индикаторлари асосида ҳисоблаш кўзда тутилган. Жумладан:

- давлат ташкилотидаги вакансиялар даражаси;
- вакант лавозимларнинг ёпилиш муддати;
- давлат ташкилотидаги қўнимсизлик даражаси;
- инсон капиталини ривожлантириш коэффициенти;
- ходимларнинг юқори малака даражаси кўрсаткичи (фан номзоди, фалфаса доктори, фан доктори);
- халқаро эътироф этилган рейтинг берувчи ташкилотларнинг юқори 500

талиқ рўйхатига киритилган хорижий ОТМларни тамомлаган ходимлар сони;

- “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексида мажбурий рўйхатдан ўтказиш даражаси.

Қўшимча индикаторларга эса, маълумотларни ўз вақтида ва хатосиз тақдим этиб бориш, умумий ходимлардаги хотин-қизлар ва ёшлар улуши каби кўрсаткичларни кириштириш мумкин.

Рейтинг баҳолари формула орқали аниқланиб асосий индикаторлар 100 баллик ва қўшимча индикаторлар эса 20 баллик тизим асосида баҳоланади:

- “Аъло” даража – 81 баллдан 100 баллгача;
- “Яхши” даража – 71 баллдан 80 баллгача;
- “Қониқарли” даража – 55 баллдан 70 баллгача;

- “Қониқарсиз” даража – 54 баллгача.

Баҳолашдаги индикаторлар кўрсаткичлари “Давлат фуқаролик хизмати ягона электрон ахборот-таҳлил тизими” дастурий-аппарат комплекси орқали аниқланиб, бу давлат хизматчилари фаолиятининг инсон омилсиз

объектив, холис ва адолатли баҳоланишига хизмат қилади.

Табиийки савол туғилади, юқоридаги индикатор ва баллар қайси мезонлар бўйича баҳоланади, қайси давлат фуқаролик хизматчиси қандай йўналишдаги фаолияти учун қанақа баҳо олиши мумкин?

Бугунги кунда давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятини ЭМСК бўйича ягона баҳолаш тизими жорий этилгунга қадар, вақтинчалик баҳолаш тартиби ишлаб чиқилган. Масалан, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимлари томонидан туман (шаҳар) ҳокими ўринбосарларининг фаолиятини энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари асосида баҳолашнинг вақтинчалик тартиби тасдиқланган. Ушбу тартибга

Демак, эндиликда ҳар бир давлат фуқаролик хизматчиси фаолиятига яраша рағбатлантирилади ва олган баҳосига кўра муносабатда бўлинади. Яхши ишлаб, юқори натижаларга эришган давлат фуқаролик хизматчиси моддий жиҳатдан рағбатлантирилади ва “карьер” модели асосида лавозимда ўсиши, ёки паст натижаларни қайд қилса моддий рағбатлантиришдан маҳрум бўлиши, ойлик маошидан ушлаб қолиниши ва зарур бўлса лавозими пасайтирилишигача бўлган чоралар кўришга олиб келади. Албатта, бундай тизим давлат фуқаролик хизматчиларида ўз ишига бўлган интилиши ва масъулиятини оширади.

кўра, ҳоким ўринбосарлари улар фаолияти самарадорлигини баҳолаш натижалари бўйича маҳаллий бюджетнинг орттириб бажарилган қисми ёки қонунчиликда тақиқланмаган бошқа манбалар ҳисобидан устамалар билан рағбатлантирилади, аксинча ярим йил ва йил якунида кетма-кет “қониқарсиз” кўрсаткичларга эга бўлган ҳоким ўринбосарлари эса интизомий жавобгарликка тортиш масаласи кўриб чиқилади.

Туман ва шаҳар ҳоким ўринбосарларининг фаолият самарадорлигини баҳолаш натижалари ва кўрилган чоралар юзасидан вилоят ҳокимиға маълумот ва Агентликға ёзма ахборот киритиш вилоят ҳокимлигининг ахборот-таҳлил гуруҳи зиммасига юклатилган. Ушбу гуруҳ ҳар ярим йиллик натижалари бўйича 15 август ва йил якунлари бўйича 15 февралға қадар ҳоким ўринбосарлари фаолият самарадорлигини баҳолаш натижалари ва кўрилган чоралар юзасидан ахборот тайёрлайдилар.

ЭМСК асосида баҳолашнинг мазкур вақтинчалик тартибида соҳа бўйича ҳоким ўринбосарларининг ЭМСКлари вазнларини ҳудуднинг салоҳиятидан ҳамда вазифаларнинг долзарблигидан келиб чиқиб белгилашни кўрсатилган. Шу асосда ҳар бир ўринбосарнинг фаолият йўналишиға қараб вазнлар белгиланган ва ЭМСКлар натижадорлиги бўйича эришиш даражаси (ЭД)ни ҳисоблаш тартиби кўрсатилган. Улар қуйидагича:

1) $ЭМСКЭД = (АК/МК) \cdot 100$, кўрсаткичнинг ўсиши ижобий тенденцияни кўрсатган ҳолатларда;

2) $ЭМСКЭД = 100 + (100 - АК/МК \cdot 100)$, кўрсаткичнинг ўсиши салбий тенденцияни кўрсатган ҳолатларда ушбу формула кўрсаткичларға нисбатан қўлланилади.

Бунда **ЭМСКЭД** – ЭМСКлар натижадорлиги бўйича эришиш даражаси, **АК** – ЭМСК амалдаги кўрсаткичи ва **МК** – ЭМСК мақсадли кўрсаткичи.

Кўрсаткич натижаси қуйидаги формула асосида ҳисоблаб чиқилади:

$$ОБ = ЭМСКЭД \cdot В / 100$$

Бунда **ОБ** – олинган балл, **В** – кўрсаткич вазни.

Ҳар бир кўрсаткич учун олинган балларнинг йиғиндиси билан ҳисобланади: **ЭМСКН = ОБ1 + ОБ2 + ...**

Бунда **ЭМСКН** – ЭМСК натижаси.

Демак, ҳар бир ҳоким ўринбосари ўз фаолият йўналишидан келиб чиқиб турли параметр ва тегишли вазнларда баҳоланади. Баҳолаш вазнлари ва параметрлари алоҳида фоизларға бўлинган. Яъни, қайсидир ҳоким ўринбосари 100 фоизлик натижаға эришиши учун, ушбу 100 фоиз фаолият йўналишидаги кўрсаткичларға қараб бўлинган бўлади. Масалан, бунини туман (шаҳар) ҳокимининг ўринбосари – инвестициялар ва ташқи савдо бўлими бошлиғининг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари мисолида қуйидаги жадвалда кўриш мумкин.

т/р	Вазифалар	Энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (ЭМСК)		Ўлчов бирлиги	Вазн* (жами – 100)	Прогноз (режа, дастур) ўрнатишға масъул вазирлик ва идораларнинг ҳудудий бошқармалари	Масъул вазирлик идора ҳудудий бошқармалари
1	Тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларни жалб қилиш	Йил бошидан ўзлаштирилган маблағ		Минг АҚШ долл.	25	Ўрнатишдан асосан	Инвестициялар ва ташқи савдо бошқармаси (прогноз, факт)
2	Ҳудудий инвестиция дастури доирасида ишға туширилган лойиҳалар	Йил бошидан ўзлаштирилган маблағ		Млрд. сўм	20		
3	Экспорти ҳажмини бажарилиши	3.1	Саноат маҳсулотлари	Минг АҚШ долл.	20		
		3.2	Мева-сабзавот ва полиз экинлари	Минг АҚШ долл.	15		
4	Инвестицион лойиҳалар доирасидаги иш ўринлари	Яратилган иш ўринлари		Сони	20		

Бошқа йўналишдаги ҳоким ўринбосарлари ярим йиллик ва бир йиллик фаолияти тегишлича лавозимга юклатилган вазифалардан келиб чиқиб, худди шундай тартибда баҳоланиб борилади. Буни қўшимча равишда ҳокимнинг ёшлар сиёсати, ижтимоий ривожлантириш ва маънавий-маърифий ишлар бўйича ўринбосарининг ЭМСК мисолида айтидиган бўлсак, асосан вазифалар ва ЭМСК мезонлари ўзгаришини кўрамыз. Хусусан, мазкур ўринбосарнинг баҳолашга оид вазифаларига мактабгача таълим билан қамров даражасини ошириш (вазни 15 фоиз), маҳаллабай ишлаш тизими (вазни 25 фоиз), “Ёшлар дафтари”да белгиланган вазифаларнинг ижроси (вазни 15 фоиз), маҳаллада ёшларнинг бўш вақтларини мазмунли ташкил этиш ҳолати (вазни 15 фоиз) ва бошқа шу каби жами 8 та вазифа бўйича кўрсаткичлари фоизда белгиланган. Мана шу белгилаб қўйилган кўрсаткичларнинг фоизига қараб “аъло”, “яхши”, “қониқарли” ва “қониқарсиз” баҳоланади.

Бу ерда ЭМСК кўрсаткичлари тегишли масъул вазирлик ва идораларнинг ҳудудий бошқармалари томонидан ўрнатилган прогноз (режа, дастур)га нисбатан олинади.

Шу ўринда айтиш керакки, ҳали бу йўналиш истиқболи йўлида қилиниши лозим бўлган ишлар ва сиёсий-ҳуқуқий ислохотларни давом эттириш керак деб ҳисоблаймиз, аynиқса, ҳозирги кунда амалда қўлланилаётган ЭМСК тизими ва ўлчов параметрларини муҳит ва шароитни инобатга олиб, қайта кўриб чиқиш, бу йўналишдаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни янада такомиллаштириш, аynиқса, ЭМСК бўйича ягона баҳолаш тизими яратиш мақсадга мувофиқ. Чунки, олиб борилган ўрганишлар шуни кўрсатмоқдаки, амалдаги баҳолаш тизими, ЭМСК параметрлари ва давлат фуқаролик хизматчилари олдида қўйилаётган талабларнинг барчаси ҳам амалиётга тўла мос келмайди, ёки айрим ҳолларда улар фаолиятига ҳолис ва объектив баҳолаш имконини бермайди. Бу эса давлат фуқаролик хизматчиларида тизим самарадорлиги ва адолатлилигини шубҳа остига қилишига, шунингдек, раҳбар кадрларнинг реал натижа ва халқнинг муносиб баҳосини олиш учун эмас, “рақам”лар ва чиройли “ҳисобот”лар учун ишлай бошлашига олиб келади.

Жумладан, юқорида айтиб ўтилган ЭМСК асосида баҳолашнинг вақтинчалик тартиби-

да ҳокимнинг айрим ўринбосарларига қўйилган ўлчов ва параметрлар стандарт қилиб қўйилган, яъни Ўзбекистон Республикасининг барча ҳудудларидаги ҳоким ўринбосарлари учун талаб ва ЭМСК кўрсаткичи ва вазнлари бир хил. Масалан, ушбу ҳужжатда туман (шаҳар) ҳокимининг қишлоқ ва сув хўжалиги масалалари бўйича ўринбосари учун қўйилган ЭМСКлари вазифалари ва вазнлардаги фоизи, чорвачиликка ихтисослашган чўл ёки тоғли ҳудудларга, суғорма деҳқончилик ёки лалми ҳудудларга ҳам деярли бир хил талаб қўйилган. Ваҳоланки, Ўзбекистоннинг барча ҳудудлари бир хил эмас. Мисол учун, Қорақалпоғистондаги асосий қисми чўл ҳудудидан иборат бўлган, чорвачиликка ихтисослашган туман ҳокимининг шу масалалар бўйича ўринбосари қандай қилиб, деҳқончилик маҳсулотларини етиштиришда (*сабзавот, дон ва дуккакли дон, мева, узум, полиз, техник экинлар*) белгиланган ўсиш кўрсаткичларига (вазни 25 фоиз) эришиши мумкин. Ёки ҳудуди асосан суғорма деҳқончилик бўлган туман олиб қаралса. Бундай туманда чорвачилик маҳсулотларининг (гўшт (тирик вазнда), сут, тухум, қоракўл, жун, пилла, асал) ўсиш суръатларида (вазни 15 фоиз) эришиш анча мушкул.

Гўшт ва сутни ҳамда мева-сабзавотни қайта ишлаш бўйича ҳам ушбу йўналишдаги лавозим эгасига 10 фоизлик вазнда талаб қўйилган. Ваҳоланки, ушбу туман умуман саноатлашмаган, бунинг устига коммуникация хизмати сифатсиз бўлиши мумкин. Бундай шароитда чорвадор ёки боғбон фермер ўз корхонасини шаҳарда ташкил қилишни маъқул кўради.

Бундай ҳолатларни бошқа йўналишдаги давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятига қўйилган ЭМСК талабларида ҳам кўриш мумкин. Масалан, чекка ва қолоқ тумандаги ҳокимнинг ёшлар сиёсати, ижтимоий ривожлантириш ва маънавий-маърифий ишлар бўйича ўринбосари фаолиятини, шаҳардаги шундай ўринбосар фаолияти билан бир хил баҳолаб бўлмайди. Уларнинг мактабгача таълим билан қамров даражасини ошириш бўйича ёки маҳаллада ёшларнинг бўш вақтларини мазмунли ташкил этиш бўйича фаолиятининг тенг баҳоланиши, бизнинг назаримизда, объектив ва адолатли бўлмайди.

Бундай вазиятда, табиийки, раҳбар кадрлар жазодан қочиш ва рағбатлантириш

илинжида, асосан, “рақамлар” учун ишлаш, кўрсаткичларни бўрттириш ёки сохталаштиришга ҳаракат қилади. Шунинг учун, энг аввало, ЭМСК тизими тенг ва адолатли қилиб белгилаш ҳамда ҳолис баҳо беришга шароит яратилиши керак.

Амалдаги ЭМСК баҳолаш тизимида яна бир ечимини кутаётган муаммо борки, бу ҳам бўлса баҳолашда раҳбар кадрларнинг шахсий фазилатлари ва раҳбарлик компетенцияларига эътибор қаратилмаган. Яъни баҳо фақат лавозимда ўтирган шахс ташкилотидagi учиш кўрсаткичлари билан ўлчанмоқда. Бу эса, назаримизда тўла объектив баҳони бермайди. Чунки, у раҳбар тажрибали ва билимли кадр ҳамда ўз ишининг малакали мутахассиси бўлиши, илғор хорижий тажрибаларни ўрганган бўлиши, хорижий тилларни билиши ёки илмий даражаларга эга бўлиши, иш жойида ишни тўғри ташкил қилган ва кадрлар қўнимсизлиги кузатилмаган бўлиши, ҳалоллиги, қонунларга риоя қилиши, адолатлилиги билан ходимлар ўртасида катта ишонч ва ҳурматга сазовор бўлган бўлиши мумкин. Лекин оғир ҳудудда ишлаётгани ёки бошқа бир объектив омиллар сабаб, фаолиятда айрим салбий кўрсаткичлар сақланиб қолиши мумкин. Бу билан уни ёмон ишлаган кадр деб, салбий баҳо бериш ҳам тўғри эмас.

Аксинча, қўпол, маданиятсиз, қонунларга риоя қилмайдиган, кун ора ходим алмашмайдиган, лекин фақат кўрсаткич ва ЭМСК параметри учун ишлайдиган раҳбар кадрларни ҳам фақат ижобий баҳо бериш адолатдан эмас. Агар баҳолаш фақат фаолиятдаги кўрсаткичлар билан белгиланса, юқорида айтганимиздек, бу давлат фуқаролик тизимида бошқа муаммоларни келтириб чиқаради. Буларга айтиш мумкинки, аввало кадрлар қўнимсизлиги кучаяди, қолаверса, раҳбарнинг қонунларга риоя қилмаслиги ва бошқаларга қўпол муносабати жамоанинг диссфункциясига олиб келади, коррупция ва раҳбарга нисбатан қаршилар кучаяди, мотивация йўқолиши эса бориб-бориб иш унумдорлигини пасайишига олиб келади. Раҳбар эса фақат “рақам”лар, ижобий кўрсаткичлардан иборат “ҳисобот”лар ва ҳўжақўрсинга ишлашга ўтади. Яъни иш фаолиятини халқ хизмати учун эмас, балки ўзидан юқори турувчи раҳбар ёки “рақам”лар учун ишлашга йўналтиради. Бу эса бугунги Янги Ўзбекистонда олиб бораётган ислохотларга зиддир. Зеро,

“Энг муҳим вазифамиз – мамлакатимизда тинчлик ва фаровонликни мустаҳкамлаш, одамларни, халқимизни ҳаётдан рози қилишдан иборат. Бунинг учун эл-юртимиз, аввало биз – раҳбарларнинг фаолиятдан рози бўлиши керак”.

Чунки, бугунги замонавий раҳбар, давлат хизматчиси, энг аввало халқ хизматкори, давлат ҳокимияти номидан иш юритадиган фуқаролар ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилувчи, уларга кўмаклашувчи мансабдор шахсдир.

Демак, давлат хизматчиси фуқароларнинг эҳтиёжи ечимини таъминлайдиган касб бўлиб, ундан ҳалоллик ва адолатлилик, хизмат вазифасига садоқат ва масъулият билан ёндашадиган ҳамда юксак инсоний фазилатларга эга бўлиши керак. Давлат хизматида бундай тамойилларнинг давлат ва жамият ривожига муҳим омил эканлиги, давлат хизматчиларни рағбатлантиришнинг адолатли тизими бўлиб хизмат қилиши ривожланган давлатлар тажрибасида ҳам ўз ифодасини топган. Масалан, КРП тизими 1997 йилдан татбиқ этила бошлаган Германияда, 2002 йилда қонун доирасида ягона рағбатлантириш тизими қабул қилинди. Унга кўра ҳар бир ташкилотда мақсад-вазифаларидан келиб чиқиб ўз баҳолаш кўрсаткичлари ишлаб чиқилган. Булар ичида кўп учрайдиганлари:

1 натижадорлик кўрсаткичи, бунда белгиланган мақсад-вазифалар йил давомида тўлақонли бажарилганлигига қараб моддий рағбатлантириш;

2 “ижро интизоми”ни таъминлаш кўрсаткичи бўйича рағбатлантириш;

3 “махсус лойиҳалар” кўрсаткичи, маълум вақт доирасида фаолият олиб борганлиги учун рағбатлантириш.

АҚШ тажрибасига кўра, уларда Ички ишлар вазирлиги фаолият самарадорлигини баҳолашда қуйидаги 5 та кўрсаткичдан фойдаланади: “қониқарсиз даража”, “минимал қониқиш даражаси”, “белгиланган барча талабларга жавоб берувчи”, “юқори даражадаги натижалар”, “аъло даражадаги натижалар”. Ушбу кўрсаткичлар соҳа хизматчиларини рағбатлантиришга асос бўлиб хизмат қилади.

Юқоридаги фикр-мулоҳазалардан келиб

чиқиб, Ўзбекистонда давлат фуқаролик хизматини ривожлантириш, баҳолашнинг ЭМСК тизимини янада такомиллаштириш бўйича қуйидаги таклифлар тавсия қилинади:

- ҳар бир давлат хизматчисини баҳолаш кўрсаткичи ва мезонларини ташкилот фаолият юритаётган ҳудуднинг табиий-иқлими, яратилган шароит ва ижтимоий-иқтисодий аҳволига қараб, индивидуал белгилаш. Яъни бу ерда ҳар бир ҳудуддаги тегишли ташкилот раҳбари фаолиятига баҳо берилганда, инфратузилма, амалдаги ижтимоий-иқтисодий салоҳият, кадрлар малакаси, марказдан узоқ ва яқинлиги, географик жойлашуви, туманнинг ихтисослашуви ва бошқа параметрларига мутаносиб равишда белгилаш;

- раҳбар кадрларни шахсий фазилатлари ва иш фаолиятидаги кўрсаткичларни ўз ичига олган ҳолис ва адолатли баҳолашнинг ягона тизимини яратиш, бу юзадан норматив-ҳуқуқий ҳужжат қабул қилиш;

- баҳолаш мезонларига давлат фуқаролик хизматчисининг шахсий инсоний ва раҳбарлик компетенцияларини ҳам киритиш. Бунда қонунларни, қўл остидаги ва бошқа фуқароларни ҳурмат қилиши, кадрлар қўнимсизлиги, ходимларни турли кераксиз мажлис ва қоғозбозликлар билан банд қилиши, меҳнат қонунчилигининг бузилиши (ишдан ташқари вақтда ишга жалб қилиш) каби мезонларни қўшиш мақсадга мувофиқ;

- фаолиятида ўсиш кўрсаткичлари юқори

бўлса-ю, лекин шахсий ва раҳбарлик фазилатларида камчилик бўлса жарима балларини белгилаш. Яъни, устидан турли асосли шикоятлар бўлса, қўполлиги, қонунларни бузганлиги ва бошқа камчиликлари учун ЭМСК балларини камайтириш;

- Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига давлат фуқаролик хизматида оид ҳуқуқий талабларни қайта кўриб чиқиш.

Хулоса қилиб айтадиган бўлсак, бугунги кунда мамлакатимизда давлат фуқаролик хизмати фаолиятини ривожлантиришда ЭМСК бўйича баҳолаш тизими жуда муҳим бўлиб, давлат фуқаролик хизматчиларини адолатли ва шаффоф баҳолашга, уларни муносиб рағбатлантиришга муҳтож, фаолиятига тўғри муносабат бўлишга хизмат қилади. Шундагина уларда ўз ишига қизиқиш, хизмат фаолиятидан қониқиш, касбига муҳаббат, халқига меҳри ошади, оиласига ғамхўр ва она Ватанига садоқат руҳи ортади. Бунинг учун улар фаолияти субъектив, ноҳолис баҳоланмаслиги, тўғри ўлчов мезонлари бўлиши ва бу юзадан ЭМСК кўрсаткичларини такомиллаштириш зарур. Зеро, Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев таъкидлаганидек, “Биз бошқарув соҳасида биринчи навбатда ижро ҳокимияти органлари фаолиятини такомиллаштириш, кадрлар, моддий ресурслардан оқилона фойдаланиш бўйича аниқ мезон ва тартибларини жорий этишимиз зарур”.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. – Т.: Ўзбекистон, 2017.
2. Мирзиёев Ш.М. Халқимизнинг розилиги бизнинг фаолиятимизга берилган энг олий баҳодир. 2-жилд. – Т.: Ўзбекистон, 2018.
3. Schroter E. (2007). Reforming the Machinery of Government: The Case of the German Federal.
4. Guide to the Senior Executive Service. United States Office of Personnel Management. 2001. – P. 22.
5. Bureaucracy//R.Koch & J.Dixon (eds.) (2007). Public Governance and Leadership, Deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden. – P. 256.
6. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба. Учебное пособие. – М.: Юркнига, 2005. – С. 24-25.
7. Саид-Гизаева Н.Ш. Ўзбекистон Республикасида давлат хизматини ислоҳ этиш масалалари. – Т.: ТДЮИ нашриёти, 2008.
8. Хожиев Э.Т. Давлат ва жамият бошқарувининг ҳуқуқий асослари. – Т.: Янги китоб, 2017.
9. Хожиев Э.Т., Исмаилова Г.С., Рахимова М.А. Давлат хизмати. Ўқув қўлланма. – Т.: Ўзбекистон, 2014.
10. Халқ сўзи. 2022 йил 1 февраль, 23-сон.
11. https://t.me/argos_uz/4996
12. <https://uza.uz>

НАТИЖАДОР ДАВЛАТ БОШҚАРУВИ ТИЗИМИ: ХАЛҚ БИЛАН МУЛОҚОТНИНГ ОПТИМАЛЛАШУВИДА ИНСТИТУЦИОНАЛ ТЕХНОЛОГИЯЛАР



Алишер УМАРОВ,

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академиясининг Илмий ишлар
ва халқаро алоқалар бўйича проректори,
физика-математика фанлари номзоди, доцент

Аннотация: мақолада давлат бошқарувида халқ билан мулоқот стратегияси ҳамда ушбу тизимни ташкил этиш масалалари ёритилади. Статистик таҳлиллар орқали менежмент ислохотлари, жойлардаги сиёсат, халқнинг давлат ҳокимияти билан муносабатларини оптималлаштиришдаги қонуний ёндашувлар ўрганилган.

Калит сўзлар: давлат бошқаруви, институционаллик, давлат фуқаролик хизмати, натижадор тизим, мулоқот, халқ, мурожаати.

Система результативного государственного управления: институциональные технологии при оптимизации общения с народам

Алишер Умаров,

проректор по научной работе и международным связям Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан, кандидат физико-математических наук, доцент

Аннотация: в статье освещены вопросы стратегии общения с народам и организации данной системы в государственном управлении. Путем статистического анализа изучены законодательные подходы в оптимизации менеджмента реформ,

политики на местах, общения народа с государственной властью.

Ключевые слова: Государственное управление, институционализм, государственная гражданская служба, результативная система, общение, обращение народа.

The system of effective public administration: institutional technologies in optimizing communication with the people

Alisher Umarov,

Vice-Rector for Research and International Relations of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan, PhD (in Physical and Mathematical Sciences), Associate Professor

Abstract: the article describes the strategy of communication with the people in public administration and issues of organization of this system. Management reforms, local politics, and legal approaches to optimizing people's relations with state power have been studied through statistical analysis.

Keywords: public administration, institutionalization, state civil service, effective system, communication, people appeal.

“Инсонларнинг дарду ташвишларини ўйлаб яшаш – одабийликнинг энг олий мезонидир”, “Халқ давлат идораларига эмас, давлат идоралари халқимизга хизмат қилиши керак”, “Халқимиз ўз ҳаётида ижобий ўзгаришларни эртага эмас, узоқ келажакда эмас, айнан бугун кўриши керак”. Президент Шавкат Мирзиёевнинг эл-юртимиз қалби ва онгидан чуқур жой олган бу ҳаётбахш сўзлари бугун мамлакатимиздаги барча соҳа-тармоқларда амалга оширилаётган туб ўзгариш ва ислохотларни ҳаракатлантирувчи кучга, таъбир жоиз бўлса, уларнинг ғоявий ўзагига айланди. Давлатимиз раҳбарининг ҳар йилнинг якунида Олий Мажлис ҳамда халқимизга Мурожаатномасида ҳам ушбу мақсад ҳамда ислохотлар ўз аксини топиб келмоқда. Шу кунгача давом этиб келган қўл бошқарувидан навбатдаги босқичга, яъни натижадор тизим бошқарувига ўтилмоқда. Хусусан, бундан етти йил муқаддам халқ қабулхоналари ташкил этилиб, эл орасидаги турли масалалар таҳлил қилина бошлади ва ҳар қандай шароитда уларнинг муаммоларини ҳал этиш куннинг долзарб мавзуси сифатида қаралди. Дастлаб, Президентимизнинг 2016 йил 28 декабрдаги “Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари билан ишлаш тизимини тубдан такомиллаштиришга доир чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони асосида халқ билан мулоқотнинг мутлақо янги-ноёб тизими – Президент виртуал қабулхонаси ва Халқ қабулхоналари ташкил этилди.

Мурожаатларни қабул қилиш учун алоҳида қўнғироқларни қабул қилиш маркази иш бошлади. Мурожаатларни кўриб чиқиш бўйича масъулларни белгилаш, ариза-шикоят ва таклифларни кўриб чиқишни назорат қилиш, мурожаатлар билан ишлаш самарадорлигини, ҳудудлар ва аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатлами муаммоларини, жамоатчилик фикрини ўрганиш, уларни таҳлил қилиш, бу борада самарали, ҳаётий чора-тадбирлар ишлаб чиқишнинг ягона тизимига асос солинди. Халқ қабулхоналарида

одамлар ўз мурожаатини очиқ-эркин айтиш – жонли мулоқот учун барча шарт-шароит яратилди. Аҳолининг телефон қўнғироқлари ёки ёзма хатлари орқали баён қилинган ёхуд раҳбарлар билан юзма-юз мулоқотлари давомида айtilган ҳар бир масалани мурожаат сифатида рўйхатга олиш, кўриб чиқиш ва муаммони ҳал қилишнинг ягона базаси – Президент виртуал қабулхонаси тизими ишга туширилди.

Натижада:

– мурожаатлар билан ишлаш масаласи давлат сиёсатининг энг устувор йўналишларидан бирига айланди;

– ҳар бир юртдошимиз ва хорижлик фуқаролар учун ҳам ҳар қандай масала юзасидан бевосита давлат раҳбарига мурожаат этиш имконияти пайдо бўлди;

– ҳеч бир мурожаат эътиборсиз қолдирилмайдиган, давлат идоралари томонидан ҳар қандай ариза, шикоят ёки таклиф ўрганиб чиқиладиган, унга ўз вақтида муносабат билдириб бориладиган, муаммолар йўналиши ва масаласига қараб, бир неча бўғинда (туман – шаҳар/вилоят – республика) ва босқичда (жойида – қисқа муддатда – узоқ муддатда) ҳал қилинадиган тизим яратилди;

– мурожаатлар таҳлили дастурлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини шакллантиришга асос бўла бошлади;

– барча бўғиндаги раҳбарлар энг олис, чекка, чегарадош қишлоқларгача бориб, пиёда юриб, аҳоли билан мулоқот қилишга киришди;

– мурожаатлар билан ишлаш раҳбарларнинг кунлик, ойлик ва йиллик иш режаларини белгилаб бера бошлади.

Халқ қабулхоналари институти айна шу жиҳати билан ҳам давлат бошқаруви соҳа-

Ўтган қарийб беш йил ичида Президент виртуал қабулхонасига **5,2** миллиондан зиёд мурожаатлар келиб тушган бўлса, уларнинг **47** фоиздан ортиғи қаноатлантирилди, **48** фоизга яқин мурожаатларга ҳуқуқий тушунтиришлар берилди. Бу кўрсаткични йиллар динамикасида кўриб чиқсак,



2016 йили – **330 минг**,
2017 йили – **1 миллион 180 минг**,
2018 йили – **1 миллион 44 минг**,
2019 йили – **1 миллион 72 минг**,
2020 йили – **1 миллион 196 минг**,
2021 йилнинг I чорағида эса, **419 минг 279 та** мурожаат келиб тушганини кўриш мумкин.

сида мутлақо янги, дунёда бошқа ўхшаши-муқобили йўқ тизим сифатида бўй кўрсатди. Шу боис ҳам бу янги тизимнинг ижтимоий ҳодиса сифатидаги қонуниятлари ва назарияси бевосита амалиёт жараёнида яратилди, ҳаётнинг аччиқ тажрибаларида синовдан ўтказилди. Шу маънода халқ билан мулоқотнинг янги тизими бугун аҳолининг мавжуд муаммоларини тўлиқ қамраб олиш, уларни амалда ҳал қилиш имконини бермоқда, дейиш учун барча асос бор. Буни халқимиз ҳаётида юз берган қуйидаги амалий ўзгаришларда ҳам кўриш мумкин.

Мурожаатлар билан ишлаш сифати ва самарадорлигини ошириш йўналишида олдиган бўлсак:

Ўтган қарийб беш йил ичида Президент виртуал қабулхонасига 5,2 миллиондан зиёд мурожаатлар келиб тушган бўлса, уларнинг 47 фоиздан ортиғи қаноатлантирилди, 48 фоизга яқин мурожаатларга ҳуқуқий тушунтиришлар берилди. Бу кўрсаткични йиллар динамикасида кўриб чиқсак, 2016 йили – 330 минг, 2017 йили – 1 миллион 180 минг, 2018 йили – 1 миллион 44 минг, 2019 йили – 1 миллион 72 минг, 2020 йили – 1 миллион 196 минг, 2021 йилнинг I чорагида эса, 419 минг 279 та мурожаат келиб тушганини кўриш мумкин.

Мазкур мурожаатлар соҳалар кесимида таҳлил қилинса, энг кўп – 19 фоиз мурожаат моддий ёрдам ва ижтимоий нафақалар, 12 фоиз мурожаат эса меҳнат ва бандлик масаласи бўйича келиб тушган.

2017–2021 йилларда оммавий қабуллар самарадорлигини оширишга қаратилган таъсирчан чоралар кўрилгани натижасида, оммавий қабулларни ташкил этишнинг турли-туман янги шакл ва кўринишлари амалиётга олиб кирилди, муаммоларнинг сабаб ва оқибатларига янада чуқур назар солинди. Қабулларни маҳаллама-маҳалла, уйма-уй юриб ўтказиш бўйича янги тизим йўлга қўйилди. Шу асосда вазирлик-идоралар, қўмиталар ва республика ташкилотлари, секторлар раҳбарлари аҳоли муаммолари билан янги тизим асосида ишлашга киришди. Секторлар раҳбарларининг маҳаллама-маҳалла, уйма-уй юриб, муаммоларни ўрганиши, ҳудуд аҳолиси қандай яшаётганини яқиндан ҳис қилиш учун қишлоқ, маҳалла ва овулдаги хонадонларда бевосита бўлиши ўзининг ижобий самарасини тез кўрсатди.

2017–2020 йиллар ҳамда 2021 йилнинг 4 ойи давомида вазирлик ва идоралар ҳамда ҳудудий секторлар раҳбарлари томонидан Халқ қабулхоналари билан ҳамкорликда жойларда ўтказилган оммавий қабулларда 1 миллион 155,4 мингдан зиёд масалалар тингланди, улардан 576 минг 439 таси (49,9 фоизи) қаноатлантирилди.

2020 йилги мурожаатлар таҳлили энг кўп мурожаатлар: Молия (27 фоиз), Бандлик ва меҳнат муносабатлари (20 фоиз), Ички ишлар

Ҳудудлар кесимида эса, энг кўп –
730 минг 314 та мурожаат Тошкент

шаҳридан келиб тушган ва бу жами мурожаатнинг **14 фоиз**ини ташкил қилади. Кейинги ўринда Қашқадарё – **593 минг 615 та** ёки **11 фоиз** мурожаат, Сурхондарё – **537 минг 887 – 10 фоиз**, Тошкент – **519 минг 636 – 10 фоиз** вилоятлари қайд қилинган.

Ўрта бўғинда эса Фарғона –

467 минг 191 – 9 фоиз,

Самарқанд – **412 минг 463 – 8 фоиз**,

Андижон – **401 минг 623 – 8 фоиз**,

Наманган – **293 минг 910 – 6 фоиз**,

Бухоро – **262 минг 447 – 5 фоиз**,

Жиззах – **242 минг 271 – 5 фоиз**,

Навоий – **207 минг 974 – 4 фоиз**,

Хоразм – **202 минг 394 – 4 фоиз**,

вилоятларини кўриш мумкин.

Энг кам мурожаатлар эса

Сирдарё – **181 минг 88 та – 3 фоиз** ва

Қорақалпоғистон Республикаси –

180 минг 782 – 3 фоиз ҳиссасига

тўғри келмоқда.



(16 фоиз) вазирликлари, Мажбурий ижро бюроси (13 фоиз), Марказий банк (11 фоиз), Энергетика вазирлиги (11 фоиз)га келиб тушганини кўрсатди.

Мурожаатларнинг тўлиқ, ўз вақтида ва қонуний ўрганиб чиқилиши натижасида уларни қаноатлантириш даражаси ҳам йил сайин ошиб бормоқда. Хусусан, бу кўрсаткич 2018 йилда – 56,1 фоиз, 2019 йилда – 67,7 фоиз бўлса, 2020 йилда эса 73,2 фоизни ташкил этди.

Виртуал қабулхона дастурий тизимининг янги талқини ишлаб чиқилиб, 2018 йил 1 февраль куни ишга туширилди. Виртуал қабулхонанинг такомиллаштирилган талқинида бир қанча янгиликлар жорий қилинди:

Биринчидан, фуқароларга виртуал қабулхонада ўз шахсий кабинетини очиш имкони яратилди. Бу фуқароларга виртуал қабулхона тизимида ишлашда максимал қулайлик – муайян шахснинг мурожаати билан боғлиқ барча ёзишмаларни бир жойда жамлаш имконини яратди, мурожаат юбориш учун ҳар сафар персонал маълумотларни янгитдан киритишга зарурат қолмади; **иккинчидан**, виртуал қабулхонада “Кўп бериладиган саволлар” бўлими ташкил этилди. Бу билан мурожаатчиларнинг ўзларини қизиқтирган саволларга расмий мурожаат қилмасдан ҳам жавоб олиш имконияти пайдо бўлди; **учинчидан**, виртуал қабулхонанинг янги дастурий тизимида “онлайн маслаҳатчи” иш бошлади. “Онлайн маслаҳатчи” хизмати виртуал қабулхона орқали савол юбориб, онлайн режимда юридик маълумотга эга бўлган мутахассислардан тезкор ҳуқуқий маслаҳат олиш имкониятини тақдим этди; **тўртинчидан**, виртуал қабулхона орқали вазирлик ва идоралар раҳбарларига мурожаат юбориш модули жорий қилинди. Бу билан rt.gov.uz манзилида барча давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, маҳаллий ҳокимликлар раҳбарларининг фуқароларни қабул қилиш жадваллари ягона базада жойлаштирилди. Яъни, давлат органлари раҳбарларининг фуқаролар қабулига доир маълумотлар – қабул кунлари, вақти, тегишли телефон рақамлари, электрон почта манзиллари, давлат органининг манзили ҳақидаги маълумот бир жойда жамланди; **бешинчидан**, “Халқ қабулхоналари манзиллари” бўлими яратилди. Бу бўлимда Халқ қабулхоналарининг манзили, телефон рақамлари, электрон почтаси, геолокация

маълумотлари ва бошқа фойдали материаллар қулай тартибда тақдим этилди; **олтинчидан**, виртуал қабулхонанинг янги талқинида фуқаро мурожаат юбориш жараёнида ўзи истиқомат қилаётган маҳаллани ҳам кўрсатиб ўтиши учун имконият яратилди. Бу муаммога ечим топиш даражасини янада оширади; **еттинчидан**, мурожаатчиларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини таъминлаш мақсадида “Таъқиб ҳақида хабар” модули жорий қилинди. Агар кимда-ким ариза ёки шикоят билан мурожаат қилгани туфайли таъқибга учрайдиган бўлса, бу ҳақда махсус тугма орқали тезкор хабар бериши мумкин. Бундай хабарлар ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларини жалб этган ҳолда устувор ва тезкор равишда кўриб чиқилмоқда.

Виртуал қабулхона янги талқинида ишга туширилгач, тегишли идоралар масъулларини жалб этган ҳолда мурожаатлар ўз вақтида кўриб чиқилишини таъминлаш, мурожаатларни қаноатлантириш даражасини ошириш, мурожаатлар билан ишлашда йўл қўйилган камчиликларни бартараф этишга қаратилган 200 дан ортиқ амалий-услубий тадбирлар ташкил этилди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Виртуал” қабулхонасига веб-сайт ва ишонч телефони орқали келиб тушган мурожаатларнинг таҳлили бўйича:

2020 йилда фуқаролардан Ўзбекистон Республикаси Президентининг Виртуал қабулхонасига келиб тушган мурожаатлар сони 2019 йилга нисбатан кўпайганлиги ҳисобига, Тошкент шаҳри бўйича ушбу кўрсаткичлар **141 637** та масала юзасидан **134 950 та мурожаатни** ташкил этиб, 2019 йилга нисбатан **12 483 тага** ошган. Мазкур мурожаатлар соҳалар кесимида таҳлил қилинганида аксарият қисми, яъни **17.183 таси** – коммунал хўжалик бўйича, **13.403 таси** – хавфсизлик ва ҳуқуқ-тартибот муҳофазаси, **12.338 таси** – коронавирус билан боғлиқ муаммолар бўйича, **11.154 таси** – давлат бошқаруви, **10.567 таси** – прокуратура органлари фаолияти билан боғлиқ, **10.062 таси** – уй-жой хўжалиги, **8.321 таси** – хўжалик фаолияти билан боғлиқ ва **7.421 таси** – суд органлари билан боғлиқ масалаларни ташкил этган.

Мурожаатлар билан ишлаш бўйича яхлит тизим, аниқ механизмнинг йўлга қўйилиши билан, асосийси, мурожаатлар таҳлили асосида амалга оширилган ислохотлар туфайли

Президент виртуал қабулхонасига қатор масалалар бўйича мурожаатлар деярли барҳам топди, ўнлаб соҳалар бўйича мурожаатлар кескин камайди. Масалан, Президент виртуал қабулхонаси ва Халқ қабулхоналари иш бошлаганда, валюта конвертацияси бўйича жуда кўплаб шикоятлар келиб тушарди. Чунки узоқ вақт Ўзбекистонда валютанинг эркин конвертацияси бўлмагани аҳолига, айниқса, тадбиркорларга катта қийинчилик туғдирган. Бу борадаги мурожаатлар таҳлилидан сўнг давлат раҳбарининг сиёсий иродаси билан ҳар қанча оғир-мураккаб бўлмасин, валюта бозори либераллаштирилди. Конвертациянинг йўқлигига боғланган иқтисодиётнинг эски моделидан бутунлай воз кечилди. Натижада, валюта конвертацияси бўйича 2017 йилда 22 мингдан зиёд мурожаат келиб тушган бўлса, бу кўрсаткич 2018 йилда 124 тани, 2019 йили 156 тани, 2020 йилда эса 101 тани ташкил қилди.

Худди шу йўналишдаги яна бир оғриқли муаммо – пул муомаласи билан боғлиқ эди. Оддий одамлар, асосан, давлат идораларида ишлайдиган, нафақа ва пенсия ҳисобига кун кўрадиганларга ойлик ҳам, нафақа ҳам, пенсия ҳам, стипендия ҳам пластик картага ўтказиб берилар, бироқ уни нақд пул қилиб олиш учун ишлайдиган банкоматнинг ўзи йўқ эди. Энг ёмони бозор ё дўконда маҳсулотлар учун уч хил нарх бўлиб, пластик карта ёки пул ўтказиш орқали сотиб олмоқчи бўлган одам 15-20 фоиз қиммат тўлашига тўғри келарди. Шу боис ҳам 2016 йил сентябрдан 2017 йилнинг бошига қадар Президент номига келиб тушган 7 мингдан ортиқ мурожаатларда фуқароларимиз **пенсия ва бошқа ижтимоий нафақалар** уларнинг розилигисиз пластик карточкага тўлиқ ўтказиб юборилаётганига эътироз билдиришган. Бу муаммонинг тизимли ечими сифатида давлатимиз раҳбарининг 2017 йил 2 февралдаги “Иш ҳақи, пенсия, нафақа ва стипендияларни тўлаш механизмини такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги

қарори билан пенсионерлар, талабалар ва аҳолининг бошқа ижтимоий эҳтиёжманд қатламларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ишончли-самарали ҳимоя қилиш, улар Ўзбекистон Республикасининг барча ҳудудида харид қиладиган товар ва хизматлар учун тўловларни тўсиқларсиз амалга ошириши учун қулай шароитлар яратишга доир қатъий чоралар белгиланди.

Яна бир мисол – **доимий ва вақтинчалик рўйхатга қўйиш** (прописка) бўйича амалга оширилган ислохотлар натижасида бу йўналишдаги мурожаатлар сони 2017 йилдаги 6 минг 860 тадан 2020 йилга келиб, 1 минг 501 тага камайди. Миллий автомобилларни сотиб олиш ва шартнома тузиш масаласида 2017 йилда – 5 минг 605 та, 2018 йилда – 1 минг 429 та, 2019 йилда – 283 та, 2020 йилда эса 179 та мурожаат келиб, тушгани, яъни бу йўналишлардаги ариза-шикоятларнинг кескин камайдигани ҳам мазкур соҳадаги мурожаатлар таҳлили асосида ўз вақтида амалга оширилган ислохотлар туфайлидир.

Суд-ҳуқуқ тизимида ҳам одамларни қийнаб келаётган муаммолар, бу борадаги мурожаатлар таҳлили асосида сўнгги тўрт йилда мамлакатимизда суд-ҳуқуқ тизимини ислоҳ қилиш бўйича муҳим қадамлар қўйилди. Мазкур соҳада йиллар давомида йиғилиб қолган муаммоли масалаларни ҳал қилиш мақсадида қирқдан ортиқ қонун, фармон ва қарорлар қабул қилинди. Жиноий жазолар либераллаштирилиши натижасида судлар томонидан сўнгги тўрт йилда 2 минг 750 дан ортиқ оқлов ҳукми чиқарилди, юзлаб инсонлар ўзининг аввалги иш жойи ва лавозимига тикланмоқда. Буларнинг барчаси халқ хоҳиш-иродаси мамлакатимиздаги ислохотлар йўналишларини белгилаб бераётганининг ёрқин ҳаётий исботидир.

Фуқароларимиз кўчмас мулк бўйича битимларни тузишда маълумотнома олиш учун қимматли вақтларини йўқотишар эди. Фуқаролардан келиб тушган кўп сонли му-

рожаатлар таҳлил этилгач, шу асосда Ҳукумат қарори ишлаб чиқилди ва кўчмас мулк билан боғлиқ битимлар ҳақидаги ахборот алмашинуви имкониятини берувчи ахборот-дастурий комплекси ишга туширилди. Унга кўра, кўчмас мулк билан боғлиқ зарур маълумотлар идоралараро ахборот тизими орқали олинадиган бўлди. Натижада, минглаб юртдошларимизнинг турли муассасалар, архив идораларидаги сарсон-саргардонлигига барҳам берилди.

Хусусан, хонадонма-хонадон юриш, маҳаллаларда сайёр қабуллар ўтказиш, аҳолидан келиб тушаётган мурожаатларни таҳлил қилиш орқали аниқланган долзарб муаммоларни ҳал этиш асносида қўшимча иш ўринлари яратилиб, фуқароларнинг турмуш даражаси яхшиланмоқда. Натижада, Сурхондарё вилояти мисолида аҳоли томонидан Ўзбекистон Республикаси Президентининг виртуал ва Халқ қабулхоналарига келиб тушган мурожаатларга тўхталамиз. 2020 йилда – **133 070 та**, 2021 йилда – **179 291 та**, 2022 йилда – **155 144 та** мурожаат келиб тушган бўлиб, аҳолини рози қилиш, уларнинг муаммосини ҳал этиш билан боғлиқ амалий ишлар натижасида вилоят бўйича **2021** йилнинг мос даврига (179 291 та мурожаат) нисбатан **2022** йилда мурожаатлар сонининг **24 147** тага ёки **13** фоизга камайишига эришилди.

Биргина мисол, Сурхондарё вилоятида **2021** йилда **194** минг **493** та оилага **612** млн. **978** минг сўм миқдорида ижтимоий нафақалар тайинланган бўлса, **2022** йилда **212** минг **840** та оилага **1** млрд. **240** млн. **639** минг сўмлик ижтимоий нафақалар тайинланган. Бу эса, ўз навбатида, шу соҳадаги мурожаатлар сонининг **2021** йилга (19 758 та) нисбатан **2022** йилда (10 307 та) **9 451 тага камайишига** олиб келди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йилдаги “Аҳоли муаммолари билан ишлашда маҳалла институтининг мавқеини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”-ги ПФ–5700-сонли Фармонида мурожаатлар билан ишлаш, аҳоли муаммоларини аниқлаш ва ҳал этиш бўйича “**маҳалла – сектор – Халқ қабулхонаси – маҳалла**” принципи асосида ҳамкорлик тизими жорий қилинган бўлса-да,

айрим маҳалла раисларининг ҳудуд аҳолисининг муаммоларига бефарқлиги, аҳолининг оғирини енгил қилишда сектор, давлат идоралари ва Халқ қабулхонаси билан ҳамкорлиги йўқлиги сабабли мурожаатлар сони кўплигича қолмоқда. Бу эса, давлат бошқаруви тизимидаги масъул шахсларнинг лавозим мажбуриятларини ҳам яна бир бор эслатади. Ўтган йилнинг 8 ноябрь ойида кучга кирган Ўзбекистон Республикаси “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуннинг моҳияти айнан мана шу ҳуқуқ, чеклов ва мажбуриятларни белгилаб берди. Унга мувофиқ, Ўзбекистон фуқароси давлат фуқаролик хизмати лавозимида тайинланган пайтдан эътиборан давлат фуқаролик хизматчиси (ДФХ) ҳуқуқий мақомига эга бўлади ва давлат фуқаролик хизматчисининг фаолияти тугатилиши муносабати билан уни йўқотади. ДФХ лавозимларининг сиёсий гуруҳига тааллуқли

2020 йилда – **133 070 та**,
2021 йилда – **179 291 та**,
2022 йилда – **155 144 та** мурожаат
келиб тушган бўлиб, аҳолини рози қилиш,
муаммосини ҳал этиш билан боғлиқ
амалий ишлар натижасида вилоят бўйича
2021 йилнинг мос даврига (179 291 та мурожаат)
нисбатан **2022** йилда мурожаатлар сонининг
24 147 тага ёки **13** фоизга камайишига эришилди.



давлат хизматчиларининг ҳуқуқий мақоми билан боғлиқ бўлган қўшимча ҳуқуқлар, мажбуриятлар ва чекловлар алоҳида қонунчилик билан белгиланади.

Давлат фуқаролик хизматчиси ўз зиммасига юклатилган мажбуриятларнинг ўзига хос хусусияти ва мураккаблигига, бажарилган ишларнинг миқдори ҳамда сифатига мувофиқ ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда иш ҳақи олиш; касбий компетенциялари ва алоҳида хизматлари учун рағбатлантириш; давлат органининг маблағлари ҳамда қонунчиликда тақиқланмаган бошқа маблағлар ҳисобидан мунтазам равишда малакасини ошириб бориш; меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгиланган тартибда ҳамда шартларда меҳнат шартномасига ўзгартишлар киритиш ва шартномани бекор қилиш; ўз мансаб ваколатларини, хизмат мажбуриятларини ва жавобгарлигини белгиловчи лавозим йўриқномаси ва бошқа ҳужжатлар билан

танишиш каби ҳуқуқ ва мажбуриятларни олади. Шунингдек, давлат хизматчисининг вазифалари шу кунга қадар бажариб келинган мавжуд жараён билан бевосита боғлиқ. Жойларда ўтказилган оммавий сайёр қабулларда ҳам халқ олдида жавобгар саналадиган давлат бошқарув органи хизматчилари бириктирилиши билан аҳамият касб этиб келмоқда.

Бунга мисол тариқасида 2020 йил 24 ноябрь кунидан 3 декабрь кунига қадар Тошкент шаҳрида Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрацияси ташаббуси билан тегишли вазирлик ва ҳуқуқни муҳофаза қилиш органлари раҳбарларининг оммавий сайёр қабуллари жараёнида Тошкент шаҳрида яшовчи фуқаролардан жами **3.943 та** мурожаатлар келиб тушганлигини кўриш мумкин. Аксарият фуқаролар йиғини раислари мунтазам равишда давлат органлари ва бошқа ташкилотларнинг ҳудудга бириктирилган масъул ходимлари, сектор штаби аъзолари, йўл қурилиш, электр, газ, сув, канализация, коммунал ва ижтимоий соҳа вакилларининг ҳудудда амалга оширган ишлари натижаси юзасидан ёзма равишда секторлар раҳбарлари ва Халқ қабулхоналарига маълумот киритиши аниқ белгилаб қўйилган бўлса-да, ушбу вазифаларнинг ижросини тўлиқ таъминлаш чоралари кўрилмаяпти.

Яшаш шароити оғир бўлган ҳудудларда истиқомат қилувчи аҳолини қийнаб келаётган ижтимоий муаммолар бўйича:

Тошкент шаҳар Халқ қабулхонаси томонидан олиб борилган ўрганишлар давомида пойтахтдаги мавжуд кўп қаватли уй-жойларнинг **1 658 тасини** 2 қаватли уй-жойлар ташкил этиб, бугунги кунда **11 та** туманда **522 та** эскирган, ўта таъмирга муҳтож, шароити оғир, коммунал инфратузилмаси тўлиқ бўлмаган уйларни ташкил этиб, уларнинг **107 таси** авария ҳолатида эканлиги аниқланди. Ушбу икки қаватли уй-жойлар 1935–1968 йилларда қурилган бўлиб, эскириб, яроқлилик муддатини ўтаб бўлганлиги учун техник мустаҳкамлигини йўқотган, уйларнинг ювиниш ва ҳожатхоналари ҳамда яшаш хоналари санитария талабларига мутлақо жавоб бер-

майдиган аянчли ҳолатга келиб қолган. Масалан, Янгиҳаёт туманидаги “Дўстлик”, “Йўлдош”, “Виқор”, “Ал Фарғоний”, “Чарбоғ” маҳаллаларида **20.421 нафар** аҳоли **4 120 та** хонадондан иборат **394 та** ёғоч уйлар 1966 йилда Тошкент шаҳрида юз берган кучли zilзиладан сўнг, қурувчилар учун вақтинча турар жой сифатида қурилган уйларда яшаб келмоқда. Мазкур уйларнинг қурилиш конструкциялари ёғочдан иборат бўлганлиги сабабли ёнғинга бардошлилиги 4-даражали ҳисобланиб, уйларда шарт-шароитларнинг йўқлиги, антисанитария ҳолатининг вужудга келганлиги ҳудуддаги ижтимоий-маънавий муҳитга салбий таъсир кўрсатмоқда.

Ушбу оғир ҳудудларда замонавий уй-жойлар, маиший хизмат кўрсатиш шохобчалари ва ижтимоий соҳа объектларини барпо этиш бўйича маҳаллий ҳокимликлардаги Инвестициялар ва ташқи савдо бўлимлари томонидан инвестиция дастурий лойиҳалари ишлаб чиқилиб, инвесторларни жалб этиш чоралари кўрилмаяпти. Бундан ташқари, бугунги кунда кўп қаватли уй-жойлар мавжуд мавзелар ва маҳаллаларда фаолият олиб бораётган Хусусий уй-жой мулкдорлари ширкатлари раҳбарлари ўз фаолиятига масъулият билан ёндашмаётганлиги, белгилаб берилган вазифаларни бажармаётганлиги, аҳолининг коммунал хизматга бўлган эҳтиёжини қондира олмаётганлиги натижасида кўп қаватли уй-жойларда истиқомат қилаётган аҳолининг коммунал хизмат кўрсатиш билан боғлиқ муаммолари ўз ҳолига ташлаб қўйилмоқда. Мана шу бўғинларда натижадорликни ошириш учун ҳар бир ҳудудда тўртта сектордан иборат қабул жараёнларини давом эттириш муҳим амалиёт сифатида таклиф этилади. Барча чора-тадбирлар мақсади халқ дарду ташвишини маълум маънода бўлса-да, камайитириш ҳамда одамлар билан мулоқотни кучайтириш, бунинг муддаосида осойишта яшаш тарзини таъминлаш масалаларига қаратилган.

Зеро, ўз вақтида қабул қилинган янги қонун бу борадаги босқичли тадбирлар қўламини таъминлайди. Унга мувофиқ, давлат



фуқаролик хизматига танлов асосида ишга қабул қилиниши, давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятининг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (KPI) асосида баҳоланиши, давлат фуқаролик хизматчисининг узлуксиз малакасини ошириш тизими жорий этилиши, давлат фуқаролик хизматчиларига эгаллаб турган лавозимига кўра малака даражалари берилиши халқаро тажрибаларда ҳам кузатилади. Жумладан, Японияда давлат фуқаролик хизматчилари: махсус мақом эгалари Бош вазир ва ёрдамчилари, вазирлар ва ёрдамчилари, уларнинг ўринбосарлари, судьялар ҳамда парламент аъзолари каби маълум бир чекланган доирадаги инсонлар ҳисобланади. Улар сайлов йўли би лан, яъни халқ иродаси билан танланиб, ҳокимият тепасига келади. Бу ҳам давлат хизматчисининг масъулиятини халқ томонидан белгилаб берилаётганини таъминлайди. Уларнинг ҳар бирлари шаффоф тарзда белгиланган қонун-қоидага кўра тенг бўлишади ва ваколат билан бирга халқ билан доимий мулоқотда бўлиши, муаммоларига бефарқ бўлмаслиги жиҳатдан жавобгар саналади.

Бизнинг давлатимизда ҳам бу масъулиятни ҳис этган давлат фуқаролик хизматчиларини тайинлашдан аввал уларни ўқитиш ва малакасини ошириш, халқ билан мулоқотни узмаслик билан боғлиқ ижтимоий-маънавий талабларга риоя қилиш йўлида саъй-ҳаракатлар бошланган. Бу борада сифатли ўқув материаллари, кадрлар билан ишлаш методикаларининг янада такомиллаштирилишига эҳтиёж мавжуд.

Хуллас, халқ билан мулоқотни оптимал-

лаштириш орқали давлат бошқаруви тизими самарадорлигини ошириш борасида қуйидаги натижадорликка эришилди.

- аҳоли турли табақалари вакиллари муурожаатлари билан самарали ишлаш мавжуд муаммоларни ҳал этишнинг ҳуқуқий-меъёрий асосларини яратиш имконини берди;

- халқ билан мулоқотни самарали йўлга қўйиш аҳолининг ижтимоий табақаланишидаги янги социологик ҳолатлар эволюцияси илмий асосли имкониятларини кенгайтди;

- аҳоли муурожаатларидаги муаммоларнинг ўз вақтида ечилиши ислохотларнинг илк босқичидаги деструктив ҳолатлар (нақд пул билан боғлиқ муаммолар, пластик карталардан маблағларни холис ишлатиш, рўйхатга олиниш ва ҳ.к.)ни бартараф этишга кенг йўл очди;

- “маҳалла – сектор – халқ қабулхонаси” принципи асосида аҳоли муаммоларини ўрганиш ва мақбул ечим топишнинг пировард кўрсаткичи ўзаро ҳамкорлик тизими барқарорлигини ҳам намоён этади;

- аҳоли билан самарали мулоқотга киришиш хонадонма-хонадон юриш билан бевосита боғлиқ бўлади;

- аҳоли муурожаатлари билан самарали мулоқот қилиш тизими давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятида одамларни рози қилиш, инсон қадрини юксалтириш қадриятларини барқарорлаштириш имкониятларини кенгайтиради;

- Халқ билан мулоқот тизими самарадорлиги мазкур жараёни тўлиқ институциялаштиришга бевосита боғлиқлиги илмий мезонларга асосланади.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Мирзиёев Ш.М. “Янги Ўзбекистон стратегияси”. – Т.: “O‘zbekiston”, 2021.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йилдаги 17 декабрь “Халқ билан мулоқот ва инсон манфаатлари йили” Давлат дастурини ишлаб чиқиш ва амалга оширишнинг ташкилий чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–4760-сонли фармойиши.
3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлис ва Ўзбекистон халқига Муурожаатномаси, 2020 йил 24 январь.
4. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 август “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонуни.
5. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексига шарҳлар. – Т.: Адолат, 1997.
6. Ўзбекистон Республикасининг 2017 йил 11 сентябрь “Жисмоний ва юридик шахсларнинг муурожаатлари тўғрисида”ги ЎРҚ–445-сонли Қонуни.
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январь “2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ–60-сонли Фармони.
8. Бекмуратов М. Замонавий бошқарув социологияси. – Т.: Yoshlar nashriyot uyi, 2020.
9. Содиқова Ш. “Ўзгаришлар социологияси”. – Т.: “Akademiya”, 2019.

ЯНГИ ЎЗБЕКИСТОНДА ВЕРТИКАЛ ВА ГОРИЗОНТАЛ БОШҚАРУВ НИСБАТИ



Мансур БЕКМУРОДОВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси кафедра мудири,
социология фанлари доктори, профессор



Аннотация: мақолада давлат фуқаролик хизматида вертикал ва горизонтал бошқарув жараёнларининг мазмуни, ўзига хос хусусиятлари, ментал жиҳатлари очиб берилган. Янги Ўзбекистон давлати ва жамиятини барпо этишда вертикал ҳамда горизонтал муносабатларнинг амалдаги ҳолати ва ўзгариш тенденциялари таҳлил этилган.

Шунингдек, мақолада давлат фуқаролик хизматининг барча бўғинларини аҳоли эҳтиёжларини қондиришга йўналтириш негизида трансформация қилиш имкониятлари тадқиқ қилинган.

Калит сўзлар: фуқаролик хизмати, вертикал ва горизонтал бошқарув, менталитет, давлат, жамият, драйвер, трансформация, референт гуруҳ, Тараққиёт стратегияси.

Вертикальное и горизонтальное отношение в управлении в Новом Узбекистане

Мансур Бекмуродов,

заведующий кафедрой Академии государственного
управления при Президенте Республики Узбекистан,
доктор социологических наук, профессор

Аннотация: в статье в научно-эмпирическом ракурсе раскрываются содержание, особенности и ментальные свойства вертикального и горизонтального управления в государственной службе. Подвергнуты анализу современное состояние и тенденции перспективного изменения вертикальных и горизонтальных отношений государственных

работников. Также в статье исследованы возможности трансформации деятельности государственных служб на удовлетворение потребности населения в Новом Узбекистане.

Ключевые слова: государственная служба, вертикальное и горизонтальное управление, менталитет, государство, общество, драйвер, трансформация, референтная группа, стратегия развития.

Vertical and Horizontal Attitudes in Management in New Uzbekistan

Mansur Bekmurodov,

Head of the Department of the Academy of Public
Administration under the President of the Republic
of Uzbekistan, DSc (in Sociology), Professor

Abstract: the article reveals the content, features and mental properties of vertical and horizontal management in the state civil service. The current state and trends of change of vertical and horizontal relations in the establishment of the new state and society of Uzbekistan are analyzed. The article also explores the possibilities of transforming all parts of the state civil service on the basis of directing them to meet the needs of the population.

Keywords: civil service, vertical and horizontal management, mentality, state, society, driver, transformation, reference group, Development Strategy.

Мамлакатимизда давлат бошқарувини такомиллаштириш билан боғлиқ ислохотлар давлат ва жамият ҳаётининг ҳам шаклан, ҳам мазмунан тубдан ўзгаришига олиб келди. Амалга оширилган ислохотлар негизида Янги Ўзбекистонда барпо этилаётган ижтимоий давлатнинг доминант тамойиллари – “халқ давлатга эмас, давлатнинг халққа хизмат қилиши лозимлиги”, “халқни рози қилиш”, “ҳеч бир фуқарони эътибордан четда қолдирмаслик”, “инсон қадрини юксалтиришни олий қадриятга айлантириш” давлат ва жамиятимизнинг устувор сиёсатига айланди. Мамлакатимизда инсон капиталини кучайтириш, унга киритиладиган инвестицияларнинг самарадорлигини ҳозир ва келгусида беш-олти бараварга оширишга эришиш стратегиялари белгиланди. Ватанимизда ана шу катта мақсадларни бажариш учун давлат ва жамиятнинг барча соғлом кучларини сафарбар қилган ҳолда том маънодаги маърифий жамиятни барпо этишга киришилди. Давлат бошқаруви тизимининг самарадорлиги эса мамлакатимизнинг барча жабҳаларини жадал суръатлар билан ривожлантириш ва трансформациялашнинг ўзига хос “драйвери” вазифасини ўтайди. Президентимиз Шавкат Мирзиёев алоҳида таъкидлаганидек,

“Навбатдаги муҳим вазифа – марказий идораларни трансформация қилиш орқали аҳоли эҳтиёжларига йўналтирилган ихчам ва самарали бошқарув тизимини яратишдир”.

Мамлакатимизда давлат хизматчиларнинг вертикал ва горизонтал тарзда фаолият юритишларининг тартиби Ўзбекистон Республикаси “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунининг 4-, 5- ва 24-моддаларида белгилаб берилган. Хусусан, қонуннинг 24-моддасида давлат фуқаролик хизматчисининг гуруҳлари, тоифалари ҳамда малака даражалари доирасида ўз фаолиятини нечоғли самарали йўлга қўйишнинг ҳуқуқий жиҳатлари мустаҳкамланган.

Маълумки, жаҳоннинг турли мамлакатларидаги давлат ва жамият бошқаруви чуқур трансформациялашув жараёнларини бошдан ўтказмоқда. Бошқарувда давлат хизматчилари нуфузи ва сони эса мамлакатнинг ривожланганлик ҳолатига тўғри пропорционалдир. Сўнгги ўн йиллик мобайнида дунёдаги ривожланган мамлакатлардаги давлат бошқа-

руви жараёнларига хос бўлган тенденция бу – давлат фуқаролик хизматида жалб этиладиган ходимлар сонининг узлуксиз кўпайиб боришидир. Бу борада Америка Қўшма Штатлари, Франция, Жанубий Кореядаги давлат бошқарувидаги вертикал тизим ҳолати эътиборга лойиқ. Жанубий Кореядаги Конфуций томонидан асосланган барқарор иерархик тартиботлар негизида 52 миллион аҳолини вертикал тарзда бошқариш жараёнларига 850 минг давлат хизматчиси жалб этилган бўлса, 331 миллион аҳолиси бўлган АҚШнинг 50 та штатидаги эстатик бошқарув тизимида 18 миллиондан зиёд давлат хизматчиси фаолият юритади. Францияда эса 67,5 миллионли мамлакатнинг “коммуна”, “департамент” ва “муниципалитет” шаклидаги вертикал бошқарув тизимига 5,7 миллиондан зиёд давлат хизматчиси жалб этилган. Худди шунга ўхшаш ҳолатни бошқа давлатларда ҳам кўриш мумкин.

Вертикал бошқарувнинг даврий таснифи

Мовароуннаҳрдаги давлатларда вертикал бошқарув жараёни тўртта катта тарихий давр моҳиятидан келиб чиққан ҳолда ташкил этилган бўлиб, биринчи давр вертикал бошқарувнинг “Авесто”даги муқаддас қоидаларга таяниб ташкил этилганлиги, яъни давлат ва жамият ҳаёти яхшилик билан ёмонлик ўртасидаги курашдан иборат, инсоннинг моҳияти мазкур кураш моҳиятини нечоғли теран англаб ёндашишда намоён бўлишини ифодалаган. Ҳукмдор ва унинг атрофидагилар, хусусан, яхшилик илоҳи Ахурамазда барча фуқароларни саодатга бошловчи, ёмонлик илоҳи Ахриман эса одамларни бузғунчиликка даъват этувчи, мавжуд тартиботлар тўғрилигига шубҳа туғдирувчи, жамият ва давлат ҳаётига деструктив таъсир ўтказувчи зот сифатида англаб олинган. Жамият ҳаёти диндорлар, давлат тузилмалари раҳбарлари ва ходимлари, ҳунармандлар ва деҳқонлар таркибидаги қатъий иерархик тартиботларга асосланган. Иккинчи давр ислом дини кириб келиши билан бошланиб, давлат ва жамият ҳаётини халифалик тартиботлари асосида, шариатнинг қатъий қоидаларига таянган ҳолда бошқаришни ифодалаган. Учинчи давр эса, Мовароуннаҳр ҳудудига мўғул қўшинларининг бостириб кириши ва Чингизхоннинг “Ясо” китобида белгилаб берилган қоидалар

Хорижий мамлакатларда давлат хизматчиларининг вертикал таркиби

Мамлакатлар	Аҳоли сони	Давлат хизматчилари сони
Франция	67,5 миллион киши (2021 йил)	Давлат хизматчилари сони 2020 йилга нисбатан 0,6 фоизга ошиб, 2021 йилда 5,7 миллион киши бўлди. Янги ишга олинганлар (65 фоиз) таълим, тиббиёт ва полиция ҳиссасига тўғри келади (қуйи бўғин – 17 фоиз).
Германия	83,13 миллион киши (2021 йил)	2021 йили 5,1 миллион киши Германия давлат хизматида фаолият юритган. Бир йилда давлат хизматчилари сони 2,5 фоизга ошиб, қўшимча равишда 126 600 одам ишга олинган. Янги ишга олинганларнинг 70 фоизи тиббиёт, полиция ва халқ таълими соҳаларига тўғри келади (қуйи бўғиндагилар – 17 фоиз).
АҚШ	331,9 миллион киши (2021 йил)	2021 йили давлат хизматларида ишловчилар сони 18,28 млн. кишини ташкил этди. Шу микдорнинг таркибида АҚШдаги штатларнинг ўз ҳудудига хос қонунлар, қоидаларини ишлаб чиқиш ҳамда давлат ва маҳаллий бошқарув органлари фаолиятини йўлга қўйиш учун федерал (фуқаролик) ҳокимиятларда 2,85 млн. киши меҳнат қилмоқда (қуйи бўғинда ишловчилар ҳиссаси жами давлат хизматчиларининг 15,8 фоизини ташкил этади).
Буюк Британия	67,33 миллион киши (2021 йил)	2022 йили давлат секторида 5,74 миллион киши ишлаган. Бу рақам ўтган йилга қараганда, 1,2 фоиз, яъни 66000 кишига кўпайган. Янги ишга олинганларнинг аксарияти (64 фоиз) ижтимоий хизмат кўрсатувчилар, мактаб таълими ва маҳаллий бошқарув органлари ходимлари ҳиссасига тўғри келади (қуйи бўғин – 16 фоиз).

доирасида давлат ва жамият ҳаётини вертикал ва горизонтал тарзда бошқаришни назарда тутган. Ясодаги қоидалар теурийларнинг 450 йилдан кўпроқ (1858 йилда сўнгги теурий шоҳ Баҳодир II ҳукмронлиги инглизлар томонидан тугатилган) ҳукмронлик даври мобайнида сулолавий вертикал тизимни мустаҳкамлаш давлат бошқарувининг асоси бўлиб келган. Тўртинчи давр вертикал бошқарувнинг тоталитар административ мазмундаги яқка ҳукмронлик ва партиявий-маъмурий тазйиқ кўрсатиб бошқарилиши, давлат ва жамиятда ҳар 5-7 йилда оммавий қатағон ва қирғинлар ташкил этилиши билан характерланади. 150 йил давом этган ана шу тоталитар тазйиқий йўналишдаги вертикал бошқарув тизими ватанимизнинг миллий мустақилликка эришиши билан барҳам топди. Бешинчи давр Янги Ўзбекистонда том маънодаги халқ давлати ва инсонпарвар жамиятни барпо этиш мақсадлари билан изоҳланади. Халқчил давлат мазмунини:

инсон капиталини ривожлантириш, одамларни рози қилиш, инсон қадрини юксалтириш, ислохотлар ташаббускори ва барча ўзгаришлар субъекти сифатида халқни кўришда намоён бўлади. Бу даврнинг энг муҳим хусусияти халқчил вертикал бошқарув жараёнларининг горизонтал кўламда трансформациялашуви билан изоҳланади.

Горизонтал ва вертикал ёндашувнинг ижтимоий аҳамияти

Тарихий тараққиётнинг ҳар бир даврида таркиб топган иқтисодий-сиёсий тузум жамиятни ташкил қилган шахслар ўртасидаги ижтимоий-иқтисодий, сиёсий-маънавий муносабатларни шакллантириб, идора қилиб келган. Шу сабабли ҳар бир шахснинг жамиятда тутган ўрнининг мустаҳкамланиши, мақсад ва манфаатларининг рўёга чиқарилиши, тузум томонидан унга берилган эркинликка эришишга интилишнинг кучайиши турли шакл ва мазмундаги ижтимоий муаммоларни юзага чиқаради.

Шарқнинг машҳур файласуфи Абу Наср Форобий шундай ёзади:

“Баъзилар, одамлар ўртасида табиий ёки ихтиёрий боғланишлар йўқ, ҳар бир одам ўз манфаати учун бошқаларнинг манфаатига зарар етказди, бири бошқасига бегона бўладилар, мабодо, улар бирлашсалар ҳам, зарурат, мажбурият туфайли бирлашадилар, ўзаро муроасага келишсалар ҳам фақат бири ёлиб чиқиб, бошқалари мағлуб бўлганда муроасага келадилар, деб ўйладилар. Бунда улар ташқаридан таъсир этувчи бир куч тазйиқда ўзаро келишувга мажбур бўладилар, агар ана шу куч йўқолса, келишув ҳам йўқолади, яна бегоналашув пайдо бўлади ва улар тарқалиб кетадилар”.

Абу Наср Форобийнинг ушбу фикрларидан кўринадики, у инсонларни мажбуран эмас, балки ихтиёрий равишда биргалашиб, ҳамкорликда яшашлари зарурлигини, ана шунда ўзаро низолар тугагини уқтиради. Улуғ мутафаккир ёзади: “Баъзилар ўйлашча, одамлар орасидаги боғланиш робиталари шу одамларнинг ҳулқ-атвори, табиати, феъли ва тилининг умумийлигига асосланади. Ҳар бир халқ ўзига хос бўлган мана шундай хусусиятларга эга”.

Абу Наср Форобий бир томонлама ташқи таъсир, тазйиқни кучайтириш эмас, балки, позитив вертикал ёндашув горизонтал муносабатларни инсонийлаштириши, одамлараро тотувлик ва яхшилиқни жорий этишнинг асоси, деб билади. Унинг фикрига кўра:

- **кишилар ўртасидаги ўзаро, яъни горизонтал муносабатлар қариндошлиқ ёки қон яқинлиги туфайли намоён бўлади ҳамда бундай муносабатларга позитив вертикал ёндашув ўзига хос тинч турмуш барқарорлиги ва анъаналар ҳаётчанлигини юзага келтиради;**
- **кишиларнинг ўзаро боғлиқлиги негизида одамларнинг муайян қабила-уруғларга тегишлилик омили ётади, бу эса давлатдан мазкур мансубликка боғлиқликдан оқилона фойдаланиш ва катта миқдордаги кишилар гуруҳи**

ўртасида ижтимоий, маданий, сиёсий яқдилликни таъминлашни тақозо этади; – горизонтал муносабатларнинг барқарор амал қилишида диний эътиқод умумийлиги ҳам муҳим роль ўйнайди. Горизонтал муносабатларни мустаҳкамловчи одамлараро алоқаларда ўзаро сабр-тоқат, бағрикенглик, урф-одат, анъаналар, феъл-атвор бирлиги, савиялар тенглиги, дидлар ўхшашлиги, характер яқинлиги ҳам муҳим аҳамиятга эга.

Айни вақтда ҳам вертикал, ҳам горизонтал муносабатларни мустаҳкамлашга одамларнинг ҳаммаси ҳам онгли равишда амал қилмайдилар, балки уларнинг бир қисми хаотик тарзда, яъни мавжуд қонунлар, жамият қоидалари, урф-одат ва анъаналарга амал қилиш тарзида яшаш орқали ўзаро муносабатларни сақласалар, бир қисми кўпчиликка тақлид қилиб иш тутадилар ҳамда ўзаро онгли бирдамликка эришишдан иборат масала моҳиятини етарлича ҳис этмасдан туриб ёндашадилар. Чунки бундай ёндашув одамлар характерида асрлар мобайнида ўзига хос инерцион табиат касб этиб келган.

Вертикал ва горизонтал муносабатларда онгли ёндашувнинг етишмаслиги одамлараро яқинлик ва тотувликка тақлид субъектлари ва урф-одатларни турмуш тарзидан сиқиб чиқариш орқали осонгина зарба беришдан иборат ижтимоий хавфни юзага келтириб кўрди. Тарихда бундай ҳолатлар кўп бўлган. Масалан, шўролар тузуми қатағон йилларида юз минглаб одамлар учун ибрат бўлган олимлар, ёзувчилар, маърифатпарварларни жисмонан йўқ қилиб, халқнинг маънавий бирдамлигига қаттиқ зарба берган. Натижада, одамларнинг ўзаро ҳамжиҳатлигига раҳна солинган. Вертикал ёндашувдан горизонтал ёндашувнинг муҳим ўзига хослиги – бу инсоннинг ўз атрофидаги шериклари, ҳамкасблари, қариндошлари ва дўстларига нисбатан онгли тарзда, доимий равишда, меҳр кўрсатиш ёки яқинларига улардан фойда олишни кўзламасдан, холис яхшилиқ қилиш зарурлигини ҳам ифода этади.

