

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси

ЖАМИЯТ ВА БОШҚАРУВ

**2020
№ 2 (88)**

1997 йилдан нашр этилади

Тошкент — 2020

ЖАМИЯТ ВА БОШҚАРУВ

Бош муҳаррир:
Қуранбаев К.К.

Таҳрир ҳайъати:

Азизов Х.Т.
Алимов Б.Б.
Хусанов О.Т.
Бекмуродов М.Б.
Раҳимова Д.Н.
Тошматов Ш.А.
Жалилов А.Т.
Хамидулин М.Б.
Мавлонов Ў.М.
Хайитов Х.С.
Раҳманов Қ.С.
Умарова Н.Т.
Исламкулов А.Х.
Қаюмова К.Н.

Таҳририят:

Муҳаррирлар:
Абдуллаева Г.Л.
Кабулова Д.Б.

Мусахҳиҳлар:
Абдуллаева М.С.
Шорихсиева А.Ф.

Техник муҳаррир:
Юлдашев А.Ж.

Муассис:
Ўзбекистон Республикаси
Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси

Журнал Ўзбекистон Республикаси
Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги
Олий аттестация комиссияси томо-
нидан ижтимоий-иқтисодий фанлар
йўналиши бўйича олиб борилаётган
тадқиқотларнинг натижалари асоси-
да ёзиладиган илмий мақолаларни
нашр этишга тавсия этилган омма-
вий ахборот воситалари жумласига
киритилган.

Таҳририят манзили:
100066, Тошкент,
Ислом Каримов кўчаси, 45
Мурожаат учун телефон:
71-232-60-76, 71-232-60-77

E-mail: jurnal95@mail.ru

Буюртма:
ISSN 2181-7340

Журнал Ўзбекистон Республикаси Матбуот ва ахборот агентлиги
томонидан 2013 йил 10 апрелда 0201-сон билан рўйхатга олинган.
Мақолаларда келтирилган иқтибослар, далиллар, рақамлар ва
маълумотларнинг аниқлиги учун муаллифлар жавобгар.
Журналдан кўчириб босилганда манба кўрсатилиши шарт.

Мундарижа/Содержание/Contents

Ушбу сон мавзуси: Давлат бошқарувининг самарадорлигини ошириш — долзарб масала
Тема выпуска: Повышение эффективности государственного управления — актуальная проблема
Issue subject: Improving the efficiency of public administration is an urgent problem

Миллий тараққиёт алгоритми / Алгоритм национального развития / National development algorithm

- 5 Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг буюк Ғалабанинг 75 йиллиги ҳамда Хотира ва қадрлаш кунига бағишланган тантанали маросимдаги нутқи
- 10 Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев раислигидаги йиғилишлар, учрашув ва ташифлар хроникаси

Бошқарувда замонавий методлар ва технологиялар / Современные методы и технологии в управлении / Modern methods and technologies in management

- 20 Михаил ХАМИДУЛИН. Повышение эффективности оценки регуляторного воздействия для достижения целей устойчивого развития
- 26 Олим ФАЙЗИЕВ. Давлат органларида халқ билан мулоқот ва муносабатлар билан ишлаш тизими самарадорлигини ошириш масалалари
- 36 Адҳамжон УСМОНОВ. Ташкилотда ходимларни бошқариш жараёнига таъсир этувчи омилларнинг ўзига хос жиҳатлари
- 41 Тоҳир ҲАСАНОВ. Ўзбекистонда уй-жой коммунал хўжалиги соҳасини бошқариш самарадорлигини ошириш
- 47 Нозимахон ИМОМОВА. Ўзбекистонда ишчи кучи миграциясидаги муаммолар таҳлили
- 53 Мухриддин СОДИРЖОНОВ. Инновацион тараққиёт йўлида инсон капитали ривожланиши жараёнида оптимallasштириш имкониятлари
- 62 Лола ИНАГАМОВА. Давлат хизматчилари фаолияти самарадорлигини баҳолаш: илмий-назарий жиҳатлари
- 70 Нозимахон МИНГБАЕВА. Давлат бошқарувида жамоатчилик фикрининг роли: ўтмиш ва ҳозирги кун

Иқтисодий соҳани ривожлантириш истиқболлари / Перспективы развития экономической сферы / Perspectives of economic sphere development

- 76 Саидахрор ГУЛЯМОВ, Равшан АЮПОВ, Ибодулло ХОТАМОВ. Рақамли иқтисодиёт соҳасида кадрлар тайёрлашнинг долзарб йўналишлари
- 85 Абдурашид МАМАТҚУЛОВ, Илҳом МАМАТҚУЛОВ. Тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларнинг иқтисодётга таъсирига оид илмий тадқиқотлар шарҳи
- 91 Хуршед АСАДОВ. Качественные изменения в экономическом развитии регионов Узбекистана
- 98 Даврон БЕКЧАНОВ. Тадбиркорликни ривожлантиришда давлат органлари томонидан кўрсатиладиган хизматлар шакллари

- 104 Сарварбек ФАЙЗУЛЛАЕВ. Сиёсий санкцияларнинг мамлакат иқтисодиётига таъсири (АҚШ ва Эрон муносабатлари мисолида)

Раҳбар кадрлар тайёрлашнинг долзарб масалалари /
Актуальные вопросы подготовки лидеров /
Topical issues of training leaders

- 112 Боту АЛИМОВ, Отабек МАХКАМОВ. Бошқарув кадрларини ўқитишнинг ҳуқуқий асослари ва таълим жараёнини такомиллаштириш истиқболлари
- 118 Нигора УМАРОВА. Раҳбар ахлоқи бошқарув ресурси сифатида
- 127 Отабек ХАСАНОВ. Бошқарув кадрларини тайёрлаш: устувор вазифалар ва масъулият
- 133 Шахло РАХМАТУЛЛАЕВА, Дилшодбек САЙИДАХМЕДОВ. Давлат фуқаролик хизматчиларининг масофавий амалиёт ўташи масалалари бўйича хорижий мамлакатлар тажрибаси
- 138 Алимназар ИСЛАМКУЛОВ, Тимур АБДУЛЛАЕВ. Давлат фуқаролик хизматчилари касбий ўсишини бошқариш тизимини такомиллаштириш масалалари
- 145 Ўктам ШАКАРОВ. Раҳбар ва ходим мулоқотининг ахлоқий мезонлари: муаммо ва ечимлар
- 153 Гўзал САЪДИЕВА. Давлат хизматига номзодларни тайёрлашнинг хорижий намуналари

Фуқаролик жамияти ва ижтимоий масалалар /
Гражданское общество и социальные проблемы /
Civil society and social issues

- 161 Эшмуҳаммад ҚОДИРОВ. Ўзбекистонда ёшлар сиёсати: ташкилий-ҳуқуқий жиҳат ва такомиллашув
- 166 Санжар САИДОВ. Фуқаролик жамияти контекстида ижтимоий капитал омили
- 172 Раъно НИЗОМОВА. Молодежь как объект социологических исследований в Узбекистане
- 178 Камола УМАРАЛИЕВА. Хотин-қизлар ва болаларни ижтимоий муҳофаза қилишда оиланинг роли ва мавқеини ошириш

Академия ҳаётидан / Из жизни академии / Academy life

- 185 Онлайн маъруза: "Жамоа билан масофадан туриб ишлаш"
- 185 Бошқарув кадрлари янги компетенциялари шаклланишига коронавирус пандемиясининг таъсири
- 186 COVID-19 давридан сўнг иқтисодиёт ва давлат сиёсати
- 186 Давлат бошқарувининг замонавий муаммолари
- 188 Миллий гвардия ҳарбий техника институти раҳбарияти ташрифи ҳақида



ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ПРЕЗИДЕНТИ ШАВКАТ МИРЗИЁЕВНИНГ БУЮК ҒАЛАБАНИНГ 75 ЙИЛЛИГИ ҲАМДА ХОТИРА ВА ҚАДРЛАШ КУНИГА БАҒИШЛАНГАН ТАНТАНАЛИ МАРОСИМДАГИ НУТҚИ

**Ассалому алайкум, қадрли ватандошлар!
Муҳтарам уруш ва меҳнат фахрийлари!**

Аввало, Ватанимизнинг ҳақиқий қаҳрамонлари бўлган сиз, азизларни, сизларнинг тимсолингизда кўп миллатли бутун халқимизни Иккинчи жаҳон урушида эришилган буюк Ғалабанинг 75 йиллик шонли байрами ҳамда Хотира ва қадрлаш куни билан чин қалбимдан муборакбод этаман.

Хурматли дўстлар!

Барчангиз хабардорсиз, сизлар билан бирга бундан роппа-роса бир йил муқаддам азим пойтахтимиз Тошкент шаҳрида муҳташам Ғалаба боғини барпо этишга қарор қилган эдик. Ушбу қароримиз замирида Ўзбекистон халқининг жанг майдонларида ва фронт ортида кўрсатган беқиёс жасорати ва матонатини тарих саҳифаларига муҳрлаш, ёш авлодимизни Ватанга муҳаббат ва садоқат руҳида тарбиялаш мақсади мужассам экани сизларга яхши маълум.

Худого минг бор шукурки, эл-юртимиз дилидаги ана шу эзгу ният ижобат бўлиб, улуг айём кунларида уруш ва меҳнат фахрийлари билан Ғалаба боғида ва "ойнаи жаҳон" орқали дийдор кўришиб турибмиз.

Буюк Ғалабанинг 75 йиллиги шарафига бунёд этилган бу бетакрор мажмуа қаҳрамон халқимизга муносиб бўлиб, ҳам меъморий жиҳатдан, ҳам тарихий-маънавий жиҳатдан гоят ноёб ва маҳобатли обида бўлиб қад ростлади.

Мана шу улкан майдонда қисқа муддатда жуда катта ҳажмдаги қурилиш ва ободонлаштириш ишлари амалга оширилди. Ҳар жиҳатдан пухта ишланган лойиҳалар асосида Ғалаба боғи, "Шон-шараф" музейи, "Мангу жасорат", "Матонат мадҳияси" монументлари бунёд этилди. Халқимизнинг қонли жанглардаги мардлигини, фронт ортидаги машаққатли меҳнати ва фидойилигини акс эттиришга бағишлан-

ган кенг кўламли тарихий-бадий экспозициялар яратилди.

Агар вақт имкон берганда эди, уларнинг ҳар бири ҳақида соатлаб гапириш мумкин бўларди.

Уруш давридаги жанггоҳларни эслатдиган баланд тепалик устида афсонавий генерал Собир Раҳимов каби ҳарбий қўмондонларимиз, ўзбекистонлик барча ботир жангчиларнинг сўнамас хотирасига атаб "Мангу жасорат" деб номланган улуғвор монумент барпо этилди.

Замонавий музей санъати ва ахборот-коммуникация технологияларининг энг илғор ютуқлари асосида "Шон-шараф" музейи бунёд қилинди. Бу ерда намоёиш этилаётган минглаб тарихий экспонатлар буюк Ғалабага буюк ҳисса қўшган халқимизнинг мислсиз жасоратини тараннум этишга, ёш авлодимизни ватанпарварлик руҳида тарбиялашдек олижаноб мақсадга хизмат қилади.

Биз бугун уруш йилларида халқимиз кўрсатган беқиёс қаҳрамонликни улуғлайдиган, ўзида она-Ватан тимсолини мужассам этган "Матонат мадҳияси" монументи пойига гулчамбар қўйиб, фидойи юртдошларимиз хотирасига ҳурмат бажо келтирдик. Шуни айтиш керакки, ушбу ёдгорлик мажмуасига қандайдир бадий образ эмас, балки ҳаётимизда чиндан ҳам бўлган тарихий воқеа - мўътабар бир инсон ва унинг оиласи тўғрисидаги ҳақиқат асос қилиб олинган.

Мен ўтган йили 9 Май байрамида Тошкент вилояти, Зангиота туманидаги Хонобод қишлоғида яшаб ўтган Зулфия Зокированинг ҳар қандай одамни ҳам ҳайратга соладиган инсоний жасорати ҳақида сўз юритган эдим.

Турмуш ўртоғи Холмат ака вафот этгач, Зулфия ая ёлғиз ўзи беш ўғил, бир қизни тарбиялаб вояга етказган. Иккинчи жаҳон урушида Исоқжон, Аҳмаджон, Маҳмаджон, Ваҳобжон, Юсуфжон деган бешта азамат ўғлидан жудо бўлган.

Ўзингиз ўйланг, азиз дўстлар, ҳар қандай инсонни ҳам яксон қилиб ташлайдиган бундай оғир зарбага чидаш мумкинми? Лекин матонатли, метин иродали ўзбек онаси бу чексиз кулфатга бардош бера олди.

Уруш туфайли Зулфия Зокированинг тўрт келини бева, беш набираси етим бўлиб қолди. Онаизор умрининг охирига қадар сув келса - симириб, тош келса - кемириб, қаҳрамон ўғилларининг азиз хотираси билан, келинлари, набираларининг ҳаёти, юртнинг ташвиш ва қувончлари билан яшади.

Зулфия аянинг меҳр-оқибатли келинлари ҳам ундан ўрнак олиб, унга мадад бўлиб, барчаси ўз ёрига, оиласига содиқ қолди - бошқа турмуш қурмади.

Мана, бугунги даврамизда Зулфия ая Зокированинг қариндошлари - ҳурматли Раҳимжон Аҳмаджонов, Фарҳод Маҳмаджонов, Маърифат Аҳмаджонова, Саноат Маҳмудова, Мавлуда Холматова иштирок этмоқдалар. Бошларига тушган оғир қийинчиликларни мардона енгиб, Зулфия ая ва оталарининг хотирасини пок сақлаб, эл-юртимизга сидқидилдан хизмат қилиб келаётган бу юртдошларимизга барчамизнинг номимиздан чуқур миннатдорчилик билдиришга рухсат бергайсиз.

Мен ўтган йилги байрамда ўзбек аёллари, ўзбек халқининг мана шундай буюк жасорати, сабру бардошига бағишлаб, "Матонат мадҳияси" деган монумент барпо этишни таклиф қилган эдим. Кенг жамоатчилигимиз, халқимиз бу ташаббусни қизғин қўллаб-қувватлади.

Шу мавзуда ижодкорларимиз кўплаб мақолалар, шеър ва дostonлар яратмоқдалар.

Бу ҳақда гапирганда, мен "Ўзбеккино" миллий агентлиги томонидан яратилган "Илҳақ" бадий фильми тўғрисида алоҳида тўхталмоқчиман. Истеъдодли ёш режиссёр Жаҳонгир Аҳмедов суратга олган ушбу ажойиб фильмни мен кеча жуда катта қизиқиш ва ҳаяжон билан томоша қилдим. Халқимиз ҳаётининг энг оғир, энг фожиали даврига бағишланган бу асар том маънода қаҳрамонлик қасидаси бўлиб, ҳар қандай одамнинг ҳам қалбини ларзага солади.

Даҳшатли уруш туфайли беш нафар баҳодир ўғлидан айрилган, умрининг охиригача фарзандларини илҳақ, яъни интизор бўлиб кутган Зулфия Зокирова сиймосида ўзбек оналари, ўзбек аёлларига мансуб энг буюк фазилатлар ниҳоятда теран ифода топган. Биз бу бадий гўзал асарни бугунги улуғ байрам кунида барча телека-

налларимиз орқали кенг намойиш этишга қарор қилдик.

Фурсатдан фойдаланиб, мен бутун халқимизни, айниқса, ёшларимизни мана шу фильмни оила даврасида кўришга, унинг қаҳрамонларидан ўрнатилган олишга даъват этаман.

Катта гуруҳ ва ифтихор билан таъкидлаб айтмоқчиман: Ғалаба боғининг марказида "Матонат мадҳияси" деб аталган муаззам обида барча Ўзбекистон оналарига қўйилган ҳайкал бўлиб, она-Ватан рамзи бўлиб қад ростлади. Ҳеч шубҳасиз, ушбу ёдгорлик бутун халқимиз, айниқса, ёшларимиз учун қутлуғ зиёратгоҳга, оила, севги-муҳаббат, вафо ва садоқат деган муқаддас тушунчалар тимсолига айланиб қолади.

Бу ерга қадам қўйган ҳар бир йигит-қиз миллатимизнинг қонида, суягида бўлган ноёб маънавий фазилатларни асраб-авайлаб, қадрлаб яшаш учун мана шундай улуг инсонлардан тарбия ва ибрат олади, деб ишонаман.

Айтиш керакки, қисқа вақт ичида, айниқса, карантин шароитида Ғалаба боғи деб ном олган бу улкан мажмуани барпо этиш осон бўлгани йўқ. Лекин, барча қийинчиликларга қарамасдан, моҳир қурувчи ва меъморларимиз, муҳандислар, турли соҳа мутахассислари, рассом ва ҳайкалтарошлар, азамат ёшларимиз бу вазифани ўзлари учун савобли бир иш деб билиб, туну кун фидокорона меҳнат қилдилар. Халқимизнинг бунёдкорлик салоҳияти билан ушбу бетакрор мажмуа 9 Май байрамига қуриб битказилди.

Фурсатдан фойдаланиб, бу ғоят эзгу ишга чин юракдан ҳисса қўшган барча барча инсонларга ўз номидан, эл-юртимиз номидан чуқур миннатдорчилик билдираман.

Ғалаба боғи, Хотира, Қадр-қиммат боғи ҳаммамизга, бутун халқимизга муборак бўлсин!

Азиз фахрийлар!

Бугунги қутлуғ айёмда барчамиз, аввало, ўз жонини она юрт учун қурбон қилган ватандошларимизнинг руҳи поклари олдида бош эгиб таъзим қиламиз. Сизлар каби минглаб уруш ва меҳнат фронти қатнашчиларини - азму шижоатли, довюрак ота-боболаримиз, сабр-матонатли оналари-

миз, момоларимизнинг номларини ҳурмат билан тилга оламиз.

Афсуски, карантин туфайли сизларнинг барчангизни бу гўзал масканга, бугунги тантанали маросимга олиб келолмадик. Лекин мана шундай муқаддас ва шукуҳли кунда ҳаммамиз руҳан, қалбан сизлар билан биргамиз.

Уруш ва меҳнат фахрийларининг аксарияти ҳозир вилоятларда, ҳарбий округларда, бошқалари эса ўз хонадонларида оила аъзолари билан 9 Май байрамини нишонламақдалар. Улар "ойнаи жаҳон" орқали бугунги тантанали маросимни тўғридан-тўғри кузатиб бормоқдалар.

Сизларнинг ҳаммангизни - марказда ва жойлардаги байрам тадбирларида иштирок этаётган, шунингдек, ушбу тантанали маросимни уйларида "ойнаи жаҳон" орқали томоша қилаётган, менинг табрик сўзларимни эшитиб турган фидойи инсонларни улуг айём билан яна бир бор табриклаб, ўзимнинг юксак ҳурмат ва эҳтиромимни билдираман. Сиз, азизларнинг барчангизни ғойибона бағримга босиб, бугунги эркин ва озод ҳаётни таъминлаш йўлида кўрсатган мардлигингиз, Ватанга садоқатингиз учун ўз номидан, халқимиз номидан раҳматлар айтиб, энг эзгу ва самимий тилакларимни изҳор этаман.

Биз сизларнинг тимсолингизда ўзининг доно маслаҳатлари, бой ҳаётий тажрибаси билан ҳаммамизга устоз ва дуоғўй бўлиб юрган мўътабар инсонларни кўраемиз. Сизларнинг ҳар бирингиз билан ҳақли равишда фахрланамиз. Ҳаёт йўлларида дуч келаётган турли қийинчилик ва муаммоларни, ҳозирги кунда бошимизга тушган синовларни енгиб ўтишда биз сизларнинг мислсиз сабот ва матонатингиздан, қатъиятнингиздан доимо куч ва ибрат оламиз. Ёш авлодимизни Ватанга, халққа садоқатли, жасур инсонлар этиб тарбиялашда биз сизларни доимо ўрнатилган деб биламиз ва келгусида ҳам шундай бўлиб қолади.

Жонажон юртимизнинг файзу фариштаси бўлган сиз, азизларга доимий эътибор ва ғамхўрлик кўрсатиш учун бундан буён ҳам сидқидилдан хизмат қиламиз.

Муҳтарам ватандошлар!

Бугун Ғалаба байрамининг 75 йиллигини нишонлар эканмиз, халқимизнинг

уруш йилларида кўрсатган қаҳрамонлиги ҳақида такрор ва такрор ўйлашимиз, албатта, табиийдир.

Мен аввалги чиқишларимда эл-юртимизнинг буюк Ғалабага қўшган ҳиссаси ҳали тўлиқ ўрганилмагани ҳақида гапириб, жамоатчилигимиз эътиборини шу масалага қаратган эдим. Бугун мамнуният билан айтмоқчиманки, кейинги йилларда ушбу йўналишда жуда катта ишларни амалга оширдик.

Аввало, илгари ёпиқ бўлган архив ҳужжатларини, илмий жамоатчилик учун маълум бўлмаган материалларни ўрганиш учун имконият яратилди. Бу борада собиқ Иттифоқ республикалари ва чет эллардаги архив ташкилотлари, музейлар ва фондлар, тарихчи олимлар ва мутахассислар, кенг жамоатчилик билан ҳамкорлик кучайтирилди.

Ана шундай илмий изланишлар натижасида халқимизнинг Иккинчи жаҳон урушидаги иштироки ҳақида, қаҳрамон аждодларимиз ҳақида жуда муҳим янги маълумотларга эга бўлдик. Ҳозирги вақтда улар оммавий ахборот воситаларида, китоб ва альбомларда кенг ёритилмоқда.

Иккинчи жаҳон уруши йилларидаги тарихимизни ўрганишда том маънода янги давр бошланди, деб айтишга бугун барча асосларимиз бор. Масалан, шу вақтга қадар уруш бошланган пайтда юртимиз аҳолиси 6 миллион 551 минг кишини ташкил этган ва уларнинг 1 миллион 500 мингга яқини урушда иштирок этган, деб ҳисобланар эди.

Янги топилган маълумотларга кўра, Ўзбекистондан 1 миллион 951 мингга яқин киши урушга сафарбар этилгани аниқланди. Демак, ҳар уч нафар ўзбекистонликдан биттаси қўлига қурол олиб, фашизмга қарши жанг қилган.

Аёвсиз жангларда мардона қатнашган қарийб 451 минг нафар юртдошимизнинг номлари ва тақдири шунча йиллар мобайнида эътибордан четда қолиб келганини албатта адолатдан, деб бўлмайд.

Шунингдек, ўша даврда "қулоқ" сифатида бошқа ўлкаларга сургун қилинган 59 мингдан ортиқ ватандошимиз ҳам ҳаракатдаги армияга сафарбар этилгани маълум бўлди.

Шу борада яна баъзи рақамларни келтирмоқчиман: илгари 396 минг нафар Ўзбе-

кистон фуқароси урушда ҳалок бўлган, деб айтиларди. Аслида бу рақам 538 мингдан зиёд бўлган.

Бундан ташқари, фронтда бедарак йўқолганлар ҳақидаги маълумотлар ҳам тўлиқ эмасди. Ҳозирги вақтда 158 мингдан кўпроқ ҳамюртимиз урушда бедарак кетгани аниқланди.

Мана, даҳшатли урушда халқимиз қандай оғир йўқотиш ва талафотлар берган, қандай азоб-уқубатларни бошидан кечирган!

Олиб борилган илмий изланишлар туфайли жанговар орден ва медаллар билан мукофотланган Ўзбекистон вакиллари-нинг сони бўйича ҳам ойдинлик киритилди. Шу пайтга қадар бу кўрсаткич 120 минг нафар деб қайд этиларди. Янги маълумотларга асосан 200 мингдан зиёд аскар ва офицерларимиз жанговар давлат мукофотлари билан тақдирлангани аниқланди. Жумладан, илгари 280 нафар деб ҳисоблаб келинган ўзбекистонлик Совет Иттифоқи Қаҳрамонларининг сони 301 та экани, 70 нафар юртдошимиз учала даражадаги "Слава" орденига сазовор бўлгани ҳужжатлар орқали ўз тасдиғини топди.

Мен мана шундай бебаҳо ҳақиқатни юзага чиқариб, адолатни қарор топтиришга катта ҳисса қўшган тарихчи олимларимизга, илмий ва ижодкор зиёлиларимизга катта раҳматлар айтаман. Айни вақтда уларни бу борадаги изланишларни давом эттиришга, мана шу Ғалаба боғидаги "Шон-шараф" музейини доимий равишда янги маълумотлар билан бойитиб боришга даъват этаман.

Ота-боболаримиз жасоратини чуқур ўрганиш ва келгуси авлодларга етказиш мақсадида янги тарихий маълумотлар асосида ҳар йили 9 Май байрами арафасида алоҳида китоб тайёрлаб, нашр этсак, ўйлайманки, айти муддао бўлади.

Оловли уруш йилларида бутун Ўзбекистон халқи "Ҳамма нарса - фронт учун", "Ҳамма нарса - Ғалаба учун!" деган ҳаётий эътиқод билан яшади. Мамлакатимиз фронт ортидаги мустаҳкам таъминот базасига айланди. Ўзбекистон халқи жанг майдонларига катта миқдорда қурол-яроғ, озиқ-овқат, кийим-кечак, дори-дармон ва бошқа зарур маҳсулотларни етказиб берди.

Кўп миллатли аҳолимизнинг фидокорона меҳнати билан республикаimizдаги 300 га яқин корхонада ҳарбий маҳсулотлар ишлаб чиқарилди. Шу даврда фронт ҳудудларидан юртимизга 151 та завод кўчириб келтирилди ва ғоят қисқа фурсатда ишга туширилди. Минг-минглаб уруш қатнашчилари мамлакатимизда ташкил этилган ҳарбий госпиталларда даволаниб, шифо топдилар.

Янги аниқланган маълумотларга кўра, уруш ўчоғига айланган ўлкалардан Ўзбекистонга 1 миллион 500 минг киши, жумладан, 250 мингдан зиёд бола эвакуация қилинди. Халқимиз бу одамларнинг барчасига чинакам меҳр ва эътибор кўрсатди, сўнгги бурда нонини ҳам улар билан баҳам кўриб, юксак инсонпарварлик фазилатларини намоён этди.

Азиз дўстлар!

Инсоният тарихидаги энг даҳшатли қирғин - Иккинчи жаҳон урушининг тугаганига 75 йил тўлган бўлса-да, афсуски, ер юзининг турли бурчакларида, жумладан, минтақамизга яқин ҳудудларда қарама-қаршилиқ, қонли тўқнашувлар давом этмоқда. Шу сабабли биз доимо ҳушёр ва огоҳ бўлишимиз, мустақиллигимизни мустаҳкамлаб, Ватанимиз қудрати, Қуролли Кучларимиз салоҳиятини янада оширишимиз зарур.

Бугун биз сизлар билан биргаликда янги Ўзбекистонни барпо этмоқдамиз. Янги ҳаёт, беқиёс ўзгаришлар ҳаммамиздан фидойилик ва бунёдкорликни, янада катта сафарбарликни талаб этмоқда. Бу жараёнда тинчлик ва осойишталикни асраш, жаҳон ҳамжамияти, аввало, қўшни давлатлар билан дўстлик ва ҳамкорликни кучайтиришни биз энг муҳим вазифамиз деб биламиз.

Бугунги улуг айёмда фашизмга қарши курашга муносиб ҳисса қўшган қардош халқларни, барча эзгу ниятли инсонларни самимий табриклаб, уларга тинчлик, раванак ва фаровонлик тилаймиз.

Ишончим комил, қаҳрамон аجدодларимизнинг жасоратига содиқ бўлган олижаноб халқимиз тинч ва фаровон ҳаётни қадрлаб, уни янада мустаҳкамлаш йўлида бор куч ва имкониятларини сафарбар этади.

Азиз ва қадрли ватандошларим!

Барчангизни яна бир бор буюк Ғалабанинг 75 йиллик байрами ҳамда Хотира ва қадрлаш куни билан чин юракдан табриклайман.

Мана шундай мусаффо осмон, эркин ва озод ҳаёт учун курашларда голиб чиққан фахрийларимизга шон-шарафлар бўлсин!

Мард ва матонатли халқимиз ҳамиша омон бўлсин!

Ғалаба байрами барчамизга муборак бўлсин!

**Ўзбекистон Республикаси
Президентининг Матбуот хизмати**

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ПРЕЗИДЕНТИ ШАВКАТ МИРЗИЁЕВ РАИСЛИГИДАГИ ЙИҒИЛИШЛАР, УЧРАШУВ ВА ТАШРИФЛАР ХРОНИКАСИ

3 апрель

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев раислигида коронавирус пандемияси келтириб чиқарган инқирозга қарши курашиш шароитида тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш масалалари бўйича видео-селектор йиғилиши ўтказилди.

Халқаро экспертларнинг ҳисоб-китоблари-га кўра, пандемия дунё иқтисодиётига 2 триллион доллардан зиёд зарар етказиши кутилмоқда. Ҳамма жойда савдо алоқалари, кўплаб хизматлар тўхтаб қолган.

Мамлакатимизда ушбу инқироз иқтисодиётга салбий таъсирининг олдини олиш мақсадида зарур чора-тадбирлар кўрилмоқда. Давлатимиз раҳбарининг фармон ва қарорлари қабул қилиниб, бизнес тузилмаларга кўплаб имтиёз ва преференциялар берилди.

Бугунги йиғилишда Президентимиз корхоналарнинг изчил ишлашига кўмаклашиш, барча имконият ва захираларни тўлиқ сифарбар этиш зарурлигини таъкидлади.

Видеоселектор йиғилишида экспорт масаласига ҳам тўхталиб ўтилди. Юкларни темир йўл орқали контейнерда ташиш, станцияларда рефрижератор секцияларини кўпайтириш зарурлиги қайд этилди. Мутасаддиларга мева-сабзавотлар, тўқимачилик ва электротехника маҳсулотлари, қурилиш материаллари экспорти бўйича ҳар бир корхона муаммосини тезкор ҳал қилиб бориш юзасидан тошириқлар берилди.

8 апрель

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев раислигида коронавирус пандемиясига қарши курашишда жойлардаги ишлар натижадорлиги таҳлили ҳамда озиқ-овқат хавфсизлигини таъминлаш, аҳоли бандлиги ва даромадини оширишнинг муҳим манбаи бўлган томорқачиликни ривожлантиришга бағишланган видеоселектор йиғилиши бўлиб ўтди.

Ўзбекистон фермер, деҳқон хўжаликлари ва томорқа ер эгалари кенгаши ҳамда унинг ҳудудий бўлинмалари ташкил қилинди. Аҳолига уруғлик ва кўчат етказиб бериш, хизматлар кўрсатиш бўйича 244 та "Томорқа

хизмати" корхона фаолияти йўлга қўйилди. Томорқада янги лойиҳаларни амалга ошириш учун давлат бюджетидан 350 миллиард сўм ажратилиб, Фермерлар кенгаши ҳузурида жамғарма фаолияти йўлга қўйилди.

9 апрель

Мамлакатимизда коронавирус пандемияси даврида аҳоли, иқтисодиёт тармоқлари ва тадбиркорлик субъектларини қўллаб-қувватлаш бўйича барча чоралар кўрилмоқда. Давлатимиз раҳбарининг жорий йил 19 март ва 3 апрель кунлари қабул қилган фармонларида бу борада кўплаб имтиёз ва преференциялар белгиланди.

Хусусан, тадбиркорлар ва аҳолининг жами 19,5 триллион сўмлик кредит қарзларини тўлаш муддати 1 октябргача кечиктирилади. Албатта, бу уларга карантин шароитида катта мадад бўлади. Лекин, шу билан бирга, молия-кредит муассасаларига тушадиган маблағ камайишини ҳам назардан қочириб бўлмайди.

Шу боис йиғилишда банкларнинг барқарор ишлашини таъминлаш, бандлик ва аҳоли даромадларини сақлаб қолиш масалалари муҳокама қилинди.

10 апрель

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев Туркий тилли давлатлар ҳамкорлик кенгашининг коронавирус инфекцияси тарқалишига қарши курашишда ҳамкорликни кучайтириш ва саъй-ҳаракатларни бирлаштириш учун видеоанжуман тарзида ўтказилган навбатдан ташқари саммитида иштирок этди.

Ўзбекистон Республикаси Президенти мамлакатимизда коронавирусга қарши олиб борилаётган мислсиз кураш тажрибаси билан ўртоқлашди. Жаҳон соғлиқни сақлаш ташкилотининг тавсия ва талабларига мувофиқ жорий этилган карантин чоралари тўғрисида сўзлаб берди.

Коронавирус инфекцияси тарқалишининг оқибатларига қарши самарали курашиш бўйича таъсирчан амалий чоралар кўриш

мақсадида давлатимиз раҳбари томонидан қатор аниқ таклифлар илгари сурилди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг барча таклиф ва ташаббуслари Туркий тилли давлатлар ҳамкорлик кенгаши навбатдан ташқари саммитининг якуний ҳужжатида - Боку декларациясида ўз аксини топди.

Ушбу муҳим ҳужжат туркий тилли мамлакатлар раҳбарларининг учрашуви доирасида эришилган келишувларни амалга оширишда сиёсий ва ҳуқуқий асос бўлиб хизмат қилади.

14 апрель

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев раислигида қишлоқ хўжалиги тармоқларини янада ривожлантириш, озиқ-овқат маҳсулотлари ишлаб чиқариш ҳажмини ошириш масалалари бўйича видеоселектор йиғилиши ўтказилди.

Ҳозирги глобал инқироз ва пандемия шароитида аҳоли бандлиги ва даромадини таъминлаш, иқтисодий барқарорликни сақлашда қишлоқ хўжалиги энг кўп имкониятга эга соҳа ҳисобланади.

Йиғилишда мева-сабзавотчиликка ихтисослашган 55 та туман, 86 та кластер ва 125 та кооператив бу борада етакчи бўлиши кераклиги таъкидланди. Боғ ва токзорларда қатор ора-лари, тақрорий майдонларнинг ҳар бир қаричидан самарали фойдаланиб, 2-3 марта ҳосил олишни йўлга қўйиш зарурлиги қайд этилди.

Қишлоқ хўжалиги вазирлиги, Боғдорчилик ҳамда Узумчилик агентликлари сабзавот, полиз ва бошқа турдаги экинлар экилишини ташкил этиш учун масъул этиб белгиланди.

17 апрель

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг видеоконференцалоқа орқали иштирокида Тошкент вилоятининг Зангиота туманида "Tashkent Pharma Park" инновацион илмий-ишлаб чиқариш фармацевтика кластери қурилиши бошланди.

Зангиота туманида 79 гектар ер майдони ажратилди. Жами 14 та инвестицион лойиҳа амалга ошириш орқали минтақада ягона замонавий фармацевтика кластери ҳамда 1700 дан ортиқ янги иш ўрни яратиш кўзда тутилган.

Кластер технопарк ва саноат зонасидан иборат бўлади.

Технопарк ҳудудида академик, илмий ҳамда дори-дармонлар ишлаб чиқарадиган

секторлар жойлашади. Хусусан, бу ерда Фармацевтика техник университетини ташкил этиш режалаштирилган. Ушбу ўқув даргоҳида дори воситалари, тиббиёт маҳсулотлари ва техникалар, косметология ва бошқа ашёлар ишлаб чиқариш соҳасида халқаро таълим стандартлари даражасидаги юқори ма-лакали кадрлар тайёрланади.

Келгусида бу ерда чет эл клиникалари, тиббиёт марказларини очиш, кластернинг инфратузилмаларини янада ривожлантириш режалаштирилмоқда.

Корея Республикаси Эксимбанкнинг Иқтисодий тараққиёт ҳамкорлик фонди билан узоқ муддатли кредит ёрдамида клас-тернинг илмий ва таълим тузилмаларини мо-лиялаштириш ҳақида келишувга эришилди.

"Tashkent Pharma Park" инновацион илмий-ишлаб чиқариш фармацевтика кластери Ҳомийлик кенгаши ҳамда ривожлантириш дирекцияси тузилди. Унинг фаолиятини Соғлиқни сақлаш вазирлиги ҳузуридаги Фармацевтика тармоғини ривожлантириш агентлиги амалга оширади.

27 апрель

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев геология соҳасида амалга оширилаётган ишлар таҳлили ва галдаги вазифалар муҳокамасига бағишланган йиғилиш ўтказди.

Охирги уч йилда ушбу соҳани тубдан ислоҳ қилиш бўйича муҳим қарорлар қабул қилин-ди. Шу даврда тармоққа ажратилган маблағ-лар 3 баробарга ошди. Усуналарнинг учдан бир қисми янгиланди. 850 тадан зиёд илғор ва инновацион технологиялар жорий этилди.

Соҳадаги ишларни изчил давом эттириш мақсадида жорий йилда геология-қидирув ишларига 1,6 триллион сўм ажратилди.

Геология фанлари университетини таш-кил этиш бўйича иш олиб борилмоқда. Унинг ўқув дастурлари Санкт-Петербург кончили-к университети ва бошқа хорижий таълим му-ассасаларининг илғор тажрибаси ёрдамида ишлаб чиқилмоқда.

Мазкур янги университет қошида Геоло-гия музейини ташкил этиш ва унинг фао-лиятини ўқув жараёнига боғлаш юзасидан кўрсатмалар берилди.

28 апрель

27 апрель куни республикаимиз ҳудудига кириб келган кучли шамол Бухоро, Навоий,

Самарқанд ва Қашқадарё вилоятларида аҳоли ҳаёти, инфратузилма тармоқлари ва қишлоқ хўжалиги экинларига катта зарар етказган.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев ушбу табиий офат оқибатларини кўздан кечириш, зарур чора-тадбирларни белгилаш ҳамда аҳоли билан тўғридан-тўғри мулоқот қилиш мақсадида Бухоро вилоятига жўнаб кетди.

* * *

Вертолётда Қорақўл ва Олот туманларидаги ҳолатни кўздан кечирди.

Олот тумани марказида маҳаллий аҳоли вакиллари, фаоллар билан учрашув ўтказилди.

Турар жойлар ва инфратузилма объектларини таъмирлаш, аҳолига ҳар томонлама кўмаклашиш бўйича мутасаддиларга топшириқлар берилди. Қишлоқ хўжалиги, иқтисодиёт тармоқлари, жамоат хавфсизлиги юзасидан тезкор чора-тадбирлар белгиланди.

* * *

Президент Шавкат Мирзиёев Бухоро вилоятига сафари чоғида Баҳоуддин Нақшбанд мақбарасини зиёрат қилди.

Муборак Рамазон кунларида Аллоҳ таолдан халқимизга тинчлик-осойишталик, юртимизни турли бало-офатлардан асрашини тилаб, дуо қилинди.

30 апрель

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев жорий ўқув йилини сифатли яқунлаш, битирув ва кириш имтиҳонларини ташкил этиш масалалари муҳокама-сига бағишланган йиғилиш ўтказди.

Пандемия сабабли тизимга масофавий технологиялар жорий қилиниб, 10 мингдан зиёд таълим муассасасидаги 7 миллион ўқувчи ва 500 минг талабага онлайн дарс бериш йўлга қўйилди. Бу янги механизм карантин шароитида фанлар ўз вақтида ўзлаштирилишини таъминлаб бермоқда.

Энди жорий ўқув йилини сифатли яқунлаш вазифаси турибди. Хорижий давлатлар тажрибаси ва бугунги вазиятдан келиб чиқиб, олий ўқув юртларида битирув имтиҳонларини онлайн шаклда ўтказиш режалаштирилмоқда.

Иқтидорли ёшларни аниқлаш ва уларни касбга йўналтириш тизимини такомиллаштириш заруриятига алоҳида эътибор қаратилди. Лицейларнинг фаолиятини қайта кўриб чиқиш, селекция ишларини кучайтириш

мақсадида таълим жараёнларини такомиллаштириш юзасидан вазифалар белгиланди.

1 май

Ёмғир ёғиб, кучли шамол бўлгани сабабли 1 май куни эрталаб Сардоба сув омбори тўғривнинг бир қисми ўпирилган эди. Оқибатда сув оқими аҳоли пунктлари, коммуникация тармоқлари ва қишлоқ хўжалиги майдонларига катта зарар етказди.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев зудлик билан воқеа жойига етиб келди. Ҳукумат комиссияси ташкил этилиб, фавқулодда вазият оқибатларини бартараф этиш, аҳолини хавфсиз ҳудудларга эвакуация қилиш ва уларга ҳар томонлама ёрдам бериш бўйича барча чора-тадбирлар кўрилди.

Президентимиз Оқ олтин туманида аҳоли билан учрашиб, офатдан жабрланган ҳар бир инсон алоҳида эътиборга олинини, ҳамма уй-жой ва озиқ-овқат билан таъминланишини таъкидлади.

Президентимиз вазиятни шахсан назоратга олган.

2 май

Юзага келган талафотларни бартараф этиш ишлари бугун ҳам давом этмоқда. Фавқулодда вазиятлар вазирлиги, Сув хўжалиги вазирлиги, Мудофаа вазирлиги, ҳуқуқ-тартибот идоралари, қурилиш-таъмирлаш ташкилотлари ва маҳаллий ҳокимликлар ўзаро мувофиқ ҳаракат қилиб, аҳоли турмуш шароитларини тиклаш чораларини кўрмоқда.

* * *

Давлатимиз раҳбари сув тошқинига биринчи бўлиб дуч келган Сардоба туманидаги Навоий маҳалласини бориб кўрди.

Ҳукумат комиссияси мутасаддилари амалга оширилган чора-тадбирлар юзасидан ахборот берди.

* * *

Президент Шавкат Мирзиёев Сардобадаги фавқулодда ҳодиса сабабли Гулистон шаҳрига эвакуация қилинган одамлар билан мулоқот қилиб, улардан кўнгил сўради. Ҳеч ким эътибордан четда қолмаслиги, ҳаммага ғам-хўрлик кўрсатилишини таъкидлади.

Ҳукумат комиссиясига берилган кўрсатмалар асосида сув босган ҳудудларни тоза-

лаш, қурилиш ва таъмирлаш, турмуш маромини йўлга қўйиш бўйича узлуксиз иш давом этмоқда.

3 май

Давлатимиз раҳбари кеча сув тошқинига дуч келган қишлоқларда бўлиб, ҳудудни тозалаш, инфратузилма объектларини тиклаш, аҳоли учун шароит яратиш бўйича топшириқлар берган эди.

Натижада, айрим маҳаллаларда оилалар ўз уйларига қайта бошлади. Бошқа жойларда тозалаш-таъмирлаш ишлари тезкор суръатларда давом этмоқда. Яқин вақтларда уларда ҳам зарур шароитлар яратилиб, ҳаёт яна ўз изига тушади.

5 май

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев раислигида карантин шароитини янада енгиллаштириш ва иқтисодий фаолиятни қайта тиклаш чора-тадбирлари юзасидан видеоселектор йиғилиши ўтказилди.

Мамлакатимизда эпидемиологик вазият ижобий томонга ўзгараётгани боис 22 апрелдан карантин шароити босқичма-босқич юмшатила бошлаган эди. Бу ишларни изчил давом эттириш мақсадида жойлардаги вазият ўрганилди. Ҳар бир тармоқ ва ҳокимликлардан асосланган таклифлар олинди.

9 май

Мамлакатимизда Хотира ва қадрлаш куни ҳамда Иккинчи жаҳон урушида қозонилган Ғалабанинг 75 йиллиги кенг нишонланди.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев пойтахтимизда ўтказилган байрам тадбирларида иштирок этди.

Давлатимиз раҳбари ушбу шонли сана муносабати билан барпо этилган Ғалаба боғига ташриф буюрди.

Ўзбекистон халқи Иккинчи жаҳон урушида ғалабани таъминлашга улкан ҳисса қўшган. Лекин бу жасоратни бор қўлами билан кўрсатиб берадиган яхлит мажмуа йўқ эди. Ўтган йили Президентимиз улкан боғ барпо этиб, халқимиз қаҳрамонлигини абадийлаштириш ташаббусини илгари сурган эди.

Тошкент шаҳрининг Олмазор туманида 12 гектардан зиёд жой ажратилиб, улкан қурилиш-ободонлаштириш ишлари амалга оширилди.

Ғалаба боғи ҳар бири алоҳида мавзуга эга бўлган икки қисмдан иборат. Биринчисид

Ўзбекистонликларнинг жанглардаги иштирокидан лавҳалар, иккинчисид

фронт ортидаги республикамиз ҳаёти акс этган.

Президентимиз дастлаб "Матонат мадҳияси" ёдгорлик мажмуасига гулчамбар қўйди.

Бу ёдгорлик қандайдир бадиий образ эмас, унга ҳаётда бўлган воқеа - мўътабар она ва унинг оиласи тўғрисидаги ҳақиқат асос қилиб олинган.

Ўтган йилги Хотира ва қадрлаш кунида давлатимиз раҳбари Зулфия Зокирова ва унинг фронтдан қайтмаган беш ўғли, садоқатли келинлари хотирасига атаб муҳташам ҳайкал ўрнатиш ҳамда унга "Матонат мадҳияси" деб ном бериш таклифини билдирган эди. Бу ташаббусни жамоатчилигимиз қизгин қўллаб-қувватлади. Шу мавзуда мақолалар, шеърлар ва бадиий фильм яратилди.

Бугун Ғалаба боғининг марказида ушбу муаззам обида қад ростлаб турибди.

- Бу Ўзбекистондаги барча оналарга қўйилган ҳайкал, - деди Шавкат Мирзиёев. - Ушбу ёдгорлик бутун халқимиз учун қутлугъ зиёратгоҳга, оила, муҳаббат, вафо ва садоқат тимсолига айланиб қолади. Бу ерга келган ёшлар миллатимизнинг қонида бўлган фазилатларни англаб, уларни қадрлаб яшашга интилади.

* * *

Давлатимиз раҳбари байрам тадбирига келган уруш ва меҳнат фахрийларининг ҳар бири билан саломлашиб, ҳол-аҳвол сўради. Уларга сиҳат-саломатлик, узоқ умр тилади. Нурунийлар юртимизга тинчлик-осойишталик, элимизга фаровонлик тилаб, дуолар қилди.

Тадбир Қорақалпоғистон Республикаси ва вилоятлар марказлари, ҳарбий округлардаги байрам иштирокчиларига намойиш қилинди.

Шавкат Мирзиёев Қорақалпоғистон Республикаси Жўқорғи Кенгеси Раиси ва вилоятлар ҳокимлари билан видеоалоқа тизими орқали мулоқот қилди.

Президентимиз Ғалаба боғининг фахрий меҳмонлар китобига дастхат ёзди.

Боғда Иккинчи жаҳон уруши давридаги композициялар инсталляцияси, жумладан, темир йўл вокзали, окоплар барпо этилган, ҳарбий техникалар, қурол-аслаҳалар кўргазмага қўйилган.

Давлатимиз раҳбари ушбу техникаларни ҳам кўздан кечирди.

Галаба богида аҳолининг тарих билан ҳамнафас бўлиб, ўтганлар хотирасини ёд этиши, уларга ҳурмат бажо келтириши, мазмунли дам олиш, оммавий маданий тадбирлар, ижодий учрашувлар, адабий кечалар ўтказиш учун барча шароитлар яратилган. Мазкур боғ Ватанга садоқат, ўз ҳаётини тинчлик ва озодлик учун фидо қилган инсонларнинг ўлмас жасорати ва ёрқин хотираси олдидаги юксак ҳурмат-эҳтиромнинг амалий намунаси бўлиб қолади.

11 май

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев 11 май куни рақамли иқтисодиёт ва электрон ҳукуматни кенг жорий этиш масалалари бўйича йиғилиш ўтказди.

Давлатимиз раҳбари ташаббуси билан жорий йил "Илм, маърифат ва рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йили" деб эълон қилинди. Президентимизнинг Олий Мажлисга шу йил январдаги Мурожаатномасида рақамли иқтисодиётга фаол ўтиш келгуси 5 йилдаги энг устувор вазифалардан бири сифатида белгиланган эди.

Рақамли технологияларнинг нақадар муҳимлигини бугунги пандемия шароити ҳам яна бир бор исботлади. Таълим, давлат хизматлари, давлат бошқаруви тизими, савдо ва хизмат кўрсатишнинг ҳаммаси рақамли иқтисодиёт билан боғлиқлиги яққол кўриниб қолди. Йиллар давомида масофадан кўрсатилмаган хизматлар санокли кунларда онлайн шаклга ўтказилди.

Келгуси ўқув йилида "1 миллион дастурчи" лойиҳасига 47 минг нафар ўқувчини қамраб олиш, соҳага замин яратиш учун мактабларда 7-синфдан бошлаб дастурлаш асосларини ўқитишни йўлга қўйиш зарурлиги таъкидланди.

15 май

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев дастлаб Сардоба туманида бўлиб, ҳудудда олиб борилаётган ишларни кўздан кечирди. Таъмирланаётган хонадонларни кириб кўрди, одамлар билан суҳбатлашди.

Сардоба, Оқ олтин ва Мирзаобод туманларида уй-жойлари бутунлай яроқсиз ҳолга келиб қолган аҳоли учун 3 та массивда жами 2 минг 640 квартиралари 66 та 5 қаватли уй қурилиши режалаштирилган.

Хусусан, Сардоба туманидаги "Дўстлик" маҳалласида 1480 хонадондан иборат 37 та

уй барпо этилади. Давлатимиз раҳбари мазкур турар жойларнинг пойдеворига тамал тоши қўйди.

20 май

Президент Шавкат Мирзиёев Алишер Навоий номидаги Ўзбекистон Миллий боғида барпо этилган Адиблар хиёбониغا ташриф буюрди.

Давлатимиз раҳбари бу ерга ташриф буюриб, Алишер Навоий ҳайкали пойига гул қўйди. Хиёбонда амалга оширилган ишлар ва яратилган шароитларни кўздан кечирди.

Ёзувчи ва шоирлар, зиёлилар билан учрашувда миллий адабиётимизни ривожлантиришга қаратилаётган эътибор, галдаги муҳим вазифалар ҳақида сўз борди.

Бугунги ёшлар Интернетдан, электрон адабиётлардан кўпроқ фойдаланиши, лекин миллий адабиётимиз хазинасини Интернетда тарғиб этиш яхши йўлга қўйилмагани кўрсатиб ўтилди.

Шу боис Президентимиз "Адиблар хиёбони" деб номланган Интернет портали ташкил этиш таклифини билдирди.

Унда мумтоз ва замонавий асарларнинг электрон нусхалари, ёзувчи ва адабиётшуносларнинг маҳорат сабоқлари жамланади. Портал ўзбек, инглиз ва рус тилларида фаолият кўрсатса, ундан хорижлик мухлис ва мутахассислар ҳам фойдаланиши имконияти яратилади.

Шу ерда олий таълим муассасаларининг адиблар ижодини ўрганиш бўйича тақдимотлари ўтказилди. Давлатимиз раҳбари хиёбон ёнида ташкил этилган кутубхонани ҳам кўздан кечирди.

* * *

Эслатиб ўтамиз, Президент Шавкат Мирзиёев жорий йил 11 январь куни пойтахтимиздаги бунёдкорлик ишлари билан танишув чоғида Тошкент шаҳри музейини ташкил этиш бўйича тавсиялар берган эди. Адиблар хиёбони ёнидаги бино реконструкция қилиниб, мазкур музей шу ерга жойлаштирилди.

Тошкент шаҳри музейи 2200 йиллик тарихга эга бўлган ҳудуднинг қадим ўтмиши, урф-одат ва анъаналари, илм-фани, маданияти ва санъатини ўзида акс эттиради. Ҳозиргача бу ерда мингта яқин экспонатлар тўпланган. Музей фондини бойитиш изчил давом эттирилмоқда.

Музей Адиблар хиёбони ёнида ташкил этилгани ҳам бежиз эмас. Ёзувчи ва шоирлар, тарихнавислар унинг фаолиятини жонлантириш, хорижликларга тарғиб этишга ҳисса қўшади.

* * *

Тошкентнинг Яшнобод туманида Болалар миллий тиббиёт маркази барпо этилди. Давлатимиз раҳбари Шавкат Мирзиёев ушбу муассасани бориб кўрди.

Қиймати 130 миллион доллардан зиёд бўлган мазкур марказ Корея Республикаси кўмагида, "Баум" корпорацияси лойиҳаси асосида барпо этилди. Бу юқори технологиялар асосида хизмат кўрсатишга ихтисослашган Марказий Осиёда ягона ушбу турдаги болалар тиббиёт муассасасидир. Бу ерда йилига 1,5 мингдан зиёд ноёб жарроҳлик амалиётларини бажариш имконияти мавжуд.

Давлатимиз раҳбари клиникада яратилган шароитлар билан танишди. Ситуацион марказда бўлиб, вилоятлардаги ва Жанубий Кореянинг Пусан университетидаги мутахассислар билан мулоқот қилди.

Ушбу марказ ёнида катталар учун ҳам замонавий клиника ҳамда олий ўқув юрти ташкил этиш режалаштирилган. Мазкур муассасалар лойиҳаси тақдимот қилинди.

- Болалар ва катталар тиббиёт марказларининг ҳудудларда филиаллари бўлади. Шу орқали тиббиёт тизимининг ҳам илмини, ҳам амалиётини энг илғор стандартлар даражасига кўтариб оламиз, - деди Президент.

21 май

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев Андижон вилоятига келди.

Давлатимиз раҳбари дастлаб Олтинқўл туманидаги "Кўҳна водий баҳори" фермер хўжалигида бўлиб, ғалла ва ғўза ривожини кўздан кечирди.

- Иқлим шароити юртимизга ўхшаш хорижий давлатларда пахтадан 70 центнергача ҳосил олишади. Қандай қилиб? Илм билан, ақл билан. Андижонда ер камлигини ҳисобга олиб, ундан икки карра самарали фойдаланиш зарур. Ишсиз, даромади етарли бўлмаган минглаб одамлар бор. Ишимизга ўшаларнинг кўзи билан баҳо беришимиз керак, - деди Президент.

Давлатимиз раҳбари ғўза қатор ораларига

соя экиш бўйича Андижон тажрибасини яратиш бўйича кўрсатмалар берди.

Фермер хўжалигида 60 киши доимий ва мавсумий иш билан таъминланган. Чорвачилик, асаларичилик йўлга қўйилган.

* * *

Президент Шавкат Мирзиёев Андижон вилоятига сафари чоғида "Замонавий қишлоқ" лойиҳаси тақдими билан танишди.

Шу борада Пахтаобод тумани Бўстонабод қишлоғи ҳамда Қўрғонтепа тумани "Янги ҳаёт" маҳалласи учун дастлабки режа ишлаб чиқилган. Унга мувофиқ, қишлоқ ҳудудларга зарур муҳандислик коммуникациялари тортилиб, кўп қаватли уйлар қурилади. Улар, аввало, бир уйда кўпчилик яшаётган, муҳтож оилаларга берилади.

* * *

Президент Шавкат Мирзиёев Андижон шаҳрида Digital City номли технопарк билан танишди. Шунингдек, яқиндагина 5,6 гектар майдонда қуриб битказилган ушбу мажмуа ахборот технологиялари ва инновацион лойиҳаларни қўллаб-қувватлаш, дастурий маҳсулотлар экспортини йўлга қўйишга қаратилган. Ҳозирда бу ерга туманлардан 328 мутахассис жалб этилган.

27 май

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев туризм ва давлат активларини хусусийлаштириш соҳаларидаги лойиҳалар тақдими билан танишди.

Пандемия оқибатларини юмшатиш мақсадида бу соҳага ҳам қатор енгилликлар берилди. Жумладан, 1 минг 750 та субъектга мол-мулк, ер ва ижтимоий солиқлардан 60 миллиард сўмга яқин имтиёз тақдим этилди. Лекин бу имтиёз ва преференциялар вақтинчалик. Доимий барқарор ривожланиш учун эса пандемия шароитида ишлашга ўрганиш зарур.

Шу боис бу борадаги хорижий тажриба ўрганилди. Хусусан, "Uzbekistan. Safe travel guaranteed" ("Ўзбекистон. Хавфсиз саёҳат кафолатланган") бренди остида туристлар учун санитария-эпидемиологик хавфсизлик тизими ишлаб чиқилди.

Давлатимиз раҳбарига ушбу лойиҳа тақдимот қилинди. Шунингдек, мамлакатимизда ички туризмни тиклаш ва ривожлантириш борасидаги режалар билан танишилди.

4 июнь

Президент Шавкат Мирзиёев Тошкент шаҳрида янги йўл ва кўприк лойиҳаси билан танишди.

Охирги уч йилда Тошкент шаҳрининг Сергели туманида 460 та кўп қаватли уй фойдаланишга топширилди. Шу даврда бу ерга 100 мингдан зиёд аҳоли кўчиб келиб, жами аҳоли 276 минг нафардан ошди.

Хусусан, "Ўзбекистон темир йўллари" АЖ томонидан қиймати 83 миллион доллар бўлган, 7 километр узунликдаги Сергели ер усти метроси ва унинг "Чоштепа", "Тошкент халқа йўли", "Сергели", "Афросиёб", "Қипчоқ", "Чинор" бекатлари барпо этилмоқда.

Умумий қиймати 280 миллиард сўмдан зиёд бўлган мазкур лойиҳа Тошкент шаҳар ҳокимлиги билан Туркиянинг "Kaloyn" компанияси ҳамкорлигида ишлаб чиқилган. Унга кўра, Чўпонота кўчаси ва Кичик халқа йўли кесишмасида 583 метрлик йўл ўтказгич барпо этилади.

5 июнь

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев Фарғона вилоятига амалий ташриф билан келди.

Давлат раҳбари кортежи, дастлаб, Қўштепа туманидаги "Турсунов Юсуфжон ери" фермер хўжалиги ёнида тўхтади. Бу ерда 50 гектар галла, 30 гектар пахта етиштирилмоқда. Президентимиз галла ривожини кўздан кечирди. Гектаридан 82 центнер ҳосил олиш кутилмоқда.

* * *

Давлатимиз раҳбари Тошлоқ туманидаги "Ўз-Сеганг" қўшма корхонасида иш жараёни билан танишди.

Масъулияти чекланган жамият шаклидаги "Ўз-Сеганг" қўшма корхонаси йилига 16 минг тонна қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини қайта ишлаш ва экспорт қилиш қувватига эга. Бу ерда 100 миллиард сўм эвазига замонавий логистика маркази ташкил этилган. Италия, Туркия, Жанубий Корея ва Хитойдан илғор технологиялар келтириб ўрнатилган.

Жорий йилда Хитой, Жанубий Корея, Бирлашган Араб Амирликлари, Польша, Россия, Қозоғистон каби давлатларга 20 миллион долларлик маҳсулотлар экспорт қилинади. Компанияда 250 нафар йигит-қиз иш билан таъминланган.

* * *

Президент Шавкат Мирзиёев Марғилондаги Хунармандлар марказини бориб кўрди.

Марғилон азалдан хунармандлар шаҳри. Яқинда бу ерда моҳир уста Иброҳимжон Султонов ташаббуси билан давлат-хусусий шериклик асо-

сида Хунармандлар маркази қурилиб, фойдаланишга топширилди. 600 нафар уста фаолият бошлаб, 200 ортиқ турдаги атлас ва адрас тўқиш, гиламчилик, маиший хизмат, тикувчилик, хунармандчилик маҳсулотлари ишлаб чиқариш йўлга қўйилди. Улар томонидан 2 мингга яқин хотин-қиз, ёшлар ишга жалб этилди.

6 июнь

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев ишгирида Фарғона шаҳрида вилоят ва туман ҳокимлари, соҳа ва тармоқлар раҳбарлари, жамоатчилик вакиллари билан йиғилиш бўлиб ўтди.

Мамлакатимизда камбағалликни қисқартириш, одамларни иш билан таъминлаш, даромдини ошириш бўйича катта ишлар амалга оширилмоқда. Йиғилишда бу борада Фарғонада ҳам кенг кўламли саъй-ҳаракатлар бошлангани, вилоятдаги 43 мингдан зиёд оилани йил якунига қадар камбағалликдан чиқариш мақсад қилингани қайд этилди.

* * *

Давлатимиз раҳбари Фарғона шаҳридаги Ўзбекистон-Корея халқаро университетида бўлди.

Университет 4000 талабани қабул қилиш имкониятига эга. Тугаётган ўқув йилида биринчи курсда 720 нафар йигит-қиз таълим олди. Корея Республикасидан 11 нафар тажрибали педагог жалб қилинган бўлиб, келгусида 43 нафарга етади.

Жорий йилда мазкур халқаро таълим даргоҳи учун янги бино қурилди. Бунинг учун 10 миллион доллардан зиёд хорижий инвестиция жалб этилган.

Шавкат Мирзиёев университет ректори Пак Жун Ху ва корейлик ўқитувчилар билан суҳбатлашди.

8 июнь

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев ҳузурида ахборот технологиялари ва рақамли иқтисодиётни ривожлантириш борасидаги ислохотлар ижроси бўйича тақдимот ўтказилди.

Бугунги тadbирда соҳадаги мақсадларга замонавий дастурчилар тайёрлашни жадаллаштириш орқали эришиш мумкинлиги қайд этилди.

Ахборот технологиялари ва коммуникацияларини ривожлантириш вазирлигига барча ҳудудларда рақамли технологиялар бўйича камида 100 та ўқув маркази очиш вазифаси қўйилди. Бу даргоҳларда дастурлаш асослари, электрон савдо ва графикли дизайн каби йўналишлар бўйича қисқа муддатли ўқув курслари ташкил этилади.

Жорий йил якунига қадар Гулистон, Бухоро, Наманган, Нукус, Самарқанд, Урганч ва Жиззах шаҳарларида шундай филиаллар ташкил этиш режалаштирилган.

Тақдимотда мутасаддилар мазкур IT парклар қурилиши, оптик толали линиялар қамрови, мобил интернет тезлиги ва сифатини ошириш ишлари юзасидан ахборот берди.

9 июнь

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев миллий иқтисодиёт барқарорлигини таъминлашга доир долзарб масалалар муҳокамасига бағишланган йиғилиш ўтказди.

Коронавирус пандемияси бутун дунё учун катта синов бўлмоқда. Вужудга келган глобал инқироз барча мамлакатлар иқтисодиётига жиддий таъсир кўрсатяпти.

Ўтган уч ойда юртимизда иқтисодиёт тармоқларига 2,3 триллион сўм солиқ имтиёзлари берилди, Инқирозга қарши курашиш жамғармасидан 3,6 триллион сўм ажратилди.

Давлатимиз раҳбари Хитой тажрибасидан келиб чиқиб, камбағаллик даражаси юқори бўлган қишлоқларга вазирлик ва идораларни бириктириб, муҳтожларга қўмаклашиш тизимини яратиш, оилавий тадбиркорлик ва томорқачиликни ривожлантириш бўйича топшириқлар берди. Давлат гранти ҳисобига таҳсил олган талабаларни 3 йил муддатга шундай ҳудудларга меҳнат фаолияти учун йўналтириш таклифи билдирилди.

Йиғилишда саноатни ривожлантириш масалаларига ҳам алоҳида эътибор қаратилди. Айрим тармоқларда хом ашёни чуқур қайта ишлаш ва қўшимча қийматли маҳсулотлар ишлаб чиқаришнинг яхлит занжири яратилмагани кўрсатиб ўтилди.

11 июнь

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев Европа тикланиш ва тараққиёт банки президенти Сума Чакрабарти билан видеоалоқа орқали музокара ўтказди.

Суҳбат аввалида давлатимиз раҳбари Ўзбекистон Республикасининг Европа тикланиш ва тараққиёт банки билан муносабатларида кейинги йилларда юксак даражага эришилгани ва самарали ўзаро ҳамкорлик амалга оширилаётганини катта мамнуният билан қайд этди.

"Йўл харитаси" ва ЕТТБнинг Ўзбекистон бўйича стратегияси биргаликда амалга оширилиши туфайли бугун ушбу банк мамлакатимизда барқарор ижтимоий-иқтисодий тараққиётни таъминлашга қаратилган устувор дастур ва лойиҳаларни илгари суришда муҳим шериклардан бирига айланди.

Бугунги кунда лойиҳалар портфели қарийб 1,2 миллиард долларни ташкил этиб, барча устувор йўналишларни қамраб олган.

Банк экспертлари Ўзбекистонда давлат-хусусий шериклиги, капитал бозорини ривожлантириш, банк тизимини ислоҳ қилиш ва иқтисоди-

ётнинг бошқа тармоқлари бўйича қонун ҳужжатлари ва стратегик ташаббусларни ишлаб чиқишда ҳам фаол иштирок этдилар.

ЕТТБ Тошкентдаги ваколатхонасини кенгайтирди, Андижон шаҳрида офисини очди. Келгуси йилда Урганч шаҳридаги офис ўз ишини бошлаши кутилмоқда.

Етакчи халқаро молиявий институт раҳбари Сума Чакрабартига бундай шаклдаги учрашувнинг ташкил этилгани учун чуқур миннатдорлик билдириб, банк Ўзбекистонда амалга оширилаётган янги ислохотлар йўлини ва Марказий Осиёдаги минтақавий сиёсатни ҳар томонлама, шу жумладан, лойиҳалар портфели ва молиявий-техник қўмак ҳажмини кенгайтириш орқали қўллаб-қувватлашда қатъий эканини таъкидлади.

Видеомулоқот чоғида ўзаро манфаатли ҳамкорликни кенгайтириш масалалари батафсил кўриб чиқилди. ЕТТБнинг давлат корхоналарини трансформация қилиш ва банкларни хусусийлаштиришдаги иштирокига, энергетика ва нефть-газ тармоқларини ислоҳ қилиш, ажратилган кредитларни самарали ўзлаштириш, бизнесни, шу жумладан, тўқимачилик тармоғидаги лойиҳаларни молиялаштиришни кенгайтиришга алоҳида эътибор қаратилди.

12 июнь

Президент Шавкат Мирзиёев Ўзбекистон Фанлар академиясининг Математика институтига ташриф буюрди. 1943 йилда ташкил этилган бу даргоҳ ўтган даврда математик тадқиқотларнинг йирик марказларидан бирига айланган. Бу ерда шакланган алгебра ва функционал анализ, дифференциал тенгламалар, эҳтимоллар назарияси ва математик статистика бўйича илмий мактаблар жаҳон олимлари томонидан эътироф этилган.

Лекин шу пайтгача институт эски, таъмиртаб бинода иш юритиб келаётган эди. Математикларга замонавий шароитлар яратиш мақсадида Олмазор туманидаги Талабалар шаҳарчасида янги бино қурилиб, фойдаланишга топширилди.

Президентимиз бу ерда яратилган қулайликлар билан танишди. Янги иморатда 7 та илмий лаборатория ва "Ёш математиклар" маркази фаолият юритади. Бинонинг шинам қаватларида ахборот-ресурс маркази ва семинар хоналари, академик ва тадқиқотчилар учун кабинетлар, кутубхона, мажлислар зали, ошхона жойлашган. Хоналар энг илғор техника ва ускуналар билан жиҳозланган.

- Бу замонавий институт барча олимлар учун маърифат маркази бўлиши керак. Математика кўп фанларга йўл очади. Уни Талабалар шаҳарчасида барпо этганимиз бежиз эмас. Бу институт таълим ва илм-фан ўртасида узвийликни таъминлаши, мамлакатимиз ривожига замин яратиши керак, - деди Шавкат Мирзиёев.

* * *

Президент Шавкат Мирзиёев Олмазор тумани Талабалар шаҳарчасида барпо этилган Инновацион ривожланиш вазирлигининг янги биносини бориб кўрди.

Давлатимиз раҳбарининг 2017 йил 29 ноябрдаги Фармонида мувофиқ Инновацион ривожланиш вазирлиги ташкил этилган эди. Ўша йили декабрда бу янги идора учун бино қуриш бошланганди. Ўтган йил 24 майда Президентимиз бунёдкорлик ишларининг бориши билан жойнинг ўзида танишган эди.

Вазирликни ташкил этишда иқтисодиётнинг барча тармоқлари ва ижтимоий соҳаларни жаҳон илм-фани ютуқлари, инновацион гоялар ва технологиялар асосида жадал ривожлантириш мақсад қилиб қўйилган. 5 қаватли бино шунга мос қурилган ва жиҳозланган.

23 июнь

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев амалий ташриф билан Россия Федерациясига келди.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Россия Федерацияси пойтахти Москва шаҳрига ташрифи дастурининг биринчи тадбири ўлароқ олий даражадаги музокаралар бўлди.

Суҳбат чоғида стратегик шериклик ва кўп қиррали ҳамкорлик муносабатларини янада мустаҳкамлаш масалалари кўриб чиқилди.

Таъкидлаш жоиз, Ўзбекистон Президентининг Россияга давлат ташрифи билан келиши айнан шу кунларга режалаштирилган эди. Аммо коронавирус пандемияси ушбу режаларни ўзгартириб юборди, тадбир бошқа муддатга кўчирилди.

Учрашув бошида Россия Президенти Шавкат Мирзиёевга Буюк Ғалабага бағишланган тантаналарда иштирок этиш таклифини қабул қилгани учун миннатдорлик билдирди.

Владимир Путин мамлакатимиз Куролли Кучлари вакиллари мустақил Ўзбекистон тарихида илк бор эртага, 24 июнь куни Қизил майдонда бўлиб ўтадиган парадда иштирок этиши ҳақида сўз юритар экан, "бу ўзига хос иттифоқчилик муносабатларимизнинг яққол намоёниши" эканини таъкидлади.

Жаҳон инқирози оқибатларининг салбий таъсирига қарамай, мамлакатларимиз ўртасидаги товар айирбошлаш ҳажми изчил ўсмоқда. Хусусан, ўтган йили ушбу кўрсаткич 6,6 миллиард долларга етган. Жорий йилнинг илк ойларида ўзаро савдо ҳажми қарийб 2 миллиард долларни ташкил этди.

Икки давлат етакчи компанияларининг кооперацияси кенгаймоқда: бугунги кунда 2 мингта

яқин қўшма корхона фаолият юритмоқда, юртимиз иқтисодиётининг барча асосий тармоқларини қамраб олган ҳолда қиймати 12 миллиард доллардан зиёд бўлган янги инвестиция лойиҳалари амалга оширилмоқда.

Президентлар халқаро ва минтақавий масалалар юзасидан ҳам фикр алмашдилар, бўлажак учрашувлар режасини, шу жумладан МДҲ ва ШХТнинг навбатдаги саммитларига тайёргарлик кўриш ва уларни ўтказиш борасида келишиб олдилар.

24 июнь

Маълумки, бу йил Россия Федерацияси пойтахти Москва шаҳрида Буюк Ғалабанинг 75 йиллигига бағишланган тантанали тадбирнинг 9 май куни ўтказилиши режалаштирилган эди. Аммо коронавирус пандемияси сабабли уни ташкиллаштириш кейинги муддатларга сурилди. Зафарли 1945 йилда Ғалабанинг биринчи марказий паради 24 июнь санасида ўтказилгани боис жорий йил ҳам бундай тантана учун айнан шу кун танланди.

Мазкур тарихан муҳим воқеани биргаликда нишонлаш мақсадида Россия ҳукумати музаффар мамлакатлар раҳбариятлари номига таклифномалар юборди. Ўзбекистон ҳам, албатта, ўша голиб давлатлар сирасида. Халқимизнинг ўша машъум урушда муваффақият учун қўшган ҳиссаси, ҳеч муболағасиз, улкан.

Масалан, сўнгги пайтларда олиб борилган тадқиқотлар натижасида юртимиздан 2 миллионга яқин киши урушга сафарбар этилгани аниқланди. Фронт ортида ҳам ўзбекистонликлар кўрсатган матонат келажак авлодларга чексиз фахр ва ифтихор бағишлайди.

Мамлакатимиз раҳбари Москванинг Қизил майдонида бўлиб ўтган тантанали тадбирда ўз иштироки билан Ўзбекистон элининг шонли Ғалабага эришишдаги умум эътироф этилган буюк хизматида ҳурмат бажо келтирди.

* * *

Шавкат Мирзиёев Ўзбекистоннинг Москва шаҳридаги элчихонаси яқинида жойлашган Ислом Каримов хиёбонида ҳам ташриф буюрди.

Президентимиз буюк давлат ва сиёсат арбоби, ўзбек халқининг улуг ва ардоқли фарзанди, мамлакатимизнинг Биринчи Президенти ҳайкали пойига гулчамбар қўйди, унинг ёрқин хотирасига ҳурмат бажо келтирди.

* * *

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев Ислом Каримов хиёбонида ташрифи чоғида бу ерга йиғилган ватандошларимизни қутлади.

26 июнь

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Наманган вилоятига ташрифи Поп туманидан бошланди. Давлатимиз раҳбари дастлаб бу ерда барпо этилган "Нуран уз" мева-сабзавотчилик кластери фаолияти билан танишди.

Ушбу дастурга асосан, "Нуран уз" масъулияти чекланган жамият томонидан Поп туманидаги адирликлардан иборат 1 минг 885 гектар ўзлаштирилмаган ерда мева-сабзавотчилик кластери ташкил этилди. Жорий йилнинг баҳорида 100 гектарга ўрик, 70 гектарга гилос қўчатлари экилди, 12 гектар ерда узумзор барпо этилди.

Наманган вилоятида туманларни муайян қишлоқ ҳўжалик экинларига ихтисослаштириш, жумладан, Косонсой, Чортоқ, Янгиқўрғон туманларини боғдорчиликка йўналтириш лозимлиги қайд этилди.

* * *

Наманган шаҳридаги "Афсоналар водийси" маданият ва истироҳат боғи ҳудуди 155 гектар. Мазкур дам олиш масканида 123 миллион долларга тенг лойиҳа амалга оширилмоқда.

Айни пайтда, 16 турдаги аттракционли тематик парк, 2400 ўринли амфитеатр, 7 хил сув аттракционлари ва 16 та бассейнли аквапарк, 2 та замонавий шаршара ва мусиқали фаввора, 3 та ресторан, 1800 ўринли 2 та автотурагаргоҳ ташкил этилган. 2022 йил март ойига қадар миллий ҳўнармандлар маркази, масжид, 400 ўринли меҳмонхона, 110 та виллани ишга тушириш режалаштирилган.

1 минг 500 та иш ўрни яратиш кўзда тутилган бу масканда бугунги кунда 600 нафар ишчи-ҳодим фаолият юритмоқда.

27 июнь

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев иштирокида Наманган шаҳрида вилоят ва туман ҳўкимлари, соҳа ва тармоқлар раҳбарлари, жамоатчилик вакиллари билан йиғилиш бўлиб ўтди.

Йиғилишда Наманган вилоятида камбағалликни қисқартириш, таълим муассасалари битирувчиларини касб-ҳўнарга қамраб олиш ва аҳоли даромадларини кўпайтириш бўйича ҳўзирги аҳвол пухта таҳлил қилиниб, амалга оширилган долзарб вазифалар белгилаб берилди.

Наманган вилояти нуфуси йилдан-йилга кенгайиб бормоқда. Бу эса ҳўдудни демографик бошқариш, ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришда қийинчилик туғдирмоқда. Шу муносабат билан Президентимиз Наманган шаҳри таркибида Давлатобод туманини қайта ташкил этишни таклиф қилди.

* * *

Давлатимиз раҳбари Шавкат Мирзиёев Наманган темир йўл вокзалида амалга оширилган қурилиш-реконструкция ишларини кўздан кечирди.

Маҳаллий аҳоли ва хорижлик сайёҳларга темир йўл транспорти хизматини кўрсатиш сифати ва самарадорлигини ошириш мақсадида вокзалда "Ўзбекистон темир йўллари" акциядорлик жамияти, корхона ўз маблағи ва Ўзмиллий банк кредит маблағларини йўналтирган ҳўлда 24 миллиард сўмлик бунёдкорлик ишлари бажарилди.

Вокзалдаги кутиш ва комфорт заллари, буфет, тиббиёт пункти, она ва бола хонаси, электрон маълумотлар маркази, кутубхона, миллий совғалар, газета-журналлар шўхобчаси, юкларни вақтинчалик сақлаш хизмати каби барча бўлимлар замонавий андозаларда ташкил этилди. Бундан ташқари, мажмуага қўшимча равишда ўттиз уч ўринли меҳмонхона қуриб битказилди.

Ушбу ишлар натижасида Наманган темир йўл вокзали замонавий қиёфа касб этиб, бир вақтининг ўзида 250 нафар, суткасига 2,5 минг нафар йўловчига замонавий хизмат кўрсатиш имкониятига эга бўлди.

Вокзал Фарғона водийси халқа темир йўли бўйлаб тезкор электропоездлар қатновида водий шаҳарлари ва мамлакатимизнинг бошқа ҳўдудлари билан транспорт боғланишида муҳим бўгин бўлиб хизмат қилади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг расмий веб-сайтидан олинди. <https://president.uz>

Бошқарувда замонавий методлар ва технологиялар /
Современные методы и технологии в управлении /
Modern methods and technologies in management

Михаил ХАМИДУЛИН,
*доктор экономических наук,
профессор Академии государственного управления
при Президенте Республики Узбекистан*

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОЦЕНКИ
РЕГУЛЯТОРНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ
ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

*Мудрый законодатель начинает не с издания законов,
а с изучения их пригодности для общества.*
Жан-Жак Руссо.

25 сентября 2015 года Резолюцией, принятой Генеральной Ассамблеей ООН были определены 17 целей в области устойчивого развития (ЦУР) и 169 задач, которые "носят комплексный и неделимый характер, являются глобальными по своему характеру и универсально применимы и при этом обеспечивают учет различий в национальных реалиях, возможностях и уровнях развития и уважение национальных стратегий и приоритетов. Задачи сформулированы в форме пожеланий глобального характера, при этом каждое правительство устанавливает свои собственные национальные задачи, руководствуясь глобальными пожеланиями, но принимая во внимание национальные условия"¹.

Республика Узбекистан была среди тех 170 стран, которые в сентябре 2015 года приняли обязательство реализовать новые глобальные цели в области устойчивого развития. 20 октября 2018 года Кабинет Министров Республики Узбекистан принял Постановление №841 "О мерах по реализации Национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года"², которым определены 16 целей и 127 задач, которые должны быть до-

стигнуты к 2030 году. Цель №14 "Сохранение морских экосистем" была исключена, так как не является актуальной для нашей страны. Для создания эффективной системы мониторинга реализации задач ЦУР 20 марта 2019 года Координационным советом по реализации Национальных целей и задач в области устойчивого развития утверждены 206 индикаторов для мониторинга их достижения.

Цели устойчивого развития тесно связаны и гармонизированы со Стратегией действий Республики Узбекистан на 2017-2021 годы, принятой в феврале 2017 года³. Если Стратегия действий является комплексной программой дальнейшего реформирования Узбекистана, ЦУР являются системой критериев для мониторинга и оценки прогресса по различным направлениям. Стратегия действий и ЦУР охватывают все сферы жизни, включая вопросы совершенствования сферы экономического благополучия, образования, здравоохранения, окружающей среды и др.

Следует отметить, что национальные цели устойчивого развития широко используются в разрабатываемых стратегиях раз-

вития отраслей и регионов республики. В частности, главной целью Стратегии инновационного развития Республики Узбекистан на 2019-2021 годы⁴ является развитие человеческого капитала как основного фактора, определяющего уровень конкурентоспособности страны на мировой арене и ее инновационного прогресса. В Стратегии определены целевые показатели инновационного развития Республики Узбекистан до 2030 года (всего 81 индикатор), которые также гармонизированы с Национальными целями устойчивого развития.

Для обеспечения межсекторальной координации задачи 16 ЦУР условно разделены на 6 групп: "Экономическое благополучие", "Социальная защита", "Здравоохранение", "Образование", "Окружающая среда" и "Эффективное управление".

Чтобы обеспечить прочную основу для реформ в вышеуказанных областях, они должны быть подкреплены надежной системой управления и обеспечения прав человека, которые также охвачены национальными ЦУР. Например, в области управления и верховенства закона национальные цели направлены на сокращение коррупции, повышение эффективности, прозрачности и подотчетности государственных органов на всех уровнях, а также расширение участия граждан в процессе принятия решений.

Государственные институты служат основой устойчивого развития, что отражено в ЦУР 16. Перед лицом институциональных барьеров, политических и культурных соображений и сопутствующих проблем крайне важно развивать государственных служащих для обслуживания населения в различных контекстах и правильно оценивать влияние принимаемых нормативных актов на все сферы жизнедеятельности общества, что подразумевается под понятием "оценка регулирующего воздействия".

Оценка регулирующего воздействия ((ОРВ / APB, англ. - regulatory impact assessment/analysis) нормативных актов (НПА) применяется в целях выявления положительного либо отрицательного воздействия нормативного акта на состояние отдель-

ных экономических и социальных групп, расходы и доходы государственного бюджета, социальную и экономическую ситуацию в целом. ОРВ может проводиться как на этапе подготовки нормативного акта, так и оценки фактических последствий введения нормативного акта.

На сегодняшний день на Западе оценивание является неотъемлемой частью эффективной реализации программ и проектов в той или иной отрасли (секторе). В качестве одной из основных составляющих современного оценивания выступает оценка регулирующего воздействия, являющаяся устойчивой практикой государственного управления в странах ОЭСР. Спрос на специалистов высокого уровня в данной области растет с каждым годом, что, впрочем, легко объяснимо - в зарубежной практике государственного управления необходимость проведения качественного мониторинга и оценки мероприятий под вопрос не ставится.

В условиях объявленного внедрения в национальную законодательную практику антикоррупционной экспертизы законопроектов, экспертизы последствий законов, привлечения представителей бизнеса к предварительной оценке законодательства, регулирующего административные барьеры, воздействующего на конкуренцию и т.п. - возрастает необходимость формирования компетенций будущих аналитиков в этих аспектах на всех уровнях государственной службы.

Госрегулирование экономических отношений описывается посредством следующих критериев:

- 1) это система мер и норм законодательного, исполнительного и контролирующего характера;
- 2) указанные меры осуществляются правомочными государственными структурами, агентами (регуляторами);
- 3) регуляторы действуют в целях:
 - стабилизации и приспособления существующей социально-экономической системы к изменяющимся условиям;

- обеспечения движения ее к избран- ным обществом стратегическим целям.

Государственные органы способны эф- фективно проводить реформы, если у них имеется согласованная с обществом стра- тегическая ориентация. Необходимо сфор- мировать такой способ принятия реше- ний, чтобы:

- иметь четкую, поддержанную обще- ством стратегию и приоритеты;
- опираться на аналитику, позволяющую просчитывать альтернативы, ресурсы и по- следствия принятых решений (ОРВ);
- иметь средства управления процессом реализации принятых решений.

Факторами успешности применения ОРВ являются:

- политическая , правовая, методиче- ская поддержка ОРВ;
- развитый институциональный меха- низм проведения ОРВ;
- подготовленные специалисты по про- ведению ОРВ;
- информационная обеспеченность про- ведения ОРВ;
- использование проектного подхода в принятии государственных управленческих решений и оценке последствий их испол- нения (ОРВ).

Прежде чем рассмотреть проектный под- ход, обратимся за определением термина "проект". Свод знаний по управлению про- ектами РМВоК определяет проект как "вре- менное предприятие, направленное на со- здание уникального продукта, услуги или результата"⁵. В любом проекте есть шесть пе- ременных элементов, и, соответственно, выделяется шесть аспектов выполнения про- екта, которыми необходимо управлять:⁶

- расходы;
- сроки;
- качество;
- содержание;
- риски;
- выгоды.

Поскольку принятие и исполнение го- сударственных управленческих решений по сути и есть проект, использование стан- дартов проектного управления не только уместно, но и необходимо на всех уров- нях государственной службы.

Большинство стандартов проектного управления определяет управление проек- том как метод управления масштабными задачами в условиях временных и ресурс- ных ограничений для достижения заявлен- ных результатов и поставленных целей. Бла- годаря использованию стандартов проек- тного управления происходит гармоничный переход от концепции "качественного" ре- гулирования (betterregu-lation), к концеп- ции так называемого "умного" регулиро- вания (smart regulation).

Качественное регулирование - стрем- ление уменьшить количество нормативных правовых актов (дерегулирование), а так- же "освободить" экономику от избыточно- го вмешательства государства. В основе кон- цепции "умного" регулирования лежит идея о том, что присутствие государственного ре- гулирования в экономике не плохо и не хо- рошо само по себе, а может проводиться лучше ("умнее") или хуже (не эффектив- но). "Умное" регулирование является даль- нейшим усовершенствованием концепции "качественного" регулирования, претенду- ющим на высокое качество и результатив- ность регулирования. Основная отличитель- ная черта "умного" регулирования - акцент на результатах и участие заинтересо- ванных лиц.

В основе умного регулирования лежит метод так называемого SMART- управле- ния, подразумевающий:

- S Specific (Специфичность) - цель нужно описать простыми и понятными словами. При формулировании цели необ- ходимо использовать глаголы в совершен- ном виде "достичь", "обеспечить" и т.д., а также проверять формулировку цели на со- ответствие ОРВ.

- M Measurable (Измеримость) - цель должна быть измеримой, распадаться на промежуточные результаты или фазы. В этом случае можно провести декомпози- цию цели и построить дерево целей. Это, в свою очередь, позволит закрепить за каж- дым ответственным сотрудником конкрет- ное задание и осуществлять оценку выпол- няемой работы на основе KPI (от англ. Key

Performance Indicators — ключевой индикатор выполнения).

- A Achievable (Достижимость) - цель должна быть уместной и соответствовать ситуации.

- R Reasonable (Обоснованность) - цель должна соответствовать возможностям организации, рыночной ситуации, имеющимся ресурсам.

- T Timebound (Ограниченность временными рамками) - цель должна быть ограничена временными рамками с четкой датой начала и завершения проекта.

Следующим важным шагом в принятии управленческих решений является определение заинтересованных сторон. Ключевые заинтересованные стороны могут привести к успеху или провалу проекта. Даже если все результаты и цели достигнуты, если ключевые заинтересованные стороны не довольны, никто не будет счастлив. Рекомендуется выявлять различные позитивные и негативные последствия регулирующего воздействия для каждой относительно крупной группы заинтересованных сторон из числа: госорганы, субъекты предпринимательства и граждане (население).

Объединение множества заинтересованных сторон в группы производится по какому-либо объединяющему признаку, который позволяет считать примерно одинаковым для всех членов данной группы то или иное конкретное регуляторное воздействие и дать количественную оценку числа участников каждой группы.

Таковыми признаками могут быть, в частности, типы предприятий, их размеры (в плане занятости и товарооборота), производимые продукты и/или услуги. Необходимо помнить, что практически не существует нормативно-правового акта, который бы удовлетворял интересы всех сторон. Конечный результат и ожидаемый эффект от принимаемого акта будут достигнуты в том случае, когда негативное отношение каких-либо стейкхолдеров будет минимизировано вообще, либо когда эта часть заинтересованных сторон останется в явном меньшинстве. Поэтому

важным этапом ОРВ является оценка затрат и выгод, основные этапы которой включают следующее:

1) Составить для каждой группы интересов, которые были выявлены на этапе "Оценка ожидаемых последствий":

- списки выгод (позитивных последствий) и

- списки затрат (негативных последствий) - с другой.

2) Выбрать способ количественного измерения каждого последствия и измерить его.

3) Присвоить стоимостные оценки каждому из последствий.

4) Сложить отдельно сегодняшние стоимости выгод и сегодняшние стоимости затрат. Затем из первой суммы вычесть вторую. Полученный результат является чистой стоимостью (приведенной) данного варианта регулирования.

5) Провести анализ чувствительности. Для этого рассчитать влияние различных факторов (стоимостные оценки выгод и затрат отдельных последствий, оценки реализационных рисков, ставка дисконта и т.д.) на чистую стоимость (приведенную) данного варианта регулирования.

6) Провести анализ последствий варианта регулирования для различных социальных групп.

По данной методике можно рассчитать:

А) расчет издержек предпринимателей:

- информационные издержки, которые связаны с выполнением информационных требований государственных органов;

- содержательные издержки, которые связаны с выполнением содержательных требований государственных органов.

Б) расчет затрат государства:

- затраты на администрирование информационных требований к субъектам предпринимательства;

- затраты на инспектирование содержательных требований к субъектам предпринимательства.

По итогам проведенной работы проводится общая оценка последствий регулирования, в качестве критериев которой должны использоваться индикаторы ЦУР (рис.1).

Обязательным этапом анализа НПА должен стать антикоррупционный анализ. Антикоррупционный анализ предназначен для оценки возможностей использования предложенного варианта регулиро-

вания для совершения коррупционных действий, принятию и исполнению коррупционных решений, а также росту или снижению возможности противодействия коррупции.

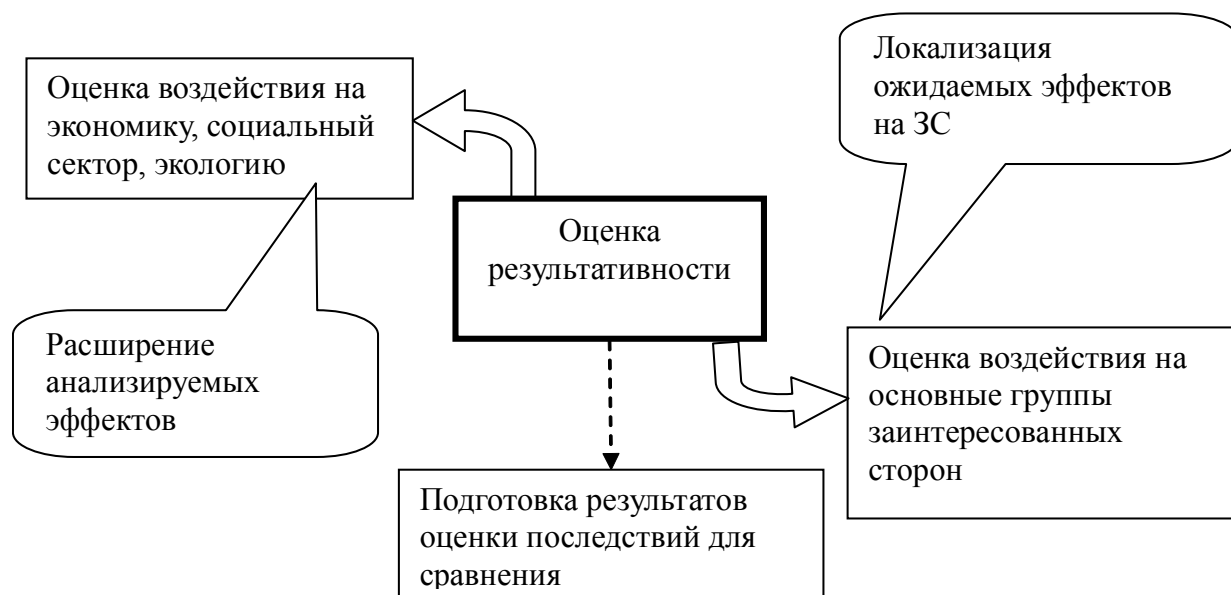


Рис.1. Общая оценка последствий регулирования

Коррупциогенность норм проекта НПА распознаётся не только и не столько по наличию или отсутствию тех или иных юридических норм или их формулировок, сколько по прогнозам последствий их применения. То есть оценивается не юридическая непротиворечивость и согласованность юридических норм, а уровень вероятности коррупционных проявлений при их применении. Публичные консультации - открытое обсуждение с заинтересованными сторонами информации в уведомлении о подготовке проекта НПА, самого проекта НПА и Отчета об АРВ, организуемое разработчиком, является одним из самых действенных методов антикоррупционного анализа.

