
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси

ЖАМИЯТ ВА БОШҚАРУВ

1-сон, 2018

1997 йилдан чиқа бошлаган.
Йилда тўрт марта чиқади.

Тошкент – 2018

ЖАМИЯТ ВА БОШҚАРУВ

Бош муҳаррир:

Касимов Р.С.

Таҳрир ҳайъати:

Азизов Х.Т
Ахмеджанов К.Б.
Бекмуродов М.
Исломқулов А.Х.
Маликова Г.Р.
Маҳкамов О.М.
Раҳимова Д.Н
Раҳманов Қ.С.
Рустамбеков И.Р.
Тошматов Ш.А.
Турғунов О.К.
Умарова Н.Т
Хамедов И.А.
Чўтпўлатов М.Ч.

Таҳририят:

Кабулова Д.
(масъул муҳаррир)

Мусахҳиҳлар:

Абдуллаева Г., Абдуллаева М.,
Шорихсиева А.

Техник муҳаррир ва дизайнер:

Юлдашев А.
Рашидов С.

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:

100003, Тошкент,
Ислом Каримов кўчаси, 45
Мурожаат учун телефон:
232-60-76, 232-60-77

E-mail: Jurnal95@dba.uz

Буюртма:
ISSN 2181-7340

Журнал Ўзбекистон Матбуот ва ахборот агентлиги томонидан
10.04.2013 йилда 0201-сон билан рўйхатга олинган.
Мақолаларда келтирилган иқтибослар, далиллар, рақамлар ва
маълумотларнинг аниқлиги учун муаллифлар жавобгардир.
Журналдан кўчириб босилганда манба кўрсатилиши шарт.

Мундарижа/Содержание

ДАВЛАТЧИЛИК АЛГОРИТМИ

Алгоритм государственности

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси.....	5
<i>Нигора Умарова.</i> "Эртага эмас, бугун яхши яшашимиз керак"	35

АКАДЕМИЯ ИЛМИЙ ҲАЁТИДАН

Из научной жизни Академии

Международная конференция "Государственная кадровая политика в контексте реформирования системы государственной службы: зарубежная практика и опыт Узбекистана"	40
<i>Касимов Р.</i> Государственная кадровая политика Узбекистана и роль АГУ в подготовке государственных служащих.....	41
<i>Корчагин Р.</i> Проблемы оценки государственных служащих.....	45
<i>Косов Ю., Каранатова Л.</i> Дополнительное профессиональное образование государственных и муниципальных служащих.....	52
<i>Байменов А.</i> Современные тренды развития государственной службы и кадровой политики.....	59
<i>Жакыпова Ф.</i> Современные тренды профессионального развития государственных служащих.....	63
<i>Насыров А.</i> Опыт Кыргызской Республики и перспективные направления сотрудничества в сфере повышения потенциала государственной муниципальной службы.....	68
<i>Тешабоев Т.</i> Использование информационно-коммуникационных технологий в образовании.....	70
<i>Шерматов Ш.</i> Ўзбекистон Республикасида "электрон ҳукумат"нинг давлат бошқарув тизимини ислоҳ қилишдаги ўрни.....	73
<i>Касимов Д.</i> Тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш.....	77
<i>Хаитов А.</i> Совершенствование механизмов трудоустройства молодежи в Республике Узбекистан.....	80
<i>Жалилов А.</i> Новые подходы подготовки молодых управленческих кадров.....	83
<i>Ахмедов Д., Кадыров А., Ахмедиева А.</i> Информатизация системы подготовки кадров в условиях перехода к инновационной модели развития национальной экономики.....	85
<i>Маликова Г.</i> Академия государственного управления: подходы, оценки, выводы.....	92
<i>Одилов Т.</i> Совершенствование системы высшего образования в условиях либерализации рыночных отношений.....	95
<i>Урунова Ф.</i> Развитие банковского государственно-частного партнерства в Республике Узбекистан	98
<i>Пулатов Д.</i> Давлат харидларида хусусий секторнинг ҳамкорлиги.....	102
<i>Юлдашева Ф.</i> Некоторые вопросы социальной защиты государственных служащих.....	105
<i>Абдурахманов К.</i> Развитие рекрутмента как элемента инфраструктуры рынка труда.....	109
<i>Отахонов Ф.</i> Актуальные вопросы реформирования системы юридической службы в Узбекистане.....	113

Рахимова Д. Совершенствование системы непрерывного образования, подготовка высококвалифицированных кадров в соответствии с современными потребностями рынка труда.....119

ҲАРАКАТЛАР СТРАТЕГИЯСИ 2017-2021 й.

Стратегия действий 2017-2021 гг.

Ахмедов Т., Исакулов Ш. Методологические подходы по оценке результативности и эффективности деятельности органов государственного управления.....125

БОШҚАРУВ НАЗАРИЯСИ ВА МЕТОДОЛОГИЯСИ

Теория и методология управления

Таиров И. Кадрлар салоҳиятидан фойдаланишнинг самарали усули сифатида ротация институтларининг аҳамияти.....130

ФУҚАРОЛИК ЖАМИЯТИ ВА ИЖТИМОИЙ СОҶА МЕНЕЖМЕНТИ

Гражданское общество и менеджмент социальной сферы

Тагиева Г. Жамият бошқарувида ижтимоий ҳамжиҳатликнинг ўзига хослиги.....134

Яздонов У., Язданова С. Ўзбекистонда жамоатчилик фикрига эътибор янги босқичда 141

ДАВЛАТ БОШҚАРУВИНИНГ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТЛАРИ

Правовые аспекты государственного управления

Хаттабов Н. Юридик шахслар жавобгарлигига оид қарашларнинг қиёсий-ҳуқуқий таҳлили.....145

Ҳамроқулов Б. Ислом ҳуқуқида маънавий зиёни қоплаш.....152

МИНТАҚАЛАР МЕНЕЖМЕНТИ

Менеджмент регионов

Юлдашева Н. Анализ действующих методов межбюджетного бюджетного регулирования в Республике Узбекистан.....159

ДАВЛАТ БОШҚАРУВИ: ТАРИХ ВА ҲОЗИРГИ ЗАМОН

Государственное управление: история и современность

Қиличев А. Амир Темур давлатчилигининг мустақамланишида хавфсизлик хизматининг ўрни ва ўзига хос хусусиятлари.....165

АХБОРОТ ТЕХНОЛОГИЯЛАРИ ВА ЭЛЕКТРОН ҲУКУМАТ

Информационные технологии и электронное правительство

Худайбердиева А. Система "Электронного правительства" и повышение эффективности общественного управления.....174

НУҚТАИ НАЗАР

Точка зрения

Научное наследие, жизненный путь академика А.Агзамходжаева - достояние новейшей истории Узбекистана (из воспоминаний коллег и учеников).....178

Каюмова К. Difficulties Faced in Legal Document Translation.....182

ИҚТИСОДИЙ СОҶА МЕНЕЖМЕНТИ

Иқтисодий соҳа менежменти

Нигманов Э. Ўзбекистон Республикаси божхона хизмати бошқаруви тизимини модернизациялаш масалалари.....185

ДАВЛАТЧИЛИК АЛГОРИТМИ АЛГОРИТМ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ



Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси

Муҳтарам депутат ва сенаторлар!

Азиз ватандошлар!

Ҳурматли меҳмонлар!

Бугун биз барчамиз жонажон Ватанимизнинг сиёсий ҳаётидаги муҳим воқеада иштирок этмоқдамиз.

*Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан биринчи марта мамлакатимиз парламенти — Олий Мажлисга **Мурожаатнома** тақдим этилмоқда.*

Сизларга яхши маълумки, дунёдаги кўпчилик тараққий топган мамлакатларда давлат раҳбарининг миллий парламент аъзолари ҳузурида энг асосий ва долзарб сиёсий, ижтимоий-иқтисодий масалалар ва жамиятни демократик ривожлантириш бўйича Мурожаатнома билан чиқиш тажрибаси мавжуд.

Давлат бошқарувининг бундай демократик усули бугун Ўзбекистонда олиб борилаётган кенг қўламли ислохотлар, авваламбор, халқ билан мулоқот принципига ғоят уйғун ва ҳамоҳанг бўлиб, бизнинг иш фаолиятимиз самарадорлигини янада оширишга хизмат қилади, деб ўйлайман.

Бугунги нуфузли анжуманда Олий Мажлис Сенати ва Қонунчилик палатаси аъзолари билан бирга, видеоконференция алоқа тизими орқали туман, шаҳар ва вилоятлардаги маҳаллий Кенгашларга сайланган халқ ноиблари ҳамда барча бўғиндаги ижро ҳокимияти ва хўжалик бошқаруви органлари раҳбарлари, нодавлат ташкилотлар ва жамоатчилик вакиллари иштирок этмоқда.

Тараққиётимизнинг янги босқичи бўлган 2017 йилда амалга оширилган асосий ишлар якуни ва Ўзбекистон Республикасини 2018 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг устувор йўналишларига бағишланган Мурожаатномани эътиборингизга ҳавола этишга рухсат бергайсиз.

Аввало, йил давомида мамлакатимизни янада тараққий эттириш бўйича Ҳаракатлар стратегиясида кўзда тутилган мақсад ва вазифаларни бажариш учун давлатимиз ва жамиятимизнинг бор куч ва имкониятлари сафарбар этилганини таъкидлаш жоиз.

Бу борада "Халқ билан мулоқот ва инсон манфаатлари йили" Давлат дастурида белгиланган чора-тадбирларни амалга ошириш муҳим қадам бўлди, десак, айтиш ҳақиқат бўлади.

Мамлакатимизда олиб борилаётган кенг қўламли ислохотлар халқимиз томонидан қўллаб-қувватланмоқда. Бу ўзгаришларнинг дастлабки натижалари аҳолимиз ҳаёти ва кундалик турмушида ўзининг яққол ифодасини топмоқда, эл-юртимизнинг ижтимоий фаоллиги, эртанги кунга ишончи ўсиб бормоқда.

Биз мамлакат ҳаётига доир ҳар бир қарорни халқимиз билан маслаҳатлашиб, бевосита мулоқот асосида қабул қилмоқдамиз. **"Халқ давлат идораларига эмас, балки давлат идоралари халқимизга хизмат қилиши керак"** деган ғоя бу борада фаолиятимиз мезонига айланмоқда.

Давлат ходимлари, аввало, биринчи раҳбарлар фақат кабинетда ўтирмасдан, жойларга бориб, аҳолини безовта қилаётган энг долзарб муаммоларнинг амалий ечими билан шуғуланмоқда.

Шу маънода 2017 йил халқ билан яқиндан мулоқот қилиш, унинг дарду ташвишлари, ҳаётий муаммоларини самарали ҳал этиш бўйича янги тизим яратилган йил бўлди, деб айтишга тўла ҳақдимиз.

Бу тизимнинг асоси бўлган Ўзбекистон Республикаси Президентининг Халқ қабулхоналари ва Виртуал қабулхонаси **фуқароларнинг мурожаатлари билан ишлашнинг ўзига хос демократик институти сифатида амалда ўзини оқламоқда.**

Қисқа муддатда ана шу қабулхоналарга бир ярим миллиондан зиёд фуқаро мурожаат қилгани ва қанча-қанча одамнинг йиллар давомида ҳал этилмаган муаммолари ижобий ечилгани Ўзбекистонда халқ ҳокимияти номига эмас, амалда жорий этилаётганини кўрсатмоқда. Жойларда раҳбарларнинг йўл қўйилган хато ва камчиликларни тезлик билан бартараф этиш юзасидан шахсий жавобгарлиги кучайгани мазкур тизимнинг муҳим натижаси бўлди.

Айнан халқимиз манфаатларини ҳисобга олиб, ижтимоий адолатни таъминлаш бўйича энг муҳим институт бўлган суд-ҳуқуқ соҳасида, прокуратура ва ички ишлар органлари тизимида ҳам катта ўзгаришлар амалга оширилмоқда. Бу ҳақда Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 25 йиллигига бағишланган тантанали маросимда апрофлича сўз юритилгани учун, ўйлайманки, бугун бу мавзуда ортиқча тўхталиб ўтиришга зарурат йўқ.

Жорий йилда Ўзбекистон ёшлар иттифоқини ташкил этиш, Хотин-қизлар қўмитаси, "Маҳалла" ва "Нуроний" жамғармалари ишини янада фаоллаштириш бўйича аниқ чора-тадбирлар амалга оширилди.

Юртимизда яшаб келаётган, лекин фуқаролиги бўлмаган 1100 дан ортиқ шахсга Ўзбекистон фуқаролиги берилди. Ўйлайманки, бу инсон ҳуқуқ ва эркинликларини амалда таъминлашга қаратилган ишларимизнинг яна бир тасдиғидир.

2017 йилда **иқтисодийёт соҳасига** замон талабларига жавоб берадиган, янгича маъно-мазмундаги ва самарали ислохотларни амалга ошириш йўлида биринчи қадамларни қўйди.

Иқтисодийётимизни мутлақо янги асосда ташкил этиш ва янада эркинлаштириш, унинг ҳуқуқий асосларини такомиллаштириш, ишлаб чиқаришни модернизация ва диверсификация қилиш бўйича қатор қонунлар, фармон ва қарорлар, пухта ўйланган дастурлар қабул қилинди ва улар изчил амалга оширилмоқда.

Мамлакатимизда қисқа муддатда 161 та йирик саноат объекти ишга туширилди. Бу биз учун келгуси йилда қўшимча 1,5 триллион сўмлик маҳсулот ишлаб чиқариш имконини беради. Масалан, Тошкент иссиқлик электр станциясига буғ-газ қурилмаси барпо этилди. Бу эса қўшимча равишда 2,5 миллиард киловатт электр энергияси ишлаб чиқариш имконини беради. Шунингдек, Навоий иссиқлик электр станциясига иккинчи буғ-газ қурилмаси, Қизилқум бағридаги Авминзо-Амантой олтин конлари негизига гидрометаллургия заводи қуриш бўйича ишлар давом этмоқда.

Ҳозирги вақтда Олмалик кон-металлургия комбинати томонидан "Ёшлик - 1", "Ёшлик - 2" конларини ўзлаштиришга киришилди. Сардоба, Марказий Фарғона ва Тўпаланг сув омборларини қуриш бўйича ишлар жадал олиб борилмоқда. Бу йирик ишхоотлар ҳам, ҳеч шубҳасиз, мамлакатимиз иқтисодий ҳаётида муҳим воқеа бўлади.

Фарғона - Марғилон йўналишидаги темир йўл тармоғи айти пайтда электрлаштирилмоқда.

Яна бир йирик объект - Қандим газни қайта ишлаш комплекси ишга туширилиши ҳисобидан 2018 йилда қўшимча равишда 4 миллиард 100 миллион куб метр табиий газни қайта ишлаш, 67 минг тоннадан зиёд конденсат, 106 минг тоннадан ортиқ олтингургурт ишлаб чиқариш имкони яратилади.

Ўзбекистон иқтисодийётининг локомотивларидан бири бўлган Муборак газни қайта ишлаш заводига келгуси йили қўшимча равишда 6 миллиард куб метр табиий газни олтингургуртдан тозалайдиган блоклар тўлиқ фаолият бошлайди. Шулар қаторига "Ўзартротех-саноатхолдинг" акциядорлик жамиятида янги йилда 5 мингдан кўпроқ замонавий тракторлар, мингдан зиёд пахта териш машинаси ва 2 мингдан ортиқ прицеплар ишлаб чиқариш йўлга қўйилади.

Бундай мисолларни яна узоқ давом эттириш мумкин.

Энг муҳими, мамлакатимиз иқтисодий сиёсатида **нореал рақамлар ортидан қувиш, амалга ошмайдиган хомхаёлларни ҳақиқат сифатида тақдим этишдек номаъқул иш услуби танқидий қайта кўриб чиқилди. Амалий натижадорлик, инсон манфаати ва яна бир бор инсон манфаати ислохотларнинг бош мақсади этиб белгиланди.**

Айти шу асосда амалга оширилган чора-тадбирлар натижасига 2017 йилда барқарор иқтисодий ўсиш суръатлари 5,5 фоизни ташкил этди, экспорт ҳажми қарийб 15 фоизга кўпайди. Ташқи савдо айланмасининг ижобий сальдоси 854 миллион долларга етди.

Миллий валютаимизни эркин конвертация қилишга киришдик. Юридик ва жисмоний шахслар хорижий валютани тижорат банкларидан чекловсиз сотиб олиш ва эркин сотиш имконига эга бўлди. Чет эл валютасининг олди-сотди операциялари ҳажми либерализация даврига нисбатан 1,5 баробар ошиб, ўртача 1,3 миллиард долларни ташкил этди. Шу билан бирга, давлатимизнинг олтин-валюта захиралари йил давомида 1,1 миллиард долларга кўпайди.

Жорий йилда мамлакатимизда 12 та эркин иқтисодий ва 45 та саноат зонаси фаолияти йўлга қўйилди ва бу ташкилий чоралар ҳудудларни жадал ривожлантириш имконини бермоқда. Яқин вақт ичига яна 50 та янги саноат зонасини ташкил этиш бўйича амалий ишлар олиб борилмоқда.

Йил давомида биз учун ғоят муҳим бўлган **янги иш ўринларини ташкил этиш** масаласи доимий эътиборимиз марказига бўлди. 2017 йилда янги саноат корхоналарини қуриш,

хизмат кўрсатиш объектларини ишга тушириш, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш ҳисобидан 336 мингдан зиёд янги иш ўринлари ташкил этилди.

Ўз-ўзидан аёнки, биз аҳоли бандлигини таъминлашни ўз олдимизга устувор вазифа қилиб қўйган эканмиз, бу масалага нафақат сон, балки сифат жиҳатидан ҳам алоҳида аҳамият беришимиз зарур.

Ўзбекистонда олиб борилаётган давлат сиёсатининг ғоят муҳим йўналиши бўлган **ижтимоий соҳани** ислоҳ қилиш бўйича қабул қилинган дастурлар ижроси ҳам босқичма-босқич таъминланмоқда.

Маълумки, аҳолимизни, айниқса, бюджет соҳаси ходимларини, кам таъминланган оилаларни **уй-жой муаммоси** кўпдан буён қийнаб келарди. Бу оғир ижтимоий муаммога биз деярли эътибор бермай келганимиз ҳам бор гап.

Халқимизнинг талаб ва истакларини инобатга олиб, биз жорий йилда имтиёзли ипотека кредитлари асосида **арзон уй-жойлар қуриш** лойиҳасини амалга оширишга киришдик. Шаҳар ва қишлоқларимизда жами 3,5 миллион квадрат метрдан зиёд намунавий уйлар ва кўп қаватли уй-жойлар барпо этилди. Бу рақамни аввалги йилларга таққослайдиган бўлсак, 2007 йилга нисбатан 20 баробар, намунавий уй-жойлар қуриш дастури бошланган 2010 йилга нисбатан 3,5 баробар, 2014 йилга нисбатан эса 2 баробар кўп уй-жой қурилганини кўрамиз.

Шуни алоҳида таъкидлаш ўринлики, биз кейинги 25 йил давомида биринчи марта аҳоли учун арзон, барча қулайликларга эга бўлган кўпқаватли уй-жойлар қуришни бошладик. 2017 йилнинг ўзига 800 минг квадрат метрдан зиёд ана шундай уй-жойлар қуриб фойдаланишга топширилди. Биргина Тошкент шаҳрининг ўзига жорий йилда 420 минг квадрат метр кўпқаватли уй-жой фонди фойдаланишга топширилди. Бу ўтган йилга нисбатан қарийб 3 баробар кўпдир.

Одамларимизнинг ҳаётий эҳтиёж ва манфаатларини таъминлашда бу муҳим масаланинг нақадар ўтқир ва долзарб муаммо бўлиб турганини ҳисобга олиб, бу ишларнинг ҳажмини оширган ҳолда, биз янги йилда ҳам албатта давом эттирамиз. Чунки, халқимиз эртага эмас, узоқ келажакда эмас, айнан бугун ўз ҳаётида ижобий ўзгаришларни кўришни истайди. Бизнинг меҳнаткаш, оққўнғил, бағрикенг халқимиз бунга тўла ҳақлидир.

Оролбўйида экологик вазиятни яхшилаш юзасидан аниқ чоралар кўрилди. Молия вазирлиги ҳузурида Оролбўйи минтақасини ривожлантириш жамғармаси тузилди ва унга 200 миллиард сўмдан ортиқ маблағ йўналтирилди. Ана шу маблағлар ҳисобидан Қорақалпоғистон Республикаси ва Хоразм вилояти аҳолисининг сув таъминоти, турмуш шароити яхшиланмоқда. Шу билан бирга, мазкур ҳудудларда 3 минг километрдан ортиқ ички йўллар капитал таъмирланди ва реконструкция қилинди.

Жорий йилда янги **таълим муассасаларини** қуриш, мавжудларини таъмирлашга алоҳида эътибор қаратилди. 12 та умумтаълим мактаби янгитдан барпо этилди, 320 таси реконструкция қилинди, 152 та мактаб капитал таъмирланди. Шунингдек, 107 та мактабгача таълим муассасаси реконструкция қилинди ва қурилди, 195 та боғча капитал таъмирланди.

Фарзандларимиз тарбиясида энг асосий бўғин ҳисобланган мактабгача таълим тизимининг жамиятимиз ҳаётидаги катта ўрни ва аҳамиятини эътиборга олиб, Мактабгача таълим вазирлигини ташкил этдик. Биз ушбу соҳанинг моддий-техник базасини мустаҳкамлашимиз, жумладан, яқин 3-4 йилда барча ҳудудларда минглаб янги боғчалар қуришимиз, таълим-тарбия сифати ва даражасини янги босқичга кўтаришимиз лозим.

Кўплаб ота-оналар, ўқитувчи ва ўқувчилар ҳамда кенг жамоатчилик томонидан билдирилган таклифлар асосида юртимизда 11 йиллик таълим қайта тикланди.

Жойлардаги ўқитувчиларга бўлган эҳтиёжни қоплаш учун Тошкент вилоятида Чирчиқ давлат педагогика институти ташкил этилди. Бундан ташқари, 15 та олий таълим муассасасида ташкил этилган махсус сиртқи бўлимларда ўрта махсус маълумотга эга бўлган 5 мингдан ортиқ педагоглар учун олий таълим олиш имконияти яратилди.

Таълим тизимидаги инновация ва креатив ёндашувлар асосида Муҳаммад Хоразмий ва Мирзо Улуғбек номлари билан аталадиган, аниқ фанлар чуқур ўқитиладиган махсус мактаблар ташкил этилди.

Олий таълим тизимини янада такомиллаштириш борасида ҳам кўплаб ишлар амалга оширилмоқда. Жумладан, 2017-2021 йилларда олий таълим тизимини комплекс ривожлантириш дастури қабул қилинди.

Янги ташкил этилган институт ва филиаллар ҳисобидан юртимиздаги олий таълим муассасалари сони 81 тага, ҳудудлардаги филиаллар 15 тага, хорижий университетлар филиаллари 7 тага етди. Шулар қаторида Олмалиқ шаҳрида Москва пўлат ва қотишмалар институтининг, Тошкент шаҳрида эса АҚШнинг Вебстер университетининг филиалларини ташкил этиш бўйича келишувларга эришилганини таъкидлаш лозим. Олий таълим муассасаларида иқтисодиётнинг реал секторидagi талаб ва эҳтиёждан келиб чиқиб, сиртқи ва кечки бўлимлар очилди.

Ўзбекистон Фанлар академияси тизими такомиллаштирилди, моддий-техник базаси мустаҳкамланди, унинг таркибига бир қатор илмий-тадқиқот институтлари ва марказлар фаолияти тикланди. Кўп йиллик танаффусдан сўнг Фанлар академиясига сайлов ўтказилиб, ўзининг илмий ишлари билан мамлакатимиз ва халқаро миқёсда ном қозонган истеъдодли олимлар академик деган юксак шарафга сазовор бўлдилар. Энди барчамиз Фанлар академиясидан янги илмий ишланмалар, истиқболли тадқиқотлар яратиш бўйича амалий натижалар кутиб қоламиз.

Буларнинг барчасидан биз ягона бир мақсадни кўзда тутмоқдамиз. Яъни Ўзбекистон илм-фан, интеллектуал салоҳият соҳасида, замонавий кадрлар, юксак технологиялар борасида дунё миқёсида рақобатбардош бўлиши шарт.

Азиз дўстлар!

Жорий йилда маданий-гуманитар соҳаларни ривожлантириш бўйича қилинган ишлар ҳақида гапирганда, аввало, **маданият, адабиёт ва санъат, оммавий ахборот воситалари соҳасига** тааллуқли 12 та муҳим ҳужжат қабул қилинганини қайд этиш лозим.

Юртимиздаги ижодий уюшмаларнинг ижтимоий ҳаётимиздаги ўрни ва нуфузини ошириш, моддий-техник базасини мустаҳкамлаш мақсадига Ўзбекистон ижодкорларини қўллаб-қувватлаш "Илҳом" жамоат фонди, шунингдек, маданият ва санъат муассасалари ҳамда йирик компания ва банклар ҳамкорлигида "Дўстлар клублари" ташкил этилди.

Яна бир муҳим янгилик - Тошкент шаҳридаги Миллий боғ ҳудудига муҳташам Адиблар хиёбони, Ёзувчилар уюшмасининг янги биноси, Қорақалпоғистонда ва бир қатор вилоятларимизда улуғ адибларимизнинг номлари билан аталган ижод мактаблари барпо этилди. Шунингдек, Қўқон шаҳри, Хоразм ва Жиззах вилоят драма театрлари қайта реконструкция қилинди, Ўзбекистон давлат санъат ва маданият институтининг Фарғона минтақавий филиали ташкил этилди.

Маънавий ҳаётимизда муҳим воқеа бўлган ана шундай лойиҳалар ҳақида гапирганда, Ўзбекистондаги Ислом цивилизацияси маркази, Имом Бухорий ва Имом Термизий номларидаги халқаро илмий тадқиқот марказлари, Ислом академияси каби илмий-маърифий муассасалар фаолиятини йўлга қўйиш ишлари бошланганини алоҳида қайд этиш зарур. Шулар қаторида буюк алломаларимизнинг ёдгорлик мажмуалари қошида ҳадисшунос-

лик, ислом ҳуқуқшунослиги, тасаввуф, калом ва ақида илми каби диний-маърифий йўналишларни ўрганиш бўйича махсус мактаблар ташкил этилди. Албатта, бизнинг бу ишларимиз чуқур илмий ва амалий асосларга эга.

Маълумки, қадимий маданият ва цивилизациялар чорраҳаси бўлган юртимиз заминидан ўрта асрларда минглаб олиму уламолар, буюк мутафаккир ва шоирлар, азий-авлиёлар етишиб чиққан. Уларнинг аниқ фанлар ва диний илмлар соҳасида қолдирган бебаҳо мероси бутун инсониятнинг маънавий мулки ҳисобланади.

Ҳозирги кунда Ўзбекистонимизнинг китоб фондларида 100 мингдан зиёд қўлёзма асарлар сақланмоқда. Афсуски, бу ногир китоблар ҳали тўлиқ ўрганилмаган, улар олимлар ва ўз ўқувчиларини кутиб турибди. Ушбу ноёб асарларда бугунги давр ўртага қўяётган жуда кўп долзарб муаммоларга жавоб топиш мумкин. Хусусан, ислом динининг асл инсонпарварлик моҳиятини чуқур очиб берадиган, барча одамларни эзгулик, меҳр-оқибат ва ҳамжиҳатлик йўлида бирлашишга даъват этадиган теран маъноли фикр ва ғоялар бугун ҳам ўз қиммати ва аҳамиятини йўқотган эмас. Лекин биз ана шундай ноёб мерос ворислари, шундай бойлик эгалари бўлатуриб, уларни ҳар томонлама ўқиш-ўрганиш, ҳалқимиз, аввало, униб-ўсиб келаётган ёшларимизга, жаҳон ҳамжамиятига етказиш бўйича етарли иш қилмаганимизни ҳам очиқ тан олиш керак.

Биз диний жаҳолатга, зарарли оқимларга қарши маърифат билан курашиш кераклиги ҳақида кўп гапирамиз. Бу тўғри, албатта. Лекин маърифат, маърифий билимлар қаерда - аввало ота-боболаримиз бизга қолдириб кетган мана шундай мўътабар китобларда эмасми?

Бизнинг ушбу йўналишдаги барча амалий ҳаракатларимиз айнан мана шундай эзгу мақсадга қаратилган бўлиб, нафақат мамлакатимиз ва мусулмон дунёсида, балки жаҳон миқёсида ҳам катта қизиқиш ва эътибор уйғотмоқда. Ана шундай бебаҳо бойликка, минглаб билимдон уламолар, фаол зиёлиларга эга бўлган, бу соҳада катта ташаббуслар билан чиқаётган халқ ва давлат сифатида юртимиздан қандайдир ақидапараст, диний оқимларга берилган кимсаларнинг чиқиши албатта бизга ярашмайди.

Ҳурматли мажлис иштирокчилари!

2017 йил **жисмоний тарбия ва спорт соҳаси** бўйича ҳам катта ишлар қилинди. Юртимиз ёшларининг спорт соҳасидаги ютуқлари барчамизни қувонтирмоқда. Жаҳон ва қитъа миқёсида янги-янги чемпионлар, шахмат бўйича халқаро гроссмейстерлар етишиб чиқмоқда.

Яқунига етиб бораётган йилда ўзбекистонлик спортчилар бокс, дзюдо, таэквандо, оғир атлетика, эркин кураш, самбо бўйича ўтказилган турли халқаро мусобақаларда салмоқли ютуқларга эришдилар. 2017 йил, айниқса, ўзбек миллий кураши тарихида ёрқин саҳифа бўлди. Сентябрь ойида Туркменистонда бўлиб ўтган Осиё олимпия кенгаши Бош ассамблеяси йиғилишида ушбу миллий спорт турини Осиё ўйинлари дастурига киритиш ҳақида қарор қабул қилинди. Яъни 2018 йил Индонезияда бўлиб ўтадиган 18-Осиё ўйинларида қитъамиз спортчилари ўзбек миллий кураши бўйича ҳам ўзаро беллашдилар. Энди жаҳон спорт майдонларида **"ҳалол", "ғирром", "чала", "ёнбош"** деган сўзлар жаранглаб, ўзбек номини, Ўзбекистон номини дунёга тараннум этади.