Халқчил вертикал тизимнинг имкониятлари

Мамлакатимизда одамларни рози қилиш, бирлаштириш ва ҳаётини фаровон қилиш йўлидаги катта имкониятларни рўёбга чиқариш борасида кенг кўламли ишлар амалга ошириб келинмоқда. Айниқса, бошқарувнинг вертикал тизимини халқ ҳаёти, тур-

муш тарзига яқинлаштириш борасидаги ислохотлар эътиборга лойиқ. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 1 мартдаги “Оила ва хотин-қизлар билан ишлаш, маҳалла ва нуронийларни қўллаб-қувватлаш тизимини такомиллаштириш чоратадбирлари тўғрисида”ги ПФ–81-сонли Фармони асосида давлат бошқаруви вертикал тизимининг энг қуйи бўғинини туман ҳокимлигидан маҳалла даражасига туширилиши мамлакатимизни халқчил давлатга айлантириш йўлидаги муҳим ислохотлардан бири бўлди. Ҳар бир маҳаллада ҳоким ёрдамчиси, ёшлар вакили ва хотин-қизлар фаоли штатларининг жорий этилиши, энг муносиб кадрларнинг бу ишларни жонлантиришга йўналтирилиши маҳаллалардаги турли муаммолар ечимига тамомила янгича ёндашувга асос солди. Вертикал бошқарув тизимининг энг қуйи бўғиндаги роли ва ўрни кенгайтирилиб, унинг горизонтал қўламдаги ижтимоий таъсири кескин кучайтирилди.

Аҳолининг муаммолари одамларнинг ижтимоий табақаланиши, реал иқтисодий ҳолатидан келиб чиқувчи ўзгаришлар баланси асосида таснифланмоқда. Ҳар бир муаммо доирасидаги мурожаатлар, режалаштирилган ҳолда муайян ижтимоий табақа (камбағаллар, ишсизлар, ёшлар, хотин-қизлар, ногиронлар, касаллар, нуронийлар) вакиллари муаммоларига ихтисослаштирилган тарзда ёндаша бошланди. Вертикал тизимдаги бу катта ислохот жойлардаги Халқ қабулхоналари ишларини ҳам енгиллаштириб, уларга қилинувчи мурожаатлар ҳиссасининг камайишига олиб келди. Бунинг асосий сабаби энди одамлар маҳалланинг ўзида аксарият муаммоларининг ечимини топаётганидир.

Вертикал тизимнинг қуйи бўғинида маҳалла раисининг бош координаторлик роли

Мамлакатимизда 2022 йилни давлат бошқаруви ислохотларидаги туб бурилиш йили бўлди, десак хато бўлмайди. Чунки шу пайтга қадар давлат хизматчисининг ўсиш, юксалиш йўли аниқ белгилаб берилмаган эди. Давлат хизматида ҳар ким турли йўл билан кирар эди. 2022 йил 4 августда ўтказилган видеоселекторда Президентимиз раҳбар кадрларнинг лавозим пиллапояларидан кўтарилиш

жараёнининг “маҳалладан республикага” тамойили асосида ташкил этилишини белгилаб бердилар.

Шунингдек, 2022 йил 20 декабрда Президентимизнинг Олий Мажлис ва Ўзбекистон халқига қилган Мурожаатида таъкидланганидек, ижтимоий давлат жамият кучларини фаоллаштириш одамларнинг амалга оширилаётган ислохотларнинг ташаббускори сифатида намоён бўлишини тақозо этади. Шу боисдан ҳам Президентимиз ижтимоий давлат пойдеворини мустаҳкамлайдиган омил бўлмиш **“Жамият – ислохотлар ташаббускори”** тамойили асосида барча масалалар бўйича халқимиз билан баамаслаҳат иш тутамиз”, – дея алоҳида қайд этди.

Давлат бошқарувида вертикал тизимнинг маҳалла даражасига туширилиши билан боғлиқ ислохот мазкур институтнинг имкониятлари ва таъсир қўламининг бир неча ҳисса кенгайишига олиб келди. Бу ҳолат маҳаллада одамларни рози қилиш, аниқланган муаммоларни ҳал этиш жараёнларини самарали ташкил этиш ва аҳолини ижтимоий-иқтисодий фаоллаштириш негизида бошқаришнинг янги вазифалари ижросини энг долзарб масала сифатида кун тартибига қўйди. Бугун ҳар бир маҳаллага туман (шаҳар) ҳокимининг ёрдамчиси, ёшлар вакили ҳамда хотин-қизлар фаоли штатлари берилиб, ПФ–81-сонли Фармон асосида маҳалла раисига янги касбий компетенция – координатор (мувофиқлаштирувчи) лик мақомини бажариш вазифаси қўйилди.

Маҳалла раисининг координаторлик вазифаси фармоннинг 16-бандида: **“маҳалла раиси маҳалла ҳудудининг аҳоли томонидан сайланган обрўли шахси бўлиб, аҳоли манфаатларини ифодалайди”**, деб белгиланган. Бундай таъриф маҳалла раисига берилган юқори эътироф бўлиб, уни маънавий жиҳатдан амалдаги лидерлик статусини директив тарзда ҳуқуқий мустаҳкамлайди.

Шунингдек, фармонда маҳалла раисини ҳудудни комплекс ривожлантириш борасида амалга ошириладиган барча фаолиятнинг энг мураккаб, яъни **ташкилий жиҳатлари учун масъуллиги** алоҳида қайд этилади.

Фармонда маҳалла раисининг маҳаллада фаолият олиб бораётган ҳоким ёрдамчиси, ёшлар вакили ва хотин-қизлар фаолининг ҳар бири ўзича ёки бошқалар билан келишмай, режалаштирган ишларини мустақил бажариб юриши ёхуд ўзини юқоридагиларга

“яхши кўрсатиш” илинжидаги ҳаракатларини баҳолаши, тегишли тавсиялар бериши белгилаб қўйилди. **“Ўзаро мустаҳкам ҳамкорликда ишлаши ва уларнинг ҳар бири маҳалла раиси билан келишган ҳолда фаолият юритиши”** алоҳида қайд этилгани давлат хизматчиларининг ички яқдиллик ва бирдамлик асосидаги фаолиятни йўлга қўйишни ижтимоий зарурат даражасига кўтариб, маҳалла раисининг координаторлик функциясини мустаҳкамлашга хизмат қилади.

Фармондаги яна бир жиҳат алоҳида эътиборга лойиқки, маҳалла раиси ҳудудга бириктирилган раҳбарларнинг фаолиятини шунчаки баҳолаш билан чекланмайди, балки ҳар бир раҳбарнинг амалга оширган иши бўйича ўз ҳулосасини туман халқ қабулхонасига маълумотлар тарзида киритиб боради. Халқ қабулхонаси **маҳалла раиси маълумотида асосан**, тегишли давлат органлари ва ташкилотларига бажарилиши мажбурий бўлган тақдимномалар киритиши ҳамда **масъул ходимларни рағбатлантириш ёки лавозимидан озод этишгача бўлган жазоларни қўллаш таклифларини бериб бориши** белгиланди.

Маҳалла раисининг координаторлик функцияси аҳоли муаммоларини ўрганиш ва ҳал этишнинг бир-бири билан узвий боғлиқ “маҳалла – туман – вилоят – республика” тизимида ҳам кучли таъсир кўрсатиш мақомига эга бўлди.

Ҳозирги даврда эса, аҳоли турли табақа вакиллари давлатимиз томонидан қўйилаётган катта мақсадлар йўлида яқдил бирлаштириш, одамларнинг бирор-бир иш қилишдан олдин орқадан ва ён-атрофлардан хавф келиб қолишидан ҳадиксираб, олазрак қараб, эҳтиёткорона ва секин-аста ҳаракатланиши эмас, балки катта ишонч билан фақат ва фақат олдинга интилиш, чўққиларни забт этиш, биринчи бўлиш даъвоси ва рағбати асосида юксалиш – ўзгараётган замонамиз қиёфасининг белгиларига айланмоқда.

Шу боисдан ҳам, Президентимиз Шавкат Мирзиёев 2022 йил 4 августда ўтказган видеоселектор йиғилишида Янги Ўзбекистонимиз тараққиётининг янги йўлини белгилаб,

“Ҳар қандай хавф-хатарлардан ишончли ҳимояланиш ва барқарор юксалишни таъминлашнинг энг мақбул йўли бу – ҳар бир соҳа ва ҳар бир инсонни узлуксиз ривожланиш қўламларига чиқаришдан иборатдир”, деб таъкидлайди.

Дарҳақиқат донишманд халқимизнинг маънавият хазинасида қайд этилганидек, шитоб билан тез оқувчи дарё суви ҳеч қачон бузилмайди. Аксинча, айнан тез оқувчи дарёда булоқлар ҳам, дарё бўйларида дарахтлар ҳам кўп бўлади. Яна шу нарса эътиборлики, тез оқувчи дарёдаги балиқлар сони секин оқадиган дарё ёки кўллардагидан бир неча баробар тотли бўлар экан. Бугунги Янги Ўзбекистонимиз тез ривожланиш йўлини одамларга ҳаётбахш руҳият, ризқ ва бахт келтираётган, ҳайқириб оқаётган катта дарё оқимида қиёсласак, адашмаймиз.

Янги Ўзбекистон тараққиёт стратегияси моҳиятини англатувчи 100 мақсад негизида ҳам муқаддас бир катта ҳақиқат, яъни ўзбек халқини миллат сифатида бирлаштириш, одамларни бир-бирига худди ота-онанинг ўз фарзандига меҳри даражасида мустаҳкам боғлаш, ўзаро оқибатли ва тотув бўлиш, бирга ривожланиш ва биргаликда бахт-саодатга эришиш учун яқдил интилиш руҳини қарор топтириш ғояси мужассам.

Тараққиёт стратегияси ўзбек халқини турли хавфларга бардошли бўлиш, хатарларни бирга енгишга шайлик, таҳдидларни бартараф этиш, ўзаро низолашиш, бир-биридан рақиб, душман излаш иллатларидан халос бўлишга, ўз юрти, она тили, тарихи, маданиятини эъзозлаш негизидаги ватанпарварликни юксалтиришга даъват этади.

Бошқарувда вертикал ва горизонтал ёндашув нисбати

Замонавий дунёда бошқарув самарадорлигига эришишда вертикал ҳамда горизонтал ёндашув технологиялари амалиётда кенг қўлланилади. Бошқарувда вертикал ёндашув деганда, ҳудуд, мақом, мавқе, лавозим ёки мулкка эга бўлишнинг иерархик тарзда шакллантириладиган муносабатлар тизими англашилади. Вертикал бошқарувда юқоридан пастга йўналтирилган ҳуқуқий, маъмурий, ахлоқий иерархик тузилмалар иродасига қатъий итоатни мувофиқлаштириш негизидаги таъсир тизими амал қилади. Вертикал тизимда пастдан юқорига йўналтирилган таъсир ахборот, ижро ҳисоботи, тавсия ва сўраш тарзида намоён бўлади. Бундай ёндашувда бошқарув жараёнини мақсадли мувофиқлаштириш, режали ҳаракатланиш, муҳим масалалар ижросига мавжуд ресурсларни оператив йўналтириш, тезкор қарорлар қабул қилиш имконияти катта бўлади. Вертикал ти-

зимнинг фаол трансформациялашуви унинг юқори, ўрта ва қуйи бўғинларидаги нисбатга боғлиқдир. Ривожланган мамлакатларнинг аксариятида (АҚШ, Франция, Германия) юқори ва ўрта бўғин салмоғи катта бўлиб, қуйи бўғин ҳиссаси 16 фоиздан 21 фоизгача бўлган нисбатни ташкил этади. Мамлакатимизда аҳоли эҳтиёжлари билан бевосита ишловчи, фаол трансформациялашадиган қуйи бўғин ҳиссаси 55 фоизни ташкил этмоқда.

Вертикал бошқарувда раҳбарнинг ходимга самарали таъсири, улар ўртасидаги масофа даражаларининг сақланиши, шунингдек, катталарнинг ёшларга нисбатан маънавий-маърифий ёндашуви муҳим аҳамият касб этади. Катталарнинг ёшларга вертикал тарзда таъсир ўтказиши миллий маънавиятни ёш авлод онгига сингдириш, ворисийлик анъаналарини сақлашда ҳам жуда аҳамиятлидир. Катталарнинг ёшларга ўрناк бўлиб, ибрат омили орқали тарбиялаш тажрибаси халқимизнинг асрий миллий анъаналари сифатида авлодлардан авлодларга ўтиб, миллий менталитетимиз барқарорлигини сақлашда муҳим аҳамият касб этиб келмоқда.

Горизонтал муносабатлар муштарак манфаатлар бирлигини ҳам тақозо этади. Манфаатлар муштараклиги эса корпоратив яқинликни шакллантириш заруратини кун тартибига чиқаради. Президентимиз Шавкат Мирзиёев алоҳида таъкидлаган **“англанган корпоратив манфаатлар уйғунлигини шакллантириш”** муҳим аҳамиятга эга. Зеро, жамият ичидаги алоҳида шахсларнинг уюшқоқлик билан жипслашиши уларнинг қайси ҳудудга ёки этник гуруҳга мансублиги эмас, балки уларнинг англанган ижтимоий мақсадлар доирасидаги корпоратив манфаатларга эгалиги ҳам муҳимдир.

Шу боисдан мамлакатимизда турли этник ва ижтимоий гуруҳларнинг манфаатлари ўртасида оқилона мувозанат бўлишига эришиш ҳам горизонтал муносабатларнинг барқарорлигига бевосита боғлиқ эканлигига алоҳида эътибор қаратиш зарур.

Горизонтал бошқарувнинг ижтимоий давлатдаги ўрни

Ижтимоий давлатда горизонтал бошқарувнинг роли ҳам, унга бўлган эҳтиёж ҳам узлуксиз равишда ошиб боради. Горизонтал бошқарувнинг бош хусусияти унда юқори идора ёки раҳбар шахснинг йўқлигидир. Горизонтал бошқарув тўрт муқаддас қадрият

– ишонч, шаффофлик, шижоат ва малакали мулоқот бирлигига таянади. Шунингдек, инсонни ҳам интеллектуал, ҳам маънавий жиҳатдан узлуксиз тарзда ривожлантириб боришни тақозо этади.

Горизонтал бошқарувда малакали мулоқот олиб бориш ҳам катта ижтимоий аҳамиятга эга. АҚШдаги машҳур GALLUP институти олимлари томонидан ўтказилган социологик тадқиқот натижаларига кўра, горизонтал тартибда фаолият юритувчи компаниялардан ишдан бўшаб кетувчи ходимларнинг 75 фоизи маоши миқдоридан норозилиги ёки ишнинг кўплиги ва оғирлигини эмас, балки амалдаги бошқарув тартиботлари, мулоқот маданияти ёқмаганлигини асосий сабаб қилиб кўрсатишган.

Афсуски, бундай ҳолатни мамлакатимиздаги амалдаги бошқарув жараёнларида ҳам кўрамиз. Президентимизнинг 2022 йил 4 августда ўтказган видеоселектор йиғилишида аҳоли турли табақалари вакиллари томонидан тушган шикоятларнинг 25 минги раҳбарларнинг бошқарув компетентлиги сустлиги, уларнинг масъулиятсизлиги, халқ билан вертикал ва горизонтал мулоқот қилиш маданиятининг етишмаслигидан юзага келаётгани қайд этилди.

Горизонтал бошқарувда мақсад омилининг роли

Шунингдек, горизонтал бошқарув самарадорлиги жамоада фаолият юритувчиларнинг истиқбол мўлжаллари ва мақсадлари омилига кўп жиҳатдан боғлиқдир. Мақсад омилининг нечоғли муҳимлиги энг қадимги давр мутафаккирлари томонидан ҳам қайд этиб келинган. Антик дунё файласуфи Аристотель ўзининг “Поэтика” асарида: “Мақсади йўқ кишининг характери ҳам бўлмайди. Характерсиз, демакки, мақсади йўқ бўлган одамнинг бирор-бир нарсага қизиқиши, рағбати ҳам бўлмайди”, деган эди. Шу боисдан ҳам, горизонтал бошқарув натижадорлигига эришишни мақсад омилисиз тасаввур этиш қийиндир.

Горизонтал бошқарув, моҳият-эътиборига кўра, вертикал тизимга хос бўлган иерархия, яъни юқори инстанциялар иродаси ва амалдаги қадриятларга итоатни инкор этмайди. Демак, меҳнат самарадорлигига, фаолиятда елкадошликка эришиш ва ўзаро тотувликни таъминлаш учун, даставвал, мақсад тарбиясини йўлга қўйиш, уларни ўзаро жипслашувга ундаш, онги, қалбида келгуси ҳаёт орзулари-

ни биргаликда амалга оширишга даъват этиш ўта муҳим масаладир.

Горизонтал ёндашувда референт гуруҳланиш таъсири

Социологияда одамларнинг ўзаро ёқтириш, маъқул келиш асосидаги бирлашувлари референт гуруҳлар атамаси орқали ўрганилади. Ҳаётда инсонлар икки, уч, кўпи билан тўрт кишилиқ кўнгилга яқин одамлардан иборат ўзаро аҳил кичик гуруҳларга бирлашадилар ҳамда мазкур гуруҳлар доирасида касбий, маиший ва ижтимоий масалаларни ўзаро ҳамкорликда ҳал этиб яшайдилар. Одамларнинг ўзларига мос одамларни топиб бирлашишлари мактабгача тарбия муассасаларидан бошланиб, кекса ёшга етганларида ҳам узлуксиз давом этади. Агар адабий манбаларга мурожаат қилсак, “Ўтган кунлар” романидаги Отабек ва Ҳасанали образлари, Александр Дюманинг “Тўрт мушкетёр” романидаги Атос, Парто, Арамис Дартаньян образлари ва бошқа кўплаб бадиий ва ҳаётий мисоллар одамларнинг референт гуруҳ сифатида бирлашишлари нечоғли муҳимлигини тасдиқлайди. Референт гуруҳлар одамларaro горизонтал боғланишларнинг энг оммавий ҳамда дунёдаги барча ҳолатлар учун хос бўлган ижтимоий шакл ҳисобланади.

Япон менежментида икки, уч ёки тўрт киши бажариши лозим бўлган топшириқларни тақсимлашда, албатта, ходимларнинг қайси референт гуруҳларга мансублиги омилига эътибор қаратилади. Одатда, кичик хусусий масалаларда ўзаро бирлаша олмаган одамлар умумий масалалар ечими йўлида асло бирлаша олмайдилар.

Хулоса. 100 та мақсад доирасидаги Тараққиёт стратегияси халқимизни оғиздаги, декларатив ватансеварлик эмас, балки амалдаги ҳалол ва ҳаққонийлик, фидоийлик асосидаги ватанпарварлик ғояси билан қуrollантиради. Зеро, ўз тили, тарихи ва маънавиятини эъозлаш асосига қурилмаган ватан-

севарлик худди пойдевори йўқ кўп қаватли уйга ўхшайди. Бундай уй ва иншоотларнинг умри эса, жуда қисқа бўлиши табиийдир.

Таклифлар. Бугунги кунда мамлакатимизда давлат бошқарувининг қуйи бўғинини кучайтириш ҳисобига маҳалла тизимида туб бурилиш юз бергани ва сезиларли ижобий натижалар қўлга киритилаётганини инобатга олиб, тиббиёт, таълим, ҳуқуқ-тартибот соҳалари қуйи бўғинида ҳам айнан шундай ислохотларни амалга ошириш;

ривожланган мамлакатлар тажрибаси асосида вертикал ва горизонтал бошқарувнинг турли соҳаларида давлат хизматчилари реал фаолият самарадорлигини аниқлаш, тараққиётнинг суръатларига ҳалал берувчи тўсиқлар диагностикасини йўлга қўйиш, “smart” бошқарув амалиёти географиясини кенгайтириш;

вертикал тизимнинг қуйи бўғинини кучайтириш негизида горизонтал фаолиятни жадаллаштириш учун нафақат ташқи инвестицияларни жалб этишга устуворлик бериш, балки ички имкониятларни ҳам кенгроқ ишга солиш, яъни худуддаги тадбиркорлар, бадавлат шахслар сармояларини ҳам ижтимоий ишлаб чиқаришга йўналтиришга эътибор қаратиш;

мактабларнинг ёшларни ҳаётга тайёрлаш стратегиясини самарали амалга ошириш мақсадида таълим-тарбия жараёнида инклюзив шерикликни йўлга қўйиш, барча таълим муассасаларида ёшларни инклюзив тарзда фаоллаштириш учун ижтимоий ишчи штат бирликларини жорий этиш;

давлат бошқарувидаги горизонтал ва вертикал тизим тузилмаларининг жойларда нечоғли самарали ишлаётгани юзасидан жамоатчилик фикрини ўрганиш ва олинган натижалар асосида позитив ёхуд негатив ижтимоий фикрни шакллантиришнинг шаффоф механизмини ишга тушириш мақсадга мувофиқ.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Мирзиёев Ш.М. Видеоселектор йиғилиши. 2022 йил 4 август.
2. Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шаҳри. – Т.: Ўзбекистон, 2021. – 34 б.
3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлис ва Ўзбекистон халқига Мурожаатномаси. 2022 йил 20 декабрь.
4. Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон тараққиёт стратегияси. Тўлдирилган иккинчи нашри. – Тошкент: O‘zbekiston. 2022. – 440 б.
5. Аристотель. Поэтика, – Т.: Ўзбекистон, 2019. – 5 б.
6. Алишер Навоий, Асарлар, 11-том, 74 б.
7. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе, – М.: Дело, 1999. – С. 350-357.

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИ – ДАВЛАТ БОШҚАРУВ ТИЗИМИНИНГ АЖРАЛМАС ҚИСМИ



Озод ҲУСАНОВ,

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси профессори,
юримик фанлар доктори

Аннотация: мақолада Ўзбекистонда “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунни қабул қилиш зарурати ва жараёни тадқиқ қилинган. Мақолада Қонундаги давлат хизматининг замонавий талаблари ва мутафаккирларимиз ғоялари уйғунлиги таъкидланиб, унинг мазмуни очиқ берилган. Давлат хизматининг давлат бошқарув тизимидаги ўрни кўрсатилиб, муаллиф томонидан Қонунни тақомиллаштиришга оид тақлифлар беради.

Калит сўзлар: давлат хизмати, фуқаролик хизмат, танлов, хизматни ўташ, одоб қоидалари, жавобгарлик.

Государственная гражданская служба – неотъемлемая часть системы государственного управления

Озод Хусанов,

профессор Академии государственного управления
при Президенте Республики Узбекистан,
доктор юридических наук

Аннотация: в статье исследуется необходимость и процесс принятия Закона “О государственной службе” в Узбекистане. Автор раскрывает содержание Закона, подчеркивая гармонию современных требований государственной службы и идей

наших мыслителей. Проанализировано место государственной службы в системе государственного управления. Автор разработал действенные предложения по совершенствованию Закона.

Ключевые слова: государственная служба, гражданская служба, конкурс, прохождение службы, правила этики, ответственность.

State civil service is an inseparable part of the system of public administration

Ozod Khusanov,

Professor of the Academy of Public Administration under
the President of the Republic of Uzbekistan,
DSc (in Law)

Abstract: the article examines the need and process for the adoption of the Law “On the State Civil Service” in Uzbekistan. The author reveals the content of the Law, emphasizing the harmony of the modern requirements of the public service and the ideas of our thinkers. The place of state civil service in the system of public administration is analyzed. In the study, the author developed proposals for improving the Law.

Keywords: civil service, state civil service, competition, service, ethics rules, responsibility.

Янги Ўзбекистон мамлакатимизда 2017 йилдан бошлаб ижтимоий ҳаётнинг барча соҳаларида ўтказилган ислохотлар натижасида вужудга келди ва ривожланмоқда. Лекин ислохотлар маълум муддат талаб қиладиган жараён. Шу жараёнда мамлакатимизда муҳим, халқимиз тақдирига ижобий таъсир қиладиган вазифалар белгиланди. Уларни ҳал қилишнинг кўплаб воситалари мавжуд ва шунга мос равишда, тадбирлар белгиланмоқда. Белгиланган вазифаларни муваффақиятли бажаришнинг асосий шarti, Шавкат Мирзиёев таъкидлаганидек, “Замонавий, оқилona бошқарув тизимини жорий этиш – олдимизга қўйилган вазифаларни бажаришни асосий шартидир”.

Бошқарув тизими – давлат идоралари, уларнинг фаолиятини тартибга солувчи қоидалар ва давлат хизматчиларидан иборат бўлиб, ушбу тизим фаолиятида халқ фаол иштирок этади. Замонавий, оқилona бошқарув – бу бошқарувни амалга оширувчи тузилмаларнинг ваколатли, ихчам, тежамли, тезкор бўлиши, таъсирли жамоатчилик назоратида бўлиши, бошқарувга тааллуқли қонун ҳужжатлари, қоидаларнинг мукамал бўлиши, амалиётга мос бўлиши, бошқарув тузилмаларидаги ходимларнинг (давлат хизматчилари) малакали, билимли, ташаббускор, масъулиятни зиммасига ола билиши, маънавий пок бўлиши ҳамда кучли ижтимоий ҳимоя қилинган бўлиши керак.

Ҳозирги даврда мамлакатимизда давлат хизмати соҳасидаги тизимли ислохотлар натижаси “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунда ўз аксини топди. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев таъкидлаганидек: “Жаҳон тажрибаси шуни кўрсатадики, давлат хизматчиларига юксак талаблар қўйишдан олдин уларнинг ҳуқуқларини кафолатлаш ва ҳимоя тизими билан мустаҳкамлаш даркор. Масаланинг ўта долзарблигини эътиборга олиб, давлат хизмати бўйича қонун қабул қилиш вақти келди”.

Эътироф этиш керакки, 2017 йилгача ҳам мамлакатимизда давлат бошқаруви соҳасида ислохотлар ўтказилган. Лекин ислохотларда асосий эътибор давлат органлари тизими, улар фаолиятининг тартиб-қоидаларини такомиллаштиришга қаратилиб, дав-

лат хизматчилари эътибордан четда қолган. Ўзбекистонда ҳам 1997 йилда “Давлат хизмати тўғрисида” Қонун ишлаб чиқишга, Европанинг “TASIS” дастури билан биргаликда Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши академиясида иш бошланган эди. Лекин бу иш охирига етказилмади.

Давлат бошқаруви ислохотида давлат хизматчилари институтига эътибор биринчи марта “2017–2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси”да қаратилди. Ҳужжатнинг 1.2-банди “Давлат бошқарув тизимини ислоҳ қилиш” деб номланиб, унда “давлат бошқарувини марказлаштиришдан чиқариш, давлат хизматчиларининг касбий тайёргарлик, моддий ва ижтимоий таъминот даражасини ошириш ҳамда иқтисодиётни тартибга солишда давлат иштирокини босқичма-босқич қисқартириш орқали давлат бошқаруви ва давлат хизмати тизимини ислоҳ қилиш” вазифа сифатида белгиланди.

Ҳаракатлар стратегиясида янги кадрлар сиёсати вазифалари белгилаб берилди. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев 2017 йил 22 декабрдаги Олий Мажлисга Мурожаатномасида таъкидлаганидек: “Бугун ҳаётни ўзи биздан профессионал, тезкор ва самарали давлат хизмати тизимини шакллантиришни, янгича фикрлайдиган, ташаббускор, эл-юртга садоқатли кадрларга кенг йўл очиш бўйича самарали тизим ишлаб чиқишни талаб этмоқда”.

Ҳаракатлар стратегияси кўрсатмаларини ҳаётга татбиқ этиш орқали мамлакатда профессионал кадрларни тайёрлашга устувор аҳамият берилди. Профессионал бошқарув кадрларини тайёрлаш мақсадида, “Эл-юрт умиди” жамғармаси ташкил этилди. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси фаолияти такомиллаштирилди.

Маълумки, давлат хизмати билан боғлиқ масалалар деярли барча давлатларда махсус қонун билан тартибга солинади. Хорижий тажрибани инобатга олган ҳолда Ҳаракатлар стратегиясини “Халқ билан мулоқот ва инсон манфаатлари йили”да амалга оширишга оид давлат дастурининг 16-бандида “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги қонун лойиҳасини ишлаб чиқиш белгиланди. Ушбу лойиҳа 2017 йилнинг 3-чорагида ишлаб чиқилган бўлса ҳам 2022 йилда Олий Маж-

лис палаталаридан ўтгани унинг мураккаб масалаларни қамраб олишини кўрсатади.

Аввало, “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунни қабул қилиш учун шароит яратилди. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев 2018 йил 28 декабрдаги Олий Мажлисга Мурожаатномасида: “... давлат хизматига қабул қилишнинг ошқора механизмлари ишлаб чиқилмаган. Бу борадаги муаммоларни ҳал этиш учун, аввало, давлат хизматчилари фаолиятини ҳолисона баҳолаш бўйича самарали тизим жорий этиш зарур”, деб қайд қилди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги ПФ-5843-сонли Фармони давлат хизматини ҳуқуқий тартибга солиш йўлидаги муҳим қадам бўлди. Ушбу фармонда давлат фуқаролик хизматини янада такомиллаштириш ва ислоҳ қилишнинг устувор йўналишлари, жумладан, давлат органлари ва ташкилотларидаги давлат фуқаролик хизматига қабулни очиқ мустақил танлов асосида ўтказиш тартиби ва босқичлари белгиланди. Энг муҳими, Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсатини ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштиришга оид биринчи навбатдаги чора-тадбирлар дастури тасдиқланди, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги ва унинг қошида Давлат хизматини ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш жамғармаси ташкил этилди.

Амалга оширилган чора-тадбирлар Ўзбекистон Республикаси “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонун лойиҳасини пухта ишлаб чиқиш учун қулай замин яратди. Узоқ кутилган қонуннинг қабул қилиниши мамлакат ҳаётида муҳим воқеа бўлиб, бу амалга оширилаётган ислохотлар натижасидир. Қонун лойиҳасини ишлаб чиқишда ривожланган мамлакатлар тажрибаси чуқур ўрганилди, давлат хизмати ва бошқарув соҳасидаги амалиёт, тажрибамиз таҳлилий асосда ўрганилиб, натижалардан фойдаланилди.

Энг муҳими, қонунда миллий рух, аждодларимиз ўғитлари ўз ўрнини топди. Давлат

хизмати институти, бу борадаги муносабатларни тартибга солишни европаликлар ўз хизматлари деб кўрсатса ҳам, ҳеч иккиланмай айтиш мумкинки, бу борада бизнинг диёримизда авлод-аждод алломаларимиз томонидан қатор таълимотлар яратилган.

Абу Наср Форобий “Фозил одамлар шаҳри” асари (Афлотунга бағишланган қисми) да: “Афлотун соҳиби қонун, биринчидан, қонунларни жорий қила олиши, иккинчидан, фармон беришни билиши зарур дейди. Агар ўзи буюрган нарсани ўзи жорий эта олмаса, агар бошқалар бўйсунган нарсага ўзи амал қилмаса, у ҳолда унинг кўрсатмалари қонуний кучга эга бўлмайди ва унинг сўзлари қўл остидагиларга таъсир этмайди. Қонунга амал қилмаган раҳбар ўзи қаҳрамон бўлмай туриб, аскарларга раҳбарлик қиладиганларга ўхшайди, бундайларга ҳавас қилиб бўлмайди”, – деган.

Энг муҳими, қонунда миллий рух, аждодларимиз ўғитлари ўз ўрнини топди. Давлат хизмати институти, бу борадаги муносабатларни тартибга солишни европаликлар ўз хизматлари деб кўрсатса ҳам, ҳеч иккиланмай айтиш мумкинки, бу борада бизнинг диёримизда авлод-аждод алломаларимиз томонидан қатор таълимотлар яратилган.

Юсуф Хос Ҳожиб қарашларига кўра: “Раҳбар хулқ-атвори кўпчиликка манзур, тили ва дили бир бўлиши лозим. Уят-андиша эгаси, дили кирсизлар, бу амалга муносибдир. Кўзи тўқ, абжир, билағон, сезгир, яхши-ёмоннинг фарқига боровчилар вазирликка лойиқдир”.

Машҳур аллома ва давлат арбоби Низомулмулкнинг дунёга машҳур “Сиёсатнома” асаридаги: “Амал-

дорларни тўғри танлаб, уларга қўлларида келадиган ишлар ва вазифаларни топшириш, бир кишига бир амал бериб, ундан итоат ва ижро фазилатини кутиш давлат бошқарувининг асосий талабларидандир”, деган ўғити ҳозирги кунда ҳам давлат хизматчилари, раҳбарлар танлаш ва тайинлашда аҳамиятини йўқотмаган. Ходимлар тайинлаш, уларга қўйилган талабларни Амир Темур тузуқларида, Алишер Навоийнинг асарларида ҳам учратиш мумкин.

Буюк мутафаккирларимизнинг таълимотлари мамлакатимизда давлат бошқарувини ислоҳ қилишга методологик асос бўлмоқда. Шуларга таянган ҳолда Ўзбекистон Президенти: “Ҳақиқий раҳбар, ҳақиқий етакчи одамларни бардошини синаш учун эмас, балки уларга муносиб шарт-шароит яратиб бериш, оғирини енгил қилиш учун раҳбар этиб

тайинланади. Барча бўғиндаги раҳбарлару вазир ёки ҳоким бўладими, идора ёки ташкилот раҳбари бўладими, ўзининг одоб-ахлоқи ва маданияти билан ҳаммага ўрнак ва намуна бўлиши зарур” деган ғояни илгари сурган.

Давлат хизматчиларига қўйилаётган талаблар ва улар фаолиятини ташкил этишга оид кўплаб масалалар ечими Ўзбекистон Республикаси “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунда ўз аксини топди. Қонун 64 та моддани ўз ичига олган 10 та бобдан иборат бўлиб, у давлат фуқаролик хизматидаги ҳуқуқий муносабатларни кетма-кетликда, узвий равишда тартибга солади ва қонунчилигидаги бўшлиқни тўлдиради.

Давлат хизматининг бошқа турлари ҳам мавжуд бўлгани учун қонун давлат реестрига киритилган лавозимлардаги давлат фуқаролик хизматчиларининг фаолиятига татбиқ қилиниши белгиланган. Демак, бу қонуннинг татбиқ қилинишининг асосий шарти – лавозимларни кўзда тутувчи яна бир ҳужжат – давлат реестри. У Ўзбекистон Президенти томонидан тасдиқланади.

Қонунда фуқаролик хизматининг асосий принциплари белгиланган бўлиб, улар, асосан, давлат бошқаруви принципларига мос келади ва ўзига хос жиҳатларга ҳам эга. Масалан: халққа хизмат қилиш; холислик, профессионализм ва компетентлик; давлат фуқаролик хизматидаги киришда тенг ҳуқуқлилик; давлат фуқаролик хизматчиларининг ҳуқуқий ва ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилиниши.

Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясининг 21-моддаси ҳамда Фуқаровий ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактининг 25-моддасида фуқаролик хизматидаги киришда тенг ҳуқуқлилик мустаҳкамланиб, оммавий ишларда иштирок этишнинг унсури ҳисобланади. Ушбу ҳуқуқ кўпчилик давлатлар конституциялари ва қонунчилигида мустаҳкамланган. Бизда ҳам конституцияга ўзгартириш киритилишида шундай йўл тутилса, мақсадга мувофиқ бўлади.

Давлат фуқаролик хизмати тизимли бошқаришни талаб этадиган, тартибга солиб туриладиган ижтимоий муносабат, шунинг учун бу масалани аниқ белгилаш зарурати мавжуд, шундан келиб чиқиб, қонунда давлат фуқаролик хизмати бошқарувида иштирок этувчи органлар ва уларнинг ваколатлари аниқ белгилаб қўйилган, булар: Ўзбекистон Президенти, Вазирлар Маҳкамаси, Махсус ваколатли давлат органлари; фуқаролик хизмати рўёбга чиқадиган давлат органлари.

Қонунда хорижий тажрибани инобатга олган ҳолда, давлат фуқаролик хизматчиларининг ҳуқуқий мақоми белгиланди. Унда хизматчилар ким, улар қачондан бошлаб давлат фуқаролик хизматчиси ҳисобланиши, ушбу мақомни йўқотиши, қандай ҳуқуқларга ва мажбуриятларга эгалиги, шунингдек, давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятига қандай чекловлар жорий қилиниши, давлат фуқаролик хизматчисининг жавобгарлик масалалари белгиланди. Шу пайтгача ушбу масалалар турли қонун ҳужжатлари асосида ҳал қилинар эди.

Маълумки, давлат бошқарувидаги энг салбий иллат – коррупциядир. Президентнинг Олий Мажлиси 2017 йил декабрдаги Мурожаатномасида: **“... давлат хизмати институтини ислоҳ қилиш, коррупцияга қарши таъсирчан кураш механизмларини жорий этиш керак”**, – дея таъкидланган эди. Шундан келиб чиқиб, қонунда “Давлат фуқаролик хизмати соҳасида коррупцияга қарши курашиш” деб номланган алоҳида боб кўзда тутилди. Ушбу бобдаги кўпчилик нормалар бошқа қонунлардан олиниб, такомиллаштирилган бўлса, айримлари мутлақо янги, биринчи марта ўрнатилганини кўрамиз. Масалан, мол-мулк тўғрисида декларация топшириш.

Давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқ қоидаларининг коррупцияга қарши кураш бўлимида кўрсатилиши, ушбу масаланинг давлат бошқарувида ўта муҳимлигини кўрсатади. Раҳбарнинг, давлат хизматчисининг ахлоқсизлиги, одобсизлиги, маънавиятсизлиги давлат бошқарувини, қолаверса, давлатни обрўсизлантиради, бошқарувни издан чиқаради, фуқароларнинг давлатга бўлган ишончини йўқотади. Хушомадгўйлик, лаганбардорликни ҳам одоб қоидалари билан тақиқлаш қонуннинг янада мукамал, халқпарвар бўлишига хизмат қилади.

Қонундаги фуқаролик хизматини ташкил этиш масалалари, тартиб-қоидаларини мустаҳкамловчи нормалар алоҳида аҳамиятга эга. Унда давлат фуқаролик хизмати – хизматчиларни марказлашган асосда танлаб олиш, ҳисобга олиш, жой-жойига қўйиш, меҳнатига ҳақ тўлаш, касбий компетенциясини ошириш ва хизмат лавозими бўйича кўтариш механизмларининг ягона (бирлашган) ташкилий-ҳуқуқий мажмуидан иборат алоҳида тизим эканлиги белгиланган. Шунингдек, хизматчиларнинг касбий компетенциясини шакллантириш, уларни қайта тайёрлаш, ма-

лакасини ошириш, таълим олишини ташкил этишининг ҳам ҳуқуқий асоси яратилган.

Давлат фуқаролик хизмати муносабатларида хизмат лавозимларининг давлат реестрини юритишнинг белгиланиши лавозимларни гуруҳларга ва тоифаларга ажратиш, уларга лавозим малака даражаларини бериш имкониятини беради. Мазкур қонунда давлат фуқаролик хизматчиларига лавозим малака даражалари берилишининг кўзда тутилиши хизматчилар фаолиятида катта мотивация бўлади.

Энди давлат фуқаролик хизмати лавозимлари сиёсий, бошқарув ва ёрдамчи лавозим гуруҳларидан иборат бўлади. Бундай бўлиниш ҳам давлат реестрида белгиланади. Уларни лавозимга тайинлаш, лавозимдан озод қилиш тартиблари ҳам Қонунда белгиланган. Давлат фуқаролик хизматчиларига малака даражаларини бериш тартиби Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан белгиланади.

Қонун асосида, **давлат фуқаролик хизматидаги муҳим масалалардан яна бири – кадрлар захирасини шакллантириш ҳуқуқий асосга эга бўлди.** Давлат фуқаролик хизмати тизимида ягона марказлаштирилган ташкилий-ҳуқуқий механизмларни қўллашнинг бир хил амалиётини таъминлаш жуда муҳимдир. Шунинг учун бу масала ҳам ҳал қилинган ва бу борада мониторинг олиб бориш махсус ваколатли органга – Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги зиммасига юкланган ва унинг бу борадаги ваколатлари ҳам белгилаб қўйилган.

Қонунда давлат фуқаролик хизматига кириш тартиби ва шартлари, ҳозирги кун талабларидан келиб чиқиб белгиланган. Унда давлат фуқаролик хизматига кириш, асосан, танлов асосида бўлиши, хизматга қабул қилишнинг шартлари ҳамда кимлар фуқаролик хизматига қабул қилинмаслиги белгилаб қўйилди. Чет эл мутахассислари ва экспертлари ҳам қонунчиликда белгиланган ҳолда фуқаролик хизматига қабул қилиниши мумкин.

Фуқаролик хизматини ўташ ҳам шартнома асосида амалга оширилади. Қонунда давлат хизматчиси учун ҳафтасига қирқ соатдан ошмайдиган беш кунлик иш ҳафтаси белгиланиб, айрим хизматчиларга бу борада имтиёзли иш вақти белгиланиши ҳам кўзда тутилган. Фаолиятнинг ўзига хос хусусияти ҳисобга олиниб, олти кунлик иш ҳафтаси белгиланишига ҳам розилик берилган. Зарур ҳолларда белгиланган муддатдан кўпроқ

вақтга, дам олиш кунлари ва байрамларда ишга жалб қилиш мумкин. Лекин бундай ҳолда иш вақтидан ташқари меҳнатнинг алоҳида компенсация қилиниши кўзда тутилади.

Ҳамма нарсага фақат рағбатлантириш билан эришиб бўлмайди. Зарур пайтда самарали жазо чоралари ҳам бўлиши керак. Давлат бошқаруви усулларида жазолаш, мажбурлаш ҳам бор. Давлат фуқаролик хизматида давлат бошқаруви тизимининг мажбурлов чоралари қўлланилиши табиийдир. Шунинг учун қонунда давлат фуқаролик хизматчиларининг интизомий жавобгарлиги, уларга қўлланиладиган жазо чоралари умумэтироф этилган талаблар асосида белгиланган. Бунинг учун малакали, адолатли хизмат текшируви ўтказиш тартиби ҳам белгиланган. Шунингдек, қонуннинг алоҳида бобида давлат фуқаролик хизматчиси фаолиятининг тугатилиши тартибга солиниб, унинг асослари ва оқибатлари аниқ кўрсатилган.

Шунингдек, қонундаги қуйидаги меъёрлар алоҳида эътиборга лойиқ:

- 1 - давлат фуқаролик хизматчилари ротацияси;
- 2 - давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда ошириши;
- 3 - меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги тизими;
- 4 - рағбатлантиришнинг кенгайтирилиши давлат фуқаролик хизмати жозибadorлигини оширади, унга интилиш кучаяди.

Қонуннинг “Давлат фуқаролик хизматчиларини ҳуқуқий ва ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилиш” боби алоҳида аҳамиятга эга бўлиб, унда кўпчиликни қизиқтирган масала ҳал қилинган. Чунки шу пайтгача давлат хизматчиларининг ижтимоий, ҳуқуқий ҳимояси жуда паст даражада эди. Энди қонунда давлат фуқаролик хизматчилари ҳуқуқлари ҳимоя қилинишининг самарали воситалари белгиланди. Давлат хизматчиси тегишлича, мазкур қонунда белгиланган тартиблар бузилиши юзасидан тегишли давлат органларига, суд органларига мурожаат қилишлари мумкин.

Энг муҳими, давлат фуқаролик хизматчи-

сига етказилган моддий зарар ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш масалалари ҳам қонунда ўз ифодасини топди. Давлат хизматчиларининг ижтимоий ҳимояси адолат нуқтаи назаридан ҳал қилинди. Давлат фуқаролик хизматчиларининг меҳнат ва ижтимоий таътиллари, уларнинг ҳаёти ва соғлиғини мажбурий суғурта қилиш, уларнинг ҳаёти ва соғлиғига, мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш, хизматчиларнинг давлат пенсияси ривожланган мамлакатлардаги талаб доирасида белгиланди.

Умуман олганда, қонун ижросини таъминлаш, бу соҳадаги мутасаддиларга қўшимча масъулият юклайди. Аввало, қонун нормаларида айрим масалаларни ҳал қилиш тегишли қонунчилик ҳужжатларини қабул қилишни талаб қилади. Масалан, давлат фуқаролик хизмати лавозимларининг давлат реестри, давлат фуқаролик хизматчиларига малака даражаларини бериш тартиби, миллий кадрлар захирасини шакллантириш ва юритиш тартиби, давлат фуқаролик хизмати лавозимини эгаллаш учун танлов ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан, мониторинг ўтказиш тартиби Агентлик томонидан қабул қилиниши кўзда тутилган. Ана шу ҳужжатларнинг мукамал бўлиши қонун ижросининг муҳим шартидир.

2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси 10-мақсадида “Давлат фуқаролик хизмати тизимини замонавий стандартлар асосида ташкил этиш” вазифаси белгиланди. Бунга эришишда Ўзбекистон Республикаси “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонун катта имкониятлар очиб беради.

Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан қабул қилинган “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонун мазмунини билан танишиш мобайнида қуйидаги хулосалар шакллантирилди:

- қонун муҳим ҳуқуқий ҳужжат бўлиб, давлат бошқарувида олиб борилаётган ислохотларнинг муҳим натижасидир;

- қонун нормалари фуқаролик хизмати-га кириш, уни ошқора, демократик тарзда ўташни таъминлаш билан давлат фаолиятида қонунийлик ва ижтимоий адолат каби конституциявий принципларни реал воқеликка айлантиради;

- У давлат фуқаролик хизмати тизимига кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашни асосий унсур сифатида киритди;

- давлат фуқаролик хизматчиларининг ҳуқуқий, ижтимоий ҳимояси даражасини кўтарди, кучли ҳимоя тизими вужудга келади;

- давлат бошқарувидаги энг ёмон иллат – коррупцияга қарши кураш механизмини ривожлантиради;

- давлат фуқаролик хизматининг жаҳон тажрибаси, халқаро стандартларини Ўзбекистон амалиётига жорий қилади.

Хулоса қилиб айтганда, мазкур қонун ижросини таъминлаш давлат бошқарувида амалга оширилаётган ислохотларни юқори босқичга олиб чиқади ҳамда мукамал, самарали бошқарув тизимининг шаклланишига таъсир қилади. Бу эса олдимизга қўйилган вазифаларни муваффақиятли бажаришнинг асосий шarti ва кафолатидир. Ва ниҳоят қонуннинг қўлланиши, амалиётидаги ўрни ва аҳамияти ҳақида илмий изланишлар олиб борилишига катта туртки бўлиб хизмат қилади.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. “Халқ давлат органларига эмас, давлат органлари халққа хизмат қиладиган вақт келди” – Шавкат Мирзиёев. – 2016/10/22.
2. “2017–2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси”. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ–4947-сонли Фармони билан тасдиқланган.
3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 22.12.2017.
4. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 28.12.2018.
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–5843-сонли Фармони.
6. Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шаҳри. – Т.: 1993. – 20 б.
7. Юсуф Хос Ҳожиб. Қутадғу билиг. – Т.: 1990. – 53-54 б.
8. Низомулмулк. Сиёсатнома, – Т.: Адолат, 1997. – 11 б.
9. Миллий тикланишдан – миллий юксалиш сари (Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев асарлари ва маърузаларидан олинган фикрлар). – Т.: Yoshlar nashriyot uyi, 2019. – 115 б.

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИГА

КАДРЛАРНИ ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШ ВА УЛАРНИНГ ҲУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШ МАСАЛАЛАРИ



Қудрат САДУЛЛАЕВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
ҳузуридаги Давлат бошқаруви
академияси бўлим бошлиғи

Аннотация: мақолада давлат хизмати ва унинг турлари, давлат фуқаролик хизматининг таъкил этилиши орқали коррупцион ҳолатларни бартараф этиш аҳамияти, давлат хизматчисининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш масалалари таҳлил этилган.

Калит сўзлар: коррупция, ҳуқуқни ҳимоя қилиш, давлат хизмати, давлат хизматчиси, давлат фуқаролик хизмати, меритократия, карьера модели.

Вопросы подбора кадров на государственную гражданскую службу и защиты их прав

Кудрат Садуллаев,
начальник отдела Академии государственного
управления при Президенте Республики
Узбекистан

Аннотация: в статье анализируется роль государственной службы и ее видов, устранение коррупции путем организации гражданской службы.

Ключевые слова: коррупция, государственная служба, государственный служащий, государственная гражданская служба, меритократия, модели карьеры.

Issues of recruitment for the state civil service and protection of their rights

Kudrat Sadullaev,
Head of department of the Academy of Public
Administration under the President of the Republic
of Uzbekistan

Abstract: the article analyzes the public service and its types, the importance of eliminating corruption cases through the organization of state civil service, the issues of protecting the rights and legal interests of civil servants.

Keywords: corruption, public service, public servant, state civil service, meritocracy, career models.

Юртимизда давлатчилик муносабатлари қарийб чорак асрдан ортиқроқ муддатга шаклланиб, айна пайтда ўзининг ривожланиш босқичини давом эттирмоқда. Шу давр оралиғида инсон, унинг ҳуқуқ ва манфаатлари олий қадрият эканлигини англаш тобора кучайиб бораётганини кўришимиз мумкин. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида таъкидланганидек, ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир. Қолаверса Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 58-моддасида давлат ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этишдан, ҳамда ҳар кимга касбга ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ олишда, хизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имкониятлар яратишни кафолатлаши белгилаб қўйилган. Меҳнат муносабатларида давлат хизмати институти ишлаб чиқиш ва уни давлат бошқаруви татбиқ этиш муҳим аҳамият касб этади. Қўшимча равишда, ушбу муносабатлар алоҳида норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан тартибга солинади ҳамда буни амалиётга жорий этишда бир қатор босқичларни қамраб олади.

Анчадан буён кенг жамоатчилик жорий йилнинг 8 августида қабул қилинган “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунни кутаётган эди, сабаби мазкур қонунда жамиятимиз ва давлатимизни давлат хизмати соҳасида тартибга солиниш керак бўлган, анчадан бери қийнаб келаётган масалалар атрофлича тартибга солинди десак, хато қилмаган бўламиз.

Муҳтарам Президентимиз Шавкат Мирзиёев томонидан барча соҳалар қатори, 35 миллион аҳолимизнинг ҳаётини енгил қиладиган, кайфиятига бевосита таъсир кўрсатадиган масала – давлат хизматини ислоҳ қилиш ҳамда инсон ресурсларини ривожлантиришга оид қатор вазифалар белгилаб берилди. Хусусан, давлат бошқаруви соҳасини ислоҳ қилиш борасидаги ишларни янги сифат босқичига олиб чиқиш, давлат хизматчиларини мунтазам ўқитиш ҳамда билимини баҳолаб бориш тизимини йўлга қўйиш, кадрларни танлашда шаффоф танлов тизимини жорий этиш, энг асосийси, кадрларни

билимли, қатъиятли, коррупцияга тоқатсиз қилиб тайёрлаш ҳақида алоҳида таъкидлаб ўтдилар.

Давлат фуқаролик хизмати деган иборани қандай тушуниш лозим? “Давлат хизматининг бир тури, Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг давлат фуқаролик хизмати лавозимларидаги давлат органлари ваколатлари амалга оширилишини таъминлашга доир ҳақ тўланадиган касбий фаолияти тушунилади”.

Қонуннинг амал қилиши Давлат фуқаролик хизмати лавозимларининг давлат реестрига киритилган лавозимлардаги давлат фуқаролик хизматчиларининг фаолиятига нисбатан татбиқ этилади. У Президент, Қонунчилик палатаси депутатлари, Сенат аъзолари, Қорақалпоғистон Жўқорғи Кенгеси ҳамда бошқа маҳаллий давлат ҳокимият органлари депутатлари, юқори ва қуйи палаталар девонлари ходимлари, Марказий сайлов комиссияси аъзолари, судьялар ва суд тизими ходимлари, Марказий банк бошқаруви аъзолари, прокуратура, ички ишлар, мудофаа ишлари, фавқулодда вазиятлар, Миллий гвардия, Давлат божхона қўмитаси ва ДХХ органларида хизмат қиладиганлар, шу жумладан, ҳарбий хизматчилар, қолаверса, давлат органларининг техник, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш ходимларининг фаолиятига нисбатан татбиқ этилмайди.

Шуни таъкидлаш лозимки, кадрларни танлаш ва ишга қабул қилишнинг очиқ танлов тизимининг йўлга қўйилиши бу – коррупцияга қарши курашишнинг самарали воситаларидан бири ҳисобланади. Шу мақсадда, янгича ёндашув асосида кадрларни танлашда эски усуллардан воз кечиб, уларнинг интеллектуал салоҳиятини, маънавий фазилатларини баҳолайдиган очиқ ва ошқора танлов тизими жорий этилди.

Ижрони таъминлаш масалаларида кўп нарсани ўзгартиришимиз керак, кейинги янада юқорироқ босқичга ўтиш, ривожланган иқтисодиётга эришишни, Давлат бошқарувини ислоҳ қилиш муҳим аҳамиятга эга. Шу билан бирга мунтазам тарзда, малака ошириш менежмент масалаларига эътиборни кучайтириш, стратегик режалаштириш диққат эътиборимизда бўлиши керак. Бу жараёнда Давлат бошқаруви академияси марказий роль ўйнайди.

Ўзбекистон Президенти Шавкат Мирзиёевнинг иқтисодий ривожланиш, самарали

бошқарув ва халқаро ҳамкорлик масалалари бўйича маслаҳатчиси **Сума Чакрабартти**: “Ривожланган иқтисодиётга эришишда давлат бошқарувини ислоҳ қилиш муҳим, Президент Давлат бошқаруви ва унинг самарадорлигини оширишда фойда муҳим бўлган, малака ошириш соҳасига алоҳида эътибор қаратган, Давлат бошқаруви академияси Ўзбекистонда давлат хизматчилари учун малака оширишни янада самарали ўтказишда қандай ёрдам бериши мумкин. Бу масала жуда муҳим, чунки бизнинг саясатларимиз ҳақиқатдан ҳам давлат бошқаруви салоҳияти ва малакасини янада самаралироқ қилади. Бу эса Ўзбекистон Президенти ҳаётга тадбиқ этаётган ислохотларнинг натижадорлигига хизмат қилади”, деб таъкидлаган.

2019 йил 3 октябрда Давлат раҳбарининг “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чоратадбирлари тўғрисида”ги Фармони қабул қилинди. Мазкур Фармонда давлат хизматининг давлат фуқаролик ва махсус (ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлардаги хизмат ва қуролли кучлардаги ҳарбий хизмат) хизмат турлари кўрсатиб ўтилган. Умуман, давлат фуқаролик хизмати деганда, фуқароларнинг давлат бошқаруви органлари ва ташкилотлардаги хизмат фаолияти назарда тутилмоқда. Шундан келиб чиқиб, мамлакатимизда “давлат фуқаролик хизмати” ва “давлат хизмати” алоҳида тушунчалар сифатида ажратилди.

Таъкидлаш лозимки, давлат фуқаролик хизмати – давлат хизматининг бир тури бўлиб, Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг давлат фуқаролик хизмати лавозимларидаги давлат органлари ваколатлари амалга оширилишини таъминлашга доир ҳақ тўланадиган касбий фаолиятини англатади.

Ҳозирги кунда давлат органлари ва ташкилотларда 118 минг нафардан ортиқ давлат фуқаролик хизматчилари фаолият юритиб келмоқда.

Бу борада хорижий давлатлар тажрибасига назар ташлайдиган бўлсак, “Давлат хизмати” атамаси аксарият континентал ҳуқуқий тизимдаги мамлакатларда, Франция, Германия, Италия, Испания, Швейцария каби давлатларда қўлланилади ҳамда “давлат фуқаролик

хизмати” тушунчаси унинг ажралмас қисмига айланган. Англо-саксон ҳуқуқий тизимидаги мамлакатларда Буюк Британия, Канада, Янги Зеландия, АҚШ ва бошқа давлатларда давлат ташкилотларида хизмат қилиш, ҳарбийлаштирилган муассасаларда, ҳарбий ва бошқа тузилмаларда хизмат қилишни ўз ичига олган “давлат (оммавий) хизмати” атамаси қўлланилади.

Таъкидлаш лозимки, фуқароларнинг давлат хизматига бўлган ҳуқуқи айрим мамлакатлар – МДХ аъзолари, яъни Озарбойжон Республикаси (55-модда), Беларусь (39-модда); Грузия (29-модда), Қозоғистон Республикаси (33-модда), Қирғизистон Республикаси (23-модда), Молдова Республикаси (39-модда), Украина Республикаси (38-модда); Туркменистон (30-модда) конституцияларида бевосита мустаҳкамланган.

Табиий савол туғилади, мазкур қонун кимларнинг фаолиятига нисбатан татбиқ этилади?

Алоҳида таъкидлаш лозимки, мазкур қонуннинг амал қилиши, давлат фуқаролик хизмати лавозимларининг давлат реестрига киритилган лавозимлардаги давлат фуқаролик хизматчиларининг фаолиятига нисбатан татбиқ этилади. Татбиқ этилмайдиган субъектлар қаторига эса, Ўзбекистон Республикаси Президенти, Қонунчилик палатаси депутатлари, Сенат аъзолари, Қорақалпоғистон Жўқорғи Кенгеси ҳамда бошқа маҳаллий давлат ҳокимият вакиллик органлари депутатлари, юқори ва қуйи палаталар девонлари ходимлари, Марказий сайлов комиссияси аъзолари, судьялар ва суд тизими ходимлари, Марказий банк бошқаруви аъзолари, прокуратура, ички ишлар, модофаа ишлари, фавқулодда вазиятлар, Миллий гвардия, Давлат божхона хизмати ва ДХХ органларида хизмат қилаётганлар давлат хизматчилари, шу жумладан, ҳарбий хизматчилар, қолаверса, давлат органларининг техник, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш ходимларининг фаолиятига нисбатан татбиқ этилмайди.

Давлат фуқаролик хизмати соҳасидаги махсус ваколатли орган ким?

Қонунга мувофиқ, давлат фуқаролик хизмати соҳасидаги махсус ваколатли орган этиб, Президент ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги белгиланмоқда. У ўз ваколатлари доирасида давлат

идораларининг кадрлар сиёсати соҳасидаги фаолиятини мувофиқлаштирилади, давлат хизматига кадрларни танлов асосида танлашни ташкил қилади, давлат хизматчиларининг самарадорлигини баҳолаш учун индикаторлар (асосий кўрсаткичлар) тизимини жорий қилади ва уларнинг натижаларини таҳлил қилади, жамоатчилик фикрини ўрганади ва давлат органлари раҳбарларининг очиқ рейтингини шакллантиришда иштирок этади. Шунингдек, агентлик давлат хизматчиларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилишда ҳамда

уларнинг ишлаши ва ижтимоий ҳимояси учун тегишли шарт-шароитлар яратишда ёрдам кўрсатади.

Бундан буён давлат фуқаролик хизмати татбиқ этиладиган барча вазирлик ва идораларда ходимларни ишга қабул қилиш, фаолияти самарадорлигини баҳолаш, уларни хизмат поғоналарида ўстириш, рағбатлантириш ёки интизомий жазолаш ва хизматни тугатиш масалаларида ҳар хил ёндашувларга барҳам берилади.

Тараққий этган давлатлар томонидан намуна сифатида олинган давлат фуқаролик хизмати соҳасида бошқарувнинг замонавий тизимини жорий этиш борасидаги ислохотлар негизидаги асосий вазифалардан бири “очиқ мустақил танлов асосида кадрларни танлаб олиш” эканини кўришимиз мумкин. Бунда энг иқтидорли, компетенциялари юқори бўлган ходимлар меритократия тамойили асосида бўш иш ўринларига ишга қабул қилинади.

Айни пайтда, давлат органлари ва ташкилотларида кадрларни давлат фуқаролик хизматида очиқ мустақил танлов асосида қабул қилиш доимий равишда ташкиллаштирилмоқда. Шу мақсадда, Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан Давлат фуқаролик хизматчилари вақант лавозимлари ягона очиқ портали – vacansy.argos.uz ишлаб чиқилди. Ушбу портал давлат органлари ва ташкилотларидаги вақант лавозимларининг муносиб кадрлар билан

Айни пайтда, давлат органлари ва ташкилотларида кадрларни давлат фуқаролик хизматида очиқ мустақил танлов асосида қабул қилиш доимий равишда ташкиллаштирилмоқда. Шу мақсадда, Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан Давлат фуқаролик хизматчилари вақант лавозимлари ягона очиқ портали – vacansy.argos.uz ишлаб чиқилди. Ушбу портал давлат органлари ва ташкилотларидаги вақант лавозимларининг муносиб кадрлар билан тўлдириш учун “бир дарча” тамойили асосида фаолият кўрсатади.

тўлдириш учун “бир дарча” тамойили асосида фаолият кўрсатади. Яъни, меҳнат ва кадрлар ишига оид барча интернет платформалари мазкур портал билан интеграциялашган. Портал интерактив бўлиши билан бирга номзодлар учун қатор имконият ва қулайликларни тақдим этади. Масалан, танловда иштирок этиш истагида бўлган номзодлар бир йўла давлат органининг учтагача бўш иш ўрни учун ариза топшириши мумкин. Ариза юбориладиган ташкилотлар сони чегараланмаган. Вақант иш жойига бўлган малакавий талаблар иш берувчи барча учун тенг

тамойил асосида белгиланади.

Мазкур тизимнинг аҳамиятли томони шундаки, танлов босқичлари бўйича маълумотлар онлайн тарзда ҳар бир номзоднинг порталдаги шахсий кабинетида юборилади, яъни ҳар бир босқич натижаси бўйича номзодларга асосланган жавоб берилади. Энди давлат фуқаролик хизматида кириш учун номзод-кадрлар қоғозлар тўпламидан иборат объективка ва бир қанча маълумотномаларни кўтариб давлат органлари ва ташкилотларига сарсон ва овора бўлиб юрмайдилар. Номзод ҳақидаги барча маълумотлар Ягона миллий меҳнат тизими орқали автоматик тарзда ўз аризасида акс этади. Шунчаки электрон платформага кириб, 3-4 қадамдан иборат ҳаракат орқали ўзларига муносиб вақант лавозимга ариза юборадилар.

Ариза қабул қилингандан сўнг ташкилотда тузилган очиқ танлов бўйича комиссия томонидан 3 иш кунида номзодларнинг аризалари белгиланган малака талаблари бўйича ўрганилади ҳамда натижаси юзасидан ҳар бир номзоднинг шахсий кабинетида тегишли хабар юборилади. Танловнинг кейинги босқичи – тест синовига ўтган номзод 3 иш куни мобайнида Агентлик томонидан ҳудудларда марказлаштирилган ҳолда тест синовидан ўтказилади. Шундай қилиб, ижобий натижага эга бўлган номзодлар билан 3 иш куни мобайнида танлов комиссияси

томонидан суҳбат ўтказилади. Суҳбат жараёни ассессмент шаклида ташкил этилиб, номзодларга тенг шароит ҳамда тенг вазндаги саволлар берилади. Бу жараёнда Агентлик масъул ходими кузатувчи сифатида иштирок этади ҳамда шаффоф ва адолатли тарзда ўтишини назоратга олади. Суҳбат жараёндан муваффақиятли ўтган номзодни ишга қабул қилиш бўйича тегишли ҳужжатлари расмийлаштирилиб, платформага юкланади, шундан мазкур вакант лавозим автоматик тарзда Ягона миллий меҳнат тизимида ёпилади.

Табиий савол туғилади. Бу тизимни жорий этишда ташкилот ва идораларнинг кадрлар бўлинмалари қай даражада тайёр, улар янгича тизимнинг драйвери бўла оладими? Ушбу масаланинг ечими ҳам Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги эътиборидан четда қолмади. Давлат бошқаруви академияси билан ҳамкорликда вазирлик ва идоралар, Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ҳамда Тошкент шаҳар ҳокимликлари, туман-шаҳар ҳокимларининг кадрлар бўлинмалари раҳбарлари учун “Инсон ресурсларини бошқариш” мавзусида масофавий шаклда малака ошириш курслари ташкил қилинди.

Ўқув жараёнларида кадрларни танлаш ва улар билан ишлаш борасида замонавий усулларни қўллаш, давлат фуқаролик хизмати

иқтидорли кадрларни жалб қилиш, бу жараёнда эътибор бериш лозим бўлган жиҳатларнинг энг кичик нуқталаригача бўлган мезонлари яққол мисоллар ва амалий намуналар билан кўрсатиб берилди.

Давлат фуқаролик хизматчиларининг ҳуқуқ ва манфаатларини қайси орган ҳимоя қилади?

Қонуннинг 52-моддасига асосан, давлат фуқаролик хизматчиси давлат органининг қонунга хилоф қарорлари, шунингдек улар мансабдор шахсларининг қонунга хилоф ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан юқори турувчи давлат органига, махсус ваколатли давлат органига ёхуд судга шикоят қилишга ҳақли.

Давлат органининг қонунга хилоф қарорлари, шунингдек улар мансабдор шахсларининг қонунга хилоф ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) натижасида давлат фуқаролик хизматчисининг бузилган, низолашилаётган ҳуқуқларини, эркинликларини ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий суд ишларини юритиш тўғрисидаги кодексида белгиланган тартибда амалга оширилади.

Давлат фуқаролик хизматчисига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш билан боғлиқ низолар фуқаролик процессуал қонунчилик билан белгиланган тартибда ҳал этилади.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. 1992 йил 8 декабрь.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. 1995 йил 21 декабрь.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 2018 йил 28 декабрь.
4. Мустақиллик: Изоҳли илмий-оммабоп луғат// Муаллифлар: М. Абдуллаев, М. Абдуллаева ва бошқ.; Р. Рўзиев ва Қ. Хоназаров умумий таҳририда. Тўлдирилган учинчи нашри/ – Т.: Шарқ, 2009. – 179 б.
5. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 37-сон, 979-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 2018–2020.
6. Умаров Б., Артиқов Д. Маъмурий ҳуқуқ ва процесс. – Т.: ТДҶОУ нашриёти, 2018. – 76 б.
7. Ўзбекистон Республикасида давлат хизматини ислоҳ этишнинг ҳуқуқий асослари: давра суҳбати материаллари. – Тошкент: Baktria press, 2015.
8. Исмаилов Б.И. “Коррупцияга қарши курашишнинг Халқаро-ҳуқуқий асослари” махсус курси бўйича маъруза матни. Адлия вазирлиги ҳузуридаги Юристар малакасини ошириш маркази.

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИДА БОШҚАРУВ САМАРАДОРЛИГИНИ БАҲОЛАШ МАСАЛАЛАРИ



Сайидмурод САТТАРОВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат бошқаруви академияси
Бошқарув кадрлари тайёрлаш ва қайта
тайёрлаш факультети декани, иқтисодиёт
фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)

Аннотация: мақолада “давлат хизмати” тушунчаси ва унинг турларига изоҳ берилади, шунингдек, давлат хизматчиларининг самарадорлигини баҳолашга ёндашувлар, турли мамлакатлар олимларининг фикрлари таҳлил қилинади. Давлат хизмати самарадорлигини баҳолашда эътибор қаратилиши зарур бўлган жиҳатлар ёритилади.

Калит сўзлар: давлат бошқаруви, давлат хизмати, давлат хизматчиси, фаолият самарадорлиги, самарадорликнинг асосий кўрсаткичлари, техник ва ижтимоий самарадорлик мезонлари.

Вопросы оценки эффективности управления в государственной гражданской службе

Сайидмурод Саттаров,
декан факультета “Подготовки и переподготовки
руководящих кадров” Академии государственного
управления при Президенте Республики Узбекистан,
доктор философии (PhD) по экономическим наукам

Аннотация: совершенствование системы и механизмов государственной службы в настоящее время невозможно без научно-ориентированного подхода, национального и международного опыта в данной сфере. В данной статье разъясняются понятия “государственная служба”, а также приведены

основные подходы, критерии и методы оценке эффективности государственных служащих согласно научной и учебной литературе.

Ключевые слова: государственное управление, государственная служба, государственный служащий, ключевые показатели эффективности, критерии социальной и технической эффективности.

Issues of assessing the effectiveness of management in the public civil service

Sayidmurod Sattarov,
Dean of the Faculty of “Training and retraining
administrative personnel” of the Academy of Public
Administration under the President of the Republic
of Uzbekistan, PhD (in Economics)

Abstract: the article explains the concept of “public service” and its types, as well as approaches to evaluating the efficiency of public servants, the opinions of scientists from different countries are analyzed. Aspects that need to be paid attention to when evaluating the effectiveness of the public service are highlighted.

Keywords: public administration, public service, public servant, functional efficiency, key performance indicators, criteria for social and technical effectiveness.

Бугунги кунда замон талаби билан касб турларининг муттасил ортиб бориши ва шу билан боғлиқ равишда фаолият йўналиши, тармоғи хилма-хиллигининг кенгайиши ҳар бир соҳада бошқарув кадрлари, хизматчилар ва ишчилар, умуман олганда, фаолият иштирокчиларининг малакаси, салоҳиятига эътибор қаратишни тақозо этмоқда.

Давлат хизматчиларини баҳолаш масаласига тўхталадиган бўлсак, ҳозирги кунда, олимлар томонидан давлат хизматчилари фаолиятини баҳолашда турли даражадаги субъективликнинг олдини олиш, хусусий сектордан фарқли равишда давлат хизматчилари фаолияти самарадорлигини баҳолашнинг миқдорий усуллари ва сифат кўрсаткичларидан фойдаланишдаги юзага келадиган мураккабликларга илмий асосланган ечим топиш, давлат хизматчилари фаолияти самарадорлигини ошириш учун иш ҳақини тўлаш, рағбатлантириш, лавозим поғонасида ўстириш, ўқитиш ва ривожлантириш каби бошқарув жараёнларини меҳнат унумдорлиги билан узвий боғлашда изланишлар олиб боришмоқда.

Ўзбекистон Республикасида 2022 йил 8 августда қабул қилинган “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонун қабул қилинди. Қонуннинг 21 ва 36-моддаларида давлат фуқаролик хизматчисини рағбатлантириш ҳамда ҳолисона ва адолатли мезонлар асосида хизматда лавозим бўйича кўтарилишини таъминлаш учун унинг фаолияти самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш тизими жорий этилиши белгиланди. Шунингдек, давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятининг самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш услубияти махсус ваколатли давлат органи томонидан амалга оширилиши кўрсатилган. Ҳозирги кунда ушбу махсус орган Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги ҳисобланади. Қоида тариқасида ҳар бир давлат органи давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш услубиятига муво-

фиқ фаолиятининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ўз ички тартибини белгилаши керак. Ўзбекистоннинг ушбу тажрибаси жаҳон миқёсида синалган бўлиб, кўпгина хориж мамлакатларида ва хорижий олимларнинг изланишларида ўз аксини топган.

Ҳозирда Ўзбекистон мамлакатлари ва мустақил давлат ҳамдўстлиги мамлакатларида: П.Дункер, Ж.Л.Мало, Р.Хюберт, К.Мак-Найра, Р.Линч, К.Кросс, Л.Мейселя, К.Робертс, П.Адамс, Р.Каплан, Д.Нортон, И.А.Бланк, Ф.Ф.Аунапу, Н.Ш.Саид-Ғазиева, И.О.Хамедов, Г.Р.Маликова, А.А.Годунов, А.Г.Ковалев, Л.И.Меншиков, А.И.Панов, Г.Х.Попов каби олимлар томонидан тижорат ташкилотлари, давлат органлари ва улардаги ходимлар фаолиятига бағишланган бир қатор тадқиқотлар олиб борилган. Т.Ю.Базаров, И.Б.Дуракова, В.А.Дятлов, А.П.Егоршин, Л.В.Карташова, А.Я.Кибанов, М.И.Магура, Е.В.Маслов, Ю.Г.Одегов, С.И.Самигин, С.И.Сотникова, С.Г.Струмилин, Р.А.Толмачев, С.В.Шекшня, В.И.Шкатулла, Г.В.Шчекинларнинг тадқиқотларида эса фаолият самарадорлигини баҳолаш бўйича персонални бошқариш назариясига иқтисодиёт, бошқариш назарияси, социология, психология каби фанларнинг қўшаётган ҳиссасига доир масалалар ёритилган.

Давлат бошқарувига илмий фан сифатида қизиқиш фақатгина XIX асрнинг 80-йилларидаги тарихий воқеа – Америка Қўшма Штатларида давлат хизматини ислоҳ қилиш зарурати муносабати билан, 1881 йилда президент Ж. Гарфильдга, маъмурий лавозим ололмагани учун унинг тарафдори томонидан уюштирилган суиқасд натижасида пайдо бўлди. Шу муносабат билан, 1883 йилда Пенделтон қонуни патронаж тизимини, яъни президентнинг сиёсий иттифоқчилари ёки қариндошларини маъмурий лавозимларга тасдиқлаш амалиётини алмаштиришга қаратилди. Қонун амалдаги *патронаж тизимини* давлат аппаратидаги тегишли лавозимларга талабгорларнинг тажрибаси ва билими, малакаси ва компетентлигига асосланган *хизмат тизими* билан алмаштиришни тақлиф қилади.

1883 йилда Пенделтон қонуни патронаж тизимини, яъни президентнинг сиёсий иттифоқчилари ёки қариндошларини маъмурий лавозимларга тасдиқлаш амалиётини алмаштиришга қаратилди. Қонун амалдаги *патронаж тизимини* давлат аппаратидаги тегишли лавозимларга талабгорларнинг тажрибаси ва билими, малакаси ва компетентлигига асосланган *хизмат тизими* билан алмаштиришни тақлиф қилади.

шларини маъмурий лавозимларга тасдиқлаш амалиётини алмаштиришга қаратилди. Қонун амалдаги *патронаж тизимини* давлат аппаратидаги тегишли лавозимларга талабгорларнинг тажрибаси ва билими, малакаси ва компетентлигига асосланган *хизмат тизими* билан алмаштиришни тақлиф қилади.

Ана шу тарихий ҳақиқат туфайли давлат хизматини ўрганишга илмий қизиқиш пайдо бўлди. Америкалик тарихчи ва сиёсатшунос Вудро Вильсон ўзининг “Давлат бошқарувини ўрганиш” (1887) асари билан тадқиқотчилар орасида ушбу мавзуга қўл урган дастлабки инсон ҳисобланди. В.Вильсон маъмурий масалалар сиёсий масалалар эмас, гарчи сиёсат маъмурий бирликларнинг вазифалари ва функцияларини белгиласа-да, лекин давлат хизматлари айрим сиёсий шахсларнинг манипуляция ва манфаатларидан азият чекмаслиги керак, деб тахмин қилган. Муаллифнинг фикрича, давлат тузилмалари жамоатчилик фикри билан назорат қилиниши ва уларнинг фаолияти Америка жамиятини ташкил этишнинг демократик принципларига зид бўлмаслиги керак.

Шу ўринда “**давлат хизмати**” тушунчаси ва унинг асосий турларини кўриб чиқамиз: ҳар қандай давлатнинг қурилиши доимо давлат хизмати институтини яратиш билан бирга олиб борилади. Ушбу ташкилотнинг ҳам ички, ҳам халқаро ҳамкорлик масалаларини ҳал этиш учун бажарадиган вазифаларининг муҳимлиги туфайли бу жараённинг аҳамияти ниҳоятда катта. Давлат хизмати институтининг ўзига хос хусусияти шундаки, унинг бўлинмалари давлат фаолиятининг барча соҳаларида ва ҳукуматнинг барча даражаларида фаолият кўрсатади. Шу сабабли “давлат хизмати” тушунчаси ва принциплари нафақат назарий ривожланишнинг, балки амалий қонунчиликнинг ҳам муҳим жиҳати ҳисобланади.

Илмий адабиётларда “давлат хизмати” сўзи кенг маънода – давлат секторининг тўлиқ ишлашини таъминловчи ва икки асосий вазифани – ташкилий ва ижтимоий хизматни бажарувчи кўп функцияли тизим маъносини англатади. *Тор маънода* эса, давлат органлари ваколатлари амалга оширилишини таъминлаш бўйича касбий фаолият сифатида белгиланган (2007).