В общем виде итоговая работа по ОРВ представляет собой алгоритм, показанный на рис.2.

Возвращаясь к процессу внедрения ОРВ в Республике Узбекистан, можно отметить, что ОРВ заслужил достаточно сильную поддержку в среде государственных служащих. Внедрение механизма ОРВ стало одним из ключевых направлений дея-

тельности Правительства, о чем говорит создание единого координирующего органа Министерства экономического развития и сокращения бедности Республики Узбекистан, созданного Постановлением Президента Республики Узбекистан от 26 марта 2020 года № ПП-4653 "Об организации деятельности Министерства экономического развития и сокращения бедности Республики Узбекистан, а также подведомственных ему организаций"⁷.

По оценкам специалистов, I фаза внедрения процесса ОРВ в Узбекистане прошла на достаточно высоком уровне. Согласно Отчету по индексу и панельному набору показателей ЦУР за 2018 год, ежегодно выпускаемому Bertelsmann/SDSN, Узбекистан занимает 52-е место (из 156 стран, включенных в исследование); оценка Узбекистана (70,3 балла) предполагает, что в среднем страна прошла 70,3% "пути к наилучшему возможному результату по 17 ЦУР"⁸.

По четырем из пяти стратегическим направлениям достигнуты удовлетворитель-

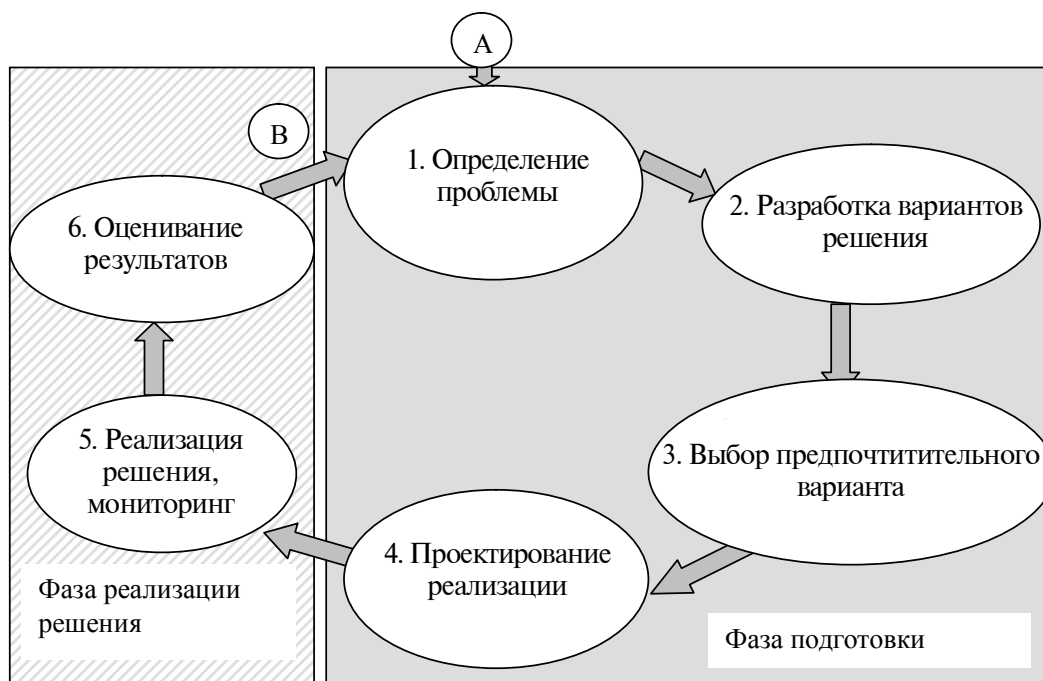


Рис.2. Алгоритм применения ОРВ к проектам НПА и действующим НПА

ные результаты. На данный момент внедрение оценки регулирующего воздействия находится на второй фазе - начальном этапе использования ОРВ. Реализуются пилотные проекты, одновременно активно проходят общественные консультации, привлекаются внешние эксперты. Пока рано давать какие-то оценки этой фазе, а также говорить с уверенностью о дальнейшем развитии инструмента в стране. Однако при реализации того потенциала, который был заложен в I фазе, при успешном проведении пилотных проектов, развитии программ обучения, а также принятии базового закона о СОВАЗе, Узбекистан имеет все шансы успешно завершить процесс внедрения механизма оценки регулирующего воздействия в систему принятия государственных решений в стране.

Источник и литература

1. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 25 сентября 2015 года "Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года".

2. Постановление Кабинета Министров

Республики Узбекистан от 20.10.2018г. №841 "О мерах по реализации Национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года".

3. Указ Президента Республики Узбекистан от 7.02.2017г. № УП-4947 "О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан".

4. Указ Президента Республики Узбекистан от 21.09.2018г. №УП-5544 "Об утверждении стратегии инновационного развития Республики Узбекистан на 2019-2021 годы".

5. A guide to the project management body of knowledge (PMBOK guide) / Институт управления проектами. Шестое издание | Newtown Square, PA: Project Management Institute, 2017.

6. Managing Successful Projects with PRINCE2™. © Crown Copyright 2009. PRINCE2®

7. Постановление Президента Республики Узбекистан от 26.03.2020г. №ПП-4653 "Об организации деятельности Министерства экономического развития и сокращения бедности Республики Узбекистан, а также подведомственных ему организаций".

8. <https://dashboards.sdgindex.org/#/>

**Повышение эффективности
оценки регуляторного воздействия для
достижения целей устойчивого развития**

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

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы использования оценки регулирующего воздействия, применяемого органами государственной службы при принятии и исполнении управленческих решений для достижения целей устойчивого развития как на государственном, так и региональном уровнях.

Ключевые слова: государственная служба, оценка регулирующего воздействия, цели устойчивого развития, проектное управление.

**Барқарор ривожланиш мақсадларига
эришиш учун тартибга солувчи таъсирни
баҳолаш самарадорлигини ошириш**

Михаил Хамидулин,
иқтисод фанлари доктори,
Ўзбекистон Республикаси
Президенти ҳузуридаги Давлат
бошқаруви академияси профессори

Аннотация: мақолада давлат ва минтақавий миқёсда барқарор ривожланиш мақсадларига эришиш учун бошқарув қарорлари қабул қилиш ва амалга оширишда давлат органлари томонидан фойдаланиладиган тартибга солиш таъсирини баҳолашга доир масалалар ўрганилган.

Калит сўзлар: давлат хизмати, тартибга солувчи таъсирни баҳолаш, барқарор ривожланиш мақсадлари, лойиҳаларни бошқариш

**Enhancing the effectiveness of regulatory
impact assessment**

Mikhail Khamidulin,
Doctor of Economics,
professor of the Academy of Public
Administration under the President of the
Republic of Uzbekistan

Abstract: this article reviews the use of regulatory impact assessments implemented by public service bodies in making and realizing managerial decisions to achieve sustainable development goals, both at the state and regional levels.

Keywords: public service, regulatory impact assessment, sustainable development goals, project management

Олим ФАЙЗИЕВ,
PhD (юридик фанлар бўйича),
Тошкент давлат юридик университети
мустақил изланувчиси

ДАВЛАТ ОРГАНЛАРИДА ХАЛҚ БИЛАН МУЛОҚОТ ВА МУРОЖААТЛАР БИЛАН ИШЛАШ ТИЗИМИ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ МАСАЛАЛАРИ

Мамлакатимиз барча соҳаларда сезиларли ютуқларга эришяётганини бугун нафақат халқимиз, айни вақтда, халқаро ҳамжамият ҳам эътироф этмоқда. Фуқароларнинг қонун олдида тенглиги, жамиятда инсон ҳуқуқ ва манфаатлари устуворлиги тўлиқ таъминланаётгани ана шундай ютуқларимиз жумласидан. Ҳар бир шахснинг ҳуқуқлари, жумладан, мурожаат қилиш ҳуқуқи ва кафолатлари қонунчилигимизда мустаҳкамлаб қўйилгани бу борада муҳим аҳамият касб этмоқда.

2020 йил 2 март куни Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан "2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини "Илм, маърифат ва рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йили"да амалга оширишга оид Давлат дастури тўғрисида"ги¹ муҳим Фармон имзоланди. Ушбу Давлат дастурида Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг 2020 йил 24 январдаги Олий Мажлисга Мурожаатномасида белгилаб берилган жорий йилда олдимизда турган муҳим вазифалар ижросини ташкил этиш ва таъминлашга оид муҳим ва салмоқли тадбирлар ўз аксини топди. Бундай тадбирлардан бири, шубҳасиз, сайловолди дастурининг муҳим йўналишидан бўлган халқ билан мулоқот қилиш тизимини янада такомиллаштириш, самарали ташкил этиш ва уни янги босқичга олиб чиқиш ҳисобланади.

Мурожаатномада Давлат раҳбари, жумладан, шундай таъкидлайди: "Виртуал ва Халқ қабулхоналарига йилига 1 миллиондан зиёд мурожаат келиб тушаётгани халқ

билан мулоқотни янги босқичга олиб чиқишни талаб этади. Энди давлат идоралари раҳбарлари ва ҳокимларнинг ушбу мурожаатларни қай даражада ҳал этаётгани бўйича ҳисоботини парламент ва халқ депутатлари кенгашларида мунтазам эшитиш тизими йўлга қўйилади. Маҳаллий бюджетларнинг қўшимча даромадини тақсимлаш, нафақа олувчиларни адолатли белгилаш, ижро органлари раҳбарлари ишига баҳо бериш бундан буён Халқ қабулхоналарига келиб тушаётган мурожаатлар таҳлили асосида амалга оширилади. Ҳар бир депутат Халқ қабулхоналари билан доимий ишлаб, ўз ҳудудида яшаётган аҳоли муаммоларини ечишда фаол иштирок этиши, одамларнинг дарду ташвишларини тинглаши керак"².

Мазкур вазифа ижроси бўйича Давлат дастурининг 37-бандида алоҳида тадбир, яъни норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳасини ишлаб чиқиш белгилаб берилди. Унга кўра, қабул қилинадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатда:

- давлат органлари раҳбарлари ҳамда ҳокимларнинг мурожаатлар билан ишлаш ҳолати бўйича ҳисоботларини тегишлилиги бўйича парламент ва маҳаллий Кенгашларда мунтазам равишда эшитиш;

- ҳар бир депутат томонидан Халқ қабулхоналари билан доимий ҳамкорлик ўрнатилиб, депутатларнинг ўз ҳудудида яшаётган аҳоли муаммоларини ўрганиш ва ҳал қилишда фаол иштирок этишини таъминлаш;

- давлат органларида халқ билан мулоқот ва мурожаатлар билан ишлаш тизими самарадорлигини баҳолаш механизмини ишлаб чиқиш;

- барча давлат органларида бевосита раҳбарга бўйсунувчи мурожаатлар билан ишлаш бўйича алоҳида бўлинмалар ташкил этиш;

- мурожаатлар билан ишлаш бўлинмалари ходимларини ҳар уч йилда бир марта аттестациядан ўтказиш;

- давлат органларининг мурожаатлар билан ишлаш бўлинмаси ходимларини лавозимга тайинлаш ва озод этиш масалаларини, тегишли равишда, Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрацияси, Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳридаги Халқ қабулхоналари билан мажбурий тартибда келишиш;

- давлат органлари томонидан ҳар чорак якуни бўйича мурожаатлар билан ишлаш натижалари тўғрисидаги маълумотларни ўз расмий веб-сайтларига жойлаштириш назарда тутилади³.

Мазкур норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳаси, Давлат дастурига кўра, масъул ташкилотлар томонидан 2020 йил 1 августга қадар ишлаб чиқилиши белгиланган. Шу сабабли, мазкур лойиҳада қуйида келтириладиган бир қатор масалалар ҳам муҳокама қилинса, бизнингча, мақсадга мувофиқ бўлар эди.

Аввало, норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳасида баён этилиши лозим бўлган юқоридаги ҳар бир йўналишни амалга ошириш механизмларига тўхталиб ўтиш жоиз. Биз олдимизга қўйилган вазифалардан келиб чиқадиган бўлсак, амалдаги халқ билан мулоқот тизимини доимий равишда таҳлил қилиб, такомиллаштириб, мавжуд шароитларга мослаб, имкониятлардан фойдаланиб, янги босқичга олиб чиқишимиз зарур.

Эндиликда, мурожаатларни кўриб чиқиб ҳал этиш бўйича ҳисобот республика даражасидаги давлат органлари раҳбарлари томонидан парламент олдида, ҳокимлар ва ҳудудий давлат органлари раҳбарларининг ҳисоботлари эса, тегишли маҳаллий Кенгашларда мунтазам эшитиб борилиши зарур. Ҳисоботларни эшитишни ташкил қилишда сифат ҳамда натижадорликни таъминлаш мақсадида депутатлар ва ҳисобот берувчилар бир қатор масалаларга алоҳида эътибор қаратишлари мақсадга мувофиқ.

Хусусан, республика даражасидаги давлат органлари раҳбарлари ҳамда ҳокимлар ва ҳудудий давлат органлари раҳбарлари ҳисоботларини эшитишда:

- аҳоли мурожаатларини аниқ мисоллар асосида ҳал этиш ҳолати, бунда ҳисоботи эшитилаётган давлат органининг ушбу муаммоларни ҳал қилиш бўйича кўрган чораларига;

- мурожаатлар энг кўп келиб тушаётган соҳалар ва йўналишлар ҳамда уларнинг келиб чиқиш сабабларига;

- ҳокимлар ёки ҳисоботи эшитилаётган ташкилот раҳбарлари томонидан бевосита ўтказилган жисмоний шахсларнинг ва юридик шахслар вакилларининг шахсий, жумладан, сайёр шахсий қабуллари, шунингдек, оммавий қабуллар, уларнинг манзиллилиги, натижадорлиги, яъни қабулларнинг мурожаатлар ўсиши-камайиши динамикасига таъсири ва бошқа муҳим ҳолатларга;

- депутатларнинг ўзлари сайланган округлар ҳудудида ўтказилган мулоқотларда кўтарилган аҳолини қийнаб келаётган долзарб муаммоларнинг ҳал қилинганлигига;

- ҳокимлар ва ҳудудий давлат органлари раҳбарларининг уйма-уй юриш, ижтимоий ва бошқа объектларни ўрганиш орқали аниқланган муаммолар ҳамда уларнинг ҳал қилинганлигига;

- ҳал қилиш учун муайян муддат ва маблағ талаб қилинадиган мурожаатларда кўтарилган муаммоларни ҳал қилишга қаратилган манзилли дастур мавжудлиги, унинг натижадорлиги ва ижросининг боришига;

- муаммоларнинг маҳаллий Кенгашлар муҳокамасига олиб чиқилганлиги, муҳокама натижасида кўрилган чоралар ва бажарилган аниқ ишларга;

- аҳоли мурожаатлари бўйича юборилган парламент ва депутатлик сўровлари натижаларига;

- оммавий ахборот воситаларида билдирилган ва ёритилган танқидий фикр-мулоҳазалар ва материалларга;

- мурожаатлар билан ишлашни янада самарали ташкил қилиш, натижадорликни таъминлаш, аҳоли розилигига эришиш учун аниқ таклиф ҳамда режаларнинг мавжудлиги ва уларнинг муаммолар ечимига қаратилганлиги;

- Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳридаги Халқ қабулхоналари билан ҳамкорлиги, ҳисоботи эшитилаётган мансабдор шахснинг мурожаатлар билан ишлаш фаолияти бўйича Халқ қабулхоналарининг фикр-мулоҳазаларига ва бошқа муҳим масалаларга эътибор қаратиш лозим, деб ҳисоблаймиз.

Шундай экан, парламент палаталари, маҳаллий Кенгашлар ва ҳар бир депутатнинг тегишли Халқ қабулхоналари билан доимий ҳамкорлик ўрнатиши ва шу орқали аҳоли муаммоларини ўрганиши ва ҳал қилишда фаол иштирок этиши мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблаймиз.

Мурожаатлар билан самарали ишлаш бундан кейин ҳам ҳар бир давлат органининг асосий вазифаларидан бири бўлиб қолиши зарур, шу сабабли, давлат органларининг халқ билан мулоқот ва мурожаатлар билан ишлаш тизими самарадорлигини баҳолаш механизми ишлаб чиқиши лозим. Бунда баҳолаш механизми дастлабки босқичда ҳар бир давлат органи томонидан ўз тизими хусусиятларини, яъни фаолият йўналишлари, мурожаатлар келиб тушадиган соҳалар инobatта олиниб, эксперимент тарзида ишлаб чиқиши ва жорий этилиши мақсадга мувофиқ.

Фикримизча, халқ билан мулоқот ва мурожаатлар билан ишлаш тизими самарадорлигини республика бўйича ягона баҳолаш механизми муайян муддат ўтгач, ушбу тизим самарали жорий этилган давлат органларининг ижобий тажрибасидан фойдаланиб, шошилмасдан, босқичма-босқич жорий этилиши зарур.

"Халқ билан мулоқот қилиш" жуда кенг тушунча бўлиб, "фуқароларни барча даражадаги раҳбарлар томонидан шахсий қабул қилиш" тушунчасини ҳам қамраб олади. Қайд этиш жоизки, ҳозирга қадар Президентнинг Виртул ва Халқ қабулхоналарида келаётган мурожаатларда кўплаб фуқаролар давлат органлари ва бошқа ташкилотлар раҳбарлари қабулини ташкил қилиб беришни сўрашмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Виртуал қабулхонаси тизимидаги 2018-

2020 йил май ойининг дастлабки ўн кунлигидаги статистик маълумотларга қарайдиган бўлсак, ушбу даврда фуқаролар томонидан турли даражадаги раҳбарларнинг шахсий қабулини сўраб, 22986 та мурожаат юборилган. Мурожаатларда фуқаролар энг кўп Бош прокуратура (3785 та), Олий суд (1443 та), Ички ишлар вазирлиги (1025 та) раҳбарияти, Тошкент шаҳар (779 та) ва Тошкент вилояти (424 та) ҳокимлари ҳамда уларнинг ўринбосарлари қабулини ташкил қилиб беришни сўрашган⁴.

Таъкидлаш лозимки, шахсий қабул бўйича аҳоли мурожаатлари, аввало, шу ташкилотга нисбатан ишончни, миллий менталитет ва руҳий-психиологик элементларини ифода этади (фуқаролар ўз муаммоси ҳақида республикадаги биринчи раҳбарга айтишни афзал кўради - муаллиф изоҳи), шу билан бирга, муайян тизимнинг қуйи бўғинларида айрим камчиликлар мавжудлигини ҳам акс эттиради. Албатта, аниқ сабаблар ушбу мурожаатларни чуқур таҳлил қилиш асосида аниқланади.

Амалий натижаларга эришиш учун ҳар бир давлат органида мурожаатлар билан ишлашни биринчи раҳбар шахсан ўз назоратига олиши ва бу борада самарали тизимли фаолият йўлга қўйилиши зарур. Бироқ давлат органлари ва бошқа ташкилотларнинг амалдаги ташкилий тузилмасини ўрганиш ва таҳлил қилиш натижасида улар тизимида (ҳудудий тузилмалари ҳам назарда тутилмоқда) мурожаатлар билан ишловчи таркибий бўлинмалар ишини ташкил қилишга турлича ёндашувлар мавжуд, айрим ташкилотларда бошқарма, айримларида бўлим ёки сектор, тузилмалар номлари ҳам ҳар хил, мурожаатлар билан ишладан ташқари, ушбу таркибий бўлинмаларга муайян бошқа вазифаларни (асосан, ижро интизомини таъминлаш) бажаришни юклаш, шунингдек, штат birlikлари ажратишда реал ҳолатлар, масалан, ташкилотга келиб тушаётган мурожаатлар динамикаси инobatта олинмаганлиги ва бошқа муҳим ҳолатларни кузатиш мумкин. Хусусан:

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 30 ноябрдаги ПКҚ-3416-сонли Қарори⁵ билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Инновацион ривожла-

ниш вазирлиги марказий аппаратининг тузилмасида мурожаатлар билан ишлаш бўйича таркибий бўлинма, умуман, назарда тутилмаган (вазир буйруғи билан ҳал этилган бўлиши мумкин), эътиборлиси шундаки, ушбу Қарорнинг 3-илоvasида кўрсатилган вазирлик низомида жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатларини кўриб чиқиш бўйича самарали ишларни ташкил этиш, аҳоли билан тўғридан-тўғри ва очиқ мулоқотни йўлга қўйиш, Ўзбекистон Республикаси Президентининг Халқ қабулхоналари билан самарали ҳамкорликни, улар фаолиятида вазирлик ходимлари ҳамда раҳбарларининг фаол иштирок этишини ташкил қилиш, жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари ўз вақтида ҳамда тўлиқ кўриб чиқирилишини таъминлаш вазирнинг ҳам, вазир ўринбосарларининг ҳам, вазирлик марказий аппарати бўлинмалари бошлиқларининг ҳам асосий функционал вазифалари сифатида белгиланган, яъни мурожаатлар билан ишлашга аниқ жавобгар шахс ҳам мавжуд эмас, ваҳоланки, Президентнинг Виртуал ва Халқ қабулхоналари томонидан вазирликка 2019 йилда 166 та, 2020 йил 1 май ҳолатига кўра, 53 та мурожаат юборилган⁶;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 7 декабрдаги ПҚ-4055-сонли Қарори⁷ билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги марказий аппаратининг ташкилий тузилмасида 2 та штат бирлигидан иборат (Президент Виртуал ва Халқ қабулхоналари томонидан вазирликка 2019 йилда 44618 та, 2020 йил 1 май ҳолатига кўра, 14395 та мурожаат юборилган⁸) мустақил алоҳида мурожаатлар билан ишлаш сектори назарда тутилган ва бевосита вазирга бўйсундирилган;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 1 февралдаги ПҚ-4142-сонли Қарори⁹ билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Энергетика вазирлиги марказий аппаратининг тузилмасида 3 та штат бирлигидан иборат (Президент Виртуал ва Халқ қабулхоналари томонидан вазирликка 2019 йилда 43 022 та, 2020 йил 1 май ҳолатига кўра, 18 064 та мурожаат юборилган¹⁰) назорат ва мурожаатлар билан ишлаш бўлими назарда тутилган ва бевосита вазирга бўйсундирилган;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 11 июлдаги ПҚ-4391-сонли Қарори¹¹ билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги марказий аппаратининг тузилмасида 3 та штат бирлигидан иборат (Президент Виртуал ва Халқ қабулхоналари томонидан вазирликка 2019 йилда 6 518 та, 2020 йил 1 май ҳолатига кўра, 1 454 та мурожаат юборилган¹²) мустақил алоҳида жисмоний ва юридик шахслар мурожаатларини кўриб чиқиш бўлими назарда тутилган ва бевосита вазирга бўйсундирилган;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 12 апрелдаги ПҚ-3665-сонли Қарори¹³ билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Давлат божхона қўмитаси марказий аппарати тузилмасида 4 та штат бирлигидан иборат (Президент Виртуал ва Халқ қабулхоналари томонидан қўмитага 2019 йилда 1 386 та, 2020 йил 1 май ҳолатига кўра, 335 та мурожаат юборилган¹⁴) мустақил алоҳида мурожаатлар билан ишлаш бўлими назарда тутилган ва бевосита қўмита раиси ўринбосарига бўйсундирилган;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 26 июндаги ПҚ-3802-сонли Қарори¹⁵ билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Давлат солиқ қўмитаси марказий аппаратининг тузилмасида ташкилий ишлар ва назорат бошқармаси таркибида 3 та штат бирлигидан иборат (Президент Виртуал ва Халқ қабулхоналари томонидан қўмитага 2019 йилда 6 780 та, 2020 йил 1 май ҳолатига кўра, 3 404 та мурожаат юборилган¹⁶) мурожаатлар билан ишлаш бўлими назарда тутилган ва қўмита раиси ўринбосарига бўйсундирилган;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 12 декабрдаги ПҚ-4058-сонли Қарори¹⁷ билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Саноат хавфсизлиги давлат қўмитаси марказий аппарати тузилмасида 1 та штат бирлигидан иборат (Президент Виртуал ва Халқ қабулхоналари томонидан қўмитага 2019 йилда 15 та, 2020 йил 1 май ҳолатига кўра, 7 та мурожаат юборилган¹⁸) мурожаатлар билан ишлаш ва ижро интизомини назорат қилиш бўйича бош мутахассис назарда тутилган ва бевосита қўмита раисига бўйсундирилган;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 24 январдаги ПҚ-4126-сонли Қарори¹⁹ билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Монополияга қарши курашиш қўмитасининг марказий аппарати тузилмасида 2 та штат бирлигидан иборат (Президент Виртуал ва Халқ қабулхоналари томонидан қўмитага 2019 йилда 672 та, 2020 йил 1 май ҳолатига кўра, 60 та мурожаат юборилган²⁰) мурожаатлар билан ишлаш ва ижро интизоми бўлими назарда тутилган ва бевосита қўмита раисига бўйсундирилган;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 28 мартдаги ПҚ-4254-сонли Қарори²¹ билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Ветеринария ва чорвачиликни ривожлантириш давлат қўмитаси марказий аппаратининг тузилмасида 2 та штат бирлигидан иборат (Президент Виртуал ва Халқ қабулхоналари томонидан қўмитага 2019 йилда 597 та, 2020 йил 1 май ҳолатига кўра, 162 та мурожаат юборилган²²) мустақил алоҳида жисмоний ва юридик шахслар мурожаатлари билан ишлаш бўлими назарда тутилган ва бевосита қўмита раисига бўйсундирилган;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 20 сентябрдаги ПҚ-4463-сонли Қарори²³ билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси "Ўзархив" агентлиги марказий аппаратининг тузилмасида 3 та штат бирлигидан иборат (Президент Виртуал ва Халқ қабулхоналари томонидан агентликка 2019 йилда 831 та, 2020 йил 1 май ҳолатига кўра, 274 та мурожаат юборилган²⁴) мустақил алоҳида жисмоний ва юридик шахслар мурожаатлари билан ишлаш бўлими назарда тутилган ва бевосита директор ўринбосарига бўйсундирилган;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 9 сентябрдаги ПҚ-4444-сонли Қарори²⁵ билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Президент, ижод ва ихтисослаштирилган мактабларни ривожлантириш агентлиги марказий аппаратининг тузилмасида 2 та штат бирлигидан иборат (Президент Виртуал ва Халқ қабулхоналари томонидан агентликка 2019 йилда 10 та, 2020 йил 1 май ҳолатига кўра, 26 та мурожаат юборилган²⁶) мустақил алоҳида мурожаатлар билан иш-

лаш шўъбаси назарда тутилган ва бевосита директорга бўйсундирилган;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 5 февралдаги ПҚ-4161-сонли Қарори²⁷ билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Қишлоқ хўжалиги вазирлиги ҳузуридаги Узумчилик ва виночиликни ривожлантириш агентлиги тузилмасида 2 та штат бирлигидан иборат жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари билан ишлаш ва ижро интизоми бўлими назарда тутилган ва бевосита директорга бўйсундирилган;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 5 февралдаги ПҚ-4162-сонли Қарори²⁸ билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги Алкоголь ва тамаки бозорини тартибга солиш инспекцияси тузилмасида 1 та штат бирлигидан иборат жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари билан ишлаш ва ижро интизоми бўйича бош мутахассис назарда тутилган ва у бевосита инспекция бошлиғига бўйсундирилган.

Гувоҳи бўлганимиздек, юқорида кўрсатилган 13 та ташкилот марказий аппаратининг тузилмасида мурожаатлар билан ишлаш бўйича таркибий бўлинмалар ишини ташкил этишга турлича ёндашувлар мавжуд, табиийки, бундай ҳолатлар мурожаатлар билан ишлаш сифатига салбий таъсир қилиши, кўплаб мурожаатлар келадиган ташкилотлар ходимлари томонидан қонун ҳужжатлари талабларининг бузилишига сабаб бўлиши мумкин. Шунингдек, маъмурий ҳуқуқ назарияси нуқтаи назаридан таҳлил қилинганда, аксарият ҳолларда, зиммасига юклатилган вазифалар кўлами турлича бўлса-да, фақатгина штат бирликлари ажратилишида вазирликда ҳам, қўмитада ҳам, агентликда ҳам мурожаатлар билан ишлаш бўйича таркибий бўлинмани ташкил қилишда ўзига хослик, мурожаатлар сони эътиборга олинганлиги кузатилмади. Юқорида келтирилган статистик маълумотларга эътибор қаратилса, бу борадаги муаммолар яққол кўзга ташланиб, айрим мулоҳазалар учун асос топилади.

Шуларга асосан, аҳоли мурожаатлари билан ишлашга бундан кейин ҳам бирин-

чи даражали масалалардан бири сифатида қаралар экан, барча давлат органлари тизими - юқори ва қуйи бўғинларидаги мавжуд штат бирликлари доирасида бевосита биринчи раҳбарга бўйсунувчи мурожаатлар билан ишлаш бўйича мустақил ва алоҳида бўлинмалар ташкил этиш масаласи ҳал этилиши ҳамда бу қоида эндиликда қабул қилинадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ўз аксини топадиган тамойил сифатида белгиланиши лозим.

Таҳлиллар давлат органлари ҳамда бошқа ташкилотларда мурожаатлар билан ишлаш учун ҳар доим ҳам тажрибали, малакали, аҳоли билан ишлаш учун етарли билим ва кўникмага эга бўлган саводли кадрлар жалб қилинмаётганини кўрсатмоқда. Ваҳоланки, ушбу масалага юқорида айтилган сифатларга жавоб берадиган, "ўз ишининг устаси" бўлган кадрларнинг топиб қўйилиши мурожаатлар билан ишлашдаги мавжуд муаммоларнинг камида эллик фоизи ҳал этилганлигини билдиради, охиروқибат фуқаролар ҳам ўша ташкилот ишидан рози бўлади.

Мурожаатлар билан ишлашга масъул сифатида тайинланишни ходимлар ўзларига берилган "жазо" сифатида қабул қилмасликлари, аксинча, халқ билан мулоқот қилиш, мурожаатлар билан ишлаш натижасида орттирилган тажриба ходим учун келгусидаги улкан ютуқларга замин яратишини ҳис қилиши лозим. Шундай экан, назаримизда, аҳоли мурожаатлари билан ишлаш вазифаси юклатилган барча ходимларнинг ижтимоий ҳимоясини кучайтирган ҳолда уларга малака талаблари ўрнатиш, мунтазам стажировкадан ўтказиб, малакасини ошириб бориш, уларни ҳар уч йилда бир марта аттестациядан ўтказиш механизмларини жорий қилиш ҳақида ўйлаш вақти келди. Бундай чоралар бошқа давлат органлари ва ташкилотлари томонидан ҳам қўплаб ресурслар сарфланишининг олдини олишга хизмат қилади.

Шу ўринда давлат органлари ва бошқа ташкилотларнинг мурожаатлар билан ишловчи ходимлари томонидан ташкилот раҳбари олдида аҳоли муаммолари билан боғлиқ масалаларни ҳал қилишнинг кўнда-

ланг қилиб қўйилишини, шу сабабли ҳам, уларнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилмаслигини, фаолиятида мустақиллигини, бошқа таркибий бўлинмалар томонидан мурожаатларнинг тўлиқ ва ҳолисона кўриб чиқи-лишини таъминлаш учун муайян қонуний асослар яратилиши мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблаймиз.

Маълумки, 2017 йилда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 19 январдаги "Юридик хизмат фаолиятини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПҚ-2733-сонли Қарорига²⁹ асосан давлат органлари ва ташкилотларининг юридик хизматлари ходимларини лавозимга тайинлаш ва лавозимдан озод этиш масалаларини мажбурий тартибда адлия органлари билан келишиш амалиёти жорий этилди ва бу чора ўзининг муайян самарасини берганлигини эътироф этиш зарур.

Жумладан, ушбу тажрибадан келиб чиқиб, давлат органлари ва бошқа ташкилотларнинг мурожаатлар билан ишловчи ходимларини лавозимга тайинлаш ва лавозимдан озод этиш масалаларини тегишли равишда Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрацияси, Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳридаги Халқ қабулхоналари билан мажбурий тартибда келишиш механизмларини жорий этиш ўзининг самарали натижасини беради, деб ўйлаймиз. Бунда вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари, шунингдек, республика даражасидаги давлат органлари ва ташкилотларининг мурожаатлар билан ишловчи ходимлари Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрациясининг тегишли бўлинмаси билан келишилган ҳолда туманлар ва шаҳарлар ҳокимликлари, шунингдек, ҳудудий даражадаги давлат органлари ва ташкилотларининг мурожаатлар билан ишлаш бўлинмаси ходимлари эса, Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳридаги Халқ қабулхоналари билан келишилган ҳолда лавозимга тайинланиши ва лавозимдан озод қилинишини кўриб чиқиш таклиф этилади.

Таъкидлаш лозимки, бутун мамлакатда давлат органлари фаолиятининг очиқлиги

сиёсати амалга оширилаётганлигини ҳисобга олиб, давлат органлари ҳар чорак якуни бўйича мурожаатлар билан ишлаш ҳолати ва натижалари тўғрисидаги маълумотларни ўз расмий веб-сайтларига жойлаштириб боришлари ва бунга оид ҳуқуқий механизмлар белгиланиши лозим. Шу сабабли, расмий веб-сайтлар, матбуот анжуманлари ўтказиш орқали, шунингдек, бошқа тизимли, таъсирчан услуб ва шаклларда қуйидагилар ҳақида жамоатчилик доимий хабардор қилиб борилиши зарур:

- Ўзбекистон Республикаси Президентининг Виртуал қабулхонаси ва Халқ қабулхоналари, Олий Мажлис палаталари, Вазирлар Маҳкамаси орқали келиб тушган, бевосита давлат органи ва бошқа ташкилотга юборилган, шахсий, сайёр, оммавий қабуллар пайтида қилинган, расмий сайтлар, ижтимоий тармоқлар ҳамда қонунчиликда белгиланган бошқа йўллар билан юборилган мурожаатларнинг кўриб чиқилиши натижалари тўғрисида;

- мурожаатлар билан ишлаш жараёнида йўл қўйилган ҳуқуқбузарликлар, уларни бартараф этиш, шунингдек, айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш бўйича кўрилган чоралар тўғрисида;

- давлат органи ва бошқа ташкилот тизимида мурожаатлар билан ишлаш ҳолати бўйича ижтимоий фикрни ўрганиш натижалари тўғрисида;

- мурожаатлар асосида ишлаб чиқилган ва ишлаб чиқилаётган таклифлар тўғрисида ва ҳоказо.

Расмий веб-сайтларда давлат органининг мурожаатлар билан ишлаш натижалари, ҳолати, ўзгарувчан тенденциялар (мурожаатларнинг ўсиши ва камайиши), тизимли муаммолар, йўналишлар ва ҳудудлар бўйича таҳлиллар ҳар куни бериб борилиши лозим. Бунда аҳоли ўртасида "катта резонанс" берган муаммолар ҳақидаги мурожаатлар бўйича тезкор ва тўлиқ маълумотларни жамоатчиликка етказишни (акс эттиришни) назарда тутиш фойдадан холи бўлмайди. Маълумотларнинг расмий веб-сайтларда эълон қилиб борилишига давлат органининг мурожаатлар билан ишлашга масъул таркибий тузилмаси (масъул ходим) раҳбари ва матбуот котиби масъул этиб белгиланиши зарур.

Хулоса ўрнида айтиш мумкинки, ушбу мақоламизда илгари сурилган таклифлар давлат органларида халқ билан мулоқот ва мурожаатлар билан ишлаш тизими самарадорлигини оширишга хизмат қилади. Зеро, Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг 2020 йил 24 январдаги Олий Мажлисга Мурожаатномасида таъкидлаб ўтилганидек, "Бошқарув тизими сифатини оширишда "Халқ давлат органларига эмас, балки давлат органлари халққа хизмат қилиши керак", деган асосий тамойилни амалда тўлиқ таъминлаш бўйича ҳали кўп иш қилишимиз зарур"³⁰.

Манба ва адабиётлар

1. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 03.03.2020 й., 06/20/5953/0246-сон; 27.03.2020 й., 06/20/5975/0377-сон.
2. <https://president.uz/uz/lists/view/3324>
3. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 03.03.2020 й., 06/20/5953/0246-сон; 27.03.2020 й., 06/20/5975/0377-сон.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Виртуал қабулхонаси тизими маълумотлари асосида. <https://pm.gov.uz/uz/#/>
5. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 30.11.2017 й., 07/17/3416/0338-сон; 26.09.2019 й., 06/19/5837/3812-сон.
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Виртуал қабулхонаси тизими маълумотлари асосида. <https://pm.gov.uz/uz/#/>
7. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 08.12.2018 й., 01.01.2020 й., 07/20/4554/0014-сон.
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Виртуал қабулхонаси тизими маълумотлари асосида. <https://pm.gov.uz/uz/#/>
9. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 02.02.2019 й., 07/19/4142/2565-сон, 23.08.2019 й., 07/19/4422/3629-сон.
10. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Виртуал қабулхонаси тизими маълумотлари асосида. <https://pm.gov.uz/uz/#/>
11. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 12.07.2019 й., 07/19/4391/3411-сон; 11.02.2020 й., 07/20/4593/0174-сон.

12. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Виртуал қабулхонаси тизими маълумотлари асосида. <https://pm.gov.uz/uz#/>

13. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 13.04.2018 й., 07/18/3665/1071-сон, 26.11.2018 й., 06/18/5582/2220-сон.

14. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Виртуал қабулхонаси тизими маълумотлари асосида. <https://pm.gov.uz/uz#/>

15. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 27.06.2018 й., 07/18/3802/1402-сон, 27.12.2018 й., 07/18/4086/2354-сон; 16.03.2019 й., 06/19/5690/2772-сон, 20.09.2019 й., 07/19/4461/3772-сон.

16. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Виртуал қабулхонаси тизими маълумотлари асосида. <https://pm.gov.uz/uz#/>

17. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 12.12.2018 й., 07/18/4058/2297-сон.

18. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Виртуал қабулхонаси тизими маълумотлари асосида. <https://pm.gov.uz/uz#/>

19. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 25.01.2019 й., 07/19/4126/2538-сон, 09.11.2019 й., 06/19/5870/4010-сон, 14.12.2019 й., 06/19/5894/4161-сон.

20. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Виртуал қабулхонаси тизими маълумотлари асосида. <https://pm.gov.uz/uz#/>

21. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 29.03.2019 й., 07/19/4254/2844-сон.

22. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Виртуал қабулхонаси тизими маълумотлари асосида. <https://pm.gov.uz/uz#/>

23. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 21.09.2019 й., 07/19/4463/3779-сон.

24. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Виртуал қабулхонаси тизими маълумотлари асосида. <https://pm.gov.uz/uz#/>

25. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 10.09.2019 й., 07/19/4444/3718-сон.

26. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Виртуал қабулхонаси тизими маълумотлари асосида. <https://pm.gov.uz/uz#/>

27. <https://lex.uz/docs/4278984>

28. <https://lex.uz/docs/4312236>

29. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 4-сон, 50-модда, 25-сон, 521-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 19.01.2018 й., 06/18/5306/0593-сон, 11.07.2018 й., 06/18/5475/1489-сон, 08.08.2018 й., 06/18/5504/1629-сон, 20.09.2019 й., 07/19/4461/3772-сон, 14.12.2019 й., 06/19/5894/4161-сон

30. <https://president.uz/uz/lists/view/3324>

Давлат органларида халқ билан мулоқот ва мурожаатлар билан ишлаш тизими самарадорлигини ошириш масалалари

Олим ФАЙЗИЕВ,

PhD (юридик фанлар бўйича),

Тошкент давлат юридик университети мустақил изланувчиси

Аннотация: мазкур мақолада давлат органларида халқ билан мулоқот ва мурожаатлар билан ишлаш тизими самарадорлигини ошириш бўйича таклифлар, жумладан, Ҳаракатлар стратегиясини 2020 йилда амалга оширишга оид Давлат дастурининг 37-бандига асосан ишлаб чиқилиши назарда тутилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатда назарда тутилиши мумкин бўлган нормаларга таклифлар ва улар бўйича муаллифнинг таҳлиллари, статистик маълумотлар баён этилган.

Калит сўзлар: давлат органлари ва бошқа ташкилотлар, халқ билан мулоқот, мурожаатлар билан ишлаш, шахсий қабул, Ўзбекистон Республикаси Президентининг Виртуал ва Халқ қабулхоналари, давлат дастури, парламент, маҳаллий Кенгаш, депутат, ҳисобот, норматив-ҳуқуқий ҳужжат, расмий веб-сайт.

Проблемы повышения эффективности системы диалога с народом и работы с обращениями в государственных органах

Олим ФАЙЗИЕВ,

PhD (по юридическим наукам),

независимый соискатель

Ташкентского юридического университета

Аннотация: в данной статье изложены предложения по повышению эффективности системы диалога с народом и работы с обращениями в государственных органах, в частности, предложения касательно норм, которые должны быть включены в нормативно-правовой акт, подлежащий разработке во исполнение 37-пункта Государственной программы Стратегии действий, реализуемой в 2020 году, а также дан анализ автора по указанным предложениям, статистические данные.

Ключевые слова: государственные органы и другие организации, диалог с народом, работа с обращениями, личный прием, виртуальные и народные приемные Президента Республики Узбекистан, государственная программа, парламент, местный кенгаш, депутат, отчет, нормативно-правовой акт, официальный веб-сайт.

Issues of increasing the effectiveness of the system of dialogue with the people and dealing with appeals in state bodies

Olim Fayziyev,
PhD (in Law)

Independent Researcher at TSUL

Abstract: this article contains some proposals on improvement of the effectiveness of the system of dialogue with the people and dealing with appeals in state bodies, in particular, proposals regarding the norms that should be included in the normative legal act to be developed pursuant to paragraph 37 of the State Program of Action Strategy, implemented in 2020, as well as an analysis of the author on these proposals, statistics.

Keywords: state bodies and other organizations, dialogue with the people, dealing with appeals, personal reception, Virtual and People's receptions of the President of the Republic of Uzbekistan, state program, parliament, local council, deputy, report, legal act, official website.

Адҳамжон УСМОНОВ,
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси қошидаги
Ёшлар муаммоларини ўрганиш ва истиқболли кадрларни
тайёрлаш институти таянч докторанти

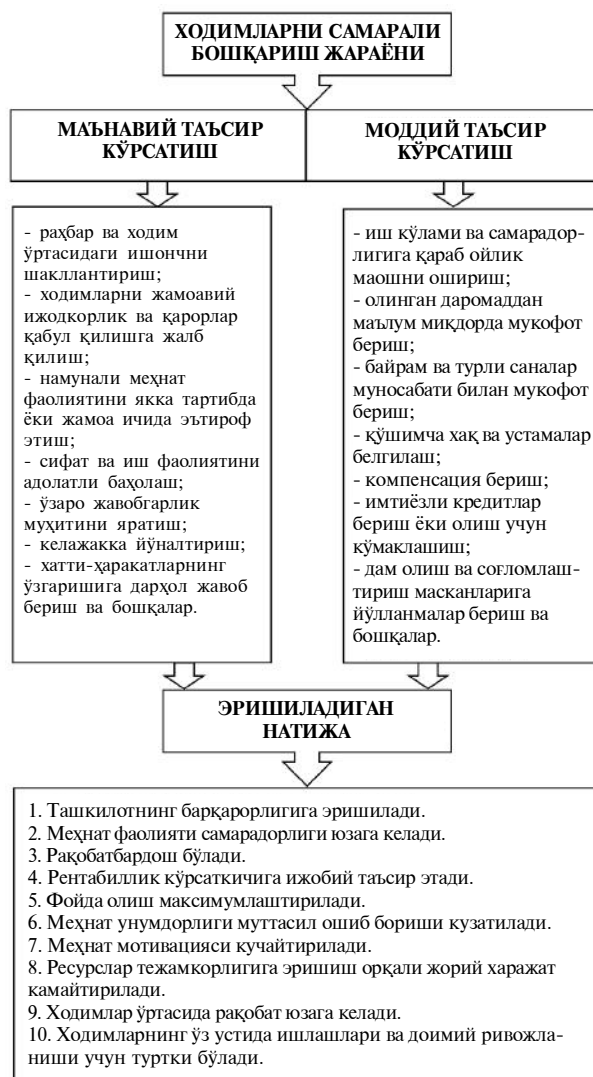
ТАШКИЛОТДА ХОДИМЛАРНИ БОШҚАРИШ ЖАРАЁНИГА ТАЪСИР ЭТУВЧИ ОМИЛЛАРНИНГ ЎЗИГА ХОС ЖИХАТЛАРИ

Бугунги кунда мамлакатимизда иқтисодий жараёнларнинг жадаллашуви, кенг ислохотларнинг амалга оширилиши, ташкилотларда ўсиш ва рақобат суръатининг кескин ортиб бориши замирида ходимлар бош омилкор сифатида намоён бўлмоқда. Бу эса ходимларга бўлган ёндашувни ўзгартириш, уларни ижтимоий ишлаб чиқаришнинг асосий манбаларидан бири сифатида эътироф этиш талабини қўймоқда. Замонавий шароитда корхоналарни бошқариш тизимида туб ўзгаришлар рўй бермоқда. Бундай ўзгаришлар натижасида ташкилот фаолиятини ташкил этиш ҳамда ходимларни бошқаришга янгича ёндашувларни амалга ошириш талаб этилмоқда.

Ташкилотнинг ички ва ташқи муҳитидаги ижтимоий-иқтисодий муаммоларни тадқиқ этиш учун, биринчи навбатда, ходимларни бошқариш жараёнининг ташкилий-мотивацион механизмларидан самарали фойдаланиши ҳолатларига эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ. Ушбу механизмларнинг амалиётга кенг татбиқ этилиши ташкилотнинг бардавомлигига ҳал қилувчи таъсир кўрсатади. Шу билан бирга, янги Ўзбекистонда ходимларни бошқаришнинг рағбатлантирувчи механизмига хос бўлган потенциал имкониятларни ўрганиш ва баҳолашга етарлича эътибор қаратилмаяпти.

Бугунги кунда жаҳонда шиддат билан кечаётган глобаллашув ва кескин рақобатчилик шароитида иқтисодиётнинг соҳа ва тармоқларида инновацион фикрловчи, ижодий ёндашувчи ҳамда илғор ғояларни амалда изчил қўллай оладиган салоҳиятли кадрларга бўлган эҳтиёж ҳар қачонгидан

ҳам ортиб бормоқда. Илм-фанга асосланган рақамли иқтисодиётга трансформациялашув шароитида кадрларнинг билими, савияси ва малакасига нисбатан талабларнинг ортиши кузатилмоқда.



1-расм. Ходимларни самарали бошқариш жараёнига таъсир этиш механизми

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев малакали кадрларга бўлган эҳтиёжни энг устувор масалалардан бири сифатида эътироф этиб, бугун ҳаётнинг ўзи биздан профессионал, тезкор ва самарали давлат хизмати тизимини шакллантириш лозимлигини, янгича фикрлайдиган, ташаббускор, эл-юртга садоқатли кадрларга кенг йўл очиш бўйича самарали тизим ишлаб чиқишни талаб этаётганини таъкидлади¹.

Амалда кадрларнинг тўғри танланиши ва жой-жойига қўйилиши корхона-ташкilotларнинг ютуқлари, мавқеини оширишда муҳим омил ҳисобланади. Айниқса, раҳбар кадрларга нисбатан креатив ёндашувлар танқидий-таҳлилий муносабат ва мақбул шароитлар яратиш талабини қўймоқда. Бу жараён янгиланаётган Ўзбекистонда кадрлар соҳасидаги ислохотларни янада чуқурлаштиришни англатади.

Ҳар бир корхона ўзининг келажаги, истиқболи ва рақобатбардошлигини бевосита малакали кадрлар орқали таъминланиши исботланмоқда. Айниқса, ходимларни бошқариш жараёни бевосита уларга моддий ва маънавий таъсир этиш орқали йўлга қўйилиб, ташкilotнинг истиқболдаги ҳолатини белгилаб беради (1-расмга қаранг). Шунингдек, ходимларни самарали бошқариш ва улар билан муносабатда қуйидаги устувор сабаблар мавжуд:

биринчидан, ташкilotда малакали кадрлар асосий актив ҳисобланиб, барча техника ва технологияларни уларсиз бошқариб бўлмайди;

иккинчидан, иқтисодиётнинг асосий талабларидан бири замон ва муҳитга мослашувчанлик ва рақобатга чидамлилиқдир. Бу эса инсон омилисиз амалга оширилмайди;

учинчидан, ўз устида ишлаш имконияти, рўй бераётган ўзгариш ва ислохотларга мослашиш қобилиятининг мавжудлиги қўйилган вазифаларни осон ва муваффақиятли бажаришга олиб келади;

тўртинчидан, ходимларнинг техникага нисбатан мобиллик имконияти юқори эканлиги уларнинг ташкilotдаги ўрни ва аҳамиятини кўрсатиб беради.

Ташкilotда ходимлар бошқарувини тўғри йўлга қўймаган, яъни кадрлар захирасини шакллантирмаган, истиқболини

прогноз қилмасдан, улар иқтидори ва қобилиятидан кўр-кўрона фойдаланган раҳбарнинг ишида тартиб бўлмайди. Тартибсизлик эса, ўз навбатида, ташкilotнинг барқарор ривожланиши ва самарали фаолиятига салбий таъсир кўрсатади.

Олиб борилган таҳлилларнинг кўрсатишича, бугунги кунда глобаллашув жараёнининг тобора кенгайиб боришига бир қатор омиллар, жумладан, ривожланган мамлакатларда иқтидорли ходимларнинг етишмаслиги, ривожланаётган мамлакатларда эса арзон ишчи кучи ва истеъмолчиларнинг ортиб бориши ва технологик тараққиёт сабаб бўлмоқда. Кўплаб ривожланган мамлакатлар, асосан, АҚШ, Германия ва Япония "беби-бумер" авлодларининг пенсияга чиқиши ва қариши туфайли салоҳиятли кадрлар етишмовчилигига дуч келмоқда. Бу мамлакатларда ишга жалб қилинган ходимдан кўра, нафақага чиққанлар кўпроқ. 2020 йилга келиб, кўплаб ривожланган мамлакатларда пенсияга чиққан ҳар 5 ишчига 4 нафардан янги ишчи қўшилади².

Ходимларни бошқариш шу даражада устувор аҳамият касб этиб, мураккаб жараёнга айланиб бораётганлиги АҚШнинг Вилланова университетида олиб борилган тадқиқотларда ҳам ўз исботини топди. Унга кўра, юқори малакали кадрларнинг ҳар тўрт нафаридан бири келгуси йилда ўз ташкilotини тарк этишни режалаштирмоқда. Ходимларни жалб қилишдаги сўнгги пазайишлар умумий меҳнат унумдорлигини 3-5 фоизга камайтирмоқда³.

Шунингдек, Gallup International мустақил тадқиқот агентликлари уюшмаси таҳлилларига кўра, дунё бўйича ходимларнинг атиги 15 фоизи ўз орзуларидаги корхоналарда фаолият юритади. 85 фоиз ходим эса ўз имкониятларини намоён қилиши мумкин бўлган жойда ва ўз хоҳишларига қарши фаолият юритадилар⁴.

Изланишлардан келиб чиқиб, ташкilotда ходимларни бошқариш жараёнини, тузилиши жиҳатига кўра, давлат ва хусусий секторлар йўналиши бўйича ўрганиш мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблаймиз. Чунки ходимларни бошқариш жараёни фаолият йўналиши ва мақсадидан келиб чи-

қиб амалга оширилади. Демак, биринчи навбатда, хусусий сектор соҳасини кўриб чиқишимиз ўринли бўлади.

Хусусий секторда ходимларни бошқариш жараёни

Мамлакатимизда хусусий секторда фаолият юритаётган замонавий корхоналарда ходимларни бошқаришнинг инновацион усуллари самарали йўлга қўйилганлиги сабабли ташкилотда жамоа бўлиб ишлаш, унинг имижи ва брендини ҳимоя қилиш учун ходимлар бор имкониятини ишга соладилар. Меҳнатга яраша ҳақ тўланиши ва ташаббуслар ўз вақтида қўллаб-қувватланиши натижасида ходим ташкилотнинг ажралмас қисмига айланади. Шунингдек, менежерлар томонидан хусусий секторларда самарали бошқарув тизимини йўлга қўйишда қуйидаги йўналишларга алоҳида эътибор қаратадилар:

1. Жаҳондаги энг йирик компанияларнинг тажрибаси ва соҳага оид илғор усул ҳамда услубларнинг корхонада қўлланилиши.
2. Ходимларни бошқаришга тизимли ёндашиш ва ягона жараён концепциясига амал қилиш.
3. Корхонада корпоратив маданиятни шакллантириш учун барча имконият ва таъсирчан чоралар кўриш.
4. Бошқариш инструментлари ва механизмларидан фаол фойдаланиш.

Шунингдек, хусусий секторда ходимларни бошқариш жараёнининг асосий негизи фойда улушини кўпайтириш, ишлаб чиқарилган товар ёки хизматларнинг жозибадорлиги, талаб юқорилиги ҳамда рақобатбардошлигини таъминлашдан иборат бўлади. Айниқса, хусусий секторда ходимларни самарали бошқаришнинг кенг қўлланиладиган услубларидан бири рағбатлантириш имкониятининг юқорилигидир. Чунки корхона қанча кўп фойда кўрса, фойда олишда бевосита ижобий таъсир кўрсатган ходимлар ўз хатти-ҳаракатларига мувофиқ рағбатлантирилиши керак.

Ходимларнинг малакасини ошириш жараёнида ҳам хусусий секторнинг имконияти юқори бўлиб, истиқболли ходимнинг билим ва тажрибасини оширишни фаол молиялаштиради. Бу эса ходимлар сифат таркибининг ортишига, ташкилотдаги асо-

сий ресурслардан бири - инсон ресурси салоҳиятининг ўсишига олиб келади.

Давлат ташкилотларида ходимларни бошқариш жараёни

Сўнгги йилларда Ўзбекистонда давлат ташкилотларида ходимларни бошқариш соҳасида замонавий ёндашувлар асосида фаолият олиб борилмоқда. Жумладан, 2019 йилнинг 9 декабрида Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Бюрократик тўсиқларни янада қисқартириш ҳамда давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятига замонавий бошқарув тамойилларини жорий қилиш чора-тадбирлари тўғрисида"-ги ПҚ-4546-сонли Қарори қабул қилинди. Ушбу Қарор орқали мамлакатда амалга оширилаётган кенг кўламли ислохотлар ва аҳолини ташвишга солаётган жиддий муаммоларни аниқлашнинг бутунлай янги-ча тизимининг жорий этилиши қисқа вақт ичида фуқароларнинг давлат институтларига ишончи даражасининг ортишига ва давлат хизматчилари томонидан ўзига юклатилган иш соҳасига муносабати ва масъулиятини тубдан ўзгартириш имконияти берилди. Шунингдек, давлат томонидан тартибга солиш ва давлат хизматларини кўрсатиш сифатини янада такомиллаштириш, маъмурий тартиб-таомилларни қисқартириш, давлат органлари ва ташкилотлари фаолияти самарадорлигини ошириш, бюрократик тўсиқларни бартараф этишда ушбу Қарорнинг аҳамияти катта бўлди.

Вақтни тўғри ташкил этиш ва ундан фойдаланиш самарадорлигини ошириш технологиялари (time management), бюрократия, қоғозбозлик ва йиғилишлар ўтказиш амалиётини бекор қилиш бўйича ўқув дастури ишлаб чиқилиб, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси ҳамда унинг филиалларида давлат органлари ва ташкилотлари ходимлари ва раҳбарлари учун курслар ташкил этиш масаласи белгилангани⁵ ҳам давлат ташкилотида ходимларни бошқариш тизими янада ривожланаётганидан далолат.

Изланишлар шуни кўрсатмоқдаки, аксарият давлат ташкилотларида ходимларни бошқариш масаласида ҳалигача анъанавий бошқарув элементлари сақланиб қолгани сабабли ходимларнинг ишга бўлган муносабати, иш самарадорлиги ко-

эффициенти ва ўз фаолиятидан қониқиш ҳисси юқори эмас.

Давлат ташкилотида ходимларни бошқаришни яхшилаш орқали фаолият самардорлигига эришиш учун қуйидагиларни амалга ошириш лозим:

1. Давлат ташкилотларида бошқарув самардорлигига эришиш учун Самардорликнинг муҳим кўрсаткичи - КРІ тизimini жорий этиш мақсадга мувофиқ. Чунки КРІ ташкилот фаолиятининг кўзгусидир⁶. Шунингдек, давлат олдида турган стратегик мақсадларни амалга оширишда муҳим омил — у ҳар бир ходимнинг ҳиссасини тез ва тўлиқ баҳолаши керак бўлган юқори сифатли кадрлар тизими ҳамдир⁷.

2. Давлат идораларида тайм-менежмент тизимидан фойдаланилса, ходимларнинг иш фаолиятини тўғри ва самарали ташкил этиш эҳтимоли юқори. Тайм-менежмент бугунги замонавий бошқарув тизимида ўта муҳим ҳисобланиб, унинг асосини режалаштириш ташкил этиб, вақт бирлигида одатдагидан кўпроқ вазифаларни бошқаришга қаратилган фаолиятдир. Вақтни бошқариш максимал соғлиқ ва шахсий самардорлик учун зарур⁸.

3. Ходимларни рағбатлантириш механизмини тўғри йўлга қўйиш натижасида ходимларни бошқаришдаги муаммоларни осонлик билан ҳал этиш мумкин бўлади. Жумладан, ҳар бир ходим, биринчи навбатда, моддий рағбатлантирилишини хоҳлайди. Давлат ташкилотларида рағбатлантириш имконияти чекланганлигини инобатга олиниб, турли грантларга жалб қилиш, касаба уюшмаси орқали дам олиш учун йўлланмалар бериш, кўпчилик ходимлар орасида эътироф этиш орқали ҳам ходимнинг ишга бўлган ёндашуви ўзгартирилади. Қолаверса, адолатли тартибда рағбатлантириш ҳам ходимлар ўртасида соғлом рақобатни келтириб чиқаради.

4. Ходимларни мутухассислигига мос равишда лавозимга тайинлаш орқали ташкилот фаолиятини самарали ташкил этиш мумкин. Бунинг учун, биринчи навбатда, ходимларни қобиляти, мутахассислиги ва имкониятидан келиб чиққан ҳолда ўрганиб, юзма-юз суҳбат ва билим даражаларини ўрганиш учун IQ-test, сўровномалардан ҳам фойдаланиш мумкин.

5. Фаолият билан боғлиқ танловлар ўтказиш ҳам ходимларга ўз касбий маҳоратини ошириш учун имконият беради. Шу сабабли йил сарҳисоби ёки касб байрамлари муносабати билан танловлар ташкил этиб, алоҳида номинациялар бўйича тақдирлаш маросимлари ўтказиш мақсадга мувофиқ.

Давлат хизмати ходимларини танлаш ва уларга баҳо бериш тизими фақат кадрларни жалб қилишгина эмас, шу билан бирга, "тасодифий кишилар"нинг соҳага кириб қолишини тўхтатиб қўйиш механизмини ҳам ўз ичига олади. Бу иш тамойили таркибига: текшириш, назорат қилиш, ишга қабул қилиш жараёнлари киради⁹. Бу эса, ўз навбатида, ходимлар билан жамоа бўлиб ишлаш ва раҳбар-ходим муносабатларида зиддиятларни камайтиради.

Хулоса сифатида айтиш мумкинки, ташкилотда ходимларни бошқаришга юзаки ёки бефарқлик билан муносабатда бўлган менежернинг ташкилот самардорлигига қўшган улушини юқори баҳолаб бўлмайди. Шу сабабли ходимларни бошқариш тизimini ташкилотнинг барқарорлиги асоси сифатида қаралса, ходимлар фаолияти давомида янгиликка интилиб ишлашлари учун шароит яратилса ва муносиб рағбатлантирилса, албатта, ташкилотнинг барқарорлиги таъминланади.

Манба ва адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. Т.: 22.12.2017// [Электрон ресурс]. URL:<https://president.uz/ru/lists/view/1371> (Мурожаат этилди:11.02.2020).

2. Kapoor B. Impact of Globalization on Human Resource Management. Journal of International Management Studies. Vol. 6, No.1. February 2011 [Electronic resource]. URL: <http://www.jimsjournal.org>. (Access: 11.02.2020).

3. <https://www.villanovau.com/resources/hr/human-resource-management-challenges> (Мурожаат этилди:11.02.2020).

4. <https://www.gallup.com/workplace/>

236207/global-productivity-hinges-human-capital-development.aspx(Мурожаат этилди:11.02.2020).

5.Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Бюрократик тўсиқларни янада қисқартириш ҳамда давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятига замонавий бошқарув тамойилларини жорий қилиш чора-тадбирлари тўғрисида"ги Қарори. 09.12.2019 й.,№ ПҚ-4546. [Электрон ресурс].

URL:<https://lex.uz/ru/docs/4634623>(Мурожаат этилди:11.02.2020).

6. Gabcanova I. Human Resources Key Performance Indicators. Journal of Competitiveness. Vol. 4, Issue 1, pp. 117-128, March 2012. DOI: 10.7441/joc.2012.01.09 [Electronic resource]. URL: <https://www.cjournal.cz/files/89.pdf>(access: 11.02.2020).

7. Лесина Т.В., Чернов Д.А. Ключевые показатели эффективности на службе. Эффективность работы госслужащих // Вестник Евразийской науки, 2018 №2, [Электронный ресурс]. URL:<https://esj.today/PDF/42ECVN218.pdf> (дата обращения:11.02.2020)

8. Tracy B. Time management //American Management Association.USA. 2013. P1. [Electronic resource]. URL: <https://www.amanet.org/assets/1/6/time-management-mini.pdf> (access: 11.02.2020).

9. Раҳимова Д.Н. ва бошқ. Замонавий менежмент: назария ва амалиёт. - Т.: Фафур Фулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи, 2009. 289 б.

Ташкилотда ходимларни бошқариш жараёнига таъсир этувчи омилларнинг ўзига хос жиҳатлари

Адҳамжон Усмонов,
Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси қошидаги Ёшлар муаммоларини ўрганиш ва истиқболли кадрларни тайёрлаш институти таянч докторанти

Аннотация: ушбу мақолада ташкилотда ходимларни бошқариш жараёнига таъсир этувчи омилларнинг ўзига хос жиҳатлари ўрганилиб, тегишли илмий хулосалар ва таклифлар ишлаб чиқилган. Шунингдек, ташкилотда ходимларни бошқаришдаги ёнда-

шувлар таҳлил қилиниб, давлат ва хусусий сектор мисолида очиб берилган.

Калит сўзлар: ходим, кадрлар, ходимларни бошқариш, самарадорлик, ходимларни рағбатлантириш.

Особенности факторов, влияющих на процесс управления персоналом в организации

Адҳамжон Усмонов,
базовый докторант Института по изучению проблем молодёжи и подготовки перспективных кадров при Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация: в данной статье исследуются особенности факторов, влияющих на процесс управления в организации, и разрабатываются соответствующие научные выводы и рекомендации. Кроме того, анализируются подходы к управлению персоналом в организации, которые раскрыты на примере государственного и частного секторов.

Ключевые слова: работник, персонал, управление персоналом, эффективность, мотивация работника.

Features of factors affecting the process of personnel management in the organization

Adkhamjon Usmonov,
doctoral student of the Institute for Research of the Youth Problems and Training Prospective Personnel at the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract: this article explores the peculiarities of the factors that influence the management process in the organization, and the relevant scientific conclusions and recommendations are developed. It also analyzes the approaches to human resource management in the organization and illustrates the case of public and private sectors.

Keywords: employee, staff, personnel management, efficiency, employee motivation.

Тоҳир ҲАСАНОВ,
PhD (иқтисодиёт фанлари бўйича),
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси доценти

ЎЗБЕКИСТОНДА УЙ-ЖОЙ КОММУНАЛ ХЎЖАЛИГИ СОҲАСИНИ БОШҚАРИШ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ

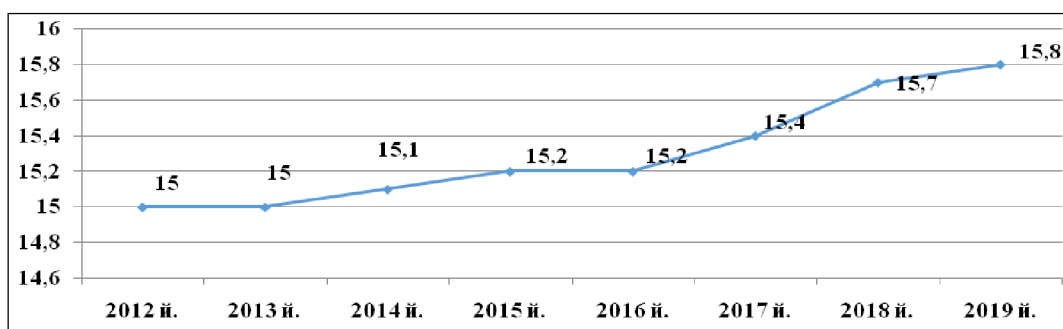
Мамлакатимизда ижтимоий соҳада молиб борилаётган кўп қиррали сиёсат замирида, аввало, инсон манфаатларини таъминлашдек эзгу мақсад мужассам. Жумладан, уй-жой коммунал хўжалиги соҳасидаги ислохотлар фуқароларимизнинг кундалик ҳаёт тарзига дахлдор бўлган муҳим масалаларни ўз ичига олади. Яъни, бу борада амалга оширилаётган ишлар аҳолига кўрсатилаётган коммунал хизматлар сифатини ошириш ҳамда уларнинг турмуш фаровонлигини яхшилашга қаратилган.

Уй-жой коммунал хўжалиги мураккаб ижтимоий-иқтисодий тизим бўлиб, у аҳоли ҳаётий эҳтиёжларини қондиради. Уй-жой коммунал хўжалиги соҳасида иқтисодиётнинг турли тармоқларига тегишли бўлган корхона ва ташкилотлар томонидан аҳоли турмушида газ, сув, иссиқлик энергияси каби зарур бўлган ресурслар етказиб берилиши билан бирга, улар катта миқдордаги меҳнатга лаёқатли аҳолини иш ўринлари билан таъминлайди.

Маълумки, мамлакатимиз аҳолисининг турмуш даражаси ва сифатини яхшилашда коммунал хизматлар соҳасининг ўрни жуда каттадир. Бу ҳолат коммунал хизматлар кўрсатиш соҳаси фаолиятини ташкил этиш ва самарадорлигини оширишга алоҳида

эътибор беришни талаб этади. Ушбу соҳани ривожлантириш мақсадида мамлакатимизда бир қатор меъриё-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилинди. Хусусан, Уй-жой¹, Шаҳарсозлик кодекс²лари, "Хусусий уй-жой мулкдорларининг ширкатлари тўғрисида"³, "Истеъмолчиларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида"⁴, "Ижара тўғрисида"⁵, "Ипотека тўғрисида"⁶, "Электр энергетикаси тўғрисида"⁷, "Сув ва сувдан фойдаланиш тўғрисида"⁸, "Чиқиндилар тўғрисида"⁹ ги қонунлар шулар жумласидан. Ушбу қонунлардан унумли фойдаланган ҳолда аҳолига коммунал хизмат кўрсатиш тизими самарадорлигини ошириш ижтимоий-иқтисодий соҳанинг юксалишини таъминлайди. Шунинг учун ҳам уй-жой коммунал хизматлар соҳасида олиб борилаётган ислохотлар мамлакатимизда амалга оширилаётган ижтимоий-иқтисодий ўзгаришларнинг узвий таркибий қисми ҳисобланади.

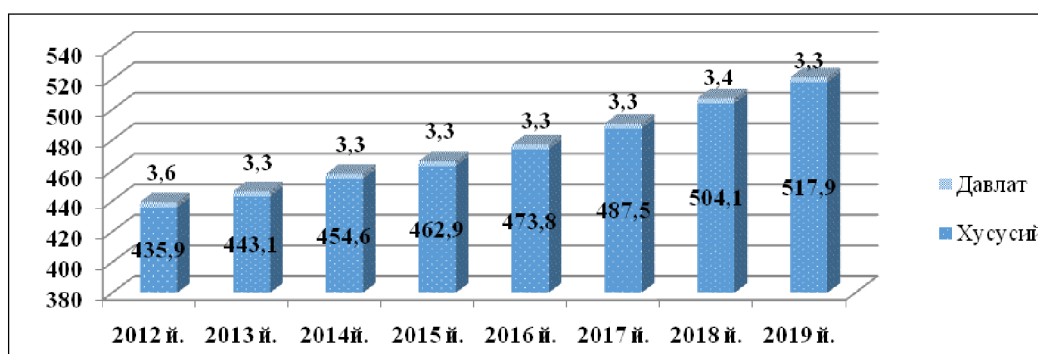
Мустақиллик йилларида Ўзбекистон Республикаси уй-жой фондининг умумий майдони сезиларли даражада ошди, аҳоли сони кўпайиб бораётганига қарамасдан, одамларни турар-жой билан таъминлашда жон бошига тўғри келадиган уй-жой майдони кенгайиб бормоқда. Бугунги кунда бу кўрсаткич 15,7 м²ни ташкил этмоқда¹⁰.



1-диаграмма. Бир кишига тўғри келадиган ўртача яшаш майдони (м²)

2019 йил ҳолатига кўра, Ўзбекистонда уй-жой фондининг умумий майдони 521,2 миллион квадрат метрни ташкил этмоқда. Шундан хусусий уй-жой фонди

- 517,9 миллион квадрат метрни (99,3%), давлат уй-жой фонди - 3,3 миллион квадрат метрни (0,7%) ташкил этади¹¹.



2-диаграмма. Ўзбекистонда уй-жой фондининг ўсиш динамикаси (млн.м²)

Ўзбекистонда уй-жой муносабатлари 1998 йил 24 декабрда қабул қилинган Ўзбекистон Республикасининг "Уй-жой кодекси" билан тартибга солинади, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳамда маҳаллий давлат ҳокимияти органлари бу соҳада бир қатор ваколатларга эга.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси уй-жой муносабатларини тартибга солиш соҳасида¹²:

- уй-жой фондидан фойдаланиш ва унинг асралишини таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини юритади, уй-жой соҳасини ривожлантиришнинг давлат комплекс дастурларини қабул қилади;

- уй-жой хўжалиги ва коммунал хизмат кўрсатиш бўйича давлат бошқарув органлари фаолиятига раҳбарлик қилади;

- турар жойларни тақсимлаш ҳамда аренда, ижара шартномалари бўйича фуқароларга бериш, шунингдек, уларни алмаштириш ҳамда сотиш тартибини ишлаб чиқади ва тасдиқлайди;

- уй-жой ва коммунал хизматлар учун ҳақ тўлаш тизимини тартибга солади;

- компенсация, кредит ҳамда ссудалар бериш тартиби ва шартларини тартибга солади;

- қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг уй-жой муносабатларини тартибга солиш соҳасидаги ваколатларига эса қуйидагилар киради¹³:

- уй-жой тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ижросини таъминлаш;

- уй-жой фонди ва коммунал объектларни бошқаришни ташкил этиш;

- ўз тасарруфидаги ҳудудда коммунал хизматларга оид тариф сиёсатини белгиланган тартибда шакллантириш;

- уй-жой фондини ҳисобга олиш;

- давлат уй-жой фондидаги турар жойларни тақсимлаш ва фуқароларга ижара шартномаси шартлари асосида бериш;

- давлат уй-жой фондидаги турар жойларни улардан белгиланган мақсадда фойдаланиш учун юридик шахсларга аренда шартномаси шартлари асосида бериш;

- уй-жой фондидан фойдаланилиши ва унинг асралиши, аҳолига кўрсатиладиган коммунал хизматлар сифати устидан назоратни таъминлаш;

- аҳолининг ижтимоий жиҳатдан ҳимояланмаган ва кам таъминланган тоифалари орасидан уй-жой шароитларини яхшилашга муҳтож бўлган фуқароларни ҳисобга олиш ҳамда уларни аниқ мақсадли коммунал уй-жой фондидан уй-жой билан таъминлаш;

- фуқароларнинг ижтимоий жиҳатдан ҳимояланмаган ва кам таъминланган тоифалари учун уй-жой қуриш;

- уй-жой қурувчиларга уй-жой қуриш учун, шунингдек, хусусий уй-жой мулкдорларининг ширкатларига доимий фойдаланишга белгиланган тартибда ер участкалари бериш;

- уй-жой фондига хизмат кўрсатувчи коммунал хизмат кўрсатиш, ижтимоий ва транспорт инфратузилмаси объектлари-

нинг лозим даражада сақланиши ҳамда ривожлантирилишини таъминлаш;

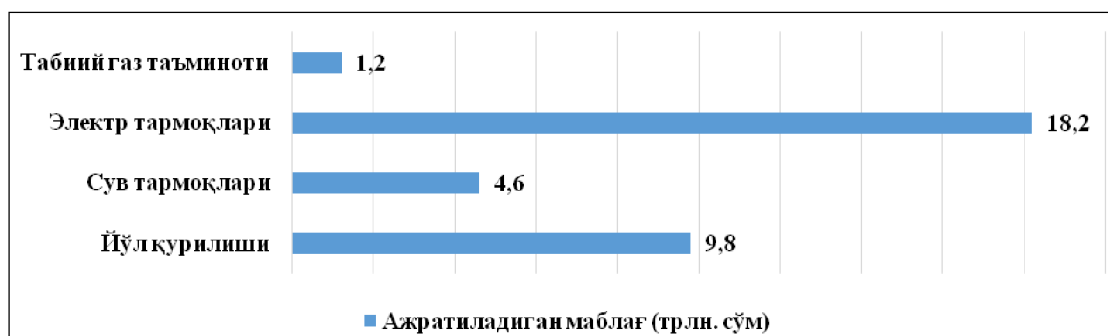
- давлат уй-жой фондининг турар жойларини бронлаштириш ва алмаштириш;
- қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга ошириш.

Сўнгги йилларда Ўзбекистонда рўй бераётган иқтисодий ўзгаришлар мамлакатнинг ижтимоий тараққиётига оид кўрсатмаларни сезиларли даражада ўзгартирмоқда. Хусусан, ижтимоий-иқтисодий ислохотлар шароитида уй-жой коммунал хўжалигини бошқариш тизимини такомиллаштиришнинг аҳамияти ошиб бормоқда. Уй-жой коммунал соҳасида олиб борилган ислохотлар ва эришилган натижалар ҳам, ўз навбатида, мамлакатимиз аҳолисининг ижтимоий турмуш даражаси яхшиланганлигини баҳолашга имкон берадиган асосий кўрсаткичлардан биридир.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сонли Фармони билан тасдиқланган "2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси"¹⁴да ҳам "аҳолининг коммунал-маиший хизматлар билан таъминланиш даражасини ошириш, энг аввало, янги ичимлик суви тармоқларини қуриш, тежамкор ва самарали замонавий технологияларни босқичма-босқич жорий этиш орқали қишлоқ жойларда аҳолини тоза ичимлик суви билан таъминлашни тубдан яхшилаш" масалаларига алоҳида эътибор қаратилиши мазкур соҳадаги муаммоларни кечиктирмасдан ҳал этишни кўзда тутди. Таъкидлаш жоизки, мамлакатда уй-жой коммунал соҳаси фаолия-

тининг назарий, амалий ҳамда иқтисодий жиҳатдан асосланган концепциясининг йўқлиги бугунги кунда мазкур соҳанинг самарали бошқарувини таъминлашга етарли даражада имкон бермайди. Ушбу масаланинг долзарблиги шундаки, уй-жой фондининг ёмонлашуви даражаси, уй-жой коммунал соҳасида катта қарздорликлар мавжудлиги, янги технологиялар бўйича ишламаслик, соҳадаги молиявий маблағлар сарфланишининг етарли даражада назорат қилинмаслиги, ўз навбатида, соҳа бошқарувида янги инновацион тизимни жорий этиш заруратини туғдирмоқда.

Хусусан, жорий йилнинг 24 январдаги Ўзбекистон Республикаси Президентини Ш.Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномасида 2020 йил ва кейинги йилларда иқтисодиёт соҳасида амалга ошириш зарур бўлган дастурий ва мақсадли вазифаларга тўхталиб, энг аввало, мамлакатимизда иқтисодий юксалишни таъминлаш учун барча қулайликларга эга бўлган замонавий инфратузилма барпо этиш ниҳоятда зарурлиги алоҳида таъкидлаб ўтилди. Айнан бу борада кейинги 3 йил ичида йўл қурилишига - 9,8 трлн. сўм, сув тармоқларига - 4,6 трлн. сўм, электр тармоқларига - 18,2 трлн. сўм, табиий газ таъминотига - 1,2 трлн. сўм маблағ ажратилмоқда ва бу маблағлар ушбу тармоқлар учун сўнгги 10 йилда сарфланган маблағлардан бир неча баробар кўпдир. Лекин, шунга қарамасдан, замонавий инфратузилма яратиш, мавжуд тизимни модернизация қилиш учун бундан бир неча ўн баробар кўп маблағ талаб этилади.



3-диаграмма. Кейинги 3 йил ичида замонавий инфратузилма барпо этиш учун ажратиладиган маблағ

Коммунал хизмат кўрсатиш соҳаси нафақат аҳолига хизмат кўрсатиш, балки иқтисодиётнинг бошқа соҳаларини ҳам ривожлантиришда муҳим ўрин эгаллайди. Давлатнинг иқтисодий салоҳиятини мустаҳкамлаш, аҳоли турмуш даражасини ошириш, биринчи навбатда, коммунал хўжалиги соҳасига ички ва хорижий инвестицияларни йўналтириш ва жалб қилишга кўп жиҳатдан боғлиқ. Шунинг учун ҳам мамлакатимизда коммунал соҳани ривожлантириш, сифатли хизмат кўрсатиш ва аҳоли турмуш даражасини янада яхшилаш мақсадида коммунал хизмат кўрсатиш корхоналарида замонавий бошқарув усуллари, жорий этиш ва асосий воситаларни янгилаш учун инвестицияларни жалб қилиш устувор вазифалардан бири бўлиб қолмоқда. Ушбу йўналишлардаги ислохотларнинг ҳуқуқий асоси сифатида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 18 апрелдаги "Уй-жой коммунал хизмат кўрсатиш тизимини бошқаришни янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПФ-5017-сонли Фармони¹⁵, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 апрелдаги "2017-2021 йилларда кўп хонадонли уй-жой фондиди сақлаш ва ундан фойдаланиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПҚ-2922-сонли Қарори¹⁶, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 17 январдаги "2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини "Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили"да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида"ги ПФ-5635-сонли Фармони¹⁷, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 19 июлдаги "2018-2019 йилларда инвестициявий ва инфратузилмавий лойиҳаларни амалга оширишни жадаллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги ПҚ-3874-сонли қарорлари¹⁸ қабул қилинди ва уларда соҳадаги устувор вазифалар белгилаб берилди.

Уй-жой коммунал хўжалигини ривожлантиришда, аввало, мазкур соҳа иштирокчилари бўлган профессионал бошқарув компаниялари, ҳокимияти, уй-жой коммунал хизматларнинг сифатини на-

зорат қилиш органлари, коммунал хизматларни етказиб берувчилар, манбаларни етказиб берувчи ташкилотлар, банклар, коммунал хизматларнинг истеъмолчилари бўлган турар-жой ва нотурар-жой эгаларининг бир-бирлари билан ўзаро муносабатлари ва ҳамкорлиги муҳим аҳамият касб этади. Ўз навбатида, бугунги кунда мамлакатимизда рақамли иқтисодиётни ривожлантириш жараёнида уларнинг ўзаро алоқалари ва ҳамкорлигига, бу орқали эса мазкур соҳа иштирокчилари ва давлатнинг иқтисодий ҳолатига ижобий таъсир кўрсатади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномасида "2020 йил - Илм, маърифат ва рақамли иқтисодиёт йили" деб эълон қилинди¹⁹. Давлатимизнинг рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йўлини танлаганлиги ахборот технологиялари соҳасида, умуман, электрон ҳужжатлар айланмаси соҳасида янги йўналишларни очиб беради. "Рақамли технологиялар" томон бурилишга бутун жаҳон Интернет тармоғи ва сифатли алоқанинг ривожланиши сабабчи бўлади.

Мамлакатимизда уй-жой коммунал хўжалиги соҳасида замонавий ахборот технологияларини ривожлантиришнинг ҳозирги тенденциясини таҳлил қилиш асосида уларнинг фаол ривожланиши ва мамлакатни рақамли иқтисодиётнинг умумий муҳитига интеграциялашувига тўсқинлик қиладиган бир қатор муаммолар мавжуд. Таъкидлаш жоизки, уй-жой коммунал хўжалигида, бошқа соҳаларда ҳам учраётган камчиликлардан бири бўлган коррупциянинг асосий кушандаси рақамли иқтисодиётдир. Чунки рақамлар ҳамма нарсага муҳрлайди, хотирада сақлайди, керак пайтда маълумотларни тез тақдим этади. Бундай шароитда бирон маълумотни яшириш, яширин битимлар тузиш, у ёки бу фаолият ҳақида тўлиқ ахборот бермасликнинг иложи йўқ. Маълумотлар кўплиги ва тизимлилиги қинғир ишларга йўл бермайди. Натижада, коммунал хизматлар учун ажратилган маблағларни ноқонуний ўзлаштириш, самарасиз ва мақсадсиз сарфлаш,

бажарилмаган ёки сохта бажарилган ишларни ошириб ёки яшириб кўрсатишнинг имкони қолмайди. Бу коммунал хўжалигида маблағлар оқимининг ошишига, солиқлар ўз вақтида ва тўғри тўланишига, бюджет тақсимооти очиқ бўлишига, соҳага йўналтирилган маблағлар ўғирланмаслигига, коммунал хизматларнинг аҳоли тураржойларида тўлиқ ва сифатли амалга оширилишига ёрдам беради.

Хулоса ўрнида айтиш мумкинки, мамлакатимизда ҳам уй-жой коммунал хўжалиги соҳасидаги ахборот ресурслари катта ҳажмдаги маълумотларни тўплаш, сақлаш ва қайта ишлаш операцияларини амалга оширади. Мазкур соҳанинг ахборот тизими, маълумотлар базаси ҳамда дастурий-техник воситалари уй-жой коммунал хизматлари бозорида содир бўлаётган жараёнларни автоматлаштиришга мўлжалланган. Уй-жой коммунал хўжалигида рақамли иқтисодиётни ривожлантириш бу соҳа субъектлари ўртасидаги муносабатлар, ўзига хос ахборот оқими ва соҳани рақамли трансформациялаш иштирокчилар олдига турган вазифаларнинг хилма-хиллиги, мураккаблиги ва муҳимлигини билдиради. Шундан келиб чиқиб, уй-жой коммунал соҳасида рақамли иқтисодиётни ривожлантириш маълумотларнинг такрорланишини бартараф этиш, қоғоз ташувчиларни рақамли маълумотларга алмаштириш, маълумотларни бегона шахслар томонидан рухсатсиз фойдаланишдан ҳимоя қилиш, зарур маълумотларни ўз вақтида олиш ҳамда ортиқча харажатларнинг олдини олишга ёрдам беради.

Манба ва адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг Уй-жой кодекси. 24.12.1998. www.lex.uz/docx/106136
2. Ўзбекистон Республикасининг Шаҳар-созлик кодекси. 04.04.2002. www.lex.uz/docx/46868
3. Ўзбекистон Республикасининг "Хусусий уй-жой мулкдорларининг ширкатлари тўғрисида"ги Қонуни. 12.04.2006. www.lex.uz/mobileact/974124
4. Ўзбекистон Республикасининг "Истеъмолчиларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида"ги Қонуни. www.lex.uz/acts/4704
5. Ўзбекистон Республикасининг "Ижара тўғрисида"ги Қонуни. 19.11.1991. www.lex.uz/docs/112328
6. Ўзбекистон Республикасининг "Ипотека тўғрисида"ги Қонуни. 04.10.2006. www.lex.uz/acts/1063359
7. Ўзбекистон Республикасининг "Электр энергетикаси тўғрисида"ги Қонуни. 30.09.2009. www.lex.uz/acts/1521177
8. Ўзбекистон Республикасининг "Сув ва сувдан фойдаланиш тўғрисида"ги Қонуни. 06.05.1993. www.lex.uz/acts/12328
9. Ўзбекистон Республикасининг "Чикиндилар тўғрисида"ги Қонуни. 05.04.2002. www.lex.uz/acts/42423
10. Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси ҳисоботи. 2019 й. www.stat.uz
11. Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси ҳисоботи. 2019 й. www.stat.uz
12. Ўзбекистон Республикасининг Уй-жой кодекси. 3-модда. 1998. www.lex.uz
13. Ўзбекистон Республикасининг Уй-жой кодекси. 5-модда, 1998. www.lex.uz
14. Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида"ги ПФ-4947-сонли Фармони. 2017 йил 7 февраль. www.lex.uz/docs/3107036
15. Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Уй-жой коммунал хизмат кўрсатиш тизимини бошқаришни янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПФ-5017-сонли Фармони. 2017 йил 18 апрель. www.lex.uz/docs/3170224
16. Ўзбекистон Республикаси Президентининг "2017-2021 йилларда кўп хонадонли уй-жой фондини сақлаш ва ундан фойдаланиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПҚ-2922-сонли Қарори. 2017 йил 24 апрель. www.lex.uz/docs/3177393
17. Ўзбекистон Республикаси Президентининг "2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини "Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили"да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида"ги ПФ-5635-сонли Фармони. 2019 йил 17 январь. www.lex.uz/docs/4168749

18. Ўзбекистон Республикаси Президентининг "2018-2019 йилларда инвестициявий ва инфратузилмавий лойиҳаларни амалга оширишни жадаллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги ПҚ-3874-сонли Қарори. 2018 йил 19 июль. www.lex.uz/docs/3836440

19. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Ш.Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 2020 йил 24 январь. www.uza.uz/oz/politics/zbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyeevning-oliy-25-01-2020

Ўзбекистонда уй-жой коммунал хўжалиги соҳасини бошқариш самарадорлигини ошириш

Тоҳир Ҳасанов,

PhD (иқтисодий фанлари бўйича)

Ўзбекистон Республикаси

Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси доценти

Аннотация: мазкур мақолада мамлакатимизда мустақиллик йилларида уй-жой коммунал хўжалиги соҳасида олиб борилган ишлар ҳамда сўнгги йилларда соҳани такомиллаштириш йўналишларида олиб борилган ишлар қиёсий таҳлил қилинган. Шунингдек, Ўзбекистонда уй-жой коммунал хўжалиги соҳасини бошқариш самарадорлигини ошириш масалаларига доир тақлиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: уй-жой фонди, уй-жой коммунал хўжалиги, бошқарув самарадорлиги, рақамли бошқарув.

Повышение эффективности управления жилищно-коммунальной сферой в Узбекистане

Тоҳир Ҳасанов,

PhD (по экономическим наукам),

доцент Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация: в данной статье приводится сравнительный анализ реформ, проведенных в стране за годы независимости в сфере жилищно-коммунального хозяйства и проведенные работы в последние годы по улучшению сектора. Также были разработаны предложения и рекомендации по улучшению управления жилищно-коммунальным хозяйством в Узбекистане.

Ключевые слова: жилищный фонд, жилищно-коммунальное хозяйство, эффективность управления, цифровое управление.

Increase the efficiency of the housing and communal sphere management in Uzbekistan

Tokhir Khasanov,

PhD (in economics),

Associate Professor of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract: this article provides a comparative analysis of the reforms carried out in the country over the independence years in the field of housing and communal services and the work done in recent years to improve the sector. Also, author were developed proposals and recommendations to improve the housing and communal services management in Uzbekistan.

Keywords: housing stock, housing and communal sphere, management efficiency, digital management.

Нозимахон ИМОМОВА,
Фарғона давлат университети ўқитувчиси

ЎЗБЕКИСТОНДА ИШЧИ КУЧИ МИГРАЦИЯСИДАГИ МУАММОЛАР ТАҲЛИЛИ

Бугунги кунда Ўзбекистон аҳолиси сонининг ошиши ўртача 500 мингдан ортиқни ташкил қилмоқда. Ушбу кўрсаткич келгусида янада ортишини таъкидлаш мумкин. 2019 йил 1 январь ҳолатига кўра, мамлакат аҳолиси 33 млн. 245 минг кишини ташкил қилди. Мамлакатимиз меҳнат ресурслари умумий аҳолининг 59,9% ини ташкил этиши республика салоҳиятини юксалтириш имкониятини яратди. XXI асрда жаҳон иқтисодиётининг интеграциялашуви ва либераллашуви жараёнида ишчи кучи миграциясининг аҳамияти мунтазам ошиб бормоқда. Айнан шу боис, ишчи кучи миграциясининг ижтимоий-иқтисодий мазмун-моҳиятини очиб бериш унинг қанчалик муҳим аҳамият касб этишини кўрсатади.

"Миграция" атамасининг биринчи марта назарий жиҳатдан тушунтириб берилишини, одатда, инглиз географи Ровенстейн номи билан боғлашади. Ровенстейн XIX асрнинг охирларида "миграция қонунлари" назариясини таклиф қилган. Ана шу қонунларга мувофиқ, мигрантлар бир ҳудудни имкониятлар чекланганлиги туфайли тарк этиб, бошқа минтақаларга катта имкониятларга эга бўлиш ниятида жойлашиб оладилар. Янги жойларни танлашда масофа катта роль ўйнайди, чунки мигрантлар яқинроқ масофадаги ҳудудларга жойлашишни хоҳлайдилар. Қишлоқ-шаҳар миграциясининг ҳар бир оқими қишлоқ жойларига қарама-қарши миграция оқими н вужудга келтиради.

Ишчи кучи миграцияси ижтимоий жиҳатдан олиб қаралганда мамлакат меҳнат ресурсларининг бир ҳудуддан бошқа бир ҳудудга кўчиб юриши тушунилса, иқти-

содий нуқтаи назардан эса, ижтимоий мазмуни билан боғланган ҳолда, иқтисодий тармоқларида иш билан банд аҳолининг минтақа ва ҳудудлараро кўчиб юриши тушунилади¹.

Олиб борилган тадқиқотлар шуни кўрсатдики, меҳнат миграциясининг оқибатларини очиб беришда икки хил ёндашув мавжуд бўлиб, биринчи ёндашувга кўра, миграция мамлакатнинг меҳнат ресурсларига бўлган эҳтиёжини таъминлайди, янги ҳудудларнинг барпо этилишига олиб келади, иқтисодий фаол аҳолининг иқтисодиётдаги ҳолатини тартибга солади, шунингдек, аҳолининг ижтимоий-маданий ҳаёт тарзига сезиларли даражада таъсир ўтказади.

Иккинчи ёндашув эса, меҳнат ресурсларининг миграцияси натижасида катта шаҳарлар пайдо бўлади, экология кескинлашади, турли муаммолар юзага келади, мигрантларнинг янги ҳаётида муаммоларнинг вужудга келиши билан изоҳланади.

Шундай экан, меҳнат миграциясининг донор мамлакатлар (ишчи кучини экспорт қилувчилар) ва реципиент мамлакатлар (ишчи кучини импорт қилувчилар)га ижобий ва салбий таъсирини ўрганиш ҳам муҳимдир².