Айни вақтда биз Ўзбекистон Миллий Олимпия қўмитасининг фаолиятини такомиллаштириш устида иш олиб бормоқдамиз. Бўлғуси халқаро олимпиада ўйинлари ва бошқа нуфузли мусобақаларга тайёргарлик ишлари энди бутунлай янгича асосда йўлга қўйилади.

Бугун, мана шу юксак минбардан туриб, барча спортчи ёшларимизга, уларнинг устоз ва мураббийларига миллий спортимизни ривожлантириш йўлидаги хизматлари учун катта миннатдорчилик билдириб, янги зафарлар тилашга руҳсат бергайсиз.

Муҳтарам юртдошлар!

Ўтган давр мобайнида **ташқи сиёсат соҳасида** хорижий давлатлар, биринчи навбатда, қўшни мамлакатлар билан дўстона ва ўзаро манфаатли муносабатларни ривожлантириш борасида сезиларли натижаларга эришдик.

2017 йилда 21 та олий даражадаги ташрифлар амалга оширилди, 60 дан ортиқ давлат ва халқаро ташкилотлар раҳбарлари ва вакиллари билан учрашувлар ўтказилди. Натижада 400 дан ортиқ битим ва келишувларга эришилди, қарийб 60 миллиард АҚШ доллари ҳажмидаги савдо ва сармоявий шартномалар имзоланди. Қабул қилинган ҳужжат ва келишувларни ўз вақтида тўлиқ бажариш мақсадига 40 та "йўл харитаси" ишлаб чиқилди ва хорижий ҳамкорларимиз билан биргаликда амалга оширилмоқда.

"Ўзбекистоннинг ташқи сиёсатида Марказий Осиё — бош устувор йўналиш" тамойилини амалда татбиқ этишга киришдик. Натижада минтақамизда мутлақо янги сиёсий муҳит яратилди, ўзаро ишонч ва яхши қўшничилик асосидаги алоқалар мустаҳкамланмоқда.

Туркменистон ва Қирғизистон билан стратегик ҳамкорлик ўрнатилди. Қозоғистон билан стратегик ҳамкорлигимизни янада чуқурлаштириш борасида бир қатор муҳим ҳужжатлар имзоланди, 2 миллиард доллар миқдорида иқтисодий битимлар тузилди. Тожикистон билан ҳамкорлигимиз ҳар томонлама мустаҳкамланмоқда. Тошкент ва Душанбе шаҳарлари ўртасида авиақатнов йўлга қўйилди.

Қирғизистон билан давлат чегаралари тўғрисидаги битимнинг имзоланиши Марказий Осиёда хавфсизлик ва барқарорликни таъминлашга қаратилган катта қадам бўлди. Қўшни Афғонистон Ислом Республикаси билан ўзаро манфаатли ҳамкорлик йўлида муҳим келишувларга эришилди, янги иқтисодий лойиҳалар бўйича амалий ишлар бошланди. Шунингдек, Россия, Хитой, Жанубий Корея, Туркия, АҚШ ва Европа Иттифоқи давлатлари, мусулмон мамлакатлари билан ҳам самарали битим ва келишувларга эришилди.

Ўзбекистон Бирлашган Миллатлар Ташкилоти, Ислом ҳамкорлик ташкилоти, Шанхай ҳамкорлик ташкилоти, Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги каби халқаро тузилмалар билан алоқаларни янги босқичда давом эттирмоқда. Европа тикланиш ва тараққиёт банки билан ҳамкорлигимиз тикланди, Европа инвестиция банки билан шериклик алоқалари ўрнатилди. Жаҳон банки, Халқаро валюта жамғармаси, Осиё тараққиёт банки, Ислом тараққиёт банки, Осиё инфратузилма инвестициялар банки билан ўзаро ҳамкорлик самарали тус олмоқда.

Мамлакатимиздаги ижобий ўзгаришлар дунё ҳамжамиятида Ўзбекистонга бўлган қизиқишни ошириб, унинг халқаро майдондаги нуфузини янада мустаҳкамлашга хизмат қилмоқда.

Албатта, йил давомида амалга оширган ишларимиз тўғрисида яна кўп гапириш мумкин. Лекин буларнинг барчаси биз танлаган узоқ ва машаққатли, айни пайтда ягона тўғри йўлдаги дастлабки қадамлар, десам, айни ҳақиқатни айтган бўламан.

Фурсатдан фойдаланиб, "Халқ билан мулоқот ва инсон манфаатлари йили" Давлат дастурини амалга оширишда муносиб иштирок этган давлат ва нодавлат ташкилотлар, хўжалик бирлашмалари ва компанияларга, бу эзгу ишга ҳисса қўшган барча инсонларга самимий миннатдорчилик билдираман.

Муҳтарам мажлис иштирокчилари!

Мамлакатимизда шаклланган ижобий анъанага мувофиқ, энди сизлар билан бирга кириб келаётган янги - 2018 йилга қандай ном бериш ҳақида келишиб олишимиз керак. Биз бу масала бўйича кўп ўйладик. Йил давомида фуқароларимиздан Президентнинг Халқ қабулхоналари ва Виртуал қабулхонасига, давлат идораларига келган кўплаб муро-

жаат ва хатлар, жойларда бўлиб ўтган учрашувларда билдирилган фикр-мулоҳазаларни ҳам ҳисобга олдиқ, жамоатчилик фикрини ўргандиқ.

Билдирилган таклиф ва тавсияларнинг барчасини инобатга олиб, мен янги - 2018 йилга юртимизда **Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили** деб ном беришни таклиф этаман.

Шу ўринда фаол тадбиркорлик деган тушунчага қисқача тўхталиб ўтиш зарур. Фаол тадбиркорлик бизнес фаолиятини инновацион, яъни замонавий ёндашувлар, илғор технология ва бошқарув усуллари асосида ташкил этадиган иқтисодий йўналишдир.

Фаол тадбиркор деганда, биз рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқаришга қодир, энг муҳими, янги иш ўринлари яратиб, нафақат ўзини ва оиласини боқадиган, балки бутун жамиятга наф келтирадиган ишбилармон инсонларни тушунамиз. Бундай тадбиркорлар сафини кенгайтириш, жумладан, юқори технологиялар, илм-фаннинг энг сўнгги ютуқларига асосланган техника ва асбоб-ускуналарни мамлакатимизга олиб келиш ва жорий этиш учун уларга муносиб шароитлар яратиш бизнинг биринчи галдаги вазифамиз бўлиши шарт. Керак бўлса, хориждаги етакчи компания ва ташкилотларда тажриба орттириши, ўзаро манфаатли ҳамкорлик қилиши учун уларга ҳар томонлама имконият туғдириб беришимиз лозим.

Бугун биз давлат ва жамият ҳаётининг барча соҳаларини тубдан янгилашга қаратилган **инновацион ривожланиш йўлига ўтмоқдамиз**. Бу бежиз эмас, албатта. Чунки замон шиддат билан ривожланиб бораётган ҳозирги даврда ким ютади? Янги фикр, янги ғояга, инновацияга таянган давлат ютади.

Инновация — бу келажак дегани. Биз буюк келажагимизни барпо этишни бугундан бошлайдиган бўлсак, уни айнан инновацион ғоялар, инновацион ёндашув асосида бошлашимиз керак. Шунинг учун биз Инновацион ривожланиш вазирлигини ташкил этдик ва унинг олдига аниқ вазифаларни қўйдик. Бу вазирлик нафақат иқтисодиёт соҳасида, балки бутун жамият ҳаётида энг муҳим лойиҳаларни амалга оширишда ўзига хос локомотив ролини бажаради, деб ишонамиз.

Келгуси йилда илмий тадқиқот ва инновацион фаолиятни ривожлантириш, бунинг учун зарур молиявий ресурсларни сафарбар этиш, ушбу жараёнда иқтидорли ёшлар иштирокини, ижодий ғоя ва ишланмаларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш вазифаси эътиборимиз марказида бўлади.

I. Давлат ва жамият қурилиши тизимини такомиллаштиришнинг устувор йўналишлари

Ҳурматли халқ ноиблари!

Бугунги кунда жамият ҳаётидаги мавжуд муаммоларни самарали ечиш, кенг қўламли ислохотларни изчил давом эттириш зарурати давлат бошқаруви соҳасида мутлақо янги тизим яратишни тақозо этмоқда. Ўйлайманки, бунинг учун **"Давлат хизмати тўғрисида"ги қонунни ишлаб чиқиш ва қабул қилиш вақти келди**.

Бу борада бошқа муҳим масалалар қаторида давлат хизматчилари меҳнатига ҳақ тўлаш ва уларнинг муносиб ижтимоий таъминот тизимини яратиш, айни вақтда мансабдор шахслар жавобгарлигини оширишни ҳам кўзда тутиш мақсадга мувофиқдир.

Биз бошқарув соҳасида **биринчи навбатда** ижро ҳокимияти органлари фаолиятини такомиллаштириш, кадрлар, моддий ресурслардан оқилона фойдаланиш бўйича аниқ мезон ва тартибларни жорий этишимиз зарур.

Иккинчидан, ижро ҳокимияти органлари зиммасидаги вазифаларни амалга ошириш тартибини, уларнинг масъулият доирасини аниқ белгилаш лозим.

Учинчидан, иқтисодиёт тармоқларига маъмурий таъсирларни қисқартириш ва бозор механизмларидан кенг фойдаланиш керак. Яъни давлат иштирокидаги бизнес ту-

зилмаларини ташкил этишни чеклаш, бу борада бозорга хос механизмларни ишлаб чиқиш, давлатнинг айрим функцияларини хусусий секторга ўтказиш даркор.

Тўртинчидан, ҳокимиятнинг вакиллик органлари ва ижро ҳокимияти идоралари ўртасида яқин ҳамкорликни таъминлайдиган усул ва услубларни такомиллаштириб, ўта марказлашган бошқарувдан босқичма-босқич воз кечиш лозим.

Давлат хизматларини бевосита қўйи бўғинларда кўрсатиш, маҳаллий ҳокимият идоралари учун молиявий ва бошқа имкониятларни кенгайтириш зарур. Бу борада мавжуд тартиб-таомилларни оптималлаштириш ва соддалаштириш, бошқарувнинг инновацион шакллари жорий этиш лозим.

Бешинчидан, давлат хизмати институтини ислоҳ қилиш, коррупцияга қарши таъсирчан кураш механизмларини жорий этиш керак.

Бугун ҳаётнинг ўзи биздан профессионал, тезкор ва самарали давлат хизмати тизimini шакллантириш, янгича фикрлайдиган, ташаббускор, эл-юртга садоқатли кадрларга кенг йўл очиш бўйича самарали тизим ишлаб чиқишни талаб этмоқда.

Юқорида зикр этилган вазифаларни бажариш учун **Ўзбекистон Республикасида Маъмурий ислохотлар концепциясини** оғишмай амалга оширишимиз даркор.

Маълумки, мамлакатимизда коррупцияга қарши самарали кураш олиб бориш мақсадига ушбу йўналишда алоҳида қонун қабул қилинди. Шу асосда аниқ мақсадларга қаратилган чора-тадбирларни ўз ичига олган давлат дастури изчиллик билан амалга оширилмоқда. Ана шундай ишларимиз натижасида шу йилнинг 9 ойида коррупция билан боғлиқ жиноятлар ўтган йилга нисбатан 33 фоизга камайди. Биз бундай натижаларни коррупцияга қарши кураш борасидаги узоқ ва давомли фаолиятимизнинг дастлабки самараси, деб қабул қилишимиз, бу йўлда янада қатъий иш олиб боришимиз шарт.

Қадрли дўстлар!

Ислохотларимиз самарасини оширишда **парламент, депутат ва сенаторларнинг ўрни ва ролига** алоҳида тўхталишни жоиз, деб ҳисоблайман.

Шу йил 12 июлда Олий Мажлис аъзолари билан бўлиб ўтган учрашувда **парламентимиз ҳақиқий демократия мактабига, ислохотларнинг ташаббускори ва асосий ижросисига айланиши зарурлигини** алоҳида таъкидлаб, амалий чора-тадбирлар дастурини тасдиқлаган эдик. Лекин бу дастур ижросидан халқимиз қандай наф кўрди, қайси депутат ёки сенатор одамларимизнинг оғирини енгил қилишга, соғлиқни сақлаш, экология, коммунал хўжалик, таълим ёки бошқа соҳаларда уларни қийнаётган муаммоларни ҳал қилишга қандай ҳисса қўшди?

Бу борадаги аниқ мисолларни халқимиз ҳаётда ҳам, матбуот ва телевидениеда ҳам кўраётгани йўқ. Бу - ҳақиқат.

Афсуски, депутатлар, сенаторларимиз уйғониши керак, бу - ҳаёт талаби, деган гаплар гаплигича қолиб кетди. Яна бир бор айтаман, кутилган амалий натижа йўқ.

Йил давомида билдирилган 136 та қонунчилик ташаббусидан бор-йўғи 27 таси депутатларга тегишли бўлиб, улар ҳам асосан амалдаги қонунларга Президентнинг фармон ва қарорларидан келиб чиқадиган ўзгартиш ва қўшимчалардир. Шунинг ўзи парламентимиз фаолияти самараси етарли эмаслигини кўрсатмайдими?

Нима, ислохотларни амалга ошириш учун фақат Президент фармон ва қарорлар қабул қилиши керакми?

Қачон парламент, майли, қўп эмас, ҳеч бўлмаса битта соҳани тўбдан яхшилашга қаратилган қарор ёки қонун ишлаб чиқади? Қачон бўлади бу иш?

Эл-юртимиз сизлардан, муҳтарам халқ ноибларидан бу борада жавоб кутмоқда. Депутат ёки сенатор бўлиб сайландик, энди ўзимиз хоҳлаганча юрамиз, деган гаплар ўтмишда қолиб кетди. Яна бир бор айтаман, уйғониш керак.

Афсуски, парламентимиз фаолияти кўп ҳолларда шунчаки расмий йиғилишлардан иборат бўлиб қолмоқда.

Нима учун аниқланган муаммолар ёки сайловчилар кўтарётган масалалар тегишли қонунлар қабул қилиш йўли билан ёки ижро ҳоқимияти олдида масалани қатъий қўйиш билан ҳал этилмаяпти? Самарасиз назорат, қуруқ мажлисларнинг, айтинглари, кимга кераги бор?

Парламентимиз соғлиқни сақлаш тизими, жиноятчилик ва ҳуқуқбузарликларнинг бар-вақт олдини олиш ҳамда маҳаллий Кенгашларда ишчанлик, ўз-ўзини танқид руҳини яратишга бош-қош бўлиши зарурлиги тақлиф қилинган эди.

Бироқ бу соҳаларда парламент ва депутатларнинг ўрни етарлича сезилмаяпти.

Бугунги кунда биронта ҳам ҳудудда соғлиқни сақлаш тизими аҳоли учун муносиб хизмат қиладиган даражада ташкил этилган, деб айтолмаймиз.

Қонунчилик палатаси (Н.Исмоилов) ўз иш фаолиятида асосий эътиборни тизимдаги ана шу муҳим муаммоларни, айниқса, жойларда ҳал этишга қаратса, мақсадга мувофиқ бўлар эди. Керак бўлса, Қонунчилик палатасида соғлиқни сақлаш масалалари бўйича алоҳида қўмита ташкил этиб, унинг аъзолари асосан ҳудудларда фаолият кўрсатса, нур устига нур бўларди.

Ҳисоботларга эътибор берсак, маҳаллий Кенгашлар фаолиятида гўёки ижобий ўзгаришлар юз бераётгандек туюлади, лекин улар фақат рақамларда акс этмоқда, холос. Бизга рақамлар эмас, аниқ натижа керак.

Қачонки, ҳудудлардаги вазият ижобий томонга ўзгарса, бюджет ижроси тўлиқ таъминланса, жиноятчилик камайса, янги иш ўринлари яратилса, энг муҳими, ҳалқимизнинг турмуш даражаси яхшиланса, маҳаллий Кенгашлар фаолиятига ижобий баҳо берса бўлади.

Афсуски, биронта туманда ҳалқ депутатлари Кенгашининг фаолияти намунали асосда ташкил этилгани йўқ.

Сенат раҳбарияти (Н.Йўлдошев) юқори палатанинг бу йўналишдаги ишини танқидий кўриб чиқиши, аҳолининг фикр ва мулоҳазаларини эътиборга олган ҳолда, вакиллик органлари фаолиятини тубдан ўзгартириш бўйича зарур чораларни кўриши мақсадга мувофиқдир. Шунингдек, ҳудудларда ҳуқуқбузарликлар профилактикаси ва жиноятчиликка қарши курашиш самарадорлигини ошириш борасидаги ишларни ҳам сусайтирмаслик лозим.

Парламентимизнинг энг муҳим фаолияти - қонун ижодкорлигини ҳам камчилик ва нуқсонлардан холи, деб бўлмайди. Очиқ тан олиш керак, аксарият ҳолларда бирон-бир масалани аниқ ҳал этмайдиган, бир-бирига тўғри келмайдиган қонун ва қонуности ҳужжатларини қабул қилиш амалда кўплаб муаммолар туғдирмоқда.

Ўзингиз айтинг, самарасиз ишчи гуруҳлар ташкил этиш, ҳуқуқни қўллаш амалиётига таъсир кўрсатмайдиган, ижро механизмларига эга бўлмаган, таъбир жоиз бўлса, "ўлик" қонунлар кимга керак? Ана шундай салбий ҳолатларни бартараф этиш мақсадида **Қонунчилик ва норматив ҳужжатлар ижодкорлигини такомиллаштиришга доир концепция** ишлаб чиқиб, амалга оширишимиз лозим.

Бундан буён турли дастурлар ижроси доирасида қонун қабул қилиш амалиётини қайта кўриб чиқамиз.

Барчамиз бир ҳақиқатни унутмаслигимиз керак: **қонуннинг бирдан-бир манбаи ва муаллифи том маънода ҳалқ бўлиши шарт.**

Ҳар бир қонун лойиҳаси юзасидан фикр ва тақлифларни қўйидан - фуқаролардан, жойлардаги ҳалқ депутатлари Кенгашларидан олиш тартибини кенг жорий этиш зарур. Қонунларни қабул қилиш жараёнида уларни аҳоли ўртасида ҳар томонлама муҳокама қилиш тизимидан самарали фойдаланишимиз керак.

Олий Мажлис раҳбарияти қонунлар муҳокамасига кенг ҳалқ оммасини жалб қилиш,

бунинг учун замонавий ахборот-коммуникация технологияларини жорий этиш, жумладан, Интернет тармоғида махсус "майдон"лар яратиши зарур. Шу муносабат билан мамлакатимиз фуқаролари давлат ва жамият ҳаётига дахлдор муҳим масалалар бўйича ўз фикрларини билдиришлари учун Интернет тармоғида **"Менинг фикрим"** деб номланган махсус веб-саҳифа ташкил этиш мақсадга мувофиқ. Хусусан, демократиянинг илғор механизми сифатида **жамоа бўлиб электрон мурожаат киритиш тартибини** татбиқ қилиш зарур. Яъни бир гуруҳ фуқаролар томонидан илгари сурилган ташаббусларни Олий Мажлис ёки халқ депутатлари Кенгашлари кўриб чиқиши мажбурий экани қонунда белгилаб қўйилиши лозим.

Биз яқинда Олий Мажлис ҳузурида Қонунчилик муаммолари ва парламент тадқиқотлари институтини ташкил этдик. Ушбу институт Олий Мажлисга келаётган турли тақлифларни чуқур таҳлил қиладиган, таъбир жоиз бўлса, элакдан ўтказадиган илмий марказ бўлиши лозим.

Яна бир муҳим масала — барча соҳаларда вазиятни ҳар томонлама ўрганиш ва мавжуд муаммоларни ҳал этиш учун таъсирчан чоралар ишлаб чиқишда Олий Мажлис палаталари ва сиёсий партиялар ролини янада кучайтириш керак. Бу жараёнда ҳам рақамлар кетидан қувиш амалиётидан воз кечиш лозим. Қоғозда юзлаб масалаларни ҳал қилгандан кўра, амалда бир нечта муаммони ҳал қилиб берсангиз, одамлар сизлардан рози бўлади.

Энг муҳими, ҳаётдаги ўзгаришларни халқимиз билиши, давлат ҳокимияти тизимида ҳақиқатда ҳам ўз вакили борлигини сезиши керак. Бўлмаса, барча ишларимиз, тадбирларимиз зое кетади.

Партиялараро рақобатни таъминлаш, барча сиёсий субъектлар учун тенг шароитлар яратиш парламент ролини кучайтиришнинг муҳим шарти ҳисобланади.

Маълумки, 2008 йилда ташкил этилган Ўзбекистон Экологик ҳаракати ўтган даврда чинакам сиёсий кучга айланди. Аммо тан олиш керак, Ҳаракат вакиллари парламент қўйи палатасига квота асосида киритилиши унинг фаол ва ташаббускор бўлиб ишлашини муайян даражада сусайтирмоқда. Барча сиёсий кучлар учун тенг шароит яратиш ва парламент қўйи палатасидан **Экологик ҳаракат вакиллари учун махсус ўрин ажратишдан воз кечиш** вақти келди, деб ўйлайман. Бу ўзгариш сиёсий майдонда соғлом рақобатни кучайтиради ва Экологик ҳаракатнинг алоҳида сиёсий куч сифатида мустақамланишига хизмат қиладиган.

Шу ўринда сиёсий ҳаётимизда муҳим аҳамиятга эга бўлган сайлов қонунчилиги ҳақида ҳам тўхталиб ўтмоқчиман. Бу борада қабул қилинган 6 та қонун ва бир қатор қонун-ости ҳужжатлари, афсуски, ҳалигача яхлит бир ҳужжат шаклига келтирилмаган. Шу сабабли халқаро норма ва стандартларга жавоб берадиган **ягона Сайлов кодексини** ишлаб чиқиш ва қабул қилиш лозим. Шунингдек, 2019 йилда ҳокимиятнинг вакиллик органларига бўлиб ўтадиган сайловларга тайёргарлик кўриш бўйича тадбирлар дастурини ишлаб чиқишга ҳозирдан киришиш керак. Дастурда мазкур сиёсий жараён янада ошкоралик руҳида ўтишини таъминлайдиган янги, илғор амалиётни жорий этишга алоҳида эътибор қаратиш зарур.

Ҳурматли дўстлар!

Олдимизда турган навбатдаги муҳим масала — давлат хизматлари сифатини тубдан яхшилаш, уларнинг кўламини кенгайтириш орқали аҳоли учун қулай муҳит яратилишдан иборат. Шунинг учун барча давлат идоралари томонидан кўрсатиладиган хизматларни мувофиқлаштириб ва назорат қилиб борадиган янги тузилма - Аглия вазирлиги ҳузурида Давлат хизматлари агентлигини ташкил этдик. Эндиликда ушбу Агентликнинг Халқ қабулхоналари қошида фаолият олиб борадиган Давлат хизматлари марказ-

лари нафақат тадбиркорларга, балки бутун халқимизга тезкор ва сифатли хизмат кўрсатадиган идора бўлади.

Давлат органлари фаолиятини режалаштириш, самарадорлигини ошириш ҳамон долзарб масала бўлиб турибди.

Бугун бирорта идоранинг ўтган даврдаги фаолиятини холисона баҳолаш имконини берадиган аниқ мезон йўқ. Масалан, ҳозирги кунгача мен Иқтисодиёт вазирлиги ёки бошқа бирон вазирлик фаолиятига қайси мезонлар бўйича баҳо берилишини билмайман. Шунинг учун вазирлик ва идоралар, барча даражадаги ҳокимликлар прогноз кўрсаткичларни белгилашда ўз фаолиятига кутилаётган натижаларнинг аниқ миқдор ва сифат кўрсаткичларини белгилаб олиши лозим.

Давлат органлари тузилмаси ва вазифаларини қайта кўриб чиқиш талаб этилмоқда. Энг муҳими, бу борада хатога йўл қўймаслик, чуқур ўйлаб қарор қабул қилиш учун Маъмурий ислохотлар концепциясини амалга ошириш бўйича комиссиядан албатта ижобий ҳулоса олиниши лозим.

Мамлакатимизда қабул қилинаётган чора-тадбирларни самарали амалга оширишда **ижро ҳокимияти органларининг уйғун фаолият олиб бориши** фоят муҳим аҳамиятга эга.

Афсуски, бугунги кунда фаолият йўналишидаги жавобгарлик даражаси, ваколат механизми аниқ чегаралаб, белгилаб қўйилмагани ишимизга халақит бермоқда.

Шу муносабат билан давлат бошқарувида очиқликка асосланган, самарали қарорлар қабул қилиш тизимини татбиқ этиш лозим.

Давлат бошқарув органлари ва Вазирлар Маҳкамаси ўртасида ўзаро ҳамкорликда иш олиб бориш бўйича принцип ва механизмларни қайта кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир.

Ҳар бир вазирлик ўзига ишониб топширилган соҳада давлат сиёсатини амалга оширишни таъминлаши ва якуний натижа учун тўлиқ жавобгар бўлиши шарт.

Вазирликлар билан тенг мақомда фаолият олиб бораётган, ҳукумат ва парламент билан бевосита ҳамкорлик қилаётган агентликлар, қўмита, инспекция ва марказларни тегишли вазирликларга бўйсундириш талаб этилади. Шунинг назарда тутилган ҳолда, Ҳукуматнинг вазифа ва тузилмасини танқидий қайта кўриб чиқиш ва оптималлаштириш лозим. Бундай ўзгаришлар давлат ва хўжалик иши соҳасида деярли бир хил вазифаларни бажараётган юздан ортиқ бошқарув органлари сонини тубдан қисқартириш имконини беради.

Биз учун энг оғир муаммолардан бири – давлатнинг функция ва ваколатлари ҳаддан ташқари марказлашиб кетганидир. Масалан, ҳозирги вақтда 64 та лицензия тури мавжуд бўлса, шундан 21 таси Вазирлар Маҳкамаси ва 40 таси марказий идоралар томонидан берилади. Бу лицензияларнинг учтаси вилоят ҳокимликлари ва фақатгина биттаси туман ҳокимликлари ваколатига тегишлидир. Бундай ҳолатни рухсат бериш билан боғлиқ ҳужжатларни расмийлаштириш соҳасида ҳам кузатиш мумкин.

Рухсат беришга оид 220 та ҳужжатдан фақатгина 11 тасини туман ёки шаҳарларда олиш мумкин. Қолган 209 таси учун республика ва вилоят органларига мурожаат қилишга тўғри келади. Ўзингиз айтинг, буни тўғри деб бўладими? Масалан, Шовот туманида хусусий боғча очишга лицензия олиш учун тадбиркор минг километр масофани босиб, Тошкентга келиб-кечишга, 3-4 ойлаб кутишга мажбур бўлмоқда.

Кадрларни танлаш, жой-жойига қўйиш, кредит ва молия воситаларини ажратиш, маҳаллий даражада кўпгина муҳим қарорларни тасдиқлаш борасида ҳам шундай ҳолатлар кузатишмоқда.

Маҳаллий ҳокимлик органлари оддий масалаларни ҳал этишда ҳам ваколатга эга бўлмаса, буни қандай тушуниш мумкин?

Буларнинг барчаси маҳаллий тузилмаларга ҳудудлардаги долзарб ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал этиш бўйича мустақил иш олиб боришда салбий таъсир кўрсатмоқда.

Давлат бошқарувини ҳаддан ташқари марказлаштиришдан воз кечиш зарур. Бунинг учун кўпгина ваколатларни марказий давлат органларидан ҳудудий органларга ўтказиш керак. Шунинг учун жойларда – туман, шаҳар ва вилоят ҳокимликларида инвестицияларни фаол жалб этиш бўйича ҳоким ўринбосарлари лавозими жорий этилди.

Шу билан бирга, ҳудудий бошқарув органларининг бюджет маблағларини шакллантириш, қўшимча захираларни яратиш бўйича солиқ, молия ва иқтисодиёт соҳалари органларининг масъулиятини ошириш юзасидан қарор қабул қилинди.

Бюджет тизимини ислоҳ қилиш соҳасида маҳаллий ҳокимият органлари ваколатлари янада кенгайтирилди. Энди ҳар бир ҳудуд раҳбари берилган имкониятлардан фойдаланиб, масъулиятни тўла ўз зиммасига олиши, ўз аравасини ўзи тортиши керак.

Яқин истиқболдаги долзарб вазифалардан бири – **ҳудудларда ижтимоий-иқтисодий масалаларга масъул бўлган раҳбарларни танлаш ва жой-жойига қўйиш бўйича ваколатларни туман ва шаҳар ҳокимларига тўлиқ ўтказишдан иборат**. Бундан буён тиббиёт бирлашмаси, халқ таълими, иқтисодиёт, молия бўлимлари, солиқ инспекцияси ва бошқа тузилмалар раҳбарларини лавозимга тайинлаш ва озод этиш туман ҳокими томонидан амалга оширилади. Вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари бўйича кадрларни танлаш, тайинлаш ва лавозимдан озод этиш билан боғлиқ ваколатлар қайта кўриб чиқилади.

Айни пайтда маҳаллий раҳбарларга бундай кенг ваколат ва мустақиллик бериш билан бирга, яқиний натижа учун уларнинг жавобгарлигини тубдан оширишимиз зарур.

Яна бир муҳим вазифа – **ҳокимларнинг ижро ва вакилик ҳокимияти раҳбари сифатидаги ваколатларини алоҳида-алоҳида ажратиб қўйиш** билан боғлиқ.

Кейинги пайтда юртимизда халқ депутатлари Кенгашларининг роли, халқ ноибларининг ваколатлари тубдан оширилди. Сиёсий партияларнинг маҳаллий ҳокимият идораларини шакллантириш борасидаги ваколатлари босқичма-босқич кенгайтирилди, депутатлик назорати эса мустаҳкамланди. Бироқ, очиқ тан олишимиз лозим, ҳокимларнинг ҳам маҳаллий Кенгашларга, ҳам ижро ҳокимиятига раҳбарлик қилиши демократик принципларга мос келадиган, деб бўлмайди.