Анъанага кўра, илмий манбалар давлат хизматининг икки турини ажратиш кўрсатади. Давлат хизматининг биринчи тури – **фуқаролик**, у умумфункционал ва махсус бўлади. *Умумфункционал хизмат* соҳавий бўлинмаларга ажратилмайди ва унинг ўзига хос хусусиятлари бўйича давлат ҳокимияти ёки давлат бошқаруви бошқа тузилмаларининг субъекти ҳисобланади. *Махсус хизмат*: суд органлари хизмати, прокуратура, дипломатик хизмат

ва шу каби фаолиятнинг тармоқ йўналиши билан ажралиб туради. Давлат хизматининг иккинчи тури **ҳарбийлаштирилган** бўлиб, у ҳуқуқ-тартибот идораларидаги махсус фаолиятни ўз ичига олади.

Шундай қилиб, давлат хизмати давлат ва жамият тараққиётининг ажралмас қисми бўлиб, улар, албатта, ўз фаолияти самарадорлигини ошириш заруриятини юзага келтиради, бундай ишлар натижаси уларни баҳолаш фаолияти билан боғлиқдир.

Давлат хизматчиси бутун хизмати даврида баҳоланиб келинади. Баҳолаш ҳар хил усулларда бўлиши мумкин.

Яъни хизматчининг психологик портретини яратиш, иш самарадорлигини, ақлий салоҳиятини, жамиятдаги ўрнини аниқлаш ҳамда кадрлар резервини шакллантириш, ротация, хизмат пиллапоясидан ўстириш, рағбатлантириш, штатни қисқартириш ва ҳоказо мақсадларида баҳоланиши мумкин.

Баҳолаш инсон ресурсларини бошқаришнинг деярли барча асосий вазифалари билан чамбарчас боғлиқдир. Яъни баҳолаш:

- кадрларни режалаштиришда, ишлаш кўрсаткичларини баҳолаш ташкилотда ходимларга бўлган сифат ва миқдорий эҳтиёжини белгилайди;
- ишга қабул қилишда, ташкилот томонидан қўлланиладиган янги ходимларни ишга жалб қилиш ва танлаш усуллари қанчалик самарали эканлигини кўрсатади;
- ходимларни ўқитишда, ўқув эҳтиёжларини аниқлайди ва мавжуд ўқув дастурларининг кераклигини ва самарадорлигини аниқлайди;
- кадрлар захирасини шакллантиришда, ходимларнинг иши ва ҳаракатини баҳолашга асосланади;
- ходимларнинг иш фаолиятини таҳлил қилиш, муайян ташкилотдаги ходимларнинг иш ҳулқ-атворини баҳолаш учун қўлланиладиган стандартлар ва кўрсаткичларни аниқлаш имконини беради;
- ходимлар билимини такомиллаштиришда ходимларнинг иш салоҳиятини белгилайди;
- моддий рағбатлантириш тизимини белгилашда мотивацион тизимлар самарадорлигини оширади.

Илмий адабиётларда ташкилот фаолиятининг самарадорлиги, одатда, ушбу фаолият жараёнида эришилган натижаларнинг ўзига хос хусусиятларига кўра икки турга: иқтисодий самарадорлик ва техник (бошқарув, ташкилий, функционал) самарадорликка, шунингдек, баъзан ижтимоий турга ҳам ажратилади.

Умуман олганда, самарадорликни эришилган натижалар ва унга сарфланган ресурслар нисбати сифатида белгилаш мумкин. Давлат хизматининг кадрлар потенциали самарадорлигини ошириш – давлат бошқарувининг асосий ресурсларидан бири ва маъмурий ислохотнинг мақсадидир.

“Фаолият самарадорлиги” тушунчасининг мазмуни – ҳар қандай фаолиятни, шу жумладан, бошқарув фаолиятини ҳам унумли, сермаҳсул, самарали деб белгилашдир. Иқтисодиётда иқтисодий самарадорлик категорияси ва уни баҳолашнинг тегишли мезонлари атрофлича ишлаб чиқилган. Замонавий менежментда бозор рақобати шароитида ташкилотни бошқаришга нисбатан ҳам худди шундай йўл тўтилади. Улардан биз кўриб чиқаётган “давлат бошқаруви самарадорлиги” тушунчасини белгилашда фойдаланиш мумкин. Бироқ “иқтисодий ёки бошқарув самарадорлиги” тушунчаларининг хусусиятларини тўлиқ экстраполяция қилиш (ўтказиш) мумкин эмас.

Таркибий бўлим ёки алоҳида ходим фаолиятининг самарадорлигини аниқлашнинг классик ёндашуви шундан иборатки, кўрсатилган муддатларда белгиланган усуллар билан формал мақсадларга эришиш самарадорлик кўрсаткичидир. Лекин бундай ёндашув қўйилган мақсадларни ўлчаб бўладиган ва аниқлигини, уларни амалга ошириш учун стандарт усуллардан фойдаланишни назарда тутати. Бундай ҳолат ходимлар аниқ қоидаларга бўйсунган ва энг оддий эскирган операцияларни бажарган ҳоллардагина ўринли бўлади. Шундай қилиб, Ф.Тэйлор, В.Вильсон ва М.Вебернинг асарларида баён этилган классик ёндашув тадқиқотлардаги ахлоқий, сиёсий ёки психологик принциплардан маҳрум. Самарадорлик объектив, шахсиз бўлиб, бюрократик бошқарув тизими доирасида кўриб чиқилади.

Бошқа бир ёндашув вакили Г.Саймон, самарадорликни моҳияти бўйича рационалликнинг синоними, деб ҳисоблайди.

Ёндашув муаллиф фикрига кўра, давлат ёки бошқа муассасанинг самарадорлиги маъмурий буйруқнинг қанчалик оқилона берилганлиги билан белгиланади, бу билан “самарали” тузилмалар ташкил этилади ёки “самарасиз” бўлганлари бекор қилинади. Шундай қилиб, бошқарувдаги директивлик ва харажат/ишлаб чиқариш тизимининг кўрсаткичларига йўналганлик ўша самарадорликнинг миқдорий ўлчовига яқинлаштиради, бундай технократик ёки механистик йўналганликни классик ёндашув вакилларининг ишларида ҳам кузатиш мумкин.

Шундай қилиб, персоналнинг ишини самарали ташкил этиш назарияси ва амалиётига механик тарзда ёндашувда, самарадорликнинг психологик, ижтимоий ва сиёсий жиҳатларига тўхтаб ўтилмайди. Тадқиқотчилар ва бошқарувчи-амалиётчиларнинг барчасининг диққат-эътибори ташкилот ичидаги бошқарув жараёнининг техник томонига қаратилди, бунда ташқи муҳит омилларининг роли ҳисобга олинмаган. Аста-секин идеал бюрократик моделлар ва реал бошқарув амалиёти ўртасидаги зиддиятлар, яъни давлат бошқаруви фаолиятининг белгиланган ва реал натижалари ўртасидаги зиддиятлар ҳам шунчалик аён бўлиб қолдики, бошқарув парадигмасини тўғрилаш, бошқарув фаолиятининг янада кенг доирадаги жиҳатларини киритиш зарур бўлиб қолди.

“Инсоний муносабатлар мактаби” мақсадларга формал эришиш орқали белгиланган самарадорликни механик тарзда тушунишни рад этди, чунки уни жуда содда ва амалиётга мос эмас, деб тан олди. Самарадорлик бир қатор мезонлар бўйича белгиланадиган мураккаб ҳодиса сифатида изоҳланадиган бўлди, булар: ташкилот ходимларининг ўз ишлари ва унинг натижаларидан қониқиш даражаси, ташкилотдаги ходимлар қўнимсизлиги даражаси, ходимлар мотивацияси ва бошқалар.

Бундай ҳолда содиқлик, бўйсунуш ва операцияларни бажариш тартибини аниқ билишдан ташқари, самарадорлик шартларига иш ва меҳнат шароитларидан онгли равишда қониқиш, жамоада юзага келган шахслараро муносабатлар ҳам киради. Бошқача қилиб айтганда, самарадорлик ҳодисасини ўрганишга ташкилот ичидаги ижтимоий-психологик омиллар ва норасмий муносабатлар ҳам киради.

Лекин бу ерда бошқа бир хавф мавжуд эди. Психологик омилларга ҳаддан зиёд эътибор қаратилиши, эҳтиёжлар иерархияси асосида самарадорлик концепциясининг қурилиши ташкилотдаги шахслар ўртасидаги муносабатлар соҳаси орқали унинг қўлланилиши чеклаб қўйилди ва бунинг натижасида ҳақиқий бошқарув жараёнларини баҳолаш анча соддалаштирилди. Ташкилотлар фаолиятининг расмий жиҳатлари ва ҳокимият иерархияси муаммоларига бефарқлик (аввалги технократик ёки механик тарзда, бошқарув ёндашувига рад этишнинг ўзига хос реакцияси) ушбу ёндашувнинг мураккаб тузилган тизимлар фаолиятини таҳлил қилиш билан бир хил эмаслигига олиб келди. Бу ерда француз социологи М.Крозье фикрига қўшилиш мақсадга мувофиқ, у бу икки илмий ёндашувнинг конструктив синтезини, ташкилотлар фаолиятининг фақат бир жиҳатига (расмий ёки норасмий) эътибор қаратишнинг номақбул-лигини тарғиб қилган.

Ташкилот фаолиятининг самарадорлигини ўлчайдиган биринчи тизим француз олими Ж.Л.Мало томонидан, 1932 йилда ўтказилган тадқиқотлар ва олинган натижалар асосида ишлаб чиқилган “Tableaudeb or” француз тизими эди. Замонавий тадқиқотчилар И.Чиापелло ва М.Лебас ушбу тизимни сабаб-оқибат муносабатлари билан бирлаштирилган иқтисодий ва иқтисодий бўлмаган хусусиятларни “танлаш, ҳужжатлаштириш ва талқин қилиш” мақсадида ишлатиладиган бошқарув механизми сифатида тавсифлайдилар.

Қўшма Штатларда П.Друкернинг мақсадлар бўйича бошқарув назарияси (Management by Objectives – MBO), айниқса, машҳур. Мазкур назария ёрдамида ҳар қандай ходимнинг алоҳида ютуқлари баҳоланади, бунда маълум вақт давомида ходимнинг фаолияти натижаларига эътибор берилади. Кейинчалик бу назария асосида фаолият самарадорлигини баҳолаш усули – самарадорликнинг асосий кўрсаткичлари усули ишлаб чиқилди (Key Performance Indicators, KPI).

Шу билан бирга, 1970 йилда умумий сифат бошқаруви (ингл. Total Quality Management, TQM) ташкил этилди – бу умумий ташкилий жараёнларнинг хусусиятларини доимий равишда оширишнинг корхона миқёсидаги усули бўлиб, у ташкилотнинг ўз фаолиятларида энг юқори самарадорликка эришган ходим-

ларини мукофотлаш амалиёти билан Япония ва АҚШда амалий қўлланишни бошлади.

Россиялик тадқиқотчиларнинг таъкидлашича, Россия Федерациясида самарадорлик кўрсаткичларини баҳолашнинг оммабоп усули – бу Гарвард мактаби профессори Р.Каплан ва америкалик иқтисодчи Д.Нортоннинг асарларида тасвирланган Balanced Scorecard тизимидир (BSC – кўрсаткичларнинг балансланган тизими). Яратувчилар бошқарув ғояларини мақсадлар бўйича умумлаштириб, аниқ принципларга мувофиқ кўрсаткичларни бирлаштирдилар ва тизимни амалга оширишнинг амалий жиҳатларига етарлича эътибор бердилар.

1992 йилда менежерлар бутун ташкилот билан бирга барча ходимларнинг иш фаолиятини баҳолашни билишлари ва асосий эътиборни шунга қаратишлари лозимлигини таъкидлаган Л.Мейсел стратегик хариталарнинг моделини ишлаб чиқди. 1993 йилда К.Адамс ва П.Робертс яна бир EP2M (Effective Progress and Performance Measurement – ўсиш ва фаолият самарадорлигини баҳолаш) деб номланган концепцияни таклиф этдилар. Ташкилот фаолиятини баҳолаш тизимининг асосий ўзига хос хусусияти – стратегик мақсадларни амалга ошириш ва ходимларнинг сермахсул ишлаши оддий ҳаёт тарзига айланадиган корпоратив маданиятни ишлаб чиқишдир. Баҳолашнинг самарали концепцияси жиддий назорат ва тезкор ўзаро қайтма алоқани таъминлайди.

Шундай қилиб, самарадорликнинг янги тизимли кўрсаткичи янада мураккаблашди, чунки у тарихий, иқтисодий, психологик (мотивацион), таркибий ва коммуникатив тузилмаларни ўз ичига олади. Бундан ташқари, мавжуд фаолият самарадорлигини баҳолаш концепциялари давлат сектори учун эмас, кўпроқ тижорат сектори учун ишлаб чиқилган.

Давлат хизмати самарадорлигини баҳолаш давлат органлари учун ҳам, жамият учун ҳам зарурдир. Самарадорликни баҳолашнинг бундай тури жамиятга давлат муассасалари фаолиятининг сифатини назорат қилиш имконини беради. Самарадорликни баҳолаш масаласи – бошқарув фаолияти ва қабул қилинадиган қарорларни таҳлил қилиш масаласидир.

Баҳолаш “самарадорлик мезони” тушунчасининг ўзаги сифатида “қиймат” тушунчаси-

дан олинган атамадир. “Қиймат” у ёки бу ҳодисаларнинг ижтимоий аҳамиятини кўрсатади. Баҳолаш объектлари – бошқарув фаолиятининг турли натижалари: ҳаёт ресурслари, ижтимоий муносабатлар турлари, жараёнлар, муайян хатти-ҳаракатлар ва бошқалар. Улар “предметли қийматлар” деб юритилади. Объектлар баҳоланади, яъни уларнинг ижтимоий аҳамияти идеаллар, принциплар, мақсадлар, концепциялар, меъёрлар ва ҳоказоларга мувофиқ аниқланади. Бу ҳодисалар “субъектив қийматлар” қаторига киради. Уларни “предметли қийматлар” (баҳолаш объектлари) дан фарқлаш лозим.

Давлат хизматининг самарадорлик мезонлари субъектив қийматлар тизими базасида шаклланади, улар ижтимоий ва давлат тизими мафкурасида, сиёсий йўналиш – ҳукмрон субъектнинг стратегик мақсадларида, концепцияларда, сиёсий кўрсатмаларда ва бошқарув тизими меъёрларида ифодаланади, улар орқасида эса умумий миллий ва давлат манфаатлари турибди. Кўпинча бу ҳукмрон синфлар ёки ҳукмрон миллий-этник гуруҳларнинг манфаатларидир. Бу эса самарадорликни баҳолаш мезонларининг нисбийлиги, уларнинг сиёсий тизим турига, шунингдек, у фаолият кўрсатаётган муайян тарихий шарт-шароитларга боғлиқлигини кўрсатиб беради. Қийматлар, мақсадлар, концепциялар, давлат бошқаруви принциплари, бошқарув тизимининг меъёрий базаси, ва ниҳоят, ижтимоий эҳтиёжлар ва манфаатлар – давлат хизмати самарадорлиги мезонларининг ана шу барча элементлари ижтимоий-давлат тизими, сиёсий режим ва муайян муҳит (тарихий ва табиий) билан боғлиқ ўзгаришлардир. Улар биргаликда давлатнинг ташқи муҳит ва унинг ички ҳолатидаги ўзгаришларга одамлар жамоаси, ташқи ва ички ўзгариш жараёнлари устидан назорат тизими сифатида жавоб бериш механизмини ташкил этади. Назорат, яъни оқилона таъсир кўрсатиш доираси қанчалик кенг бўлса, самарадорлик шунчалик юқори бўлади. Аммо жамият ва атроф муҳитни назорат қилиш ва оқилона бошқариш чексиз равишда кенгайиб боролмайди. Унинг чегараси – жамиятнинг табиий ўзини ўзи ташкил этишидир. Давлат субъектнинг жамиятга мақсадли йўналтирилган таъсирини унинг ўзини ташкил этиш хусусиятини амалга ошириш билан бирлаштира олиш қобилияти бошқарув самарадорлиги-

нинг универсал кўрсаткичларидан биридир.

Танланган мезонларни баҳолаш учун етарлича ахборотга, яъни ишнинг белгиланган стандартларига (иш қандай бажарилиши керак) ва қабул қилинган стандартларга нисбатан ходимларнинг фаолиятини солиштириш учун зарур маълумотларга эга бўлиш лозим.

Давлат хизматчиси фаолиятининг *иқтисодий самарадорлиги* ресурслардан фойдаланиш билан боғлиқ бўлиб, ресурслардан энг кам харажат билан максимал даражада фойда олиш ва одатда, кўрсатилган давлат хизматлари ҳажмининг (фаолиятнинг бошқа миқдорий хусусиятлари) қийматиға жалб қилинган моддий, ташкилий ва бошқа ресурсларга нисбати сифатида аниқланади. Иқтисодий самарадорликни баҳолашда “ички омиллар” ва давлат хизматчисининг фаолияти ҳисобга олинади.

Техник самарадорлик якуний натижа – кутилган мақсадларга эришиш билан боғлиқ бўлиб, давлат хизматчисининг фаолият мақсадларига эришиши учун сарфланган ресурсларга нисбатан эришиш даражаси билан аниқланади. Техник самарадорликни баҳолашда давлат хизматчиси фаолиятининг бошқарув объектига кўрсатадиган таъсирини ҳисобга олган ҳолда, ушбу фаолиятнинг ташқи муҳит талабларига мувофиқлиги таҳлил қилинади.

Техник самарадорликнинг асосий мезони – олдиндан ўрнатилган, аниқ белгиланган ва реалистик мақсадларга эришишдир. Бу мезон нафақат ҳар қандай “билвосита” натижаларни, балки “бевосита натижаларни” (агар уларнинг ижтимоий таъсирини ёки сифат даражасини баҳолаш керак бўлса) баҳолаш имконини беради.

Фаолиятнинг тезлиги, мунтазамлиги ва мураккаблиги каби техник самарадорлик ва хизмат фаолиятининг сифатини аниқлаш учун умумий қўшимча мезонлар ҳам аниқланиши мумкин. Хизмат фаолиятининг айрим турларига нисбатан техник самарадорликнинг ўзига хос алоҳида мезонлари ишлаб чиқирилиши ва кўпинча миқдорий жиҳатдан баҳоланиши мумкин.

Техник самарадорликнинг алоҳида мезонларини ишлаб чиқишдаги асосий камчиликлар – бу уларнинг кўплиги ва ягона тизимнинг йўқлигидир. Уларни бир-бирига мослаштиришда ҳам қийинчиликлар мавжуд,

чунки турли хил бошқарув фаолиятининг техник самарадорлигини баҳолаш турли хил сифатли ва мазмунли хусусиятларга эга бўлиб, уларни таққослаш қийин.

**Ижтимоий самарадорлик мезонлари
орасида илмий адабиётларда қуйидагилар
тилга олинади:**

1) мансабдор шахсларнинг бошқарув фаолияти йўналишлари, мазмуни ва натижаларининг давлат органи маъмурий регламентида, давлат хизматчисининг расмий регламентида белгиланган параметрларга мувофиқлик даражаси;

2) давлат хизматчисининг қарорлари ва ҳаракатларининг қонунийлиги, шунингдек, улар томонидан чиқарилган норматив ҳужжатларнинг қонунийлиги ва мазмуни (ушбу мезоннинг кўрсаткичи, яъни миқдорий ифодаси, ушбу ҳаракатлар ва қарорларнинг судга мурожаатлари сони бўлиши мумкин);

3) давлат хизматчиларининг фуқаролар ва уларнинг бирлашмалари билан ўзаро муносабатининг кўлами ва сифати;

4) қарор қабул қилиш жараёнининг очиқлиги ва ошкоралиги, умуман, давлат ҳокимиятининг ахборот билан таъминланганлиги;

5) давлат хизматида ва давлат хизматлари истеъмолчиларига нисбатан расмий хулқ-атвор қоидаларига риоя қилиш.

Шундай қилиб, хизмат бошқаруви фаолиятини баҳолаш мезонларини танлаш қуйидаги омилларга:

хизмат фаолияти якунида олинган натижаларнинг ўзига хос хусусиятлари. Кўп ҳолларда натижаларни техник ва ижтимоий самарадорлик мезонлари асосида баҳолаш мумкин ва фақат шу фаолият натижасини бевосита миқдорий баҳолаша бўладиган ҳоллардагина иқтисодий самарадорлик мезонларига;

давлат хизматчисининг мансаб хусусиятларига асосланган бўлиши керак.

Давлат хизматчиларининг самарадорлигини баҳолаш усуллари:

1. *Мақсадлар бўйича бошқариш усули (MbO)* маҳсулот ишлаб чиқариш билан бевосита боғлиқ бўлмаган давлат хизматчиларининг фаолияти самарадорлигини ҳар томонлама баҳолаш учун ривожланган хорижий мамлакатларда энг кенг тарқалган усул ҳисобланади. Усул ходимнинг аниқ бир муддатга белгиланган мақсадларга эришишини баҳолашга асосланади. Эришилган ва эришил-

маган мақсадларни тизимли муҳокама қилишни кўзда тутати. Мақсадларга ва уларга эришиш муддатларини аниқ миқдорий белгилашни талаб этади. Раҳбар ва мутахассисларни баҳолаш учун ишлатилади. Мақсадлар бўйича бошқариш бир қатор элементлардан иборат:

бажарилиши керак бўлган ишнинг аниқ мақсадларини белгилаш;

мақсадларга эришиш йўллариини белгилайдиган ҳаракатлар режасини ишлаб чиқиш;

ҳаракатлар режасини амалга ошириш;

эришилган натижаларни баҳолаш;

зарур бўлса, фаолиятни тўғрилаш;

келгуси фаолият учун янги мақсадлар белгилаш.

Бу усулнинг муваффақияти мақсадлар қўйилишининг ўзига хослигига, шунингдек, берилган топшириқнинг бажарилишини текшириш имкониятларининг мавжудлигига боғлиқ.

2. *График рейтинг шкаласининг методи* баҳоланаётган ходимнинг ҳар бир белги хусусиятига: ишнинг миқдори ва сифати, ташаббускорлиги, ҳамкорлиги, ишончлилиги ва ҳоказоларга тегишли баҳо қўйишга асосланади. Баҳо “аъло”дан “қониқарсиз”гача бўлган рейтингга мос келади.

3. *Мажбурий танлов усули* самарали ва самарасиз ишларга мос келадиган, ходим учун энг характерли хусусиятлар (тавсифлар)ни танлашга асосланган. Баллар шкаласи асосида самарадорлик индекси ҳисобланади. Ушбу усул раҳбарият, бўйсунадиган ишчи ва ҳамкасблар томонидан фаолият самарадорлигини баҳолаш учун ишлатилади.

4. *Тавсифлаш усули* маълум мезонлар (ишнинг миқдори ва сифати, ишни билиш, шахсий сифатлар, ташаббускорлик ва бошқалар) бўйича рейтинг шкаласи ёрдамида ходим хулқининг афзалликлари ва камчиликларини очиб беришга имкон беради.

5. *Сўровномалар ва қиёсий сўровномалар усули* ходим хулқ-атворининг саволлар тўплами ёки тавсифларини ўз ичига олади, улардан ходимнинг тавсифлари танланади ёки баҳоланади ва сўровноманинг умумий рейтинги баҳоланади.

6. *Ҳал қилувчи вазиятлар усули* алоҳида ҳал қилувчи вазиятларда ходимнинг тўғри ва нотўғри хатти-ҳаракатлари тавсифлари рўйхатидан фойдаланишга асосланган, улар-

нинг боғланиши асосида фаолиятни баҳолаш амалга оширилади.

7. *Рейтингли хулқ-атвор кўрсатмалари шкаласининг усули* ҳал қилувчи вазиятлардан фойдаланишга асосланган бўлиб, ундан ходимнинг хулқ-атвори ва унинг малакаси тавсифининг рейтинги асосида меҳнатнинг самарадорлиги хусусиятлари келиб чиқади.

8. *Хулқ-атворни кузатиш усули* ҳозирги замоннинг ҳал қилувчи ҳолатида ходимнинг хулқ-атворини кузатиш ва баҳолашга ҳамда типик ёки ўзига хос хулқ-атвор ҳолатлари сонини қайд этишга асосланган.

9. *Самарадорликнинг асосий кўрсаткичлари (KPI)* ташкилотнинг ижро этувчи органи фаолиятининг самарадорлигини аниқлаш учун ишлатиладиган миқдорий баҳолаш мезонлари. Баҳолаш мезонлари мунтазам равишда (ойлик, чораклик, ҳар ярим йилликда, ҳар йили) ҳисобланади.

KPI тизимини амалга ошириш доирасида ташкилот олдида қўйилган мақсадларга эришиш учун ташкилотнинг мавжуд ҳуқуқий актларини таҳлил қилиш ва зарур ҳолларда ўзгартириш керак. Ўзгаришлар доирасида ходимлар фаолияти самарадорлиги баҳоладиган асосий кўрсаткичлар ва механизмнинг ўзини ишлаб чиқиш керак.

Давлат ҳокимияти органларида кадрлар билан ишлашда қўлланиладиган бошқа усуллардан ҳам фойдаланиш, шунингдек, иқтисодиётнинг хусусий секторидаги фаолият сама-

радорлигини баҳолаш учун айрим усулларни ўзлаштириш мумкин (лекин давлат хизматининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда). Самарадорликни баҳолаш усулларининг барчасини самарали қўллаш учун баҳоладиган ахборотни йиғиш, қайта ишлаш ва таҳлил қилиш учун масъул бўлган давлат ҳокимияти органларининг кадрлар бўлинмалари фаолияти ва тузилишини такомиллаштириш талаб этилади.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, давлат хизматчиси фаолиятини холисона баҳолаш мураккаб ва узлуксиз жараён ҳисобланади. Баҳолаш тизими маълум миқдорда ресурс талаб этадиган ҳолатдир. Давлат хизматчиси фаолиятини баҳолаш бутун давлат хизмати тизимини мақбул ишлашига таъсир қилади. Давлат хизматчиси фаолиятини баҳолаш тизимини жорий этишда давлат органлари ва ташкилотларида фаолият кўрсатувчи хизматчиларнинг баҳолашнинг ягона мезонларини ишлаб чиқиш лозим. Мезонлар ҳар бир давлат ҳокимияти органлари ва ташкилотларининг соҳасидан келиб чиқиб, давлат хизматчисини фаолият шакли ва турига боғлиқ бўлиши мақсадга мувофиқ. Бундай чораларнинг барчаси давлат хизматчиси фаолияти тўғри баҳоланиб, хизматчини касбий ўсиши ва хизмат поғоналарида кўтарилиши ҳамда лозим тарзда рағбатлантирилиши учун асос бўлади.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. ГОСТ Р ИСО 9000-2008 Сифат менежменти тизими. Асосий қоидалар ва луғат [Электрон ресурс]: Ҳуқуқий ва меъёрий-техник ҳужжатларнинг электрон фонди. <http://docs.cntd.ru/document/1200068733> (мурожаат санаси 20.08.2019 й.)
2. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба: учебник / В.Д. Граждан. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2007. – С. 496.
3. Buleca J., Mura L. Quantification of the efficiency of public administration by data envelopment analysis / *Procedia Economics and Finance*. 2014. № 15. – P. 162-168.
4. Клиш Н.Н. Повышение результативности государственных служащих. – М., 2007.
5. Парменер Д. Ключевые показатели эффективности: разработка, внедрение и применение решающих показателей. – М.: Олимп-Бизнес, 2013. – С. 288.
6. Мамадалиева Х.Х. Демографическая политика как часть социальной политики Узбекистана. // Динамика и инерционность воспроизводства населения и замещения поколений в России и СНГ: VII Уральский демографический форум с международным участием. /Сборник статей. Т. 1: Социология и история воспроизводства населения России. – Екатеринбург, 2016. – С. 385-389.
7. Сморгун Л.В. Государство и управляемость в странах БРИКС: постановка проблемы. – М., 2002.
8. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 9 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонуни. / Қонунчилик маълумотлари миллий базаси.
9. Холов А. Давлат хизматчилари фаолияти самарадорлигини баҳолаш. / “Жамият ва бошқарув” журналы, 3-сон, 2019. – 23 б.

ЎЗБЕКИСТОНДА ДАВЛАТ ХИЗМАТЧИЛАРИНИ ТАЙЁРЛАШ ВА МАЛАКАСИНИ ОШИРИШНИНГ ЯНГИ ТИЗИМИ



Хуршид НАЗАРОВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат хизматини
ривожлантириш агентлиги
Самарқанд вилояти филиали раҳбари



Раъно УМАРОВА,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат хизматини
ривожлантириш агентлиги Самарқанд
вилояти филиали бош инспектори

Аннотация: ушбу мақолада янги қабул қилинган “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуннинг давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий компетенцияларини ривожлантиришга боғлиқ нормалари мазмун-моҳияти, давлат фуқаролик хизмати лавозимига тайёрлаш, ўқитиш, қайта тайёрлаш, малака ошириш жараёнларининг аҳамияти, давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий тайёргарлигига қўйилаётган малака талаблари, шунингдек, Самарқанд вилояти мисолида давлат фуқаролик хизматчиларининг малака ошириш кўрсаткичлари, олий таълим муассасасидан бошлаб, кадрларни давлат фуқаролик хизматида тайёрлаш жараёнининг долзарблиги хусусида сўз юритилган.

Калит сўзлар: давлат фуқаролик хизмати, касбий компетенция, малака ошириш, касбий тайёргарлик даражаси, инсон ресурсларини ривожлантириш, давлат фуқаролик хизматчиси, қайта тайёрлаш, “Soft skills” (юмшоқ кўникмалар), “Hard skills” (қаттиқ кўникмалар), мутахассислик, таълим йўналиши, малака талаби.

Новая система подготовки и повышения квалификации государственных служащих в Узбекистане

Хуршид НАЗАРОВ,
руководитель Самаркандского областного филиала
Агентства развития государственной службы при
Президенте Республики Узбекистан,

Раъно УМАРОВА,

главный инспектор Самаркандского областного
филиала Агентства развития государственной
службы при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация: в данной статье раскрываются содержание и сущность норм, касающихся развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих вновь принятого Закона “О государственной гражданской службе”, важность процессов подготовки, обучения, переподготовки, повышения квалификации на должность государственной гражданской службы, квалификационные требования к профессиональной подготовке государственных гражданских служащих, а также показатели повышения квалификации государственных гражданских служащих на примере Самаркандской области, актуальность процесса подготовки кадров для государственной гражданской службы, начиная с высших учебных заведений.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, профессиональная компетентность, повышение квалификации, уровень профессиональной подготовки, развитие человеческих ресурсов, государственный гражданский служащий, переподготовка, “Soft skills” (мягкие навыки), “Hard skills” (твёрдые навыки), специальность, образовательное направление, квалификационное требование.

New system of training and professional improvement of public servants in Uzbekistan

Khurshid Nazarov,

head of the Samarkand regional branch of the Agency
for the Development of Public Service under the
President of the Republic of Uzbekistan,

Rano Umarova,

chief inspector of the Samarkand regional branch of the
Agency for the Development of Public Service under the
President of the Republic of Uzbekistan

Abstract: this article reveals the content and essence
of the norms relating to the development of professional

competencies of state civil servants of the newly adopted
Law "On the State Civil Service", the importance of the
processes of training, education, retraining for the position
of the state civil service, qualification requirements for
the professional training of state civil servants, as well as
indicators of training of public servants on the example
of Samarkand region, the relevance of the training
process for the state civil service, starting with higher
educational institutions.

Keywords: state civil service, professional
competence, advanced training, level of professional
training, development of human resources, state civil
servant, retraining, "Soft skills", "Hard skills", specialty,
educational direction, qualification requirement.

Бугунги шиддат билан ўзгариб бораётган дунёда ҳар кун янги муаммолар ва саволлар туғилади. Шундай экан, ҳар бир мутахассис ўз устида ишлаши, янги билимларни эгаллаши керак.

Шавкат Мирзиёев

Бугунги ривожланиб бораётган давр давлат хизматчилари олдида янгича талаблар қўймоқда. Мамлакатимизни замонавий босқичда ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш йўлида замонавий бошқарув кўникмаларига эга, интеллектуал салоҳиятли, етук, малакали кадрларни етиштириб чиқариш замон талабидир. Айниқса, давлат фуқаролик хизматчиларининг янги авлодини тайёрлаш ҳаётий аҳамиятга эга бўлган вазифалардан биридир.

Давлатимиз раҳбари 2017 йил 22 декабрдаги Олий Мажлисга Мурожаатномасида: "Ҳаётнинг ўзи биздан профессионал, тезкор ва самарали давлат хизмати тизимини шакллантириш, янгича фикрлайдиган, ташаббускор, эл-юртга садоқатли кадрларга кенг йўл очиш бўйича самарали тизим ишлаб чиқишни талаб этмоқда", дея таъкидлаган эди. Зеро, сўнгги йилларда мамлакатимизда амалга оширилган ислохотлар натижасида давлат хизматчилари халққа анча яқинлашди, "маҳаллабай" ва "хонадонбай" ишлаш тизими йўлга қўйилди. Ходимларга самарали ишлаши учун муносиб шароитлар яратилди. Натижада, давлат хизматида 40 ёшгача бўлган ходимлар улуши сезиларли даражада ортди.

Давлат хизмати ёшараётган бўлишига қарамасдан, ҳозирги тизимли ўзгаришлар жараёнида аксарият мутахассисларнинг бунга тайёр эмаслиги, уларнинг билими,

малакаси ва кўникмаси замон талабига жавоб бермаслиги аён бўлиб қолмоқда. Мисол учун, республика бўйича ўтган йили Халқ қабулхоналарига вазирликлар ва ҳокимликлар ходимларининг билимсизлиги ва масъулиятсизлиги ҳақида 25 мингта, уларнинг мулоқот маданияти етишмаслиги билан боғлиқ 7 мингта шикоят келиб тушган. Малака ошириш, ўқитиш ишини яхши қилишга ўргатдиган яхлит тизим бўлмаганлиги учун айрим раҳбар кадрлар берилган вазифаларни эплай олмаяпти. Умуман, раҳбар кадрларни танлаш, тайёрлаш ва мотивация беришнинг йўлга қўйилмагани ижродаги оқсоқликларнинг асосий сабабларидан бири бўлмоқда.

Шундай экан, давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий маҳоратини ошириш, халқ билан ишлаш кўникмаларини шакллантириш ҳамда мунтазам равишда ўз устида ишлаши учун шарт-шароит яратиш давлат органлари иш самарадорлигининг ошишига хизмат қилувчи муҳим омиллардан ҳисобланади. Зеро, ҳар бир амалга оширилаётган ислохотлар замирида, Давлат фуқаролик хизмати соҳасини ривожлантириш негизида ҳам бевосита инсон ресурсларини ривожлантириш ҳамда кадрлар тайёрлаш инсон омили масаласи ётади.

Давлат фуқаролик хизмати соҳасида юқоридаги каби ва бошқа бир қатор муаммоларни бартараф этиш мақсадида, маҳаллий ва хорижий мутахассисларни жалб қилган ҳолда сўнгги 2 йил давомида чуқур муҳокамалар асосида Ўзбекистон Республикасининг "Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида"ги Қонуни тайёрланди. Мазкур Қонун билан мустаҳкамланган янги тизимнинг ҳар бир идора ва ҳудуд кесимида қандай ишла-

ши, бу борадаги устувор вазифалар белгилаб берилди. Шу жумладан, вазифаларнинг **бешинчи йўналишида** – давлат хизматчиларини тайёрлаш ва малакасини ошириш бўйича мутлақо янги тизимнинг йўлга қўйилиши белгиланди. Хусусан, Гарвард университети, Стенфорд тадқиқот маркази ва Карнеги фонди томонидан ўтказилган тадқиқотлар ишдаги 85 фоиз муваффақият ходимларнинг шахсий кўникмаларига, яъни ижтимоий кўникмалар – “Soft skills”га (инглиз. “юмшоқ”), масалан, мулоқот қилиш, жамоада ишлаш, креативлик, вақтни бошқариш ва бошқаларга боғлиқ бўлса, 15 фоиз муваффақият эса, техник кўникма ва билимларга – “Hard skills”га (инглиз. қаттиқ кўникмалар), яъни касбий малакалар, малака даражасини аниқлаш ва ўлчаш мумкин бўлган билимлар мажмуи, масалан, матнни компьютерда териш малакаси, инглиз тилида гапириш кўникмасига боғлиқлиги таъкидланган.

Давлат фуқаролик хизматига кадрларни тайёрлаш жараёни олий таълим муассасаларидан бошланади. Хусусан, дастлабки “қаттиқ кўникмалар” олий ўқув юртларида шакллантирилади. Давлат хизматидаги фаолият давомида эса, ходимнинг “юмшоқ кўникмалари” шаклланиб боради. Хўш, бугунги кунда олий таълим муассасаларида тайёрланаётган кадрлар давлат фуқаролик хизмати самарадорлигини таъминлай оладими?

Ушбу саволга жавоб топиш мақсадида, Самарқанд вилоятидаги мавжуд олий таълим муассасаларида таҳлил ишлари амалга оширилди. Мавжуд 13 та давлат ва 2 та нодавлат олий ўқув юртларидан 13 таси ўрганилди. Бугунги кун ҳолатига 284 та бакалавр таълим йўналиши ҳамда 198 та магистратура мутахассисликлари бўйича 87 мингдан зиёд талабалар таҳсил олаётгани аниқланди.

13 та ОТМлардан олинган мутахассисликлар рўйхати вилоятдаги 46 та давлат бошқарув органлари ҳамда 17 та маҳаллий давлат ҳокимияти органларидаги лавозимларга белгиланган малака талаблари билан қиёсий таҳлил қилинганда, таълим муассасаларидаги мавжуд мутахассисликлар ҳамда давлат фуқаролик хизматчилари учун белгиланган малака талаблари ўртасида номувофиқликлар борлиги аниқланди. Жумладан, иш берувчилар томонидан жами 149 та мутахассисликка малака талаби тасдиқлаб берилган

бўлиб, улардан 71 таси (47,6 фоиз) вилоятдаги ОТМларда тайёрланади (улардан 60 таси бакалавр, 11 таси магистратура), қолган 78 тадан 47 та йўналиш республиканинг бошқа ОТМларида тайёрланиши аниқланди. Қолган 31 та мутахассислик номи классификатордан ҳам топилмади, яъни иш берувчи томонидан классификаторда келтирилмаган мутахассисларга нисбатан талаб борлиги аниқланди. Вилоят ОТМларида тайёрланаётган 224 та бакалавр ҳамда 187 та магистратура йўналиши мутахассисликлари давлат органлари ва ташкилотларининг малака талабларида қайд этилмагани таҳлиллар натижасида аниқ бўлди.

Бундан хулоса қилиш мумкинки, давлат фуқаролик хизматига кадрлар тайёрлаш соҳасида олий ўқув юртлари ҳамда иш берувчи ўртасида ҳамкорлик етарли даражада эмас. Бундан ташқари, малака талабида давлат фуқаролик хизматчисининг лавозимида кўра таълим даражаси (*бакалавр, магистратура*)ни белгилаш амалиёти Ўзбекистонда мавжуд эмас.

Ўрганишлар давомида иш берувчи давлат органлари ва ташкилотларида кадрларни режалаштириш ишлари амалга оширилмаслиги, узоқ ва яқин истиқбол учун ташкилотнинг кадрларга бўлган эҳтиёжи ўрганилмаслиги, бунинг оқибатида, олий таълим муассасаларининг қабул квоталари ҳам асослантирилмаган маълумотлар бўйича шаклланиши аниқланди. Олий таълим муассасаларининг ўқув дастурлари иш берувчи томонидан тасдиқланишига қарамасдан, манфаатдор бошқарма ва идоралар тайёрланаётган олий маълумотли мутахассиснинг таълим жараёнига аралашмаслиги, талабаларнинг малакавий амалиётларини ўташи кадрлар тайёрлаш жараёнининг муаммоларидан бири эканлиги аниқланди.

Шунингдек, 2019–2022 ўқув йилларида вилоятдаги ОТМ битирувчиларининг ишга жойлашиш кўрсаткичлари ўрганилди. Таҳлилларга кўра, вилоятдаги ОТМларни охириги 4 йилда 26275 нафар битирувчи тамомлаган бўлиб, улардан 15466 нафари (58,9 фоиз) давлат органлари ва ташкилотларига, 6460 нафари (24,5 фоиз) хусусий секторга, 1089 нафари (4,3 фоиз) ОТМларга (*жумладан, магистратура йўналишида таҳсил олаётганлар ҳам*) ишга жойлашган бўлса, 3210 нафари (12,3 фоиз) иш билан таъминланмагани

аниқланди. Ўрганиш натижасида битирувчиларнинг 3391 нафари (13 фоиз) ўз мутахассислиги бўйича ишга жойлашмаганлиги аниқланди.

Давлат фуқаролик хизматини ёшлар орасида жозибadorлигини ошириш ҳамда битирувчи босқич талабаларининг истиқболли режалари ва ишга жойлашишдаги муаммоларини аниқлаш мақсадида аноним сўровнома ўтказилди.

Сўровнома натижаларига кўра, ОТМни битиргандан сўнг талабаларнинг 784 нафари (35,1 фоиз) – *давлат органлари ва ташкилотларига ишга кирмоқчилигини*, 762 нафари (34,1 фоиз) – *ўқишини чет элда давом эттиришини*, 439 нафари (19,7 фоиз) – *ўқишни маҳаллий ОТМда давом эттирмоқчилигини*, 129 нафари (5,8 фоиз) – *хусусий секторда ишлаш ниятини ҳамда қолган* 214 нафари (9,6 фоиз) – *чет элда ишлаш, турмушга чиқиш, ҳарбий хизматни ўташ* каби йўналишларни танлаган.

Талабаларнинг 1212 нафари (54,2 фоиз) ҳозирги кунда ҳам ўқиб, ҳам ишлаётганлигини билдириб, шундан, 872 нафари (72 фоиз) ишга жойлашишда муаммоларга дуч келганлигини билдирган. Шунингдек, респондентларнинг 832 нафари (37 фоиз) – *ўқишни битиргандан сўнг қаерда ишлашни билмаслигини*, 390 нафари (18 фоиз) – *ўз таълим йўналиши бўйича иш топа олмаслигини* билдирган. Респондентлардан 1139 нафари (51 фоиз) *иш берувчи ташкилот билан ОТМ ўртасида ўзаро ҳамкорлик йўқлигини* маълум қилган.

Юқоридаги таҳлиллардан маълум бўладики, давлат фуқаролик хизматида олий маълумотли кадрлар тайёрлаш жараёнида ҳам бир қатор тўлдирилиши керак бўлган бўшлиқлар мавжуд бўлиб, мазкур йўналишда давлат органлари ва олий ўқув юртларининг ўзаро ҳамкорлигини мустаҳкамлаш чораларини кўриш талаб этилади.

Олий ўқув юртини битириб, маълум касбий кўникмаларга эга бўлган мутахассислар давлат фуқаролик хизматида қабул қилинганидан сўнг улар мунтазам равишда касбий тайёргарлик даражаларини ошириб боришлари керак бўлади. Давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий тайёргарлик даражасини ошириш бу – давлат органлари ва ташкилотларида фаолият юритаётган инсон ресурсларини ривожлантириш соҳа-

сининг муҳим вазифаларидан бири бўлиб, ушбу вазифа кадрларни ўқитиш, малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш орқали амалга оширилади. Юқоридаги йўналишларга “Lifelong Learning (LLL)” тамойилини ҳам киритса бўлади. Ташкилотдаги инсон ресурслари касбий компетенцияларининг асосий шакллари малака ошириш ва қайта тайёрлаш бўлишига қарамасдан, давлат хизматчилари учун 30 йилдан бери ягона тизимлаштирилган малака ошириш тартиби ишлаб чиқилмагани – ачинарли ҳолат. Давлат идоралари ва ташкилотларида юқори турувчи органлар томонидан ходимнинг касбий маҳоратини ривожлантиришга қаратилган малака ошириш ва қайта тайёрлаш дастурлари мавжуд, аммо ушбу дастурлар якунида ходимнинг малака даражаси ва тоифасига таъсир кўрсата оладиган, ойлик маошига қўшимча моддий устамалар белгиланадиган ҳамда “карьера модели” учун устунлик берадиган тизим эса амалиётда мавжуд эмас.

Таҳлилларга кўра, республика бўйича шу пайтгача давлат хизматчиларининг атиги 20 фоизи малака оширган, бу раҳбарлар кесимида 1 фоизга, ўринбосарлар бўйича эса, 5 фоизга ҳам етмагани аниқланди. Малака оширганларнинг 50 фоизидан ортиғи ўқитиш сифатидан норози.

Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий ривожланиш даражасини яхлит тизимга келтириш учун, биринчи навбатда, меъёрий-ҳуқуқий асослар талаб этилади. Дастлаб, ходимларнинг касбий компетенцияларини ривожлантириш соҳасида шу кунгача мавжуд бўлган меъёрий-ҳуқуқий асослар ўрганилганда, Меҳнат кодексининг 16-моддасида **ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқларига уни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш билан боғлиқ норма мавжудлигини кўришимиз мумкин.**

Бундан ташқари, 2020 йилда қабул қилинган янги таҳрирдаги “Таълим тўғрисида”ги Қонуннинг 13-моддасида “Кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириши” бўйича норма келтирилган.

Айнан давлат фуқаролик хизматчиларининг малакасини ошириш бўйича норма Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги

ПФ–5843-сонли Фармоннинг 10-банди 1-қисмига асосан, “Давлат органлари ва ташкилотлари давлат фуқаролик хизматчилари ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ҳар йили қисқа муддатли (30–60 соатли) малака ошириш курсларидан ўтиши таъминланиши шарт”лиги белгилаб қўйилган. Фармонда давлат фуқаролик хизматчиларининг малакасини ошириш бўйича қоида белгиланган бўлишига қарамасдан, унга асосан, ҳанузгача давлат фуқаролик хизматчиларининг яхлит малака ошириш тартиби ишлаб чиқилмагани сабабли ушбу жараён бугунги кунда ҳам ягона талаблар асосида амалга оширилмаётганини гувоҳи бўлмоқдамиз.

Малака ошириш бўйича ягона меъёр ва талабнинг мавжуд эмаслиги бугунги кунда давлат хизматчилари ўртасида малака ошириш кўрсаткичининг паст ҳамда сифатсиз эканлигини, иш берувчи ва давлат хизматчиларининг малака оширишдан манфаатдорлиги мавжуд эмаслигини изоҳлайди. Ваҳоланки, малакасини оширган давлат хизматчисининг келгуси фаолияти мониторинг қилинмаслиги, касбий компетенциясини ривожлантириш давлат хизматчисига қандай наф берганлигини изоҳлайдиган ва таҳлил қиладиган, малака ошириш ва қайта тайёрлаш жараёнлари самарадорлигини баҳолайдиган механизм мавжуд эмаслиги ушбу тизимнинг тўла қувват билан ишлаб кетишига тўсқинлик қилмоқда. Мисол учун, биргина Самарқанд вилояти мисолида, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари раҳбар ва ходимларининг малака ошириш жараёни таҳлил қилинганда, 2019 йилда 447 нафар ходимдан 49 нафари (11 фоиз), 2020 йилда 443 нафар ходимдан 32 нафари (7,2 фоиз) малака оширганлиги аниқланди.

Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги ва унинг ҳудудий филиаллари томонидан давлат органлари ва ташкилотларининг ўрта ва қуйи бўғин бошқарув ходимларини янгича талаблар, хусусан, “маҳаллабай” ва “фуқаробай” тизими асосида самарали ишлашга ўргатиш, шунингдек, уларни республикада амалга оширилаётган ижтимоий-иқтисодий соҳалардаги ислохотларнинг мазмун-моҳияти тўғрисида хабардор қилиш ва мунтазам малакасини ошириб бориш юзасидан самарали ишлар ташкил этилмоқда.

Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги ташаббуси билан давлат фуқаролик хизматчиларини ўз соҳалари йўналишида малакасини ошириш мақсадида ташкил этилган курслар таҳлил қилинганда, 2021 йил давомида вилоятдаги мавжуд жами 7,0 мингдан зиёд давлат фуқаролик хизматчиларидан 214 нафари (3,0 фоизи) малакасини оширгани, шундан: ўрта бўғин раҳбарларидан 61 нафари (туман ва шаҳар ҳоким ўринбосарлари), қуйи бўғин ходимлар (ҳокимлик мутахассислари)дан 120 нафари, давлат органлари ва ташкилотларининг кадрлар бўлими бошлиқлари ҳамда мутахассисларидан 33 нафари малакасини оширди.

2022 йилга оид таҳлилларга назар солдиган бўлсак, бунда Агентлик ташаббуси билан малака оширган давлат фуқаролик хизматчилари сони ошганлигини кўришимиз мумкин. Жумладан, вилоятда мавжуд 8,0 мингдан зиёд давлат фуқаролик хизматчиларидан жорий йилнинг ноябрь ойи ҳолатига кўра, 428 нафар раҳбар кадрлар Давлат бошқарув академиясининг ҳудудий филиалида, анъанавий тарзда, 60 соатлик ўқув дастури асосида малака оширган. Шундан, вилоят даражасида 5 нафар бошқарма бошлиқлари, 20 нафар бошқарма бошлиғи ўринбосарлари, 88 нафар бўлим бошлиқлари (шўъба мудирлари), 45 нафар кадрлар хизмати масъул раҳбар ва ходимлари, туман (шаҳар) даражасида 35 нафар туман (шаҳар) ҳокимликлари раҳбар ходимлари, 201 нафар бўлим бошлиқлари, 34 нафар бўлим бошлиқлари ўринбосарлари ўз малакасини оширган.

Шунингдек, сентябрь-октябрь ойлари давомида 2762 нафар давлат фуқаролик хизматчилари масофавий таълим платформаси орқали ўз касбий компетенциясини ривожлантирган. Шу билан бирга, жорий йилнинг ноябрь-декабрь ойларида 2,0 мингга яқин давлат фуқаролик хизматчиларини масофавий платформада ўқитиш режалаштирилган.

2022 йил давомида вилоят бўйича жами 3190 нафар (39,0 фоиз) давлат фуқаролик хизматчиларининг анъанавий ва масофавий тарзда малакасининг оширилишига эришилди.

Таҳлиллардан аниқ бўладигани, йилдан-йилга давлат органлари ва ташкилотларида инсон ресурсларини ривожлантиришга бўл-

ган эътибор ортиб бормоқда. Шундай экан, ушбу соҳани янги босқичга олиб чиқиш, инновацион ёндашув асосида ислохотлар қилиш зарурати мавжуд. Айниқса, давлат фуқаролик хизматчиларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимининг сифати ҳамда самарадорлигини таъминлаш фурсати етган.

Шу муносабат билан Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунининг бир нечта моддаларида давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий компетенцияларини ривожлантириш, шу жумладан, малака ошириши юзасидан нормалар келтирилган.

Биринчи навбатда, қонуннинг 4-моддасида, давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенцияси – давлат органининг ваколатларини лозим даражада амалга ошириш учун зарур бўлган билимлар, малакалар ва кўникмалар мажмуи эканлиги келтирилган.

Қонуннинг 11-моддасида давлат фуқаролик хизматчисининг давлат органининг маблағлари ҳамда қонунчиликда тақиқланмаган бошқа маблағлар ҳисобидан мунтазам равишда малакасини ошириб бориш ҳуқуқи мавжудлиги қайд этилган бўлса, 12-моддада давлат фуқаролик хизматчиси ўзининг касбий компетенциясини мунтазам равишда ошириб бориши мажбурият сифатида келтирилган. Бундан хулоса қилсак бўладики, касбий компетенцияни мунтазам равишда ривожлантириб бориш – бу давлат фуқаролик хизматчисининг ҳам ҳуқуқи, ҳам мажбуриятидир. Эндиликда, ҳар бир давлат фуқаролик хизматиға қабул қилинган шахс белгиланган муддатда ва таълим муассаларида малака ошириб, сертификат олиш мажбуриятини олмоқда.

Шу билан бир қаторда, давлат фуқаролик хизматчисининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида, давлат органи томонидан қайта тайёрлаш ва малака оширишга юборилган тақдирда, шунингдек, қонунчиликда назарда тутилган бошқа ҳолларда давлат фуқаролик хизмати лавозимининг ва иш ҳақининг сақланиб қолиши қонун билан мустаҳкамланди.

Шунингдек, қонунга мувофиқ, давлат фуқаролик хизматчиларининг малакасини оширишга масъул бўлган ташкилотлар сифатида махсус ваколатли давлат органининг инсон ресурсларини ривожлантиришнинг

инновацион усуллари жорий этиш билан боғлиқ ваколатлари ҳамда давлат органларининг давлат фуқаролик хизматчиларини қайта тайёрлаш, уларнинг малакаси оширилиши ва таълим олишини мунтазам равишда ташкил этиш билан боғлиқ ваколатлари келтирилган. Демак, қонун билан давлат фуқаролик хизматчиларининг малака ошириш жараёнларига масъул бўлган ташкилотлар белгилаб берилмоқда.

Қонуннинг 21-моддасида зиммасига юклатилган вазифаларни самарали амалга ошириш учун касбий компетенциясини шакллантириш давлат фуқаролик хизматчисини қайта тайёрлаш, унинг малакасини ошириш, таълим олишини ташкил этиш ҳисобидан таъминланиши қайд этилган. Бундан ташқари, қонуннинг алоҳида 42-моддаси Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда ошириш тизими билан боғлиқ. Унда қайта тайёрлаш, малака ошириш ва мустақил таълим олиш давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишнинг асосий шакллари эканлиги белгиланган. Қонунга мувофиқ, эндиликда, давлат фуқаролик хизматчилари шаклда ўз касбий компетенцияларини уч хил ривожлантириб боришлари мумкин бўлади.

Бундан ташқари, қонуннинг 33-моддасида давлат фуқаролик хизматини ўташ давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда ошириб боришни тақозо этиши белгиланган.

Хўш, давлат фуқаролик хизматчисига мунтазам касбий компетенциясини ривожлантириб бориш нимага керак бўлади? Қонунга кўра, бундан улар қай даражада манфаатдор? Юқоридаги саволларга қонуннинг бир қатор моддаларидан жавоб топиш мумкин. Масалан, 24-моддада давлат фуқаролик хизматчиларига давлат фуқаролик хизмати лавозимлари: малака даражалари, қоида тариқасида, изчил тартибда, олий маълумотга ва муайян иш стажига, малака ошириш курсларини тугатганлиги тўғрисидаги сертификатга, малака комиссиясининг ижобий хулосасига эга бўлган тақдирда берилиши мустаҳкамлаб қўйилган. Ҳар бир давлат фуқаролик хизматчиси маълум малака даражасини эгаллаш ҳамда пировардида, меҳнатига қўшимча устама белгиланишида малака ошириш сертификатига эга бўлиши

талаб этилмоқда. Шунингдек, 37-моддада давлат фуқаролик хизмати бўйича кўтарилиш давлат фуқаролик хизматчисининг ўз касбий компетенциясини узлуксиз равишда ошириб бориши ҳисобига амалга оширилиши қайд этилган.

Мазкур нормаларда давлат фуқаролик хизматчиларида касбий компетенциясини мунтазам ошириб бориши, ўз устида ишлаши, янги билимлар эгаллашга интилишини кучайтириши кўзда тутилган. Қонуннинг 25-моддасига асосан, Миллий кадрлар захирасига киритилган давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини ошириб бориш ҳам кўзда тутилган. Яъни бу билан раҳбарлик лавозимларида захирада турган давлат фуқаролик хизматчилари мунтазам ўқитилиб, тайёрлаб борилади. Эндиликда, раҳбарлик лавозимларига раҳбарларнинг шунчаки тасодифан келиб қолишининг олди олинади.

Қонунда давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенцияси даражаси унинг билимлари, кўникмалари ва малакалари даражасини аниқлаш имконини берувчи ахборот тизимлари орқали давлат органи томонидан, мунтазам равишда, баҳолаб борилиши қайд этилган.

Давлат хизматчилари салоҳиятини узлуксиз ривожлантириш таълим тизими ва давлат хизматининг энг муҳим жиҳатларидан бири ҳисобланади. Бугунги кунда ривожланган мамлакатларда ташкилотнинг стратегик вазифаларини бажаришда ҳар бир ходимнинг малакасини ошириш, шунингдек, янги компетенцияларни ўргатишга алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Ривожланган хорижий давлатлар тажрибасига назар ташлайдиган бўлсак, ушбу мамлакатларда давлат хизматчиларининг касбий ривожланиши қонунлар билан мустаҳкамлаб қўйилган. Мисол учун, Буюк Британияда Бош вазир давлат фуқаролик хизмати учун ҳам масъул ҳисобланади. Ушбу мамлакатда малака ошириш бўйича 5 йиллик стратегик режа ишлаб чиқилади. Францияда эса, узлуксиз профессионал ривожланиш тизими амал қилади. Мамлакатда давлат фуқаролик хизматчиларини ўқитиш учун 70 дан ортиқ таълим муассасалари мавжуд. Давлат фуқаролик хизматчиларининг фақат бошқарув соҳасида эмас, балки ўз мутахассисликлари бўйича ҳам малака ошириш имконияти бор.

Германияда эса, лавозимда ўсиш тартиби қонунчилик билан қатъий тартибга солинади. “Карьера модели” мунтазам малака ошириш ва босқичма-босқич ўсиш принципига асосланади. Биринчи принципга кўра, лавозимдан кўтарилиш учун мансабдор шахс ўз малакасини ошириши шарт. Бу тегишли баҳо қўйиладиган махсус текширув ёки махсус имтиҳондан ўтиш билан тасдиқланади. Германияда узлуксиз таълим давлат хизмати тизимида лавозимда ўсишнинг зарурий шarti бўлиб хизмат қилади.

Ходимларни ўқитиш нафақат назарий машғулотларни, балки амалий қисмни ҳам ўз ичига олади. Давлат хизматчиларини тайёрлайдиган ташкилотлар таълим хизматлари кўрсатишда давлат хизмати талабларига мослашувчан усулларни қўллайди. Модулли-блок принципи асосида қурилган ўқув режаси ходимларни тайёрлаш бўйича давлат органлари томонидан қўйиладиган талабларга қараб, осонликча ўзгартирилиши мумкин. Хусусан, давлат хизматчиларини шакллантириш ва малакасини оширишнинг баъзи немис усуллари диққатга сазовордир. Масалан, ходимларнинг айрим тоифалари учун мажбурий ўқитиш. Буларга иш стажы икки йилдан кам бўлган ёш ходимлар киради. Бу уларни, умуман давлат хизмати тузилмасига ва ҳозирги пайтда улар ишлайдиган давлат бошқарув органларига бирлаштириш мақсадида амалга оширилади. Улар ўз вазифаларини малакали бажариши учун келажакда ўзлари учун фойдали бўлган аниқ билимларни олишлари керак. Шунингдек, улар нафақат муаммонинг тизимли кўринишини ва уни ҳал қилишни шакллантиришни ўрганишлари, балки мулоқот ва жамоада ишлаш кўникмаларини ривожлантиришлари керак.

Таълим оддий билимларни узатиш учун эмас, балки давлат хизматчисининг маълум даражасига хос бўлган фикрлаш ва хулқ-атвори шакллантиришга қаратилган. Ушбу соҳада, шу жумладан, хорижий мамлакатларда амалиётга алоҳида аҳамият берилади. Хорижий давлатлар тажрибасида давлат бошқарувини такомиллаштириш давлат хизматчиларининг компетенцияларини, доимий равишда, ривожлантиришни назарда тутди, бунинг учун камида уч йилда бир марта малака оширишнинг мажбурий курсларидан ўтиш таъминланади. Қўшма Штатларда давлат хизматчиларининг малакасини

ошириш ва таълим дастурларини ўтказиш ҳам мажбурийдир.

Сингапур давлат хизматида кадрлар тайёрлаш муҳим ўрин тутди, бу – анъанага айланган ва 1971 йилда ташкил этилган Давлат хизмати ходимларини тайёрлаш институтидан келиб чиққан. Сингапурда юқори мартабали давлат хизматчилари йилига камида 100 соатлик узлуксиз таълим курсларини ўташлари керак. Бу улар иш вақтининг тахминан 5 фоизини ташкил қилади. Таълим муассасаларида улар мансабдор шахсларга бешта асосий кўникмани ўргатишга интилади: энг юқори сифатли хизмат кўрсатиш, ўзгаришларни бошқариш, одамлар билан ишлаш, операциялар ва ресурсларни бошқариш ҳамда ўзини ўзи бошқариш (self management). Давлат хизмати кадрлар сиёсатини шакллантириш ва кўриб чиқишда ҳамда давлат мансабдор шахсларини тайинлаш, ўқитиш ва фаолиятини баҳолаш бўйича қарорлар қабул қилишда марказий роль ўйнайди.

Сингапурда давлат хизматининг юқори самарадорлиги ва самарадорлиги мансабдор шахсларнинг қатъий интизоми, меҳнатсеварлиги ва қатъиятлилиги, уларнинг касбий маҳорати ва мукамал тайёргарлиги натижасидир. Меритократия тамойили, коррупция даражаси пастлиги, мамлакат сиёсий раҳбарларига юқори талаблар қўйилиши, мукамалликка тинимсиз интилиш ва аниқ натижаларга эришишга асосланган энг қобилиятли

номзодларни ишга олиш каби тажрибаларни Сингапурнинг давлат хизматидан ўрганса бўлади.

Шунингдек, Сингапур, Бирлашган Араб Амирликлари, Германия, Россия Федерацияси, Грузия, Қозоғистон Республикаси ва бошқа ривожланган хорижий давлатларда давлат хизматида ўсиш мезонларидан энг асосийси – бу касбий компетенцияларни ривожлантиришдир. Уларда узлуксиз таълим ва зарур компетенцияларни ривожлантириш лавозимда ўсишнинг дастлабки шарти ҳисобланади.

Юқоридагиларни инобатга олган ҳолда Ўзбекистонда давлат фуқаролик хизматчисини ўқитиш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш ҳамда малакасини ошириш тизимини янада такомиллаштириш юзасидан таклифларни иккита гуруҳга ажратиш мумкин:

I. Олий таълим муассасаларида давлат фуқаролик хизматчиларини тайёрлаш йўналишида:

1.1. Олий таълим муассасаси ҳамда иш берувчи давлат органлари ўртасида узвий ҳамкорликни йўлга қўйиш (квота шакллантириш, таълим ўқув дастурларини ишлаб чиқиш, тайёрланадиган кадрга малака талабларини белгилаш, классификаторга ўзгартиришлар киритиш, малакавий амалиёт ўташ, битирувчилар бандлигини таъминлаш, бўш иш ўринлари тўғрисидаги маълумотларнинг барча учун очиқлигини таъминлаш ва бошқалар).

Сингапурда оддий қисқа муддатли дастурлардан ташқари, ходимларни янги лавозимларга тайёрлайдиган учта асосий дастур мавжуд:

1. Давлат хизматида янги қабул қилинган ходимлар учун кириш курси.

Дастурда давлат қандай фаолият кўрсатиши, замонавий ҳукумат олдида турган асосий вазифалар нимадан иборатлиги ҳақида асосий билимлар берилади, муваффақиятли ва барбод бўлган ислохотлар мисоллари таҳлил қилинади. Дастурнинг давомийлиги 10 ҳафта.

2. Юқори даражали менежерлар учун дастур.

Дастур Сингапур сиёсати бўйича илғор ва чуқур билимларни, шунингдек, одамларни бошқариш, жамоаларни шакллантириш, матбуот билан алоқаларни ўрнатиш кўникмаларини шакллантиради. Дастурнинг давомийлиги 6 ҳафта.

3. Маъмурият раҳбарлари учун дастур.

Дастур бўлажак вазир ўринбосарлари учун мўлжалланган. Иштирокчилар Сингапурда давлат бошқаруви вазифалари ҳақидаги тушунчаларини кенгайтириш ва чуқурлаштиришга қаратилган билимларни синовдан ўтказдилар ва оладилар. Бўлажак етакчи жамоа аъзолари ўртасидаги алоқаларни мустаҳкамлашга алоҳида эътибор қаратади. Дастурнинг давомийлиги 5 ҳафта.

1.2. Истиқболли кадрларни талабалик давридан бошлаб, давлат фуқаролик хизматида саралаб, давлат органларида пулли стажировка ўташ тизимини жорий этиш, истиқболли кадрларни давлат хизматида танловсиз ишга қабул қилиш.

1.3. “Олий таълим – Иш берувчи – Битирувчи” маълумотлари интеграциялаштирилган ягона интерактив автоматлашган портални ишга тушириш.

II. Давлат органлари ва ташкилотларида давлат фуқаролик хизматчиларини ўқитиш ва малакасини ошириш йўналишида:

2.1. Давлат хизматчилари учун мунтазам равишда малака ошириш тизимини йўлга қўйиш, уни хизмат поғонасида кўтарилишнинг асосий шартларидан бири этиб белгилаш, малака ошириш жараёнидан ходимнинг манфаатдорлик даражасини ошириш (моддий ва маънавий манфаат).

2.2. Давлат фуқаролик хизматида янги ишга қабул қилинган ходимларнинг малакасини ошириш тизимини йўлга қўйиш.

2.3. Давлат фуқаролик хизматчиларини тайёрлаш ва ўқитиш жараёнида стажировка ва амалиётдан кенг фойдаланиш, ўқитиш жараёнининг катта қисмини амалиётга ажратиш, айниқса, ривожланган хорижий давлатларда, ўқитишни бевосита амалиёт билан боғлаган ҳолда олиб бориш.

2.4. Хотин-қизлар кам учрайдиган соҳаларга уларни ишга қабул қилишда устунлик бериш, аёллар кам ишлайдиган соҳаларда уларнинг касбий тайёргарлигини ошириш.

2.5. Давлат хизматчилари орасида узлуксиз равишда малака ошириш (Lifelong Learning) тамойилини сингдириш ҳамда касбий ривожланган ходимга нисбатан меҳнат бозорида талаб юқори бўлишини қонуний асослар ва тегишли малака талаблари билан мустаҳкамлаб қўйиш.

2.6. Давлат хизматчилари малакасини оширадиган ва қайта тайёрлайдиган давлат ва нодавлат таълим ташкилотлари фаолиятини ташкил этиш.

Хулоса ўрнида таъкидлаш жоизки, давлат органи ва ташкилотларининг самарадорлиги бевосита уларда фаолият юритаётган давлат фуқаролик хизматчиларининг билими, малакаси ва кўникмасига узвий боғлиқ. Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий маҳорати эса, бевосита халқнинг кайфиятига ҳам таъсир этади. Шундай экан, ҳар бир давлат фуқаролик хизматчиси халққа виждонан хизмат қилиш тамойили асосида билим ва малакага асосланган фаолиятни ташкил этиши мамлакатимизнинг ривожланган давлатлар қаторидан ўрин олишида муҳим омилдир.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси, 2017 йил 22 декабрь.
2. Хасанов О. Лидерлар китоби. – Т.: Мухаррир, 2021, – 70 б.
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, 21.12.1995 й.
4. Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 23 сентябрдаги “Таълим тўғрисида”ги ЎРҚ–637-сонли Қонуни. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси. 2020 й. Қонунчилик маълумотлари миллий базаси. 2021.
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–5843-сонли Фармони.
6. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонуни.
7. “Профессиональная подготовка государственного служащего как показатель эффективного прохождения государственной службы”.
8. “Государственная служба Республики Сингапур”.
9. Сингапур: государство как успешная корпорация (wardhowell.com).

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТЧИСИНИНГ МАЪНАВИЙ-АХЛОҚИЙ КАМОЛОТИ – САМАРАЛИ ДАВЛАТ БОШҚАРУВИ АСОСИ



Боту АЛИМОВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат хизматини
ривожлантириш агентлиги масъул
ходими, юридик фанлар бўйича
фалсафа доктори (PhD)



Ойбек САЙИДУМАРОВ,
Ўзбекистон Республикаси
Президенти хузуридаги
Давлат хизматини ривожлантириш
агентлиги масъул ходими

Аннотация: давлат фуқаролик хизматининг масъулияти, унда хизматчиларнинг одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этиш аҳамияти муҳокама қилинган. Мазкур соҳадаги миллий ва хорижий тажриба ўрганилган ҳамда қонунчилик асослари таҳлил этилган. Давлат фуқаролик хизматчилари одоб-ахлоқининг намунавий қоидаларида белгиланган касбий маданиятига, хизмат фаолиятига ҳамда хизматдан ташқари, жамоатчилик, оммавий ахборот воситалари вакиллари билан муносабатларига, шунингдек, хизмат фаолиятидаги ташқи кўриниш ва кийиниш услубига оид одоб-ахлоқ қоидалари кўриб чиқилган.

Калит сўзлар: давлат фуқаролик хизмати, одоб-ахлоқ қоидалари, давлат фуқаролик хизматчиси, ахлоқий кадриятлар, коррупция, жамоатчилик назорати.

Духовно-нравственная зрелость государственного гражданского служащего – основа эффективного государственного управления

Боту Алимов,
ответственный сотрудник Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан, доктор философии по юридическим наукам (PhD),
Ойбек Сайидумаров,
ответственный сотрудник Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация: в статье обсуждена ответственность государственной гражданской службы, важность соблюдения правил этикета служащих. Изучены отечественный и зарубежный опыт в этой сфере, проанализированы правовые основы. Рассмотрены правила

этикета в отношении профессиональной культуры, служебной и внеслужебной деятельности, отношений с общественностью, представителями средств массовой информации, внешнего вида и стиля одежды в служебной деятельности, определенные в типовых правилах этикета государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, этика, государственный гражданский служащий, нравственные ценности, коррупция, общественный контроль.

The spiritual and moral maturity of the state civil servant is the basis of effective state administration

Botu Alimov,
Responsible employee of the Agency for the Development of Public Service Under the President of the Republic of Uzbekistan, PhD (in Law),
Oybek Sayidumarov,
Responsible employee of the Agency for the Development of Public Service Under the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract: the responsibility of the state civil service, the importance of observing the rules of etiquette of employees were discussed. The national and foreign experience in this field has been studied and the legal bases have been analyzed. The rules of etiquette in relation to professional culture, official activities, extra-curricular activities, relations with the public, representatives of the media, appearance and style of clothing in official activities, defined in the model rules of etiquette for state civil servants, are considered.

Keywords: state civil service, ethics, state civil servant, moral values, corruption, public control.

Мамлакатимизда давлат фуқаролик хизматининг жозибадорлигини ошириш, “Халқ давлат органларига эмас, давлат органлари халққа хизмат қилиши керак”, деган тамойилни тўла рўёбга чиқара оладиган салоҳиятли ва ташаббускор давлат фуқаролик хизматчисини шакллантириш бугунги кундаги долзарб масалалардан биридир.

Ўзбекистон Республикасида сўнгги йилларда давлат бошқаруви соҳасидаги ўзгаришлар давлат фуқаролик хизматининг маънавий-ахлоқий асосларини қайта кўриб чиқиш заруриятини келтириб чиқарди. Бунда давлат фуқаролик хизматчисининг ахлоқий салоҳияти давлат миқёсидаги сиёсий тушунчага айланиб бормоқда. Бу ўз навбатида, давлат фуқаролик хизматчиларининг оддий фуқаролар ҳаётига таъсири катта эканлигида кўришимиз мумкин.

Бугунги кунда аксарият давлат органлари раҳбарлари томонидан мамлакат нуфузи ва шаънига салбий таъсир кўрсатадиган хатти-ҳаракатлар (харассмент, фаворитизм ва корпоратизм*), ҳолатларга йўл қўйиб келаётганликлари кузатиш мумкин. Ижтимоий тармоқларда давлат бошқаруви органларида фаолият юритаётган раҳбарларнинг ўз ходимларига ва халққа қилаётган қўпол муносабати, тазйиқи кўп эътирозларга сабаб бўлмоқда. Бу эса, оддий халқ томонидан давлат органларига нисбатан ишончсизлик ва нафратнинг кенг ёйилишига олиб келади. Ҳозирги шароитда давлат хизматчиларининг маънавий қиёфасини шакллантириш, улар-

нинг ахлоқий ва ҳуқуқий маданиятини ошириш бўйича кечиктириб бўлмайдиган амалий чораларни бажариш лозимлигини кўрсатмоқда.

Давлат хизматининг барқарорлиги, ишончлилиги ва шаффофлиги кўп жиҳатдан давлат хизматчисининг нафақат касбий тайёргарлигига, балки унинг ахлоқий фазилатларига ҳам боғлиқ. Чунки мамлакат фуқароси давлат хизматчиси қиёфасида давлатни кўради. Давлат хизматчисига қаратилган ишонч давлатга қаратилган ишончни белгилайди. Шу сабабли давлат хизматидаги ҳар қандай иллатнинг олдини олишда, аввало, тушунтириш ва тарбиявий ишлар олиб борилади.

Ахлоқ давлат хизматчиси фаолияти учун асосий мезонга айланганда адолатли бошқарув ташкил этилади. Дунё давлатлари тажрибаси шуни кўрсатмоқдаки, ахлоқий қадриятлари заиф бўлган давлат хизматчиси адолатли бошқарувни ташкил этиш имкониятига эга бўлмайди.

Биргина давлат раҳбарининг “халқ давлатга эмас, давлат халққа хизмат қилиши керак” деган чақириғи давлат хизматчиларидан ҳалол, адолатли ва камтар бўлишни, фуқаролар билан мулоқотда хушмуомала, вазмин ва самимий муносабатни намойиш қилишни талаб этади. Чунки давлат хизматчиси давлат берган ваколат ва ҳуқуқ доирасида ҳаракат қилар экан, унинг ахлоқий ва ҳуқуқий маданияти, ҳуқ-атвор даражаси яққол юзага чиқа бошлайди.



* *Харассмент* – дискриминация қилишнинг усулларида бири бўлиб, шахснинг бошқа шахсга нисбатан вербал ва новербал тазйиқ ўтказиши, ҳақоратлаши ҳисобланади.

Фаворитизм – раҳбарнинг шахсий мақсадларини кўзлаб, маълум бир шахс ёки гуруҳларга устунлик бериши.

Корпоратизм – гуруҳий эгоизм, яъни бюрократия жуда ёпиқ ижтимоий гуруҳларни шакллантиради. Бунда устуворлик фуқароларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини эмас, балки ўз гуруҳларининг манфаатларини ҳимоя қилишга уринишади. Шундай қилиб, жамиятнинг ахлоқий талабларини давлат аппаратининг корпоратив манфаатларига алмаштириш ва ҳокимият функцияларини ўзлаштириш хавфи ортади.

Ўрта аср шарқ мутафаккири Абу Наср ал-Фаробий ўзининг **“Фозил одамлар шаҳри”** асарида: *“Фозил давлатни фақатгина фозил инсонлар орқалигина куриш мумкин”*, деб таъкидлаган.

Шунга кўра, Фаробий фозил инсон ўн икки фазилатга эга бўлиши кераклигини келтирган:

- 1) тўрт мучаси соғлом бўлиши;
- 2) фаросатли бўлиши;
- 3) хотираси кучли бўлиши;
- 4) заковатли бўлиши;
- 5) нотик бўлиши;
- 6) билимли бўлиши;
- 7) барча нарсадан кўзи тўқ бўлиши;
- 8) ҳақгўй ва одил бўлиши;
- 9) донишмандлик ва ориятли бўлиши;
- 10) нафсини енга оладиган бўлиши;
- 11) адолатпарвар бўлиши;
- 12) қатъий ҳукмли бўлиши.