Меҳнат миграциясининг донор мамлакатлар иқтисодиётига ижобий таъсири қуйидагиларда намоён бўлади:

- эмиграция мамлакат меҳнат бозорини анча юмшатади, яъни ишчи кучи миграцияси натижасида ортиқча меҳнат ресурслари сони камаёди, айниқса, аҳолиси зич жойлашган мамлакатларга сезиларли даражада ижобий таъсир ўтказади (Хитой, Ҳиндистон, Мексика, Покистон, Туркия);

- ишчи кучи экспорти - донор мамлакатларнинг эмигрант ишчиларига текин янги мутахассисликни ўзлаштиришга, уларнинг малакаси ошишига, янги техника ва технологиялар билан алоқа қила олишига олиб келувчи жараён;

- мигрантлар ўз ватанига қайтаётганда ўзи билан қимматбаҳо буюмлар, пул ва шунга ўхшаш ноёб нарсаларни олиб келишади, шунингдек, турли пул жўнатмаларини амалга оширадилар:

- ишчи кучи экспорти - валюта кириб келишининг асосий манбаи бўлиши билан бирга, уларнинг оила аъзолари турмуш даражаси кўтарилишининг йўлларида бири;

- донор мамлакатлар ўз фуқароларининг хорижда ишлашини ташкиллаштирадиган воситачи фирмалардан давлат бюджетига солиқлар ундиради.

Донор мамлакатлар иқтисодиётига ишчи кучи миграциясининг салбий оқибатларини қуйидагиларда кўриш мумкин:

- эмиграция қилувчи мамлакатлар ўз меҳнат ресурслари ёки меҳнатга лаёқатли иқтисодий фаол аҳолининг маълум қисмидан ажралади;

- донор мамлакатлар эмигрантларнинг билим олиши ва малакасини ошириш учун маблағ сарфлайди;

- малакали кадрларнинг камайиши, яъни билимли ва малакали кадрларнинг чиқиб кетиши содир бўлади. Бунинг натижасида эса давлат катта миқдордаги пул маблағини йўқотади.

Рецепиент мамлакатлар иқтисодиётига эса ишчи кучи миграцияси қуйидагича ижобий самара беради:

- хорижий ишчиларнинг кириб келиши юқори даражадаги сафарбарликни келтириб чиқаради, миллий иқтисодиётнинг таркибида айрим тармоқларни шакллантиради;

- иммигрантлар миллатнинг ёш таркибини яшартиради, чунки, эмиграция қилинганлар, асосан, ёшлардан иборат бўлади;

- қабул қилиб олаётган мамлакатлар харажатларини тежашга эришади, чунки ўз ишчи кучларини билим ва малакасини оширишга жўнатаётган донор мамлакатлар харажатларни олдиндан тўлаган бўлади;

- иммигрантлар ички бозор ҳажмини оширадилар, товар ва хизматларга талабни

ва ишлаб чиқариш ҳажмини оширадилар;

- ишчи кучи импорти товарнинг рақобатбардошлигини оширади, чунки арзон ишчи кучи келиши билан ишлаб чиқариш харажатлари тежалади;

- иммигрантларнинг вақтинчалик бўш турган маблағлари қабул қилувчи давлат томонидан ўз иқтисодиёти учун молиялаштирилади;

- иммигрантлар демографик ҳолатни яхшилайдилар, бу, айниқса, умумий аҳолиси таркибида қариялар улуши юқори ҳисобланган Фарбий Европа мамлакатлари учун хос.

Меҳнат миграциясининг рецепиент давлатлар учун салбий томонлари эса қуйидагиларда намоён бўлади:

- мамлакатнинг иқтисодий тармоқлари хориж ишчи кучларига қарам бўлиб қолади;

- ички ишчи кучларининг баҳоси пасаяди ва хориж ишчи кучларининг таклифи ошиб кетади;

- туб аҳоли билан иммигрантлар ўртасида турли зиддиятлар пайдо бўлади ва натижада мамлакатлараро низолар ҳам пайдо бўлиши мумкин;

- иммигрантлар меҳнат фаолиятини олиб бораётган мамлакатда узоқ ва қийин мослашадилар.

Ишчи кучини четдан олиб келувчилар учун ҳам, уни четга чиқарувчилар учун ҳам ташқи меҳнат миграциясининг ижобий ва салбий оқибатлари таҳлили асосида ишчи кучи ҳаракатининг иқтисодий самарадорлигини аниқлашга мўлжалланган қатор иқтисодий назариялар ишлаб чиқилган. Улар ичида кўпроқ маълум бўлгани ишчи кучи халқаро миграциясининг "баланс" ва "ассимметрия" назариялари бўлиб, уларнинг ҳар бири ишчи кучини бир мамлакатдан иккинчи мамлакатга кўчиб юришини турлича тушунтиради.

"Баланс" ёки неоклассик назария миграцияни тор маънода, асосан, меҳнатга ҳақ тўлаш, ишчи кучи билан таъминланганлик, ишлаб чиқариш ҳажмининг ўсиши нуқтаи назаридан кўриб чиқади ёки ишчи кучи миграциясини товарлар ва капитал оқими сингари яна бир ишлаб чиқариш омилининг ҳаракати сифатида тушунтиради. Ушбу назарияга биноан, миграция меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақи даражаси ўрта-

сидаги тафовутлар кўпайиб бориши билан ўсиб боради³.

Шу билан бирга, ишчи кучи меҳнат миграциясининг "баланс" назарияси реал ҳаётининг аксарият жиҳатлари, чунончи иммиграцияни аҳолининг ёш таркибига, умумий фаровонлиги ўсишига, уй-жой шароитига, жамоат тартибининг барқарорлигига, жамият маданий-диний бир хиллигининг бузилишига ва бошқаларга бўлган таъсирини ҳисобга олмайди. Аксинча "асимметрия" назарияси ишчи кучи миграцияси натижа-сида баҳолашга кенгроқ ёндашади ва бунда унинг устунликлари сезиларли даражада ка-майтирилади, баъзида устунлик ҳолати бутунлай юз бермайди.

Шундай қилиб, меҳнат миграцияси жараёнларига оид турли хил ёндашишлар ва баҳолаш мезонлари мавжуд бўлиб, улар алоҳида мамлакатлар давлат сиёсатини ишлаб чиқишда ҳисобга олинади.

Ўтказилган тадқиқот натижаларига таянган ҳолда киритилган таклифлардан бири шуки, мамлакатимизда фуқароларнинг меҳнат миграциясини белгилаб берувчи ва тартибга солувчи қонунчилик ҳанузгача мавжуд эмас. Шу боис, фуқаролар манфаатини ҳимояловчи қонунга эҳтиёж сезилаётганини кўрсатиб ўтиш мумкин. Бу эса хорижий мамлакатларда ишловчи юртимиз аҳолисининг фуқаролик ҳуқуқлари ва меҳнат кафолатлари таъминланмаганлигини англатади. Юқоридагилардан келиб чиқиб, меҳнат миграцияси оқимининг тобора жадаллашувини инобатга олган ҳолда Ўзбекистон Республикасининг "Миграция тўғрисида" ва "Фуқаролар меҳнат миграцияси тўғрисида" қонунларини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш талаб этилади.

Шунингдек, мазкур алоқалар бевосита меҳнат бозори инфратузилмаси ривожига таъсир қилади. Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари, иш берувчилар, молия-кредит идоралари, кадрлар тайёрлаш ва ўқув муассасалари, ҳокимият органлари ва шу каби тузилмалар меҳнат бозори инфратузилмасини ташкил этади.

Бугунги эркин иқтисодий ислохотлар шароитида меҳнат бозори инфратузилма-

сини қўйидаги чора-тадбирларни амалга ошириш орқали ривожлантириш мумкин:

биринчидан, меҳнат органлари, жумладан, Давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятини кучайтириш ва уларнинг олди-га янгича, замонавий талаб ҳамда вазифаларни қўйиш лозим. Чунки бу борада белгилаб қўйилган топшириқ ва чора-тадбирлар тўлалигича бажарилганича йўқ. Жумладан:

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги "Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПҚ-616 сонли Қарорига мувофиқ йирик қишлоқ аҳоли пунктларида Иш билан бандликка кўмаклашиш марказларининг турғун шоҳобчалари (стационар пунктлар)ни ташкил этиш кўзда тутилган бўлса-да, ҳанузгача ушбу масала ўз ечимини топганича йўқ. Шунингдек, иш излаётган фуқароларга керакли маълумотлар олиш имконини берадиган маълумотлар электрон тармоғини яратиш бўйича қарор топшириғи ҳалигача бажарилмаган;

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 12 ноябрдаги "Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг чет эллардаги меҳнат фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги 505-сонли Қарорига мувофиқ Тошкент, Нукус, Фарғона, Қарши ва Бухоро шаҳарларида Фуқароларни чет элларда ишга жойлаштириш бўйича хўжалик ҳисобидаги минтақавий бюролар фаолиятини йўлга қўйиш белгиланган бўлиб, бундай бюро амалда биргина Тошкент шаҳрида ташкил этилган, холос;

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 18 майдаги "Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказларини ташкил этиш тўғрисида"ги 223-сонли Қарорига кўра, барча шаҳар ва туманларда Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказларини ташкил этиш кўрсатилган бўлса-да, бироқ бу каби марказлар фақатгина Тошкент шаҳрида, айрим вилоят марказларида ва баъзи бир йирик шаҳарлардагина фаолият кўрсатмоқда;

иккинчидан, ишсизлар, иш билан бандлар, ишлаш учун хорижга кетган фуқаро-

лар ҳисобини юритиш, ишсизларни фаол меҳнатга жалб қилиш ва аҳоли иш билан бандлигини оширишда фуқароларнинг ўз-ўзини бошқарув органлари, маҳалла фуқаролар йиғинлари ролини кучайтириш зарур. Чунки айнан мазкур тузилмагина истиқомат қилувчиларнинг қаерда ишлаши, нима билан машғуллиги ва нимага эҳтиёжмандлигини яхши билишади. Бу эса белгиланган чора-тадбирларнинг аниқ йўналтирилиши ва самарасини таъминлайди;

учинчидан, ишсизларни ишга жойлаштиришда хусусий секторнинг иштирокини кучайтириш ва бу ишда хусусий кадр агентликлари фаолиятини қўллаб-қувватлаш лозим. Бугунги кунда республикада хусусий кадр агентликлари фаолияти деярли мавжуд эмас. Фақат айрим Интернет сайтларидагина бўш иш ўринлари ва иш қидирувчилар тўғрисида маълумотлар тақдим этилмоқда. Ишга жойлаштириш ва ишчи кучи ёллаш бўйича хусусий сектор хизматидан фойдаланиш натижасида меҳнат бозорида рақобат муҳити шаклланади. Соғлом рақобат эса талаб ва таклифнинг қондирилишини ҳамда улар ўртасидаги ўзаро миқдорий ва таркибий нисбатнинг яқинлашувини таъминлайди.

Мамлакат меҳнат потенциалини ҳудудлар ва тармоқлар бўйича қайта тақсимлаш ҳамда ортиқча ишчи кучини иш билан таъминлашда меҳнат миграциясига алоҳида эътибор қаратиш лозим.

Ишчи кучини экспорт қилиш бўйича ҳуқуқий-тузилмавий асосни такомиллаштириш лозим. Бунинг учун эса қуйидагиларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ:

- меҳнат миграциясига оид қонунчилик базасини яратиш ҳамда унда хорижий мамлакатларда ишловчи юртимиз фуқароларининг ҳуқуқ, эркинлик ва кафолатларини ифода этиш;

- хусусий сектор субъектларига ҳам расмий ишчи кучи экспорти билан шуғулланишга рухсат бериш ва уни амалга ошириш механизмини жорий этиш;

- Халқаро Меҳнат Ташкилотининг меҳнат миграцияси масалаларига оид конвенцияларини ратификация қилиш;

- республиканинг хорижий мамлакатлардаги ваколатхоналарининг ҳамкор давлатларга ишчи кучи экспортини амалга

ошириш имкониятларини ўрганиш ва амалга ошириш бўйича ваколатларини кенгайтириш;

- юксак салоҳиятли ва ишчи кучига талаб юқори бўлган давлатлар билан ишчи кучини экспорт қилиш бўйича ўзаро Келишув шартномалари (меморандумлар) тузиш ва амалга ошириш.

Ишчи кучи экспортини кенгайтириш учун халқаро меҳнат бозорини изчил ўрганиш талаб этилади. Мазкур бозор ишчи кучи экспорт қилинаётган минтақанинг ўзига хос иқтисодий тараққиёт даражаси билан тавсифланади. Ишчи кучи экспорт қилинаётган минтақа қуйидаги иқтисодий кўрсаткичлар билан фарқланиши лозим:

- ЯММнинг реал ўсиши 4-7% ни ташкил этадиган жадал иқтисодий ривожланиш суръати ва ишсизлик даражасининг 1-2,5% атрофидаги паст кўрсаткичи;

- юқори меҳнат сифимли ишлаб чиқаришга эгаллиги ва миллий даромадларда иш ҳақи улуши 30-50% ни ташкил этиши;

- минтақа иқтисодиётининг экспортга йўналганлиги ва жорий операциялар ҳисобида ижобий сальдонинг мавжудлиги;

- ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар таннархининг нисбатан пастлиги ва уларнинг жаҳон бозорида талабчанлиги;

- қурилиш ишларининг юқори даражаси ва ЯИМда қурилиш тармоғининг 7-12% дан иборат йиллик жадал ўсиш суръатига эгаллиги.

Ўзбекистонда ишчи кучи экспортининг сезиларли ўсишини таъминлаш учун юқоридаги кўрсаткичларга эга бўлган мамлакатлар мониторингини мунтазам олиб бориш ва улар билан ишчи кучини экспорт қилиш юзасидан ҳамкорлик алоқаларини ўрнатиш талаб этилади.

Олиб борилган тадқиқотлар таҳлили натижалари хулосасига кўра:

республикада кейинги йиллардаги аҳолининг миграцион ҳаракатлари уларнинг нисбатан саноатлашган шаҳарларга ва яқин хорижий мамлакатларга иш излаб боришлари билан асосланади. Чунки бу вақтга келиб, ортиқча ишчи кучи мавжуд ва ишсизлик юқори бўлган ҳудудлардаги аҳоли ўзларига муносиб иш топиш ва

юқори меҳнат даромадини қўлга киритиш мақсадида ўз яшаш жойларини тарк эта бошладилар.

Ўзбекистонда меҳнат миграцияси учун мавсумийлик ва такрорийлик хусусияти хосдир. Бу турдаги ишчи кучи ҳаракатини, асосан, қишлоқ аҳолиси (80,5%) вужудга келтирмоқда. Бунинг асосий сабаби ишчи кучи таклифининг ортиши ва қишлоқ жойларда иш билан таъминланиш имкониятининг камлиги ҳисобланади. Шунингдек, қишлоқ ишчи кучининг катта қисми қишлоқ хўжалигига сафарбар этилганлиги ва мазкур тармоқдаги ишларнинг мавсумий характерга эгаллиги мамлакатда мавсумий меҳнат миграциясининг келиб чиқишига сабаб бўлади.

Амалга оширилган мониторинг натижаларининг кўрсатишича, Ўзбекистон Республикасида ички меҳнат миграцияси, асосан, Тошкент шаҳрига (80% атрофида) йўналган. Ички меҳнат миграцияси вужудга келишининг асосий сабаби қишлоқ жойларидаги ишсизлик ва ишчи кучи баҳосининг арзонлиги ҳисобланади.

Ташқи меҳнат миграцияси оқими, асосан, МДХ давлатларига йўналган бўлиб, мазкур давлатларда ишлашни хоҳловчи мамлакат ишчи кучининг 67,0%и Россияга, 30,0% га яқини эса қўшни республикаларга боришмоқда. Бундан ташқари, АҚШ, Канада, Германия, Буюк Британия, Туркия, Араб давлатлари, Исроил, Корея, Малайзия ва Япония каби узоқ хориж мамлакатларида ҳам ўзбекистонликлар меҳнат қилишмоқда.

Республика ишчи кучининг ташқи меҳнат миграцияси, асосан, норасмий кўринишга эга. Мазкур ҳолат ушбу турдаги меҳнат миграциясининг мавсумий, вақтинчалик ва такрорланувчан характеридан келиб чиқади.

Керакли рухсатнома, меҳнат шартномаси, меҳнат фаолияти учун виза, мигрант картаси, божхона декларацияси ва шу каби расмий ҳужжатларсиз амалга оширилган ишчи кучи ҳаракати норасмий мақомга эга бўлиб, ушбу ҳолат хорижга ишлагга кета-

ётган фуқаролар ҳисобини юритишда бир қанча муаммоларни келтириб чиқармоқда.

Хулоса қилиб айтганда, норасмий тарзда хорижга ишлаш учун кетаётганларнинг кўпчилик қисмини (85,0%) аввал ҳеч қаерда ишламаган ёки доимий иш жойига эга бўлмаган аҳоли ташкил этмоқда. Шунингдек, уларнинг 70,0% га яқини фақатгина ўрта маълумотга эга бўлган аҳоли қатламини ташкил қилса, ўрта махсус маълумотлилар 20,0% ни ташкил этмоқда. Бу ҳолат эса ўрта ёки ўрта махсус маълумотга эга бўлган ишсизлар маҳаллий меҳнат бозорида рақобатбардош эмаслиги сабабли ўзларига муносиб иш топишга қийналишидан далолат бермоқда.

Манба ва адабиётлар

1. В.А. Ионцев. *Международная миграция населения: Россия и современный мир.* - М., 2002; П.Сорокин. *"Социальная и культурная мобильность"* // 1992. - С. 32-40; Руткевич М. Н., Филиппов Ф.Р. *Социальное перемещение.* - М., 1970; Аванесова Г.А. *Социальная стратификация* // *Социология. Основы общей теории.* "Российская социологическая энциклопедия". 1998. - С. 234; Генкин Б.М. *Экономика и социология труда. Учебник для вузов.* -М.: Норма, 2006. - С. 416; Убайдуллаева Р.А. *Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития* // *Социально-демографические процессы в современном Узбекистане.* - Т.: 2009. - С. 76-82.

2. Евдокимов А.И. *Международные экономические отношения. Учебник.* - Москва: "Проспект" 2004. - С. 480.

3. Максакова Л.П. *Миграция населения Республики Узбекистан.* - Т.: ЦЭЭП, 2000. -С. 44; Шаталова Н.И. *Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития;* Джунайдуллаев Д.А. *Законодательно-правовое регулирование миграционной системы США; Глобализация шароитида ўтиш иқтисодиёти мамлакатларининг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши.* -Тошкент: ЎЗМУ. -2007. -Б. 172-174.

**Ўзбекистонда ишчи кучи миграциясидаги
муаммолар таҳлили**

Нозимахон Имомова,
Фарғона давлат университети
ўқитувчиси

Аннотация: ушбу мақолада муаллиф томонидан Ўзбекистонда ўтказилган социологик тадқиқотлар натижасида тўпланган маълумотларни қиёсий таҳлил қилиш орқали олинган хулосалар тақдим қилинган бўлиб, унда ишчи кучи миграциясининг, асосан, ишчи кучи экспорти - донор мамлакатларнинг эмигрант ишчиларига янги мутахассисликни текин ўзлаштиришига, янги техника ва технологиялар билан алоқа қила олишига олиб келувчи жараёнлари ёритилган бўлиб, унда ишчи кучини четдан олиб келувчилар учун ҳам, уни четга чиқарувчилар учун ҳам ташқи меҳнат миграциясининг ижобий ва салбий оқибатлари таҳлили асосида ишчи кучи ҳаракатининг иқтисодий самарадорлигини аниқлашга мўлжалланган қатор ижтимоий, иқтисодий назариялар ишлаб чиқилган.

Таянч сўзлар: реципиент, донор мамлакатлар, қаровсиз қолган болалар, иммигрантлар, баланс, неоклассик.

**Анализ проблем трудовой миграции в
Узбекистане**

Имомова Назимахон,
преподаватель
Ферганского государственного
университета

Аннотация: в данной статье представлены результаты сравнительного анализа данных, собранных в результате

социологического исследования, проведенного в Узбекистане, который показывает, что трудовая миграция, в основном, является экспортом рабочей силы, описывает процессы, которые побуждают страны-доноры свободно приобретать новые специальности, общаться с новыми технологиями и техникой, а также анализировать экономические и трудовые последствия внешней трудовой миграции как для трудовых мигрантов, так и для их экспортеров, ряд социальных и экономических теорий были разработаны для определения её эффективности.

Ключевые слова: получатель, страны-доноры, бездомные дети, иммигранты, баланс, неоклассика.

**Dalour migration problems analysis in
Uzbekistan**

Imomova Nazimakhon,
Lecturer of Fergana State University

Abstract: this article presents the conclusions drawn from the comparative analysis of data collected by the sociological research conducted in Uzbekistan, which shows that labour migration is mainly a labour force export. It describes the processes that lead donor countries to freely acquire new specialties, communicate with new technology and technology, and analyze the economic and labour impacts of external labour migration for both labour migrants and their exporters. a number of social and economic theories have been developed to determine its effectiveness.

Keywords: recipient, donor countries, stray children, immigrants, balance, neoclassical.

Мухриддин СОДИРЖОНОВ,
Наманган давлат университети мустақил изланувчиси

ИННОВАЦИОН ТАРАҚҚИЁТ ЙЎЛИДА ИНСОН КАПИТАЛИ РИВОЖЛАНИШИ ЖАРАЁНЛАРИНИ ОПТИМАЛЛАШТИРИШ ИМКОНияТЛАРИ

Мамлакатимизда инновацион ривожлантириш механизмларининг муваффақиятли шаклланиши, биринчи навбатда, жамиятдаги мавжуд ижтимоий-иқтисодий шароитлар натижасидир. Ривожланган давлатлар қаторидан муносиб ўрин эгаллашимизда давлатнинг устувор стратегик сиёсати ва уни амалга ошириш механизмларининг ўрни катта.

Мамлакатимизнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишида инсон капиталини ижтимоий ишлаб чиқариш омили сифатида шакллантириш жараёни янги босқичга қадам қўйди. Инсон капитали замонавий иқтисодиётнинг муҳим таркибий қисмига айланди. Давлат инвестиция сиёсатининг устувор йўналишлари ва давлатнинг иқтисодий соҳадаги ўрни ўзгарди. Бу йўлда таълим тизими инсон капитали шаклланишининг асосий манбаи сифатида ривожланмоқда. Бундай шароитда иқтисодий муносабатларнинг барча таркибий қисмини ташкил этувчи ва ушбу муносабатларнинг ўзи шаклланадиган инсон капитали вужудга келишининг институционалашувига талаб ошиб бормоқда.

Инновацион тараққиёт йўли мамлакат инсон капиталининг ривожига йўл очиши билан бирга, инсонлардан фикрлаш тарзини, ижтимоий ва маънавий-ахлоқий қарашларини ўзгартиришни талаб қилади, пировардида, бутун жамиятнинг модернизацияси ва янги сифат ҳолати — трансформация бўлишига олиб келади.

Инсон капитали ўсишига йўналтирилган барча инвестиция самарали бўлиб, келажакка йўналтирилган, ўзини оқлайдиган инвестиция ҳисобланади. Бу эса инсон капиталини бошқариш тамойилларини талаб этади. Мамлакатда инсон капитали юқори даражада бўлса, жамиятнинг ривожланиши жадал суръатда боради.

Юртимизда инсон капиталининг ривожланиши қуйидаги омилларга боғлиқ:

- ҳар бир инсоннинг индивидуал имкониятларини ривожлантириш;
- инвестицияни тўғридан-тўғри инсон капиталини ривожлантиришга йўналтириш;
- ўзини ўзи ривожлантириш йўлидаги шахсларни ижтимоий рағбатлантириш механизмини ишлаб чиқиш.

Давлатнинг ижтимоий - иқтисодий ривожланиши ўз-ўзидан инсон капиталининг шаклланиш даражасига боғлиқ бўлиб, бу мамлакатдаги фуқароларнинг интеллектуал салоҳияти ва имкониятларини кенгайтириш жараёнидир.

Маълумки, жамият қандай бўлса, ижтимоий муносабатлар мажмуи бўлган инсон капитали ҳам унга мос бўлади. Инсон капиталининг ривожига ҳам шахснинг онги, одоб-ахлоқи, маънавияти, дунёқараши, ижтимоий-иқтисодий, сиёсий муносабатларга, ижтимоий тузум моҳияти ва табиатига бевосита боғлиқ. Инсон ақл-идрок соҳиби бўлганлиги боис реал дунёдаги воқеаларни тушунади, илму тафаккури, меҳнати, салоҳияти билан дунёни бошқаради. Инсон капиталининг юксалишига уни ўраб турган ижтимоий-

муҳитда рўй бераётган барча воқеаларнинг таъсири кучлидир¹.

Инновацион инсон капиталини яратиш учун мамлакатнинг ҳар бир оиласи ва унда туғилган фарзандларни энг кичик ёшдан бошлаб билим олишга йўналтириш, илмга ҳавас, меҳнатга муҳаббат уйғотиш, уларни таълим муассасаларида энг янги таълим технологиялари, дунё стандартлари даражасидаги дарслик ва қўлланмалар билан ўқитиш ва ўргатиш лозим бўлади.

Ўзбекистоннинг ривожланган мамлакат мақомини олиши бевосита иқтисодий тараққиётида асосий омил бўлган инсон капиталининг ўсиб бораётган роли билан белгиланади. Мамлакатимизда қабул қилинган узлуксиз таълим тизими шахсни баркамол авлод бўлиб етиштиришни таъминлаши билан бир қаторда, жамият тараққиётини кафолатловчи инновацион инсон капиталининг шаклланиши ва унинг янгиланиб боришига асос бўлади. Инсон капиталини шахс ва оила даражасида ривожланиш жараёнларини ўрганиш мобайнида ижтимоий таҳлиллар алоҳида аҳамият касб этади.

Хусусан, ушбу тадқиқотда 2019 йилнинг ноябрь ойида ўтказилган социологик сўров натижалари келтирилган. Социологик сўров Наманган вилоятининг турли соҳаларида банд бўлган 225 та респондент орасида ўтказилди. Ёш ва жинс таркиби қуйидагича: 16 - 20 ёш - 2,2%, 21 - 25 ёш - 27,3%, 26 - 30 ёш - 30,7%, 31 - 40 ёш - 23,5%, 41 - 50 ёш - 8,2%, 51 - 59 ёш - 5,3%, 60 ва ундан юқори ёш - 2,8% бўлиб, улардан эркеклар - 51,8%, аёллар - 49,2%. Таълим даражаси: ўрта - 16,8%, ўрта махсус - 35,2%, олий маълумотли - 46,3%, илмий даражаси борлар - 1,7%. Респондентларнинг фаолият юритаётган соҳасига кўра тақсимланиши қуйидагича: тадбиркорлик - 12,2%, таълим, илм-фан - 28,6%, ишлаб чиқариш - 8,6%, транспорт - 6,1%, соғлиқни сақлаш - 9,2%, савдо соҳасида - 10,1%, қурилиш - 2,3 %, банк-молия - 8,2%, маиший хизмат - 4,8% ва бошқа соҳаларда - 9,9%. Оилавий ҳолатига кўра, уйланган (турмушга чиққан) - 68,8%, оила қурмаган - 31,2%.

Социологик сўровнинг мақсади респондентларнинг инсон капиталининг

таркибий унсурлари бўлган ва унинг сифатини белгилаб берувчи саломатлик ва таълимга инвестиция қилиш мойиллигини аниқлашдир.

Маълумки, инсон капиталининг шаклланишида, биринчи навбатда, демографик омиллар муҳим ўрин эгаллайди. Оилаларда фарзандлар сони келажакда оила инсон капиталининг, ўз навбатида, мамлакат инсон капиталининг қайта ҳосил бўлиш даражасини белгилаб беради. Олинган натижаларга кўра, респондентлар орасида иккита фарзандли оилаларнинг салмоғи катталиги маълум бўлди. Респондентларнинг таълим даражаси, ёши ва иқтисодий аҳволи билан оиладаги фарзандлар сони орасидаги боғланиш кўзга ташланмади. Фақатгина миллий мансублик омилнинг таъсири маълум бўлди. Яъни, маҳаллий бўлмаган халқлар орасида оиладаги фарзандлар сони бўйича тақсимланиши - бир фарзандлилар - 42,5%, икки - 50%, уч ва ундан ортиқ фарзандлилар - 7,5%ни ташкил этди. Маҳаллий халқ орасида бу кўрсаткич мос равишда - 24,1%, 39,1%, 27,6% ва 9,2%ни ташкил этди.

Сўнгги тадқиқот натижаларининг кўрсатишича, инсон саломатлигининг атиги 8-10%и соғлиқни сақлаш тизимида, 20%и экологик шарт-шароитларга, 20%и генетик омилларга боғлиқ, қолган 50%и эса инсоннинг ҳаёт тарзини ташкил этиши (яъни, кундалик рационал режими, овқатланиш тартиби, зарарли одатлар, турли жисмоний машғулотлар билан шуғулланиш, ортиқча вазн ва стрессларнинг олдини олиш, анъанавий ва ноанъанавий чиниқтириш усуллари ва бошқалар) билан боғлиқ экан. Шу мақсадда спорт билан шуғулланиш инсон капиталининг асосий таркибий қисми бўлган саломатлик капиталига йўналтирилган инвестициянинг муҳим шакли сифатида қабул қилинганлиги сабабли респондентларга "Саломатлигингизни мустаҳкамлаш мақсадида спорт билан шуғулланишми?" деган савол билан мурожаат қилинди, натижада, таълим даражасининг ошиши спорт билан шуғулланиш ва унинг инсон ҳаётидаги ўрнига муносабатнинг ижобий томонга ўзгартириши аниқланди.

**"Саломатлигини мустаҳкамлаш мақсадида спорт билан шуғулланасизми?"
саволига берилган жавобларнинг тақсимланиши, %**

Жавоблар	Умумий	Ўрта	Ўрта махсус	Олий маълумот
Уйда доимий равишда шуғулланиб тураман	29,2	32,5	30,1	34,4
Спорт машғулотларига қатнашаман	9,8	7,5	5,2	10,1
Алоҳида шуғулланмайман, уй ишларининг ўзи етарли	36,3	24,2	39,3	37,5
Спорт билан шуғулланишга эҳтиёж сезмайман	12,5	26,1	14,2	7,6
Бошқа жавоблар	12,2	6,7	11,2	10,4

Манба: "Инсон капиталини ривожлантириш тизимидаги этносоциал жараёнлар ва тенденцияларини ўрганиш"га доир социологик сўровнома натижаси асосида муаллиф томонидан тузилган. Наманган 2019.

Олий маълумотли респондентларнинг 44,5%и у ёки бу шаклда спорт билан шуғулланса, ўрта махсус маълумотлилар орасида бу кўрсаткич 35,3 %, ўрта маълумотлилар орасида 40%ни ташкил этади. Спорт билан шуғулланишга олий маълумотли респондентларнинг 7,6%и эҳтиёж сезмаса, ўрта ва ўрта махсус маълумотлилар орасида бу кўрсаткич мос равишда 26,1% ва 14,2%ни ташкил этди. Бу кўрсаткичлар жамиятимизда спорт билан шуғулланиш етарли даражада тарқалмаганлигидан далолат беради.

Мамлакатимиз ижтимоий сиёсатида инсон саломатлигини мустаҳкамлашга йўналтирилган инвестициялар келгусида давлатнинг ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичларига юқори даражада таъсир этиши жаҳон ҳамжамияти томонидан тан олинган.

Соғлиқни сақлаш инсон капиталининг таркибий қисми сифатида назарий жиҳатдан ҳам, амалий нуқтаи назардан ҳам катта қизиқиш уйғотади. Агар анъанавий равишда инсон капитали фуқаронинг таълим ва малакасига боғлиқ бўлса, яқинда у соғлиқни сақлаш омилларини қамраб оладиган кенгроқ тушунчага эга бўлади. Инсон капиталининг ошиб бориши аҳолининг соғлиғига инвестиция киритиш орқали такомиллаштириш ҳақидаги гоё 60-йилларда америкалик иқтисодчи Т.Шульц² ва С.Мушкинлар³ томонидан илгари сурилган ва М.Гроссманнинг дастлабки ишларидан сўнг аниқроқ аҳамиятга эга бўлди. Дарҳақиқат, М.Гроссман⁴, биринчи навбатда, ушбу масалани аниқ кўриб чиқди. Ушбу муаллифнинг фикрига кўра, ишчининг сало-

матлик даражаси қанча юқори бўлса, бу махсулот ишлаб чиқаришда муҳим роль ўйнайди. С.Воронина талқинидаги "инсон капитали" тушунчасига кўра, аҳолининг соғлиқ даражаси, айниқса, муҳим масала бўлиб, у ҳар қандай мамлакатда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш асосини ташкил этади. Айнан аҳолининг саломатлиги даражаси инсон капиталини шакллантиради⁵, дея таъкидлайди. И.В. Ильинский инсон капитали таълим капитали, соғлиқ капитали ва маданият капиталидан иборат, деб ҳисоблайди⁶. "Инсон капитали" тушунчаси бугунги кунга келиб, фақатгина иқтисодиёт ёки ишлаб чиқаришда эмас, балки мамлакатдаги ҳар бир фуқаронинг индивидуал хусусиятлари саломатлик, таълим, қобилияти ва истеъдоди, орттирган малака ҳамда тажрибалари, ижтимоий, психологик дунёқараш ва одамларнинг ижтимоий-маданий хусусиятларида, шунингдек, унинг таркибий тузилишида нафақат моддий, балки маънавий таркибни ҳам англатиши муҳим аҳамият касб этмоқда.

Соғлом инсонларда касаллик туфайли иш жойида бўлмаслик ҳолатлари кам учрайди, натижада, иш унумдорлиги ошиб, ишлаб чиқариш рейтинги кўтарилади. Шу нуқтаи назардан, саломатлик даражаси таълим билан бевосита боғлиқ инсон капиталининг муҳим қисми деб баҳоланади. Жисмоний капитал сингари, саломатлик капитали ҳам вақт ўтган сари ўз қимматини йўқотади, аммо инсонлар ўз саломатлигини яхшилаш учун инвестиция кирита оладилар.

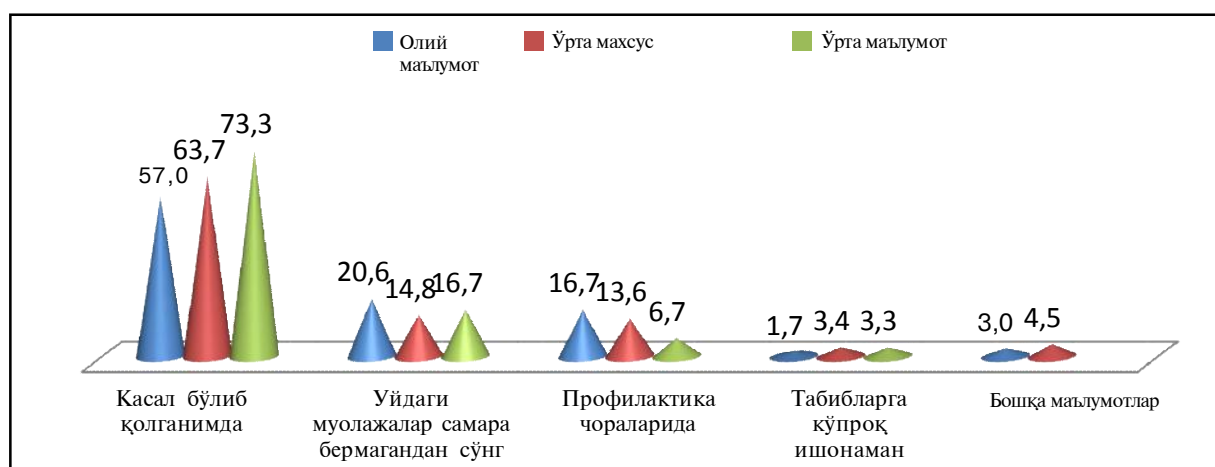
Инсон капитали шахнинг жамият ҳаётида иштирок этиши билан боғлиқ. Шунингдек, касаллик билан курашишдан кўра, унинг олдини олиш осонлиги ҳаммамизга маълум. Бироқ ҳар доим ҳам бунга амал қилмаймиз. Респондентларга қай ҳолларда шифокор кўригига боришлари тўғрисидаги савол билан мурожаат қилганимизда (2-расм), уларнинг 60,7%и касал бўлиб қолганларида, 18,8%и уйдаги муолажалар самара бермагандан сўнг, деган жавобларини беришган. Респондентларнинг атиги 15,1%и касалликнинг олдини олиш мақсадида профилактика чораларида шифокор кўригига борар экан. Респондентларнинг 2,3%и эса, шифокорлардан кўра, табибларга ишонишларини билдиришган ва 3,1%и бошқа жавобни белгилашган. Қатнашган респондентларнинг таълим даражаси ушбу натижага ҳам ўз таъсирини кўрсатди. Олий маълумотлилар орасида шифокор кўригига борадиганлар ҳиссаси кўпчиликти - 16,7%ни ташкил этиб, ўрта ва ўрта махсус маълумотли респондентлар олий маълумотлиларга қараганда икки баробар кўпроқ табибларга мурожаат қилишлари маълум бўлди.

Инсон капиталининг аҳамиятини бир нечта усулларга асосан баҳолаш мумкин. Анъанага кўра, иқтисодчилар бундан кўпроқ таълим олган одамларнинг даромади билан ҳисоблашади. Тадқиқотлар ҳар бир қўшимча таълим йили инсон даромадини ўртача 10 фоизга оширишини кўрсатди. Таълимга киритиладиган сармоялар ҳам жамиятда ижтимоий тенгсизликни камайтириши мумкин. Акса-

рийат мамлакатларда нисбатан ўзига тўқ оилаларда туғилган фарзандлар болаликдан оқ кенг имкониятлардан фойдаланишни бошлайди ва бу бутун умри давомида қатор афзалликларга олиб келади, аксинча, ночор оилалар фарзандлари бундай имкониятлардан фойдалана олмайди.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев: "...ахборот - коммуникация соҳасидаги охириги ютуқларни ўзлаштириш билан бирга, ёшларнинг китоб ўқишга бўлган қизиқишини оширишга, уларни китоб билан дўст бўлишга, аҳолининг китобхонлик савиясини янада оширишга алоҳида эътибор қаратиш лозим бўлади. Бунинг учун, аввало, миллий адабиётимиз ва жаҳон адабиётининг энг сара намуналарини ижтимоий тармоқларга жойлаштириш ва уларни кенг тарғиб қилишга алоҳида эътибор беришимиз муҳим аҳамият касб этади",⁷ деб таъкидлайди.

Таълимга йўналтирилган инвестициялар нафақат мамлакатни ривожлантиришнинг муҳим усули ҳисобланади, балки инсон капитали ва ижтимоий-иқтисодий ривожланиш истиқболларини яхшилашга қаратилган ижтимоий сиёсатдир. Бунинг натижасида инсон капитали такомиллаштирилиб, моддий фаровонлик ва соғлом турмуш тарзига эришилади. Шунинг таъкидлаш керакки, инсон капитали ҳар бир инсоннинг индивидуал капитал шаклидир. Инсон қобилияти, билими, кўникма ва тажрибалари ҳар бир ёш шахнинг шахсий мулки ҳисобланади.



1-диаграмма. Шифокор кўригига бориш сабабларининг тақсимланиши, %.

Респондентларнинг инсон капитали асосини ташкил этувчи таълим соҳасига инвестиция қилиш даражасининг таҳлили бўйича қуйидаги хулосалар ва натижаларга келинди. Бугунги кунда шахс ва оила миқёсида таълимга эътибор қаратилмоқда. Аксарият респондентлар (70,9%) олий таълимнинг аҳамиятини таъкидлаб ўтишди. Шунинг қайд этиш жоизки, олий таълим олишнинг муҳим шартларидан бири оила моддий имкониятларининг етарлигидир.

Мамлакатимизда мактабдан ташқари таълимнинг кенг тарқалган шакли репититорликнинг ривожланганлик даражасини аниқлаш мақсадида ўтказилган ижтимоий сўров давомида респондентлардан фарзандлари қўшимча дарсларга қатнашиши тўғрисида сўралди. Тадқиқотимиз шуни кўрсатдики, мактаб ёшидаги фарзанди бор респондентлар 64%ининг фарзандлари қўшимча дарсларга қатнашади. Ота-оналарининг таълим даражасига кўра, бу кўрсаткич ўрта маълумотлилар орасида 41,2%, ўрта махсус маълумотлилар орасида 80% ва олий маълумотли ота-оналар ўртасида 62%ни ташкил этди. Ўрта махсус таълим даражасига эга бўлган ота-оналарнинг аксарият қисми фарзандларига сифатли таълим беришни, ҳаётда фарзандлари улардан юқори натижаларга эришишини истайдилар. Лекин олий маълумотли ота-оналар орасида бу кўрсаткичнинг нисбатан пастлиги уларнинг фарзандига нисбатан эътиборининг пастлигидан эмас. Фикримизча, бундай оила фарзандлари нисбатан қобилиятли бўлиши ёки фанлар доирасида ёрдамни ота-оналаридан олишлари мумкинлиги ҳисобига бу кўрсаткич нисбатан пастроқ.

Таълим тизими замонавий жамиятда ўзини самарали оқлайдиган социал капитал сифатида эътироф этилади ва унга сарфланган ҳар қанча молиявий харажат узоқ муддатни эгалласа-да, келтирилган натижалар тўла-тўқис ўзини оқлаши маълум бўлди.

Умуман, дунёнинг ривожланган мамлакатларида сўнгги ўн йилликда таълим тизими атом ва электроника, билим ва технологиялар даврида барқарор ри-

вожланишнинг бош омили ва калити эканлиги ҳукуматлар, сиёсий элита ва аҳоли тарафидан чуқур англаб етилгани кузатилади⁸.

Кўпгина ривожланган давлатлар, хусусан, Япония, Малайзия, Сингапур, Жанубий Корея давлатлари ривожланишида таълим тизими ҳал қилувчи аҳамият касб этган. Бугунги кундаги ривожланиш бизнинг ҳам олдимизга ушбу давлатлар сингари меҳнат бозорида талаб катта бўлган соҳалар бўйича кадрлар тайёрлаш масаласини қўймоқда. Ҳозирги даврда жаҳон бозорида шундай касб ва ҳунарлар мавжудки, уларнинг аксарияти университет ва коллежларда эмас, балки оддий ўқув марказларида уч ёки бир йилда эмас, жуда қисқа вақт ичида тайёрланмоқда. Бунга кўплаб мисоллар келтиришимиз мумкин. Масалан, Сингапурда ҳам таълимга иқтисодий тараққиётнинг биринчи галдаги вазифаси сифатида қаралган. Таълим соҳасини ривожлантириш билан боғлиқ масалалар америкача таълим модели билан ўзаро алоқага киришиш йўли орқали ҳал этилди. Гарчи мазкур тизим пуллик бўлса ҳам (Ўзбекистонда мактаб таълими бепул) сингапурликлар нафақат 10 йиллик мактаб таълими, балки малака оширишга қаратилган ишлаб чиқаришга тайёрловчи турли курсларга ҳам алоҳида аҳамият бера бошладилар. Сингапурнинг политехника мактаблари ва коллежларида техника соҳасига оид билимлардан ташқари, графика ва дизайн асослари ҳамда архитектурага оид фанлар ҳам ўқитиб борилган. Таълим ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олиб борилган, асосий эътибор амалиётга қаратилган.

Таълим японлар учун ҳали-ҳануз энг олий қадрият сифатида эъзозланади. Бир замонлар Японияда болаларни ўқимишли қилиш учун кундалик эҳтиёжларга сарфланадиган харажатларни тежаб, пул жамғариш анъанаси мавжуд бўлган. Японлар болаларига пул ва моддий бойликларни эмас, билимни мерос қилиб қолдиришга ҳаракат қилганлар, аниқроғи, болаларга қолдирилиши керак бўлган пулни уларнинг замонавий таълим олишлари учун сарфлаб, шу асосда болаларига мустақил пул топа олиш имконини қолдирганлар. Бу эса уларнинг юксак ижтимоий мавқени

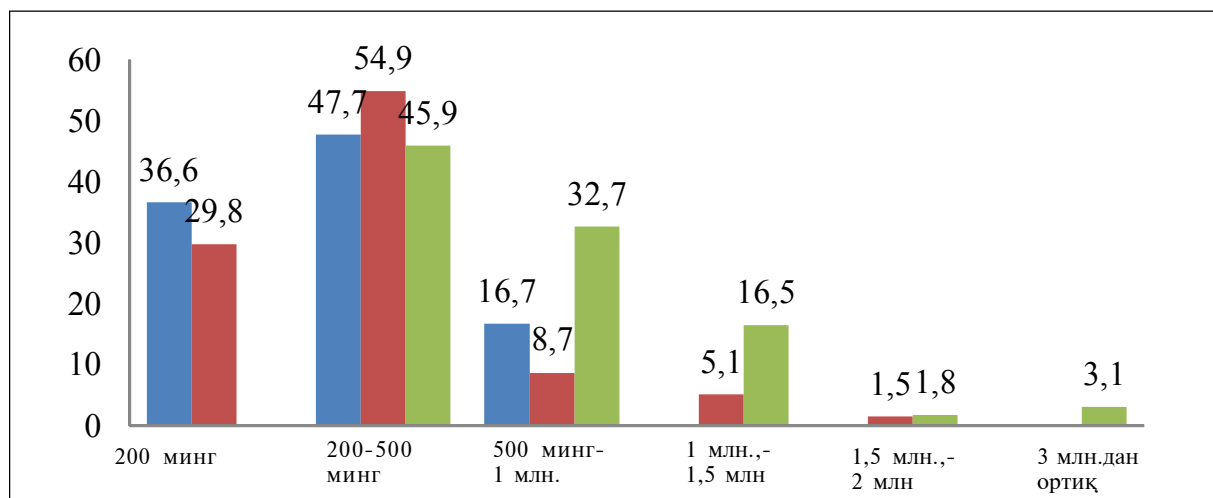
таъминлайдиган давлат лавозимларида фаолият кўрсатишини кафолатлаган. Бугунги кунда Японияда жорий қилинган таълим тизими бутун жаҳонга ўрнатилган бўларли даражада тараққий этган, худди юртимиздаги каби ўз ичига бошланғич ва ўрта таълимни қамраб олувчи мажбурий таълим йўлга қўйилган бўлиб, унда япониялик болаларнинг деярли 100%и қамраб олинган. Уларнинг 96%и эса 2 босқичли мактаб таълимида тахсил олишади. Иккинчи босқични тугатган болаларнинг 60%и таълимни коллеж, институт ва касб-ҳунар билим юртиларида давом эттиришади.

Замонавий япон педагогикасида таълим тизими билан уйғунлашган ахлоқий тарбия тамойили ҳам шаклланиган. Ўрта асрлардаёқ мактабларда амалий этикага эътибор қаратила бошлаган эди. Ушбу мактабларда амалий бошқарув киши қандай бўлиши кераклиги ҳақида тахсил берилар эди. Конфуцийлик ақидалари ва буддизм анъаналари таъсирида таълим тизимига нафақат билим олиш ва ҳунармандчилик кўникмаларини ошириш воситаси, шунингдек, ахлоқий ва маънавий баркамолликни шакллантириш ва шу асосида қатъий интизомлилик фазилатини юзага чиқариш воситаси сифатида қарала бошлади.

Респондентларга: "Ўз билимингиз ва малакангизни оширишда қайси усулни афзал кўрасиз?", деган савол берилди. "Малака ошириш курсларида", деган жавоб таълим соҳасида 27,3%ни ва соғлиқни сақлаш ходим-

ларида 35%ни ташкил этди. Тадбиркорлик соҳасида банд бўлганлар орасида бу кўрсаткич 5,8% ни ташкил этди. Шунингдек, ўрта маълумотли респондентларнинг $\frac{1}{4}$ қисмидан ортиғи ўз малакасини оширишга эҳтиёж сезмаслиги, албатта, бу касбий мансубликдан келиб чиқадиган ҳолат деб баҳоланса-да, салбий тенденция деб баҳолаш мумкин. Бу саволнинг таҳлили натижасида ҳам олий маълумотли инсонларнинг ўзларига ва бошқаларга нисбатан талабчанлиги ўз ифодасини топди. Албатта, қўшимча адабиётларни мутолаа қилиш инсон капиталини ривожлантирувчи омиллардан саналади.

Таҳлиллар шуни кўрсатадики, респондентларнинг 11,9%и, умуман, қўшимча адабиётларни ўқимайди ва 46,4%и доимий равишда ўқийдиганлар таркибида ўрта маълумотларнинг яққол устунлигини кўришимиз мумкин. Шахс даромадларининг даражаси, яъни унинг инсон капиталига инвестиция қилиш имконияти ва даражасини белгилаб берувчи муҳим шартдир. Шу мақсадда респондентларнинг даромадлари ўрганилиб, даромадларни маълум бир чегараларга ажратган ҳолда респондентларнинг у ёки бу гуруҳга тегишлилиги аниқланди. Натижа шуни кўрсатдики, таълим даражасининг ортиши билан даромадларнинг ортиши тенденцияси кузатилди. 3-диаграммада акс эттирилганидек, даромадларнинг ортиб бориши билан олий маълумотли респондентларнинг улуши ортиб бормоқда. Яъни, олий таълимдан қайтим ўз кучини кўрсатмоқда.

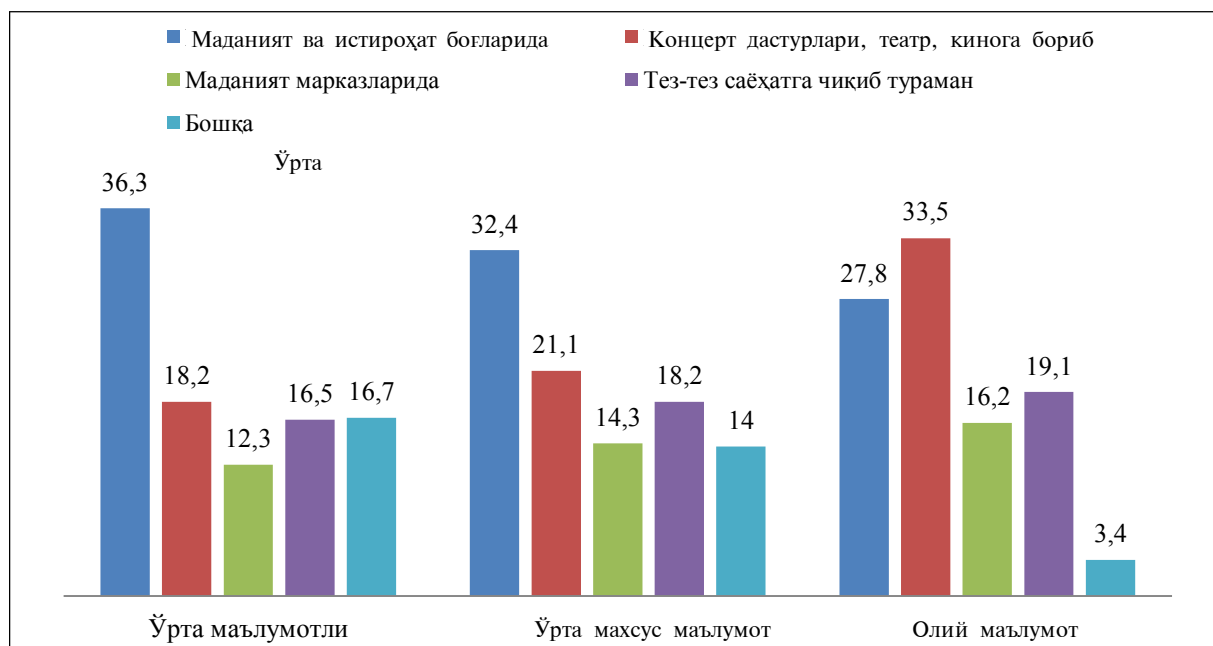


2-диаграмма. Таълим даражасига кўра даромадларнинг тақсимланиши, %да.

Шунингдек, 80%га яқин юқори малакали илмий даражага эга мутахассислар олий маълумотлилар даражасида ўртача даромадга эга. Яъни, олий таълимдан кейинги таълимнинг қайтим нормаси олий таълимга нисбатан пастлигидан далолат беради.

Маданий ҳордиқ ҳам инсонларнинг турмуш тарзида муҳим саналади. Йўқотилган

руҳий, жисмоний ва маънавий капитални, салоҳиятни тиклашда дам олиш муҳим омиллардан биридир. Респондентларга "Жисмоний ва физиологик ҳолатингизни ва маданий эҳтиёжингизни қондириш учун қайси масканларда ўтказасиз?", деган савол билан мурожаат қилдик. 3-диаграммада натижаларни кўришимиз мумкин.



3-диаграмма. "Сиз маданий дам олишни қайси масканларда ўтказасиз?" деган саволга жавобларнинг тақсимланиши, %да.

Ўтказилган тадқиқот натижасида қуйидаги хулосаларга келинди:

- респондентлар орасидаги репродуктив майл ўрта ҳажмдаги оилаларни ташкил этиш даражасида шаклланган. Уларнинг 26,2%и битта, 40,2%и иккита, 25,4%и уч ва 0,2%и тўрт ва ундан кўп фарзанди борлигини билдиришган. Бу ҳукумат томонидан олиб борилаётган она ва бола саломатлигини мустаҳкамлаш борасидаги чора-тадбирларга кўмак сифатида қабул қилиниши мумкин;

- респондентлар орасида ўз саломатлигига эътибор камлиги маълум бўлди. Уларнинг 2/5 қисми у ёки бу даражада спорт билан шуғулланса, 15%игина касалликнинг олдини олиш мақсадида шифокор кўригига бориши аниқланган. Респондентнинг таълим даражаси ошиши билан ўз саломатлигига эътибори ҳам ошиб бориши аниқланди;

- респондентларимизнинг фарзандлари таълимига инвестиция қилишга мойиллиги жуда юқори даражада эканлиги аниқланди;
- таълим даражаси ошиши билан даромадларнинг ошиши тенденцияси аниқланди.

Ўтказилган тадқиқот натижалари олий маълумотли респондентлар инсон капиталига инвестиция қилишга кўпроқ имконият ва майлга эгалиги маълум бўлди. Олий таълимнинг инсон капиталига қайтма таъсири юқори бўлиши аниқланди. Иқтисодий қайтимдан ташқари, турмуш фаровонлиги ва мамлакат ижтимоий, сиёсий ҳаёти таъсири беқиёсдир.

Мамлакатнинг иқтисодий потенциалини ривожлантиришнинг ягона тўғри йўналишларидан бири - инсон капиталини рўёбга чиқаришга асосланган инновацион ривожланиш стратегиясини амалга ошириш.

Тадқиқот давомида инсон капиталининг ривожланиш манбалари ва омилларини унинг ички ва ташқи даражаси юзасидан кенгроқ ўрганиш натижалари шуни кўрсатмоқдаки, инсон капиталига оила даражасидаги инвестицияларга эътиборни кучайтиртириш мақсадга мувофиқ. Чунки инсон капиталининг барча таркибий қисмлари оила ўз фарзандига киритадиган инвестициялар орқали шакллантирилади ва кўпайтирилади. Инсоннинг интеллектуал ва психофизиологик қобилиятларини оилада ривожлантириш унинг келгусида камол топиши ва инсон капитали мунтазам такомиллашиб боришининг пойдеворидир. Бу орада эса, юртимизда "Оила жамият ва давлат ҳимоясида" конституциявий принципи асосида тадрижий истлохотлар амалга оширилмоқда.

Инсон капиталини якка шахс миқёсида олиб қараганда асосий инвестори - мазкур капитал эгасининг ўзи. Инсон капиталига инвестиция киритиш ишонч даражасини ҳам оширади. Ўқимишли инсонлар бошқаларга кўпроқ ишонади, ишонч даражаси баланд бўлган жамият, одатда, нисбатан юқори иқтисодий ўсишга эришади. Мамлакатимизда инсон капиталини ривожлантириш соҳасини оптималлаштириш натижасида янги ижтимоий муҳит, янги маънавий ва ахлоқий қадриятларга асосланган инсон капитали шаклланди.

Инсон капиталини такомиллаштириш, одамларнинг ўзини ўзи баҳолаш кўрсаткичларининг тез ўсаётганлиги, одамларнинг ҳаёт даражаси, аҳолининг иқтисодий-сиёсий тараққиётга ишончи юксалиб, давлат ва фуқаролараро ҳамкорлик даражасининг барқарор ўсаётганлиги ва айниқса, инсон капиталини ривожлантириш борасида дунё мамлакатлари орасидан муносиб ўринга кўтарилмоқдамиз.

Манба ва адабиётлар

1. Бекмуродов М. *Инсон капитали - тараққиёт омили*. - Т.: Маънавият, 2015. 4-бет.
2. Schultz T.W. *The Economic Value of Education*. New York: Colambia University Press. 1963.
3. Mushkin S.J. *Health as an Investment* //

J. of Political Economy. 1962. Vol. 70. N 5. Pt. 2. *Investment in Human Beings*.

4. Grossman M. *On the concept of health capital and the demand for health* / M. Grossman // *Journal of Political Economy*. - 1972. - Vol. 80, Feb.

5. Воронина С.Ю. *Экономические основы функционирования автономных учреждений в сфере услуг здравоохранения: дисс. ... к.э.н.* - Санкт-Петербург: СП ГЭУ. 2014. - 141 с.

6. Ильинский И.В. *Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве*. - СПб.: СПбУЭФ, 1996. - С.127.

7. Мирзиёев Ш.М. *Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. 1-жилд*. - Т.: Ўзбекистон, 2017. - Б. 86-87.

8. Усмонов Б.Ш., Қодиров М.Қ., Элтазаров Ж.Д. *Инсон капиталининг шаклланишида таълим ва илм-фаннинг роли (илмий-оммабон рисола)*. - Самарқанд: СамДУ, 2015. - Б. 36.

9. Coleman J. *Social capital in the creation of human capital* // *American Journal of Sociology*. 1988. Vol. 94. P. 95-121.

10. Сикевич З.В. *Социальная психология этнических отношений*. - СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2008.

11. *Социологический словарь* / Сост. Н. Аберкомби, С. Хилл, С.А. Ерофеева. - Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1997.

Инновацион тараққиёт йўлида инсон капитали ривожланиши жараёнларини оптималлаштириш имкониятлари

Мухриддин Содиржонов,
Наманган давлат университети
мустақил изланувчиси

Аннотация: ушбу мақолада инсон капиталининг ривожланиш жараёнлари социологик жиҳатдан тадқиқ этилган бўлиб, респондентларнинг берган жавоблари таҳлил этилди. Инсон капиталини ривожлантириш жараёнида таълим ва саломатликка, давлат ва жамиятнинг ижтимоий-сиёсий фаолиятининг устувор йўналишларига алоҳида эътибор қаратилган. Инсон капиталининг таркибий қисмларини ривожланти-

ришга қаратилган хулоса ва таклифлар баён этилган.

Калит сўзлар: инсон капитали, этномаданият, этносоциология, инновация, инвестиция, ижтимоийлашув, оптималлашув, таълим-тарбия, маданият, саломатлик, салоҳият, демография.

Возможности оптимизации процессов развития человеческого капитала на пути инновационного развития

Мухриддин Содиржонов,
соискатель Наманганского
государственного университета

Аннотация: в данной статье приводится социологический анализ процессов развития человеческого капитала и анализируются ответы респондентов. В процессах развития человеческого капитала особое внимание уделяется образованию и здравоохранению, приоритетам социально-политической деятельности государства и общества. Представлены выводы и рекомендации по развитию компонентов человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, этнокультура, этносоциология, инновация, инвестиции, социализация, оптимизация, образование, воспитание, культура, здоровье, потенциал, демография.

Opportunities to optimize human capital development processes on the road to innovative development

Mukhriddin Sodirjonov,
Independent Researcher of
Namangan State University

Abstract: this article provides a sociological analysis of human capital development processes and analyzes the responses of respondents. In the process of human capital development, special attention is paid to education and health, the priorities of socio-political activities of the state and society. Conclusions and recommendations for the development of the components of human capital were presented.

Keywords: human capital, ethnoculture, ethnosociology, innovation, investment, socialization, optimization, education, culture, health, potential, demography.

Лола ИНАГАМОВА,
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси доценти в.б.

ДАВЛАТ ХИЗМАТЧИЛАРИ ФАОЛИЯТИ САМАРАДОРЛИГИНИ БАҲОЛАШ: ИЛМИЙ-НАЗАРИЙ ЖИҲАТЛАРИ

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. Инсон ўзи мурожаат қиладиган муассасага, хоҳ у давлат, хоҳ нодавлат ташкилот, борингки, хусусий корхона бўлсин, аввал иши тушган ва хизматидан қониққан ташкилотга мурожаат қилишни лозим топади. Хўш, бу борада давлат хизматлари ва хизматчиларига мурожаатда нималарга таяниш мумкин? Уларнинг бошқарув тизимидаги омилкорлиги ва уни баҳолаш усуллари ишончлими? Ушбу мақоламизда ана шу масалага тўхталиб ўтишни лозим топдик.

Ҳозирда Фарб мамлакатлари ва Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлигидаги мамлакатларда 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. Тол-

мачев, 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 бошқарувида 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 тизimini, яъни президентнинг сиёсий иттифоқчилари ёки қариндошларини маъмурий лавозимларга тасдиқлаш амалиётини алмаштиришга қаратилди. Қонун амалдаги патронаж тизimini давлат аппаратидаги тегишли лавозимларга талабгорларнинг тажрибаси ва билими, малакаси ва компетентлигига асосланган хизмат тизими билан алмаштиришни таклиф қилади¹.

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.

Келинг, 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.

Илмий адабиётларда "давлат хизмати" сўзи, кенг маънода, давлат секторининг тўлиқ ишлашини таъминловчи ва икки асосий вазифа - ташкилий ва ижтимоий хизматни бажарувчи кўп функцияли тизим маъносини англатади. Тор маънода эса, давлат органлари ваколатлари амалга оширилишини таъминлаш бўйича касбий фаолият сифатида белгиланган².

Анъанага кўра, илмий манбалар давлат хизматининг икки турини ажратиб 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 олади³.

Шундай қилиб, давлат хизмати давлат ва жамият тараққиётининг ажралмас қисми бўлиб, улар, албатта, ўз фаолияти самарадорлигини ошириш заруриятини юзага келтиради, бундай ишлар натижаси фақат фуқаролик жамияти манфаатлари ва давлатни мустаҳкамлаш хизматидагина яққол намоён бўлиши мумкин.

Энди, давлат хизматчиларининг фаолияти самарадорлигини баҳолаш масаласига эътибор қаратамиз. Давлат хизматчиларининг самарадорлигини баҳолашга ёндашувлар: давлат бошқаруви соҳасида самарадорлик анъанавий тарзда фаолиятнинг ўзига хос усуллари ва шакллари инкор этадиган ёки тасдиқлайдиган асосий омил ҳисобланади. Шунинг учун ҳам давлат бошқарувини амалга оширишнинг хусусий муаммоларининг аксариятини ҳудудий, марказий ва давлатларaro даражадаги умумий ва долзарб бўлган битта - маъмурий ва давлат бошқаруви тизими-ни самарали ташкил этиш муаммосига бирлаштириш мумкин.

Амалий ва назарий аҳамиятидан келиб чиқиб, "давлат бошқаруви самарадорлиги" тушунчасини концептуаллаштириш, самарадорликни ошириш усуллари ишлаб чиқиш ва уни ўлчаш билан боғлиқ муаммолар деярли барча ижтимоий фанларда батафсил кўриб чиқилади. Бундан ташқари, бу муаммолар алоҳида илмий фанлар (масалан, ижтимоий сектор ёки муниципал менежмент иқтисодиёти) тадқиқотининг асосий предметиға айланди. Бироқ ҳар қандай фан (аниқроғи, муайян илмий парадигма доирасида ишлайдиган ҳар қандай тадқиқотчи) бу муаммоларни маълум бир нуқтаи назардан кўриб чиқади.

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, сермахсул, 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 тугилади. Улардан биз кўриб чиқаётган "давлат бошқаруви самарадорлиги" тушунчасини белгилашда фойдаланиш мумкин. Бироқ "иқтисодий ёки бошқарув самарадорлиги" тушунчаларининг хусусиятларини тўлиқ экстраполяция қилиш (ўтказиш) мумкин эмас⁴.

Таркибий бўлим ёки алоҳида ходим фаолиятининг самарадорлигини аниқлашнинг классик ёндашуви шундан иборатки, кўрсатилган муддатда 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 тутди. 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 вакиллариининг ишларида ҳам кузатиш мумкин.

Шундай қилиб, персоналнинг ишини самарали ташкил этиш назарияси ва ама-

лиётига 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 бифарқлик (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 номақбуллигини 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.Чиапелло 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)⁵.

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 фаолиятида энг юқори самарадорликка эришган ходимларини мукофотлаш амалиёти билан Япония ва АҚШда амалий қўлланишни бошлади⁶.

Россиялик тадқиқотчиларнинг таъкидлашича, Россия Федерациясида самарадорлик кўрсаткичларини баҳолашнинг оммабоп усули 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 таъминлайди⁷.

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 хизматчиларининг фаолияти самарадорлигини баҳолаш давлат органлари учун ҳам, жамият учун ҳам зарур. Самарадорликни баҳолашнинг бундай тури жамиятга давлат муассасалари фаолиятининг сифатини назорат қилиш имконини беради. Самарадорликни баҳолаш масаласи - бошқарув фаолияти ва қабул қилинадиган қарорларни таҳлил қилиш масаласи.

Баҳолаш "самарадорлик мезони" тушунчасининг ўзаги сифатида "қиймат" тушунчасидан олинган атамадир. "Қиймат" у ёки бу ҳодисаларнинг ижтимоий аҳамиятини кўрсатади. Баҳолаш объектлари - бошқарув фаолиятининг турли натижалари: ҳаёт ре-

сурслари, 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-этниқ 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 бормайди. Унинг чегараси - жамиятнинг табиий ўзини ўзи ташкил этиши. Давлат субъектининг жамиятга мақсадли йўналтирилган таъсирини унинг ўзини ташкил этиш хусусиятини амалга ошириш билан бирлаштира олиш қобилияти бошқарув са-

марадорлигининг 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) қийматида 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 эришиш. 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 уларнинг кўплиги ва ягона тизимнинг йўқлигидир. Уларни бири-бирига мослаштиришда ҳам қийинчиликлар мавжуд, чунки турли 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 ҳуқ-атвор қоидаларига риоя қилиш.

Шундай қилиб, давлат хизматчиларининг 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 фаолияти 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 эришилмаган 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, ишончлиги 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 ҳуққининг афзалликлари ва камчиликларини очиқ 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, уларнинг 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 (САК) ташкилотнинг ижро этувчи органи фаолиятининг самарадорлигини аниқлаш учун ишлатиладиган миқдорий баҳолаш мезонларидир. Баҳолаш мезонлари мунтазам равишда (ойлик, чорақлик, ярим йиллик, йиллик) ҳисобланади.

САК тизимини амалга ошириш доирасида ташкилот олдида қўйилган мақсадга эришиш учун ташкилотнинг мавжуд ҳуқуқий актларини таҳлил қилиш ва зарур ҳолларда ўзгартириш керак. Ўзгаришлар доирасида ходимлар фаолияти самарадорлиги баҳоланадиган асосий кўрсаткичлар ва механизмнинг ўзини ишлаб чиқиш керак.

Давлат ҳокимияти органларида кадрлар билан ишлашда қўлланиладиган бошқа усуллардан ҳам фойдаланиш, шунингдек, иқтисодиётнинг хусусий секторидаги фаолият самарадорлигини баҳолаш учун айрим усулларни ўзлаштириш мумкин (лекин давлат хизматининг ўзига

хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда). Самарадорликни баҳолаш усулларининг барчасини самарали қўллаш учун баҳоланадиган ахборотни йиғиш, қайта ишлаш ва таҳлил қилиш учун масъул бўлган давлат ҳокимияти органларининг кадрлар бўлинмалари фаолияти ва тузилишини такомиллаштириш талаб этилади.

Манба ва адабиётлар

1. Всемирная история. Оксфордская иллюстрированная энциклопедия. - М.: Весь мир, ИД "Инфра-М", Oxford University Press. Гарри Джадж. 2003.

2. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба: учебник / В.Д. Граждан. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: КНОРУС, 2007. - 496 с.)(2007).

3. 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. (Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.10.2019 й., 06/19/5843/3900-сон)

4. Buleca J., Mura L. Quantification of the efficiency of public administration by data envelopment analysis // Procedia Economics and Finance. 2014. N 15. -P. 162-168.

5. Парментер Д. Ключевые показатели эффективности: разработка, внедрение и применение решающих показателей. - М.: Олимп-Бизнес, 2013. - 288 с.

6. Государственное управление и политика: учеб. пособие / Г72 Под ред. Л.В.Сморгунова. - СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2002. - 564 с

7. Ўша манба.

Давлат хизматчилари фаолияти самарадорлигини баҳолаш: илмий-назарий жиҳатлари

Лола Инагамова,
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси доценти в.б.

Аннотация: мақолада "давлат хизмати" тушунчаси ва унинг турларига изоҳ берилди, шунингдек, давлат хизматчиларининг самарадорлигини баҳолашга ёндашувлар, турли мамлакатлар олимларининг фикрлари таҳлил қилинади. Давлат хизматчиларининг фаолияти 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.

Оценка эффективности деятельности государственных служащих: научно-теоретические аспекты

Лола Инаганова,
и.о. доцента Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан

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 разъясняется понятие "государственная служба", а также приведены основные

подходы, критерии и методы оценки эффективности государственных служащих согласно научной и учебной литературы.

Ключевые слова: государственное управление, государственная служба, государственный служащий, ключевые показатели эффективности, критерии социальной и технической эффективности.

Evaluation of civil service activity effectiveness: scientific and theoretical aspects

Lola Inagamova,
Acting associate professor of the Academy of Public Administration under the President of the Republic Uzbekistan

Abstract: improving the system and mechanisms of civil service is currently impossible without a science-based approach, as well as national and international experience in this area. This article explains the concepts of "civil service", and also gives the main approaches, criteria and methods for assessing the effectiveness of civil servants according to scientific and educational literature.

Keywords: public administration, civil service, civil servant, key performance indicators, criteria for social and technical effectiveness.

Нозимахон МИНГБАЕВА,

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси таянч докторанти

ДАВЛАТ БОШҚАРУВИДА ЖАМОАТЧИЛИК ФИКРИНИНГ РОЛИ: ЎТМИШ ВА ҲОЗИРГИ КУН

Маълумки, ҳар бир даврда инсонларнинг турмуш тарзи, яшаш шароити, ҳаётга бўлган қизиқишлари ва бошқа кўрсаткичлар ўзига хос хусусияти ва аҳамиятли жиҳатлари билан ажралиб туради. Бу даврларда уларнинг ижтимоий ҳаётидан келиб чиқиб, жамоатчилик фикрига доир мулоҳазаларидан ўша даврдаги ижтимоий - сиёсий ҳолатлардан хабардор бўлинган.

Ўзбекистон Республикаси Президенти-нинг 2020 йил 24 январдаги Олий Мажлисга Мурожаатномасида "Жамият - ислохотлар ташаббускори" ва "Жамоатчилик маъқул деса - маъқул, номаъқул деса - номаъқул бўлади"¹, деб билдирган фикрларидан ҳозирги кунда жамоатчилик фикрига катта эътибор қаратилиб келаётганини ва давлат бошқарувини фаоллаштиришда сиёсий аҳамият касб этаётганини англаш мумкин.

Шунингдек, тарихдан маълумки, жамият ҳозирги кунга қадар ижтимоий зиддиятлардан чиқиб, ўзининг тараққиётига эришиб келмоқда. Асрлар давомида мамлакатларнинг ижтимоий-сиёсий тизими барқарорликка эришиб ёки таназзулга учраб, мустақил ва мустамлака мамлакатларга айланган. Яна шуни айтиб ўтиш жоизки, бундай ҳолатларнинг аксарияти жамоатчиликнинг давлат бошқаруви натижасида бўлган ижобий ва салбий фикрлари натижасида юз берган. Шу билан бир қаторда, ижтимоий ҳаётни ривожлантиришга ва уни бошқаришга интиланган мутафаккирлар ҳар бир даврда ва жамиятда бўлган ва уларнинг жамоатчилик фикрига нисбатан билдирган қарашларини ҳозирда кўришимиз мумкин.

Инсонлар бор экан, улар доимо турли мақсадларда ўзаро бирлашиб, бир гуруҳ бўлиб фаолият юритишини кузатамиз ва шу тариқа уларда умумий мақсадга элтувчи жамоатчилик фикри туғилади. Биз, аслида, жамоатчилик фикрини "жамоа", "жамоатчилик", "фикр" тушунчаларининг узвий мантикий уйғунлашуви натижасида теран ва тўғри англаб олишимиз мумкин.

Жамоа бир мақсадда бирлашган гуруҳ ёки инсонлар йиғини бўлиб, жамоа ичида жамоатчилик ҳаракатлари ва қарашлари пайдо бўлади. Ўзаро баҳс, муҳокама, тасаввур, ишонч ва эътиқод натижасида фикр ҳосил бўлиб, бир мақсад кўзланган, ижтимоий ҳаётни ва турмуш тарзини яхшилаш натижасида "Жамоатчилик фикри" вужудга келади ва яна шуни айтиб ўтиш жоизки, жамоатчилик назариясига доир умумий қарашлар йўқлигини ҳам эътироф этиш жоиз.

Машҳур файласуф Гегель фикрича, жамоатчилик фикри - халқ истайдиган нарсани билишнинг ноорганик услуби, жамоатчилик фикрида ҳамиша ҳақиқий бўлмаган нарсалар чатишиб кетса-да, у ҳар бир даврда катта кучга эга бўлиб келган².

Хусусан, қадимги даврларда кўҳна Эллада ва Рим мамлакатлари сиёсий бошқарувида жамоатчилик муҳим ўрин тутган бўлса-да, қадимги Эллада мамлакатаида бу масала бўйича кўпроқ дифференциал ёндашув устунлик қилган. Халқ фикри деганда, зодагонлар, аскар бошлиқлари, шаҳарликлар, озод афиналиклар фикри назарда

тутилган ва у периферия, полислар ёхуд плебейлар ва қўллар фикридан кескин фарқ қилган. Шу сабабли "жамоатчилик" атамаси қадимги Юнон ва Рим давлатларида "эл-халқ мақсад-истаклари", Олмония, Фарангистон ва Англияда "омма хоҳиш-иродаси", Польша ва Чехословакияда "гуруҳ", Россияда "йигин фикр-ёди" маъноларида тушуниб келинган. Ҳар бир мамлакатнинг ижтимоий бошқарув тизимидан келиб чиқиб, жамоатчилик фикрига гоҳ салбий, гоҳ ижобий талқин бериб келган ва яна шуни таъкидлаб ўтиш жоизки, жамоатчилик фикри қадимда барча мамлакатларда катта аҳамиятга эга бўлган. Чунки оломоннинг давлат бошқарувига қарши фикри уларнинг фожиавий барҳам топишига, ўзаро бирдамликни йўқотишга, душман мамлакатлар томонидан бўйсундирилишига асос бўлган.

Шунингдек, Шарқ халқларининг ҳаётга бўлган социологик қарашлари мазмун-моҳиятига кўра, Ғарб социологларининг ижтимоий ёндашувларидан фарқ қилади. Қадимги Шарқ кишиси учун "ўзликни англаш", "маънавий комилликка эришиш", "озодлик" тушунчалари моддий бойликдан воз кечиш, ташқи дунё ташвишларини инкор этиш, ўзликда сокинлик топишга интилиш ҳаракатларидан иборат.

Шарқ кишиси учун индивидуализм ҳамиша ҳалоқат, жамоада уйғунлашув эса сокинлик ва беҳавотирлик омили бўлиб келган. Жамоавий хавфсизликни таъминлаш эҳтиёжи Шарқда жуда қадимги даврлардаёқ давлатчилик тизимларини таркиб топтирган. Шунингдек, Шарқда иқтисодий мураккабликлар, иқлим, сув муаммоларининг кескинлиги, қишлоқ ҳўжалиги маҳсулотларининг фақат суғориш воситаси ёрдамида етиштирилиши, уларни сақлаш масалалари муайян марказлашган идора тизимларини таркиб топтириш ҳамда бошқариш заруратини кун тартибига чиқарган ва шу сабабли қадимги даврда Шарқ мамлакатларининг бир қисмида ҳукмдор сифатида нарсаларга сиғиниб, улардан на-

жот олишган ва Миср, Месопотамия, Хитой давлатларида давлат бошқарувчиси образи худо кўринишида талқин этиб келинар эди. Фиръавн ва подшоҳлар ҳукми нафақат жамиятга, балки табиатга ҳам таъсир эта олувчи куч сифатида тушунилган.

Ислом динининг Осиё давлатларига кириб келиши Мовароуннаҳр ҳудудида яшовчи аҳолининг ижтимоий жараёнларга муносабати ва мулоҳаза юритиш тарзига бевосита таъсирини кўрсатган. Шунингдек, Мовароуннаҳрнинг кўп минг йиллик тарихида жамоатчилик назарияси муқаддас қадриятлардан саналиб, инсоннинг жамоа билан муносабатларида бирламчи ўрин тутиб келган. Жамоатчилик фикри инсоннинг баркамол бўлиб етишишида муҳим ўрин эгаллаган. Шахснинг дунёга келишидан бошлаб, бутун ҳаёти давомида атрофдагиларнинг таъсири юқори бўлиб, унинг ижтимоийлашувида жамоа томонидан эътироф этилган тартиб-қоидалар, тузуклар, қонунлар, урф-одатлар ва анъаналар, уларнинг хатти-ҳаракатлари, ўй-фикрлари, орзу ва режаларини муайян мақсадлар сари йўналтириб туришга ва бирдамликка чорлаган. Жамоатчилик фикрининг Мовароуннаҳр давлатларида устун мавқега эгаллиги туфайли шахс ва жамият муносабатларида "жамоатчилик" тушунчасини эл, халқ, кўпчилик маъносида тушуниш, "фикр" тушунчасини эса ёндашув, нуқтаи назар маъносида англаш имконини беради. Шуни таъкидлаб ўтиш жоизки, жамоатчилик фикри халқ томонидан мамлакатнинг равнақи ва эртанги кунини кўзлаб билдирилган мушоҳада, мулоҳаза ва қарашларни қамраб олган.

Мовароуннаҳр жамоатчилик фикри тарихини ўрганишда Абу Мансур ал-Мотуридийнинг ўрни беқиёсдир. Исломдаги суннийлик асосидаги катта йўналишни ташкил этувчи Мотуридия мактабининг асосчиси Абу Мансур ал-Мотуридий асарларига нафақат диншунослик, балки жамият, жамоа, ижтимоий жараёнлар, ҳусусан, шахс ҳақидаги таълимот сифатида ёндашиш, уларни Мовароуннаҳр халқлари ҳаёт тарзи, менталитетига мувофиқ келувчи, уларни ғоявий, эътиқодий яқдил-

ликка ундовчи яхлит илмий социологик концепция сифатида баҳолаш ва ҳар томонлама ўрганиш мақсадга мувофиқдир. Инсон шахси ва мавқеи масаласи, уни турли ижтимоий-сиёсий, керак бўлса, диний таъйиқлардан ҳимоя қилувчи Ал-Мотуридийнинг "Мурсавии мувозанат" концепциясини, исломни англаш жараёнларидаги ижобий жиҳатлар йиғиндисинигина эмас, балки Мовароуннаҳрдаги реал ижтимоий-сиёсий муҳит, халқ турмуш тарзи, менталитети, бой маданий-тарихий тажрибаси билан бойитилган инсоний ёндашувлар синтези, деб баҳолаш мақсадга мувофиқдир. Ал-Мотуридий жамоа ва жамиятнинг воқелик моҳиятини рамзларда талқин этишга диққатни қаратади. Инсоннинг интеллектуал камолоти, шартлилик, рамзларга кўчиш даражасига, ўзликни нечоғлик мавҳумлаштиришга боғлиқлигини, бу эса, ўз навбатида, моҳиятини шунчалар тўғри англаш имкониятини беришини асослаб беради.

Мовароуннаҳрда табиат ва жамиятни социологик англаш ва ўрганиш улуг мутафаккир — Ал-Форобий томонидан жиддий кенгайтирилди. У Абу Мансур ал-Мотуридий томонидан илмий теологик жиҳатдан асосланган инсон эрки назариясини янада ривожлантирди. Мутафаккир ўзининг "Фозил одамлар шахри" асарида инсонлик моҳияти ўзликни англашдан бошланиши, фозил шахс, воқеа ва ҳодисаларнинг моҳиятини идрок эта билишини, моҳиятга интилиш ҳақни таниш эканлиги, инсонга берилган руҳ ақлни ривожлантиришга, унга қувват бағишлашга масъул илоҳий куч эканлигини, ақл эса инсон томонидан нарсаларни моҳиятан танилаб фарқлашга кўмак беришини асослаб беради.

Бундан ташқари, Абу Наср Форобийнинг "Фозил шаҳар аҳолисининг маслағи" рисоласида жамият барқарор тараққий этишида жамоанинг роли ва аҳамияти ҳақида айтиб ўтган: "Ҳар бир инсон ўз табиати билан шундай тузилганки, у яшаши ва олий даражадаги етукликка эриш-

моғи учун кўп нарсаларга муҳтож бўлади. Одамзод ёлғиз ўзи бундай нарсаларга эриша олмайди ва уларга эга бўлиш учун инсонлар жамоасига эҳтиёж туғилади. Шу сабабдан яшаш учун зарур бўлган нарсаларни бир-бирига етказиш керак"³. Унинг бу фикрларидан шунинг англаш мумкин, яъни жамият бошқарувидаги муаммоларни бар-тараф этишда жамоатчилик фикри қонуниятлари муҳим ўрин эгаллаши аҳамиятлидир. Умуман олганда, у вақтларда аҳолининг ижтимоий ҳаётида, фаолиятида ва ахлоқий меъёрлари асосида жамоатчилик фикри шаклланиб келган.

1072 йилда Маликшоҳ саройида вазирлик қилган Низомулмулкнинг фикрлари ҳам эътиборга моликдир. Олим ва шоир Умар Хайём билан маслакдош бўлган Низомулмулк "Сиёсатнома" асарида шундай ёзган: "...заруруат бўлмаса, олий мажлисдан ҳеч нима ёзилмайди. Фармоннинг ҳурмати ва куч-қуввати шундай бўлиши керакки, ижро этилмагунча уни ҳеч ким қўлидан қўймасин"⁴. Демак, бу қадим сиёсат замирида ҳам жамоатчилик билан алоқаларнинг ўзига хос жиҳатлари акс этган. Подшо амрига муносабатлар ўрганилган ҳамда унинг ижроси назорат қилинган. Бу қимматли фикрлар бугунги кунда ҳам аҳамиятини йўқотгани йўқ⁵.

Бу каби ўлкамизда ижод қилган алломаларимизнинг сони ва уларнинг тарихга татигулик ишлари ҳамда билдирган фикрлари ҳозирги кунга қадар ҳам жамият бошқарувида ўрганиб келинмоқда. Бобокалонимиз Алишер Навоийнинг асарларидаги ҳукмдорларга қаратилган жумлаларда доимо халқнинг ташвиши ва уларнинг турмуш тарзини яхшилашга йўналтирилган ўғитлар келтириб ўтилган. Шунингдек, Навоий асарларида биз жамоатчилик фикрига бўлган эътиборни, ўша вақтдаги замондошларнинг кечинмалари ва ижтимоий бошқарувнинг қанчалик аҳамият касб этишини ҳам билиб оламиз.

Шу тариқа жамоатчилик фикрига бўлган эътибор ривожланиб, унга бўлган қизиқишлар ортаверди. ХУІІІ аср сўнгига келиб, Англияда шахс эркинлиги ва озод-

лигининг амалда таъминланиши "жамоатчилик фикри" тушунчасининг кенг омалашishiга олиб келди. Шахс эркинлиги ва озодлиги расман тасдиқланганидан сўнг шахслар ўз нуқтаи назарини ошкора изҳор этишлари қонун томонидан белгилаб қўйилди. Бу эса ижтимоий ҳаётда турли хил сиёсий оқимлар, партиялар, уюшмалар ва жамиятда фаол фуқаролик жамияти институтларининг шаклланишини тезлаштириб юборди. Яна шуни таъкидлаш жоизки, жамоатчилик фикрини эркинлаштириш, жамият ва давлат ўртасида тўсиқ бўлмаслиги мақсадида доимо курашлар бўлиб ўтган.

Шундай қилиб, жамоатчилик фикрининг аҳамияти шундаки, унинг ривожланиши натижасида ижтимоий онгнинг ахлоқ, сиёсат, санъат, дин сингари шаклларида ҳам у яхлит намоён бўлади. Яна шуни айтиб ўтиш жоизки, азал-азалдан Шарқда фикрлар хилма-хиллигига эътибор қаратиб келинганлигини бир қанча ўзбек мақолларидан ҳам кўриш мумкин. "Кўпдан кўп фикр чиқади", "Маслаҳатли тўй тарқамас", "Етти ўлчаб, бир кес", "Оталар сўзи -ақлнинг кўзи" сингари мақоллар замирида фикрлашиш, ахборот алмашиш, маслаҳатлашиш каби маънолар ўз аксини топган бўлиб, бу Шарқ мамлакатлари учун жамоатчилик фикрининг нақадар аҳамиятли эканлигининг ифодасидир.

Юртимизда ижтимоий муносабатлар қадимда қай даражада аҳамият касб этганлигини Нажмиддин Комиловнинг қуйидаги фикрлари ҳам исботлайди: "Ўзбекистонда Европа демократик давлатларига хос хусусиятлар билан бирга, Шарқ давлатчилигининг бизнинг халқимиз руҳиятига хос ва мос тажрибаларини сақлаб қолиш мақсадга мувофиқ"⁶. Демак, мамлакатимизда бошқарув тизимига доир янгиликлар ёки ўзгаришлар, авваламбор, жамоатчилик назоратидан ўтади, сўнгга эса анъаналаримизга хос, урф-одатларимизга мос равишда, минталитетимизни ҳисобга олган ҳолда жорий этилади.

Ҳозирги кунда мамлакатимиз раҳбари томонидан амалга оширилаётган ишлар-

нинг барчасида жамоатчилик фикри билан жамоатчилик назоратини ўрнатишга алоҳида эътибор қаратилган. Барча давлат бошқаруви органлари томонидан бажарилаётган вазифалар жамоатчилик назорати остида ва улар билдирган фикрлар раҳбар ходимларни баҳолашда муҳим ўринга эга. Барча бўлаётган ижтимоий воқеаларга, турли гуруҳлар, ташкилотлар ва баъзи бир шахсларнинг фаолиятига бўлган яширин ёки ошкора фикрлар ҳозирда фуқаролик жамияти институтлари томонидан ўрганиб чиқилмоқда. Ва муайян ижтимоий муаммоларни ечиш ёки инкор этишда муҳим ўрин эгаллайди. Парламент томонидан чиқарилаётган қарорлар, фармонлар ёки уларга киритилаётган ўзгаришлар жамоатчилик муҳокама-сига қўйилиб, сўнгга шахслар, ижтимоий гуруҳлар ва фуқаролик жамияти институтларининг билдирган муносабатларидан кейин тасдиқланиши аҳамиятлидир.

Бугунги кунга келиб, мамлакатимизда ушбу мезоний тушунчаларни такомиллаштириш бўйича бир қатор ишлар олиб борилмоқда. Бунга мисол қилиб, Ўзбекистон ўз мустақиллигига эришган йилдан то ҳозирги кунга қадар фуқаролик жамияти институтларининг фаоллигини ошириш ва тизимлаштириш бўйича бир қанча ҳуқуқий механизмлар яратилди. Ўзини ўзи бошқариш институтлари, яъни "Ижтимоий фикр" Республика жамоатчилик фикрини ўрганиш маркази, "Ўзбекистон ёшлар иттифоқи", Ўзбекистон Хотин-қизлар қўмитаси, "Соғлом авлод учун", "Нуроний" жамғармалари, "Ижод" фонди, маҳалла фуқаролар йиғинлари, Нодавлат нотижорат ташкилотлари миллий ассоциацияси ва бошқа жамоат ташкилотларининг фаолияти асосида жамоатчилик фикрини шакллантиришга қаратилган ислохотлар олиб борилмоқда⁷.

Хулоса қилиб айтганда, индивиднинг фикри жамоатчилик фикри билан монандлиги деганда, шу жамиятда инсонлар ҳақ-ҳуқуқлари тўлиқ ҳимояланганлигини ва жамиятнинг барқарорлигини англашимиз мумкин. Шунингдек, жамоатчилик фикри негизида фуқароларнинг мақсади бир йўналишга йўналтирилгани ва ҳар тарафлама шахслар мустаҳкам таяна оладиган

жамият эканлиги билан алоҳида эътибор-лидир. Жамият билан давлат ўртасидаги бошқарув табиий, холис ва умумий мақсадга йўналтирилган бўлса, жамоавий фикр шунчалик кучли ва яхлит мазмунни ташкил этади. Юқоридаги фикрлардан шуни хулоса қилиш мумкинки, ҳамма жамиятда мустақкам жамоатчилик фикри шакланган бўлса, жамият унинг асосида ривожланади ва тараққий этади. Амалда бунга таъминлаш учун:

биринчидан, жамиятда жамоатчилик фикрини шакллантириш ва ривожлантиришда оммавий ахборот воситалари, радио, телевидениеда жамоатчилик ташкилоти ва фуқаролик институтлари томонидан олиб борилаётган ишлар ёритиб борилиши, аҳолини улардан хабардор этиш керак;

иккинчидан, ҳозирги кунда мамлакатимиз Президентини томонидан фуқаролик жамияти институтларига берилаётган имконият ва шарт-шароитлардан унумли фойдаланиб, ижтимоий муаммоларга ечим топиш учун маҳаллий Кенгашлар ёрдамида фойдаланиш, сиёсий даражага кўтариш ва давлат бошқаруви органлари фаолиятида жамоатчилик назоратини ўрнатиш имкониятларидан фойдаланиш лозим;

учинчидан, ёшларимизга мустақил давлатчилигимизда эришилаётган эркин фикр, жамоатчилик назоратининг келажакка таъсири тўғрисида мактабдан токи олий ўқув юртига қадар таҳсил олаётган ўқувчиларга қисқа курслар ўтиб борилиши, жамоатчилик назоратида уларнинг фаоллигини ошириш учун ёшлар масалалари бўйича фуқаролик жамияти институтлари томонидан давлат дастури бўйича концепциялар ишлаб чиқилиши керак;

тўртинчидан, бугунги кунда жамият аҳолисининг кўпчилиги қисми Интернетдан фойдаланаётгани боис, блогерларнинг маълумотлари ижтимоий бошқарувда жамоатчиликнинг фикрига катта аҳамият бериб, кайфиятига етарлича таъсир ўтказа олади. Фуқаролик жамияти институтларидан бири бўлган блогерлар фаолиятдан оқилона фойдаланиш орқали давлат ва жамият ўртасидаги тафовутни қисқартиришга эришилади. Шу сабабли блогерлар фао-

лиятдан унумли фойдаланиш ижтимоий бошқарувда ижобий натижа беради.