Ҳаммага маълум, ҳокимлар ҳудуднинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг энг муҳим ва долзарб масалалари юзасидан маҳаллий Кенгашларга ҳисоботлар тақдим этади. Кенгашлар эса ўз ўрнида тегишли қарорлар қабул қилади. Энди, айтинглари, ҳисоботини ўзи раҳбарлик қилиб келаётган маҳаллий Кенгашга тақдим қилиши ва тасдиқлаши, ўзининг фаолиятига ўзи баҳо бериши тўғрими?

Бу тизим ҳокимлар ва маҳаллий Кенгашлар вазифаларини самарали бажаришига салбий таъсир этаётганини замоннинг ўзи кўрсатмоқда. Биз келгусида бу масала бўйича қонунга асосланган тўғри ечим топамиз.

Ҳокимларнинг ҳудудларни ривожлантириш, маҳаллий бюджетни ижро этиш, коммунал муаммоларни ҳал қилиш каби долзарб фаолияти устидан халқимиз ўз вакиллари орқали тегишли назоратни амалга оширишига имконият яратиб бериш бизнинг энг муҳим вазифамиз бўлиб қолиши зарур.

Бугунги шароитда айнан очиқлик ва ҳисоб бериш масъулияти давлат аппаратини самарали шакллантиришнинг муҳим шарти ҳисобланади.

Яқин келажакда **барча давлат харидларини амалга ошириш ва давлат мулкни сотиш** учун Интернет тармоғида ягона майдон ташкил этиш лозим. Бу бюджет харажатларини қисқартириш, давлат мулкни самарали бошқариш ва катта молиявий маблағларни иқтисод қилиш имконини беради.

Муҳтарам юртодошлар!

Эркин фуқаролик жамиятини барпо этиш, инсон ҳуқуқ ва эркинликларини ҳимоя қилиш борасида амалга ошираётган ислоҳотларимизда нодавлат нотижорат ташкилотларининг ўрни ва роли беқиёс эканини алоҳида таъкидлаш жоиз.

Ҳозирги кунда юртимизда 9 мингдан ортиқ нодавлат нотижорат ташкилоти мавжуд, 29 та халқаро ва хорижий ноҳукумат ташкилотларининг филиал ва ваколатхоналари фаолият юритмоқда. 2017 йилда "Нуруний" жамғармаси, Ёшлар иттифоқи, Ўзбекистон фермер, деҳқон хўжаликлари ва томорқа ер эгалари кенгаши, Савдо-саноат палатаси, ўзини ўзи бошқариш органлари фаолиятини мувофиқлаштириш бўйича Республика кенгаши каби нодавлат нотижорат ташкилотлари фаолиятини такомиллаштириш, уларни қўллаб-қувватлашга қаратилган алоҳида фармон ва қарорлар қабул қилинди. Аммо ана шундай муҳим савб-ҳаракатларга қарамасдан, аҳолининг муаммоларини тизимли ўрганиш, уларни аниқ ҳал этиш, аниқсиз, ижтимоий шароити оғир аёлларни қўллаб-қувватлаш, ёшлар ва хотин-қизлар ўртасида ҳуқуқбузарлик ва жиноятчиликнинг олдини олиш, уларни иш билан таъминлаш масалаларида бу ташкилотларнинг иштироки етарли даражада сезилмаяпти. Улар фақат номига йиғилишлар ўтказиш билан машғул бўлиб қолмоқда.

Нодавлат нотижорат ташкилотлари бугун айтилган танқидий гаплардан ҳулоса чиқариб, ўз фаолиятида бурилиш ясайди, деб ишонамиз. Ушбу ижтимоий тузилмалар билан амалий мулоқотни йўлга қўйиш мақсадига Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузурида **Фуқаролик жамиятини ривожлантириш бўйича маслаҳат кенгаши**ни тuzиш мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблайман.

Бу йўналишдаги яна бир долзарб муаммага тўхталиб ўтмоқчиман. Бугунги кунга қадар давлат органлари фаолияти устидан самарали жамоатчилик назоратини амалга оширишнинг аниқ ҳуқуқий механизмлари яратилмаган. Бу эса нодавлат нотижорат ташкилотлари томонидан давлат органлари ва мансабдор шахслар фаолиятини ҳолисона баҳолашга ҳалақит бермоқда. Шундан келиб чиқиб, давлат ва жамият бошқарувида жамоатчилик назоратини амалга оширишнинг таъсирчан ва амалий механизмларини жорий этиш мақсадига **"Жамоатчилик назорати тўғрисида"**ги қонунни қабул қилиш зарур. Шу муносабат билан барча давлат органлари қoшида фаолият олиб борадиган жамоатчилик кенгашлари ташкил этишни таклиф қиламан. Мазкур жамоатчилик кенгашлари давлат органлари фаолиятининг очиқлигини таъминлайдиган, уларни аҳоли билан бевосита боғлайдиган кўприк вазифасини бажариши лозим.

Жамиятимиз ҳаётида демократик принципларни мустаҳкамлашда **оммавий ахборот воситалари** муҳим ва таъсирчан омил ҳисобланади. Бу борада чинакам профессионал замонавий журналистикани шакллантириш, хусусан, нодавлат оммавий ахборот воситаларини, ахборот ва таҳлилий Интернет сайтларни молиявий қўллаб-қувватлашга эътибор қаратиш, бунинг учун алоҳида давлат фондиди тuzиш мақсадга мувофиқ.

Бугунги кунда юртимизда 1 минг 500 дан зиёд оммавий ахборот воситаси фаолият кўрсатмоқда. Улар мулк шакли, йўналиши, ахборот узатиш воситаларига кўра турличадир. Ўз-ўзидан равшанки, уларнинг барчасига юқори малакали кадрлар керак.

Афсуски, бундай кенг кўламли вазифани талаб даражасида ҳал этадиган таянч олий ўқув юрти мамлакатимизда мавжуд эмас. Шу муносабат билан Журналистика ва оммавий коммуникация воситалари университетини ташкил этиш зарур, деб ҳисоблайман.

II. Қонун устуворлигини таъминлаш ва суд-ҳуқуқ тизимини янада ислоҳ қилишнинг устувор йўналишлари

Ҳурматли депутат ва сенаторлар!

Мен бир фикрни такрорлашдан чарчамайман: ҳалқимиз ҳамма нарсадан устун қўядиган адолатни ҳаётимизда том маънода қарор топтириш энг асосий вазифамизга айланиши шарт.

Ўтган бир йил давомида суд ҳокимиятининг чинакам мустақиллигини таъминлаш бўйича кенг кўламли ишлар бошланди. Хусусан, судлар тузилмасини ҳамда судьялик лавозимларига номзодларни танлаш ва тайинлаш тизимини янада такомиллаштириш мақсадига ҳеч қайси ҳокимият бўғинига бўйсунмайдиган орган – Судьялар олий кенгаши ташкил этилди. Кенгаш томонидан судьяликка номзодларни танлаш ва тайинлашда таъсирчан жамоатчилик назорати ўрнатилди.

Мазкур соҳадаги ислохотларни давом эттиришимиз лозим. Шу мақсадда Олий Мажлис ҳузурида **Суд ҳокимияти мустақиллигини таъминлашга кўмаклашиш комиссиясини** ташкил этиш зарур, деб ҳисоблайман. Бу комиссия одамлардан келиб тушаётган мурожаатлар, халқ билан бевосита учрашув ва мулоқот жараёнида кўтарилаётган масалаларни умумлаштириши, парламент сўрови орқали ҳаққоний вазиятни таҳлил қилиши, Олий суд ва Судьялар олий кенгаши билан бирга муаммоларни ҳал этиш чораларини кўриши лозим.

Суд ҳокимиятининг чинакам мустақиллигини таъминлаш учун, биринчи навбатда, судьяларни одил судловга таъсир ўтказадиган омиллардан ҳимоя қилиш керак. Тергов ва суд ишига аралаштириш ҳолатларини аниқлаш, бунинг учун жавобгарликни кучайтириш ва жазо муқаррарлигини таъминлаш ғоят муҳимдир.

Биз "Хабеас корпус" институтини жорий этиш ва тергов олиб боришда суд назоратини кучайтириш борасидаги ишларни изчил давом эттираемиз. Шундан келиб чиққан ҳолда, тинтув ўтказишга ва жиноят содир этишда гумон қилинган шахсларнинг телефондаги мулоқотларини эшитиб туришга санкция бериш ҳуқуқини судларга ўтказиш зарур.

Биз айрим қилмишларни жиноятлар тоифасидан чиқариш ва либераллаштириш, жиний жазоларни инсонпарварлик нуқтаи назаридан ўзгартиришга алоҳида эътибор қаратамиз. Шу мақсадда **2018 - 2021 йилларда жиноят ва жиноят-процессуал қонунчиликни ривожлантириш концепциясини** қабул қилишимиз ва амалга оширишимиз зарур.

Халқимизнинг кечиримли бўлиш ва бағрикенглик каби азалий қадриятларидан келиб чиқиб, **жиноий жавобгарликка тортиш муддатларини қайта кўриб чиқиш лозим.** Шунингдек, юксак профессионал даражада фаолият юритадиган малакали судьяларни тайёрлашга хизмат қиладиган **Ўзбекистон Республикаси Одил судлов академиясини** ташкил этишимиз керак.

Конституция байрамига бағишланган мажлисда таъкидланганидек, бундан буён Ўзбекистонда ҳибсга олинган ва жиний жавобгарликка тортилган шахсларга нисбатан қийноққа солиш, руҳий ҳамда жисмоний босим ўтказиш, бошқа ғайриинсоний зўравонликка мутлақо йўл қўйилмайди. Бундай ҳаракатларни содир этган ходим ёки кимнингдир "бўйотмаси"ни бажарган ҳар қандай шахс, ким бўлишидан қатъи назар, муқаррар қонуний жазога тортилади.

Маҳкумлар ҳуқуқларини таъминлайдиган қўшимча механизмлар яратишни ҳисобга олган ҳолда, **жиноят-ижро қонунчилигини янада такомиллаштириш** алоҳида аҳамият касб этади.

Жазони ижро этиш муассасалари тизимини танқидий ўрганиш ва тубдан такомиллаштириш доирасида 2018 - 2022 йилларда тегишли чора-тадбирлар дастурини қабул қилиш режалаштирилмоқда.

Инсон ҳуқуқлари бузилишининг олдини олиш мақсадига барча вақтинча сақлаш ва тергов ҳибсхоналари, жазони ижро этиш муассасалари видеокузатув воситалари билан жиҳозланади. Келгуси йилдан бошлаб ички ишлар органлари йўл-патрул ва пост-патрул хизматларини ўз вазифасини бажариш, айниқса, фуқаролар билан мулоқот жараёнини қайд этиш имконини берадиган видеокамералар билан таъминлаймиз. Бу тизим соҳадаги мавжуд таъмагирлик ва суиистеъмолчилик ҳолатларининг олдини олиш имконини яратади.

Ҳозирги вақтда вилоятлар ўртасида йўл-патрул постларининг эскича жойлашуви ҳаракатланиш эркинлигини чеклаб, савдо-иқтисодий муносабатлар, ички ва ташқи туризм ривожига салбий таъсир кўрсатмоқда.

Ўзингиз ўйланг, бугунги кунда мамлакатимиз ҳудудига 60 дан зиёд бундай постлар мавжуд. Энди тасаввур қилинг, оддий одам Хоразмдан Тошкентга машинада келмоқчи бўлса, йўлда 17 та постдан ўтади. Фарғона водийсидан келаётган киши эса 8 та ана шундай постга дура келади. Шу муносабат билан вилоятлар чегарасидаги барча йўл-патрул постларини тугатиш, патрул хизмати стационар постлари сонини кескин камайитиш лозим.

Алоҳида таъкидлаш зарурки, биз ҳуқуқий демократик давлат қураётган эканмиз, ҳар томонлама билимли, юқори малакали, халқаро стандартларга жавоб берадиган, ўз касбининг ҳақиқий фидойиси бўлган **ҳуқуқшунос кадрлар тайёрлаш ишларини** такомиллаштиришимиз керак.

Айни пайтда юртимиздаги олий таълим муассасаларига юридик мутахассислик бўйича бир йилда 600 га яқин талаба қабул қилинади. Бу жами олий ўқув юртиларига қабул қилинадиган талабаларнинг атиги бир фоизини ташкил этади. Ўзингиз айтинг, бу билан давлатимиз ва жамиятимизнинг ҳуқуқшунос мутахассисларга бўлган, тобора ортиб бораётган эҳтиёжини қондириш мумкинми? Албатта, йўқ. Бу борада Тошкент давлат юридик университетининг ўқув-методик базасини кенгайтириш билан бирга, мамлакатимизда мазкур йўналишдаги йирик ва нуфузли хорижий олий таълим муассасалари филиалларини ташкил этиш биз учун муҳим вазифа ҳисобланади.

Барчага маълумки, юртимизда охириги йилларда адвокатурани ривожлантириш бўйича эътиборга лойиқ ишлар амалга оширилди. Эндиликда адвокатларнинг консалтинг хизмати, яъни маслаҳат бериш ва тадбиркорлик субъектларига ҳуқуқий ёрдам кўрсатиш борасидаги фаолиятини такомиллаштириш чораларини кўришимиз лозим. Адвокатлар томонидан юридик хизматлар кўрсатиш борасидаги фаолиятни кенгайтириш даркор. Жумладан, тадбиркорларга руҳсат берувчи ҳужжатларни расмийлаштиришда кўмаклашиш, давлат органларида вакиллик қилиш, низоларни судгача ҳал этиш, меҳнат ҳуқуқи бўйича юридик хизматлар кўрсатиш, ҳуқуқий саводхонликни ошириш каби йўналишларда бундай хизматларни кучайтириш керак.

Барчамизга аёнки, шу вақтгача ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар ва суд идораларининг асосий вазифаси аксарият ҳолларда одамларни жазолашдан иборат бўлиб келган. Бу - аччиқ ҳақиқат. Шу муносабат билан бир фикрни алоҳида таъкидлаб айтмоқчиман: ҳуқуқ-тартибот органлари ходимлари яхши билиб олсин - "текшир-текшир" ва "деди-деди" қабилидаги гаплар асосида жавобгарликка тортишлардан халқимиз қаттиқ чарчаган.

Ваколат доирасидан чиқиб, барча соҳаларга аралашуш, Ватан ва халқ манфаати бир четда қолиб, ўз манфаати йўлида "идора" номини рўкач қилиш даври ўтди. Яъни энди биронта фуқаро қалбаки далиллар, тўхмат ва бўҳтонлар асосида жавобгарликка тортилмаслиги шарт. Конституция ва қонун нормалари сўзсиз ишлаши учун ишончли кафолатлар яратишимиз зарур.

Биз ҳар қайси ҳуқуқни муҳофаза қилиш органи бевосита ўз ваколати доирасидан чиқмайдиган, бир-бирининг функциясини такрор этмайдиган тизим шакллантиришимиз шарт. Лўнда қилиб айтганда, ички ишлар - жамоат тартиби ва хавфсизлигини таъминлаш билан, миллий хавфсизлик - давлатни ички ва ташқи таҳдидлардан ҳимоя қилиш билан шуғулланиши лозим. Прокуратура эса қонунлар ижроси устидан назорат олиб бориши зарур. Судларнинг асосий вазифаси адолатни қарор топтиришдан иборат. Бунинг учун суд ҳар бир иш юзасидан қонуний, асосли ва адолатли қарор чиқариши лозим. Шу мақсадда ўтган бир йил мобайнида суд, прокуратура, ички ишлар органлари

фаолиятини тубдан ислоҳ қилиш бўйича кенг кўламли ишларни амалга оширдик. Ушбу идораларнинг вазифалари аниқ белгиланиб, уларнинг фаолияти халқ манфаатларига хизмат қилишга йўналтирилмоқда. Лекин бу борада қабул қилинган қатор қонун, фармон ва қарорларимиз ҳаётга тўлиқ татбиқ этилди, дейишга, албатта, ҳали эрта.

Кўрилаётган чораларга қарамасдан, ички ишлар идоралари ҳали чинакам "Халқпарвар ички ишлар идоралари"га айлангани йўқ.

Прокуратура органларининг эса жамиятда қонун устуворлигини таъминлаш борасидаги фаолияти етарли эмас.

Суд идоралари ҳали-ҳамон ҳар қандай ҳолатда адолат қарор топадиган масканга айлангани йўқ.

Мазкур идоралардаги барча ходимлар фаолияти фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқларини ҳимоя қилишга тўлиқ сафарбар этилмоқда, деб айтолмаймиз. Шу сабабли бу соҳадаги ислоҳотларни келгусида ҳам қатъий ва изчил давом эттирамиз.

Суд ва ҳуқуқни муҳофаза қилувчи идоралар ишига фақат ва фақат халқимизнинг ўзи баҳо беради. Улар учун ягона ва энг қаттиқ талаб – бу фуқароларнинг қонуний манфаатларига хизмат қилиш ва уларнинг ҳуқуқларини ҳар қандай ҳолатда ҳам ҳимоя қилишдан иборат. Энг асосийси, биз бир идора кўлида барча ваколат ва ресурслар тўпланиб қолишига, ўзаро тийиб туриш ва манфаатлар мувозанати принципи бузилишига йўл қўймаслигимиз зарур.

Шу ўринда таъкидлаш жоизки, Миллий хавфсизлик хизмати идоралари бугунги кунгача 26 йил аввал Ҳукумат тасдиқлаган Низом асосида фаолият кўрсатиб келмоқда. Бу Низом чорак аср давомига ўзгартирилмагани ва ҳар қандай оддий масала ҳам миллий хавфсизликка таҳдид деб баҳолаб келингани ушбу идора ваколатларининг асоссиз кенгайиб кетишига сабаб бўлган.

Айни вақтда дунёнинг баъзи минтақаларида юзага келган нотинч вазият аҳоли миграцияси кучайишига, бу эса, ўз навбатида, терроризм ва экстремизмнинг тарқалишига ҳамда уларнинг глобал муаммолардан бирига айланишига олиб келмоқда. Бундай вазиятда миллий давлатчилигимиз, мустақиллигимиз, аҳолимизнинг тинч ва осойишта ҳаёти ва хавфсизлигимизни сақлаш биз учун энг устувор вазифага айланиб бормоқда. Айнан шу нуқтаи назардан ва глобаллашув даврининг барча таҳдидларини инобатга олган ҳолда, Миллий хавфсизлик хизмати фаолиятини ҳам ислоҳ қилиш вақти келди. Шу муносабат билан **"Ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар тўғрисида"**ги ва **"Миллий хавфсизлик хизмати тўғрисида"**ги қонунларни ишлаб чиқиш ва қабул қилишни тақлиф этаман. Ўйлайманки, ушбу қонунларнинг қабул қилиниши фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқ ва эркинликларини ҳамда фаровон ҳаёти кафолатларини янада мустаҳкамлаш учун ҳуқуқий пойдевор яратади.

III. Иқтисодиётни ривожлантириш ва либераллаштиришнинг устувор йўналишлари

Қадрли дўстлар!

Ҳаммамиз яхши тушунамиз, ҳар қандай ислоҳот ва ўзгаришни барқарор иқтисодиётсиз амалга ошириб бўлмайди. Биз ўтган йил давомига бу борада кенг кўламли ишларни бошладик. Лекин миллий иқтисодиётимизни мустаҳкамлаш, юртимизни ривожланган давлатлар қаторига олиб чиқиш учун олдимизда ҳали кўплаб вазифалар турибди.

Бугунги кунда дунёда инновацион тараққиёт моделларини жорий этиш, илғор ғоялар, "нау-хау" ва "ақли" технологияларни экспорт қилиш ҳисобидан тез суръатлар билан ривожланаётган давлатлар сони тобора ортиб бормоқда. Мамлакатимизда бу йўналишда амалга оширилаётган ишларни, афсуски, қониқарли деб бўлмайди, десам, ўйлайманки, сизлар ҳам бу фикрга қўшиласиз.

Халқаро валюта фонди маълумотларига кўра, аҳоли жон бошига тўғри келадиган ялпи ички маҳсулот ҳажми бўйича Ўзбекистон дунё рейтингига 187 мамлакат ўртасида 134-ўринда турибди. Ваҳоланки, Ўзбекистон жуда бой табиий ресурсларга, катта иқтисодий салоҳиятга эга бўлган давлат. Юртимиз заминидан олтин, кумуш, мис, уран, нефть, табиий газ, кўмир каби табиий қазилма бойликларнинг катта захиралари мавжуд. Умуман, Менделеевнинг кимёвий моддалар жадалидоғи барча элементларни мамлакатимиздан топиш мумкин.

Биздаги унумдор тупроқ, тўрт фаслда ҳам офтоб чиқиб турадиган қулай иқлим ва бетакрор табиатни, ўзингиз айтинг, яна қаерда топиш мумкин?

Ҳамма гап ана шу бебаҳо бойликни халқимиз манфаати йўлида оқилона ва самарали ишлата олишда. Лекин, очиқ тан олишимиз керак, бу масалада биз орқада қолмоқдамиз. Масалан, 2017 йилда юртимизда газ ишлаб чиқариш ҳажми 56,5 миллиард куб метрни ташкил этди. Аммо мазкур соҳа йиллар давомида модернизация қилинмагани туфайли йўқотиш миқдори жуда катта - 20-23 фоизни ташкил этмоқда. Бу бойликнинг катта қисми бекордан-бекорга исроф бўлаётгани албатта, барчамизни ўйлантириши, ташвишга солиши керак. Чунки Худо бундай неъматни ҳаммага ҳам бермаган. Уни қадрлаш, ҳар бир мисқолини асраб-авайлаб ишлатиш керак.

Иқтисодиёт - бу ҳисоб-китоб дегани. Ҳар бир ишимизда пухта ҳисоб-китоб биринчи ўринда туриши лозим. Акс ҳолда, ҳамма ишимиз эски ҳаммом, эски тос бўлиб қолаверади. Мана, масалан, 2018 йилда 66 миллиард куб метр табиий газ ишлаб чиқаришимиз керак. Шундан 17 миллиард куб метр газ "Ўзбекэнерго" акциядорлик жамиятига етказиб берилади. Бунинг ҳисобидан 56 миллиард киловатт электр энергияси ишлаб чиқарилади. Афсуски, бизда электр узатиш тармоқлари эскириб кетган. Бунинг оқибатида 15-20 фоиз электр энергияси истеъмолчига етиб бормасдан, тармоқнинг ўзига беҳуда йўқотилмоқда.

Ёки яна бир мисол. "Ўзкимёсаноат" акциядорлик жамияти таркибига кирадиган корхоналар томонидан йилига 10 миллиард куб метр табиий газ истеъмол қилинади. Шу асосда минерал ўғитлар ишлаб чиқарилиб, фермерларимизга етказиб берилади. Фермер хўжаликларидан бунинг учун маблағлар ўз вақтида ундирилмагани сабабли "Ўзкимёсаноат" корхоналари 2017 йил 1 декабргача табиий газдан 890 миллиард сўм қарздор бўлиб қолган.

Бозор шароитида маҳсулот етказиб берувчи ҳам, истеъмолчи ҳам ўз шартнома мажбуриятларини тўлиқ бажариши керак. Акс ҳолда, бир жойда депсиниб, бошимиз муаммодан чиқмайди.

Иқтисодиётда бошқарув тизими эскиргани, инновацион ғояларни қўллаб-қувватлаш бўйича самарали механизмлар ўз вақтида жорий қилинмагани ҳам жиддий муаммо бўлиб қолмоқда. Шунингдек, технологик қолоқлик, ресурс ва энергияни тежайдиган технологиялар, муқобил энергия манбаларини татбиқ этишнинг сустиги ҳам иқтисодий тараққиёт йўлида тўсиқ бўлмоқда.

Энг ёмони, истиқболли йирик лойиҳаларни белгилаш ва амалга оширишда жиддий хатоликларга йўл қўйилгани, хорижий кредитлар самарасиз ишларга сарфлангани иқтисодиёт ривожига халақит бермоқда. Масалан, мамлакатимизда 25 йил давомида олинган кредитларнинг аксарияти етарлича иқтисодий самара бермаганини турли эксперт ва мутахассислар очиқ тан олмоқда. Мисол учун, Қорақалпоғистонда барпо этилган Устюрт газ-кимё мажмуаси қутилган иқтисодий фойдани бермаяпти. Молия вазирлигида ўтирган баъзи "валломатлар" вақтида бу - дунёдаги энг зўр лойиҳа, деб бутун оламга жар солган эди. Лекин қани натижа?

Бундай ачинарли ҳолатни халқимизнинг энг ўткир эҳтиёжлари билан боғлиқ ижтимоий дастурлар бўйича ҳам кўриш мумкин. Мисол учун, аҳолини ичимлик суви билан таъминлаш мақсадига охирги 10 йилда 17 та лойиҳа доирасида 618 миллион доллардан зиёд

хорижий кредит маблағлари жалб этилди. Агар шунча валюта ҳалқимиз турмуш шароитини яхшилаш учун самарали ишлатилиб, аниқ натижага эришилганида, албатта, бу ишда ташаббускор бўлган иқтисодиёт комплексининг раҳбарларига бугун минг бор раҳматлар айтар эдик. Лекин, афсуски, бундай бўлгани йўқ. Бошланган лойиҳаларнинг кўпчилиги охирига етказилмади. Ичимлик суви қанча-қанча одамлар учун ҳали ҳам ширин орзулигича қолмоқда. Уларнинг умиди, ишончи оқланмагани учун ким жавоб беради?

Биз, аввало, четдан кредит ва сармоялар олиб келиш бўйича самарали тизим яратишимиз, ҳар бир кредитни аниқ ишлатишни ўрганишимиз лозим. Бу масалада етти ўлчаб, бир марта кесадиغان, оқибатини пухта ўйлаб иш олиб борадиган давр келди.

Шу нуқтаи назардан, давлатнинг инновацион янгиланиш дастурини шакллантириш, инновация ва инвестициялардан самарали фойдаланадиган янги авлод кадрларини, янги сармоядорлар синфини тайёрлаш ўта муҳим аҳамиятга эга. Бунинг учун **Ўзбекистонни технологик ривожлантириш ва ички бозорни модернизация қилиш бўйича кучли миллий ғоя, миллий дастур** керак. Ушбу дастур Ўзбекистонни жаҳондаги тараққий топган мамлакатлар қаторига тезроқ олиб чиқишга имкон яратиши лозим.

Мамлакатимизда асосий энергия ресурсларининг нархи паст бўлиб қолаётгани бозор иқтисодиёти шароитида ўзини оқламаслигини, албатта, ҳаммамиз яхши тушунамиз. Масалан, Ўзбекистонда аҳоли ва саноат корхоналари учун 1 мегаватт соат электр энергиянинг нархи 25 АҚШ долларини ташкил этади. Германияда эса бу нарх аҳоли учун - 332 доллар, корхоналар учун - 144 доллардан иборат. Россияда тегишлича 47 ва 51 долларни, Ҳиндустонда 68 ва 87 долларни ташкил этади. Шунингдек, 1000 куб метр табиий газнинг нархи Ўзбекистонда 32,9 доллар, Швецияда 1552, Португалияда 1132 доллардан зиёд, Италияда 1045, Германияда 785 доллардан, Англияда эса 770 доллардан ортиқни ташкил этади. Бу рақам Россияда 83 доллардан, Қозоғистонда 45 доллардан зиёддир.

Кўриниб турибдики, бизда энергия ва табиий газ ресурслари ривожланган давлатларга нисбатан бир неча баробар арзон. Лекин ресурслардан оқилона фойдаланиш йўқлиги натижасида таннархнинг пасайишига, маҳсулот ҳажми ўсишига эришиш қийин бўлмоқда.

Энергия ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш учун мамлакатимиз энергетика тизимини ислоҳ қилишимиз, бу борада аниқ стратегия ишлаб чиқишимиз лозим. Аввало, самарасиз ва зарар билан ишлайдиган корхоналарни хусусийлаштириш, монополияни тугатиш керак. Шунингдек, электр энергияси етказиб беришда рақобат муҳитини шакллантириш ва муқобил энергия манбаларидан фойдаланишни рағбатлантириш зарур. Бунинг учун хусусий секторни кенг жалб этган ҳолда, ишлаб чиқаришни молиялаштириш бўйича бозор механизмларига ўтиш талаб этилади.

Биз 2018 йилни Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили деб эълон қилган эканмиз, келгуси йили фаол тадбиркорликни ривожлантириш эътиборимиз марказида бўлади. Бу соҳани қўллаб-қувватлаш, бизнес субъектларини жадал ва барқарор ривожлантириш йўлидаги тўсиқ ва ғовларни бартараф этиш бўйича зарур чоралар кўрилади.

Афсуски, тадбиркорлик фаолиятини ташкил этишда ҳали ҳам муаммолар йўқ эмас.

Юртимизда тадбиркорлик нима учун қутилган даражада ривожланмаяпти? Чунки бу соҳа вакиллари асоссиз равишда текшириш ҳолатлари кўп. Очиғини айтганда, тадбиркорликнинг эркин ривожланишига ўзимиз - давлат идоралари йўл қўймаймиз. Ҳеч кимга керак бўлмаган тартиб-таомиллар ҳамон сақланиб қолмоқда, жойларда кўпгина амалдорлар фақат ўз шахсий манфаатини ўйлаб иш кўрмоқда.

Бу ҳақда гапирганда, машҳур давлат ва сиёсат арбоби Уинстон Черчиллнинг бир гапи беихтиёр эсга тушади. Қаранг, у нима деб ёзган экан: **"Баъзилар тадбиркор деганда соғин сигирни, фақат саноқли одамларгина тадбиркор деганда оғир аравани тортаётган меҳнаткаш отни тушунади"**.

Ўйлайманки, бу гапларнинг нақадар тўғри эканига изох беришнинг ҳожати йўқ.

Бозор иқтисодиётининг талаби шундайки, ресурс ва имкониятлардан фойдаланиш имкони, яъни фаолият майдони ҳаммага тенг бўлиши керак. Яккаҳокимликка ҳеч кимнинг ҳаққи йўқ. Шу нуқтаи назардан қарайдиган бўлсак, аҳоли эҳтиёжи учун зарур бўлган маҳсулотларни мамлакатимизга импорт қилиш фақат айрим гуруҳлар қўлида тўпланиб, улар учун мўмай даромад манбаига айланиб қолганини адолатдан деб бўлмайди.