Халқаро ташкилотлар, илмий ҳамжамият вакиллари томонидан **давлат фуқаролик хизматчисининг ахлоқий камолоти** давлат бошқарувида асосий унсурлардан бири сифатида баҳоланади. Хусусан, БМТ Бош Ассамблеяси томонидан 1996 йил 12 декабрдаги 51/59 резолюцияси билан тасдиқланган **Давлат мансабдор шахслари ўзини тутишининг халқаро кодексида** ушбу шахслар томонидан риоя қилиниши лозим бўлган асосий принциплар, ўзларининг, шунингдек, турмуш ўртоғи ва (ёки) қарамоғидаги шахсларнинг даромадлари тўғрисидаги маълумотларни декларация қилиш, совға ва ёки бошқа эътибор белгиларини қабул қилиш, махфий маълумотлар билан ишлаш бўйича талаблар белгиланган.

БМТ Кузатув гуруҳининг 2020 йил 8–10 июнь кунлари Вена шаҳрида ўтказилган **11-сессия** йиғилишида Коррупцияга қарши конвенциясининг II боби (Коррупцияга қарши курашиш бўйича чоралар) дунёнинг **34 та** давлатларда (Осиё, Тинч океани, Лотин Америкаси, Кариб денгизи, Шарқий Европа ҳудудларидаги давлатлар) амалга оширилиши ҳолати бўйича натижалар эълон қилинди. Ўрганиш натижасига кўра, **31 та** давлатга давлат хизматчиларининг одоб-ахлоқ қоидалари соҳасини янада такомиллаштириш бўйича жами **95 та** тавсиялар берилган.

Мазкур давлатларда (хусусан, Ўзбекистонда ҳам) кенг тарқалган муаммолардан давлат хизматчиларининг **одоб-ахлоқ қоидалари-**

нинг мавжуд эмаслиги ёки мавжуд бўлса-да унинг давлат хизматчиларининг айрим гуруҳларига нисбатан **чекланган даражада қўлланилиши**, давлат хизматчиларининг **коррупция тўғрисида хабар бериш** бўйича алоқа каналларнинг **сони чекланганлиги**, манфаатлар тўқнашувини олдини олиш бўйича **чораларнинг етарли эмаслиги**, шу жумладан, ишдан ташқари вақтдаги фаолият, ўриндошлик асосида ишлаш, даромадларини декларациялаш ва совғаларни қабул қилиш билан боғлиқ масалаларга оид чоралар етарли даражада йўлга қўйилмаганлиги келтирилган.

“Коррупцияга қарши курашиш менежменти тизими” халқаро стандартида (ISO 37001:2016) одоб-ахлоқ қоидаларида белгиланиши лозим бўлган талабларни, яъни давлат хизматчиларига Коррупция тўғрисида хабар бериш бўйича алоқа каналларни ташкил этиш, манфаатлар тўқнашувини олдини олиш бўйича чоралар белгилаш, шу жумладан, ишдан ташқари вақтдаги фаолият, даромадлари тўғрисида декларация бериш ва совғаларни қабул қилиш бўйича талабларни ўз ичига олади.

Хорижий давлатларнинг (*АҚШ, Болгария, Аргентина, Молдова, Россия, Қозғоғистон*) амалиётини ўрганиш ушбу давлатларда ягона тизимлаштирилган механизмга эга бўлган одоб-ахлоқ қоидалари қабул қилинган бўлиб, улар қонунлар, фармонлар ва бошқа турдаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан тасдиқланган. Шунингдек, уларда давлат хизматчиларнинг мажбуриятлари ва уларга амал қилиш устидан назорат олиб боровчи ташкилотлар ва масъуллар белгиланган.

Хусусан, **АҚШда** “Давлат хизматчиларининг одоб-ахлоқ тўғрисида”ги қонун қабул қилинган бўлиб, унда давлат хизматчилари томонидан даромадлари тўғрисида декларация бериш тартиби, Декларациядаги номувофиқликлар юзасидан прокурор томонидан судга даъво аризаси киритиш асосида қонун бузган шахсга нисбатан жарима белгиланган.

Аргентинада “Давлат бошқарувини амалга оширишда одоб-ахлоқ тўғрисида”ги қонун қабул қилинган бўлиб, давлат хизматчилари ўз вазифаларини амалга оширишда совғалар, ҳадя ёки хайрия, хизматлар ёки товарларни қабул қилиб олишларига тақиқ белгиланган. Шунингдек, меҳмондўстлик белгилари ёки дипломатик одатлари асоси-

да қабул қилиб олинган совғаларни ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар томонидан рўйхатга олиниши белгиланган.

Исландияда Давлат муассасалари ходимларининг одоб-ахлоқ кодекси Исландия Бош вазирининг қарори билан тасдиқланган бўлиб, ушбу Кодексда давлат хизматчилари томонидан иш жойидаги хизмат вазифасига, давлат манфаатларига зид хатти-ҳаракатлар содир қилмаслик, манфаатлар тўқнашуви бўйича бевосита раҳбарига хабар бериш, оммавий ахборот воситалари билан муносабат қилиш тартиби, давлат хизматчиларнинг жавобгарлиги белгиланган.

Россия Федерациясида Давлат хизматчилари ва муниципал хизматчиларининг хизмат одоб-ахлоқи намунавий кодекси Россия Федерациясида президент фармони билан тасдиқланган. Намунавий Кодексда умумий қоидалар, давлат (муниципал) хизматчиларининг касбий ҳуқ-атвор қоидалари ва асосий принциплари, давлат (муниципал) хизматчиларнинг тавсиявий одоб-ахлоқ қоидалари ва намунавий кодекс қоидаларини бузганлик учун жавобгарлик масалалари бўйича талаблар белгиланган.

Қозоғистонда ушбу соҳа президентнинг фармони билан тасдиқланган Давлат хизматчиларининг одоб-ахлоқ кодекси билан тартибга солиниб, бир қанча махсус қоидаларни белгилайди. Масалан, ушбу кодексда давлат хизматчилари ҳуқ-атворининг умумий стандартлари, хизматдан ташқари вақтдаги ҳуқ-атвор стандартлари, хизмат муносабатларидаги ҳуқ-атвор стандартлари, ҳатто оммавий чиқишлар, жумладан, оммавий ахборот воситалари билан боғлиқ одоб-ахлоқ стандартлари ҳам аниқ белгилаб қўйилган. Давлат хизматчиларининг мазкур этика қоидаларига риоя этишлари устидан назорат қилиш механизми ҳам мавжуд бўлиб, бунинг этика бўйича масъул ходим фаолияти йўлга қўйилганлиги билан изоҳлаш мумкин. Унинг ваколатлари эса президент қарори билан тасдиқланган Этика бўйича масъул ходим фаолияти тўғрисидаги низом қоидалари билан белгилаб қўйилган.

Мамлакатимизда ҳам Ўзбекистон Республикаси **“Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”**ги Қонуннинг (2022 йил 8 август, ЎРҚ-788-сон) қабул қилиниши бу йўналишда юртимизда кечаётган маъмурий ислохотларнинг муҳим босқичи бўлди. Қонун билан

илк бор давлат фуқаролик хизматчиларининг ҳуқуқий мақомини белгилаш, энг муносибларни очик ва мустақил танлов билан ишга қабул қилиш, ходимлар фаолиятини энг муҳим самарадорлик кўрсаткичи (KPI) асосида баҳолаш, меритократия асосида хизмат поғоналарида кўтарилиш ҳамда одоб-ахлоқ қоидалари белгиланди.

Қонунга мувофиқ давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқ қоидалари давлат фуқаролик хизматчилари томонидан риоя этилиши шарт бўлган одоб-ахлоқ нормалари мажмуидан иборат эканлиги мустаҳкамланган.

Қонуннинг 17-моддасида раҳбарлар, бўйсунувдагилар ва бошқа давлат фуқаролик хизматчилари ўртасидаги ўзаро ахлоқий муносабатлар, давлат фуқаролик хизматчиларининг ишчанлик обрўсига ва давлат фуқаролик хизматининг нуфузига путур етказиши мумкин бўлган ҳаракатлар (ҳаракатсизлик) ҳамда давлат фуқаролик хизматчиларининг хизмат фаолиятидаги ва хизматдан ташқаридаги ҳуқ-атвори **давлат фуқаролик хизматчиларининг асосий одоб-ахлоқ қоидалари сифатида белгиланган.**

Шу билан бирга, давлат фуқаролик хизматчилари ҳуқ-атворини тартибга солиш, уларнинг касбий маданияти, хизмат фаолияти давомида ҳамда хизматдан ташқари вақтда одоб-ахлоқи, ташқи кўриниши ва кийиниш услубини белгилаш мақсадида, Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 14 октябрдаги “Давлат фуқаролик хизматчилари томонидан одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилишини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 595-сонли қарори билан **Давлат фуқаролик хизматчилари одоб-ахлоқининг намунавий қоидалари** (кейинги ўринларда – қоидалар) тасдиқланди.

Мазкур қоидалар **11-боб, 33-банддан** иборат бўлиб, давлат хизматчиларининг *касбий маданиятга оид умумий одоб-ахлоқ қоидалари (2-боб), хизмат фаолиятига оид (3-боб), хизматдан ташқари (4-боб), жамоатчилик, оммавий ахборот воситалари вакиллари билан муносабатларга оид (5-боб), хизмат фаолиятидаги ташқи кўриниш ва кийиниш услубига оид одоб-ахлоқ қоидалари (6-боб), шунингдек, манфаатлар тўқнашуви (7-боб), давлат хизматчиларининг манфаатини ҳимоя қилиш (8-боб), одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилишини назорат қилиш (9-боб) ва одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этмаганлик*

учун жавобгарлик (10-боб) каби масалалар тартибга солинади.

Одоб-ахлоқ қоидалари давлат хизматида юксак касбий маданиятни шакллантириш, жамоатчилик онгида давлат хизматига бўлган ҳурмат ва ишончни ошириш ҳамда давлат хизматчиларининг ахлоқ қоидаларига зид бўлган хатти-ҳаракатларининг олдини олишга қаратилган.

Одоб-ахлоқ қоидалари татбиқ этиладиган соҳалар бўйича таҳлил қиладиган бўлсак, қуйидаги масалаларни бирма-бир кўриб чиқамиз.

1. Давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий фаолиятини амалга оширишдаги принциплари. Қонунийлик; Ватанга садоқат ва хизмат вазифасига фидойилик, юкланган функционал вазифаларини тўлиқ бажариш, ижро интизомига қатъий риоя этиш; Фуқаролар ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларининг устуворлиги; давлат ва жамият манфаатларига содиқлик; Адолатлилик, ҳалоллик ва холислик; коррупциявий ҳолатларга муросасиз муносабатда бўлиш ва қарши курашиш; Хизмат сирини қатъий сақлаш; Мансаб ваколатларини суиистеъмол қилмаслик; Манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик кабилар.

2. Давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқ соҳасидаги ваколатли органлар. Давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилиши устидан назорат давлат органларининг **кадрлар бўлинмалари** ёки **одоб-ахлоқ комиссиялари**, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги **Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги** томонидан амалга оширилиши белгиланган.

Давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқ қоидаларини бузиш уларни қонунга мувофиқ **интизомий** ва **бошқа жавобгарликка** тортиш учун асос бўлиши мумкин.

Шу билан бирга, давлат хизматчилари томонидан одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилиши, уларнинг фаолияти ҳамда хизматдаги ахлоқини баҳолашнинг **асосий мезонларидан** бири сифатида баҳоланади. Бунда давлат хизматчилари томонидан одоб-ахлоқ қоидаларига риоя қилиниши ҳолати уларни келгусида **юқори лавозимларга тайинлаш** ва **раҳбар кадрлар захирасини шакллантиришда** ҳисобга олинади.

3. Давлат фуқаролик хизмати фаолиятида жамоатчилик назорати қуйидаги кўринишларда намоён бўлади:

Биринчиси, қоидаларнинг 5-бандига кўра, давлат хизматчилари Одоб-ахлоқ қоидаларига риоя қилиш мажбуриятига, **фуқаролар** эса давлат хизматчиларидан мазкур қоидаларга мос бўлган **касбий маданиятни талаб қилиш ҳуқуқига** эга.

“Жамоатчилик назорати тўғрисида”ги Қонуннинг 3-моддасида Ўзбекистон Республикаси фуқаролари жамоатчилик назорати субъекти сифатида белгиланган. Шунга кўра, **фуқаролар** давлат хизматчиларидан одоб-ахлоқ қоидаларга мос бўлган **касбий маданиятни талаб қилиши мумкин**.

Иккинчиси, қоидаларнинг 17-бандида жамоатчилик томонидан давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятига оид айблов ёки танқид билдирилган тақдирда, давлат органлари ва ташкилотлари унга нисбатан билдирилган айблов ёки танқидга **оммавий изоҳ** ёхуд **раiddия бериши** лозимлиги мустаҳкамланган.

4. Давлат фуқаролик хизматчилари меҳнат фаолияти давомида ва ишдан ташқари вақтда давлат хизматининг обрўсига путур етказиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлардан тийилиш, ахлоқ нормаларига доимий риоя қилиш; масъулият, касбига садоқат ва ҳалолликни кундалик шiorга айланттириш; мураккаб вазифаларни бажаришда ҳамкасбларига кўмаклашиш; хушмуомалалик, эътиборлилик ва ҳушёрлик билан фуқароларда давлатга нисбатан ишонч ва ҳурмат ҳиссини уйғотиш; оиласида соғлом муҳитни таъминлаб, оила аъзоларига доимий ғамхўр бўлиш, фарзандларида ватанпарварлик ва бошқа юксак ахлоқий фазилатларни шакллантириш; фуқароларнинг ижтимоий келиб чиқиши, иқтисодий аҳволи ва бошқа омиллардан қатъи назар, улар билан бир хил, самимий, одоб доирасида муносабатда бўлиш; жамиятда ахлоқнинг умумэтироф этилган қоидаларига амал қилиш лозим.

5. Давлат фуқаролик хизматчилари касбий маданиятига оид умумий одоб-ахлоқ қоидалари бўйича ҳалол, адолатли ва камтар бўлиши, фуқаролар билан мулоқотда хушмуомала, вазмин ва самимий муносабатни намоёйиш қилиши; давлат ва жамият манфаатларига зарар етказувчи, давлат органлари ва ташкилотлари фаолияти самарадорлигини

пасайтирадиган ҳаракатлар (ҳаракатсизлик) дан тийилиши; ўзининг хатти-ҳаракати ва ахлоқи туфайли жамоатчиликнинг танқидига учрамаслик чораларини кўриши, танқид учун таъқибга йўл қўймаслиги, асосли ва конструктив танқиддан ўз фаолиятидаги камчиликлар ҳамда нуқсонларни бартараф этиш йўлида фойдаланиши; ўз хизмат ваколатларини жисмоний ва юридик шахсларнинг манфаатларини кўзлаб бажариш ёки бажармаслик эвазига улардан бирон-бир мукофот, фойда ёки совғалар олмаслиги; хизмат интизомига қатъий риоя қилиши, иш вақтидан оқилона ва самарали фойдаланиши; касб этикаси ва ишчанлик услубига риоя этиши, сиёсий партиялар, жамоат бирлашмалари ва бошқа нодавлат ташкилотлари манфаатлари йўлида хизмат мавқеи ва имкониятларидан фойдаланмаслиги каби ва бошқа талабларга риоя этилиши керак.

6. Давлат фуқаролик хизматчилари хизмат фаолияти давомида Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, қонунлари ва бошқа қонунчилик ҳужжатларига сўзсиз риоя этиш; мамлакат шаънини эъзозлаш, давлат сиёсатига содиқ бўлиш; ташқи сиёсат соҳасида давлат манфаатларини қатъий ҳимоя қилиш; ўз хизмат вазифаларини виждонан, ҳалол ва юксак профессионал даражада бажариш, расмийчилик, сохтакорлик ва суиистеъмолчиликка йўл қўймаслик; ҳар қандай қонунбузилишига, айниқса, коррупция ҳолатларига қарши муросасизлик билан курашиш;

ижтимоий тармоқларда давлат органлари ва ташкилотлари ҳамда мансабдор шахслар фаолиятини муҳокама қилмаслик; жамоада соғлом маънавий муҳитни сақлаш чораларини кўриш; меҳнат жамоасида ишчанлик муҳитини шакллантириш ва уни мустаҳкамлашга кўмаклашиши; меҳнат жамоасида ҳамкасбларининг шаъни ва кадр-қиммати-ни обрўсизлантирадиган шахсий ва касбий фазилатларини муҳокама қилишдан тийилиши каби ва бошқа қонунчиликда белгиланган талабларни бажаришга мажбур.

Шунингдек, раҳбарлар бўйсунувидаги давлат хизматчиларига профессионализм, ҳалоллик, холислик ва адолатлиликда **ўрнатилган бўлишга**, жамоада **соғлом маънавий муҳит** ва ишчан кайфиятни шакллантиришга, давлат хизматчиларини **қонунга хилоф** хатти-ҳаракатларни амалга оширишга ундас-

лик ҳамда улардан бундай ҳаракатларни бажаришни талаб қилмасликка, кадрларни маҳаллийчилик, уруғ-аймоқчилик, танишбилишчилик ёки шахсий садоқат белгилари бўйича танлаш, тайинлаш ёки тавсия этишга ҳамда жамоада гуруҳбозлик ва фаворитизм (айрим ходимларни яқин олиш ва қўллаб-қувватлаш) кўринишларига йўл қўймаслик, давлат хизматчилари томонидан **коррупция ва бошқа суиистеъмолчиликлар** содир этилишининг олдини олиш чораларини кўришга, шунингдек, бўйсунувидаги давлат хизматчиларини ҳуқуқий ва ижтимоий жиҳатдан **ҳимоя қилиш чораларини кўриш** ва бошқа қонунда белгиланган ишларни бажариши шарт.

7. Давлат фуқаролик хизматчилари хизматдан ташқари одоб-ахлоқ қоидалари ва ишдан бўш вақтларида умумқабул қилинган ахлоқ нормаларига риоя қилишлари ва уларга зид бўлган ҳулқ-атвор ва хатти-ҳаракатлардан ўзларини тийишлари шарт.

Шу билан бирга, улар қуйидаги талабларга риоя қилишлари шарт:

миллий урф-одат, қадрият ва анъаналарга ҳурмат билан муносабатда бўлиш; дабдабозлик, шуҳратпарастлик, гуруҳбозлик, маишатбозлик, ичкиликбозлик ва бошқа салбий иллатларга йўл қўймаслик;

жамоат жойларида (кафе, ресторан ва бошқа кўнгилочар масканларда) ўзини тутиш қоидаларига риоя этиш, атрофдагиларнинг эътиборини тортувчи ортиқча ва салбий ҳаракатларга йўл қўймаслик; жамоат тартиби ва ҳавфсизлигига қарши қаратилган хатти-ҳаракатларни содир этмаслик, мазкур ноқонуний ҳаракатларга бошқаларни жалб этмаслик ёки даъват қилмаслик;

хизмат гувоҳномаларини сақлаш ва фойдаланиш тартибига қатъий риоя этиш, улардан хизматга алоқадор бўлмаган ҳолатларда фойдаланмаслик, шу жумладан, ваколатли шахсларга хизмат гувоҳномасини кўрсатиб, мавқеини суиистеъмол қилмаслик;

тадбиркорлик ёки ҳақ тўланадиган бошқа фаолият билан (педагогик, илмий ва ижодий фаолиятдан ташқари) шуғулланмаслик, Ўзбекистон Республикаси қонунлари ва Ўзбекистон Республикаси Президенти қарорларида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно;

ташқи кўринишини белгиланган меъёрлар доирасида сақлаш, камтарона кийиниш,

атрофдагиларнинг эътиборини ўзига ортиқча жалб қиладиган тарзда кийинмаслик.

8. Давлат фуқаролик хизматчиларининг хизмат фаолиятидаги ташқи кўриниши ва кийиниш услуби фуқароларнинг давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятига ҳурмати, шу жумладан, давлат хизматининг нуфузини оширишга хизмат қилиши керак.

Шу билан бирга, қоидаларда давлат хизматчисининг ташқи кўриниши меҳнат шaroитлари ва хизмат турига қараб, хизмат мажбуриятларини бажариши вақтида фуқароларнинг давлат ташкилотига нисбатан ҳурмат билан муносабатда бўлишига кўмаклашиши, умумий қабул қилинган иш услубига мувофиқ бўлиши ва расмийлик, холислик, камтарлик ва интизомни намоён этиши лозимлиги белгиланган.

Мавзу доирасида хулоса қиладиган бўлсак, давлат фуқаролик хизматчиларининг маънавий қиёфаси, унинг ахлоқий ва ҳуқуқий маданият даражаси кўп жиҳатдан шахснинг **маънавий камолоти**га боғлиқ. Мамлакатда давлат хизматчиларига нисбатан **жамоатчиликнинг талабчанлиги, ОАВ ва журналистларнинг ижобий фаолияти** ҳамда тизимли равишда давлат органларининг **тийиб туриш ва назорат қилиш фаолиятини йўлга қўйилганлиги** давлат хизматчисида юксак касбий маданиятни шакллантиришга, жамоатчилик онгида давлат хизматида бўлган ҳурмат ва ишончни оширишга ҳамда давлат хизматчиларининг ахлоқ қоидаларига зид бўлган хатти-ҳаракатларининг олдини олишга хизмат қилади, деб баҳолаш мумкин.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Азизов Х. Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизмати тақомиллаштириш масалалари [Матн]: монография/Азизов Х. [ва бошқ.] – Т.: Shafolat Nur Fayz, 2020. – 170 б.
2. Фозил одамлар шахри. Абу Наср Форобий/Таржимонлар Абдусодиқ Ирисов, Маҳкам Маҳмудов, Урфон Отажон. Масъул муҳаррирлар М.Хайруллаев, М.Жакбаров. – Т.: Янги аср авлоди, 2016. – 320 б.
3. Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуни. 2022 йил 8 август, ЎРҚ–788-сон (Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 09.08.2022 й., 03/22/788/0723-сон).
4. Ўзбекистон Республикасининг “Жамоатчилик назорати тўғрисида”ги Қонуни. 2018 йил 12 апрель, ЎРҚ–474-сон (Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 13.04.2018 й., 03/18/474/1062-сон, 21.04.2021 й., 03/21/683/0375-сон).
5. Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 14 октябрдаги 595-сонли қарори билан тасдиқланган “Давлат фуқаролик хизматчилари одоб-ахлоқининг Намунавий қоидалари” (Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 15.10.2022 й., 09/22/595/0921-сон).

ДАВЛАТ ВА ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИДА

СОВҒАЛАРГА НИСБАТАН МУНОСАБАТ: АСОСИЙ ПРИНЦИП ВА ҚОИДАЛАР



Гўзал САЪДИЕВА,

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси “Давлат бошқарувининг
сиёсий асослари” кафедраси мудири в.б.,
сиёсий фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD)

Аннотация: мазкур мақолада давлат фуқаролик хизматида совғаларга муносабат, жаҳонда ривожланган мамлакатларнинг давлат фуқаролик хизмати тизимида мазкур масалага оид қарашлар ва нормалар таҳлил этилган.

Калит сўзлар: холислик ва ҳалоллик, давлат фуқаролик хизмати, давлат фуқаролик хизматчилари, ҳуқуқий мақом, одоб-ахлоқ қоидалари, совға, манфатлар тўқнашуви, самарадорлик, мукофотлаш.

**Отношение к подаркам в государственной
и гражданской службе:
основные принципы и правила**

Гузал Саъдиева,

доктор философии (PhD) по политическим наукам,
и.о. заведующего кафедрой “Политические основы
государственного управления” Академии
государственного управления при Президенте
Республики Узбекистан

Аннотация: в данной статье анализируются
отношение к подаркам на государственной граж-
данской службе, взгляды и нормы, связанные с дан-

nym вопросом в системе государственной граждан-
ской службы развитых стран мира.

Ключевые слова: беспристрастность и добро-
совестность, государственная гражданская служба,
государственные гражданские служащие, правовой
статус, этика, подарок, конфликт интересов,
эффективность, вознаграждение.

**Relationship to gifts and state civil service:
basic principles and rules**

Guzal Sadieva,

Acting Head of the Department “Political Foundations
of Public Administration” of the Academy of Public
Administration under the President of the Republic
of Uzbekistan, PhD (in Political Science)

Abstract: this article analyzes the attitude to gifts
in the state civil service, views and norms related to
this issue in the state civil service system of developed
countries in the world.

Keywords: impartiality and integrity, state civil
service, state civil servants, legal status, ethics, gift,
conflict of interest, efficiency, remuneration.

Жаҳонда глобаллашув жараёнининг тобора кенгайиб бориши ва турли даражада рақобатнинг кучайиши шароитида давлат фуқаролик хизматчиларининг холислик ва ҳалоллик (*impartiality va integrity*) тамойилларига амал қилишига эришиш давлат бошқарувида самарадорликни таъминлаш, профессионал давлат фуқаролик хизматчилари таркибини шакллантириш, қолаверса, давлат фуқаролик хизматини халққа сифатли етказишда стратегик аҳамият касб этмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев БМТ Бош Ассамблеясининг 72-сессиясида сўзлаган нутқида **“Бизнинг мақсадимиз – юртимизда халқ ҳокимиятини номига эмас, балки амалда жорий қилиш механизмларини мустаҳкамлашдан иборат. Ишончимиз комил: халқ давлат органларига эмас, балки давлат органлари халқимизга хизмат қилиши керак”**, дея таъкидлайди. Давлат фуқаролик хизматининг тизим сифатида ривожланиши давлат хизматчисининг нафақат билими, қобилияти, холислиги ва ҳалоллиги билан, балки унинг ахлоқий хусусиятлари билан ҳам белгиланади. Шу сабабли, давлат хизматчилари имижини ижобий шакллантиришнинг институционал механизмини мамлакатимизда олиб борилаётган ислохотлар ва давлат фуқаролик хизмати соҳасидаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, қолаверса, халқнинг талабидан келиб чиқиб жорий этиш муҳим саналади.

Дунё илм-фанида давлат фуқаролик хизматчиси имижини ва уларнинг одоб-ахлоқи борасида кечаётган илмий мунозараларнинг

мазмунидан қатъи назар давлат фуқаролик хизмати ва давлат фуқаролик хизматчиси фаолияти самарадорлигини оширишга оид турлича янги усуллар ҳамда механизмларни ишлаб чиқиш бўйича долзарб илмий-амалий тадқиқотлар амалга оширилмоқда. Бу борада жаҳон ижтимоий-сиёсий сегментида давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқига қўйиладиган талабларни янада кучайтириш, уларнинг сиёсий онгини шакллантириш, ҳуқуқий савиясини кучайтириш, турли ижтимоий-сиёсий, диний ҳамда мафкуравий таъсир шароитида холис фаолият юритишига эришиш каби йўналишларда олиб борилаётган тадқиқотларга устувор даражада аҳамият қаратилмоқда.

Бугун тобора ривожланиб бораётган Ўзбекистон учун ҳам давлат фуқаролик хизматчиларининг ҳалоллиги ва ахлоқийлиги масаласи муҳим масалалардан бири ҳисобланади. Зеро, давлатимиз раҳбари таъкидлаганидек, “ислохотларимизнинг мақсад-муддаоларини яхши англайдиган, халқимизнинг Янги Ўзбекистон стратегиясини амалга оширишга чин дилдан ёрдам берадиган, ҳалол-пок кадрларни тарбиялаш вазифаси долзарблашмоқда”.

Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонуни қабул қилинди. Қонун чинакамига мамлакатимизда кутилган сиёсий ислохотлардан бири бўлди. Мазкур қонун республикада давлат фуқаролик хизмати соҳасидаги муносабатларни тартибга солувчи асосий ҳужжат вазифасини ўтайди. Унда давлат фуқаролик хизматчила-

Давлат фуқаролик хизматчиси **коррупцияга нисбатан мурасиз муносабатда бўлиши** ва коррупцион ҳаракатлар (ҳаракатсизлик)нинг олдини олиши шарт. Агарда у коррупция тўғрисидаги ахборотга эга бўлса, унинг олдини олиш учун барча зарур чораларни кўриши керак

Одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этиш – давлат фуқаролик хизматчилари ўртасидаги ўзаро ахлоқий муносабатлар, уларнинг ишчанлик обрўси ва хизматнинг нуфузига путур етказиши мумкин бўлган ҳаракатлар (ҳаракатсизлик), хизмат фаолиятидаги ва хизматдан ташқаридаги хулқ-атворнинг асосий қоидаларига амал қилишни назарда тутати

Давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ўзининг **ички одоб-ахлоқ қоидаларини тасдиқлайди**, уларга риоя этилмаслик интизомий ва бошқа жавобгарликка тортиш учун асос бўлади

Давлат фуқаролик хизматида **совғаларга нисбатан муносабатда бўлиш шартлари** Қонунда белгиланган. Унга мувофиқ, давлат фуқаролик хизматчиси (унинг оила аъзолари)га бепул берилган, моддий қимматга эга бўлган мол-мулк ёки беғараз кўрсатилган хизмат совға ҳисобланади

ри фаолиятини тартибга солишга қаратилган давлат фуқаролик хизматининг асосий принциплари, давлат фуқаролик хизматчисининг ҳуқуқий мақоми, давлат фуқаролик хизматчисининг ҳуқуқлари, давлат фуқаролик хизматчисининг мажбуриятлари, давлат фуқаролик хизматини ўташ билан боғлиқ чекловлар, давлат фуқаролик хизматчисининг жавобгарлиги, давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқ қоидалари, давлат фуқаролик хизматида совғаларга нисбатан муносабатда бўлиш шартлари ва манфаатлар тўқнашувини бартараф этиш юзасидан ўз вақтида чоралар кўриш шартлари ўрин олган.

Мазкур нормалар давлат фуқаролик хизматчиларининг фаолияти самарадорлигига, қолаверса, уларнинг фаолияти давомида давлат бошқаруви органи обрўсига путур етказмасликка қаратилган. Ўз фаолиятида ҳалоллик билан хизмат бурчини ўташ ҳар бир давлат фуқаролик хизматчисининг мажбурияти ҳисобланади. Бу борада қонунда:

“ўз хизмат мажбуриятларини виждонан бажариши, давлат органи томонидан белгиланган одоб-ахлоқ қоидаларига, хизматга оид ахборот билан ишлаш тартибига, шунингдек, давлат фуқаролик хизматини ўташ билан боғлиқ бошқа қоидаларга риоя этиши;

манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслиги, беғараз ва холис бўлиши;

давлат органининг нуфузини туширишга олиб келиши ёки унинг ўз хизмат мажбуриятларини виждонан бажаришига шубҳа туғдириши мумкин бўлган ҳаракатлардан (ҳаракатсизликдан), шу жумладан, ўз хизмат мажбуриятларини бажараётганда ҳар қандай шаклдаги камситишдан, нохолисликдан ёки кимгадир нисбатан алоҳида муносабатда бўлишдан тийилиши;

ўз хизмат мавқеидан шахсий ва бошқа ғайриқонуний мақсадларда фойдаланмаслиги, шунингдек ўз хизмат фаолиятига, давлат органлари, уларнинг мансабдор шахслари ва фуқароларнинг фаолиятига қонунга ҳилоф таъсир кўрсатилишига йўл қўймаслиги” кераклиги белгиланган.

Шунингдек, қонунга мувофиқ, “Давлат фуқаролик хизматчисининг хизмат ваколатларини жисмоний ва юридик шахслар манфаатларини кўзлаб бажариш ёки бажармаслик эвазига улардан ҳар қандай совғалар олиш тақиқланади. Бундан давлат фуқаролик хизматчиси томонидан алоҳида хизматла-

ри учун давлат органининг тегишли қарори асосида олинган совғалар, шунингдек, мусобақалар ва танловларда эришган ютуқлари, давлат байрамлари, нишонланадиган саналар ҳамда бошқа расмий тадбирлар муносабати билан мукофотлаш натижасида олинган совғалар мустасно” ҳисобланади.

Жаҳондаги ривожланган мамлакатларнинг давлат фуқаролик хизмати тизимида мазкур масала бўйича қарашлар ва нормалар ўхшаш. Яъни давлат фуқаролик хизматчиларига бирор-бир хизмат эвазига совғалар қабул қилиш тақиқланади. Чунки давлат хизматчиси томонидан содир этиладиган бундай хатти-ҳаракатлар давлат органининг имижига салбий таъсир этувчи омиллардан бири ҳисобланади. Бу эса халқнинг давлат органидан узоқлашишига олиб келади.

Масалан, Буюк Британияда: “**Ҳукумат ходимлари учинчи шахслардан уларнинг ҳалоллигини шубҳа остига қўядиган ҳар қандай имтиёزلарни олишлари ёки қабул қилишлари**” тақиқланиши тўғрисидаги норма мавжуд.

Германияда судьялар, давлат хизматчилари, нотариуслар ва давлат бошқаруви ходимлари каби давлат хизматчиларига ҳеч бир совғани қабул қилишга, умуман, йўл қўйилмайди ва бу Германия Жиноят кодекси билан тартибга солинади. Яъни Германияда давлат хизматчиларига берилган ҳар қандай совғанинг қиймати 35 евродан ошадиган бўлса, давлат хизматчиси уларни солиқ декларациясига киритиб бориши лозим бўлади.

Яқин қўшнимиз Қозоғистон Республикасида ҳам 2020 йилдаёқ давлат фуқаролик хизматчиларининг совға олишларини тақиқловчи алоҳида қонун қабул қилинган эди. Давлат фуқаролик хизматчисига, агар унга ўз вазифаларини бажариши муносабати билан совға тақдим этилса, совғани рад этиши керак. Агар давлат фуқаролик хизматчисининг хизмат хонасида у билмаган, яъни у рад этиш имконига эга бўлмагани ҳолда совға қолдирилса, давлат фуқаролик хизматчиси совғани 7 кун ичида махсус давлат фондига топшириши керак. Бундай фондлар республиканинг ҳар бир ҳудуддаги давлат мулки ва хусусийлаштириш қўмиталарида жойлашган. Улар совғаларни ушбу муассасаларга топширишлари мумкин. Қонунчилик-

ка мувофиқ, топширилган совғанинг бозор қиймати аниқланади ва аукционга қўйилади. Давлат фуқаролик хизматчиси бу совғани ихтиёрий равишда харид қилиш ҳуқуқига эга. Агар қолдирилган совға ҳақида хабар берилмаса ва у аниқланадиган бўлса, давлат фуқаролик хизматчисига нисбатан жазо чораси қўлланилади. Аниқлаш жараёнида эса, бу масала билан одоб-ахлоқ масалалари бўйича ваколатли орган шуғулланади.

Охирги 5-6 йил давомида Ўзбекистонда сиёсий, иқтисодий, ижтимоий ва умуман барча йўналишларда трансформация жараёнлари кузатилмоқда. Унинг асосий таркиби эса маъмурий буйруқбозликдан кескин демократик тизимга ўтиб боришда намоён бўлмоқда. Мана шу ўзгаришлар мамлакат фуқаролари онгининг ўзгаришига ҳам олиб келмоқда. Эндиликда олиб борилаётган ислохотлар натижасида халқнинг давлат фуқаролик хизматчиси олдида қўядиган талаблари ортиб боради, давлат фуқароларининг ҳар бир хатти-ҳаракати жамоатчилик эътиборида бўлади. Давлат фуқаролик хизматчилари буни англаган ҳолда ўз ахлоқи устида ишлаши, турли салбий одатларидан воз кечишига, ҳар бир хатти-ҳаракатида давлат обрўсини сақлашга интилиши лозим бўлади.

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 14 октябрдаги “Давлат фуқаролик хизматчилари томонидан одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилишини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 595-сонли қарори қабул қилинди. Мазкур қарорнинг 2-бобида давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий маданиятига оид умумий одоб-ахлоқ қоидалари келтирилган бўлиб, унда ўз хизмат ваколатларини жисмоний ва юридик шахсларнинг манфаатларини кўзлаб бажариш ёки бажармаслик эвазига улардан бирон-бир мукофот, фойда ёки совғалар олмаслиги тўғрисида норма келтирилади. Шунингдек, қарорнинг 4-боби “Хизматдан ташқари одоб-ахлоқ қоидалари” деб номланган бўлиб, унда: “Хизмат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ бўлган идора ва ташкилотлар раҳбар ва ходимларидан, бошқа мансабдор шахсларидан қимматбаҳо совға олмаслик”лари қайд этилади.

Қарорга мувофиқ давлат хизматчисининг одоб-ахлоқ қоидаларини бузиши уларни қонунга мувофиқ интизомий ва бошқа жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

Беғараз совға бериш коррупциянинг бир шакли бўлиб, у оммавий хавфни туғдиради. Бу ҳукумат обрўсига путур етказиши ва жамият назарида ҳукумат аъзоларининг обрўсизланишига сабаб бўлади. Шу нуқтаи назардан келиб чиқиб, қуйидагилар тақлиф этилади:

- Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига “совға” тушунчасини атамалар изоҳи сифатида киритиш;

- қонунчиликда совғанинг минимал қиймати ҳамда уни қабул қилиш тартибларини белгилаш;

- совғаларни тасарруф этиш тартибларини ишлаб чиқиш;

- совғаларни қабул қилишда солиқ мажбуриятларини белгилаш тартибини ишлаб чиқиш;

- давлат фуқаролик хизматчисидан хабарсиз унга совға қолдирилганда, ёзма ёки оғзаки тарзда мутасаддиларга билдириш тартибларини ишлаб чиқиш мақсадга мувофиқ.

Мазкур чора-тадбирлар республикада давлат фуқаролик хизматида янада шаффофликни таъминлашга, халқ олдида давлат фуқаролик хизматчиларининг маънавий қиёфасини ижобий томонга ўзгартиришга амалий жиҳатдан ёрдам беради, деб ҳисоблаймиз.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. <https://uza.uz/uz/posts/zbekiston-prezidenti-shavkat-mirziyeev-bmt-bosh-assambleyasi-20-09-2017>
2. Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон стратегияси. – Т.: Ўзбекистон, 2021. – 92 б.
3. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонуни.
4. <https://www.sipo.ie/acts-and-codes/codes-of-conduct/civil-servants/Information-notice-gifts-to-civil-servants.pdf>
5. <https://www.thelocal.de/20171212/what-you-should-know-about-gift-giving-in-the-german-workplace/>
6. Закон “О государственной службе” Республики Казахстан, статья 50. Веб-ресурс: https://kodeksy-kz.com/ka/o_gosudarstvennoj_sluzhbe/50.htm



ЭЛ ОЛДИДА МАСЪУЛ ШАХСЛАРНИНГ МАЪНАВИЙ-АХЛОҚИЙ ФАЗИЛАТЛАРИ



Дилдора СУЛАЙМАНОВА,
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси “Бошқарув
маҳорати” кафедраси катта ўқитувчиси

Аннотация: мазкур мақолада давлат фуқаролик хизматчиларининг маънавий-ахлоқий сифатлари, хатти-ҳаракатлари билан намуна бўлиши, риоя этилиши лозим бўлган одоб-ахлоқ қоидалар ва талабларига риоя қилиш ҳақида сўз юритилади. Хусусан, давлат фуқаролик хизматчисига қўйиладиган талаблар таъкидланган мутафаккирлар ҳамда олимларнинг фикрлари ва қарашлари бўйича умумий тавсиялар берилган. Бундан ташқари, қонунлар, қарорлар ва конституциявий асослар билан ёритилган.

Калит сўзлар: одоб-ахлоқ, касбий компетенциялар, халқ, шахсий намуна, маънавият, ватанпарвар, адолат.

Духовно-нравственные качества ответственных перед страной личностей

Дилдора Сулайманова,
старший преподаватель кафедры “Управленческие навыки” Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация: в данной статье говорится о морально-этических качествах государственных гражданских служащих, являющихся примером действий, правил этикета и требований, которым необходимо следовать. В частности, даны общие рекомендации по мнениям и взглядам различных мыслителей и

ученых относительно соблюдения правил этикета государственного служащего, которые также регулируются законами, решениями и конституционными рамками.

Ключевые слова: порядочность-нравственность, профессиональные компетенции, люди, личный пример, духовность, патриотизм, справедливость.

Spiritual and moral qualities of people responsible to the country

Dildora Sulaymanova,
Senior teacher of the Department of “Management Skills” at the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract: this article talks about the moral and ethical qualities of state civil servants, being an example with their actions, rules of etiquette and requirements to be followed. In particular, general recommendations are given on the opinions and views of various thinkers and scientists regarding the observance of the rules of etiquette of the state civil servant. It is also covered by laws, decisions and constitutional frameworks.

Keywords: decency-morality, professional competencies, people, personal example, spirituality, patriotism, justice.

Ушбу қараш Ўзбекистон Республикаси Конституциясида ўз ифодасини топди. Жумладан, “давлат ўз фаолиятини инсон ва жамият фаровонлигини кўзлаб, ижтимоий адолат ва қонунийлик принциплари асосида амалга оширади” деган тамойилни таъминлашда давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятида қатор масъулият ва жавобгарликнинг белгиланиши, фуқароларнинг давлат бошқарувидаги иштироки, фуқаролик жамияти асосларининг кенгайтириб борилишига хизмат қилмоқда. Дарҳақиқат, ислохотларнинг амалга оширилиши кўп жиҳатдан давлат фуқаролик хизматчиларининг ўз ишига бўлган муносабатида инсон қадрини юксалтириш бош мезон сифатида қаралиши давлат сиёсати даражасига кўтарилди.

Муҳтарам юртбошимиз: “Ҳаммамизни тарбиялаган, вояга етказган – шу халқ. Барчамизга туз-насиба берган ҳам – шу халқ. Бизга ишонч билдирган, раҳбар қилиб сайлаган ҳам айнан шу халқ. Шундай экан, биз биринчи навбатда ким билан мулоқот қилишимиз керак – одамларимиз билан.

Ким билан бамаслаҳат иш тутишимиз керак – аввало, халқимиз билан. Шунда халқимиз биздан рози бўлади.

Халқимиз рози бўлса, ишимизда унум ва барака бўлади.

Халқ биздан рози бўлса, Яратган ҳам биздан рози бўлади”, дея таъкидлаган.

Шунингдек, “халқ давлат органларига эмас, давлат органлари халққа хизмат қилиши керак” тамойили барча бўғиндаги раҳбарлар фаолиятида асосий қоидага айланиши керак деган меъёرنинг белгиланиши муҳим аҳамият касб этади. Шу нуқтаи назардан давлат хизматчиларининг салоҳият сифатларини аниқловчи ва белгиловчи механизмларни бошқарувнинг турли соҳа ва хусусиятларига мувофиқлаштирган ҳолда амалда жорий этиш долзарб масаладир. “... давлат хизматчисининг ахлоқи нафақат унинг муваффақиятларига, балки давлатнинг обрўсига ҳам кучли таъсир қилади”, де-

йди А.Бегматов. Афсуски, мамлакатимизда, муваффақиятлар билан биргаликда давлат фуқаролик хизматчиларида турли даражада ўз хизмат вазифасини суиистеъмол қилиш ҳолатлари учраб турибди. Давлат фуқаролик хизмати мунтазам равишда социологик ва аналитик таҳлил этиб борилиши ва унинг фаолият натижалари тегишли ҳулосалар билан мустаҳкамланиши, шунингдек, мувофиқлаштирилиб борилиши лозим.

Шу боисдан, давлат фуқаролик хизматида давлат хизматчиларининг касбий компетентлиги ўз фаолиятларининг барча йўналишларида намоён бўлади. Ва бугун давлат

фуқаролик хизматида давлат хизматчиларининг касбий компетентликни оширишнинг механизмларини шакллантиришни тақозо қилади. Бошқарув кадрлари ташкилотни бошқариш эмас, балки жамиятга хизмат қилиш, давлат хизматчилари халқимизга хизмат кўрсатилишида ижтимоий ва иқтисодий самараси ошиши, шунингдек, бошқарув кадрларининг стратегик услубда фикрлаши, демократик услубда бошқариши, ҳамда жамият манфаатларининг устунлигини таъминлашни ҳаётнинг ўзи тақозо қилмоқда.

Давлат фуқаролик хизматини такомиллаштириш

жараёнида кенг қамровли ишлар амалга оширилмоқда. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январда “2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ–60-сонли Фармони билан тасдиқланган 2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясининг биринчи “Инсон қадрини юксалтириш ва эркин фуқаролик жамиятини янада ривожлантириш орқали халқпарвар давлат барпо этиш” устувор йўналишида “Халқ билан мулоқотнинг механизмларини такомиллаштириш” 11-мақсад-вазифаси белгиланди. Мазкур “Халқ билан мулоқотнинг механизмларини такомиллаштириш” деб номланган Тараққиёт стратегиясининг 11-мақсадида эришишда қуйидаги устувор вазифалар бел-

Давлат хизматчиси нафақат касбий, балки маънавий жиҳатдан ҳам бошқаларга ўрнак ва намуна бўлиши керак. Айниқса, унинг одоб-ахлоқи, ўзини тутиши, оддий аҳоли вакиллари билан мулоқот маданияти жамоатчилик назарида бўлишини унутмаслик лозим. Билим, кўникма, малака раҳбарлик фаолиятининг бир мезонини ташкил қилса, иккинчи томони раҳбарлик фаолияти билан шуғулланувчи кишининг шахси юксак маънавий фазилатлар билан ўлчанади.

гилаб олиниб, изчиллик билан амалга оширилмоқда:

- халқ билан очиқ мулоқотнинг механизmlарини янада такомиллаштириш, муҳим қарорларни жамоатчилик фикрини инобатга олган ҳолда қабул қилиш амалиётини кенгайтириш;

- давлат органларига келиб тушган мурожаатларни жамловчи марказлашган тизимни яратган ҳолда уларни кўриб чиқиш муддати ва сифати устидан рақамли назорат ўрнатиш, аҳолининг кундалик турмуш тарзига бевосита таъсир қилувчи масалалар бўйича мурожаатлар тезкор ва сифатли кўриб чиқишларини таъминлаш;

- “давлат халққа хизмат кўрсатиши шарт” ғоясини татбиқ этишни назарда тутувчи “Халқпарвар давлат” миллий дастури изчил амалга оширилишини таъминлаш;

- жамоатчилик палатасининг фаолиятини самарали ташкил этиб, унинг фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари билан ҳамкорлигини йўлга қўйиш ва аҳолини қийнаётган муаммоларни ҳал этиш йўллариини белгилаш жараёнига фаол жалб этиш.

Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августида қабул қилинган “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунининг тўртинчи “Давлат фуқаролик хизмати соҳасида коррупцияга қарши курашиш” деб номланган 17-моддасида назарда тутилган қуйидаги бандлари давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқ қоидалари ҳуқуқий жиҳатдан кафолати сифатида қараш мумкин (1-жадвал). Шунингдек, Ўзбекистон Респуб-

ликаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 14 октябрдаги “Давлат фуқаролик хизматчилари томонидан одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилишини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 595-сонли қарори билан касбий маданиятга оид умумий одоб-ахлоқ қоидалари, хизмат фаолиятига оид одоб-ахлоқ қоидалари, хизматдан ташқари одоб-ахлоқ қоидалари, жамоатчилик, оммавий ахборот воситалари вакиллари билан муносабатларга оид одоб-ахлоқ қоидалари ва хизмат фаолиятидаги ташқи кўриниш ва кийиниш услубига оид одоб-ахлоқ қоидалари белгилаб олинди.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 14 октябрдаги “Давлат фуқаролик хизматчилари томонидан одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилишини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 595-сонли қарорида одоб-ахлоқ қоидаларини бузган хизматчиларга интизомий ва бошқа турдаги жавобгарлик чоралари кўрилиши мумкинлиги кўзда тутилмоқда.

Мисол сифатида, Намунавий одоб-ахлоқ қоидаларининг 3-бандидаги давлат фуқаролик хизматчилари риоя қилиши шарт бўлган қоидалардан иккитасини келтириб ўтамиз.

Булар “хушмуомалалик, эътиборлилик ва ҳушёрлик билан фуқароларда давлатга нисбатан ишонч ва ҳурмат ҳиссини уйғотиш”, “оиласида соғлом муҳитни таъминлаб, оила аъзоларига доимий ғамхўр бўлиш, фарзандларида ватанпарварлик ва бошқа юксак ахлоқий фазилатларни шакллантириш”.

*Унсон – одоби билан,
Осмон – офтоби билан.*



1-жадвал

Давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқ қоидалари амалга оширилишининг механизмлари

№	Қонуннинг 17-моддаси бандлари	Амалга ошириш механизмида эришиладиган натижалар
1	Раҳбарлар, бўйсунувдагилар ва бошқа давлат фуқаролик хизматчилари ўртасидаги ўзаро ахлоқий муносабатлар.	Ташкилотларда раҳбар ва ходимлар, ташкилотлараро ҳамкорлик ахлоқий муносабатлари мўтадиллиги таъминланади.
2	Давлат фуқаролик хизматчисининг ишчанлик обрўсига ва давлат фуқаролик хизматининг нуфузига путур етказиши мумкин бўлган ҳаракатлар (ҳаракатсизлик).	Давлат хизматчисининг маънавий қиёфасига путур етишининг олди олинади. Шунингдек, давлат хизматининг обрўсига путур етказиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлардан тийилиш, ахлоқ нормаларига доимий риоя қилиш таъминланади.
3	Давлат фуқаролик хизматчисининг хизмат фаолиятидаги ва хизматдан ташқаридаги хулқ-атворининг асосий қоидалари.	Масъулият, касбига садоқат ва ҳалолликни кундалик шиорга айлантириш, ҳамкасбларига кўмаклашиш, самарали мулоқот натижасида фуқароларнинг давлатга нисбатан ишончи оширилади, ҳар бир давлат хизматчисининг жамиятни мустаҳкамлашдаги оилавий қадриятларга эътиборли бўлиш билан боғлиқ маънавий фазилатларига эга бўлади.
4	Давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқ қоидаларини бузиш уларни қонунга мувофиқ интизомий ва бошқа жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.	Давлат фуқаролик хизматчиларида шахсий ва коллегиал масъулият, жавобгарлик ҳамда интизомли бўлишга ундайди.
5	Давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилиши устидан назорат давлат органларининг кадрлар бўлинмалари ёки одоб-ахлоқ комиссиялари, шунингдек, махсус ваколатли давлат органи томонидан амалга оширилади.	Давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилиши устидан назорат қилиш, уларнинг ахлоқ нормаларига зид бўлган хатти-ҳаракатларини олдини олиш ва одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этиш билан боғлиқ низоларни кўриб чиқиш тизими амалга оширилади.
6	Давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқ қоидалари қонунчиликда белгиланади. Ҳар бир давлат органи Давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқ қоидалари асосида фаолиятининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ўзининг ички одоб-ахлоқ қоидаларини тасдиқлайди.	Давлат фуқаролик хизматчилари одоб-ахлоқининг намунавий қоидаларидан келиб чиқиб давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий маданияти, хизмат фаолияти давомида ҳамда хизматдан ташқари вақтда одоб-ахлоқи, ташқи кўриниши ва кийиниш услубининг қоидаларини белгилайди. Мазкур идоравий одоб-ахлоқ қоидаларини ички меҳнат тартиб-қоидаларини ва бошқа идоравий ҳужжатлар билан мувофиқлаштирилади. Бу эса, ўз навбатида, давлат хизматчиларининг маънавий қиёфасининг шаклланишига, шунингдек, шахсий ва хизмат масъулиятининг юксалишига хизмат қилади.

Яъни, мулоқот одобига риоя қилмаган, одобсиз ҳамда ўзини хон каби тутадиган баъзи раҳбарлар энди давлат ишида ишлаши қийин бўлади. Яна бир эътиборли жиҳати шундаки, давлат хизматчилари томонидан Одоб-ахлоқ қоидаларига риоя қилиниши ҳолати уларни келгусида юқори лавозимларга тайинлаш ва раҳбар кадрлар захирасини шакллантиришда ҳисобга олинади.

Шунингдек, давлат фуқаролик хизматида ишламоқчи бўлганларнинг оилавий муҳити ҳам фаолиятида катта аҳамият касб этади. Оила аъзоларига ғамхўр бўлмаган, болаларига эътиборсиз ёки фарзандларини ахлоқсиз қилиб тарбиялаётганлар ҳам давлат фуқаролик соҳасида кўпга бормайди.

Аксарият ҳолларда пойтахтдан вилоятларга хизмат сафари билан борган айрим давлат хизматчилари давлат томонидан қонуний – сафар учун маблағ олишса-да, амалда бу харажатлар ҳудудлардаги давлат хизматчилари ва бошқалар гарданига тушарди.

Энди мана шу ҳолатга ҳам чек қўйилади. Хизмат сафарлари, назорат тадбирлари давомида меҳнат фаолияти билан боғлиқ бўлган ҳар қандай турдаги

сарф-харажатларни бошқа шахслар ҳисобидан амалга ошириш тақиқланди. Давлат хизматчиси нафақат ўз хизмат вазифасини ўтаётган вақтда, балки ижтимоий муҳитда, оиласида кўча-кўйда ҳам шахсий намуна кўрсата олиши лозим. Зеро, давлат хизматчиси бу – давлатнинг бир вакили. Халқ давлат хизматчисининг хатти-ҳаракатлари, ўзини тутишига қараб, давлатга баҳо беради.

Давлат фуқаролик хизматчиларининг маънавий-ахлоқий таркиби инсон манфатлари ва қадрини юксалишига ва унинг истиқболда натижадорлигини ошишини таъминлайди, айти пайтда у давлат хизматининг ахлоқий-ҳуқуқий мақомини мустаҳкамлашга хизмат қилади. Давлат фуқаролик хизматчиларининг маънавий фазилатлари бугунги ва эртанги кунимизнинг долзарб масаласи бўлиб қолаверади. Зеро, давлат фуқаролик хизматчиларининг маънавий ахлоқий фазилатлари фуқаролик жамиятини мустаҳкамлашда ва барқарорлигини таъминлашда ижобий тенденцияни шакллантиришда муҳим аҳамият касб этади.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Т.: Ўзбекистон, 2017. – 7 б.
2. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонуни // www.lex.uz
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ–60-сонли Фармони // www.lex.uz
4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 14 октябрдаги “Давлат фуқаролик хизматчилари томонидан одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилишини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 595-сонли қарори // www.lex.uz
5. Мирзиёев Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. – Т.: Ўзбекистон, 2017.
6. Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гаровидир. – Т.: Ўзбекистон, 2017, 16-бет.
7. Бегматов А. Давлат хизмати одоби. // Жамият ва бошқарув. № 3. 2004. – 8 б.

ДАВЛАТ ХИЗМАТИДА КОРРУПЦИЯГА МОЙИЛ БЎЛГАН ШАХСНИНГ ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАРИ



Шавкат АСАДОВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат бошқаруви
академияси профессори,
юримик фанлар доктори



Лола ИНАГАМОВА,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат бошқаруви
академияси доценти

Аннотация: мақолада “коррупцион хулқ-атвор”, “девиант хулқ-атвор” тушунчаси ва унинг турларига изоҳ берилган, шунингдек, айрим давлат хизматчилари орасида учрайдиган девиант хатти-ҳаракатлар тадқиқ қилиниб, турли мамлакатлар олимларининг фикрлари таҳлил қилинган. Бир вақтнинг ўзида шахснинг ривожланиш векторларига эътибор қаратилиши зарур бўлган жиҳатлар ёритилган. Раҳбарларда коррупция тарқалишининг олдини олиш бўйича самарали профилактик чора-тадбирлар тавсия этилган ва асослантирилган.

Калит сўзлар: давлат бошқаруви, давлат хизмати, давлат хизматчиси, девиант ахлоқ, стигма (тамға) назарияси, меъёрий (стандарт) ахлоқ, маргинал (чекланган) ахлоқ, ностандарт (ноодатий) ахлоқ, креатив (ижодий) ахлоқ, патологик ахлоқ.

Психологические характеристики лиц, склонных к коррупции на государственной службе

Шавкат Асадов,
профессор Академии государственного управления
при Президенте Республики Узбекистан,
доктор юридических наук

Лола Инагамова,
доцент Академии государственного управления
при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация: в статье рассматриваются понятия “коррупционное поведение”, “девиантное поведение” и их проявляющиеся виды, а также проанализи-

зированы международные источники исследования девиантного поведения у государственных служащих. При этом выделены аспекты, на которые необходимо ориентировать векторы развития личности у государственных служащих. Рекомендуются и обосновываются эффективные превентивные меры по недопущению распространения коррупции среди руководителей.

Ключевые слова: государственное управление, государственная служба, государственный служащий, девиантное поведение, теория стигмы, нормативное (стандартное) поведение, маргинальное (ограниченное) поведение, нестандартное (необычное) поведение, креативное (творческое) поведение, патологическое поведение.

Psychological characteristics of a person prone to corruption in the public service

Shavkat Asadov,
Professor of the Academy of Public Administration under the President of the Republic Uzbekistan, DSc (in Law).

Lola Inagamova,
Associate Professor of the Academy of Public Administration under the President of the Republic Uzbekistan

Abstract: the article explains the concept of “corrupt behavior”, “deviant behavior” and its types, as well as researches deviant behavior among some civil servants and analyzes the opinions of scientists from different

countries. At the same time, the aspects that need to be focused on the development vectors of the individual are highlighted. Effective preventive measures to prevent the spread of corruption among leaders are recommended and substantiated.

Коррупция билан боғлиқ муаммолар азалдан мавжуд бўлишига қарамасдан, унинг ижтимоий, сиёсий, иқтисодий, маданий ва маънавий характериға сўнгги йилларда дунёнинг барча мамлакатларида эътибор қаратила бошлади. Турли адабиётларда “коррупцион хулқ-атвор” тушунчасининг қатор таърифларига дуч келиш мумкин. Унга кўра, **“Коррупцион хулқ-атвор – давлат ёки хусусий секторда муайян мажбуриятларни бажариш топширилган ва уларга мақоми бўйича давлат лавозимидаги шахс, хусусий ходим, мустақил агент ёки бошқа турдаги муносабатлар юкланган мажбуриятларнинг бузилишига олиб келадиган ва ўзи ҳамда бошқалар учун исталган ноқонуний фойда олиш мақсадига эга бўлган шахсларнинг порахўрлиги ҳамда ҳар қандай хулқ-атворини ўзида акс эттиради”**.

Коррупцион хулқ-атвор ўз оқибатларига кўра, ҳуқуқий ва иқтисодий муаммо сифатида қабул қилинади, бироқ унинг келиб чиқиши психология билан ҳам чамбарчас боғлиқ. Реал турмушимизда барча давлат ва нодавлат ташкилотларнинг барча ходимлари ҳам ўз фойдасини кўзлаб, муайян ноқонуний ҳаракатларга қўл урмайдилар. Демакки, бунда умуминсоний қадриятлардан оғиш, умумқабул қилинган меъёрларни қабул қилмаслик каби хулқ-атвор белгиси мавжуд. Буни фан нуқтаи назаридан негатив хулқ-атвор сифатида қабул қилса бўлади.

Рўй бераётган воқеликнинг психологик табиатини тушуниш учун фаолиятнинг мақсад ва мотивларини шахсий жиҳатларини кўриб чиқиш керак. Шахсий ёндашувни амалга ошириш ҳар бир шахснинг психологик хусусиятларини ўрганишни талаб қилади.

Шахслардаги хулқ-атвор ахлоқ категорияси билан бевосита боғлиқ. Хулқ-атвор жамиятдаги ахлоқ нормаларини шахсда ифодаланиши орқали намоён бўлади ҳамда хулқнинг оғишиши шахснинг ахлоқ нормаларига риоя этиш даражасига боғлиқ. Ахлоқ нормалари жамиятнинг маънавий доирасида шаклланади, жамиятнинг тузилиши ва унинг ташкилотлари билан боғлиқ бўлмайди. Ахлоқни ижтимоий онгдан ажратиб бўлмайди.

Keywords: *public administration, civil service, civil servant, deviant behavior, stigma theory, normative (standard) behavior, marginal (limited) behavior, non-standard (unusual) behavior, creative behavior, pathological behavior.*

Ахлоқ нормалари жамият онгида мустаҳкамланган бўлиб, юриш-туриш қоидалари, тушунчалар, ғоялар, баҳолар ва ҳоказолар кўринишида амал қилади. Ахлоқ – ижтимоий нормаларнинг тури бўлиб, жамият ҳаётини барча томонларини қамраб олади ва ижтимоий баҳо бериш имконига эга бўлади.

Коррупцион хулқ-атвор ўзига хос бир қатор белгиларга эга:

маргинал маконда мавжуд бўлган, ахлоқнинг кучли таъсирига учрамаган жамоатчилик фикрига таянади;

жамиятнинг турлича гуруҳ ва қатламларида салбий ижтимоий шароитлар таъсири остида юзага келиб, кейин тарқалади ва хулқнинг барқарор қоида ва мотиви сифатида мустаҳкамланади;

индивидуал манфаатдорлик позицияси кучли бўлади;

коррупцион хулқ-атворнинг намоён бўлишининг оқибатигина жамиятда хавф-хатарни келтириб чиқаради;

коррупцион хулқ-атворга нисбатан ахлоқнинг таъсир доираси ҳуқуққа нисбатан кенг бўлади.

Коррупцион хулқ-атвор қоида шаклида маълум ижтимоий муҳитда мужассамланиб, авлоддан-авлодга ўтса, кишиларнинг табиий ҳаётини талаблари асосида юзага чиқса ва натижада кўп маротаба такрорланиш асосида улар “одам” шаклига айланади. Коррупцияга мойиллик одати жамият учун энг хавфли ҳолат ҳисобланади. Жамиятдаги бундай психологик ҳолатни бартараф этиш, жуда катта муддатни ёки авлодлар алмашинувини талаб қилиши мумкин.

Махсус адабиётларда “оғишган хулқ” атамаси кўпинча **девиант ахлоқ** (*deviatio* – латин тилида “оғишган”) синоними билан алмаштириб, қўлланилади. Ўзаро бир-бирининг ўрнини тўлдирувчи бу икки атамалардан “оғишган хулқ” атамаси аниқ ва ўрганилган бўлгани сабабли кўпчиликка тушунарлидир.

Психологияда девиант хулқ-атворнинг шаклланиши бўйича турли хил назариялар ва ёндашувлар мавжуд. Ёндашувларнинг турли-туманлиги шахс хулқини оғишганлигини ташхис қилиш, уни олдини олиш ва

ижтимоий психологик ёрдам кўрсатиш давомида аниқланган оғма хулқ-атвор билан боғлиқ ҳолатларни бартараф этиш каби амалий вазифаларни ечишда ҳам кўзга ташланади. Тадқиқотлар шуни кўрсатмоқдаки, оғишишнинг моҳиятини фақат психологик омилларни таҳлил қилиш билан тушунтириш мумкин эмас. Ҳозирги вақтда кўпчилик психологлар ва социологлар шахсий хусусиятлар ва унинг ҳаракатларининг мотивлари, эҳтимол, девиант хатти-ҳаракатларнинг барча турларига муҳим таъсир кўрсатишини тан олишади. Социологлар мазкур жараённи ўрганишда кишиларни девиант деб ҳисоблайдиган социал ва маданий омилларни ҳисобга олади.

Стигма (тамға) назариясига кўра, индивидни ёки ижтимоий гуруҳларни дискредитловчи (обрўга ва ишончга путур етказиш, унинг кадр-қиммати ва обрўсини камситишга қаратилган қасддан қилинган ҳаракатлар) ҳолатлар ёндашувнинг ижтимоий белгиси ҳисобланади. Бу ёндашувга америкалик социологлар Э.Лемерт ва Г.Беккерлар асос солган. Бунда девиант хулқ-атвор эгасининг шахсий фикридан келиб чиқиб, жамиятда ушбу кўринишдаги бошқа аъзолар сингари тақлид қилиш хусусияти мавжуд бўлади. Инсонга девиант тамғани (стигма) ёпиштириш амалга оширилади.

Хулқ-атвор психологиясини ўрганадиган *бихевиоризм назарияси* алоҳида ёндашув сифатида XX асрнинг бошида ривожлана бошланди. Унинг асосчилари америкалик психологлар Э.Торндайк, Дж.Уоцон, Б.Скиннер, Дж. Стаддон каби олимлар билан боғлиқ. Бихевиорал назария – инсон хулқ-атворининг принциплари ёки қонуниятларини тажрибалар асосида шарҳлайдиган замонавий йирик назария ҳисобланади.

Инсонда учрайдиган девиант хатти-ҳаракатларни тадқиқ қилишда яна бир назария ўзига ҳос ўринни эгаллайди. Бу стигма назариясидир. Стигма (грек тилида стигма – доғ, тамға деган маънони англатади) – яъни, индивидни ёки ҳатто бутун ижтимоий гуруҳларни дискредитловчи (кимнингдир обрўсига ва

ишончига путур етказиш, унинг кадр-қиммати ва обрўсини камситишга қаратилган қасддан қилинган ҳаракатлар) ижтимоий белги ҳисобланади. Бу ёндашувнинг асосчилари америкалик социологлар Э.Лемерт ва Г.Беккерлар ҳисобланади. Бу назарияга кўра, девиант хулқ-атвор унинг эгаси томонидан шахсий фикрига кўра жамиятда ушбу кўринишдаги бошқа аъзолар сингари хусусиятларга эгалиги кўринишида қабул қилинади. Инсонга девиант тамғаси (стигма) ёпиштириш амалга оширилади.

Экзистенциал психология билан чамбарчас боғлиқ назариялардан бири бу К.Роджерснинг мижозга йўналтирилган психология назариясидир. Карл Роджерс инсоннинг ўзи тўғрисидаги ҳақиқатга тўғри келмайдиган, тухмат ва бузилган ғоялари, амалий тажрибадаги, ўз-ўзини англаш зиддият ва ташқи муҳитга ўта боғлиқлик ўртасидаги ички зиддият кишиларнинг девиант хулқ-атворга эга бўлишнинг асосий сабаблари деб ҳисоблаган. Шахсий хулқ-атвор муаммоларини бартараф этиш учун К.Роджерс махсус шарт-шароитларни ташкил қилиш орқали актуализация жараёнини рағбатлантиришни таклиф қилган.

Алфред Адлернинг *индивидуал психологияси* оғма хулқ-атворда кўпгина шаклларнинг психологик сабабларини тушуниб англашга кўмаклашади. У шахснинг норасолик ҳолатини, ноадекват ижтимоий муҳит билан бирлашган ҳолда пайдо бўладиган хулқ-атворга катта эътибор беради. Бундай инсон кишиларга ўзининг шахсий манфаатларига етиш воситаси сифатида қарайди, жамиятни душман кучи сифатида қабул қилади, бошқалар билан ҳамкорлик қилишни хоҳламайди ва қилмайди. Устуворлик ғояси бошқаларни бўйсундириш, камситиш ва дискредитация ҳаракатларга ундайди.

Шу ўринда қуйидаги ижтимоий ахлоқ турларини кўриб чиқиш мумкин:

1. *Меъёрий (стандарт)* ахлоқ – кўпчилик одамлар учун характерли бўлган ижтимоий

меъёрларга мос тушади, атрофдагиларнинг маъқуллашини уйғотади ва меъёрий мослашувга олиб келади. Умуман олганда, у гарчи индивидуалликдан маҳрум бўлса-да, вазиятга тенг, маҳсулдор.

2. *Маргинал (чекланган) ахлоқ* – ижтимоий меъёрларнинг энг охирги чегарасида туради, меъёр чегараларини ювади ва кенгайтиради, атрофдаги одамларда зўриқиш туғдиради.

3. *Ностандарт (ноодатий) ахлоқ* – ушбу жамиятда ушбу вақтда қабул қилинган камчилик одамларга хос меъёрлар чегарасидан чиқади. У икки асосий шаклда намоён бўлади:

– *креатив (ижодий) ахлоқ* – янги ғояларни амалга оширади, ўзига хос, маҳсулдор, тараққийпарвар, меъёрнинг ўзини ўзгартиришга олиб келиши мумкин, бироқ қатор ҳолларда атрофдагиларнинг қаршилигини уйғотади;

– *девиант (оғишган) ахлоқ* – маҳсулдор эмас, деструктив ёки аутодеструктив, атрофдагиларнинг маъқулламаслигини уйғотади.

4. *Патологик ахлоқ* – тиббий меъёрлардан оғишади, аниқ симптомлар шаклида намоён бўлади, маҳсулдорлик ва шахснинг ишга лаёқати тушиб кетади, атрофдагиларнинг хайрихоҳлиги ёки қўрқувини. Патологик ахлоқ вазиятга тенг эмас, у шахснинг ўз ҳаракатларини англаш ва уларни бошқариш қобилиятининг пасайиши билан бирга боради.

В.Гриб, Л.Окслар коррупцияни девиант ахлоқнинг бир тури сифатида гапирганча, коррупцион соҳага киришишни: жамият аъзоларининг давлат хизматчиси мақомига мос келмайдиган ғаразли хатти-ҳаракати сифатида, бевосита шахсий манфаатлари таъсири остида ролли функцияларининг бузилиши (“ҳукумат вакиллари томонидан ноқонуний шахсий фойда эвазига хулқ-атворнинг кутилган стандартларидан воз кечишлари”) сифатида тавсифлайдилар.

Идеологик нуқтаи назардан коррупция жамият ва шахснинг дунёқараши тавсифномаси сифатида кўриб чиқилади. “Коррупция идеология сифатида – бу идеология давлат (расмий) ходимининг халқ ва жамият манфаати йўлида эмас, балки ўз уруғ-аймоғи, оиласи ва шахсан ўзига хизмат қилишидир”.

Коррупциянинг маънавий – этик изоҳини очкўзлик, ҳасад, чексиз текин даромад ортириш ва лаззатланиш иштиёқи каби турли инсоний иллатнинг кўринишида намоён бўлиши билан таққослаш мумкин.

Мазкур феноменнинг маданий жиҳати эса у ёки бу жамият ва давлатнинг маданий хусусиятлари ҳамда анъаналари, шунингдек, ушбу халққа хос бўлган миллий феъл-атвор чизиқлари ва менталитет хусусиятларига боғлиқ.

Коррупциянинг кундалик-маиший аспекти порахўрлик, ошна-оғайнигарчилик (лавозимдаги шахс давлат лавозимига тайинлашда ўзининг қариндошлари, яқинларини илгари суриши) билан боғлиқ.

Кўпчилик юристлар ва юридик психологларнинг фикрига кўра, “ҳеч қандай ташқи шароит, агар улар бир вақтнинг ўзида инсоний фаолликнинг ички детерминантида бўлмаса, ноқонуний хатти-ҳаракатларни белгилловчи сабаб бўлиши мумкин эмас”. Шунинг учун коррупцияга мойил шахснинг муайян ички детерминантлари, яъни бундай шахснинг аҳамиятли ўзига хос хислатлари мажмуи тўғрисида гапириш мумкин.

Коррупцион хулқ-атворга мойилликнинг психологик омиллари. О.Ванновскаянинг фикрига кўра, шахснинг ўсиши қиёсий жиҳатдан кенг доирани қамраб олади ва бешта асосий тузилмавий элементлардан иборат:

мазмун ва қадриятлар даражаси (ҳаётий мақсадлар, интилишлар, мазмун ва қадриятли эътиқодлар);

когнитив-маънавий даража (маънавий жиҳатдан ўз-ўзини англаш, маънавий ахлоқ установакалари, масъулият ва бурч тузилмаси);

эмоционал даража (ҳаётдан қониқиш, касбидан қониқиш, шахсий мақомидан, ўз-ўзига муносабатидан қониқиш);

регулятив даража (назорат локуси, қарор қабул қилиш механизмлари);

ахлоқий даража (реакция қилишнинг етакчи типи).

1. *Мазмун ва қадриятлар даражаси.* Психологияда гуманистик йўналиш тарафдори Р.Мэй “Инсоннинг хулқ-атворини тушуниш учун унинг мақсадини очиш керак” дейди. Шубҳасиз, коррупцияга мойил шахснинг хулқ-атворини тушуниш учун бу шахснинг ҳаракатларини мазмунга оид таркибий қисмини тушуниш даркор. Бунда, энг муҳими, онтологик аспект, яъни “субъектнинг ҳаётий олами ва ҳаётий муносабатлари контекстидаги мазмунни кўриб чиқиш” деб тан олинади. “Ҳаётий олам нуқтаи назарида онг чегарасидан ташқарига чиққанча мазмунни тушуниш билиш ва туйғу, интеллект ва аффектнинг бинар оппозициясини бартараф этиш имко-

нини беради”. Коррупциоген шахс ҳаётининг мазмуни унинг ҳаётий мақсадлари ва турмушининг умумий мазмунга оид йўналганлиги призмаси орқали тушунилади.

Бир вақтнинг ўзида шахснинг мазмунга оид тузилмаси турли ривожланиш векторларига эга: ўтмиш энди ҳозирни белгиламайди, келажак эса, қоидадагидай, ҳозирдаёқ иштирок этмоқда. Шунинг учун фақат ҳаётнинг олий мазмуни, бош ғоя, туйғу ёки интилиш шахснинг мазмунга оид аниқлигининг қарама-қарши бирлигини барқарорлаштиради. “Агар у йўқ бўлса, – деб ёзади Д.Леонтьев, – унда ўз-ўзини ёлғон тасдиқлашнинг турли уринишлари юзага келади (бойлик, ном чиқариш, ҳукмронлик, ҳар хил турдаги санъат ва ҳ.к.)”. Шу мазмунда коррупциоген шахс ҳулқ-атворининг мазмун ҳосил қилувчи етакчи таркибий қисми ҳаёт мазмунининг аҳамиятли дескриптори сифатида бойлик орттириш ҳисобланади. Бошқача айтганда, зиддият виждон фойдасига ҳал бўлмайди ва шу билан коррупцияга мойил шахс ҳаёт мазмунини моддий бойликларга эга бўлишда кўради.

Қадриятли эътиқодлар – бу шахснинг ҳулқ-атворини бошқарувчиси сифатида юзага чиқувчи ижтимоий қадриятларга бўлган муносабати, улар шахснинг йўналганлигини мазмуний томонини ҳосил қилади ва унинг борлиққа муносабатини ички асосини ифодалайди.

Шубҳасиз, коррупцияга мойил шахс учун шахснинг маънавий қадриятлари эмас, балки моддий қадриятлар устунлик қилади, бу эса ижтимоий ва шахсий аҳамиятли манфаатлар ўртасидаги низо вазиятида унинг танловини шахсий манфаатлар фойдасига ҳал бўлишини башорат қилади. Шу билан коррупцияга юқори мойиллиги бўлган одам учун бахт ва фаровонлик ўлчови ҳашамат, етакчи қадрият эса “бўлиш” эмас, балки “эга бўлиш”дир.

2. Когнитив-маънавий даражаси. Бу даражага маънавий ҳулқ-атворнинг: индивидуал, ахлоқий, ижтимоий ва ҳуқуқий установкалари* тааллуқли. Агар тузилмада маънавий ҳулқ-атвор детерминанти индивидуал установкалардан устунлик қилса, унда коррупцияга қарши барқарорлик кўрсаткичлари

юқори, чунки бу установкалар интериоризацияланган**, шахсга хос бўлган маънавий ўз-ўзини англаш ҳулқ-атворнинг индивидуал меъёри бўлади. Агар ахлоқий детерминантлар устунлик қилса, унда кўрсаткичлар паст бўлади, агар ижтимоий кўрсаткичлар ҳали паст, ҳуқуқий детерминант устунлик қилган ҳолатда коррупцияга қарши барқарорлик кўрсаткичлари бирмунча паст бўлади, чунки бунда маънавий ҳулқ-атворнинг асосий регулятори инсонга нисбатан ретрибутив адолат тамойили (рағбатлантириш ва жазолаш) бўлади.