Манба ва адабиётлар

1. *Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 2020 йил 24 январь. www.lex.uz*
2. *Шайманова А.Э. Жамоатчилик фикри: мазмуни, шаклланиши, мантиғи // file:///C:/Users/User/Downloads/zhamoatchilik_fikri_mazmuni_shakllanishi_mantigi%20(4).pdf*
3. *Буюк сиймолар, алломалар. - Т.: Шарқ, 1995. 38-бет.*
4. *Низомулмулк. Сиёсатнома ёки сияр улмулк. - Т.: Адолат, 1997, 77-бет.*
5. *Эшбеков Т. Жамоатчилик билан аҳолилар ва реклама. Ўқув қўлланма. - Т.: ЎзМу, 2019.*
6. *Комилов Н. Вазир қандай бўлиши керак? // Раҳбар ва ходим. - Т.: Академия, 1998, 58 бет.*
7. *Язданов У. Жамоатчилик фикри ва ижтимоий тараққиёт // http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2367*
8. *Тард Г. Общественное мнение и толпа. - М.: 1905.*

Давлат бошқарувида жамоатчилик фикрининг роли: ўтмиш ва ҳозирги кун

Нозимахон Мингбаева,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
ҳузуридаги Давлат бошқаруви
академияси таянч докторанти

Аннотация: ушбу мақола, ижтимоий бошқарув жараёнларида жамоатчилик фикрининг муҳим ўрин тутиши, шунингдек, аجدодларимиздан қолган давлат бошқаруви, жамият тўғрисидаги мулоҳазалар ва ҳозирги кунда жамоатчилик назорати бўйича сиёсий аҳамиятга эга бўлган масалаларни қамраб олади.

Калит сўзлар: жамоа, жамият, жамоатчилик, жамоатчилик фикри, жамоатчилик назорати, ижтимоий бошқарув, фуқаролик жамияти институтлари.

**Роль общественного мнения
в государственном управлении:
прошлое и современность**

Нозимахон Мингбаева,
*базовый докторант
Академии государственного управления
при Президенте Республики Узбекистан*

Аннотация: в этой статье описывается, как общественное мнение играет важную роль в процессах социального управления. Обсуждаются ценности и ключевые идеи наших предков по государственному управлению, а также политические задачи общественного контроля.

Ключевые слова: сообщество, общество, общественность, общественное мнение, общественный контроль, социальное управление, институты гражданского общества.

**The role of Public opinion in
Public Administration:
Past and Present**

Nozimakhon Mingbayeva,
*doctoral student of the Academy of
Public Administration under
the President of the Republic of Uzbekistan*

Abstract: this article describes how public opinion plays an important role in social management processes. In addition, the article analyzes the political affairs of our ancestors, their views on society and the politics that currently hold public control.

Keywords: community, society, community, the public, public opinion, public control, social management, civil society institutions.

**Иқтисодий соҳани ривожлантириш истиқболлари / Перспективы развития
экономической сферы / Perspectives of economic sphere development**

Саидахроф ГУЛЯМОВ,

академик, иқтисод фанлари доктори,

Тошкент давлат иқтисодиёт университети

Равшан АЮПОВ,

техника фанлари доктори,

Тошкент давлат педагогика университети профессори

Ибодулло Хотамов,

иқтисод фанлари номзоди,

Тошкент давлат иқтисодиёт университети доценти

**РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ СОҲАСИДА КАДРЛАР
ТАЙЁРЛАШНИНГ ДОЛЗАРБ ЙЎНАЛИШЛАРИ**

Сўнгги икки йил давомида мамлакатимизда рақамли иқтисодиётни ривожлантириш бўйича изчил чора-тадбирлар амалга оширилиб, давлат органлари ва бошқа ташкилотларда электрон ҳужжат алмашинуви ҳамда жисмоний ва юридик шахсларга хизмат кўрсатиш учун электрон тижорат тизимлари босқичма-босқич жорий этилмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг 2020 йил 24 январдаги Олий Мажлисга Мурожаатномасида мамлакатимизда илм-фанни янада рақамли топтириш, ёшларимизни чуқур билим, юксак маънавият ва маданият эгаси этиб тарбиялаш, рақобатбардош иқтисодиётни шакллантириш борасида бошланган ишларни жадал давом эттириш ва янги, замонавий босқичга кўтариш мақсадида 2020 йилга "Илм, маърифат ва рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йили", деб ном берилиши бежиз эмас¹.

Айрим рақамларга эътибор қаратсак: бугунги кунда дунё аҳолисининг 4,2 миллиарддан ортиғи Интернет тармоғидан фойдаланади², келгусида 65 фоиздан ортиқ мактаб битирувчилари бугунги кунда мавжуд бўлмаган касбларда фаолият кўрсатади³, ҳозирда мавжуд бўлган ахборот маълумотларининг 90 фоизи охириги икки йилда яратилган⁴, иш билан банд бўлган аҳоли-

нинг атиги 2 фоизи ахборот технологиялари соҳасига тўғри келмоқда⁵.

Шуни эътироф этиш жоизки, рақамли иқтисодиётни ривожлантириш кўп жиҳатдан шу соҳани биладиган, махсус кўникма ва малакаларга эга бўлган мутахассисларга боғлиқ бўлади. Шу нуқтаи назардан қараганда, ушбу мақолада соҳани ривожлантириш борасидаги мавжуд муаммолар, уларни бартараф этиш борасида амалга оширилиши лозим бўлган вазифалар таҳлил қилинади. Рақамли технологиялар салоҳиятини тўлиқ очиб бериш ва аҳоли орасида меҳнат бозорида зарур бўлган кўникмаларни, жумладан, рақамли иқтисодиёт ривожланишида муҳим омил саналган рақамли саводхонликни ривожлантириш долзарб масалалардан бири ҳисобланади.

Шубҳасиз, рақамли технологияларни жорий қилиш барча иқтисодий жараёнларни тезлатиш имконини беради, аммо бу жараёнларнинг тезлашуви оқибатида мамлакатда қандай ўзгаришлар рўй бериши - иқтисодиётнинг гуллаб-яшнаши ёки таназзулга юз тутиши, шак-шубҳасиз, инсон капиталининг ривожланиш векторига боғлиқ бўлади. Иқтисодиётни рақамли ўзгартириш (digital transformation) даврида ҳамда ахборот қиймати шиддат билан ўсиб бораётган бир пайтда, жамият туб ўзгаришларни ўз бошидан кечирмоқда. Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, рақамли иқтисодиётда мамлакатнинг асосий активи ин-

сон капитали ва унинг сифати бўлади, яъни янги технологиялар соҳасида чуқур билимларга эга, уларни ҳаётга татбиқ эта олишга қодир, эски нарсаларни такомиллаштириш оладиган мутахассислар асосий куч ҳисобланади. Бу нуқтаи назарни, Давос иқтисодий форуми асосчиси ва президенти Клаус Шваб рақамли иқтисодиётда асосий ишлаб чиқариш омили барибир капитал эмас, балки кадрлар салоҳияти бўлишини асослаб берган⁶. У ўз фикрини келажак оламда нафақат тўртинчи саноат инқилоби билан, балки технологиялар билан боғлиқ бўлмаган омиллар, жумладан, демографик муаммолар, геосиёсий ўзгаришлар ва янги ижтимоий-маданий меъёрлар билан ҳам асосланадиган янги ихтисосликлар ва касблар пайдо бўлиши билан изоҳлайди. Шу сабабдан инсон капитали мавжудлиги эмас, балки айнан чуқур билимга эга кадрлар тақчиллиги инновацияларни, рақобатбардошликни ва ўсишни чегаралаб турадиган чеклов ҳисобланади. К.Швабнинг қайд этишича, кўрсатилган муаммолар "кадрларнинг юқори малакаси" тушунчасининг ўзини тўртинчи саноат инқилоби нуқтаи назаридан қайта кўриб чиқишга мажбур қилади. Малакали меҳнатнинг анъанавий таърифлари юқори даражадаги маълумот ёки ихтисослашган маълумот мавжудлиги ҳамда экспертлик соҳаси ёки касб доирасида белгиланган хусусиятлар тўплами мавжудлигига асосланади. Технологияларнинг жадал тараққиётини ҳисобга олган ҳолда тўртинчи саноат инқилоби ходимларнинг доимий мослашувига ҳамда турли нуқтаи назардан янги кўникмалар ва ёндашувларни ўзлаштиришга алоҳида эътибор қаратади. Бу жараёнлар анча оғриқли бўлса-да, аммо рақамли иқтисодиётнинг ривожланишига муқаррар равишда ҳамроҳлик қилади.

Ўзбекистон Республикаси ҳукумати учун рақамли иқтисодиёт дастурини тўғри тузиш ва уни муваффақиятли амалга ошириш жиддий масала ҳисобланади, чунки бу соҳада ортда қолиш жаҳон иқтисодиёти янги трендларига мувофиқ равишда, мамлакатни рақобатбардошликни йўқотишга маҳкум қилади ва узоқ муддатли салбий оқибатларга олиб келади. Айнан давлат барча манфаатдор томонлар (давлат, ҳукумат

органлари, бизнес, фуқаролик жамияти ва илмий-таълим жамиятлари) вакиллари рақамли иқтисодиётни яратиш ва ривожлантиришга жалб қилган ҳолда рақамли иқтисодиётни оптимал бошқариш механизмини яратиши лозим. Рақамли иқтисодиёт дастури бир қанча йўналишларнинг амалга оширилишини кўзда тутиши зарур, аммо бунда асосий йўналишлардан бири - таълим бўйича рақамли иқтисодиёт фани билан боғлиқ соҳаларда қандай амалий ишлар амалга оширилиши зарурлиги масаласи ҳозирча пухта кўриб чиқилмаган. Ўйлаймизки, рақамли иқтисодиётнинг энг асосий чора-тадбири соҳада малакали кадрлар тайёрлаш ва рақамли ахборот инфратузилмасини яратиш бўлиши ҳам мумкин. Шунинг учун ҳам таълим бўйича йўл ҳаритаси тайёрлаш катта қизиқиш уйғотади ва бунда қийинчиликларга ҳам дуч келишимиз мумкин.

Рақамли инновацион секторда ишлайдиган техник ва бошқарув кадрлари ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, ўзига хос тарзда тайёрланишлари лозим, айниқса, давлат ва бизнес кесипида бу катта аҳамиятга эгадир. Бундай жойларда фақатгина мавқе, илмий даража ёки профессионализм таяниш мумкин эмас. Бу ноёб мутахассислар тайёрлаш ва кадрлар тайёрлашнинг умуман бошқача даражасини, маълум бир замонавий йўналишлари борлиги ва таълимнинг дифференциация қилиниши кераклигини акс эттиради.

Ҳозирги кунда жаҳон меҳнат бозорида қандай ўзгаришлар рўй бераётгани ҳақида нуфузли шахсларнинг фикрларига мурожаат қиламиз. Клаус Шваб ўзининг "Тўртинчи саноат инқилоби" номли машҳур китобида қуйидагиларни ёзади: "Тўртинчи саноат инқилоби бундан олдинги инқилоблар билан таққослаганда янги тармоқларда камроқ иш ўринлари яратди... АҚШ меҳнат ресурсларининг атиги 0,5%и аср бошида мавжуд бўлмаган тармоқларда банд; янги иш ўринларининг 8%дан камми ўтган асрнинг 80-йилларида ва янги иш ўринларининг 4,5%и тўқсонинчи йилларда яратилган. Рақамли иқтисодиётда ахборот ва бошқа илғор технология-

ларга инвестициялар жалб қилиш учун қўшимча меҳнат талаб қиладиган кўплаб маҳсулотлар яратиш эмас, балки мавжуд ишчиларни юқори малакалиларига алмаштириш талаб қилинади"⁷.

Жаҳон иқтисодий форумида эълон қилинган The Future of Jobs тадқиқоти маълумотларини ҳам келтириб ўтаммиз. Унга кўра, 2022 йилга келиб, "жаҳон меҳнат бозорида 2 миллион иш ўрни қўшилади, лекин 7,1 миллион иш ўрни йўқолиб кетади. Иш ўринлари интеллектуал ва юқори технологияли соҳаларда пайдо бўлади, иқтисодиётнинг реал секторида ва маъмурий ишлар соҳаларида эса қисқаради"⁸. Ҳисобот муаллифларининг ҳисоб-китобларига кўра, "2022 йил учун катта маълумотлар технологияси математика ва ҳисоблаш техникаси соҳасида иш ўринлари сонини 4,59%, бошқарув соҳасида 1,39%, молия секторида 1,34% ва сотувларда эса 1,25% оширади. Лекин худди шу катта маълумотлар соҳаси офис ходимлари иш ўринлари сонини 6,06% қисқартиради. Шу билан бир пайтда, буюмлар интернетини компьютер ихтисосликларидан бандликнинг 4,54%, лойиҳалаштириш ва муҳандислик ишланмалари бўйича 3,54% ўсишига олиб келади. Лекин шу омилнинг ўзи асбоб-ускуналарга техник хизмат кўрсатиш, таъмирлаш ва ўрнатиш бўйича мутахассислар бандлигини йиллик 8%, офис ходимларини эса 6,2% қисқартиради. Саноат соҳасида бандликка янги ишлаб чиқариш технологиялари ва 3D-босма (иш ўринлари сонини йилига 3,6% қисқаради) ва анча камроқ даражада - роботлаштириш ва автоматик транспортни ривожлантиришга (0,83% қисқариш) кучли таъсир кўрсатади. Умуман олганда, бандлик маълумотларини таҳлил қилиш шуни кўрсатадики, у мураккаб технологик жараёнларни бошқариш талаб қилинган жойларда ўсади ва кундалик зерикарли ҳамда малакасиз меҳнат улуши катта бўлган жойларда тушиб кетади"⁹. Иқтисодиёт ва жамият ҳозирги пайтда рақамли ўзгартиришлардан жиддий азият чекмоқда, деб кўрсатилади "OECD Digital Economy Outlook 2017" ҳисоботида, бир томондан, автоматлаштириш айрим касбларда бандликни пасайтириши ва шу билан бир пайтда, ностандарт, яъни қисқа муд-

датли, тўлиқсиз ёки кам пул тўланадиган иш ўринлари сонини ошириши ва иш жойлари бўйича гендер тафовутларини бирмунча кенгайтириши мумкин"¹⁰.

Энди, қуйидаги ҳолатга эътибор қаратамиз: рақамли иқтисодиёт - оддийгина ахборот технологияларининг ривожланиши эмас, бу уларнинг самарадорлигини воситачилар ва оптималлаштириш ҳисобига оширилиши мумкин бўлган тамомила янги бизнес-моделлар пайдо бўлиши. Бунда бизнес динамикаси ортади ва мураккаблашади, бугунги кунда ахборот иқтисодиётида ўз фаолиятини қандай ташкил қилиш лозимлигига боғлиқ умумий бир тўғри жавоб йўқ. Янги технологияларни ривожлантирадиган ва турли хилдаги инновациялардан фойдаланадиган компаниялар бизнес-қоидаларини ўзгартиради ва ҳар қандай тўсиқларни вайрон қилади. "Рақамли технологиялар, чунончи, буюмлар интернетини (IoT), катта маълумотлар (Big Data), мобил қурилма ва турли технологиялардан фойдаланиш, ижтимоий ўзаро алоқа усуллари, иқтисодий муносабатлар ва институтларни тубдан ўзгартириб юборади. Белгиланган вазифаларни биргаликда ҳал қилиш учун иқтисодий агентларни мувофиқлаштиради ва кооперациянинг янги усуллари пайдо бўлади (sharing economy)". Синергетика қонунларига кўра, янги технологиялар билан жиҳозланган замонавий бизнесда барча ортиқча нарсалар йўқолиб кетади, бу эса рақобатбардорликни оширади ва у ёки бу маҳсулот ишлаб чиқариш харажатларини пасайтиради, жумладан, воситачиларни автоматик тармоқ сервисларига алмаштириш рўй беради. Бизнесни бундай ташкил қилиш хизмат қийматини жиддий равишда пасайтиришдан ташқари, тўлиқсиз бандлик ва индивидуал ишлаб чиқаришнинг турли шакллари асосий роль ўйнаши мумкин бўлган янги иқтисодиёт тузилмасига олиб келади. Бу турдаги меҳнат бозори силжишлари инсон меҳнати қандай такомиллаштирилиши, қайси кадрлар ресурсларига талаб бўлиши, қайси таълим моделлари рақамли иқтисодиёт учун керак бўлиши ва ниҳоят, ижодий салоҳиятга, махсус ижтимоий ва коммуникатив кўникмаларга эга эмаслиги ҳамда тез ўзгаришлар ва ноаниқ-

лик шароитида ишлай олмайдиган одамлар билан нима қилиш масаласи долзарб аҳамиятга эга бўлиб қолади. Айрим тармоқларда вазият аста-секин ўзгаради (олий таълим, газ, кимё); бошқаларда эса тезроқ (соғлиқни сақлаш, транспорт, истеъмол товарлари, давлат сектори/машинасозлик, энергетика), лекин айримларида бу жараён жуда ҳам тез рўй беради (банкинг, сугурта, юқори технологиялар, телеком, медиа, ритейл, спорт ва кўнгилочар соҳалар, мудофаа). Шубҳасизки, юқорида келтирилган тармоқ гуруҳларида рақамли самараларнинг тарқалиш тезлиги бу жараёнга турли омиллар таъсиридан келиб чиқиб, у томонга ҳам, бу томонга ҳам ўзгариши мумкин. Шу билан бир пайтда, кўриниб турибдики, ташкилотлар, ҳатто, мамлакат рақобатбардошлиги, уларнинг инновацион ривожланиш суръатлари айнан кадрлар салоҳияти мавжудлиги билан белгиланади.

Тадқиқотчилар ва амалиётчиларнинг рақамли иқтисодиёт рискларини юқори баҳолашларига қарамай, рақамлаштириш борасида дунёда оптимистик фикрлар ҳам билдирилмоқда. Хусусан, бундай фикрлар 2017 йилнинг апрелида G20 саммитда рақамли иқтисодиётга тааллуқли бўлган вазирлар учрашувида қабул қилинган "G20 Digital Economy Ministerial Conference, Dusseldorf, 6-7 April 2017" декларациясида, шунингдек, "технологик ишсизлик" олдидаги қўрқувлар саноат инқилоби даврига бориб тақалиши, техник тараққиёт оқибатида иш турларининг йўқ бўлиб кетиши ва иш ўринларининг қисқариши иқтисодий тараққиётнинг ажралмас қисмини ифодалаши таъкидланадиган Жаҳон банкининг жаҳон ривожланиши ҳақидаги маърузаси шарҳида янгради. Сиёсатнинг жавоб чоралари ижтимоий ҳимояни қайта кўриб чиқиш, таълим ва касбий тайёргарлик сифати ва долзарблигини оширишни қайта кўриб чиқиш билан боғланади, бироқ бу уларни ислоҳ қилиш фақат йиллар ўтгандан кейингина ҳосил берадиган соҳалар ҳисобланади¹¹.

Ҳозирги кунда касбий таълим, айниқса, рақамли иқтисодиёт кадрларининг таълим йўналишлари ҳақидаги мунозараларда янги атамаларга ўтиш амалга оширилган бўлиб, бу унинг мазмунидаги жиддий

ўзгаришларни акс эттиради. Рақамли иқтисодиётни шакллантириш жараёнида гап билимларга эга бўлишдан кўра кўпроқ кўникмалар (skills)ни ўзлаштириш, бундан ташқари, алоҳида кўникмалар эмас, ахборотлаштириш соҳасидаги бир гуруҳ кўникмалар ёки ваколатларга эга бўлиш ҳақида боради.

Таълим соҳасидаги тўб ўзгаришларни акс эттирадиган hard skills, soft skills, digital skills, artificial intelligence skills, knowledge engineering, public license, home office, freelancing, on-line jobs каби кўплаб атамалар тўплами вужудга келди. Барча касблар учун айтиб ўтилган кўникмалар ичида юқоридаги гуруҳларнинг нисбати турлича бўлади. Қаттиқ кўникмалар (Hard skills) гуруҳидаги кўникмаларга, қоидаларга кўра, автоматизмга олиб келиш, масалан, имтиҳон ёрдамида ўлчаш мумкин бўлган касбий кўникмалар киритилади.

Юмшоқ кўникмалар (Soft skills) гуруҳидагилар шахсий хислатлар доирасига киради, шахснинг ижтимоийлашуви ва касбий тажрибага эга бўлиши жараёнида қўлга киритилади, асосий фаолият ўзига хосликларидан қатъи назар, муваффақиятли бўлишга имкон беради. Рақамли кўникмалар (Digital skills) гуруҳига келадиган бўлсак, бу ерда ким бундай кўникмалар пакетини олиши лозимлиги муҳим аҳамият касб этади. Масалан, "рақамсиз" касблар (шифокор, адвокат, актёр, адабиёт ўқитувчиси), digital skills зарур бўлган касб субъектлари эса - замонавий тармоқ рақамли жамияти оддий аъзолари сифатида уларга зарур бўлган ваколатлар стандарт пакетига эга бўлишлари лозим. Бу жамиятнинг техник элитасини ташкил қиладиганларга эса бутунлай бошқа пакет керак. Боз устига, ушбу гуруҳ вакиллари учун digital skills худди hard skills аҳамиятини касб этади. Худди шу нарса soft skills билан ҳам рўй беради. Мутахассисларнинг бир қисмига коммуникатив ва бошқарув кўникмалари умумий касбий даражани қўллаб-қувватлаш учун зарур. Педагогик ва бошқарув жамоалари учун эса бундай ваколатлар топ касбий билимлар билан бирга hard skills пакетига киради. Маълумки,

иқтидорли ўқитувчилар ўртача статистик педагоглардан ўз билимлари чуқурлигидан кўра, кўпроқ уларни етказиш қобилияти, яъни мукамал коммуникацион қобилиятлар билан фарқланиб туради. Мунозараларда, энг аввало, ушбу учта таркибий қисмлар нисбати ва уларнинг уйғунлигидаги тузилишлари муҳокама қилинади. Фақат турли фанлараро билимлар ва фанлараро тадқиқот усулларига эга бўлган, техник ва гуманитар фанлардан чуқур билимга эга бўлган, келгусида узлуксиз ривожланишга қодир талаба тайёрлаш учун таълим фундаменталлигини мустаҳкамлаш зарур. Бизнингча, бу "skills" ҳақидаги саволга асосий принципиал ёндашув ҳисобланади. Вақт горизонти қуйидаги кўникмаларни белгилаб беради: биз, ҳатто, яқин келажакда ҳам қандай кўникмалар керак бўлишини аниқ билмаймиз, бу эса таълим дастурларини тавсифлаш ва таълим тизимларини ташкил қилиш моделларини концептуал тавсифлашда қўлларимизни боғлаб қўяди. Лекин шунга қарамай, замонавий постиндустриал жамиятда ютуқларнинг энг катта улуши айнан иккинчи ва учинчи гуруҳдаги ваколатлар билан таъминланадиган инсон салоҳияти ва ижтимоий капитал энг муҳим роль ўйнашини ҳисобга олган ҳолда таълим жараёни ўзгариши лозим.

Иқтисодиётда бугунги кунда рўй бераётган ва яқин келажакда башорат қилинаётган ўзгаришлар бутун таълим соҳасига дахл қилган ҳолда олий таълим муассасалари (ОТМ) муҳитига тобора катта босим кўрсатиб, уларнинг дипломлари қимматлиги масаласини илгари сурмоқда. Онлай таълим суръати кучая бошлаган, бизнес кадрлар тайёрлаш ва қайта тайёрлаш корпоратив тизимини шакллантираётган, касбий стандартлар ишлаб чиқиляётган ва уларга мувофиқлик борасида ўз стандартларини тақдим этаётган шароитларда анъанавий олий таълим муассасалари нима-ларни таклиф қилиши мумкин? Ҳозирги даврда университетлар ва бошқа ОТМ муассасалари олдида рақамли иқтисодиётга ўтиш даври вазифалари кўндаланг бўлиб турибди: олдиндан маълум қилинган йўналишлар ва ихтисосликлар бўйича бакалавр ва магистрлар тайёрлаш билан бирга, дастурлар тўпламини кенгайтириш ва талаба-

лар рақамли иқтисодиёт талаб қиладиган кўникмаларни ўзлаштириши ва билимлар олиши мумкин бўлган зарур шароитлар яратиш энг долзарб вазифалардан бири ҳисобланади. Юқорида қайд этилганидек, рақамли самараларнинг тарқалиш тезлиги турли тармоқларда турлича бўлади, амалдаги аналогли иқтисодиёт учун ҳам, рақамли иқтисодиёт учун ҳам кадрлар тайёрлашни уйғунлаштириш зарурати айнан шу билан изоҳланади. Лекин шунга қарамай, ўтиш даври давомида университетларнинг янги моделлари шаклланиши лозим ва экспертлар бу моделлар асосида яратиш мумкин бўлган бир қатор янги функцияларни алоҳида ажратиб кўрсатдилар:

- атроф муҳитдаги оламни моделлаштириш (simulation, setting university);

- атрофдаги оламни моделлаштириш функциясини максималлаштириш, яъни моделлаштириш функциясини амалга ошириш, бунда ОТМлар, шартли қилиб айтганда, атрофдаги оламни моделлаштириш ва виртуал оламни яратишга қодир бўлган кадрлар ва педагогларни тайёрлайди;

- тизимли даражада янги виртуал моделлар яратиш учун етарли бўлган техник ва дастурий ресурсларни максималлаштириш;

- "Pocket unicorn university" модели, яъни якка инсонлар яратадиган университет модели - унинг асосида шаклландиган янги стартаплар яратиш функциясини максималлаштириш;

- бугунги кунда "singularity university" моделида дунёда намоён бўлган рақамли мафкурани максималлаштириш;

- ўқишдан манфаатдор бўлган талабалар ва болаларнинг 80%и муаммоларини ҳал эта оладиган мотивация тизимини максималлаштириш;

- иқтидор намоён бўлишини максималлаштириш, яъни ҳар бир йўналишда пайдо бўлган ҳар қандай иқтидорни рағбатлантириш;

- миллий иқтисодиётнинг рақобатли устунликларини максималлаштириш, биринчи навбатда, рақамли иқтисодиёт соҳасида, дастурлашда ва глобал бозорда ишлайдиган компанияларда бу ишни амалга ошириш;

- университетнинг бутун миссиясини дунёни ағдар-тўнтар қилиб юборадиган қандайдир битта янги маҳсулот яратишга бағишлайдиган даъватини максималлаштириш;

- тўпланган илмий капитални ва унинг сифатини максималлаштириш;

- экотизимни максималлаштириш, яъни бугунги кунда тартибга солувчи томонидан белгилаб берилган меъёрий доиралар билан чекланган ўқитишдаги вазифаларни ҳал қилиш учун мавжуд компетенцияларга эга бўлган инсонларни максимал даражада жалб қилиш. Албатта, санаб ўтилган функциялар фақат маълум бир университетлар гуруҳига тааллуқли бўлиши мумкин бўлиб, экспертлар улар қаторига глобал тадқиқот университетларини ҳам киритади. Бу университетлар тадқиқотлардан ташқари, лойиҳа университетлари сифатида, стартапларни ривожлантирадиган, ўз битирувчилари учун янги бизнеслар, янги ижтимоий ташаббуслар, клублар ва бошқалар учун қулай муҳит яратадиган замонавий университетлар сифатида ривожланади. Таълим муассасаларининг яна бир муҳим гуруҳига глобал рақобат қила олмайдиган, лекин минтақаларда интеллектуал марказлашув марказлари сифатида иштирок этиши зарур бўлган университетлар киритилади. Уларда биринчи ўринга ижтимоий функция - маҳаллий бизнеслар ва ижтимоий лойиҳаларни ишлаб чиқиш ҳамда кенг маданий асос яратиш ҳам қўйилади. Бунда таянч минтақавий ОТМларини ажратиш, уларга экспертлар мутлақ аниқ

таянч сифатида белгилаган кенгайтирилган университет функциялари тақдим этиш муҳим аҳамият касб этади.

Университетларнинг яна бир тури - ҳозирги коллежлардан етишиб чиқиши лозим бўлган университетлар. У ҳозирда кўпчилик мамлакатларда амалий бакалавриат деб аталади, лекин бу амалий бакалавриатдан кўра кенгрокдир. Прогнозларга кўра, 2030 йилларга келиб, меҳнат бозорида қўл билан ишлайдиган одамлар касблари тақчил ва юқори нуфузли бўлиб қолади. Шунинг ҳам ҳисобга олиш керакки, баъзи бир соҳаларда фаолият юритаётган университетларда улкан рақобат сектори юзага келади. Янги секторни йирик компанияларнинг ўқув марказлари ҳам, ихтисослашган фирмалар ҳам, бозорда юзага келадиган таълим стартаплари ҳам ташкил қиладилар. Анъанавий университетлар тез ўзгарадиган, кучли индивидуаллашган талабларни қондириш учун жуда ҳам мослашувчан бўлиб, бу, албатта, ушбу секторни янада тижоратлаштириш учун катта имкониятлар тақдим этади.

"The future of Work: Jobs and skills in 2030" маърузасида қайд этилишича: "Технологиялар ва фанларнинг яқинлашуви муҳандис, биолог, биомуҳандислар ва рақамли иқтисодиёт соҳасидаги кўп профилли юқори малакали мутахассисларга эҳтиёжни кучайтиради"¹².

1-жадвал

Рақамли иқтисодиётда талаб катта бўлган кўникма турлари

<i>Когнитив</i>	<i>Ижтимоий хулқ-атвор</i>	<i>Техник</i>
Саводхонлик ва математик кўникмалар, шунингдек, юқори даражадаги когнитив кўникмалар (масалан, мантикий ва креатив фикрлаш)	Ижтимоий-эмоционал кўникмалар ва шахсий хислатлар	Қўл меҳнати кўникмалари ва усулларини билиш, материаллар, механизмлар ва воситалар билан ишлаш қобилияти
Муаммоларни ҳал қила олиш қобилияти, муаммони ҳал қилиш учун зарур бўлган билим	Янги тажриба олишга тайёрлик, ҳалоллик, экстраверсия, такт ва эмоционал барқарорлик	Ўрта мактабни тугаллагандан кейинги касбий тайёргарлик ёки ўқиш жараёнида ёхуд меҳнат фаолияти жараёнида олинган техник кўникмалар
Вербал саводхонлик, ҳисоблай олиш қобилияти, муаммоларни ҳал қилиш, хотира ва фикрлаш тезлиги	Ўз-ўзини тартибга солиш, муросаларга тайёрлик, ақлнинг йўналиши, қарор қабул қилиш ва шахслараро мулоқот кўникмалари	Муайян касб бўйича ишлаш учун зарур бўлган кўникмалар (масалан, муҳандис, иқтисодчи ёки АТ бўйича мутахассис)

Манба: "Рақамли дивидендлар". Жаҳон ривожланиши ҳақидаги маъруза шарҳи. 2016. Жаҳон банки, 2016. 33-бет.

Яхши коммуникатив кўникмалар бундай фанлараро жамоаларда узлуксиз ишлаш ва ҳамкорлик қилишни таъминлаш учун зарур. Шу ўринда конвергент технологияларга тўхталиб ўтсак. "Конвергент технологиялар" атамаси 2000 йиллар бошида пайдо бўлган ва ҳар бир йўналишдан алоҳида фойдаланилганда эришилмайдиган янги натижаларни яратиш жараёнида нано-, био-, ахборот ва когнитив технологиялар интеграциясини ўз ичига олади. Конвергент технологияларга асосланган бизнес фаолияти ва тармоқларнинг ривожланиши, шунингдек, фан сифими юқори хизматлар ва кўникмаларга, жумладан, интеллектуал мулк ва бошқа масалалар бўйича юридик хизматлар, маркетинг ва стратегик бошқарув консалтингга талаб яратади. Тажрибалардан маълум бўлишича, рақамли иқтисодиёт конвергент технологиялар кўникмалари ва фанлараро кўникмаларга ўқитиш, хусусан, биотехнология, ахборот-коммуникация технологиялари, нанотехнологиялар ва когнитив фанни уйғунлаштиришни кўзда тутди. Агар рақамли иқтисодиёт кадрларини тайёрлашдаги синергетик таъсир ва фанлараро тамойиллар ҳақида гапирадиган бўлсак, унинг универсал чуқур билимга эгалик сифатида ижтимоий жавобгарлик тамойилига мувофиқлиги каби жиҳатни, албатта, қайд этиш лозим.

Ушбу фикрнинг фалсафий мазмуни атроф муҳитдаги тизимли ўзгаришларни ва рақамли технологиялар ривожланиши оқибатларини башорат қилиш билан боғлиқ. Тўлиқликка даъвогарлик қилмасдан, рақамли технологияларнинг қуйидагилар билан боғлиқ ривожланиш рискларини санаб ўтаемиз:

- уларсиз ахборотлашган иқтисодиётнинг мавжудлиги мумкин бўлмаган маълумотлар тўплаш ва уларни сақлаш рисклари (фуқаролар ва улар амалга оширадиган ҳаракатлар ҳақида улкан ахборот тўпламларини яратган ҳолда, уларнинг кераклилиги рейтингларини тузиш имконияти билан; нафақат аҳоли, балки давлатлар устидан назорат имкониятлари билан; ахборот чиқиб кетиши ва мамлакат рақамли суверенитетини йўқотишининг салбий оқибатлари билан боғлиқ рисклар);

- олдинги ўзгаришлардан кўра, кенг кўламли ва анча тезкор бўлиб чиқиши мумкин бўлган техник тараққиётнинг ривожланишини олдиндан айтиб бериш имкони йўқлиги билан боғлиқ рисклар (технологиялар ва таълим ўртасидаги мусобақа; ҳар бир кишига зарур кўникмаларга эга бўлиш ва меҳнат бозори тузоқларига тушмасликка имкон берадиган меҳнат кўникмаларини мослаштириш; рақамли узилиш ва маржиналлашувнинг олдини олиш каби рисклар);

- хавфсизлик, жумладан, киберхавфсизликни таъминлаш масалаларининг (замонавий ахборот технологиялари ёрдамида иқтисодий фирибгарликнинг олдини олиш), шунингдек, электрон савдони тартибга солиш, Интернетдан фойдаланиш, биомуҳандислик технологиялари, сунъий интеллект, криптовалюталар, учувчисиз қурилмаларга доир масалаларнинг долзарбланиши;

- рақамли иқтисодиётда истеъмолчиларни ҳимоя қилиш ва рақобат тўғрисидаги қонунларга риоя қилинмаслиги рисклари.

Кўриниб турибдики, таълим йўналишларининг ҳар бири айтиб ўтилган универсал компетенцияларни ўз даражасида шакллантиради. Ижтимоий жавобгарлик тамойилига мувофиқлик нуқтаи назаридан тайёргарлик, биринчи навбатда, рақамли иқтисодиётнинг ривожланиши, шунингдек, маълумотларни сақлаш усуллари ва ташкилотларнинг кибер ҳимоя воситалари ривожланиш шароитларида экологик ва техносфера хавфсизлиги вазифаларини ҳал қилишда ижтимоий жавобгарлик кўникмаларини ривожлантириш билан боғлиқ бўлади.

Иқтисодий нуқтаи назардан айтиш мумкинки, ахборот меҳнат унумдорлигининг ўсишига хизмат қилиши ҳамда ижтимоий бойлик ишлаб чиқаришнинг моддий таркибий қисмида қўшилган қиймат яратиши лозим ва бу ахборотлашган жамият иқтисодиётида унинг биринчи иқтисодий мазмунига айланади. Ахборот хом ашё сифатида инсон, табиат ва турли техник қурилмалар томонидан яратилади. Улар томонидан истеъмол ҳам қилинади, қайта ишлаш учун ахборотни узатиш, сақлаш, қидириш ва етказиш масалаларини ҳал қилиш талаб қилинади, бунинг учун

транспорт (магистрал ва локал тармоқлар, алоқа тизимлари), омборлар (маълумотлар марказлари), техника (компьютерлар), воситалар (дастурий таъминот) яратилади. Яъни, иқтисодиётда жамиятнинг ахборот эҳтиёжларини қондириш учун моддий ишлаб чиқариш ва хизматлар соҳасининг маълум бир сегментлари шакллантирилади.

Рақамли иқтисодиёт соҳасида таълим бериш ва кадрлар тайёрлаш соҳасидаги асосий ўзгаришлардан бири - кенг инсонпарварлик тамойили ҳисобланиши лозим эканлиги сабабли, биргаликда таълим дастурлари ишлаб чиқиш учун гуманитар ва техника соҳасидаги ОТМлар салоҳиятини бирлаштириш истиқболли йўналишга айланиши мумкин.

Фикримизча, мамлакатимизда рақамли иқтисодиётнинг самарали ривожланиши учун энг муҳим шартлардан бири - унга мос келувчи институционал муҳитни шакллантириш ҳисобланади. Худди шунинг учун ҳам Ўзбекистон Республикаси рақамли иқтисодиётни ривожлантириш дастурида кадрлар тайёрлаш масаласи ва таълим тизими ташкилотлари асосий омиллар қаторига киритилиши ва унга алоҳида бўлим бағишланиши керак. Ушбу дастурда кадрлар ва таълим билан боғлиқ қуйидаги асосий йўналишлар белгилаб берилиши лозим, деб ҳисоблаймиз:

- юқорида кўрсатилган ҳал қилувчи технологиялар йўналишлари бўйича кадрлар тайёрлашни йўлга қўйиш;
- бу йўналишлар бўйича чуқур билимга эга кадрлар тайёрланиши мумкин бўлган таълим тизимини яратиш;
- рақамли иқтисодиёт учун керакли бўлган юқори малакали мутахассисларни ўрта ва олий таълим муассасаларида ҳам тайёрлашни йўлга қўйиш;
- рақамли иқтисодиётни ҳар томонлама ўрганиш учун керакли бўлган ўзбек тилида замонавий илмий ва амалий адабиётлар яратиш;
- замонавий рақамли иқтисодиёт талабларига жавоб берадиган меҳнат бозорини ташкил қилиш механизмларини ишлаб чиқиш;
- малакали дастурчилар ва муҳандис-тех-

ник ходимлар тайёрлашни йўлга қўйиш;

- кадрларнинг рақамли иқтисодиётни ривожлантиришдаги иштирокини молиялаштириш ва бу ишни юқори даражада рағбатлантириш тизимини яратиш;
- рақамли иқтисодиёт соҳасидаги хорижий тажрибаларни ўрганиш ва уларни республика иқтисодиётига татбиқ қилиш;
- электрон платформалар технологияларидан фойдаланган ҳолда иқтисодиётнинг турли соҳалари бўйича миллий экотизимлар яратиш.

Республикаимизда таълим жараёнини фаоллаштириш ва барча учун сифатли таълим олиш имконини яратиш мақсадида, мавжуд масофавий электрон таълим платформаларининг ўзбек тилидаги нусхаларини яратиш ва уларни мавжуд миллий таълим тизимига татбиқ қилиш катта самара беради, деб ҳисоблаймиз.

Манба ва адабиётлар

1. *Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг 2020 йил 24 январдаги Олий Мажлисга Мурожаатномаси.* www.uza.uz
2. *Internet World Stats, 2018*
3. *Microsoft - "Future proofs yourself. Tomorrow's jobs", 2018*
4. *World Skills Russia - "Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире", 2018*
5. *McKinsey - "Цифровая экономика: новая реальность", 2017*
6. *Клаус Шваб. Четвертая промышленная революция. - М.: Эксмо. 2016. - С. 30.*
7. *Ўша манба.*
8. *Из-за новых технологий в мире исчезнут миллионы рабочих мест. Ведомости 26 января 2016 года. <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/01/27/625618-ischeznut-rabochih-mest>*
9. *Рынок труда: новые технологии убивают рабочие места. Технологии изменяют труд. Ведомости, № 4002 от 27.01.2016. <http://www.vestifinance.ru/articles/76341>*
10. *The OECD Digital Economy Outlook 2017. P. 33.*
11. *Цифровые дивиденды. Обзор Доклада о мировом развитии. 2016. Всемирный банк, 2016. - С. 22.*

12. Российские специалисты назвали профессии будущего. <http://tass.ru/plus-one/4572666>.

Рақамли иқтисодиёт соҳасида кадрлар тайёрлашнинг долзарб йўналишлари

Саидахрор Гулямов,
академик, иқтисод фанлари доктори,
Тошкент давлат иқтисодиёт университети,
Равшан Аюпов,
техника фанлари доктори,
Тошкент давлат педагогика университети
профессори,
Ибодулло Хотамов,
иқтисод фанлари номзоди,
Тошкент давлат иқтисодиёт университети
доценти

Аннотация: ушбу мақолада рақамли иқтисодиётнинг ўзига хос хусусиятлари, унинг асосий таъкил этувчи экотизими, иқтисодиётни ривожлантиришда рақамли технологиялардан самарали фойдаланиш ва бу соҳада кадрлар тайёрлашнинг долзарб жиҳатлари, рақамли иқтисодиёт кадрлари эгаллаши лозим бўлган кўникмалар, яқин келажакда зарур бўладиган касблар таҳлил этилган.

Калит сўзлар: рақамли иқтисодиёт, катта ҳажмли маълумотлар, сунъий интеллект, нейротехнология, квант технологиялар, буюмлар интернет, экотизим, кадрлар, касбий кўникмалар, малакали меҳнат, бизнес-моделлар, биргаликдаги таълим дастурлари.

Актуальные направления подготовки кадров в сфере цифровой экономики

Саидахрор Гулямов,
академик, доктор экономических наук,
Ташкентский государственный
экономический университет
Равшан Аюпов,
доктор технических наук,
профессор Ташкентского
государственного
педагогического университета,

Ибодулло Хотамов,

кандидат экономических наук,
доцент Ташкентского государственного
экономического университета

Аннотация: в статье анализированы особенности развития цифровой экономики, экосистема, эффективное использование цифровых технологий в развитии экономики и актуальные вопросы подготовки кадров в этой сфере, а также рассмотрены необходимые навыки подготовки кадров для цифровой экономики, современные профессии, которые будут необходимы в ближайшем будущем.

Ключевые слова: цифровая экономика, big data, искусственный интеллект, нейротехнологии, квантовые технологии, интернет вещей, экосистема, кадры, профессиональные навыки, квалифицированный труд, бизнес-модели, совместные образовательные программы.

Topical areas of training personnel in the sphere of digital economy

Saidakhror Gulyamov,
Doctor of Economics, academician of
Tashkent State University of Economics
Ravshan Ayupov,
Doctor of technics, professor of Tashkent
State Pedagogical University
Ibodulla Khotamov,
PhD (in economics) of Economics, Associate
Professor of Tashkent State University of
Economics

Abstract: the article analyzes the features of the digital economy, the ecosystem, the effective use of digital technologies in the development of the economy and current issues of training in this area, as well as the necessary skills of training for the digital economy, modern professions that will be needed in the near future.

Keywords: digital economy, big data, artificial intelligence, nanotechnology, quantum technologies, Internet of things, ecosystem, personnel, professional skills, skilled labor, business models, joint educational programs.

Абдурашид МАМАТҚУЛОВ,
Тошкент давлат аграр университети ҳузуридаги
Педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш
тармоқ маркази директори,
Илхом МАМАТҚУЛОВ,
Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика
қўмитаси ҳузуридаги Кадрлар малакасини ошириш ва
статистик тадқиқотлар институти мустақил тадқиқотчиси

ТЎҒРИДАН-ТЎҒРИ ХОРИЖИЙ ИНВЕСТИЦИЯЛАРНИНГ ИҚТИСОДИЁТГА ТАЪСИРИГА ОИД ИЛМИЙ ТАДҚИҚОТЛАР ШАРҲИ

Маълумки, иқтисодий барқарорлик ни таъминлашда хорижий инвесторларни жалб қилиш ва уларга имтиёзлар тизимини яратиш орқали киритилган капиталдан самарали фойдаланиш ҳар бир ривожланаётган мамлакат инвестиция сиёсатининг устувор йўналишларидан бири ҳисобланади. Шу жиҳатдан Президентимиз Ш.Мирзиёев инвестицион сиёсатга қўйидагича изоҳ берган эди: "Жаҳон тажрибаси шуни кўрсатадики, қайси давлат фаол инвестиция сиёсатини юритган бўлса, ўз иқтисодиётининг барқарор ўсишига эришган. Шу сабабли ҳам инвестиция - бу иқтисодиёт драйвери, ўзбекча айтганда, иқтисодиётнинг юраги десак, муболага бўлмайди. Инвестиция билан бирга, турли соҳа ва тармоқларга, ҳудудларга янги технологиялар, илғор тажрибалар, юксак малакали мутахассислар кириб келади, тадбиркорлик жадал ривожланади"¹.

Иқтисодиётда ишлаб чиқаришни молиялаштириш манбаларини кенгайтириш ва унда хорижий инвестицияларни, хусусан, тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларни фаол ўзлаштириш алоҳида аҳамият касб этади. Чунки тўғридан-тўғри хорижий инвестициялар ишлаб чиқаришга замонавий технологияларни жалб қилиш билан бирга, қўшимча молиялаштириш манбасини топиш имконини ҳам беради. Шунинг учун Республикамиз Президентининг 2019 йил 17 январдаги ПФ-5635-сонли Фармони билан тасдиқланган "2017-2021 йилларда

Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини "Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили"да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида"ги Фармонида инвестиция ислохотлари бўйича кенг кўламли вазифалар белгиланган².

Хусусан, ўрта муддатга мўлжалланган "Инвестиция сиёсати стратегияси"ни ишлаб чиқиш, республиканинг "Тўғридан-тўғри хорижий инвестициялар жамғармаси"ни ташкил этиш, Абу Даби ривожланиш жамғармаси билан ҳамкорликда "Ўзбекистон-Амирликлар инвестиция компанияси"ни тузиш каби чора-тадбирларнинг амалга оширилиши режалаштирилди. Бу орқали эса, иқтисодиётга жалб этилаётган хорижий капиталдан янада самарали фойдаланиш кўзда тутилади.

Шу боисдан, миллий иқтисодиётга хорижий инвестицияларни жалб қилиш ва ундан самарали фойдаланиш ҳамда ривожланаётган мамлакатлар тажрибасини қўллаш борасидаги тадқиқотларни амалга ошириш долзарб ҳисобланади.

Хорижий капитални, хусусан, тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларнинг иқтисодий ўсишга таъсирини ўрганишга оид қатор назариялар мавжуд бўлиб, уларда мазкур таъсир оптимистик ёки пессимистик нуқтаи назардан ёритиб берилади.

Ушбу йўналишда илк илмий тадқиқот ишларини олиб борган америкалик иқтисодчи А.Хиршманнинг фикрига кўра, ривожланаётган мамлакатларда иқтисодий ўсиш жараёни олдидаги асосий тўсиқ бу - жамғармаларни самарали инвестиция имкониятларига йўналтира олувчи малака ва қобилиятлар етишмовчилиги.

Тўғридан-тўғри хорижий инвестициялар (ТТХИ) капитал, технология ва малакалар орқали ўсиш учун зарур. А. Хиршман ўз илмий тадқиқотларида қуйидаги фикрларни келтиради: "...Маҳаллий жамғармаларнинг ривожланиши уни чекловчи омил мавжуд бўлмаган ва чет эл капитали капитал шаклида эмас, балки таклифи кам бўлган аниқ қобилият ва малакалар келтирганлиги сабабли зарур бўлади"³.

ТТХИ технологиялар ва малакаларни олиб келиш орқали иқтисодий ўсишни қўллаб-қувватлаши ҳақидаги ушбу таклиф модернизацион назариячилар томонидан ҳам ёқланади. Модернизацион ёндашув чет эл инвестициялари томонидан олиб келинган технологияларни замонавий, ички ишлаб чиқарувчилар фойдаланаётган технологияларни эса анъанавий деб ҳисоблайди ва бунга сабаб сифатида замонавий технология анъанавий технологияларга қараганда, модернизация жараёнига мослашувчан бўлишини эътироф этадилар⁴.

Билим ва технологиянинг иқтисодий ўсиш жараёнидаги муҳим ўрнига ургу берувчи янги ўсиш назарияси ТТХИнинг ўсишга таъсирини таҳлил қилишда уни концептуал асосни таъминлаб берувчи воcита сифатида таърифлайди⁵.

Янги ўсиш назарияси олимларининг фикрига кўра, ТТХИ иқтисодий ўсишда ижобий таъсирларга эга бўлади, чунки у ривожланаётган мамлакатларнинг технологик ривожланишига ўз ҳиссасини қўшади⁶.

Биринчидан, ТТХИ ривожланаётган мамлакатларга илғор технологияларни олиб келади. Иккинчидан, технологик жиҳатдан илғор хорижий фирмалар "технология тарқатувчилари" ва "ошган рақобат" орқали ички фирмалар технологик даражаларининг яхшиланишига олиб келади. Тарқатувчилар хорижий ва маҳаллий фирмалар ўртасидаги ўзаро алоқалар орқали ҳамда

маҳаллий фирмалар ўзининг хорижий рақобатчиларини кузатиш йўли билан ўрганганларида содир бўлади. Шунингдек, ривожланаётган мамлакатлардаги ишчилар чет эл компанияларида ишлаш орқали янги малакаларга эга бўладилар ва ушбу малакаларни ўз мамлакатларидаги тегишли секторга кўчиб ўтганларида маҳаллий фирмаларга татбиқ этадилар.

ТТХИларнинг мавжудлиги сабабли кучайган рақобат маҳаллий фирмаларни яшаб қолиши учун ўз ресурсларидан янада самарали фойдаланишга ёки янги ва янада самарали технологияларни ўзлаштиришга ундайди.

Де Мелло⁷ ўз тадқиқотлари асосида ТТХИларга бирлашган технологиялар мавжуд эски технологияларни йўқ қилиб ташламаслиги, балки улардан фойдаланиши мумкинлигини келтириб ўтади.

ТТХИлар томонидан мамлакатга олиб келинадиган технологиялар - технологик ривожланиш учун мос ва ривожланаётган мамлакатларда ўсишни қўллаб-қувватлаши мумкин ҳамда бу каби технология маҳаллий тармоқларга тарқалади, деб фараз қилсак, ривожланаётган мамлакатлар қандай қилиб янги технологияларни ўзлаштира олиши мумкин? Ушбу саволга жавоб топиш учун А.Хиршманнинг маҳаллий тадбиркорлар технология ва малакалар етишмовчилиги туфайли амалга ошира олмаган имкониятларни аниқлаш учун мамлакатга ТТХИлар кириб келиши ҳақидаги фикрига қайтамиз. Кейинчалик, у: "Маҳаллий тадбиркорлик ва бошқарув қобилияти мавжуд бўлган вазиятда чет эл инвестицияси капитал етишмовчилиги туфайли керак бўлади", деган фикрни келтиради. Бу орқали А.Хиршман маҳаллий ва хорижий тадбиркорлик ҳамда бошқарув қобилияти охир-оқибатда тенглашишини кўрсатиб ўтиб, бу учун қуйидаги шартлар бажарилиши кераклигини таъкидлайди:

- чет элдаги тармоқдан маҳаллий тармоққа технология тарқатувчисининг мавжуд бўлиши;

- маҳаллий билим даражаси янги технологияни ўрганиш учун етарли даражага етиши;

- умумий маҳаллий ижтимоий инфра-тузилма маҳаллий қобилият ва малакалар

ривожланишига замин яратади ва уларнинг ривожланишини рағбатлантиради;

- янги технологияни ўзлаштириш учун зарур бўлган қобилият ва малакалар маҳаллий қобилиятлар етиб олишини таъминлайдиган даражада ўзгармай туради ёки паст суръатларда ривожланади.

1-жадвал маълумотларидан кўриш мумкин, тўғридан-тўғри хорижий инвестициялар мамлакатларнинг хусусиятларига кўра ушбу мамлакатлардаги иқтисодий ўсишга ижобий, салбий таъсирга эга бўлиши ёки сезиларли даражадаги таъсирларга эга бўлмаслиги мумкин.

Юқорида келтирилган олимлар фикри ва хориж тажрибаси мамлакат инвестицион дастурига босқичма-босқич қўлланиб келинмоқда. Шу боисдан, фаол инвестиция сиёсати барқарор иқтисодий тараққиётга эришишнинг муҳимлигини инобатга олган ҳолда, Давлатимиз раҳбари ташаббуси билан 2019 йил мамлакатимизда "Фаол инвестициялар ва ижтимоий ри-

вожланиш йили", деб эълон қилинган. 2019 йилги Инвестиция дастурига 16,6 миллиард долларлик 3 мингдан зиёд лойиҳа киритилган. Бу 2018 йилга нисбатан 16 фоиз кўпдир. Жумладан, жорий йилдаги Инвестиция дастури доирасида умумий қиймати 3,2 миллиард доллар бўлган 140 та ишлаб чиқариш қувватини фойдаланишга топшириш режалаштирилди.

Қайд этилганидек, хорижий давлатлар ва инвесторлар билан фаол иш олиб борилиши натижасида жами инвестицияларнинг 25 фоизини тўғридан-тўғри чет эл инвестициялари ташкил этмоқда. Хусусан, жорий йилда тўғридан-тўғри хорижий инвестициялар иштирокидаги 320 та лойиҳа доирасида 4,2 миллиард доллар ўзлаштирилиши кўзда тутилган эди.

Давлат дастурига биноан, тўғридан-тўғри хорижий инвестициялар ҳисобига ҳудудий лойиҳаларни амалга ошириш масаласига алоҳида эътибор қаратилди. Бу борадаги ишлар натижасида ўтган йили

1-жадвал

Тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларнинг мамлакат иқтисодиётига таъсирига оид илмий тадқиқотлар шарҳи

Олимлар	Ижобий таъсири	Салбий таъсири	Сезиларли даражада таъсирга эга эмас
Боренсзтеин, Грегорио ва Лее	69 та ривожланаётган мамлакат	-	-
Босвортх, Коллинс ва Ренихарт	58 та ривожланаётган мамлакат (ТТХИ)	-	58 та ривожланаётган мамлакат (портфель инвестициялар)
Де Мелло	Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти (ОЭСР) аъзоси бўлмаган мамлакатлар	-	-
Разин	64 та ривожланаётган мамлакат	-	-
Ванг ва Ли	Хитойнинг ўрта ҳудуди	Шарқий Хитой	Бутун Хитой мамлакати миқёсида, Ғарбий Хитой
Агосин ва Мачадо	Осиё	Лотин Америкаси	Африка
Маллик ва Мооре	60 та ривожланаётган мамлакат	-	-
Милева	22 та ўтиш иқтисодиётидаги мамлакат	-	-

Манба: муаллиф илмий изланишлари натижасида тузилди.

1 миллиард доллардан зиёд инвестициялар ўзлаштирилган, 133 та янги корхона ишга туширилган. 2019 йил ҳолатига кўра, республикада хорижий инвестициялар ҳисобидан ташкил қилинган ва фаолият юритаётган 6960 та корхона мавжуд. Хорижий инвестицияларни жалб қилиш, айниқса, ҳудудий тақсимоти борасида ҳам ўзига хос ривожланишни кузатишимиз мумкин (1-диаграмма).

Ҳукумат томонидан бундай лойиҳаларда юзага келадиган муаммоларни бартараф этиш бўйича тармоқ жадваллари ишлаб чиқиш ва ижросини назоратга олиш бўйича ислохотлар амалга ошириляпти. Эндиликда, ҳудудлар ва тармоқларда тўғридан-тўғри хорижий инвестициялар иштирокидаги лойиҳалар кўламини кенгайтириш, уларни амалга оширишда қатъий назорат механизмини ўрнатиш учун янги тизим яратилди. Унга мувофиқ, вилоят ҳокимлари ҳар ҳафтада биттадан туман ёки шаҳарга бориб, элчилар билан алоқа ўрнатган ҳолда, у ерга тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларни жалб қилиш чораларини кўради. Ҳудудлар ва тармоқларнинг инвестиция лойиҳалари бўйича таклифларини умумлаштириб, самарадорлигини баҳолайди ва ягона электрон "онлайн" база шакллантирилади.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 9 январда "Ўзбекистон Республикасининг 2020–2022 йилларга мўлжалланган Инвестиция дастурини амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПҚ-4563-сонли Қарори қабул қилинди. Қарор билан Ўзбекистоннинг 2020–2022 йилларга мўлжалланган Инвестиция дастури тасдиқланди. Дастурда, жумладан, қуйидагилар назарда тутилган:

- 850,5 трлн. сўмлик инвестициялар, шу жумладан, 35,5 млрд. АҚШ доллари миқдоридagi хорижий инвестицияларни ўзлаштириш;

- 206 та янги ишлаб чиқариш қувватлари ва 31 мингдан зиёд иш ўринлари яратиш.

Шунингдек, қиймати 50 млн. АҚШ долларидан ошадиган ва хорижий инвесторнинг улуши 50 фоиздан кам бўлмаган инвестиция лойиҳалари доирасида ишлаб чиқариш майдонидан ташқаридаги зарур ташқи муҳандислик-коммуникация тармоқларини бюджет маблағлари ҳамда молиялаштиришнинг бошқа ички манбалари ҳисобидан қуриш тартиби мазкур инвестиция лойиҳалари қуйидаги талабларга мос келган тақдирда қўлланилади:

- лойиҳанинг иқтисодий самарадорлиги мавжудлиги;



1-диаграмма. Ўзбекистон Республикасида фаолият юритаётган хорижий инвестициялар иштирокидаги корхоналар

Манба: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган

- Урбанизация агентлигининг лойиҳани сўралаётган ер участкасида жойлаштиришнинг мақсадга мувофиқлиги тўғрисидаги хулосаси мавжудлиги;

- лойиҳанинг лойиҳаолди ҳужжатига давлат экология экспертизасининг ижобий хулосаси мавжудлиги (зарур ҳолларда).

Ривожланган мамлакатларнинг тажрибаси ҳамда келтириб ўтилган илмий тадқиқотлар натижаларига кўра, Ўзбекистон учун тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларнинг мамлакат иқтисодиётига бўлган ижобий таъсирини ошириш учун қуйидаги ишларни амалда татбиқ этиш мақсадга мувофиқ:

а) тўғридан-тўғри хорижий инвестициялар орқали иқтисодиётга илғор технологиялар оқимини кенгайтириш;

б) тўғридан-тўғри хорижий инвестициялар иштирокидаги корхоналарда маҳаллий мутахассислар бандлигини таъминлаш ва бунда уларнинг кўпроқ билим талаб қиладиган вазифаларни бажаришига эришиш;

в) тўғридан-тўғри хорижий инвестициялар иштирокидаги корхоналар ва маҳаллий корхоналар ўртасидаги ҳамкорликни йўлга қўйиш, улардаги мавжуд технологик ютуқларни маҳаллий корхоналар фаолиятига татбиқ этиш;

г) тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларни кўпроқ табиий бойликларни ўзлаштиришга эмас, балки қайта ишлаш ва инновацион фаолият билан боғлиқ соҳаларга йўналтириш.

Демак, миллий иқтисодиётда юқори технологияларга асосланган янги корхона ва ишлаб чиқариш тармоқларини шакллантириш, ишлаб чиқаришни модернизациялаш ва техник янгилашда тўғридан-тўғри хорижий инвестицияларни жалб қилиш ва улардан оқилона фойдаланиш муҳим аҳамият касб этади. ТТХИ мамлакатимиз иқтисодиётининг барқарор ўсишини таъминлаш омили экан, ушбу соҳада олиб борилаётган тадқиқотлар учун муҳим аҳамият касб этадиган, унга оид жаҳон тажрибасида мавжуд назарий ва амалий ёндашувлар таҳлил қилиниши ва ривожлантирилиши асосий вазифалардан бири бўлиб қолаверади.

Манба ва адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 2018 йил 28 декабрь. [www. Lex.uz](http://www.lex.uz)

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг "2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини "Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили"да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида"ги Фармони. <http://lex.uz/docs/4168749>

3. Hirschman, A.O. 1958, "The strategy of economic development" Yale University Press New Haven.

4. Adelman, I. and Morris, C.T. 1967, "Society, Politics and Economic Development: A Quantitative Approach". John Hopkin, Baltimore; Inkeles, A. & Smith, D.H. 1974, "Becoming modern: Individual change in six developing countries". Harvard University Press.

5. Balasubramanyam, V. N., Sapsford, D. and Salisu, M. A. (1996) "Foreign direct investment and growth, new hypothesis and evidence, Discussion Paper (EC7/96)", The Management School, Lancaster University.

6. Borensztein, E., De Gregorio, J. & Lee, J. 1998, "How does foreign direct investment affect economic growth?", *Journal of International Economics*, vol. 45, no. 1, pp. 115-135.

7. De Mello, L.R. 1999, "Foreign direct investment-led growth: evidence from time series and panel data", *Oxford economic papers*, vol. 51, no. 1, pp. 133-151.

**Тўғридан-тўғри хорижий
инвестицияларнинг
иқтисодиётга таъсирига оид
илмий тадқиқотлар шарҳи**

Абдурашид Маматқулов,

Тошкент давлат аграр университети
ҳузуридаги Педагог кадрларни
қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш
тармоқ маркази директори,

Илҳом Маматқулов,

Ўзбекистон Республикаси
Давлат статистика қўмитаси ҳузуридаги
Кадрлар малакасини ошириш ва
статистик тадқиқотлар институти
мустақил тадқиқотчиси

Аннотация: мақола ривожланаётган ва ўтиш иқтисодиёти мамлакатларидаги иқтисодий ўсишга тўғридан-тўғри хорижий инвестициялар (ТТХИ)нинг таъсири оптимистик нуқтаи назардан таҳлил қилинган назарияларни ўрганишга ва улар асосида Ўзбекистон шароитида тўғридан-тўғри хорижий инвестициялардан самарали фойдаланиш учун илмий асосланган таклифлар ишлаб чиқишга бағишланган.

Калит сўзлар: молиялаштириш манбалари, хорижий инвестиция, иқтисодий ўсиш, оптимистик ёндашув, капитал тўпланиши.

Обзор научных исследований о влиянии прямых иностранных инвестиций на экономику

Абдурашид Маматкулов,
директор Отраслевого центра переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров при Ташкентском государственном аграрном университете,

Маматкулов Илхом
научный сотрудник Института повышения квалификации и статистических исследований при Государственном комитете Республики Узбекистан по статистике

Аннотация: статья посвящена изучению теорий, которые оптимистично анализируют влияние прямых иностранных инвестиций на экономический рост в развиваю-

щихся странах и странах с переходной экономикой, и разработке научно обоснованных предложений по эффективному использованию прямых иностранных инвестиций в Узбекистане.

Ключевые слова: источники финансирования, иностранные инвестиции, экономический рост, оптимистический подход, накопление капитала.

A review of research on the impact of foreign direct investment on the economy

Abdurashid Mamatkulov,
Director of the Center for Retraining and advanced training of teaching staff under the Tashkent State Agrarian University,
Ilkhom Mamatkulov,
Researcher of the Institute for Advanced Studies and Statistical Studies at the State Committee of Statistics of the Republic of Uzbekistan

Abstract: the article is devoted to the study of theories that optimistically analyze the impact of foreign direct investment on economic growth in developing and transition economies and the development of scientifically based proposals for the effective use of foreign direct investment in Uzbekistan.

Keywords: sources of financing, foreign investment, economic growth, optimistic approach, capital accumulation.

Хуршед АСАДОВ,
*самостоятельный соискатель НУУз,
руководитель отдела Института проблем законодательства
и парламентских исследований при Олий Мажлисе РУз*

КАЧЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНОВ УЗБЕКИСТАНА

В современных условиях развития регионов и своевременного обеспечения потребностей общества наиболее важным является проблема повышения качества экономического роста. Создание необходимых предпосылок для всесторонней трансформации экономического развития в качество экономического роста зависит от принятия стратегии и программ социально экономического развития страны.

В Узбекистане за последние годы проводятся кардинальные реформы, направленные на повышение благосостояния населения, что отражается в жизнедеятельности общества и позитивно отмечается международным сообществом. В частности, в целях коренного повышения эффективности проводимых реформ, создания условий для обеспечения всестороннего и ускоренного развития государства и общества, реализации приоритетных направлений по модернизации страны и либерализации всех сфер жизни Президентом Республики Узбекистан была принята Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах¹.

В экономической теории выделяются два направления, определяющие понятие экономического роста. Первое направление связывает понятие "качество экономического роста" с его интенсификацией, то есть качество экономического роста - это понятие, отражающее специфику и целевую направленность процесса расширенного воспроизводства, которое характеризуется типом экономического роста, качественным изменением продукции, степенью соответствия структуры и динамики производства постоянно растущим общественным потребностям².

Второе направление связывает понятие "качество экономического роста" с усилением его социальной направленности, где основными его составляющими являются улучшение материального благосостояния населения, повышение уровня развития отраслей социальной инфраструктуры, рост инвестиций в человеческий капитал, обеспечение безопасности условий труда и жизни людей, социальная защищенность безработных и нетрудоспособных слоев населения³.

О важности трансформации экономического роста в качественные составляющие развития регионов в теоретическом и практическом направлении, а также эффективном управлении социально-экономическим развитием как на макроуровне, так и на мезоуровне можно привести исследования М.О.Абдусаламова⁴, Ш.Х. Назарова⁵, В.К.Булгакова⁶, Г.Мюрдаля⁷, Р.Солоу⁸, А.Хиршмана⁹.

По нашему мнению, понятие, качество экономического роста надо рассматривать вместе с социальной направленностью экономической динамики. Именно качество роста, которое проявляется в эффективности использования ресурсов, предусматривающее использование новых технологий в развитии отраслей и сфер экономики, направленных на удовлетворение разнообразных потребностей населения и дальнейшему повышению его благосостояния, а также обеспечения высокой конкурентоспособности экономики, становится реальным отражением экономического роста.

Основными показателями, отражающими трансформацию результатов экономического роста на качественные изменения

экономики, являются показатели материалоотдачи, капиталоотдачи и производительность труда, которые обеспечивают структурные изменения в экономике и, в конечном счете, приводят к улучшению благосостояния населения.

Перечисленные выше показатели характеризуют объем валового регионального продукта, произведенный на каждую единицу вложенных материальных, капитальных, финансовых и трудовых ресурсов. Оценка этих индикаторов играет важное значение при анализе качества экономического роста на всех уровнях экономической политики, начиная от микро и кончая на макроэкономическом уровне.

Анализ и результаты

Итак, по результатам анализа тенденции экономического развития регионов выявилось, что за период 2000-2018 года во всех регионах Республики Узбекистан наблюдается стабильный экономический рост. Достигнутый рост экономики в регионах имеет разный характер в зависимости от сложившейся структуры и специфических особенностей этих регионов, что подтверждается растущей межрегиональной дифференциацией в виде разрыва между максимальным и минимальным значением ВРП на душу населения регионов Узбекистана за 2000-2018 годы.

Кроме того, несбалансированный рост в регионах Узбекистана подтверждается сложившимися структурными изменениями в отраслевых структурах экономик регионов, где намечается в некоторых регионах с высоким уровнем структурных преобразований в отраслевой структуре экономики, вклад отраслей в формирование роста ВРП значительно низким или умеренным по сравнению с регионами, где наблюдаются умеренные структурные сдвиги.

Сложившаяся ситуация обосновала необходимость анализа качества экономического развития регионов посредством показателей эффективности и определить основные факторы, влияющие на трансформацию достигнутых результатов экономического роста регионов на качественные показатели.

Как утверждалось выше, одним из основных показателей эффективности экономического роста, свидетельствующий

о достигнутых качественных изменениях в экономике регионов, является показатель материалоотдачи в производственном процессе.

Показатель материалоотдачи рассчитывается в сопоставимых ценах посредством применения следующей формулы:

$$M_i^r = \frac{GO_i^r}{II_i^r}, \quad (1)$$

Где:

M_i^r - материалоотдача в i -отрасли r -региона, сум/сум;

GO_i^r - валовый выпуск в i -отрасли r -региона;

II_i^r - материальные затраты (промежуточное потребление) в процессе производства в i -отрасли r -региона.

Показатель материалоотдачи означает, сколько сумов валового выпуска приносит 1 сум затраченных материальных ресурсов на производство. Показатель материалоотдачи в реальном секторе экономических регионов за анализируемые 2000-2018 годы, в основном, имеют негативную тенденцию (см.рис. 1).

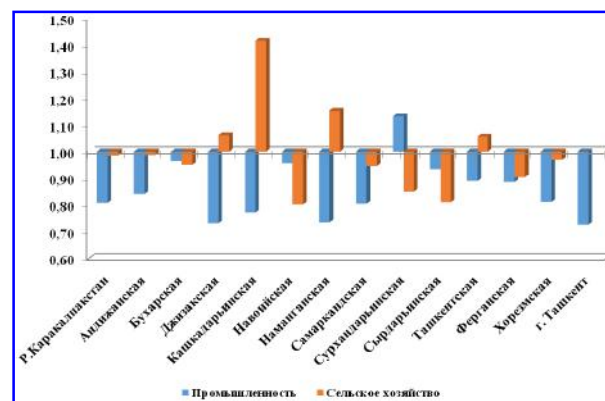


Рис. 1. Изменение материалоотдачи в реальном секторе экономики регионов Узбекистана за 2000-2018 годы (в размах, 2000 г.=1)

Источник: расчеты автора на основе данных Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике. Данные за 2017-2018 гг. получены из рубрики *Ежеквартальные доклады сайта Государственного комитета по статистике, www.stat.uz*. Данные за 2010-2016 гг. получены из *Статистического ежегодника 2010-2016 гг., Ташкент-2017 г.*, Данные за 1995-2009 гг. получены из *Статистического ежегодника, Ташкент-2010 г.*

В промышленности за последние 18 лет из всех регионов Узбекистана позитивного результата по показателю материалоотдачи достигла лишь Сурхандарья со значением 1,13 в 2018 году, которая подразумевает достижение прироста материалоотдачи на 13 процентных пунктов по сравнению со значением данного показателя в 2000 году. Однако значение данного показателя в сельскохозяйственной отрасли региона имеет негативный результат. Материалоотдача в сельскохозяйственной отрасли Сурхандарьи в 2018 году снизилась до 0,83 раза уровня данного показателя в 2000 году. То есть, материалоотдача в сельскохозяйственной отрасли Сурхандарьи снизилась на 17 процентных пунктов по сравнению со значением аналогичного показателя в 2000 году, или материальные затраты на производство 1 сума сельскохозяйственной продукции в 2018 году выросли на 17 процентных пунктов по сравнению с 2000 годом.

Позитивных результатов за 2000-2018 годы по показателю материалоотдачи в отрасли сельского хозяйства достигли Кашкардарьинская — более 1,42 раза и 1,15 раза Наманганская регионы. Незначительно существенных позитивных значений по данному показателю достигли Дизакская 1,06 раза и Ташкентская 1,06 раза, соответственно.

В таких регионах, как Республика Каракалпакстан, Андижанская, Бухарская, Навоийская, Самаркандская, Сырдарьинская, Ферганская, Хорезмская регионы и г.Ташкенту значение показателей материалоотдачи за 2000-2018 годы по обеим отраслям реального сектора экономики имеют негативные значения.

В отраслях реального сектора экономики регионов, где были намечены рост показателя материалоотдачи, свидетельствуют об эффективном использовании инвестиционных ресурсов, направленных на модернизацию и развитие этих отраслей в регионах.

По регионам, где по отраслям реального сектора экономики за анализируемый период не было достигнуто позитивных результатов по показателю материалоотдачи, можно сделать вывод, что направленные инвестиции на развитие экономики этих регионов не обеспечили значимых эффектов и были использованы неэффек-

тивно. Эффективность использования инвестиционных ресурсов, направленных в основной капитал экономики регионов, рассматривается посредством показателя капиталоотдачи.

Показатель капиталоотдачи рассчитывается как показатель материалоотдачи в сопоставимых ценах с применением следующей формулы:

$$K^r = \frac{GRPr}{I^r}, \quad (2)$$

Где:

K^r - капиталоотдача в r -регионе, сум/сум;

$GRPr$ - ВВП r -региона в сопоставимых ценах;

I^r - объем инвестиции в r -регионе, в сопоставимых ценах.

Показатель капиталоотдачи характеризует объем дополнительного выпуска произведенной продукции за единицу вложенных инвестиций, которое обосновывает необходимость анализа изменения капиталоотдачи в экономике регионов Узбекистана за 2000-2018 годы.

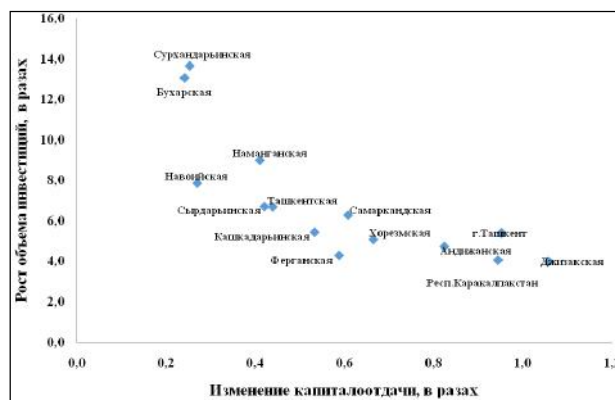


Рис. 2. Рост объемов инвестиций и изменение капиталоотдачи в экономике регионов Узбекистана за 2000-2018 годы (в разах, в сопоставимых ценах 2000 года)

Источник: расчеты автора на основе данных Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике. Данные за 2017-2018 гг. получены из рубрики Ежеквартальные доклады сайта Государственного комитета по статистике, www.stat.uz. Данные за 2010-2016 гг. получены из Статистического ежегодника 2010-2016 гг., Ташкент-2017 г., Данные за 1995-2009 гг. получены из Статистического ежегодника, Ташкент-2010 г.

Как видно из анализа показателя капиталотдачи в экономике регионов Узбекистана (см.рис 2), наибольший объем инвестиций за 2000-2018 годы среди регионов привлечено в экономику Сурхандарьинского региона. Объем привлеченных инвестиций к 2018 году вырос в 13,7 раза по сравнению с 2000 годом. Однако необходимо отметить тот факт, что по показателю капиталотдачи данный регион имеет самые низкие значения, изменение капиталотдачи к 2018 году составило 0,25 раза по сравнению с достигнутым уровнем данного показателя в 2000 году.

Такое положение свидетельствует о неэффективности использования инвестиционных ресурсов в экономике регионов страны и подтверждает необходимость разработки взвешенной и целесообразной инвестиционной политики в регионах, которые в дальнейшем послужили бы основными стимулами и факторами роста экономики регионов и благосостояния его населения.

Наибольшей результативности по эффективному использованию инвестиций среди регионов Узбекистана достиг Джизакский регион. По результатам 2018 года показатель капиталотдачи вырос в 1,06 раза, то есть на 6,0 процентных пунктов по сравнению с уровнем данного показателя в 2000 году.

Объем инвестиционных вложений в экономику Джизакского региона за аналогичный период вырос в 4,0 раза и составил самый низкий уровень инвестиционных вложений среди регионов Узбекистана. Данное положение свидетельствует о том, что инвестиционная политика, реализуемая в Джизакском регионе, была самой эффективной по сравнению с другими регионами, то есть Джизакский регион достиг более высоких темпов роста ВРП при вложений одного сума инвестиций в экономику.

В группу регионов за анализируемый период, не достигших уровня 2000 года по показателю капиталотдачи, практически вошли все регионы, за исключением лишь Джизакского региона. К регионам, достиг-

ших близких значений к уровню 2000 года по показателю капиталотдачи, можно отнести г.Ташкент со значением в 0,95 раза, Республика Каракалпакстан - 0,94 раза и Андижан со значением 0,82 раза.

В целом, изучая изменение уровня капиталотдачи и роста объема вложенных инвестиций за 2000-2018 года в экономиках регионов, можно сделать вывод о том, что практически экономика всех регионов Узбекистана является капиталоемкой за исключением Джизакской области.

Другим важным показателем эффективности производства, необходимого для анализа, является производительность труда. Производительность труда является показателем, характеризующим результативность труда. На макроуровне оно измеряется объемом произведенной продукции работником за определенный период времени.

Показатель производительности труда рассчитывается посредством нижеследующей формулы:

$$L_p^r = \frac{GRPr}{Lr}, \quad (3)$$

Где:

L_p^r - производительность труда в r -регионе, сум/занятый;

$GRPr$ - ВРП r -региона в сопоставимых ценах;

Lr - численность занятого населения в r -регионе.

Анализ изменения производительности труда за 2000-2018 годы в экономике регионов необходимы для оценки эффективности сложившихся производственных процессов и определения конкурентной возможности экономики регионов.

Рассматриваемые выше факторы предопределили сложившиеся изменения в экономике регионов по производительности труда как комплексного выражения интенсификации производственного процесса.

Анализ изменения производительности труда в регионах Узбекистана показывает, что за 2000-2018 годы практически во всех регионах наблюдается рост производительности труда (см.рис.3).

Наилучших достижений по данному показателю за анализируемый период достиг г.Ташкент, где рост показателя составил 4,6 раза по сравнению с 2000 годом.

Самое низкое значение по данному показателю приходится на Навоийскую, Кашкадарьинскую и Ферганскую регионы с ростом производительности труда за анализируемый период в 1,7 раза и 1,8 раза, соответственно. Остальные регионы Узбекистана имели рост производительности труда свыше 2,0 раза.



Рис. 3. Рост производительности труда и среднемесячной начисленной реальной заработной платы за 2000-2018 годы (в размах, в сопоставимых ценах 2000 года)

Источник: расчеты автора на основе данных Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике. Данные за 2017-2018 гг. получены из рубрики *Ежеквартальные доклады сайта Государственного комитета по статистике, www.stat.uz*. Данные за 2010-2016 гг. получены из *Статистического ежегодника 2010-2016 гг., Ташкент-2017 г.*, Данные за 1995-2009 гг. получены из *Статистического ежегодника, Ташкент-2010 г.*

Низкий уровень производительности труда в Навоийской, Кашкадарьинской и Ферганской регионах обусловлены не только сложившейся структурой экономики, где еще недостаточно представлены отрасли с высокой добавленной стоимостью, но и высокой долей инвестирования в добывающие отрасли, которые считаются очень капиталоемкими. Сложившаяся ситуация, в свою очередь, объясняет низкие уровни инвестирования в современные технологии и низкий уровень квалификации занятых в этих регионах.

В таких регионах, как г.Ташкент, Республика Каракалпакстан и Джизак, где значения производительности труда по сравнению с другими регионами Узбекистана значительно высоки, достигнутое положение объясняется введением в этих регионах в последние года мощных производственных объектов, где используются современные технологии. К ним можно отнести производственные объекты в Устюртском плато в Республике Каракалпакстан, цементный завод в Джизакском регионе и производственные объекты, работающие на основе новых технологий, производимые продукции конечного пользования в г. Ташкенте.

Рост производительности труда в регионах Узбекистана за 2000-2018 годы значительно низки по сравнению с ростом ВРП, вложенных инвестиций в экономику этих регионов за этот же период, хотя они имеют позитивные тенденции.

Низкие уровни роста производительности труда в регионах Узбекистана являются следствием сложившихся высоких уровней изношенности основных производственных фондов и морально устаревших технологий, высоких затрат при использовании трудоемких производств.

Сравнительная оценка сложившегося роста среднемесячной заработной платы в регионах за 2000-2018 годы (см.рис.3) показывает, что рост среднемесячной заработной платы значительно опережает рост производительности труда в регионах. За анализируемый период самое высокое значение среди регионов Узбекистана по росту заработной платы наблюдается в Республике Каракалпакстан, Джизакском и Сурхандарьинском регионах где в 2018 году рост составил более 24,0 раза по сравнению с 2000 годом. Следом идут Андижанская, Кашкадарьинская, Наманганская, Хорезмская и Самаркандская регионы, где рост аналогичного показателя составил более 20,0 раза. Наименьший рост по данному показателю среди регионов приходится на Навоийский регион, где рост за аналогичный период составил 12,5 раза.

В целом, из анализа качественных изменений в экономическом развитии

регионов за 2000–2018 года можно сделать следующие выводы:

- практически во всех регионах по показателю материалоотдачи в реальном секторе экономики наблюдается негативное положение, то есть к 2018 году уровень материалоотдачи значительно снизился по сравнению с 2000 годом, которое свидетельствует о сложившихся более высоких материальных затратах в производстве.

Причины этих ситуаций кроются в том, что в отраслях реального сектора экономики практически всех регионов Узбекистана сложился высокий уровень износа основных производственных фондов и морально устаревших технологий;

- высокий уровень инвестиционных вложений в экономику регионов сопровождается низким уровнем капиталоотдачи, который, в свою очередь, свидетельствует о неэффективности использования инвестиционных ресурсов, направленных в экономику регионов и неправильной организации процессов модернизации отраслей экономики регионов страны;

- низкий уровень роста производительности труда в регионах является результатом переизбытка дешевой рабочей силы и низкой квалификации занятых в реальном секторе экономики регионов, а также сложившимся высоким уровнем износа основных производственных мощностей.

Низкая квалификация и пререизбыток дешевой рабочей силы превалирует при выборе более производительной технологии, которая в краткосрочном периоде приходится дороже рабочей силы. Следовательно, дешевизна рабочей силы делает предпочтительным увеличение производства, путем дополнительного привлечения работников, чем расходы на приобретение и освоение высокопроизводительной техники и технологий. При этом производительность труда и конкурентоспособность производства остаются низкими. Данная ситуация обосновывается опытом развитых стран, который был изучен в исследованиях, проводимых Д. Михеевым¹⁰.

Учитывая сложившиеся ситуации в экономическом развитии регионов Узбекистана и решения вышеперечисленных проблем в целях достижения устойчиво высоких

темпов роста ВРП регионов и эффективных структурных изменений в их экономике с акцентом на повышение качества экономического роста и благосостояния населения, необходимо реализовать следующие меры:

- посредством глубокого и критического анализа состояния основных производственных фондов по отраслям экономики как на уровне регионов, так и на районном уровне необходимо разработать программу модернизации отраслей, определив их по категориям важности и необходимости ускоренной модернизации с акцентом на внедрение высокопроизводительной современной технологии;

- исходя из разрабатываемых программ модернизации, обеспечить внедрение механизмов эффективного использования инвестиционных ресурсов с определением персональных лиц из органов государственного управления и возложить на них ответственность по реализации и мониторингу осуществления инвестиционного проекта с акцентом на рост капиталоотдачи и других показателей эффективности каждого проекта;

- разработать меры по повышению квалификации экономически активного населения с широким внедрением на уровне органов местного самоуправления целенаправленных семинаров-тренингов, активизировать работы по взаимодействию образовательных учреждений и производственных организаций, которые послужат основой внедрения современных технологий и повышению квалификации кадров, которые, в свою очередь, послужат росту производительности труда в секторах экономики регионов.

К законодательной основе для реализации вышеперечисленных мер можно отнести Постановление Президента Республики Узбекистан от 8 августа 2017 года № ПП-3182 "О первоочередных мерах по обеспечению ускоренного социально-экономического развития регионов". Оно послужит основой к внедрению и эффективной реализации этих мер и сопутствует к достижению высоких результатов в данном направлении, что, в конечном счете, отразится в качественных изменениях экономического развития регионов страны на среднесрочную перспективу.

Источники и литература

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года №УП-4947 "О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан". www.lex.uz
2. Узьяков М.Н. Экономический рост России: количественная и качественная составляющие // Проблемы прогнозирования. - 2004. - №3 - С.25-26.
3. Видяпина В.И., Добрынина А.И. и др. Экономическая теория: учебник. - М.: Инфра-М, 2000. - 714 с.
4. Абдусаломов М. О целях и методологических основах региональной политики. Научно-исследовательский центр "Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана" при ТГЭУ. - Ташкент, 2015.
5. Назаров Ш.Х. Методологические аспекты повышения конкурентоспособности регионов. Монография. - Т.: IFMR, 2014. - 212 с.
6. Булгаков В.К., Булгаков О.В. Моделирование динамики обобщающих показателей развития региональных экономических систем России. // Экономика и математические методы, №1, 2006 г. - С.32-50.
7. Myrdal G. *Economic Theory and Underdeveloped Regions*. London: Duckworth, 1957.
8. Solow R.A. *Contribution of the Theory of Economic Growth*. // *Quarterly Journal of Economics*, 1956. Vol. 70. - P.65-94.
9. Hirshman A. *The strategy of economic development*. New Haven, Conn. Yale University Press, 1958.
10. Михеев Д. Эффективность труда - ключевой приоритет. <http://institutions.com/industry/>.

Качественные изменения в экономическом развитии экономики регионов Узбекистана

Хуршед Асадов,

самостоятельный соискатель НУУЗ, руководитель отдела Института проблем законодательства и парламентских исследований при Олий Мажлисе РУз

Аннотация: в данной статье описываются теоретические и практические аспекты качества экономического роста в регионах, анализ трансформации результатов экономического роста в качество экономического развития регионов. По результатам анализа предлагаются эффективные меры обеспечения

печения ускорения качества экономического роста регионов.

Ключевые слова: регионы, экономический рост, качество экономического роста, валовый региональный продукт, материалоотдача, капиталотдача, производительность труда.

Ўзбекистон ҳудудлари иқтисодий ривожланишида сифат ўзгаришлари

Хуршед Асадов,

ЎЗМУ мустақил изланувчиси, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси ҳузуридаги Қонунчилик муаммолари ва парламент тадқиқотлари институти бўлими раҳбари

Аннотация: ушбу мақолада ҳудудлар иқтисодий ўсиши сифатининг назарий ва амалий жиҳатлари, иқтисодий ўсиш натижаларини ҳудудлар иқтисодий ривожланиши сифатига трансформациялашув таҳлили келтирилган. Таҳлил натижаларига кўра, ҳудудлар иқтисодий ўсиш сифати суръатларини жадаллаштиришни таъминлаш бўйича самарали чора-тадбирлар таклиф этилган.

Калит сўзлар: ҳудудлар, иқтисодий ўсиш, иқтисодий ўсиш сифати, ялпи ҳудудий маҳсулот, материал қайтими, капитал унумдорлиги, меҳнат унумдорлиги.

Qualitative changes in the economic development of the regions of Uzbekistan

Hurshed Asadov,

independent researcher of the National University of Uzbekistan, the head of department of Legislation and Parliamentary Research Institute under the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan

Abstract: this article describes the theoretical and practical aspects of the quality of economic growth in the regions, the analysis of the transformation of economic growth results to the quality of economic development of the regions. Based on the results of the analysis, effective measures are proposed to ensure the acceleration of the quality of economic growth in the regions.

Keywords: regions, economic growth, quality of economic growth, gross regional product, material productivity, capital productivity, labor productivity.

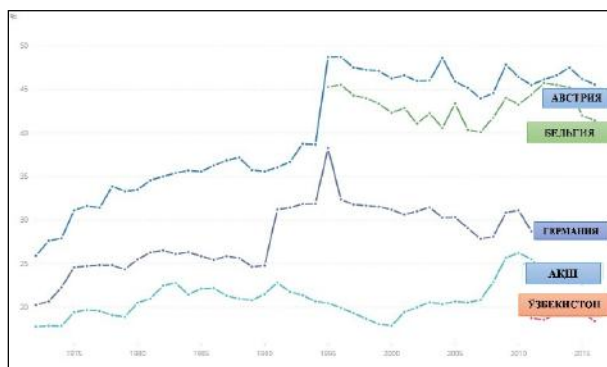
Даврон БЕКЧАНОВ,
PhD (юридик фанлар бўйича),
 Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
 Давлат бошқаруви академияси доценти

ТАДБИРКОРЛИКНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА ДАВЛАТ ОРГАНЛАРИ ТОМОНИДАН КЎРСАТИЛАДИГАН ХИЗМАТЛАР ШАКЛЛАРИ

Тадбиркорликни ривожлантириш ҳар бир давлат олдида турган муҳим вазифалардан биридир. Тадбиркорликни ривожлантириш нафақат унга яратилган шароит ва имкониятларга, балки давлат органлари томонидан жорий этилган тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш тизимига ҳам боғлиқ.

Тадбиркорликни ривожлантириш усуллари француз ва бельгиялик иқтисодчи олимлар Пиерре-Андреа Буигус ва Халид Секкат¹ иккита катта категорияга ажратади. Булар: структуравий ва монетар категориялар. Структуравий категорияга давлат томонидан тадбиркорлик тузилмаларига хизмат кўрсатишда тўғридан-тўғри маблағ берилмайдиган чораларнинг барчасини киритиш мумкин. Бунга божхона тарифлари, солиқ ставкалари, интеллектуал мулкни ҳимоя қилиш, малака ошириш, инфратузилмани ривожлантириш ва бошқаларни киритиш мумкин. Монетар категорияга давлат томонидан тадбиркорлик тузилмаларига бериладиган субсидиялар ва давлат буюртмаларини киритиш мумкин.

Туркиялик олим Айдиннинг² эътирофи эътишича, тадбиркорлик тузилмаларига давлат томонидан субсидия ажратиш усули тадбиркорликни ривожлантиришнинг энг муҳим инструменти ҳисобланади. Бугунги кунда жаҳондаги кўплаб давлатлар тадбиркорликни ривожлантириш мақсадида субсидия усулини кенг қўлламоқда. (1-расмга қаранг.)



**1-расм. Субсидиялар тўғрисида
Жаҳон банкининг ҳисоботи³**

Юқоридаги жадвалдан кўриниб турибдики, ривожланган мамлакатлар ЯММ-нинг салмоқли қисми субсидия кўринишида бевосита тадбиркорликни ривожлантиришга йўналтирилмоқда. Бу эса, маҳаллий ишлаб чиқарувчиларни ривожлантириш орқали дунё бозорига рақобатбардош маҳсулотлар ишлаб чиқаришда ва хизматлар кўрсатишда муҳим ўрин тутди.

Иқтисодчи олимлар Шварц ва Клейментларнинг таърифига кўра, давлат томонидан субсидиялаш истеъмолчилар маҳсулотларни бозордаги рақобатбардош ишлаб чиқарувчиларникидан кўра арзонроқ нархда харид қилиши учун имконият яратилиши ва ишлаб чиқарувчиларнинг даромадини оширишга қаратилиши керак⁴. Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилотининг (OECD) таърифига кўра, тадбиркорликни давлат томонидан ривожлантириш - бевосита ёки билвосита тадбиркорлик тузилмаларини танлаган ҳолда уларга молиявий кўмак бериш. Мазкур

молиявий кўмак грантлар, кам фоизли кредитлар ва солиқлардан маълум бир муддат озод қилиш⁵ сингари шаклларни назарда тутати.