Баъзи бир корхоналарга имтиёзлар бериш орқали ўзимиз эркин рақобат муҳитини бўғиб, нархларнинг барқарор бўлишига салбий таъсир кўрсатмоқдамиз.

Энди биз бундай амалиётдан воз кечамиз. Бу масалада ҳаммага тенг шароит яратилади. Имтиёзлар айрим корхоналарга эмас, балки алоҳида ишлаб чиқариш ва хизмат турларини рағбатлантириш мақсадига берилади. Имтиёзни рўқач қилиб, энг муҳим фаолият турларини тўла монополия қилиб олишга мутлақо йўл қўйилмайди.

Бозор иқтисодиёти шароитида тенг ва ҳалол рақобат муҳитини яратиш мақсадига **"Мамлакат озиқ-овқат хавфсизлигини янада самарали таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида"**ги фармон лойиҳаси ишлаб чиқилиб, кенг жамоатчилик муҳокамасига қўйилди.

Кўпчиликка яхши аён: божхона тартиб-таомилларининг мураккаблиги тадбиркорликка тўсқинлик қилаётган асосий омиллардан бири ҳисобланади.

Жаҳон банкининг ҳисоботида кўра, экспорт-импорт ҳужжатларини расмийлаштириш бўйича Ўзбекистон 190 та давлат орасида 175-ўринда тургани ачинарли, албатта. Айтайлик, божхона ҳужжатларини расмийлаштириш учун Бельгияда 1 соат кифоя қилса, бизда бунга 1 ойлаб муддат сарфланади.

Импорт товарлар ҳар бир божхона режимида алоҳида-алоҳида текширувдан ўтказилади. Бундай божхона режими бизда бир нечта. Нима учун мамлакатимиз ҳудудининг ўзига битта юк бир неча марта текширилиши керак? Бундан ким манфаатдор? Ҳар бир текшириш харажат талаб қилади-ку! Нима, бизнинг молиявий имкониятларимиз чексизми? Бундан ташқари, товарнинг турига қараб мувофиқлик, гигиеник ёки ветеринария бўйича сертификатларсиз товарларни божхона омборидан чиқаришга йўл қўйилмайди. Бизнинг ҳар бир божхона омборимиз экспресс-лабораториялар билан жиҳозланган эмасми? Бу жараёнлар қанчалик очиқ ва ошкора, нега бу ҳақда мутасадди идоралар бонг урмайди?

Барча ривожланган давлатларда божхона кўриги хавф-хатардан огоҳ этиш тизими орқали амалга оширилади. Бу ҳам давлат ресурсларини, ҳам тадбиркорларнинг вақтини тежайди. Лекин бу тизим бизда ҳанузгача жорий этилмаган. Келгуси йилдан бошлаб тадбиркорлик субъектлари учун божхона кўригида хавф-хатардан огоҳ этиш тизими, яъни тадбиркорлар қанчалик ҳалол эканига қараб, уларни "яшил" ва "қизил" йўлаklar орқали ўтказишни жорий этамиз.

Шу муносабат билан Вазирлар Маҳкамаси (А.Арипов) 2 ой муддатда тегишли қарор лойиҳасини тайёрлаб, киритиши зарур.

Айни вақтда ноқонуний текширишлар, хусусий бизнес фаолиятига асоссиз аралашушга қарши курашни кучайтириш керак. Шу мақсадда тадбиркорлик субъектлари фаолиятини текшириш тизимини тубдан қайта кўриб чиқиш лозим.

Назорат қилувчи органлар фаолиятини мувофиқлаштириш бўйича республика кенгаши фаолияти давр талабига жавоб бермаяпти. Бунга очиқ тан олиш керак. Ўзингиз ўйланг, ушбу кенгашнинг ишчи органи ҳам, энг кўп текшириш ўтказадиган назорат органи ҳам - солиқ идорасининг ўзи. Текшириш учун ҳам ўзи рухсат берса, ҳам ўзи текширса, бунга қандай тушуниш мумкин?

Шу муносабат билан текширишлар ўтказишга рухсат беришнинг махсус электрон ахборот тизимига ўтиш ва унинг назоратини Бош прокуратурага юклаш мақсадга мувофиқ, деб ўйлайман.

Биз 2018 йилга Фаол тадбиркорлик, инновацион гоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили, деб ном берганимиз муносабати билан барча тадбиркорлик субъектларининг **молиявий-хўжалик фаолиятини текширишни 2 йилга тўхтатсак**, нима дейсизлар?

Бош прокурор бошчилигида назорат қилувчи органлар раҳбарлари ҳар ойда намунали, фаол тадбиркорлар билан учрашувлар ташкил этиб, уларни қийнаётган муаммоларни эшитиш, қонуний фаолиятига тўсқинлик қилаётган камчиликларни аниқлаш ва барта-раф этиш чораларини кўриб бориши талаб этилади.

Тадбиркорлар ҳуқуқларини ишончли ҳимоя қилишда Савдо-саноат палатаси томошабин бўлиб ўтирмаслиги лозим. Шу билан бирга, палата фақат давлат органлари ёки мансабдор шахслар томонидан йўл қўйилаётган камчиликларни муҳокама қилмасдан, тадбиркорлар содир этаётган номатқул ишларни, айниқса, жиноятларни танқидий муҳокама қилиши зарур.

Тадбиркорлар ҳамжамияти нопок тадбиркорларга нисбатан мурасасиз бўлиши лозим. Уларга нисбатан биринчи навбатда давлат эмас, балки тадбиркорларнинг ўзлари муносабат билдирадиган ва ушбу муҳит софлигини таъминлайдиган тизим яратишимиз керак.

Яна бир муҳим масала – юртимизда фонд бозори, фонд биржасини янада ривожлантириш учун Қимматли қоғозлар бозорини мувофиқлаштириш ва ривожлантириш маркази ишини тубдан қайта ташкил этиш лозим.

Биз бўш турган давлат мулки объектларини ўзаро шериклик асосида хусусий секторга ўтказиш бўйича ишларни давом эттирамиз. Интернет тармоғида электрон савдо-лар ва аукционлар орқали **ер участкаларини, жумладан, тадбиркорлар учун ажратишнинг ягона тартибини** ўрнатиш зарур. Шу мақсадда 2018 йилдан бошлаб **электрон савдо майдонлари орқали давлат активларини сотиш бўйича электрон тизим ташкил этилади**.

Иқтисодийётни ривожлантиришда пухта ва барқарор банк-молия тизими улкан аҳамиятга эга. Биз аҳоли ва тадбиркорлик субъектларининг банк тизимига ишончини кучайтирмасдан туриб, "яширин иқтисодийёт"дан тўлиқ халос бўла олмаимиз.

2018 йилда банк тизими фаолиятини ривожлантириш бўйича белгиланган вазифаларни амалга оширишда банклар билан тадбиркорлик субъектлари ўртасида самарали ва ўзаро манфаатли ҳамкорлик муносабатларини таъминлаш масалаларига асосий эътиборни қаратиш зарур.

Валюта бозорини ислоҳ қилишга қарши бўлган айрим "экспертлар"нинг иккиланиши ва "маслаҳат"ларига қарамасдан, биз қисқа мuddатда халқаро стандартлар асосида валютани либераллаштириш жараёнини бошладик. Лекин биз яхши тушунамизки, бу иш ушбу соҳадаги ислоҳотларнинг бошланиши, холос.

Валюта сиёсати бизнес ва иқтисодийётни ривожлантириш манфаатларига тўлиқ хизмат қилиши, инвестиция фаолиятига ижобий туртки бериши лозим.

2018 йилда солиқ сиёсатини амалга оширишда кескин чора-тадбирлардан воз кечамиз. Чунки ислоҳотлар даврида давлат тизимининг узлуксиз фаолият кўрсатиши учун бюджет барқарорлиги сув билан ҳаводек зарур.

Ўзбекистонда йирик инвестиция лойиҳаларини амалга ошириш ниятида бўлган инвесторлар учун мамлакатимизни жозибали қилиш мақсадида солиқ тизимини такомиллаштириш бўйича ҳали кўп иш қилишимиз керак.

Барча бизнес тоифалари учун **солиқ юкини камайтириш ва қулайлаштириш**, шу асосда **ишлаб чиқаришни ва солиққа тортиладиган базани кенгайтириш** зарур.

Ўз эҳтиёжи учун объектлар қўраётган, янги ташкил этилган кичик ва ўрта тадбиркорлик субъектларига ягона солиқ тўловини маълум мuddатга кечиктириш ҳуқуқини бериш даркор. Шунингдек, кичик корхоналар учун қўшимча қиймат солиғи тўлашга ўтишни рағбатлантириш шарт.

Шу билан бирга, **тез ривожланаётган, йириклашиб бораётган корхоналарни рағбатлантириш сиёсатига ўтиш** лозим.

Солиқ имтиёзлари беришда индивидуал ёндашувлардан воз кечиб, уларни фақат иқтисодиётнинг маълум тармоқлари учун қўллаш амалиётига ўтишни тақлиф этаман.

Энг муҳими, инвесторлар назари билан қараганда, солиқ тизими узоқ муддат давомида аниқ ва тушунарли бўлиши керак. Шунинг учун солиқ тизимида пухта ўйланган, узоқ муддатга мўлжалланган сиёсатни амалга ошириш лозим.

Биз мамлакатимиз **бюджет тизимини қайта кўриб чиқишимиз, бюджет гаромадлари ва харажатлари ҳалқимиз учун очиқ ва ошкора бўлишини таъминлашимиз** зарур.

Шу ўринда таъкидлаш керакки, кун кеча бўлиб ўтган Сенат мажлисида Ўзбекистон Республикасининг 2018 йилги давлат бюджети ҳамда солиқ тизимини такомиллаштириш билан боғлиқ муҳим қонунлар маъқулланди. Ушбу қонунларга имзо қўйишда мен уларда ҳалқимиз манфаатларини тўла акс эттириш, тадбиркорлар ва инвесторлар учун янада қулай шароит яратиш, ҳудудларимизни ривожлантириш бўйича аниқ чоралар назарда тутилганми, йўқми – шунга алоҳида эътибор қаратаман. **Керак бўлса, бу қонунларни оддий одамларимиз ва тадбиркорларимиз манфаати нуқтаи назаридан қайта кўриб чиқишга ҳам тайёрман.**

Бизда энг катта муаммо нима, биласизларми?

Бизда инвестиция дастурларини шакллантиришда пухта режалаштирилган, узоқ муддатга мўлжалланган ягона концепция йўқ.

Ҳар бир давлат ташрифида биз хорижий инвестицияларни жалб қилиш бўйича бир неча миллиард долларлик келишувларга эришмоқдамиз. Аммо бу келишувларни амалга ошириш жуда суствашилик билан бормоқда. Негаки, бу борада аниқ ишлайдиган тизим мавжуд эмас.

Амалдаги инвестиция дастурларида аниқ бир лойиҳага оид маълумотлар йўқ. Дастурларни шакллантиришда Иқтисодиёт вазирлиги, маҳаллий ҳокимликлар фақат рақамлар ортидан қувиш билан банд. Улар шу мақсадда иқтисодий наф бермайдиган, истиқболи йўқ, молиялаштириш манбалари аниқ бўлмаган лойиҳаларни ҳам дастурга қўшиб юбориш, лойиҳа нархини асосиз ошириб кўрсатиш, бир сўз билан айтганда, кўзбўямачилик билан шуғуланмоқда.

Бундай ноҳуш амалиётга чек қўйиш вақти келди. Биз бу ҳолатларга барҳам бериш ва инвестицияларни иқтисодиётнинг реал секторига жалб қилиш, лойиҳаларни шакллантиришнинг бутунлай янги механизмининг жорий этиш бўйича қарор қабул қилдик. Шошма-шошарлик билан ишлаб чиқиладиган сохта инвестиция дастурларини қабул қилиш амалиётидан бутунлай воз кечилди.

Бундан буён ривожланишнинг узоқ муддатга мўлжалланган концепциялари ишлаб чиқилади. Бу борада биринчи қадам сифатида **Ўзбекистон Республикасининг ривожланиш давлат дастурлари** қабул қилиниб, мазкур дастурларни молиялаштириш фонди ташкил этилди.

Иқтисодиётни ривожлантиришда аҳоли қўлида тўпланган маблағларни инвестиция шаклида ҳаракатга келтириш, одамларда тадбиркорлик ҳиссини кучайтириш муҳим вазифаларимиздан биридир. Шу мақсадда Интернет тармоғида маҳаллий ва хорижий инвесторларни керакли статистик ахборотлар билан таъминлайдиган, бизнес юритиш учун яратилган шароитлар ҳақида маълумот берадиган **"Инвестиция портали"** очишни тақлиф этаман.

Хорижий тажрибалар асосида барча инвесторлар учун туну кун ишлайдиган бепул мобил телефонлар алоқасини ташкил этиш зарур. Чет эл инвесторлари учун ўз капиталини тезроқ олиб чиқиб кетмасдан, уни қайта инвестиция қилишга ундайдиган рағбатлантириш тизимини яратиш ҳақида ҳам ўйлаб кўриш лозим.

Ҳокимлар, давлат органлари ва ташкилотлари раҳбарларининг инвестицияларни жалб этиш, хорижий инвесторлар билан ҳамкорлик қилиш, янги ишлаб чиқариш турларини ташкил этиш, иш ўринлари яратиш бўйича фаоллигини ошириш зарур. Кейинги йилдан бошлаб жойларда инвесторлар учун яратилган шароитларни аниқлаш бўйича рейтинг натижалари эълон қилиб борилади, керак бўлса, ҳудуд раҳбарлари фаолиятига айтиш мезон асосига баҳо берилади.

Маълумки, бугунги кунда дунёнинг 33 та мамлакатига элчихоналаримиз мавжуд. Лекин мамлакатимизнинг инвестиция соҳасидаги жозибасини ошириш, хорижий инвестицияларни кенг жалб этишга қўмаклашиш бўйича Ташқи ишлар вазирлиги ўз имкониятларидан тўлиқ фойдаланяптими? Элчихоналардаги савдо-иқтисодий масалалар бўйича маслаҳатчиларнинг иши қониқарлими?

Элчиларимиз учун иқтисодиёт, инвестиция масалалари, афсуски, иккинчи даражали бўлиб қолган. Улар фақатгина "сиёсат" билан банд. Элчихоналарда иқтисодиёт, молия, инвестиция масалалари бўйича мутахассислар етишмайди. Бундан буён, керак бўлса, ҳар бир элчихона ходимини лавозимга тайинлашда уларнинг иқтисодий билим ва кўникмаларини алоҳида ўрганиш тизимини жорий қилиш зарур.

Ҳурматли дўстлар!

Ташқи иқтисодий соҳада ҳали ишга солинмаган катта имконият ва захиралар мавжудлигини таъкидлаш лозим. Бу борада биз Марказий Осиё мамлакатлари ва йирик шерикларимиз - Хитой, Россия, Жанубий Корея, АҚШ, Туркия, Европа Иттифоқи мамлакатлари билан савдо-иқтисодий алоқаларни кенгайтиришни давом эттирамиз.

Келгуси йилда Ўзбекистон Республикасининг ташқи савдо юklarини жаҳондаги ва минтақадаги асосий бозорларга олиб чиқадиган ишончли транспорт ва транзит йўлакларини изчил шакллантиришга алоҳида эътибор қаратиш лозим.

Бугунги кунда бизнинг асосий юklarимиз Қозоғистон транзит йўлаклари орқали, аниқса, энг кўп юklar "Сариоғоч" станциясидан ўтади ва бу маршрут имкониятлари бизнинг эҳтиёжларимизни тўлиқ қондирмоқда, деб айтолмаймиз. Ушбу станциядан товарларни Ўзбекистон ҳудудига олиб киришда электровозлар, замонавий терминаллар етишмаслиги, темир йўл тармоқларидаги бандлик маҳсулотларнинг узоқ муддат қолиб кетишига сабаб бўлмоқда. Бу эса мамлакатимиз иқтисодиётига салбий таъсир кўрсатмоқда. Шу сабабли логистик маршрутларни диверсификация қилиш, бу борада қўшниларимиз билан амалий музокаралар ўтказиш зарур.

Хитой давлатининг ташаббуси билан амалга оширилаётган "Бир макон, бир йўл" лойиҳаси доирасида мамлакатимизнинг транспорт-коммуникация инфратузилмалари соҳасидаги имкониятларини ошириш лозим. Транзит давлатлар, хусусан, Туркменистон, Эрон, Қозоғистон, Россия, Озарбайжон ва Грузия ҳудудларидан асосий экспорт юklarини транзит шаклида ташишда преференцияларга эга бўлиш ҳақида жиддий ўйлашимиз керак. Шу сабабли хорижий ва маҳаллий инвесторларнинг логистика соҳасида аниқ лойиҳаларни амалга ошириш борасидаги ҳаракатларини рағбатлантиришимиз даркор.

Шунингдек, миллий юк ташувчиларни қўлаб-қувватлаш, тадбиркорларга қўшимча шароитлар яратиш мақсадига **"Миллий логистика портали"**ни ташкил этиш лозим.

Келгуси йилда Жаҳон савдо ташкилотига аъзо бўлиш бўйича музокараларни қайта бошлаймиз. Экспортни янада рағбатлантириш мақсадига техник жиҳатдан тартибга солиш тизимини халқаро стандартларга уйғунлаштириш лозим. Асосий мақсадларимиздан бири - ташқи бозорга сифатли ва сертификатланган маҳсулотларни **"ўзбек бренди"** номи билан олиб чиқишдан иборат.

Ҳозирги кунда миллий иқтисодиётга юқори даромад келтирадиган истиқболли тармоқлардан бири — бу туризмдир. Ўзбекистон туризм соҳасида улкан салоҳиятга эга

бўлган давлат ҳисобланади. Юртимизда 7 минг 300 дан ортиқ маданий мерос объеклари мавжуд ва уларнинг аксарияти ЮНЕСКО рўйхатига киритилган.

Шу билан бирга, мамлакатимизнинг бетақдор табиати, гўзал дам олиш зоналари имкониятларидан фойдаланиб, янги туристик йўналишлар очиш мумкин. Бу соҳага жаҳон брендларини фаол жалб этган ҳолда, биз зиёрат туризми, экологик, маърифий, этнографик, гастрономик туризм ва бу соҳанинг бошқа тармоқларини ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратишимиз зарур. Бу борада давлат-хусусий шериклик муносабатларини қўллаш соҳани тараққий эттиришда кенг имкониятлар очишини ҳисобга олишимиз лозим.

Самарқанд, Бухоро, Тошкент шаҳарларидаги **муқаддас қадамжолар ва ёдгорликларни зиёрат қилишдан иборат бўлган "кичик ҳаж" дастурини ривожлантириш ва жадаллаштириш** зарур. Ички туризм соҳасидаги катта имкониятларни ҳам тўлиқ ишга солиш лозим.

Бош вазир ўринбосари С.Холмуродов ва Туризмни ривожлантириш давлат қўмитаси раиси А.Абдуҳақимов ана шу масалаларни ҳал этиш бўйича ҳужжатларни бир ой мuddатда ишлаб чиқиб, тақдим этсин.

Ҳурматли мажлис қатнашчилари!

Рухсатингиз билан, иқтисодиётимиздаги етакчи тармоқ — қишлоқ хўжалиги соҳасидаги энг муҳим вазифаларга тўхталиб ўтмоқчиман.

Шу йил 9 декабрда бўлиб ўтган Қишлоқ хўжалиги ходимлари кунига бағишланган йиғилишда биз бу ҳақда батафсил гаплашиб олдик. Айтилган фикрларни такрорламасдан, қуйидаги муҳим масалаларга эътибор қаратиш зарур, деб ҳисоблайман.

Маълумки, ҳозирги кунда юртимизда 51 фоиздан зиёд аҳоли қишлоқ жойларда яшайди. Бироқ қишлоқ хўжалиги маҳсулотларининг мамлакат ялпи ички маҳсулотидаги улуши 17 фоиздан ошмайди. Аграр соҳа маҳсулотларини қайта ишлаш ҳажми эса 10 фоизга ҳам етмайди. Ҳолбуки, ривожланган давлатларда бу кўрсаткич 50 фоиздан ортиқни ташкил этади. Шу муносабат билан **қишлоқ хўжалигини янада ислоҳ қилиш бўйича комплекс дастур** ишлаб чиқиш лозим.

Айниқса, озиқ-овқат хавфсизлиги муаммосини ҳал этиш, генетик модификация қилинган маҳсулотлар етиштирмаслик бўйича қатъий назорат ўрнатишга алоҳида эътибор қаратиш талаб этилади. Сўнгги йилларда мамлакатимиз бозорларида импорт мева-сабзавот маҳсулотлари кўпайиб бораётгани бизни албатта ҳушёрликка чақириши керак. Бундай ҳолатнинг олдини олиш учун, аввало, йўқолиб бораётган қадимги навларни тиклаш, селекция ишларини оқилон ва самарали йўлга қўйиш, соҳага илм-фан ютуқлари, инновацион ишланмаларни кенг жорий этишимиз зарур.

Маълумки, мамлакатимиз тўқимачилик саноати 1 миллион 400 минг тоннагача пахта толасини қайта ишлаш имкониятига эга. Бу республикаимиздаги тайёр маҳсулот ишлаб чиқарувчилар эҳтиёжини тўлиқ қоплай олади. Лекин пахта толасини қайта ишлаш саноатини бошқаришда кўпгина муаммолар мавжуд. Бу эса пахта хомашёсини ишлаб чиқариш ва қайта ишлашда рентабелликнинг пасайишига олиб келмоқда. Шу муносабат билан соҳадаги муаммоларни ҳал этиш, маҳаллий ишлаб чиқарувчиларни янада рағбатлантиришга оид алоҳида фармон қабул қилинди. Бугунги кунгача ўзимизнинг тўқимачилик корхоналаримизга пахта хомашёсини фақат "Ўзпахтасаноат" акциядорлик жамияти орқали сотар эдик. Фармонга мувофиқ тўқимачилик корхоналари пахта хомашёсини энди тўғридан-тўғри тузилган шартнома асосида бевосита фермерлардан сотиб олиш имкониятига эга бўлди.

Навоий, Бухоро ва Сирдарё вилоятларида пахта-тўқимачилик кластерларини яратиш доирасида пахта хомашёсини бозор талаблари асосида етиштириш, нарх-навони шакллантириш ва сотишни ташкил этиш бўйича тажриба бошланди. Келгусида бун-

дай ижобий тажрибани бутун мамлакатимиз миқёсига жорий қилишни бугун ҳаётнинг ўзи тақозо этмоқда.

Чорвачилик соҳасига тўхталадиган бўлсак, қорамол ва парранда сонини кўпайтириш, бу борада сифат ва маҳсулдорликка эришиш учун етарли шароит яратишимиз зарур. Яқин истиқболда ҳар бир туманда ихтисослаштирилган бўғдоқчилик комплекслари, юқори технологик паррандачилик фабрикалари, шунингдек, иссиқхона хўжаликлари ташкил этилиши лозим.

Биз ҳозирги вақтда 1,5-2 миллиард доллар миқдорида мева-сабзавот маҳсулотларини экспорт қилмоқдамиз. Лекин ушбу соҳада йилига 10-15 миллиард доллар маҳсулот экспорт қилиш имконияти мавжуд. Маҳсулот тайёрлаш ва экспорт қилишда "Ўзагроэкспорт" акциядорлик жамияти, биржалар, агрофирмалар ва улгуржи компаниялар катта роль ўйнаши лозим.

Қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини самарали реализация қилиш жуда муҳим масаладир. Шу мақсадда **фермер хўжаликларида етиштирилган маҳсулотлар ҳажми ва миқдори ҳақидаги маълумотларнинг ягона базасини яратиш зарур.**

Қадрли халқ ноиблари!

Шу ўринда **ҳудудларни жадал иқтисодий ривожлантириш** ҳақида ҳам қисқача тўхталиб ўтмоқчиман. Бу борада маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг ваколатлари, имконият ва жавобгарлигини кенгайтириш мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблайман.

Бугунги кунда мамлакатимизнинг 9 та туманида хорижий инвестиция иштирокида биронта ҳам корхона ташкил этилмаган. Тўғридан-тўғри инвестициялар асосан Тошкент шаҳри, Тошкент ва Самарқанд вилоятлари ҳамда Фарғона водийсига тўғри келмоқда.

Ҳудудларда замонавий ишлаб чиқариш ва муҳандислик-коммуникация тармоқлари бўйича лойиҳаларни давлат-ижтимоий шериклик муносабатларини кучайтириш орқали тўлиқ амалга оширишимиз зарур. Бироқ бу борада етарли иш олиб борилмаётганини қайд этиш жоиз. Шунинг учун **Давлат-хусусий шериклик муносабатларини жорий этиш концепциясини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш керак.**

Иқтисодиётимизнинг тўла ишга солинмаган, катта салоҳиятга эга йўналишларидан бири — бу **қурилиш соҳасидир**. Келгуси йилда қурилиш соҳасини ислоҳ қилиш ва жадал ривожлантириш асосий вазифалардан бири бўлади.

Биз қурилиш-пудрат ташкилотлари ва қурувчиларнинг замонавий авлодини яратиш устида жиддий бош қотиришимиз зарур. Шу мақсадда **қурилиш соҳасини 2030 йилгача инновацион ривожлантириш дастури** ишлаб чиқилади. Бу борада хориждан малакали мутахассисларни жалб этиш ва маҳаллий мутахассисларнинг чет мамлакатларда малака ошириши учун барча зарур шароитни яратамиз.

Келгуси йилда шаҳар ва қишлоқларимизнинг меъморий қиёфасини янада яхшилаш борасидаги ишларни изчил давом эттирамиз.

Биз бир нарсани унутмаслигимиз керак: ҳар бир бино, у боғча бўладими, шифохона бўладими, ўз асосий вазифасини бажаришдан ташқари, кўриниши билан одамларнинг кайфиятига ҳам бевосита таъсир этади. Шу сабабли ҳудудларда қурилиш режалаштирилаётган ижтимоий объектларни лойиҳалаштиришда эски қолиплардан воз кечиб, инновацион ёндашувларни жорий этиш зарур.

Аҳоли, айниқса, ёш оилалар, эски уйларда яшаётган ва бошқа тоифадаги фуқароларнинг эҳтиёжини ҳисобга олиб, биз арзон ва сифатли уй-жойлар қуриш бўйича ишларни изчил давом эттирамиз. Шу мақсадда 2018 йилда намунавий ва арзон уй-жойлар қуриш кўламини жорий йилга нисбатан 1,5 баробар кўпайтириш бўйича аниқ режалар ишлаб чиқилган.

Яна бир муҳим масала — **хусусий уй-жой мулкдорлари ширкатлари фаолиятини** тубдан қайта кўриб чиқиш зарур. Бу борада янги тузилган вазирлик - Уй-жой, коммунал хизмат кўрсатиш вазирлиги ташаббус кўрсатиб ишлаши керак.

Янги йилда кўпгина аҳоли пунктларида, аввало, Қорақалпоғистон Республикаси, Хоразм, Бухоро, Жиззах, Қашқадарё, Сурхондарё ва Сирдарё вилоятларида аҳолини тоза ичимлик суви ва канализация хизматлари билан таъминлаш лойиҳалари амалга оширилади. Шу тариқа ҳудудларда яшаётган 580 мингга яқин аҳоли тоза ичимлик суви билан таъминланади.

Ҳурматли мажлис қатнашчилари!

2018 йилда янги йўллар барпо этиш, транспорт-логистика инфратузилмасини янада ривожлантириш, кўрсатилаётган хизматлар сифатини ошириш бўйича қуйидаги ишларни режалаштирганмиз:

биринчидан, 180 километр узунликдаги темир йўлларни қайта тиклаш ва 200 километрдан ортиқ темир йўлларни электрлаштириш;

иккинчидан, Тошкент - Урганч - Хива тезюрар поезди ва Тошкент -Самарқанд - Бухоро - Урганч - Хива туристик поезди ҳаракатини йўлга қўйиш, Тошкент Жанубий вокзали ҳамда Хива янги вокзалини фойдаланишга топшириш;

учинчидан, Бухоро - Мискин ва Қарши - Китоб темир йўл йўналишларини электрлаштириш ва Шаҳрисабз билан бирлаштирадиган янги темир йўл тармоғини қуриш;

тўртинчидан, Тошкент шаҳрида Сергели ва Юнусобод метро йўналишлари, пойтахтимиз атрофидаги катта ҳалқа йўл бўйлаб ҳаракат қиладиган ер усти метроси қуриш борасидаги ишларни жадаллаштириш;

бешинчидан, сифатли хизмат кўрсатиш имконини берадиган замонавий инфратузилмалар барпо этиш орқали автомобиль йўллари ва темир йўл йўналишларида йирик транзит хабларини ташкил этиш.

Кейинги йилларда муҳим стратегик тармоқ — **аэрокосмик технологияларни** сунъий йўлдош орқали иқтисодиётимизнинг етакчи соҳа ва тармоқларига жорий этишга, афсуски, биз етарлича эътибор бермадик. Замонавий тараққиётнинг муҳим шартини ва омили бўлган ушбу соҳани ривожлантириш мақсадига давлат-хусусий шериклик асосидаги лойиҳаларни амалга оширишга хорижий инвесторларни жалб қилган ҳолда, миллий космик инфратузилмаларимизни яратишимиз керак. Ушбу йўналишга дахлдор бўлган илмий тадқиқот институтларини такомиллаштириш ва уларнинг салоҳиятини мустаҳкамлаш зарур.

Биз аэрокосмик фаолият борасида алоҳида давлат органини ташкил этиб, бу соҳани ривожлантириш билан боғлиқ вазифаларни комплекс равишда ҳал этишимиз керак.

IV. Ижтимоий соҳани ривожлантириш бўйича устувор йўналишлар

Муҳтарам парламент аъзолари!

Ҳурматли вилоят ва туман Кенгашлари депутатлари!