3. Эмоционал даражаси. Эмоционал даражада коррупцияга мойилликни аниқлаш учун аҳамиятли бўлган бир неча кўрсаткичлар ажратилади: ҳаётдан қониқиш, касбидан қониқиш, шахсий мақомидан, ўз-ўзига муносабатидан қониқиш. Ҳаётдан қониқиш шкаласи бўйича юқори, ўрта ва паст даражаларни ажратиш мумкин. Ҳаётдан қониқиш шкаласи бўйича юқори кўрсаткичлар коррупцияга қарши юқори барқарорлик ва акси билан корреляцияланиши зарур.

Ўз-ўзига муносабат субъектнинг ўз-ўзига умумлаштирилган ва барқарор муносабати сифатида “мен” концепциясининг элементини интеграциялайди. Ижобий “мен” образи, ўз-ўзини қабул қилиш ва ўз-ўзини ижобий баҳолаш мураккаб танлов вазиятида шахснинг конструктив ахлоқи учун маъқул фонни яратади. Ўз-ўзига салбий муносабатда бўлиш ва ўз-ўзини ноадекват баҳолаш шахснинг ҳуқуқий ҳулқ-атворида бузувчи таъсир кўрсатади, тўлақонли эмаслик комплексини ва моддий фаровонликни юксалтириш ҳисобидан шахснинг аҳамиятини ошириш кўринишидаги компенсаторли механизмларни излашни фаоллаштиради. Кўринадик, ижобий “мен” образи, ўз-ўзини қабул қилиш ва ўз-ўзини ижобий баҳолаш шахснинг коррупцияга қарши барқарорлиги билан, ўз-ўзига салбий муносабат ва ўз-ўзини ноадекват баҳолаш эса коррупцияга мойиллик билан корреляцияланиши зарур.

4. Регулятив даражаси. Коррупцияга мойилликни аниқлаш учун регулятив даражада назорат локуси* кўрсаткичи аҳамиятли бўлади. Назорат локуси остида инсоннинг ўз

* Тайёрлик, муайян ҳаракатларга мойиллик ёки муайян стимулларга реакцияни ифода этади.

** Ташқи ижтимоий фаолиятни ўзлаштириш, ҳаётий тажрибани ўзлаштириш, ақлий функцияларни шакллантириш орқали инсон психикаси ички тузилмаларининг шаклланиши.

***Локус – субъектнинг ўз муваффақиятлари ёки муваффақиятсизликларини фақат ички ёки фақат ташқи омилларга боғлаш ҳусусиятини тавсифлаш жараёни.

ҳаётини ёхуд устувор ташқи муҳитда, ёхуд ўзи бошқариш манбаини кўришга мойиллигини тушуниш қабул қилинган. Шу муносабат билан назорат локусининг икки типи ажратилади: интернал ва екстернал. Назоратнинг екстернал локуси бўлган одам барча ташқи омиллар: бошқа одамлар, тақдир, тасодиф, атроф-муҳит ва ҳ.к. учун жавобгарликни зиммасига олишга мойил. Назоратнинг интернал локуси бўлган одам ўз ҳаётидаги ҳодисалар учун жавобгарликни қабул қилади. Аниқроғи, коррупцияга қарши юқори барқарорлиги бўлган шахс назоратнинг интернал локусига, коррупцияга мойил шахс эса назоратнинг екстернал локусига эга бўлади.

5. *Ахлоқий даража.* Шахснинг ташқи қўзғатувчиларга реакциясининг иккита асосий: импульсив**** ва рефлексив***** типини ажратиш мумкин. Импульсив типга ноихтиёрий эмоционал реакция хос. Инсоннинг ҳаракатга реакциясининг рефлексив типи вазиятни мантиқий таҳлил қилиш билан шартланган.

Бундан хулоса қилиш мумкинки, реакция қилишнинг импульсив типи етакчи бўлган одам реакциянинг рефлексив типи етакчи бўлган одамга қараганда коррупцион хулқ-атворга юқори даражада мойил бўлади. Ҳар бир одамда, одатда, хулқ-атворнинг икки: ҳақиқий ва рационаллаштирилган мотиви бор. Биринчи мотив анланмаган, иккинчиси – анланганга киради. Биринчи мотивнинг қўзғалиши шахс ахлоқининг ҳақиқий сабаби, иккинчи турдаги мотивники – инсон томонидан ўз хатти-ҳаракатини ўзига хос бўлган этик меъёрлар билан оқлашга уринишдир. Реал ахлоқда улар деярли ҳеч қачон мос тушмайди.

Коррупциянинг жамият учун психологик оқибатлари қуйидагиларда намоён бўлади:

коррупция инсонлар онгида муайян из қолдирганча жамият учун нотўғри йўналиш беради;

коррупция одамларнинг ҳокимиятга бўлганидай бошқа инсонларга бўлган ишончини сўндиради;

авлодларнинг дунёқарашига таъсир кўрсатади (ота-онасининг коррупцион жамиятдан норози бўлишлари оқибатида фарзандлар ўзларига хулоса чиқарадилар);

коррупция мулккий нотенгликнинг кескин ортишига ҳисса қўшиб, ҳимояга муҳтож қатлам миқдорини кўпайтиради;

коррупция жамият ҳаётининг нафақат иқтисодий, балки ижтимоий, маънавий, маиший аспектларига ҳам дахл қилади;

коррупция муҳим ижтимоий оқибатларга эга бўлибгина қолмай, одамларнинг ўзаро муносабатларида ҳам ўз аксини топади;

коррупция давлат ва жамоатчилик, фуқаролар манфаатлари ўртасида адекват бўлмаган зиддиятни келтириб чиқаради;

коррупция адолатга бўлган ишончни сўндириб, қабул қилинган қарорларнинг мақсадга мувофиқлигига шубҳа уйғотади, бу билан жамоатчилик қадриятларига таҳдид солади.

Коррупцион хулқ-атворнинг шахсий детерминантларига қуйидагилар киради:

коррупцион хулқ-атвор – бу лавозимдаги шахснинг хизмат мақомини суиистеъмол қилиш йўли билан шахсий фойда олишга йўналтирилган хулқ-атвори;

коррупцион босим – бу шахсий фойда олиш учун ҳокимлик ваколатларини суиистеъмол қилиш ёки ундан воз кечиш ўртасидаги танлов вазиятига олиб келувчи, лавозимдаги шахсга таъсир кўрсатишнинг ижтимоий ва психологик омиллари мажмуи;

коррупцияга мойиллик – бу коррупцион босим вазиятида коррупцион хулқ-атвори танлашга шахсий мойиллик.

Психология нуқтаи назаридан коррупция билан ижтимоий феномен сифатида курашиш – ўта мураккаб иш ҳисобланади. Бу ҳалокатли кўриниш билан курашишда муҳим натижаларга эришиш мақсадида унга мойиллиги бўлган шахсларга эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ. Бундай вазиятда махсус ишлаб чиқилган психотерапевтик ва психопрофилактик технологиялар самарали бўлади. Зеро, қадимги грек мутафаккири Аристотель: “Ҳар қандай давлат қурилишида энг асосийси – бу қонунлар ва бошқа тартиб-қоидалар воситасида ишни шундай йўлга қўйиш керакки, лавозимдаги шахсларнинг бойлик орттириши мумкин бўлмасин”, деганида айнан коррупцион хулқ-атворнинг шаклланишини олдини олиш у билан курашишга қараганда самаралироқ эканини башорат қилганди.

Коррупция муаммоси ҳозирги кунда нафақат мамлакатимизда, балки хорижда ҳам сиёсатчилар, иқтисодчилар, турли илмий фанлар, қонунчилик ҳокимияти, шунингдек, турли ижтимоий институтларнинг эътиборини ўзига жалб этмоқда.

**** Шахснинг ўткинчи, ўйламаган ҳаракатлари ва уларга мойиллигида намоён бўладиган характерли хусусияти.

***** Организмнинг умумий фаоллашувида, диққатни жамлашда, куч ва ресурсларни сафарбар қилишда намоён бўлади.

Коррупцияга қарши фаолиятнинг энг муҳим таркибий қисми коррупциянинг олдини олишдир. “Коррупцияни олдини олиш, одатда, давлат ҳокимияти ва бошқаруви, муниципал органлар ва жамоат ташкилотларининг коррупцияни келтириб чиқарадиган ҳамда уни ривожланишига олиб келадиган сабаб ва шароитларни бартараф қилиш (зарарсизлантириш, нейтраллаштириш) бўйича мақсадли фаолияти сифатида тушунилади”.

Мухтасар қилиб айтганда, коррупция тарқалишининг олдини олиш бўйича профилактик чора-тадбирларни амалга ошириш унинг сабабларини аниқлаш ва бартараф этиш билан боғлиқ бўлиб, фақат коррупцияга қарши қонунчиликни такомиллаштириш билан чекланмайди. Илмий ва амалий тадқиқотларнинг асосий вазифаси коррупцияни олдини олиш ва унга қарши курашишнинг ижтимоий-психологик омилларини очиқ беришдан иборат бўлади. Буларга қуйидагиларни киритиш мумкин: коррупцияга қарши курашда коррупцияга қарши йўналтирилган

қонунларнинг психологик мониторинги; мансабдор шахсларнинг психологик хусусиятларини диагностика қилиш ва махсус психологик усулларни қўллаш психологлар иштирокининг муҳим йўналиши бўлиб хизмат қилади.

Ёшларнинг иқтисодий-ҳуқуқий онгини шакллантириш коррупцияга қарши курашнинг яна бир ижтимоий-психологик йўналишидир. Шахснинг иқтисодий-ҳуқуқий онги кундалик онг даражасида ривожланади, норасмий равишда орттирилган характерга эга бўлиб, ҳуқуқий нормалар, ижтимоий стереотиплар, кўрсатмалар ва қадриятлар тизимини ўз ичига олади. Иқтисодий ва ҳуқуқий тасаввурлар асосида ёшларнинг ўзларига ва жамиятга бўлган муносабатлари шаклланади, улар ўз кечинмаларининг моҳиятини, идрокнинг ўзига хос хусусиятларини, ташқи таъсирларга ҳулқ-атвор реакцияларини, воқеликка бўлган субъектив тарзда баҳоланадиган ва онгли равишда танланган муносабатлар тизимининг сифатини белгилайди.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Максимов, В. К. Понятие коррупции в международном и российском праве // Право и безопасность. – 2002. № 2-3 (3-4).
2. Марьин М.И., Бочкова А.А. Психологические особенности сотрудников органов внутренних дел, склонных к противоправному поведению // Прикладная юридическая психология – № 3. 2014. – С. 47.
3. Равшанбекова Д.Ш. Девиант ҳулқ – ижтимоий психологик муаммо сифатида // Uchinchi renessans: ilm-fan va ta’lim taraqqiyoti istiqbollari. № 12. 2021. – 181-182 б.
4. Edward Lee Thorndike. Human Learning. 1931. 206 p.
5. Watson, John B. Behaviorism. New York, NY: W. W. Norton & Company, Inc. 1924.
6. Skinner B. F. About Behaviorism. – Knopf Doubleday Publishing Group, 2011-08-24. – 303 с.
7. Lemert E. M. Human deviance, social problems and social control. Englewood Cliffs, 1967.
8. Беккер Г.С. Экономический анализ и человеческое поведение // THESIS. – 1993. Т. 1, вып. 1. С. 38 (англ. Economic Analysis and Human Behavior, 1987).
9. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. – М.: Издательская группа “Прогресс”, “Универс”, 1994. – 480 с.
10. Альфред А. О нервическом характере – Über den nervösen Charakter / Под ред. Э. В. Соколова; пер. с нем. И. В. Стефанович. – СПб.: Университетская книга, 1997. – 388 с.
11. Гриб В.Г., Окс Л.Е. Противодействие коррупции. // Учебное пособие. – М.: Московская финансово-промышленная академия, 2011. 192 б.
12. Качкина Т.Б., Качкин А.В. Коррупция и основные элементы стратегии противодействия ей. // учебное пособие. – Ульяновск: Печатный двор, 2010. – С. 80.
13. Ванновская, О.В. Психология коррупционного поведения госслужащих. // Монография. – СПб.: Книжный дом, 2013. 264 б.; Ванновская О. В. Личностные детерминанты коррупционного поведения. // Известия РГПУ им. А. И. Герцена, 2009. № 102
14. Леонтьев, Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 3-е изд., доп. – М.: Смысл, 2007. – С. 59.



ЎЗБЕКИСТОНДА ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИ СОҲАСИДАГИ МУНОСАБАТЛАРДА

МЕҲРНИНГ ТРАНСФОРМАЦИЯЛАШУВ ИМКОНИАТЛАРИ



Бобир КАРИМОВ,

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси профессори в.б.,
социология фанлари доктори

Аннотация: мақолада меҳр маданиятининг давлат хизматчилари муносабатларини консенсус даражасида барқарорлаштириш имкониятлари очиб берилган. Меҳрнинг интеграцион, интеракцион, компетенциявий аҳамияти, шунингдек, меҳр ҳодисасининг меҳр муҳитини, меҳр воқелигини вужудга келтириши, унинг муносабатларни трансформациялаштирувчи омил сифатидаги роли таҳлил қилинган. Меҳр омилнинг ижтимоий муносабатларда позитив муҳитни таъминлаш, бифарқлик, асабийлик, тажовузкорлик, келишмовчилик, тошбағирлик, шавқатсизлик каби салбий иллатларнинг олдини олишдаги ўрни ва роли очиб берилган.

Меҳр маданияти Янги Ўзбекистонда барпо этилаётган маърифатли жамият ҳамда давлат фуқаролик хизматида муносабатларни тартибга солишда ўзига хос маънавий пойдевор сифатида талқин қилинган.

Калит сўзлар: меҳр, давлат фуқаролик хизмати, ижтимоий муносабатлар, меҳрсизлик, тажовуз, меҳр воқелиги, меҳр ҳодисаси, меҳр маданияти, трансформация, интеграция, интеракция, компетенция.

**Возможности трансформации доброты
в отношениях в сфере государственной службы
в Узбекистане**

Бобир Каримов,

Академия государственного управления при
Президенте Республики Узбекистан, д.соц.н. и.о.
профессора

Аннотация: в статье раскрываются возможности культуры доброты в сфере государственной службы, стабилизирующей социальные отношения на уровне консенсуса. Анализируется интегративное, интерактивное и компетентностное значение доброты, а также то, что феномен доброты создает среду доброты, реальность доброты, ее роль как преобразующего фактора в отношениях. Описано особое значение доброты в обеспечении стабильности в социальных отношениях, предупреждении таких негативных пороков, как равнодушие, нервозность, агрессивность, разлад, упрямство, грубость.

Культура доброты трактовалась как основа регулирования отношений в просвещенном обществе и государственной гражданской службе, формируемой в Новом Узбекистане.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, социальные отношения, недоброжелательность, агрессия, доброта, реальность доброты, феномен доброты, культура доброты, трансформация, интеграция, интеракция, компетенция.

**Transformation possibilities of kindness in
relationships in the field of state civil service in
Uzbekistan**

Bobir Karimov,

Professor of the Academy of Public Administration under
the President Republic of Uzbekistan, DSc
(in Sociology).

Abstract: the article reveals the possibilities of the culture of kindness to stabilize the relations of civil servants at the level of consensus. The integrative, interactive, and competent importance of kindness, as well as the fact that the event of kindness creates an atmosphere of kindness, the reality of kindness, and its role as a factor transforming relationships are analyzed. The place and role of the factor of kindness in providing a positive environment in social relations, preventing negative vices such as indifference, nervousness,

aggression, discord, stubbornness, rudeness have been revealed. The culture of compassion is interpreted as a unique spiritual foundation for the regulation of relations in the enlightened society and state civil service being established in New Uzbekistan.

Keywords: kindness, state civil service, social relations, unkindness, aggression, the reality of kindness, the phenomenon of kindness, the culture of kindness, transformation, integration, interaction, competence.

Дунёда меҳр омили инсоният ҳаётидаги юксак маънавий қадрият сифатида эъзозланиб келинган. У жамиятда соф инсоний муносабатларнинг квинтэссенцияси¹ ҳисобланади. Меҳр ҳодисасининг ижтимоий моҳияти одамларни яхшилик йўлида бирлаштирувчи куч тарзида намоён бўлади. Меҳр омили гуманистик мақсадларга эришиш учун ҳам рационал, ҳам ҳиссий эмоционал асосларга таянади. Меҳрда жамоатчилик фикрини ижобий томонга ўзгартира олиш қудрати асосий социологик парадигма сифатида илгари сурилади. Меҳр омили муносабатларни позитив йўналишга олиб кириш ва ўзаро консенсус муҳитига эришиш занжирини асосий роль ўйнайди.

Меҳр жамиятда фуқароларни муайян позитив муҳит, ишонч, самимият, эркинлик, хотиржамлик, бахтиёрликка қурилган муносабатларга асос бўлади. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев таъкидлаганидек:

“Жамиятимизда соғлом фикр, соғлом куч устувор бўлиши учун биз маънавий ҳаётимизни юксалтириш, аҳоли, аввало ёшларимизни турли зарарли таъсирлардан асраш, уларни ҳар томонлама етук инсонлар қилиб тарбиялаш ҳақида мунтазам ўйлашимиз, фаол иш олиб боришимиз зарур”.

Меҳр воқелиги ҳар бир инсонда шукроналик, бахт, яшашга ишонч, эзгуликка умид, келажакка интилиш ҳиссини уйғотади ва ривожлантиради. Шунингдек, меҳр омили ижтимоий муносабатларда келишмовчилик ва низоли жараёнларнинг олдини олишга хизмат қилади.

Бир сўз билан айтганда, “меҳр” бугунги кунда замондошларимиз орасида жуда тор маънода идрок қилинмоқда. Агар биз бугун меҳрни “онанинг боласига силаи раҳми” де-

ган тушунча доирасида тушунадиган бўлсак бу тушунчанинг ижтимоий муносабатларни шакллантирувчилик ҳамда ижобий йўналтирувчилик имкониятларидан маҳрум бўламиз. Жамиятда ялпи меҳрсизлик муҳитининг авж олиши эса, ижтимоий муносабатларни келишув (компромисс) ҳолатидан низога (конфликт) олиб ўтишда, қаҳр, ғазаб, ўч олиш, урушга олиб боришга сабаб бўлади.

Бугунги кунда ижтимоий майдонда меҳр муҳитини шакллантириш, меҳр воқелигини келтириб чиқариш, меҳр ҳодисасига сабаб бўлувчи омилларни ривожлантириш, меҳр маданиятини юксалтириш, инсонда ижобий фазилатларни қарор топтириш халқаро долзарб аҳамият касб этиб бормоқда. Меҳрнинг жамиятда ижтимоий муносабатларнинг барқарорлашуви ва юксалиш тенденцияларидаги ролини аниқлаш, меҳрнинг тарихий илдизларини ўрганиш орқали миллий қадриятларимизни қарор топтириш, меҳрсизликнинг ижтимоий, иқтисодий, сиёсий, маънавий, ҳуқуқий оқибатларини таснифлаш ва уларнинг негатив ривожланиш сабабларини ўрганиш муҳим аҳамиятга эга.

“Меҳр” ва “меҳрлилик” тушунчаларининг Шарқ ва Ғарб мутафаккирлари томонидан талқин этилиши, миллий турмуш тарзимиздаги меҳрнинг қадрият сифатида эъзозланиши қаторида, меҳр бериш қадриятининг ҳам тенг кучли дискурс сифатида жорий этиш мақсада мувофиқ. Шахсда меҳрлилик даражасини баҳолаш индикаторини аниқлаш орқали шахслараро муносабатларда меҳрлилик ҳолатини ўрганиш билан ижтимоий маконда ижобий самарага эга бўлиш мумкин.

Замонавий оилавий муносабатларда оила аъзоларининг бир-бирига бўлган меҳрлилик даражасини ошириш бўйича тажрибанинг етарли эмаслиги, меҳр тушунчасининг ижтимоий муносабатларни консенсус дара-

¹ Квинтэссенцияси – энг асосий, муҳим, моҳиятни очиб берувчи.

МЕХР ҲОДИСАСИГА МУНОСАБАТНИНГ ДАВРИЙ ЁНДАШУВ АСОСИДАГИ ТАСНИФИ

Ўтмишда ота-боболаримиз	Жаҳонда ҳозирги даврда	XX аср бошидан ҳозиргача Ўзбекистонда
“Меҳржон” умумхалқ байрами сифатида ҳар йили 21 сентябрь кун-тун тенглигида кенг нишонланган (21 март “Наврӯз”, 21 июнь “Ангом”, 21 декабрь “Сада” каби)	“Халқаро меҳрибонлик ҳаракати” – Швейцарияда нодавлат ташкилот сифатида рўйхатдан ўтган	“Меҳржон” умумхалқ байрамини нишонлаш ҳодисаси миллий анъаналардан ортда қолган
“Меҳрмоҳ” – (меҳр оyi 21 сентябрдан 22 октябрь) йил тақвимида ойнинг номи	Дунёнинг 47 та мамлакатидида “Бутунжаҳон меҳрибонлик куни” тадбирлари доирасида “Меҳрибонлик ҳафталиги” ўтказиб келинади	Меҳр оyi, меҳр ҳафталигини нишонлаш тартиби миллий анъаналардан ортда қолган
“Меҳр куни” – қадимий тақвимга кўра, ҳар ойнинг 16-санасида нишонланган	“Бутунжаҳон меҳрибонлик куни” (13 ноябрь) таъсис этилган	Даврий тартиблашмаган
Куёш – “Меҳр” деб аталган	Kindness.org сайти орқали меҳр ҳақидаги маълумотлар мунтазам улашиб келинмоқда	Реал ва виртуал маконда қайд этилмаган
“Меҳрибон ва раҳмли Аллоҳ номи билан бошлайман” – муқаддас Қуръони каримни очувчи биринчи сўз ҳамда Аллоҳга берилган сифатлардан бири	Меҳр ҳақида кўплаб тадқиқотлар ўтказилиши, китоблар яратилиши қўллаб-қувватланмоқда	Меҳр-оқибат умуман турмуш тарзи ва тарбиявий жараёнлар марказида
Меҳр ҳодисасини инсонийликка хос, ижобий воқелик сифатида тушунишган	Меҳр ҳодисаси умумий, ижобий воқелик сифатида тушунилади	Меҳр ҳодисаси ўта умумий, ижобий воқелик сифатида тушунилади

жасида юксалтиришдаги роли етарлича очиб берилмагани, замонавий раҳбар имижини шакллантиришда soft skills – юмшоқ кўникмаларни ривожлантириш жамият барқарорлигининг муҳим омили эканлиги ҳеч кимга сир эмас.

Меҳр борасидаги мулоҳазаларни эмпирик асослашнинг аҳамияти катта. Чунки билиш жонли ҳиссий мушоҳададан, бевосита кузатишдан бошланади. Ҳиссий тажриба инсонни ташқи олам билан боғлаб туради. Назарий билим эса, эмпирик базани кучайтиради. Ёшлиқда кўрсатилган меҳр, оилавий меҳрдан озикланиб улғайиш – эмпирик база бўлса, оладиган назарий билимларимиз асос ҳисобланади. Назарий асослашда кенг фойдаланиладиган усул – дедуктив хулоса чиқариш усули, яъни умумий чин мулоҳазаларга таяниб фикр юритиш, дедуктив хулоса чиқариш юқоридагиларни учта йўналиш бўйича ўз ичига олади.

Биринчидан, дедуктив хулоса чиқаришнинг айлантириш, алмаштириш ва қарама-қарши қўйишда А (умумий тасдиқ ҳукм) Е (умумий инкор)га Е-А га, А-У (жузъий тасдиқ) О – (жузъий инкор) – О га айлантирилади. Масалан:

А: ҳамма инсонлар меҳрга муҳтож;

Е: меҳрни хоҳламайдиган ҳеч бир инсон бўлмайди;

Е: ҳеч бир яхши инсон меҳрсиз бўлмайди;

А: ҳамма яхши инсонлар меҳрлидирлар ва ҳоказо.

Иккинчидан, алмаштириш усулида А-А га, Е-Е га, У-У га алмашади, яъни эга ва кесимнинг ўрни алмашади, сақланади. Мисол:

А – самимий инсонлар меҳрибондир.

А – меҳрибон инсонлар самимийдирлар.

Е – ҳеч бир ёмон одам меҳрибон эмас.

Е – ҳар бир меҳрибон ёмон эмас.

Учинчидан, предикатига қарама-қарши қўйиш усулида берилган мулоҳаза аввал айлантирилади, сўнгра алмаштирилади. На-

тижада, ҳосил қилинган мулоҳазанинг субъекти, яъни эгаси, асос мулоҳаза предикати-га зид, предикати эса, унинг субъектига мос бўлади.

S-P / P-S. Бу ерда: S – эга, P – кесим.

Бунда хулоса S нинг инкор шаклида бўлиши хулоса боғловчисининг инкор этилиши натижасидир. Предикатга қарама-қарши қўйишда А-Е га, Е-У га, О-У га ўзгаради. Яъни А-умумий тасдиқ ҳукм, Е-умумий инкор ҳукм, У-жузъий тасдиқ ҳукм, О-жузъий инкор ҳукм. Масалан:

А – меҳр – инсоннинг комиллик нишонасидир.

Е – ҳеч бир комил инсон меҳрсиз бўлмайди.

Е – барча билиб-билмай қилинган яхшиликлар замирида меҳр ётади.

У – баъзи яхшиликлар меҳрдандир.

О – баъзи салбий ҳолатлар меҳрсизликдандир.

У – баъзи ижобий хатти-ҳаракатлар меҳрибонликдандир.

“Меҳр” тушунчасини мантикий детерминант орқали ифода этганимизда:

А – ҳақиқий инсон меҳрли бўлади.

Е – ҳеч бир қаҳрли инсон меҳрли эмас. Булар орасидаги муносабат қатъий.

А – ҳақиқий инсон меҳрли бўлади.

О – баъзи инсонлар меҳрли. Булар орасидаги муносабат бўйсунувчи.

Е – ҳеч бир қаҳрли инсон меҳрли эмас.

У – баъзи инсонлар меҳрсиз. Бу ҳам бўйсунуш муносабати.

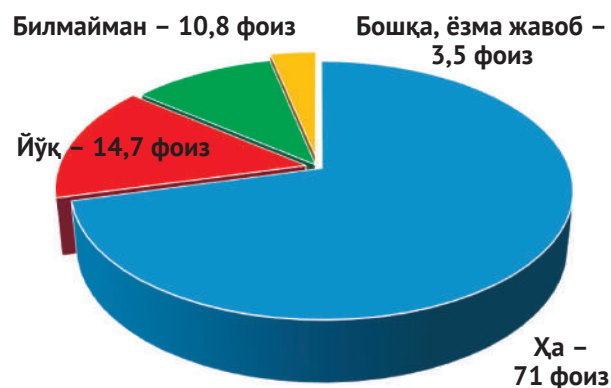
У – баъзи инсонлар меҳрли.

О – баъзи инсонлар меҳрсиз. Зиддиятли муносабат.

А билан О ўртасидаги, Е билан У ўртасидаги муносабатлар ҳам зиддиятли ҳисобланади.

Респондентларнинг “Меҳрсизлик салбий оқибатларга олиб келади, деб ўйлайсизми?” деган саволга берган жавоблари:

1-диаграмма



Респондентларнинг 71 фоизи мазкур саволга “Ха” деб жавоб берган.

Уларнинг 14,7 фоизи эса, “Йўқ” деган.

“Сиз танимаган кишингизга зарурат юзасидан меҳрибонлик қила оласизми?” деган саволга берилган жавоблар билан мутаносиб. Демак, сўровда иштирок этганларнинг кўпчилиги меҳрлиликни, бир томондан, ижтимоий зарурат деб билса, иккинчи томондан меҳр бўлмаган жойда салбий ҳолатлар авж олишидан хавотирда эканликларини айтишган.

Меҳрлиликнинг ижтимоий фойдалилик коэффициенти ва меҳрсизликнинг ижтимоий, маънавий-ахлоқий деградацияга олиб боровчи функциялари аниқлаш, ижтимоий муносабатларни меҳр асосида амал қилиш хусусиятлари жумладан, глобал, миллий, гуруҳий, оилавий, корпоратив, вертикал ва горизонтал омилларини очиб бериш ҳам муҳим аҳамиятга эга.

Янги Ўзбекистонда маърифатли жамиятни барпо этишда фуқароларни ўзаро жипслаштирувчи меҳр компонентларини тизимлаштириш ҳамда барқарорлаштиришда айрим жиҳатларини рақамлаштириш, бир ўлчамли “Меҳрлилик даражасини баҳолаш индикатори”ни жорий қилиш мақсадга мувофиқ. Меҳрсизликнинг ижтимоий, иқтисодий, сиёсий, маънавий, ҳуқуқий оқибатлари социологик таснифланди ва уларнинг негатив ривожланиш сабабларини ўрганиш лозим.

Шахслараро меҳрлилик даражасини тизимли ўрганиш бўйича илмий изланишлар жаҳоннинг етакчи илмий марказлари ва университетлари, жумладан, University of Sorbonne (Франция), Otto-Friedrich-universitat Bamberg (Германия), University of London (Буюк Британия), Ал-Азхар университети (Миср), Калифорния университетининг (UCLA) “Бедари меҳрибонлик институти”, Лос-Анжелес университетининг социология бўлими таркибидаги “Хайр-эҳсон институти” (АҚШ), Москва давлат университетиди инсон ресурслари билан боғлиқ тадқиқотлар олиб борилмоқда.

Жаҳонда олиб борилган тадқиқотлар натижасида қуйидаги илмий натижалар олинган: “Етакчиликдаги меҳрибонлик” (“Kindness in Leadership”) асари Гей Хаскинс, Майкл Томас, Лалит Жохрилар томонидан ёзил-

ган. Фериал Пеарсоннинг “Меҳрибонликнинг яширин агентлари” (“Secret Agents of Kindness”) асарида инсонлараро ҳамдардлик кўрсатиш одамлар ҳаётини ўзгартира оладими? Меҳрибонлик агентлари кимлар? каби саволлар доирасида ўтказилган тадқиқотлар таҳлил қилинган.

Девид Р.Ҳамилтоннинг “Нега меҳрибонлик сиз учун яхши” (“Why Kindness Is Good for You”) асари маданий ва табиий борлиқдаги реалликлар қандай қилиб бизнинг раҳм-шафқатли бўлишимизни асослаши билан қимматлидир. Пегги Пайне ва Аллан Луксларнинг “Яхшилик қилишнинг шифобахш кучи” (“The Healing Power of Doing Good”) номли асарида “Бошқаларга ғамхўрлик қилганда, биз ўзимизга ғамхўрлик қиламиз”, деган фикрлар келтирилган.

Меҳр соғлом ва бахтли ҳаёт кечиришга ёрдам бериши, меҳрибонлик қилиш учун шахсий ҳаётини қандай қилиб ижтимоийлаштириш ва одамларга меҳр бериб, бахтли бўлиш мумкинлигини билиб олиш, ташкилотларда меҳрлиликнинг ўзаро намоён бўлиши ва улардаги ўхшашлик ва тафовутлар шахнинг жинси, ёши, касби, ижтимоий, иқтисодий, сиёсий гуруҳланишига кўра таҳлил қилиш орқали, шахслараро меҳрлилик даражасини мустаҳкамлаш омилларини кўриш мумкин.

Респондентларнинг “Сиз атрофдагиларга меҳрни қайси кўринишда берасиз?” деган саволга жавоблари қуйидагича:

лигини кўрсатади. Меҳрни хушмуомалаликда деб тушуниш, кўпинча, унга юзаки ёндашувни келтириб чиқаради. Меҳрга асосланган муносабат меҳнат, иш, хизмат билан мустаҳкамланади. Албатта, хушмуомалалик, айни пайтда, интеракцион жараёнда самимийлик билан ўзаро уйғунлашиб, ижобий ижтимоий манзара касб қилади. Аммо бу ҳамиша ҳам самимий муносабатларга замин бўла олмаслиги, айрим ҳолларда эса, бу инсонларнинг ишончига кириш ва кейинчалик ўз манфаатларига буришларини кузатиш мумкин. Кузатишлар шуни кўрсатмоқдаки, меҳнатга асосланмаган ҳар қандай муносабат меҳрга эга бўла олмайди.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 31 декабрдаги “Ўзлуксиз маънавий тарбия концепциясини тасдиқлаш ва уни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 1059-сонли қарорида “мустақил ҳаётга кириб бораётган 18 ёшли ҳар бир ўзбекистонлик йигит-қизда махсус тарбияланиши шарт бўлган 10 та таянч компетенциянинг бешинчиси “меҳр-оқибатлилик” ҳисобланади.

Меҳрнинг муносабатларни ижобий шакллантириш имкониятларини кўриб чиқар эканмиз, меҳрибонлик меҳр ҳодисасини келтириб чиқаришига гувоҳ бўламиз. Меҳр ҳодисаси меҳр воқелигини вужудга келтиради. Меҳрга асосланган муносабатлар меҳр маданиятини шакллантиради. Меҳр тажовузкорлик, келишмовчилик, кўнгли синиқлик, бефарқлик, тошбағирлик, асабийлик, шафқатсизлик каби

2-диаграмма



Сўралганларнинг меҳрни хушмуомалаликда (59,8 фоиз) деб тушуниши шахслараро муносабатларни янада мустаҳкамлаш керак-

салбий иллатларнинг олдини олади.

Меҳр бу трансформациялашган туйғу сифатида инсоннинг борлиққа нисбатан энг

юксак ва самимий муносабати ҳисобланади. Жамиятда шахснинг индивидуал юксак инсоний туйғулари меҳр тарзида ижтимоий муносабатларда таъсирчан ва доимий намоён бўлади. Меҳр бу – ақл қарори билан атайлаб қилинадиган иш. Мақсад, режа, ҳаракат ва натижалар мажмуидир. Меҳр онг орқали шакллантирилиб, ҳиссиётга трансформация бўлувчи ҳодиса ҳисобланади. Президенти-мизнинг маърифатли жамият концепциялари ҳам меҳр омилига асосланган.

Бугунги кунда шахслараро меҳрлилик даражасини тизимли социологик ассессментлаш орқали оптималлаштириш муаммосининг долзарблиги, аввало, назарий жиҳатдан маълум даражадаги илмий мушоҳадаларнинг тақчиллиги, амалий жиҳатдан эса, ушбу мақсадни амалга оширишга қаратилган эмпирик тадқиқотлар олиб борилмагани билан белгиланади.

Меҳр ҳодисаси мураккаб ва тизимли тарзда кечадиган ижтимоий жараёнларнинг маҳсули бўлиб, унинг содир бўлиши ҳам рационал, ҳам шахс феъл-атвори, руҳияти билан боғлиқ эмоционал омилларга боғлиқ. Меҳрлилик жамиятнинг барқарор ривожланишини таъминловчи ижтимоий-маънавий “стержень” сифатида намоён бўлади.

Ижтимоий муносабатлар жараёнида инсон манфаатлари устуворлигини таъминловчи ҳуқуқий, иқтисодий, маънавий макон, муносиб меҳнат шароитлари шахслараро меҳрни мустаҳкамлаш ва кучайтиришга хизмат қилса, қайтма муносабат тарзида шахслараро меҳрлилик давлат ва жамиятда ялпи меҳр муҳитининг шаклланишига олиб келади.

Меҳрли муҳит жамиятда шахсни муайян хотиржамлик, ишонч, самимият, эркинлик, бахтиёрлик, ўзининг жамиятга кераклилиги ҳиссини туйишга имкон беради. Бу шахсга бахт ҳамда яшашга ишонч, эзгуликка умид, интилиш ҳиссини уйғотади. Ижтимоий муносабатларда келишмовчилик ва низоли жараёнларнинг олдини олиб, ҳамфикрлик, ҳамжиҳатлик ва ҳамкорликни рағбатлантиради.

Жамиятда меҳрибонлик муҳитини янада мустаҳкамлаш шахслараро муносабатларда, айниқса, бугунги кунда ота-оналарнинг фарзандига, фарзандларнинг ота-оналарига, бобо-бувиларнинг невараларига, қайнона ва қайноталарнинг келинига, ака-укалар,

қариндошлар – умуман, жамият аъзоларининг бир-бирига нисбатан меҳрини ошириш жамиятда барқарор муносабатларни янада ривож топтиришга хизмат қилади.

Меҳрлилик бу бир вақтнинг ўзида шахсларнинг ўзаро муносабатлари бўлиб, ҳам позитив ахборот жараёни сифатида, ҳам уларнинг бир-бири билан ўзаро муносабати сифатида намоён бўлувчи кўп қиррали, ўзаро тушуниш ва ҳамжиҳат ҳаракатланиш муҳитини вужудга келтиради. Ассертивлик (этиборлилик) ҳам бевосита меҳр билан боғлиқ бўлиб, ўзаро меҳрлилик иродавий сифатлар орқали кучайтириш, инсонга этиборни кучли мотивацион хусусиятлар асосида шакллантиришга хизмат қилади.

Меҳрнинг интеракцион (инг. Interaction – интер – кириш, акция – жараён, яъни ўзаро таъсирга кириш) жараёнларга, ифодага таъсири унинг инсоннинг энг юксак ва самимий тушунча ҳамда туйғулари намунаси сифатида намоён бўлади. Айтайлик, меҳр-муҳаббат, меҳр-оқибат, меҳр-шафқат, меҳр-мурувват каби сўзларнинг меҳр билан бирга келиши ушбу тушунчаларнинг моҳиятини янада чуқурлаштириб, самимий муҳаббатни келтириб чиқариш ёки ҳар қандай ишга меҳр билан ёндашиб, унинг оқибати хайрли бўлишини англатади.

Масалан, бирор-бир киши хонага кириб келиши ва у сепган атирнинг ҳиди хона бўйлаб таралиши натижасида хушбўйлик юзага келади. Бунда табиий интеракцион жараён содир бўлади. Агар ҳид манзур бўлса, ҳид субъекти интеракцион жараёнда доминант позицияда бўлади. Унинг имижи, мавқеи бошқалар позицияси сифатида ҳам ўзлаштирилади. Худди шунингдек, сўз, тушунчалар ифодаси таъсирида ёки ижтимоий муносабатларда ҳам интеракцион жараёнлар шахснинг имижи, харизмаси, салобати, гавда тузилиши, овози ва бошқа омиллар орқали намоён бўлади.

Инсонлардаги сифат ва фазилатларнинг бир-бири билан қўшилиши ҳам интеракцион жараёнларни келтириб чиқаради. Айтайлик, инсондаги камтарлик ундаги ростгўйлик, самимийлик билан уйғунлашса, ижтимоий жараёнларда ҳалолликка мойиллик муҳити юзага келади.

Меҳр омилини интеракцион шакллантиришда икки муҳим жиҳат – ақл ва туйғу нисбати ҳамда таъсирини ҳисобга олиш за-

мур. Меҳрнинг интеракцион тарзда шаклланиши ва мустақамланишига ақл ва туйғу (хоҳиш, ҳиссиёт) омиллари ўзаро уйғунлашган ҳолда таъсир кўрсатиши ифодаланган. Масалан, бошқани ёқтириш (симпатия) ҳиссиёт бўлса, ўзини ўзгачан устун қўймаслик – ақлий қарордир. Уларнинг уйғун тарзда амал қилишига эришиш меҳр барқарорлигини юзага келтиради.

Меҳр ҳодисаси интеракцион, яъни турли жараёнлар билан ўзаро бирикиб, уйғун ҳолда кечиши билан ўзига хос аҳамият касб этади. Ижтимоий ўзаро таъсир жараёнида шахс ёки жамоа бошқа субъект илгари сураётган фикрни ўзига сингдириши, факт ва ҳақиқат ўртасида таъсирланиши мумкин.

Бошқарувда меҳрга асосланган позитив интеракцион муҳитни ташкил қилиш мамлакатимизда ижтимоий давлат, давлат фуқаролик хизмати соҳасидаги муносабатларни янада ижобий шакллантириш ва ривожлантиришга ижобий таъсир ўтказиши. Айталик, раҳбар жамоада ижобий муҳитни юзага келтиролмади. Оқибатда, ходимларда ишнинг натижадорлигига бефарқлик, топшириқлар-

ни ўз вақтида бажармаслик, бефарқлик, сансалорлик муносабатлари вужудга келади. Жамоатда тарқоқлик юзага келади. Ишда унумдорлик пасайиб кетади.

Хуллас, меҳрнинг кичик гуруҳлар, турли жамоалар, корхоналарда мулоқот омил орқали сингдирилишида интеракцион омил фавқуллодда муҳим аҳамиятга эга. Интеракцион омил меҳрли муносабатга киришиш жараёнининг дастлабки босқичидир. Интеракцион босқичнинг нечоғлиқ оқилона ташкил этилиши ва тизимли йўлга қўйилиши одамлараро муносабатларда меҳрли ёндашув барқарорлигини таъминлаш имкониятини кенгайтиради.

Ўзбекистонда меҳр, тинчлик ва яхшиликка асосланган маърифий жамият барпо этиш халқимизнинг азалий орзуси бўлиб келган. Бу ғоя буюк аجدодларимиздан бошлаб, ҳозирги замон олим ва ижодкорларнинг асарларида ўз ифодасини топган бўлиб, Янги Ўзбекистонда ўз рўёбини топмоқда. “Янги Ўзбекистон – маърифий жамият сари” концепциясини яқдил амалга ошириш мақсадга мувофиқ.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон стратегияси. – Т.: Ўзбекистон, 2021. – 464 б.
2. Мирзиёев Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз 1-жилд. – Т.: Ўзбекистон, 2017. – 295 б.
3. Мирзиёев Ш.М. Халқимизнинг розилиги бизнинг фаолиятимизга берилган энг олий баҳодир. 2-жилд. – Т.: НМИУ, 2018. – 229 б.
4. Мирзиёев Ш.М. Буюк келажагимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қурамиз. – Т.: Ўзбекистон, 2017. – 126 б.
5. Мирзиёев Ш. Нияти улуғ халқнинг иши ҳам улуғ, ҳаёти ёруғ ва келажаги фаровон бўлади. – Т.: Ўзбекистон, 2019. – 400 б.
6. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 2020 йил 25 январь.
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сонли Фармони.
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 26 мартдаги “Маънавий-маърифий ишлар тизimini тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-5040-сонли қарори.
9. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 31 декабрдаги “Узлуксиз маънавий тарбия концепциясини тасдиқлаш ва уни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 1059-сон Қарори.
10. Абу Бакр Ар-Рази. Духовная медицина. – Душанбе, Ирфон. 1990. – Б. 88.
11. Абу Райҳон Беруний. Қадимги халқлардан қолган ёдгорликлар. Танланган асарлар. – Т.: Фан, 1968.
12. Алишер Навоий. Мукамал асарлар тўплами. – Т.: Фан, 2000. – 264 б.
13. Амир Темур. Темур тузуклари. – Т.: Фан ва технологиялар. 2014. – 196 б.

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТЧИЛАРИ

КАСБИЙ КОМПЕТЕНЦИЯЛАРИНИ МАСОФАВИЙ ТАЪЛИМ ОРҚАЛИ ОШИРИШНИНГ ДОЛЗАРБ МАСАЛАЛАРИ



Кахрамон УЗОҚОВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат бошқаруви
академияси ўқитувчиси

Аннотация: мазкур мақолада давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини онлайн тарзда оширишнинг алоҳида жиҳатлари, бу борада қуйи ва ўрта бўғин давлат фуқаролик хизматчилари иштирокида ўтказилган ижтимоий сўровнома натижалари таҳлил қилинган. Шунингдек, мазкур ишда мавзуга доир Россия Федерацияси тажрибаси ҳам таҳлил қилинган.

Калит сўзлар: давлат фуқаролик хизматчиси, касбий компетенция, онлайн таълим, билим, малака, кўникма, ижтимоий сўровнома.

Актуальные вопросы повышения профессиональных компетенций государственных гражданских служащих путем дистанционного образования

Кахрамон Узаков,
преподаватель Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация: в данной статье анализируются особенности повышения профессиональной компетентности государственного гражданского служащего в режиме онлайн, результаты социального опроса, проведенного с участием государственных

гражданских служащих низшего и среднего звена по этому поводу. В работе также анализируется опыт Российской Федерации по данному вопросу.

Ключевые слова: государственный гражданский служащий, профессиональная компетентность, онлайн-образование, знания, компетентность, навыки, социальный опрос.

Important issues of improving the professional competencies of state civil servants through distance education

Kahramon Uzakov,
Teacher of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract: this article analyzes the special aspects of improving the professional competence of state civil servants online, the results of a social survey conducted with the participation of lower and middle level state civil servants in this regard. The experience of the Russian Federation on the subject is also analyzed in this work.

Keywords: state civil servant, professional competence, online education, knowledge, competence, skills, social survey.

Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида белгиланган мақсадларни муваффақиятли амалга ошириш кўп жиҳатдан давлат фуқаролик хизматчиларининг билим, малака ва кўникмаларига умумий қилиб айтганда **касбий компетенцияларига** боғлиқ.

Давлат фуқаролик хизматчиларининг билим ва малакаларини, касбий компетенцияларини оширишда таълим алоҳида аҳамият касб этади.

Сўнгги йилларда мамлакатимизда давлат хизмати фаолияти самарадорлигини оширишга қаратилган кенг кўламли ислохотлар амалга оширилиб, мамлакатимизда кадрлар сиёсати соҳасидаги ислохотлар янги босқичи бошланди.

Давлатимиз раҳбари таъбири билан айтганда мамлакат тараққиётининг замонавий босқичида кенг кўламли ислохотларнинг муваффақиятли амалга оширилиши стратегиясининг мақсадларига эришиш давлат бошқарувининг мутлақо янги, самарали ва сифатли фаолият юритувчи тизимини яратишни, давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органларининг уйғун фаолиятини ташкил этишни талаб қилади.

Юқоридаги талаблардан келиб чиқиб, Ўзбекистон Республикаси Президенти ўтган давр мобайнида мамлакатда кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини ривожлантиришга қаратилган бир нечта ҳужжатларни имзолади. Жумладан, **“Ўзбекистон Республикасида Маъмурий ислохотлар концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”**ги ПФ–5185-сонли Фармони, **“Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан тақомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”**ги ПФ–5843-сонли Фармони ҳамда **“Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”**ги ПҚ–4472-сонли қарори билан соҳада амалга оширилиши лозим бўлган вазифалар аниқ белгилаб берилди.

Шунингдек, давлат хизматчиларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш, давлат хизматчилари фаолиятини баҳолаш, давлат хизматида ўсиш, бошқа давлат лавозимига ўтиш, меҳнатига ҳақ тўлаш, давлат фуқаролик хизматчиларининг иш вақти

ва меҳнат таътиллари кенг тартибга солиш мақсадида маҳаллий ва хорижий мутахассисларни жалб қилган ҳолда чуқур муҳокамалар асосида **“Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”**ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни қабул қилинди.

Хусусан, ушбу ҳужжатларда давлат хизматчиларини қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга алоҳида эътибор қаратилган.

Давлат хизматчиларининг малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш масаласига оид салмоқли илмий изланишлар олиб борилган. Бироқ, давлат хизматчисининг малака оширишини онлайн тарзда амалга ошириш масаласида олиб борилган изланишлар етарли эмас.

Шу сабабдан мазкур мақолада давлат фуқаролик хизматчисининг малакасини оширишни онлайн тарзда ташкил этишнинг ўзига хос жиҳатлари ўрганилиб, таҳлил қилинган.

Давлат фуқаролик хизматчисининг малакасини онлайн тарзда ошириш масаласини илмий жиҳатдан ўрганишда асосан **2 та усулидан** фойдаланилди:

1. Контент анализ: соҳага оид маҳаллий норматив ҳужжатлар таҳлили ҳамда Россия Федерацияси тажрибаси ўрганилиб, уларда ўрнатилган тартиб-қоидалар таҳлил қилинди. Бунинг учун Россия Федерациясининг қонун ва қонуности ҳужжатлари ўрганиб чиқилди.

2. Сўровнома: давлат фуқаролик хизматчиларини масофавий (онлайн) тарзда малакасини ошириш борасидаги давлат фуқаролик хизматчиларининг фикрини ўрганиш мақсадида улар ўртасида ижтимоий сўровнома ўтказилди. Анкета сўровномаси 6 та ёпиқ саволлардан иборат бўлиб, сўровнома “telegram.org” ижтимоий тармоғидаги давлат хизматчиларидан иборат гуруҳларда ўтказилди. Сўровномада жами 110 нафар респондент иштирок этди. Сўровнома натижалари Microsoft Excel дастури орқали таҳлил қилиниб, уларнинг айримлари диаграммалар орқали тақдим этилган ва кузатув усулларидан фойдаланилди.

Давлат фуқаролик хизматчиларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш борасида Россия Федерацияси тажрибаси ўрганилганда қуйидагилар аниқланди.

Мамлакатда давлат хизматчиларининг касбий ривожланиш ва уларнинг малакасини ошириш тизими ва тартиб-қоидалари Россия Федерацияси Президентининг 2019 йил 21

февралдаги “Россия Федерациясининг давлат хизматчиларининг касбий ривожланиши тўғрисида”ги 68-сонли фармони билан Россия Федерациясининг давлат хизматчиларининг касбий ривожланишини амалга ошириш тартиби тўғрисидаги Низом асосида ташкил этилади.

Низомга асосан давлат хизматчилари томонидан ўз касбий фаолияти йўналишига мос келадиган ва давлат хизматчиларининг касбий ривожланиши учун мўлжалланган ягона ихтисослаштирилган ахборот ресурсига жойлаштирилган, давлат хизмати соҳасидаги федерал давлат ахборот тизими асосида яратилган ўқув материалларини мустақил ўрганиш белгиланган бўлиб, давлат хизматчиларига масофавий шаклда, шу жумладан ягона ихтисослаштирилган ахборот ресурслари ва бошқа ахборот тизимларидан фойдаланган ҳолда кириш ҳуқуқини берадиган ўқув курслари тарзда ташкил этилиши белгиланган.

Россия федерацияси давлат хизматчиларининг кадрлар таркибини бошқаришнинг ягона ахборот тизими бўлган gosszluzhba.gov.ru платформасининг “профессиональное развитие” (касбий ривожланиш) бўлимида Россия Федерациясининг давлат хизматчилари томонидан мустақил ўрганиш имкони берилиб, давлат хизматчилари учун касбий хизмат фаолиятининг тегишли йўналиши бўйича ўқув материаллари ва ўқув курслари учун материаллар олиш тизими жорий этилган. Шунингдек, ушбу платформада давлат хизматчилари учун турли курсларда иштирок этиш имконияти яратилган.

Мамлакатимизда ҳам бу борада маълум натижаларга эришилмоқда. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги (<https://ilm.argos.uz/courses>) ва Давлат бошқаруви академияси (<https://dba.uz/>) ўз сайтларида масофавий малака оширишни ташкил этиб келишмоқда.

Шунингдек, айрим давлат идоралари ва вазирликлар томонидан ташкилот тизимида фаолият юритувчи давлат хизматчилари ва номзодлар учун масофавий малака ошириш сайтлари ташкил этилган. Хусусан Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қошидаги Юристарлар малакасини ошириш маркази (<http://uzmarkaz.uz/uzc/>) масофавий курслар учун алоҳида платформа (<http://mk.uzmarkaz.uz/>) жорий этган.

Таълим тизимида фаолият юритувчи профессор ва ўқитувчилар ҳамда тизимдаги бошқарув кадрлар учун платформалар ташкил этилган бўлиб, уларга Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳузуридаги Олий таълим тизими педагог ва раҳбар кадрларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишни ташкил этиш Бош илмий-методик маркази (<https://dc.bimm.uz/>) ҳамда А.Авлоний номидаги Педагогларни касбий ривожлантириш ва янги методикаларга ўргатиш миллий-тадқиқот институти (<https://onlinedu.uz/>) кабиларни мисол қилишимиз мумкин. Айниқса олий таълим муассасаларида бу борада охириги уч йилликда босқичма босқич самарали ишлар ташкил этилиб келинмоқда.

Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуни ва Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–5843-сонли Фармонида давлат фуқаролик хизматчиларининг билим ва малакаларини ошириш, кўникмаларини ривожлантириш мақсадида мунтазам равишда малака ошириш ва қайта тайёрлаш ишларини ташкил этишга алоҳида эътибор қаратилган.

Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуннинг 42-моддаси “Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда ошириш” масаласига оид бўлиб, унда давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишдан мақсад унинг самарали фаолият юритиши учун зарур бўлган билимлар, кўникмалар ва малакаларни эгаллаши учун шарт-шароитлар яратишдан иборат эканлиги қатъий белгилаб қўйилган.

Қайта тайёрлаш, малака ошириш ва мустақил таълим олиш давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишнинг асосий шакллари эканлиги белгиланган. Ушбу шакллardan самарали фойдаланишда масофавий таълимнинг ҳам алоҳида ўрни бор.

Айниқса, бугунги рақамлашиб бораётган

даврдa масофавий таълимнинг долзарблиги янада ошиб бормоқда.

Масофавий таълим ёки электрон ўқув дастурлари ҳамда платформаларни ишлаб чиқиш масалаларига асосан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги **“2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”**ги ПФ–60-сонли Фармони билан тасдиқланган **“Инсон қадрини улуғлаш ва фаол маҳалла йили”да амалга оширишга оид Давлат дастури**да зарур чора-тадбирлар белгилаб берилган.

Хусусан давлат дастурининг 35-бандида давлат хизматчиларининг **касбий тайёргарлик, моддий ва ижтимоий таъминот даражасини** ошириш вазифаси белгиланган бўлиб, унга кўра 2022 йил октябрь ойида Давлат фуқаролик хизматчиларини ўқитиш, қайта тайёрлаш ва **малакасини оширишнинг ин-**

фуқаролик хизматчиларини масофавий (онлайн) тарзда малакасини ошириш бора-сидаги давлат хизматчиларининг фикрини ўрганиш мақсадида улар ўртасида ижтимоий сўровнома ўтказилди. Анкета сўровномаси 6 та ёпиқ саволлардан иборат бўлиб, сўровнома “telegram.org” ижтимоий тармоғида ўтказилди. Сўровнома давлат ҳокимиятининг қуйи ва ўрта бўғинида фаолият юритувчи давлат фуқаролик хизматчилари иштирок этишди. Сўровномада жами **110 нафар** респондент иштирок этди.

Сўровнома натижаларига кўра давлат фуқаролик хизматчиларининг ташкил этиладиган қайта тайёрлаш ва малака ошириш курсларида иштирок этишларидан асосий мақсадлари янги билим ва кўникмаларга эга бўлиш (74 фоиз) ҳамда ўз билим ва кўникмаларини мустаҳкамлаш (72 фоиз)дан иборат эканлигини билдиришган. (1-расм)



1-расм.

терфаол шакллари, шунингдек уларнинг янги билим ва кўникмаларни эгаллаши учун барчага очиқ бўлган **электрон ўқув дастурлари ҳамда платформаларни** ишлаб чиқиш кўзда тутилган.

Шу нуқтаи назардан давлат хизматчиларини қайта тайёрлаш ва малакасини оширишда масофавий таълим ва онлайн курслар алоҳида аҳамиятга эга. Айниқса, ўтган йилларда бўлиб ўтган пандемия шароитида масофавий таълим қулай таълим шакли кўп жиҳатдан қулай эканлиги маълум бўлди.

Давлат хизматчиларини қайта тайёрлаш ва малакасини оширишда масофавий таълим ва онлайн курслар самараси бир қанча омилларга боғлиқ.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, давлат

Ўтказилган сўровномада респондентлардан **“Ишдан ажралмаган ҳолда ташкил этиладиган онлайн (масофавий таълим) курсларда тингловчиларнинг (физиологик, психологик ва интеллектуал) имкониятларидан келиб чиқиб, машғулотлар куннинг қайси қисмида амалга оширилиши мақсада мувофиқ деб ҳисоблайсиз?”** деб сўралганда уларнинг кўпчилиги (35 фоиз) соат 9:00дан 12:00га қадар шунингдек, 27 фоизи соат 8:00дан 11:00га қадар, 14 фоизи соат 14:00дан 17:00га қадар, 24 фоизи соат 16:00дан 19:00га қадар ташкил этилиши қулай эканлигини билдиришган.

Сўровномада иштирок этган давлат фуқаролик хизматчилари масофавий (онлайн) тарзда малакасини ошириш курслар машғу-

1-жадвал

Давлат фуқаролик хизматчиларини масофавий (онлайн) тарзда малакасини ошириш курсларни ташкил этишда нималарга эътибор қаратиш керак деб ҳисоблайсиз?	
Машғулотларни тренинг тарзида ташкил этиш	67 %
Онлайн машғулотлардаги маълумотларини амалиёт билан боғлаш	38 %
Фойдаланилган адабиёт ва материалларни (матн, аудио ва видео) платформага жойлаш	25 %
Машғулотларнинг видео ёзувини кўчириб олиш имкониятини яратиш	22 %
Тингловчиларни курсга ишдан ажраган ҳолда жалб этиш	49 %
Жойлардаги АКТ қурилмалари ва интернет тармоғи (тезлиги)ни яхшилаш	22 %
Профессор-ўқитувчининг билим ва малакаларини ошириш	19 %

2-жадвал

Давлат фуқаролик хизматчиларини масофавий (онлайн) тарзда малакасини ошириш курсларининг ижобий жиҳатлари		Давлат фуқаролик хизматчиларини масофавий (онлайн) тарзда малакасини ошириш курсларининг салбий жиҳатлари	
Масофа (йўл, ётоқ) масаласи бўлмайд	68 %	Бошқа ҳудуд (тузилма) ходимлари билан тажриба алмашиш имкони йўқ	46 %
Ишдан ажралмаган ҳолда амалга оширилади	38 %	Ишдан ажралмаган ҳолда амалга оширилади	47 %
Моддий (молиявий) томондан қулай	58 %	Жамоа бўлиб ишлаш имконияти бўлмайд	43 %
Ўқув материалларни электрон тарзда тақдим этилади	23 %	Машғулотлар “жонли” ташкил этилмайди	39 %
Коррупцион ҳолатлар хавфи кескин камаяди	9 %	Тингловчилар фаоллиги етарли бўлмайд (жараён фақат бир томонлама бўлади)	43 %
Профессор-ўқитувчининг машғулотга янада масъулият билан ёндашади	13 %	Ўқув юктамаларни онлайн тарзда амалга оширишда тингловчиларнинг бошқаларнинг меҳнатидан фойдаланиши хавфи бўлади	8 %
Ўқув юктамаларни онлайн тарзда амалга ошириш имкони бўлади	15 %	Жойларда АКТ ва интернет таъминотидаги носозликлар хавфи бўлади	24 %
Тингловчининг курс давомида АКТдан фойдаланиш кўникмаси ҳам ривожланади	34 %	Айрим тингловчиларнинг онлайн таълим олиш имкони мавжуд эмас, АКТдан самарали фойдалана олмайди	15 %

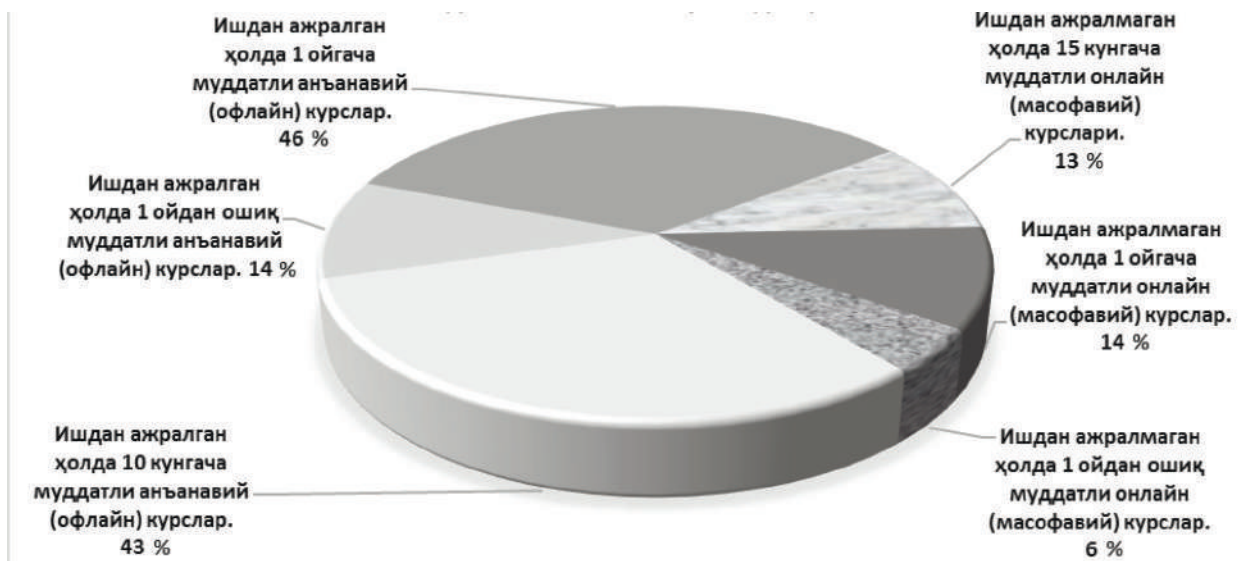
лотларни тренинг тарзида ташкил этилишига эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ эканлигини билдиришган. (1-жадвал)

Респондентлардан **давлат фуқаролик хизматчиларини масофавий (онлайн) тарзда малакасини ошириш курсларининг ижобий ва салбий жиҳатлари сўралганда уларнинг асосий қисми** бошқа ҳудуд (тузилма) ходимлари билан тажриба алмашиш имкони йўқлиги ва бу шаклдаги ўқувлар ишдан ажралмаган ҳолда амалга ошириш хавфи борлигини, масофа (йўл, ётоқ) масаласи ва моддий (молиявий)

томондан эса қулай эканлигини билдиришган. (2-жадвал)

Умуман олганда, давлат хизматчиларининг аксарияти малака оширишларига ижобий муносабат билдиришган. Ушбу ижобий муносабатни янада ривожлантириш учун ходимларни қайта тайёрлаш ва малакасини оширишда таълим сифатини ошириш талаб этилади. Айниқса масофавий таълим сифатига алоҳида эътибор қаратиш керак. Буни ўтказилган сўровнома натижаларидан ҳам билиш мумкин. Чунки респондентларнинг

Куйидаги муддатлардан қайси бирини Давлат фуқаролик хизматчиларини малакасини оширишда энг самарали ва қулай деб ҳисоблайсиз?



2-расм.

катта қисми қарийб ярим анъанавий (офлайн) таълимни самарали ва қулай деб ҳисоблашмоқда. Фақатгина 10 фоиздан ошироғи масофавий (онлайн) таълимни самарали ва қулай эканлигини таъкидлашган. (2-расм)

Хулоса қилиб айтганда, масофавий (онлайн) таълимнинг сифати ва унинг имкониятлари тингловчиларни қаноатлантирмайпти. Масаланинг иккинчи томони масофавий (онлайн) таълимнинг шаклига, унинг имкониятларидан самарали фойдаланишга тингловчиларнинг кўникмаси етарли эмас бўлиши мумкин.

Россиялик мутахассис Луканина Юлиянинг ўзининг 2014 йилдаги “Давлат хизматчиларининг малакасини ривожлантириш, уларнинг касбий шахсини шакллантириш шарти сифатида” номли мақоласида мутахассислар давлат хизматчиларининг касбий ваколатларини ривожлантириш механизми сифатида узлуксиз касбий таълимнинг минтақавий тизимини модернизация қилиш бўйича билдирган таклифлари қайд этилган. Мутахассисларнинг фикрига кўра, замонавий масофавий таълим шакллари минтақавий узлуксиз касб-хунар таълими тизимига фаол жорий этиш орқали амалга оширилган ўқитишнинг элективлиги шароитда тобора муҳим аҳамият касб этмоқда. Бугунги кунда минтақамизда давлат хизматчиларини тайёрлаш жараёнида ушбу технологиялар қўлланилмоқда, ammo афсуски, бу етарли эмас.

Масофавий таълимни сифатли модернизация қилиш учун ўқув жараёнининг ўқув ва услубий жиҳозларини (электрон дарсликлар, видео маърузалар, масофавий симуляторлар, маълумот ва таҳлилий материаллар, вебинарлар ва бошқалар) такомиллаштириш зарурлиги таъкидланган.

Юқорида Ю.Луканина томонидан таъкидланган масалалар бугунги кунда Ўзбекистон учун ҳам долзарб масалалардан ҳисобланади.

Давлат хизматчиларидан иборат тингловчилар учун ташкил этиладиган масофавий шаклдаги малака ошириш ва қайта тайёрлаш курсларида қуйидагиларга эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ.

Машғулотлар вақти: машғулотлар вақти ни белгилаш муҳим масалалардан бўлиб, бунда давлат фуқаролик хизматчисининг ақлий ва руҳий тетиклик вақти ва асосий меҳнат фаолиятидаги бўш вақтидан келиб чиқиб белгилаш керак. Жумладан, ўтказилган сўровномада улар учун энг қулай вақт тушликкача бўлган вақт эканлигини билдиришган.

Дастурий таъминот: онлайн курсларни ташкил этишга қаратилган платформа онлайн машғулотларни ўтиш, дарс машғулотларини ёзиб олиш ва ўқув материали сифатида платформага жойлаш, кичик гуруҳларни ўзаро муҳокама қилиб, жамоа бўлиб тақдимот тайёрлаш (*виртуал аудиториялар*) имкония-

тига эга бўлиши керак. Онлайн тарзда ташкил этиладиган имтиҳонларни тингловчиларни қурилма камераси орқали фиксация қилиш (тингловчи юзини таниб олиш) орқали ташкил этиш лозим.

Платформанинг мобил иловасини ҳам яратиш лозим.

Методология яратиш: масофавий дарс машғулотларини қизиқарли ва таъсирли ўтказиш методологиясини ишлаб чиқиш ва бу борадаги профессор-ўқитувчининг кўникмаларини ошириш энг асосий вазифалардан бири ҳисобланади.

Бунда машғулотларни онлайн олиб боришнинг ўзига хос жиҳатларини инобатга олиш зарур.

Ўқув материаллари: онлайн дарс машғулотларини сифатли ташкил этиш ва курс платформасига жойландиган видео ва аудио материалларни сифатли тайёрлаш учун зарур техник воситалар ва мутахассисларни жалб қилиш талаб этилади.

Дарс машғулотларида тақдим этилган маълумот ва материалларни (адабиёт, матн, аудио ва видео) платформага жойлаш ва уни машғулотларнинг видео ёзувини кўчириб олиш имкониятини бериш тингловчилар учун фойдали бўлади.

Онлайн дарс машғулотларини сифатли ташкил этиш ва курс платформасига жойландиган видео ва аудио материалларни сифатли тайёрлаш учун зарур техник воситалар ва мутахассисларни жалб қилиш талаб этилади.

Мулоқот ва муҳокама: онлайн дарсларда жонли мулоқот қилиш имкони чекланганлигини инобатга олиб, машғулотларни тренинг тарзда ташкил этиш самарали. Бу орқали

улар билан кўпроқ контактда бўлиш имкони яратилади.

Дарс машғулотларида тингловчиларга бериладиган маълумот ва билимлар бевосита амалиёт билан боғланган ва уларни турли вазиятли саволлар (кейс, казус) орқали мустақил ишлашга ундаш дарс самарадорлигини оширади.

АКТ ва интернет: АКТ ва интернет тезлиги доимгидек долзарб масалалардан бўлиб,

юқоридаги вазифалар самараси айнан шу икки воситага боғлиқ. Айниқса қуйи бўғинда фаолият юритувчи давлат фуқаролик хизматчилари иштирокида ташкил этиладиган онлайн курсларда ушбу масалага жиддий эътибор қаратиш лозим. Сабаби жойларда АКТ ва интернет тезлигида муаммолар кузатилиши мумкин.

Кўплаб хорижий давлатларда олий таълимда масофавий таълим шаклидан са-

марали фойдаланиб келинмоқда ва бу борада мамлакатимиздаги олий таълим муассасалари ҳам маълум натижаларга эришишмоқда.

Бундан ташқари, АҚШ, Англия, Корея, Туркия каби давлатларда давлат хизматчиларини малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш вазифаларини айрим олий таълим муассасалари томонидан амалга оширилади. Бунинг натижасида, юқоридаги давлатларда давлат хизматчиларини малакасини ошириш ва қайта тайёрлашда масофавий таълимдан самарали фойдаланиб келинмоқда.

Шу сабабдан, давлат фуқаролик хизматчиларининг малакасини ошириш ва қайта тайёрлашда масофавий таълим шаклидан самарали фойдаланиш мақсадида олий таълим муассасалари билан ҳамкорликни ривожлантириш мақсадга мувофиқ.

Бундан ташқари АҚШ, Англия, Корея, Туркия каби давлатларда давлат хизматчиларини малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш вазифаларини айрим олий таълим муассасалари томонидан амалга оширилади. Бунинг натижасида юқоридаги давлатларда давлат хизматчиларини малакасини ошириш ва қайта тайёрлашда масофавий таълимдан самарали фойдаланиб келинмоқда.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. <http://www.kremlin.ru/acts/bank/21210/page/1>
2. <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201906240008?index=2&rangeSize=1>
3. <https://edu.gossluzhba.gov.ru/self-education-title>
4. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонуни.
5. <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kompetentsiy-gosudarstvennyh-služhaschih-kak-uslovie-formirovaniya-ih-professionalnoy-identichnosti>

Хорижий тажриба асосида
На основе зарубежного опыта
Based on foreign experience

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТЧИСИ ХАЛҚ ВА МИЛЛАТ ОЛДИДА ЖАВОБГАРДИР



Алишер УМИРДИНОВ,
Япониянинг Нагоя иқтисодиёт
университети профессори,
ҳуқуқ фанлари доктори



Аннотация: Давлат бошқаруви катта жамоавий иш ҳисобланади. Мақолада ушбу тизим ва ҳар бир лидернинг сиёсий масалаларга муносабат масаласи хорижий тажрибалар асосида таҳлил қилинади. Япония амалиёти мисолида давлат фуқаролик хизматчисининг вазифалари ҳақида батафсил ёритилади.

Калит сўзлар: давлат фуқаролик хизматчиси, лидер, мақом, масс-медиа, сиёсат, қонун.

Государственный гражданский
служащий-ответствен перед нацией
и народом

Алишер Умирдинов,
профессор Экономического университета
Нагояи Японии, доктор юридических наук

Аннотация: государственное управление считается большой общественной работой. В статье анализируется на основе зарубежных опытов вопрос данной системы и отношение каждого лиде-

ра к политическим вопросам. На примере Японии досконально освещен вопрос задач государственного гражданского служащего.

Ключевые слова: государственный гражданский служащий, лидер, статус, масс-медиа, политика, закон.

State civil servant is responsible to the people
and the nation

Alisher Umirdinov,
Professor of Nagoya University of Economics, Japan,
DSc (in Law)

Abstract: Public administration is a big team work. This system and each leader's attitude to political issues are analyzed on the basis of foreign experiences. On the example of Japanese practice, the duties of a state civil servant are covered in detail.

Keywords: state civil servant, leader, status, mass media, politics, law.

Кейинги йилларда муҳим лавозимларга бир қатор ёш кадрлар кириб келаётгани, <https://vacancy.argos.uz/> сайтида эълон қилинган вакансиялар бўйича ишга қабул қилиш тартиби жорий қилингани қувонарли, албатта. Давлатнинг муҳим лавозимлари учун ушбу электрон тарзда ўтказилаётган танловлар ҳамда келажак учун шаклланаётган кадрлар захираси йўлга қўйилди. Бугун хорижда таҳсил олиб, ишлаб келаётган кадрлар ана шу захираларни тўлдирмоқда. Бироқ шунга қарамасдан барча бошқарув тизими шаффоф юритилмаётгани ёки илгари давлат бошқарув тизимига бу қадар эътибор берилмагани сир эмас.

Авваламбор, умумий қондани айтадиган бўлсак, хоҳ умумий ташкилот бошқаруви бўлсин, хоҳ давлат бошқаруви бўлсин, албатта, **бу катта жамоавий иш** ҳисобланади. Ҳар бир лидер, ҳар бир бошқарувчи, ҳар бир менежер ўзининг жамоаси билан фаолият олиб боради. Сиёсий масалалардаги мансабларга тайёрлашда хоҳ ривожланган давлат, хоҳ оддий давлат бўлсин, уларга маълум даражада сиёсий эркинликлар берилади. Бу Конституция ва қонунларда ҳам мустаҳкамлаб қўйилган бўлса-да, давлат органларининг бошқарув хизматида ким танланишидан қатъий назар, айниқса, сиёсатчилар миллат ва халқ олдида жавобгар бўлишади. Бу жараён самарали равишда амалга ошиши учун Ўзбекистон Республикасининг **“Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуни** ўтган йилнинг

8 ноябридан эътиборан кучга кирди. Худди шундай қонун, яъни **Kokka kōmuin-hō** 1948 йилларда Японияда кучга кирган. Ҳозирда японларнинг **ушбу қонунда 110 дан ортиқ моддалар** бор ва булар ишчиларни қабул қилиниши, уларнинг меҳнат ҳуқуқлари, пенсия таъминоти масалалари каби турли-туман масалаларни қамраб олган. Шу ўринда мазкур давлат хизматчилари ишга олинishiга бироз тўхталадиган бўлсак, Kōmuin-hō – “Давлат хизматчилари тўғрисида”ги қонунда икки хил турдаги давлат хизматчилари бор. Буларнинг бири *махсус мақом эгалари*, иккинчиси *умумий-оммавий мақом эгалари* ҳисобланади. Махсус мақом эгаларига бош вазир ва ёрдамчилари, вазирлар ва ёрдамчилари, уларнинг ўринбосарлари, судьялар ҳамда парламент аъзолари каби маълум бир чекланган доирадаги инсонлар киради. Чунки улар сайлов йўли билан, яъни халқ иродаси билан танланиб, ҳокимият тепасига келади. Бироқ давлат хизматчилари тўғрисидаги қонуннинг асосини ташкил этадиган инсонлар давлат объектининг асосий қуйи поғоналарида, тўғрироғи, бошқарма бошлиғи вазифасида ишловчи асосий давлат бошқаруви хизматчилари ҳисобланади. Уларнинг ҳар бирлари шаффоф тарзда белгиланган қонун-қоидага кўра тенг ва адолатли йўл билан танлаб олинади ва хизматга қўйилади. Уларни ишдан олиш сиёсатчилар учун ҳам осонмас. Демак, шунга мувофиқ **давлат хизматчиларининг вазифаси ўта масъулиятлидир.**

Қонуннинг мазмун-моҳияти





1868 йилдан кейин Япония сиёсати ҳам 200 йиллик биқик муҳитдан очиклик сари чиқиб, ривожланаётган давлат сифатида Ўзбекистон билан ўхшашлик жиҳатлари бор. Фақат бугун дунё кузатуви натижасида умумий маънода айтиладики, Япония мамлакатининг тараққий топишида давлат хизматчилари ва амалдорларининг ўрни бекиёс. Ҳақиқатдан ҳам, ўзларининг меҳнатсеварликлари, миллати ва ташкилотига содиқлиги ва ўз устида қаттиқ ишлаши билан япон мансабдорлари алоҳида ажралиб туради. Ва япон халқининг ҳам уларга нисбатан ишончи анчагина юксак, дея оламиз. Энди улар бундай самарали ва сифатли тизимни қандай йўлга қўйган, деган саволга келадиган бўлсак, иккинчи жаҳон уруши тугагандан кейин Америка қўшма штатлари бундай қонунни қабул қилиш бўйича Японияга босим уюштиради ва натижада 1948 йиллар атрофида *Kokka kōmuin-hō*, яъни “Давлат хизматчилари тўғрисида”ги Қонун қабул қилинади. Энг муҳими, уларда **садоқат кучли қуролдир**.