Тадбиркорлик субъектларини давлат томонидан субсидиялашни Шварц ва Клеймент қуйидаги 6 та турга бўлади:

биринчиси, нақд пул кўринишида бериладиган субсидия - давлат томонидан истеъмолчиларга ёки ишлаб чиқарувчиларга нақд пул кўринишида молиявий кўмак берилиши. Бунда давлат, асосан, импорт ўрнини босувчи товарлар ишлаб чиқарилишида тегишли тадбиркорлик тузилмалари фаолиятини молиялаштиради ёки маҳаллий ишлаб чиқарувчиларни қўллаб-қувватлаш мақсадида истеъмолчиларга субсидиялар ажратиши мумкин;

иккинчиси, кредит субсидиялари - тадбиркорларга давлат кафолатлари, фоизсиз кредитларнинг (юмшоқ субсидия) берилиши. Субсидиялашнинг мазкур турида тадбиркорлик тузилмаларининг давлат томонидан кредитлар олиши кафолатланади. Яъни, бизнес-лойиҳа муваффақиятсизликка учраса, кредит маблағлари давлат томонидан қопланади. Шу билан бирга, давлат махсус дастурлар орқали тадбиркорлик фаолиятини фоизсиз кредитлаш орқали қўллаб-қувватлайди;

учинчиси, солиқ субсидиялари бериш - маълум бир солиқ турларининг ставкаларини пасайтириш. Давлат томонидан тадбиркорлик тузилмаларини субсидиялашнинг солиқ ставкалари орқали амалга оширилиши натижасида тадбиркорларнинг давлат бюджетига тўланиши керак бўлган солиқ маблағларини ўз фаолиятини ривожлантиришга сарфлаши учун имконият яратилади;

тўртинчиси, давлат тадбиркорлик тузилмаларининг маълум бир улушини сотиб олиши орқали. Қўллаб-қувватлашнинг мазкур усулида давлат тадбиркорларнинг лойиҳаларини молиялашда ҳамкор сифатида иштирок этади ва олинган даромаднинг улушига қараб дивидентига даъвогар бўлади. Ушбу усул тадбиркорликни ривожлантиришда энг самарали усул ҳисобланиб, баъзи мамлакатларда (айниқса, Японияда) кенг тарқалган;

бешинчиси, давлат буюртмаларини субсидиялаш - давлатнинг тадбиркорлардан

маҳсулот ёки хизматни бозор нархидан юқори нархларда сотиб олиши. Бунда, асосан, давлат янги ривожланиб келаётган ва истиқболга эга тармоқларнинг маҳсулот ва хизматларини юқори нархларда сотиб олиш орқали уларнинг ривожланишига кўмак беради;

олтинчиси, тартибга солиш субсидиялари - давлат маълум бир маҳсулот ишлаб чиқарувчи ёки хизматларни етказувчи тадбиркорлик тузилмаларини молиялаштиради ва шу орқали бозордаги нархларга таъсир кўрсатади. Бу билан давлат импорт қилинаётган маҳсулотларнинг нархларини маълум бир даражада ушлаб, маҳаллий ишлаб чиқарувчиларни қўллаб-қувватлайди. Мазкур жараён бир вақтнинг ўзида ҳам истеъмолчиларни, ҳам маҳаллий тадбиркорларни қўллаб-қувватлайди.

Тадбиркорлик тузилмаларини ривожлантиришнинг маҳаллий давлат ҳокимияти томонидан амалга оширилишининг "монетар категорияси"нинг иккинчи усули - давлат буюртмалари ҳисобланиб, мазкур усул тадбиркорлик тузилмалари фаолиятининг бошланғич босқичида бозорда эҳтиёжни шакллантиришга кўмаклашиш орқали тадбиркорлик фаолияти ривожланишига шароит яратади⁶. Бунда, асосан, инновацион ҳамда янги маҳсулот ишлаб чиқарувчи ва хизматларни кўрсатувчи тадбиркорлар назарда тутилади.

"Давлат буюртмаси" тушунчаси, иқтисодчи олимлар Пиерре-Андреа Буигус ва Халид Секкатларнинг таърифига кўра⁷, бу - марказий, ҳудудий ва маҳаллий ҳокимиятларнинг хусусий ёки жамоат ташкилотлари томонидан ишлаб чиқилган маҳсулот ёки кўрсатилган хизмат ва ишларни сотиб олиши.

Тадбиркорликни ривожлантиришда субсидиялаш ва давлат буюртмалари усуллари бозор конъюнктурасига бўлган таъсирини кўрсак, иккинчисининг бозор қонуниятига таъсири камроқ бўлади. Бироқ, ҳуқуқшунос олим Р.Хунжанинг⁸ фикрича, самарали йўлга қўйилган давлат буюртмалари тизими сустривожланган ҳудудларни ривожлантиришда муҳим ўрин тутати.

Тадбиркорликни ривожлантиришда давлат буюртмаси усулининг самарали амал-

га ошиши бир қатор омилларга боғлиқ. Булар, биринчидан, давлат буюртмаси аниқ мезонларининг белгиланиши; иккинчидан, давлат буюртмасини амалга оширадиган давлат органлари фаолиятининг очиқлиги ва ҳисобдорлиги; учинчидан, давлат буюртмаларини амалга оширадиган юқори малакали давлат хизматчиларининг мавжудлиги⁹.

Агарда юқоридагилардан бирортаси самарали ташкил этилмаган бўлса, "давлат буюртмаси" усули коррупция, маҳаллийчилик каби салбий иллатларга олиб келиши эҳтимоли кучаяди, бу эса бозор конъюнктурасига салбий таъсир кўрсатиши аниқ.

Шунингдек, сиёсатшунос олим Шаппер давлат буюртмаларини амалга ошириш жараёни давлат иқтисодий сиёсатининг мақсад ва вазифалари билан чамбарчас боғлиқ бўлиши лозимлигини ва у тадбиркорларни қўллаб-қувватлаш борасида бир қанча усулларни ҳам ўз ичига олиши кераклигини таъкидлайди. Бу усулларга, жумладан, тадбиркорларни ўқитиш, солиқ имтиёзлари, давлатнинг мазкур сиёсатини амалга оширишда бевосита иштирок этадиган малакали ходимларни топиш кабилар киради.

Бизнинг фикримизча, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан тадбиркорликни ривожлантириш шакллари тўртта турга ажратиш мумкин. Булар: маҳаллий давлат ҳокимияти томонидан махсус тузилмалар ташкил этиш орқали тўғридан-тўғри; давлат ва нодавлат нотижорат ташкилотлар билан ўзаро ҳамкорликда; бизнес ташкилотлари ва нодавлат нотижорат ташкилотлари билан ҳамкорликда; маҳаллий ҳокимият фақат соф рақобатнинг назоратчиси сифатида тадбиркорликни ривожлантириш.

Маҳаллий давлат ҳокимияти томонидан махсус тузилмаларни ташкил этиш орқали тўғридан-тўғри тадбиркорликни ривожлантиришда маҳаллий давлат ҳокимияти тадбиркорликни ривожлантиришга ихтисослашган марказлар ёки бошқа тузилмалар тузиш орқали қуйидаги давлат хизматларини ташкил этиши мумкин: ҳудуднинг рақобат ва қиёсий устунлигидан келиб чиққан ҳолда ҳар бир маҳсулот ёки хизмат кўрсатишнинг маркетинг тадқиқотларини

доимий равишда ўтказиш ҳамда унинг натижаларини эълон қилиб бориш, консалтинг марказлари, ўқув курслари, тадбиркорларга инжиниринг хизматлари, юқори малакали мутахассисларни излаш, янги бозорлар топиш ва тадбиркорларнинг маҳсулотларини сотишга қўмаклашиш, тадбиркорларга имтиёзли ва кафолатсиз кредитлар, субсидиялар каби хизматларни кўрсатиш. Бунда мазкур хизматларни кўрсатадиган тузилма ходимлари давлат хизматчиси мақомига эга бўлади.

Ушбу моделнинг афзаллиги шундаки, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари тадбиркорликни ривожлантириш дастурини бевосита ўзи амалга оширади, уни назорат қилиш имконияти юқори бўлади, фаолиятни ташкил этиш ва ижроси бўйича вақт эса тежаллади.

Маҳаллий давлат ҳокимияти томонидан тадбиркорликни қўллаб-қувватлашни тўғридан-тўғри амалга оширишнинг камчиликлари сифатида эса қуйидагиларни эътироф этиш мумкин: барча тармоқ тадбиркорлик тузилмаларига бир хил ёндашув, янги ғояларнинг кириб келиш имкониятининг пасайиши, коррупция ва маҳаллийчиликнинг ривожланишига олиб келиш хавфининг юқори бўлиши.

Тадбиркорликни маҳаллий давлат ҳокимияти томонидан ривожлантиришнинг мазкур шакли ҳудуднинг дастлабки иқтисодий ривожланиш босқичида, яъни жойларда тегишли фуқаролик жамияти институтлари кам ва салоҳияти суст ҳамда тадбиркорлик тузилмалари етарли даражада ривожланмаган шароитда самарали бўлади.

Бундай кўринишдаги тадбиркорликни ривожлантириш шаклининг самарадорлиги маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг номарказлашганлик даражасига, маҳаллий давлат ҳокимияти тузилишига, тадбиркорликни ривожлантириш соҳасида фаолият олиб бораётган давлат хизматчиларининг савиясига, маҳаллий давлат ҳокимияти фаолиятининг очиқлигига бевосита боғлиқ бўлади.

Маҳаллий давлат ҳокимиятининг тадбиркорликни нодавлат нотижорат ташкилотлари билан ҳамкорликда ривожлантириши.

Бунда маҳаллий давлат ҳокимияти органлари тадбиркорликни ривожлантиришда уларга тўғридан-тўғри хизмат кўрсатмайди, балки маҳаллий давлат ҳокимиятининг грантлари орқали ННТлар ёрдамида тадбиркорларга хизмат кўрсатилади.

Тадбиркорликни ривожлантиришнинг бундай шаклида маҳаллий давлат ҳокимияти томонидан грантлар эълон қилинади, ННТлар ўртасида тадбиркорликни ривожлантириш борасидаги ғоя ва ёндашувлар рақобати вужудга келади, бу эса маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан энг муносиб лойиҳани танлаб олиш имкониятини яратади.

Ушбу шаклнинг афзалликлари: ҳудудда тадбиркорликни ривожлантириш борасида янги ғоя ва ёндашувларнинг вужудга келиш имконияти юқори бўлади, ҳудуддаги тадбиркорлар эҳтиёжи, уларга айнан қандай хизмат лозимлиги борасида ҳокимият вакилларига нисбатан ННТлар кўпроқ хабардор бўлади. Шу билан бирга, давлат бюджети самарали ишлатилади, тадбиркорларга кўрсатилаётган хизматлар сифатли амалга оширилади.

Мазкур шаклнинг камчилиги: маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг ННТларнинг тадбиркорликни ривожлантириш борасидаги фаолиятини назорат қилиш имконияти суст бўлади. Бу эса, ННТлар томонидан грант маблағлари мақсадсиз ишлатиши эҳтимolini кучайтиради.

Шунингдек, ушбу моделнинг самарали ишлаши учун фуқаролик жамияти институтлари мазкур ҳудудда етарли даражада ривожланган бўлиши лозим. Яъни, иқтисодий ва тадбиркорликни ривожлантириш соҳасидаги жамоат ташкилотларининг сони ҳамда уларда фаолият олиб бораётган ходимларнинг малакаси муҳим ўрин тутати. Шу билан бирга, маҳаллий давлат ҳокимияти томонидан ННТларга грант беришнинг шаффоф, ошкора ва самарали механизми жорий этилиши талаб этилади. Мазкур модель маҳаллий давлат хизматчиларининг сони чекланган шароитда ҳудудларда тадбиркорликни ривожлантиришнинг энг самарали усули ҳисобланади.

Ҳудудда бизнес ташкилотлари ва нодавлат нотижорат ташкилотлари билан ҳам-

корликда тадбиркорликни ривожлантириш шакли, асосан, йирик саноат соҳаси ривожланган мамлакатларга хос хусусият ҳисобланади. Бунда, бизнес ташкилотларига хом ашё етказиб берувчилар ва хизмат кўрсатувчилар фаолиятини самарали ташкил этиш учун ушбу йўналишда фаолият олиб бормоқчи бўлган ва олиб бораётган тадбиркорлик тузилмаларини ривожлантириш борасида тегишли чоралар кўрилади. Бу жараёнда маҳаллий давлат ҳокимияти органлари бизнес ташкилотлари ҳамда фуқаролик жамияти институтлари ўртасида яқин алоқалар ўрнатилишига кўмак беради ва бунга шароит яратади. Бизнес ташкилотлар грант асосида ННТлар орқали тадбиркорлар ўқувини, менежмент ва инжиниринг маслаҳатларини, имтиёзли кафилсиз кредит ёки субсидиялар ажратиш каби хизматларни кўрсатади.

Тадбиркорликни ривожлантиришнинг ушбу шакли анча самарали бўлиб, давлат бюджетини тежашда, ННТлар танлов асосида бизнес тузилмалар томонидан танланиши ҳамда янги ғоя ва ёндашувларнинг кириб келишига имконият яратилади. Шунингдек, ННТлар ҳудудда тадбиркорликни ривожлантириш фаолиятини ташкил этиш ва уни амалга оширишда бевосита ҳомийлик қилган бизнес тузилмалари назоратида бўлади ва маҳаллий давлат ҳокимиятининг бу борадаги функциясини минимал даражага туширади.

Ўрни билан шуни ҳам эътироф этиш керакки, ҳудудларда тадбиркорликни ривожлантиришнинг мазкур шакли фақат битта соҳадаги тадбиркорлик тузилмаларининг ривожланишига тўртки бўлиши мумкин.

Шунингдек, тадбиркорликни ривожлантиришнинг бундай кўринишдаги шаклини жорий этиш учун маҳаллий давлат ҳокимияти органларидаги мутасадди давлат хизматчилари юқори малакали ва фуқаролик жамияти институтлари зарур даражада ривожланган бўлиши талаб этилади.

Ҳудудларда тадбиркорликни ривожлантиришда маҳаллий ҳокимият фақат соф рақобатнинг назоратчиси сифатида намоён бўлган шаклида маҳаллий давлат ҳокимияти органлари тадбиркорликнинг барча тури учун тенг шароит яратади, керакли инфратузилмани таъминлаб беради. Шу

билан бирга, тадбиркорларнинг ҳуқуқ ва эркин фаолият юритишларини таъминлайди. Шу тарзда барча тадбиркорлик тузилмалари ўртасида соф рақобат муҳитини яратади ва уни таъминлайди.

Жойларда тадбиркорликни ривожлантиришнинг мазкур шакли, асосан, тадбиркорлик ривожланган ҳудудларда жорий этилади. Буни самарали жорий этиш учун маҳаллий давлат ҳокимияти органлари тизимида бозор иқтисодиёти иштирокчиларининг ҳуқуқ ва эркинликларини ҳамда рақобат муҳитини таъминлай оладиган тизим бўлиши лозим.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, қуйидагиларни ҳулоса қилишимиз мумкин:

биринчидан, маҳаллий давлат ҳокимияти томонидан тадбиркорликни ривожлантиришнинг ягона модели мавжуд эмас, шундай экан, ҳар бир давлат ички ва ташқи омилларидан келиб чиққан ҳолда ўзининг миллий моделини яратади. Моделларнинг ўхшаш ва бир-бирига яқин жиҳатлари мавжуд бўлиб, булар кўпроқ маҳаллий давлат ҳокимияти томонидан тадбиркорларга молиявий ёрдам кўрсатиш тизими билан тадбиркорлар учун инфратузилма яратиш ҳамда уларнинг салоҳиятини оширишга қаратилган фаолиятда учрайди;

иккинчидан, бугунги кунда жаҳон амалиётидан келиб чиққан ҳолда маҳаллий давлат ҳокимияти томонидан тадбиркорликни ривожлантиришга бўлган ёндашувлар биз томонимиздан қуйидагича гуруҳлаштирилди. Булар: маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан махсус давлат органларини ташкил этиш орқали тўғридан-тўғри; давлат ва нодавлат нотижорат ташкилотларининг ўзаро ҳамкорлигида; бизнес ташкилотлари ва нодавлат нотижорат ташкилотлари билан ҳамкорликда; маҳаллий ҳокимият фақат соф рақобатнинг назоратчиси сифатида тадбиркорликни ривожлантириш. Юқоридагиларнинг ҳар бирини амалда самарали қўллаш маҳаллий давлат ҳокимиятининг фаолият даражасига чамбарчас боғлиқ бўлиб, сиёсий, иқтисодий ва ижтимоий вазиятлар эътиборга олиниши талаб этилади;

учинчидан, маҳаллий давлат ҳокимияти томонидан тадбиркорликни ривожланти-

ришнинг ҳар қандай моделида фуқаролик жамияти институтлари муҳим ўрин тутати. Улар маҳаллий давлат ҳокимиятига тадбиркорликни ривожлантириш борасида янги ва инновацион ғояларни таклиф этиш, жойларда жамоатчилик назоратини ўрнатиш, тадбиркорларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишдек муҳим йўналишларда фаолият олиб борадилар. Шундан келиб чиққан ҳолда, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари жойларда фаолияти тадбиркорликни ривожлантиришга қаратилган фуқаролик жамияти институтларини ташкил этиш ва ривожлантиришга алоҳида эътибор бериши талаб этилади.

Манба ва адабиётлар

1. *Industrial policy in Europe, Japan and the USA by Pierre-Andr? Buigues and Khalid Sekkat, London, 2009. -P. 6*
2. *Investment Incentives and the Global Competition for Capital by K. Thomas, UK Palgrave Macmillan, 2011. -P 10*
3. https://data.worldbank.org/indicator/GC.XPN.TOTL.GD.ZS?end=2016&locations=AT-BE-DE-UZ-US&name_desc=true&start=1972&view=chart
4. *Government Subsidies by Gerd Schwartz and Benedict Clements, Journal of Economic Surveys, 1999, vol. 13, issue 2, -P. 119-47*
5. *Fostering Entrepreneurship by OECD 1998, -P. 34*
6. *McCrudden, 2004; Henten, 2005*
7. *Industrial policy in Europe, Japan and the USA by Pierre-Andr? Buigues and Khalid Sekkat, London, 2009. -P. 8*
8. *Hunja 2009.*
9. *Industrial policy in Europe, Japan and the USA by Pierre-Andr? Buigues and Khalid Sekkat, London, 2009. -P. 46*

Тадбиркорликни ривожлантиришда давлат органлари томонидан кўрсатиладиган хизматлар шакллари

Даврон Бекчанов,
PhD (юримдик фанлар бўйича),
Ўзбекистон Республикаси Президенти
ҳузуридаги Давлат бошқаруви
академияси доценти

Аннотация: мақолада давлат органлари томонидан тадбиркорликни ривожлантириш шакллари таҳлил этилган бўлиб, бу борада олимларнинг билдирган фикрлари ўрганилган, ушбу йўналишда хорижий давлатлар тажрибалари очиқ берилган. Шунингдек, мақолада муаллиф томонидан ишлаб чиқилган тадбиркорликни давлат томонидан ривожлантиришнинг янги шакллари ёритилган.

Калит сўзлар: давлат органлари, тадбиркорлик, давлат хизмати, ривожлантириш шакллари, нодавлат нотижорат ташкилотлари.

Формы оказания услуг со стороны государственных органов в развитии предпринимательства

Даврон Бекчанов,
PhD (по юридическим наукам),
доцент Академии
государственного управления при
Президенте Республики Узбекистан

Аннотация: в статье анализируются формы развития предпринимательства со стороны государственных органов с учетом идей мировых ученых в этой области. Раскрывается опыт зарубежных стран по формам развития предпринимательства со стороны государства. Также представляются

новые формы развития предпринимательства со стороны государства, разработанные автором.

Ключевые слова: государственные органы, предпринимательство, государственные услуги, формы развития, негосударственные некоммерческие организации.

Forms of providing services by state bodies in the development of entrepreneurship

Davron Bekchanov,
PhD (in Law)
Associate professor of the
Academy of Public administration
under the President of Uzbekistan

Abstract: the article analyzes the forms of entrepreneurship development by state bodies, taking into account the ideas of world scientists in this area. Thus, it highlights the experience of foreign countries on the forms of development of entrepreneurship by the state. Also, in the article it is presented the new forms of entrepreneurship development by the state which is developed by the author.

Keywords: state bodies, entrepreneurship, public services, forms of development, non-governmental non-profit organizations.

Сарварбек ФАЙЗУЛЛАЕВ,

Тошкент давлат шарқшунослик университети магистранти

СИЁСИЙ САНКЦИЯЛАРНИНГ МАМЛАКАТ ИҚТИСОДИЁТИГА ТАЪСИРИ (АҚШ ва Эрон муносабатлари мисолида)

Сўнгги йилларда етакчи мамлакатлар томонидан ташқи сиёсат соҳасида куч ишлатишга альтернатив ёки қўшимча восита сифатида халқаро майдонда ўз сиёсий позицияларини мустаҳкамлашда иқтисодий санкциялар кенг қўлланилмоқда. Бунинг яққол мисолини узоқ ва мурраккаб тарихга эга бўлган АҚШ ва Эрон Ислом Республикаси ўртасидаги икки томонлама муносабатларнинг сўнгги ўн йилликда жуда таранглашиб бораётганида кўришимиз мумкин. Шунингдек, Эроннинг нефть захиралари устидан назорат, АҚШнинг Техронга сиёсий аралашуви, Эроннинг ядровий кучга эга бўлиш ис- таги ва ҳар икки мамлакатнинг Яқин Шарқдаги манфаатлари учун кураш халқаро майдонда дунё ҳамжамияти хавфсизли- гига раҳна солмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев таъбири билан айтганда: "Турли хавф-хатарлар кучайиб бораётган бугунги таҳликали вазиятда бебаҳо бойли- гимиз бўлган тинчлик ва осойишталикни кўз қорачигидек сақлашимиз, юртимизда- ги миллатлар ва динлараро ҳамжиҳатлик, ўзаро ҳурмат ва меҳр-оқибат муҳитини яна- да мустаҳкамлашимиз керак"¹. Шундай экан, бундай шароитда икки қарама-қарши позицияга эга бўлган мамлакатлар ўртаси- даги зиддиятларнинг олдини олиш, мавжуд муаммоларни сиёсий йўл билан ҳал этиш жаҳон ҳамжамияти олдида турган муҳим масалалардан биридир.

Замонавий халқаро муносабатларда санкциялардан қандай мақсадларда фой- даланилишига тўхталиб ўтамиз. Рус олим- лари А.Семенов ва И.Тимофеевлар ўз тад- қиқот ишларида санкцияларни кўпинча

суверен давлатга, унинг муассасаларига, миллий компанияларига ёки алоҳида фу- қароларга қаратилган, уларнинг фаолия- тини мажбурлаш, чеклаш, тақиқлаш ёки олдини олиш мақсадида қилинадиган сиё- сий, иқтисодий ёки ҳуқуқий тусдаги бир томонлама ёки жамоавий чоралар ҳамда ҳарбий кучни ишлатишдан қочиш, керакли сиёсий натижаларга тинч йўл билан эри- шиш ёки мақсадли мамлакатнинг ҳарбий потенциалини сусайтиришга қаратилган чоралар сифатида таърифлайдилар². Альберт Пиерснинг "Адолатли уруш принципла- ри ва иқтисодий санкциялар" номли ма- қоласида санкциялар ҳам урушлар каби зўравонлик ва ғайриинсоний оқибатларга олиб келиши мумкинлиги ҳақида сўз бо- ради. Тадқиқотчининг фикрича, ҳар қан- дай санкция, аввало, кишиларга, душман мамлакат аҳолисига катта азоб-уқубатлар етказишга қаратилган³.

2018 йилда АҚШнинг Биргаликдаги кенг қамровли ҳаракатлар режасидан бир томонлама чиқиб кетиши ва Эронга сан- кцияларнинг қайта киритилиши АҚШ-Эрон ўртасидаги зиддиятнинг кучайишига олиб келди (Биргаликдаги кенг қамровли ҳара- катлар режаси (JCPOA) Эрон ва P5+1 (Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Хавф- сизлик Кенгашининг беш доимий аъзола- ри - Хитой, Франция, Россия, Буюк Бри- тания, АҚШ - қўшимча Германия) ўрта- сида, 2015 йилнинг 14 июль куни Венада имзоланган Эрон ядровий дастури бўйича келишув. АҚШнинг максимал босим стра- тегияси доирасида Трамп маъмурияти Эроннинг хатти-ҳаракатларини АҚШ би- лан янги битим орқали ўзгартиришга ҳара- кат қилмоқда, бироқ Эрон ҳукумати ма- салани рад этиб, бунинг ўрнига қарши стратегияни қабул қилди.

АҚШнинг нефть, нефть-кимё ва минерал хом ашёларни экспорт қилиш, шунингдек, бошқа давлатлар билан молиявий муносабатларни амалга оширишга қаратилган иқтисодий санкциялар босимини кучайтирганлиги Эроннинг ички аҳволига салбий таъсир кўрсатди. Шунингдек, Эроннинг минтақавий таъсирига қарши туриш учун АҚШ минтақадаги ўз ҳарбий кучини кучайтириш ва Эрон масаласида халқаро консенсусни яратиш бўйича ишларни амалга оширмоқда.

АҚШ Эронга қарши тўғридан-тўғри ҳарбий қарама-қаршилик вариантыни рад этса-да, амалда максимал босим сиёсатини давом эттириш янада самарали бўлади, деб ҳисоблайди. Бунинг мисоли сифатида 2019 йилда АҚШ маъмурияти Исломий инқилобий соқчилар корпусини террорчилик ташкилоти сифатида белгилаш орқали киритилган сиёсий санкцияларга қўшимча равишда транспорт, авиация, нефть, савдо ва саноат каби муҳим соҳаларга қаратилган бир қатор иқтисодий санкцияларни ҳам киритди. 2019 йил 22 апрель куни Оқ уй Президент Трампнинг 2019 йилнинг майигача нефтдан воз кечиш ҳақидаги қарорини эълон қилди⁴. Бу 1979 йилдаги Эрон инқилобидан сўнг АҚШ томонидан киритилган энг кучли зарбали қарор эди, чунки нефть Эроннинг энг муҳим манбаси ҳисобланади.

Босимнинг юқори даражада давом этиши Эронда мисли кўрилмаган иқтисодий инқирозга, беқарорлик ва халқ норозилигига олиб келди, улардан бири 2019 йил 15 ноябрь ойида бензин нархининг кўтарилиши сабабли содир бўлди⁵. Аксарият намоийшчилар АҚШда давом этаётган босқинчилик кампанияси даврида қашшоқлик, давлатнинг коррупцион сиёсати туфайли Эроннинг юқори даражадаги сиёсий ва диний раҳбарларига қарши шиорлар билан чиқишди⁶.

2019 йил 21 ноябрь куни Президент Трамп ушбу твиттерда намоийш бўйича ўз фикрларини билдириб ўтди: "Эрон шу қадар беқарор бўлиб қолдики, режим бу-

тун Интернет тизимини ўчириб қўйди, шунда Буюк Эрон халқи мамлакатда рўй бераётган улкан зўравонлик ҳақида гапира олмади. Улар "0%" даражадаги ошкораликни хоҳлашади, чунки дунё Эрон режими келтираётган ўлим ва фожиани билмайди!"⁷.

Шунингдек, 2019 йил 16 ноябрь куни АҚШ Давлат котиби Майк Помпео ўз мамлакатининг Эрон намоийшчиларини қўллаб-қувватлашини яна бир бор таъкидлади: "Мен деярли бир ярим йил олдин Эрон халқига айтган эдим: АҚШ сизлар билан, мен Эрон халқини уларни тинглаётганимизни ва улар билан бирга эканлигимизни билишини хоҳлайман. Айни пайтда, Вашингтон Эрон ҳукуматининг Интернетга киришни чеклашга уринишини қоралади ва АҚШ Давлат департаменти матбуот котиби Морган Ортагус 2019 йил 17 ноябрь куни "ҳокимиятдаги коррупцион режим томонидан сўнгги адолатсизликка норозилик билдирар экан, АҚШ узоқ қийналган Эрон халқи билан бирга. Интернетни ёпишга уринишни қоралаймиз, деб таъкидлаб ўтди⁸.

2019 йил апрель ойида АҚШ Вашингтон ва Техрон ўртасида давом этаётган зиддият шароитида минтақанинг хавфсизлиги ва барқарорлигини бузишдаги роли учун Исломий инқилобий кучлар корпусини террорчилик ташкилоти сифатида белгилади. Исломий инқилобий кучлар корпусини хорижий террорчилик ташкилоти сифатида таснифлаган ҳолда, Вашингтон санкциялар кўламини кенгайтириш орқали Эрон сиёсий тизимида босимни оширганлигини маълум қилди⁹.

Шунингдек, бу Эроннинг молиялаштириш манбаларини қисқартириш учун кўпроқ ҳаракат қилиши кераклигини аңлатади, чунки Исломий Инқилобий кучлар корпуси минтақа ва бутун дунёдаги манбаларни таъминлашда асосий роль ўйнайди. Аҳамиятли жиҳати шундаки, Президент Трампнинг Биргаликдаги кенг қамровли ҳаракатлар режасидан чиқиш қарори АҚШнинг Эрон нефтини импорт қилувчи саккизта давлатга имтиёзлар бериш муддати тугашидан бир неча ой олдин чиқарилган.

АҚШнинг 2019 йилдаги Эронга қарши иқтисодий санкциялари

Сана	Кирилган санкциялар
24 январь	Сурияда Асадни қўллаб-қувватловчи Фатемиян (2014 йилда Сурияда ҳукумат томонидан жанг қилиш учун ташкил қилинган афғонистонлик шиа милицияси) ва Зайнабион (Суриядаги фуқаролик урушида ҳукумат қўшинлари тарафида бўлган Покистон шиалари бошқарган милиция бригадаси) бригадалари билан тўртта Исломий инқилобий соқчилар корпусига қарши санкция. Бундан ташқари, иккита авиакомпания, шу жумладан, <i>Fars Qeshmva Travel Flight ga қарши</i>
26 март	Эрон, БАА ва Туркияда жойлашган 25 компаниянинг операторларига қарши санкция
7 июнь	Форс кўрфази нефть-кимё саноати компанияси (<i>Persian Gulf Petrochemical Industries Company</i>) ва унинг 39 филиали ҳамда ташқи савдо агентлари тармоғига қарши санкция (у Эронда нефть-кимё ишлаб чиқариш қувватининг 40 фоизига эгалик қилади ва Техроннинг умумий нефть кимёси экспортининг 50 фоизи учун жавобгар)
12 июнь	Эрон билан яқин, кенг миқёсда алоқада бўлган Ироқнинг “ <i>South Wealth Resources Company</i> ” ташкилотига қарши санкция
22 июль	Хитойнинг “ <i>Zhuhai Zhenrong</i> ” компанияси ва унинг директорларидан бири Ё Мин Ли Эрон нефтини ташиш ва АҚШнинг санкцияларини атайлаб бузганлик учун санкция
29 август	Исломий инқилобий соқчилар корпусининг Қудс бўлинмасидан Ғазо секторидаги Фаластиннинг Хамас ҳаракатидаги раҳбари Изз ад-Дин ал-Қассам бригадаларига миллионлаб доллар ўтказишга масъул бўлган тўртта молиявий воситачига қарши санкция
20 сентябрь	Терроризм билан боғлиқ фаолият учун Эрон Марказий банки, Эрон Миллий ривожланиш жамғармаси ва “ <i>Etemad Trading</i> ” компаниясига қарши санкция
25 сентябрь	Эрондан нефть етказиб бериш учун бешта хитойлик шахс ва олти та компанияларга қарши санкциялар: (China Ocean Shipping (Group) Company) COSCO Shipping tanker, COSCO Shipping tanker Seaman, Ship Management, Kunlun Holdings va Pegasus 88 Limited.

Манба: US Department of State. Economic sanctions policy and implementation. Iran sanctions. URL: <https://www.state.gov/iran-sanctions/#FactSheets>

Юқорида 1-жадвал орқали 2019 йил давомида АҚШ томонидан ЭИРга киритилган санкцияларни кўришимиз мумкин. Жадвалдан кўриниб турибдики, АҚШ, асосан, минтақадаги ва дунёдаги нефть-кимё саноати компанияларига санкция киритиш орқали Эроннинг нефть саноатига зарба бериш ҳамда ташқи экспорт салоҳиятини чеклашни режалаштирганини кўришимиз мумкин.

Вашингтон Эрон сиёсий қатлами ва бошқа давлатлар учун мавжуд бўлган барча имкониятларни, хусусан, АҚШ Қўшма ҳаракатлар режасидан чиқиб кетганидан кейин ҳам молиявий ва тижорат операцияларини давом эттиришни

талаб қиладиган имкониятларни чеклашга интилмоқда.

Президент Трамп таъкидлаганидек, Эрон билан муносабатларни давом эттираётган давлатлар учун салбий оқибатлар пайдо бўлади. Эрон билан тижорат фаолияти билан шуғулланувчи ҳар қандай халқаро партия терроризмни қўллаб-қувватлашда айбловларга дуч келиши мумкин, чунки бу ишларда қатнашган Эрон сиёсий қатлами Эрон ва унинг ташқарисида кенг қамровли иқтисодий фаолият олиб борувчи Исломий инқилобий соқчилар корпуси билан алоқадор бўлиши мумкин.

Ички босимдан ташқари, Қўшма Штатлар Эроннинг таҳдидига қарши туриш учун

коллектив ҳамкорликни фаоллаштиришга ҳаракат қилди. Трамп маъмурияти Эроннинг минтақавий экспансион лойиҳасига қарши туриш учун Миср ва Иорданиядан ташқари, Кўрфаз давлатларини ўз ичига олган "Arab NATO" янги хавфсизлик ва сиёсий иттифоқни тузишга ҳаракат қилмоқда. Маълумот ўрнида 2017 йилда АҚШ ва Араб давлатлари раҳбарлари томонидан илгари сурилган Шарқдаги коллектив муҳофаа альянси - кўрфазнинг олти давлатини (Саудия Арабистони, Бирлашган Араб Амирликлари, Кувайт, Баҳрайн, Уммон ва Қатар) ўз ичига олади¹⁰.

Шунингдек, АҚШ Кўрфазда нефть танкерлари ҳаракатини ҳимоя қилиш мақсадида халқаро кучни яратиш учун Европа Иттифоқи давлатларини унга қўшилишга чақирди. Қўшма Штатлар иттифоқ масаласида қийинчиликларга дуч келди, чунки баъзи Европа Иттифоқи мамлакатлари Эрон билан Биргаликдаги кенг қамровли ҳаракатлар режасини сақлаш сиёсатининг бир қисми сифатида ушбу ёндашувга қарши чиқдилар.

Эскалация АҚШ Президенти Доналд Трампнинг 2019 йил 10 сентябрь куни ўз твиттери саҳифасида эълон қилган Миллий хавфсизлик бўйича маслаҳатчиси Жон Болтонни ишдан бўшатиш тўғрисидаги Қарорига тўғри келди¹¹. Айрим таҳлилчилар бу қарорни АҚШ ва Эрон ўртасидаги инқирозни юмшатиш бўйича сазй-ҳаракатларни илгари суриш истагининг белгиси, деб ҳисобладилар. Чунки Жон Болтон Эрон сиёсий тузумига қарши куч ишлатишнинг энг муҳим тарафдорларидан бири бўлган. У АҚШ, Европа, Осиё мамлакатлари ва баъзи минтақа давлатлари орқали Эронга максимал босим стратегиясининг тўлиқ таъсирини таъминлашда муҳим роль ўйнаган. Бироқ, икки мамлакат ўртасидаги инқирозни юмшатишга Жон Болтоннинг ишдан олиниши ҳам имкон бермади.

Қўшма Штатларнинг Форс кўрфази минтақасида узоқ муддатли ҳарбий кучлари бўлишига қарамай, Эронни ҳарбий ҳаракатларидан тўхтатишга муваффақ бўлинмади. 2019 йилнинг сентябрь ойида Саудия Арабистонидаги Абқайк ва Хурайздаги "Aramco" нефть заводларига ҳужум қилинганидан кейин улар ўртасидаги зид-

дият янада кучайди. Трамп "Aramco" нефть заводлари ҳужумига алоқадорларни тўғридан-тўғри нишонга олиш билан таҳдид қилди, АҚШ Давлат котиби Майк Помпео эса ҳужум учун бевосита Эронни жавобгар қилди. "Aramco" нефть заводларига қилинган ҳужумга жавобан 2019 йил октябрь ойида Америка Қўшма Штатлари Форс кўрфазидаги ҳарбий кучлари сонини оширди ва Пентагон Қиролликка 3000 та аскар юборди¹².

Америка Қўшма Штатлари ва Польша Эрон таҳдидига қарши туриш учун 2019 йил 13-14 февраль кунлари Варшавада "Яқин Шарқда тинчлик ва хавфсизлик келажагини тарғиб қилувчи вазирлар" халқаро конференциясини ташкил этишда қатнашдилар¹³. Конференцияда 62 та давлатдан ташқи ишлар вазирлари ва вакиллари иштирок этишди. Шунингдек, 2019 йилнинг 21 октябрь куни Баҳрайн пойтахти Манама ҳам халқаро анжуманга мезбонлик қилди, унда 60 дан ортиқ давлат қатнашиб, Техрон билан боғлиқ хавфсизлик чоралари кўриб чиқилди. Бундан ташқари, Форс кўрфазидаги кемалар ва нефть қурилмаларига қарши ҳужумларни тўхтатиш бўйича ҳаракатларни мувофиқлаштириш, Эроннинг айбдорлигига ишора қилган ва бу таҳдидларни бартараф этиш бўйича қўшма режани тузишга уринишлар муҳокама қилинган¹⁴.

Вашингтон Эронга қарши қурол эмбаргосини узайтириш бўйича ҳаракатлар доирасида 2019 йил 20 август куни БМТ Хавфсизлик Кенгашини тегишли протоколларни давом эттиришга чақирди. Олдинги эмбаргонинг (2231-сонли резолюцияси, 2015 йил) 2020 йил 18 октябрда яна бир қатор санкциялар билан тугаши кўзда тутилган.

Эронга нисбатан халқаро позицияга, хусусан, Европа Иттифоқининг Биргаликдаги кенг қамровли ҳаракатлар режасини қўллаб-қувватлашга доир позициясига таъсир кўрсатиш учун АҚШ Европа Иттифоқи мамлакатларига Эроннинг таҳдидини олиб ташлаш ва унга қарши курашишда босим ўтказмоқда. АҚШ вице-президенти Майк Пенс Яқин Шарқ хавфсизлиги бўйича конференциядаги нутқида Европа Иттифоқига "донолик етишмаётганини" ва АҚШнинг Эронга қарши санкцияларини

четлаб ўтишга қаратилган саъй-ҳаракатларни тўхтатиши кераклигини таъкидлади.

АҚШ-Эрон можаросининг 2020 йил январь ойи бошида авж олиши Американинг Эронга қарши санкцияларининг яна бир тўлқинини келтириб чиқарди. Вашингтон Эроннинг Ироқдаги АҚШ ҳарбий объектларига баллистик ракета ҳужумларига жавобан ҳарбий ҳаракатлардан қочди. Техрон ушбу ҳужумларни генерал Қассем Сулаймоннинг ўлдирилишига жавоб деб билди¹⁵. Кучланиш кескинлашди. Бироқ, охир-оқибат, америкаликлар куч ишлатишга қарор қилишди, аммо бунинг ўрнига Эронга кўпроқ санкциялар билан босимни кучайтирдилар.

Эрон АҚШнинг босимларига қарши туриш учун қаршилик кўрсатиш, ҳисобланган қарама-қаршиликни мувозанатлаш, миллий миқёсда босим таъсирини камайтириш йўлини танлади.

Эрон ҳукумати даромадларнинг камайтишига қарши туриш учун тежамкорлик сиёсатини олиб бормоқда, валюта бозорини назорат қилиш ва бир қатор вазир ва молия сектори мансабдор шахсларини алмаштиришга олиб келадиган янги иқтисодий сиёсатни қабул қилди.

Бироқ, нефть экспорти ҳажми пасайиб, бюджет ресурслари вақт ўтиши билан камайиб кетди, айниқса, санкциялар кенгайтирилгандан кейин минераллар, нефть-кимё, марказий банк ва бошқа муҳим секторлар бюджетини валюталар билан таъминлайдиган тармоқларда муаммолар пайдо бўлди. Бундан ташқари, Эроннинг хориждаги мижозларига қўйилган муҳим чекловлар Техрон билан иқтисодий алоқаларнинг кескин пасайишига олиб келди.

Эрон ҳукумати миллий бирдамлик ва қаршилик кўрсатиш зарурлигини, шунингдек, Эронга қарши ташқи фитналарни таъкидлаб, ички вазиятни қайта кўриб чиқиш ва норозилик ҳаракатини бостириш учун АҚШ босимидан фойдаланишга муваффақ бўлди. Шунга қарамай, яқинда санкцияларнинг таъсири ички барқарорликка путур етказди. Эрон АҚШ маъмуриятининг норозиликларга нисбатан позициясини кўриб чиқди ва буни Эроннинг ички ишларига аралаштириш сифатида баҳолади.

Эрон Қўшма ҳаракат режасидан воз кечмади ва АҚШнинг уни блокировка қилиш ва йўқ қилишга уринишларига қаршилик кўрсатди. Эрон максимал босимдаги санкцияларга дош бера олмоқда, Эрон Р4+1га (2018 йил 8 майда АҚШ расмий равишда келишувдан чиқди ва томонлар Р4+1 форматига ўзгарди) мувофиқ Қўшма ҳаракат режасида ўз позициясини сақлаб қолди.

Эрон шунчаки қаршилик кўрсатиш қобилиятини синаб кўриш билан кифояланмади. Бундан ташқари, у стрессли муҳитни ва кўплаб таҳдидларни яратишга ёки АҚШга ўз сиёсатини ўзгартиришга мажбур қилишни ёки Эроннинг нишонга олиниши кескинликни, шунингдек, минтақавий ва халқаро беқарорликни келтириб чиқаришини намоён этишга интилоқда.

Шундай қилиб, Эрон сиёсий ҳокимияти ҳамон Европа Иттифоқи давлатлари, шунингдек, Хитой, Россия, Ҳиндистон, Жанубий Африка ва қўшни давлатлар билан муносабатларни давом эттиришга ҳаракат қилмоқда. Эрон АҚШни Европа ва Эрон позициялари орасидаги тафовут туфайли юзага келиши мумкин бўлган ҳар қандай устунликдан маҳрум қилмоқчи.

Эрон Президенти Ҳасан Рухоний АҚШ билан музокара учун эшик ҳали ҳам ёпилмаган, аммо санкцияларни олиб ташлаш ва Биргаликдаги кенг қамровли ҳаракатлар режаси бўйича мажбуриятларни бажариш шарти билан, шунингдек, барча воситачилик ва юмшатиш ҳаракатлари АҚШ ва Эрон ўртасида икки томонлама эмас, балки Р5+1га мувофиқ амалга оширилиши лозимлигини таъкидлаб ўтди¹⁶.



1-диаграмма. Эроннинг иқтисодий ўсиш ҳолати (2005-2019 йиллар)

Манба: Эрон Марказий банки. URL: <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-48119109>

АҚШ-Эрон муносабатлари Эрон фуқароларининг кундалик ҳаётига иқтисодий таъсир кўрсатди. Шунинг учун Эрон ҳарбий харажатлари 29% камайди ва сўнгги ойларда АҚШнинг нефть-кимё ва минерал саноат соҳаларига киритган санкцияларидан сўнг Эрон 10 миллиард доллар йўқотди ва иқтисодиёти 6%га қисқарди. Юқоридаги чизма индикаторлари орқали кўришимиз мумкинки, 2015 йилда Эрон ядровий дастури бўйича келишув имзолангандан сўнг, Эроннинг ЯИМи ўсиш суръати охириги 15 йил ичидаги энг юқори кўрсаткичга - 12,3%га кўтарилган, сўнгра 2018 йилда АҚШ санкцияларининг қайта тикланиши, хусусан, ноябрь ойида энергетика, транспорт ва молия соҳаларида қўлланилган санкциялар, чет эл сармояларининг камайиб кетишига ва нефть экспортининг пасайишига олиб келди. 2019 йил сўнггида санкция шароитида ЭИРда ЯИМнинг реал ўсиши эса энг паст кўрсаткич -9,2%ни қайд этди. Инфляция даражаси (ўртача истеъмол нархлари) эса сўнгги йигирма йил ичидаги энг юқори натижага (41,1%) етганини кўрсатади¹⁷. Ишсизлик даражаси ҳам 2018 йилда 14,5%дан 2019 йилда 16,8%га кўтарилган¹⁸.

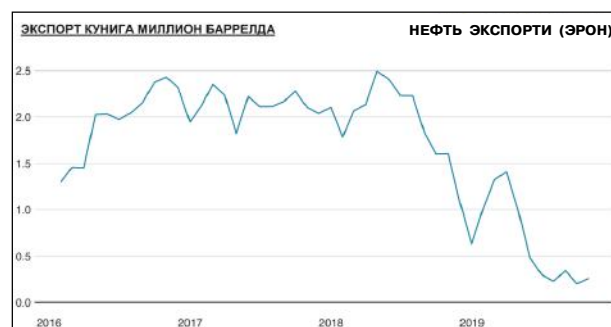


2-диаграмма. Эроннинг нефть ишлаб чиқариш саноати (2011-2019 йиллар)

Манба: Нефть экспорт қилувчи давлатлар ташкилоти (ОПЕК). URL: <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-48119109>

2-диаграммада нефть экспорт қилувчи давлатлар ташкилоти (ОПЕК) манбаларидан олинган маълумотларга кўра, Ядро битими имзолангандан сўнг, Эроннинг

нефть қазиб олиш ҳажми кунига 3,2 миллион баррелдан то 2018 йилда АҚШнинг Ядро битимидан чиқиб кетгунига қадар кунига 3,8 миллион баррелга барқарор ўсиб борганини кўриш мумкин. Шунингдек, АҚШ томонидан қайта киритилган санкциялар оқибатида нефть қазиб олиш ҳажми тезлик кунига 2,3 миллион баррелга пастлагани қайд этилган.



3-диаграмма. Эроннинг нефть экспорти (2016-2019 йиллар)

(Манба: Bloomberg. URL: <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-48119109>)

3-диаграммадаги маълумотлардан АҚШ санкциялари қайта жорий этилгунга қадар (2018 йил) Эроннинг нефть экспорти кунига 2,5 миллион баррел бўлганини кўришимиз мумкин. АҚШ санкциялари таъсири остида нефтни импорт қилувчилар ўз харидларини кескин камайтирганлар. 2019 йил апрель ойида АҚШ Президенти Доналд Трамп Эроннинг нефть экспортини нолга тушириш ва режимнинг асосий даромад манбаидан воз кечиш учун ҳаракат қилишини таъкидлаган эди¹⁹. Санкциялар таъсирида 2019 йилнинг сўнгигига келиб, Эроннинг нефть экспорт қилиш самарадорлиги юқори даражада пастлади ва кунига 260 минг баррелни ташкил этди. Нефть савдосининг пасайиши Эрон валюта тушумларининг сезиларли даражада пасайишига олиб келди. Халқаро Валюта Жамғармаси ҳисоб-китобларига кўра, Эроннинг чет эл валютасидаги захиралари 86 миллиард долларга қисқартирилган, бу 2013 йилдаги даражадан 20%га паст дегани²⁰.

Халқаро майдонда сидир бўлаётган воқеалар шуни кўрсатадики, Эрон ташқи сиёсати учун халқаро муносабатлар чегараси вақт ўтиши билан торайиб бормоқда.

Ҳозирда баъзи Европа Иттифоқи мамлакатлари Эрон хавфига қарши туриш бора-сида АҚШ билан яқиндан келишмоқдалар (айниқса, 2019 йилнинг сентябрь ойида Саудия Арабистони объектлари кўрган зарбалардан сўнг). Бундан ташқари, АҚШ Хитой ва Россияни ўз позицияларини ўзгартиришга мажбур қилмоқда. Молиявий ҳаракатларни бошқариш гуруҳи (FATF) ҳам Эронга доимий равишда босим ўтказмоқда ва унинг шартларига риоя қилмаслик дунёдаги банклар билан молиявий муомалада кўшимча халқаро қийинчиликларга олиб келади.

АҚШ кўпроқ санкцияларни жорий қилиш ва Эроннинг бюджетини экспортдан келадиган даромадлардан маҳрум қилиш орқали ўз босимини давом эттиради, Эроннинг дунё билан озиқ-овқат ва дори-дармонлардан ташқари молиявий муомалаларини тўхтатиб қўяди, шунингдек, ёрдам кўрсатадиган ҳар қандай халқаро томонларга кўпроқ босим ўтказди, шу жумладан Европа Иттифоқи, Хитой ва Россияга ҳам.

АҚШ учун Эронга имтиёзлар бериш жуда қийин, чунки АҚШ ҳукумати ўз стратегияси ва мақсадларини давом эттириш қобилиятига ишонади. Бошқа томондан, Эроннинг таъсир қилиш қобилияти вақт ўтиши билан ёмонлашиши мумкин, айтиқса, Европа Иттифоқи давлатлари ва Биргаликдаги кенг қамровли ҳаракатлар режасидаги бошқа шериклар кундан-кунга ёмонлашиб бораётган ва сиёсий тизимга таъсир кўрсатадиган инқирозни ҳал қилиш учун учинчи йўналишни яратишга қодир эмасликлари кундан-кунга аён бўлиб бормоқда.

Хулоса ўрнида таъкидлаш мумкинки, Эрон учун 2019 йил, АҚШ унга нисбатан сиёсатини кучайтиргандан сўнг, инқироз йили бўлди. Шу сабабли, 2020 йил Эроннинг ички ва ташқи жиҳатлари бўйича сезиларли ўзгаришларга гувоҳ бўлиш мумкин. АҚШ сиёсати, айтиқса, максимал босим ўз самарасини бера бошлаган пайтда, янги келишувни қўллашга уринишда давом этмоқда. Сиёсий тизимнинг сақлаб қолиниши Эронда ҳукмрон элита учун устувор вазифа ҳисобланади. Шунинг учун музокаралар варианты, ай-

ниқса, Трамп қайта сайланадиган бўлса ва Эрон энди кўпроқ босим ва санкцияларга дуч келмаса, энг мақбул вариант бўлиши мумкин. Аммо шуни таъкидлаш керакки, Эрон АҚШнинг босимида қарши барча кучларини сарф қилмагунча бу имкониятдан фойдаланмайди. Эрон 2020 йил давомида Европа Иттифоқининг Биргаликдаги кенг қамровли ҳаракатлар режасини сақлаш бўйича позициясини ва 2020 йил охиридаги АҚШ сайловларининг натижаларига қараб келгусидаги ўз режаларини амалга ошириши мумкин. Ушбу натижалар қарама-қаршилик сиёсатининг давомини ёки Эроннинг ортиб бораётган босим остида музокаралар столида ўтиришни қабул қилиши ва унинг қарама-қаршилиқни давом эттириш қобилиятини пассивлаштиришини кўрсатиб беради.

Манба ва адабиётлар

1. Ш.М.Мирзиёев. *Миллий тараққиёт йўлимизни давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. 1-жилд.* - Т.: Ўзбекистон НМИУ, 2017. -Б.10
2. Семенов А. В. *Политико-экономические санкции в современных международных отношениях // Власть. 2015. Том. 23. № 7. - С. 67-72. // Тимофеев И.Н. Экономические санкции как политическое понятие. Вестник МГИМО-Университета. 2018. - С. 26-42.*
3. Pierce, A. (1996). *Just War Principles and Economic Sanctions. Ethics & International Affairs, 10, -P. 99-113.*
4. *The White House of US. President Donald J. Trump Is Working to Bring Iran's Oil Exports to Zero. Fact sheets. 2019. Whitehouse.Gov.*
5. *BBC News. Iran petrol price hike: Protesters warned that security forces may intervene. 2019. BBC.Com.*
6. *The New York Times. With Brutal Crackdown, Iran is convulsed by Worst Unrest in 40 Years. Nytimes.Com.*
7. *Donald J. Trump: Iran has become so unstable that the regime has shut down their entire Internet System so that the Great Iranian people cannot talk about the tremendous violence taking place within the country. Twitter.Com.*
8. *CNN news. Iran slams 'hypocritical' US*

support for economic protests. 2019. Edition.CNN.Com.

9. The White House of US. Statement from the President on the Designation of the Islamic Revolutionary Guard Corps as a Foreign Terrorist Organization. Whitehouse.Gov.

10. Defense news. Trump's 'Arab NATO' withers on the vine. Agnes Helou. 2019. Defensenews.Com.

11. The Guardian news. Donald Trump ousts top adviser John Bolton: 'I disagreed strongly with him'.2019. Theguardian.Com.

12. CNN. Pentagon announces new troop deployments to Saudi Arabia. 2019. Edition.CNN.Com.

13. US Department of State. Ministerial To Promote a Future of Peace and Security in the Middle East. 2019. State.Gov.

14. The Washington institute. Bahrain Hosts Regional Maritime Security Meeting. Policy analysis. Washingtoninstitute.Org.

15. CNN. Trump says 'Iran appears to be standing down' following its retaliatory attacks against Iraqi bases housing US troops. 2020. Edition.CNN.Com.

16. The New York Times. Trump-Rouhani Meeting Was a Near Miss, but Iran Leaves the Door Open. Nytimes.Com

17. Data of the International Monetary Fund: World Economic Outlook Data.Imf.Org.

18. BBC news. Six charts that show how hard US sanctions have hit Iran. BBC.Com.

19. The White House of US. President Donald J. Trump Is Working to Bring Iran's Oil Exports to Zero. Whitehouse.Gov.

20. BBC news. Six charts that show how hard US sanctions have hit Iran. BBC.Com.

**Сиёсий санкцияларнинг мамлакат иқтисодиётига таъсири
(АҚШ ва Эрон муносабатлари мисолида)**

Сарварбек Файзуллаев,
Тошкент давлат шарқишунослар
университети магистранти

Аннотация: мақолада жаҳон сиёсатидаги замонавий воқеликларни инобатга олган ҳолда сўнги йилларда АҚШ томонидан Эрон Ислом Республикасига қўйилган санкци-

ялар моҳияти, санкция шароитида томонларнинг сиёсий позициялари ҳамда санкцияларнинг Эрон иқтисодиётига кўрсатган салбий оқибатлари таҳлил қилинади.

Калит сўзлар: иқтисодий санкциялар, таъсири сиёсат, санкция режими, сиёсий-иқтисодий босим, Исломий инқилобий соқчилар корпуси.

**Влияние политических санкций
на экономику страны
(на примере американо-
иранских отношений)**

Сарварбек Файзуллаев,
магистрант
Ташкентского государственного
университета востоковедения

Аннотация: в статье анализируется сущность санкций, введенных Соединенными Штатами в отношении Исламской Республики Иран в последние годы, политические позиции сторон в контексте санкций и негативное влияние санкций на экономику Ирана с учетом современных реалий мировой политики.

Ключевые слова: экономические санкции, внешняя политика, режим санкций, политическое и экономическое давление, Корпус стражей исламской революции.

**The impact of political sanctions on the
country's economy
(on the example of US-Iranian relations)**

Sarvarbek Fayzullaev,
student of the Tashkent State university of
Oriental Studies

Abstract: the article analyzes the essence of the sanctions imposed by the United States on the Islamic Republic of Iran in recent years, the political positions of the parties in the context of sanctions and the negative impact of sanctions on the Iranian economy, taking into account the current realities of world politics.

Keywords: Economic sanctions, foreign policy, sanctions regime, political and economic pressure, Islamic Revolutionary Guard Corps.

Раҳбар кадрлар тайёрлашнинг долзарб масалалари / Актуальные вопросы подготовки лидеров / Topical issues of training leaders

Боту АЛИМОВ,
PhD (юримдик фанлар бўйича),
Ўзбекистон Республикаси Президентини ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси Проректори,
Отабек МАХКАМОВ,
юримдик фанлар доктори,
Ўзбекистон Республикаси Президентини ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси декани

**БОШҚАРУВ КАДРЛАРИНИ ЎҚИТИШНИНГ ҲУҚУҚИЙ
АСОСЛАРИ ВА ТАЪЛИМ ЖАРАЁНИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ
ИСТИҚБОЛЛАРИ**

Мамлакатимизда бошқарув кадрлари тайёрлаш сифатини яхшилашга қаратилган кенг кўламли ислохотлар амалга оширилмоқда. Давлат органлари ва ташкилотларининг фаолият самарадорлиги ҳамда натижадорлигини кўтариш, бошқарув кадрларининг билим ва кўникмаларини тизимли равишда ошириш бўйича бир қатор чоралар ижро қилинмоқда.

Шу билан бирга, давлат органлари ва ташкилотларини малакали мутахассислар билан таъминлаш, кадрлар малакасини юклатилган вазифалар ва замонавий эҳтиёжларга мувофиқлаштириш, бошқарув кадрлари томонидан қабул қилинаётган қарорлар сифатини яхшилаш каби бир қатор устувор вазифалар сақланиб қолмоқда.

Давлат органлари ва ташкилотларида ягона кадрлар сиёсатини олиб бориш, ҳодимларни самарали бошқариш ва инсон ресурсларини ривожлантириш, малакали кадрлар захирасини рақобат асосида шакллантириш бўйича бошқарув кадрларидан профессионал касбий тайёргарликка эга бўлиш талаб қилинмоқда.

Шунингдек, аҳоли, айниқса, ёшлар орасида барча даражадаги давлат фуқаролик хизмати нуфузини ошириш, корруп-

циянинг юзага келиши, расмиятчилик ва бюрократияга имкон берувчи шароитларни йўқ қилиш мақсадида давлат фуқаролик хизматчиларини, шу жумладан, замонавий раҳбар кадрларни танлаш ва тайинлаш чораларини яхшилаш зарурати мавжуд.

Юқорида қайд этилган долзарб вазифалар бошқарув кадрларини ўқитишга бўлган ёндашув, талаб ва усулларни замон талабига мослаштириш ҳамда унинг сифатини янада яхшилаш ва амалий аҳамиятини кучайтиришни тақозо этади. Қолаверса, мазкур вазифаларнинг амалий ечимларини ўз ичига қамраб олган норматив-ҳуқуқий базани такомиллаштириш эҳтиёжи пайдо бўлади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг мазкур масалага бағишланган бир қатор фармон ва қарорлари қабул қилинган бўлиб, янги Ўзбекистон шароитида ушбу ҳужжатлар бошқарув кадрларини замонавий трендлар асосида ўқитишни ташкил этиш имконини яратди.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 8 августдаги "Ўзбекистон Республикаси Президентини ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясида бошқарув кадрларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишнинг самарали тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги¹

ПФ-5139-сонли Фармони, 2018 йил 21 майдаги "Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясига 2018/2019 ўқув йилида қабул қилиш тўғрисида"ги² ПҚ-3731-сонли Қарори, 2018 йил 6 августдаги "Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясининг ҳудудий филиалларини ташкил этиш тўғрисида"ги ПҚ-3901-сонли Қарори ва 2019 йил 27 июндаги "Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқарув академиясида бошқарув кадрларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги³ ПҚ-4365-сонли Қарори бошқарув кадрларини ўқитиш тизимини такомиллаштириш учун муҳим ҳуқуқий пойдевор бўлиб хизмат қилмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПФ-5139-сонли Фармони⁴га мувофиқ, Давлат бошқаруви академиясига илк бор компетенциявий ёндашув асосида тингловчиларни ўқишга қабул қилиш, ўқув жараёнини замонавий билим ва кўникмаларни ривожлантириш асосида ташкил этиш, ахборот-коммуникация технологияларини қўллаш орқали таълим сифатини ошириш каби имкониятларга йўл очиб берилди.

Унга кўра, замонавий бошқарув кадрлари учун лидерлик, мослашувчанлик, бошқарув профессионализми, тизимли таҳлил ва қадриятлар каби компетенцияларга мос равишда ўқув тизими ташкил этилди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-3731-сонли Қарорига мувофиқ, номзодларни магистратурага ва бошқарув кадрларини қайта тайёрлаш курсларига қабулнинг танлов асосида уч босқичда ўтказилиши белгилаб қўйилди. Унга кўра:

биринчи босқич - номзодларни бевосита давлат ҳокимияти органларида, давлат ва хўжалик бошқаруви органларида, нодавлат нотижорат ташкилотларида бошқарув лавозимларига захирада турган шахслардан бирламчи саралаб олиш;

иккинчи босқич - номзодларнинг Ўзбекистон тарихи ҳамда мантиқий фикрлаш бўйича Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Давлат тест маркази томонидан ўтказиладиган тест синовларидан ўтиши;

учинчи босқич - номзодлар томонидан бошқарув кўникмаларини эгаллаганлик даражаси, мантиқий, тизимли ва таҳлилий фикрлаш қобилиятини баҳолаш, шунингдек, уларнинг етакчилик сифатларини аниқлаш нуқтаи назаридан суҳбат ўтказиш.

Мазкур танловнинг жорий этилиши номзодларнинг компетенцияларини замонавий ассессмент технологиялари асосида баҳолаш имконини яратди.

Юқоридагилар билан бир қаторда, Академия ўқув фаолиятининг асосий вазифалари сифатида ҳудудларда сайёр ўқув семинарлари ташкил этилди. Амалга оширилган жойлардаги ўқув семинарларида Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимининг ўринбосарлари, туман (шаҳар) ҳокимлари ва уларнинг ўринбосарлари, вазирлик ва идораларнинг туман (шаҳар) ҳудудий бўлимлари раҳбарларидан ташкил топган жами 2000 дан зиёд бошқарув кадрлари иштирок этдилар. Сайёр семинарларни ўтказиш жараёнида ҳар бир ҳудудга хос 1700 дан ортиқ амалий муаммолар ва уларнинг ечимлари "ақлий ҳужум", кейс-стади, гуруҳий муҳокама каби интерфаол усуллар ёрдамида таҳлил қилинди. Натижада, ҳудудларда бошқарув кадрларининг малакасини мунтазам равишда ошириб бориш, замон талабларига мувофиқ уларнинг компетенцияларини ривожлантириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқилди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-3901-сонли Қарорига мувофиқ, Академия тингловчиларида маҳаллий бошқарув ва ҳудудий ривожланиш соҳасидаги чуқур ва амалиётга йўналтирилган, шунингдек, стратегик режалаштириш, горизонтал ва вертикал муносабатлар тизими оид билимларни, давлат ва ҳудудий

дастурларни ҳамда норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни сифатли ижро этиш кўникмаларини шакллантириш каби вазифалар белгилаб берилди.

Мазкур Қарорга мувофиқ, бошқарув кадрларини нафақат марказдан туриб, балки ҳудудларда ҳам малакасини ошириш имкони яратилди. Академиянинг 5 та ҳудудий филиали ташкил этилди.

Қисқа вақт ичида Академия ва унинг ҳудудий филиалларида 13 000 дан зиёд бошқарув кадрлари ўз малакаларини оширишга муваффақ бўлишди. Жумладан, 5000 нафардан зиёд туман (шаҳар) ташкилотлари, 1000 нафардан зиёд ҳудудий ташкилотлар раҳбарлари ва 1100 нафардан ортиқ туман (шаҳар) ҳокимлари ўринбосарлари, 70 нафардан зиёд олий ўқув юртлари ректорлари, 200 нафар Халқ қабулхоналари мудирлари, 300 нафардан ортиқ аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатлами билан ишловчи гуруҳ вакиллари, 200 нафардан зиёд банк соҳаси ва 400 нафарга яқин "Ўзбекнефтегаз" АЖ раҳбар кадрлари ва бошқалар таҳсил олдилар.

Малака ошириш курсларидаги ўқув жараёни, режа ва дастурлари илғор хорижий тажриба асосида интерфаол усулларни қўллаш орқали ташкил этилди.

Малака ошириш курсларида, биринчи навбатда, тингловчиларнинг таянч билим ва кўникмаларини ривожлантиришга катта эътибор қаратилди. Бошқарув кадрларининг компетенциялари ва давлат органлари фаолиятининг таҳлили асосида ишлаб чиқилган дастурлар замонавий андрагогик усуллар билан бойитилди.

Ўқув дастурлари икки: назарий ва амалий қисмга ажратилди. Назарий блок: "Ўзбекистон Республикаси Ҳаракатлар стратегиясининг мазмун-моҳияти", "Менежментнинг тизимли таҳлили", "Ҳудудларда секторлар фаолиятини самарали ташкил этиш", "Маҳаллий бошқарувнинг ташкилий-ҳуқуқий асослари", "Бошқарувда АКТ",

"Раҳбар ахлоқи" ва "Бошқарув маданияти" каби фанларни ўз ичига қамраб олди.

Тингловчиларнинг амалий кўникмаларини ривожлантириш мақсадида эса интерфаол усуллар асосида ишлаб чиқилган "Жамоани шакллантириш", "Тайм-менежмент: вақтдан унумли фойдаланиш", "Бошқарув кўникмаларини ривожлантириш", "Бошқарув қарорлари қабул қилиш", "Раҳбарнинг мулоқот самарадорлиги", "Раҳбар кадрларда эмоционал толиқиш ва унинг оқибатларини бартараф этиш" мавзуларида тренинглар жорий этилди.

Тингловчилар контингентини юритиш, уларнинг давоматини назорат қилиш ва маълумотлар базасини шакллантириш мақсадида my.dba.uz электрон деканат портали яратилди.

Таълим сифатини назорат қилиш, тингловчилар томонидан мустақил таълим олиш, ўқув дастурида белгиланган мавзулар доирасида билимларни мустақамлаш ва назорат топшириқларини бажариш учун қулай бўлган mok.dba.uz электрон таълим портали ишга туширилди. Ҳар бир аудитория видеокузатув ва видеоконференцалоқа воситалари билан жиҳозланди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-4365-сон Қарорига⁵ мувофиқ, бошқарув кадрларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини янада ривожлантириш, давлат ва ҳўжалик бошқаруви органларида кадрлар билан таъминланганлик даражасини кучайтириш мақсадида Академия фаолияти бир қатор йўналишларда такомиллаштирилди. Жумладан:

- бошқарув кадрларини тайёрлашда ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда бир йиллик ва ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда икки йиллик магистратуранинг таълим дастурлари бўйича амалга оширилиши белгиланди. Бунда илк бор раҳбар кадрларни тайёрлашнинг сиртқи шаклда амалга оширилиши йўлга қўйилди;

- Академия магистратураси ва қайта тайёрлаш курслари битирувчиларини раҳбарлик лавозимларига тақсимлаш чораларини амалга ошириш Ўзбекистон Республикаси

Президенти маслаҳатчиларининг бўлинмалари томонидан, Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрацияси раҳбариятининг умумий мувофиқлаштириши остида амалга оширилиши белгилаб қўйилди;

- бошқарув кадрлари малакасини ошириш курсларининг илғор хорижий тажрибаларни инобатга олган ҳолда амалга оширилиши ҳамда инновацион давлат бошқаруви, стратегик режалаштириш ва прогнозлаштириш (foresight), давлат хизматларини такомиллаштириш, ақлли бошқарув ва рақамлаштириш соҳасидаги ўқув дастурларини қамраб олиши белгиланди.

Қабул қилинган ушбу ҳужжат бошқарув кадрларини тайёрлашда кредит тизимини қўллаш, қисқа муддатли малака ошириш курсларини замонавий дастурлар асосида олиб бориш, давлат органлари ва ташкилотлари учун бошқарув кадрларини тайёрлашни ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда амалга ошириш имкониятини берди.

Юқоридагилар билан бир қаторда, давлат фуқаролик хизмати самарадорлигини ошириш, давлат органлари ва ташкилотларининг малакали кадрларга бўлган эҳтиёжини қондириш мақсадида 2019 йил 3 октябрда Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПФ-5843-сон Фармони⁶ қабул қилинди.

Фармонга кўра, қуйидагилар давлат хизматини янада такомиллаштириш ва ислоҳ қилишнинг устувор йўналишлари сифатида белгилаб берилди:

- энг муносиб ва қобилиятли шахсларни уларнинг касбий фазилатлари ва алоҳида хизматларига адолатли ҳамда объектив баҳо бериш асосида давлат хизматига қабул қилишни назарда тутадиган меритократия принципини қўллаш;

- давлат хизматида "карьер модели"ни жорий этиш, бунда мансаб даражаларидан босқичма-босқич ўтиш, кадрлар малакасини мунтазам ошириб бориш;

- давлат хизматига очиқ мустақил танлов асосида қабул қилиш, бу номзоднинг барча устунликлари ва афзалликларини, шу жумладан, унинг ахлоқий ва ватанпарварлик фазилатларини ҳолисона баҳолаш;

- миллий, республика, соҳа ва минтақавий даражада самарали ҳамда малакали кадрлар заҳирасини шакллантириш;

- давлат органлари ва ташкилотларида кадрларни бошқариш ва инсон ресурсларини ривожлантириш соҳасида замонавий ахборот-коммуникация технологияларини жорий этиш ва бошқалар.

Юқорида қайд этилган вазифаларни бажариш, бошқарув кадрларини танлаш ва уларнинг компетенцияларини аниқлаш, компетенциявий ёндашув асосида билим ва кўникмаларни ривожлантириш бўйича таълим методикаларини такомиллаштириш муҳим аҳамият касб этади.

Замонавий бошқарув кадрларини ўқитишда эътибор берилиши лозим бўлган асосий жиҳатлар, компетенциялар турлари ва уларни ишлаб чиқиш усуллари, номзодлар билан компетенциявий ёндашув асосида суҳбат қилиш, уларнинг билим ва кўникмаларини аниқлаш технологияларини қўллаш бугунги куннинг долзарб вазифаларидан бири ҳисобланади.

Амалга оширилган ижобий ишларга қарамасдан мамлакатимизнинг жадал ривожланиши, глобал трендларнинг интеграцияси ва бошқарув кадрлари компетенцияларига қўйилган талабларнинг ошиши таълим жараёнининг такомиллаштирилишини тақозо қилмоқда. Шу нуқтаи назардан, бошқарув кадрларининг малакасини ошириш соҳасида қуйидаги ишларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ ҳисобланади:

биринчидан, бошқарув кадрлари компетенцияларини қайта кўриб чиқиш ва миллий қадриятларни ҳисобга олган ҳолда халқаро стандартларга мослаштириш. Бунда компетенцияларнинг сони ва сифатига алоҳида эътибор қаратиш лозим бўлади;

иккинчидан, адрагогика қоидаларига таянган ҳолда бошқарув кадрларининг малакасини оширишда тренинг технологияларини кенгроқ жорий этиш. Бунда асосий

эътибор тингловчиларнинг таянч (hard skills) билимига эмас, балки юмшоқ (soft skills) билим ва кўникмаларини ривожлантиришга қаратилиши керак;

учинчидан, бошқарув кадрларининг билим ва кўникмаларини мунтазам равишда ривожлантириш мақсадида "умр давомида ўқиш" ("long life learning") тамойили асосида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олишни ташкил қилиш. Бунда, биринчи навбатда, замонавий таълим ва ахборот технологияларидан фойдаланган ҳолда бошқарув кадрлари учун интерфаол электрон портални ишга тушириш лозим;

тўртинчидан, бошқарув кадрларининг билим ва кўникмаларини мунтазам равишда мониторинг қилиш мақсадида уларни электрон ассессмент (баҳолаш)дан ўтказиб туриш. Бунинг учун давлат органлари фаолиятида улкан амалий тажрибага эга бўлган мутахассислар, давлат ва жамият бошқаруви соҳасидаги илмий ишларни амалга оширган олимлар, психолог ва социологлардан ташкил топган ассессорлар гуруҳини шакллантириш мақсадга мувофиқ;

бешинчидан, ҳар бир давлат хизматчисининг, шу жумладан, бошқарув кадрларининг билим ва кўникмалари, эгаллаб турган лавозими, соҳа фаолияти ва ишининг йўналишидан келиб чиқиб, "карьер модели"ни ишлаб чиқиш. Натижада, ҳар бир тингловчининг шахсий ривожланиш режаси тузилади ва фаолият самарадорлигини ошириш учун муҳим бўлган компетенцияларни такомиллаштириш харитаси ишлаб чиқилади.

Манба ва адабиётлар

1. *Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 8 августдаги "Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясида бошқарув кадрларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишнинг самарали тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПФ-5139-сон Фармони.* // lex.uz

2. *Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 21 майдаги "Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясида 2018/2019 ўқув йилида қабул қилиш тўғрисида"ги ПҚ-3731-сон Қарори.* // lex.uz

3. *Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 27 июндаги "Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳузуридаги Давлат бошқарув академиясида бошқарув кадрларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги ПҚ-4365-сон Қарори.* // lex.uz

4. *Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПФ-5139-сонли Фармони.* // lex.uz

5. *Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-4365-сон Қарори.* // lex.uz

6. *Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги "Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПФ-5843-сон Фармони.* // lex.uz

Бошқарув кадрларини ўқитишнинг ҳуқуқий асослари ва таълим жараёнини такомиллаштириш истиқболлари

Боту АЛИМОВ,

PhD (юримдик фанлар бўйича)

*Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси
Проректори,*

Отабек МАХКАМОВ,

юримдик фанлар доктори,

Ўзбекистон Республикаси

*Президентининг ҳузуридаги Давлат бошқаруви
академияси декани*

Аннотация: мақолада бошқарув кадрларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишнинг амалдаги норматив-ҳуқуқий базаси таҳлил қилинади. Бошқарув кадрларини замонавий таълим технологиялари асосида ўқитиш ва таълим жараёнини такомиллаштириш юзасидан таклифлар берилади.

Калит сўлар: бошқарув кадрлари, компетенция, андрагогика, тренинг технологиялари, интерфаол усуллар.

Правовые основы обучения управленческих кадров и перспективы совершенствования образовательного процесса

Боту Алимов,
*PhD (по юридическим наукам),
проректор Академии государственного
управления при Президенте
Республики Узбекистан*
Отабек Махкамов,
*доктор юридических наук,
декан факультета Академии
государственного управления при
Президенте Республики Узбекистан*

Аннотация: в статье анализируется современная нормативно-правовая база подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров. Даны рекомендации по подготовке управленческих кадров на основе современных образовательных технологий и совершенствованию учебного процесса.

Ключевые слова: управленческие кадры, компетенция, андрагогика, технологии обучения, интерактивные методы.

Legal basis of training managerial staff and educational process enhancement perspectives

Botu Alimov,
*PhD (in Law), deputy rector of the Academy
of Public Administration under the President
of the Republic of Uzbekistan,*
Otabek Makhkamov,
*DSc (in Law),
Dean of the faculty of the Academy of Public
Administration under the President of the
Republic of Uzbekistan*

Abstract: the article analyzes the current regulatory framework for the training, retraining and advanced training of managerial personnel. Recommendations are given on the training of management personnel based on modern educational technologies and the improvement of the educational process.

Keywords: managerial personnel, competence, andragogy, training technologies, interactive methods.

Нигора УМАРОВА

сиёсий фанлар номзоди, доцент

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги

Давлат бошқаруви академияси кафедра мудири

РАҲБАР АХЛОҚИ БОШҚАРУВ РЕСУРСИ СИФАТИДА

Хозирги кунда Ўзбекистонда ижтимоий ҳаётнинг барча соҳаларида жадал ислохотлар амалга оширилмоқда. Бу даврда ҳаётимиз янада жўшқин, ислохотларимиз янада жадал тус олди десак, хато қилмаймиз. Бу янгиланишлар таъсирида давлат бошқаруви тизими, давлат хизмати институтининг амал қилиши ҳам ўзгариши ортқча изоҳ талаб қилмайди. Таъбир жоиз бўлса, бугунги кунда давлат бошқаруви билан боғлиқ ислохотлар алоҳида долзарблик касб этганини бутун жамият ҳис қилмоқда.

Ҳозирда давлат бошқаруви тизимини сифат жиҳатидан янги поғонага кўтариш борасида кўплаб ишлар амалга оширилмоқда. Бироқ ҳали бу соҳа замонавий талабларга жавоб берадиган даражагача кўтарилгани йўқ. Ҳозирги кунда давлат томонидан кўрсатилаётган хизматлар сифатини юксак даражада, деб эътироф этишга ҳали эрта. Бошқарув кадрларининг жамиятдаги нуфузи давлат хизматларининг сифатига бевосита боғлиқ эканини ҳам тан олиш керак.

Айни пайтда, жамият ҳаётининг бошқа соҳаларидан фарқли ўлароқ давлат бошқаруви ўзига хос бир хусусиятга эга: бу тизимдаги ислохотлар айнан шу тизимда ишлайдиган инсонлар томонидан амалга оширилади. Бу эса давлат бошқаруви тизимида банд кишилар, яъни бошқарув кадрларининг қадриятлари, манфаат-эҳтиёжлари, ҳаётий мақсадларига алоҳида эътибор қаратишни талаб этади. Зеро, бу ислохотлар натижасида уч тараф: ҳам жамият, ҳам дав-

лат, ҳам мансабдор шахслар фойда, манфаат топиши керак. Айниқса, фуқаролар давлат бошқарувидаги ижобий ўзгаришларни, давлат идоралари фаолияти самарадорлиги ортганини ҳис қилишлари керак.

Тан олиш керак, бир неча йил аввал бошқарув жараёнлари ҳақида гап кетганида раҳбар ахлоқи, бошқарув одоби, давлат бошқарувида қадриятлар масаласи кўтарилмас ҳам эди. Бугунги кунда бу тушунчалар фаол ўзлаштирилмоқда. Ташкилотни стратегик ривожлантиришда ахлоқдан муҳим ресурс сифатида фойдаланилмоқда. Айрим идораларда ахлоқ ташкилотнинг номоддий активи сифатида тан олиниб, унинг имкониятларидан самарали фойдаланиш масаласи кўндаланг бўлмоқда. Шу тариқа бошқарув кадрлари ахлоқ-одоби улар касб малакасининг узлуксиз қисми сифатида тан олинмоқда. Раҳбар кадрлардаги виждонлилик, ҳалоллик, адолатпарварлик, масъулият каби ахлоқий сифатлар эса давлат билан халқ ўртасида ўзаро ишонч муносабатларининг ўрнатилишида муҳим аҳамият касб этмоқда.

Бошқарув одоби - янги билим соҳаси бўлиб, "Этика" фанининг айрим назарий қоидаларини бошқарув жараёнига татбиқ қилишни назарда тутди. Бошқача айтганда, бу фан бошқарув амалиётининг ахлоқий асосларини таҳлил қилиш ва тизимлаштиришга хизмат қилади. Аслида, "Этика" ахлоқ-одоб ҳақидаги назарий, фалсафий фан ҳисобланади. Бу фан доирасида инсоний фазилатлар ўрганилади, уни аксиология, яъни ҳаёт мазмуни ва қадриятлари ҳақидаги таълимот сифатида ҳам талқин қиладилар. Бундан ташқари, "Этика"

ижтимоий ҳаётни тартибга солувчи универсал ва ўзига хос ахлоқий талаблар ва феъл-атвор меъёрлари тизими сифатида ҳам тавсифланади. Кўп асрлик ривожланиш натижасида "Этика" жамият маънавий ҳаётини билиш фалсафасига айланди.

"Этика", "одоб", "ахлоқ", "маънавият" тушунчалари маъно жиҳатидан яқин бўлиб, мулоқотда кўпинча синоним сифатида қўлланилади. Шундай бўлса-да, этика ахлоқ-одоб, маънавият ҳақидаги билимлар тизимини ўзида ифодаласа, ахлоқ-одоб - жамият томонидан маъқулланадиган меъёрлар, қоидалар ва фазилатлар йиғиндиси сифатида намоён бўлади, одоблилик эса - инсонларнинг реал хатти-ҳаракатларида ўз ифодасини топади.

Бошқарув одобига чуқур тўхталишдан аввал "Одоб" атамасининг мазмунига ойдинлик киритиш мақсадга мувофиқ. "Одоб" сўзи арабча "маъдаба" сўзининг ўзагидан олинган бўлиб, "адаб" сўзининг кўплиги маъносида қўлланилади. Тилимизда "одоб" тарзида талаффуз қилинадиган "адаб" сўзи, аслида, яхшиликка чақиришни англатади. Бошқа бир таърифларда "адаб" жамиятда эътироф этилган хулқ меъёрларига амал қилиш сифатида эътироф этилади. У шахс маънавий ҳаётининг ташқи жиҳатини ифодалаб, ўзаро муносабатда, оилада, меҳнат жамоасида намоён бўлади.

Ахлоқий тамойиллар, меъёрлар, тарбияланганлик даражаси ва эстетик идеал талаблари одобнинг асосини ташкил этади. "Одоб кишининг жамоада ўзини тутиши, одамлар билан муомала қилиши, турмуш тарзи, бўш вақтини ташкил этиши, ички ва ташқи олами қандай бўлиши лозимлигига оид қоидаларни ўз ичига олади"¹. Одоб доираси шу қадар кенги, у инсонга боғланган барча нарсаларда намоён бўлади. У оддий нарсалар, масалан, саломлашиш одобидан тортиб, то хизмат одобигача бўлган жараёнларни қамраб олади.

Одобнинг яхшиликка чақириш маъноси бошқарув жараёнларида, раҳбарлик фаолиятида айниқса муҳим аҳамият касб этади. Зеро, раҳбар кадрлар ҳар куни кўплаб кишиларга рўбарў келадилар, улар билан муомала қиладилар, муносабат ўрнатадилар. Агар хушхулқ ва маданиятли раҳбарларнинг муомаласидан кўнгиллар кўтарил-

са, айрим бадхулқ, қўпол кимсаларнинг муомаласидан одамлар ранжийди, дили оғрийди. Бошқарув одоби ана шундай кишиларнинг хулқларини тузатишга, одамлар билан муносабатларда раҳбар кадрларнинг комил одобларини намоёйиш қилишга ундайди, бунга қўмаклашади. Шу тариқа, бошқарув одоби мансабдор шахсларнинг халқ вакиллари билан муносабатларида намоён бўлади.

Бошқарув одоби - ташкилотда инсонларни бошқариш маданияти бўлиб, инсон кадр-қиммати ва шаънини ҳурмат қилишга асосланган ҳолда ташкилот мақсадларига эришишни таъминлайди. Таъбир жоиз бўлса, бошқарув одоби раҳбар билан ходим ўртасидаги ўзаро муносабатлар маданиятини ўз ичига олади. Бу муносабатлар ҳалоллик, адолат, масъулият, виждонлилик, инсон кадр-қимматини ҳурмат қилиш, ишга садоқат, бурчдорлик, ташкилот доирасидаги ҳамжиҳатлик, инсонлараро бирдамлик тамойилларига асосланади.

Яна бир талқинга кўра, бошқарув одоби ташкилотнинг фаолият дастурлари, лойиҳалари, ахлоқ кодексларида моддийлашади ҳамда қарор қабул қилишдаги ахлоқий танловни назарда тутаяди. Бу жиҳатдан, бошқарув одоби муайян ахлоқий танлов вазиятида самарали қарорлар қабул қилиш усули сифатида намоён бўлади. Бундан ташқари, бошқарув одоби тамойиллари раҳбар кадрларни жамиятда қабул қилинган феъл-атвор меъёрлари, маданий анъаналар, шунингдек, ташкилотнинг ахлоқ-одоб кодекси, касб этикасига амал қилишга ундайди.

Ахлоқ-одоб кодекси бир пайтнинг ўзида бир нечта вазифани бажаради. Хусусан:

- жамоавий шартнома шакли сифатида;
- ишонч, келишув ва муваффақиятларга эришишни таъминлайдиган мажбуриятларни ихтиёрий равишда ўз зиммасига олиш;
- ташкилотнинг узоқ муддатли мақсадлари ва қадриятларини аниқлаштириш воситаси;
- самарали бошқарув ва хизмат одоби андозаларини жорий этиш механизми сифатида намоён бўлади.

Демак, бошқарув ахлоқи ташкилот аъзоларининг феъл-атвори ва ўзаро муносабат-

ларини тартибга солишнинг ахлоқий усул ва механизмларини ўзида ифодалайди. Улар қуйидагилардан иборат:

- ташкилотнинг ахлоқий қадриятлари тизимини яратиш;
- ташкилотнинг ахлоқ кодексини ишлаб чиқиш ва жорий этиш;
- ташкилотда корпоратив таълимдан фойдаланиш орқали ташкилот аъзоларида ижтимоий масъулиятни шакллантириш.

Шундай қилиб, ахлоқ-одоб самарали бошқарувнинг муҳим ресурси саналади. Ижтимоий маъқулладиган меъёрлар, феъл-атвор қоидалари тизимини ўз ичига олган ахлоқ инсоний муносабатларни тартибга солишга, жамиятнинг омон қолиши ва ривожланишига йўналтирилган бўлади. Раҳбарлик фаолиятида ҳам жамиятда қабул қилинган ахлоқий меъёрлардан ташқарига чиқмаслик, ижтимоий маъқулланган феъл-атвор андозаларига амал қилиш муҳим саналади. Бу жиҳатдан ахлоқий меъёрлар бошқарув кадрлари устидан жамоат назорати ўрнатишнинг самарали инструменти га айланади.

Ташкилий маданият ташкилотдаги одамлар нима иш қилаётганлигини эмас, ишни қандай қилаётганлигини кўрсатади. Ташкилий маданиятни ўзида ифодаловчи ҳамкорлик услуби қадриятний асосга эга бўлади. Ташкилий маданият - ташкилот доирасида гуруҳлар ва шахсларнинг ҳамкорлиги усулини ўзида ифодаладиган қадриятлар, меъёрлар, маслаклар тизимидир.

Қадриятлар инсон эҳтиёжлари тизимининг шаклланишида муҳим роль ўйнайди. Шунинг учун олимлар ташкилий маданиятни асосий қадриятлар негизига қарор топтиришни таклиф этадилар. Ташкилий маданият ташкилотда ўзаро ишонч ва умумий натижаларга эришишдан манфаатдорлик муҳитини шакллантиради. Ташкилий маданият бевосита ёки билвосита равишда:

- иш кўрсаткичларида;
- ишчи-ҳодимларнинг касб малакасида;
- ташкилотнинг рақобатбардошлигида;
- инновацияларда;
- иш сифатида;

- буюртмачига кўрсатиладиган хизматда;
- жамоанинг фаолиятида;
- инсонларга гамхўр муносабатда намоён бўлади.

Ташкилий маданиятни мустаҳкамлаш учун Э.Шейн қуйидагиларни:

- раҳбарлар нимага эътибор қаратаётгани ҳамда улар нимани ва қай тарзда ўлчаётгани, назорат қилаётганига;
- раҳбарларнинг муҳим воқеа-ҳодисалар ва инқирозларга қандай муносабат билдираётганига;
- ролларнинг тақсимланиши, ходимларни ўқитиш ва уларга кўрсатма-топшириқлар беришнинг қай даражада пухта ўйланганлигига;
- мукофотни тақсимлаш ва мақомни ўзгартириш мезонларига;
- ишга қабул қилиш, саралаш, мансаб пиллапояларидан кўтариш мезонларига эътибор қаратишни тавсия қилади².

Маълумки, маънавий қадриятлар инсоннинг атроф дунё билан мулоқоти давомида шаклландиган ахлоқий устуворликни ўз ичига олади. Улар инсоннинг манфаатлари, эҳтиёжлари, мотивларини ўзида акс эттиради. Шундай экан, бошқарув жараёнида қандай маънавий қадриятлар устуворлик қилиши керак, деган ўринли савол туғилади.

Эзгулик - воқеа-ҳодисалар ва муносабатларнинг ижобий кадр-қимматини англатувчи тушунча. Эзгулик ҳақидаги тасаввурлар ўзгариб боради ҳамда жамият ва инсон маданияти даражасини ўзида ифодалайди. Барча даврларда моддий ва маънавий неъматларнинг нисбати ҳамда уларнинг кадр-қиммати муаммоси долзарб бўлиб келган. Яхшилик - этика категорияларидан бири бўлиб, хушхулқилик ва ахлоқсизлик ҳақидаги тасаввурларни фарқлашга хизмат қилади. Бу тушунча кўпчилик томонидан қўллаб-қувватландиган мақбул феъл-атворни баҳолаш мезони бўлиб хизмат қилади. Эзгулик сингари яхшилик ва ёвузлик тушунчалари вақт, маданият ва кишиларнинг маънавий тажрибасига мутаносиб равишда ўзгариб боради.

Бурч - шахс феъл-атворининг барча мотивлари орасидаги энг софи, асли, беғуборидир. И.Кант бурчга қуйидагича таъриф берган: "Бурч - қонунга ҳурмат нуқтаи на-

заридан ҳаракат қилиш заруратидир"³. Одамзоднинг ижтимоий табиати шунда намоён бўладики, у қониқиш, ҳузур-ҳаловат топиш мақсадида эмас, ахлоқий қоидаларга риоя қилишга бўлган онгли эҳтиёжи туфайли бурч талабига амал қилади. Бошқарув кадрлари бурчга амал қилиш ва виждонан ҳаракат қилиш фойдасига қарор қабул қилиши зарур. Бунда бурч жамиятдаги ахлоқий қоидалар ва олий мақсадларга амал қилиш зарурати сифатида намоён бўлади.

Виждон - инсоннинг ўз фикрлари, истаклари, хатти-ҳаракатларини таҳлил қилиш, улар юзасидан мулоҳаза юритиш, ўз-ўзига баҳо беришга қодирлигида ифодаланади. Виждон инсондаги инсонийлик кўрсаткичи ҳисобланади. У шундай ички гувоҳ вазифасини ўтайдики, ундан паноҳ топиш, яшириниш мумкин эмас. Виждон - шахснинг тарбияси ва ўзини ўзи камолга етказиш маҳсулидир. Кўплаб мутафаккирлар инсоннинг маънавий-ахлоқий камолотини кучли виждон билан боғлайдилар. Улар виждон, бурч ва масъулият ўртасида бевосита боғлиқлик борлигини уқтирадилар.

Этибор берадиган бўлсак, ахлоқий механизмлар феъл-авторни тартибга солишда муҳим аҳамият касб этади. Улар узоқ йиллик тараққиёт натижасида шаклланиб, сайқал топганини ҳам тан олиш лозим. Асосан, қўрқув ва уят ҳисси устувор бўлган даврларда бошланган эволюция охири оқибат виждон азоби, масъулият ва бурчни англашгача етиб келган. Инсоний маданият эндигина шаклланаётган пайтда ахлоқнинг ибтидоий, жўн талаблари устуворлик қилган. Улар, асосан, табу, яъни тақиқлар шаклида амал қилган. Бу тақиқлар инсонларда қўрқув уйғотган. Айнан жамиятдан бадарға қилинишдан ҳайиқиш туфайли инсонлар тақиқларга сўзсиз амал қилганлар. Чунки бу тақиқларга итоат қилмаслик яхлит жамият доирасида яшашга таҳдид туғдирган. Уят эса қайсидир ахлоқий меъёрларни бузганлик учун айбдорлик туйғусида намоён бўлган. Шу сабабли уят ҳисси инсон феъл-атворини ва ўзаро муносабатларни тартибга солишнинг муҳим механизми бўлиб хизмат қилган. Ҳар ҳолда жамоани бошқаришда ҳали-хануз

изза қилиш усулидан фойдаланилаётгани бежиз бўлмаса керак.

Вақт ўтган сари ҳиссиётлар сайқал топган. Туйғулар ривожланган сари инсон жамиятда яшашдан ҳузур топа бошлаган, ўзига ўхшаш инсонлар орасида яшашдан мамнуният ҳиссини туйган. Бир жамоа доирасида яшаш, ўхшаш таассуротларни бошдан кечириш, жамоавий ютуқлардан ғалаба нашидасини бирдамликда туйиш каби ҳолатлар инсонларда ҳамдардлик туйғусининг ривож топишига сабаб бўлган. Яқинларига ҳамдард бўлиш, атрофдагиларига шахм-шафқат кўрсатиш хислати бошқалар томонидан маъқулланиш, қўллаб-қувватланиш истаги билан уйғунлашган. Дарвоқе, қайғудошлик ва бошқаларнинг дардига малҳам бўлишга интилиш ҳозирги кун раҳбарларида, айниқса, ривожланган бўлиши керак.