Биз илғор хорижий тажриба асосида аҳолининг муносиб ҳаёт даражаси учун зарур бўлган гаромадларни аниқлаш бўйича "истеъмом саватчаси" тушунчасини қонунчиликда мустаҳкамлаш ва уни амалда таъминлаш механизмларини яратишимиз лозим.

Айни вақтда аҳолининг реал гаромадлари, иш ҳақи, стипендия, пенсия ва ижтимоий нафақаларни босқичма-босқич ошириш бўйича ҳам амалий чоралар кўрилади.

Инсон саломатлигини муҳофаза қилиш борасида сўнгги вақтда олиб бораётган ишларимизга қарамасдан, афсуски, жойларда кўплаб муаммолар ҳамон сақланиб қолмоқда. Ана шуларни ҳисобга олиб, ҳудудлар аҳолиси учун қулай бўлган, сифатли ва замонавий тиббий ёрдам кўрсатиш, касалликларни барвақт аниқлаш бўйича бошлаган ишларимизни изчил давом эттирамиз. Бу борада масофадан туриб профилактика қилишни таъминлайдиган "Ақли тиббиёт" ва "Ягона тиббий ахборот маркази" концепцияларини ўз шароитимизга мослаштириб татбиқ этишимиз керак.

Айни вақтда хусусий тиббиётни жадал ривожлантириш учун хорижий инвесторларни жалб этиш ва чет эллик мутахассислар мамлакатимизда доимий фаолият юритишини таъминлашга қаратилган ишларни янада кучайтирамиз.

Ҳеч кимга сир эмас, аҳолини дори-дармон билан таъминлаш одамларни қийнаётган долзарб муаммолардан биридир. Бу масалани ҳал этиш мақсадига яқин вақт ичига аҳолини арзон ва сифатли дори воситалари билан таъминлайдиган 2 мингта ижтимоий дорихона қурилиб, ишга туширилади.

Она ва бола саломатлигини асрашда муҳим омил бўлган скрининг марказлари фаолиятини тубдан қайта кўриб чиқишни бугун ҳаётнинг ўзи талаб этмоқда. 2018 йилда 46 та туман ва шаҳар тиббиёт бирлашмаси негизига туманлараро перинатал марказлар ташкил этилади. Улар замонавий тиббиёт ускуналари, юқори малакали кадрлар билан таъминланади. Тиббиёт фани ютуқларидан самарали фойдаланган ҳолда, қишлоқ врачлик пунктларида касалликларни барвақт аниқлаш ва уларнинг олдини олиш бўйича замонавий диагностика лабораторияларини ташкил этиш кўзда тутилмоқда.

Аҳолини телекоммуникация хизматлари билан тўлиқ қамраб олиш мақсадига узоқ туманларда 2 минг километр оптик толали алоқа тизимлари қуриш, Интернет ўтказувчанлигини 2,5 баробар ошириш ва 4 мингдан ортиқ таянч мобиль алоқа станциясини ишга тушириш кўзда тутилмоқда. Мазкур чора-тадбирлар натижасига 600 дан зиёд аҳоли пункти Интернет ва мобиль алоқа билан таъминланади.

Аҳолининг маданий ҳордиқ чиқариши ва бўш вақтини мазмунли ўтказишига қаратилган чора-тадбирлар ишлаб чиқилади ва амалга оширилади.

Маданий мерос объектларини ишончли қўриқлаш ва улардан оқилона фойдаланиш тизимини такомиллаштириш мақсадига Археологик тадқиқотларни қўллаб-қувватлаш ва археологик топилмаларни сақлаш дастурини ҳам қабул қилиш лозим.

Шу билан бирга, илм-фан, маданият, санъат ва адабиёт соҳаларида сидқидилдан хизмат қилаётган юртдошларимизни моддий ва маънавий қўллаб-қувватлаш, жумладан, уларнинг уй-жой, ижтимоий ва тиббий шароитларини яхшилаш, гонорарлар миқдорини ошириш, ёш истеъдод эгаларининг салоҳиятини юзага чиқариш бўйича қабул қилган барча қарорларимизнинг ижроси, албатта, таъминланади.

Нега деганда, ҳақиқий олимлик, ҳақиқий ижодкорлик - бу игна билан қудуқ қазишдек машаққатли иш. Бунни билган одам билади, билмаган билиб олиши зарур.

Жисмоний тарбия ва спорт соҳасининг моддий-техник базасини мустаҳкамлаш бўйича келгуси йилда кенг кўламдаги ишлар кўзда тутилмоқда. Жумладан, Нукус шаҳрида Олимпия ва миллий спорт турларига ихтисослаштирилган олий спорт маҳорати мактаби, Урганчда "Ёшлик" спорт мажмуаси, Тошкент, Андижон, Самарқанд, Бухоро шаҳарларида универсал спорт комплекслари, Қарши шаҳрида спорт-соғломлаштириш мажмуаси, кўп тармоқли ёпиқ сузиш ҳавзаси барпо этилади.

Азиз дўстлар!

Биз ёш авлодни ҳар томонлама соғлом ва баркамол этиб тарбиялаш борасидаги ишларимизни янги босқичга кўтариш мақсадига "Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида"ги қонунни янги таҳрирда қабул қилдик. Шу асосда янгича ёндашувлар ҳаётга фаол жорий этилмоқда.

Ёшлар ҳақида гап кетганда, мен доим бир нарсани ўйлайман. Мана, бугунги кунда қанча-қанча ёшларимиз чет элларда таълим олмоқда, меҳнат қилмоқда. Албатта, уларнинг орасида ўз ўлини топиб, бегона юртда ҳеч кимдан кам бўлмай яшаётганлари ҳам кўп. Лекин Ватан соғинчи ҳар қандай одамни ҳам қийнайди. Шунинг учун улар билан доимий алоқа ўрнатиш, уларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш, юртимизга қайтиш истагида бўлганларни қўллаб-қувватлаш бўйича ишларни кучайтиришимиз зарур.

Шу мақсадда **Ўзбекистон ёшлари халқаро ассоциациясини** тузиш ва унинг самарали фаолият юритиши учун тегишли шароит яратиб беришимиз керак. Ёшларимиз хориждаги тенгдошлари билан илм-фан, маданият, тадбиркорлик, спорт ва бошқа соҳаларда фаол мулоқотда бўлишлари мақсадга мувофиқ. Бу уларнинг ўз салоҳиятини дунё миқёсига намоён этишлари учун катта имконият яратади. Шунинг учун келгуси йили Самарқанд шаҳрида **Марказий Осиё ёшлари форумини** ўтказиш кўзда тутилмоқда.

Жорий йилда олиб борган ислохотларимизнинг энг муҳим натижаларидан бири - бу, ҳеч шубҳасиз, мамлакатимизда болалар меҳнати ва мажбурий меҳнатга бутунлай чек қўйилгани бўлди. Бундай ижобий ўзгаришлар Халқаро меҳнат ташкилоти ва бошқа тузилмалар томонидан эътироф этилгани эътиборга лойиқ, албатта.

Биз бундан буён ҳам инглиз тили ва бошқа хорижий тилларни чуқур ўқитиш масаласига устувор аҳамият қаратамиз. Шу билан бирга, биз учун зарур бўлган мутахассисликлар бўйича таълим олиш ва кадрлар малакасини ошириш ишларини кенг кўламда йўлга қўямиз.

Бу ҳақда сўз юритганда, айтиш лозимки, биз улғу боболаримизнинг муносиб давомчилари бўладиган етук инсонларни тарбиялаш масаласига, афсуски, етарлича аҳамият бермадик. Ҳолбуки, интеллектуал ва маданий салоҳиятнинг қандай ноёб бойлик экани, ногир талант эгаларини тарбиялаб камолга етказиш ҳал қилувчи аҳамиятга эга эканини унутишга ҳаққимиз йўқ. Ривожланган мамлакатлар бугунги юксак тараққиёт даражасига айнан шунинг ҳисобидан етгани - бу ҳам ҳақиқат.

Минг афсуски, мамлакатимизда катта илмий салоҳиятга эга бўлган айрим олимлар, истеъдодли ёшлар ўртасида хорижий давлатларга кетиб қолиш ҳолатлари ҳам йўқ эмас. Қанча-қанча ўзбек йигитлари, ўзбек қизлари бугун чет эллардаги йирик компания ва банкларда, нуфузли университетлар, халқаро ташкилотларда катта-катта лавозимларда хизмат қилмоқда. Мен шахсан ўзим хорижий мамлакатларга сафарларим чоғида ўнлаб ана шундай ватандошларимиз билан учрашиб, мулоқотда бўлдим.

Чет эллардаги юртдошларимизга консуллик хизматлари ва бошқа хизматлар кўрсатиш, уларнинг юртимизга бемалол келиб-кейтиши, мамлакатимизни тараққий эттиришда иштирок этишлари учун зарур шароитлар яратилмоқда. Биз бу ишларни келгусида янада кенгайтираамиз.

Шу муносабат билан **чет элларда яшаётган ва ишлаётган ватандошларимиз билан ўзаро ҳамкорлик соҳасида давлат сиёсати концепциясини ишлаб чиқишни** тақлиф этаман.

V. Хавфсизлик, миллатлараро тотувлик ва диний бағрикенгликни таъминлаш ҳамда ташқи сиёсат соҳасидаги устувор йўналишлар

Муҳтарам депутат ва сенаторлар!

Барчамизга аёнки, жаҳонда кескин иқтисодий рақобат, ахборот хуружлари, террористик таҳдидлар тобора кучайиб бормоқда. Дунёнинг турли жойларида, айниқса, Яқин Шарқ минтақасида қонли тўқнашув ва низолар давом этмоқда. Минг афсуски, бундай нотинч кескинлик ўчоқлари камайиш ўрнига кўпайиб бормоқда.

Ана шундай таҳликали вазиятни ҳисобга олган ҳолда, биз юртимизда тинчлик-осойишталикни мустаҳкамлаш, турли хавф-хатарларга қарши курашиш бўйича фаолиятимизни ҳар томонлама кучайтиришимиз шарт. Бу — замон талаби.

Аввало, шу йўналишда шакланган тизим самарадорлигини янада оширишимиз, айниқса, диний масалалар билан бевосита шуғулланадиган ҳоким ўринбосарлари, мутасадди ташкилотлар масъулиятини янада кучайтиришимиз зарур. Хусусан, маҳалла раислари, профилактика инспекторлари, имом-хатиблар, диний-ахлоқий масалалар бўйича маслаҳатчилар, ёшлар, хотин-қизлар ташкилотлари фаоллари - барча-барчамиз биргаликда иш олиб боришимиз лозим.

Ишни ана шундай ташкил этсак, ҳар биримиз бу масалага бефарқ бўлмасдан, ўз боламизни, ўз уйимиз, ўз маҳалламизни ўзимиз асрайдиган бўлсак, мен ишонаман, бундай боло-қазолар ҳаётимиздан албатта йироқ бўлади.

Биз диний экстремизм ғоялари таъсирига адашиб тушиб қолган фуқароларни ижтимоий реабилитация қилиш, уларни соғлом ҳаётга қайтариш бўйича ишларни янада такомиллаштирамиз.

Ахборот ресурслари орқали тарқатилаётган бузғунчи ғояларнинг олдини олиш мақсадида ҳуқуқни муҳофаза қилиш органлари таркибига алоҳида бўлинмалар ташкил этиш зарур.

Жамиятимизда диний конфессиялар ўртасига ҳамжиҳатлик ва фуқаролар тотувлигини мустаҳкамлашни биз бундан буён ҳам энг долзарб ва эзгу вазифамиз деб биламиз. Шу мақсадда мамлакатимиздаги диний ташкилотлар фаолиятини такомиллаштириш бўйича зарур чора-тадбирлар кўрилади.

Ҳурматли мажлис иштирокчилари!

Шу ўринда яна бир муҳим масала - мамлакатимиз **мудофаа тизимининг** ташкилий тузилмаси, унинг ҳарбий-жанговар ҳолати, аскар ва офицерларнинг маънавий ва руҳий тайёргарлик даражаси бугунги тез ўзгараётган давр талабларидан ортида қолаётганини қайд этиш лозим.

Ўтган қисқа даврда миллий армиямизни ислоҳ қилиш бўйича аниқ чора-тадбирлар қабул қилиниб, Қуроли Кучларимиз қиёфасини тубдан ўзгартириш жараёни бошланди.

Ҳарбий соҳадаги ислохотларимизнинг самарасини ошириш мақсадида янгидан қабул қилинаётган Мудофаа доктринаси муҳим роль ўйнайди. Ушбу доктрина Ўзбекистон ташқи сиёсатининг очиқлик тамойилини, яқин қўшилар билан дўстона ва амалий муносабатларни ривожлантиришни ифода этади. Унда давлатимиз мустақиллиги ва суверенитетини мустаҳкамлаш устувор вазифа сифатида аниқ белгилаб қўйилган.

Мамлакатимиз геостратегик жойлашувининг ўзига хослиги, шунингдек, минтақада вужудга келаётган ҳарбий-сиёсий ҳолатни ҳисобга олган ҳолда, Қуроли Кучлар бирлашмаларининг вазифа ва тузилмалари қайта кўриб чиқилди. Миллий гвардия барпо этилди, армияни янги қурол-аслаҳа ва замонавий ҳарбий техника билан таъминлаш бўйича комплекс чора-тадбирлар амалга оширилмоқда. Мудофаа саноати бўйича давлат қўмитаси тузилди. Ҳарбий кадрлар тайёрлаш соҳасида олиб борилаётган тизимли ўзгаришлар асосида Қуроли Кучлар академиясининг фаолияти тубдан қайта ташкил этилди.

Ҳарбий хизматчилар, уларнинг oilалари ва фахрийларни ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича салмоқли ишлар амалга оширилмоқда. Бу ҳақда гапирганда, 2017 йилда ҳарбий хизматчилар учун 56 та кўпқаватли уй барпо этилганини ва бу ишлар келгуси йилда янада катта ҳажмда давом эттирилишини таъкидлаш жоиз.

Айни пайтда мудофаа соҳасида олдимизда янги ва муҳим вазифалар турганини барчамиз яхши тушунамиз. Аввало, Миллий хавфсизлик концепцияси ҳамда Мудофаа доктринасининг самарали ва ўз вақтида амалга оширилишини таъминлаш бўйича ҳали кўп иш қилишимиз керак.

Давлатимизнинг мудофаа қобилиятини янада мустаҳкамлаш, армиямизнинг жанговар қудрати ва салоҳиятини ошириш ҳам энг муҳим вазифаларимиздан бири ҳисобланади. Қуроли Кучларни замонавий қурол-аслаҳа ва ҳарбий техникалар билан таъминлаш учун **Мудофаа-саноат комплексини шакллантириш ва ривожлантириш давлат дастурини қабул қилишимиз** зарур.

Мамлакатимизда қабул қилинган Ҳаракатлар стратегиясига мувофиқ, биз ташқи сиёсат соҳасида барча узоқ ва яқин давлатлар, аввало, қўшни мамлакатлар, халқаро ташкилотлар билан дўстона ва ўзаро манфаатли ҳамкорлик алоқаларини ҳар томонлама ривожлантириш сиёсатини изчил давом эттирамиз.

Биз Ўзбекистон Республикасининг хорижий давлатлар, халқаро ташкилотлар ва халқаро молия институтлари билан сиёсий, савдо-иқтисодий, маданий-гуманитар соҳаларда тузилган шартнома ва келишувларни ўз вақтида, тўлиқ ва сифатли бажариш бўйича барча зарур чора-тадбирларни кўрамиз.

Фурсатдан фойдаланиб, мамлакатимизда амалга оширилаётган ислохотларни қўллаб-қувватлаб, бизга хайрихоҳ бўлиб келаётган халқаро ташкилотлар вакилларига, хорижий давлатларнинг мухтарам элчиларига самимий миннатдорчилик билдиришга руҳсат этгайсиз.

Хурматли дўстлар!

Бугун сизларнинг эътиборингизга тақдим этилган ушбу Мурожаатномада баён қилинган режа ва лойиҳалар, ҳеч шубҳасиз, мамлакатимиз тараққиётини, халқимиз фаровонлигини янги, янада юксак босқичга кўтаришга хизмат қилади.

Айни вақтда барчамиз яхши тушунамизки, бу устувор йўналишларни тўлиқ ва самарали амалга ошириш учун тегишли ҳуқуқий асос ва механизмларни яратиш зарур.

Шу муносабат билан Бош вазир А.Арипов, Давлат маслаҳатчилари У.Исмоилов, О.Муродов, Хавфсизлик кенгаши котиби В.Маҳмудовга барча давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раиси, вилоятлар, Тошкент шаҳри, туман ва шаҳарлар ҳокимлари билан биргаликда, ушбу Мурожаатномадан келиб чиқадиган устувор вазифаларни сўзсиз амалга оширишга доир комплекс чора-тадбирларни 2018 йил 10 январгача ишлаб чиқиш ва тасдиқлашни таъминлаш вазифаси топширилади.

Азиз ва мухтарам ватандошлар!

Албатта, Мурожаатномада баён этилган мақсад ва вазифаларни амалга оширишда ҳал қилувчи босқич бўладиган 2018 йил биз учун осон бўлмайди. Бунини очиқ айтиш керак. Лекин, халқимиз таъбири билан айтганда, сув келса симириб, тош келса кемириб бўлса ҳам, танлаган йўлимиздан қайтмаслигимиз шарт. Нега деганда, бу ҳаётда ҳеч нарса ўз-ўзидан бўлмайди. Ўзимиз ҳаракат қилмасак, ҳеч ким бизга беғараз ёрдам бермайди.

Барчамиз бир ҳақиқатни чуқур тушуниб, англаб олишимиз керак: бугун гап халқимиз, Ватанимизнинг тақдири ва келажаги, жондан азиз болаларимизнинг бахти ва камоли ҳақида бормоқда. Шундай улуғ мақсадлар йўлида барчамиз белимизни маҳкам боғлаб ишлашимиз, бор ақл-заковатимиз, билим ва тажрибамизни, жонажон Ватанимизга фарзандлик меҳримиз ва садоқатимизни сафарбар этишимиз керак.

Ўзимиз ўзимизга хиёнат қилмасак, ўзимиз ўзимизни алдамасак, ҳалол-поқ бўлиб меҳнат қилсак, мен аминман, кўзлаган барча марраларимизга албатта етамиз. Бу борада мен аввало кўп синовлардан ёруғ юз билан ўтган олижаноб халқимизнинг мустаҳкам иродаси ва бунёдкорлик салоҳиятига ишонаман.

Эзгу мақсадларимизга эришиш йўлида барчангизга куч-ғайрат, сиҳат-саломатлик, оилавий бахт ва фаровонлик тилайман.

Катта раҳмат сизларга, соғ-омон бўлинглар!

«Халқ сўзи» газетаси.
2017 йил 23 декабрь.

"ЭРТАГА ЭМАС, БУГУН ЯХШИ ЯШАШИМИЗ КЕРАК"

Дунё шиддат билан ўзгармоқда. Илм-фан ютуқлари, технологияларнинг ривожланиши янги эҳтиёжларни юзага келтирмоқда. Айниқса, глобаллашув шароитида тараққиёт суръатлари беҳад ортиб, шиддаткор ўзгаришлар муқаррар бўлиб қолди. Бундай шароитда тараққиёт пойгасидан ортда қолмаслик, замон билан ҳамқадам бўлиш, ҳаттоки, вақтдан ўзиш муҳим аҳамият касб этади. Замонавий дунёда ўзгаришлардан ҳайиқмай-диган, янгиланишларга локомотив бўла оладиган етакчиларга эҳтиёж тобора кучаймоқда. 2017 йил декабрда Ўзбекистон Президенти лавозимини эгаллаган Шавкат Мирзиёев ана шундай эҳтиёжларга "лаббай" деб жавоб берадиган раҳбар эканини ҳаётнинг ўзи кўрсатмоқда. Ҳаётимизда туб ўзгаришлар қилишга шайланган давлатимиз раҳбарининг сиёсати Ўзбекистоннинг модернизациясига туртки бўлмоқда.

Тан олиш керак, Шавкат Мирзиёевнинг давлат раҳбари сифатидаги биринчи йили ниҳоятда жадал, жўшқин, шиддаткор, шитобли ва тезкор ўтди: қонунчилик ўзгарди, ташқи сиёсатда бурилиш юз берди, янги лойиҳалар бўй кўрсатди, раҳбарлар алмашди. Унинг ташаббуси ва раҳбарлиги остида кўплаб дастурлар, концепциялар, йўл хариталари ишлаб чиқилди. Президентлик пиллапоясига кўтарилишда у "халқ давлат идораларига эмас, балки давлат идоралари халқимизга хизмат қилиши керак", деган инсонпарвар шиорни илгари сурди. Бу шиорнинг салмоғи, юки ниҳоятда оғир бўлишига қарамай, Ш.Мирзиёев уни ўзининг ҳаётий аъмолига айлантирди, ўз фаолиятида шу формулага содиқ қолди. Ўтган вақт давомида Президентимиз томонидан имзоланган барча ҳужжатларда бу ғоя ўзак қоида бўлганини кўриш мумкин. 2017 йил 22 декабрдаги Олий Мажлисга Мурожаатномада ҳам бу ғояга барча ўзгаришларнинг мезони сифатида қаралган.

Президентнинг Олий Мажлисга Мурожаатнома билан чиқиши сиёсий ҳаётимизда муҳим воқеа бўлди. Гарчи хорижда бу амалиёт кенг тарқалган бўлса-да, мамлакатимизда қонунчилик ҳокимияти билан мулоқотнинг бу шакли у қадар ривожланмаган эди. Ваҳоланки, Президентимиз бу Мурожаатномаси орқали Ўзбекистон Конституциясининг 93-моддаси 7-бандига асосан, унга берилган "Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисида мамлакат ички ва ташқи сиёсатини амалга оширишнинг энг муҳим масалалари юзасидан мурожаат қилиш ҳуқуқи"¹дан фойдаланди.

Хориж тажрибасига мурожаат қиладиган бўлсак, ривожланган демократик мамлакатларда бундай амалиёт кенг урф бўлганини қайд этиш зарур. Буюк Британияда парламентнинг ҳар бир янги сессияси монархнинг нутқидан бошланади. XIII асда асос солинган бу анъанага кўра, мазкур нома парламент учун дастуруламал вазифасини ўтайди. АҚШда ҳам ҳар йили Президентнинг Конгрессга мурожаат қилиши одат тусига кирган. Илк бор 1790 йилда Жорж Вашингтон парламентга мурожаат билан чиқиш қилган эди. АҚШда бундай мурожаатлар уч турда бўлиб, "Мамлакатнинг аҳволи ҳақида"ги мурожаат, иқтисодий маъруза, бюджет бўйича мурожаатни ўзига қамраб олади. Францияда Президент парламентнинг ҳар иккала палатаси билан мурожаатлар воситасида боғланади. Конституцияга кўра, бу мурожаатлар палаталарда ўқиб берилади ва ҳеч қандай баҳс-мунозарага ўрин қолдирмайди².

Кўриниб турибдики, ҳар бир мамлакатда Президентнинг парламентга мурожаат қилиши анъаналари бир-биридан фарқ қилади. Айни пайтда, уларга хос умумий жиҳатлар ҳам йўқ эмас. **Биринчидан**, бундай мурожаатларда Президент мамлакатнинг муайян муддат давомидаги тараққиёт йўналишини белгилаб беради. **Иккинчидан**, номадан ўрин олган вазифалар қонунчилик фаолияти учун дастуруламал вазифасини ўтайди. **Учинчидан**, бундай мурожаатлар парламентни бошқа ҳокимият тармоқлари билан боғловчи бўғин

вазифасини ўтайди. **Тўртинчидан**, бундай ҳужжатда парламент фаолиятига доир аниқ тақлифлар илгари сурилади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев бу тажрибага шундай баҳо берди: "...Дунёдаги кўпчилик тараққий топган мамлакатларда давлат раҳбарининг миллий парламент аъзолари ҳузурида энг асосий ва долзарб сиёсий, ижтимоий-иқтисодий масалалар ва жамиятни демократик ривожлантириш бўйича Мурожаатнома билан чиқиш тажрибаси мавжуд. Давлат бошқарувининг бундай демократик усули бугун Ўзбекистонда олиб борилаётган кенг кўламли ислохотлар, авваламбор, халқ билан мулоқот принципига ғоят уйғун ва ҳамоҳанг бўлиб, бизнинг иш фаолиятимиз самарадорлигини янада оширишга хизмат қилади, деб ўйлайман"³.

Шавкат Мирзиёев томонидан Олий Мажлисга йўлланган Мурожаатнома ҳам дастурий аҳамиятга эга эканини қайд этиш лозим. Бу ҳужжат мамлакатдаги аҳвол ҳақида парламентга ахборот бериш шаклига эга бўлмади, унда Ўзбекистоннинг яқин истиқболдаги тараққиёти йўналишлари баён этилди. Мурожаатнома расман Олий Мажлис Сенати ва Қонунчилик палатаси аъзоларига йўлланди. Бироқ Мурожаатнома замонавий шакл-шамойилда, видеоконференция алоқа тизими орқали узатилгани боис, унинг аудиторияси минглаб кишиларни қамраб олди. Мурожаатномани жойлардаги маҳаллий Кенгаш депутатлари ҳам, барча бўғиндаги ижроия органлари вакиллари ҳам, хўжалик бошқаруви органлари раҳбарлари ҳам, нодавлат ташкилотлари ва жамоатчилик вакиллари ҳам, хориждаги элчихоналаримиз вакиллари ҳам он-лайн тарзида, яъни реал вақтда кўриш ва тинглаш имконига эга бўлдилар. Шу нуқтаи назардан, бу чиқишни жамиятимизга, фуқароларга, халқимизга мурожаат сифатида қабул қилиш тўғри бўлар эди. Токи Президентимиз фақат парламентга эмас, миллатга, ҳар биримизга юзланиб гапирди. Халқ билан мулоқотнинг бундай шакли Ўзбекистонда том маънодаги демократия қарор топаётганининг далили ҳамдир.

Аслида, видеоселектор тарзида йиғилиш ўтказишни Президентимизнинг иш услубидаги ўзига хослик сифатида қабул қилиш мумкин. Замонавий тилда айтганда, бундай "формат" муаммоларни ўша жойнинг ўзида, тезкорлик билан ҳал қилиш имконини бериши билан ҳам қадрли. Бу жиҳатдан, давлат бошқарувида ахборот технологиялари самарали қўлланилаётганини ҳақли равишда ютуқларимиз рўйхатига киритиш мумкин.

Мурожаатномадан ўрин олган масалалар ниҳоятда кўламдор. Аҳолини арзон доридармон билан таъминлаш, парламентимизни ислохотлар ташаббускорига айлантириш, "яширин иқтисодиёт"дан халос бўлиш, миллий валютаимизни эркин конвертация қилиш, одил судлов академиясини ташкил этиш, туризмни ривожлантириш, арзон уй-жойлар қуриш, қўшни мамлакатлар билан дўстона муносабатларни мустаҳкамлаш каби масалалар бу давомли рўйхатнинг айримлари, холос.

Залвори, юки ва салмоғига кўра қайси масала бирламчи ёки муҳим эканини белгилаш ниҳоятда қийин. Чунки Мурожаатномада мамлакатимиз ривожини билан боғлиқ энг ўткир, энг оғриқли, энг долзарб масалалар кўтарилди. Янгича тенденциялар ифодаланди, янги қадриятлар илгари сурилди. Ўзак ғоя, авж нуқта эса ўзгаришсиз қолди: эртага эмас, бугун яхши яшашимиз керак. Туб ислохотларни ортга суриб бўлмайди. Келажак бугундан бошланади.

Албатта, Мурожаатнома яхши ниятлар тўпламидан иборат бўлмади, у қуруқ йўл-йўриқ ва кўрсатмаларни ўз ичига олмади. Унда ўтган 2017 йил якунлари таҳлил қилинди, амалга оширилган ишларга объектив баҳо берилди, 2018 йил учун аниқ вазифалар қўйилди. Нутқ оҳанги, унда илгари сурилган аниқ топшириқлар, қатъий муддатлар, масъул ижрочиларнинг кўрсатилгани Мурожаатнома пухта ишлангани, ундаги фикрлар "етти ўлчаниб, бир кесилгани"дан далолат. Президент келтирган аниқ рақамлар давлатнинг фуқаролар олдигаги мажбуриятларини бажаришга шайлигини ҳам кўрсатади.

Хорижий амалиётга назар соладиган бўлсак, давлат раҳбарларининг парламентга мурожаатлари мақоми нуқтаи назаридан ҳуқуқий-норматив акт ҳисобланмайди. Де-

мак, улар Президент қарорлари, фармонлари каби юридик кучга эга эмас. Бироқ олий мансабдор шахсларнинг ҳар қандай расмий баёнотини ифода этадиган ҳужжат юридик табиат касб этишини инобатга оладиган бўлсак, Мурожаатноманинг мамлакатимиз ҳаётига таъсири улкан эканини тан олишимиз керак. Негаки, унда давлатимиз учун энг мақбул тараққиёт йўналиши белгилаб берилган. Шунингдек, бу ҳужжатда илгари сурилган фикрлар қанчадан-қанча дастур, режа, концепция, йўл хариталари, бизнес ғоялар, инновацион лойиҳалар учун пойдевор вазифасини ўтайди.

Халқимиз Ўзбекистон Конституцияси қабул қилинган кунга бағишланган маросимда келгуси йилга ном берилишига одатланган эди. Шу боис, одамлар 7 декабрь куни 2018 йилга қандай ном берилишини кутди, ўзича фараз қилди. Бироқ ўз саволига жавобни 22 декабрь куни олди. Мурожаатномада 2018 йил "Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили" деб номланди. Нафақат ўзи ва оиласини боқадиган, балки бутун жамиятга нафи тегадиган фаол тадбиркорлар сифини кенгайтириш, ривожланишда янги фикр, янги ғоя ва инновацияга таяниш 2018 йилдаги устувор вазифамиз этиб белгиланди.