Японияда айнан шундай. Ҳозирги ҳокимият тепасида турган Либерал демократик партиядаги ҳолатни кўрадиган бўлсак, албатта, шундай фракциялар бор. Лекин уларда ҳам бўлинишларни ҳам кузатиш мумкину, умумий маънода барча давлат хизматчилари ўз халқига хизмат қилади. Айниқса, бизнинг Конституциямизда кузатилмайдиган бошқа

давлатлар Конституциясида кузатиладиган бир жиҳат бор “Конституцияда белгиланган меъёрларни ҳурмат қилиш, уни муҳофаза қилишни Япония Конституцияси миллат ёки халққа эмас, айнан давлат хизматчилари ва сиёсатчиларига юклаган. Халқ ва миллат олдида бундай жавобгарлик йўқ, жумладан, ўзини ҳимоя қилиш ва ҳоказо. Балки барча қонунлар ишлаши ва халқ ҳимояси мансабдор учун ниҳоятда катта масъулият юклайди. Демак, давлат рози бўлган, халқ рози бўлган Конституция ва ижтимоий шартномаларга сиёсатчилар биринчи навбатда амал қилишга мажбурдирлар, бу эса, миллатга садоқатнинг бир кўриниши, холос. Биз Япониядаги бошқарув раҳбарлари фаолиятида ҳам номувофиқликлар юз бериб туради.

Негатив ва манфий кўринишдаги садоқатнинг илдиз отиб кетмаслиги учун ҳақиқий масс-медиянинг борлиги бу юртнинг ривожланишига ҳисса қўшади, албатта.

Бунда, биринчидан, сиёсий хабарларнинг ўз вақтида тарқатилиши, иккинчидан, партияларнинг ниҳоятда фаоллиги, учинчидан, фуқаролик институтларининг мустақкам қарор топганлигини таъкидлаш жоиз.

Давлат хизматчиларини тайёрлаш амалиётидаги тартиб шундайки, келажакда тайинланиши мумкин бўлган кадрларгача тайёрлаб борилади. Сиёсий тизим ишлашида уларда юқоридан пастга ва пастдан юқорига каби икки хил тизим мавжуд. Яъни умумий давлат хизматчилари умумий тарзда шаффоф ўтадиган имтиҳонлар асосида танлаб олиниб, пастдан юқорига қараб илгариларди. Ҳар бир вазифадаги шахснинг кучли ва мукаммал илми бўлиши энг катта талаблардан биридир. Шу боис давлат хизматчиларини ишчиларнинг энг қаймоқ қисмидан йиғиб олиш тизими яхши йўлга қўйилган.



Ваколатларини жисмоний ва юридик шахслар манфаатларини кўзлаб бажариш ёки бажармаслик эвазига улардан ҳар қандай совғалар олиш тақиқланади. Давлат фуқаролик хизматчиси хизмат сафарлари вақтида, шунингдек, халқаро ва бошқа расмий тадбирлар муносабати билан совғалар олиши мумкин



Манфаатлар тўқнашуви – давлат фуқаролик хизматчисининг шахсий манфаатдорлиги унинг ўз хизмат ваколатларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатадиган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган вазият



Манфаатлар тўқнашуви юзага келган тақдирда, давлат фуқаролик хизматчиси ўзининг раҳбарига ёки юқори турувчи органига дарҳол ёзма шаклда хабар қилиши керак

Ўзбекистонда ўтган йилнинг февраль ойида **“Эл юрт” жамғармаси томонидан давлатнинг масъул лавозимларига кадрлар тайёрлаш учун маълум маънода ваколатлар** берилди. Жумладан, хорижий давлатларда давлат хизматчиларининг малакасини ошириш йўлга қўйилгани эътиборли, албатта. Ўзим ҳам жамғарма қошида ташкил этилган, педагоглар жамоасини ўқитадиган 20 нафардан ортиқ эксперт бўлими аъзоларидан бириман. Миллатнинг энг ақлли фарзандлари танлаб олиниб, кадрлар сифатида ўқиб-ўрганиб малакасини оширишга жўнатишга эришилмоқда.

Давлат хизматида яна бир муҳим масала шуки, ёши улуғ, билимли ва маълум даражада тажрибага эга мансабдорлар қўл остидаги инсонларга ўзининг тажрибасини ўртоқлашишидир. Уларда “Келажакда менинг ўрнимни эгаллаши мумкин” деган қўрқув бўлмаслиги тажрибали ёшлар сафини кенгайтиради. Японияда мана шу тажриба орттириш масаласига катта эътибор берилади, бошлиқлар ўз ходимларига бор илми ва ўрганган методикасини ўргатади.

Чунки уларда ходим бошлиқ ўрнига ўтказиб қўйилмаслигини билишади, тизим барқарор ишлайди. Мана шу тамойил самарали юритилса, ёш кадрлар захираси кучли бўлишига умид катта.

Афсус билан айтиш мумкинки, юртимиз чет давлатлар ичида коррупциялашган давлатлар қаторида қолмоқда. Хорижий тажрибаларда эса давлат хизматчиси бўлиб сайланаётган шахснинг мол-мулклари декларация қилиниб, оммага тўғри эълон қилинади. Давлатнинг муҳим лавозимига қўйилаётган кишининг нафақат даромадлари, балки қарз-

Япон қонунларида давлат хизматчиси давлат ёки сиёсатга эмас, халққа содиқлик ҳисси билан хизмат қилиши керак, деб белгилаб қўйилган. Давлат бошқаруви жамоавий фаолият бўлгани учун лидер бошқарувдаги хизматчиларни тўғри танлай билиши ва тўғри ишлата олиши зарур. Бунда ҳам садоқат масаласи чиндан-да аҳамиятлидир. Агар жамоада ҳақиқатдан ҳам бир-бирига содиқлик ва самимият бўлмайдиган бўлса, ушбу тизим олдида қўйилган мақсадларини амалга оширолмайди. Уларнинг бир-бирига ишониши жудаям керакли фактор ҳисобланади.

ларигача оммага ошкор қилинади. Чунки манфаатлар тўқнашуви бўлмаслиги керак, бироқ манфаатлар тўқнашуви ҳамма жойда ҳам учрайди, бу тизимнинг фойдали бўлишига тўсиқ бўлади. Яқинда бир воқеа бўлди: истеъфога чиқиши кутилаётган Япониянинг бош вазири Ёсихидэ Суганинг ўғли Вазирлар Маҳкамасидаги бир бўлим билан кўришиб, ўзининг хусусий фирмаси учун маълум бир шартномалар тузилишига сабаб бўлгани омма ўртасида норозилик ва шов-шувларга олиб келди. Бош вазирнинг халқ олдидаги нуфузига бу манфаатлар тўқнашуви катта таъсир кўрсатди.

Хулоса ўрнида таъкидлашни истардимки, япон сиёсатчилари халқ олдидаги жавобгарликни чуқур ҳис этиш бўйича энг аввалги ўринларда туради. Улар халқнинг мураккаб аҳволга тушишида ўзини айбдор санашади, истеъфо беришларини сўраган раҳбарларни кўрдик. Чет эл давлатларидаги бошқарув тизимида ҳуқуқ ва қонун устуворлиги муҳим, қонунлар ҳуқуқдан устун бўлмаган тарзда ишлайди. Шу юрт фарзанди сифатида кузатсам, бу устуворлик етарли даражада эмас. Ўзбекистонда туман ҳокимларининг сайлов ислохотини қўллаб-қувватлайман. Ва яна суд қарорларининг очиқлангани ҳам ислохотлар йўлидаги қадамлардан бири. Бу каби барча соҳалардаги бошқарув ва фаолият юритиш тизими ислох қилинишига халқимиз аллақачон тайёр. Зотан, бунда ҳозирги бор ҳолатни ўзгартиргандан кўра, етишиб келаётган авлодни тарбиялаган яхшироқ, деб ўйлайман. Агар биз янги авлод вакилларини яхши тарбиялайдиган бўлсак, сифатли ўқув қўлланмалари билан таъминласак, чуқур жавобгарлик ҳиссига эга бўлган авлодни тарбияласак кўзланган мақсадларга эришиш осонроқ кечади, назаримда.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Мирзиёев Ш.М. Халқимизнинг розилиги бизнинг фаолиятимизга берилган энг олий баҳодир. – Т.: Ўзбекистон. 2018.
2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 2022 йил 20 декабрь.
3. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонуни.

МУСТАҚИЛ ТАЪЛИМ

ДАВЛАТ ХИЗМАТЧИЛАРИНИНГ КАСБИЙ КОМПЕТЕНЦИЯСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ОМИЛИ СИФАТИДА



Азамат ШАИМКУЛОВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат бошқаруви
академияси Гулистон ҳудудий
филиали директори



Лутфия ҚОДИРОВА,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат бошқаруви
академияси Бошқарув маҳорати
кафедраси доценти

Аннотация: мақолада давлат хизматчиларининг касбий тайёргарлик даражасини ошириш тизимини такомиллаштириш борасида амалга оширилаётган ишлар таҳлил қилинган. Хусусан, давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишнинг асосий шаклларида бири сифатида мустақил таълимнинг аҳамиятига баҳо берилган. Давлат хизматчиларининг мустақил таълимини ташкил этишнинг ўзига хос жиҳатлари кўрсатилиб, хорижий тажриба негизда тегишли тавсиялар келтирилган.

Калит сўзлар: узлуксиз таълим, касбий компетенциялар, малака ошириш, мустақил таълим, масофавий таълим (e-learning), аралаш таълим (blended learning).

Самообразование в качестве фактора развития профессиональной компетенции государственных служащих

Азамат Шаимкулов,
директор Гулистанского регионального филиала
Академии государственного управления при
Президенте Республики Узбекистан,
Лутфия Кадирова,
доцент кафедры “Управленческого мастерства”
Академии государственного управления при
Президенте Республики Узбекистан

Аннотация: в статье проанализирована проводимая работа по совершенствованию системы повышения уровня профессиональной подготовки государственных служащих. В частности, оценивается значение самостоятельного образования как одной из основных форм непрерывного повышения профессиональной компетентности государственного гражданского служащего. Показаны специфические аспекты организации самостоятельного обучения государственных служащих, даны соответствующие рекомендации на основе зарубежного опыта.

Ключевые слова: непрерывное образование, профессиональные компетенции, повышение квалификации, независимое обучение, дистанционное обучение (e-learning), смешанное обучение (blended learning).

Self-education is as a factor in the development of professional competence of civil servants

Azamat Shaimkulov,
Director of the Gulistan regional branch of the Academy
of Public Administration under the President of the
Republic of Uzbekistan,
Lutfiya Kadirova,
Associate Professor of the Department of “Management
Skills” of the Academy of Public Administration under
the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract: the article analyzes the work being carried out to improve the system of raising the level of professional training of civil servants. In particular, the importance of independent education as one of the main forms of continuous improvement of the professional competence of the state civil servant was evaluated. Specific aspects of the organization of

independent education of civil servants are shown, and appropriate recommendations are given based on foreign experience.

Keywords: continuing education, professional competencies, professional development, independent learning, e-learning, blended learning.

Бугунги кунда Ўзбекистонда шиддат билан кечаётган янгилаш жараёнилари давлат хизматчиларининг билим ва кўникмаларини тезликда ўзгартириб бораётган шароитларга мослаштириш, уларнинг касбий ривожланишига янги ёндашишни талаб этмоқда. Давлат хизматини ислох қилиш ҳамда бошқарувда натижадорлик ва сифатни ошириш учун давлат хизматчилари ўз касбий малакаларини доимий равишда такомиллаштириб бориш имкониятига эга бўлишлари зарур.

“2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонида мамлакатимизни келгуси беш йилда ривожлантиришга қаратилган 100 та мақсаднинг 10-мақсади давлат фуқаролик хизмати тизимини замонавий стандартлар асосида ташкил этиш, шу жумладан, давлат хизматчиларининг касбий тайёргарлик даражасини ошириш тизимини такомиллаштиришни назарда тутди.

Ўзбекистон Республикаси “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуннинг 7-боб, 42-моддасида давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда ошириб бориш кўзда тутилган. Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишдан мақсад унинг самарали фаолият юритиши учун зарур бўлган билимлар, кўникмалар ва малакаларни эгаллаши учун шарт-шароитлар яратишдан иборатдир.

Қонунда давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишнинг асосий шаклларида бири си-

фатида қайта тайёрлаш, малака ошириш билан бир қаторда мустақил таълим ҳам кўрсатилган.

2020 йил 19 майда қабул қилинган “Таълим тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонунига кўра, “мустақил таълим олиш яқка тартибда амалга оширилади ҳамда таълим олувчиларни касбий, интеллектуал, маънавий ва маданий ривожлантиришга хизмат қилади”.

Давлат хизматчилари учун мустақил таълим – ишдан бўш вақтида янги билимлар ва тажрибага эга бўлиш бўйича касбий компетенциясини ошириш жараёнидир.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–5843-сонли Фармонида кўра, давлат органлари ва ташкилотлари давлат фуқаролик хизматчиларининг ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ҳар йили қисқа муддатли (30-60 соатли) малака ошириш курсларидан ўтишини таъминлаши шартлиги белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси ва унинг ҳудудий филиалларида ташкил этилаётган малака ошириш курсларида замонавий шароитларда бошқарув кадрларининг касбий билим ва савиясига қўйилаётган талабларни ҳисобга олган ҳолда, жойларда давлат ва жамият бошқаруви соҳасидаги раҳбар кадрларнинг малакасини ошириш ишлари амалга оширилмоқда. Бироқ бу малака ошириш курсларига юртимизда фаолият олиб бораётган 120 мингга яқин давлат фуқаролик хизматчиларининг бир қисми,

Ўзбекистон Республикаси “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуннинг 7-боб, 42-моддасида давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда ошириб бориш кўзда тутилган. Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишдан мақсад унинг самарали фаолият юритиши учун зарур бўлган билимлар, кўникмалар ва малакаларни эгаллаши учун шарт-шароитлар яратишдан иборатдир.

	Муҳим эмас	Қисман муҳим	Жуда муҳим	Зарур	“Жуда муҳим” ва “зарур” йиғиндиси
Кундалик иш тажрибаси	1	6	29	64	93
Жамоа ва бошқа ҳамкасблар билан билимларни бўлишиш	1	7	33	59	92
Веб қидирув (мақолалар, блоглардаги хабарлар, видео, подкастлар)	3	20	31	46	77
Раҳбарнинг фикр, мулоҳазаси ва таклифи	5	20	38	37	75
Онлайн курслар (талаб ва жадвал бўйича)	3	24	41	32	73
Тренер ёки устознинг фикр, мулоҳазалари ва таклифлари	7	23	45	25	70
Касбий тармоқдаги ўзаро ҳамкорлик (шахсан ёки ижтимоий тармоқлар орқали)	5	29	40	26	66
Компания ресурслари (ҳужжатлар, йўриқномалар)	7	31	35	27	62
Блоглар ва янгиликлар лентаси	13	44	29	14	43
Жонли виртуал таълим (Zoom/Teams ва ҳ.к.)	17	44	27	12	39
Конференциялар (шахсий ва виртуал)	18	51	26	5	31
Аудитория машғулоти	28	42	23	7	30

яъни асосан ўрта ва қуйи бўғин раҳбарлари жалб этилади.

Давлат хизматларини ислоҳ қилиш юзасидан 2022 йил 4 августда бўлиб ўтган видеоселектор йиғилишида Президент Шавкат Мирзиёев “шу пайтгача давлат хизматчиларининг атиги 20 фоизи малака оширган, бу – раҳбарлар кесимида 1 фоизга, ўринбосарлар бўйича эса 5 фоизга ҳам етмайди. Шунингдек, малака оширганларнинг 50 фоиздан ортиғи ўқитиш сифатидан норози” эканлигини таъкидлаб ўтди.

Ушбу муаммони самарали тарзда ҳал этишда мустақил таълим шаклларида фойдаланиш энг қулай ечимлардан биридир. Чунки ҳар бир инсон таълимга турлича ёндашади. Шунинг учун давлат хизматчиларининг мустақил таълими учун тингловчи томонидан созланадиган, турли-туман ўқитиш усуллари таклиф этиш лозим.

2020 йилда Modern Workplace Learning (Замонавий иш жойидаги таълим) ресурси томонидан иш жойида таълим олишнинг энг аҳамиятли усуллари борасида ўтказилган сўровномада иштирок этган 72 та мамлакатдан 7,5 минг кишининг анкеталарини таҳлил қилиб, ўз касбий фаолиятларида улар қан-

дай таълим турларини маъқул кўришларини аниқлаган.

Умумий натижалардан кўриниб турибдики, кўпчилик хизматчилар учун аудитория машғулоти, масофавий таълимдан кўра, кундалик иш жараёнида таълим олиш ва ҳамкасблар билан билимларни бўлишиш узлуксиз таълимнинг энг мақбул усуллари.

Кундалик иш жараёнида таълим олишнинг самарали воситаси эса мустақил таълим саналади. Таълимнинг бошқа шаклларида кўра, айнан мустақил билим орттириш шахсга йўналтирилган таълимни амалга ошириш, аниқ бир давлат хизматчисининг амалий фаолиятдан келиб чиқиб, унинг касбий эҳтиёжларини қондириш имконини беради.

Шуни таъкидлаб ўтиш лозимки, мустақил таълим иштирокчилар ўртасида фикр ва тажриба алмашиш шаклида малака оширишнинг бошқа турларида (тренинг, семинар, мастер-класс ва ҳ.к.) ҳам мавжуд. Аммо компьютер технологиялари ва интернет тармоғининг шиддат билан ривожланишига асосланган масофавий таълимнинг (e-learning) аҳамияти ошиб бориши билан

мустақил таълим янада долзарблик касб этмокда.

Таълимнинг бу шакли давлат хизматчиларини қайта тайёрлаш, малака ошириш ва мустақил таълим олиш орқали умуман узлуксиз таълимни ривожлантиришда янги имкониятларни очади. Масофавий таълимда тингловчи таълим учун қулай вақт, жой ва суръатни, ўзини қизиқтирган курс ёки дастурни мустақил тарзда танлайди. Аммо бу таълим турининг ўзига хос камчиликлари ҳам мавжуд: бошқа таълим иштирокчилари билан ижтимоий алоқанинг йўқлиги, назарий материални нотўғри талқин қилиш хавфи, энг асосийси – тингловчиларнинг мустақил равишда ўрганиш учун лозим юксак даражадаги истагининг мавжудлиги.

Сингапур тажрибасига мурожаат қиладиган бўлсак, бу ерда давлат хизматчилари йилига 100 соат таълим олишлари лозим. Ўз-ўзидан маълумки, бу соатни ишдан ажралган ҳолда бажариш мураккаб, шу сабабдан Сингапурда давлат хизматчиларини тайёрлаш ва қайта тайёрлашда масофавий ва мустақил тарзда ўқиб-ўрганишга катта аҳамият қаратилади. Бугунги кунда Сингапур давлат хизмати коллежи 22 соҳада таклиф этаётган 385 та дастурларнинг катта қисми электрон ва виртуал таълимни назарда тутди. Ушбу пуллик дастурларнинг айримлари қисман Сингапурнинг Давлат хизмати департаменти (Public Service Division (PSD) томонидан қопланади.

Буюк Британияда ҳам барча давлат хиз-

матчиларининг малакасини ошириш учун махсус платформа яратилган бўлиб, давлат хизматчилари у ердан масофавий таълим, онлайн-ресурслар ва кундузги курслар ҳақида маълумот олиши мумкин.

Бугунги кунда мамлакатимизда ҳам давлат хизматчиларининг мустақил таълим олишлари учун тегишли шароит яратиш бўйича айрим ишлар амалга оширилмоқда. Жумладан, Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан давлат фуқаролик хизматчиларининг малакасини ошириш онлайн платформаси – ilm.argos.uz ишга туширилди. Бу платформанинг қулайлиги шундаки, унда маълумотлар ҳам видео ҳам матн кўринишида берилган. Қолаверса, платформадан турли қурилмалар орқали кириб, бемалол фойдаланса бўлади. Ушбу платформада жами 36 та курс мавжуд бўлиб, уларнинг асосий қисми касбий кўникмаларни ривожлантиришга қаратилган. Бошқарув маҳорати учун зарур саналадиган юмшоқ кўникмаларни (лидерлик, мулоқот маданияти, ижтимоий мулоқотнинг замонавий усуллари, тизимли фикрлаш: тамойил ва технологиялар) ривожлантиришга қаратилган курслар эса озчиликни ташкил этади.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрацияси Раҳбари ҳузурида 2020 йил 23 октябрда бўлиб ўт-

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТЧИЛАРИ
ВАКАНТ ЛАВОЗИМЛАРИНИНГ
ЯҲОНА ОЧИҚ ПОРТАЛИ

Кабинетга кириш Telegram канал

Давлат хизматига очиқ йўл

Касб, лавозим, вакансия номини киритинг Қидирув

КЕНГАЙТИРИЛГАН ҚИДИРУВ

Номзодга эслатма: Танловда иштирок этиш учун [MY ARGOS.UZ](http://my.argos.uz) сайтидан маълумотларингиз тулиқ эканлигини текширинг!

1836 ЖАМИ ВАКАНСИЯЛАР 9048 ТАШКИЛОТЛАР СОНИ 38407 РЕЗЮМЕЛАР СОНИ 97631 ТАНЛОВ ИШТИРОКЧИЛАРИ

32926 ТЕСТ СИНОВЛАРИДА ҚАТНАШГАНЛАР 12092 СУҲБАТ БОСКИЧИДА ҚАТНАШГАН 1762 ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИНГАНЛАР

ган йиғилишнинг 7-сон баённомаси 10-банди ижросини таъминлаш мақсадида давлат фуқаролик хизматчилари учун Сиёсий (маърифат) ўқув соатлари ташкил этиб келинмоқда. Ушбу Сиёсий (маърифат) ўқув соатлари бугунги куннинг энг муҳим ва долзарб мавзуларига бағишланган бўлиб, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлигининг youtube канали, ҳамда ilm.argos.uz малака ошириш платформасига жойлаштириб борилмоқда.

Бу каби тадбирлар давлат хизматчиларини юртимизда рўй бераётган янгиликлар билан таништириб боришдан ташқари, уларнинг замонавий бошқарув талаблари асосида ўз малакаларини ошириш устида мустақил ишлашларида амалий ёрдам беради.

Таъкидлаш лозимки, мустақил таълим соҳасида моҳияти ва шаклига кўра мукамал ва яхлит фаолиятни ташкил этиш жуда мураккаб. Мустақил таълимда асосий юк инсоннинг ўзига тушади, ташқи, четдан ёрдам эса иккинчи даражали бўлиб, у ҳар доим ҳам самарали бўлавермайди. Муваффақиятли мустақил таълимни ташкил этишда узлуксиз таълимнинг бошқа элементлари (ўрта умумий таълим, ўрта махсус, касбий-ҳунар таълими, олий таълим, мактабдан ташқари, олий таълимдан кейинги таълим, кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш) мустақил таълимни қўллаб-қувватлаши, таълим олувчиларда мустақил ўқиб-ўрганиш кўникмасини шакллантириши лозим.

Тизимли таълимда алоҳида аҳамиятга эга бўлган мустақил таълимнинг ўзига хос хусусиятларини, аввало давлат хизматчиларининг фаол когнитив эҳтиёжлари ва қизиқишларининг ҳамда уларни қондириш учун ички мотивациянинг мавжудлиги, саъй-ҳаракатларнинг анланганлиги ва ҳаракатларнинг тизимли ташкил этилиши белгилаб беради. Агар ушбу омиллар мавжуд бўлса ва давлат хизматчилари ўзларини қизиқтирган мавзулар бўйича таълим материалла-

ридан доимий фойдаланиш имкониятига эга бўлсалар, улар ўзлари учун қулай вақтда ва жойда, ўзларига қулай тарзда мустақил таълим олиш имкониятига эга бўладилар. Янги ўқув материали пайдо бўлган тақдирда, улар алоҳида машғулотлар ташкил этилишини кутиб турмасдан уни ўзлаштира оладилар, шу билан бирга навбатдаги малака оширишга янги билимларни қабул қилишга тайёр ҳолда келадилар, бу эса улкан таълим самарадорлигига эришишга олиб келади.

Тезкор ўзгараётган дунёнинг янги талаблари анъанавий таълим моделининг билим беришга йўналтирилган парадигмасидан Life long learning (LLL) “ҳаёт давомида таълим” парадигмасига ўтишни тақозо этмоқда. Меҳнат бозоридаги ўзгаришларга мослашиш, технологияларни ўзлаштириш, янги кўникмаларга эга бўлиш учун LLLнинг формал, ноформал ва информал шакллари (таълим муассасалари, стажировка, тренинг, корпоратив таълим, тимбилдинг, онлайн-курслар) самарали фойдаланиш зарур.

Бугунги кунда таълимнинг глобал тенденциялари, янги таълим стандартларининг талаблари ва энг муҳими, глобал ахборот майдонининг ривожланиш хусусиятлари таълим тизимидан динамик ва мослашувчан шахсга йўналтирилган таълимни амалга ошириш учун шароит яратишни талаб этмоқда. Таълим парадигмаси кескин ўзгариб бормоқда: биз “билимлар захираси”дан касбий

ва шахсий ривожланишни муваффақиятли амалга ошириш учун зарур бўлган билимларни узлуксиз янгилаш имконини берадиган асосий компетенцияларни шакллантиришга интилоқдамиз. Бу эса, мустақил таълимни самарали тарзда ташкил этиш давлат хизматчиларининг касбий фаолиятида зарур бўлган тегишли ва изланаётган билим соҳаларида амалий кўникма ва кўникмаларни такомиллаштиришга хизмат қиладиган мустақил таълим дастурларини ишлаб чиқишни талаб этади.

Ушбу дастурлар давлат хизматчилари учун зарур

Шуни алоҳида таъкидлаб ўтиш жоизки, мустақил таълим назоратнинг барча шаклларида холи тарзда самарали бўла олмайди. Таълим олувчи учун нафақат мақсадларни англаш, балки олинган натижани баҳолаш, ўзлаштирилган билимлар даражасини аниқлаш имконияти муҳим. Бу бир томондан, таълим олувчига ўз кучига ишонч бағишласа, иккинчи томондан, таълимнинг кейинги босқичига ўтиш имкониятини кўрсатиб беради. Бунинг учун мустақил таълим тизимида орттирилган билимларни баҳолашни таъминловчи босқичли назорат зарур.

бўлган назарий билимлар билан таништириши ва мазкур компетенция белгилаб берадиган фаолият кўникмасини қўллаб кўриш имкониятини яратиши лозим. Шу ўринда индивидуал йўналтирилган ва масофавий технологиялар энг катта самарадорликка эга бўлади.

Шу ўринда давлат хизматчилари учун ташкил этиладиган электрон таълимда эътибор бериш лозим бўлган жиҳатларга тўхталиб ўтиш жоиз. Улар қуйидагиларни ўз ичига олади: электрон таълим ресурсида жойлаштирилган назарий материал ва ўрганилган материални мустақамлаш имконини берадиган амалий вазифалар, ахборот-коммуникация технологияларидан фойдаланган ҳолда ишлаб чиқилган, материални ўзлаштириш даражасини мустақил тарзда баҳолашга имкон берадиган назорат ва баҳолаш компоненти.

Шу билан бирга баъзи ҳолатларда мустақил таълим самарадорлигининг шarti бўлган қайтма алоқанинг мавжудлиги ҳам жуда муҳим. Давлат хизматчисига малакали ёрдам зарур бўлган вазиятда, мутахассисга мурожаат қилиш имкониятига эга бўлиши лозим.

Масофавий таълимнинг устун жиҳатларидан фойдаланган ҳолда таълим беришнинг мукамал усуллари билан бири аралаш таълим (blended learning) саналади. Аралаш таълимда таълимнинг анъанавий шакллари компьютер технологиялари ва интернет

тармоғи ресурсларидан фойдаланишни назарда тутадиган масофавий таълим ҳамда мустақил таълим билан қоришиб кетади. Аралаш таълим билим олиш, шахсан мулоқотга киришиш, амалиётда синаб кўриш, янги кўникмаларни ўзлаштириш, ахборотни қабул қилишнинг индивидуал хусусиятларини ҳисобга олиш, ахборотнинг йўқолиш хавфини бартараф этишга имкон беради.

Бундай таълим шаклини қўллаш давлат хизматчиларида мустақил таълим олиш ва ахборот излаш кўникмасини шакллантиради, шу билан бирга таълим жараёнини касбий фаолият билан бирлаштиришга хизмат қилади. Ташкилотлар учун аралаш таълим ходимларни иш жараёнидан ажратиш вақтини қисқартиришга, таълим олишга мотивациялашга, узоқ ҳудудда фаолият юритадиган ходимларни таълим жараёнига жалб этишга ва таълимга сарфланадиган маблағни қисқартиришга имконият яратади.

Хулоса қилиб айтадиган бўлсак, тезкор ўзгаришлар даврида мустақил таълим олишга рағбатлантириш учун тизимли мустақил таълим давлат хизматчилари малака оширишининг тўлақонли турига айланиши зарур. Мустақил таълимнинг муваффақияти унинг амалга оширилганлиги тўғрисидаги қандайдир ҳужжатнинг мавжудлиги билан эмас, давлат хизматчисининг касбий мажбуриятларини сифатли ва самарали бажариши билан белгиланиши керак.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ–60-сонли Фармони.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–5843-сонли Фармони.
3. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонуни.
4. Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 19 майдаги “Таълим тўғрисида”ги Қонуни.
5. <https://www.modernworkplacelearning.com/cild/mwl/learning-value/>
6. <https://ilm.argos.uz/courses>
7. <https://xabar.uz/ud4p>
8. Рустамбеков И. Опыт Сингапура в совершенствовании государственной службы в Республике Узбекистан. Ўзбекистон қонунчилиги таҳлили, (2), 7–9.
9. Civil Service College// <https://www.csc.gov.sg/learning-at-csc> (мурожаат вақти 25 октябрь 2022 йил)
10. Civil Service Learning// <https://identity.learn.civilservice.gov.uk>
11. Охрименко А.А. Матиевская Н.Б. Самообразование как элемент системы непрерывного образования руководящих кадров в Республике Беларусь // Наука. Освіта. Інновації. – 2012. № 1 (5). – С. 77-82.

НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ:

ВЗГЛЯД ИЗ КЫРГЫЗСТАНА, РОССИИ И УЗБЕКИСТАНА



Алмазбек АКМАТАЛИЕВ,
ректор Академии государственного управления Республики Кыргызстан, кандидат философских наук, профессор



Андрей МАРГОЛИН,
директор ИФУР, проректор РАНХиГС, доктор экономических наук, профессор



Дилфуза РАХИМОВА,
зав.кафедрой “Теория и практика менеджмента” Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан, доктор экономических наук, профессор

Аннотация: в статье рассмотрены новые тенденции развития профессиональных компетенций государственных служащих Кыргызстана, России и Узбекистана. Дан сопоставительный анализ Закона “О государственной гражданской службе” Республики Узбекистан с Законами Республики Кыргызстан и Российской Федерации. В заключении даны предложения по усовершенствованию и развитию деятельности государственных служащих.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, государственные служащие, профессиональная квалификация, должность, кадровый резерв, служебные обязанности, коррупция, стратегическое мышление, управление изменениями, профессиональные полномочия.

Кыргызистон, Россия ва Ўзбекистоннинг давлат хизматчилари профессионал компетенцияларини ривожлантиришнинг янги тенденциялари

Алмазбек Акматалиев,
Кыргызистон Республикаси Президенти хузуридаги Давлат бошқаруви академияси ректори, фалсафа фанлари номзоди, профессор,

Андрей Марголин,

Барқарор ривожланиш ва молия институти директори, Россия халқ хўжалиги ва давлат хизмати академияси проректори, иқтисод фанлари доктори, профессор,

Дилфуза Рахимова,

Ўзбекистон Республикаси Президенти хузуридаги Давлат бошқаруви академияси “Менежмент назарияси ва амалиёти” кафедраси мудири, иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Аннотация: мақолада Қирғизистон, Россия ва Ўзбекистоннинг давлат хизматчилари профессионал компетенцияларини ривожлантиришнинг янги тенденциялари кўриб чиқилган. Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуни Қирғизистон Республикаси ва Россия Федерациясининг қонунлари билан қиёсий таҳлил қилинган. Хулоса ўрнида, давлат хизматчилари фаолиятини ривожлантириш ва такомиллаштириш юзасидан таклифлар берилган.

Калит сўзлар: профессионал компетентлик, давлат хизматчилари, профессионал малака, лавозим, кадрлар захираси, хизмат вазибалари, коррупция, стратегик фикрлаш, ўзгаришларни бошқариш, профессионал ваколатлар.

New trends in the development of professional competencies of civil servants: a view from Kyrgyzstan, Russia and Uzbekistan

Almazbek Akmatalliev,

Rector of the Academy of Public Administration of the Republic of Kyrgyzstan, PhD (in Philosophy), Professor,

Andrey Margolin,

Director of IFSD, Vice-Rector of RANEPA

DSc (in Economics), Professor,

Dilfuza Rakhimova,

Head of the Department "Theory and Practice of Management" Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract: *the article considers new trends in the development of professional competencies of civil servants in Kyrgyzstan, Russia and Uzbekistan. The comparative analysis is given to the Law "On the State Civil Service" of the Republic of Uzbekistan, with other Laws of the countries of the Republic of Kyrgyzstan and the Russian Federation. In conclusion, proposals are given for the improvement and development of the activities of civil servants.*

Keywords: *professional competencies, civil servants, professional qualifications, position, personnel reserve, official duties, corruption, strategic thinking, change management, professional authority.*

В Республике Узбекистан был принят Закон "О государственной гражданской службе" (в дальнейшем изложении "Закон"), создавший объективные предпосылки для повышения эффективности государственного управления на основе реализации принципа меритократии¹, привлечения на государственную службу талантливой молодежи и ее всестороннего профессионального развития.

Весьма показательно, что рассматриваемый Закон обращен в будущее и в значительной степени учитывает новые тренды развития профессиональных компетенций государственных гражданских служащих. Как известно, несмотря на определенную специфику страновых моделей таких компетенций, практически все они учитывают необходимость формирования стратегического мышления, приобретения навыков управления человеческими ресурсами и командной работы, эффективного управления изменениями, ориентации на достижение результата, стремления к непрерывному профессиональному росту, а также в последнее время, в особенности, развития цифровых компетенций.

Тем не менее, никакая, даже утвержденная официально, модель компетенций государственных служащих не может рассматриваться как "застывшая догма" и представляет собой "живой организм", способный адаптироваться к происходящим изменениям, скорость которых в настоящее время лишь увеличивается.

Именно под этим углом зрения авторы настоящей статьи попытались посмотреть на принятый Закон с учетом особенностей норм аналогичных законодательных актов, дей-

ствующих в Республике Кыргызстан и Российской Федерации.

Государственная служба в Республике Кыргызстан основывается на единстве и целостности системы государственного управления. На основании Закона Республики Кыргызстан от 30 мая 2016 года № 75 "О государственной и коммунальной службе", государственная служба – профессиональная деятельность граждан Республики Кыргызстан в государственных органах.

Государственным служащим является гражданин Республики Кыргызстан, занимающий административную должность в государственном органе и осуществляющий профессиональную служебную деятельность на постоянной основе в рамках осуществления должностных полномочий. К принципам государственной службы относятся:

- верховенство Конституции;
- стабильность и преемственность;
- профессионализм, инициативность;
- право граждан Республики Кыргызстан на равный доступ к занятости независимо от пола, расы, языка, инвалидности, национальности, религии, политических или иных убеждений, происхождения, имущественного или иного положения;
- продвижение по службе на основе профессиональных заслуг;
- правовая, экономическая и социальная защита работников.

В Республики Узбекистан в статье 5 рассматриваемого Закона определены основные принципы государственной гражданской службы, по сравнению с принципами государственной службы Республики Кыргызстан здесь они более шире рассмотрены и есть

¹ Меритократия – власть достойных (от лат. *meritus* – достойный и греч. *κράτος* – власть), принцип управления, означающий что к власти приходят самые компетентные люди вне зависимости от их происхождения и "толщины кошелька".

пункты, включающие в себя равенство прав граждан Республики Узбекистан на доступ к государственной гражданской службе, объективность и компетентность государственных гражданских служащих, ответственность государственных органов и должностных лиц перед обществом и гражданами.

Одной из особенностей Закона о государственной службе Республики Кыргызстан является статья о контрактной форме оплаты некоторых категорий государственных и муниципальных служащих. Логика данного нововведения в том, что законодатель делает попытку частичного ухода от “уравниловки” в системе оплаты госслужащих. Не секрет, что, примерно, 20 процент госслужащих в каждом госоргане делают около 80 процент всей работы (Закон Парето). Но система штатных расписаний в оплате труда не дает возможности привлекать на госслужбу особо полезных и эффективных менеджеров, в том числе из бизнес – сектора, из международных организаций. Контрактная оплата труда позволяет привлечь на госслужбу и поставить более высокую конкурентную заработную плату отдельным сотрудникам. Количество таких служащих не может превышать 10 процент штатной численности. Еще одна привлекательная черта – институционализация системы ротации госслужащих. Этому посвящена отдельная статья Закона о госслужбе Кыргызстана. Четкое правовое определение целей и видов ротации кадров, прав и обязанностей ротлируемых госслужащих позволяет решить несколько важных задач, среди которых можно выделить:

1. Антикоррупционное управление, когда ротация кадров нивелирует или сводит на нет упрочившиеся негативные связи и порядки в том или органе власти. Например, кумовство, регионализм, трайбализм, nepотизм в подборе и расстановке кадров.

2. Усиление того или иного органа власти за счет кооптирования туда сильного менеджера.

3. Органичное расширение передовых методов управления через ротацию кадров, владеющих сильными компетенциями и опытом. Ротация может быть как по горизонтали, так и по вертикали.

4. Внесение в работу органа государственной власти новизны и творчества, креатива. Ибо в выражении “новая метла метет по-новому” нельзя видеть только отрицательное. Новый кадр, тем более руководящий – это и

борьба со старым и привычным, это новый взгляд на проблемы и их решение.

5. Ротация – это возможность реального испытания кадра в новых для него условиях, сможет ли он или она так же успешно справиться с проблемами на новом месте, как и прежде. Или сильным делала его “команда” на старом месте?

Для отдельных категорий должностей, при согласии служащего, может быть установлена контрактная система оплаты труда.

Перечень должностей, по которым может быть установлена контрактная система оплаты труда, определяется руководителем государственного органа, органа местного самоуправления в пределах не более 10 процентов от штатной численности служащих государственного органа, органа местного самоуправления.

При контрактной системе оплаты труда среднемесячная заработная плата служащего не может быть ниже той, которую служащий должен получать по занимаемой должности в соответствии с условиями оплаты труда, установленными законодательством.

Порядок заключения контракта, обязательные требования к контракту и обязательные сведения, которые должны быть отражены в контракте, определяются Президентом.

Следует отметить, что совершенствование законодательства в области государственной службы является непрерывным процессом, отражающим как результаты анализа лучшего мирового опыта, так и необходимость повышения качества государственного управления с учетом новых вызовов. Так, федеральный закон “О государственной гражданской службе в Российской Федерации”, хотя и принят еще 27.07.2004 года, в настоящее время действует в редакции от 30.12.2021 г. и содержит нормы, ввод которых отложен до 01.01.2023 г. В Российской Федерации ротации подвержены все государственные служащие. Должность гражданской службы в порядке ротации гражданских служащих замещается на срок от трех до пяти лет. В Российской Федерации по общим правилам аттестация проходит 1 раз в 3 года. Продвижение по службе происходит на конкурсной основе.

С этой точки зрения принятый в Республике Узбекистан Закон “О государственной гражданской службе” представляет для Рос-

сийской Федерации несомненный интерес. В настоящей статье мы рассмотрим лишь один из аспектов этого интереса, связанный с созданием условий для формирования активной профессиональной позиции государственных служащих при исполнении своих непосредственных обязанностей. Именно такая позиция объективно необходима для появления в сфере государственного управления критической массы руководителей, экспертов и исполнителей с высоким чувством персональной ответственности, обладающих видением перспектив развития и способностью к разработке механизмов, обеспечивающих достижение поставленных целей.

В этом контексте представляется целесообразным сравнительный анализ использования термина “бездействие” в законодательстве о государственной службе Российской Федерации и Республики Узбекистан.

Так, в соответствующем российском законе этот термин упоминается лишь дважды – в статье 59 в части права государственного служащего, в отношении которого проводится служебная проверка, обжаловать решения и действия (бездействие) гражданских служащих, такую проверку проводящих, и в статье 70, регламентирующей деятельность органов по рассмотрению индивидуальных служебных споров (здесь государственному служащему предоставляется право обжалования неправомерных действий или бездействия представителя нанимателя при обработке и защите его персональных данных). Очевидно, что при таком подходе бездействие государственного служащего при принятии профессиональных управленческих решений остается без правовых последствий даже в тех случаях, когда такое бездействие может привести к негативным последствиям и поставить под сомнение возможность достижения целей деятельности структурного подразделения, в котором он работает.

По сути, такая конструкция законодательства оставляет “за кадром” склонность к профессиональному риску, пусть даже и оправданному, не стимулирует поиск управленческих инноваций, зачастую остро необходимых для принятия решений в условиях нарастающей неопределенности.

Характерно, что в рассматриваемом законе Республики Узбекистан реализован принципиально иной подход. В частности, позитивной оценки заслуживает до известной степени неожиданное появление рассматриваемого понятия в статье 17 “Правила этического поведения государственных гражданских служащих”, где нарушением считается не только действие, но и бездействие, которое может опорочить деловую репутацию государственного гражданского служащего и авторитет государственной гражданской службы. Если попытаться сформулировать понятие ценностей в терминах принципов, которым мы следуем даже тогда, когда нам это кажется невыгодным, то значимость негативной характеристики бездействия с точки зрения заботы о репутации государственного органа становится предельно ясной. В настоящее время на первый план все в большей степени выходит проблема доверия между государством, бизнесом и гражданским обществом и его укрепление должно стать императивом этического поведения государственных служащих, а бездействие ему прямо противоречит.

В Республике Узбекистан в главе 3, статье 11 Закона, определен правовой статус государственного гражданского служащего.

Сравнительно с законом Республики Кыргызстан государственный гражданский служащий Узбекистана дополнительно имеет право на получение своевременно и в полном объеме оплаты труда в соответствии со спецификой и сложностью возложенных на него обязанностей, с количеством и качеством выполненных работ; получение поощрения за профессиональные компетенции и особые за-

Так, в соответствующем российском законе этот термин упоминается лишь дважды – в статье 59 в части права государственного служащего, в отношении которого проводится служебная проверка, обжаловать решения и действия (бездействие) гражданских служащих, такую проверку проводящих, и в статье 70, регламентирующей деятельность органов по рассмотрению индивидуальных служебных споров (здесь государственному служащему предоставляется право обжалования неправомерных действий или бездействия представителя нанимателя при обработке и защите его персональных данных).

**Государственный
служащий в Республике
Кыргызстан имеет
следующие права:**

01

- уважение личного достоинства, справедливое и уважительное отношение к себе;

02

- требовать выполнения Конституции и иных нормативных правовых актов в пределах установленных полномочий, а также решений, принятых работником в пределах его профессиональных полномочий;

03

- на обучение для повышения профессиональной квалификации;

04

- на карьерный пост;

05

- указываются сведения, документы и другие материалы, необходимые для осуществления своих полномочий.

слуги; регулярное повышение квалификации за счет средств государственного органа и иных средств, не запрещенных законодательством; внесение изменений в трудовой договор и его прекращение в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством; отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных государственных гражданских служащих, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, а также ежегодных трудовых отпусков; правовую и социальную защиту, а также государственное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством; отказ от выполнения незаконных поручений и требований руководства государственного органа; обеспечение государственной защиты в случае сообщения о фактах коррупционных правонарушений в государственной гражданской службе; выражение мнения руководству государственного органа по служебным вопросам, внесение предложений по совершенствованию деятельности государственного органа, в котором он проходит го-

сударственную гражданскую службу; сохранение должности государственной гражданской службы и заработной платы в случае направления его государственным органом на переподготовку и повышение квалификации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством; возмещение материального ущерба и компенсацию морального вреда, причиненного во время прохождения государственной гражданской службы, в порядке, установленном законодательством; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

В статье 12, посвященной обязанностям государственного гражданского служащего, введено добросовестное выполнение своих служебных обязанностей, соблюдение установленных государственным органом правил этического поведения, порядок работы со служебной информацией, а также иные правила, связанные с прохождением государственной гражданской службы, а также соблюдением установленных настоящим Законом ограничений, связанных с прохождением государственной гражданской службы.

Немаловажен пункт недопущения конфликта интересов, о беспристрастности и объективности. Также присущие многим руководителям в настоящее время бездействия, которые во многих случаях приводят к подрыву авторитета государственного органа или возникновению сомнений в добросовестности исполнения им своих служебных обязанностей, в том числе от любых форм дискриминации, необъективности или особого расположения к кому-либо при исполнении своих служебных обязанностей.

Показательно также, что в статье 14, посвященной определению сферы ответственности государственного служащего, прямо указывается следующее: “Незаконные действия (бездействие) государственного гражданского служащего, а также ненадлежащее выполнение служебных обязанностей влекут за собой ответственность...”. Продолжением этой логики является норма, в соответствии с которой правовым последствием бездействия государственного служащего является необходимость возмещения им вреда физическим или юридическим лицам. Применение отмеченных норм на практике будет способствовать формированию современного образа государственного служащего: инициативного, соблюдающего разумный баланс между достижением текущих результатов и долгосрочных целей, стремящегося к наилучшему использованию имеющихся в его распоряжении ресурсов.

С учетом выраженной антикоррупционной направленности закона Республики Узбекистан о государственной гражданской службе, характерным является акцент на необходимость проявления нетерпимого отношения к коррупции и предотвращения как действий, так и бездействий, которые могут к ней привести, содержащийся в статье 16. Анализ опыта борьбы с коррупцией, накопленного в Сингапуре в течение 30 лет правления Ли Куан Ю и во многом считающегося каноническим, наглядно свидетельствует о том, что без активной позиции занимающихся этой проблемой управленцев ее решение невозможно.

Отмеченная антикоррупционная направленность закона проявляется в том, что в нем предусмотрена специальная глава 4. “Противодействие коррупции в области государственной гражданской службы”, в которой весьма конкретно изложена система мер по предупреждению коррупции в области

государственной гражданской службы и предметно раскрывается сущность нетерпимого к ней отношения, включая и закрепленную законодательно защиту государственного служащего, сообщившего о фактах коррупции.

В российском законе о государственной гражданской службе тематика борьбы с коррупцией также представлена достаточно широко и рассматриваются в различных статьях: “Ограничения, связанные с гражданской службой”, “Урегулирование конфликта интересов на гражданской службе”, “Представление сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера”, “Отстранение от замещаемой должности гражданской службы”, “Расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя”, “Служебная проверка”. Сами перечисленные названия статей свидетельствуют о том, что весьма работоспособные нормы законодательства ориентированы, прежде всего, на формирование системы наказаний за коррупционные правонарушения и в меньшей степени затрагивают проблему их профилактики. В перспективе, при внесении дополнений и изменений в рассматриваемое российское законодательство, представляется целесообразным принять во внимание идею концентрации проблематики противодействия коррупции в отдельной главе закона по аналогии с подходом, реализованным в Республике Узбекистан и заключающимся в сбалансированном применении системы наказаний за коррупционные правонарушения и профилактических мер по их предупреждению.

В новых тенденциях и в развитии профессиональных компетенций государственных служащих немаловажную роль играет статья 21, посвященная системе государственной гражданской службы, где отмечено, что всем гражданам Республики Узбекистан, соответствующим установленным квалификационным требованиям, гарантируются равные возможности для поступления на государственную гражданскую службу, также для эффективной реализации возложенных задач формирование профессиональных компетенций обеспечивается за счет организации переподготовки, повышения квалификации, образования государственного гражданского служащего. Надлежащее вознаграждение и продвижение по службе государственного гражданского служащего обеспечиваются на основе объективной и справедливой оценки

его профессиональных компетенций и особых заслуг.

Процедура проведения вступительных испытаний в Российской Федерации закреплена законодательно на федеральном уровне. В 79 ФЗ прописано, кто должен войти в конкурсную комиссию, сколько этапов подразумевает проведение конкурса. В РФ предусмотрено проведение тестирования как основной способ проведения испытания. Также существуют другие формы испытания: анкетирование, собеседование, написание реферата, проведение групповых дискуссий.

Оценка деятельности государственных служащих Республики Кыргызстан предусматривает оценку эффективности работы сотрудников путём определения уровня эффективности выполнения должностных обязанностей в соответствии с целями и задачами государственного органа.

На основании принципов беспристрастности, однородности, прозрачности, регулярности оценивается деятельность государственных служащих. Цель оценки в определении профессионального уровня работника, уровня вклада работника в достижение целей и задач государственного органа, анализ текущих результатов достижения целей, корректировка процесса достижения результатов, планирование профессионального развития работника, мотивирование работника на достижение высоких результатов, принципы оценки.

В Республике Узбекистан в статьях 24–25, где определены квалификационные ранги должностей государственной гражданской службы, дана возможность национальному кадровому резерву в получении квалификационных рангов должностей государственной гражданской службы, исходя из групп и категорий должностей государственной гражданской службы, а также повышения профессиональной компетентности и про-

движения по службе государственного гражданского служащего.

В планировании карьеры в Республики Кыргызстан государственный орган и орган местного самоуправления разрабатывают комплекс мер, направленных на карьерный рост работников. Организация планирования карьеры обеспечивается функционированием кадрового резерва, соблюдением порядка отбора, ротации, повышения потенциала работника, аттестации, материального и нематериального поощрения. Кадровый резерв государственной службы представляет собой группу кандидатов на административные должности. Кадровый резерв состоит из национального и внутреннего резервов. Национальный кадровый резерв состоит из кандидатов на ключевые и высшие руководящие должности. Национальный резерв кадров формируется уполномоченным государственным органом путем проведения конкурса. Внутренний кадровый резерв состоит из кандидатов на младшие, старшие и ключевые должности. Внутренний резерв кадров формируется руководителем соответствующего государственного органа, местного государственного органа. Порядок формирования и функционирования внутренних и национальных резервов кадров определяется Правительством.

В Республике Кыргызстан установлены следующие требования к государственным служащим:

- государственный служащий должен быть гражданином Республики Кыргызстан;
 - быть не моложе 21 года – для государственной службы;
 - соответствовать квалификационным требованиям для данной должности.
- Работником не может быть лицо:
- признан по решению суда запрещенным к работе по найму;
 - наличие уголовного дела.

В Республики Кыргызстан к государственным служащим поставлены следующие квалификационные требования:



Статья 38 посвящена переводу на другую должность государственной гражданской службы, государственному гражданскому служащему даётся возможность по состоянию здоровья на основании медицинского заключения, который не может исполнять служебные обязанности по занимаемой должности, с его письменного согласия предоставляется соответствующая его профессиональным компетенциям и не противопоказанная по состоянию здоровья другая должность государственной гражданской службы.

Статья 42, для непрерывного повышения профессиональной компетенции государственного гражданского служащего, создаются условия для приобретения им знаний, навыков и умений, необходимых для его эффективной деятельности. Уровень профессиональной компетенции государственного гражданского служащего регулярно оценивается государственным органом посредством информационных систем, позволяющих определить уровень его знаний, умений и навыков. А также переподготовка, повышение квалификации и самостоятельное обучение являются основными формами непрерывного повышения профессиональной компетенции государственного гражданского служащего. Переподготовка является образовательным процессом, организованным с целью приобретения дополнительных профессиональных знаний, навыков и умений, необходимых для эффективной деятельности государственного гражданского служащего.

Повышение квалификации является образовательным процессом, направленным на повышение и регулярное обновление профессиональной компетенции государственного гражданского служащего.

В Российской Федерации выплачивают госслужащим пособия на жилье. Это единовременная выплата на приобретение жилого помещения. Также госслужащие уходят на пенсию раньше установленного законом

возраста, но к государственным гражданским служащим это не относится. Награждение обычно сопровождается единовременной материальной выплатой.

Процесс увольнения с государственной службы в каждой стране имеет свои специфические черты. В Российской Федерации прекращение служебного контракта, освобождение от замещаемой должности и увольнение оформляются правовым актом государственного органа. Причины могут быть разными, от инициативы госслужащего до увольнения за определенные нарушения.

Во всех странах:

- имеется база законов и иных видов нормативных правовых документов, регламентирующих деятельность государственных служащих;

- деятельность государственных служащих координирует глава государства – Президент;

“Увольнение, назначение, обучение, стажировка, контроль деятельности, аттестация государственных служащих согласовываются с законом и нормативными документами в соответствии с законом”;

- на основании этих документов регулируются квалификационные требования к государственным служащим.

Принимая во внимание тот факт, что требования, предъявляемые к государственным служащим, возрастают по значимости и весу, а система обслуживания все теснее связывается с информационно-коммуникационными технологиями, целесообразно определить квалификационные требования в дифференцированной форме.

Желательно сформировать единую информационную базу с целью мониторинга деятельности государственных служащих и анализа их эффективности.

Целесообразно ввести единую систему аттестации в целях организации систематического контроля результатов обучения, переподготовки и стажировки государственных служащих.

Источники и литература:

1. Закон Республики Узбекистан “О государственной гражданской службе” от 08.08.2022 г.
2. Карапетян Н.С., Каунов Е.Н. Трансформация компетенций государственных служащих в условиях развития цифровых технологий // Креативная экономика. – 2020. – Том 14. № 6. – С. 993-1010.
3. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
4. Анализ мирового опыта формирования моделей компетенций государственных служащих подробно рассмотрен в работе: Карапетян Н.С., Каунов Е.Н. Трансформация компетенций государственных служащих в условиях развития цифровых технологий // Креативная экономика. – 2020. – Том 14. № 6. – С. 993-1010.

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТЧИЛАРИ КАСБИЙ ЎСИШИНИ БОШҚАРИШ ТИЗИМИНИНГ ИЛМИЙ-АМАЛИЙ АСОСЛАРИ



Анвар ЮЛДАШЕВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат бошқаруви академияси
“Бошқарувда АКТ” кафедраси профессори,
тарих фанлари доктори

Аннотация: мақола давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий ўсиши муаммосининг долзарб жиҳатларига бағишланган. Унда “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 7-боби 33-моддаси “Давлат фуқаролик хизматини ўташ”, 36-моддаси “Давлат фуқаролик хизматчиси фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш” ва 37-моддаси “Давлат фуқаролик хизмати бўйича кўтарилиш”да белгиланган вазифаларни амалга ошириш масалалари таҳлил қилинган. Мақолада таъкидланишича, бошқарув соҳасидаги ҳозирги асосий муаммо – анъанавий бошқарув фаолиятининг стереотиплари ва ҳозирги ривожланиш босқичининг талаблари ўртасидаги зиддиятларнинг кучайиши. Муаллиф давлат хизмати кўп қиррали ва мураккаб фаолият эканлигини инобатга олиб, давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда ошириш мазмунига янгича ёндашуви асослайди.

Калит сўзлар: давлат фуқаролик хизмати, профессионализм, давлат хизматчиларининг касбий фаолияти, давлат хизматчиларининг малакасини ошириш, профессионализм.

Научно-практические основы системы управления профессиональным ростом государственных служащих

Анвар Юлдашев,
профессор кафедры “ИКТ в управлении” Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан, доктор исторических наук

Аннотация: статья посвящена актуальным аспектам проблемы профессионального роста государственных служащих. В ней проанализированы вопросы, указанные в статье 33 “Прохождение государственной гражданской службы”, статье 36 “Оценка деятельности государственных служащих” и статье 37 “Продвижение по службе” главы 7 Закона Республики Узбекистан “О государственной гражданской службе”. Согласно статье, актуальной проблемой в сфере управления является нарастание противоречий между стереотипами традиционной управленческой деятельности и требованиями современного этапа развития. Учитывая, что государственная служба представляет собой многогранную и сложную деятельность, автор обосновывает новый подход к содержанию непрерывного повышения профессиональной компетентности государственных служащих.

Ключевые слова: государственная служба, профессионализм, профессиональная деятельность государственных служащих, повышение квалификации государственных служащих, профессионализм.

Scientific and practical foundations of the management system for the professional growth of civil servants

Anvar E.Yuldashev,
DSc (in History), Professor of Department of ICT of Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan, Professor

Abstract: the article is devoted to the current aspects of the problem of professional growth of state civil servants. It analyzes the tasks specified in Chapter 7 of the Law of the Republic of Uzbekistan "On the State Civil Service", Article 33 "Performing State Civil Service", Article 36 "Evaluation of the Performance of State Civil Servants" and Article 37 "Promotion in State Civil Service". According to the article, the current main problem in the field of management is the growing conflict between the

stereotypes of traditional management activities and the requirements of the current stage of development. Considering that the state civil service is a multifaceted and complex activity, the author bases a new approach to the content of continuous improvement of the professional competence of the state civil servant.

Keywords: state civil service, professionalism, professional activity of state civil servants, advanced training of state civil servants.

Бошқарув маҳорати

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев ташаббуси билан бошланган ва асосий мақсади аҳоли фаровонлигини оширишга қаратилган янги иқтисодий сиёсат ҳар бир раҳбар ходим зиммасига юқори даражадаги масъулият ва талаблар юклайди. Олиб борилаётган кенг кўламли ислохотлар, аввало, ҳар бир раҳбардан ғайрат-шижоат, ҳалоллик ва садоқат билан ишлашни талаб этмоқда. "Ҳақиқий раҳбар, ҳақиқий етакчи одамларнинг бардошини синаш учун эмас, балки уларга муносиб шарт-шароит яратиб бериш, оғирини енгил қилиш учун раҳбар этиб тайинланади", деб таъкидлаган эди Президентимиз Шавкат Мирзиёев Андижонда ўтказилган мажлисда сўзлаган нутқида.

2022–2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида давлат бошқаруви органларида қуйидаги мақсадлар асосида ислохотларни амалга ошириш назарда тутилган:

маҳаллий давлат ҳокимияти органлари фаолиятининг институционал асосларини замон талабларига мослаштириш;

давлат бошқаруви органлари фаолиятини "фуқароларга хизмат қилишга йўналтириш" тамойили асосида трансформация қилиш;

ихчам, профессионал, адолатли, юқори натижадорликка хизмат қиладиган давлат бошқаруви тизимини жорий қилиш;

давлат бошқаруви тизимида маъмурий аппаратни ихчамлаштириш ва иш жараёнларини мақбуллаштириш.

2022 йил 8 август куни "Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида"ги Қонун қабул қилинди. Давлатимиз раҳбари ҳужжатга давлат хизмати соҳадаги муаммоларни ҳал қилиш 30 йилга кечикканини таъкидлаган йиғилишдан кейин имзо чекди. "Ҳали давлат хизмати чинакам халқни рози қиладиган тизимга айланиб йўқ", – деган эди юртбошимиз мазкур йиғилишда. Шу билан бирга, президент қонун икки йил давомида чуқур муҳокамалар

асосида маҳаллий ва хорижий экспертларни жалб қилган ҳолда ишлаб чиқилганини айтганди.

Илмий-назарий тарафдан қараганда, **мазкур қонуннинг** мазмун-моҳияти ва унда қўйилган талабларни икки жиҳатдан ўрганиш мумкин. **Биринчидан**, бугунги глобаллашув шароитида давлат хизмати ва уни бошқаруви миллий иқтисодиётни ривожлантиришнинг етакчи ташкиллаштирувчиси бўлиб келмоқда. Бундай шароитда давлат хизматини амалга ошириш ва уни бошқаришни самарали ташкил қилиш ҳар қандай ривожланишнинг устувор йўлларини очиб беради, меҳнат ресурслари, инсон капиталидан унумли фойдаланиш имкониятини яратади. Агар, бошқарувнинг самарали усул ва услублари қўлланилса, у ҳар қандай соҳада мунтазам ва динамик ўсишни таъминлай олади.

Иккинчидан, бундай шароитда ҳар бир раҳбар ходим унга бириктирилган коллектив, ташкилот, қолаверса ҳукумат ва давлат олдидаги ўз масъулиятини чуқур ҳис этиши лозим. Бошқарувнинг комплекс характерга эга эканлиги, унинг иқтисодий-ижтимоий, сиёсий ва мафкуравий мақсадлари бирлигини кўрсатади. Ушбу фаолиятнинг асосий ташкиллаштирувчиларидан яна бири, унинг тарбиявий характерга эга эканлиги.

Маълумки, ҳар қандай фаолият бошқарилиши лозим. Германиялик файласуф, социолог ва иқтисодчи Карл Маркс "нисбатан катта бўлган ҳар қандай ташкилотдаги ижтимоий муносабатлар озми-кўпми бошқарувни талаб этади. Бу эса, ўз навбатида, жузъий вазифалар ва умумий мақсадлар ўртасидаги муносабатларни уйғунлаштиради", деган эди. Олимнинг фикрича, "алоҳида скрипкачи ўзини ўзи бошқаради, лекин оркестр доим дирижер бошқарувида муҳтож".

Албатта, сўнгги пайтларда бизда марксизм таълимотига кам одам эътибор беради, лекин ғарб давлатларида, хусусан Германияда Карл Маркс, Фридрих Энгельс асарлари иқтисод

йўналишларидаги олий таълим дастурларида кенг ўрин олган. К.Маркснинг юқоридаги ўхшатмаси чуқур маънога эга эканлигини тан олишимиз лозим, чунки мураккаблик ёки ҳажм жиҳатидан турлича бўлган жамоалар оркестр каби турли даражадаги бошқарувни талаб этади. Шунингдек, раҳбарни оддий дирижер билан ўхшатишда ҳам бир томонлама ёндашиш ноўрин, чунки самарали бошқарув раҳбардан нафақат “дирижерлик”, балки “композиторлик” маҳоратини талаб этади. Бу эса, раҳбар ходим ўзи бошқарадиган жараённинг эътиборга молик барча жиҳатларини ўзи шакллантириши кераклигидан далолат беради. Натижада, у ҳам кундалик режалаштирилган вазифаларни, ҳам истиқболдаги стратегик мақсадни ҳам бажарилишини таъминлаши керак.

Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуннинг талаб ва тамойилларига асосланиб, бошқарув фаолиятининг ижтимоий заруриятдан келиб чиқиб айтадиган бўлсак, унинг характери, қўлланиладиган услуб ва воситалари, шунингдек давлат органи, давлат ташкилоти раҳбар ходимининг бошқарув усули мавжуд иқтисодий муносабатлар асосида юзага келади. Ушбу фаолият айрим адабиётларда “раҳбар тажрибаси”, “бошқарув усули”, “раҳбар услуги”, “иш усули” сифатида ҳам ифодаланади.

Раҳбар тажрибаси (бошқарув усули)

Муваффақиятли бошқарув тажрибасининг аҳамияти ва унинг самарадорлигини доимий равишда такомиллаштириб бориш лозимлиги исбот талаб қилмайдиган ҳолат. Бундай тажрибанинг аҳамияти ҳам икки жиҳатдан эътиборга лойиқ.

Биринчиси, самарали бошқарув амалиётда жамланган тажрибани илмий умумлаштириш ва таҳлил қилиш учун асос бўлиб хизмат қилади.

Иккинчиси, ушбу тажриба келгусида амалиётга тадбиқ қилиш учун фойдаланиш мумкин бўлган материал сифатида ишлатилиши мумкин. Тажриба – бу амалиётдан олинган, ҳалича ўзининг илмий-услубий негизини топмаган ҳолат. Ҳар қандай илмий таълимот негизида амалиётда ўз тасдиғини топган тажриба шаклланади, умумлаштирилади, асосланади. Демак, ҳар қандай назария бизнинг амалий билим ва кўникмаларимизнинг мантиқан тизимлаштирилган ва умумлашти-

рилган хулосаси, унинг мазмун-моҳиятини тушунтириш учун хизмат қилади. Ушбу фикр бошқарув фаолиятига, шунингдек, давлат ва жамоат бошқарувига ҳам тааллуқли.

Бундай шароитда умумлаштирилган амалий тажриба бошқарув фаолияти назариясининг негизи ва ажралмас қисми деган тезисни инкор этиб бўлмайди. Бу эса бошқарув илмини такомиллаштириш мақсадида соҳадаги амалий тажрибани умумлаштириш ва тизимлаштириш лозимлигини англатади.

Кўз олдингизга келтириб кўринг, агар мамлакатимизнинг турли соҳаларидаги корхона ва ташкилотларнинг бошқарув даражаси хориждаги илғор ташкилотларнинг ўртача бошқарув даражасигача кўтара олинса, натижада республикаимизнинг мазкур соҳаларида ишлаб чиқариш унумдорлиги қанчалик ошган бўлар эди. Демак, бошқарув даражасининг ўсиб бораётган талабларига жавоб бериш учун, унинг илмий-услубий асосларини ишлаб чиқариш ҳамда илғор амалий тажрибасини умумлаштириш лозим.

Бошқарувнинг самарали олиб борилган амалий жиҳатларига кўпинча “бошқарув маҳорати” деган ибора қўлланилади. Ушбу ибора билан одатда бошқарув фаолияти билан шуғулланувчи раҳбар ходимларнинг ўзларига хос бўлган ёндашуви, жиҳат ва қобилиятлари назарда тутилади. Мазкур иборанинг мазмунида ташкилот, корхона ёки соҳани самарали бошқариш тажрибаси, ушбу тажрибани тизимли равишда умумлаштириб бориш ҳам киради.

Шунингдек, самарали бошқариш учун албатта кенг қамровли, чуқур билимлар ҳам талаб қилинади. Ушбу билимларни бошқарув фаолиятида унумли қўллаш учун раҳбар ходимлар шахсий тажриба ва махсус кўникмаларга эга бўлишлари лозим. Одатда чуқур билим ва кўникмалар узоқ вақтдаги фаолият натижасида шаклланади. Шу қаторда вақтни тежаш зарурияти, ундан унумли фойдаланиш бошқарув фаолияти учун ҳам долзарб муаммо. Бу эса ҳар ким фақат ўз ютуқ ва камчиликлари асосида билим ва тажрибага эга бўлишлари керак дегани эмас. Шунинг учун самарали бошқарув тажрибаси доим барча ва алоҳида раҳбарлар томонидан ўрганилиши ва келгусида фойдаланиш учун таҳлил этилиб, умумлаштирилиб борилиши лозим.

Тадқиқотчи Мурат Атамуратов бугунги кунда бошқарув кадрларига қўйилаётган янги талаблар борасида қуйидаги фикрни беради:

- 1) ўз соҳасини мукамал билиши;
- 2) ўз фаолиятига мустақиллик талаблари асосида ёндашиши;
- 3) қонун устуворлиги ва қатъий тартиб-интизомга амал қилиши;
- 4) масъулиятни теран ҳис этиши;
- 5) танқидий таҳлил қила олиши;
- 6) ташаббускор ва ташкилотчилик қобилиятига эга бўлиши;
- 7) ўз манфаатини давлат ва миллат манфаатлари билан уйғун кўриши;
- 8) ўзгалар фикрини эшитиши ва ҳурмат қилиши;
- 9) янги тафаккур тарзига эга фикрлар хилма-хиллигини инкор этмаслиги;
- 10) билим ва малакасини мунтазам ошириб бориши;
- 11) шахсий жавобгарликни ҳис қилиши;
- 12) атрофига соғлом кучларни тўплаб, уларга таяниши;
- 13) халқ билан ўзаро ҳамкорликда иш юритиши;
- 14) ҳар бир раҳбар зиммасидаги вазифасини чуқур англаб етиши;
- 15) ватанпарвар ва фидойи бўлиши.

Малумки, кўпинча раҳбарлардан бошқарувга илмий ёндашиш талаб этилади. Бошқарувга илмий ёндашишнинг ўзи нима десангиз, кўплар жавоб бера олмайди. Раҳбарнинг қабул қилаётган қарорлари, агар улар давлатнинг конституцияси, асосий қонунлари, мамлакат раҳбарияти ва ҳукумати қарорларига зид ва қарама-қарши бўлмаса, шу вазиятда қабул қилинган оптимал қарорлар бўлиб, норматив талабларга жавоб берса, улар илмий асосланган қарорлар дейилади.

Илмий асосда бошқариш – ходимларни илҳомлаштириш, ғайратлантириш, уларнинг ҳаракатларини ташкиллаштириш ва мувофиқлаштириш билан боғлиқ. Шу билан бирга, бошқарув – бу мунтазам равишда қарорлар ишлаб чиқиш ва уларни қабул қилиш ҳамда уларнинг ижросини таъминлаш демакдир. Ахир раҳбарнинг кўп қиррали бошқарув фаолияти, у қабул қилиб, ҳаётга тадбиқ этаётган қарорлар ва уларнинг ижросини таъминлашда намоён бўлади. Бошқарувнинг яна бир характерли жиҳати шундаки, унинг натижасида ҳам бугунги куннинг вазифалари бажарилади ҳамда истиқболли мақсадларни бажариш учун негиз тайёрланади.

Самарали бошқарув қарорларини қабул қилувчи раҳбар ходим учун керакли шартлардан бири, у юқори даражада, чуқур би-

лимларга эга бўлиши ва иккинчидан, бой амалий тажрибага асосланиши лозимлиги.

Бундай шароитда етарли амалий тажрибага эга бўлишнинг ўзида ҳам икки асос мавжуд. **Биринчиси** – шахсий тажриба. **Иккинчиси** – соҳа бўйича илғор ютуқларга эга шахслар билан тажриба алмашиш, улардан ўрганиш, улар тажрибасини умумлаштириш ва доимий равишда таҳлил қилиб бориш.

Раҳбарнинг шахси

Бугунгидек мураккаб, дунё мамлакатлари олдида янги глобал таҳдидларнинг долзарблалуви шароитида раҳбар ходим, шахс сифатида фақат ўзига хос бўлган жиҳатлар билан намоён бўлади. Уни шахс сифатида баҳолаш учун ундаги инсонийлик жиҳатлари, умумий билимлар даражаси, раҳбарлик кўникмалари, лидерлик, тизимли ва танқидий фикрлаши, гуруҳда ишлай олиши, мулоқат маданияти, шунингдек, ўзгалар тажрибасини ижодий ишлата билиш қобилиятларини инобатга олиш зарур.

Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги ўринбосари (ҳозирда Ўзбекистон Республикаси ИИБ Академияси бошлиғи), полковник Р. Хатамов “Постда” газетасига берган интервьюсида (19-27.03.2019 й. №11) раҳбарларга қўйиладиган қуйидаги маънавий талаблар етук шахсни шакллантиришда муҳим аҳамият касб этади, деб таъкидлаган эди:

Биринчидан, ҳар бир раҳбар, аввало, кўнгли очиқ, қалби тоза, ақл-заковат соҳиби, юксак салоҳиятли бўлиши керак. Бошқаларга етакчилик қилишга, биринчи галда, ҳалол ва диёнатли, халқпарвар инсонлар танланмаса, кўзланган мақсадларга эришиб бўлмайди.

Иккинчидан, раҳбар ўзини тарбиялаб вояга етказган, ишонч билдириб юқори лавозимга муносиб кўрган халқига ҳалол хизмат қилиши, зиммасидаги улкан масъулиятни доимо чуқур ҳис этиши лозим. У халқ олдида, юрт олдида жавобгар эканлигини унутмаслиги керак. Муҳтарам Президентимизнинг “**Халқ давлат органларига эмас, давлат органлари халққа хизмат қилиши керак**”, деган тамойили барча бўғиндаги раҳбарлар фаолиятида асосий қоидага айланиши зарур.

Учинчидан, раҳбар қўл остидаги тажрибали, ўз ишининг билимдони бўлган мутахассисларга таяниши, жамоанинг фикрига асосланиб ҳулоса чиқариши керак. Бугунги раҳбардан барча соҳаларни яхши билиш, иқтисод, ахборот технологиялари, ҳуқуқ, сиёсат ва маънавият илмларидан хабардор

бўлиш, янги инновацион технологияларни ўзлаштириш талаб этилмоқда. Шу боис ҳам у доимо изланиб, ўз билим ва малакасини юксалтириб, янгича тафаккур тарзига эга бўлиши лозим.

Тўртинчидан, раҳбарнинг иш услуби ва у қабул қилган қарорлар фаолият самарадорлигига хизмат қилиши керак. Раҳбар бошқарувнинг маъмурий буйруқбозлик услубларидан воз кечиши, расмий-ятчилиikka берилмаслиги муҳим. Кимларгадир яхши кўриниш, мақтаниш учун қилинган иш кўзбўямачилик бўлиб, фақат салбий оқибатларга олиб келади.

Бешинчидан, ҳар қандай раҳбарда ташаббускорлик, қатъият ва талабчанлик бўлмоғи шарт. Талабчанликни зўравонлиikka, қатъиятни манманлиikka айлантириш ўта калтабинлиkdir. Бундай иллатлар раҳбарни яхши мутахассис кадрлар ва самимий инсонлардан узоқлаштиради.

Олтинчидан, раҳбар қўл остидагиларни таниш-билиш ва маҳаллийчилик ҳамда шахсий садоқатига қараб танламаслиги лозим. У жамоадаги яхши мутахассисларни кадрлаши, уларнинг хизмат фаолияти давомида орттирган бой амалий тажрибаларидан унумли фойдаланишга интилиши керак.

Еттинчидан, раҳбар турли мақтовлардан боши айланиб, “доҳий”лик касалига чалиниб қолмаслиги муҳимдир. Акс ҳолда, бундай раҳбарлар атрофида фақат ўз манфаатини ўйловчи “маслаҳатгўйлар”, амалпараст, лаганбардор, оддий одамларга зулм ўтказувчилар тўпланиб қолади. Ифво, тухмат ва ҳасадгўйлик эса, жамоада маънавий муҳитнинг бузилишига сабаб бўлиб, парокандаликни юзага келтиради.

Саккизинчидан, раҳбар адолатсизлиikka асло йўл қўймаслиги лозим. Ҳар бир ишда одиллик билан қарорлар қабул қилиши, қўл остидагиларга нисбатан ҳурмат билан қараб, холисона муносабатда бўлиши керак. Адолат – раҳбарлиكنинг энг буюк мезонларидан бири. Шу ўринда буюк Соҳибқирон бобомизнинг “Куч – адолатда” деган ҳикматли сўзларини таъкидлаб ўтиш ўринлидир.

Тўққизинчидан, раҳбар ўз шахсий ҳаётида ҳам бошқаларга намуна ва ибрат бўлиши,

соғлом турмуш тарзига риоя қилиб, турли зарарли одатлардан холи бўлиши зарур. У нафс балосидан сақланиши, қўл остидагиларни ҳам тамагирлик ва лоқайдлик каби турли иллатлардан асрашга интилиши керак. Ўзини бошқара олмаган инсон ҳеч қачон бошқаларни идора қила олмайди.

Ўнинчидан, раҳбарнинг барча ишлари очик ва шаффоф бўлиши лозим. Унинг вақти-вақти билан жамоа олдида ҳисобот бериб туриши раҳбарлик фаолиятига фақат обрў келтириб, атрофдагиларда унга нисбатан ишончни оширади.

Фикримизча, раҳбар юқорида қайд қилинган жиҳатлардан ташқари, ўз ғояси ва ҳаракат дастурига эга бўлиб, бошқаларни ҳам шу йўлдан бошлаши, ягона мақсад атрофида бирлаштириши муҳим аҳамиятга эга. Раҳбар ходим

ҳар қандай шароитда ҳам ўз билим ва кўникмаларини, шунингдек ўзгалар тажрибасидан олган сабоқларини амалда ижодий қўллай ола билиши лозим. Раҳбарлик фаолиятининг шакли, даражаси, усул ва воситалари турлича бўлишидан қатий назар, кўпчилик самарали фаолият олиб борган раҳбарлар бошқарув фаолияти умумэтироф этилган асосий принциплар ва услубларни ишлатган ҳолда ўхшаш сифатларга эга эканлигини кўрамиз. Мисол сифатида А.Македонский, Чингизхон, А.Темур, У.Черчилль, Ф.Рузвельт, И.Сталин, К.Аденаур каби сиёсий, ҳарбий ва давлат раҳбарларини эсга олишимиз мумкин. Улар турли хил характерга эга бўлишлари билан бир қаторда, барчалари учун умумий бўлган чуқур таҳлил, ташкилотчилик, стратегик фикрлаш, ҳар қандай шароитда ҳам мақсадни аниқлай олиш ва унга эришиш учун ҳаракат қилиш, қатъият ва керак ҳолларда эгилувчанлик каби қобилиятларга эга эканликлари тарихдан маълум. Шундай ҳислатлар бугунги кунда Президентимиз Шавкат Мирзиёев кундалик фаолиятида ҳам намоён бўлаётганлигини кўришимиз мумкин.