Инсоннинг ахлоқий қоидалар билан танишуви ва уларни қабул қилиши шахснинг ижтимоийлашуви жараёнида, унга таълим-тарбия бериш давомида шаклланади. "Эзгулик" ва "ёвузлик" тушунчалари ахлоқий қоида ва тамойиллар билан белгиланади. Масаланинг муҳим жиҳати шундаки, инсон истаса, ахлоқий қонун-қоидаларга амал қилади, хоҳласа уларни рад этади, яъни инсон бу танловда эркин бўлади. Шунинг баробарида инсон ахлоқий қоидаларни писанд қилмаса, уларга амал қилмаса, у муқаррар равишда ахлоқий жазога маҳкум бўлади. Бу жазо - виждон азоби, айбдорлик ҳисси, уят туйғуси ёхуд жамоатчиликнинг таъна-маломатига қолиш шаклида намоён бўлиши мумкин. Мабо-до, инсоннинг бирор ножўя ҳаракатини бошқалар сезмай қолсалар ҳам, у ўз ҳаракати билан дунёда ёвузликнинг кўпайишига ҳисса қўшади. Энг ёмони, бу инсон бугунча ўз ҳаракатидан зарар кўрмаса-да, эртами-кечми унинг ўзи ёки унинг яқинлари бу нарсадан жафо чекадилар.

Конфуций томонидан ахлоқнинг бу олтин қоидаси қуйидагича ифодаланган: "Ўзингга раво кўрмаган нарсани ўзгаларга ҳам раво кўрма"⁴. И. Кант томонидан илгари сурилган ахлоқий қоидалардан бири шундай кўринишга эга: "Ўз ҳаракатларингга ўзингга ҳам, бошқаларга ҳам мақсад сифатида қара, воситага қарагандек

қарама". Юқорида зикр этилган қоидаларга раҳбар кадрлар ўз фаолиятида қатъий талаб тарзида амал қилиши зарур.

Раҳбарлик маънавияти, бошқарув фаолияти билан ахлоқ-одоб қоидаларининг боғлиқлиги ҳақида гап кетганида қатор саволлар туғилади. Жумладан, "Этика" фани доирасида ўрганиладиган назарий таълимотларни бошқарув амалиётида қўллаш орқали фаолият самарадорлигини ошириш мумкинми? Бошқарув фаолиятида ахлоқнинг тартибга солувчи кучидан қандай оқилона фойдаланиш мумкин? Ушбу саволларга жавоб беришдан аввал кўп йиллар давомида бу масалага доир янглиш бир фикр устувор бўлганини тан олишимиз керак. Унга кўра, ахлоқ ва самарадорлик - бир-бирига тўғри келмайдиган, бир-бирига зид тушунчалардир. Ваҳоланки, ҳозирги кунда қатор мутахассисларнинг таъкидлашича, муайян шароитларда ахлоқ ҳамкорликдаги фаолият самарадорлигини оширишнинг муҳим ресурси бўла олади. Бундан шундай хулоса чиқариш мумкинки, ҳар қандай ахлоқий қоидага самарадорлик нуқтаи назаридан ёндашиш мумкин. Зеро, ахлоқий қоидалар доирасида амалга оширилган иш-ҳаракат жамият учун максимал юқори қадрият қийматга эга натижаларга эришиш имконини беради.

Хўш, бошқарув кадрлари учун ахлоқий минимум қандай бўлиши керак? Бу саволга жавоб топиш учун Ўзбекистон Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг раҳбар кадрларга қўяётган талабларига тўхталиш, уларга таяниш муҳим аҳамият касб этади.

Энг аввало, давлатимиз раҳбари томонидан халқимиз ҳамма нарсадан устун қўядиган адолат туйғусини кенг қарор топтириш вазифа сифатида илгари сурилди. Раҳбар кадрлар учун адолат ҳаётий эътиқодга айланиши зарурлиги қайд этилмоқда⁵. Демак, бошқарув кадрларида кучайтирилиши талаб этилаётган ахлоқий тамойил - адолатлиликдир. Адолат жамият ҳаётида муҳим аҳамият касб этадиган қадриятдир. Адолат - иш-ҳаракат билан ажрмукофотнинг мос келиши талабидир. Хусусан, ҳуқуқ ва бурч, меҳнат ва мукофот, хизмат ва эътироф, жиноат ва жазо ўрта-

сидаги мутаносиблик адолатни таъминлайди. Бундай мутаносибликнинг йўқлиги эса адолатсизлик сифатида баҳоланади. Бу жиҳатдан адолат талаб билан тақдирлашни ўлчаб турадиган тарози вазифасини ўтайди. Айни пайтда, адолатда икки жиҳат - ҳам ахлоқий, ҳам ҳуқуқий талаблар мутассамлашганини эътироф этиш лозим.

Аристотель адолатни жамики неъматларни жамият аъзолари ўртасида одамларнинг қилган иши ва хизматларига мутаносиб равишда тақсимлаш усули сифатида талқин қилган эди⁶. Роулз эса, адолатнинг замонавий таърифларидан бирини илгари суради. У икки хил адолатни ажратади. Биринчиси - барча учун бирламчи имкониятлар тенглигининг таъминланиши. Иккинчиси эса - эришилган натижаларнинг тенгсизлигини ахлоқий нуқтаи назардан оқлаш билан боғлиқ. Бошқача айтганда, Роулз инсонларнинг муваффақият қозониш, бойиб кетиш, эътироф этилиш, машҳурликка эришишдаги тенгсизлигини оқлайди. Фақат бунда битта шартни илгари суради - ушбу ютуқларга бошқаларнинг фаровонлиги эвазига эришиш мумкин эмас, бу ютуқлар бошқалар фаровонлигининг камайишига олиб келмаслиги керак⁷. Таъбир жоиз бўлса, Амир Темур бобомиз ҳам адолатни кучга айлантириб, қудратли давлат барпо этганликлари раҳбарларга ибрат бўлиши керак.

Президентимиз томонидан иқтисодиётимизнинг барқарор ўсишини таъминлаш вазифаси илгари сурилмоқда. Бу вазифа аниқ рақам шаклини ҳам олган: 2030 йилгача ялпи ички маҳсулотни 2 баробардан зиёд кўпайтириш зарур. Бу ислохотлардан кўзланган мақсад битта - халқимизни ҳаётдан рози қилиш, бой қилиш. Чунки Президентимиз таъбири билан айтганда: "Халқ бой бўлса, давлат ҳам бой ва қудратли бўлади"⁸. Демак, бундан буён ислохотлар самараси аҳолининг моддий аҳволи ва фаровонлигига қараб ўлчанади. Жайдари тилда айтганда, аҳоли дастурхони ва уй шароитига қараб раҳбар кадрларнинг фаолиятига баҳо берилади. Демак, бошқарув кадрлари учун энг муҳим вазифа - халқимизни бахтли қилиш, ҳаётдан рози қилиш.

Аслида, бахт - ҳаётдан мамнунлик, ундан қаноатланиш туйғусидир. Мамнуният,

фойда кўриш, кимгадир нафли бўлиш, муваффақият қозониш, эътирофга лойиқ деб топилиш, муносабатлардаги уйғунлик инсоннинг ўзини бахтли ҳис қилиш учун асос бўлиб хизмат қилади. Ҳаёт мазмуни - инсоннинг ўз тақдири ҳақидаги тасаввурлари бўлиб, уларнинг ахлоқий-маънавий жиҳатдан оқланган бўлиши муҳим саналади. Ҳаёт мазмуни инсон идеаллари, орзу-умидлари билан чамбарчас боғлиқ бўлади. Бахтли яшашга ҳақли бўлиш инсоннинг ўзи интилаётган барча нарсада натижага эришишини билдиради, бироқ бу жараён ахлоқий қоидаларни ҳурмат қилиш асосига қурилган бўлиши керак.

Ўзбекистон Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг раҳбарларга яна бир талаби танқидий таҳлил билан боғлиқ. Бунда давлатимиз раҳбари "ғалаба рапортлари" ва ҳисоботларга берилмасдан, асосий диққат-этиборни мавжуд камчиликлар ва уларнинг илдизларини пухта таҳлил қилишга қаратиш зарурлигини уқтиради. Дарҳақиқат, раҳбарнинг вазифаси - ўзи масъул бўлган соҳа ва тармоқда ишларни танқидий баҳолаш асосида зиммасига юклатилган вазифаларни масъулият билан бажаришдан иборат бўлиши керак. Раҳбарликни фақат назорат қилиш ва жазолашдан иборат деб билиш калтабинликдир. Президентимиз таъбири билан айтганда, "фақат қамчи ва қилич билан ижобий натижаларга эришиб бўлмайди"⁹. Бу борада профилактика ишларини самарали олиб бориш, муаммолар пайдо бўлмасидан уларнинг олдини олиш чораларини кўриш кутилган самарани бериши мумкин.

Раҳбарларда ўз фаолиятини танқидий баҳолаш кўникмасини қарор топтириш ҳақида гап кетганида "баҳолаш" тушунчасининг ўзига ойдинлик киритиш зарур. Баҳолаш - шахснинг ахлоқий сифатлари қанчалик ривожланганини аниқлаш воситаси саналади. Бирор инсон муайян гуруҳ, қандайдир ташкилот ёки жамоатчилик фикрининг ташқи баҳо субъекти бўлиши мумкин. Ахлоқ юзасидан мулоҳазалар, маънавиятга доир фикрлар, муайян хатти-ҳаракатлар, шахсларнинг сифатлари, инсонлараро муносабатлар баҳолаш предмети сифатида намоён бўлади. Баҳо беришда ахлоқдан ўлчов бирлиги сифатида фой-

даланилса, бундай мулоҳазалар аксарият ҳолларда ҳиссий тусга эга бўлади, одамларда ёқтириш ёки хушкўрмаслик, ишонч ёки ишончсизлик муносабатлари ривожланишига таъсир кўрсатади. Ахлоқий рефлексия деганда, инсоннинг шахс сифатида ўзига ўзи баҳо бериши тушунилади. Бундай инсон ўз хатти-ҳаракатларини таҳлил қилишга ва уларга ахлоқ-одоб қоидалари нуқтаи назаридан баҳо беришга одатланган бўлади. Дарвоқе, "бошқарув кадрларида қандай кўникмаларни шакллантириш керак", деган саволга жавоблардан бири, албатта, ахлоқий рефлексия билан боғлиқ бўлиши керак.

Тан олиш керак, ҳозирги кунда аксарият раҳбарларнинг фаолияти кундалик келиб тушаётган талабларга жавоб беришдан иборат бўляпти. Афсуски, улар ўз иш вақтининг ярмидан ортигини олдиндан режалаштирилган ишларга эмас, кундалик икки-чирчи ишларни бажаришга сарфламоқдалар. Лекин шунини таъкидлаш жоизки, давлат хизматчиси, раҳбар кадрлар фаолиятини баҳолашнинг аниқ қоида-меzonларининг ишлаб чиқиши ва ўрнатилиши вазиятни барқарорлаштиришга хизмат қилади.

Масаланинг муҳим жиҳати шундаки, барча бўғиндаги раҳбарлар ўз фаолиятининг якуний натижалари учун шахсан жавобгар бўлиши керак. Иш бирдамликда, жамоа бўлиб бажарилса-да, унинг натижаси учун ҳар бир раҳбар шахсан жавоб бериши талаб этилади. Аслида, масъулият тамойили инсон ўз хатти-ҳаракатлари оқибатлари учун жавобгар бўлади, деган қоидага таянади. "Бу дунёда ҳеч нарса беиз қолмайди" деган ғоя ушбу тамойилнинг ўзагини ташкил этади. Масъулият аниқ, конкрет бўлади. Ҳамма нарсага жавобгар одам, билингни, ҳеч нарса учун жавоб бермайди. Шунинг учун ҳам иқтисодий, юридик, сиёсий, фуқаролик, экологик ва бошқа масъулият турлари ажратилади. Белгиланган масъулият доирасида қайсидир мажбурий ва кўрсатмаларни бажармаганлик учун эса аниқ жазо чоралари белгиланган бўлади. Айни пайтда, инсон масъулияти фақат ташқи талаблар билан белгиланмай, унинг ахлоқий етуклиги билан ҳам белги-

ланади. Муҳими, масъулият шахс эркин-лигининг табиий чекловчиси сифатида на-моён бўлади.

Немис олими Макс Вебер масъулиятга асосланган ахлоқни ажратиб кўрсатган эди¹⁰. Масъулият қондаси ўз ҳаракатларининг олдиндан кўра билиш мумкин бўлган оқибатлари учун ҳам жазоланишни талаб қилади. Масъулият фақатгина ҳисобдорликдан иборат бўлмайди. Тўғри, кимдир ўз ҳаракатлари учун кимнингдир олдида масъул бўлади. Бироқ масъулият инсонлараро муносабатлар доирасида қарор топади. Бошқача айтганда, инсонлар ўзаро бир-бирининг олдида масъулиятли бўлади ва шунинг учун ҳам ахлоқий нуқтаи назардан муайян келишувга эришиш муҳим саналади.

Масъулият вақт билан ҳам бевосита боғлиқ бўлади. Раҳбар кадрлар бир пайтнинг ўзида ҳам илгари содир этилган нарса учун, ҳам ҳозирда содир этилаётган нарса учун, ҳам келажакда содир бўлиши мумкин бўлган нарсалар учун жавобгар бўлади. Шунинг учун ҳам кўпинча бошқарув муаммолари бўйича ёзилган китобларда ҳали дунёга келмаган авлодлар олдидаги ахлоқий масъулият ҳақидаги фикрларни кўплаб учратиш мумкин. Демак, ҳар бир раҳбар ўз соҳасидаги ишларнинг аҳволи учун ўзи шахсан жавоб бериши керак. Шундагина жамиятимизда ўзгариш бўлади, ривожланиш бўлади.

Давлатимиз раҳбарининг бошқарув кадрларига яна бир талаби аҳоли билан доимий мулоқот қилиш, унинг талаб-таклифларини, манфаат-эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ. Зеро, халқ билан мулоқот ҳаётдаги муаммоларни ойдинлашти-ради, давлатнинг халққа қайишишини таъминлайди, халқчил қарорлар қабул қилишга асос бўлади.

Таъкидлаш жозики, инсоний жамият тараққий этган сари альтруизм ва эгоизм сингари ахлоқий тушунчалар ҳам ривожланган. Эътибор берадиган бўлсак, ахлоқий механизмлар ҳам шу икки тушунча-нинг ўзаро таъсирида шаклланади. Эгоизм (худбинлик) - инсон томонидан ўз шахсий манфаатларини олий қадрият деб би-лишга асосланган ҳаётий нуқтаи назар. Худ-бин инсон ўз манфаатларини бошқа ин-

сонларнинг манфаатларига зиён етказган ҳолда қондиришга ҳаракат қилади. Худбин-лар ўз атрофидаги инсонларга ўз шахсий манфаатларига эришиш йўлидаги бир во-сита сифатида қарайдилар.

Эгоизмга қарама-қарши ўлароқ, альтруизм беғараз хатти-ҳаракатларга ундов-чи ахлоқий тамойил ҳисобланади. Альтру-изм маънавий хокисорлик, фидойилик ва инсонпарварликни ўзида ифода-лайди. Альтруистнинг ҳаракатлари, одатда, бошқа инсонларнинг хоҳиш-истакларини қонди-риш ва уларга яхшилик қилишга йўналти-рилган бўлади. Бу атама эгоизмга қарама-қарши тушунча сифатида социолог олим Огюст Конт томонидан илмий мулоқотга киритилган. Олимнинг фикрича, "бошқа-лар учун яшаш", "ўз ҳаётини бошқаларга бағишлаш" қондаси альтуризм тамойили-нинг ўзагини ташкил этади. Бу тамойил раҳмдиллик, ҳамдардлик, меҳр-муҳаббат, ўз манфаатларидан кечиш сингари ҳислат-ларда ҳам ўз ифодасини топади¹¹. Ҳусайн Воиз Кошифийнинг "Футувватномаи сул-тоний ёхуд жавонмардлик тариқати" аса-рида бу тушунчага ўзига хос таъриф бер-лади: "Жавонмардлик (альтруизм) киши-даги ўз қавмдошига ачиниш ҳиссидан, унга бахт ва фаровонлик тилаш туйғуси-дан келиб чиқади, моҳиятан беминнат ҳомийлик, хайрия ёки қўмакка асослана-ди. Ўз манфаатидан ўзга манфаатини ус-тун қўйиб яшаш жўмард инсоннинг ҳаёт тарзига айланади"¹².

Инглиз тадқиқотчиси Иеремия Бентам "мамнуният", "қониқиш", "ҳузурланиш" ва "азоб-уқубат" тушунчаларининг нисбати масаласини кўтаради ҳамда "утилитаризм" тушунчасини илмий муомалага киритади. Утилитаризм ахлоқий тамойилига кўра, илож қадар кўпроқ инсонларга, илож қадар кўпроқ бахт улашиш керак. Утили-таризмга мувофиқ, кўпчилик инсонларга бахт улашиш асосида жамиятни фаровон-лик сари етаклаш ахлоқнинг пойдеворини ташкил этади. И.Бентам жамият учун умумий фойдани айнан шунда деб билади.

Шу маънода, буюк Алишер Навоий бо-бомизнинг "Одавий эрсанг, демагил одами, ониким, йўқ халқ ғамидин ғами" деган сатрларини келтириш ўринли. Яъни, бу дунёда инсонларнинг дарду

ташвишларини ўйлаб яшаш - одамийликнинг энг олий мезонидир, халқнинг гамидан узоқ бўлган инсонни одам қаторига қўшиб бўлмайди, деб таъкидлайди улуғ бобомиз. Бу ўлмас сатрлар бошқарувнинг оғир юкини елкасига олган ҳар бир раҳбар фаолиятининг ўзига хос қоидасига айланмоғи лозим.

Ўзбекистон Президентининг раҳбар кадрларга яна бир талаби - ишдаги ҳар қандай салбий ҳолатларнинг олдини олиш ва бундай иллатларнинг илдизини қуритиш билан боғлиқ. Президентимиз таъбири билан айтганда, қаторларимиз ва кадрларимизнинг софлигини таъминлаш зарур.

Аслида, давлат бошқарувида юзага келётган муаммоларнинг илдизини иш тартибдаги камчиликлардан ҳам излаш жоиз. Мансабдор шахсларга жуда кўп ваколатлар берилган, бу ваколатларнинг амалга оширилиши катта ҳажмдаги молиявий ресурслардан фойдаланишни тақозо қилади. Бошқача айтганда, раҳбар кадрлар жуда катта молиявий оқимларни бошқаради, уларнинг қандай сарфланиши ҳақида қарор қабул қилади. Афсуски, айрим раҳбарларда бундай пул оқимларидан ўзи учун кишибилмас кичик бир ариқча очиб қўйиш ҳаваси пайдо бўлади. Улкан молиявий маблағларни тасарруф қилиш имконияти ва бу жараённинг бошқалар учун шаффоф, очиқ-ошкора эмаслиги оқибатида бу ҳавас аста-секин васвасага айлана бошлайди ва охир-оқибат одамни йўлдан оздиради. Бу фикрга жавобан "агар мансабдор шахс ахлоқий барқарор бўлса, қадриятлари мустаҳкам бўлса, садоқатли хизмат ғоясига берилган бўлса, бундай ишларга қўл урмайди", деб эътироз билдириш мумкин.

Тан олиш керак, раҳбар кадрларнинг қадриятлари, маслаклари, ахлоқига кўп нарсга боғлиқ. Бироқ раҳбар кадрларнинг барчаси ҳам ана шундай сифат соҳиблари эканидан умидвор бўлиб, бундай иш тартибига ўзгартиш киритмаслик нотўғри. Демак, иш жараёнида бундай ҳаваслар туғилишига сабаб бўладиган омилларни бартараф этиш, бошқарув кадрларини йўлдан оздирадиган муҳит шаклланишига йўл қўймаслик муҳим.

Умуман, "обрў-эътибор", "яхши ном", "ор-номус", "иззат-нафс" каби тушунчалар

инсон кадр-қимматининг бошқалар томонидан тан олинисини ифодаловчи тушунчалардир. "Бу - мен учун шараф" каби иборалар инсон томонидан шу эътирофнинг қабул қилинишини англатади. Таъкидлаш жоизки, кўпчиликнинг назарида бўлган раҳбар кадрлар доимо яхши ном орттириш ҳақида қайғуришлари, обрў-эътиборларига доғ туширмасликлари, ор-номусларини сақлашлари муҳим аҳамият касб этади. Энг асосийси, Президентимиз томонидан илгари сурилган "Халқ давлат идораларига эмас, балки давлат идоралари халқимизга хизмат қилиши керак", деган тамойил раҳбар кадрларнинг ҳаётий аъмолига айланиши зарур.

Хулоса ўрнида айтиш жоизки, бошқарув кадрларининг билим даражасини ошириш баробарида, уларда қонунийлик, адолатлилик, инсонпарварлик, масъулиятлилик ва холислик каби ахлоқий тамойилларга риоя қилиш кўникмаларини кучайтириш муҳим аҳамият касб этади. Зеро, бу ахлоқий тамойилларнинг раҳбар кадрлар феъл-атворида, уларнинг хатти-ҳаракатида акс этиши уларга халқнинг ишончи ортишига, бошқарув фаолиятининг самарадорлик даражасига, амалга ошириладиган ислохотларнинг натижадорлигига ижобий таъсир кўрсатган бўлар эди.

Манба ва адабиётлар

1. *Маънавият: асосий тушунчалар изоҳли луғати*. -Т.: Фафур Фулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи, 2009, -Б.447.

2. *Громова Л.А. Этика управления. Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2007, -С.84.*

3. *Кант И. Основы метафизики нравственности // Соч.: В 6 т. Т. 4. Ч. 1. -М., 1965. -С.236.*

4. *Цитаты известных личностей*. <https://ru.citaty.net/tsitaty/468602-konfutsii-buduchivne-doma-derzhite-sebia-tak-slovno-vy-prini/>

5. *Ш.М.Мирзиёев. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қураимиз. Шавкат Мирзиёевнинг Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимига киришиш тантанали маросимига бағишланган Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлиси-*

даги нутқи (14.12.2016) <https://president.uz/uz/lists/view/111>

6. Аристотель. Никомахова этика. Пер. Н. Брагинской, - Аристотель. Сочинения: В 4 т. Т. 4. - М., 1984, -С. 54-293.

7. Ролз Дж. Теория справедливости. - Новосибирск, изд-во НГУ, 1995, -С.84-85.

8. Ўзбекистон Президенти Шавкат Мирзиёевнинг БМТ Бош Ассамблеяси 72-сессиясидаги нутқи. <http://uza.uz/uz/politics/zbekiston-prezidenti-shavkat-mirziyeev-bmt-bosh-assambleyasi-20-09-2017>

9. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик - ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. Мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маъруза. 2017 йил 14 январь. - Т.: "Ўзбекистон", 2017, -Б.31.

10. Вебер М. Политика как призвание и профессия // Вебер М. Избранные произведения. -М.: Прогресс, 1990. -С. 679.

11. Конт-Спонвиль Андре. Философский словарь / Пер. с фр. Е.В. Головиной. - М., 2012, -С. 32-33.

12. Маънавият: асосий тушунчалар изоҳли луғати. -Т.: Фафур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи, 2009, -Б.27.

**Раҳбар ахлоқи
бошқарув ресурси сифатида**

Нигора Умарова,
сиёсий фанлар номзоди, доцент,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси
кафедра мудири

Аннотация: ушбу мақолада бошқарув кадрларининг ахлоқ-одоби улар касб малакасининг узлуксиз қисми сифатида таҳлил этилган, раҳбар кадрларда ривожлантирилиши зарур бўлган ахлоқий қадриятлар ўрганилган. Бурч, виждон, адолат, масъулият каби тамойилларни раҳбар кадрларга синдириши имкониятлари юзасидан мулоҳазалар билдирилган.

Калит сўзлар: раҳбар ахлоқи, бошқарув одоби, ташкилий маданият, қадриятлар тизими, ахлоқ-одоб кодекси, бурч, виждон, адолат, масъулият.

**Этика руководителя
как управленческий ресурс**

Нигора Умарова,
кандидат политических наук, доцент,
заведующая кафедрой Академии государственного управления при Президенте
Республики Узбекистан

Аннотация: в данной статье автор проанализировал проблемы этики руководителя в качестве неотъемлемой части профессиональной компетенции руководящих кадров, изучены нравственные ценности, которые необходимо развивать у управленцах. Изложены суждения относительно возможностей воспитания у руководителей таких принципов, как долг, совесть, справедливость, ответственность.

Ключевые слова: этика руководителя, управленческая этика, организационная культура, система ценностей, этический кодекс, долг, совесть, справедливость, ответственность.

Ethics of a leader as a management resource

Nigora Umarova,
PhD (in political),
the head of Department associate professor, of
the Academy of Public Administration under
the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract: in this article, the author analyzed the problems of ethics of the leader as an integral part of the professional competence of managers, studied the moral values that need to be developed among managers. The opinions on the possibilities of educating the leaders of such principles as duty, conscience, justice, responsibility are stated.

Keyword: ethics of the leader, managerial ethics, organizational culture, value system, code of ethics, duty, conscience, justice, responsibility.

Отабек ХАСАНОВ,
PhD (сиёсий фанлар бўйича),
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат хизматини ривожлантириш
агентлиги департаменти мудири

БОШҚАРУВ КАДРЛАРИНИ ТАЙЁРЛАШ: УСТУВОР ВАЗИФАЛАР ВА МАСЪУЛИЯТ

Сўнгги қисқа давр мобайнида мамлакатимизда давлат хизмати фаолияти самарадорлигини оширишга қаратилган кенг кўламли ислохотлар амалга оширилмоқда. Давлат органлари ва ташкилотлари ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш ва уларни ижтимоий таъминлашнинг замонавий тизимини яратиш бўйича чоралар кўрилмоқда. Ўтган давр мобайнида мамлакатимизда ушбу соҳадаги муаммолар ечимли юзасидан нафақат кўплаб илмий изланишлар олиб борилган, балки замонавий кадрлар билан таъминлаш масаласи борасида алоҳида йўналиш сифатида давлат сиёсати олиб борилган.

Бугунги шиддат билан ривожланаётган даврда юқори илмий салоҳиятга эга, замонавий фикрлай оладиган, хорижий тажрибалардан унумли фойдалана, оладиган кадрларга нафақат Ўзбекистонда, балки бутун дунёда талаб тобора ортиб бормоқда.

Кадрлар салоҳияти миллий бойлик бўлиб, унинг аҳамияти ҳам назарий, ҳам амалий томондан юқори бўлиб, давлат кадрлар сиёсатининг ҳозирги замон шароитларида давлат бошқаруви самарадорлигининг ошишида ҳал қилувчи омил эканлигидан далолат беради.

Давлатимиз раҳбарининг 2016 йил 14 декабрь куни Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимига киришиш тантанали маросимига бағишланган Олий Мажлис Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги нутқида амалдаги кадрлар тизими фаолиятига танқидий баҳо бериб: "Асосий вазифа - бу юқори касб маҳорати ва замонавий тафаккурга эга, пухта ўйланган, ҳар томонлама тўғри

қарорлар қабул қила оладиган, белгиланган мақсадларга эришадиган раҳбарлар ва мансабдор шахсларнинг янги таркибини шакллантиришдан иборат",¹ - дея таъкидлагани бежиз эмас.

Мамлакатимизда раҳбар кадрларни танлаб олиш, уларни қайта тайёрлаш, уларнинг бошқарувчанлик салоҳиятини баҳолаш ва ривожлантириш, шунингдек, маълум бир мезонлар асосида уларнинг хизмат поғоналарида ўзгаришларни мониторинг қилиш сингари вазифаларда сусткашликка, баъзи ҳолларда камчиликларга йўқ қўйилган. Ҳалол ва содиқ кадрларни қадрлаш, уларни жой-жойига қўйиш, меҳнат фаолияти ва ҳаёти учун муносиб шароит яратиш борасида муаммолар доим ҳам ўз ечимини топмаган. Энг асосий муаммо, ўтган узоқ йиллик давр мобайнида инсон ресурсларини ривожлантириш борасида ривожланган давлатлардан анча орқада қолганимизни очик айтишимиз лозим.

Шу боисдан, кадрлар сиёсатини янги босқичга кўтаришда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябридаги "Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чоратадбирлари тўғрисида"ги ПФ-5843-сон Фармонининг қабул қилиниши мамлакатимизда давлат фуқаролик хизмати тизимининг жорий этилиши сари қўйилган илк қадамлардан бири бўлди. Ушбу Фармонда давлат фуқаролик хизматини янада такомиллаштириш ва ислох қилишнинг устувор йўналишлари белгиланган бўлиб, унда

алоҳида эътибор давлат органлари ва ташкилотларида ходимларни бошқариш ва инсон ресурсларини ривожлантириш масаласига қаратилди².

Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан давлат хизматчиларини синовдан ўтказиш модули – "Давлат хизматчиси тести" (test.argos.uz) тизими жорий қилинди.

Тизимда 4 та йўналиш бўйича (иқтисодиёт, маънавият, ахборот-коммуникация технологиялари, сиёсат ва ҳуқуқ асослари) саволлар мавжуд. Бугунги кунга қадар, Агентлик томонидан "Давлат хизматчиси тести"дан 14 та вазирлик ва идоралар ҳамда маҳаллий давлат ҳокимияти органларидан жами 35 572 та ходим ўтказилди.

Тест натижаларига кўра, бугунги кунда олиб борилаётган барча жабҳадаги ислохотларни юқори савияда ташкил қилиш учун давлат хизматчиларининг билимларини ошириш лозим.

Умуман олганда, ҳар қандай ислохотнинг муваффақиятини таъминловчи, давлат тараққиёти ва фаровонлигини амалга оширувчи бирламчи омил - бу замонавий бошқарув салоҳиятига эга бўлган етук кадрлар эканлигини алоҳида эътироф этган ҳолда, XX асрнинг ўрталарида пайдо бўлган, муаллифи кимлигидан қатъи назар, машҳур бир иборани ёдга олишимиз лозим: "Барча муаммоларни кадрлар ҳал қилади!".

Мамлакатимизда XX асрнинг охирида ривожланиб келган сиёсий вазият нақадар мураккаб бўлганлиги, замонавий фикрлаш ва ишлаш қобилиятига эга кадрларга бўлган эҳтиёж нақадар юқорилиги, келтириб ўтганимиздек, уларни топиш, тайёрлаш ва масъул лавозимларга тайинлаш борасида Ўзбекистон ўзига хос йўлни топишга ҳаракат қилганлиги барчамизга маълум³.

Умуман олганда, кадрлар тайёрлаш жараёни жуда мураккаб, шу билан бирга, ўта масъулиятли жараён бўлиб, бунда асосий эътибор, кадрларни, аввало, раҳбарлик илми ва кўникмалари билан қуроллантириш, уларда ҳар қандай вазиятда қарорлар қабул қилиш салоҳиятини шакллантириш, маълум бир тармоқ, соҳа ёки ташкилотнинг келажаги, тараққиё-

ти учун ўта масъулият билан ёндашган ҳолда, ривожланишини таъминлашга қаратилиши зарур.

Ушу соҳада ривожланган мамлакатлар тажрибасига юзлансак, бунда улар компетенцияга асосланган кадрлар тайёрлаш ва малака ошириш тизимига ўтишган⁴. Компетенция - шахснинг хулқ-атвори, назарий билими ва амалий кўникмаларининг мажмуаси ҳисобланади. "Компетенция" лотинча сўз бўлиб, *competo* - эришяпман, муносибман, лойиқман, деган маъноларни англатади⁵.

Замонавий раҳбар кадрларнинг компетенциялари бу уларнинг хулқ-атвори ривожланганлиги, эгалланган назарий билим ва амалий кўникмаларни амалиётда мустақил ва ижодий қўллай олиш даражасидир.

Айрим давлатларда шу пайтгача мавжуд бўлган "профессионализм" тушунчаси ўзига нисбатан кенг мазмун касб этувчи компетенция сўзи билан ўрин алмашмоқда. Профессионализм категорияси – фақат муайян фан бўйича чуқур билимга эга бўлишдир.

Компетенция эса нафақат касбий билимларни, балки эмоционал, психологик, ижтимоий билимларни ҳам эгаллаш зарурлигини тақозо қилади. Амалий аҳамиятга эга бўлган компетенциявий ёндашув касбий билимлар ва танланган соҳа бўйича фаолият юритиш учун зарур малакалар йиғиндиси

Америкалик олим Ж. Равен компетентлиликнинг 37 та турини қайд этади. Улар жумласига қуйидагилар киради⁷:

- аниқ мақсадга эришиш учун устувор йўналишни идрок қилиш қобилияти;
- ўз фаолиятини назорат қилиш;
- фаолият жараёнига ҳиссиётларни йўналтириш;
- мустақил таълимга тайёр туриш;
- қайта алоқадан фойдаланиш;
- ўзига ишонч;
- шахсий назорат;
- ишга киришиб кета олиш;
- иложсизлик ҳиссининг бегоналиги;
- келажакни яхши тасаввур этиш;
- мавҳумлаштиришга мойиллик;

- мақсадга эришишга боғлиқ муаммоларга диққатни қаратиш;
- мустақил тафаккур;
- оригиналлик;
- танқидий тафаккур;
- мураккаб масалаларни еча билиш қобилияти;
- баҳсли масалаларни ечишга тайёрлик;
- таваккал қилиш;
- жамиятнинг инновацияларни яхши қарши олишига бўлган ишончнинг мавжудлиги;
- натижанинг ижобийлиги ва икки томонлама фойдали эканлигини мақсад қилиб олиш;
- қатъиятли бўлиш;
- ишончли;
- ўзини мақсадга мувофиқ тутиш қоидаларига бўйсунтириш;
- қарор қабул қилиш қобилияти;
- жавобгарлик ҳисси;
- мақсадни кўзлаб, ҳамкорликда ишлаб билиш қобилияти;
- мақсадга эришиш йўлида бошқаларни ҳам ишга ундай олиш қобилияти;
- ўзгаларни тинглай билиш ва уларнинг фикрларини ҳам инобатга олиш қобилияти;
- ҳамкорларининг имкониятларига субъектив баҳо беришга уриниш;
- бошқаларнинг мустақил қарор чиқаришларига йўл бериш;
- ўзаро нифоқларни ҳал қилиш ва ихтилофларни мўътадиллаштириш;
- бировнинг қўл остида фаолият юритаётган пайтда самарали ишлаш қобилияти;
- турли услубдаги яшаш тарзига нисбатан бағрикенглик;
- ташкилий ва жамоавий режалаштиришга тайёрлик.

Компетенцияларни қуйидаги гуруҳларга бўлиш мумкин:

Муаммонинг энг мураккаб жиҳатларидан бири шундаки, уларда ушбу компетенцияларни шакллантириш ва ривожлантириш кимлар томонидан амалга оширилади, уларни ўқитадиган ёки зарурий кўникмалар билан таъминлайдиган педагог-кадрларнинг ўзлари қандай билим ва тажрибаларга эга бўлишлари лозим? Ушбу педагог-кадрларда назариядан ташқари амалий тажрибанинг ўзи етарлими, улар реал ҳаётдан узилиб қолмаганими, бўлажак

раҳбар кадрлар соҳалар ва тармоқлар, ҳудудларда дуч келадиган муаммоларни ўзлари тушуна оладими? Ушбу масалаларнинг ечими юзасидан аниқ ечим таклиф қила оладими?

Энди, фақат назарий жиҳатдан оладиган бўлсак, бугунги кунга қадар дунё миқёсида раҳбар кадрлар тайёрлашнинг турли мактаблари, назарий йўналишлари, концептуал асослари шаклланган. Раҳбар кадрларни тайёрлашнинг инглиз-америка мактаби, япон менежменти мактаби, немис менежменти ва ҳоказолар шаклланган бўлиб, сўнгги йилларда Жанубий Корея тажрибаси, Сингапур ва БАА тажрибаси кабилар ҳам тобора оммалашиб бораётганлигини, назария ва амалиётнинг уйғунлашув даражаси юксалиб бораётганлигини таъкидлаб ўтишимиз лозим.

Ғарб давлатлари, асосан, АҚШ, Буюк Британия ва Германия тажрибаларини олиб қарайдиган бўлсак, раҳбар кадрларни тайёрлашнинг асосий мақсади сифатида маълум бир соҳанинг ривожланиши, фаолиятини юксалтириш, молиявий ва ишлаб чиқариш бўйича катта ютуқларни қўлга киритиш учун, аввало, бошқарувни такомиллаштириш белгилаб олинади. Америка Қўшма Штатлари амалиётида "management training" термини қўлланилади ва унинг асосий мазмуни: эгаллаб турган лавозими доирасига кирадиган мажбуриятларни, аниқ белгиланган махсус вазифаларни бажариш учун, раҳбар кадрнинг малакасини ва билимларини доимий равишда ошириб боришини назарда тутди. Ушбу амалиётнинг энг катта ютуғи - бу раҳбар кадрни муваффақиятли тайёрлаш ёки ўқитиш учун ўта чуқур таҳлил ва режалаштириш жараёнининг амалга оширилишидир⁸.

Бошқарув кадрларини тайёрлаш жараёни давлат ёки тармоқ хизматчиси учун келажакда ўз хизмат вазифасини ёки ишлаб чиқариш билан боғлиқ вазифаларни самарали бажара олиши учун лозим бўлган кўникмаларни ва малакаларни ривожлантиришга қаратилган бўлиб, амалиётда раҳбарларни хизмат поғоналарида ўз муносиб ўринларини эгаллашлари учун тизимли дастурлар асосида тайёрлаб борадилар. Энг асосий мезон сифатида раҳбарнинг бошқарувчанлик қобилияти, яъни қийин ва-

зиятдан чиқиб кета олиш салоҳияти, стратегик фикрлаши ва таҳлилий қобилияти асосий ўрин эгаллайди. Шу билан бир қаторда, Ғарб бошқарув кадрларига қўйиладиган асосий талаб, бу персонални ривожлантира олиш, тармоқ ходимлари хавфсизлиги ва ижтимоий ҳимоясини таъминлаш кабилардир. Раҳбар кадр профессионаллик даражасининг ўсиб бориши ва ушбу жараённинг моддий таъминот даражаси, ижтимоий пакетлар ва бошқалардан ажралиб турадиган баъзи имтиёзлар эса ундаги мотивацияни вужудга келтиришнинг асосий омили бўлиб хизмат қилади. Профессионалликка ҳамоҳанг тарзда компания, ташкилот ёки тармоқнинг ҳам юксалиши раҳбар кадрнинг асосий муваффақияти сифатида баҳоланади.

Ушбу мезонларнинг ёки бошқарув кадрларини тайёрлашнинг умумий жараёни кўпроқ давлат фуқаролик хизмати ва хусусий сектор учун амал қилади. Ҳарбий хизмат, полиция ва бошқа махсус хизматлар учун эса бошқарув кадрларини тайёрлаш ва лавозим поғоналарида ўсишининг умуман бошқа мезонлари мавжуд. Ҳарбий ёки махсус хизматлар учун бошқарув кадрларини тайёрлаш тизими ва дастурлари фуқаролик хизматлари соҳасига татбиқ қилинмайди⁹.

Бундан ташқари, бугунги кунда ҳар бир йирик компаниянинг HR ва менежмент тизими мавжуд бўлиб, уларнинг барчасида ўзига хос қонуниятлар, мезонлар, талаблар шаклланган. Бунда, кадрнинг бошқарув кўникмалари билан бир қаторда, қарорлар қабул қилишдаги креативлиги ва ҳар қандай масала ечими юзасидан инновацион ёндашуви устунлик қилади. Шу билан бир қаторда, жаҳон молиявий тизимидаги ўзгаришлар ва маркетинг соҳасидаги билимлари ҳам, албатта, ҳисобга олинади. Уларнинг компанияга қанчалик фойда келтира олиши, инсон ресурсларини бошқара олиш ва ривожлантириш имконияти баҳоланади ва шу асосда молиявий, иқтисодий бонуслар орқали доимий равишда рағбатлантириб борилади.

Дунёнинг яна бир ривожланган мамлакатларидан ҳисобланган Японияда бошқарув кадрларини танлаш, тайинлаш тизи-

мига ўта мураккаб ва масъулиятли соҳа сифатида қаралади¹⁰. Японияда давлат бошқарувидан тортиб, соҳалар, ҳудудлар (префектуралар назарда тутилади), тармоқлар ва мамлакат ҳаётининг деярли 90%ини ташкил қиладиган хусусий, корпоратив, жамоавий компаниялар ва корпорациялар учун бошқарув кадрларини тайёрлаш давлат сиёсатининг ҳам устувор йўналиши ҳисобланади. Айнан бошқарув кадрларини тайёрлаш, мамлакат тараққиётининг асосий локомотиви сифатида қаралиши билан қаторда, жуда катта давлат ва хусусий корпорацияларнинг ресурслари сарфланади.

Бошқарув кадрларини танлаш ва тайинлаш, уларни лавозим пиллапоояларида, шунингдек, профессионал ўсиши масаласи стратегик вазифа сифатида баҳоланиши қаторида, кучли менеджерлар, бошқарувчи кадрлар Япониянинг энг муҳим миллий бойлиги ҳисобланади¹¹. Ҳар бир раҳбар кадрни тайёрлаш учун катта куч ва ресурс сарфланишидан ташқари, уларнинг ҳар бирига муносабат жуда эҳтиёткорона бўлади. Уларни асраб-авайлаш билан бир қаторда, йўл қўйиладиган хатоликлари учун жазолаш тизими ҳам жуда қатъий эканлигини эътироф этишимиз лозим.

Япония бошқарув кадрларига қўйиладиган қўшимча талаблар шарқона хусусиятлари билан фарқланиб туради ва қуйидагиларни ўз ичига олади:

- қатъий тартиб-интизом;
- бошқарув соҳасида йиллар давомида тўпланган тажриба;
- мамлакат тарихини билиш;
- япон халқи манфаатларига доимо ҳурмат билан муносабатда бўлиш;
- масъулиятлилиқ сингари мезонлар етакчи ўрин тутди.

Мавзунинг бошида илгари сурилган фикрларга қайтадиган бўлсак, қайд этишимиз лозимки, бугунги кунда бошқарув кадрларини етиштириш ва уларни масъул лавозимларга тайинлаш ҳар қандай мамлакатнинг стратегик вазифасига айланган. Юксак малакали бошқарув кадрлари, умуман, инсон ресурслари бугунги кун тараққиётининг белгиловчи кучидир. Бу борадаги вазифаларни ҳал қилиш машаққатли меҳнатни талаб қилади. Аммо баъзи ҳолларда, раҳбарларнинг ўз ўрнини йўқотиш-

дан қўрқиши, ишни тўғри ташкил қила олмаслиги, бошқарув қобилиятига эга бўлмаслиги сабабли давлат ёки компания томонидан бошланган жуда катта лойиҳалар таназзулга юз тутди. Ҳар қандай шароитда ҳам, қайси соҳа ва ёки қайси тармоқ бўлишидан қатъи назар, камчилик ёки инқирознинг биринчи сабаби, бу ўша ишга масъул раҳбарнинг фаолиятидир.

Ҳар қандай кадрни танлаш ва тайинлаш учун, аввало, унинг иқтидорини ҳисобга олиш, салоҳиятини баҳолаш учун маълум бир дастурларни ишлаб чиқиш бугунги куннинг талаби эканлигини асло унутмаслигимиз лозим. Бундан минг йилдан ошдиқ тарихимизда ҳам раҳбарнинг масъулияти ва унинг бошқарув қобилиятига қўйилган талабларни кўриб чиқадиган бўлсак, шунга гувоҳ бўламизки, инсоният ҳаёти жуда катта ўзгаришларга юз тутмаган.

Буюк аллома Абу Наср Форобийнинг (милодий 873 йилда туғилган) "Фозил кишилар шаҳри" асарида ҳоким ёки шаҳар бошқарувчисига қўйиладиган талабларни, улар эга бўлиши лозим бўлган хислатларни кўриб, бу бугунги кун раҳбарлари учун ҳам нақадар долзарб эканлигига гувоҳ бўламиз. Унда аллома томонидан соғ-саломат, фаросатли, тезда масалани аниқлаб олувчи, хотираси, зеҳни ўткир, нотик, илм олишга қизиққан ва ўз билимини доимо ошириб борадиган, турли ҳаёт лаззатларидан ўзини тия оладиган, адолатпарвар, ҳақгўй, ёлғон ва хушомадни ёмон кўрадиган, номусли, ориятли, бу дунё бойликларига қизиқмаган, қатъиятли, саботли, энг муҳими, донишманд инсонгина раҳбарликка лойиқлиги илгари сурилган¹². Аслини олганда, бугунги куннинг ҳам энг долзарб муаммоси минг йиллар олдин кўтарилгандек гўё. Лекин бу кўрсатмаларнинг шунчаки асарда қолиб кетаётганлиги, ажодларимизнинг улуғ мероси сифатида архивларда сақланиб қолаётганлиги, амалиёт учун устувор методология сифатида қўлланилмаётганини ҳам афсус билан қайд этишимиз лозим.

Масаланинг асосий жиҳати эса, мана шундай хислатларга, фазилатларга эга бўлган раҳбарларни тайёрлашда қолмоқда.

Бунинг учун ҳам тарихий ва ҳам етакчи хорижий мамлакатлар тажрибасини чуқур ўрганиш ва таҳлил қилиш асосида маҳаллий бошқарув кадрларини замонавий билимлар ва кўникмалар билан қуроллантириш, уларни масъул лавозимларга тайинлашнинг маълум бир мезонларини ишлаб чиқиш ва амалиётга жорий қилиш бугунги куннинг кечиктириб бўлмас масалаларидан бўлиб қолмоқда. Зеро, мамлакатимиз раҳбари Ш.М.Мирзиёев таъкидлаганидек: "Ҳаммамиз яхши тушунамизки, олдимизда турган кенг қўламли вазифаларни бажариш учун кадрлар билан ишлашнинг бутун бир тизимини такомиллаштиришга доир бир қатор ишларни албатта амалга оширишимиз керак... Бу замон талаби. Олдимизга қўйган мақсад-муддаоларга етиш учун бу ишларни ўзимиз қилмасак, бошқа ҳеч ким бизга четдан келиб қилиб бермайди. Шу нуқтаи назардан қараганда, кадрларнинг амалий захирасини шакллантириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг муҳим масалаларини ўз ичига оладиган мақсадли дастурни ишлаб чиқиш вақти келди, деб ўйлайман"¹³.

Ҳақиқатда ҳам бугунги кун кадрларига қўйиладиган талаблар, мезонларни аниқ ишлаб чиқиш, раҳбар кадрларни танлаш ва тайинлаш тизимини компетенцияга асосланган ҳолда йўлга қўйиш, жараён борасида ривожланган мамлакатлар тажрибасидан, яъни Ассессмент марказларининг миллий манфаатларимизга мос жиҳатларини ҳисобга олган ҳолда кадрлар билан ишлашнинг миллий моделини яратиш бугунги кундаги стратегик вазифаларимиздан бири бўлиб қолмоқда.

Манба ва адабиётлар

1. Мирзиёев Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. -Т.: Ўзбекистон. 2017. - Б. 161-162.

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябридаги "Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида" ПФ-5843-сон Фармони. www.lex.uz

3. 1995 йилда Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши академияси (2012 йилга келиб, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясига айлантирилди) ташкил қилинди, "Кадрлар тайёрлашнинг миллий дастури" қабул қилиниши ва ҳоказоларни мисол сифатида келтиришимиз мумкин.

4. Огулцов А. П., Платонов В. В. Образы образования. Западная философия образования. XX век. - СПб.: РХГИ, 2004. -С. 10-21.

5. Бояцис Р. Компетентный менеджер. М.: НІРРО, 2008.

6. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты. -М.: КНОРУС, 2011. -С.14.

7. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. Когито-Центр, 2002 г.

8. Грейсон Дж., О Делл Х. Американский менеджмент на пороге XXI века. -М., 2005. -С.38.

9. Why American Management Rules the World. <http://hbr.org/2011/06/why-american-management-rules>.

10. Куликов Г.В. Японский менеджмент и теория международной конкурентоспособности. -М., 2000. -С.44.

11. Vogel E. Japan as number one. Harvard University Press, 2005. -S.136/

12. Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шахри. -Тошкент, 1993. -Б. 159-161.

13. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги сўзлаган нутқи. 14.12.2016. // Халқ сўзи, 2016 йил 15 декабрь.

Бошқарув кадрларини тайёрлаш: устувор вазифалар ва масъулият

Отабек Хасанов,

PhD (сиёсий фанлар бўйича),

Ўзбекистон Республикаси

Президенти ҳузуридаги

*Давлат хизматини ривожлантириш
агентлиги департаменти мудири*

Аннотация: мазкур мақолада бугунги кунда мамлакатимиздаги кадрлар сиёсати ҳолати, инсон ресурсларини ривожлантириш борасидаги ривожланган мамлакатлар тажрибаси таҳлил этилган. Шунингдек, мақолада муаллиф томонидан кадрлар сиёсатидаги муаммолар, уларнинг сабаблари кўрсатилган.

Калит сўзлар: кадр, инсон, ресурс, давлат, компетенция, профессионал

Подготовка управленческих кадров: приоритетные задачи и ответственность

Отабек Хасанов,

PhD (по политическим наукам),

*заведующий департаментом Агентства
развития государственной службы при
Президенте Республики Узбекистан*

Аннотация: в статье приводятся анализ текущего состояния кадровой политики страны, опыт развитых стран в сфере развития человеческих ресурсов. Также, автором статьи рассматриваются проблемы кадровой политики и причины их возникновения.

Ключевые слова: кадры, человек, ресурс, государство, компетенция, профессиональный.

Management personnel training: priority tasks and liabilities

Otabek Khasanov,

PhD (on political science),

*Head of department of Agency for the
Development of Public Service under the
President of the Republic of Uzbekistan*

Abstract: article provides an analysis of the current state of the country's personnel policy as well as the experience of developed countries in the development of human resources. Author also discusses the problems in the sphere of personnel policy and the reasons for their occurrence.

Keywords: personnel, human, resource, government, competency, professional.

Шахло РАХМАТУЛЛАЕВА,
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси
Компьютер технологиялари маркази бошлиғи
Дилшодбек САЙИДАХМЕДОВ,
Тошкент молия институти магистранти

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТЧИЛАРИНИНГ МАСОФАВИЙ АМАЛИЁТ ЎТАШИ МАСАЛАЛАРИ БЎЙИЧА ХОРИЖИЙ МАМЛАКАТЛАР ТАЖРИБАСИ

Бугунги кунда давлатимизда бошқарув кадрларини танлаш, қайта тайёрлаш, малакасини ошириш ва зарур соҳаларга раҳбар этиб тайинлаш масаласи долзарб вазифадир.

Шу билан бирга, Президентимиз томонидан: "Давлат фуқаролик хизматига киришда барча фуқароларнинг тенг имкониятлардан фойдаланишини ҳамда давлат фуқаролик хизматида профессионал сифатлар ва алоҳида хизматлар асосида кўтарилиб боришни таъминлайдиган номзодларни саралаб олишнинг шаффоф механизмлари шакллантирилмагани"¹ ҳам эътироф этилди.

Бошқарув кадрларининг билим ва кўникмаларини аниқлаш, иш тажрибаси, бошқарув салоҳиятини амалиётда синаб кўриш учун замонавий ахборот-коммуникация технологияларидан фойдаланган ҳолда уларга масофавий амалиёт ўташ учун шароитлар яратиш бериш юқорида қайд этилган вазифаларни бажаришда яхши имкониятдир. Талабгорни бирор-бир жойга ишга тайинлашдан олдин берилган бир неча вазиятли масалани қандай қилиб ечишига қараб, аниқ бир ташкилот ёки корхонанинг муаммоларини бартараф этиш услубини инобатга олиб, бир қатор вазифалар бажарилишини мониторинг қилиб, кадрлар захирасини шакллантириш мумкин. Шу тариқа, ҳар бир раҳбар лавозимига бир неча номзодни тайёрлаш, талаб этилганда кадрлар захирасидаги номзодлардан биттасини танлаш имконияти пайдо бўлади.

Масофавий амалиёт ўташ объекти сифатида ижро ҳокимияти органлари, давлат ташкилотлари, маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органлари ва бошқа муассаса-

лардан фойдаланиш мумкин. Масофавий амалиётнинг субъекти сифатида нафақат бошқарув кадрларини, балки олий таълим тизимининг бакалаврият ва магистратура босқичларининг охириги босқич талабалари, соҳа мутахассисларини танлаб олиш имконияти мавжуд.

Масофавий амалиётнинг мақсади — давлат бошқаруви, хўжалик бошқаруви органларига малакали кадрлар тайёрлаш, давлат хизматига интилувчан, ўзига ишонган, креатив фикрлайдиган, тизимли таҳлил қобилияти юқори бўлган мутахассисларни жалб этиш; мутахассисларнинг компетенциялари (кўникмалари ва билимлари)ни тақомиллаштириб боровчи узлуксиз комплекс тизим яратишдир.

Мазкур тизим орқали бошқарув ва ижро ҳокимияти органлари ишининг шаффофлигини таъминлаш, соҳалардаги мавжуд муаммоларни кўпчилик билан ҳал қилиш мумкин.

Мазкур соҳа бўйича хориж тажрибасига назар солсак, мазкур амалиёт кўпгина давлатларда ва турли соҳаларда жорий этилганини кўриш мумкин.

Америка Қўшма Штатлари

АҚШ ҳукуматининг виртуал стажировкалари. Талабаларнинг виртуал федерал хизмати (VSFS) - бу АҚШ Давлат департаментининг Америка университетлари ва колледжлари талабаларига АҚШнинг федерал агентликларида масофавий амалиёт ўташ имкониятини берувчи дастур. Қуйидаги 1-расмда талабгорлар амалиёт ўташи мумкин бўлган ташкилот ва муассасалар кўрсатилган²:



1-расм. АҚШ ҳукумати томонидан ташкил этилган амалиёт ўталиши мумкин бўлган ташкилот ва муассасалар

Масофавий амалиёт туфайли вақт ва макон бирор-бир амалий дастурда иштирок этиш учун тўсиқ бўла олмайди. Америкада иш берувчилар иш ўринларига номзодлардан 33 %ини виртуал амалиётчилардан танлаб оломоқда, талабалар ва иш излаётганларнинг 71% и эса мазкур амалиётни ўташ учун иштиёқ билдирмоқда. Бундай тажриба кун сайин кенгайиб бормоқда. Бунинг сабаби оддий - виртуал оламдаги амалиёт иш берувчилар учун ҳам, талабгорлар учун ҳам кенг имкониятлар очиб бермоқда. Бир томондан, имкониятлар соҳаси кенгаймоқда. Бир штатда истиқомат қилувчи талабгор учун Desk.com каби каналлар орқали бошқа штатдаги бирор-бир лойиҳа устида ишлаш имконияти мавжуд ва лойиҳа менежери Skype ёки Hipchat орқали бир неча соат минтақасидан ошиб, лойиҳалар талабини номзодга юбориш имконияти пайдо бўлмоқда. Виртуал амалиётнинг яна бир қулайлиги — уйдан туриб ишлаш имкониятининг мавжудлигида.

Масофавий (виртуал) амалиёт қуйидаги соҳаларда кенг тарқалган: ахборот технологиялари, дастурий таъминот ишлаб чиқариш, маркетинг, ижтимоий тармоқлар, тадқиқот ишлари, журналистика, ОАВ, тадбирларни режалаштириш, видео-контент яратиш ва таҳрирлаш, кадрлар танлаш, график дизайн, қидирувни оптимallasштириш ва маркетинг. Ундан ташқари, нотижорат ва давлат амалиётлари, сиёсий амалиётлар, муҳандислик амалиётлари ва

жамоатчилик билан алоқалар амалиёти ҳам мавжуд.

АҚШ Давлат департаменти дипломатик хизмати бўйича виртуал дастурни бошқарилади³. Шу тарзда АҚШ 97 та мамлакатдаги дипломатик хизматларига ходим танлаб олган эди⁴.

Ғарбий Африка

Ғарбий Африканинг Жамоатчилик соғлиқни сақлаш академиясида виртуал интернатура дастури жорий қилинган. Глобал соғлиқни сақлаш соҳасига қизиқувчиларни "WAAPH VIP" дастурига жалб қилиш, ёшларни тиббий-санитария ахборотини тарғибот қилишлари, соғлиқни сақлаш соҳасида саводхонлиги, асосий лидерлик кўникмаларини кенгайтириш учун масофавий амалиёт ишлаб чиқилган⁵.

OFID га аъзо мамлакатлар

Нефть экспорт қилувчи мамлакатлар ташкилоти ОПЕК қошида ташкил қилинган Халқаро ривожлантириш фонди — OFID 20 ёшдан 30 ёшгача бўлган OFID га аъзо мамлакатлар фуқароларига олган билимларини кундалик амалий иш билан бойитишлари учун масофавий амалиёт дастурини таклиф этади. OFID доирасидаги департаментлар ва бўлинмалар фаолиятининг йўналишларидан келиб чиқиб, масофавий амалиётни давлат сектори: лойиҳани молиялаштириш, молиявий менежмент (инвестициялар, гозначилик ва муҳосиблик, аудит), таҳдидларни бошқариш, стратегик режалаштириш ва иқтисодий хизматлар, ички аудит, кадрлар бўлими, маъмурият ва протокол, жамоатчилик билан алоқалар ва коммуникациялар, ҳуқуқий ва ахборот технологиялари соҳасида ташкил қилади⁶. Масофавий амалиётнинг давомийлиги уч ой бўлиб, йилига икки марта ташкил қилинади. Номзодларнинг сони жуда кўп бўлгани боис, OFID бир неча погонали синовлардан кейин чеклаган миқдордаги номзодлар билан мулоқот олиб боради.

Ҳиндистон

Масофавий амалиётга яна бир мисол - Ҳиндистоннинг <https://internshala.com/> амалиёт ва онлайн ўқитиш платформасидир. Бу порталда компьютер билимлари, электроника, ишлаб чиқариш ва технологиялар, молия, маркетинг, кимё, фуқа-

ровий қурилишларни бошқариш ва бошқа соҳаларда виртуал амалиёт ўтиш мумкин.

Виртуал амалиёт натижалари бўйича кўпгина талабгорлар Ҳиндистоннинг етакчи фирма ва компаниялари, давлат идоралари ва тижорат ташкилотларида иш ўринларига эга бўлганлар. Янги ходимни ишга ўргатиш жараёнини қамраб оладиган вақт масофавий амалиёт туфайли жуда қисқа фурсат талаб этади. Бу эса, вақт ресурсини тежайди, танлов имкониятини кенгайтиради ва яхши кадр танлаш эҳтимолини оширади.

Хорижий тажрибага асосланган ҳолда масофавий амалиётга оид хулосалар

Хорижий тажрибага асосланган ҳолда масофавий амалиётни ташкил қилиш, унда

иштирок этиш учун номзодларни танлаш бўйича қуйидаги хулосаларга келдик.

Масофавий амалиёт қуйидаги босқичдан иборат бўлиши лозим:

- амалиёт учун номзод танлаш;
- ўқитиш - танлов жараёнида баъзи кўрсаткичлари талаб даражасида бўлмаган номзодларнинг талаб этиладиган кўникмалари (компетенциялари) даражасини ошириш;
- масофавий амалиёт ўтиш;
- амалиёт натижалари бўйича номзодга оид қарор чиқариш.

Тизимни жорий қилиш учун махсус веб платформа яратиш ва унинг воситасида раҳбар лавозимлари учун кадрлар захирасини шакллантириш зарур.



2-расм. Масофавий амалиётни ташкил этиш схемаси

Веб-саҳифада номзодлар йиғиш учун эълон бериш, унда номзодларга қўйилган талабларни тушунтириб ўтиш зарур. Энг яхши усул - электрон анкета яратиш, номзоднинг кўникмалари, қизиқишлари ва мақсадлари ҳақида ахборот тўплаш. Анкетани тўлдириш натижасида бир нечта талабгор танловдан ўта олмаслиги мумкин.

Кейинги босқич талабгорларнинг hard ва soft skills, яъни, hardskills - айнан шу лавозимга зарур бўлган касбий билим ва кўникмаларини, методологияларни, лойиҳавий ҳужжатлар, рисклар билан ишлаш стратегияси бўйича билимларини; soft skills - ривожланиш жараёнида олинган кўникмалар - коммуникатив, вақтни бошқариш, шахсий молияни бошқариш, ахборот

билан ишлаш, аниқ мақсад қўйиш кўникмаларини аниқлаш босқичи бўлиши керак. Биринчи гуруҳ кўникмаларини аниқ вазифа бериб текшириш мумкин, иккинчи гуруҳ кўникмаларини бирор вазиятни моделлаштириб, аниқлаш жоиз.

Муаммоли вазиятларда қарор қабул қилиш жараёни ва суҳбатлар натижасида номзодлар сони янада камайиши эҳтимол мавжуд.

Барча синовлардан ўтган номзодларни икки ҳафта давомида, бириктирилган мураббий ёки коуч танлов ўтказилаётган лавозимнинг функционал мажбуриятлари билан таништиради.

Номзодларни танлаб олиш жараёни қуйидаги диаграммада кўрсатилган:



3-расм. Масофавий амалиёт ўташ учун номзодларни танлаш жараёни

Мазкур жараён қанчалик пухта ўтказилса, танланган номзодлар шунчалик сифатли бўлади. Амалиёт ўташ босқичига 3-4 та номзод қолиши мақсадга мувофиқ.

Масофавий амалиёт ўташ учун унинг режасини аниқ, ҳар куни қилинадиган ишни аниқлаштириб, шакллантириш керак. Амалиёт жараёнида мураббий алмашиб қолса, бошқа мутахассис ишни келган жойидан давом эттириш имкониятига эга бўлиши лозим.

Масофавий амалиёт жараёнида амалиётчининг ташкилот ишларида бевосита иштирокини таъминлаш мақсадга мувофиқ. Бирор-бир лойиҳа устида ишлаш, бирор бир мурожаатга жавоб бериш, юзага келган кўзда тутилмаган вазиятдан чиқиш йўллари излаш ва бошқаларга амалиётчини жалб қилиш керак.

Масофавий амалиёт ўташ учун мобил илова ишлаб чиқиш ҳам яхши самара беради, бунинг натижасида талабгорлар сони кўпайиши, талабгорларнинг имконияти кенгайиши эҳтимоли жуда юқоридир.

Фикримизча, масофавий амалиёт Давлат фуқаролик хизмати тизими салоҳиятини юксалтириш мақсадида миллий кадрлар захираси, вакант лавозимлар ва уларга тайинлаш учун ўтказилган танловлар, давлат органлари ва ташкилотларининг сон ва сифат таркиби тўғрисида ахборот маълумотлар базасини шакллантириш учун давлат фуқаролик хизматининг ягона электрон ахборот-таҳлил тизимининг⁷ бир қисми сифатида жорий этилиши кадрлар танлашдаги шаффофлик ва кенг қамровлиликни янада оширади.

Манба ва адабиётлар

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. [www.Lex.uz](http://www.lex.uz)

2. <https://vsfs.state.gov/>: Virtual Student Federal Service: VSFS.

3. <https://2009-2017.state.gov/vsfs/index.htm>

4. <http://www.usatodayeducate.com/staging/index.php/blog/unpaid-interns-bank-on-skills-not-money>

5. <http://www.ngscholars.net/west-african-academy-public-health-internship-application/>

6. <https://www.ofid.org/>

7. Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсатини ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштиришга оид биринчи навбатдаги чора-тадбирлар дастурининг 15-банди.

Давлат фуқаролик хизматчиларининг масофавий амалиёт ўташи масалалари бўйича хорижий мамлакатлар тажрибаси

Шахло Рахматуллаева,

Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси компьютер технологиялари маркази бошлиғи,

Дилшодбек Сайидахмедов,

Тошкент молия институти магистранти

Аннотация: мақолада давлат хизматчиларини меритократия принциплари асосида танлаб олиш, малакали кадрлар захирасини шакллантиришда долзарб бўлган масофавий амалиёт ўташ жараёни ёритилган. Қисқача хорижий тажриба таҳлил қилинган, амалиёт ўташ схемаси ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: кадрлар захираси, малакали кадрларни танлаш, масофавий амалиёт, виртуал интернаттура, веб платформа, веб портал, электрон анкета, виртуал мураббий, hard skills, soft skills.

**Опыт зарубежных стран по
дистанционной стажировке
государственных гражданских служащих**

Шахло Рахматуллаева,
*руководитель Центра компьютерных
технологий Академии государственного
управления при Президенте
Республики Узбекистан,*
Дилшодбек Сайидахмедов,
*магистрант Ташкентского финансового
института*

Аннотация: в статье рассмотрен процесс дистанционной стажировки, особо актуальный в отборе государственных гражданских служащих на основе принципов меритократии, в вопросах формирования резерва квалифицированных кадров, сделан небольшой анализ зарубежного опыта и разработана схема дистанционной стажировки.

Ключевые слова: резерв кадров, отбор квалифицированных кадров, дистанционная стажировка, виртуальная интернатура, веб-платформа, веб-портал, электронная анкета, виртуальный коуч, hard skills, soft skills.

**The experience of foreign countries in the
remote internship of civil servants**

Shakhlo Rakhmatullaeva,
*Head of Computer Technology Center of the
Academy of Public Administration under the
President of the Republic of Uzbekistan,*
Dilshodbek Sayidakhmedov,
*Master's student of Tashkent Financial
Institute*

Abstract: the article discusses the process of distance training, which is especially relevant in the selection of state civil servants on the basis of the principles of meritocracy, in the formation of a reserve of qualified personnel, made a small analysis of foreign experience and developed a distance training scheme.

Keywords: personnel reserve, selection of qualified personnel, remote internship, virtual internship, web platform, web portal, electronic profile, virtual coach, hard skills, soft skill.

Алимназар ИСЛАМКУЛОВ,
*иқтисод фанлари номзоди,
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси доценти*
Тимур АБДУЛЛАЕВ,
*Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси Халқаро алоқалар бўлими бошлиғи*

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТЧИЛАРИ КАСБИЙ ЎСИШИНИ БОШҚАРИШ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ МАСАЛАЛАРИ

Республикада ўрта муддатли ривожланиш стратегиясидан келиб чиқиб, кенг қўламли ислохотлар амалга ошириб келинмоқда. Мазкур ислохотлар давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари фаолиятини ривожлантириш, ўзини ўзи бошқариш, жамоатчилик назоратининг жамиятдаги қўламини кенгайтириш, макроиқтисодий барқарорликни таъминлаш ва юқори иқтисодий ўсиш суръатларига эришиш орқали аҳоли турмуш фаровонлигини оширишни назарда тутди. Мазкур вазифаларни бажариш кўп жиҳатдан малакали мутахассис кадрларни талаб этади. Айниқса, давлат функция ва вазифаларини бажаришга хизмат қилувчи вазирлик ва идораларда, тегишли муассасаларда ўз соҳасининг етарли билим ва кўникмаларини эгаллаган, хулқ-атворнинг юксак даражасига эришган шахсларнинг мавжудлиги, мазкур шахсларнинг ўз функционал вазифаларини сидқидилдан бажаришлари учун яратилган зарур шарт-шароитлар билан бевосита боғлиқ. Шу боис, 2017 йилда мамлакатда бўлган ўзгаришдан сўнг, давлат идораларида хизмат қилаётган мамлакат фуқароларига нисбатан муносабат ўзгарди. Сўнгги йилларда давлат хизмати фаолияти самарадорлигини оширишга алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Ушбу эътибор "давлат органлари ва ташкилотларининг малакали мутахассислар билан етарли даражада таъминланмаётганлигига, кадрлар малакасининг юклатилган вазифалар ва замонавий эҳтиёжларга номувофиқлигига, қабул қилинаётган қарорлар сифатининг пастлигига олиб келаёт-

ган бир қатор тизимли муаммолар ва камчиликлар"¹ мавжудлигидан келиб чиқмоқда. Шу билан бирга, "давлат фуқаролик хизматини, шу жумладан, номзодларни очик мустақил танлов орқали саралаб олиш жараёнини комплекс ҳуқуқий тартибга солишни таъминловчи, шунингдек, давлат фуқаролик хизматчилари иш самарадорлиги ва компетенциясини баҳоловчи мезонларни, уларнинг малакасини оширишга бўлган талабларни белгиловчи тўғридан-тўғри таъсир кучига эга қонун мавжуд эмас²лиги алоҳида қайд этилган.

Мамлакатда давлат фуқаролик хизмати масалалари бўйича ваколатли органнинг мавжуд эмаслиги давлат ташкилотларида ягона кадрлар сиёсатини олиб боришга, ходимларни самарали бошқариш ва инсон ресурсларини ривожлантиришга, малакали кадрлар захирасини рақобат асосида шакллантиришга ҳамда улар томонидан давлат фуқаролик хизматчиларининг вакант лавозимлари ўз вақтида эгалланишига йўл қўймаётганлиги ҳамда давлат фуқаролик хизматида киришда барча фуқароларнинг тенг имкониятлардан фойдаланишини ҳамда давлат фуқаролик хизматида профессионал сифатлар ва алоҳида хизматлар асосида кўтарилиб боришни таъминлайдиган номзодларни саралаб олишнинг шаффоф механизмлари шакллантирилмаган.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, ушбу илмий мақолада давлат фуқаролик хизмати борасида илмий хорижий тажрибани ўрганган ҳолда, мамлакатда давлат фуқа-

ролик хизмати учун кадрларни саралаш юзасидан таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилди.

Фикримизча, ўсиб келаётган ёш авлод учун зарур шарт-шароитлар, жумладан, меҳнатига яраша маош олиш, олаётган маошининг кундалик истеъмоли билан бирга уни жамғаришга ҳам имкон бериши, ўз устида ишлаши, ўз истеъдодини намоеён қилиши учун етарли шарт-шароит мавжуд бўлиши, давлат фуқаролик хизматига сафарбар этилган шахснинг мавқеи, мақоми устуворлиги таъминланиши; муайян ижтимоий ҳимоя ва таъминот тақдим этилганда, профессионал ўсишда адолат мезонларининг таъминланиши билан давлат фуқаролик хизматига қизиқиш, унинг жозибадорлиги янада ортади.

Хорижий олимлар тадқиқотларида "Профессионал ўсиш - шахс ёки ходимнинг ташкилотдаги профессионал фаолияти даврида мавқеи, мақоми, роли, вазифалари ва тажрибаларининг тадрижий кетма-кетлигидир³, дея таъриф берилади.

Бошқа бир тадқиқотда келтирилишича, "Ҳозирги пайтда давлат хизматчиларининг касбий ўсишида нафақат мансаб лавозимларида вертикал равишда юқорига кўтарилиш, шу билан бирга, муайян иш фаолиятида сезиларли ўзгаришга эришиш мақсадида лавозим, мажбуриятларнинг ўзгариши, ушбу ўзгаришларга мос равишда таълим олиш сифатига ҳам қаралади"⁴.

Бизнингча, давлат фуқаролик хизматида сафарбар этилган шахс мавжуд билим ва кўникмаларини амалий жиҳатдан қўллаган ҳолда ўз тажрибасини орттириб боради. Унга ушбу тажрибаларидан мамлакатнинг келгусида ривожланишида кенг қўллаши учун имконият берилиши лозим.

Тадқиқотларда таъкидланишича: "Давлат фуқаролик хизмати учун кадрлар тайёрлаш жараёнини давлат ҳокимияти органлари буюртмаси асосида тизимли равишда, рақобат муҳитида, олий таълим муассасаларининг кенг иштироки натижасида амалга ошириш мақсадга мувофиқ"⁵.

Шуни алоҳида қайд этиш керакки, мамлакат тараққиётининг келгуси босқичларида давлат фуқаролик хизматини замонавий талаблар асосида ташкил этиш, кадрларни жой-joyига топиб қўйиш мақсади-

да Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги ташкил этилди, у давлат органлари ва ташкилотларида ходимларни бошқариш ва инсон ресурсларини ривожлантириш соҳасида ягона давлат сиёсатини амалга ошириш учун масъул этиб белгиланди⁶.

Шу ўринда ўтган қисқа давр ичида ушбу йўналишдаги фаолиятга танқидий ёндашадиган бўлсак, давлат фуқаролик хизматига лаёқатли кадрларни саралаб, уларни давлат хизматига жалб қилишни жадаллаштириш мақсадга мувофиқ. Бўлажак раҳбар кадрлар, жумладан, давлат фуқаролик хизматига ходимларни жалб қилишда фақат суҳбат ёки тест билан чегараланиб қолмасдан, номзодлар ўртасида эркин мавзуда иншо (эссе) ёздиришни жорий этиш мақсадга мувофиқ бўлади.

Таҳлилларга кўра, ривожланган мамлакатларда ҳам давлат фуқаролик хизмати тизими мунтазам равишда ислоҳ қилиб борилмоқда. Сабаби, дунё тез ўзгариб бормоқда, доимий равишда ўз устидан ишламаган, янгиликлардан хабардор бўлиб бормоган шахслар бугунги кун талабларига жавоб бера олмайди. Иш услубларининг эскириши уларнинг ўз вақтида ва самарали бажарилишига тўсқинлик қилади. Мазкур салбий оқибатларнинг олдини олиш мақсадида давлат фуқаролик хизматидаги шахслар мунтазам равишда малака ошириш ва қайта тайёрлаш курсларида таҳсил олиши, давлат фуқаролик хизмати натижага йўналтирилган фаолиятни, натижани бошқариш юзасидан амалий кўникмалар ҳосил қилишга қаратилиши лозим.

Шунингдек, ривожланган хорижий давлатларда (айниқса, Европа) давлат фуқаролик хизматига кадрларни ўқитишда ўқув жараёнида асосий эътибор иқтисодий ва ҳуқуқий фанларга, геополитика кесимида замонавий сиёсий ва ижтимоий-иқтисодий ҳолатлар таҳлили бўйича амалий кўникмаларни ҳосил қилишга йўналтирилади. Шу боис, Франция ва Германияда давлат хизматчиларини тайёрлаш тизими ўқитиш мақсади ва тингловчиларнинг профессионал тайёргарлик даражасидан келиб чиқиб,

кўп қиррали тузилмани ташкил этади. Немис таълим дастурлари юқори даражада иқтисодий ва ҳуқуқий фанлар мутаносиблиги таъминланганлиги билан ажралиб турса, француз ёндашувида эса иқтисодиётни чуқурлаштирилган тартибда ўрганишга йўналтирилган.

Шунингдек, Европа давлатларида фуқаролик хизматига тайёрланадиган, қайта тайёрланадиган ва малака оширадиган бўлажак кадрларнинг хорижий стажировкасига жиддий эътибор қаратилади. Жумладан, улар Франция, Буюк Британия, АҚШ, Япония, Канада каби давлатларда жойлашган йирик ташкилот ва корхоналарда, муассасаларда тажриба орттирадилар. Тажриба орттириш учун жой ажратётган ташкилот турлича бўлиб, АҚШ конгресси, Жаҳон банки, француз вазирлик ва идоралари, АҚШ штатлари губернаторликларидан бири ва ҳ.к.⁷ бўлиши мумкин.

Давлат фуқаролик хизмати учун профессионал кадрлар тайёрлаш ва қайта тайёрлашда Франция алоҳида ўрин тутади. Франция миллий бошқарув мактаби (ENA) тажрибаларининг кўрсатишича, давлат хизматида мақсадли равишда ходимларни тайёрлаш сиёсий маслакнинг шаклланишини келтириб чиқаради. Таълим олувчилар келажак маслакларининг хусусиятларини чуқур англаган ҳолда халққа хизмат қилиш, инсонларга ёрдам бериш зарурати бўйича муайян менталитет шаклланади. Ушбу устқурма профессионал таълимнинг бошқа соҳа мутахассисларида учрамаслиги мумкин. Давлат фуқаролик хизматида ёлланган шахс фуқароларнинг ижтимоий неъматлар билан узлуксиз таъминланишига эришиш учун ўз функционал вазифаларини мукаммал бажариши шартлигини онгли равишда ҳис этиши лозим. Ўқиш жараёнида бўлажак давлат фуқаролик хизматида талабгор ёш мутахассислар Федерал бошқарув органларида, ҳудудлардаги давлат бошқаруви муассасаларида, маҳаллий давлат ҳокимияти органларида, давлат саноат корхоналарида тажриба орттирадилар⁸.

Европа давлатларидан яна бири Буюк Британия таълим муассасаларида ёш мутахассисларни тайёрлаш муҳим бўлиб, бу мутахассислар - вазирлик ва идоралар олдида турган вазифалар муваффақиятли иж-

росининг омили ҳисобланади. Шунингдек, кадрлар буюртмачилари ва таълим муассасалари ўртасидаги ҳамкорликка ўзаро манфаатли ва биргаликда ташкил этиладиган жараён сифатида қараш хусусиятини ҳам алоҳида эътироф этиш ўринли бўлади. Бу хусусиятнинг давлат хизмати тизимини шакллантириш доирасида ишлаб чиқиладиган мутахассислар лаёқатини баҳолаш мезони эканлигида намоён бўлади. Давлат фуқаролик хизмати юқори ва ўрта бўғинлари учун аксарият хизматчиларни тайёрлашга 1970 йилда ташкил этилган Давлат хизмати коллежи хизмат қилади.

Изланишларнинг кўрсатишича, Буюк Британияда давлат хизмати тизими учун кадрлар тайёрлашнинг фарқли жиҳати сифатида ўқув дастурлари тузилишини келтириш мумкин. Ўқув дастурлари жорий сиёсий ва ижтимоий-иқтисодий ҳолатнинг мақсад ва вазифаларига тез мослашувчан. Яна бир жиҳати, олинган билим ва кўникмалар сифатининг назорат қилиниши ҳам алоҳида ўрин тутади.

Буюк Британия ҳукумати томонидан давлат хизмати тизимидаги ислохотлар режаси 2012 йилда эълон қилиниб, давлат фуқаролик хизматида фаолият олиб боровчилар "юқори хотиржамлик, инновацион, паст иерархик жараёнларнинг бориши эмас, балки уларнинг натижага йўналтирилганлиги"га эътибор қаратишига чақиради. Шу билан бирга, Ҳукумат "давлат фуқаролик хизматини тақдим этишнинг янги услублари"ни топишни хоҳлайди ҳамда "тараққиёт билан боғлиқ" сиёсатни ишлаб чиқишни назарда тутди⁹. Буюк Британия давлат фуқаролик хизмати концепциясининг муҳим жиҳатлари: натижаларни яхшилаш, самарали раҳбарлар, тажрибали шахслар, муносиб иш ўрни ҳисобланади¹⁰.

Буюк Британияда маҳаллий давлат хизмати (CS Local) Вазирлар Маҳкамасининг бўғини бўлиб, Британиянинг турли ҳудудларида шакллантириладиган идоралараро гуруҳ (команда) ҳисобланади. У ҳудудлардаги агентлик ва департаментларни бирлаштириб, жамият ҳаётида давлат фуқаролик хизматини кўрсатиш, ушбу хизматда кўпроқ инсонлар қатнашиш имкониятини тақдим этади. Ана

шундай имкониятлардан бири - "CS Local" Академия дастуридир.

Сўнгги йилларда "CS Local" томонидан 31 та малака оширишга оид турли тадбирлар амалга оширилиб, 30 дан ортиқ агентлик ва департамент ҳамда 250 та фасилитатор, 1600 нафар давлат хизматчилари фаол иштироки таъминланган. 2017-2018 йилларда 39 фоиз давлат хизматчиларининг 12 ой ичида касбий ўсиши кузатилиб, 43 фоизи ўз бўлимларида янги вазифаларни бажаришга киришган. Шунингдек, Академия дастури бўйича юқори лавозимдаги раҳбар кадрларни қайта тайёрлаш ва малака ошириши билан бирга, биринчи ва иккинчи бўғинлардаги раҳбар кадрлар ҳам қайта тайёрланган¹¹.

2017 йилда Буюк Британияда давлат хизматида "Устоз-шогирдлик" стратегияси эълон қилиниб, давлат хизматида тажриба орттириш (стажировка)нинг стратегик мақсадлари белгиланди. Жумладан:

- ижтимоий мобилликни яхшилаш ва хилма-хиллигини кўпайтириш;
- амалдаги ва келгуси ишчи кучлари кўникмаларини бойитиш;
- ишчи кучларини режалаштириш ва касбий ўсишида ўқитишнинг юқори сифатли имкониятларини таъминлаш.

Мазкур стратегия жамиятдаги барча аҳоли қатламларидан давлат хизматига истеъдодли шахсларни жалб қилишга йўналтирилган. Шунингдек, давлат хизматчиларида тижорат фаолияти, лойиҳаларни бошқариш ва рақамли узатиш бўйича кўникмаларни ривожлантириш назарда тутилади. Давлат фуқаролик хизматида иш фаолиятини олиб бораётган амалдаги хизматчиларга янги кўникмаларни ҳосил қилиш имкониятини тақдим этиш ушбу стратегиянинг фундамен-тал қисми ҳисобланади.

Фикримизча, давлат фуқаролик хизматчилари малака ошириши мунтазам ташкил этилиши ва очиқлиги таъминланиши зарур. Илмий изланишда аниқланишича, Канадада ўтказилган сўровномаларга кўра, Молия вазирлиги Ҳазначилигида фаолият олиб бораётган давлат фуқаролик хизматидаги шахсларнинг 16 фоизи фаолияти давомида, умуман, малака оширишга юборилмаган, 21 фоизи - бир марта; 14 фоизи - икки марта, 16 фоизи - уч марта, 15 фоизи - тўрт ҳамда 19 фоизи - тўрт мартадан кўп малака оширган. Шунингдек, мамлакат бўйича давлат хизматидаги 42 фоиз шахснинг ўз мансаб лавозимида ўсиши кузатилган¹³.

3C

CONNECT: мослашувчан давлат фуқаролик хизматини ташкил этиш мақсадида давлат секторидаги департамент ва идоралар ўртасида узвий алоқадорликни ривожлантириш.

CITIZEN: Мақсадли аралаштириш орқали кам таъминланган фуқароларнинг ҳаётга бўлган ишончини ва турмуш даражасини кўтариш, кучли фуқаролик жамиятини барпо этишда фаол иштирок этиш орқали давлат хизмати мавқеини ошириш ва уни барқарорлаштириш.

CAPABILITY: давлат хизматининг жорий ва келгуси вазифаларини ҳал этишда фуқароларнинг шахсий қобилиятларини ва профессионал кўникмаларини ривожлантириш. раҳбарлик лаёқатларини мустаҳкамлашга муносиб ҳисса қўшиш.

3I

INSPIRE: давлат хизматини амалга оширишдаги шахсий фаоллигини билан инсонларни руҳлантириш, уларнинг ўз иш жойларида қолганларни ҳам худди шундай ишларни бажаришга руҳлантириш маданиятини шакллантириш.

INNOVATE: Инновация маданиятини илгари сурган ҳолда бизнес натижаларини яхшилаш мақсадида креатив қарорлар ишлаб чиқиш учун ноёб маҳаллий имкониятларни таклиф қилиш

INVEST: CS Local - бу бизнинг одамларни яхши бўлишга, қадамма-қадам куч-гайратини, энтузиазминини, собитқадамлигини намоиш қилишлари учун яхши инвестиция.

1-расм. Буюк Британия CS Local стратегиясининг 3C ва 3I йўналишлари¹²

Ўз навбатида, қайд этиш ўринлики, давлат фуқаролик хизмати ходимларининг хорижда малака оширишлари уларнинг ўз фаолиятига танқидий ёндашган ҳолда, кўпроқ ўз устида ишлаши учун замин яратади. Ўсиб келаётган ёш авлодга давлат хизматида сидқидилдан ишлаши, ўз функция ва вазифаларини ўз вақтида мукаммал бажаришга бўлган мотивация бўлади. Натижада, давлат фуқаролик хизмати сифати яхшиланади, ташкилотнинг мавқеи ортади, мамлакат ривожланади, давлат ҳокимиятидан аҳолининг розилигига эришилади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси Ўзбекистонда бўлажак раҳбар кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга масъул орган бўлиб, қабул қилинган тингловчиларни хорижий стажировкага сафарбар этиш орқали муайян даражада тингловчиларнинг амалий кўникмаларини бойитишга ҳаракат қилинади. Буни қуйидаги жадвалда кўриш мумкин:

Академияда турли даражадаги делегациялар сафида, ўқув сафарларида, чет элда ташкил қилинган тренинг, форум ва конференцияларда иштирок этиш мақсадида 42 нафар вакили 13 та мамлакатда хизмат сафарида бўлиб, 100 дан ортиқ ташкилот ва муассасаларга ташриф буюрган¹⁵.

Фикримизча, давлат фуқаролик хизмати ходимларини хорижга стажировкага юборишнинг аниқ мақсадлари, мезонлари, тартиблари ишлаб чиқилиши ушбу йўналишда тизимли равишда ишларни ташкил этиш имконини тақдим этади. Бунинг натижасида ходимларни хорижга тажриба орттиришга юбориш раҳбарлар хоҳиш-иродаси,

уларга қизиқишлари доирасига тушиб қолишининг олдини олишга хизмат қилади.

Юқорида келтирилган фикр-мулоҳазалар, ўрганилган хориж тажрибасидан келиб чиқиб, Ўзбекистонда давлат фуқаролик хизматчилари касбий ўсишини бошқариш тизимини такомиллаштириш бўйича қуйидаги таклиф ва тавсиялар илгари сурилади:

биринчидан, давлат фуқаролик хизматининг узоқ, ўрта ва қисқа муддатли ривожланиш стратегиясини ишлаб чиқиш. Ушбу стратегияда давлат фуқаролик хизматида юқори малакали, тажрибали (5 йил ва ундан кўп йиллар хизмат қилган) ходимлар касбий ўстириш қисқа муддатли ривожлантиришга, ўрта муддатли (3-5 йил) хизматга биринчи марта жалб қилинган ходимлар узоқ муддатли ривожлантириш стратегиясида назарда тутилиши керак;

иккинчидан, давлат фуқаролик хизматида фаолият олиб бораётган ходимларнинг мунтазам хорижий тажриба орттиришларини йўлга қўйиш. Бунда шунга алоҳида эътибор қаратиш керакки, ходимларнинг хорижий тажриба орттиришга юбориш шаффоф тарзда, мақсадли амалга оширилиши лозим. Таҳлилларга кўра, хориж стажировкасига жалб қилувчи томон (хориж давлатлари) аризаларида кутилаётган натижалар қисмида "Тажриба орттириб қайтгач, ўз мамлакатингизда қандай ишларни амалга оширасиз?" деган саволга жавоб бериш талаб этилади. Номзодни саралашда ушбу мезон алоҳида баҳоланади. Шундан келиб чиқиб, хорижий стажировкага юборилган номзод қайтгач мамлакатда ўз даражасидаги қолган касбдошлари билан, орттирган тажрибаларини ўртоқлашиши, уларга ўргатиш ҳамда

1-жадвал

Академия тингловчиларининг хорижий стажировкаси ҳолати*

Юборилган давлат номи	2017 й.	2018 й.	2019 й.	Жами
Хитой	0	20	0	20
Россия	0	0	39	39
Корея Республикаси	20	60	60	140
Малайзия	0	20	0	20
Жами (йиллар бўйича)	20	100	99	219

Манба: Академия Халқаро алоқалар бўлими ҳисобот материалларидан олинди.

оммавий ахборот воситаларида чиқиш қилиши талабини қўйиш керак;

учинчидан, давлат фуқаролик хизматида "устоз-шогирд" тизимини жорий этиш мақсадга мувофиқ. Яъни, давлат фуқаролик хизматида фаолият олиб бораётган давлат хизматчиси ўзи учун ўринбосарлар тайёрлашни йўлга қўйиши мақсадга мувофиқ бўлади. Ушбу давлат хизматчисига ўз ўрнига ўринбосар тайёрлагани учун қўшимча ус-тамалар тайинлаш орқали рағбатлантириш тизимини йўлга қўйиш зарур;

тўртинчидан, давлат фуқаролик хизматидаги мавжуд қўйи бўғин ходимлари фаолиятини қайта кўриб чиқиш. Уларнинг аниқ мақсадли тарзда қўйдан юқори бўғинларга касбий ўсишини таъминлаш механизми мавжуд бўлиши ўсиб келаётган ёшларнинг давлат фуқаролик хизматида қизиқишининг ортишига олиб келади.

Ўйлаймизки, юқорида қайд этилган жиҳатларнинг амалиётда қўлланилиши давлат фуқаролик хизматчилари касбий ўси-шини бошқариш тизимини такомиллаш-тиришга хизмат қилади.

Манба ва адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги "Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПҚ-4472-сонли Қарори. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.10.2019 й., 07/19/4472/3906-сон.

2. Ўша ерда.

3. Arnold, J., Cooper, C.L., Robertson, I.Y. (1998). *Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace*, Financial Times Pitman Publishing

4. Baruch, Y. (2006). *Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints*. *Human resource management review*, 16(2), 125-138.

5. Махов Е.Н. *Инновационная культура в кадровой сфере*. - М.: Евразия, 2015. - С. 149-157.

6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги "Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги

фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПҚ-4472-сонли Қарори. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.10.2019 й., 07/19/4472/3906-сон

7. Василенко И.А. *Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия*. - М.: Проспект, 2013. 200 с.

8. Национальная школа администрации Франции (ENA) [Электронный ресурс]. <http://www.vparis.net/vysshie-shkoly-frantsii/natsionalnaya-shkola-administratsii-frantsii-ena.html>

9. UK Government Civil Service Training A training programme to embed design thinking within the work of UK public servants. <http://designforeurope.eu/case-study/uk-government-civilservice-training>.

10. A Brilliant Civil Service. <https://civilservice.blog.gov.uk/category/a-brilliant-civilservice>.

11. How the Civil Service Local Academy can help you fulfill your potential. <https://civilservice.blog.gov.uk/2019/01/10/how-the-civil-service-local-academy-can-help-you-fulfil-yourpotential>.

12. <https://civilservicelocal.blog.gov.uk/wp-content/uploads/sites/94/2018/07/2018-04-10-Business-Plan-CS-Local-2018-20-Final-4.pdf>

13. Public Service Commission of Canada. (2008). *Study on mobility of public servants*. Public Service Commission of Canada. <https://www.canada.ca/content/dam/canada/public-service-commission/migration/arp-rpa/2015/rpt-eng.pdf>

14. Давлат бошқаруви академияси Халқаро алоқалар бўлими ҳисоботи материалларидан олинди.

15. Ўша ерда.

Давлат фуқаролик хизматчилари касбий ўсишини бошқариш тизимини такомиллаштириш масалалари

Алимназар Исламкулов,
иқтисод фанлари номзоди,

Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси доценти

Тимур Абдуллаев,
Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси Халқаро алоқалар бўлими бошлиғи

Аннотация: мақолада давлат фуқаролик хизмати, давлат хизмати учун кадрлар тайёрлаш, давлат-фуқаролик хизматига жалб қилинган шахсларнинг касбий ўсиши, мавжуд муаммолар ёритилган. Шунингдек, илғор хориж давлатлари тажрибаси ўрганилиб, келгусида мамлакатда давлат фуқаролик хизмати жозибадорлигини ошириш, давлат фуқаролик хизматчилари касбий ўсиши-ни такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: давлат хизмати, давлат фуқаролик хизмати, касбий ўсиш, номзодлар-ни саралаш, салоҳиятли кадрлар захираси.