Таъкидлаш жоизки, галдаги вазифаларни белгилаб бериш ўта масъулиятли вазифа саналади. Чунки мамлакат тақдири кўп жиҳатдан эришилажак марраларнинг қанчалик тўғри танланганига боғлиқ бўлади. Мурожаатномада кўтарилган масалалар қамрови Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегиясидан ўрин олган беш устувор йўналишга мос келади. Булар: давлат ва жамият қурилиши тизимини такомиллаштириш, қонун устуворлигини таъминлаш ва суд-ҳуқуқ тизимини янада ислоҳ қилиш, иқтисодий ривожлантириш ва либераллаштириш, ижтимоий соҳани ривожлантириш, хавфсизлик, миллатлараро тотувлик ва диний бағрикенгликни таъминлаш ҳамда ташқи сиёсат йўналишларидир. Бу жиҳатдан, Мурожаатномада илгари сурилган ғояларга Ҳаракатлар стратегиясининг узлуксиз бир қисми, аниқроғи, унинг 2018 йилдаги вазифалари жамланган ҳужжат деб қараш ўринли бўлади.

Тан олиш керак, Мурожаатномадан ўрин олган вазифалар давлат ва жамият ҳаётининг барча соҳалари ривожига хизмат қилади. Лекин нима учун давлат ва жамият қурилишини такомиллаштириш Мурожаатноманинг дастлабки устувор йўналиши сифатида белгилаб берилди? Чунки қолган тўрт йўналишдаги фаолиятимиз самарадорлиги, энг аввало, давлат бошқарувига, раҳбар кадрларнинг иш фаолиятига бевосита боғлиқ.

Дарҳақиқат, бугунги кунда давлатимиз ривожига кўпгина омиллар қаторида давлат бошқаруви тизимига ҳам боғлиқ. Рақобат тобора кучайиб бораётган шароитда давлат бошқарувини давр талабларига мослаштириш зарур. Ушбу зарурат Президентимиз талқинида қуйидагича кўриниш касб этди: "Бугун ҳаётнинг ўзи биздан профессионал, тезкор ва самарали давлат хизмати тизимини шакллантириш, янгича фикрлайдиган, ташаббускор, эл-юртга садоқатли кадрларга кенг йўл очиш бўйича самарали тизим ишлаб чиқишни талаб этмоқда"⁴.

Шу нуқтаи назардан, Мурожаатномада "Давлат хизмати тўғрисида"ги қонунни қабул қилиш, Маъмурий ислохотлар концепциясини амалга ошириш, давлат органлари фаолияти самарадорлигини ошириш, давлат бошқарувини ҳаддан ташқари марказлаштиришдан воз кечиш, ҳудудларда ижтимоий-иқтисодий масалаларга масъул бўлган раҳбарларни танлаш ва жой-жойига қўйиш бўйича ваколатларни туман ва шаҳар ҳокимларига тўлиқ ўтказиш, ҳокимларнинг ижро ва вакиллик ҳокимияти раҳбари сифатидаги ваколатларини алоҳида-алоҳида ажратиш бўйича вазифалари илгари сурилди.

Эътибор берадиган бўлсак, Мурожаатномани баён этишда танқидий рух, очиқ-ошкора фикрлар устувор бўлди. Президентнинг бу нутқини таҳлил қиладиган бўлсак, "валломат", "каттакон" дея киноя билан тилга олинган раҳбарлар фаолияти билан боғлиқ қуйидаги камчиликлар кўрсатилганига гувоҳ бўламиз. Айрим идоралар ва уларнинг раҳбарлари реал ҳаёт ва халқ эҳтиёжларидан маълум даражада узилиб қолмоқда. Раҳбарлар аҳоли шикоятларини кўриб чиқишда сансалорлик, масъулиятсизлик, ортиқча

расмиятчиликка йўл қўйиб, одамларни бездирмоқда. Мансабдор шахсларнинг одамлар эҳтиёжлари ва ҳақли талабларига бефарқлиги, уларнинг мурожаатларига панжа орасидан қарашлари, ҳаракатсизлиги оқибатида такрорий мурожаатлар сони ортиб бормоқда. Айрим идоралар қуруқ рақам ва маълумотлар тўплаш билан овора бўлмоқда, силлиқ ҳисоботларнинг орқасидан қувиб, ишни кампаниябозликка айлантирмоқда. Идораларда соҳадаги аҳволни чуқур таҳлил қилиб, камчиликларни тизимли равишда аниқлаш ҳамда бартараф этишга қаратилган фаолият йўлга қўйилмаган. Тармоқ ва ҳудудларни ривожлантириш концепциялари ва дастурларини ишлаб чиқишда юзаки ёндашувга йўл қўйилмоқда. Кўпгина раҳбарлар мураккаб муаммоларни кабинетдан чиқмасдан, жойлардаги ишлар қандай аҳволда эканини чуқур ўрганмасдан ҳал этишмоқда. Пала-партиш таклифлар бериш ва шошма-шошарлик билан қарорлар қабул қилиш ҳолатлари учрамоқда. Айрим тузилмалар раҳбарлари ўз вазифаларини фақатгина назорат қилиш ва бошқаларни жазолашдан иборат деб билмоқда. Ниҳоят, аксарият топшириқлар белгиланган муддатларни бузган ҳолда бажарилмоқда, иш сифати ҳам баъзан оқсамоқда.

Бундай камчиликлар борлигини тилга олиш оғир, албатта. Шу боис, улар чуқур дард билан баён этилди, Президент айрим раҳбарлардаги лоқайдлик ва бефарқликдан куюнди, йўл қўйилаётган суиистеъмоллардан қаттиқ изтироб чеқди, кўзбўямачилик ва хўжакўрсинга ишлаш ҳолатлари ҳақида бонг урди. Шу нуқтаи назардан, Мурожаатномада маънавий, ғоявий масалалар ҳам кўтарилди: раҳбарлардан ўз ишига садоқат, ўзини қийнаб яшаш, ўз-ўзини алдамаслик, нореал рақамлар ортидан қувмаслик, ҳисоботбозликка берилмаслик, халқ дардига очиқ бўлиш талаб этилди.

Аслида, халқ оғирини енгил қилиш, одамларни рози қилишни ўзининг ҳаётий аъмолига айлантирган Шавкат Мирзиёев мамлакатимизнинг барча ҳудудларида Президентнинг Виртуал ва Халқ қабулхоналарини ташкил этди. Бу қабулхоналар орқали ҳозирги кунга қадар ўз муаммоларини ҳал қилган миллионлаб кишилар, уларнинг оила аъзолари, яқинларининг қалбига меҳр, давлат идораларига ишонч уруғлари қадалди. Шунинг баробарида раҳбарлар билан аҳоли ўртасида пайдо бўлган масофа, жарлик, "Хитой девори" йўқ қилинди. Бундан ташқари, Халқ қабулхоналари қанчадан-қанча суиистеъмолликларнинг олдини олишга хизмат қилди.

Низомулмулкнинг "Сиёсатнома" асарида халқ дардини эшитиш орқали суиистеъмолликларнинг олди олиш мумкинлиги қуйидагича баён этилган: "Подшоҳ ҳафтада икки кун зулм кўрганларни қабул қилиб, золимларнинг додини бериб, жазолаб, раият сўзларини бевосита эшитиб бориши керак. Муҳим бўлган аризаларни қабул қилиб, ҳар бирига жавоб бериши лозим. Агарда, "худованд подшоҳ додхоҳларни олдида чақириб, ҳафтада икки маротаба уларнинг сўзларини эшитади ва золимларнинг жазосини беради", деган хабар мамлакатга тарқаса, унда золимлар оқибатини ўйлаб, қўрқиб бедодлик қилмайдилар"⁵.

Шу нуқтаи назардан, Президентнинг Халқ қабулхоналари одамларнинг ҳожатини равон қилишдан ташқари, суиистеъмолликлар профилактикасига ҳам хизмат қилди, дея баралла айтиш мумкин. Шунингдек, Адлия вазирлиги ҳузурида Давлат хизматлари агентлигининг ташкил этилгани, бу агентлиكنинг Халқ қабулхоналари қошида фаолият олиб борадиган Давлат хизмати марказларининг иш бошлаши давлат хизматлари сифатини тубдан яхшилаш йўлида қўйилган муҳим қадам бўлиши аниқ. Айниқса, бошқарувнинг инновацион шакллари жорий этиш, давлат бошқарувида бизнес услубларини қўллаш, мижозга, яъни инсонга йўналганлик, давлат бошқарувини номарказлаштириш билан боғлиқ ташаббуслар Ўзбекистонда барпо этилаётган янги, самарали давлат бошқаруви моделининг пойдеворини ташкил этади.

Мурожаатномада парламентимизни ислохотларнинг ташаббускорига айлантириш чақириғи янгради, қонуннинг бирдан-бир манбаи ва муаллифи том маънода халқ бўлиши қатъий уқтирилди, муаммоларни қоғозда эмас, амалда ҳал қилишга даъват этилди. Аҳоли ўртасида қонун лойиҳаларини кенг муҳокама қилиш мақсадида "Менинг фик-

рим!" номли махсус веб-саҳифа ташкил этиш ҳамда жамоа бўлиб электрон мурожаат киритиш тартибини татбиқ этиш ҳақидаги ташаббуслар қонун ижодкорлигида демократик механизмларни самарали қўллашга ёрқин мисол бўла олади. Хуллас, Мурожаатномада тилга олинган муаммоларнинг янгича ечимлари, бошқарувнинг янгича технологиялари, демократиянинг янгича механизмлари охир-оқибат давлат бошқарувида сифат ўзгаришларини келтириб чиқариши, унинг самарадорлиги ва натижадорлигини ошириши шак-шубҳасиз.

Таъкидлаш жоизки, Мурожаатнома шунчаки расмий ҳужжат эмас, балки ҳаракатларимизни алоҳида мазмун билан тўлдирадиган дастуриламалдир. Бу жиҳатдан, Мурожаатномани сўзсиз Президентимиз Шавкат Мирзиёевнинг "ютуқлари дафтари"га кириштиш мумкин. Бироқ бу тарихий ҳужжатни самарали ҳужжатга айлантирадиган нарса - унинг ижросидир. Ҳужжатда марра жуда баланд қўйилди, улкан сакрашга сабаб бўладиган мақсадлар илгари сурилди. Бу эса ҳар биримизни Мурожаатномадан ўрин олган ташаббусларни амалга оширишга қўшажак ҳиссамиз ҳақида ўйлаб кўришга ундайди. Чунки бу ташаббусларнинг амалий рўёби ҳар биримизга даҳл қилади. Демак, Мурожаатномадан ўрин олган ғояларнинг ижросидан ҳамма бирдек манфаатдор.

Бир қурилишда гишт тераётган уч қурувчига бир хил савол билан мурожаат қилишибди: "Сиз нима қияпсиз?". Биринчи қурувчи бироз оғриниб, "Кўрмаяпсизми, гишт теряпман", дебди. Иккинчиси қониқиш билан: "Фарзандларимнинг ризқини теряпман", дея жавоб қайтарибди. Учинчиси эса гурур билан: "Одамлар Аллоҳ билан мулоқот қилиб, покланиб кетадиган масжид қурыпман", деган экан. Бир жойда ишлаб, бир хил вазифани бажараётган бу кишиларнинг меҳнатта муносабатида осмон билан ерча фарқ борлиги ортиқча изоҳ талаб этмайди.

Мурожаатномада кўзланган марраларга эришиш истиқболимиз учун муҳим аҳамиятга эга. Бу маърузада халқимизни бир ёқадан бош чиқариб, юқори сафарбарлик билан ишлашига арзигулик ғоялар илгари сурилди. Шу боисдан, Президентимиз халқимизни бу ғояларни амалга оширишга бел боғлашга чорлаб қолди. Ҳар биримизга тўқислик илинди. Фаровон ва бахтли ҳаётни раво кўрди. Ўзимизга ўзимиз хиёнат қилмасликка даъват қилди. Ҳаётимизни яхшироқ қилиш имкониятидан фойдаланишга далда ва рағбат берди. Мен эса, сиёсатшунос сифатида, Президентнинг парламентга бундай мурожаатлари Ўзбекистон давлатчилигида яхши анъанага айланиб қолишига умид билдириб қоламан.

Источники и литература

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. -Т.: Ўзбекистон НМИУ, 2017.
2. Конституции зарубежных государств: учебное пособие/ Сост. проф. В.В. Маклаков -2-е изд. -М.: БЕК.-С. 52.
3. <http://prezident.uz/uz/lists/view/1371>.
4. <http://prezident.uz/uz/lists/view/1371>.
5. Низомулмулк. Сиёсатнома (Сияр-ул-мулк). Иккинчи тўлдирилган, қайта ишланган нашр. - Т.: Янги аср авлоди, 2010, 20-бет.

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ "ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В КОНТЕКСТЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ: ЗАРУБЕЖНАЯ ПРАКТИКА И ОПЫТ УЗБЕКИСТАНА"

ПРЕДИСЛОВИЕ

В Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 гг. особое внимание уделено реформированию системы государственного управления, развитию организационно-правовых основ государственной службы. В рамках реализации Стратегии действий 3 ноября 2017 года в Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан (АГУ) состоялась международная конференция на тему: "Государственная кадровая политика в контексте реформирования системы государственной службы: зарубежная практика и опыт Узбекистана".

Конференция была организована Академией государственного управления при Президенте Республики Узбекистан совместно с ПРООН и при содействии Посольства Великобритании в Узбекистане.

В работе конференции приняли участие руководители министерств и ведомств, высших учебных заведений Узбекистана, преподаватели и слушатели АГУ, зарубежные эксперты из Российской Федерации, Сингапура, Республики Корея, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, ПРООН, офиса Координатора ОБСЕ в Узбекистане, КОИСА и других международных организаций.

Основные направления конференции определяются задачами, вытекающими из Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 гг., где обозначена разработка ряда новых законов, в т.ч. проекты Законов "О Государственной службе" и "О Государственно-частном партнерстве".

В этом контексте работа конференции была организована в формате пленарного заседания и трех секций.

В рамках первой секции - "Состояние и основные направления совершенствования законодательных основ государственной службы" - обсуждалась Концепция административной реформы в Республике Узбекистан, ее правовое и законодательное обеспечение.

Во второй секции - "Эффективные механизмы осуществления Государственной кадровой политики" - особое внимание уделено вопросам подбора и подготовки кадров в органы государственного управления и исполнительной власти, оценки эффективности деятельности государственных служащих на основе передового международного опыта.

В центре внимания участников третьей секции - обсуждение проекта Закона Республики Узбекистан "О государственно-частном партнерстве", а также механизмы и новые подходы к реализации государственно-частного партнерства.

По результатам работы конференции приняты рекомендации по дальнейшему совершенствованию системы государственной службы и государственной кадровой политики в Республике Узбекистан с учетом международного опыта.

Предлагаем вашему вниманию некоторые материалы данной конференции.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА УЗБЕКИСТАНА И РОЛЬ АГУ В ПОДГОТОВКЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Касимов Р.С. Ректор Академии
государственного управления при
Президенте Республики Узбекистан

В статье рассматривается роль АГУ в контексте подготовки кадров согласно Стратегии действий по дальнейшему развитию Узбекистана на 2017-2021 годы. Изложены основные требования к слушателям и выпускникам Академии, вытекающие из новых условий государственного и хозяйственного управления.

Мақолада Давлат бошқаруви академиясининг 2017-2021 йилларга Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси доирасида раҳбар кадрлар тайёрлашдаги роли кўриб чиқилган. Янги шарт-шароитлардаги давлат ва хўжалик бошқарувини амалга ошириш жараёнида Академия тингловчи ва битирувчиларига қўйилган талаблар баён этилган.

The article considers the role of APA in the context of personnel training in accordance with five priority areas of Uzbekistan's Development strategy for 2017-2021. The main requirements for the students and graduates of the Academy are set out arising from the new conditions of state and economic management.

Тема данной конференции - "Государственная кадровая политика в контексте реформирования государственной службы" - актуальна сегодня для Узбекистана больше, чем когда-либо. В стране проводятся решительные и широкомасштабные реформы во всех сферах жизни общества, формируется новый облик, новый имидж страны. Цель реформ - построение свободного, демократического государства, развитие гражданского общества, повышение экономической мощи страны. Приоритетом во всех этих преобразованиях является реализация принципа - "Интересы человека превыше всего", провозглашенного главой государства Президентом Республики Узбекистан, уважаемым Шавкатом Миромоновичем Мирзиёевым.

По инициативе Главы страны, 2017 год объявлен в Узбекистане Годом диалога с народом и интересов человека. Повсеместно созданы Виртуальные и Народные приемные Президента.

Уже за 10 месяцев более одного миллиона граждан смогли решить свои проблемы через эти приемные. Ведется открытый диалог, в том числе и с международными партнерами по вопросам защиты прав и интересов человека.

Мы переходим на абсолютно новую в качественном отношении систему работы государственных органов с обращениями населения. В частности, начинает действовать система отчетности перед населением хокимов (глав территориальных администраций) всех уровней, руководителей органов прокуратуры и внутренних дел. Ни одно обращение граждан не остается без внимания.

Деятельность правоохранительных органов поставлена под парламентский и гражданский контроль. Растет роль институтов гражданского общества, обеспечивается независимость судебных органов, повысилась роль СМИ.

Преобразования осуществляются и в сфере экономики. Главным лейтмотивом этих реформ является простая истина: чем богаче люди - тем сильнее государство. В стране поэтапно осуществляется переход на свободную конвертацию национальной валюты, что должно повысить инвестиционную привлекательность Узбекистана.

В стране впервые создан институт Омбудсмана по защите прав предпринимателей. Созданы новые свободные экономические зоны, где инвесторам предоставлены широкие льготы.

Серьёзные изменения произошли и в сфере государственного управления. Главный принцип преобразований в этой сфере гласит: не народ служит государственным органам, а государственные органы должны служить народу. При оценке деятельности государственных органов и должностных лиц основным критерием служит обеспечение законности, защита прав и свобод граждан, качество и доступность для населения государственных услуг.

По итогам всенародного обсуждения принята Стратегия действий по дальнейшему развитию Узбекистана на 2017-2021 годы.

В основу Стратегии действий легли концептуальные вопросы общественно-политического, социально-экономического, культурно-гуманитарного развития страны, озвученные Президентом Узбекистана Шавкатом Мирзиёевым в ходе предвыборной кампании.

Целью Стратегии действий являются коренное повышение эффективности проводимых реформ, создание условий для обеспечения всестороннего и ускоренного развития государства и общества, модернизация страны и либерализация всех сфер жизни.

Стратегия охватывает пять основных приоритетных направлений:

1. Совершенствование государственного и общественного строительства.
2. Обеспечение верховенства закона и дальнейшее реформирование судебно-правовой системы.
3. Развитие и либерализация экономики.
4. Развитие социальной сферы.
5. Обеспечение безопасности, межнационального согласия и религиозной толерантности, осуществление взвешенной, взаимовыгодной и конструктивной внешней политики.

Каждое из пяти направлений Стратегии действий содержит конкретные разделы по дальнейшему углублению реформ и преобразований в стране. Стратегия действий будет реализована в пять этапов, в рамках каждого из которых будет утверждаться отдельная ежегодная Государственная программа по ее реализации.

Таким образом, разработана и утверждена первая Государственная программа по реализации Стратегии действий в "Год диалога с народом и интересов человека". Первым приоритетным направлением данной программы - "Совершенствование государственного и общественного строительства" - предусматривается реформирование системы государственного управления, в частности:

- реформирование системы государственного управления и государственной службы посредством децентрализации государственного управления, повышения уровня профессиональной подготовки, материального и социального обеспечения государственных служащих, а также поэтапного сокращения государственного регулирования экономики;
- внедрение современных механизмов государственно-частного партнерства;
- обеспечение открытости деятельности органов государственной власти и управления, внедрение современных форм предоставления информации, касающейся прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц;
- совершенствование системы "Электронное правительство", повышение эффективности, качества оказания и доступности государственных услуг для населения и субъектов предпринимательства.

Во исполнение Стратегии действий уже принято 15 законов и свыше 700 других нормативно-правовых актов, направленных на развитие всех сфер государственной и общественной жизни, пересмотрены структуры, задачи и функции 16 министерств, ведомств и организаций, преобразовано 20 органов государственного и хозяйственного управления, организаций.

Стратегия действий по развитию Узбекистана в 2017–2021 годах предусматривает разработку и принятие 17 законов в сфере государственного и общественного строительства.

В нынешнем году принята концепция административных реформ, на стадии обсуждения находится Закон "О государственной службе". Отдельным пунктом включена в Госпрограмму разработка и принятие законов "Об основах государственного управления", "Об административных процедурах", "О государственной власти на местах" и другие.

По мнению специалистов, действующие документы, регламентирующие деятельность госслужбы, не в полной мере отвечают задачам сегодняшнего дня, не охватывают всего комплекса вопросов и не определяют единых правовых стандартов и административно-управленческую практику.

Кроме того, правовые основы в этой сфере значительно отстают от развивающейся системы "Электронное правительство", развития спектра госуслуг и административных процедур, которые, в свою очередь, напрямую зависят от государственной службы и квалификации служащих.

Следует отметить, что в настоящее время подбор, система назначения и продвижения на вышестоящие должности, формирования кадрового резерва, аттестация служащих регулируются внутриведомственными документами, недоступными для общественности. В то же время в некоторых госорганах четко детализирован порядок поступления на работу, в том числе на конкурсной основе.

Такой подход не только дает возможность принять объективное решение, выбрать наиболее квалифицированного кандидата, создать базу данных для кадрового резерва, но и обеспечивает равные возможности граждан при устройстве на работу. По мнению экспертов, такой подход должен стать одним из пунктов единого стандарта приема на госслужбу и иметь под собой законодательную основу.

Очевидно, что модернизация государственной службы является весьма актуальной для нашей страны. Поэтому это направление стало частью коренной реформы системы государственного управления.

С этой точки зрения, разрабатывается целевая программа, охватывающая такие важные вопросы, как формирование резерва кадров, их подготовка и переподготовка. Основная её задача заключается в формировании новой генерации руководителей и должностных лиц, обладающих высоким профессионализмом и современным мышлением, способных принимать всесторонне взвешенные, правильные решения, достигать поставленных целей.

Хотелось бы остановиться на административной реформе. В стране утверждена Концепция административной реформы и "Дорожная карта" по ее реализации.

Ожидается, что Концепции поможет:

Во-первых, создать систему государственного управления, отвечающую общемировым тенденциям инновационного развития.

Во-вторых, будет оптимизирована и децентрализована система государственного управления за счет устранения избыточных и несвойственных задач, функций и полномочий, ликвидации дублирования и параллелизма.

В-третьих, в результате дебюрократизации будут снижены издержки государственного управления, повышена эффективность деятельности и прозрачность системы принятия управленческих решений.

В четвертых, дальнейшее сокращение административного воздействия на отрасли экономики будет способствовать расширению рыночных механизмов управления.

В пятых, формирование эффективных форм общественного и парламентского контроля будут направлены на предупреждение коррупционных проявлений.

Будет развиваться система административной юстиции, предусматривающая совершенствование порядка обжалования решений и действий органов исполнительной власти.

В Узбекистане разработана концепция проекта закона "О государственной службе". В законопроекте внедрено понятие меритократия - принцип управления, согласно которому руководящие посты должны занимать наиболее способные люди, независимо от их социального происхождения и финансового достатка.

Законопроект призван урегулировать правовой статус государственных служащих, основные принципы организации и деятельности системы государственной службы, формирования кадрового состава государственных служащих, вопросы конкурсного найма, прохождения, оценки деятельности, увольнения из службы, механизмы материального и нематериального поощрения добросовестной службы, включая социального и пенсионного обеспечения государственных служащих, а также вопросы служебной этики и противодействия коррупции.

Также проектом предусмотрено создание Уполномоченного органа управления государственной службы при Президенте Республики Узбекистан – Агентства по делам госслужбы.

Создаваемый орган будет проводить конкурсы и нанимать на работу госслужащих, разрабатывать нормативно-правовые акты, предложения по совершенствованию системы заработной платы и соцзащиты госслужащих.

Агентство будет вырабатывать системы оценки эффективности деятельности госслужащих совместно с госорганами.

В этом контексте был принят Указ Президента Республики Узбекистан от 8 августа 2017 г. "О мерах по дальнейшему развитию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров в Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан". Этот Указ кардинально изменил нашу Академию и методы ее работы. Основной целью данного Указа является повышение эффективности организации подготовки управленческих кадров, обладающих навыками системного и стратегического мышления, а также создание кадрового потенциала для совершенствования государственного и общественного управления.

Перед Академией поставлена задача: формирование у слушателей прочных знаний в сфере государственного, хозяйственного и общественного управления, психологии, информационно-коммуникационных технологий и систем "электронного правительства", правовых основ и современных методов управления, инициативности и лидерских качеств.

В текущем учебном году отбор слушателей на обучение в Академию государственного управления был основан на компетентностном подходе по опыту зарубежных стран, при содействии нашего коллеги доктора психологических наук, профессора МГУ Базарова Тахира Юсуповича. Пользуясь случаем, хотел бы выразить нашу искреннюю признательность профессору Базарову за его постоянную готовность к сотрудничеству.

Указом установлено, что лицам, успешно завершившим обучение в магистратуре Академии, осуществляющим свою трудовую деятельность на управленческих должностях в органах государственной власти и управления, госорганизациях и ННО, в течение 5 лет устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 20 процентов от должностного оклада. Но самым главным мотиватором является то, что распределение лиц, успешно завершивших обучение в магистратуре Академии, на соответствующие должности и места работы утверждается Президентом Республики Узбекистан.

Уверен, что эти преобразования, осуществляемые в Академии, будут способствовать формированию высокопрофессионального кадрового состава государственной службы.

Необходимо отметить, что конечным результатом реформ в государственном управлении должно стать полноценное воплощение в жизнь идеи "Не народ должен служить государственным органам, а государственные органы должны служить народу".

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Корчагин Р. Заместитель директора Института
государственной службы и управления РАНХиГС
при Президенте Российской Федерации

Автором рассматриваются вопросы кадрового менеджмента, необходимость перехода подготовки кадров с компетенциями государственного, общественного управления и управления в частном секторе. Описывается сущность феномена VUCA, влияние на процесс подготовки кадров таких факторов, как глобализация, упадок корпоративной лояльности, повышение требовательности стейкхолдеров.

Муаллиф кадрлар менежменти масалаларини кўриб чиққан, кадрлар тайёрлаш жараёни бир пайтнинг ўзига давлат, жамоат ва хусусий секторни бошқаришга лаёқатли кадрларни тайёрлашга ўтказиш лозимлигини таҳлил этган. Шунингдек, VUCA феноменининг моҳиятини ифодалаб, кадрлар тайёрлаш жараёнига глобаллашувнинг, корпоратив фидоийликнинг пасайиши, компания стейкхолдерлари ролининг ошиши масалалари ёритилган.

The author examines the issues of personnel management, the need for the transition to training of personnel with competencies in government, public administration and management in the private sector. The article describes the essence of the phenomenon of VUCA, the impact of factors such as globalization, the decline of corporate loyalty, the rise of requirements of stakeholders on the training process.

Я рад нашей встрече и возможностью поделиться с вами своими идеями на тему: "Кадровый менеджмент в современной образовательной организации высшего образования" и результатами их реализации в Институте государственной службы и управления РАНХиГС.

Немного расскажу о Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Академия при Президенте Российской Федерации, РАНХиГС), которая была создана Указом Президента России от 20.09.2010 №1140 путем присоединения к Академии народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации (АНХ, год создания - 1977) Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАГС, год создания - 1991), а также 12 других федеральных государственных образовательных учреждений.

Объединившиеся академии заслужили репутацию лидеров в подготовке высших руководящих кадров страны как для бизнеса, так и для государственных структур. С момента своего создания в 1977 г. за АНХ прочно закрепилась слава "кузницы министров". С началом экономических преобразований в России в 90-е гг. XX в. произошла смена стратегической модели Академии: от подготовки номенклатурных кадров мы перешли к бизнес-образованию, став учебным заведением, предлагающим все виды образовательных услуг для сфер управления. РАГС, основанная в 1991 г., заняла позиции ведущего учебного заведения, готовящего управленцев для системы государственной и муниципальной службы.

Вновь образованная Академия при Президенте Российской Федерации - РАНХиГС - крупнейший в России и Европе университет социально-экономического и гуманитарного профиля, по праву занимающий верхние строки во всех национальных рейтингах. Указом Президента РФ от 07.07.2011 № 902 Академия вправе самостоятельно устанавливать образовательные стандарты и требования для реализуемых ею образовательных программ высшего профессионального образования.

Обращаясь непосредственно к Институту государственной службы и управления РАНХиГС, отмечу, что он является крупнейшим институтом Академии и на сегодняшний день включает в себя 5 факультетов и 2 отделения, 27 кафедр, более 30 административных, научно-исследовательских подразделений.

Институт реализует программы по следующим направлениям: "Государственное и муниципальное управление", "Экономика", "Финансы и кредит", "Государственный аудит", "Управление проектами и программами", "Зарубежное регионоведение", "Регионоведение России", "Юриспруденция", "Управление персоналом", "Журналистика", "Политология", "Социологические науки", "Культурология", "Философия, этика и религиоведение", "Средства массовой информации и информационно-библиотечное дело". По уровням: бакалавриат, магистратура, аспирантура, дополнительное профессиональное образование, включая Master of Public Administration (MPA), Master of Business Administration (MBA).

В Институте на штатной основе работает 542 человека (по основному месту работы и совместительству), также к образовательной деятельности привлечено на почасовой основе более 300 экспертов-практиков из органов государственной власти и местного самоуправления.

Всего на всех направлениях подготовки высшего образования в Институте обучаются более 5000 студентов.

Институт активно реализует дополнительные профессиональные программы. В 2016 году на дополнительных профессиональных программах Института прошло обучение более 4000 слушателей, в т.ч. служащие Администрации Президента Российской Федерации, государственные гражданские служащие федеральных и региональных органов государственной власти и органов местного самоуправления, государственных корпораций и коммерческих организаций.