Юқорида таъкидланганидек, бошқарув фаолияти раҳбар ходимга катта талаб ва масъулиятлар юклайди, улар ичида бирламчиси маънавий-ахлоқий принциплар ва албатта профессионаллик. Бугунги кун раҳбар

Фикримизча, раҳбар юқорида қайд қилинган жиҳатлардан ташқари, ўз ғояси ва ҳаракат дастурига эга бўлиб, бошқаларни ҳам шу йўлдан бошлаши, ягона мақсад атрофида бирлаштириши муҳим аҳамиятга эга. Раҳбар ходим ҳар қандай шароитда ҳам ўз билим ва кўникмаларини, шунингдек ўзгалар тажрибасидан олган сабоқларини амалда ижодий қўллай ола билиши лозим.

ходимларга қўйиладиган асосий талабларни (ҳозирда компетенциялар деган ибора кўпроқ қўлланилмоқда, замонавий илмий адабиётларда 5, айримларида 9 тури мавжуд. Хусусан, стратегик фикрлаш, тизимли таҳлил, лидерлик, бошқарув профессионализи, креативлик, мослашувчанлик, натижага йўналганлик, янги тажрибага очиқлик, командада ишлай олиш) қуйидаги гуруҳларга бўлиш мумкин:

Сиёсий талаблар (компетенциялар)

Раҳбар ходим давлат сиёсатининг устувор йўналишлари тўғрисида етарли билимга эга бўлиши ва ўз билимларини ҳаётга тадбиқ эта билиши керак. Ҳар қандай муаммони ҳал қилишда у давлатнинг устувор мақсадларидан, давлат сиёсатининг устувор йўналишларидан келиб чиқиши лозим. Мазкур муаммоларни у (яккахон тазда ёки жамоа билан) еча билиши, мураккаб муаммоларни ҳал қилишда жамоа фикрига қулоқ сола билиши керак.

Раҳбар ўз қўл остидаги ходимларни руҳлантириш, илҳомлантириш, ўзининг ёки ўзгалар тажрибаси асосида уларни ватан раънақи йўлида хизмат қилишга чорлай олиши лозим.

Ишчанлик қобилияти (профессионализм)

Раҳбарнинг ишчанлик қобилияти унда илмий билимлар, амалий тажриба, техник, технологик, иқтисодий ва ижтимоий тайёргарлик, шунингдек, психология ва педагогикадан керакли билим ва кўникмаларга эга эканлиги билан боғлиқ. Ишчанлик қобилияти ватанпарварлик (сиёсий тайёрлик) билан бирга самарали бошқарувнинг негизи бўлиб хизмат қилади. Шунингдек, раҳбар ўз фикри-

ни қисқа, аниқ ва тушунарли изоҳ қилишни билиши керак. Ундан ташқари раҳбар қонунчиликнинг ўзига тегишли соҳаларида етарли билимга эга бўлиши лозим.

Шундай қилиб, таҳлиллар ва кузатишлар шуни тасдиқлайдики, агар раҳбар атрофида соғлом фикрловчи, изланувчан ва ташаббускор ходимлар кўп бўлса, бундай жамоада муҳит соғлом бўлиб, ходимларнинг ишчанлик кайфияти ҳам юқори бўлади. Раҳбар маънавияти фаолият самарадорлиги ва жамоанинг маънавий-ахлоқий жиҳатларини мустаҳкамлашда муҳим омил бўлиб, етакчининг иқтидори жамоа муваффақиятини таъминлайди. Бунга исбот сифатида олимларнинг тадқиқотларига кўра, жамоа ютуқларининг саксон фоизи раҳбар ташкилотчилигига, қолган йигирма фоизига ходимларнинг салоҳиятига боғлиқ эканлиги исботланган.

Фикримизча, юқорида қайд қилинган бошқарув малакаларига қўшимча равишда замонавий раҳбар ўз фаолияти давомида қуйидаги коммуникатив кўникмаларга ҳам амал қилиши лозим:

1) бошқа инсонлар билан чин юракдан қизиқиш;

2) қайси тилда изҳор этилишидан қатъи назар инсоннинг исми – ҳаётида энг ширин, энг азиз бўлган аҳамиятли сўзлардан бири эканлигини эсидан чиқармаслик;

3) доимо яхши тингловчи бўлиш, бошқаларнинг ўзи ҳақида сўзлашини рағбатлантириш;

4) суҳбатдошни қизиқтирадиган масалада кўпроқ гапириш тақозо этилади.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Миллий тикланишдан миллий юксалиш сари (Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев асарлари ва маърузаларидан олинган фикрлар) – Т.: Yoshlar nashriyot uyi, 2019. 115-бет.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022–2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ–60-сонли Фармони.
3. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонуни// Қонунчилик маълумотлари миллий базаси. 2022.
4. Маркс К., Энгельс Ф. –М.: Собрание сочинений, 2-е изд. – Т.: 23, – С. 342.
5. Атамуратов М.У. Ўзбекистонда раҳбар ва бошқарув кадрлари институционал тизимининг янгиланиш истиқболлари.//Сиёсий фанлар соҳасида тадқиқотлар. Республика илмий-амалий конференция материаллари тўплами. – Т.: Complex Print, 2022. – 178-182 б.
6. Педагогика назарияси тарихи фанидан маърузалар матни /тузувчилар М.Юсупов ва бошқ. – Т., Ўқитувчи. – 342 б.
7. Юлдашев А.Э., Хасанов О.А., Салайдинов Б.Ш. Тизимли таҳлил ва қарор қабул қилиш асослари. – Тошкент, Замон полиграф, 2017. – 82-83 б.
8. Хатамов Р.А. Раҳбар маънавияти. Постда. 2019.
9. Мордвинава Е.Л., Ростовцева И.А. Эффективное командообразование с помощью методов мотивации.

ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШДА МЕРИТОКРАТИЯ ТАМОЙИЛИНИНГ АҲАМИЯТИ



Актам ХОЛОВ,

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси илмий-тадқиқотлар
ва илмий педагог кадрларни тайёрлаш бўлими бошлиғи,
иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент

Аннотация: мақолада инсон ресурсларини бошқаришнинг инновацион усуллари таҳлил қилинган, “меритократия” тамойилининг Ўзбекистондаги амалий ифодаси ёритилган, шунингдек, “карьер модели”ни жорий этиш бўйича амалий таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: давлат бошқаруви, бошқарув самарадорлиги, ақлли бошқарув, давлат, “карьер модели”, баҳолаш, инсон ресурслари, “меритократия” тамойили, давлат фуқаролик хизматчилари.

**Значение принципа меритократии в управлении
человеческими ресурсами**

Актам ХОЛОВ,

PhD (экономические науки), доцент,
начальник отдела научных исследований
и подготовки научных педагогических кадров
Академии государственного управления при
Президенте Республики Узбекистан

Аннотация: в статье анализируются инновационные методы управления человеческими ресурсами, выделяется практическое выражение принципа “меритократии” в Узбекистане, а также разрабатываются практические предложения и рекомендации по внедрению “карьерной модели”.

Ключевые слова: государственное управление, административная эффективность, интеллектуальное управление, государство, “карьерная модель”, оценка, человеческие ресурсы, принцип “меритократии”, государственные служащие.

**The importance of the principle of meritocracy
in human resource management**

Актам ХОЛОВ,

PhD (in Economics), Associate Professor,
Head of the Department of Scientific Research and
Training of Scientific Pedagogical Personnel of the
Academy of Public Administration under the President
of the Republic of Uzbekistan

Abstract: the article analyzes innovative methods of human resources management, highlights the practical expression of the principle of “meritocracy” in Uzbekistan, and also develops practical proposals and recommendations for the introduction of the “career model”.

Keywords: public administration, administrative efficiency, intelligent administration, state, “career model”, evaluation, human resources, “meritocracy” principle, state civil servants.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–5843-сонли Фармони билан давлат фуқаролик хизмати соҳасини ривожлантиришнинг йўналишлари белгиланди. Шунингдек, давлат хизмати соҳаси бўйича ваколатли орган Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги ташкил этилди. Агентлик давлат органлари ва ташкилотларида ходимларни бошқариш ва инсон ресурсларини ривожлантириш соҳасида ягона давлат сиёсатини амалга ошириш учун масъул этиб белгиланди. Фармонда давлат фуқаролик хизматида меритократия тамойили жорий этиш белгиланган бўлиб, мазкур тушунчани илмий тадқиқ этиш ва уни амалиётда самарали қўллаш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизматининг энг муҳим масалаларидан ҳисобланади.

Инсон ресурсларини бошқаришнинг инновацион усуллари – ташкилот мақсадларини амалга ошириш мақсадида кишилар иқтидорларидан самарали фойдаланишга йўналтирилган бошқарув тизими. Ўз вазифасини бажариш жараёнида, ҳар бир раҳбар шахс ўз навбатида HR менежердир. Раҳбар шахс HR мутахассислар ишлаб чиққан жараён ва тизимларни такомиллаштиришда кўмаклашадилар.

Давлат хизматлари тизимида инсон ресурсларини бошқариш (HRM) ўз ичига қуйидагиларни олади:

- касбий билим ва кўникмаларни қуйидаги йўналишларда ривожлантириш бўйича тадбирлар:

- ёллаш ва танлаш;
- ўқитиш ва малакасини ошириш;
- мартаба ўсиши ва касбий ривожланиши;
- мотивация;
- иш натижаларини сертификатлаш ва баҳолаш.

Инсон ресурсларини бошқариш тизими қуйидаги босқичларни ўз ичига олади: 1. Ресурсларни режалаштириш: инсон ресурсларига келгуси эҳтиёжларни қондириш режасини ишлаб чиқиш. 2. Персонални тўплаш: барча лавозимлар бўйича потенциал номзодлар резервини ташкил этиш.

3. Танлаш: иш жойларига номзодларни баҳолаш ва резервдан энг яхшилари танлаш.

4. Иш ҳақи ва имтиёзларни аниқлаш: хизматчиларни жалб қилиш, ёллаш ва сақлаб қолиш мақсадида иш ҳақи ва имтиёзлар структурасини ишлаб чиқиш. 5. Касбга йўналтириш ва мослашув: ёлланган ишчиларни ташкилот ва унинг бўлинмалари билан таъиништириш, ишчида ундан нима кутилаётганлиги ҳақида тушунча ҳосил қилиш ва қандай меҳнат яхши баҳоланишини тушунириш. 6. Ўқитиш: ишни самарали бажариш учун керакли меҳнат кўникмаларини ўргатиш учун дастурлар ишлаб чиқиш. 7. Меҳнат фаолиятини баҳолаш: меҳнат фаолиятини баҳолаш методикасини ишлаб чиқиш ва уни ходимга етказиш. 8. Ўстириш, пасайтириш, ўтказиш, бўшатиш: ходимларни лавозимларга ёки бошқа ишга ўтказиш методларини ишлаб чиқиш. 9. Раҳбар кадрларни тайёрлаш, хизмат кўрсатишларини бошқариш: раҳбар ходимларни меҳнат самарадорлигини кўтаришга ва қобилиятларини ривожлантиришга қаратилган дастурларни ишлаб чиқиш.

Фармонда меритократия тамойили касбга оид сифатлари ва алоҳида хизматларини одилона ва объектив баҳолаш асосида энг муносиб ва қобилиятли шахсларни давлат фуқаролик хизматига қабул қилиш ҳамда уларнинг хизмат поғоналари бўйича кўтарилишини назарда тутувчи тушунча сифатида изоҳланган. Шу ўринда меритократия тушунчасининг келиб чиқиши ва унинг моҳиятини ўрганиш мақсадга мувофиқ бўлади.

“Меритократия” тамойилининг мазмун-моҳияти ва Ўзбекистондаги амалий ифодаси (очиқ танловлар). Бугунги кунда аксарият мамлакатларда, давлат хизматига кадрларни қабул қилиш жараёнида меритократия тегишли компетенцияга эга бўлиш, умумий тестдан ўтиш ва иш талабларига жавоб бериш билан боғлиқ. Одатда, давлат хизматига кадрларни қабул қилиш умумий ва психологик тестлар ҳамда танлов комиссияси билан суҳбатлар асосида амалга оширилади.

Ҳар бир давлатдаги давлат хизмати тизими ўзига хос хусусиятларга эга. Шунга қарамайдан, кадрларни бошқариш давлат учун самарали деб тан олинган бир қанча умумий принципларни ўз ичига олади:

- меритократия принципи (хизматчиларнинг ютуқлари ва хизматлари ҳисобга олинади);

- лавозимга мос келадиган энг яхши кадрларни – хизматчиларни танлаш;
- танловнинг шаффофлиги ва ҳалоллиги;
- касбий ўсиш ва таълим беришни рағбатлантириш.

Ривожланган демократик давлатларда давлат хизматига кириш, одатда, расмий равишда имтиҳонлар ёки тестлар орқали амалга оширилади. Кўпгина лавозимларга кириш фақат очиқ ва холис рақобат орқали амалга оширилади. Меритократияга йўналтирилган процедуралар ва қоидалар энг яхшиларни объектив танлашни таъминлаш, шунингдек, ташкилотларда хизматчиларни танлашда норасмий ҳомийлик ва танишларни ёллашдан ҳимоя қилиш учун ишлаб чиқилган. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, меритократик мезонлар асосида ишга қабул қилиш бюрократия самарадорлигининг муҳим шarti ҳисобланади.

Меритократиянинг асосий элементлари қуйидагилардан иборат:

- давлат хизматига кадрларни қабул қилиниши танлов асосида амалга оширилади;
- номзодларни баҳолаш уларнинг компетенциялари ва фаолият самарадорлигига қараб белгиланади;
- давлат хизматчиларини баҳолаш натижасида уларни моддий рағбатлантириш, лавозимларини ошириш, натижалари қониқарли бўлмаган ходимларни ишдан бўшатиш ёки уларни малакасини ошириш кабилар амалга оширилади;
- барча давлат хизматчиларига тенг муносабатда бўлиш;
- турдош ишларни бажарганлик учун тенг иш ҳақи (иш натижаларига қараб тўлов)ни амалга ошириш.

Юқорида таъкидланганидек, Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5843-сонли Фармони давлат фуқаролик хизматида меритократия тамойилини қўллашнинг ҳуқуқий асоси бўлди. Унга кўра, 2020 йил 1 январдан бошлаб тажриба тартибда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Молия вазирлиги ва “Халқ банки” АЖ, шунингдек, 16 та шаҳар ва туман ҳокимликларида давлат фуқаролик хизматига қабул қилиш очиқ мустақил танлов асосида

(сайланадиган ва алоҳида тартибда тайинланадиган лавозимлар бундан мустасно) амалга оширилиши, 2021 йил 1 январдан бошлаб мазкур тизим давлат фуқаролик хизмати назарда тутилган республиканинг барча давлат органлари ва ташкилотларида жорий қилиниши белгиланган. Мазкур жараёни амалга оширишга Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги масъул ҳисобланади. Агентлик энг истиқболли кадрларни давлат фуқаролик хизматига очиқ мустақил танлов асосида қабул қилишни ташкиллаштириш соҳасида қуйидаги ваколатларга эга:

- ўз амалиёти ва илғор хорижий тажрибани ҳисобга олган ҳолда давлат фуқаролик хизматига саралаб олишнинг асосий параметрларини ишлаб чиқади ва такомиллаштиради;

- мустақиллик, одиллик ва шаффофлик тамойиллари асосида Миллий кадрлар захирасига кадрларни танлов асосида қабул қилишни ташкиллаштиради;

- давлат фуқаролик хизматига танлов асосида саралаб олишни ўтказиш бўйича давлат органлари ва ташкилотларининг кадрлар билан ишлаш бўлинмалари ишини мувофиқлаштиради;

- танлов асосида давлат фуқаролик хизматига кираётган давлат хизматчиларининг хизматга оид фаолиятини мониторинг қилади, шу жумладан уларни давлат хизматидан бўшатиш тўғрисидаги масалани келишади.

Ўтган давр мобайнида Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан меритократия тамойилини амалиётга жорий қилиш бўйича қатор ишлар амалга оширилди. Жумладан, давлат фуқаролик хизматига кадрларни очиқ танлов асосида қабул қилишнинг механизмлари шакллантирилмоқда.

Умуман олганда, давлат фуқаролик хизматида лавозимларни эгаллашнинг, асосан, иккита тури мавжуд:

1. Лавозимга тайинлаш орқали давлат фуқаролик хизматига кириш;
2. Танлов асосида давлат фуқаролик хизматига кириш.

Аксарият ривожланган давлатларда фақатгина давлат ва ҳукумат раҳбари давлатнинг энг муҳим лавозимларига тайинлаш орқали кадрларни давлат фуқаролик хизматига қабул қилиш ҳуқуқига эга. Қолган барча лавозимлар учун очиқ танлов ўтказилади.

Давлат фуқаролик хизматида бўш иш ўринларини танлов асосида тўлдириш бир қанча ижобий хусусиятларга эга.

Таъкидлаш жоизки, очиқ танлов асосида кадрларни давлат фуқаролик хизматига қабул қилиш фуқаролар (номзодлар) учун очиқлик ва шаффофликни таъминлаш, тенг имкониятлар яратиш билан бирга давлат фуқаролик хизматидаги малакали кадрлар билан таъминлашга хизмат қилмоқда. Давлат фуқаролик хизматчилари вакант лавозимлари ягона очиқ портали эса номзодлар учун қатор имконият ва қулайликларни тақдим этмоқда. Хусусан, танловда иштирок этиш истагида бўлган номзодлар бир йўла давлат органининг бир қанча бўш иш ўрни учун ариза топшириши мумкин. Номзодларнинг ташкилотларга хужжатлар олиб бориши ҳам талаб этилмайди. Номзод ҳақидаги барча маълумотлар Ягона миллий меҳнат тизими орқали автоматик тарзда ўз аризасида акс этади.

Сиёсатшунос олим О. Ҳасанов меритократия тамойилини давлат ҳокимияти ва бошқарув органларига жорий этиш бўйича олиб борилаётган амалий ишлар, мазкур йўналишдаги давлат сиёсатини амалга оширишнинг дастлабки натижаларига тўхталиб:

Сийосатшунос олим О. Ҳасанов меритократия тамойилини давлат ҳокимияти ва бошқарув органларига жорий этиш бўйича олиб борилаётган амалий ишлар, мазкур йўналишдаги давлат сиёсатини амалга оширишнинг дастлабки натижаларига тўхталиб:

- турли бўғин ва лавозимларга мослаштирилган компетенция моделлари ишлаб чиқилгани;

- эксперимент тариқасида республиканинг 12 та туман (шаҳар) ҳокимлигида энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (KPI) асосида давлат хизматчилари фаолиятини баҳолаб бориш тизимини жорий этиш бўйича илк ҳаракатлар бошлаб юборилгани;

- давлат органлари ва ташкилотларида вакант лавозимларни эгаллаш учун номзодларнинг очиқ танловлари ташкил этилгани;

- давлат хизматчиларини синовдан ўтказиш модули (test.argos.uz) жорий этилгани;

- кадрларнинг муайян лавозимдаги хизмат вазифалари, эришган ютуқлари, қандай кўникма ва компетенциялар соҳиби экани тўғрисидаги ўта муҳим маълумотларни олиш имконини берувчи Ассессмент марказини ташкил этиш устида иш олиб борилаётганини кўрсатиб ўтади. Қайд этилишича, туб ўзга-

ришларга юзланган Ўзбекистонда бошқарув кадрларининг профессионал салоҳиятини узлуксиз равишда юксалтириб бориш давлат сиёсатининг устувор йўналишларидан бирига айланганидан далолат беради.

Ўзбекистон Республикаси миллий қонунчилигида давлат фуқаролик хизматига киришнинг **тўрт турдаги усулини** кўришимиз мумкин. Булар: ариза асосида давлат фуқаролик хизматидаги бўш лавозимларни эгаллаш, тайинлаш, танлов ва сайлов.

Ҳозирги кунда долзарб бўлган давлат фуқаролик хизматига киришнинг танлов усулини таҳлил қилиб ўтсак. Маъмурий ҳуқуқ вакиллари фикрига кўра, танлов давлат фуқаролик хизматидаги бўш лавозимларни эгаллашда энг муносиб ва профессионал фуқаролар қабул қилинишига хизмат қилиши керак.

А.Ф. Ноздачевнинг таъкидлашича, “давлат хизмати тизимида танлов ўтказиш деганда – комиссия қарорига биноан бўш иш ўринлари учун кадрлар танлашнинг махсус тартиби тушунилади”. Ҳозирги кунда, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлигига давлат фуқаролик хизматига кадрларни танлов асосида қабул қилишни ташкиллаштириш ҳамда юксак касб этикаси, коррупцияга тоқатсиз муносабат ва унга қарши курашиш маданиятини шакллантириш вазифалари юклатилган.

Танлов комиссияси таркиби:

ташкилот раҳбари (раҳбар ўринбосари), маҳаллий давлат ҳокимияти органларида – ҳокимлари, танлов комиссиясининг Раиси; таркибий бўлинма раҳбари (ўринбосари); кадрлар тузилмаси раҳбари (ҳодими); юридик хизмат раҳбари (ҳодими); касаба уюшмаси қўмитаси раҳбари; фуқаролик жамияти институтлари, олий таълим муассасалари ёки давлат органлари ва ташкилотлари ҳузуридаги жамоатчилик кенгашларининг вакиллари (қилишилган ҳолда).

Шунингдек, давлат фуқаролик хизматида номзодлар танловини ўтказиш тартиби босқичлари қуйидагилар:

1-Б Агентлик порталида мавжуд вакант лавозим билан танишиш;

Танлов комиссияси – танловларни ўтказиш учун давлат органи ёки ташкилотларида республика ва ҳудудий миқёсда доимий фаолият юритувчи Давлат вакант лавозимларни эгаллаш бўйича танловларни ташкиллаштириш ва ўтказиш бўйича ишчи орган.

2-Б Тегишли вакант лавозимни танлаш;
3-Б Агентлик порталида профиль очиш;
4-Б Вакант лавозимга ҳужжат топшириш (15 кун);

5-Б Номзодлар рўйхатини шакллантириш ва суҳбатга тайёрлаш (3 кун);

6-Б Номзод билан суҳбат ўтказиш (7 кун);
Қонунчиликда белгиланган бўлса, келишиш учун вазирлик ва идораларга юбориш;
Ишга қабул қилиш ва меҳнат шартномаси тузиш;

Суҳбат баённомаси Агентлик порталига жойлаштирилади;

Вакансия автомат тарзда ёпилади.

Имтиҳон ўтказиш шартлари:

Ўзбек ва қорақалпоқ тилларида ўтказилади;

имтиҳон саволлари (топшириқлари) давлат органи ва ташкилоти томонидан ишлаб чиқилади ва доимий равишда янгиланган борилади;

имтиҳонлар Ишчи орган томонидан Агентлик белгиланган тартибда алоҳида бино ёки иншоотда, ёхуд онлайн тарзда ташкил қилинади;

имтиҳон ўтказиш жараёни видеоёзув қурилмаларига ёзиб қўйилади ва бир йил давомида сақланади;

умумий кўрсаткичининг камида 55 фоизига тенг балл тўплаган номзод имтиҳондан муваффақиятли ўтган ҳисобланади.

Суҳбатни ўтказиш тартиби:

суҳбатда Танлов комиссияси аъзолари умумий сонининг камида учдан икки қисми иштирок этиши шарт;

Танлов комиссияси аъзолари ҳар бир номзодга намунавий саволлар рўйхатидан бештадан кўп бўлмаган савол берадилар;

ҳар бир номзод билан ўтказилган суҳбат натижалари бўйича суҳбат варақаси тўлдирилади;

ишга қабул қилишда устунлик меҳнат шартномаси тузиш бўйича Танлов комиссияси аъзоларининг энг кўп ижобий тавсияларини олган номзодга берилади;

Танлов комиссиясининг ишга қабул қилиш бўйича хулосаси берилган (вазирлик ёки идора томонидан ижобий хулоса берилган) кундан эътиборан уч иш кунни мобайнида давлат органи ёки ташкилотининг раҳбари танлов ғолиби билан меҳнат шартномаси тузади.

Давлат фуқаролик хизматида бўш иш ўринларини тўлдиришнинг танлов усули, бир томондан, лавозимга даъвогарлар доирасини кенгайтириш, энг қобилиятли ва тайёр кадр танлаш имконини беради, бошқа томондан эса, муайян шахсни баҳолашда субъективликни минималлаштиради. Шунингдек, агар танлов ўтказадиган комиссия аъзоларига иш берувчи вакилларида ташқари, илмий ва таълим муассасалари ходимларини, жамоатчилик вакиллари ҳам ўз ичига олган ҳолда Танлов комиссияси (танловни ўтказишга ваколатли орган) фаолият олиб борса, манфаатлар тўқнашуви эҳтимолини истисно қилади. Шундан келиб чиқиб, танлов тартиби давлат фуқаролик хизматида келиб чиқиши эҳтимоли бўлган низоларнинг олдини олиш восита сифатида ҳам қаралиши мумкин.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–5843-сонли Фармони.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори.
3. Беккужин Р.Ж., Ешенкулов Т.И., Ибраева М.С. Зарубежный опыт материального стимулирования и планирования карьерного роста государственных служащих // Вестник Карагандинского университета. – С.181.
4. Rauch J., Evans P. Bureacratic Structure and Bureacratic Performance in Less Developed Countries // Journal of Public Economics. 2000. № 75.
5. Ҳасанов О. Холис баҳолашнинг самарали тизими // “Янги Ўзбекистон” газетаси. 2020 йил 8 октябрь.
6. Юргина Ю. А. Обеспечение реализации принципа равного доступа к государственной гражданской службе // Научный альманах. – 2016. № 12-1 (26). – С. 417–420.
7. Ноздрачев А.Ф. Учебник для подготовки государственных служащих. – М.: “Статут”, 1999. – С. 386.
8. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясида 2020 йил февраль ойида Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши Раиси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимларининг ўринбосарлари, туман ва шаҳарлар ҳокимлари иштирокида ташкил этилган семинар маърузалар матни.

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИДА ЁШ МУТАХАССИСЛАРНИНГ МОСЛАШУВИ ЖАРАЁНИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ



Дилмурод НАСИМОВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат бошқаруви
академияси Самарқанд худудий
филиали директори, иқтисод фанлари
доктори, профессор



Шахриёр ХАЛБАЕВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат бошқаруви
академияси Самарқанд худудий
филиали мутахассиси

Аннотация: ушбу мақолада ёш мутахассислар – давлат фуқаролик хизматчиларининг адаптацияси (мослашуви) масалалари таҳлил қилинган. Муаллифлар томонидан мавжуд муаммо ва қийинчиликлар аниқланган. Тадқиқотлар асосида ёш мутахассисларнинг давлат хизматида киришида дуч келадиган асосий муаммолари таҳлил қилинган. Ўрганиш натижалари бўйича давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларида ёш мутахассисларни адаптацияси жараёни самарадорлигини ошириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: таълим тизими, ёш мутахассислар, давлат хизматчилари, мослашиш, мураббийлик, малака ошириш.

Совершенствование процесса адаптации молодых специалистов на государственной гражданской службе

Насимов Дилмурод,

Академия государственного управления, директор
Самаркандского областного филиала,
доктор экономических наук, профессор,

Холбаев Шахриёр,

Академия государственного управления, главный
специалист Самаркандского областного филиала

Аннотация: в данной статье анализируются проблемы адаптации молодых специалистов – го-

сударственных гражданских служащих. Авторами выявляются существующие проблемы и трудности. На базе исследования анализируются основные трудности, с которыми сталкиваются молодые специалисты при поступлении на государственную гражданскую службу. По итогам исследования разработаны рекомендации повышения эффективности процесса адаптации молодых специалистов в органах государственной власти.

Ключевые слова: система образования, молодые специалисты, государственные гражданские служащие, адаптация, наставничество, повышение квалификации.

Improving the process of adaptation of young specialists in the state civil service

Nasimov Dilmurod,

Director of the Samarkand regional branch of the
Academy of Public Administration under the President
of the Republic of Uzbekistan, DSc (in Economics),
Professor,

Kholbaev Shakhriyor,

Specialist of the Samarkand regional branch of the
Academy of Public Administration under the President
of the Republic of Uzbekistan

Abstract: this article analyzes the issues of adaptation of young professionals – state civil servants. The authors identified the existing problems and difficulties. Based

on the research, the main problems faced by young professionals in entering the public service were analyzed. Based on the results of the study, recommendations were developed to improve the efficiency of the process of

adaptation of young professionals in state authorities and public bodies.

Keywords: education system, young professionals, state civil servants, adaptation, mentoring, retraining.

Давлат фуқаролик хизматида ёшларни ҳар томонлама ривожлантириш ва уларнинг барча соҳаларда иштирок этиш масаласи мамлакатимизда давлат сиёсати устувор йўналиши сифатида бўлиб келмоқда.

Давлатимиз раҳбарининг бу борада: “Мен ҳар гал ёшларимиз билан учрашганимда сизларнинг ғайрат-шижоатингиздан куч-қувват оламан, кўнглим тоғдай кўтарилади. Ҳар бирингиз жонажон Ватанимиз ва халқимизга сидқидилдан хизмат қилиш орзуси билан ёниб яшаётганингизни яхши биламан. Сизларни Ўзбекистоннинг энг катта бойлиги, бебаҳо хазинаси сифатида қадрлайман.” – дея таъкидлайдилар.

Мамлакатимизда ёшларга оид давлат сиёсатини такомиллаштириш жараёнида кенг қамровли ишлар амалга оширилмоқда. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январда “2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ–60-сонли Фармони билан тасдиқланган 2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясининг тўртинчи “Адолатли ижтимоий сиёсат юритиш, инсон капиталини ривожлантириш” устувор йўналишида “Ёшларга оид давлат сиёсатини такомиллаштириш” 70-мақсади белгиланди. Мазкур “Ёшларга оид давлат сиёсатини такомиллаштириш” деб номланган Тараққиёт стратегиясининг 70-мақсадига эришишда қуйидаги устувор вазифалар белгилаб олиниб изчиллик билан амалга оширилмоқда:

- ёшларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини таъминлаш;
- ёшларнинг ҳаёти ва соғлиғини сақлаш, улар учун малакали тиббий хизматдан фойдаланиш шарт-шароитларини яхшилаш, ёшлар ўртасида тиббий саводхонликни ошириш ва соғлом турмуш тарзини мустаҳкамлаш;
- ёшларнинг маънавий, интеллектуал, жисмоний ва ахлоқий жиҳатдан камол топишига кўмаклашиш;
- ёшлар учун очик ва сифатли таълимни таъминлаш, таълимнинг барча босқичларида ёшларнинг мукамал таълим олишини

таъминлаш, ҳудудларда инклюзив таълим ривожланиши учун шарт-шароит яратиш;

- ёшларни ишга жойлаштириш ва уларнинг бандлиги учун шарт-шароитлар яратиш;
- ёшларни ватанпарварлик, фуқаролик туйғуси, бағрикенглик, қонунларга, миллий ва умуминсоний қадриятларга ҳурмат руҳида, зарарли таъсирлар ва оқимларга қарши тура оладиган, ҳаётга бўлган қатъий ишонч ва қарашларга эга шахс сифатида тарбиялаш;
- ёшларни ахлоқий негизларни бузишга олиб келадиган хатти-ҳаракатлардан, терроризм ва диний экстремизм, сепаратизм, фундаментализм, зўравонлик ва шафқатсизлик ғояларидан ҳимоя қилиш;
- ёшларнинг ҳуқуқий онги ва ҳуқуқий маданияти даражасини юксалтириш;
- иқтидорли ва истеъдодли ёшларни қўллаб-қувватлаш ҳамда рағбатлантириш;
- ёшлар тадбиркорлигини ривожлантириш учун шарт-шароитлар яратиш;
- ёшларда соғлом турмуш тарзига интилишни шакллантириш, шунингдек, ёшларнинг бўш вақтларини мазмунли ташкил этиш ва ёшлар спортини оммавий ривожлантириш учун шарт-шароитлар яратиш;
- ёш оилаларни маънавий ва моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш, улар учун муносиб уй-жой ва ижтимоий-маиший шароитларни яратиш бўйича комплекс чора-тадбирлар тизимини амалга ошириш;
- ёшларнинг ҳуқуқлари ва эркинликларини рўёбга чиқариш соҳасида фаолият олиб боровчи халқаро ташкилотлар билан ҳамкорликни ривожлантириш.

“Ижтимоий фикр” республика жамоатчилик фикрини ўрганиш Маркази давлат хизмати тўғрисида ёшларнинг тасаввурларини аниқлаш ва ёшларнинг истиқболда иш жойини танлашдаги муаммоларини аниқлаш мақсадида ўтказилган социологик тадқиқот натижаларига кўра, сўров иштирокчиларининг кўпчилиги (62,8) “давлат хизмати” тушунчаси ҳақида хабардор эканликларини билдиришди. Таъкидлаш жоизки, сўров жараёнида

респондентлар давлат хизмати тушунчасини турлича ифодалаган бўлишларига қарамасдан, барибир унинг мазмун-моҳияти ягоналигича қолди.

Айни пайтда, респондентларнинг ёши билан уларнинг “давлат хизмати” тушунчаси ҳақидаги тасаввурларнинг ўзаро боғлиқлиги аниқланди. Агар 18–20 ёшдаги 55 фоиз сўров иштирокчилари ушбу тушунчанинг маъносини тушунса, респондентларнинг ёши катталашган сари ушбу кўрсаткич ҳам ўса борди, 31–35 ёшдаги 67,9 фоиз респондентлар ушбу нуқтаи назарни қайд этишди.

“Сиз давлат хизматида ишлашни хоҳлармидингиз?” деган саволга 78,3 фоиз респондентлар давлат хизматида мамлакатга хизмат қилиш истагини билдирган. Айни вақтда, сўралган ёшларнинг бешдан бир қисми (20,2 фоиз) шахсий сабаблар ва қарашлар туфайли давлат хизматида ишлашни хоҳламаслигини ва касбий фаолиятда ўзини намоён қилишнинг бошқа муқобил кўринишлари мақбуллигини қайд этишган.

Сўров натижалари бўйича ёш ва истиқболли ходимларни давлат хизматида ишлашга жалб қилиш учун қандай ҳаракатларни амалга ошириш зарурлиги аниқланган. 27,2 фоиз сўралган фуқароларнинг фикрича, давлат хизмати тизимига ёш ва истиқболли ходимларни жалб қилиш учун стажировка ўташ ва касби бўйича ўқиш имкониятини бериш зарур, бу хизмат пиллапоясидан ижтимоий ҳаракатланишга бевосита ёрдам беради.

Шу нуқтаи назардан, давлат фуқаролик хизмати жозибадорлигини ошириш, шунингдек хизматда ёшларни мослашувчанлик қобилиятларини ошириш, муносиб ўрнини топиши бугунги ва эртанги кунимизнинг долзарб масаласидир.

Ёш мутахассиснинг янги жамоага, касбий муҳитга қўшилиши меҳнат фаолиятини муваффақиятли амалга ошириш учун зарур бўлган касбий ваколатлар ва шахсий фазилатларни шакллантиришга қаратилган муҳим ва узлуксиз жараёндир. Давлат хизматчисининг малакасини оширишнинг стратегик вазифасини ҳал қилишда касбга қизиқиш ва шахсий ривожланиш, ўз устида ишлаш, ўзини ўзи англаш учун қобилиятларни шакллантиришга қаратилган мослашиш даврини самарали ташкил этиш муҳим ўрин тутди.

Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августида қабул қилинган “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунининг еттинчи “Давлат фуқаролик хизматини ўташ тартиби” боби “Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда ошириш” деб номланган 42-моддасида назарда тутилган қуйидаги бандлари ёшларимизнинг давлат фуқаролик хизматида ёш мутахассис сифатида мослашишга ҳуқуқий жиҳатдан кафолати сифатида қараш мумкин (1-жадвал).

Ёш мутахассисларнинг давлат фуқаролик хизмати адаптациясида устоз-шогирд муносабатларининг ўрни катта ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 30 майдаги “Истиқболли бошқарув кадрларини танлов асосида танлаб олишнинг замонавий тизимини яратиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–3755-сонли, 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–5843-сонли, шунингдек, “Ўзбекистон Республикаси Президентини ҳузуридаги давлат хизмати ривожлантириш агентлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–4472-сонли қарор ва фармонлари юртимизда кадрлар сиёсатидаги ислохотларнинг ташкилий-ҳуқуқий асоси сифатида хизмат қилмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги ПФ–5843-сонли Фармони билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсатини ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштиришга оид биринчи навбатдаги чора-тадбирлар Дастури”да ёш кадрлар учун давлат органлари ва ташкилотларидаги тажрибали раҳбарлар ва мутахассислар томонидан устозлик институтини жорий қилиш белгиланган.

Ёш давлат фуқаролик хизматчиларининг меҳнат жараёнига адаптацияси масаласи авваламбор, тўғри йўлга қўйилган устоз-шогирд тизимига боғлиқдир. Устоз-шогирд тизими ортиши ва уни давлат хизматида жорий этишнинг долзарблиги унинг аъёнлари ва тарихи билан танишиш орқали ёш давлат хизматчиларининг ижтимоий шахсини шакллантириш каби ижтимоий функцияларнинг аҳамияти билан изоҳланади: давлат хизмати;

Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда ошириш имкониятлари

Қонун моддаси бандлари	Амалга ошириш механизмига таклиф ва тавсиялар
Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишдан мақсад унинг самарали фаолият юритиши учун зарур бўлган билимлар, кўникмалар ва малакаларни эгаллаши учун шарт-шароитлар яратишдан иборатлиги.	Ёш мутахассиснинг касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишда мутахассиснинг самарали фаолиятни йўлга қўйишда тармоқ ва соҳаларда “Узлуксиз ўз устида ишлаш” электрон платформаларини ишлаб чиқиш, мазкур платформада соҳа етук мутахассисларининг тажриба оммалаштиришни йўлга қўйиш мақсадга мувофиқ.
Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенцияси даражаси унинг билимлари, кўникмалари ва малакалари даражасини аниқлаш имконини берувчи ахборот тизимлари орқали давлат органи томонидан мунтазам равишда баҳолаб борилиши.	Ёш мутахассиснинг касбий компетенцияси даражасини аниқлашда, аввало уларни баҳолаш мезонларини пухта ўрганиши, билим, кўникма ва малакаларни амалиётга жорий этиш лаёқатини ривожлантириш тизимини йўлга қўйиш мақсадга мувофиқдир.
Қайта тайёрлаш, малака ошириш ва мустақил таълим олиш давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишнинг асосий шакллари эканлиги.	Ёш мутахассислар касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишнинг асосий шакли бўлган қайта тайёрлаш, малака ошириш ва мустақил таълим олишнинг соҳа ва тармоқларнинг ўзига хос хусусиятларини инобатга олган ҳолда ҳолат, муаммо ва таклифлар тизимли ишлаб чиқилиб уни дастурий маҳсулларда ўз ифодасини топиши мақсадга мувофиқ.
Қайта тайёрлаш давлат фуқаролик хизматчисининг самарали фаолияти учун зарур бўлган қўшимча касбий билимлар, кўникмалар ва малакаларни эгаллаши мақсадида ташкил этилган таълим жараёни эканлиги.	Ёш мутахассисларни касбий қайта тайёрлашда касбий билим, кўникма ва малакаларни эгаллаш билан биргаликда “Қуйидан юқорига” ва “Юқоридан қуйига” касбий топширик ва вазифаларни бажариш қобилиятларини ривожлантириб бориш, бунда мутахассиснинг мамлакатимизда жорий этилган “Маҳалла-Туман (шаҳар)-Вилоят-Республика” тизимида ишлаш билан боғлиқ институционал хотирасини ошириб бориш назарда тутилиши мақсадга мувофиқ.
Малака ошириш давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини оширишга ва мунтазам равишда янгилаб боришга қаратилган таълим жараёни эканлиги.	Ёш мутахассиснинг касбий компетенциясини ошириш, мунтазам равишда янгилаб бориш, мустақил таълимни йўлга қўйишнинг электрон платформада “Хонадон – Ташкилот – Давлат” бўғинлари босқичма-босқич электрон платформаси жорий этилиб, такомиллаштириб борилиши мақсадга мувофиқ.
Мустақил таълим давлат фуқаролик хизматчисининг янги билимлар ва тажрибага эга бўлиш бўйича ишдан бўш вақтида касбий компетенциясини ошириш жараёни эканлиги.	Яъни, бунда оилада малака ошириш ҳамда мустақил таълимнинг қадрият сифатида шаклланишига, ташкилотда эса инсон ресурсларини ривожланиш тенденциялари қадрият сифатида мартаба даражаларини юксалтиришга, давлат буюртмаси билан малака ошириш бўғинлари сифатида қаралиши мақсадга мувофиқ.

бажарилаётган давлат бурчларига онгли ва масъулият билан муносабатда бўлиш, ўз ватанига хизмат қилиш бурчи туйғусини шакллантириш; касбий аҳамиятли фазилатларни шакллантириш ва бошқалар.

Устоз-шогирд аъналарига эътиборнинг ортиши ва уни давлат хизматида жорий этишнинг долзарблиги унинг аъналари ва тарихи билан танишиш орқали ёш давлат хизматчиларининг ижтимоий шахсини шакллантириш каби ижтимоий функцияларнинг аҳамияти; давлат фуқаролик хизмати мобайнида бажарилаётган вазифаларига нисбатан онгли равишда ва масъулият билан муносабатда бўлиш, Ватанга хизмат қилиш бурчи туйғусини шакллантириш; муҳим касбий фазилатларни шакллантириш ва бошқалар билан изоҳланади.

“Устоз-шогирд тизими” тушунчасининг олимлар томонидан амалга оширилган таҳлилига кўра, таъкидлашимиз мумкинки, ушбу тизимнинг ташкилотнинг маданий қадриятларини ривожлантиришдаги ролини тушуниш, муваффақиятли мослашиш ва самарали тарғиб қилиш, шунингдек, унинг яна бир муҳим хусусияти, бу икки томонлама жараёнлигидадир, бунда нафақат шогирд ёш мутахассиснинг касбий ўсишига ҳисса қўшади, балки мураббийнинг ўзи учун ҳам фойдалидир. Бундан ташқари, менторликни ўташнинг маълум босқичларидан ўтиш ва махсус услубий усуллардан фойдаланиш зарурати кузатилади, бу эса уни технология сифатида тушунишга олиб келади.

Хорижий олимлар таҳлилларига кўра, устоз-шогирд институти қуйидаги босқичлардан иборат: ташкилий-услубий, мотивацион, асосий ва баҳоловчи.

Биринчи босқичда устозлик институти шакллантирилиб, амалиётга татбиқ этиш жараёни амалга оширилади, унинг доирасида ёш мутахассисга устоз томонидан касбий кўникмаларни эгаллашига кўмаклашади. Ушбу босқич муҳим ҳисобланади, чунки у бутун жараён учун мезонни белгилайди. Бу ерда устозлик турлари ва шакллари танлаш, устозлик учун масъул шахсларни тайинлаш, ёш мутахассис ва устоз ўртасидаги ўзаро муносабатларни тартибга солиш услубий тартиб таомилларни ишлаб чиқиш амалга оширилади. Устозлик институтининг асосий турларига қуйидагиларни кўрсатишимиз мумкин: корпоратив (корпоратив қадриятлар-

ни етказиш); малака (билим ва кўникмаларга эга бўлиш жараёнида ёш мутахассисларни касбий қўллаб-қувватлаш); бир-бирини тўлдирувчи (жамоавий билимларни ривожлантиришга қаратилган касблараро ўзаро таъсир).

Устозлик институтининг шакллари орасида энг кенг тарқалганлари қуйидагилардир: тўғридан-тўғри, устоз ва ёш мутахассис ўртасида иш вақтида ҳам, ишдан ташқари норасмий шароитда ҳам бевосита алоқани ўз ичига олади; билвосита, бунда фақатгина маслаҳат ва тавсиялар билан чекланиб, тўғридан-тўғри бевосита алоқалар минималлаштирилади; индивидуал, бир нафар ёш мутахассис бир мураббийга бириктирилади; жамоавий, бир гуруҳ ёш мутахассислар бир устозга бириктирилади; очик, яъни устоз ва ёш мутахассис бир-бири билан ўзаро алоқада бўлиб, бундай ўзаро муносабатларнинг мақсадлари ва кутилаётган натижалар барчага маълум бўлади ва ёпиқ ўзаро таъсир, бунда мураббийнинг ёш мутахассисга таъсири сезилмайди ва очикланмайди.

Иккинчи босқичда устозлик институти амалга оширишда иштирок этувчи шахсларни саралаш амалга оширилади. Ушбу жараёнда устоз танланади ва шогирдликка биринчи марта давлат хизматчиси лавозимига сайланган ёш мутахассисни тайинлаш амалга оширилади. Шу билан бирга, ёш давлат фуқаролик хизматчисининг келажак тақдири боғлиқ бўлган устозни танлаш тартибининг муҳимлигини алоҳида таъкидлаш керак. Бунда ёш мутахассис давлат фуқаролик хизмати учун муносиб мутахассис сифатида шаклланиди ёки ишонч сўниб, танланган касбидан умидсизлик пайдо бўлади.

Устозлик институтининг кейинги босқичида модель танланади, услублар ва таъсир воситалари, амалга ошириш механизмлари ишлаб чиқилади. Ривожланган давлатлар амалиётида устозлик институти моделлари орасида қуйидагилар кенг жорий этилган: классик устозлик – устоз томонидан касбий тажрибани ёш мутахассисга улашади; супервизия – бажарилган ишнинг танқидий таҳлили амалга оширишни назарда tutувчи ҳамкорлик; баддинг (дўстлик) – ўзаро таъсир жараёнида ижтимоий мавқеининг тенглигини белгилаб, расмий вазифани

**бажараётган ёш мутахассисга
кўмаклашиш; шэдоунинг (дублёрлик) –
ёш мутахассиснинг меҳнат фаолиятини
назорат қилиш учун устозга вақтинча
бириктирилиши.**

Хорижий мамлакатлар тажрибасига эътибор қаратадиган бўлсак, устоз-шогирд тизими меҳнат фаолиятининг, лавозим вазифаларининг ажралмас бир қисми сифатида эътибор қаратилади. Устозлик институтида устозларни қўллаб-қувватлашнинг қуйидаги уч асосий модели ажратилади: “ғарбий”, “шарқий” ва “совет” модели. “Совет” моделида буйруқбозлик инструментлари қўлланилиб, бундан фарқли равишда “Шарқий” моделда шахс маънавий ўсишининг энг юқори босқичи сифатида мутахассис қадриятини шакллантиришни назарда тутлади.

“Ғарб” модели бу шахснинг мартаба ўсишининг энг юқори босқичи сифатида “лидерлик” қадриятини шакллантиришнинг экстраверт моделидир. “Сиз мураббий эмассиз” деган сўз, “Сиз лидер эмассиз” деган маъно билан бир хил бўлиб, менежерга қаратилган энг салбий баҳо ҳисобланади.

АҚШда устозлик дастурлари индивидуал хусусиятда бўлиб, янги ходимнинг ўз вазифалари доирасини мустақил ўзлаштиришига кўпроқ урғу берилади.

Германияда ёш мутахассисларнинг мослашуви ва устозлик жараёнига тегишли кўп жиҳатлар, масалан, устозликнинг мақсад ва вазифалари, устозлик қилувчининг вазифалари, устозлик фаолиятининг рағбатлантириш масалалари меъёрий ҳужжатларда батафсил белгилаб қўйилади. Тегишли меъ-

ёрий ҳужжатларнинг мавжудлиги устозлик жараёнида иштирок этувчи барча субъектларнинг қонуний ҳимоясини кафолатлайди.

Буюк Британия давлат хизматида устозлик жараёни махсус порталларга жойлаштирилган услубий воситалар асосида, услубий кўмак асосида ташкил этилади. Ташкилот ва вазирлик хусусиятидан келиб чиқиб, устозликни амалга ошириш бўйича услубий кўрсатмалар фарқ қилади. Устозлик институтини ташкил этишда замонавий ахборот технологиялари ва ўқув усулларида кенг фойдаланилади.

Австралияда устозликни ташкил этишнинг хусусиятлари ходимларни категорияларга ажратиш орқали амалга оширилади: лавозимга янги тайинланган ёш мутахассислар учун, раҳбарлик лавозимларига захира кадрлар учун ҳамда кенг қамровли устозлик дастурлари.

Япониянинг “Кейрецу” моделида устозлик менталитетга боғланиб, уйғунлаштирилган. Япония давлат идораларида ёш мутахассисларни мослаштириш ва устозлик дастурларини ишлаб чиқишда корпоратив руҳни тарбиялашга (келиб қўшилган идора қадриятларини қабул қилиш, идора шаънига мос бўлиш, жамоага мансублигидан ғурурланиш) кўпроқ аҳамият берилади.

Россия Федерацияси устозлик институти ҳукумат қарори доирасида мустақамлаб “Давлат фуқаролик хизматида устозлик тўғрисидаги Низом” тасдиқланган бўлиб, унда давлат идоралари ва ташкилотларида устозликни жорий этиш тартиби ўрнатилган.

Ривожланган мамлакатлар тажрибаларидан кўришимиз мумкинки: устозликни амалга ошириш ва назорат қилишда ахборот технологияларидан фойдаланиш, устозлар ва ёш мутахассислар учун ўқув жараёнларини ташкил этиш ва узлуксиз малака оширишни ташкил этиш усулларида фойдаланилади.

Бир қатор хорижий давлатларнинг устоз ва мураббийликни қўллаш амалиёти ҳамда бу борадаги ташкилий-ҳуқуқий механизмларни ўрганиш мамлакатимиз давлат хизматида ёш мутахассисларга устозликни амалга ошириш борасидаги қуйидагилар муҳим аҳамият касб этади:



- устозлик давлат хизматига биринчи марта қабул қилинган ёш мутахассис ёки ходимга, шунингдек мазкур ходимни мансаб поғоналарини кўтарилиб борилишида унга мослашув муҳитини яратиш беришда фаол кўмак берадиган тизимли ёндашувни йўлга қўйиш;

- ёш мутахассисларга устозликни қўллашнинг асосий мақсад ва вазифалари: давлат хизматчиларининг янги иш шaroитларига кўникиши ва жамоага киришишида кўмаклашиш;

- ёш мутахассисларнинг касбий компетенцияларини ривожланишида ёрдам бериш;

- ёш мутахассис лавозим вазифаларини бажаришга виждонан ва интизомли ёндашишни ўргатиш;

- ёш мутахассисларга устозликни қўллаш муддати давлат идораларининг тегишли

рахбарлари томонидан устозлик қўлланган хизматчининг касбий тайёргарлиги, унинг лавозим вазифалари хусусиятлари ҳисобга олинган ҳолда маълум бир муддатлар белгиланиши мақсадга мувофиқ.

Давлат хизматига устозлик институтини жорий этиш давлат хизматига биринчи бор келган ёш мутахассисларнинг касбий шахсини шакллантириш, касбга қизиқишни уйғотиш, давлат хизмати аъёнalarини сақлаш, билим, малака ва кўникма узвийлигини таъминлаш, ўз билим ва тажрибаларини ривожлантириш, ташкилий маданиятни ривожлантириш ва корпоратив ижтимоий масъулиятни шакллантириш заруриятидан келиб чиқади. Муваффақиятли жорий этилган устозлик институти мукамал кадрлар ресурсларини шакллантириш ва давлат бошқаруви самарадорлигини оширишга хизмат қилади.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонуни // www.lex.uz
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ–60-сонли Фармони // www.lex.uz
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 30 майдаги “Истиқболли бошқарув кадрларини танлов асосида танлаб олишнинг замонавий тизимини яратиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–3755-сонли қарори // www.lex.uz
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–5843-сонли Фармони // www.lex.uz
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги давлат хизматини ривожлантириш агентлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–4472-сонли қарори // www.lex.uz
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 6 августдаги “Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясининг ҳудудий филиалларини ташкил этиш тўғрисида”ги ПҚ–3901-сонли қарори // www.lex.uz
7. Мирзиёев Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. – Т.: Ўзбекистон, 2017.
8. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Ўзбекистон Ёшлари Форумида сўзлаган нутқи. // “Янги Ўзбекистон” газетаси: № 252 (252), 2020 йил 26 декабрь.
9. “Ижтимоий фикр” маркази “Ёшлар давлат хизматида ишлаш тўғрисида” тадқиқот лойиҳаси натижалари.
10. Савчук Д.А. Технология наставничества на государственной гражданской службе: трудности на этапе внедрения // Среднерусский вестник общественных наук. 2016. № 1. Том 11. – С. 44.
11. Субочева О.Н. Наставничество как фактор эффективности организации// Общество: социология, психология, педагогика. 2016.
12. Клиш Н.Н., Январев В.А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе). – М.: Изд. дом Высш. шк. эконом., 2014. – 64 с.
13. Kemenev D. A. The institutional mentoring model in public services //Ilkogretim Online. – 2021. – Т.: 20. № 5.

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТЧИСИ БИЛИМИНИ БАҲОЛАШДА АКТ ТАТБИҚ ЭТИЛИШИНING САМАРАДОРЛИГИ



Алишер МАМАТОВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Давлат бошқаруви
академияси катта ўқитувчиси

Аннотация: мазкур мақолада давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенцияларини баҳолаш ва доимий равишда салоҳиятини ошириб боришда АКТни татбиқ этишининг самарадорликлари ҳақида таклиф ва тавсиялар келтирилган. Шунингдек, ушбу соҳада фойдаланиб келинаётган маҳаллий ва хорижий давлатларнинг ахборот тизимлари таҳлил қилиниб, давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий компетенцияларини баҳолаш ва уларнинг билимини узлуксиз ошириб боришга кўмаклашадиган ягона автоматлаштирилган ахборот тизими модели ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: давлат фуқаролик хизматчилари, касбий компетенцияларни баҳолаш, узлуксиз таълим, масофавий таълим, ахборот тизими, онлайн таълим платформаси, рақамли контент, сунъий интеллект.

**Эффективность внедрения ИКТ при оценке
знаний государственного гражданского
служащего**

Алишер Маматов,
старший преподаватель Академии
государственного управления при Президенте
Республики Узбекистан

Аннотация: в настоящей статье рассмотрены вопросы оценки профессиональных компетенций и непрерывного совершенствования потенциала государственного гражданского служащего, даны рекомендации по повышению эффективности внедрения ИКТ. Также проанализированы информационные системы отечественных и зарубежных стран, используемых в данной сфере и разработана единая модель автоматизированной информационной системы, которая помогает оценивать и непрерывно повышать профессиональные компетенции государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: государственные гражданские служащие, оценка профессиональных компетенций, непрерывное образование, дистанционное образование, информационная система, онлайн-платформа образования, цифровой контент, искусственный интеллект.

**The effectiveness of the implementation
of ICT in the assessment of knowledge
of a state civil servant**

Alisher Mamatov,
Senior Teacher of the Academy of Public Administration
under the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract: this article discusses proposals and recommendations about the effectiveness of ICT implementation in assessing the professional competencies of public civil servants and continuously improving their capacity. Also, the information systems of local and foreign countries used in this field were analyzed, and a single automated information system

model was developed, which helps to evaluate the professional competencies of state civil servants and continuously improve their knowledge.

Keywords: state civil servants, assessment of professional competences, continuous education, distance education, information system, online education platform, digital content, artificial intelligence.

XXI аср – рақамли технологиялар асрида яшар эканмиз, замонавий ахборот-коммуникация технологиялар нафақат ҳаётимизнинг, балки ҳар бир соҳанинг ажралмас қисмига айланиб улгурди. Бугунги кунда ахборот-коммуникация технологиялари (АКТ) ишлаб чиқариш, давлат бошқаруви, рақамли ҳукумат, электрон давлат хизматлари, хизмат кўрсатиш ва бошқа соҳалар билан бир қаторда таълим жараёнига ҳам тадбиқ этилиши натижасида, кўплаб муаммоларга рақамли ечимлар топилмоқда. Яъни, онлайн ёки масофавий таълим олиш, ўзини ўзи салоҳиятини доимий равишда ошириб бориш, компетенцияларни баҳолаш, рақамли контент яратиш, мониторинг ва таҳлил қилиш ҳамда бошқа кўплаб жараёнларни электрон шаклга ўтказиш бўйича кенг имкониятларни яратиб бераётганини кўришимиз мумкин. Жумладан, давлат фуқаролик хизматчилари компетенциясини узлуксиз равишда ошириб бориши учун замонавий АКТдан фойдаланиш, уларнинг ишдан ажралмаган ҳолда билимларини баҳолаш, замонавий тенденциялардан хабардор бўлиш, бўш вақтларидан унумли фойдаланиш ва малакасини ошириб бориш учун жуда самарали усул ҳисобланади. Шу билан бирга, давлат фуқаролик хизматчиларининг қайта тайёрлаш, малака ошириш ва мустақил таълим олиш жараёнларини рақамли трансформация қилиш, нафақат уларни электрон шаклда мониторинг ва таҳлилини

олиб бориш, балки билимларни ўзлаштириш даражасидан келиб чиққан ҳолда рақамли контентни шакллантириш имконини беради.

Шу ўринда республикамызда инсон қадрини улуғлаш, халқпарвар давлат барпо этиш, давлат органлари фаолияти самарадорлигини ошириш, малакали кадрларни тайёрлаш, ижтимоий қўллаб-қувватлаш ва уларга қулай шарт-шароитлар яратиш бўйича кўплаб ислохотлар олиб борилмоқда. Бундай тизимли ислохотларнинг навбатдаги амалий натижаси сифатида Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуни қабул қилинганлигини таъкидлаш лозим.

Ушбу қонуннинг қабул қилиниши, давлат фуқаролик хизматчилари учун энг муҳим янгилıklarдан бири бўлди, десак муболаға бўлмайди. Чунки мазкур меъриий ҳужжат давлат фуқаролик хизматчисининг ҳуқуқий мақоми, лавозим тоифалари ва малака даражаларини, давлат фуқаролик хизматига кириш, ўташ ва тугатиш жараёнларининг ягона тартибини, кадрларнинг касбий-маънавий фазилатлари ва алоҳида хизматларнинг объектив ҳамда адолатли баҳолаш асосида хизмат поғоналари бўйича ўсиш кафолатларини, умуман олганда ягона давлат фуқаролик хизматининг ташкилий-ҳуқуқий механизмини тартибга солишни назарда тутди.

Қонун 10 та боб ва 64 та моддадан иборат бўлиб, унинг 7-боб (Давлат фуқаролик хизматини ўташ

тартиби) 42-моддаси “Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда ошириш” деб номланиб, унда қуйидаги бандлар келтирилган:

- давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишдан мақсад унинг самарали фаолият юритиши учун зарур бўлган билимлар, кўникмалар ва малакаларни эгаллаши учун шарт-шароитлар яратиш эканлиги;

- давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенцияси даражаси унинг билимлари, кўникмалари ва малакалари даражасини аниқлаш имконини берувчи ахборот тизимлари орқали давлат органи томонидан мунтазам равишда баҳолаб борилиши;

- қайта тайёрлаш, малака ошириш ва мустақил таълим олиш давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишнинг асосий шакллари бўлиши;

- қайта тайёрлаш давлат фуқаролик хизматчисининг самарали фаолияти учун зарур бўлган қўшимча касбий билимлар, кўникмалар ва малакаларни эгаллаши мақсадида ташкил этилган таълим жараёни мавжудлиги;

- малака ошириш давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини оширишга ва мунтазам равишда янгилаб боришга қаратилган таълим шакли эканлиги;

- мустақил таълим давлат фуқаролик хизматчисининг янги билимлар ва тажрибага эга бўлиш бўйича ишдан бўш вақтида касбий компетенциясини ошириш жараёни эканлиги;

- давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда ошириш тартиби Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан белгиланиши назарда тутилган.

Юқоридагилардан кўришимиз мумкинки, эндиликда давлат фуқаролик хизматчиларини доимий равишда компетенцияларини ошириб бориш ва уларнинг билимларини баҳолаш бўйича тизимли ишлар амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида Кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан тако-

миллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”- ги ПФ-5843-сонли Фармонида кадрлар малакасини мунтазам ошириб бориш, давлат фуқаролик хизматчиларини тоифалаш ва уларга малака мартабалари (даражалари) бериш орқали хизмат карьерасининг лавозим поғоналаридан босқичма-босқич ўтишни назарда тутувчи давлат фуқаролик хизматининг “карьера модели”ни жорий этиш назарда тутилган. Шу билан бирга, давлат фуқаролик хизматчиларини қайта тайёрлаш ва ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ҳар йили қисқа муддатли (30–60 соатлик) малака ошириш курсларидан ўтишларига алоҳида эътибор қаратилган. Унга кўра, давлат фуқаролик хизматчиларини янги компетенцияларга ўргатиш, уларни салоҳиятини янада ошириш бир қанча илмий-тадқиқот ва олий таълим ташкилотлари билан бир қаторда Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси томонидан ташкил этилиши белгилаб қўйилган.

Бундан ташқари, мамлакатимизда рақамли технологияларни янада ривожлантириш мақсадида Президентимизнинг 2020 йил 5 октябрдаги “Рақамли Ўзбекистон – 2030” стратегиясини тасдиқлаш ва уни самарали амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”- ги ПФ-6079-сонли Фармонининг қабул қилиниши натижасида замонавий ахборот-коммуникация ва рақамли технологияларни Ўзбекистон Республикасидаги барча соҳаларда кенг жорий этиш энг устувор вазифалардан бири этиб белгиланди. Шунингдек, давлат хизматчиларининг ахборот-коммуникация технологиялари соҳасидаги кўникмалари ва малакаларини ошириш механизмининг ривожлантириш ҳамда доимий такомиллаштириб бориш, улар учун автоматлаштирилган иш жойини ва стандартларни, видеоконференциялар орқали учрашувлар ўтказиш имкониятини ва бошқаларни таъминлайдиган масофадан туриб ишлаш учун рақамли платформани шакллантиришни назарда тутувчи “Рақамли идора” лойиҳасини амалга ошириш, рақамли саводхонлик даражасини баҳолаш бўйича таклифларни ишлаб чиқиш ва уни амалиётга татбиқ этиш энг устувор вазифалардан бири бўлиб турибди.

Келтириб ўтилган меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, айниқса, қонунда келтирилган давлат

фуқаролик хизматчиларининг компетенцияларини узлуксиз ошириб бориш ва уларнинг билимини баҳолаш жараёнларига замонавий ахборот тизимларини татбиқ этиш энг устувор вазифалардан бири эканлигини кўришимиз мумкин. Ушбу вазифаларни инобатга олган ҳолда, замонавий рақамли технологиялардан фойдаланиш орқали давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий компетенцияси, кўникмалари ва малакалари даражасини аниқлаш, устувор соҳалар бўйича билимини баҳолаш ҳамда онлайн курслар орқали ўзини ўзи салоҳиятини янада оширишга кўмаклашадиган онлайн платформаларни жорий этиш самарали ечим ҳисобланади.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, ушбу илмий мақоланинг асосий вазифаси республикамиз ва хорижий давлатларда мавжуд давлат фуқаролик хизматчиларини билимини баҳолаш ва уларнинг салоҳиятини оширишга кўмаклашадиган ахборот тизимларини қиёсий таҳлил қилиш, ҳамда давлатимиздаги мавжуд платформаларни такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Шу ўринда, қуйидагиларни таъкидлаб ўтиш жоизки, АКТни билим, кўникма ва компетенцияларни баҳолаш, уларни узлуксиз таълим жараёнига татбиқ этиш, замонавий рақамли технологиялар томонидан яратиб берилаётган имкониятлар ҳамда самарадорликлар ҳақида бир неча таниқли олим ва тадқиқотчилар илмий изланишлар олиб бормоқда. Улардан Буюк Британиялик таниқли EdTech¹ мутахассиси, Epic Group PLC² ва Wildfire³ компаниялари директори, профессор ҳамда тадқиқотчи Доналд Кларк онлайн таълим, мобил ўрганиш, симуляциялар, виртуал реаллик ва таълимда сунъий интеллект бўйича 30 йиллик тажрибага эга ҳисобланади. У 2020 йилда чоп этган ўзининг “Ўрганиш учун сунъий интеллект: ходимлар салоҳиятини ривожлантириш учун сунъий интеллектдан қандай фойдаланиш керак” номли китобида сунъий интеллект (СИ) ташкилот ходимларини ишдан ажралмаган ҳолда таълим олиши учун қулай шарт-шароит-

лар яратиб беришини Netflix, British Airways ва NHS⁴ каби йирик компаниялар мисолида келтириб ўтган. Шунингдек, СИдан фойдаланиш таълимда янги даврни бошланиши, дунё бўйлаб барча ўқувчилар шахслаштирилган ҳамда рақамли ўқув материалларидан бир хил имкониятда фойдаланиш муҳитини яратиб бериши ҳақида фикр ва таклифлар келтирган.

Шу билан бирга, 2020 йилнинг август ойида Грециянинг Ғарбий Аттика университети профессор-ўқитувчилари Ч.Троуссас ва С.Сгоропоулу ҳаммуаллифлигида чоп этилган “Шахсийлаштирилган дастурий таъминот муҳандислиги ва ахборот тизимларининг инновацион тенденциялари: интеллектуал ва мослашувчан электрон таълим тизимлари мисолида” номли китобида автоматлаштирилган адаптив дастурий таъминот ва мослашувчан электрон таълим тизимларини ишлаб чиқиш, аниқроғи сунъий нейрон тармоқлар, билимни баҳолаш, ўрганиш аналитикаси, тасвирларни таниб олиш, маълумотларни таҳлил қилиш каби ақлли масофавий таълим порталларини жорий этиш моделини тақдим этади.

Бундан ташқари, Россия Федерацияси Президенти ҳузуридаги Россия халқ хўжалиги ва давлат хизмати академиясининг Оренбург филиали профессор-ўқитувчилари Н.Викторович ва Н.Николаевналар томонидан 2018 йилда чоп этилган “Давлат ва маъмурий-бошқарув ходимларининг касбий малакасини баҳолаш учун АКТдан фойдаланиш” номли илмий мақолада Оренбург вилояти мисолида давлат хизматчиларининг касбий компетенцияларини баҳолаш учун интеллектуал ахборот тизимидан фойдаланиш самарали усул эканлиги исботланган. Унда асосан 3 хил компетенция баҳоланган. Яъни:

- раҳбарлик компетенциялари;
- маъмурий-бошқарув компетенциялари;
- касбий компетенциялар.

Шунингдек, АКТдан фойдаланган ҳолда давлат органларидаги бўш лавозимларга ходимларни танлаш, уларнинг билимини баҳолашнинг шаффоф тизими ва узлуксиз равишда салоҳиятини ошириб бориш

¹ EdTech (Education Technology) – таълим технологиялари.

² Epic Group PLC – электрон таълим бўйича мультимедиа маҳсулотларини ишлаб чиқарувчи компания.

³ Wildfire (<http://www.wildfirelearning.co.uk>) – таълим учун сунъий интеллект контентларини яратувчи сервис.

⁴ NHS (National Health Service) – Англиядаги миллий соғлиқни сақлаш хизмати.

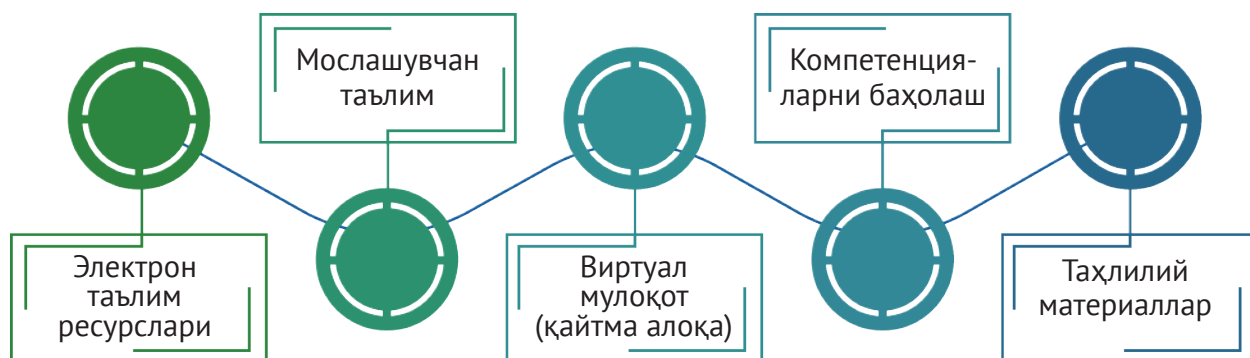
бўйича амалий таклиф ҳамда тавсиялар келтирилган.

Бундан кўриниб турибдики, замонавий АКТнинг ҳар бир соҳага жадал татбиқ этилиши натижасида, юқорида таъкидлаб ўтилган олим ва тадқиқотчилар сони кундан-кунга ортиб бормоқда. Шу билан бирга, улар томонидан чоп этилган илмий мақола, монография ва китобларда ҳам, АКТни давлат бошқаруви органлари, давлат фуқаролик хизматчиларини узлуксиз компетенцияларини ошириш, уларнинг касбий компетенцияларини ҳолисона баҳолаш ва узлуксиз салоҳиятини ошириб бориш жараёнига татбиқ этиш орқали, билим сифати ва кўрсаткичларига сезиларли даражада самара келтириши бўйича илмий асосланган таклиф ҳамда тавсиялар келтирилганлигини кўришимиз мумкин. Шунинг учун ҳам давлат фуқаролик хизматчиларини мунтазам компетенцияларини ошириш ва уларнинг касбий билимларини баҳолашга янгича ёндашув киритиш мақсадида ушбу соҳа вакиллари учун таклиф этилаётган касбий компетенцияни баҳолаш ва узлуксиз таълим олишига кўмаклашадиган ахборот тизимларини модернизация қилиш жуда муҳим саналади.

Қуйида юртимиз ва бошқа мамлакат-

платформа асосан раҳбар кадрларни салоҳиятини оширишга кўмаклашадиган электрон контентни ҳамда онлайн тест саволларини ўз ичига олган.

Шу билан бир қаторда, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан давлат фуқаролик хизматчилари ва мамлакатимиздаги ўқув муассасалари раҳбар кадрларини малакасини мунтазам ошириб боришига кўмаклашадиган онлайн таълим платформаси жорий этилган. Ҳамда Агентлик томонидан *ilm.argos.uz* платформаси ишга туширилган бўлиб, ушбу малака ошириш портали орқали давлат фуқаролик хизматчилари материалларнинг видео, аудио, тақдимот ва матн шаклидан фойдаланган ҳолда доимий равишда билимларини мустаҳкамлаб бориш имконияти яратилган. Шунингдек, Агентлик томонидан бошқарув кадрлари салоҳиятини баҳолаш учун *test.argos.uz* онлайн тест тизими ва давлат фуқаролик хизматчилари вакант лавозимларининг ягона очиқ портали *vacancy.argos.uz* ҳам ишга тушурилган. Умуман олганда Республика-мизда ушбу соҳани рақамлаштириш бўйича муҳим ислохотлар олиб борилаётганлиги таъкидланиши лозим.



1-расм. Масофавий таълим платформаларининг асосий элементлари

ларнинг давлат фуқаролик хизматчилари билимини онлайн баҳолаш, малакасини масофадан туриб ошириш ҳамда раҳбарлик компетенцияларини янада ривожлантиришга кўмаклашадиган ахборот тизимларини таҳлил қилиб чиқамиз. Бунда, биринчи навбатда, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси томонидан яратилган масофавий таълим порталини кўрсатишимиз мумкин. Ушбу

Хорижий давлатлар тажрибасини таҳлил қиладиган бўлсак, АҚШда давлат хизматчиларини узлуксиз малакасини ошириб бориш тизими жорий этилган бўлиб, унда асосан давлат хизматчиси лавозимидан келиб чиққан ҳолда маълум бир белгиланган муддатда ва ихтиёрий равишда амалга оширилади. Бунда таълим шакли гуруҳларга бўлиниб, онлайн ва оффлайн, шунингдек, индивидуал онлайн шаклда ташкил этилади. Ушбу давлатда идо-

ралараро кадрлар тайёрлашнинг механизми асосида, таълим дастурлари лавозимларига мослиги бўйича доимий эксперт сўровномалари амалга оширилади. Шунингдек бир лавозимдан бошқа лавозимга кўтарилишидан олдин, албатта, малака ошириш курсларидан ўтган бўлиши лозим.

АҚШ рақамли технологиялар бўйича дунёнинг етакчи давлатларидан бири бўлиб, давлат хизматчилари учун USALearning онлайн таълим платформаси жорий этилган. Ушбу платформа 17 йилдан буён фаолиёт юритиб келмоқда ва АҚШ ҳукуматининг барча таълим маҳсулотлари ҳамда хизматларининг ягона электрон базаси ҳисобланади. Ҳозирги кунга келиб ушбу порталга 100 га яқин ташкилот ҳамда 10 000 дан ортиқ давлат хизматчилари аъзо бўлган.

USALearning платформасидан давлат идоралари ходимларидан ташқари нодавлат ташкилот ходимлари ҳам фойдаланишлари мумкин. Портал ҳукумат ходимларига онлайн курсларни тақдим этишдан ташқари СИ технологияларидан фойдаланган ҳолда, уларнинг ўзлаштириш даражасини таҳлил қилиш, малака ошириш муддатларини белгилаш ва қайси курсларни ўзлаштириши лозимлиги ҳақида автоматик равишда қарорлар чиқариб, таклиф ва тавсиялар беради. Шу билан бирга, турли хил ўқув тизимларини таҳлил қилиб, статистик маълумотларни тайёрлаш имкониятларини ҳам ўз ичига олади.

Бразилияда эса асосий давлат бошқаруви таълим муассасаси бу – Давлат бошқаруви миллий мактаби (ENAP) ҳисобланади. 2017 йилга келиб, онлайн таълим платформалари ривожланишига қарамай, Бразилияда давлат хизматчиларини малакасини ошириш одатда оффлайн шаклда амалга оширилди. Лекин, контингентни катталиги ва уларни бир вақтнинг ўзида малакасини оширишдаги муаммолар, харажатларни қисқартириш ҳамда рақамли технологияларни ушбу йўналишга кенг татбиқ этиш мақсадида, шу йили ENAP негизда давлат бошқаруви соҳасида масофавий таълимни амалга оширишга мўлжалланган “Виртуал бошқарув мактаби” ташкил этилади.

Ушбу мактабнинг асосий вазифалари давлат хизматчиларини масофавий ўқишни таъминлаш, онлайн малака ошириш учун материаллар тайёрлаш ва уларни платформага жойлаштириш, доимий равишда мониторинг юритиш, онлайн курс якунида сертификатлар бериш ҳамда ушбу соҳани рақамлаштириш бўйича бошқа фаолият турларини ўз ичига олади. Виртуал бошқарув мактабида 436 та очиқ курс, 14 та махсус курс, фаолият ва онлайн курсларни тамомлаганлигига қараб 34 та турли хил сертификатлар мавжуд бўлиб, бугунги кунда 3,3 млн. дан ортиқ фойдаланувчиларга сертификатлар берилган.