Вопросы совершенствования системы управления профессиональным ростом государственных гражданских служащих

Алимназар Исламкулов,
кандидат экономических наук,
доцент Академии государственного
управления при Президенте
Республики Узбекистан

Тимур Абдуллаев,
начальник отдела международных связей
Академии государственного
управления при Президенте
Республики Узбекистан

Аннотация: в научной статье рассматриваются вопросы государственной гражданской службы, подготовки кадров для государственной службы, профессионального роста лиц, занятых на государственной гражданской службе, существующие проблемы. Изучен опыт передовых зарубежных

стран, разработаны предложения и рекомендации по повышению привлекательности государственной гражданской службы в стране в будущем, повышению профессионального роста государственных служащих в государстве.

Ключевые слова: государственная служба, государственная гражданская служба, повышение квалификации, отбор кандидатов, резерв потенциальных кадров.

Issues of improving of the system of career development of civil servants

Alimnazar Islamkulov,
PhD (in Economics),
associate professor of the Academy of Public
Administration under the President of the
Republic of Uzbekistan

Timur Abdullaev,
Head of International Relations Department of
the Academy of Public Administration under
the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract: the scientific article covers the state civil service, training personnel for the state service, professional growth of people involved in the state civil service, the existing problems. The experience of advanced foreign countries has been studied, proposals and recommendations have been developed to increase the attractiveness of the state civil service in the country in the future, improve the professional growth of civil servants in the state.

Keywords: civil service, professional development, selection of candidates, reserve of potential staff.

Ўктам ШАКАРОВ,
PhD (сиёсий фанлар бўйича),
Ўзбекистон халқаро ислом академияси
катта ўқитувчиси

РАҲБАР ВА ХОДИМ МУЛОҚОТИНИНГ АХЛОҚИЙ МЕЗОНЛАРИ: МУАММО ВА ЕЧИМЛАР

Мустақиллик йилларида адолатли бошқарувни ташкил қилиш ва бунда раҳбар ва ходим мулоқотининг аҳамиятига доир талай ишлар амалга оширилди. Аввало, мамлакатдаги ислохотларнинг тақдири бошқарув кадрларининг салоҳиятига боғлиқ эканини инобатга олган ҳолда кадрлар тайёрлашнинг янги тизими шакллантирилди. Сўнгги йилларда бошқарувда танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик тамойили, халқ давлат органларига эмас, давлат органлари халққа хизмат қилиши қоида-сига эътибор қаратилиб, давлат хизматчиларининг касбий тайёргарлик, моддий ва ижтимоий таъминот даражасини ошириш ҳамда мулоқот мезонлари билан боғлиқ муаммоларни илмий тадқиқ этиш зарура-ти юзага келди.

Бугунги кунда "янги давлат барпо этиш-да миллий ва умуминсоний қадриятлар руҳида тарбияланган, мамлакатимизни модернизация қилиш ва замонавий демократик жамият қуриш йўлидаги мураккаб ва кенг кўламли вазифаларни ҳал этишга қодир бўлган янги авлод кадрларини тайёрлаш масаласи муҳим принципиал ва ҳал қилувчи аҳамиятга эга"¹ бўлиб қолди. Шунини инобатга олиб, "давлат хизматчиларининг касбий тайёргарлик, моддий ва ижтимоий таъминот даражасини ошириш... орқали давлат бошқаруви ва давлат хизмати тизими-ни ислох қилиш"² зарурияти ортиб бормоқда. Шу нуқтаи назардан, раҳбар кадрларни тайёрлаш тизимини такомиллаштиришнинг янгича ёндашувлари татбиқ этилмоқда.

Дастлабки қадам "Ўзбекистон ёшлар иттифоқи давлат ва жамият учун раҳбар

кадрларни тайёрлаб берадиган ўзига хос марказ бўлиши, замонавий тилда айтадиган бўлсак, ёшлар учун "социал лифт" вазифасининг бажарилишига қаратилган янги тизим жорий этилди. У билимли, ташаббускор ва ташкилотчи, фидойи ёш раҳбарларнинг кадрлар захирасини яратишга қаратилмоқда"³. Зеро, "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"⁴ эканлиги таъкидлаб ўтилди. Шу нуқтаи назардан янги тузилган Ёшлар иттифоқи ҳузурида ёш раҳбарларни тайёрлаш институти таъсис этилди.

Шу жиҳатдан олиб қараганда, юксак маънавиятли, мустақил фикрлайдиган, халқ билан мулоқот қилиш ва унинг манфаатларини ҳимоя этишдек эзгу амалларни бажаришда мулоқот раҳбар ахлоқининг муҳим қисмидир. Шунинг учун меъёр, назокат, хушмуомалалилик, камтарлик каби хислатлар ҳаммага ҳар қандай вазиятда қўл келади. Ҳар бир миллат ижтимоий, миллий, тарихий қадриятларидан келиб чиққан ҳолда мулоқот талабларига ўз улушларини қўшган, шу жиҳатдан инсонлараро мулоқот ижтимоий муносабатлар сифатида майдонга чиқади. Мулоқот "мураккаб назокат қоидаларида акс этади, ижтимоий-синфий табақа вакиллари, мансабдорлар билан қандай муомала қилиш кераклигини аниқ белгилаб беради"⁵. Бошқарувда кадрларнинг юқори даражадаги маданиятга эга бўлиши, хусусан, режа тузиш-ни билиш, тўғри баҳолай олиш, шунингдек, билимлари ва хатти-ҳаракатларини баҳолаш, мулоқотнинг тўғри ўрнатилиши

аниқ мезонлар асосида тадқиқ этилса ва тегишли қарорлар қабул қилинса, мақсадга мувофиқ бўлади⁶. Мулоқотнинг тўғри йўлга қўйилиши, биринчидан, ташкилотнинг кучлилигини таъминлашга катта ёрдам беради, иккинчидан, раҳбарда нуноносиб иллатларнинг юзага келишига чек қўйиб, бошқаришни осонлаштиради. Мулоқот ҳаракат, туйғу, фикр-мулоҳаза, ички кечинмаларни ўзгалар билан ўртоқлашишни ҳам ифодалайди. У шахс фазилатлари, хусусиятлари ва қобилиятларини намоён қилади. Бошқарувда эса бу ниҳоятда катта аҳамият касб этади. Бошқарувчи ходимнинг режаларини билгандан сўнггина у билан тил топишиб, ишлай олиши мумкин. Баъзан жамоада иш шароити яхши, режалар мукамал, мутахассислар кучли, лекин мулоқот ходимнинг талаблари ва эҳтиёжларига мувофиқ келмаслиги мумкин. Бундай ҳолатларда масаланинг ечимини топишда раҳбарнинг маънавий салоҳияти ҳал қилувчи роль ўйнайди.

Ҳозирги даврда мулоқот жараёнида раҳбар эътибор қаратиши керак бўлган жиҳат ходимларнинг руҳиятидир. Мулоқот, савол-жавоблар давомида раҳбар ўз ходимларининг дунёқараши, мақсад-режалари, ходим нималарни кўзлаётганлиги, қизиқишлари, яшаш шароити, оилавий муҳити, характери, билим даражаси ва ундан фойдалана олиш қобилияти кабиларга ҳам алоҳида эътибор қаратиши ва ҳеч бир нарсани назардан қочирмаслиги талаб этилади. Чунки бугунги кунда кадрларнинг ташаббускорлигини унинг руҳий даражаси белгилайди.

Раҳбар аҳамият бериб бориши керак бўлган муҳим жиҳатлардан яна бири кадрларнинг интилувчанлиги масаласидир. Раҳбарнинг ижобий ва ижодий мулоқотигина ходимнинг самарали фаолиятига туртки беради. Ходимларнинг иш фаолияти ташкилот режаларининг амалга ошиши учун хизмат қилмоғи, хизматчининг бажарган иши ташкилотда маълум бир янгилик сифатида акс этиши керак. Бундай вазиятда ташкилотда доимий равишда тадрижий ривожланиш жараёни юзага келади. Ана шуни эътиборга олиб, раҳбар их-

тисосликлар, лавозимлар доирасида ҳар бири билан алоҳида, ўзига хос тарзда мулоқот олиб бориши керак. Ушбу мулоқот давомида кўриладиган масала ўша доирада фаолият кўрсатаётган ҳар бир хизматчининг ташкилот тараққиётидаги роли, рационализаторлик даражаси ва ҳоказоларга қаратилса, меҳнат самарадорлигини янада ошириш мумкин.

Япония ўзининг бугунги тараққиётини мактабларда, ташкилот, корхоналарда тарғибот шаклида йўлга қўйилган ана шундай мулоқотлар, тушунтиришлар, ишонтиришлар орқали эришгани ҳаммамизга маълум. Бу тушунтириш ва тарғиботлар етаклаган ишлар келажакда нуноносиб рағбатлантирилиши одамларга яхши маълум бўлгач, тез орада кашф этиш, янгилик яратиш улар орасида мусобақа тусини олди. Энди нафақат яшаш, балки яхши яшаш учун рақобат вужудга келди ва бу ҳолат ҳар бир кишининг илмий қобилияти, ғайратини тўла намоён қилишига имконият яратди. Ҳар бир шахс, у қайси ишда фаолият кўрсатмасин, янгилик яратиб боришга интилиши кундалик эҳтиёжга айланди.

Ўзбекистон Республикасининг Биринчи Президенти И.Каримов ўз нутқларидан бирида таъкидлаганидек, ҳамманинг ўз ўрнида ўтириб ишлашига эришишимиз керак, деганда худди ана шу инсонга хос мулоқотдан ўз ўрнида фойдалана олишимиз лозим, деган маъно келиб чиқишини ҳеч қайси раҳбар унутмаслиги керак⁷.

Мулоқот - икки ёки ундан ортиқ одамларнинг ўз муносабатларини ўрнатиши, тиклаши ва умумий мақсадга эришишга қаратилган келишуви, бирлашуви. Мулоқот оммавий, шахсий, касбий, диалог ва монолог усулларида ташкил этилади⁸.

Раҳбар мулоқоти ва уни ташкил этишнинг назарий асослари раҳбаршунослик соҳасида долзарб муаммолар қаторига киради. Зеро, бозор иқтисоди, турли мулкчилик шакллариининг пайдо бўлиши, дунёқарашнинг ўзгариши раҳбар ва ходим муносабатларининг маънавий масъуллиқ даражасини ҳамда унинг мезонларини ўзгартириб келмоқда. Раҳбарликнинг тоталитар услублари, маъмурий бошқарув услуби ўрнига маърифий жамоа мулоқоти ва унинг ўзаро ҳуқуқий мажбуриятларини ташкил

этиш эҳтиёжларини талаб қилмоқда. Бунда топшириқ, кўрсатма, буйруқ бериш, умумий мақсадларга қаратилган ташкилий вазифалар билан бирга, раҳбарнинг жамоага таъсир кўрсатиши ва ходимларнинг ўзаро муносабатда бўлиши каби психологик қарама-қарши хусусиятлар мавжудки, уларни тартибга солишда ахлоқий меъёрларни ташкил этиш муҳим ҳисобланади. Яъни, раҳбар маълум вазифаларни ташкилий жиҳатдан таъминлаши учун мутахассислик салоҳиятидан ташқари ахлоқий қадриятларга амал қилиш орқали жамоани муайян мақсад йўлида бирлаштира олиши лозим бўлади.

Шундай экан, бугун бундай заруратни амалга ошириш борасида қандай назарий тавсиялар мавжуд? Раҳбарлик мулоқотини ташкил этишнинг миллий хусусиятлари ва амалий тажрибалари умумлаштирилган илмий изланишларга қанчалик эътибор қаратилмоқда? Мазкур муаммоларнинг айрим жиҳатларини очишга ҳаракат қиламиз.

Раҳбар мулоқотида ахлоқий нормаларга амал қилиш ва ундан оқилона фойдаланиш жамоада вужудга келиши мумкин бўлган муаммоларни бартараф этиш имкониятини беради. Ахлоқий нормалар раҳбарнинг жамоа мақсади ҳамда вазифаларини аниқ белгилай олиш, истиқбол йўналишларида собитқадамлик, кўрсатма ва топшириқларида қатъиятlilik, турли қараш ва манфаатларга қарамасдан ходимларга нисбатан талабчанлик, барчага бир хил муносабатда бўлиш, ишда адолат ва ҳақиқат тамойилларига суяниш, ходимларни ҳурмат қилиш, зарур ҳолларда жойига қўя олиш, меҳнатига қараб рағбатлантириш, ташаббус уйғотиш, ходимларни ҳақорат қилмасдан, зуғум ўтказмасдан сафарбар қила олиш каби фазилатларида намойён бўлади.

Биринчидан, раҳбар ўзининг мақсад ва ниятларини очиқ-ошкора ва эзгу ниятлар билан билдиришга интилиши тавсия этилади. Шу очиқ руҳиятни ходимлар ҳис қилиши, унга ишониши раҳбарнинг дастлабки ютуғи ҳисобланади. Аммо бу тавсияни барча раҳбар бирдек бажаришга ҳаракат қилмайди. Чунки уларнинг маданий даражаси ва ходимларга бўлган муносабати турлича. Айримлари очиқ, бири худбин,

биқиқ, яна бири ўта жиддий. Аммо раҳбарлик функциясига, аввало, ходимларнинг қандай маданий даражада бўлишидан қатъи назар, одил ва ошкора муносабатда бўлиш вазифаси юкланган. Ваҳоланки, раҳбарликнинг юки ва бирламчи вазифаси ҳам ходимлар мушкулени осон қилишга қаратилган. Бу вазифани унутган раҳбар ўз вазифасини англамайдиган раҳбарлар тоифасига киради.

Иккинчидан, муносабат ва мулоқотларда илиқлик ҳамда эзгулик аломатлари сезилиб туриши лозим. Раҳбар эзгулик билан ҳам қаттиққўл бўлиш мумкин. Бу жамоада ўзаро ишонч ва ҳурмат туйғуларини мустаҳкамлайди. Лекин масаланинг иккинчи салбий жиҳати ҳам мавжуд. Агар раҳбар ўз лавозими ва вазифасида компетентли бўлмаса, унда юқорида билдирилган тавсиялар самара бермайди. Аксинча, бу ходимларда ишончсизлик кайфиятини келтириб чиқаради.

Раҳбарнинг мулоқот қуриш услуби ҳар бир ходимнинг интеллектуал маданияти, дунёқараши, бажараётган вазифалари ва эгаллаб турган лавозими, умуммаърифий даражасидан келиб чиқиб, шахсий ва жамоавий мулоқот қуриш категорияларига бўлинади. Шахсий мулоқотларда айрим тажрибали ходимларга масаланинг моҳиятини айтиш кифоя, мазмунини ўзи тўлдирradi. Айримларга эса моҳият-мазмунини ва уни амалга ошириш чораларини тушунтириш лозим бўлади. Бу - масаланинг ташкилий томони. Масаланинг ахлоқий томони - топшириқ ва кўрсатмаларни қандай оҳангда бериш ҳам муҳим ҳисобланади. Айрим раҳбарлар топшириқни ходимни жеркиб, қўпол оҳангда берса, айримлари шу оҳангни юмшоқ, аммо аччиқ киноя билан беради. Ҳар иккала ҳолатда ҳам ходимнинг, у қандай тарбияда бўлмасин, инсоний шаънига, сўнгра бошқарув мулоқотини қуришга путур етказadi. Бу борада бобомиз Амир Темурнинг: "Қайси ҳоким ҳукмининг таъсири калтаклаш таъсиридан камроқ экан, ундай ҳоким ҳукумат юргизишга яроқсиздир", деган фикрлари мавзунинг моҳиятини очишга ёрдам беради⁹. Ҳар қандай топшириқ ёки кўрсат-

ма, аввало, иш мақсади нуқтаи назаридан холис принципиаллик асосида, ходимнинг имкониятларини ҳисобга олган ҳолда берилиши натижа беради. Зеро, ходим унинг муҳим топшириқ эканлигини англаши орқали вазифанинг сифатли ижросини таъминлашга қодир бўлади. Топшириқлар икки хил ҳолатда суиистеъмол қилиниши мумкин. Биринчиси, раҳбар топшириқни умумий иш мақсадидан келиб чиқиб, тушунарли тарзда бермаган бўлади. Иккинчиси, ходим вазифанинг аҳамиятини тушуниб етмасдан, сифатли ижросини таъминлашда ишни пайсалга солган бўлиб чиқади. Натижада, ҳар иккала ҳолатда ҳам ўзаро бошқарув мулоқоти амалга ошмаганлиги оқибатида раҳбар ва ходим ўртасида зиддият вужудга келади.

Муаммолар келиб чиқишининг аксарият ҳоллардаги сабаби раҳбар ўз топшириқ ва кўрсатмаларини ифодалашнинг ахлоқий норма услубларидан фойдалана олмайди ёки тегишли малакага эга эмас. У бошқарув жараёнида муроса ўрнига қаттиққўллик, принципиаллик ўрнига либераллик, хайрихоҳлик ўрнига ўжарлик, самимийлик ўрнига фирромлик йўлини тутадиган бўлса ва бунда нутқи ҳам шу оҳангга қаратилса, муносабатлар низога айланади. Тажрибадан маълумки, бу ишлаб чиқариш унумдорлигининг пасайиши, салоҳиятли мутахассисларнинг ишдан кетишига сабаб бўлади. Салоҳиятли мутахассислар аксарият ҳолларда кўпол, ўжар, боз устига муносиб бўлмаган раҳбар билан мулоқот қуришни ёқтирмайди ёки раҳбар шахс сифатида уни қабул қила олмайди.

Бугунги кунда фанда раҳбарнинг мулоқот қуриш маданиятининг турли таснифлари мавжуд. Жумладан, раҳбарнинг мулоқот қуриш услубларидан бир неча турини келтирамыз:

1. Либерал мулоқот - иш самарадорлигидан кўра, ходимларнинг итоатда бўлишига максимал даражада эътибор беради.

2. Ташкилотчи раҳбар мулоқот қуриши - юқори ва самарали ишни ташкил этиш асносида ходимларга ҳурмат ва ишонч билдиради.

3. Манипуляция мулоқотини қуриш - ишга етарли даражада эътибор беради, ходимларга эса деярли эътиборсиз бўлади.

4. Пессимист раҳбар мулоқоти - на ишга, на одамларга эътибор билан қарайди. Фақат ташқи кўриниши билан хайрихоҳ эканлигини намоён қилади.

5. Диктатор раҳбар мулоқоти - ишга максимал даражада ёндашади, лекин одамларга нисбатан беэътибор.

6. Авторитар раҳбар мулоқоти - ишни максимал даражада талаб қилишидан мақсади ходимларнинг фаровонлигини оширишга қаратилади.

Раҳбар мулоқотининг ахлоқий нормаларидан бири сифатида нутқ катта аҳамият касб этади. Нутқ мантиқийлиги, ҳамсуҳбатга тушунарли ифодаси, аниқ маълумотларга бойлиги билан ажралиб туриши лозим. Айниқса, ходимни ишонтириш ва йўналтиришда маълумотни чуқур таҳлилдан ўтказиб етказиш самарали ҳисобланади. Ўзи тушунмаган ва моҳиятига кириб бормаган вазифани топширмаслиги керак. Ходимни ишонтира олмаслик раҳбарнинг бошқарув иродасига путур етказиши.

Амалий фаолиятида раҳбар ва ходим турли ижтимоий жараёнларга дуч келади. Ёш ходимлар умумий фаолият ва мулоқотга киришиш асносида тажриба орттиришдан ташқари суҳбатдош ҳамкасб ходимларига қараб андоза олади. Жамоада раҳбарнинг топшириғи сурункали равишда ижро этилиши ўрнига муҳокама қилинса, бундай ҳолат норасмийликдан расмий тус олиш хавфини туғдиради. Шунинг учун ходимларни ишга қабул қилишда, касбга тайёрлашда ахлоқий мезонлар билан боғлиқ қоидалар шартнома мажбуриятларида ўз аксини топиши лозим.

Бошқарув мулоқотини раҳбар сўзсиз, юзи, мимикаси ифодалари билан ҳам қуриши мумкин. Яъни, мулоқотда юз ифодаси муҳим роль ўйнайди. Раҳбарнинг юзи ва унинг ифодаси ходимлар билан мулоқот ўрнатиш, айти пайтда, мулоқот шаклини белгилаш ва танлаш имкониятини беради. Бошқарув суҳбатида раҳбарнинг қиёфаси мулоқот даражасини белгилайди. Очиқ чехра ифодаси ишончли иш муҳитини таъминлашга хизмат қилади. Табассум суҳбатдош билан мулоқот ўрнатишнинг муҳим воситаси ҳисобланади. Аммо ҳар

доим ҳам табассум қилиш ноўриндир, мулоқот мазмун-моҳияти билан чеҳра ҳам ўзгариши керак.

Раҳбар мулоқотини баҳолаш мақсадида ходимлар ўртасидаги кўз қараш, нигоҳни ушлаб туриш ва ўзаро юз ифодасини ҳисобга олиш, кўзнинг ҳаракати, қарашнинг йўналиши топшириқ бериш воситаси ҳисобланади. Жумладан, нигоҳни олиб қочиш ҳолатида мулоқот ўрнатишни истаслик кайфияти сезилади. Ёки хушхабарни қаттиқ оҳангда ва жиддий юз ифодаси билан баён қилиш нутқнинг самимий эмаслигидан далолат беради. Хулоса қилиб айтганда, оқил раҳбар юз ифодаси билан ортиқча танбеҳларсиз ҳам вазиятни бошқариши мумкин.

Мулоқотнинг самимий бўлиши, мақсад ва вазифалар ечимига қаратилиши, ходимлар кайфиятини кўтаришга, уларни ишонтира олишга, самимий танқид қила олишга, ташаббус уйғотишга, холис мақташ ва хизматларини эътироф этишга қаратилиши лозим¹⁰. Чунки раҳбарнинг шахсий ва жамоавий мулоқотида бир қанча ижтимоий-психологик тўсиқлар мавжуд бўлади. Жумладан, ижтимоий, сиёсий, диний омиллар билан боғлиқ тўсиқлар жамоада ишончсизлик муҳитини, ўзаро зиддият ва низоларни туғдиради. Психологик тўсиқ ҳолатида кимдир ўз қобиғида, кимдир ўта беқарор, яна кимдир ўта қатъиятли, кимдир тортинчоқ, кимдир беандиша, кимдир эътиқодли, кимдир эътиқодсиз бўлади. Бундай руҳият бир-бирига нисбатан зиддият ёки мухолифатда бўлишга олиб келади. Раҳбар мулоқотда мавжуд ҳолатни ҳисобга олиб иш тутиши жамоадаги ихтилофларнинг олдини олади. Шундай қилиб, жамоадаги ижтимоий, сиёсий, диний, маданий ва психологик ҳолатни ўрганиш орқали у ёки бу масалада тўғри бошқарув мулоқотини ташкил этиш мумкин.

Раҳбарнинг мулоқот қуриш маданияти жамоада турли тоифа ва турли тарбиядаги ходимлар жамоасидан қатъи назар, ахлоқий, ишчан муҳитни яратиб бериши билан белгиланади. Раҳбар уларнинг барчаси билан ишлай олиши ва алоҳида мулоқот воситасини танлаши керак бўлади, бошқача йўл йўқ. Ходимларнинг ички маданиятини ўрганмасдан, эҳтиёжларини

аниқламасдан туриб, унинг мақсад-муддаосини билиб бўлмайди. Мулоқотнинг самарали ва ижобий якуни учун, аввало, раҳбарда компетентлилик, назокатлилик, очиқ кўнгиллилик, ходимлар муаммоларининг ечимларини сидқидилдан излашга интилиш, тезкорлик ва аниқ-лўнда қарорлар қабул қилиш нияти бўлиши лозим. Ходимлар раҳбарга мурожаат қилганларида айримлари иш самарасини ошириш таклифи билан ёки бирон-бир илтимос, арз-шикоят билан киради. Уларнинг айримлари сержаҳл, ўйламай кўп гапирувчилар, маълум вазиятни бўрттирувчилар, туҳматчилар, қайсар, лўттибозлар ва самимий, иш юзасидан кирадиган ходимлар ҳам бўлади. Ходим қайси ҳолатда ва қайси ниятда бўлмасин, раҳбар адолат позицияси билан қабул қилиши ва йўналтириши лозим. Зеро, ходимларнинг майлига ёки шахсий эҳтиёжига мослашиш, айниқса, раҳбарнинг улар билан ғийбатга қўшилиши жамоани ҳам, сўнгра раҳбарни ҳам бадном қилади. Бу борада бобомиз Хожа Самандар Термизийнинг ўғитлари фикримизни асослайди. Жумладан, у шундай дейди: "Азизим, бир тола хасга арзимаيدиган махлуқсифатлар ҳамиша ўз бошларини зулм ва ситам охуридан кўтармайдилар. Подшоҳнинг асовоти каби бевақт, ўринсиз ўжарлик, итоатсизлик қиладилар.

Раҳбар рўй бераётган бедодликни қаҳр болтаси билан чопиб, ер билан яксон қилмаса, замон боғидаги тилаклар, орзулар ниҳоли хазон бўлади"¹¹. Бинобарин, жамоада турли ахлоқий даражадаги ходимлар мавжудки, уларнинг манфаатларини фақат ахлоқий мулоқот қуриш йўли билан уйғунлаштиришга эришиш мумкин. Масалан, бу борадаги илмий изланишлар турли характердаги ходимларнинг тахминий психологик типлари мавжудлигини кўрсатмоқда. Жумладан:

1. "Адолат учун" курашувчилар, доимий арз ва шикоят қилувчилар, йўқдан иллат ахтарувчилар. Ушбу типдаги ходимлар доимо нимадандир норози бўлиб юрадилар. Масалан, иш ҳақидан, ишлаб чиқариш ускуналарида, ижтимоий шароитдан, ҳамкасбларидан, юқори раҳбарлардан шикоят қиладилар. Шу жиҳатдан улар умумий меҳнат ритмини бузишга, ўзгартиришга, бирон-бир муаммони чигаллаштиришга

бўлган асоссиз уринишлари билан жамоа яқдиллигига путур етказди. Бундай шахсни нейтраллаштиришнинг энг мақбул йўли таклиф ва муаммолари ечимини ўзининг зиммасига юклаш, сўнгра ундан ижросини талаб қилиш самара беради.

2. Ўзини яхши кўрувчилар, догматик кайфиятдагилар. Бундай типдаги одамларга ниманики топшириқ берманг, ёқмайди. У раҳбарият менинг қадримга етмайди, тавсияларимга қулоқ тутмайди деб, барчага арз-дод қилиб юради. Раҳбар бундай ҳолатнинг сабабини аниқлаш орқали ходимнинг ўз имкониятларини кўрсатиши учун алоҳида участка бериши ва шу иш билан уни банд қилиши тавсия этилади.

3. Ялқов, ишёқмас, интизомни бузувчилар. Бундай одам доимо кеч қолиб юради, рухсатсиз ишдан кетади. Уйдаги ва оиладаги муаммоларни рўқач қилади. Аммо, ундай бўлмаса-да, ишни уддалаётганлигини таъкидлаб юради. Бундай ходимларга нисбатан раҳбар мурасасиз талабчан бўлиши лозим. Аммо бу тоифадагилар ўзгармас бўлганлиги учун энг мақбул йўл уларнинг баҳридан кечиш керак.

4. Лоқайд ва масъулиятсизлар. Бундай ходимларнинг ёдидан доимо нимадир чиқиб қолади, тегишли ва керакли ҳужжатларни йўқотиб қўяди. Топширилган вазифаларнинг моҳиятига кириб бормайди. Бундай тоифадагиларни раҳбар ўз назоратида тутиши, берилган топшириқларни мунтазам текшириб бориши ва унинг камчиликларини эслатиб бориши ҳамда параллел равишда бошқа бир ходим назоратини ўрнатиш орқали ишлатиш мумкин. Бундай тоифадагиларни масъулиятли лавозимларга кўтариб бўлмайди.

5. Гийбатчи, гап ташиб юрувчи, ифвогарлар. Улар жамоадаги расмий ва норасмий воқеа-ҳодисалар тўғрисида маълумот етказиб туради. Аксарият ҳолларда ўзига мухолиф деб билган ходимларни қоралайди. Шу тартибда раҳбарнинг эътиборини қозонишга интилади. Афсуски, кўпгина раҳбарларга бундай ходимлар ёқади. Ходимлар тўғрисида маълумот олиш мақсадида уларни кўпроқ ўз суҳбатига таклиф қилади. Аммо оқибатда, бундай ходим раҳбар-

нинг ўзини ифвогарлик ва ташмачилик макрига тушириб қўяди. Раҳбар бундай тоифадаги ходимларга нисбатан мурасасиз бўлиши, жамоада гийбатнинг олдини олиши лозим. Шунинг учун раҳбарга этикавий мулоқот қуриш борасида қўшимча тавсиялар берамиз:

- ўздан юқори лавозимдаги раҳбар билан мунозара қилмаслик;

- мазкур масалани тушунмайдиган ходимлар билан мунозара қурмаслик;

- бошқа одамларнинг нуқтаи назарини қабул қила олмайдиган шахслар билан мунозара қилмаслик;

- мухолифига нисбатан шахсий адоватда бўлган одам билан баҳслашмаслик;

- қарама-қарши ҳулосадан манфаатдор шахсни ишонтириш фойдасиз;

- шахснинг ҳамиятига тегадиган эшитма гаплар тўғрисида баҳслашмаслик лозим;

- мунозара қилиш ўрни ва мавридими, масалани муҳокама қилиш учун вақт етарлими, тарафлар томонидан асабийлик ҳолати йўқми, гувоҳлар борми? Буларнинг барчасини раҳбар инобатга олиб мунозара қилиши лозим бўлади;

- мунозара ёки баҳс қилишдан аввал раҳбар муваффақиятга эришиш имкониятини ҳисобга олиши зарур;

- баҳсни ижобий якунлаш учун мунозара предметида узоқлашмаслик керак¹².

Юқорида кўриб чиққанамиздек, ходимларнинг мавжуд руҳий ҳолати ва хулқ-атворини ҳисобга олмаслик, баъзан раҳбар ва ходим ўртасида ихтилофларнинг келиб чиқишига сабаб бўлади. Шунинг учун раҳбарнинг кескин эътирозлари, талаблари қанчалик қаттиқ бўлмасин, у вазмин, изчил, холис бўлиши мулоқот самарадорлигини таъминлайди.

Раҳбар мулоқотининг самарадорлиги бевосита амалий натижалар ҳулосасига боғлиқ. Яъни, берилган топшириқ ижросини раҳбар томонидан назорат қилиш, ижро савияси бўйича ҳулоса чиқариш, баҳо бериш ва шунга қараб рағбатлантириш, чора кўриш воситаларидан ахлоқий жиҳатдан тўғри фойдаланиш, ходимларнинг меҳнат салоҳиятини таснифлаш мулоқот самарадорлигини оширади. Мулоқот мақсад ва вазифалар ечимига қаратилмаса, натижалар самарасиз қолса, ходимларга масъулият юк-

ламаса, унда жамоада ахлоқий муносабатларга путур етади¹³. Натижада, мулоқот муҳолифларини қўрқитиш, ҳақорат қилиш, ёлғон маълумотлар билан туҳмат уюштириш ва бошқа ўзаро "ҳисоб-китоб"ларга ўтиш иллатлари кучаяди.

Раҳбарнинг қуйидаги этикавий мулоқот бўйича тавсияларга амал қилиши мақсадга мувофиқ:

- мулоқот самимий бўлиши, мақсад ва вазифаларнинг ечимига қаратилиши;
- хизматчи кайфиятини кўтариш;
- хизматчини ишонтира олиш;
- самимий танқид қила олиш;
- ташаббус уйғотишга чорлаш;
- шахснинг ҳамиятига тегмаслик;
- ўз амбицияларидан воз кечишга тайёрлик;
- мулоқотда босим ўтказмаслик;
- самимий мақташ ва хизматларини эътироф этиш¹⁴.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, раҳбарнинг қуйидаги шартларга амал қилишини тавсия этамиз:

1. Топшириқ буйруқ шаклида берилмаслиги лозим. У қўпроқ илтимос, маслаҳат ва кўрсатма асосида берилса, ходим раҳбарнинг унга нисбатан ишонч билдираётганини ҳис қилади, масъулият сезади, вазифанинг муҳим эканлигини тушунади, ўзи билан тенг кўраётганлигидан маънавий қудрати ортади. Раҳбарнинг ходим билан ҳамкорлик қилиш истаги намоён бўлади, ташаббус ва ижодий ёндашув шаклланади.

2. Ходимнинг ихтиёрий ташаббусини уйғотишда раҳбарнинг юқори талаби шароитга мувофиқ келиши лозим. Раҳбар топшириқ ижроси таъминланишига ишониши ва бу борада ходимга ёрдам бериши керак. Аксинча бўлса, ходим раҳбар берган кўрсатмани ижро қила олмайди ва натижада, норозилик келиб чиқади.

3. Ишчи вазиятни таҳлил қилиш асосида маълум вазифа ижросида йўл қўйилган камчиликларни таъкидлаш баробарида, ходимларнинг касбий ва малакавий салоҳиятини эътироф этиш.

4. Ходимнинг камчилиги раҳбарнинг жаҳлини чиқаришга асос бўлмаслиги лозим. Йўл қўйган камчилигини тушуниши ёки шунга ўзи иқдор бўлиши ҳамкорликни сақлаб қолишга хизмат қилади. Қўпол-

лик ҳам ходимни шу ҳолатга олиб келади.

5. Раҳбар ҳар қандай ишни эзгу муносабат билан бошлаши ва шу руҳни ходимлар ҳам ҳис қилиши керак. Ҳеч ким асабий, тажанг ва доимо норози раҳбар билан очиқчасига садоқат билан ҳамкорлик қилишни истамайди. Қолаверса, бундай муҳит ҳар қандай ташаббусни сўндиради.

6. Ходимлар билан доимо ҳамкорлик алоқаларини узмаслик, уларнинг фикри, ички кечинмалари ва ниятларидан хабардор бўлиши керак.

7. Белгиланган қоидаларни бузиш эвазига бошқа ишнинг ижросини таъминлашга, айти пайтда, уни ходимлардан талаб қилишга одатланмаслик керак.

8. Ходимлар иштирокида очиқчасига кимгадир нисбатан шахсий ҳурматни ёки нафратни билдирмаслик. Ҳамкорлик қилаётган ходимлар раҳбарнинг эътироссиз, адолатли ва объектив бўлишини хоҳлайди. Вазиятни ва уни келтириб чиқарган ҳаракатни танқид ва муҳокама қилиш энг афзал йўл.

9. Раҳбар ходимларнинг ишини ташкил этишда ва назорат қилишда майдалашмаслиги лозим.

10. Хулоса қилишга, якка тартибда қарорлар чиқаришга шошилмаслик. Асосий масалаларни ходимлар билан муҳокама қилиш фақат фойда беради.

11. Қийинчиликлар олдида ҳеч қачон чекинмаслик. Муҳими, ишончни сақлаш, ўзини ва бошқаларни ҳам қўллаб-қувватлаш.

Хулоса қилиб айтганда, раҳбар ва ходим муносабатларидаги мулоқотнинг ахлоқий қадриятларга суяниши, биринчидан, ташкилотнинг кучлилигини таъминлашга катта ёрдам берса, иккинчидан, раҳбарга номуносиб иллатларнинг юзага келишига чек қўйиб, бошқаришни осонлаштиради.

Манба ва адабиётлар

1. Каримов И.А. Ўзбекистоннинг 16 йиллик мустақил тараққиёт йўли. -Т.: Ўзбекистон, 2007. -Б. 25.

2. http://lex.uz/pages/getpage.aspx?lact_id=3107036.

3. Мирзиёев Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб,

янги босқичга кўтарамиз. - Тошкент: Ўзбекистон, 2017. -Б. 520.

4. Мирзиёев Ш.М. Конституция - эркин ва фаровон ҳаётимиз, мамлакатимизни янада тараққий эттиришининг мустаҳкам пойдеворидир. - Т.: Ўзбекистон, 2018. -Б. 22.

5. Йўлдошева М. Муваффақият калити. -Т.: Янги аср авлоди, 2004. -Б.7.

6. Sultonov A. The New Philosophical Paradigm Of Cultural Development //The Light of Islam. - 2019. - Т. 2019. - №. 4. - С. 25.

7. Каримов И.А. Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат, мафкура. -Т.: Ўзбекистон, 1996. 1-ж. - Б. 276.

8. Давлетшин М.Г. Умумий психология. - Т.: ТДПУ, 2002. - Б.81.

9. Темур тузуклари. -Т.: Фафур Фулом нашриёти, 1996. -Б. 91.

10. Холбеков А., Маҳмудов И., Равшанов Ф. Замонавий раҳбар: маънавий фазилатлар, психологик қиёфа ва касбий маҳорат. -Т.: Akademiya, 2008. -Б. 28-29.

11. Термизий, Хожя Самандар. Дастур ул-мулк. -Т.: Фафур Фулом нашриёти, 1997. -Б. 63.

12. Кошечая И.П., Канке А.А. Профессиональная этика и психология делового общения: учебное пособие. - Москва: ИД "ФОРУМ": ИНФРА-М, 2009. -С.151.

13. Sultonov A. F. Modern Management In Government: A Philosophical Approach//ISJ Theoretical & Applied Science. - 2016. - Т. 10. - №. 42. - С. 34-38.

14. Холбеков А., Маҳмудов И., Равшанов Ф. Замонавий раҳбар: маънавий фазилатлар, психологик қиёфа ва касбий маҳорат. -Т.: Akademiya, 2008. -Б. 28-29.

Раҳбар ва ходим мулоқотининг ахлоқий мезонлари: муаммо ва ечимлар

Ўктам Шакаров,
PhD (сиёсий фанлар бўйича),
Ўзбекистон халқаро ислом
академияси катта ўқитувчиси

Аннотация: мазкур мақолада раҳбар ва ходим муносабатларидаги мулоқот мезонлари, жумладан, ушбу мулоқотнинг ахлоқий қадриятларга суяниши орқали амалга оширилиши жамоанинг кучли бўлиши ва бошқарувнинг осонлашишига олиб келиши мумкинлиги ҳақида сўз юритилади.

Калит сўзлар: давлат, раҳбар, ходим, ахлоқ, адолат, бошқарув, давлат хизматчиси, мулоқот, либерал мулоқот, ташилотчи раҳбарнинг мулоқот қуриши, манипуляция мулоқоти қуриши, пессимист раҳбар мулоқоти, диктатор раҳбар мулоқоти, авторитар раҳбар мулоқоти.

Нравственные критерии общения руководителя и сотрудника: проблемы и решения

Уктам Шакаров,
PhD (по политическим наукам),
старший преподаватель Международной
исламской академии Узбекистана

Аннотация: в данной статье рассказывается о критериях коммуникации в отношениях руководителя и сотрудника. В частности, освещается тот факт, что эта коммуникация может быть реализована, опираясь на моральные ценности, что команда может быть сильной и облегчить управление.

Ключевые слова: государство, руководитель, сотрудник, этика, справедливость, управление, государственный служащий, диалог, либеральный диалог, диалог организатора, построение диалога организатора, манипуляционный диалог, диалог пессимистического лидера, диалог диктатора, диалог авторитарного руководителя.

Morality criteria of communication for manager and employee: problems and solutions

Uktam Shakarov,
PhD (in politics), Senior teacher of
International Islamic academy of Uzbekistan

Abstract: this article describes the criteria of communication in the relationship of Manager and employee. In particular, it highlights the fact that this communication can be implemented based on moral values, that the team can be strong and facilitate management.

Keywords: state, leader, employee, ethics, justice, management, civil servant, dialogue, liberal dialogue, organizer's dialogue, organizer's dialogue building, manipulation dialogue, pessimistic leader's dialogue, dictator's dialogue, authoritarian leader's dialogue.

Гўзал САЎДИЕВА,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси
таянч докторанти

ДАВЛАТ ХИЗМАТИГА НОМЗОДЛАРНИ ТАЙЁРЛАШНИНГ ХОРИЖИЙ НАМУНАЛАРИ

Давлат хизмати ўзининг хусусияти ва тузилишига кўра мураккаб комплекс институтлардан биридир. Давлат хизматининг мазмун-моҳиятини очиб беришда унинг предметига ижтимоий муносабатлар доирасини аниқлаш муҳим аҳамият касб этади. Анъанавий назарияга кўра, давлат хизмати деганда, давлат муассасаларида, ташкилотларида, корхона ва бирлашмаларида хизматни ўташ тушунилади. Давлат хизмати - маъмурий ҳуқуқнинг асосий қисмларидан бири бўлиб, давлат хизматини ташкил этиш босқичида, шунингдек, унинг функцияланишида деярли барча маъмурий-ҳуқуқий институтларни, ижро ҳокимияти, давлат бошқаруви, маҳаллий бошқарув, маъмурий ҳуқуқ субъектлари, давлат ва маҳаллий бошқарув органлари, маъмурий-ҳуқуқий усул ва шакллар, давлат мажбурлов чоралари, маъмурий жавобгарлик, ижро ҳокимияти тизимидаги назорат ва бошқаларни бирлаштиради¹.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев лавозимга киришиш тантанали мажлисидаги нутқида қуйидагилар таъкидланди: "Олдимизга қўйган мақсад-муддаоларга етиш учун кадрларнинг амалий захирасини шакллантириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг муҳим масалаларини ўз ичига оладиган мақсадли дастурни ишлаб чиқиш вақти келди, деб ўйлайман. Асосий вазифа - бу юқори касб маҳорати ва замонавий тафаккурга эга, пухта ўйланган, ҳар томонлама тўғри қарор қабул қила оладиган, белгиланган мақсадларга эришадиган раҳбарлар ва мансабдор шахсларнинг янги таркибини

шакллантиришдан иборат. Бу борада ҳудудий бошқарув органлари, энг аввало, мамлакатимиз туман ва шаҳарлари ҳокимликлари учун малакали кадрлар тайёрлашга алоҳида эътибор қаратиш зарур"².

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармони билан тасдиқланган Ўзбекистонни янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегиясида давлат хизмати тўғрисидаги қонунчиликни такомиллаштириш давлат хизмати фаолиятини тўғри ва самарали юритишда катта аҳамиятга эга эканлиги таъкидлаб ўтилади. Ўзбекистонда давлат хизматчиларини тайёрлаш, уларга юклатилган вазифаларни амалга оширишнинг самарали шакл ва усуллари излаш ҳозирги кунда шаклланиш босқичида турибди. Сиёсий ўзгаришлар даврида бу жараёнлар осон кечмайди, шу сабабли хорижий давлатлар, хусусан, Буюк Британия, АҚШ, Япония, Германия каби давлатларнинг тажрибаси мазкур муаммони ҳал қилишни жадаллаштиришда ёрдам бериши мумкин.

Янги ижтимоий-иқтисодий, сиёсий, маънавий, мафкуравий воқеликда барча соҳалардаги каби кадрлар сиёсатини ислоҳ қилишнинг хорижий давлатлар тараққиётида ҳам изчил кузатилиши бу заруратнинг қонуният эканлигини тасдиқлайди. Бунга мисол тариқасида, 80-йилларда жаҳоннинг етук давлатларида амалга оширилган бошқарув тизимини янгилаб, кадрлар сиёсатининг янги тизимига ўтилганини; МДХ мамлакатларида кадрлар сиёсати ислохотининг миллий тараққиёт шарти сифатида

ислоҳ қилаётгани ва кўплаб тарихий намуналарни келтириш мумкин.

Бу борада Буюк Британия тажрибасига мурожаат этадиган бўлсак, гарчи бу мамлакатда давлат хизмати анъаналари бизнинг анъаналаримиздан анча фарқ қилса-да, ижобий томондан ҳам, салбий томондан ҳам сабоқ бўладиган жиҳатлари жуда кўп.

Одатда, "жамоат" (public, offentlishe) ёки "давлат" (state, staat) тушунчалари қўлланиладиган бошқа Фарб мамлакатларидан фарқли равишда, Буюк Британияда "фуқаро хизмати" (civil servise) тушунчаси амал қилади. Бу ўз тарихий илдиэларига эга инглиз ҳуқуқида амалдорга Қиролликнинг "ҳарбий хизматкорлари"дан фарқли ўлароқ, унинг "ноҳарбий хизматкори" сифатида қаралади.

Тараққиётнинг алоҳида "инглиз йўли" шундан иборатки, Бирлашган Қиролликда ҳозирги маънодаги профессионал давлат хизмати нисбатан яқинда пайдо бўлган.

Давлат хизматининг мазкур тизими асрлар давомида амал қилганининг яна бир сабаби англосаксон давлат-ҳуқуқий таълимоти билан боғлиқ. Инглиз бошқарув тизими ягона марказдан бошқариладиган поғонама-поғона бўйсунуш тизимида зид бўлиб, қонунийлик ягона кодекслар негизида "юқоридан пастга" қараб эмас, балки "пастдан юқорига" қараб, яъни прецедентлар, энг аввало, муайян даъволар ва ишлар бўйича чиқарилган суд қарорлари асосида таъминланадиган одат ҳуқуқи ҳукмронлиги билан белгиланар эди.

Аммо ҳар қандай ўзига хосликнинг ҳам чегараси бор. XIX асрдаги саноат инқилоби ва бошқа ҳодисалар Британия маъмурий тизимини такомиллаштиришни тақозо этди. Ушбу аср ўрталари бу тизимни ислоҳ қилиш ва профессионал фуқаро хизмати-ни ташкил этиш даври бўлди.

Фуқаро хизматини ислоҳ этиш бўйича комиссия ўтган асрнинг 50-йиллари бошида ташкил этилган бўлиб, эски тизимни жиддий танқид қилиш XX аср 60-йилларининг ўрталаридагина, ислохотларнинг ўзи эса 70-йилларида машҳур Фултон маърузаси³ дан кейин бошланди ва ҳозиргача давом этмоқда.

Фултон комиссияси икки йил давомида иш олиб борди ва 1968 йилда ўз маъру-

засини такдим этди. Маърузада мавжуд давлат хизмати ўзгарган ижтимоий ва технологик шарт-шароитларга мос келмаслиги таъкидланди, давлат хизмати ходимлари таркибида Оксфорд ва Кембриж университетлари битирувчилари фоизи ҳаддан ташқари кўп эканлигига эътибор қаратилди.

Шунга асосланган Фултон мутахассисларни "профессионал маъмурлар"дан ажратиб қўядиган хизматчиларни тоифалаштириш тизимини бекор қилиш таклифи билан чиқди. Маърузада давлат хизматини профессионаллаштириш ғояси илгари сурилди, хусусан, энг аввало, бошқарув технологияси соҳасида маъмурлар малакасини ошириш ва бир хиллаштириш учун Фуқаро хизмати коллежи очиш тавсия этилди.

Шундай қилиб, давлат хизмати соҳасида бозор иқтисодиёти принциплари амал қила бошлади. Рақобат механизмлари ишга тушди. Натижада, анъанавий давлат идораларининг иш самарадорлиги ошди, бирон-бир давлат вазифасини бажариш, хизматлар кўрсатиш қиймати қисқара бошладди. Шу маънода, "Кейинги қадамлар" дастури муваффақиятли бўлди.

Сўнгги йилларда рўй бераётган давлат хизмати асосий тамойилларини қайта кўриб чиқиш жараёнининг энг муҳим вазифалари қуйидагилардан иборат:

- давлат хизматининг сиёсий ролини ва унинг ўз корпоратив манфаатларини рўёбга чиқариш механизмларини таҳлил қилиш;
- маъмуриятда сиёсий ва профессионал асосларнинг оқилона нисбатини топиш;
- вертикал маъмурий иерархия ролини камайтириш, функциявий органларни ривожлантириш ва ҳоказо;
- маъмуриятни децентрализация қилиш, қисқартириш, арзонлаштириш, давлат хизматининг аксарият қисмини менежерлаштириш, ҳатто, маркетлаштириш;
- жамоатчилик талаблари ва эҳтиёжларига нисбатан бюрократиянинг куйинчаллигини мумкин қадар кучайтириш.

АҚШ давлат хизмати Фарб оқилона бюрократия анъанасининг турларидан бирига мансуб. Аммо у ўз мақомига, малакаси ва барқарорлик даражасига, айниқса, сиёсатдан хоилик даражасига кўра, доим Фарбий Европа бюрократиясидан кейинги ўринда туради⁴.

Президент Картер (39-Президент) давлат хизматини изчил танқид қилиш ва унинг устидан сиёсий назорат ўрнатиш йўлини танлаган эди. Рейган (40-Президент) ва Буш (Катта Буш, 41-Президент) бу ишни давом эттирдилар, унинг миқёсини янада кенгайтirdилар. Клинтон (42-Президент) ҳам шу услубни қўлади.

Маълумки, АҚШ Президенти давлат аппаратидаги энг муҳим лавозимларнинг аксариятига амалдорларни шахсан тайинлаш ҳуқуқига эга. Картернинг президентлик даври охирига келиб, бундай лавозимлар сони 3 мингдан ошиб кетди. Бундан ташқари, Рейган давлат аппаратидаги лавозимга номзодларнинг ўз сиёсий курсини "қўлаб-қувватлашга рағбати даражаси"ни текшириш амалиётини жорий этди. Президент Буш аппаратнинг сиёсийлашуви жараёнини тўхтатишга ҳаракат қилган бўлса-да, ғишт қолипдан қўчиб улгурган эди⁵.

Бошқа томондан, Картер даврида бошланган "куйинчак", "шаффоф" бюрократияни вужудга келтириш жараёни давлат аппарати ва жамият ўртасидаги муносабатларнинг ўзгаришига сабаб бўлди. Фуқаро давлат ўзига қандай имтиёзлар беришига кўз тикиб ўтирадиган анча пассив солиқ тўловчидан фаол мижозга - давлат аппарати хизматларидан фойдаланувчига айлана бошлади. Рейган ва муайян даражада Буш ғояларига кўра, давлат сектори хусусий сектор қабiliда ишлаши, давлат хизматчиси ва мижоз ўртасидаги муносабатлар бозор муносабатларини ёдга солиши лозим эди.

АҚШда Давлат хизмати устидан назоратнинг ўрнатилиши жамият учун, шубҳасиз, яхши самара берди. Лекин, айна вақтда, бюрократиянинг "маркетлашуви" салбий оқибатларга ҳам олиб келди. Шу сабабли, мазкур секторни бозорга тўлиқ боғлаш мумкин эмас. Акс ҳолда, давлат хизматида рўй берган деформациялар коррупция, давлат хизматининг турли даражалари ҳамда бўғинлари ўртасидаги зиддият ва тўқнашув каби иллатларга замин яратади.

АҚШ давлат хизматида кўрсатилган сиёсий таъсирлар шунга олиб келдики, хизматчиларнинг маъмурий ахлоқ даражаси

пасайди ҳамда малакали ходимларнинг бизнесга кетиб қолиш ҳолатлари кўпайди. Шу боис, сўнгги йилларда, ҳатто, ўта маркетлашган ва децентрализация қилинган ижтимоий тизим учун ҳам самарали давлат хизмати зарурлиги англаб етилмоқда.

Энг аввало, шунини таъкидлаш лозимки, бошқа ривожланган мамлакатларга нисбатан Японияда давлат хизматчилари анча кам. Улар жами ишловчиларнинг бор-йўғи 8,1 фоизини ташкил этади. Таққослаш учун бу кўрсаткич Германияда 15,1 фоиз, АҚШда 15,5 фоиз, Францияда 22,6 фоиз⁶.

Давлат хизматчилари томонидан техникавий сиёсатни такомиллаштиришда ва роботлаштиришда, ижтимоий шериклик таъминотларини ишлаб чиқишда, ижтимоий суғурталашда фойдаланилаётган воситалар ўзига хос ва самаралидир.

Иқтисодий давлат томонидан тартибга солишнинг самарадорлиги кўп жиҳатдан давлат хизматчиларининг, энг аввало, уларни тайёрлашнинг ишлаб чиқилган механизми билан таъминланадиган юқори профессионал, эгилувчанлиги ва жавобгарлиги билан изоҳланиб, халқ анъаналари ва фалсафасига асосланган бешта ўзаро боғлиқ япон тизимлари унинг асоси ва негизи ҳисобланади. Улар бўлғуси амалдорларни танлашдан тартиб, уларни ишдан бўшатишгача бўлган оралиқда давлат хизматчисини тайёрлаш тизимини белгилайди.

Японияда давлат хизматчисини тайёрлаш тизимини ифодаладиган бешта буюк япон тизими таркибига қуйидагилар киради:

- бир умрлик ишга ёллаш;
- кадрлар ротация тизими;
- репутациялар тизими;
- иш жойида тайёрлаш тизими;
- иш ҳақи тизими.

Бу тизимларнинг қиммати ва таъсирчанлиги шундан иборатки, булар алоҳида унсурларнинг юзаки тўплами эмас, балки ягона тизимга бирлашган узвий ўзаро боғлиқ тизимдир. Уларнинг ҳар бири бошқасини тўлдирган ҳолда бутун бир тизимнинг амал қилиш асоси ва шарти ҳисобланади ҳамда самарали ишлашида қуйидагиларни йўлга қўйишга ёрдам беради. Жами бўлиб, улар юқори касб-корликка эга амалдорларни тайёрлашни таъминлайдиган

ҳамда уларнинг ижодий ва интеллектуал лаёқатларини тўлиқ рўёбга чиқарадиган кучли рағбатлантирувчи муҳитни шакллантирадиган ягона механизмни ташкил қилади. Бундай вазиятда рағбатлантирувчи муҳит давлат хизматчиси сабъ-ҳаракатлари ва салоҳиятини минтақа ҳамда бутун мамлакат олдида турган муаммоларни ҳал қилишга йўналтиради.

Давлат хизматчиларини тайёрлаш ягона япон механизмининг асосий хусусиятларидан бири — давлат хизматида бир умрлик ишга ёллаш тизимидир. Ҳозирги вақтда классик кўринишда у фақат айрим йирик корхоналарда ва давлат хизматидагина қўлланилади. Бир умр ёллаш тизимининг мазмуни расмий-ҳуқуқий шаклда, уни ҳуқуқий жиҳатдан мустаҳкамлашда эмас, балки ишчиларнинг мазкур ташкилотда энг кўп вақт ишлашдан манфаатдорлигини реал таъминлаш ва бир умрлик у билан ўз тақдирини боғлашдан иборат.

Бир умрлик ёллаш тизими давлат хизматида тайинлаш механизмидан бошланиб, қуйидагиларни ўз ичига олади: давлат хизматида қабул қилиш, давлат хизматчиси лавозимига кўтарилиш, бошқа лавозимга ўтиш, лавозимдаги силжиш.

Давлат хизматида тайинлаш тамойиллари:

- кириш имтиҳонлари ёки аттестация натижаларига мувофиқ, устуворликлар бўйича;

- қобилиятлари бўйича (янгитдан қабул қилинганлар учун имтиҳон натижалари, ишловчилар учун текширувлар, гувоҳномалар, аттестатлар, дипломларнинг мавжудлиги);

- бетарафлик тамойили - давлат хизматчилари ўз сиёсий ишончларига эга бўлишлари мумкин, аммо уларга мувофиқ, давлат хизматида касбий иш юритишларига рухсат этилмайди, чунки улар ҳукумат ва парламент қарорини амалга оширишлари зарур бўлади;

- бутун аҳоли учун тенг имкониятлар тамойили;

- барча давлат хизматида олинганларнинг тенглиги тамойили.

Японияда "Давлат хизмати тўғрисида"-ги Қонунда давлат хизматида яроқли эмаслик шарти белгиланган. Агар бундай инсон тасодифан давлат хизматида олинса, у

узоқ ишламайди. Япония тизими хоҳланмаган шахсни тезкор аниқлайди ва у ишдан бўшатилади. Давлат хизматида ишлаш ҳуқуқига эга бўлмаган шахслар таркибига қуйидагилар киради: етарли лаёқатга эга бўлмаганлар, ҳуқуқий лаёқатга эга бўлмаганлар, яъни Япония қонунларига мувофиқ, мол-мулкка эгалик ҳуқуқидан маҳрум қилинганлар, озодликдан маҳрум қилинганлар, интизом тартибида эрта ишдан бўшатирилганлар, шу жумладан, хусусий сектордан, ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда фаолият кўрсатаётган ташкилотлар ишида қатнашаётганлар.

Ҳозирги вақтда Японияда давлат хизматида қабул қилиш учун чекловлар сонини аста-секин қисқартириш тенденцияси кузатилмоқда. Энг аввало, давлат хизматида қабул қилишда ёши, миллати, фуқаролиги каби шартларнинг иккинчи даражали аҳамияти ҳақида гап боради.

Япониянинг давлат хизматчилари икки тоифага ажратилади:

1. Ҳукумат (марказий) органлари (вазирликлар, маҳкамалар, қўмиталар, бошқармалар ва ҳ.к.) давлат хизматчилари. Улар, ўз навбатида, иккита йирик гуруҳга ажратилади:

- қарор қабул қилишда, вазифаларни белгилашда қатнашадиган давлат хизматчилари. Булар алоҳида давлат хизматчилари, деб номланади;

- қўйилган қарорлар ва вазифаларни бажарадиган ҳамда амалга оширадиган давлат хизматчилари. Улар оддий давлат хизматчилари, деб аталади.

2. Маҳаллий бошқарув органлари (ҳокимликлар) давлат хизматчилари.

Биринчи тоифа давлат хизматчиларига вазирлар ва уларнинг ўринбосарлари киритилади. Бинобарин, Япониянинг ҳар бир вазирлигида фақат иккита ўринбосар мавжуд бўлиб, бири сиёсатчи (вазир сингари), у ўзига хос давлат хизматчиси, депутат ҳисобланади. Бошқаси вазирликнинг функционал мажбуриятларини бажаради ва одатда, биринчи тоифали давлат хизматчисига мансуб бўлади. Марказий (ҳукумат) органларнинг оддий давлат хизматчилари орасида департамент бошлиқлари, вазирликлар секторлари, мутахассислар ва ҳ.к. мавжуд. Хизматчиларнинг тахминан шун-

дай шкаласи давлат маҳаллий органларида ҳам амал қилади.

Вазирликлар, парламентнинг хизмат кўрсатувчи ходимлари ишлаб чиқариш давлат хизматчилари тоифасига киради. Ҳарбий хизматдагилар, полициячилар, ўт ўқитувчилар, ўқитувчилар, тиббий ходимлар ва ҳ.к.лар ҳам давлат хизматчиларидир. Агар мактаблар давлат даражасида бўлса, унда ишловчи ходимлар ҳам марказий органларнинг биринчи тоифали давлат хизматчиларига киради. Агар мактаблар маҳаллий аҳамиятга эга бўлса, у ҳолда давлат хизматчилари иккинчи тоифали бўлади. Япония давлат хизматчиларининг умумий сони тахминан 5 млн. киши, улардан марказий давлат хизматчилари 25,8 фоизни, маҳаллий органларнинг давлат хизматчилари эса 74,2 фоизни ташкил этади.

Давлат хизматига қабул қилиш шартларидан бири давлат хизматига бир умрлик ёллаш классик тизимидан фойдаланиш ҳисобланади, яъни давлат хизматида чекланган ёш оралиғида (одатда, 60 ёш, айрим давлат хизматчилари учун 63-65 ёш, олий ўқув юртлари ўқитувчилариники 63 ёш, эркак ва аёллар учун ёш чегараларида тафовутлар мавжуд эмас) ишлайдилар. Алоҳида давлат хизматчилари учун ёш оралиғи чекланмаган. 90-йилларгача Японияда давлат хизматчиларининг барча тоифалари ва гуруҳларига нисбатан ёш чегараланмаган. Ҳозирги вақтда ёш чегаралари тўғрисида махсус қонун мавжуд. Японияда бундай қадам давлат хизматига танлаб олишни режалаштириш ва ходимларга бўлган ҳақиқий эҳтиёжларни ҳисоблаш ҳамда хизматдаги муҳит, микромуҳит нуқтаи назаридан жуда муҳим ҳисобланади.

Шуни таъкидлаш лозимки, Японияда давлат хизматининг яна бир муҳим ўзига хослигидан яна бири - элитаризм руҳи, анъанага кўра, амалдорлар иззатининг сақланиши.

Давлат хизматига тайинлаш танлов имтиҳонлари асосида ўтказилади. Япон Конституциясида давлат хизматига фуқаролар кириши учун тенг ҳуқуққа эга эканлиги тамойили мустаҳкамлаган. Давлат хизматчилари тўғрисидаги қонун (33-

модда) давлат хизматига танлаш номзоднинг шахсий кўрсатган хизматлари, унинг касбий тайёргарлиги ва ишчанлик сифатларига мос равишда амалга оширилишини, бу жиҳатлар танлов имтиҳонлари орқали аниқланиши лозимлигини кўрсатади. Давлат хизматчиси бўлишга даъво қилаётганларни ишга ёллашни ташкил қилиш бўйича бир қанча изоҳлар мавжуд. Японияда давлат хизматида ишлаш жуда фахрли ва обрўли. Шу сабабли унга кириш осон эмас. Кириш танлови бир жойга 10 тадан 100 кишигача этади. Кириш имтиҳонининг мақсади инсон давлат хизматчиси вазифасини бажара олиши ёки олмаслигини аниқлашдан иборат. Имтиҳон топширувчилар учун ёш цензи - 18-28 ёшдир. Хизматга илк бор кираётганлар учун имтиҳонлар учта:

1. Олий ўқув юртларини тугатганлар учун.

2. Тўлиқ бўлмаган олий маълумотга эга кишилар учун.

3. Ўрта ўқув юртларини тугатганлар учун гуруҳлар бўйича ўтказилади. Давлат хизматида кириш учун фақат япон фуқаролари кириш ҳуқуқига эга. Танлов имтиҳонлари "очиқ эшиклар" тамойили бўйича ўтказилади. Уларнинг ўтказилиш вақти ва жойи оммавий ахборот воситаларида эълон қилинади.

Имтиҳондан ташқари, давлат хизматига тайинлашнинг усули кадрларни танлаб олиш ҳисобланади. У ўқитувчилар, тиббиёт ходимлари, транспорт ҳайдовчилари, техник ходимлар ва бошқа касбадагиларга қўлланади. Танлаб олишда суҳбат, тест ўтказилади, анкета тўлдирилади. Врачлар, ўқитувчилар ва хусусий ташкилотларда ишловчилар давлат хизматчилари ҳисобланишмайди. Мезони оддий - фаолияти солиқ тўловчилар ҳисобида амалга ошириладиганлар давлат хизматчисидир. Буларнинг ҳаммаси илгари қайд этилганидек, "Давлат хизмати тўғрисида"ги Қонунда аниқлаштирилади⁷.

Кириш имтиҳонлари ёки танлов тизими орқали тегишли даражадаги давлат хизматига кириш учун қуйидагилар талаб қилинади:

а) олий маълумот ҳақидаги диплом;

б) мазкур киши ҳақиқатан ҳам муайян таълим муассасасини тамомлаганлиги ва давлат хизматига кириш ҳуқуқига эгалигини тасдиқловчи маълумотнома;

в) танловдан ўтиш.

Таълим муассасасининг эътирофи — расмий шарт эмас, у тасодифий шахсларнинг давлат хизматига олинишига ишончли бириктириш ҳисобланади (масалан, Ўзбекистонда олий маълумот ҳақида дипломга эга бўлганлар, айниқса, кенг тарқалган). Давлат хизматчисини тайёрлаш ягона япон механизмининг кейинги муҳим таркибий қисми ротация тизимидир. Унинг мазмуни ҳар 2-3 йиллик бир жойда ишлаш орқали ишловчиларни горизонталига ва вертикалига жойлаштиришдан иборат. Ротация ишчининг розилигисиз ўтказилади. Бу ердаги ёндашув тушунарли, яъни инсон давлат хизматига кирдими, ўз давлатига фойда келтириши зарур. Ҳар йили мактаб, коллежлар, олий ўқув юртлирининг битирувчилари корхона ва ташкилотлар, муассасаларда ишга жойлаштирилади. Бинобарин, ОЎЮ, шу жумладан, нуфузли Токио университети битирувчилари ҳам у ёки бу компания, ташкилотга ишга келиб, бирданига раҳбарлик лавозимларига қўйилмайди, ўз меҳнат фаолиятини улар қўйи лавозимлардан бошлайдилар. Бунинг ўзига яраша афзал жиҳатлари мавжуд.

Ўз ташкилотининг барча хусусиятларини биладиган бундай мутахассис раҳбарга таъсир кўрсатиш қийин ва унинг моҳирона бўлмаган қарор қабул қилиши эҳтимоли кам. Ротация тизими ишчи кучининг эгилувчанлигини таъминлайди, унинг лаёқатлари, малакаси ва рақобатбардошлиги даражасини оширади. Одатда, горизонталига бир нечтаси жойлаштирилгандан кейин вертикалига ротация амалга оширилади, яъни лавозимда кўтарилиш бўлади, юқори ҳақ тўланадиган хизматга ўтказилади. Ротация ҳам дунёқарашнинг кенгайишига, давлат хизматчисининг ўз ташкилотида кенг доирада фикрлашига олиб келади.

Японияда давлат хизматига тасодифий кишилар тортилмайди. Уларнинг ҳаммаси иш жойида бир марталик бўлмаган тайёрланадилар ва ташқи ўқув юртлирида ўз малакаларини оширадилар. Юқори лавозимларни эгаллаб турганларни Японияда ҳисобга олиш мақсадга мувофиқ эмас. Улар фақат ўз-ўзини тайёрлаш ва ўз-ўзини ўқитишдан ўтадилар.

Маҳаллий бошқарув органлари давлат хизматчиларини тайёрлаш билан Давлат хизмати академияси шуғулланиб, у Маҳаллий ўзини ўзи бошқариш ишлари бўйича вазирлик таркибига киради. Япония Конституциясига кўра, маҳаллий ҳокимият органлари ўзини ўзи бошқарув органлари бўлиб, уларга префектура ва маҳаллий тузилмалар киради, уларнинг раҳбарларини халқ сайлайди. Японияда префектураларнинг 47 та губернатори, 3200 та мэри мавжуд.

Бу тоифа ишловчиларни Германияда тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг ўзига хослиги мансабдорнинг алоҳида мақоми ва унинг хизмат бўйича кўтарилиш шароитлари билан белгиланади.

Немис амалдори ҳаётий мақомга эга ва алоҳида қатлам вакили ҳисобланади. Давлат даражасидаги амалдорлар турли рангларга мансуб (юқори, оширилган, ўрта ва қуйи). Ҳар бир ранг маълум таълим цензи ва иш стажини кўзда тутди. Паст ва ўрта ранг амалдорлари (ҳайдовчилар, қўриқчилар, котибалар, ёрдамчи хизматчи ходимлар), бизнингча, амалдор ҳисобланишмайди. Юқори ранг хизматчилари олий маълумотли бўлиши ва 3 йиллик тайёрлов курсларидан ўтишлари керак. Олий ранг амалдорлари университет маълумоти ва икки йиллик тайёрлов хизматларига эгадир.

Германияда давлат хизмати учун кадрлар тайёрлайдиган махсус олий ўқув юртлири мавжуд. Бу, энг аввало, Давлат ва маҳаллий бошқарув Федерал олий мактаби ҳамда тегишли Ер олий мактаблари, Ички ишлар вазирлиги Давлат бошқаруви академиясидир. Федерал олий мактабда умумий маъмурият факультетлари, бундесвер, темир йўл иши, жамоатчилик хавфсизлиги, почта, ижтимоий суғурта маъмурияти ишлайди. Факультетларни келтиришнинг ўзи Германияда "давлат хизмати" тушунчаси етарли даражада кенг доираларга эга ҳамда амалдорларни тайёрлаш давлатга тегишли барча тармоқларни қамраб олади. Федерал олий мактабда ўқиш муддати 3 йил, уларнинг ярмини аудиторияларда ўқиш, ярмини эса жойларда амалиёт ўташ эгаллайди. Германиядаги 314 та ОЎЮдан давлат хизмати учун бошқарув кадрлари тайёрлаш билан 26 та ўқув юрти шуғулланади.

нади. Университетларда Германия талабалари умумий сонининг 76 фоизи, бошқарув кадрлари тайёрлаш бўйича олий мактабларда эса 3-5 фоизи ўқимоқдалар.

Кўтарилган ранг давлат хизматчиларини бирламчи тайёрлаш билан шуғулланадиган ОўЮлари билан бир қаторда, Германияда давлат хизмати амалдорлари бўлиб ишловчиларни тайёрлаш ва малакасини ошириш билан шуғулланадиган ўқув юртлари тизими мавжуд. Германия Ички ишлар вазирлиги ҳузуридаги Давлат бошқаруви федерал академияси бу тизимда марказий ўрин тутати.

Академияда йилига 10 минглаб кишилар малакасини оширадилар. Ўқитишнинг умумий йўналиши оддий билимлар алмашиш билан эмас, балки амалдорлар аниқ ранги учун хос бўлган фикрлаш ва ҳуққ-атвор муайян тарзини шакллантириш билан ҳам боғлиқ.

Германияда давлат ва маҳаллий бошқарув ходимларини тайёрлаш ва қайта тайёрлаш босқичма-босқич, қатъий, тугалланган тизимни ўзида мужассамлаштиради. Бироқ, уни сунъий равишда бизнинг мамлакатимизга татбиқ этиш амалда мумкин эмас.

Биринчидан, Германиядан фарқ қилиб, Ўзбекистонда маълум касб ва маълумот даражасига эга бўлган амалдорларнинг тарихан вужудга келган ворислиги мавжуд эмас (университет ҳуқуқий таълими).

Иккинчидан, Германияда вақт жиҳатдан ишланган кадрларни ўқитиш ва малакасини ошириш тизими мавжуд бўлиб, у бир вақтда оммавийлашган кадрлар тайёрлаш ва қайта тайёрлаш вазифасига жавоб бермайди.

Учинчидан, Германияда ҳуқуқий тайёрлашга урғу берилиб, у Германияда маъмурий бошқарувда ишларнинг реал ҳолатига тўлиқ жавоб беради.

Республикаимизнинг ҳозирги шароитида бозор иқтисодиёти асослари фундаментал билимларига асосланган вазиятли фикрлашни шакллантириш ва кўникма, усул ва малакаларга тегишли ўқитиш муҳимдир.

Тўртинчидан, Ўзбекистон учун ўтиш даврида Германиядагидек хизмат бўйича силжитиш амалиётини қўллаш мақсадга мувофиқ.

Кўриниб турибдики, давлат хизматини ташкил этишга оид қонунчилик бугунги кунда бир-бирига боғлиқ бўлмаган ҳолда тарқоқ ривожланиб келмоқда. Уларни унификация қилишга, ягона концептуал, тизимли қонун ҳужжати қабул қилишга эҳтиёж мавжуд. Масалан, бугун давлат хизмати нима, кимлар давлат хизматчиси ҳисобланади, давлат хизматчиларига қандай талаблар қўйилади, давлат хизматини ўташ шартлари, давлат хизматчиларининг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари, жумладан, уларнинг давлат фаолияти билан боғлиқ бўлган тақиқлар, уларнинг даврий ротациядан, аттестациядан ўтказишга доир ягона талаблар мавжуд эмас. Давлат хизматчиларининг тоифалари, мартаба ва унвон даражаларига оид унификациялашган қоидаларга реал эҳтиёж мавжуд.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, давлат хизматини янада ислоҳ қилишнинг муҳим бир вазифаларидан бири, фикримча, бу Ўзбекистон Республикасида давлат хизматини ташкил этишнинг умумий концепциясини ишлаб чиқиш ва унификациялашган ягона қонунчилик базасини яратиш ҳисобланади. "Давлат хизмати тўғрисида"ги Қонуннинг қабул қилиниши ўз хизмат вазифасига садоқатли, юксак малакали давлат хизматчиларини тайёрлашнинг ҳуқуқий асоси бўлиб хизмат қилган бўлар эди.

Мазкур қонунда тараққий этган давлатларнинг тажрибаларидан келиб чиққан ҳолда ёш кадрлар тегишли талабларга жавоб берганида юқорироқ лавозимларни эгаллаши мумкин бўлган даврни белгилаш, бунда ушбу даврлар учун унинг фаолиятини баҳолаб бориш (Германия);

- давлат хизматида кадрлар захирасида турган шахсларнинг тажриба тўплашлари учун фаолият тури бошқа бўлган лавозимларга ўтказиб туриш, яъни ротация институтидан кенгроқ фойдаланиш (Буюк Британия);

- давлат хизматидаги кадрлар захираси билан ишлашда индивидуал ёндашувга кўпроқ эътибор бериш (Япония);

- шахс ишга кирганидан, то раҳбарлик лавозимини эгаллашига қадар замон талабларидан келиб чиқиб ўзлаштириши лозим бўлган дастурлар ишлаб чиқиш (АҚШ);

- кадрлар захирасидаги шахсларнинг лавозимга тайинланиши учун унга қўйилган талаблар (қадриятлар)ни белгилаш масаласини тадқиқ қилиш (Австралия) каби масалаларнинг ҳуқуқий тартибга солиниши, фикримизча, мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Манба ва адабиётлар

1. Муаллифлар жамоаси. Давлат хизмати: миллий ва хорижий тажриба. - Т.: Тафаккур қаноти, 2019.

2. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қураимиз. Ш.Мирзиёевнинг Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимига киришиш тантанали маросимига бағишланган Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги нутқи, 2016 йил 14 декабрь.

3. <https://ru.wikipedia.org/wiki/>

4. Бу ҳақда батафсилроқ қаранг: Peters G. Searching for a Role; The Civil Service in American Democracy // American Political Science Review. - 1993. Vol. 14. - №4. - P. 373-386.

5. Бу ҳақда батафсилроқ қаранг: Жураев С., Махкамов Х., Рустамбоев С. Америка Қўшма Штатлари. - Т.: ТДШИ, 2003. - Б.163-164.

6. <http://www.worldbank.ru>

7. Э.Т.Хожиев., Г.С.Исмаилова., М.А.Рахимова. Давлат хизмати: ўқув қўлланма - Т.: Baktria press, 2015.

Давлат хизматига номзодларни тайёрлашнинг хорижий намуналари

Гўзал Саъдиева,

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси таянч докторанти

Аннотация: мақолада "давлат хизмати" тушунчаси, давлат хизматига номзодларни тайёрлашнинг хорижий намуналари, жумладан, АҚШ, Япония, Германия, Буюк Британия, Австралия тажрибаси алоҳида таҳлил этилган. Ҳар бир давлатнинг

давлат хизматига тайёрлашнинг ўзига хос хусусиятлари очиб берилган.

Калит сўзлар: давлат хизмати, давлат хизматчилари, профессионал тайёргарлик дастурлари, давлат хизматига тайёрлаш, Фултон маърузаси, АҚШ, Англия, Франция, Германия, Япония.

Зарубежные примеры подготовки кандидатов к государственной службе

Гузаль Саъдиева,

базовый докторант

Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация: в статье анализируются понятие "государственная служба", зарубежные примеры обучения государственной службе, в том числе в США, Японии, Германии, Великобритании и Австралии. Также анализированы особенности подготовки к государственной службе в каждом из этих государств.

Ключевые слова: государственная служба, государственные служащие, программы профессиональной подготовки, обучение государственной службе, Фултонская речь, США, Великобритания, Франция, Германия, Япония.

Foreign examples of preparing the candidates to the civil service

Guzal Sadieva,

doctaral student of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract: the article analyzes the concept of civil service, foreign examples of training in civil service, including the USA, Japan, Germany, Great Britain and Australia. And also analyzed the features of preparation for the civil service of each of these states.

Keywords: civil service, civil servants, training programs, public service training, Fulton speech, USA, UK, France, Germany, Japan.

**Фуқаролик жамияти ва ижтимоий масалалар /
Гражданское общество и социальные проблемы / Civil society and social issues**

Эшмуҳаммад ҚОДИРОВ,
юримик фанлари доктори,
Тошкент давлат юримик университети профессори

**ЎЗБЕКИСТОНДА ЁШЛАР СИЁСАТИ:
ТАШКИЛИЙ-ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТ ВА ТАКОМИЛЛАШУВ**

Ёшлар муаммоси ҳар қандай давлат ва жамият учун барча замонларда ҳам бирдек долзарб бўлган. Мазкур муаммонинг ечими ёшлар сиёсатини ташкилий-ҳуқуқий жиҳатдан тўғри юритишга боғлиқлигини бугун ҳаётнинг ўзи кўрсатмоқда. Ёшлар сиёсати - давлатнинг демократик тараққиёт йўлида ривожланишида ёшларни муҳим стратегик куч сифатида тан олиши ҳамда ўзининг ёшларга нисбатан бошқарув ва ижтимоий функцияларини демократик сиёсий тизим, халқаро ёхуд миллий ҳуқуқ нормалари талаби даражасида тўлиқ бажариши.

Мамлакатимизда ҳам кейинги уч йил ичида ёшлар сиёсати ўзининг сифат ва самара босқичига кирди. Хусусан, Давлатимиз раҳбари Шавкат Мирзиёев ўз фаолиятининг дастлабки кунлариданоқ имзолаган қонун ҳам айнан "Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида" масалага эътиборнинг нақадар муҳимлигини англатади¹. Хусусан, Президентимиз Ўзбекистон "Камолот" ёшлар ижтимоий ҳаракатининг IV қурултойида: "Маълумки, ёш авлод тарбияси ҳамма замонларда ҳам муҳим ва долзарб аҳамиятга эга бўлиб келган. Аммо биз яшаётган XXI асрда бу масала ҳақиқатан ҳам ҳаёт-мамот масаласига айланиб бормоқда", деб ёшлар муаммосининг нақадар залворли эканлигига эътибор қаратади².

Зотан, мамлакатимизда аҳолининг 60 фоиздан ортиғи ёшлар эканлигидан келиб

чиқиб, ёшларга оид давлат сиёсатини амалга ошириш ва уларнинг манфаатларини ҳар томонлама ҳуқуқий ҳимоя қилишга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Жумладан, мамлакатимизни ривожлантиришнинг бешта устувор йўналишини ўзида мужассам этган Ҳаракатлар стратегиясида ҳам "мустақил фикрлайдиган, мамлакатимиз истиқболи учун масъулиятни ўз зиммасига олишга қодир, ташаббускор, шижоатли ёшларни тарбиялаш" ижтимоий соҳани ривожлантиришнинг устувор йўналишларидан бири сифатида белгиланди³. Шу ўринда таъкидлаш жоизки, ёшлар сиёсати бўйича республикамызда қисқа муддатда амалга оширилаётган ишлар бевосита БМТ Бош Ассамблеясининг 2018 йил 24 сентябрда бўлиб ўтган 73-сессиясида Бош котиб А.Гутерриш томонидан эълон қилинган 2 миллиардан ортиқ дунё ёшларига мўлжалланган "Ёшлар -2030" номли янги стратегияга уйғун ҳисобланади.

Мамлакатимизда ёшларга оид давлат сиёсатининг адолатли ва қонуний асоси ҳамда халқаро тажриба ва реал вазият ёхуд ёшларнинг ўзига хос хусусиятлари эътиборга олиниши натижасида қатор мақсадли ислохотларнинг амалга оширилишига эришилди. Булар қуйидагиларда намоён бўлади:

биринчидан, ёшларнинг "бой берилган авлод" деб аталувчи, таваккалчилик ва ёлғонга асосланган тизим, яъни ўрта махсус касб-ҳунар таълим тизимида босқичма-босқич ўтишга қонуний барҳам берил-

ди. Мазкур таълим тизими ўқувчиларнинг ёш хусусияти, руҳияти, меҳнат бозори талаблари ва таълим тизимида уларнинг ижтимоийлашуви учун тегишли ижтимоий муҳит яратилмасдан ташкил этилган эди. Натижада, ўқувчиларнинг олий ўқув юрларига кириши ва иш билан таъминланишидаги реал вазият яширилиб, қуруқ рақамлар кўрсатилгани боис, таълим ва тарбиянинг сифат даражаси кўрсаткичи пастга тушиб кетганди. Айтилган пайтда, ёшлар ўртасида ишсизлик кўпайиб, жиноятчиликлар сони ортган эди. Мазкур тизим ёшлар сиёсатига юқорида қайд этилган асослар ва тўғри ташкилий-ҳуқуқий ёндашув ҳамда жамоатчиликнинг фикри эътиборга олиниб, тизим оптималлаштирилиб, тўлиқ ислоҳ этилишига эришилди;

иккинчидан, мамлакатимизда ўтган давр мобайнида йўқотилиш даражасига келиб қолган мактабгача таълим тизими қайта тикланиб, ривожлантирилди. Давлат ва жамият истиқболи ҳамда шахснинг камолотида муҳим ўрин тутувчи бу тизим ўз аҳамиятига кўра, ёшларга оид давлат сиёсатининг дастлабки асосий бўғинига айлантирилди. Халқаро тажриба ва тегишли ҳуқуқий ва иқтисодий механизмлар асосида мазкур тизимнинг фундаментига асос солинди. Мутахассисларнинг фикрича, инсон ўз ҳаётидаги асосий маълумотларни айнан 5-7 ёшида олади. Шу боис, мактабгача таълим тизими шахснинг ижтимоийлашувида муҳим ўрин тутиши эътиборга олиниб, янги ва сифатли, алоҳида истиқболли тизим сифатида янги ҳуқуқий механизм асосида шаклланди;

учинчидан, мамлакатимизда ёшлар сиёсатига янгича руҳ ва мазмун берилиши янги ташкилий-ҳуқуқий асослар ва ҳуқуқий механизмлар яратилиши ҳамда юксак эътибор натижасида навбатдаги залворли ислохотни амалга оширишга замин яратди. Ўзбекистонда 30 июнь санасининг "Ёшлар куни" деб эълон қилингани ва ёшлар ташкилотининг номи, фаолият маз-

муни, вазифаларининг аниқлаштирилгани, соҳада мавжуд муаммолар яширилмасдан, унинг аниқ тизимли ечимига давлат миқёсида бутун жамоатчиликни жалб этган ҳолда киришилгани эътиборга молик иш бўлди. Жумладан, ёшлар ташкилоти фаолларига яратилган турли қонуний имтиёз, фаол ёшларни рағбатлантириш механизми, нафақат мамлакат ичкарисидаги, балки хорижий давлатларга ишлашга ва ўқишга кетган ўзбекистонлик ёшлар ҳолидан хабар олиш ёки уларни Ватанимизга қайтариш лойиҳасининг амалга оширилишига киришилгани ўз самарасини бермоқда.

Республикаимизда мактабгача таълим, халқ таълими, ўрта махсус касб-ҳунар таълими ва олий таълим ҳамда олий таълимдан кейинги тизимдаги коррупцияга барҳам бериш орқали кенг қамровли, натижадор ислохотларнинг амалга оширилаётгани ҳам айнан ёшларга оид давлат сиёсатига давлатимизнинг Ўзбекистон Республикаси Конституциясида белгиланган "ҳозирги ва келажак авлодлар олдидаги масъулиятини англаб", фаолият юритишининг амалий ифодасидир⁴. Уюлмаган ёшлар ва ёшлар ўртасида ҳуқуқбузарлик ва жиноятчиликнинг барвақт олдини олиш ҳамда профилактика ишларига тизимли ёхуд илмий ёндашилгани ҳам ёшларга оид давлат сиёсатида бесамар кетмади.

Бугун мамлакатимизда ёшларга оид давлат сиёсатини ташкилий-ҳуқуқий жиҳатдан такомиллашиб бўлди, дейиш, бир томонлама, хато фикр бўлади. Чунки айрим раҳбарларнинг ёшларга оид давлат сиёсатининг мазмун-моҳиятини тўғри тушунмаслиги ёки ўзини тушунмасликка олиши ёхуд масъулиятсизлиги каби ҳолатларнинг мавжудлиги фикримизнинг исботидир. Чунончи, ёшларнинг давлат ва жамият бошқарувидаги иштироки республика миқёсида муайян маънода ташаббус бошланган бўлсада, мазкур масала бўйича ташкилий-ҳуқуқий механизмни ўзида мужассам эатдиган алоҳида норматив-ҳуқуқий ҳужжат мавжуд эмас. Ўзбекистон ёшлар иттифоқига ёшларнинг давлат ва жамият бошқару-

видаги фаоллигини таъминлаш бўйича берилган ваколат ҳам, яъни "социал лифт" вазифасини бажариш ўзини оқлади, деб бўлмайди. Фикримизча, бунга ташкилотнинг жамоат ташкилоти эканлиги ва давлат ташкилоти сифатида ваколатга эга эмаслиги айрим раҳбарларнинг бундай масъулиятли ишга юзаки қарашига сабаб бўлган. Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳрида ёшларни лавозимга тавсия этиш масаласи ҳам анча сустрек даражада эканлиги фикримизнинг исботидир.

Давлатимиз раҳбари Шавкат Мирзиёев томонидан 2019 йилнинг 27 декабрида Муҳаммад ал-Хоразмий номидаги мактабда республика ёшлари билан бўлган видеоселекторда Ўзбекистонда ёш раҳбарларни саралайдиган, уларнинг лаёқатига мос лавозимларни таклиф этадиган механизмнинг йўқлиги қайд этилгани бежиз эмас. Зотан, ёшларнинг давлат бошқаруви соҳасидаги иштироки муҳим аҳамият касб этади. Сабаби, ёшларда янги фикр, инновацион ғоя ва энг асосийси, ўз тенгдошлари орасидаги мавжуд реал муаммоларни билиш хусусиятлари эътиборлидир. Демак, ёшларнинг ижтимоий-сиёсий ҳаётдаги таъсири даражасини ошириш, уларни жамият ва давлат ишларига кенг жалб этиш, турли институтлар орқали сиёсий қарорлар қабул қилиш жараёнларида фаоллигини кучайтириш борасидаги ислохотларга зарурат мавжуд.

Бироқ, бугунги давр талаби ва ёшларнинг давлат ва жамият бошқарувидаги иштирокини фаоллаштириш нуқтаи назардан мазкур имкониятлар етарли эмас. Шунинг учун Президентимиз таъкидлаганидек, янги ҳуқуқий механизмларни яратишга эҳтиёж мавжуд. Яъни, ёшлар сиёсатини ташкилий-ҳуқуқий жиҳатдан такомиллаштиришда қуйидаги вазифаларни амалга ошириш лозим:

биринчидан, ёшлар муаммосининг энг нозик томони, ёшларда ҳаётни севиш билан бирга, ундан тез бегоналашиш, иш-

чанлик ва серғайратлилик билан бирга, бекорчилик ва ҳафсаласизликка мойиллик, ақл ва тафаккур билан бирга, эҳтирослилик ва тажрибасизлик сингари ўзига хос салбий хусусиятларнинг мавжудлиги ҳамда уларга эътиборсизликнинг натижаси аксарият ҳолларда, қутилмаган ёмон оқибатларга олиб келишини назардан қочирмаслик керак. Умуман, ёшлар билан ишлашда мазкур салбий характерли хусусиятлар уларнинг давлат ва жамиятдан узоқлашишига замин бўлмаслиги муҳим масала ҳисобланади;

иккинчидан, ёшлар масаласи комплекс характерга эгаллиги боис уларнинг муаммоларини ҳал этиш ҳам шуни талаб қилади. Таассуфки, кўп ҳолларда ёшларнинг ёш категориясига ҳам нотўғри ёндашилади. Аслида, масалага тўғри ёндашув ёшлар муаммолари билан ишлашда асқотиши, шубҳасиз. Ёшлар деганда, ҳозирги пайтда Ўзбекистон Республикасининг амалдаги норматив ҳужжатида мувофиқ, 14 ёшга тўлган ва 30 ёшдан ошмаган шахслар ва ўзининг манфаатларини таъминлашни амалга оширишга интилувчи истиқболли фуқаролар, яъни аҳолининг ижтимоий фаол қисми тушунилади;

учинчидан, мамлакатимизда ёшларга оид давлат сиёсатини амалга оширишда ривожланган давлатларнинг тажрибасини ўрганиш фойдадан холи бўлмайди. Франция, Швеция, Финляндия ва Россия каби ривожланган давлатларда ёшлар ташкилотининг давлат ташкилоти, яъни вазирлик сифатида фаолият кўрсатиши белгиланган. Канада ёшлар сиёсатини амалга оширишда энг барқарор давлатлардан бири ҳисобланади. Бунинг сабаби шундаки, ушбу давлатдаги Ватерло университети олимлари томонидан 1978-2012 йилларда ёшлар бўйича турли авлод вакиллари ўртасида илмий эксперимент ва тадқиқотлар мунтазаб ўтказилиб, илмий тадқиқотлар ривожланган⁵. Илмий тадқиқотлар ўз самарасини бериб, Канадада ёшлар сиёсати, ёшларнинг ижтимоий, ҳуқуқий ва сиёсий фаоллиги юқори даражага кўтарилган;

тўртинчидан, ёшларга оид давлат сиёсатини олиб боришга фақат давлат органлари масъул, деган нотўғри шаклланган фикрдан воз кечиш даври аллақачон келди. Давлат сиёсатининг устувор йўналиши сифатида ёшлар сиёсатига давлат органлари билан бирга, нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамияти институтлари ҳам бирдек масъуллигини англашлари лозим. Ёшлар муаммосининг тўғри, адолатли ва қонун асосида ҳал этилиши аниқ шахс, оила, муайян соҳа ёхуд ёшлар қатлами, балки давлат ва жамият ривожини учун ҳам манфаатли бўлиши, табиий;

бешинчидан, Ўзбекистонда ёшларга оид давлат сиёсатининг самарали амалга оширилиши миллий менталитетдан келиб чиқиб, аксарият ҳолда, шахсий ибрат намунасига таяниб, амалга оширилишига боғлиқлиги ҳам исбот талаб қилмайдиган ҳақиқат. Чунки ёшлар табиатан ёлғон, қуруқ ваъда ва мавсумийлик каби иллатларга нисбатан мурасасиз бўлишади. Улардаги ғайрат, шижоат ва ишонувчанлик вазиятни тўғри тушуниб етгач, акс ҳаракатга айланиши мумкинлигини барча давлат органлари, нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамияти институтлари идрок этиб, масъулиятни сезишлари лозим;

олтинчидан, ёшлар муаммоларига оид илмий ёндашувга эътибор ва рағбат ҳам мазкур устувор йўналишнинг натижадорлигига замин яратиши, шубҳасиз. Чунки илм ўзидаги муаммони тизимли ўрганиб, уни чуқур илмий асосда таҳлил этиб, аниқ усуллар асоида реал натижага эришиш хусусиятларини мужассам этгани боис самаралидир. Айниқса, ёшлар масаласида муаммони тор доирада чуқур ўрганиш, жамоатчилик фикрини ўрганиш илмнинг бугунги кундаги ижобий самара берадиган усулларида саналади.

Умуман олганда, ёшлар янги куч, янги гоя ва янги услуб соҳиблари ҳисобланади. Шу нуқтаи назардан, уларни тўғри йўналтириш ва имкониятидан самарали фойдаланиш давлат ва жамият бошқарувида катта фойда келтириши, шубҳасиз.

Манба ва адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 14 сентябрдаги "Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида"ги Қонуни //Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й., 37-сон, 426-модда; 2017 й., 24-сон, 487-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 24.07.2018 й., 03/18/486/1559-сон

2. Мирзиёев Ш.М. Жисмоний ва маънавий етук ёшлар - эзгу мақсадларимизга етишда таянчимиз ва суянчимиздир / "Халқ сўзи", 2017 йил 1 июль.

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги "Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида"ги ПФ-4947-сонли Фармони// Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон, 70-модда.

4. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. - Т.: Ўзбекистон, 2018. - Б.3.

5. E.No, A.Clarke, I.Dougherty, Youth-led social change: Topics, engagement types, organizational types, strategies, and impacts, Environment and Resource Studies, University of Waterloo, 200 University Ave W, Waterloo, ON N2L 3G1, Canada.