Особое внимание Институт уделяет развитию следующих международных программ: "Управление международными проектами и программами (российско-испанская программа с углубленным изучением иностранных языков)", "Финансовый контроль и государственный аудит (российско-французская программа)", "Международно-правовой профиль (с углубленным изучением иностранного языка и права европейских организаций)", "Политика и право (российско-французская программа с углубленным изучением иностранных языков)", "Политика и право (российско-испанская программа с углубленным изучением иностранных языков)" по направлениям подготовки: "Зарубежное регионоведение", "Экономика", "Юриспруденция", "Государственное и муниципальное управление".

Зарубежные партнеры, с которыми реализуются совместные международные образовательные программы: Франция: Университет Ниццы София Антиполис, Университет Пари Нантер Париж, Институт политических наук Сьянс По Экс, Университет Кретье Париж, Бизнес-школа KEDGE. Испания: Университет Валенсии, Автономный Университет Барселоны, Университет Овьедо.

В 2016 году Институт государственной службы и управления РАНХиГС реализовал проект "Подготовка новых лидеров регионального развития государств-участников СНГ на основе передовых технологий формирования лидерских компетенций", реализуемый при поддержке Межгосударственного фонда гуманитарного сотрудничества стран-участников СНГ (МФГС), в котором участвовали: Академия государственного управления при Президенте Азербайджанской республики, Академия государственного управления Республики Армения, Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики, Академия Публичного управления Республики Молдова, Институт государственного управления при Президенте Республики Таджикистан, Центр международных программ "Болашак".

Непосредственно переходя к теме своего доклада, отмечу, что актуальность темы доклада определяется наличием видимых противоречий между необходимостью развития управления персоналом образовательных организаций высшего образования и текущим состоянием HR-менеджмента в этих организациях.

Особое внимание к этой теме должно быть привлечено в образовательных организациях, реализующих управленческие программы, включая РАНХиГС, миссией которой является в т.ч. подготовка глобально конкурентоспособных и адаптивных управленческих кадров для государственного, общественного и частного секторов с целью решения задачи инновационного развития общества.

Понимание необходимости развития кадровой работы осознано и на государственной службе реализуются интересные практики, часть из которых может быть осмыслена при совершенствовании HR-менеджмента в образовательных организациях, дискуссии по этому вопросу активно ведутся и, при этом, его реализация в конкретных образовательных организациях требует дальнейшего совершенствования.

Все это предопределено нарастающими изменениями внешней и внутренней среды развития образовательных организаций высшего образования.

Внешняя среда характеризуется неопределенностью, для описания этого феномена используется модель VUCA.

Volatility (изменчивость, нестабильность, волатильность) - ситуация меняется быстро и непредсказуемо.

Uncertainty (неопределенность) - ситуация, характеризуется тем, что уже невозможно определить место, где произойдут внешние изменения.

Complexity (сложность) - ситуация характеризуется тем, что множество сложных для понимания фактов, причин и факторов складываются в проблемы.

Ambiguity (неясность, двусмысленность) - ситуация, которая характеризуется тем, что сложно ответить на вопросы "кто, что, где, когда, как и почему".

Эта описательная модель отражает сложную обстановку для любых организаций, включая образовательные организации.

Наша ситуация является следствием разнообразных факторов, из которых можно выделить следующие:

- глобализация;

- борьба за таланты: повышение уровня мобильности трудовых ресурсов на мировом рынке труда, ориентированного на рабочие места, которые с большей вероятностью обеспечат работнику удовлетворения его потребностей; повышение мобильности рабочей силы приводит к формированию мультикультурной среды;

- растущее давление на рабочую силу: увеличение рабочего времени на фоне обострения конкуренции за рабочие места, в условиях их сокращения в тех отраслях, которые переводят свои производства в другие страны с целью удешевления;

- упадок корпоративной лояльности работников;

- кризис приверженности клиентов;

- стейкхолдеры становятся более требовательными к менеджменту организаций и при этом не в достаточной степени осознают сложность развития в современном мире;

- ускорение перемен в глобальной экономической и корпоративной среде, в которой у персонала развивается замешательство и угнетенное состояние.

В условиях необходимости реализации в России системной программы развития экономики нового технологического поколения (цифровой экономики) все большее значение приобретает "умножение человеческого капитала как главного богатства России" и это уже стало политической повесткой. В этой связи, развитие системы образования и ее элементов, включая образовательные организации высшего образования, является необходимым условием для опережающего социально-экономического развития нашей страны, повышения уровня и качества жизни граждан.

В России переход от советской системы к современной российской системе изменил саму конфигурацию системы высшего образования, когда от стройной, плановой системы произошел первоначальный переход к большому количеству организаций, в т.ч. негосударственных, оказывающих образовательные услуги и нуждающихся в научно-

педагогических работников (далее - НПР). При этом между этими организациями возникла конкуренция за талантливых студентов, конкуренция за НПР, конкуренция за стейкхолдеров-партнеров. Появление конкуренции за НПР также определяет необходимость совершенствования HR-менеджмента.

Еще одно проявление реальности последних лет в отечественной образовательной системе - это процессы ликвидации и объединения образовательных организаций, что также повышает уровень вовлеченности кадровых служб и определяет дополнительные требования к их деятельности.

Еще одним аспектом развития всех образовательных систем является академическая революция, характеризующаяся, с одной стороны, массовизацией высшего образования, с другой стороны, развитием экономики знаний. Есть и внутренние, национальные особенности функционирования образовательной системы, которая находится в процессе радикальной трансформации, но, как достаточно инерционная система, до сих пор реализует стереотипы индустриальной экономики. Носителями стереотипов является персонал образовательных организаций, который, в свою очередь, зачастую ретранслирует неактуальные ценности новому поколению, что не способствует формированию у него востребованных современностью компетентностей.

Все это определяет то, что изменения стали порядком вещей и те организации, которые не реагируют на изменения - не двигаются вперед к новым целям, результатам, взаимодействиям, в конечном итоге, исчезнут. Все это определяет новые требования для проектирования образовательных систем, с учетом того, что в условиях ужесточающейся конкуренции для выживания необходимо предлагать заинтересованным лицам уникальный набор интеллектуальных результатов (образовательных результатов для студентов, уникальных результатов для общества и государства). Осознание этого предполагает, что образовательная организация должна быть постоянно включена в циклы адаптаций и поиска новых возможностей. При этом скорость внешних изменений не соответствует сложившемуся ритму академической жизни (академический год, семестры, летний двухмесячный отпуск основного персонала). Такой ритм затормаживает реакцию образовательной организации на изменения, включая изменения собственной организационной структуры, культуры и скорости реакции на запросы стейкхолдеров.

С другой стороны, происходит развитие профессиональной деятельности по управлению человеческими ресурсами организации. Так, если ранее основой кадрового менеджмента являлось кадровое делопроизводство, то сейчас руководство все большего количества организаций (в первую очередь коммерческих) осознает необходимость развития функций кадровых служб, направленных на работу с человеческим капиталом организаций, который становится ведущим фактором стратегического успеха.

В целом, возвращаясь к современным образовательным организациям, для наших целей можно их так определить: "Университеты - это: инертные организации, движимые автономными профессионалами с неясными целями и технологиями, объединяющие слабо связанные виды деятельности с непредсказуемыми результатами, существующие в сложном многоуровневом контексте со многими стейкхолдерами".

Безусловно, что в ходе рассмотрения можно выделить несколько структурных элементов организации, это и "жесткие элементы": стратегия, структура, система - и "мягкие": система ценностей, стиль отношений, сумма навыков, состав персонала при этом именно организационная культура, это альфа и омега организационного поведения и она проявляется "в форме ценностей, общепринятых верований и существующих норм поведения, которые лежат в основе взаимоотношений как внутри организации, так и за ее пределами".

С этой точки зрения можно предложить следующие организационные модели образовательных организаций.

Более рациональные		Менее рациональные	
++	Модель профессиональной бюрократии (децентрализованная бюрократия по Веберу) <i>Бюрократическая культура</i>	--	Модель организованной анархии (расплывчатые цели, нерациональный процесс выработки решений) <i>Анархическая культура</i>
+	Коллегиальная модель (консенсус, традиции, ценности): доминирующая культура для традиционных университетов с длительной историей или сильными исследовательскими традициями <i>Коллегиальная культура</i>	-	Модель ресурсной зависимости (борьба за ресурсы, политическая основа принятия решений): наиболее часто встречающаяся культура для организаций, прошедших этапы слияния и поглощений (объединений). <i>Политическая культура: имперская, феодальная</i>

Долгосрочное и эффективное управление образовательной организацией возможно только через понимания этого. В таком случае предлагается рассмотреть следующую модель управления базовыми процессами образовательной организации.

В соответствии с моделью управления базовыми процессами в образовательной организации как организации со слабыми связями можно предложить воздействовать на:

- изменения организационной структуры (включая изменение правил и форматов деятельности - форматов образовательной деятельности, в т.ч. через создание новых Нопорс-программ/направлений);
- изменения концептов (развитие понятий и представлений сотрудников);
- изменение норм деятельности (трансформация ценностей, субкультур, профессиональных сообществ).

Основная идея классификации моделей заключается в том, что для каждого из типа культуры необходимо использовать свой набор инструментов для управления изменениями, а, следовательно, и развивать те или иные HR-функции.

Для примера, для коллегиальной культуры, возможно, стоит в первую очередь развивать HR-функции, ответственные за внутренние коммуникации и организацию коллективного принятия решений, а также за трансляцию исторически сложившихся ценностей.

Для имперской политической культуры необходимо обязательно обеспечить включенность ректора в трансформационные процессы.

В случае с политической феодальной культурой возможно воздействие на основные процессы каждого из структурных подразделений и дальнейшая оценка конкурентоспособности реализуемой модели кадровой политики.

Для бюрократической модели необходима регламентация процессов и в этом случае возможна реализации HR-менеджером определенной административной роли.

В случае анархической культуры необходимо провести трансформацию с целью ее приведения к одному из 3 других типов культур.

Таким образом, образовательной организацией возможно управлять посредством управления ее организационной культурой.

Из этого следует, что при стратегическом, оперативном и тактическом управлении образовательной организацией необходимо учитывать этот фактор, а в случае если организационная культура не позволяет развиваться организации, необходимо реализовать мероприятия по изменению организационной культуры и в этом, безусловно, одну из основных ролей должны играть HR-подразделения организации.

Еще один момент, требующий вмешательства HR, связан с наличием системных конфликтов между администрацией и НПР, что предполагает различные формы использования медиации для урегулирования данных конфликтов.

Во многом организационные культуры образовательных организаций относятся в большем числе к политическому типу, что определяет, как правило, реактивные кадровые политики, в то время как превентивные и активные кадровые политики более рациональны и базируются на бюрократическом или предпринимательском типах культур.

При этом важно понимать, что в изменяющемся контексте наиболее результативным и эффективным типом совместной деятельности является совместно-творческий тип с демократической и диалоговой управленческой формой и знанием, как основным рычагом управления.

В своем докладе я хотел раскрыть сам процесс анализа реализации кадрового менеджмента в Институте. И для начала приведу рабочее определение кадрового менеджмента: "Кадровый менеджмент - это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, профильных руководителей и самих работников организации, включая разработку и реализацию концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом и системное использование кадровых технологий с целью повышения продуктивности деятельности работников организации и увеличения их удовлетворенности от процесса и результатов работы". Развитость кадрового менеджмента можно оценить по разнообразию организационных функций, качественная реализация которых позволяет достигать целей кадрового менеджмента.

Рассматривая кадровый менеджмент в современных образовательных организациях, отметим, что в практике этот термин используется редко, чаще встречаются термины "управление персоналом", "кадровая работа". Управление персоналом во многих образовательных организациях базируется в большей степени на сложившейся практике кадрового делопроизводства.

Для сопоставления текущего и будущего состояния кадрового менеджмента используется текущее его закрепление в локальных актах организации, а также результаты интервьюирования руководителей и сотрудников организации и при этом можно применить по отношению к кадровому менеджменту подход "360 градусов" для того, чтобы оценить его проявление в организационной жизни.

Так, для примера, в перечне функций Управления персоналом одной из федеральных образовательных организаций большинство функций связано с оформлением, разработкой, контролем исполнения документов, заполнения статистических форм и ведения кадровых баз данных. По результатам экспертного опроса получена следующая информация: "Деятельность по обеспечению персоналом - не используются дополнительные каналы привлечения кандидатов (в основном реализуется внутренний конкурс), выполняются формальные требования Минобрнауки России по размещению информации о проводимых конкурсах на сайте организации. Проведение конкурсов на основе формальных требований. Отсутствует разработанная модель компетентностей."

Будущее состояние кадрового менеджмента может быть получено посредством проведения форсайт-сессии, стратегической сессии с заинтересованными сторонами или на основе существующих теоретических моделей, изучения лучших практик и профильных стандартов (профессиональных стандартов деятельности).

По результатам анализа формируются выводы, которые и позволяют приступить к работе по развитию кадрового менеджмента в образовательной организации.

Первым шагом в этом направлении является разработка единого документа, в котором отражается состояние и пути развития кадрового менеджмента, в нашем случае это была Концепция кадровой политики Института государственной службы и управления РАНХиГС. Этот документ является краеугольным камнем и с него начинается

сборка нового образа кадрового менеджмента. В Концепции формулируются принципы кадровой политики, миссия Института и ценности, которые в дальнейшем являются основой взаимодействия в коллективе.

Наряду с разработкой и утверждением Концепции, определяются приоритеты реализации кадровой политики – зоны ближайшего развития организационного и кадрового потенциала организации. Так, для примера, помня базовую концепцию управления образовательными организациями, в Институте внедряются межфакультетские проектные (рабочие) группы, а также активно целенаправленно развиваются технологии организации групповой работы (ФаМеМо – фасилитация, медиация, модерация).

При этом необходимо понимать, что образование – достаточно зарегулированная сфера, в т.ч. есть специальные нормы в трудовом законодательстве. С этой целью анализируется соответствующая нормативная правовая база, регламентирующая кадровые процессы, например, с целью определения возможности применения ассесмент-центра был проведен анализ приказа Минобрнауки России от 23.07.2015 г. №749 "Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу", в соответствии с которым "12. Коллегиальный орган управления вправе предложить претенденту провести пробные лекции или другие учебные занятия". В локальных актах Академии к аудиторной работе преподавателя в Институте в соответствии с приказом по Академии относится следующая учебная нагрузка: чтение лекций, проведение практических занятий, в т.ч. лабораторных работ, научно-исследовательских семинаров, "круглые столы", тренинги, деловые и ролевые игры, "кейс-стади" и др., перечень может быть изменен по инициативе структурных подразделений Академии и при этом даже данный перечень в части таких форм занятий: "круглые столы", тренинги, деловые и ролевые игры, "кейс-стади" – позволяет по отношению к должностям профессорско-преподавательского состава использовать современные технологии отбора, такие как ассесмент-центр.

В целом, отмечая практику привлечения и отбора персонала в Институт, активно культивируется рефлексия линейных руководителей на предмет того, под какие задачи они замещают должности научно-педагогических и учебно-вспомогательных работников, с этой целью используется форма детального описания работ (job description), для некоторых категорий должностей разработана модель компетентностей и проводится интервью по компетенциям.

Используются психометрические методы отбора и интервью по компетенциям. Одной из значимых технологий отбора на следующем этапе развития кадрового менеджмента является использование технологии Центра оценки и Центра развития для проведения оценки на этапе конкурсного отбора и аттестации для профессорско-преподавательского состава, результатом этой работы должно стать более рациональное отношение к человеческому капиталу в Институте.

Развитие кадрового менеджмента сильно меняет устоявшуюся практику управления персоналом в Институте, влияя на существенную часть персонала и, в этой связи, возникает необходимость рассмотрения данного процесса с точки зрения управления изменениями.

Существует несколько общепризнанных моделей изменений. Основой управления изменениями в Институте является модель Джона Коттера (8 шагов управления изменениями). Первоначально планируется системное изменение технологий обучения, используемых преподавателями при обучении на магистерских программах – более активное применение интерактивных методов групповой работы, т.е. в модели управления базовыми процессами – это управление изменениями форматов деятельности и концептов, включая развитие представлений сотрудников о востребованных форматах. При этом аналогичный подход необходимо будет внедрить (в пилотном варианте) в 2017/2018 учебном году для аттестации и конкурсного отбора с использованием технологии "Центров

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Косов Ю.В., профессор, заместитель директора
Северо-Западного института управления
Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Каранатова Л.Г., профессор, декан факультета
дополнительного профессионального образования
Северо-Западного института управления Российской академии
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

В статье рассмотрены основные приоритеты развития российской системы дополнительного профессионального образования, вопросы подготовки высококвалифицированных кадров в соответствии с потребностями реального сектора экономики.

Роль Российской академии народного хозяйства и государственной службы Российской Федерации при Президенте Российской Федерации, ее институтов и филиалов в системе профессионального образования государственных служащих.

Мақолада Россиянинг қўшимча профессионал таълим тизимини ривожлантириш, иқтисодиётнинг реал сектори эҳтиёжларига тааллуқли юқори малакали кадрларни тайёрлаш масалалари кўриб чиқилган. Давлат хизматчиларининг профессионал таълими тизимида Россия Федерацияси Президенти ҳузуридаги Халқ ҳўжалиги ва давлат хизмати академияси ва унинг филиал, институтларининг роли баён қилинган.

The article considers the main priorities of the development of the Russian system of additional vocational education, the issues of training of highly qualified personnel in accordance with the needs of the real economic sector, the role of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, its institutes and branches in the system of professional education of civil servants.

Основным приоритетом развития российской системы дополнительного профессионального образования (далее - ДПО) является ее трансформация в мощный фактор ускорения социально-экономического развития страны и структурной перестройки производства и управления путем подготовки высококвалифицированных кадров в соответствии с потребностями реального сектора экономики.

ДПО является фактором, который способствует росту интеллектуального потенциала общества. Гибкость к изменениям в технической, социокультурной сферах, мобильность образовательных структур в реагировании на требования рынка, разнообразие программ обучения, ориентация на конкретного заказчика способствуют развитию системы ДПО в образовательном пространстве России.

ДПО направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды (Статья 76 Федерального закона №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"). Дополнительное профессиональное образование в РФ осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки.

Ведущее место в системе профессионального образования государственных служащих принадлежит Российской академии народного хозяйства и государственной службы Российской Федерации при Президенте Российской Федерации, ее институтам и филиалам.

В РАНХиГС проходят профессиональную переподготовку и повышение квалификации государственные служащие федеральных государственных органов, а также государственные служащие государственных органов субъектов Российской Федерации, муниципальные служащие, специалисты бюджетных организаций, бизнес сообществ.

В структуре СЗИУ РАНХиГС дополнительное профессиональное образование осуществляет факультет дополнительного профессионального образования (далее - ФДПО).

В соответствии с концепцией ФДПО позиционируется как:

система комплексной оценки (оценка профессиональных знаний и личностно-профессиональная диагностика);

система кадрового обеспечения (формирование и развитие кадрового резерва государственной и муниципальной службы);

система профессионального развития государственных и муниципальных служащих;

система экспертно-аналитического и консультационного сопровождения деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Преимущества ФДПО:

Наличие международного сертификата качества МС ИСО 9001:2015 в области "Разработка и предоставление образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования по программам и повышению квалификации государственных и муниципальных служащих, специалистов бюджетных и коммерческих организаций и иных организаций и заинтересованных лиц".

Статус федеральной инновационной площадки (ФИП), осуществляющей повышение квалификации или переподготовку специалистов в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд на 2014-2016 годы. Статус присвоен Северо-Западному институту управления Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 395 от 22 апреля 2014 года. Данный статус имеют 19 вузов РФ. СЗИУ - единственный вуз среди филиалов РАНХиГС. Инновационная площадка является основным элементом инновационной инфраструктуры в системе образования. Реализацию задач Федеральной инновационной площадки (ФИП) по обучению специалистов в сфере государственных и муниципальных закупок обеспечивает Учебно-консультационный центр управления государственными, муниципальными и регламентированными закупками ФДПО (далее - УКЦ УГиМЗ).

В рамках реализации мероприятий Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы выполнены работы по первому этапу исполнения государственного контракта № 03.037.11.0066 от 28.10.2016 по проекту "Шифр: 2016-05.04-03-037-Ф-164.032 Экспертная оценка результатов мониторинга закупок образовательных услуг по повышению квалификации и профессиональной переподготовке в сфере закупок товаров, работ, услуг в вузах, имеющих ключевое значение для промышленного и социально-экономического развития субъектов Российской Федерации" и государственного контракта № 03.037.11.0065 от 28.10.2016 по проекту "Шифр: 2016-05.04-03-037-Ф-165.033 Проведение экспертно-аналитических работ по результатам мониторинга системы показателей, отражающих эффективность деятельности структур системы образования, осуществляющих деятельность в сфере закупок товаров, работ, услуг". Создан справочно-консультационный портал для специалистов в сфере закупок. На базе УКЦ УГиМЗ обучено 2792 слушателя.

СЗИУ - региональный лидер, обеспечивающий профессиональное развитие (дополнительное профессиональное образование) государственных и муниципальных служащих, резерва управленческих кадров, руководителей учреждений социальной сферы, бизнес сферы.

Конкурентоспособность обеспечивается комплексом мер, в т.ч.:

- стратегический подход к развитию факультетов и подразделений СЗИУ, внедрение автоматизированной системы мониторинга и оценки эффективности деятельности ра-

ботников государственных учреждений и коммерческих организаций на основе настраиваемых наборов ключевых показателей; обеспечение конкурентоспособности специалистов по экономической безопасности на основе эффективной стратегии взаимодействия с работодателями; создание учебно-консультационного центра управления государственными, муниципальными и регламентированными закупками; обучение преподавателей-руководителей и модераторов Президентских программ в РАНХиГС проектному управлению; повышение квалификации НПР (ежегодно); введение ИКТ-компетенций в перечень обязательных компетенций НПР и специалистов ВШГУ;

- реализация ежегодно более 100 программ повышения квалификации и 12 программ профессиональной переподготовки. За 2015-2017 (1 полугодие) гг. обучено 9764 человек;

- разработка инновационных программ ("Эффективная команда Губернатора - важный фактор инновационного развития региона", "Государственное и муниципальное управление в сфере межнациональных и межконфессиональных отношений", "Управление жилищным фондом, мониторинг технического состояния, эксплуатация и обслуживание общественных и гражданских объектов" и др.);

- модернизация программ с учетом утверждённых профессиональных стандартов;

- реализация федеральных программ РАНХиГС ("Подготовка управленческих кадров в сфере здравоохранения, образования и культуры в 2015-2018 годах", "Функции подразделений кадровых служб федеральных государственных органов по профилактике коррупционных и иных правонарушений");

- совмещение программ ДПО и второго высшего образования ("ГиМУ", "Юриспруденция");

- внедрение в образовательный процесс инновационных образовательных технологий (индивидуальный маршрут, модульное обучение, ДОТ, практико-ориентированное обучение, мониторинги, консалтинг, постпрограммное сопровождение и др.) и методик (компьютерные симуляторы, вебинары, видеоконференции РАНХиГС по актуальным вопросам государственного и муниципального управления, круглые столы);

- расширение перечня и качественное обновление программ с использованием дистанционных образовательных технологий (разработано более 20 программ с полным или частичным дистантом, обучено в СДО свыше 1000 человек).

Инновационные образовательные технологии подготовки управленческих кадров как важнейший механизм инновационного развития региона.

ФДПО Северо-Западного института управления РАНХиГС в течение трех лет реализует образовательный проект "Эффективная команда Губернатора Ленинградской области". Программа повышения квалификации "Эффективная команда Губернатора - важный фактор инновационного развития региона" стартовала в 2014 году, тогда руководство Института с большим интересом откликнулось на инициативу Губернатора Ленинградской области Александра Юрьевича Дрозденко, который принял решение об обучении высших руководителей исполнительной власти области. Программа была успешно реализована. В 2015 году программа получила свое продолжение с новым названием - "Эффективность государственного управления в XXI веке". В 2016 г. был успешно реализован новый модуль программы "Эффективная система регионального управления как фактор обеспечения международной конкурентоспособности России". В новом цикле обучения команды Губернатора Ленинградской области особое внимание было уделено таким важным государственным проблемам, как "Сравнительный анализ конкурентоспособности российских регионов", "Современные вызовы и актуальные задачи в реализации государственной национальной политики РФ на современном этапе", "Создание эффективной системы реализации Национальной технологической инициативы (НТИ) на современном этапе", "Внедрение в практику работы органов власти инновационных кадровых технологий, систем и методик диагностики, оценки и развития управленческого и лично-профессионального потенциала руководителей и служащих" и др.

Впервые в программу были включены системы и методики диагностики и развития управленческого потенциала руководителей и служащих, использованы дистанционные образовательные технологии. С целью оценки профессиональных компетенций руководителей была проведена оценка управленческих умений (6 зон развития) и стили управления. Результаты представлены по каждому участнику персонально. Отчет состоял из двух блоков:

I. Цикл управленческих умений - в данном блоке представлены результаты, описывающие выраженность фаз процесса управления, в которых менеджер задействует различные навыки, помогающие ему организовывать свою работу и работу других, планировать и достигать поставленных целей. Среди них: навыки построения команды и управления ей (обратная связь, взаимоотношения с подчиненными и т.д.); навыки планирования и управления проектами (разъяснение целей и задач, планирование рабочего процесса, контроль деталей и т.д.); навыки мотивации персонала и его развития (мотивация цели, обратная связь, делегирование полномочий).

II. Стили управления - в данном блоке представлены результаты, отражающие выраженность управленческого стиля каждого слушателя программы.

После диаграмм приведены подробные описания указанных на диаграмме ресурсов.

Программа показала свою эффективность, получив высокую оценку слушателей и государственного заказчика.

Необходимо отметить, что впервые компьютерное тестирование было апробировано при проведении оценки управленческого потенциала кандидатов в резерв управленческих кадров Ленинградской области. Оценивались организаторские способности, лидерские качества, исполнительская дисциплина, ориентация на результат, эмоционально-волевые и морально-нормативные качества кандидатов.

Инновационные образовательные технологии в дополнительном профессиональном образовании ориентированы на формирование системного творческого мышления слушателей, развитие способности генерировать нестандартные идеи при решении творческих практикоориентированных задач. Во многом этому способствуют активные и интерактивные формы обучения. В рамках учебной программы были проведены мастер-классы в форме тренингов: "Стресс-менеджмент - основа эффективности руководителя", "Тактическое управление - основной контур деятельности руководителя", "Мотивация - правда и вымысел", "Деловые переговоры - стратегический подход" и др. Были проведены видеотренинги, в частности "видеотренинг "Интервью на телевидении" (занятие проводил Герасимов Р.М. - ведущий и редактор программы "Открытая студия").

К реализации программы были привлечены ведущие российские ученые, практики из Москвы и Санкт-Петербурга, имеющие опыт проведения интерактивных занятий и тренингов для государственных гражданских служащих. Образовательная программа была разработана с учетом реальных потребностей экономики, в условиях ее модернизации и с учетом актуальности задач в реализации региональной политики субъекта Российской Федерации на современном этапе.

Реализация подобных инновационных образовательных проектов способствует формированию эффективной управленческой команды, необходимой для развития территории на региональном уровне.

СЗИУ - региональный центр разработки, апробации и внедрения в практику работы органов власти инновационных кадровых технологий, систем и методик диагностики, оценки и развития управленческого и личностно-профессионального потенциала руководителей и служащих. С этой целью проводятся:

- оценка управленческого потенциала кандидатов в резерв управленческих кадров Ленинградской области путем проведения дистанционного тестирования в режиме on-line (в 2015-2016 гг. - 111 чел.);

- лично-профессиональная диагностика руководителя (45 человек в рамках проекта "Команда губернатора");

- тестирование слушателей в системе дистанционного обучения на образовательном Интернет-портале РАНХиГС <http://nocorruption.hspa.ranepa.ru>);

- анкетирование в очном режиме и в СДО выпускников программ ВШГУ" (постоянно).

Ленинградская область является одним из передовых регионов по оценке Минтруда:

В 2015 году Благодарность Минтруда была объявлена за применение новой кадровой практики "Создание и использование в кадровой работе демонстрационного видеofilmа о поступлении на государственную гражданскую службу Ленинградской области".

В 2016 году Благодарностью Минтруда отмечены кадровые практики Ленинградской области:

"Организация и проведение ежегодного конкурса среди выпускников образовательных организаций высшего образования на включение в кадровый резерв Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области для замещения типовой должности государственной гражданской службы Ленинградской области специалиста первой категории" и "Конкурсы на включение в резерв управленческих кадров Ленинградской области для замещения вакантных должностей руководителей органов исполнительной власти Ленинградской области".

А стратегическое решение Ленинградской области "Единая кадровая служба" получило Диплом победителя конкурса Минтруда.

Администрация Ленинградской области является передовым работодателем на рынке труда, причем надо отметить, что конкурировать приходится на рынке Санкт-Петербурга! Поэтому Администрация развивает передовые сервисы в сфере информационно-коммуникационных технологий, а именно:

АК "Конкурс-Кадры" - программа тестирования кандидатов, возможности применения которой постоянно расширяются. Указанный комплекс также успешно используется в Вологодской области, в настоящее время соответствующие материалы переданы для решения в Орловской области.

ИСУ ГМС (Информационная система управления государственными и муниципальными служащими Ленинградской области) - система, позволяющая учитывать изменения орг-штатной структуры, а также ведение личных данных работников, с получением более 100 форм статотчетности в автоматизированном режиме. Система разработана на базе программного обеспечения компании SAP, но полностью переработана под требования Федерального закона №79-ФЗ. Такой системы больше нет ни у одного региона, в РФ только Минобороны и предприятия нефтегазового комплекса, банковские организации обладают аналогичной системой. Мощный комплекс позволил Ленинградской области стать первым регионом, обеспечившим информационное взаимодействие своей ИС с ЕИСУ КС путем экспериментальной загрузки реальных данных в рабочий контур федеральной системы.

В настоящее время в Ленинградской области внедряется еще одна необычная разработка: ИС "Реестр полномочий субъекта РФ", позволяющий вести учет изменений законодательства, формирующего сумму полномочий госорганов субъекта РФ, анализ распределения функционала по органам(их положениям), распределения функционала по структурным подразделениям и регламентам госслужащих. Результатом внедрения такой системы будет оптимальное соответствие структуры органов объема полномочий.