Малайзия давлатида эса 2007 йил 9 июлда жорий этилган давлат секторида электрон таълим тизими (EPSA) давлат хизматчиларига исталган жойдан ва исталган вақтда ўқув курсларини ўзлаштиришига имкон берадиган онлайн платформа ҳисобланади. Ушбу платформа ҳукумат вакиллари учун вақти ва нархи жиҳатдан жуда самарали танловдир. Сабаби, бу тизимдаги маълумотлар доимий равишда янгиланиб турилади ҳамда турли хил соҳада фаолият олиб бораётган давлат хизматчилари онлайн шаклда тренингларга қатнашиши учун барча имкониятлар яратилган.

EPSA – Малайзияда жорий этилган биринчи давлат сектори ходимлари учун электрон таълим тизими ҳисобланиб, бу давлат хизматчилари ўртасида узлуксиз таълимни ривожлантириш учун энг самарали ва инновацион ғоя сифатида тан олинган. Ушбу тизимни самаралилиги жиҳатидан олиб борилган тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ўқитиш усули мавжуд таълим усуллари билан бир хил салоҳиятни ошириш ҳамда маърузалар залидаги машғулотларга қараганда бир вақтнинг ўзида кўпроқ давлат хизматчиларини ўқитиш имконини беради.

Замонавий рақамли технологиялар энг ривожланган давлатлардан бири Сингапурда ҳам давлат фуқаролик хизматчиларини компетенцияларини узлуксиз ошириб бориш механизми жорий этилган. Одатда давлат хизматчилари оффлайн ва онлайн шаклдаги гуруҳларда ёки индивидуал тарзда масофадан туриб малака оширишлари мумкин. Бугунги кунда Сингапур Бош Вазири ҳузуридаги Давлат хизмати департаментининг энг

муҳим вазифаларидан бири давлат фуқаролик хизматчиларини доимий равишда малака ошириб боришини таъминлашдан иборатдир. Шунингдек, ушбу департамент қошида 2001 йилда “Давлат хизмати коллежи” ҳам ташкил этилган. Коллежда жами 468 та ўқув дастури мавжуд бўлиб, уларнинг ҳар бирини топиш ва фойдаланиш қулай бўлиши учун уникал кодлар бириктирилган. Ҳамда ушбу коллежда таълим олувчилар учун қуйидаги рақамли технологиялардан фойдаланиб келинмоқда:

- ўйин ва симуляциялар;
- аралаш таълим (blended learning);
- масофавий таълим платформалари;
- мобил иловалар;
- онлайн мақола, ресурслар ва бошқа материаллар.

Шу билан бирга, ўқув курсларининг барчасидан электрон шаклда фойдаланиш имконини берувчи HRMS – “Инсон ресурсларини бошқариш тизими” жорий этилган.

Бундан ташқари, HRMS нинг таълимни бошқариш тизимида ўқув курслари мақсадли аудиторияларга қараб фарқланади. Яъни:

- янги ишга қабул қилинган ходимлар;
- меҳнат стажига эга бўлган ходимлар;
- қуйи бўғин раҳбар кадрлари;
- ўрта бўғин раҳбар кадрлари;
- юқори бўғин раҳбар кадрлари.

Юқоридаги ривожланган хорижий давлатлар тажрибасини ўрганиш ва уларни таҳлил қилиш натижасида республикамиздаги давлат идораларида фаолият олиб бораётган давлат фуқаролик хизматчилари компетенцияларини доимий равишда ошириб бориш тизимини тақамли трансформация қилиш устувор вазифалардан бири эканлигини кўришимиз мумкин.

Давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий компетенцияларини баҳолаш ва уларнинг узлуксиз ўзини ўзи салоҳиятини ошириб боришга кўмаклашадиган маҳаллий

1-жадвал

HRMS ахборот тизимининг асосий функционалликлари

№	Функционаллик	Вазифаси
1	Ходимлар маълумотларини бошқариш	Вазирлик, идора ва ташкилот ёки корхоналарда фаолият олиб бораётган ходимлар ҳақидаги маълумотларни (CV, маълумотнома, архив ва бошқалар) электрон шаклда бошқариш ҳамда уларни мониторинг қилиш имконини беради
2	Иш ҳақини бошқариш	Ходимларга иш ҳақини автоматик ҳисоблаш ва ўз вақтида тўлаш имконини беради
3	Ички ижро интизом, яъни ишга келиб кетиш ва меҳнат таътилини бошқариш	Ходимларни ишга ўз вақтида келиб кетишини юзни таниб олиш орқали мониторинг қилиш ва меҳнат таътилини автоматик белгилаш (бунда барча бўлимларда ўрнини босувчи ходим мавжудлиги инобатга олинади) имконини беради
4	Корпоратив хавфсизликни бошқариш	Ушбу дастурий-аппарат воситаси нафақат объектларни балки маълумотларни ҳам хавфсизлигини таъминлашга ёрдам беради
5	Тренинг ва ривожланиш – таълимни бошқариш тизими	HRMS нинг ушбу бўлимида ходимларни малака ошириш муддатлари келганини автоматик равишда белгилаб, уларга онлайн ёки оффлайн малака ошириш курсларини таклиф этади. Бунда асосан қуйидаги 3 та таълим платформалари мавжуд: - электрон таълимни тақдим этиш; - электрон таълим портали; - виртуал аудиториялар.

ҳамда хорижий ахборот тизимларини таҳлил қилган ҳолда, ушбу илмий мақолада республикамизда фаолият олиб бораётган раҳбар кадрлар компетенцияларини мунтазам ошириб бориш тизимига замонавий АКТни жорий этиш орқали, давлат фуқаролик хизматчиларининг билимини баҳолаш ва уларнинг узлуксиз малакасини ошириб боришига кўмаклашадиган интеллектуал таълим платформасини ишлаб чиқиш бўйича таклифлар келтирилган. Шунингдек, замонавий рақамли технологиялар имкониятларидан кенг фойдаланган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясида ягона автоматлаштирилган масофавий ўқитиш порталини жорий этиш назарда тутилган. Натижада, давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий компетенцияларини баҳолаш ва уни мунтазам ошириб бориш бўйича электрон график, ақлли контент, ўзини ўзи ривожлантириш бўйича виртуал ёрдамчи, онлайн мониторинг юритиш, таҳлилий маълумотлар тайёрлаш ва бошқа кўплаб имкониятларни ўз ичига олган ягона ахборот тизими ишлаб чиқилади.

билан ҳамкорликда иш олиб бориши самарали усул ҳисобланади.

Юқорида келтирилган ахборот тизими модели қуйидаги тартибда ишлайди:

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги (кейинги ўринларда – Агентлик) томонидан малака даражаларига ажратилган ҳолда “Давлат фуқаролик хизматчиларининг ягона реестри” яратилади ва таклиф этилаётган ахборот тизими ушбу реестрга интеграция қилинади;

2. Ахборот тизимидан фақат реестрга киритилган давлат фуқаролик хизматчилари логин ва пароль ёки Oneld – ягона идентификацион тизим орқали кириб фойдаланиш имконияти яратилади;

3. Ушбу ахборот тизимида давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий компетенцияларини баҳолаш ҳам инobatга олинган бўлиб, унда бошқарув, лидерлик, касбий ва бошқа билимларини баҳолаш ҳамда диагностика қилиш имконияти яратилади;

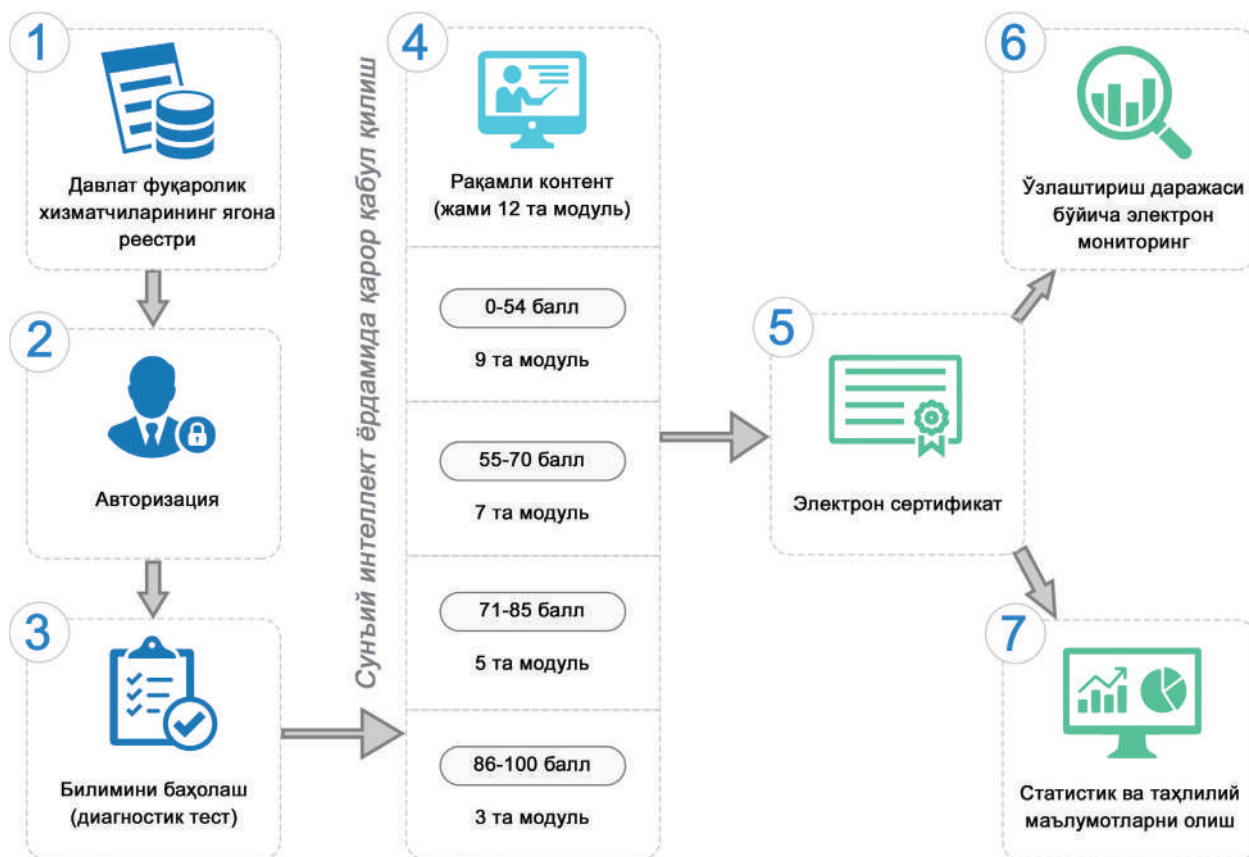
4. Давлат фуқаролик хизматчиларини малака даражасидан келиб чиқиб, замо-



2-расм. Таклиф этилаётган давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий компетенцияларини баҳолаш босқичлари

Компетенцияларини баҳолаш босқичларини амалга оширишда асосан контентни шакллантириш (тест саволлари, амалий кейслар ва реал вазиятлар) ҳамда ушбу ахборот тизимини ишлаб чиқишда ва натижаларни таҳлил қилишда сунъий интеллект технологияларидан фойдаланиш тавсия этилади. Давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий компетенцияларини электрон шаклда баҳолаш механизмини жорий этишда Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги Давлат бошқаруви академияси

навий билимларни исталган жойдан туриб ўзлаштириш имконини берувчи “Рақамли контент” яратилади. Ушбу контент ҳар йили камида бир маротаба янгиланиб, унга маҳаллий ва хорижий профессионал соҳа вакилларининг видео, аудио, статистик, таҳлилий ҳамда бошқа фойдали ресурслари жойланади. Шунингдек, ахборот тизимида масофадан туриб малака ошириш учун ўқув курси модулларини яратиш, виртуал мулоқот, онлайн тест, сўровнома ва турли хил викториналар ташкил этиш функциялари жорий этилади;



3-расм. Таклиф этилаётган давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий компетенцияларини баҳолаш ва уларнинг билимини узлуксиз ошириб боришга кўмаклашадиган ягона автоматлаштирилган ахборот тизими модели

5. Ахборот тизими орқали онлайн курсларни муваффақиятли тамомлаган (якуний онлайн имтиҳонда 56 балл ёки ундан юқори олганлар) давлат фуқаролик хизматчисига Давлат бошқаруви академиясининг малака оширганлик ҳақидаги электрон сертификати тақдим этилади. Агар якуний онлайн имтиҳондан етарли балл тўплай олмаса, қўшимча яна 2 та имконият берилади. Бунда онлайн имтиҳон оралиғи камида 3 соатни ташкил этади (бунда тингловчи ўтилган мавзуларни такрорлаб олиши учун). Агар тингловчи якуний онлайн имтиҳонда берилган жами 3 та имкониятдан ўта олмаса, онлайн малака ошириш курсини қайтадан ўзлаштириш механизми жорий этилади ва унга автоматик тарзда 9 та модуль тақдим этилади;

6. Давлат фуқаролик хизматчисини малака даражаларидан келиб чиқиб, уларнинг ўзлаштириш даражалари мониторинг қилинади. Шу билан бирга, ахборот тизими авто-

матик тарзда қайси модуллар бўйича юқори кўрсаткичлар мавжудлиги ва қайсиларига кўпроқ маълумот киритиш кераклиги ҳақида таклиф беради;

7. Ягона автоматлаштирилган ахборот тизимида лавозим даражалари, мутахассислиги, ташкилоти, ёши ва бошқа турли хил шаклларда статистик ҳамда таҳлилий маълумотлар олиш, шунингдек виртуал мулоқот ойнаси орқали таклиф ва тавсияларни шакллантириш имконияти яратилади.

Хулоса ўрнида шуни таъкидлаш лозимки, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси контингентидан ва вазирлик, идора ҳамда ташилотлар бир вақтнинг ўзида ходимларини ишдан ажралган ҳолда малака ошириш курсларига жалб қилишдаги баъзи муаммолардан келиб чиққан ҳолда, оффлайн тарзда йилига кўпи билан 10 000 нафар давлат фуқаролик хизматчиларини малакасини ошириш мумкин. Шунингдек уларни касбий

компетенцияларини доимий равишда баҳолаб бориш, биринчидан кўп вақт, иккинчидан таҳлил қилиш учун қўшимча ишчи кучини талаб қилади. Шунинг учун нафақат давлат фуқаролик хизматчиларини узлуксиз таълим олишини, балки уларнинг касбий компетенцияларини баҳолаш жараёнига замонавий АКТни жорий этилиши юқорида келтирилган муаммоларга самарали ечим ҳисобланади.

Давлат фуқаролик хизматчилари учун тақлиф этилаётган ягона автоматлаштирилган ахборот тизимини жорий этишдаги кутилаётган муҳим натижалардан бири бу давлат фуқаролик хизматчиларининг ягона реестрини шакллантириш, уларнинг барча

маълумотларини ягона ойна орқали олиш, шу билан бирга, касбий компетенцияларни электрон шаклда ҳисоблаш ва узлуксиз равишда ўзини ўзи салоҳиятини ошириш имкониятини яратишдир. Бу эса, ўз навбатида, уларга аниқ таҳлилий тадқиқотлар ўтказиш орқали замонавий билимларни исталган жойдан туриб ўзлаштириш, ўз соҳасидаги давлат сиёсати даражасида олиб борилаётган ислохотлардан доимий тарзда хабардор қилиш, тажриба алмашиш ҳамда, энг муҳими, давлат фуқаролик хизматчиси касбий фаолиятига доир барча норматив-ҳуқуқий ҳужжат ва билимларни ягона платформа орқали ўзлаштириш тизими жорий этилади.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонуни. Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 2022.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида Кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–5843-сонли Фармони.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 5 октябрдаги “Рақамли Ўзбекистон – 2030” стратегиясини тасдиқлаш ва уни самарали амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–6079-сонли Фармони.
4. Donald Clark (2020). “Artificial Intelligence for Learning: How to use AI to Support Employee Development” – Book 1st edition – 320 pages. ISBN-10: 1789660815. ISBN-13: 978-1789660814. 109-112 pages.
5. Troussas C., Sgouropoulou C. (2020). “Innovative Trends in Personalized Software Engineering and Information Systems” / The Case of Intelligent and Adaptive E-learning Systems. Book – 104 pages. ISBN print: 978-1-64368-096-5, ISBN online: 978-1-64368-097-2. August 2020. 32-38 pages.
6. Наточий В. В., Наточая Е. Н. (2018). “Применение информационных технологий для оценки профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих” // Журнал “Социум и власть” (ISSN 1996-0522). 2018. № 4 (72). – С. 41-52.

ДАВЛАТ ХИЗМАТЧИЛАРИ ФАОЛИЯТИ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШДА ТАШКИЛИЙ-МАДАНИЙ АНЪАНАЛАРНИНГ ЎРНИ



Завқиддин ХОЖИЕВ,
Ўзбекистон Миллий университети
мустақил изланувчиси

Аннотация: ушбу мақолада давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятида юқори самарадорликка эришишда мотивация, рағбатлантириш, ташкилий-маданий анъаналар ва бошқа жиҳатлар тўғрисидаги маълумотлар ёритилган. Давлат фуқаролик хизматчиларининг малакасини ошириш, ижро интизомини мустаҳкамлаш, жамоадаги ўзаро муносабатлар, меҳнат фаолиятига оид масалаларни ҳамжиҳатликда ҳал қилиш, фаолият самарадорлигини баҳолаш ва ходимларни мотивацияловчи бошқа жиҳатлар социологик таҳлил қилинган.

Калит сўзлар: давлат фуқаролик хизмати, самарадорлик, мотивация, рағбатлантириш, ташкилий-маданий анъаналар.

**Место организационно-культурных традиций
в повышении эффективности деятельности
государственных служащих**

Завқиддин ХОЖИЕВ,
самостоятельный соискатель
Национального университета Узбекистана

Аннотация: в данной статье освещены материалы о мотивации, поощрении, организационно-культурных традициях и других аспектах в достижении высокой эффективности в деятельности

государственных гражданских служащих. Также рассмотрены вопросы уделяния внимания особенностям традиций в организации и ценностей при формировании положительного климата в трудовом коллективе, а также некоторые установленные нормы в законодательстве, нацеленные на повышение эффективности труда. Проведен социологический анализ повышения квалификации государственных гражданских служащих, укрепления исполнительской дисциплины, взаимоотношений в коллективе, совместного решения вопросов, связанных с трудовой деятельностью, оценкой эффективности работы и другими аспектами, мотивирующими сотрудников.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, эффективность, мотивация, поощрение, организационно-культурные традиции.

**The role of organizational and cultural
traditions in increasing the efficiency
of state civil servants**

Zavqiddin Khojiyev,
Independent researcher of National University
of Uzbekistan

Abstract: this article covers information on motivation, incentives, organizational and cultural

traditions and other aspects of achieving high efficiency in the activities of state civil servants. Also, some norms defined in the legislation on the creation of a positive environment in the work team, paying attention to specific traditions and values in the organization, and increasing labor efficiency were analyzed. Improvement of qualification of state civil servants, strengthening of

executive discipline, mutual relations in the team, joint resolution of issues related to labor activity, evaluation of activity efficiency and other aspects motivating employees were sociologically analyzed.

Keywords: state civil service, efficiency, motivation, encouragement, organizational and cultural traditions.

Давлат сиёсатининг муҳим йўналишларидан бири давлат хизмати тизимининг самарадорлигини оширишдан иборат. Бугунги кунда республикада давлат хизматчилари фаолиятини баҳолаш жараёнини белгилаб берувчи ягона мезон ва стандартлар, назарий-услубий ва норматив базанинг мавжуд эмаслиги Ўзбекистонда давлат хизматининг ўзига хос хусусиятларини эътиборга олган ҳолда амалдаги баҳолаш тизимини ўрганиш ва уни такомиллаштириш лозимлигини кўрсатмоқда.

Айтиш лозимки, дунёнинг деярли барча мамлакатларида давлат энг йирик ва муҳим иш берувчи ҳисобланади. Ўз навбатида давлат хизматининг кадрлари маҳаллий, минтақавий ва марказий даражаларга бўлинади. Давлат органлари ўз фуқароларини муносиб меҳнат билан таъминлаши орқали халққа сифатли хизмат кўрсатилишини таъминлашга эришиши керак. Ушбу жараёнда меҳнат жамоасининг нафақат компетенциялари ва натижадорлигини ўрганиш, балки давлат хизмати фаолияти турининг қамровини ҳам эътиборга олиш зарур.

Ташкилотларда ходимлар ўртасидаги ўзаро ишонч муҳитини шакллантиришнинг муҳим элементи уларда мавжуд бўлган аъёнлар ва ташкилий маданиятнинг самарали йўлга қўйилишидир. Адабиётларда “аъёнлар” ва “ташкилий маданият” тушунчаларига кўплаб таърифлар берилган. Амалиётда кенг тарқалган таърифларда ушбу тушунча қуйидагича изоҳланади: “Ииллар давомида синовлардан ўтган ва ташкилот аъзоларининг дунёқарашидаги умумий ёндашувлар, рамзлар, аъёнлар ва қадриятлардан иборат тасаввурлар йиғиндисидир”. Бошқача

айтганда, айрим ташкилотларнинг бошқаларидан фарқловчи ўзига хос индивидуаллиги дейиш мумкин.

Жамоада бундай ижобий муҳитни вужудга келтириш учун ташкилот раҳбари, биринчи навбатда, ўз қўл остидаги ҳар бир ходимнинг хулқ-атворини ва уларнинг фикрлари тўғрисидаги маълумотлардан хабардор бўлиши зарур. Бунда ҳар бир хизматчининг лавозим поғоналарида ўсиши, муносиб рағбатлантирилиши ҳамда профессионал ютуқларини эътироф этишнинг аниқ ва шаффоф тизими йўлга қўйилган бўлиши талаб қилинади.

Ўзбекистонда олиб борилаётган ислохотлар шароитида юзага келган ўзига хос ҳолатлар (пандемия, фавқулодда ҳолат ва ҳоказо) ҳамда бунинг натижасида кечаётган иқтисодий жараёнлар, давлат хизмати самарадорлигини ошириш бўйича амалда мавжуд бўлган аъёнлар тизимлар ўз долзарблигини йўқотиб, бу йўналишда янгича ёндашувларни ишлаб чиқиш зарурлигини кўрсатди.

Хар қандай бошқарув ва ҳокимиятнинг асосини давлат хизматчилари ташкил қилади. Давлат фуқаролик хизматчисининг самарали фаолияти кўп жиҳатларга боғлиқ. Шу сабабли, улар фаолиятини ўз вақтида ва сифатли баҳолаб бориш муҳим аҳамият касб этади. Давлат хизматчиси фаолиятини баҳолаш – бу бошқарув қарорларини қабул қилиш учун хизматчиларнинг ўз ваколатлари доирасида давлат идораларининг мақсад ҳамда вазифаларини амалга оширишдаги фаолият самарадорлигини аниқлаш жараёни.

Давлат хизматининг ижтимоий-демографик, профессионал ва этник гуруҳлар билан реал муносабатлари ва ҳамкорлигини давлат хизматининг ёш кадрлар билан тўлдириш тенденцияси таҳлили орқали кўриш мумкин. Кўрсатиб ўтилган омиллар, кўпинча, давлат идоралари ҳамда ташкилотларининг иш услубини ва шакллари белгилаб беради. Шунингдек, ташкилотларнинг самарали фаолиятини таъминлашда хизматчиларни ижобий меҳнатга мотивациялаш муҳим аҳамият касб этади. Ушбу жараёнларда давлат хизматчилари фаолиятининг ташкилий қадриятлари ва мотивацияни оширувчи рағбатлантириш аъёнлари шаклланиб боради: бунда, бир томондан, фуқароларнинг

давлат хизматига, бошқа томондан, умуман, давлатга бўлган муносабати акс этади.

Хар қандай бошқарув ва ҳокимиятнинг асосини давлат хизматчилари ташкил қилади. Давлат фуқаролик хизматчисининг самарали фаолияти кўп жиҳатларга боғлиқ. Шу сабабли, улар фаолиятини ўз вақтида ва сифатли баҳолаб бориш муҳим аҳамият касб этади. Давлат хизматчиси фаолиятини баҳолаш – бу бошқарув қарорларини қабул қилиш учун хизматчиларнинг ўз ваколатлари доирасида давлат идораларининг мақсад ҳамда вазифаларини амалга оширишдаги фаолият самарадорлигини аниқлаш жараёни.

Ўзбекистонда ҳам давлат фуқаролик хизматчиси фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш масалалари ҳуқуқий жиҳатдан мастаҳкамланди. Жумладан, Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонунида давлат фуқаролик хизматчисини рағбатлантириш ҳамда ҳолисона ва адолатли мезонлар асосида хизматда лавозим бўйича кўтарилишини таъминлаш учун унинг фаолияти самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш тизими жорий этилиши кўрсатиб ўтилди. Шунингдек, хизматчилар фаолияти самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш услубиятининг махсус ваколатли давлат органи томонидан амалга оширилиши белгиланди.

Давлат фуқаролик хизматини ислоҳ қилиш жараёнида давлат хизматчиларининг фаолияти самарадорлигини баҳолашнинг замонавий усулларини амалиётга жорий этиш масаласи долзарб бўлиб қолмоқда. Бу жараёнда давлат хизматчилари фаолиятини социологик жиҳатдан баҳолаш муҳим аҳамият касб этади.

Давлат хизмати учун муҳим босқич ҳисобланувчи кадрлар тайёрлаш ва малакасини ошириш бўйича хорижий тажрибалардаги ўзига хос ижобий жиҳатларни маҳаллий тизимга жорий қилиш Ўзбекистондаги давлат фуқаролик хизматида вужудга келиши мумкин бўлган муаммоларни бартараф қилишга ижобий таъсир кўрсатади.

Шу ўринда, мамлакатимиздаги давлат фуқаролик хизматчиларининг малакасини ошириш масалаларини таҳлил қилишдан олдин бу борада ўтказилган социологик тадқиқот натижаларини тақдим қилиш зарур.

Ўтказилган сўровда 18 ёшдан 55 ёшгача бўлган 1200 нафар давлат фуқаролик хиз-

матчилари иштирок этган. Респондентларга: “Меҳнат фаолиятингизда қўшимча малака ошириш ва касбий тайёргарлик керак, деб ҳисоблайсизми? деган савол билан юзландик ва улардан турли натижалар олинди. Сўровда иштирок этган давлат хизматчиларининг 51 фоизи меҳнат қилаётган ташкилотидаги малака ошириш имкониятларини ижобий баҳолаган. Шу билан бирга, респондентлар кўплаб ташкилотлар ўз соҳалари бўйича тайёрлаш ва малака ошириш тизимини етарли даражада қўллаб-қувватламайдилар, бу эса, ўз навбатида, меҳнат унумдорлигига салбий таъсир кўрсатишини қайд этадилар. Иштирокчиларнинг 70,8 фоизи, албатта, касбий тайёргарлик орқали давлат хизматчиларининг малакасини ошириб бориш лозим, деган фикрни илгари сурдилар. Бу, албатта, ижобий жиҳатлардан бири ҳисобланади. Чунки глобаллашув даврида илм-фан ва техниканинг шиддат билан ривожланиб бориши давлат хизматчиларидан янги замонавий билимларни янада кенг ўзлаштиришларини тақозо этади. 20,8 фоиз иштирокчилар малака ошириш орқали меҳнат фаолиятини такомиллаштириб боришга эришилади, деган мулоҳазани илгари сурмоқдалар. 2,8 фоиз респондент эса, меҳнат фаолиятида касбий тайёргарлик муҳим аҳамият касб этмайди, деган фикрни билдиришган. Умумий нуқтаи назардан олиб қараладиган бўлса, деярли 90 фоиз дан ортиқ сўров иштирокчилари меҳнат фаолиятида тайёрлаш ва касбий малакасини ошириш зарурлигини қўллаб-қувватлашмоқда.

Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ–788-сонли Қонунининг 21-моддасида зиммасига юклатилган вазифаларни самарали амалга ошириш учун касбий компетенциясини шакллантириш давлат фуқаролик хизматчисини қайта тайёрлашни, унинг малакасини оширишни, таълим олишини ташкил этиш ҳисобидан таъминланиши белгилаб қўйилган.

Давлат хизматчиларини бутун фаолияти давомида малакасини мунтазам равишда ошириб бориш ва улардаги таълим маданиятини юксалтириш келгусида давлат фуқаролик хизматида юқори даражадаги самарадорликка эришишда муҳим аҳамиятга эга.

Ривожланган давлатларнинг тажрибасига эътибор қаратадиган бўлсак, давлат хизматчиси ва маъмурият ўртасидаги муносабатлар, конструктив ва жамоадаги қулай муҳит таш-

килотнинг манфаатларига мутаносиб равишда бўлиши лозим. Раҳбарият ва хизматчилар ўртасида доимий мулоқот бўлиши, улар ўртасидаги муносабатлар ўзаро ҳурматга асосланиши лозим. Шунингдек, электорат томонидан сайланган вакиллар эса, ўз навбатида, хизматчини меҳнатга жалб қилиш, уларнинг шарт-шароитлари ва ҳолатини яхшилаш учун асосий бўғин вазифасини бажариши керак. Ўз навбатида эса, ҳар қандай бўғиндаги раҳбар ходим бу каби мулоқотларнинг ташкил қилинишига шароит яратиши керак.

Таъкидлаш лозимки, давлат хизматчиси ва унинг раҳбари ўртасидаги ўзаро конструктив муносабатлар жамоадаги соғлом ахлоқий-психологик муҳитнинг барқарор бўлишига олиб келади, меҳнат фаолиятига оид муаммоларнинг ўз вақтида ҳал қилинишига замин яратади. Ўтказилган социологик сўровда 64,9 фоиз давлат хизматчилари ўз ташкилотларидаги меҳнат фаолияти-

га алоқадор масалаларни муҳокама қилишда жамоадаги барча аъзоларнинг фикр ва мулоҳазалари эътиборга олиншини таъкидлаб ўтишган. 13 фоиз респондент ташкилотларидаги муаммоли масалалар тўғрисидаги қарорлар жамоанинг фикрини эътиборга олган ҳолда қабул қилинишини маълум қилган. Шу билан бирга, 8,7 фоиз иштирокчилар бу каби масалалар жамоа муҳокамасига қўйилмаслигини ва фақат раҳбарнинг фикри асосида ҳал қилинишини кўрсатиб ўтишган.

Давлат фуқаролик хизматчилари ёки хусусий сектордаги ходимлар фаолиятини баҳолаш баҳсли масалалардан бири бўлиб, ушбу масала баъзи ҳолларда иш берувчи ва ходим ўртасида келишмовчиликларни келтириб чиқаради. Баҳолаш жараёни бирор-бир шахснинг манфаатини кўзлаган ҳолда адолатсиз ва тизимли равишда ташкил қилинмаса давлат хизматчисига ёки жамоадаги ахлоқий-психологик муҳит ва фаолият самарадорлигига салбий таъсир кўрсатиши мумкин. Баъзи олимларнинг фикрича, давлат хизматчиларини баҳолаш масалалари бир нечта тамойилларга асосланиши лозим. Мисол учун, бундай тизим, биринчи навбатда, аниқ бир фаолият билан боғланган бўлиши

керак. Иккинчидан, давлат хизматчиси фаолиятининг самарали ёки самарасиз бўлиши учун баҳолаш масалалари ишончли ва амалий бўлиши талаб қилинади. Ўз ўрнида бу жараён баҳоловчи ва баҳоланувчи томонидан тан олинган бўлиши керак. Шу сабабли давлат хизматчиси фаолиятини баҳолаш жараёнига барча томонларнинг фаол иштирок этиши зарурлигига эътибор қаратиш лозим.

Социологик сўров иштирокчиларига “Ташкилотингизда ходимларнинг фаолияти қайси мезонлар асосида баҳоланади?” қабилдаги

Давлат хизматчиси фаолиятининг самарали ёки самарасиз бўлиши учун баҳолаш масалалари ишончли ва амалий бўлиши талаб қилинади. Ўз ўрнида бу жараён баҳоловчи ва баҳоланувчи томонидан тан олинган бўлиши керак. Шу сабабли давлат хизматчиси фаолиятини баҳолаш жараёнига барча томонларнинг фаол иштирок этиши зарурлигига эътибор қаратиш лозим.

савол билан юзландик ва куйидаги кўринишдаги жавобларни олишга эришилди. Тадқиқот натижаларига кўра, респондентларнинг 76,5 фоизи “баҳолаш мезони сифатида ходимлар фаолиятининг самарадорлигига ва сифатига қаратилади”, деган фикрни билдирганлар. Демак, ушбу жавоблардан хулоса қилиш мумкинки, сўровда қатнашган давлат хизматчиларининг 3/2 қисми шу фикрни

маъқулламоқдалар. Энг кам фоиз кўрсаткичида (0,1 фоиз) “ходимларнинг ишга бўлган масъулияти асосида ва баъзан бошқалар ҳисобидан амалга оширилади”, деган фикр таъкидланган. Шу билан бирга, баҳолаш мезони сифатида, асосан, таниш-билишчилик ва маҳаллийчиликка эътибор қаратилади, деган фикрни билдирган респондентлар ҳам, умумий ҳажмда олиб қараганда, 2,3 фоизни ташкил этмоқда. Иштирокчилар томонидан ташкилотларида ходимларни баҳолаш мезони сифатида бир марта бериладиган топшириқларнинг бажарилишига (7,2 фоиз), ходимнинг кўпроқ шахсий сифатлари асосида (3,9 фоиз), жамоа аъзоларининг фикрлари асосида (6,3 фоиз) ва ташкилот раҳбарининг фикри асосида баҳоланиши (3,5 фоиз) мазмунидаги жавоблар ҳам кўрсатиб ўтилган.

Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунида давлат фуқаролик ташкилотларидаги ижро интизоми билан боғлиқ масалалар ҳам алоҳида ўрин эгаллаган. Хусусан, Қонуннинг 9-моддасида давлат органларининг давлат фуқаролик хизмати соҳасидаги ваколатлари сифатида давлат фуқаролик хизматчилари томонидан хизмат мажбуриятларининг бажа-

рилиши ва давлат фуқаролик хизматини ўташ билан боғлиқ бўлган чекловларга риоя этилишини назорат қилиш белгилаб қўйилган.

Жамият ҳаётининг барча соҳаларида олиб борилаётган ислохотларнинг самарали амалга оширилиши, биринчи навбатда, давлат ҳокимиятининг барча бўғинларида ижро интизомининг зарур даражада ташкил этилишига боғлиқдир. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 29 мартдаги “Ўзбекистон Республикаси давлат ҳокимияти ва бошқарув органларида иш юритиш ва ижро назоратини ташкил этиш бўйича норматив ҳужжатларни тасдиқлаш ҳақида”ги 140-сонли қарори ҳуқуқий механизм вазифасини ўтамоқда.

Таъкидлаш лозимки, давлат хизматчиси ташкилот олдиған қўйған вазифаларни қай даражада бажаришини аниқ билиши ва ўзининг ушбу жараёнда қандай аҳамиятга эга эканлигини тушуниши лозим. Хизматчилар учун ташкилотдаги ижро интизомига риоя қилиниши муҳим мезонлардан биридир. Ўрнатилган тартибга мувофиқ, барча хизматчилар ўз функционал мажбуриятларини республикамізда ўрнатилган қонунчилик асосида олиб боришлари белгиланган. Шу билан бирга, айрим хизматчилар раҳбар томонидан қўйилган вазифаларни ўз вақтида бажариш керак, деб ҳисоблашади.

Сўровда иштирок этганларнинг 85,6 фоизи хизматчилар томонидан ташкилотдаги меҳнат интизومي ва ички меҳнат тартиб-қоидаларига риоя қилишларини ва 11,3 фоизи қисман амал қилишларини маълум қилган. Шу билан бирга, 3,1 фоиз респондент меҳнат интизومي ва ички меҳнат тартиб-қоидаларига риоя қилиш муҳим мезон эмаслиги сабабли, унга риоя қилмасликларини айтиб ўтишган. Кўрсатиб ўтилган ҳолатлар хизматчиларнинг ушбу органдаги интизомлиги тўғрисида аниқ тасаввурларни шакллантиради.

Ўтказилган тадқиқот-

да респондентларга берилган ташкилотдаги ижро интизомини қандай баҳолашларига оид саволга умумий респондентларнинг 45 фоизи “ҳодимлар ўз мажбуриятларини юқори даражада бажаришади” деган фикрни билдирган. “Ўз ишларига масъулиятсизлик билан ёндашадилар”, деган фикрни билдирганлар 3,7 фоизни ташкил этмоқда. Социологик тадқиқот натижасини умумлаштириб, таҳлил этадиган бўлсак, умумий ҳисобда 96,3 фоиз давлат хизматчилари ўз вазифаларини сидқидилдан ва юқори даражада бажаришади, деган хулосага келишимиз мумкин.

Давлат хизматчилари объектив жиҳатдан кенг ваколат ва ҳокимиятга эга бўлиши билан бирга, давлат хизматининг ўзи имтиёзли фаолият тури ҳисобланмайди. Бизга маълумки, давлат хизматида қуйидагилар анъанавий жараён ҳисобланади: меҳнат жараёнининг жадаллиги; меҳнат субъектларининг меҳнат жараёнига бўлган таъсирининг паст даражада эканлиги; фаолият воситалари танловининг чекланганлиги; масъулиятли қарорларни ўз вақтида қабул қилишда тўлиқ маълумот ҳамда вақтнинг етишмаслиги; қабул қилинадиган қарорлар учун юқори даражадаги жавобгарлик; мажбурий мулоқотлардан безиш; моддий рағбатлантиришнинг етарли даражада эмаслиги ва бошқалар.

Кўрсатиб ўтилган ҳолатлар давлат хизматчисининг фаолиятида оғиш ҳолатларига ва профессионаллигининг пасайишига олиб келади.

Бугунги кунда кечаётган жараёнлар давлат хизматининг идеал моделига фақат сиёсий қарор асосида эришиб бўлмаслигини кўрсатмоқда. Давлат хизматчиси – бир вақтнинг ўзида ҳокимият вакили ҳисобланса-да, бир вақтнинг ўзида жамиятнинг аъзоси ва унинг ўзига хос хусусиятларини ташувчиси ҳам ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан (кейинги ўрин-

Шунингдек,
Агентлик томонидан
7900 нафардан ортиқ
респондент ўртасида ўтказилган
сўров натижаларига кўра, иш
фаолияти давомида уларни
қуйидаги жиҳатлар кўпроқ
безовта қилишини айтиб
ўтишган. Хусусан, берилган
вазифаларни бажаришда унинг
уддасидан чиқа олмасликдан
кўрқиш (23 фоиз), кўникманинг
етишмаслиги ва ҳамкасбларини
алдаётгандек ҳис қилиш
(9 фоиз), ривожланиш ва
поғонада кўтарилишнинг
йўқлиги (37 фоиз),
ҳамкасблар билан илиқ
муносабатнинг йўқлигини
таъкидлаб ўтган.

ларда – Агентлик) 4700 дан ортиқ респондент ўртасида ўтказилган сўров натижаларига кўра, бугунги кундаги замонавий давлат хизматчиси қуйидаги кўникмалар (soft skills) га эга бўлиши лозим ҳисобланади. Жумладан, мулоқот қилиш (71 фоиз), кечаётган ўзгаришларга мослашувчанлик (63 фоиз), танқидий фикрлаш (50 фоиз), лойиҳани бошқариш (47 фоиз), муаммони ҳал этиш (70 фоиз), эмоционал интеллект (37 фоиз), зиддиятларни бошқариш (45 фоиз) ва жараёнларни такомиллаштириш (58 фоиз) каби кўникмаларга эга бўлиши лозимлиги билдирилган. Мазкур жавоблар таҳлили мулоқот қилиш, муаммоларни ҳал қилиш ва кечаётган жараёнларга нисбатан мослашувчанлик каби кўникмалар бугунги кунда давлат хизматчиларининг фаолиятидаги асосий мезонлардан эканлигини кўрсатмоқда.

Шунингдек, Агентлик томонидан 7900 нафардан ортиқ респондент ўртасида ўтказилган сўров натижаларига кўра, иш фаолияти давомида уларни қуйидаги жиҳатлар кўпроқ безовта қилишини айтиб ўтишган. Хусусан, берилган вазифаларни бажаришда унинг уддасидан чиқа олмаслиқдан қўрқиш (23 фоиз), кўникманинг етишмаслиги ва ҳамкасбларини алдаётгандек ҳис қилиш (9 фоиз), ривожланиш ва поғонада кўтарилишнинг йўқлиги (37 фоиз), ҳамкасблар билан илиқ муносабатнинг йўқлиги (10 фоиз), ўзига ва яқинларига кам вақт ажратилиши (53 фоиз), иши (иш жойи)нинг нуфузи ва мақомининг пастлиги (22 фоиз) кабиларни кўрсатиб ўтишган. Респондентларнинг 17 фоизи меҳнат фаолиятини олиб боришда ҳеч қандай хавотир йўқлигини таъкидлаб ўтган.

Давлат хизматчиларини мотивациялаш мураккаб жараён ҳисобланади. Давлат хизматида иш ҳақининг ўсиб боришини чекловчи кучли иқтисодий босим ва иш юки ҳажмининг ошиб бориши давлат хизматчиларининг ўз меҳнат фаолиятига нисбатан мотивациясининг пасайишига олиб келиши мумкин.

Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан 11000 нафардан ортиқ респондентлар орасида ўтказилган социологик сўровларда ҳам хизматчиларнинг меҳнат фаолиятига бўлган мотивациясини оширишга хизмат қилувчи жиҳатлар ўрганилган. Хусусан, қизиқарли вазифалар (32 фоиз), лавозимда кўтарилиш имконияти (42 фоиз), жамоа кўмаги (37 фоиз), қарор қа-

бул қилишда эркинлик (43 фоиз), юқори иш ҳақи (65 фоиз), соғлом психологик муҳит (24 фоиз), янгиликка интилувчанлик (46 фоиз), ўқиш (малака ошириш)га бўлган харажатларнинг қопланиши (28 фоиз), суғурта ва спорт (14 фоиз) кабилар – давлат хизматчисининг фаолиятида зарур жиҳатлар сифатида қайд қилинган.

Таъкидлаш лозимки, санаб ўтилган ҳолатлардан ташқари, моддий таъминот, барқарорлик, доимий ишнинг кафолатланиши, нафақа, меҳнат фаолияти учун муносиб шарт-шароит ва ижтимоий муносабатларнинг мавжудлиги хизматчининг давлат идораларида узоқ йиллар хизмат қилишига асосий мотив бўлиб хизмат қилади.

Давлат хизматчисининг бош ички мотивларидан бири профессионал ва ижодий жиҳатдан ўзини намоён қилишига бўлган интилиши ҳисобланади. Бунда, ташкилотдаги ташкилий анъаналарга мувофиқ, функционал мажбуриятларини бажариш жараёнида давлат хизматчиларидаги ижодий ва креатив сифатларини рағбатлантирувчи жиҳатларни ўзида мужассам этиши лозим. Бизнинг фикримизча, бундай жиҳатларга қуйидагиларни киритиш мумкин:

давлат хизматчиларининг функционал мажбуриятларини эркин бажаришига имкон бериш ва раҳбар томонидан ҳар бир кичик ҳолатни назорат қилинишини истисно қилиш;

давлат хизматидаги раҳбар ва ходимлар ўртасидаги иерархик тўсиқларни қисқартириш ёки йўқ қилиш.

Меҳнат муҳитида профессионал этиканинг шаклланиши, кўпинча давлат хизматчисининг асосий эҳтиёжларини қондирилишига боғлиқдир. Меҳнат фаолиятини ўташ жараёнида давлат хизматчиларини аксарият ҳолатларда қуйидагилар қониқтирмайди: меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси, ижтимоий ҳимояланганлик даражаси, ташкилотда кечаётган айрим жараёнларга таъсир кўрсата олиши ва ҳоказо. Давлат хизматчилари ўз фаолиятини самарали олиб боришлари: меҳнат қилаётган ташкилотларида яратилган шарт-шароитлар, бюрократик тўсиқларнинг мавжуд эмаслиги, дам олишнинг йўлга қўйилганлиги, меҳнатнинг муносиб баҳоланиши, спорт-соғломлаштириш ва фаолияти билан боғлиқ барча шароитлар яратилганига бевосита узвий боғлиқ саналади.

Респондентларга берилган “ташкilotингиздаги иш мазмуни ва ташкилий масалалар-

ни қандай баҳолайсиз?” қабилдаги саволга ҳар иккита иштирокчидан биттаси (50,7 фоиз) ташкилотидаги иш режимини (меҳнат вақти ва дам олиш кунлари) юқори деб баҳолаган. Шунингдек, респондентлар ходимлар ўртасидаги иш ҳажми тақсимои (42,7 фоиз), меҳнат фаолиятини тизимли режалаштириш (37,6 фоиз) ва бериладиган топшириқлар кўплигини (33,4 фоиз) юқори баҳолаган. Шу билан бирга, энг кам кўрсаткич бўйича эса, респондентларнинг 17,3 фоизи ортиқча ҳужжатбозлик ва бюрократия даражасини ҳам кўрсатиб ўтишган. Ушбу ҳолатлар давлат хизматининг жозибадорлигига ўз таъсирини кўрсатиши мумкин.

Қачонки давлат хизмати этикаси ривожланиш босқичида бўлар экан, давлат хизматчиларининг хатти-ҳаракатларини кўпгина имтиёзлар бошқаради. Меҳнат турини танлашда бандлик кафолати давлат хизматчилари учун асосий омиллардан бири бўлиб қолади. Давлат хизматининг ушбу жозибадор хусусияти хизматчиларни ишга жалб қилиши билан бирга, уларни давлат хизматида ушлаб туришга ёрдам беради. Бунда инсон ресурсларини ислоҳ қилиш ва бошқариш стратегиясига масъул бўлган ташкилот томонидан иқтидорли фуқароларни давлат хизматига моддий бўлмаган усуллардан фойдаланган ҳолда, яъни “барқарор ишга эга бўлиш” ва “лавозим поғоналарида ўсиш”ни кафолатлаш орқали жалб қилишдан самарали фойдаланишлари керак бўлади. Шунингдек, давлат хизматчилари учун жиддий муаммо бўлган меҳнатга ҳақ тўлаш етишмовчилигини ушбу усуллар орқали компенсация қилиш ҳам самарали восита ҳисобланиши мумкин.

Тарихга назар соладиган бўлсак, немис олими М.Вебер ўз асарларида давлат ҳукумати ва бюрократиянинг тамойилларини таърифлаган. Кўпчилик мутахассислар томонидан бюрократия ҳукмрон синф деб талқин этилган. Ҳозирда ҳам деярли ҳар бир катта-кичик ташкилотда бюрократияга дуч келиш мумкин. Шахсий содиқлик, таниш-билишчилик, қариндош-уруғчиликка асосланган, афзалликларга эга гуруҳларнинг бошқалар ҳисобига бойиши бюрократия учун айна муддаодир. Шу маънода, шаффофлик бюрократизмни жиловловчи кучдир. Қонунчилик воситасида жамиятнинг барча ҳаётий фаолияти соҳаларидан бюрократияни сиқиб чиқариш зурур.

Давлат хизматини такомиллаштириш, унинг тегишли соҳаларини янгилаб бориш

учун, мунтазам равишда, баҳолаб бориш тақозо қилинади. Ҳар бир мамлакатдаги давлат ташкилотлари ўша мамлакатда ягона давлат хизматларини кўрсатувчи сифатида фаолият юритишга одатланган.

Таъкидлаш лозимки, давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятининг самарадорлиги кўп жиҳатдан инсон ресурсларини бошқаришнинг замонавий технологияларини амалда қўллаш даражасига боғлиқдир. Қуйида уларнинг айримларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

- давлат фуқаролик лавозимларига таъинлашни танлов асосида амалга ошириш;
- давлат хизматчиларини лавозим поғоналарида ўсишини танлов асосида бўлишини таъминлаш;
- давлат фуқаролик хизмати лавозимларини тўлдиришда кадрлар захирасини шакллантириш ва амалда қўллаш;
- аттестация ва малакавий синовларни қўллаган ҳолда давлат хизматчиларининг профессионал фаолияти натижаларини баҳолаш;
- хизматчилар ротацияси ва бошқалар.

Иш ҳақининг даражаси давлат хизматчиларининг коррупциявий ва адолатсиз ҳаракатларни амалга оширмасликлари учун рағбатлантирувчи мезон вазифасини бажаради.

Давлат хизматида тегишли рағбатлантиришларни амалга ошириш учун иш ҳақи тизимини ислоҳ қилиб бориш муҳим аҳамиятга эга. Давлат ташкилотлари ходимларини муносиб иш ҳақи ва бошқа имтиёзлар билан таъминлашга қаратилган тизимни доимий ислоҳ қилиш орқали давлат хизматчиларини рағбатлантириш тизимини қайта кўриб чиқишга, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимининг шаффофлигини оширишга ва давлат секторига малакали кадрларни жалб этишга муҳим пойдевор яратилади.

Адабиётларда “коррупция” тушунчасига кўплаб таърифлар берилган бўлиб, оддий сўз билан айтганда, шахсий манфаатларни кўзлаган ҳолда хизмат мавқеидан фойдаланишдир. Ушбу ҳолат давлат хизматчиси ёки хусусий сектор ходими бўлишдан қатъи назар, коррупция оммавий ҳодиса ҳисобланади. Бунда хизматчи халққа ёки жамоа манфаатларига хизмат қилиш ўрнига, шахсий ёки гуруҳ манфаатларини кўзлаган ҳолда иш олиб боради.

Давлат хизматчилари ўртасида ўтказилган сўровда респондентларнинг ҳар

учтадан биттаси ташкилотларидаги ойлик-маошни (33 фоиз), соғлиқни сақлаш ва умумий овқатланиш ҳолати (28,6 фоиз), спорт ва соғломлаштириш (35,1 фоиз) учун яратилган шарт-шароитларни юқори савияда ташкил қилинган деб баҳолашган.

Шунингдек, иштирок этган давлат хизматчиларининг 53 фоизи лавозим поғоналарида ўсиш имкониятларини тенг деб баҳолашган. Шунингдек, респондентларнинг деярли ярми (46,5 фоиз) иш жойидаги шарт-шароитлар яратилган ва ходимларнинг ҳуқуқлари юқори даражада ҳимоя қилинган (47,1 фоиз), деб билишади.

Бугунги кунда Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизмати ташкилий ва ҳуқуқий жиҳатдан тўғри йўналишларни белгилаб берувчи сифатли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан мустаҳкамланиб бормоқда. Бунда давлат фуқаролик хизмати ва бево-сита давлат хизматчиларининг фаолиятини тартибга солувчи Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини

тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5843-сонли Фармони, Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуни ва Вазирлар Маҳкамасининг “Давлат фуқаролик хизматчилари томонидан одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилишини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарорини кўрсатиб ўтиш мумкин.

Қайд этилган ҳужжатларда давлат хизматчиларини мотивациялаш ва рағбатлантириш масалалари, лавозим поғоналарида ўсиш тартиби ва тамойиллари белгилаб берилган. Давлат фуқаролик хизматчилари одоб-ахлоқининг намунавий қоидаларида хизматчиларнинг ҳуқ-атвор стандартлари ҳам белгиланган бўлиб, ушбу қоидалар маълум даражада давлат ташкилотларининг ташкилий маданияти ва анъаналарининг муайян жиҳатларини шакллантириш учун асос бўлиши мумкин. Шу маънода ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган қоидалар раҳбарлар ва ходимлар томонидан ташкилотларидаги ташкилий-маданий анъаналарни ривожлантириб боришда муҳим аҳамият касб этади.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. Организационная культура.
2. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августдаги “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ-788-сонли Қонуни. Lex.uz
3. Civil Service Modernisation in ASEAN: Towards A Future-Ready Civil Service. Jakarta: ASEAN Secretariat, October 2021.
4. Standards of Conduct for the International Civil Service. United Nations. New York, 2013.
5. Irene Fafaliou, Panos Chountalas. Civil servants' work performance in the context of less effective appraisal systems: an exploratory study for Greece. January 2020 International Journal of Public Sector Performance Management 6(4): 467.
6. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 29 мартдаги “Ўзбекистон Республикаси давлат ҳокимияти ва бошқарув органларида иш юритиш ва ижро назоратини ташкил этиш бўйича норматив ҳужжатларни тасдиқлаш ҳақида”ги 140-сонли қарори.
7. Marc Esteve. 6 triggers to motivate employees in the public sector. 3 February 2020.
8. Assel Mussagulova & Zeger Van der Wal. Reforming while maintaining job security: a good idea? The case of the Kazakhstan public service // Policy design and practice 2019, Vol. 2, No. 4. – P. 400-417.
9. Вебер М. Политика как призвание и профессия. // Вебер М. Избранные произведения: перевод с немецкого. – М.: “Прогресс”, 1990. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. – 04.12.2006. URL: <https://gtmarket.ru/library/articles/6064>; Антипов А.А. Социология и философия государственной службы. – СПб: Университет ИТМО, 2015. – С. 36-37.
10. Матибаев Т.Б. Ижтимоий ҳамкорлик ва демократия: давлат ва жамият ҳаётининг барқарор тараққиёт йўлида. Монография. – Т.: Билим ва интеллектуал салоҳият. 2019. – 147-148 б.
11. Wilantika N., & Wibisono S.B. (2021). Evaluating the Quality of Public Services Through Social Media. Asian Journal for Public Opinion Research, 9(3), 240-265.
12. Нестеров А.Г. О практике применения кадровых технологий в системе государственной гражданской службы.

РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ – ЕДИНСТВЕННОЕ РЕШЕНИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ



Элёр КАБУЛОВ,
самостоятельный соискатель

Аннотация: в статье описаны меры, предпринимаемые в Республике Узбекистан для обеспечения социальной справедливости и создания равных возможностей для всех слоёв населения. Также описаны приоритетные направления социально-экономических реформ государства.

Ключевые слова: социальная справедливость, интересы народа, социальная политика, социально-экономическое развитие, поддержка малообеспеченных семей.

Тенг имкониятлар барча учун –
ижтимоий адолатни таъминлашнинг
ягона ечими

Элёр Кабулов,
мустақил изланувчи

Аннотация: мақолада Ўзбекистон Республикасида аҳолининг барча қатламлари учун тенг имкониятлар яратиш ва ижтимоий адолатни таъминлашда амалга оширилган чора-тадбирлар ёритил-

ган. Шунингдек, давлатнинг ижтимоий-иқтисодий ислохотларнинг асосий йўналишларига ҳам тўхталиб ўтилган.

Калит сўзлар: ижтимоий адолат, халқ манфаатлари, ижтимоий сиёсат, ижтимоий-иқтисодий ривожланиш, кам таъминланган оилаларни қўллаб-қувватлаш.

**Equal opportunities is only solution
to ensure social justice through**

Elyor Kabulov,
independent researcher

Abstract: the article describes the measures that are being taken in the Republic of Uzbekistan to ensure social justice and create equal opportunities for all segments of the population. It also describes the priority areas of socio-economic reforms of the state.

Keywords: social justice, interests of the people, social policy, socio-economic development, support for low-income families.

Самых первых дней становления независимости Республики Узбекистан главным приоритетом для государства был народ. Главной целью политики, проводимой в Узбекистане, является повышение благосостояния каждого гражданина, обеспечение социально-экономической безопасности общества.

“Государство строит свою деятельность на принципах социальной справедливости и законности в интересах благосостояния человека и общества.”

Как подчеркнул Президент страны Ш.Мирзиёев, Новый Узбекистан – это открытое и справедливое общество, заботящееся о каждом своем гражданине.

В этом контексте вопрос обеспечения достойных условий жизни для широких слоев населения является одним из приоритетных в социально-экономической политике государства. При этом основным критерием успешности реформ является обеспечение социальной справедливости.

Новый этап в обеспечение социальной справедливости для всех слоёв населения в нашей стране начался с 2017 года, когда меры и ресурсы государства были направлены на достижение удовлетворённости населения политикой государства.

Сильная социальная политика означает распределение социальных благ общественными институтами в пользу наименее защищенных и наиболее уязвимых членов общества. В отличие от многих других стран, в последние годы в Узбекистане проводится сильная социальная политика. Другими словами, можно отметить, что Узбекистан выбрал модель государственной политики, которая действительно совместима с концепцией социальной справедливости.

Поднимается на качественно новый уровень работа по поддержке слоев населения, нуждающихся в социальной защите, в результате которой показатели их обеспечения социальными пособиями и материальной помощью в скором будущем будет доведено

с 60 до 100 процентов, все они будут обеспечены гарантированной государством бесплатной медицинской помощью.

Для категории граждан, нуждающиеся в социально-экономической поддержке, существенно расширяются возможности получения востребованной на рынке профессии за счет государства. Принимаются конкретные меры для увеличения масштабов профессионального обучения в 2 раза, новые профессии обретут 1 миллион безработных граждан, участие негосударственных образовательных учреждений в этом процессе достигнет 30 процентов. 2,5 миллион человек, занятым в неформальном секторе экономики, будет оказано содействие в легализации их трудовой деятельности, что даст им возможность получения полного доступа к социальным гарантиям и льготам. Путем расширения в регионах количества объектов сервиса объем услуг будет увеличен в 3 раза и за счет этого создано около 3,5 миллиона рабочих мест.

У властей есть четкое понимание того, что ключевым фактором социально-экономического развития является образование. Системный подход к развитию сферы образования создает прочный фундамент инновационному развитию экономики и подготовке конкурентоспособных трудовых ресурсов. Системность, в первую очередь, выражается в непрерывности образовательного процесса с растущим объемом охвата.

В частности, в 2012 году дошкольное образование в Узбекистане получали 23 процент детей, а в сельских районах лишь 8,5 процент. В 2017 году начались масштабные реформы, и за последние годы количество дошкольных образовательных учреждений увеличилось в 5,5 раза, превысив 28 тысяч, охват дошкольным образованием достиг 70 процентов. В стране открываются бесплатные группы неполного дня для шестилеток. Профессия педагога для детей дошкольного возраста становится в Узбекистане все бо-

Поднимается на качественно новый уровень работа по поддержке слоев населения, нуждающихся в социальной защите, в результате которой показатели их обеспечения социальными пособиями и материальной помощью в скором будущем будет доведено с 60 до 100 процентов, все они будут обеспечены гарантированной государством бесплатной медицинской помощью.

лее востребованной. Например, в недавно открытом филиале Корейского Университета Yucheon в Ташкенте учат находить изюминку в каждом ребенке и стремятся, чтобы каждый ребенок ощутил себя отдельной независимой и свободной личностью.

Принята Национальная программа по развитию народного образования в 2022–2026 годах, созданы Национальный совет по реформированию системы народного образования и его региональные отделения.

Впервые в истории Узбекистана внедрены передовые международные программы оценки уровня освоения предметов в начальных классах.

В 2021 году количество действующих общеобразовательных учреждений по сравнению с 2018 годом увеличилось на 556 единиц (общее количество – 10340), улучшилось их оснащённость современными средствами обучения.

С нового учебного года в 137 школах республики открыты инклюзивные классы, в результате сотни детей с инвалидностью получили возможность активно овладевать знаниями.

Высшее образование также становится все более доступным. В частности, максимально возможный охват высшим образованием достигается благодаря увеличению количества высших учебных заведений (общее количество – 186, из них: 42 негосудар-

ственные и 31 филиал зарубежных вузов), а также увеличению квот на бюджетные места. По предложению Президента страны, в два раза выросли доли государственных грантов на поступление в вузы.

Реформа образования сопровождается поэтапным повышением зарплат учителей средних школ и преподавателей вузов. На основе зарубежного, в том числе корейского опыта, совершенствуются стандарты высшего образования, пересматриваются его направления и структура изучаемых дисциплин. В результате, у абсолютного большинства молодежи повышается интерес к получению высшего образования. Об этом свидетельствует тенденция стремительного роста числа студентов, обучающихся в высших образовательных учреждениях. В 2021/2022 учебном году по сравнению с 2017/2018 учебным годом их численность увеличилась почти в три раза (рисунок № 1.).

В центре внимания социально-экономической политики государства также находится сфера здравоохранения.

Так, в последние годы резко возросли объемы средств, направляемых в сферу. В частности, только в 2022 году из бюджета на ее развитие было выделено 24 триллиона сумов (более 2 миллиарда долларов), или в 4 раза больше, чем в 2016 году. За прошедшие пять лет объем средств, выделяемых на обеспечение больниц и пунктов скорой ме-

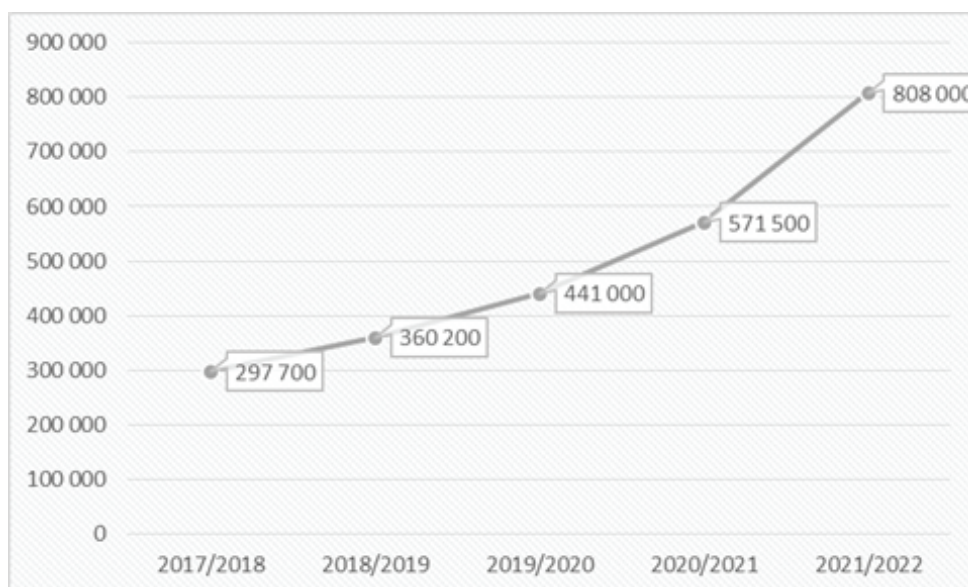


Рисунок № 1. Динамика численности студентов, обучающихся в высших образовательных учреждениях

дицинской помощи лекарствами и изделиями медицинского назначения, увеличился в 12 раз. В этот период для совершенствования системы здравоохранения были привлечены средства международных финансовых организаций в размере свыше 700 миллионов долларов. Начато проведение целевого скрининга 12 миллионов человек, входящих в группу риска по показателям здоровья.

В целях выявления малообеспеченных семей и оказания им адресной помощи внедрена информационная система “Единый реестр социальной защиты”. За последние три года количество малообеспеченных семей, получающих пособие, увеличилось в четыре раза и достигло 1,9 миллиона, расширен охват пособиями по уходу за детьми из малообеспеченных семей, возраст детей, учитываемый при назначении пособия, повышен с 14 лет до 18 лет, срок выплат продлен с 6 месяцев до 12 месяцев, размер пособия увеличен в среднем в 1,5 раза. Минимальный размер пособия по безработице увеличен в 3,2 раза, внедрено более 20 новых инструментов, направленных на обеспечение занятости населения.

Утверждена Стратегия социальной защиты населения Республики Узбекистан, предусматривающая создание системы, обеспечивающей для всех граждан минимальный уровень социальной защиты в соответствии с рекомендациями №202 Международной организации труда по минимальному уровню социальной защиты.

Создан Фонд социального страхования в целях осуществления страховых выплат посредством системы социального страхования пособий по беременности и родам, временной нетрудоспособности, выходных пособий при упразднении работодателя, несчастных случаях на производстве.

Еще одним из важных изменений в системе здравоохранения стало развитие наряду с государственной также частной медицины.

Внедрена система поддержки частной

медицины, включающая налоговые и таможенные преференции, субсидии. Только за счет налоговых льгот за последние пять лет в распоряжении частного сектора осталось 1,3 триллиона сумов.

При этом сохраняются некоторые проблемы, неотложное решение которых требует существенных объемов инвестиционных вложений. Например, из-за износа 70-ти процентов медицинского оборудования качество оказываемых медицинских услуг в учреждениях первичного звена остается низким. На фоне улучшающегося инвестиционного климата в Узбекистане данное обстоятельство может открыть новые перспективные возможности корейским инвесторам и производителям медицинского оборудования для расширения сотрудничества в сфере здравоохранения.

Всемерное содействие властей в реализации инвестиционных проектов в социальной сфере, включая здравоохранение обуславливается его приоритетностью в стратегии развития страны. В настоящее время глубоко изучаются поднятые в обращениях граждан и медиков вопросы в данной сфере, разрабаты-

вается программа мер по следующим семи направлениям.

Первое направление – приближение медицинских услуг учреждений первичного звена к населению и расширение их сети. На эти цели в текущем году будет направлено около 6 миллионов долларов.

Второе направление – это развитие системы скорой медицинской помощи. В частности, в следующие 3 года автопарк скорой медицинской помощи полно-

стью обновится, на эти цели будет привлечено 65 миллионов долларов.

Третье направление – инфраструктурное. За последние пять лет было построено и отремонтировано около 2 тысяч медицинских учреждений, а на оснащение 2500 учреждений здравоохранения современной медицинской техникой и инвентарем израсходовано 500 миллионов долларов.

Наряду с этим, будет реконструировано и оснащено 1100 медицинских учреждений. 227 родильных комплексов будут отремонтированы и оснащены современным медицинским оборудованием. Кардинально улучшится состояние и условия в 39 детских больницах. Меры четвертого направления напрямую связаны с социальной поддержкой и материальным стимулированием медицинских работников.

Наряду с этим, будет реконструировано и оснащено 1100 медицинских учреждений. 227 родильных комплексов будут отремонтированы и оснащены современным медицинским оборудованием. Кардинально улучшится состояние и условия в 39 детских больницах.

Меры четвертого направления напрямую связаны с социальной поддержкой и материальным стимулированием медицинских работников.

Пятое направление – обеспечение учреждений здравоохранения квалифицированными кадрами. С этой целью с 2022–2023 учебного года будут целенаправленно увеличены квоты приема в медицинские вузы на основе государственных грантов, в 4 раза будут увеличены государственные гранты на обучение в магистратуре по 15 узким специальностям.

Шестое направление – профилактика заболеваний посредством пропаганды и стимулирования здорового образа жизни.

Седьмое направление – переориентация системы на финансирование по принципу “расходовать средства непосредственно на пациента”.

Указанные системные меры разработаны на основе изучения общественного мнения и настроения. Характерно, что мониторингом общественного мнения выявлена позитивная тенденция роста числа граждан, указавших на улучшение своего материального статуса и жилищно-бытовых условий жизни за последние годы.

Общество проявляет большой энтузиазм по поводу кардинальных изменений во взаимодействии власти с народом. Очень позитивно оценивается инициатива главы государства по формированию нового политического формата и политической культуры, основанной на открытости, готовности в диалоге с народом обсуждать злободневные проблемы, существующие в обществе, и принимать меры по их решению.

Одобрительную оценку населения вызвало создание Виртуальной и Народных приемных Президента Республики Узбекистан, работа которых с обращениями граждан позволяет выявить упущения в ходе проведения реформ, проанализировать эффективность деятельности государственных органов, а

также способствует повышению ответственности исполнительной власти и должностных лиц перед гражданами.

Главная особенность узбекской модели, по задумке президента страны, заключается в том, что чиновники высокого ранга лично занимаются решением социально-экономических проблем на местах, находясь на самых сложных участках до логического их разрешения.

И, конечно же, секторальный подход к решению проблем социально-экономического развития территорий (по принципу их разделения на зоны ответственности) ускоряет оперативность, оптимизируя ресурсные расходы. Наряду с главами местных органов власти, в данный процесс непосредственно вовлечены руководители территориальных подразделений надзорных и фискальных ведомств, а также органов правопорядка.

Кроме этого, в каждой махалле, кроме председателя, введены такие должности как:

- помощник хокима по вопросам развития предпринимательства, обеспечения занятости населения и сокращения бедности в махалле;
- лидер молодёжи;
- женская активистка;
- инспектор по профилактике.

Эффективное сотрудничество госучреждений с институтами гражданского общества, в первую очередь с махаллей, открывает новые горизонты в повышении благополучия общества.

Институт профсоюзов также становится одним из эффективных средств диалога между властями (в лице работодателей) и конкретными группами общества (в лице наемных рабочих). Так, сегодня в системе профсоюзов страны эффективно действует более 33 тысяч первичных организаций, самоотверженно трудятся свыше 6.500 работников и около 300 тысяч активистов. В настоящее время профессиональные союзы объединяют в своих рядах более 5,5 млн. членов, непосредственно содействуя обеспечению их трудовых прав и интересов. На предприятиях и в организациях средний объем средств, направляемых в течение года на социальную поддержку одного работника, увеличился в 5 раз.

Особого внимания заслуживает то, что были найдены решения более 100 тысяч обращений женщин, поступивших на “телефон доверия”, созданный при Федерации профсоюзов Узбекистана.

Таким образом, усиление роли институтов гражданского общества в социально-экономической жизни населения позволит реагировать на актуальные проблемы на стадии их возникновения, так как данные институты также выполняют функцию катализатора в

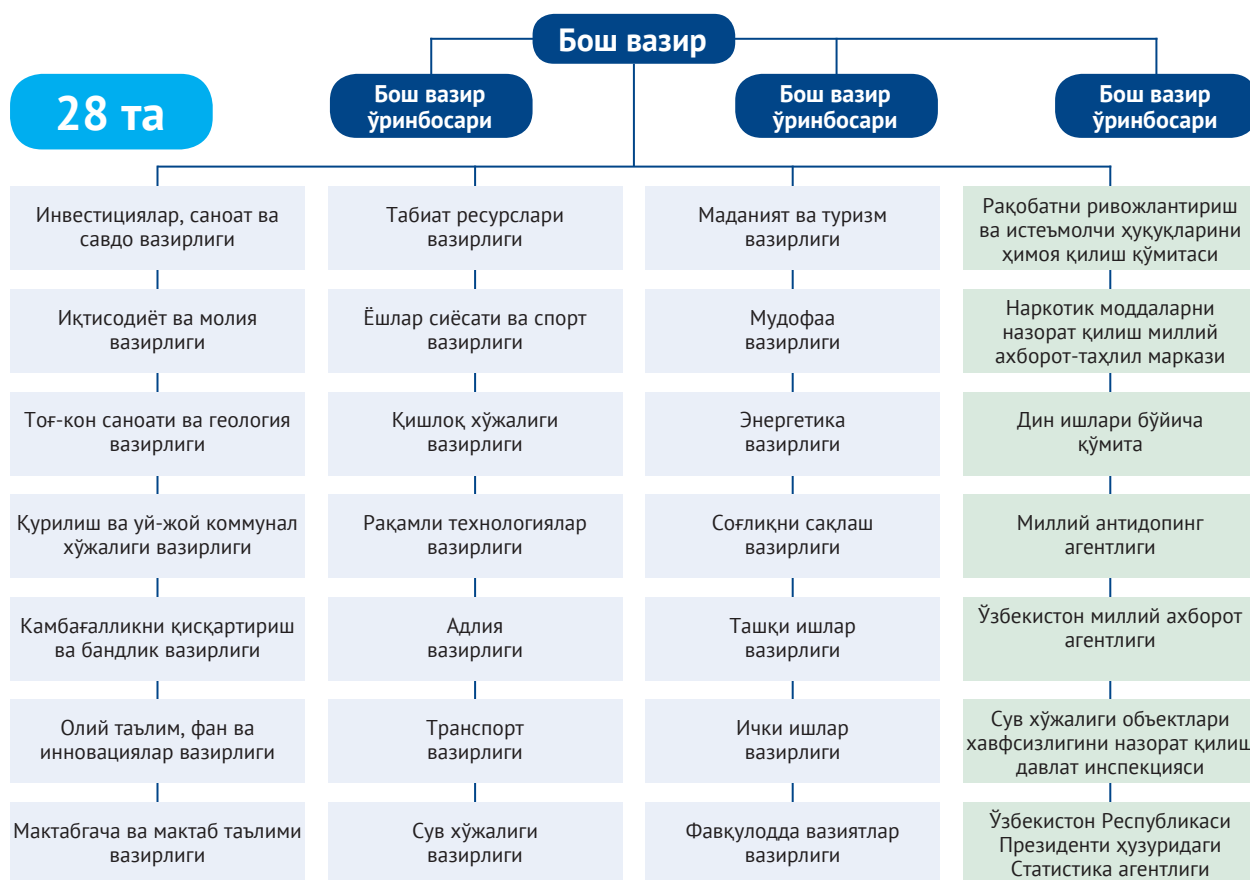
принятии и реализации необходимых управленческих решений.

В целом, создание условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народа, сохраняемых исторических и культурных традиций позволит реализовать в полном объеме национальный потенциал для достижения цели построения Нового Узбекистана.

Источники и литература:

1. Конституция Республики Узбекистан. Ташкент. 08.12.1992.
2. Выступление Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева на торжественной церемонии, посвященной 31-й годовщине государственной независимости Республики Узбекистан. дата выступления: 01.09.2022.
3. Хакимов О. Узбекистан выбрал модель государственной политики, которая совместима с концепцией социальной справедливости.
4. Учителям и наставникам Узбекистана. Поздравительная речь Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева.
5. Социально-экономическое положение Республики Узбекистан (за январь-декабрь 2021 г.): информационный бюллетень / Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. – Т.: UZSTAT, 2022.
6. Указ Президента Республики Узбекистан “Об утверждении Стратегии социальной защиты населения Республики Узбекистан” УП-175 от 25.07.2022.//Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан//lex.uz
7. Работникам и активистам профсоюзов Узбекистана. Поздравительная речь Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева, дата обращения: 23.11.2021.

ЯНГИ ТАШКИЛ ЭТИЛГАН МУСТАҚИЛ РЕСПУБЛИКА ИЖРО ОРГАНЛАРИ



Статистика ва рақамлар сўзлаганда

2022 йил 23 декабрда Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Янги Ўзбекистон маъмурий ислохотларини амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони қабул қилинди.

* * *

Давлат органларининг соҳага оид бўлмаган вазифаларини қисқартириш ва фаолиятига рақамли технологияларни кенг жорий этиш орқали уларнинг тузилмаси ўртача 15 фоизга мақбуллаштирилди, шунингдек, 26 та давлат органлари ва ташкилотларида 40 та раҳбар ўринбосарлари лавозимлари қисқартирилди.

Давлат органлари фаолиятига замонавий бошқарув тамойилларини жорий қилиш ҳисобидан бюрократик тўсиқларни қисқартириш ва аҳолига давлат хизматларини кўрсатиш тизимини яхшилаш мақсадида 30 га яқин турдаги лицензия ва рухсатномалар бекор қилинди, 70 дан зиёд давлат хизматлари соддалаштирилди, давлат ташкилотлари томонидан 60 дан ортиқ ҳужжатларни талаб қилиш бекор қилинди.

* * *

“Электрон ҳукумат” тизимининг фойдаланувчилари сони 4 миллиондан ошиб, у орқали давлат идораларининг 130 дан ортиқ ахборот ресурсларидан фойдаланиш имкониятлари яратилди.

* * *

Ягона интерактив давлат хизматлари порталида қарийб 350 турдаги хизматлар онлайн

шаклда кўрсатилиши йўлга қўйилди.

* * *

Жорий йилнинг 1 январидан Ўзбекистонда ҳукуматга бўйсунувчи мустақил ижро этувчи ҳокимият органлари сони 61 тадан 28 тага қисқартирилди. Шу билан бирга, вазирликлар сони 25 тадан 21 тага қисқартирилиб, 20 та идора тўлиқ тугатилди.