Ўзбекистонда ёшлар сиёсати: ташкилий-ҳуқуқий жиҳат ва такомиллашув

Эшмуҳаммад Қодиров,
юридик фанлари доктори,
Тошкент давлат юридик университети
профессори

Аннотация: мазкур мақолада халқаро тажриба, мамлакатимиз ёшлар сиёсатидаги муаммолар ва натижалар, ёшларни давлат ва жамият бошқарувидаги фаоллигини оширишнинг ташкилий-ҳуқуқий жиҳатлари таҳлил этилган.

Калит сўзлар: ёшлар, ёшлар сиёсати, ёшлар муаммолари, ташкилий-ҳуқуқий жиҳат, халқаро тажриба, уюлмаган ёшлар, ҳуқуқий механизм.

**Молодежная политика в Узбекистане:
организационно-правовой статус
и совершенствование**

Эшмухамад Кадыров,
доктор юридических наук,
профессора Ташкентского государствен-
ного юридического университета

Аннотация: в данной статье анализируются международный опыт и проблемы молодежной политики в Узбекистане, а также организационные и правовые аспекты повышения активности молодежи в управлении государством и обществом.

Ключевые слова: молодежь, молодежная политика, проблемы молодежи, организационно-правовой аспект, международный опыт, неорганизованная молодежь, правовой механизм.

**Youth policy in Uzbekistan: organizational
and legal status and improvement**

Eshmukhammad Kadirov,
Doctor of Law,
Professor of the Tashkent State
University of Law

Abstract: this article analyzes the international experience and problems of youth policy in Uzbekistan, as well as the organizational and legal aspects of increasing the activity of young people in government and society.

Keywords: youth, youth policy, youth problems, organizational and legal aspect, international experience, unorganized youth, legal mechanism.

Санжар САИДОВ,
PhD (сиёсий фанлар бўйича),
Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети доценти

ФУҚАРОЛИК ЖАМИЯТИ КОНТЕКСТИДА ИЖТИМОЙ КАПИТАЛ ОМИЛИ

Бугунги кунда глобал миқёсда кечаётган ижтимоий-сиёсий ва социал-иқтисодий ўзгаришлар турли мамлакатлар истиқболига ҳам ўз таъсирини ўтказмоқда. Жумладан, ҳозирги вақтда ҳар бир давлат тараққиёти нафақат иқтисодий муносабатларнинг фаоллашуви, балки демократик бошқарув тизими, қонун устуворлиги ва инсон ҳуқуқлари таъминланганлиги, фуқаролик жамияти институтларининг ривожини, аҳолининг сиёсий-ҳуқуқий маданияти, фуқаролик позициясининг шаклланиши билан бирга, энг аввало, жамиятда ижтимоий капиталнинг қай даражада эканлиги билан ҳам чамбарчас боғлиқ. Сўнгги йилларда ижтимоий капитал категорияси турли мамлакатлар сиёсий жараёнлари ва илмий тадқиқотларида кўп ишлатилаётган замонавий трендга айланиб улгурган.

Илмий адабиётларда "ижтимоий капитал" тушунчасига таъриф берилаётганда фаровонлик ва ривожланиш омиллари сифатида ахлоқ нормалари, ишонч ва самарали ҳамкорликдаги тармоқ фаолияти каби омилларга эътибор қаратилади. Умум-қабул қилинган қоидаларга кўра, ижтимоий капитал индивидуал (микро), жамоавий (мезо) ва социал (макро) даражаларга бўлинади. Таъкидлаш жоизки, ижтимоий капиталнинг "ядро"сини "ишонч" ташкил қилади. Шу билан бирга, ижтимоий капитал таркибига бошқариш соҳаси ҳам тааллуқли¹. Бугунги кунда ҳар бир мамлакатнинг ривожланиш даражаси ҳамда истиқболлини белгилашда жамиятда ижтимоий капиталнинг тутган ўрни ва ролига алоҳида урғу берилмоқда. Ижтимоий капитал масаласи кўпгина илмий йўналишларнинг тадқиқот объек-

ти ҳисобланиб, бу борада бир нечта концептуал қарашлар шаклланиб.

"Ижтимоий капитал" тушунчаси бошланғич даврда иқтисодий фанлар соҳасида вужудга келган. Иқтисодчилар томонидан ижтимоий капитал давлат ва жамият барқарор ривожининг бош омили сифатида талқин қилинган.

Ўтмишдаги мутафаккирларнинг ғоялари, фикрлари ва илмий қарашларини таҳлил қилсак, ижтимоий капитал концепциясининг тарихий шаклланиши ва ривожини генезисини шартли равишда икки босқичга бўлишимиз мумкин.

Биринчи босқич (XVIII асрдан - XX асрнинг 80-йилларигача) ижтимоий капитал концепцияси яратилиши учун асосларнинг пайдо бўлиши даври ҳисобланиб, унда, асосан, бир қанча ижтимоий-фалсафий қарашлар, ғоялар ва концептлар йиғилиб борди.

Иккинчи босқич (1980 йиллардан - бугунги кунгача бўлган давр) ижтимоий капитал концепциясининг шаклланиши ва ривожланиши даври, дейишимиз мумкин. Бунда, асосан, мазкур концепциянинг илмий жамоатчиликка киритилиши ва бир қанча ижтимоий-гуманитар фанларнинг тадқиқот объектига айланиш даври бўлди.

Илмий манбаларга асосланиб шуни таъкидлаш жоизки, "капитал" атамаси биринчи бўлиб, француз иқтисодчиси Франсуа Кенэ томонидан ишлатилган бўлиб, у корхоналар тасарруфидаги асосий ва айланма маблағ сифатида таърифланади. Ф.Кенэ ўша пайтларда "капитал" (les capitaux, fonds, les avances) атамасида мулк эгаларининг ўзаро алоқалари ва ишлаб чиқаришга жалб

қилинган суммани тушунган². Кейинчалик эса ушбу атама бир қатор анъанавий иқтисодий тадқиқот мактаби вакиллари асарларида ҳам қўллана бошлаган (В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо ва бошқалар). Иқтисодчи олимлар, асосан, капитални ишлаб чиқариш жараёнида иштирок қилувчи ресурс сифатида талқин қилишади³.

XVIII асрда яшаб ижод қилган инглиз иқтисодчиси, замонавий иқтисодиётнинг асосчиларидан бири бўлган Адам Смит ҳам капитал ва унинг ижтимоийлик хусусиятларига алоҳида эътибор қаратади. У корхона томонидан ҳар бир ишчига ажратилдиган ўзига хос сармоя (яъни, уни ўқитиш, ўргатиш ва тарбиялаш учун сарфланган маблағ) охир-оқибат ишлаб чиқаришнинг ривож ва фойданинг кўпайишига олиб келишини илмий жиҳатдан иботлаб беради.

А.Смит томонидан яратилган инсоннинг ақлий ва жисмоний салоҳиятини оширишга қаратилган (йўналтирилган) сармоя ишлаб чиқариш самарадорлигига ижобий таъсир кўрсатиши ҳақидаги илмий қарашлар, ўз навбатида, инсон капитали назарияси ва ижтимоий капитал концепциясига асос бўлиб хизмат қилди. А.Смитнинг фикрича, техника эмас (жисмоний капитал), балки шахс (инсон капитали) ва унинг алоқалари тизими (ижтимоий капитал) иқтисодий тараққиётда ҳал қилувчи роль ўйнайди, ўз навбатида, инсон учун, аниқроғи, унинг қобилиятлари ривож учун сарфланган маблағ ишлаб чиқариш самарадорлигини оширади⁴. Шу билан бирга, бозор иқтисодиётининг давлат томонидан тартибга солиб турилиши ва маълум меъёрларнинг ўрнатилишига қаратилган Адам Смитнинг фикрлари бугунги кунда ижтимоий капитал концепциясининг муҳим элементлари ҳисобланган - ижтимоий адолат, ахлоқий қадрият ва ўзаро ишонч сингари категорияларни тарғиб қилишда катта аҳамиятга эга.

Шунингдек, жамиятда ижтимоий капитал феноменини тизимли равишда тадқиқ этишга ҳаракат қилган биринчи олим Пьер Бурдьё ҳисобланади. Олимнинг ижтимоий капитал концепциясини яратишга қўшган ҳиссаси шундан иборатки, у мазкур категориянинг иқтисодий, сиёсий, ижтимоий,

маданий ва бошқа кўрсаткичларини тизимлаштириш орқали унинг мазмуни ва доирасини кенгайтирди⁵. П.Бурдьё жамиятдаги синфий курашларда ҳам ижтимоий капитал омили катта аҳамиятга эга эканлигини қайд этади. Яъни, бу ерда ижтимоий-сиёсий статус ва иқтисодий омилар кўзга ташланади.

Ижтимоий капитал концепцияси устида фундаментал тадқиқотлар олиб борган олимлар орасида америкалик социолог ва сиёсатшунос Алехандро Портесни алоҳида таъкидлаш лозим. У ўзининг илмий мақолаларида мазкур концепциянинг шаклланишига асос бўладиган омилларни таҳлил қилиб ўтади. Тадқиқотчининг фикрича, ижтимоий капитал "ижтимоий муносабатлар ва шахснинг жамоат ташкилотларидаги самарали иштироки асносида жамиятда ўзи учун муносиб ўринга эга бўлиши" дир⁶. Жаҳон банки эксперти Майкл Вулкок эса, ижтимоий капиталга айрим ижтимоий қатламларга тегишли бўлган маълумотлар базаси, ишонч омили ва ўрнатилган меъёрлар тизими, деб баҳо беради⁷.

Агарда минтақамиз тарихига назар ташлайдиган бўлсак, фуқаролик жамияти ва унда ижтимоий капитал омилини таҳлил қилишда Шарқда, жумладан, Марказий Осиёда унинг ўзига хос тарихий-фалсафий талқини вужудга келганига гувоҳ бўлиш мумкин. Бу жараён бевосита ахлоқ, маданият ва маънавиятнинг ҳуқуқ билан уйғунлашган, феъл-атвор, хатти-ҳаракатлар билан боғлиқ ҳолатда тараққий этиб келди. Жумладан, энг қадимги тарихий-фалсафий ёдгорлик бўлган "Авесто"да кишиларнинг уюшиб яшаши, ўзаро муносабатлар ва алоқаларнинг ахлоқ ва меъёрларга таяниши каби ғоялар илгари сурилган. Бунда ўз-ўзидан жамиятда қонун устуворлигига эришиш, давлатни ягона шахс томонидан эмас, қонун бошқариши лозимлиги, инсонлар ўртасидаги ўзаро ишонч омилининг юқори бўлиши каби фуқаролик жамиятининг илк белгилари намоён бўлган.

Юртимиздан етишиб чиққан қомусий аллома Абу Наср ал-Фаробийнинг "Фозил одамлар шаҳри" асарида жамиятда қонун устуворлиги, фуқаролар ўртасида

ижтимоий муносабатларни шакллантиришнинг моҳияти чуқур таҳлил этилган. Форобий турли урушлар ва зўравонликлар туфайли инсонлар жамиятга бирлашадилар, деган фикрларга қарши чиқиб, жамият – энг аввало, фуқароларнинг ижтимоий эҳтиёжларини қондириш мақсадида шаклланган ихтиёрий уюшма, деган ғояни илгари суради⁸.

Кейинчалик Форобий фикрларини янада ривожлантиришда Абу Али ибн Синонинг хизматлари катта бўлди. Ибн Синонинг фикрича, жамиятда инсонларнинг яшаши учун энг долзарб омил бу – уларнинг ҳамкорлиги, бунинг учун эса жамиятда ягона қонун ва қадриятлар бўлиши лозим⁹. Қонунлар эса адолатли бўлиши ва адолатли тарзда амалда қўлланиши керак, деган хулосага келади.

Абу Райҳон Беруний эса, инсон ўзининг ҳимояланмаганлиги ва ночорлиги сабаб ҳар доим қўллаб-қувватланишга муҳтож бўлади, жамият эса мазкур ёрдам ва таянч таъминлаб беради, деган фикрни илгари суради. Ўз манфаатларини ҳимоя қилиш ҳамда бошқа эҳтиёжларини қондиришлари учун инсонлар ҳар доим баҳамжиҳат яшашлари даркор. "Эҳтиёжлар жуда кўп ва турли хил, фақатгина фуқаролар жамоасигина уни таъминлаши мумкин. Шунинг учун ҳам инсонлар шаҳарларга асос солишган", дея таъкидлайди Беруний¹⁰.

Жамиятнинг ижтимоий тараққиёти билан боғлиқ ғоялар Амир Темурнинг давлат бошқаруви даврида, айниқса, гуллаб-яшнади. Соҳибқирон марказлашган давлат қураётган эди, энг аввало, унинг асосларини ижтимоий адолат, жамият бирлиги ҳамда ишонч омилларига таяниб шакллантиради. Жумладан, "Темур тузуклари" асарида давлат бошқаруви билан бир қаторда, ижтимоий муносабатларни самарали йўлга қўйишнинг усул ва услублари ҳам бериб ўтилади. Асарда ўша даврдаги жамият ижтимоий тоифадан иборат бўлганлиги қайд этилган.

Амир Темур даврида ошқоралик, адолатли жамият барпо этиш тамойиллари яққол намоён бўлган. Халқни ижтимоий ҳимоялаш, бозор монополиясидан муҳо-

фазалаш мақсадида савдогарларга олиб келган мол-товарлари учун қатъий белгиланган устама нарх қўйишга рухсат этилган. Амир Темур ҳукмдорлиги даврида ҳам давлат хазинаси, асосан, олинган солиқ ва ўлпонлар ҳисобига шаклланган. Лекин ижтимоий меҳнатнинг баъзи турларида машғул бўлган халқ вакилларига имтиёзли солиқлар жорий этилган. Масалан, кимда-ким бирон саҳрони обод қилса ёки кориз (ер ости иншооти) қурса, боғ қўқартирса, ёхуд бирорта хароб бўлиб ётган жойни обод қилса, биринчи йили ундан ҳеч қандай ўлпон олинмаган¹¹. Бундай ишларни эса, ўз навбатида, замонавий жамиятлардаги волонтерлик (кўнгиллилар) ҳаракатлари, жамоат ташкилотларида фаолият олиб бориш ва ижтимоий иш каби фуқаролик жамиятининг ажралмас унсурлари бўлган феноменларнинг илк кўриниши сифатида талқин қилишимиз мумкин.

Бугунги кунда ижтимоий капитал концепцияси илмий ҳамжамят томонидан фаол тарзда муҳокама қилинаётган замонавий трендлардан бирига айланган. Масаланинг муҳокамасида баҳс-мунозарага сабаб бўлаётган "муаммоли" томони унинг терминологик характери, шу билан бирга, ижтимоий капитал ривожланиш даражасини ўлчаш омилларига тааллуқли. Фанда "ижтимоий капитал омили" тушунчаси аппаратурини янада аниқлаштириш ҳамда мазкур тушунча таянадиган у ёки бу турдаги категорияларнинг ягона тизимини яратиш зарурати мавжуд.

Ижтимоий капиталнинг сиёсий моҳияти жисмоний ва юридик шахслар ўртасидаги муносабатлар натижасида жамият ва давлат ҳаёти барқарор тараққий этиши билан изоҳланади, ижтимоий тармоқлар орқали ҳар бир фуқарони фуқаролик жамияти ва бозор муносабатлари тизимида фаол иштирокчига айланишини таъминлайди. Турли корпорация, ташкилот ва фирмаларнинг фуқаролар билан иқтисодий муносабатларга киришиши натижасида тарафларнинг моддий манфаатдорлиги ошади ва жамиятга фойда келтиради. Шунинг асосида айнан ижтимоий капитал давлат бошқарувини демократлаштиришда, фуқаролик жамияти асосларини шакллантиришда ва

бозор иқтисодиётини мустаҳкамлашда бош омилга айлана боради.

Ижтимоий капитал цивилизациялашган жамиятнинг муҳим категорияларидан бири бўлиб, у инсонлар ўртасидаги ўзаро ҳамкорлик ва ишонч даражасини кўрсатади. Олимларнинг таъкидлашича, ижтимоий капитал инсонлар ва ижтимоий институтлар ўртасидаги ахлоқий муносабатларга таянадиган ва барқарор фаолиятни таъминлайдиган муҳим омилдир. Унинг асосини норасмий ўзаро дўстона алоқалар ва ҳамкорлик ташкил этади.

Дунё олимлари, ижтимоий капиталнинг вужудга келиши ва ривожланиши якка шахс ёки индивид томонидан таъминлаб берилмайди, унинг моҳиятини ижтимоий гуруҳлар, бизнес тузилмалар, нодавлат ташкилотлар, миллатлар ва бошқа турдаги бирлашмаларнинг ўзаро ижтимоий муносабати ташкил этади, дея таърифлашади. Шунинг учун ҳам у кимнингдир шахсий мулки бўлиши мумкин эмас. Ижтимоий капитал кўпчиликнинг меҳнат маҳсули ва ундан ҳамма фойдаланиши мумкин.

Ижтимоий капиталнинг юксак ривожланганлик даражаси фуқаролик жамиятининг тараққиёти билан узвий боғлиқ. Кучсиз асосга эга бўлган фуқаролик жамияти муаммоларни ҳал қилишга қодир эмас, аксинча, жамият ҳар бир соҳасида давлат ҳокимияти ва бошқарувининг устунлигини келтириб чиқаради. Бундай ҳолат, ўз навбатида, демократик тамойилларнинг эркин ривожланишига тўсқинлик қилади. Ижтимоий капитал эса мухторият ва номарказлашиш тизимининг шаклланишига ижобий таъсир ўтказди.

Шунингдек, мазкур концепция мазмунини очиб беришда бугунги кунгача ягона таъриф ва талқин мавжуд эмас. Чет эллик олимлар томонидан ижтимоий капитал феноменини тадқиқ қилиш борасида турли хил методологиялар ишлаб чиқилгани ҳолда, уларга бўлган ёндашувлар ҳам турли-туманлигича қолмоқда. Шунини таъкидлаш лозимки, мазкур омилнинг тўла маъно-мазмунини талқин қилишда, унинг самарали ишлаши асносида жамиятда шаклланидиган ижтимоий эффектлар-

га ҳам эътибор қаратиш, шунингдек, жамият ва унинг алоҳида тармоқларини муваффақиятли фаолият олиб боришида ижтимоий капиталга жуда муҳим феномен сифатида урғу бериш лозим.

Ижтимоий капиталнинг концептуал таҳлили шунини кўрсатадики:

- ижтимоий капитал индивидуал эмас, балки, энг аввало, жамоавий характер касб этади. У жамият (социум)нинг ижтимоий муносабатларида шаклланади, ривожланади ва янада бойиб боради;

- ижтимоий капитал учта асос: маънавий қадриятлар, ижтимоий тармоқлар ва ишонч омилларини ўзида жамлагани ҳолда жамиятда муҳим роль ўйнайди;

- жамиятда ижтимоий капитал феноменини тадқиқ қилишда тизимли-функционал, коммуникатив ҳамда аксиологик ёндашувлар жуда самарали ҳисобланади. Бу эса, ўз навбатида, фуқаролик жамиятини умумий қадрият ва ишонч асосида фаолият юритувчи турли субъектларнинг коммуникатив алоқалар тизими сифатида тадқиқ этишга ёрдам беради.

Фуқаролик жамияти учун ниҳоятда муҳим категория ҳисобланган ижтимоий капитал ўзбек жамиятида ўзига хос тарзда мавжуд бўлиб, у Ғарб жамиятидан фарқли ўлароқ, иқтисодий эмас, балки чуқур маънавий, маданий, диний ва миллий илдизларга эга. Мамлакатимизда кучли фуқаролик жамиятининг шаклланиши жараёнида ижтимоий капитал ривожига, унинг бевосита компонентлари ҳисобланган - ижтимоий ҳамкорлик, бирдамлик, ўзаро ишонч, фуқаролик позицияси ва инсон ҳуқуқлари масаласига алоҳида эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ. Бозор иқтисодиёти негизларининг ривожланиши ва иқтисодий либерализация жараёнларида ижтимоий капитал тараққиёти, ўз навбатида, жамиятимизда "ўрта синф"нинг шаклланишида ва ривожига ҳам муҳим омил бўлиб хизмат қилади.

Шунини алоҳида таъкидлаш лозимки, "2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг беш устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси" доирасида фуқаролик жамиятини янада ривожлантириш ва фуқаролик институтларига ҳар томонлама кўмак кўрсатиш,

фуқаролик фаоллигини ошириш ҳамда жамиятимизда ижтимоий шерикликни кучайтириш масалаларига алоҳида эътибор қаратилмоқда. Ўтган давр мобайнида бир қатор фуқаролик жамияти институтлари фаолиятини такомиллаштириш борасида чоралар кўрилди. Ҳаракатлар стратегиясида белгиланган вазифаларни самарали амалга ошириш мақсадида жамоат ташкилотларининг бир қатор янги нодавлат нотижорат ташкилотлари ташкил этиш ва қайта кўриб чиқиш тўғрисидаги таклифлари жамоатчилигимиз томонидан қўллаб-қувватланди.

Жамият ижтимоий ҳаётини демократлаштириш ва ислохотларни жадаллаштириш жараёнлари маънавий қадриятлар уйғунлигига асосланган давлат ва фуқаро ўртасидаги ўзаро ишонч тизимини шакллантиришни тақозо қилмоқда. Ижтимоий капиталнинг мамлакатимиз ҳаёти учун нақадар чуқур маънавий зарурат эканлигини давлатимиз раҳбарининг: "...биз ўз олдимизга қўйган улкан мақсад ва вазифаларни амалга оширишнинг энг муҳим шарти, энг асосий замини ҳам аслида ҳалқимизнинг ишончидир"¹², деган эътирофи орқали ҳам англашимиз мумкин. Шу боис, ҳозирда жамиятимизда ижтимоий капиталнинг назарий-амалий асосларини шакллантириш ва ижтимоий ҳаётимизга татбиқ этиш механизмларини доимий равишда такомиллаштириб боришни даврнинг ўзи тақозо этмоқда.

Манба ва адабиётлар

1. *Soziale Netzwerke und soziale Ungleichheit. Zur Rolle von Sozialkapital in modernen Gesellschaften* / [Hrsg. J. L. J. Dicke, M. Diewald]. - Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH, 2007. - S. 86-87.

2. Кенэ Ф. *Избранные экономические произведения* / Франсуа Кенэ [перевод с фр. А. И. Казарин]. - М.: Соцэкгиз, 1960. - С.539.

3. Петти В., Смит А., Рикардо Д. *Антология экономической классики*. - Т. 1. - М.: МП "ЭКОНОМ"-"КЛЮЧ", 1993. - С.7-11.

4. *Social Capital: Reviewing the Concept and its Policy Implications, Research Paper*. Canberra; Productivity Commission, AusInfo, 2003. - P.89.

5. Bourdieu P. *The forms of capital* // *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* / [Ed. by J.G. Richardson]. N.Y.: Greenwood Press, 1986. - P.241-258.

6. Portes A. *Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology* // *Annual Review of Sociology*. 1998. Vol. 24. - P.1-24.

7. Woolcock M., Narayan D. *Social Capital: Implications for Development Theory* // *The World Bank Research Observer*. 2000. № 15. - P.225-251.

8. Абу Носир Форобий. *Фозил одамлар шахри*. - Т.: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993.

9. Ибн Сина. *Избранные философские произведения*. - М., 1980. - С.140-148.

10. Абу Райхан Беруни. *Избранные произведения*. - Ташкент, 1963. Т. 2. - С.55-59.

11. *Xalqaro Amir Temur jamg'armasi. Temur tuzuklari*. - Т.: O'zbekiston. 2011, - Б.146.

12. Мирзиёев Ш.М. *Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз*. -Т.: Ўзбекистон, 2017. - Б. 349.

Фуқаролик жамияти контекстида ижтимоий капитал омили

Санжар Саидов,

PhD (сиёсий фанлар бўйича),

Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети доценти

Аннотация: мазкур мақолада демократик қадриятлар ва фуқаролик жамияти ривожига ижтимоий капитал категорияси таҳлил этилади. Бугунги кунда ўзида самарали ижтимоий муносабатлар тизимини қамраб олган, маълум ижтимоий-сиёсий қадриятларга асосланган ҳамда жамиятда ишонч омилини мустаҳкамловчи феномен сифатида ижтимоий капиталнинг ўрни ва роли тобора ошиб бормоқда. Шунингдек, мақолада янгиланаётган Ўзбекистон олдига турган стратегик вазифаларни амалга оширишда ижтимоий капитал омилининг аҳамияти очиқ берилади.

Калит сўзлар: ижтимоий капитал, фуқаролик жамияти, ишонч, маънавий қадриятлар, ижтимоий алоқалар, демократик нормалар, Ҳаракатлар стратегияси.

**Фактор социального капитала в контексте
гражданского общества**

Санжар Саидов,
*PhD (по политическим наукам),
доцент Узбекского государственного
университета мировых языков*

Аннотация: в данной статье анализируется категория социального капитала в развитии демократических ценностей и гражданского общества. Сегодня роль и место социального капитала все больше возрастает как явление, охватывающее эффективную систему социальных отношений, основанную на определенных социально-политических ценностях и факторе доверия в обществе. В статье также раскрывается роль социального капитала в реализации стратегических задач, стоящих перед новым Узбекистаном.

Ключевые слова: социальный капитал, гражданское общество, доверие, духовные ценности, социальные отношения, демократические нормы, Стратегия действий.

**The factor of social capital in the context of
civil society**

Sanjar Saidov,
*PhD (in politics),
Associate professor of Uzbek state university of
world languages*

Abstract: this article analyzes the category of social capital in the development of democratic values and civil society. Today, the role and place of social capital is increasingly growing as a phenomenon that embraces an effective system of social relations based on certain socio-political values and the factor of trust in society. The article also reveals the role of social capital in the implementation of the strategic tasks facing Uzbekistan.

Key words: social capital, civil society, trust, spiritual values, social relations, democratic norms, action strategy.

Раъно НИЗОМОВА,

главный методист Института изучения проблем молодежи и подготовки перспективных кадров при Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан

МОЛОДЕЖЬ КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ В УЗБЕКИСТАНЕ

Проблема молодежи весьма актуальна в современном мире, поэтому не случайно произошло ее конституирование как самостоятельной отрасли на Международном социологическом конгрессе в Варне (1970 г.), когда было принято решение о создании специального исследовательского комитета. Это решение означало, что в данной отрасли научного знания произошло серьезное накопление информации как теоретического, так и прикладного плана.

Узбекистан считается "молодой" страной, потому что более 60% всего населения республики составляет молодежь. Огромный потенциал и безграничные перспективы - вот чем обладает современная молодежь Узбекистана.

Как отметил глава нашего государства Ш.М.Мирзиёев, один из важнейших вопросов, который всегда нас волнует, касается нравственного облика нашей молодежи, ее мировоззрения: "Сегодня стремительно меняется время. Кто больше всех чувствует эти изменения и перемены? Конечно, молодежь. Безусловно, пусть молодежь шагает в ногу со временем, отвечает его требованиям. Однако в то же время она не должна терять свою национальную идентичность. Мысль о том, кто мы, потомками каких великих предков мы являемся, пусть всегда эхом отдается в ее сердцах и призывает быть приверженными национальному самосознанию. За счет чего мы достигнем этого? Только благодаря воспитанию, воспитанию и только воспитанию!"¹.

Формирование жизнеспособного подрастающего молодого поколения становится одной из главных стратегических задач развития любой страны мира. В этом смысле молодежь - объект национально-государственных интересов, один из главных факторов обеспечения развития государства и общества.

Социально-экономические, правовые, организационные гарантии для молодежи закреплены в Законе Республики Узбекистан "Об основах государственной молодежной политики Республики Узбекистан", принятом 20 ноября 1991г. и вступившего в силу с 1 января 1992г². На основе данного законодательного акта была разработана и реализуется молодежная политика, направленная на создание всех необходимых условий для социального и нравственного развития молодежи республики.

Нельзя не упомянуть о Законе "О государственной молодежной политике", вступившего в силу 15 сентября 2016 года³. В вышеупомянутом законе используется понятие "молодые граждане", где понимаются лица, являющиеся в возрасте 14-30 лет, куда входят: молодая семья, молодой специалист и молодежное предпринимательство. Этот закон также предусматривает собой систему социально-экономических, организационных и правовых мер, осуществляемых государством и предусматривающих создание условий для социального становления и развития интеллектуального, творческого и иного потенциала молодежи.

Закон государственной молодежной политики основан на ряде таких принципов, как: открытость и прозрачность, поощрение молодежных инициатив, приоритет духовных, нравственных и культурных ценностей, а также недопущение дискриминации молодежи. Прописаны гарантии прав и свобод, а также социальной защиты молодежи, вопросы государственной поддержки одаренных и талантливых молодых людей, молодежного предпринимательства⁴.

Социология молодежи занимает особое место в проведении молодежной политики, так как именно она даёт научно обоснованные данные о проблемах, интересах молодого поколения, также пути их решения.

Несколько слов о социологии молодежи. Так, исследование проблем молодежи стало предметом социологии молодежи - отрасли социологической науки, изучающей молодежь как социальную общность, особенности социализации и воспитания вступающих в жизнь поколений, процесс социальной преемственности знаний и опыта старших поколений, особенностей образа жизни молодежи, формирование ее жизненных планов и ценностных ориентаций, в том числе профессиональных, социальную мобильность, выполнение социальных ролей и т.д.⁵.

В социологии также используется термин "ювентология" (от лат. *juventus*)⁶, которым обозначается воздействие, оказываемое молодежью на общество, молодым поколением - на все остальные элементы социальной системы.

В социологии молодежи - молодёжь определяется как социально-демографическая группа, которая характеризуется специфическими половозрастными, социально-психологическими и физиологическими особенностями. Молодёжный возраст (16-30 лет) биологически универсален, но исторически и социально детерминирован объективными условиями жизни, индивидуальными наследственными признаками и сформированными характерными чертами. Поэтому для определения молодёжи

исходной позицией является не этап развития онтогенеза, т.е. период юности, а конкретно-историческое общество. Антропологическое (биологическое) и психологическое содержание молодёжного возраста имеет объективную социальную природу.

Особенности и сущностные черты различных групп молодёжи формируются под воздействием природной, производственной и социальной среды, духовных и материальных условий жизни. Молодёжь как наиболее восприимчивая группа общества отражает сложившиеся общественные отношения во всех областях жизни - экономике, политике и культуре. В то же время она является субъектом деятельности, может проявлять различную степень производственно-трудовой, общественно-политической, культурно-познавательной и семейно-бытовой активности, социальную мобильность в зависимости от реальных условий, потребностей, интересов и ценностных ориентаций. Молодёжь - достаточно неоднородная социальная общность. Социальные позиции занимает не молодёжь в целом, а те или иные группы молодёжи, различающиеся по своему возрасту, образованию, социальному происхождению.

В социологии выделяются три основные возрастные группы молодежи:

1) 14-19 лет (юноши и девушки) - группа учащейся молодёжи, материально зависящая от родителей и стоящая перед выбором профессии;

2) 20-24 года (молодёжь в узком смысле слова) - молодёжная группа, интегрирующаяся в социально-профессиональную структуру общества, приобретающая материальную и социальную самостоятельность;

3) 25-29 лет (молодые взрослые) - социально-демографическая группа, заканчивающая обретение полного набора социальных статусов и ролей, ставшая субъектом социального воспроизводства.

В социологических исследованиях проблем молодежи учитывается типологизация молодежи по таким критериям, как:

а) демографические (пол, возраст, семейное положение), национально-этнические;

б) целевые и контактные (например, все молодые люди, стремящиеся поступить в высшие учебные заведения; все молодые люди, работающие в данной организации);

в) по уровню знаний (закончившие только среднюю школу, имеющие среднее специальное образование, получившие диплом вуза);

г) по месту жительства (городская и сельская молодёжь);

д) по степени общественно-политической активности (например, молодые люди, являющиеся членами каких-либо политических партий или общественных организаций);

е) по роду любительских занятий (например, молодые люди, занимающиеся спортом, поклонники различных музыкальных стилей, занимающиеся художественным творчеством); по профессиональной принадлежности.

Отсюда следует, что при определении социальных позиций молодёжи, её различных групп необходимо исследование качественных социальных характеристик молодёжи: социального состава и происхождения, материального положения родителей, мировоззрения и религиозной принадлежности, образования и профессиональной деятельности, политических взглядов и т.п.

Социология молодежи является неотъемлемой частью молодежной политики Республики Узбекистан, так как направления этой политики всегда обосновываются результатами конкретных социологических исследований. В этом плане Центр "Ижтимоий фикр" занимает первое место.

Центр изучения общественного мнения "Ижтимоий фикр", созданный в Узбекистане в 1997 году, ежегодно проводит мониторинговое социологическое исследование на тему "Молодежь Узбекистана: социальное самочувствие, жизненные ценности".

Также в соответствии с Постановлением Президента Ислама Каримова "О дополнительных мерах, направленных на осуществление в Республике Узбекистан государственной молодежной политики" от 6 февраля 2014 года Центром изучения об-

щественного мнения "Ижтимоий фикр" в 2015 году был проведен социологический опрос, являющийся актуальным и по сей день, целью которого было изучение нравственных, жизненных ценностей, культурного уровня и отношения к "массовой культуре" молодежи нашей страны⁷. Также можно увидеть, какие меры предприняты по развитию и усовершенствованию жизни молодежи страны.

Опрос показал, что в системе жизненных ценностей молодого поколения одно из центральных мест занимает образование. Так, если в социологических исследованиях в 2013 году 57,2 % изъявляла желание получить высшее образование, то в 2015 году - 73%, среди которых учащиеся колледжей и лицеев, студенты вузов, молодежь со средним или средним специальным образованием. Рост ценностной ориентации высшего образования закономерен. В Узбекистане созданы и успешно функционируют филиалы ведущих вузов Европы и Азии, такие как Вестминстерский университет, Сингапурский институт развития менеджмента, Туринский политехнический университет, Российский университет нефти и газа, Московский государственный университет, Российский университет экономики, Университет Инха, где выпускники вышеупомянутых вузов получают дипломы, признаваемые во всем мире. К тому же, в Узбекистане в скором времени будут открыты филиалы пяти ведущих российских вузов. Более того, расширены квоты на принятие студентов в вузы, внедрена система "Суперконтракт", открыто заочное обучение, усовершенствуется программа по обмену и стажировке студентов в зарубежных вузах.

Как показывают результаты исследования, в процессе образования представители молодого поколения нашей страны уделяют большое внимание изучению иностранных языков. Вследствие чего наблюдается значительный рост языковых учебных заведений, предлагающих качественное и быстрое овладение языками. На сегодняшний день не только в школах, но и в дошкольно-образовательных учебных заведениях детям преподаются русский и английские языки.

Также, результаты показывают, что ключевыми факторами, влияющими на развитие нравственности, молодые люди считают семью, учебные заведения, махаллю, СМИ, особенно телевидение. В общественном мнении молодежи Узбекистана устойчиво доминирует точка зрения о семье как о главной воспитательной среде. Согласно опросу, абсолютное большинство респондентов подчеркнули доминирующую роль семьи, особенно в сфере нравственного воспитания подрастающего поколения.

Результаты социологического исследования показали, что спорт является одним из основных видов досуга молодежи, что более 80% молодежи постоянно занимается различными видами спорта. Учитывая это, уделяется отдельное внимание развитию культуры и спорта. В каждом районе строятся спортивные площадки для футбола, тенниса, волейбола, баскетбола и т.д., увеличилось количество тренажерных залов, оборудованы залы с настольным теннисом и шахматные залы.

Примечательно, что из года в год растет степень патриотизма молодежи Узбекистана. Абсолютное большинство, то есть 94,3 %, молодых людей отметили, что в годы независимости патриотические чувства молодежи укрепились. Это мнение высказали фактически все участники исследования, независимо от места проживания, пола, возраста, семейного положения, образования, национальности. Патриотизм, по их мнению, проявляется в преданности и любви к Родине, готовности защищать ее интересы, борьбе за великое будущее своей страны, знании и уважении истории, культуры и национальных традиций своего народа.

Здесь уместно вспомнить данные, приведенные в апреле 2013 года Gallup, выяснявший отношение жителей бывших советских республик к возможности переехать за рубеж⁸. Исследования продолжались два года. Было опрошено более 40 тысяч человек. Лидером в СНГ по числу желающих уехать оказались Армения (40 %). Далее расположились Молдавия (32 %), Украина (21 %), Белоруссия (17 %), Кир-

гизия (16 %). Россия заняла шестое место с 14 % (как Грузия и Азербайджан). В Казахстане о таком желании заявили 13 % респондентов, в Таджикистане - 11 %, а в Туркмении - 6 %. Узбекистан оказался на последнем 12-м месте - 5 %.

Данные исследования Центра "Ижтимоий фикр" также указывают на то, что подавляющее большинство молодых людей не хотят выезжать за пределы Республики Узбекистан на постоянное место жительства. Наблюдается динамика резкого спада миграционных настроений молодежи (в 2013 г. - 54,8%, в 2014 г. - 84,9 %).

Результаты многолетних исследований динамики жизненных ценностей, нравственности и социальных настроений молодежи Узбекистана показывают, что в годы независимости у молодых людей сформировались новые приоритеты в системе ценностей, интересов и социальных норм - активная жизненная позиция, самостоятельность, целеустремленность, социальная мобильность, что в целом отражается в их национальном самосознании и устойчиво - позитивном социальном самочувствии.

Общественное движение молодежи Республики Узбекистан "Камолот" являлось большой опорой в жизни молодежи, в целях изучения её мнения проводились различные опросы, которые помогают понять стремления, мечты и чаяния молодежи, планировать деятельность на будущее.

Эта общественная организация объединяла в своих рядах около 6 млн. (в "Камолоте" более 4 млн. в возрасте 14-30 лет, в "Камалаке" более 2 млн. в возрасте 10-13 лет) молодых людей республики. На местах действовали около 200 отделений организации.

Однако во время заседания Международного Пресс-клуба 1-июля 2017 года были подведены итоги деятельности организации за весь период. В ходе рассмотрения итогов всей деятельности данного молодежного движения, Президент Республики Узбекистан Шавкат Мирзиёев выдвинул предложение о кардинальном реформировании организации, так как она не справлялась с возложенными на неё задачами. В результате, вместо общественного движения молодежи "Камолот" создан "Союз молодежи" Узбекистана.

Данным реформам также повлияло разработанная "Стратегия действий" по пяти приоритетным направлениям развития Узбекистана в 2017-2021 годах, определившая совершенствование государственной молодежной политики как одно из важнейших сфер деятельности всех государственных и общественных структур.

Перед Союзом молодежи поставлен ряд актуальных задач, такие как: изучение проблем молодежи, разработка и принятие практических мер по духовному воспитанию молодежи, расширение границ возможностей для проявления потенциала юношей и девушек, оказание содействия выполнению общенациональных государственных программ в сфере образования, развитие таланта детей и молодых людей. На основе вышеупомянутых задач создан "Институт изучения проблем молодежи и подготовки перспективных кадров" при Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан, направленный на оказание поддержки деятельности Союза молодежи⁹.

Подводя итог, отметим, что Союз молодежи, как и ОДМ "Камолот", призван стать настоящей опорой молодежи, помогать решать проблемы, с которыми сталкиваются юноши и девушки. В республике создана сеть центров социальной службы, которые содействуют молодым в оказании правовой, медицинской помощи, профориентации и обучении их новым профессиям, трудоустройстве. Большое внимание уделяется повышению правовой культуры и общего уровня образованности юношей и девушек.

Анализ проведенных опросов среди молодежи позволяет прийти к выводу о том, что "Союз молодежи" является крупной молодежной организацией, способной решать её актуальные проблемы, и все более сплачивает вокруг себя передовую молодежь республики.

Действительно, вся работа, осуществляемая во имя будущего молодого поколения, становится священным долгом, смыслом жизни для каждого человека.

Источники и литература

1. Мирзиёев Ш. Воспитание молодёжи - один из важнейших вопросов. 15.06.2017. <http://uza.uz/ru/politics/>
2. Закон "Об основах государственной молодежной политики Республики Узбекистан". 20 ноября 1991 года // Народное слово, 8 января 1992 года. - С. 1-2.
3. Электронный ресурс: Закон о государственной молодежной политике вступил в силу. <http://www.gazeta.uz/ru/2016/09/15/youth/>
4. Электронный ресурс: О государственной молодежной политике. <http://www.lex.uz/docs/3026250>
5. Социология молодежи: учебник для академического бакалавриата/под ред. Р. В. Ленкова. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 416 с. - Серия: Бакалавр. Академический курс.
6. Словарь по ювентологии: 300 терминов / Под общ. ред. Е. Г. Слуцкого, И. В. Скомарцевой; Сост. И. В. Скомарцева, В. К. Криворученко, Е. Г. Слуцкий. - СПб.: БИС-принт, 2002.
7. Электронный ресурс: Электронная страница Центра изучения общественного мнения "Ижтимоий фикр" www.uzsciott.uz
8. Электронный ресурс: Материалы Gallupworld. - 2013, April 4. <https://www.gallup.com/services/170945/worldpoll.aspx>
9. Электронный ресурс: О внесении изменений и дополнений в положение о порядке приема слушателей в Институт изучения проблем молодежи и подготовки перспективных кадров при Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан <http://lex.uz/docs/4508919>

Молодежь как объект социологических исследований в Узбекистане

Раъно Низомова,

главный методист Института изучения проблем молодежи и подготовки перспективных кадров при Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация: проблема молодежи весьма актуальна в современном мире и Узбекистан тому не исключение. Более того, Узбекистан считается страной молодежи, пол-

ной огромного потенциала и безграничных перспектив. В данной статье изучена молодежь как отдельная демографическая группа и произведён анализ проведенных исследований Центра изучения общественного мнения "Ижтимоий фикр", а также рассмотрены действия, предпринятые для нахождения решений и дальнейшего усовершенствования жизни молодежи в соответствии с её потребностями.

Ключевые слова: молодое поколение, основные возрастные группы молодежи, типологизация проблем молодежи, социология молодежи, ювентология, государственная молодежная политика, "Камолот".

Ёшлар Ўзбекистондаги социологик тадқиқотлар объекти сифатида

Раъно Низомова,

Ўзбекистон Республикаси Президентини ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси қошидаги Ёшлар муаммоларини ўрганиш ва истиқболли кадрларни тайёрлаш институти бош методисти

Аннотация: замонавий дунёда ёшлар муаммоси жуда долзарб ва Ўзбекистон ҳам бундан истисно эмас. Бундан ташқари, Ўзбекистон улкан салоҳият ва чексиз истиқболга эга ёшлар мамлакати ҳисобланади. Мақолада ёшлар алоҳида демографик гуруҳ сифатида ўрганилиб, муаммоларга ечим топиш ва ёшлар ҳаётини эҳти-

ёжларига таянган ҳолда янада яхшилашга қаратилган олиб борилган ишлар таҳлил қилинган.

Калит сўзлар: ёш авлод, ёшларнинг асосий ёш гуруҳлари, ёшлар муаммоларининг типологияси, ёшлар социологияси, ювентология, Ёшлар давлат сиёсати, "Камолот", Gallup world тадқиқоти.

Youth as an object of sociological research in Uzbekistan

Ra'no Nizomova,

chief methodologist of the Institute for Research of Youth Problems and Training Prospective Personnel at the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract: the problem of youth is highly relevant in the modern world, and Uzbekistan is no exception. Moreover, Uzbekistan is considered a country of youth, full of enormous potential and unlimited prospects. In this scientific article, young people were studied as a separate demographic group, and an analysis was conducted of studies conducted by the Center for the study of Public Opinion "Ijtimoiy Fikr", and the actions taken to find solutions and further improve the lives of young people in accordance with their needs.

Keywords: young generation, the main age groups of young people, the typology of youth problems, youth sociology, juvenology, State youth policy, "Kamolot".

Камола УМАРАЛИЕВА,
Ўзбекистон Республикаси Президенти
ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси тингловчиси

ХОТИН-ҚИЗЛАР ВА БОЛАЛАРНИ ИЖТИМОЙ МУҲОФАЗА ҚИЛИШДА ОИЛАНING РОЛИ ВА МАВҚЕИНИ ОШИРИШ

Дунёда юз берувчи ҳар қандай ўзгаришлар ўз таъсирини, дастлаб, оила муҳитида намоён этади. Айниқса, дунёда глобаллашув жараёнларининг фаоллашуви, маънавият ва ахлоқий тарбияда Ғарб маънавиятига хос бўлган иллатларнинг кучайиши ҳаётимизнинг барча жабҳаларига, хусусан, оила муҳитига ҳам таъсир кўрсатмоқда. Инсон қалбидаги соф ва эзгу туйғулар, илк ҳаётий тушунча ва тасаввурлар, аввало, оила муҳитида шаклланади. Дарҳақиқат, оила барча ислохотлар, ўзгаришлар, таназзул ва тараққиётларнинг ибтидоси ва интиҳоси ҳисобланади. "Оила" тушунчасида бунёдкорлик ҳисси, жамиятни мустаҳкамлаш вазифаси, мамлакат равнақи ва умумбашарий келажак каби тимсол, рамзий маънолар муржасам.

Мамлакатимизнинг порлоқ истиқболини таъминлашда бошқа ижтимоий институтлар каби оила омилига ҳам катта эътибор қаратилмоқда. Маънавий тикланиш жараёнида оила институти ижтимоий ҳаётда тобора мустаҳкам ўрин эгаллаб бормоқда.

Янгиланаётган Ўзбекистонда давлатимиз томонидан хотин-қизларнинг маънавий-маърифий, ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий ислохотларда фаол иштирок этиши учун кенг имкониятлар яратилмоқда. Хотин-қизлар ва болаларни ижтимоий муҳофаза қилиш, оила ва жамиятнинг ижтимоий-сиёсий, иқтисодий ҳаётидаги ролини ва мавқеини оширишга қаратилган Ўзбекистон Республикаси Президентининг қатор фармонлари ва ҳукумат қарорлари қабул қилинди, Давлат дастурлари ишлаб чиқилди.

Айниқса, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 2 февралдаги "Хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш ва оила институтини мустаҳкамлаш соҳасидаги фаолиятни тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПФ-5325-сонли Фармони¹ юртимиздаги барча хотин-қизларни қувонтирди. Фармоннинг ҳар бир йўналишига эътибор қаратадиган бўлсак, барчасида хотин-қизлар манфаатларини қўллаб-қувватлаш, уларни рағбатлантириш, оила институти фаолиятини тубдан такомиллаштириш назарда тутилган ва уни амалга ошириш хотин-қизлар зиммасига янада улкан масъулият юклайди.

Оиланинг ҳуқуқий асослари мамлакатимиз Конституциясининг 63-моддасида: "Оила - жамиятнинг асосий бўғини ҳамда жамият ва давлат муҳофазасида бўлиш ҳуқуқига эга", деб белгилаб қўйилган.

Мамлакатимизда олиб борилаётган ислохотлар самарасини янада ошириш, давлат ва жамиятнинг ҳар томонлама жадал ривожланиши учун шарт-шароитлар яратиш, ҳаётнинг барча соҳаларини либераллаштириш бўйича устувор йўналишларни амалга ошириш мақсадида ишлаб чиқилган 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида² бир қатор муҳим масалалар билан бирга, хотин-қизларнинг ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, оиладаги ролини мустаҳкамлаш устувор йўналишлардан бири сифатида белгиланди. Дастурнинг "Ижтимоий соҳани ривожлантиришнинг устувор йўналишлари" бўлимида хотин-қизларнинг ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, уларни дав-

лат ва жамият бошқарувидаги ўрнини кучайтириш, хотин-қизлар, касб-ҳунар коллежи битирувчи қизларининг бандлигини таъминлаш, уларни тадбиркорлик фаолиятига кенг жалб этиш, оила асосларини янада мустаҳкамлаш кўрсатилган. Шу ўринда таъкидлаб ўтиш лозимки, мамлакатимизда ижтимоий соҳани ривожлантириш ижтимоий ҳаётда катта ўзгаришларни бошлаб берди. Бу ўзгаришлар хотин-қизларнинг миграция соҳасидаги иштирокини тартибга солиш механизмларини татбиқ этишда алоҳида вазифалардан бирига айланди.

Маълумки, Шарқда оила, оила қуриш, унинг мустаҳкамлиги, фаровонлиги, барқарорлигини таъминлаш инсоннинг ўз миллати, аждод-авлодлари ва жамият олдидagi муқаддас бурчларидан бири ҳисобланади. Оила, эр-хотин муносабатлари қадимги қўлёзмаларда, жумладан, буюк мутафаккир Зардушт диний асар сифатида бир тизимга солган "Авесто"да ҳам етарлича ўз ифодасини топган бўлиб, унда барчанинг оила ва оилавий муносабатларга оид қоидаларга риоя қилиши лозимлиги таъкидланган.

Қадимги Шарқ фалсафасида ва муқаддас Қуръони Карим, Ҳадиси Шарифда оиланинг муқаддас қадриятлардан бири эканлиги ўз тасдиғини топган. Бола туғилган кундан бошлаб, оила муҳитида яшайди. Оилага хос анъаналар, қадриятлар, урф-одатлар бола зуваласини шакллантиради. Энг муҳими, фарзандлар оилавий ҳаёт мактаби орқали жамият талабларини англайдилар ва ҳис этадилар.

Мозийга назар ташласак, ота-боболаримиз оилага мунтазам равишда жуда катта эътибор берганликларининг гувоҳи бўламиз. Форобий, Беруний, Ибн Сино, Алишер Навоий, Абдурахмон Жомий сингари буюк алломаларимизнинг асарларида ҳам оила аъзолари ўртасидаги ўзаро муносабатлар, бола тарбиясида ота-онанинг, оиланинг ўрни масаласига алоҳида эътибор қаратилган. Ибратли ҳикоятлар, ривоятлар, фарзандларига мактублар, ҳикматли сўзлар орқали ўз насиҳатлари, ҳаётий хулосаларини ёзиб қолдирганлар. Ўтган асрнинг

бошларида яшаган Маҳмудхўжа Беҳбудий, Абдурауф Фитрат, Абдулла Авлоний, Абдулла Қодирий, Чўлпон каби маърифатпарвар зиёлилар баркамол авлодни тарбиялашнинг ягона чораси - оила асосларини тўғри қуриш эканини, оилани мустаҳкамламасдан жамият тараққиётига эришиб бўлмаслигини таъкидлаганлар.

Ўзбекистонда аёлларнинг сиёсий-маданий ва ижтимоий-иқтисодий ҳаётдаги иштироки ўтган асрнинг 20-30-йилларидаги умумий аҳвол ҳамда социал-демократик қарашлар таъсири билан боғлиқ. Туркиянинг "Ёш туркияликлар" ташкилоти, Туркистонда шаклланган жадидчилик ҳаракати ҳам аёллар масаласига ўз муносабатини билдирди. Бу ташкилот намояндалари асарларида, ҳаракат дастурларида аёллар ҳам эркаклар қатори мактабларда билим олиши, ижтимоий ҳаётда фаолият кўрсатиши зарурлиги энг муҳим ғоя сифатида илгари сурилган.

Ф.Хўжаев, А.Фитрат, Мунавварқори, М.Беҳбудий, А.Авлоний каби маърифатпарварларнинг бу борадаги тарғибот-ташвиқот ишлари муҳим аҳамият касб этди. Масалан, А.Фитрат "Оила" асарида аёлларнинг ижтимоий-сиёсий фаоллиги миллий озодлик, эрк учун зарурлигини таъкидлаб, улар фақат уй-рўзғор, фарзанд тарбияси билан банд бўлиб қолмасдан, Европа каби сиёсатда қатнашишлари муҳим эканлиги тўғрисидаги фикрларни илгари сурган³.

Янги Ўзбекистонда оила масалаларини илмий-амалий ўрганиш жараёнида миллий ва диний қадриятларимизга эътибор берилиши эса бу борада катта имкониятларни вужудга келтирмоқда. Бу имконият оила аъзолари маънавиятини юксалтиришга, уларнинг ҳуқуқий ва тиббий онгини шакллантиришга, соғлом турмуш тарзини яратишга хизмат қилади. Юртимизда истиқлол йилларида оила институтини мустаҳкамлаш, унинг аъзолари турмуш шароитини яхшилаш, уларнинг ўз имкониятларини юзага чиқаришлари учун қулай шароит яратиш, соғлом турмуш тарзини шакллантириш мақсадида мустаҳкам қонунчилик базаси яратилди.

Давлатимиз томонидан оналик ва болаликни муҳофаза қилиш, хотин-қизлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, оилани мус-

таҳкамлаш устувор масала даражасига кўтарилган. Оилаларнинг аҳил ва мустаҳкам бўлишига эришиш мақсадида Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош Ассамблеяси томонидан 1993 йил 20 сентябрдаги йиғилишда 15 майни ҳар йили "Халқаро оила куни" сифатида нишонлаш тўғрисида қарор қабул қилинди. Шундан буён бутун дунёда, жумладан, юртимизда ҳам Халқаро оила куни кенг нишонлаб келинади. Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Оила кодексида оилавий муносабатларда эркак ва аёлнинг тенг ҳуқуқлилиги, уларнинг шахсий ҳуқуқ ва мажбуриятлари, оилавий ҳуқуқ ва мажбуриятлар, никоҳ тузиш тартиби ва шартлари, оилавий муносабатларда маҳаллий урф-одатлар ва анъаналарни қўллаш каби оила мустаҳкамлиги учун хизмат қиладиган нормалар белгиланган.

Дарҳақиқат, оиланинг муқаддаслиги, поклиги, жамиятнинг муҳим бўғини эканлиги асрлар давомида тобланган, ўз исботини топган ҳақиқатдир. Оиланинг мустаҳкам бўлиши, ҳар томонлама соғлом, баркамол фарзандларнинг камол топиши кўп жиҳатдан эр-хотиннинг саломатлиги, оила қуришга тайёрлиги, зиммасидаги бурч ва мажбуриятни нечоғлик англаб етишига боғлиқ. Баркамол авлод деганда, аввало, соғлом оилани кўз олдимизга келтирамиз. Жамиятнинг ушбу муҳим бўғини ва унинг манфаатларини ҳимоялаш Президентимизнинг доимий эътиборида бўлиб келаётгани бежиз эмас. Оиладаги соғлом муҳит ўғил-қизларнинг ҳар томонлама етук, жамиятимиз учун муносиб инсонлар бўлиб етишишининг муҳим шартидир.

Оила кишилиқ жамиятининг пойдеворидир. Шунга кўра, жисмонан соғлом, маънан баркамол, ахлоқан пок ва юксак маданиятли ёш авлодни вояга етказиш оиладан бошланади. Оила ҳаётининг асосий мақсади-фарзанд ва насл тарбияси, фарзанд тарбиясининг бош ва белгиловчи асоси ота-онанинг ўзаро муносабатидир.

Оилавий муносабатлар оила маданиятининг такомиллашуви, ёш авлоднинг, ижтимоий ҳаёт ҳақидаги тасаввурлари, шарқона одоб-ахлоқ қоидалари, асосийси, умумий дунёқарашнинг шаклланишига асос бўлади.

Ёш авлоднинг маънавий қиёфаси, хатти-ҳаракати, ҳулқ-атвори, дастлаб, оилада, оилавий муносабат маданияти асосида шакллана бошлайди. Шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, авлодлар давомийлиги оиладаги умумий муҳит, анъанавий тарбия меъёрлари ва мезонлари билангина эмас, балки оиланинг моддий шарт-шароити билан ҳам бевосита боғлиқ.

Оилавий муносабатларнинг муҳим таркибий қисми - оила аъзолари ўртасидаги моддий-мулкӣ муносабатлар, яъни оила турмушини бекаму кўст ташкил этиш. Бунга оиладаги эркак ва аёл, болалар ўртасидаги меҳнат тақсимотидан тортиб, оиланинг маиший ҳаёти, оила тадбиркорлиги, оила даромади ва ҳаттоки, ажралишлар ҳам тааллуқли. Айнан иқтисодий омил туфайли инсоният жамиятининг энг қадимий даврларидаёқ эркак ва аёл ўртасидаги никоҳнинг энг содда шакллари юзага келган. Гарчи ушбу никоҳ муносабатлари қўпол ва моҳиятига кўра, барқарор бўлмаса-да, дастлабки оилавий муносабатларга асос бўлган.

Оила муҳитини мустаҳкамлашда ҳуқуқий, диний-ахлоқий билимлар тарғиботининг аҳамияти катта, яъни Ислом, шариатга доир, оила ва никоҳ масалаларига бағишланган оммабоп адабиётлар, ёшларни, оила қуришга жисмонан ва руҳан тайёрлашга кўмаклашадиган замонавий тиббий адабиётларни нашр этиб, кўпайтириш муҳим.

Сир эмаски, жамиятимиздаги ҳар бир оиланинг муқаддас бурчи қобилиятли фарзандларни ўстириш, уларнинг жисмоний саломатлиги, маънавий-ахлоқий камолоти ота-она ва Ватанга садоқатли қилиб тарбиялашдир. Шунинг учун ҳам мустақил Ўзбекистонимиз Конституциясида "Оила - жамиятнинг асосий бўғини", "Оналиқ ва болалиқ давлат томонидан ҳимояланади", "Вояга етган, меҳнатга яроқли болалар ўзларининг ота-оналарига ғамхўрлик қилиши шарт", деб кўрсатилган. Бу ишончли ҳуқуқий кафолатларда халқимиз босиб ўтган узоқ ва ёрқин тарихий йўлнинг ўлмас мерослари ётибди. Зеро ота-онага, бир-бировга мурувват, ҳурмат-иззат - буларнинг барчаси асрлар давомида авлоддан-авлодга ўтиб, бизгача етиб келган ва қони-

мизга, танимизга синган энг ардоқли инсоний қадриятлар.

Таъкидлаш жоизки, оиланинг гўзаллиги, фароғати, файзу камолини таъминловчи юксак мақомли шахс аёл кишидир. Эркаклар эса аксарият ҳолларда барча ахлоқодоб ва тарбия хусусида аёл киши маслаҳатига ҳамфикр, зотан улар ҳам ўз вақтида она меҳри ва тарбиясидан баҳраманд бўлганлар.

Шу сабабли ҳам донишмандлардан бири "Инсонлар ҳар вақт хотунлар истагани каби бўлажаклар, агарда буюк ва фазилатли одамларга эҳтиёжингиз бўлса, хотунларга буюклик фазилатини ўргатингиз"⁴, деган экан.

Бутун оила ҳулқини, оилага мансублиги мутлақо шахсий иш деб қараш жамият манфаатларига зарар етказди. Бундай ҳолатлар эр-хотин, ота-она ва фарзандлар орасида юксак маънавий фазилатларнинг қарор топишига ҳалал беради. Баркамол инсонни вояга етказиш учун, энг аввало, оила, маҳалла, мактаб, жамият ва давлатнинг узвий ҳамкорлигини юқори поғонага кўтариш талаб этилади. Оилавий тарбияни етарли даражада тўғри ташкил қилиш мақсадида фарзандларнинг шахсий хусусиятларини атрофлича ўрганиш лозим. Бунинг учун уларнинг характеридаги айрим кўзга ташланиб турган белгилар — ўқишга, ўз-ўзига, атрофга, бошқаларга, табиатга, ижтимоий ҳаётга, турли ўзгаришларга, инсон камолоти учун зарур бўлган сифатларга эътибор қаратиш лозим. Оила ва оилавий муносабатларнинг турли қирраларини илмий асосда тадқиқ қилишда асос сифатида ўзаро муносабатлар тизими қабул қилинса ва бу тамойилни оилавий муҳитни ўрганишни ният қилган олимлар, ёш изланувчилар ўз илмий концепцияларини шакллантиришда фойдалансалар, фойдадан холи бўлмайди. Албатта, оила барқарорлигига хизмат қилувчи ҳар бир изланиш ва натижаларнинг ҳаётга жо этилиши, аввало, фарзандларимиз қалбида истиқболда мустаҳкам ва аҳил оила қуришга нисбатан интилишни шакллантиради, демак, ўз саъй-ҳаракатларимиз билан фарзандларимизни келгуси ҳаётга тайёрлаб борамиз. Энг

муҳими, оила қўрғонимизни бут, соғлом, муносабатларимизни самимий қилиш воқитида ёшларимизни турли зарарли иллатлар домидан, гиёҳвандлик, ахлоқсизлик, динсизлик, "оммавий маданият"нинг таҳдидларидан асраб қоламиз. Биз фарзанд тарбиясида ота-оналар қандай қийинчилик ва тўсиқларга дуч келишини аниқлашга ҳаракат қилдик.

Тадқиқот натижаларига кўра, респондентларнинг 10,6 фоизи фарзанд тарбиясига, имкон борида, тўлиқ ва тўғри ёндашишлари, бу борада доимо билим ва кўникмаларга эга бўлишлари, оилавий тарбия энг устун эканлигини таъкидладилар. Лекин респондентларнинг 90,0 фоизга яқини фарзандларига тўғри тарбия беришни хоҳласалар-да, кундалик ҳаётда бунга бир қанча тўсиқ ва муаммолар мавжудлигини афсусланиб эътироф этдилар. Тадқиқотда иштирок этган ота-оналарнинг 15,8 фоизи оиласида носоғлом муҳит мавжудлигини билдирган. Оиладаги бундай муҳит фарзанд руҳиятига салбий таъсир этиб, унинг оиладан узоқлашиши, ҳаётидаги кўп ҳолатларни, қувонч ва ташвишларини оиласидан, ота-онасидан сир тутишга, муаммоларни ҳал қилиш учун бегоналарга мурожаат этишни афзал, деб билади. Бундай оилалардаги фарзандларнинг нобоп йўлларга кириб кетиши, жиноятчиликка мойиллиги борлиги кузатилади.

Шунингдек, уй-рўзғор ишлари, кундалик ташвишларни биринчи ўринга қўйиб, фарзанд тарбиясига эътибори суст бўлган ота-оналар ҳам аниқланди. Улар респондентларнинг 24,0 фоизини ташкил этди. Таъкидлаш жоизки, респондентларнинг аксарияти, яъни 49,6 фоизи оила тарбияси масалаларида етарлича билимга эга эмаслиги, шунинг учун фарзандини вояга етказиш, зарур бўлган маънавий-ахлоқий, ҳуқуқий, тиббий билимларни бера олмаслигини эътироф этдилар⁵. Респондентларнинг аксарияти жойларда ўтказилган бевосита мулоқотлар давомида маҳаллада ота-оналарга оила-рўзғор юритиш, фарзанд тарбияси, ўзаро муносабатлар ва бошқа мавзуларда мақсадли маънавий-маърифий тадбирларни ташкил этиш, бу мавзуларга доир нашр этилаётган қўлланма ва рисоаларни

оилаларга етказиш зарурлигини таъкидладилар. Бундай фикрлар самарали, мақсадга йўналтирилган маънавий-маърифий ишларга аҳоли ўртасида муайян эҳтиёж аслида мавжуд эканлиги, бу эҳтиёжни қондириш, ўз навбатида, жамоатчиликнинг фаоллигини талаб этишини кўрсатиб турибди.

"Ота-оналар билимини ошириш учун маҳаллангизда ўқувлар ташкил этилганми?", деган саволга респондентларнинг атиги 8,6 фоизи ижобий жавоб берган бўлса, 31,2 фоизи "йўқ" деб жавоб берган. Ота-оналарнинг 2,4 фоизи бундай ўқувларда қатнашмаслигини, 48,8 фоизи эса бундан беҳабар эканини таъкидлаган. Шуни ҳам таъкидлаш лозимки, респондентларнинг билдирган очиқ фикрларида маҳалла қошида доимий равишда фаолият юритувчи, аҳолининг барча қатламларини қамраб олувчи турли ўқувлар, тренинглар, семинар машғулотларини кечиктирмай ташкил этиш зарурлиги баён этилди. Қувонарлиси шуки, тадқиқотда иштирок этганларнинг 49,0 фоизи бундай ўқув машғулотлари тезлик билан ташкил этилиши тарафдоридир.

Маҳалла инсонларни бирлаштирувчи ва жипслаштирувчи катта оила ҳисобланади. Бу оила инсонларнинг бир-бирига бўлган ўзаро ҳурмати, муҳаббати, чуқур билим ва маданияти, мустақкам дўстлиги асосида яшайди, фаолият кўрсатади. Унинг барча аъзоси ҳар томонлама етук инсон бўлиши кераклиги фуқаролик жамияти қуришнинг асосий талабларидан бири ҳисобланади. Оила тарбиясининг сустиги ёшларнинг турли ёт ғояларга берилиб кетишига ҳам таъсир кўрсатмоқда.

"Маҳалладаги ёшларнинг ёт ғояларга берилиб кетишининг сабаблари нималарда деб ҳисоблайсиз?" деган саволга респондентларнинг 36,0%и оила тарбияси, 26,1%и ёт ғояларнинг мудҳиш оқибатлар келтиришини аниқ билмаслигида, 17,7%и иқтисодий сабаблар, 11,1%и диний билимлар йўқлиги, 3,6%и жамиятимизда хавфли ҳолатларнинг олдини олиш, бир-бирини огоҳ этиш бўйича ўзаро мулоқот қилиш анъанасининг сустиги, деган жавобларни белгиланган⁷.

Ўтказилган социологик тадқиқотларнинг натижалари асосида, сўровномада қатнашган респондентларнинг жавоблари-

дан кўриниб турибдики, мазкур ҳолатни ўрганиш жараёнида ёшларнинг ёт ғояларга берилиб қолишида оила тарбиясининг сустиги, ёт ғояларнинг мудҳиш оқибатлар келтиришини билмаслиги, аҳоли орасида диний билимлар саёз эканлиги, одамлар орасида бир-бирини турли хавфлардан огоҳ этиш бўйича ўзаро мулоқот қилмаслиги асосий омиллар сифатида аниқланди. Шу боисдан ҳам, маҳалладаги турли аҳоли қатламлари вакиллари орасида жойлардаги имом-хатиблар томонидан амалга оширилувчи диний маърифат ишларини фаоллаштириш тавсия этилади.

Оилаларни мустақкамлаш борасида ҳар бир маҳалла қошида ота-оналар университети ташкил этиб, ундаги машғулотлар орқали аҳолининг соғлом турмуш маданиятига оид тушунчалар, тиббий саводхонлиги, ҳуқуқий онг ва ҳуқуқий маданият даражаси, оила аъзолари муносабатлари ва бола тарбиясида зарур бўлган ҳуқуқий, маънавий, педагогик ва психологик билимларга эга бўлишини тўлиқ таъминлаш ўзини ўзи бошқариш органларининг энг асосий вазифаси деб белгиланади. Зеро, ота-оналар саводхонлик даражасининг ошишида ўз-ўзини бошқариш органлари бўлмиш маҳаллаларнинг имкониятидан тўла фойдаланиш биз синовдан ўтказган иш услуби, яъни бевосита маҳаллалар ҳудудида, жамоатчиликнинг қўллаб-қувватлаши билан ташкил этилган "Ота-оналар университетлари"нинг маънавий механизм сифатидаги таъсирчанлигидан оқилона фойдаланиш тақозо этилади.

Ўтказилган тадқиқотларимиз ва олинган таҳлилий материаллардан келиб чиққан ҳолда маҳаллаларда "Ота-оналар университети"ни ташкил этиш орқали ота-оналарнинг маънавий-ахлоқий, ижтимоий-ҳуқуқий, тиббий-демографик саводхонлигини оширишни кечиктириб бўлмайдиган энг муҳим вазифалардан деб эътироф этиш ҳамда қуйидаги таклиф ва тавсияларни илгари суриш мумкин:

- айрим оилаларда болаларнинг тарбияси фақат оналар зиммасига юклаб қўйилган, оталар эса бу ишдан ўзларини четга оладилар. Тарихий тажриба шундан далолат берадики, қадимдан ўғил болалар тарбияси билан, асосан, эркаклар, қиз бола

тарбияси билан оналар шуғулланганлар, аммо улар эркаклар назоратида бўлган;

- ота-она болаларга бирдек муносабатда бўлиши, бир хил меҳрибон ва ғамхўр, талабчан ва қаттиққўл бўлсалар, болалар ҳаёти бутун ва мукамал бўлади;

- айрим ота-оналар болаларни тарбиялашда ўз вазифалари ва бурчларини тўла ҳис қилмайдилар, яъни уларнинг педагогик тайёргарлиги етишмайди ёки улар бунинг тушуниб етмайдилар ёхуд нотўғри тушунадилар. Зотан, оилавий тарбия, аввало, ота-оналарнинг ўзларини ўзлари тарбиялаш демакдир;

- ҳар бир оиланинг ўзига хос бўлган анъаналари мавжуд. Бу анъаналар бола онига, унинг хулқ-атворида жуда кучли таъсир қилади. Масалан, оила аъзоларининг туғилган кунларини ўтказиш, қариндош-уруғлар ҳолидан хабар олиш ва ҳоказолар. Ёнг муҳими, ота-оналарнинг ўз ота-оналарига бўлган ҳурмати ва меҳрибончилиги доимийлиги, агар вафот этган бўлсалар, уларни хотирлаш анъанага айланиши зарур.

- оилавий тарбиянинг ўзига хос хусусиятлари ва таъсир қилиш омиллари мавжуд. Буларни олмасдан туриб, бола тарбиясини оилада яхши йўлга қўйиш мумкин эмас. Бунинг учун, аввало, тарбиячилар - ота-оналарнинг ўзлари тарбияланган бўлишлари лозим. Ота-онанинг бутун ҳаёти, уларнинг фуқаролик қиёфаси, маънавий дунёси бола тарбиясининг негизини ташкил этади;

- оилада болани маънавий-ахлоқий жиҳатдан тарбиялашда миллий ахлоқий қадриятлардан фойдаланишнинг моҳияти, ўзига хослиги ва аҳамиятини таҳлил қилиш ундан унумли фойдаланишга ёрдам беради.

"Маҳаллангиздаги аёллар, асосан, қандай ишлар билан шуғулланишади?" деган саволга респондентларнинг 58,5%и "оилада фарзанд тарбияси билан", 17,7%и "давлат иши билан", 12,6%и "шахсий бизнес билан", 5,1%и "ёлланма ишчилик билан",⁸ деб жавоб берган. Мазкур ҳолатни ўрганиш жараёнида айтиш жоизки, ҳозирда фарзанд тарбиясига алоҳида эътибор қаратар экан-

миз, оилада фарзанд тарбиясини мустаҳкамлаш, соғлом муҳитни таъминлаш, болаларга керакли бўлган билимларни бериш, оилага ижтимоий-интеллектуал ҳамкорликни кучайтириш, она зиммасига тушадиган маънавий юкни бирга кўтариш зарур. Бунинг учун эса фарзандларнинг таълим олишлари учун маҳаллада таълим муҳитини яхшилаш, шахснинг ҳар томонлама ривожланишини эъзозловчи қадриятларга муносабатини шакллантирувчи шароитларни янада яхшилаш, қўшимча тўғарақлар ташкил этиш, касб-ҳунарга ўргатиш долзарб вазифалардан бири ҳисобланади.

Бундай шароитда тарбия топган фарзандлар оила ва халқ фаровонлигини таъминлашга ўз муносиб ҳиссаларини қўйган бўладилар.

Оилаларни ҳар томонлама ўрганиш, тадқиқ этиш, оилавий ҳаётни қиёсий жиҳатдан таҳлил этиш, ютуқларини баҳолаш мақсадида бир қатор оилаларда илмий кузатиш ишлари амалга оширилди. Олинган натижалар юзасидан айрим хулосаларга келдик.

Ўзбек оилаларида ҳам миллий қадриятларни ўрганиш ва кенг тарғиб қилиш лозим. Маҳалладаги тарбия борасида яхши самарага эришган оилалар тажрибасини бошқа оилалар ўртасида ҳам тарғиб қилиш, тарбия соҳасида маҳалла, ўқув юрти, жамоатчилик ҳамкорлигини амалга ошириш мақсадга мувофиқ.

Манба ва адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 2 февралдаги "Хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш ва оила институтини мустаҳкамлаш соҳасидаги фаолиятни тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПФ-5325-сонли Фармони. // lex.uz

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги "Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида"ги ПФ-4947-сонли Фармони. // lex.uz

3. Фитрат. Оила. - Т.: Маънавият. 1999. - Б.28.

4. Мирабобоев А. Одобрено. - Марғилон, 1994, - Б.37.

5. 2019 йил ноябрь-декабрь ойларида Олмалиқ шаҳрида 700 га яқин оилалардан олинган сўровнома натижалари.

6. 2019 йил ноябрь-декабрь ойларида Олмалиқ шаҳрида 700 га яқин оилалардан олинган сўровнома натижалари.

7. 2018 йил декабрь, 2019 йил март ойларида Тошкент шаҳар Шайхонтоҳур тумани "Кўкча дарвоза" маҳалласида Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси тингловчилари томонидан маҳалладаги ижтимоий-маънавий муҳитни ўрганиш бўйича ўтказилган социологик сўровнома натижалари.

8. 2018 йил декабрь, 2019 йил март ойларида Тошкент шаҳар Шайхонтоҳур тумани "Кўкча дарвоза" маҳалласида Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси тингловчилари томонидан ўтказилган маҳалладаги ижтимоий-маънавий муҳитни ўрганиш бўйича социологик сўровнома натижалари.

Хотин-қизлар ва болаларни ижтимоий муҳофаза қилишда оиланинг роли ва мавқеини ошириш

Камола Умаралиева,
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси тингловчиси

Аннотация: мақолада жамиятимизнинг бирламчи бўғини бўлган оила, оналик ва болаликни қўллаб-қувватлаш сиёсатига урғу берилади. Чунки оила — фуқаролик жамиятининг таянч нуқтаси, барқарор ва тинч тузилмасидир. Бу муқаддас даргоҳда инсон нафақат дунёга келади, балки у маънавий ва ахлоқий жиҳатдан тарбия топади. Демак, оила жамиятнинг табиий ҳужайраси, ижтимоий асосидир. Оила қанчалик мустаҳкам бўлса, жамият ҳам шунчалик мустаҳкам бўлади ва тез ривожланади. Мақолада жамият тараққиёти учун оилани моддий ва ижтимоий жиҳатдан мустаҳкамлаш сиёсатига оид айрим масалалар тадқиқ қилинади.

Калит сўзлар: хотин-қизлар, оналик ва болалик, оила, Оила кодекси, баркамол авлод, соғлом турмуш тарзи.

Повышение роли и статуса семьи в социальной защите женщин и детей

Камола Умаралиева,
слушатель Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация: в статье освещаются основные направления политики нашего государства в области поддержки семьи, материнства и детства. Потому что семья - это основа гражданского общества, стабильная и мирная структура. В этом святом месте человек не только приходит в мир, но и воспитывается духовно и нравственно. Таким образом, семья-это естественная ячейка общества, социальная основа. Чем сильнее семья, тем сильнее будет общество и тем быстрее оно будет развиваться. Исследуются некоторые аспекты политики укрепления семьи финансово и социально для развития общества в нашей стране.

Ключевые слова: женщины, материнство и детство, семья, Семейный кодекс, гармоничное поколение, здоровый образ жизни.

Improving the role and status of the family in the social protection of women and children

Kamola Umaraliyeva,
student of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract: the article highlights the main directions of our state's policy in the field of family support, motherhood and childhood. Because the family is the Foundation of civil society, a stable and peaceful structure. In this Holy place, a person not only comes into the world, but is also brought up spiritually and morally. Thus, the family is the natural unit of society, the social basis. The stronger the family, the stronger the society will be and the faster it will develop. Some aspects of the policy of strengthening the family financially and socially for the development of society in our country are studied.

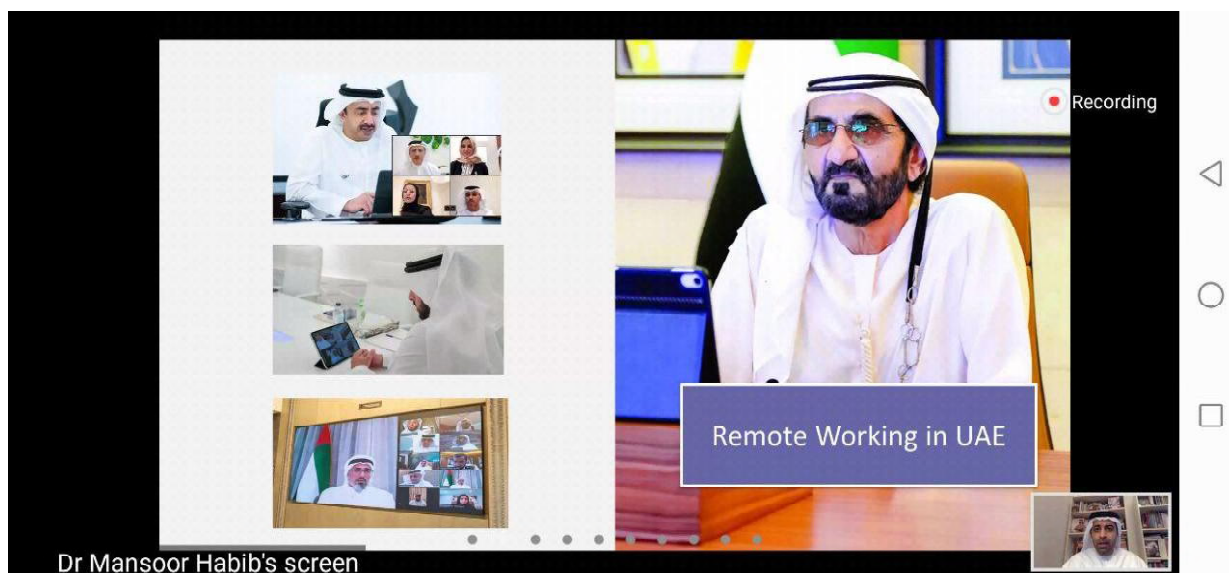
Keywords: women, motherhood and childhood, family, the Family code, harmonic generation, a healthy lifestyle.

Онлайн маъруза: "Жамоа билан масофадан туриб ишлаш"

Жорий йилнинг 22 апрель куни Давлат бошқаруви академияси тингловчилари, профессор-ўқитувчилари ва тадқиқотчилари учун Бирлашган Араб Амирликлари Вазирлар Маҳкамаси ишлари ва келажак вазирлиги билан ҳамкорликда "Жамоа билан масофадан туриб ишлаш" мавзусида онлайн маъруза (вебинар) ташкил этилди. Маъруза БААнинг таниқли спикери ва тренери, Муҳаммад Бин Рашид университети профессори доктор Мансур Ҳабиб томонидан олиб борилди.

Тадбирда "масофадан туриб ишлаш" (remote work, engaging remotely) тушунчасига таъриф берилиб, унинг дунёда коронавирус пандемияси тарқалиши муносабати билан аҳамияти янада ошганлиги таъкидланди. Шунингдек, масофадан туриб ишлашда ходимларнинг фаолиятини самарали ташкил этиш ва мулоқот самарадорлигини таъминлаш, бунда бошқарувчи ва иш берувчиларнинг роли ҳақида алоҳида тўхталиб ўтилди.

Маъруза сўнгига доктор Мансур Ҳабиб иштирокчиларни қизиқтирган саволларга жавоб берди.



Бошқарув кадрларининг янги компетенциялари шаклланишига коронавирус пандемиясининг таъсири

Россия Федерацияси Президенти ҳузуридаги Россия Халқ хўжалиги ва давлат хизмати академияси (РХХ ва ДХА) билан ҳамкорлик доирасида 2020 йилнинг 7 май куни Академия тингловчилари, профессор-ўқитувчилари ва ходимлари учун РХХ ва ДХА про-ректори, Молия ва барқарор ривожланиш институти директори А.М. Марголиннинг "Бошқарув кадрларининг янги компетенциялари шаклланишига коронавирус пандемиясининг таъсири" мавзусида видео-маърузаси ташкил этилди.

Маърузада А. Марголин томонидан COVID-19 пандемияси натижасида дунёда янги эпидемиологик инқироз юзага келгани таъкидланди. Ушбу инқироз оқибатларини ва таъсирини бирмунча юмшатиш бўйича чораларни самарали амалга ошириш, бошқарув кадрлари томонидан мураккаб вазиятда тезкор равишда қарорлар қабул қилиш, шунингдек, жамоа фаолиятини карантин талабларидан келиб чиқиб ташкил қилишни

талаб этди. Бу эса бошқарув кадрларида мутлақо янги компетенцияларни шакллантиришни тақозо этади.

Мамлакатда эпидемиологик инқироз оқибатларини енгишда, давлатнинг барқарор ривожланишини таъминлашда, маърузачининг фикрига кўра, қуйидаги компетенциялар муҳим аҳамиятга эга: қадриятлар, стратегик фикрлаш, коммуникация, самарали бошқарув кўникмалари ва ресурсларни бошқариш.

Мавжуд ресурс (кадрлар, молиявий, ахборот ва табиий ресурслар) ва имкониятдан оқилона фойдаланиш ва уларни бошқариш каби компетенция бугунги кунда раҳбарлар учун жуда муҳимлиги А. Марголин томонидан алоҳида таъкидлаб ўтилди. Юзага келган вазиятда ҳар бир давлатнинг барқарор ривожланиш стратегиясининг асосий мақсади - бизнес, жамият, давлат ва атроф муҳит орасида манфаатлар мувозанатини таъминлашдан иборат бўлиб, унда давлат сектори асосий ўринни эгаллаши қайд этилди.

Маъруза якунида А. Марголин тингловчиларни қизиқтирган саволларга жавоб берди ва фаол иштирок учун уларга миннатдорчилик билдирди.

COVID-19 давридан сўнг иқтисодиёт ва давлат сиёсати

Жорий йилнинг 13 май куни Бирлашган Араб Амирликлари (БАА) Вазирлар Маҳкамаси ишлари ва келажак вазирлиги кўмагида, Ўзбекистон Республикаси ва БАА ҳукуматларининг давлат бошқаруви соҳасида икки томонлама ҳамкорлиги доирасида "COVID-19 давридан сўнг иқтисодиёт ва давлат сиёсати" мавзuida онлайн семинар ташкил қилинди.

Бу сафарги онлайн семинар Муҳаммад Бин Рашид номидаги Давлат бошқаруви мактабининг иқтисод ва давлат молияси бўйича мутахассиси, профессор Абдулла Алауадхи томонидан олиб борилди. Тадбирда 60 дан зиёд Давлат бошқаруви академияси тингловчилари, профессор-ўқитувчилари ва тадқиқотчилари, шунингдек, бир неча вазирлик ва идоралар ходимлари иштирок этди.

Семинарда глобал иқтисодиётнинг COVID-19 пандемияси таъсири остида ривожланиши, жаҳонда юзага келаётган инқироз ва унинг оқибатлари ҳақида сўз борди. Шунингдек, спикер дунёдаги вазият яхшиланиши ва барқарорланиши бўйича олимлар томонидан таклиф этилаётган сценарийлар ва прогнозларга алоҳида тўхталиб ўтди. БАА иқтисодиётига пандемиянинг таъсири қай даражада бўлаётгани, инқироз оқибатларини бартараф этиш ва юмшатиш бўйича ҳукумат қандай чоралар кўраётгани иштирокчиларда катта қизиқишга сабаб бўлди.

Маъруза сўнггида профессор Абдулла Алауадхи иштирокчиларни қизиқтирган саволларга жавоб берди.

Давлат бошқарувининг замонавий муаммолари

Жорий йилнинг 20 май куни Остона Давлат хизмати хаби Бошқарув кўмитаси раиси Алихан Байменов Академия тингловчилари учун давлат бошқарувининг замонавий муаммолари бўйича онлайн маъруза ўқиди.

Маъруза бошида А. Байменов тобора авж олаётган инқироз натижасида кўплаб мамлакатлар катта босим остида қолаётганини таъкидлади. Бугунги кунда давлат хизматчилари ва раҳбарлар илгари тўқнаш келмаган муаммолар билан ишлашга, шунингдек, ўзгарувчанлик ва ноаниқлик шароитида тезкор қарорлар қабул қилишга мажбур бўлаётгани қайд этилди. Буларнинг барчаси давлат хизматчиларига нисбат қўйиладиган талабларни кучайтиради ҳамда давлат бошқарувининг аҳамиятини янада оширади.

Маърузачининг фикрича, пандемия яна бир бор "ишонч" ва "ўзаро ҳурмат" тушунчалари нафақат ижтимоий қадрият эканлигини, балки давлат бошқарувининг муҳим

капитали эканлигини кўрсатди. Ҳозирда давлат бошқарувининг асосий элементи - ваколат, жавобгарлик ва ресурслар мувозанатини таъминлаш. Шу билан бирга, давлат органлари тезкор қарорлар қабул қилишда ҳамда давлат хизматлари кўрсатишда қонунийлик, ошкоралик ва ҳисобдорлик тамойилларига қатъий риоя қилиши муҳим.

Шунингдек, А. Байменов ўз нутқида COVID-19 натижасида юзага келаётган инқироз оқибатларини самарали бартараф этишда давлат хизматчилари учун зарур бўлган компетенцияларнинг аҳамияти хусусида тўхталиб ўтди. Етакчилик, самарали мулоқот, мослашувчанлик, стратегик фикрлаш каби компетенциялар бугунги кун раҳбарларининг муваффақиятга эришишида муҳим роль ўйнайди.

Глобал коронавирус инқироzi даврида доимий тарзда тажриба алмашиш муҳимлиги маърузачи томонидан алоҳида таъкидланди. COVID-19 га қарши курашиш ва унинг оқибатларини юмшатиш ҳамда ўзаро илмий ва инновацион ечимларни бирлаштириш мақсадида Остона хаби томонидан Виртуал амалиётчилар альянси ташкил этилганлиги қайд этилди.

Маъруза сўнггида А. Байменов саволларга жавоб берди ва фаол иштирок учун тингловчиларга миннатдорчилик билдирди.

Миллий гвардия ҳарбий техника институти раҳбарияти ташрифи ҳақида

5 июнь кuni Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясига Ўзбекистон Республикаси Миллий гвардияси ҳарбий техника институти-нинг раҳбарияти ташриф буюрди. Ташриф чоғида тарафлар мамлакатимизда жорий этилган карантин шароитида ўз таълим муассасаларида масофавий таълимни ривожлантириш борасида фикр алмашди.



Суҳбат давомида масофавий таълим шароитида профессор-ўқитувчи ва талабалар ўртасида мулоқотни йўлга қўйиш учун муайян шарт-шароит ва дастурий маҳсулотларнинг бўлиши ҳам муҳим аҳамиятга эга эканлиги, шу билан бирга, Moodle платформасида ишлаш тартиби ҳамда видеомулоқот ўрнатиш бўйича тавсиялар берилди. Бу платформа ўз ичига тингловчиларга ўқув маълумотларини етказиш, уларнинг саволларига жавоб бериш, бажарилган топшириқларни текшириш ва баҳолаш каби вазифаларни қамраб олиши ҳақида сўз борди.

МАҚОЛАЛАРГА ҚЎЙИЛАДИГАН ТАЛАБЛАР

«Жамият ва бошқарув» журнаliga илмий тадқиқот фаолиятининг давлат бошқарувини модернизация қилиш, жамият бошқарувининг таъсирчанлигини ошириш, кадрлар сиёсатининг самарадорлигини юксалтириш, давлат хизматининг ташкилий-ҳуқуқий асосларини такомиллаштириш каби устувор йўналишлар билан боғлиқ масалалар ёритилган мақолалар қабул қилинади.

Мақолалар:

- илмий ва амалий нуқтаи назардан долзарб;
- мавзунинг ёки унинг очиб берилишининг янгилиги;
- мавзу фундаментал ишлаб чиқилган;
- хулосалар асосланган;
- аниқ ва раён баён этилган бўлиши лозим.

Таҳририятга тақдим этиладиган материаллар қуйидаги асосий шартларга жавоб бериши лозим:

1. Мақоланинг матни Word 2003 версиясида тайёрланиши.
2. Шрифт — Times New Roman, 14 шрифт кегели (ҳажми) бўлиши.
3. Сатрлар орасидаги масофа 1,5 интервал бўлиши.
4. Мақоланинг тузилиши қуйидагича бўлиши керак: аннотация (50 тагача сўз), калит сўзлар (20 тагача сўз) (ўзбек, рус, инглиз тилларида), кириш, асосий қисм, хулоса, фойдаланилган адабиётлар.
5. Диаграмма, расм ва жадваллар фақат оқ/қора ёхуд кулрангда берилиши.
6. Иқтибослар мақоланинг охирида берилади (аввал манбалар, кейин адабиётлар), уни алифбо бўйича эмас, матн ичида келтирилган тартиби бўйича берилиши керак.
7. Мақоланинг умумий ҳажми 7 бетдан 15 бетгача, А4 форматида берилади.
8. Мақола номи, муаллиф(лар)нинг исм-шарифи, иш жойи ва лавозими, илмий унвони, илмий даражаси уч тилда (ўзбек, рус, инглиз тилларида) берилиши, мобил телефон, электрон почта манзили кўрсатилиши керак.
9. Мақолаларни электрон почта орқали ҳам юбориш мумкин.
Электрон почта манзили: jurnal95@mail.ru; jurnal95@dba.uz

Таҳририятга тақдим этилган мақолаларнинг чоп этилиши ёки чоп этилмаслиги ҳақидаги қарорни Таҳрир ҳайъати қабул қилади.

Журнал юқоридаги талабларга жавоб бермайдиган қўлёзмаларни қайтариш ҳуқуқига эга.

ТРЕБОВАНИЯ К СТАТЬЯМ

В журнал «Жамият ва бошқарув» принимаются статьи научно-исследовательской деятельности, освещающие вопросы модернизации государственного управления, повышения действенности общественного управления, повышения эффективности кадровой политики, совершенствования организационно-правовых основ государственной службы.

Статьи должны отражать:

- Актуальность с научной и практической точки зрения.
- Новизну постановки вопроса или раскрытие темы.
- Фундаментальность проработки темы.
- Аргументированность выводов.
- Доступность и четкость изложения.

Рукописи, сдаваемые в редакцию, должны соответствовать следующим стандартным требованиям:

1. Рукописный вариант статьи необходимо готовить по версии Word 2003 года.
2. Шрифты – Times New Roman, размер шрифта – 14 (кегель).
3. Междустрочный интервал – 1,5.
4. Структура статьи: аннотация (не больше 50 слов), ключевые слова (на 3 языках, не больше 20 слов), введение, основная часть, заключение, библиография.
5. Диаграммы, рисунки, таблицы даются только в черно-белом либо с использованием серых оттенков.
6. Сноски концевые (сначала источники, потом использованная литература); сноски фиксируются по порядку их указания в материале, а не по алфавиту.
7. Объем текстового материала от 7 до 15 стр. в формате А4.
8. Необходимо на трех языках (узб.рус.анг) указать название статьи, ФИО автора, место работы, должность и научную степень, телефоны, почту для связи.
9. Статьи можно посылать и через электронную почту.

Адрес электронной почты: jurnal95@mail.ru; jurnal95@dba.uz

Решение о том, можно или нет публиковать статьи, поступившие в редакцию, принимает редакционная коллегия.

Журнал оставляет за собой право отклонить любую рукопись, не соответствующую вышеперечисленным критериям.

Босишга 14.07.2020 йилда рухсат этилди.
Бичими 60x84 1/8. Нашр босма табағи 11.5
Адади 90 нусха.

Ўзбекистон Республикаси
Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси
босмахонасида чоп этилди.

Гувоҳнома №10-3723. 21.06.2016 й.
Тошкент, Ислом Каримов кўчаси, 45.