Все вышеуказанные технологии имеют одну цель - обеспечить работоспособность системы органов исполнительной власти Ленинградской области при оптимальной загрузке персонала.

СЗИУ - центр экспертно-аналитического сопровождения деятельности органов государственной власти и местного самоуправления.

Организовано участие представителей органов государственной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области в "Общероссийском совещании с представителями кадровых подразделений федеральных государственных органов и органов государственной власти субъектов федерации по исполнению плана мероприятий ("дорожной карты") по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы" (РАНХиГС совместно с Минтрудом РФ).

Составлены аналитические материалы о необходимости оптимизации норм антикоррупционного законодательства в части регламентирования ими порядка получения, уведомления о получении и сдаче государственными (муниципальными) служащими, лицами, замещающими государственные (муниципальные) должности подарков".

ФДПО "ВШГУ" принял участие в разработке и общественном обсуждении новых профессиональных стандартов, в т.ч.:

- "Эксперт в сфере закупок".
- "Специалист в сфере закупок".
- "Специалист в сфере национальных и религиозных отношений".

Составлена аналитическая записка "Об унификации образовательных программ по борьбе с коррупцией". Развивается система очного и дистанционного консалтинга.

К конкурентным преимуществам СЗИУ следует отнести:

- высокий потенциал профессорско-преподавательского состава, участие в учебном процессе государственных гражданских и муниципальных служащих, опытных экспертов-практиков, представителей бизнес - групп, специалистов производственной сферы из учреждений и организаций Санкт-Петербурга, Ленинградской области, других субъектов РФ;

- опыт организации обучения иностранных слушателей на основании Соглашений о сотрудничестве;

- опыт проведения научных экспертиз;

- наличие дистанционных и электронных образовательных ресурсов, использование современных образовательных технологий, гибких образовательных маршрутов, вариативных форм обучения.

Эффективность деятельности СЗИУ в системе ДПО подтверждают:

1 место в Общеакадемическом конкурсе лучших практик РАНХиГС сезона 2016-2017 г.г. в номинации "Лучшая образовательная программа в сфере дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих" - ДПП профессиональной переподготовки "Государственное и муниципальное управление в сфере межэтнических и межконфессиональных отношений".

2 место в Общеакадемическом конкурсе лучших практик РАНХиГС сезона 2016-2017 гг. в номинации "Лучшая образовательная программа в сфере дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих" - ДПП профессиональной переподготовки "Создание системы эффективного профессионального развития специалистов сферы ЖКХ на базе вуза как центра пространства создания инноваций".

В связи с расширением структуры и функционала, в соответствии со Стратегией развития Института до 2020 гг. определены следующие приоритеты ФДПО:

Внедрение инновационных методов и технологий в образование:

- развитие электронного обучения, расширение банка образовательных модулей доступных онлайн, в т.ч. новых дистанционных модулей для программ профессиональной переподготовки;

- дальнейшее развитие индивидуальных образовательных траекторий в учебном процессе (модульное обучение), в том числе включающих лучшие образовательные практики учебных филиалов, заведений-партнеров (СПбГУ, ФИНеко, СПбГПУ);

- формирование УМК по новым программам повышения квалификации;

- развитие практико-ориентированного подхода, включающего использование кейсов, симуляторов, тренингов в учебном процессе;

- создание условий для совершенствования/формирования навыка проектной работы у слушателей факультета по программам профессиональной переподготовки.

Выстраивание системы непрерывного образования и комплекса оказания дополнительных услуг:

- развитие постпрограммного сопровождения слушателей посредством консалтинга по актуальным вопросам профессиональной деятельности на сайте факультета по всем базовым направлениям подготовки;

- организация проведения видеосеминаров с предоставлением обратной связи (вопрос-ответ);

- рост числа гибких, модульных, компетентностно-ориентированных программ с использованием ДОТ, в том числе для людей с ограниченными возможностями, мигрантов, людей "третьего возраста" и др.

Развитие материально-технической и информационной инфраструктуры:

- увеличение общего количества посадочных мест в аудиториях факультета, оборудованных компьютерами;

- внедрение автоматизированных систем управления обучением (автоматизированные мониторинги, электронное тестирование по всем программам ПК и ПП;

Развитие научно-экспертной деятельности:

- ориентация на выявление конкурентоспособных направлений экспертной деятельности на внебюджетной основе;

- разработка технологий и осуществление аналитического и экспертного обеспечения деятельности региональных органов власти и корпоративного сектора на договорной основе.

Развитие международной деятельности:

- разработка новых предложений для иностранных слушателей, желающих пройти стажировку или обучение в России по программам ДПО;

- расширение числа партнерских площадок для обеспечения программ стажировок для иностранных слушателей;

- сетевое взаимодействие с зарубежными вузами-партнерами в учебной работе факультета.

Управление человеческими ресурсами и корпоративная культура:

- развитие системы внутрифакультетского обучения нового персонала практическим навыкам, соответствующим миссии и стратегическим целям развития организации;

- дальнейшее развитие системы менеджмента качества на факультете.

Позиционирование института во внешней среде:

- использование потенциала Федеральной инновационной площадки "Управление государственными и муниципальными закупками" для расширения географии и численности, финансовой поддержки слушателей факультета по данному направлению;

- расширение доли участия практиков в образовательных программах (госорганы, корпоративный сектор, НКО);

- формирование сети площадок, готовых выступить базами для профильных стажировок при реализации программ профессиональной переподготовки;

- использование клуба "Муниципал", клуба "Кадровик" в качестве площадок профессиональной коммуникации представителей государства, бизнеса, научно-образовательного и экспертного сообщества, гражданского общества по актуальным проблемам региона.

- развитие интернет-страницы факультета для обеспечения оперативного управления спросом на образовательные услуги ДПО Института.

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Байменов А.М., Председатель Управляющего комитета Астанинского хаба в сфере государственной службы

В данной статье рассмотрены вопросы совершенствования государственного управления, определены современные тренды развития государственной службы и проанализированы методы по повышению эффективности кадровой политики.

Мақолада давлат бошқарувини такомиллаштириш масалалари кўриб чиқилган, давлат хизматларининг ривожланиш трендлари аниқланган ва кадрлар сиёсати самарадорлигини ошириш усуллари таҳлил қилинган.

This article examines the issues of improving public administration, identifies the current trends in the development of public service and analyzes methods to improve the effectiveness of personnel policy.

Совершенствование государственного управления и государственной службы является непрерывным процессом. На протяжении всей истории лучшие умы человечества искали пути построения наиболее отвечающих вызовам времени систем служения народу. Мы можем гордиться, что в их ряду были выдающиеся ученые-энциклопедисты Центральной Азии, чьи труды занимают достойное место в мировой сокровищнице знаний.

Нынешняя эпоха глобализации, революционного развития информационных технологий, возросшего уровня неопределенности и взаимовлияния характеризуется новыми вызовами системам государственного управления, в целом, и государственных служб, в частности. Глобальные финансово-экономические кризисы последних десятилетий еще раз убедили, что для качественного и устойчивого роста рыночных экономик, наряду с «невидимой рукой» рынка, возрастает значение качества так называемой «видимой руки» государственного управления. Качество государственной службы также является одним из ключевых факторов конкурентоспособности стран.

Именно поэтому совершенствование государственной службы находится на повестке дня практически всех правительств, включая страны нашего региона.

Очевидно, что каждое правительство работает в уникальных социально-экономических, культурных и исторических условиях и отвечает на вызовы, характерные для этой страны, с учетом множества факторов. В этой связи можно отметить, что не существует универсальной модели, которая была бы применима в любой стране без учета этих особенностей. Поэтому, я убежден, в вопросе совершенствования государственной службы не может быть учителей и учеников: каждый может делиться своими достижениями и проблемами, что, в конечном счете, приводит к взаимообогащению и повышению эффективности.

При этом, среди множества факторов, определяющих эффективность государственной службы, можно выделить базовые:

- законодательство, которое должно быть современным, отвечающим вызовам времени и создающим условия для развития. Иначе говоря, законы должны быть как одежда, сшитая для подрастающего человека: она не должна быть тесной, чтобы не сковывать рост и движение, и не должна быть слишком велика, чтобы не запутаться;
- комплектация государственной службы кадрами, которые отвечают требованиям сегодняшнего дня, могут управлять изменениями и адаптивны к изменяющимся реалиям. Как сказал Бисмарк: «С плохими законами и хорошими чиновниками вполне можно править страной, но, если чиновники плохи, не помогут и самые лучшие законы»;

- создание среды и культуры, системы ценностей в каждом государственном органе и, в целом, в государственном аппарате, позволяющих максимально реализовать потенциал сотрудников;

- применение инноваций и современных информационных технологий для большей эффективности как в вопросах оказания государственных услуг, так и в совершенствовании внутренних процессов государственной службы.

Несомненно, каждое правительство в своих решениях учитывает и специфический страновой контекст, и глобальные тенденции. В этой связи, позвольте вкратце остановиться на отдельных современных трендах развития государственной службы.

1) Взаимопроникновение моделей госуправления, основанных на разных доктринах. Если до второй половины XX века превалировала Веберианская модель, в основе которой лежат идеи рациональной бюрократии, то последние 20-25 лет развития наших стран совпали с модой на Новое государственное управление, суть которого состоит в применении методов корпоративного управления в деятельности государственного аппарата и ориентации на результат.

Актуальной концепцией сегодня также признается идея Новой приверженности государственной службе, состоящей в комбинации внешней и внутренней мотивации и организационного динамизма в целях результативности государственной службы в условиях быстроменяющегося мира.

В современной практике можно наблюдать стремление использовать преимущества каждой из доктрин.

2) Конвергенция и взаимовлияние карьерной и позиционной моделей государственных служб. Мы видим, что и здесь правительства стараются не попадать в «ловушку» определений и моделей, а стремятся использовать наиболее эффективные инструменты и методы, характерные для каждой из них.

3) Повышение роли управления человеческими ресурсами. Все большую роль в эффективности государственных органов играет качество человеческих ресурсов и человеческого капитала; есть общее понимание, что этот вопрос требует профессионального подхода.

4) Возросший фокус на качестве менеджмента в госорганах, включая повышение управленческой автономии и гибкости. Здесь важно говорить о применении в государственном управлении новых, эффективных инструментов, таких как стратегический форсайт, риск-менеджмент, проектный менеджмент, адаптивные модели управления и др.

5) Движение к сервисной модели государства. Государственный аппарат становится все более сервисно-ориентированным, а качество предоставления государственных услуг рассматривается как один из важнейших критериев оценки государственных органов. При этом, происходит изменение характера взаимоотношений между правительством и гражданами, поскольку повышенная информированность населения, возможность сравнить решения государственных органов своей страны с решениями, применяемыми в других странах, приводит к тому, что государственные органы начинают, по сути, работать в квазиконкурентных условиях, хотя по своей природе выполняют монопольные функции.

6) Использование информационных технологий, которые создают новые возможности повышения эффективности в части оказания государственных услуг и совершенствования работы государственного аппарата. Прогресс технологий и инноваций также способствует развитию новых направлений государственно-частного партнерства как эффективного инструмента реализации государственных, общественно-значимых проектов и услуг.

7) Стремление к открытости и прозрачности организаций и систем как инструмента повышения уровня доверия.

8) Релевантная новому уровню развития система ценностей и этических принципов, что также является одним из факторов повышения уровня доверия граждан к государ-

ственной службе. Очевидно, что любая система или организация выиграет от наличия корпоративной культуры, основанной на взаимопонимании и взаимном уважении таких ценностей, как достоинство, права и интересы друг друга, труд и усилия и, наконец, не возобновляемого ресурса – времени, важность которого только растет.

Переходя к общим трендам в кадровой политике, можно отметить следующие направления, дополняющие традиционные инструменты и методы:

1) управление талантами в системе отбора и продвижения по службе, призванное выявить и привлечь перспективные кадры на государственную службу, а также взрастить из их числа управленцев;

2) компетентностный подход к отбору и оценке эффективности деятельности государственных служащих. Управление компетенциями фокусируется на ключевых требованиях к позициям и функциональным обязанностям, а не только на опыте и образовании. К примеру, отчет ОЭСР 2017г. "Компетенции для эффективной государственной службы" определяет четыре ключевые области, в которых современные государственные служащие должны обладать значительными навыками и профессионализмом:

- анализ и рекомендации по выработке политики;
- оказание государственных услуг и взаимодействие с гражданами;
- аутсорсинг услуг и развитие государственно-частных партнерств;
- построение эффективных коммуникаций и нетворкинг.

3) фокус на общую профессиональную подготовку и непрерывное обучение государственных служащих всех звеньев на протяжении всей жизни с использованием новых технологий;

4) введение высшего корпуса профессиональной государственной службы. В Соединенных Штатах Америки – это Старшая исполнительная служба; в Великобритании и Корее – Старшая государственная служба; в Казахстане – Корпус "А". Данные службы призваны обеспечить преемственность работы госаппарата при смене руководителей, а также максимально использовать потенциал опытных профессиональных госслужащих;

5) заметное смещение акцента с процессов и процедур на качество и результативность работы государственных служащих и госорганов.

Следует отметить, что и в странах нашего региона с учетом глобальных трендов с разной скоростью и глубиной реализуются реформы государственной службы. За последние десятилетия странами региона предприняты шаги по следующим направлениям совершенствования систем государственных служб:

- разделение государственных служащих по принципу назначения, освобождения и продвижения на политических (руководителей) и административных (карьерных);
- защита прав административных госслужащих для стабилизации работы государственного аппарата при смене руководителей;
- создание уполномоченных органов по государственной службе;
- повышение роли служб управления персоналом в государственных органах;
- защита принципов меритократии в отборе и продвижении кадров и совершенствование процедур и инструментов конкурсного отбора и оценки кадров.
- совершенствование систем оплаты труда и оценки деятельности государственных служащих. Некоторые страны разрабатывают системы оплаты труда с привязкой части заработной платы к оценке деятельности государственных служащих.

В работе по повышению эффективности государственного аппарата также уделяется внимание мерам, создающим условия для реализации кадрового потенциала, включая:

- совершенствование горизонтальных коммуникаций как внутри организаций, так и на межведомственном уровне, а также управление знаниями;
- соблюдение баланса полномочий, ответственности и ресурсов как по горизонтали, так и по вертикали;

- соизмерение решений проблем организаций с задачами и целями систем более высокого порядка;

- применение современных информационных технологий.

Говоря об инновационных технологиях, следует отметить, что несмотря на то, что современные государства выполняют все более сложные функции и оказывают все больший спектр услуг гражданам, важно, чтобы для получателей услуг процесс их получения упрощался. Здесь можно провести параллель с компьютерами: 30 лет назад компьютеры использовались для реализации задач меньшего объема, но были громоздкими и сложны в управлении, в то время как сегодня они относительно просты в применении, выполняя при этом сложнейшие задачи.

Позвольте отметить, что более подробно тенденции развития представлены в комплексном специализированном обзоре «Глобальные и региональные тренды в сфере государственной службы», а также в публикации «Страновые профили государственных служб отдельных стран СНГ и Кавказа», подготовленных Астанинским хабом. Я с удовольствием передаю данные публикации вместе с остальными публикациями Хаба в библиотеку Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан и надеюсь, что они будут полезны в работе ваших специалистов.

Переходя к проектам законов, предложенным к обсуждению в рамках сегодняшней конференции, уже первое знакомство с ними позволяет сделать вывод, что они подготовлены с учетом международного опыта, современных трендов и существующего странового контекста.

При этом, в большинстве стран законы государственной службы, как правило, носят рамочный характер и предлагают дополнения в виде актов глав государств либо исполнительной власти. В этой связи, как при дальнейшем совершенствовании законодательной базы, так и при его реализации Астанинский хаб готов к сотрудничеству с уполномоченными органами Республики Узбекистан. Наша готовность базируется на миссии Хаба - содействовать повышению эффективности государственной службы посредством поддержки усилий правительств стран региона в наращивании институционального и человеческого потенциала государственной службы. Данная миссия реализуется через три основные направления деятельности Хаба: - партнёрство и развитие сетей, - повышение потенциала и обучение по принципу «равный с равным», - исследования и управление знаниями. Созданный в 2013 году Астанинский хаб сегодня включает 38 стран-участниц и более 30 институциональных партнеров со всех уголков мира, включая ОЭСР, Офис ООН по многостороннему сотрудничеству и сотрудничеству в формате Юг-Юг, Глобальный центр ПРООН по вопросам совершенствования государственной службы в Сингапуре, Американское общество по вопросам государственного управления (ASPA), Азиатскую ассоциацию по государственному управлению (AAPA) и многих других.

Востребованными являются инициативы Хаба по взаимообучению и обмену опытом по принципу «равный с равным». Наряду с традиционными форматами проведения — конференциями, семинарами и тренингами, Астанинский хаб активно продвигает создание Альянсов практиков на основе методики Платформы эффективных институтов ОЭСР. Отрадно отметить, что Хаб первым в мире создал подобный Альянс, который объединил практиков Грузии, Казахстана и Азербайджана для обмена опытом по вопросам предоставления госуслуг по принципу «одного окна». В ближайшем будущем мы планируем запустить второй Альянс, посвященный вопросам развития электронного правительства (e-governance), с привлечением таких стран, как Эстония и Корея, являющимися лидерами в этой области.

В поисках возможных инноваций на государственной службе Хаб проводит Конкурс инновационных решений, призванный выявить наиболее эффективные решения, а также содействовать их репликации в других странах. В рамках первого конкурса Хаб поддержал шесть проектов. В этом году мы объявляем второй конкурс и приглашаем всех принять в нем участие.

В рамках третьего направления деятельности Хаб выпускает Международный журнал реформы и практики государственной службы, практические кейс-стади и обзоры, проводит прикладные исследования с целью разработки научно-обоснованных решений в области государственного управления.

Так, в 2017 г. завершено масштабное исследование по мотивации, изучающее организационную культуру и мотивационные факторы государственных служащих Казахстана и Пакистана; подготовлены кейс-стади по вопросам оказания государственных услуг по принципу «одного окна»; выпущены исследовательские проекты Конкурса инновационных решений. В рамках нашего сотрудничества мы с радостью будем передавать изданные и запланированные публикации Астанинского хаба в библиотеку Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан.

Хаб имеет собственный реестр экспертов, включающий более 90 специалистов со всего мира. Важно также отметить, что Астанинский хаб, являясь платформой многостороннего сотрудничества, строит свою деятельность на основе гибкой повестки, формируемой по запросу стран-участниц.

В заключении я хотел бы еще раз выразить благодарность организаторам за приглашение и возможность выступить на данной конференции.

Надеюсь, что сегодняшнее мероприятие придаст новый импульс сотрудничеству Астанинского хаба с уполномоченными органами Узбекистана.

Стремление к процветанию стран и росту благосостояния граждан является основным импульсом повышения эффективности госслужбы.

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Жакыпова Ф., Ректор Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан

Рассматриваются вопросы осуществления институциональных реформ в стране, направленные на формирование профессионального государственного аппарата, процедуры поступления на госслужбу. Предлагаются пути выявления талантов, способных реализовать свой потенциал на благо общества.

Мамлакатда институционал ислохотларни амалга ошириш масалалари ўрганилган, давлат хизматига кириш жараёнлари таҳлил этилган. Жамият равнақи йўлида мавжуд имкониятларни ишга солишга қодир қобилиятли шахсларни аниқлаш йўллари тавсия этилган.

The article is devoted to issues of the implementation of institutional reforms in the country aimed at the formation of a professional state apparatus, the procedure for entering the civil service. The author proposes the ways to identify talents who are able to realize their potential for the benefit of society.

Очевидно, что глобальные вызовы требуют принятия системных мер по модернизации всех сфер деятельности.

В условиях внешних изменений Президентом страны Нурсултаном Назарбаевым весной 2015 года было выдвинуто Пять институциональных реформ, направленных на формирование профессионального государственного аппарата, обеспечение верховенства закона, индустриализацию и экономический рост, на укрепление общественного согласия, на построение транспарентного и подотчетного государства.

В их реализацию был принят План нации - 100 конкретных шагов, который содержит конкретные механизмы дальнейшего укрепления казахстанской государственности.

Первая институциональная реформа направлена на формирование профессионального государственного аппарата, способного обеспечить качественную реализацию экономических программ и предоставление государственных услуг населению.

В ее основу легли первые 15 шагов Плана нации, подразумевающие:

- модернизацию процедуры поступления на госслужбу с низовых должностей;
- внедрение трехступенчатой системы отбора;
- обеспечение карьерного роста на госслужбе через конкурс и на основе компетентного подхода и т.д.

Одним из важных элементов реформы стало законодательное закрепление системы регулярного обучения госслужащих, повышение квалификации не реже одного раза в три года. В свою очередь, система профессионального обучения должна способствовать повышению мотивации государственных служащих к профессиональному развитию и карьерному росту. В этой связи начата "перезагрузка" обучения госслужащих в соответствии с современными трендами госслужбы, в целом, и потребностями госслужбы Казахстана, в частности. Так, в настоящее время ведется работа по построению национальной системы обучения, способной оперативно реагировать на меняющиеся нужды госаппарата и соответствующей принципам меритократии, эффективности, результативности, транспарентности и подотчетности обществу.

При этом, качественное обучение госслужащих является неотъемлемой частью профессионализации госаппарата. Обучение госслужащих должно ориентироваться на практику и максимально приближать учебный процесс к решению реальных государственных задач.

Сегодня, помимо профессиональных компетенций, госслужащие должны обладать основами стратегического и бюджетного планирования и менеджмента, управления человеческими ресурсами, языковыми и IT компетенциями.

Кроме того, обучение госслужащих выстраивается с учетом Единой рамки компетенций для административных государственных служащих, которая, помимо личных качеств, основана на таких группах компетенций, как "служение народу", "эффективность", "прозрачность и подотчетность".

Следует отметить, что в нашей стране единственным высшим учебным заведением с закрепленным законодательно статусом по подготовке, переподготовке и повышению квалификации государственных служащих является Академия госуправления при Президенте Республики Казахстан. При этом подготовка в стенах Академии осуществляется только по программам магистратуры и докторантуры. Все это только усиливает ответственность и подотчетность Академии.

Осознавая новые тенденции и повышенные требования, Академия проводит активную работу по трансформации деятельности по всем основным направлениям.

В первую очередь, обновлено содержание образовательных программ.

В результате, с прошлого учебного года ведется обучение по новым образовательным программам магистратуры и докторантуры.

В текущем учебном году начато обучение еще по 2 новым программам (магистратуры "Региональное развитие" и докторантуры "Государственный менеджмент"), разработанным в партнерстве с казахстанскими и зарубежными экспертами.

Новые программы принципиально отличаются переходом от теоретических знаний к практическим навыкам. Соответственно, перечень дисциплин и их содержание учитывают международный опыт и отражают современные и перспективные потребности государственной службы.

Программы обучения основаны на компетентностном подходе и соответствуют определенной карьерной ступени служащего.

К примеру, для молодых служащих внедрена программа "Магистр государственной политики" (Master of Public Policy), которая формирует навыки аналитического мышления, умения планировать и прогнозировать.

Среднее звено служащих обучается по программам "Магистр экономики" и "Магистр международных отношений" (Master of Economics, Master of International Relations).

Они развивают умение прогнозировать экономические процессы, а также современные вызовы и угрозы в области глобальной, региональной и национальной безопасности. Для управленцев предусмотрены программы "Магистр государственного администрирования" и "Магистр государственного управления" (Master of Public Administration, Master of Public Management).

Программы нацелены на развитие аналитических способностей по определению современных проблем государственного управления и по разработке прогнозно-аналитических рекомендаций. Соответственно, был изменен формат преподавания с переходом на проактивное преподавание. Так, взамен традиционного кафедрального обучения внедрено проектное образование с применением ситуационных практических задач и современных технологий управления.

Практически все формы обучения предполагают работу обучающихся в команде, группе. При этом, итоговым результатом обучения в магистратуре стал магистерский проект, направленный на решение комплексной проблемы и существенно отличающийся от традиционной теоретизированной диссертации.

А в целях повышения эффективности и качества подготовки в докторантуре были созданы два диссертационных совета, в состав советов вошли депутаты Парламента и представители министерств и ведомств. Экспертный уровень диссертационных советов позволил внедрить новый практико-ориентированный формат защиты докторских диссертаций.

Следует отметить, что для полноценного освоения содержания обновленных образовательных программ были пересмотрены критерии формирования контингента обучающихся.

По опыту передовых профессиональных школ в сфере государственного управления акцент сместился на выявление наиболее подготовленных кандидатов.

Так, было введено прохождение международного теста по иностранному языку APTIS, организатором которого выступил Британский совет.

Это позволило увеличить количество магистрантов и докторантов с высоким уровнем знания иностранного языка, что позволит им использовать современную зарубежную учебную литературу и источники, а также обеспечит полноценное прохождение зарубежной стажировки в лучших профессиональных школах мира.

Впервые была введена практика увеличения срока приема документов на поступление почти до 3-х месяцев. Для сравнения, в остальных вузах этот срок в среднем составляет около 2-3 недель. Эта мера позволила госслужащим обдумать и принять осознанное решение о перспективах обучения, а их работодателям - подготовиться к возможным кадровым изменениям, связанным с уходом сотрудников в учебный отпуск.

Также было введено написание эссе (мотивационного и профессионального) и прохождение интервью с решением кейсов (на казахском, русском и английском языках).

При этом экзаменационные комиссии по образовательным программам формировались из числа сотрудников Администрации Президента Республики Казахстан, депутатов Парламента Республики Казахстан, представителей центральных и местных исполнительных органов, корпоративного сектора.

Повышение требований к уровню профессиональной подготовленности и пересмотр формата проведения вступительного экзамена позволят максимально выявить индивидуальные способности кандидата на обучение, рассмотреть будущие карьерные возможности по итогам обучения, а также предположить возможный вклад после обучения в развитие направляемой организации и госслужбы, в целом.

Значительных преобразований претерпела система переподготовки и повышения квалификации госслужащих, поскольку она обеспечивает максимальный охват обучением. Необходимость модернизации системы управления качеством учебного процесса и включения инновационных методов обучения в программы переподготовки и повышения квалификации госслужащих назревала на протяжении достаточно долгого времени.

Так, были пересмотрены тематики и разработаны новые программы переподготовки и повышения квалификации госслужащих. В этот процесс были вовлечены как казахстанские, так и международные эксперты из Сингапура, США, Италии, Южной Кореи.

Краткосрочное обучение сгруппировано в 4 тематические кластера (ориентация на потребителя услуг, ориентация на качество, ориентация на взаимодействие, ориентация на результат) и направлено:

- на совершенствование компетенций для дальнейшего продвижения по службе (среднесрочные);

- на профессиональное развитие и личностный рост для развития недостающих компетенций в занимаемой должности (краткосрочные).

При этом формирование групп осуществляется с учетом специфики и отраслевой потребности госорганов. Данная мера позволяет обеспечить применимость на практике полученных знаний и улучшить компетенции госслужащих.

Таким образом, обучение нацелено на восполнение "разрыва" между требуемыми и фактическими компетенциями госслужащих на той или иной должности.

Для оценки применимости полученных знаний внедрен постпрограммный мониторинг, проводимый в два этапа:

I. этап: анкетирование в день завершения обучения.

Справочно: оценка проводится по 5-балльной шкале, где 1 балл - низкая оценка, 5 - наивысшая оценка. В анкету входят 3 ключевых вопроса: степень соответствия изученного материала выполняемой работе (работе подразделения или организации); степень практической значимости изученного материала; степень повышения профессиональных компетенций.

II. этап: выборочный опрос госслужащих и их непосредственных руководителей после завершения обучения в период от 3 до 6 месяцев (от 10% от общего числа прошедших повышение квалификации по определенной теме).

Справочно: данный мониторинг проводится не ранее чем через 3 месяца и не позже чем через 6 месяцев после прохождения обучения. Респондентам (посредством электронной почты, по телефону и т.п.) предлагается ответить на определенные вопросы, например: степень развития компетенций, которые позволили повысить результативность работы, количество внедренных в работу инноваций по результатам обучения. Оценка также проводится по 5-балльной шкале.

Следует отметить, что в настоящее время в Казахстане формируется единая система обучения госслужащих. Это предполагает создание филиалов Академии в регионах страны. Таким образом, будет сформирована сеть профессионального развития госслужащих по всей стране на основе унифицированных стандартов обучения.

Полученные в ходе обучения компетенции станут основой внедрения модели, основанной на карьерном продвижении наиболее подготовленных госслужащих. Это будет обеспечивать "верховенство" принципа меритократии. Таким образом, внедрение новой модели профессионального образования государственных служащих соответствует новой модели государственной службы Казахстана и отвечает принципу "life long learning".

Я ранее отмечала, что обучение госслужащих выстраивается в плоскости современных тенденций компетентностного подхода. Наряду с этим, в настоящее время ведется работа по формированию у госслужащих навыков современных методов управления, таких как проектный менеджмент.

На сегодняшний день в Казахстане 2 программы государственного масштаба - "Рухани жанғыру" и "Модернизация 3.0" — реализуются с использованием проектного подхода. Очевидно, что это требует наличия соответствующих компетенций у госслужащих. В этой связи в Академии создан Центр развития проектного менеджмента в государственном управлении, основная цель которого генерация и трансляция механизмов проектного управления. В данном направлении нами уже обучено 300 госслужащих из центральных и местных госорганов, которые занимаются непосредственной реализацией вышеназванных 2 государственных программ. Наряду с этим, в Академии функционирует "Офис перемен", направленный на выработку идей изменения культуры управления.

Параллельно с образовательным процессом в Академии ведется работа по усилению исследовательского компонента. Как показывает практика, формирование эффективной системы государственного управления и государственной службы напрямую связано с прикладным обеспечением. В связи с чем в завершившемся учебном году исследовательская деятельность Академии была ориентирована на переход от реализации теоретизированных научных проектов к проведению прикладных исследований по конкретным тематикам.

На сегодня сформированы тематические кластеры по приоритетным направлениям развития госуправления и госслужбы, в которые объединены существующие тематики проводимых исследований в Академии, в том числе магистерских и докторских проектов и диссертаций.

Как я уже ранее отмечала в своем выступлении, концептуальным представляется консолидация имеющегося собственного опыта и лучших зарубежных практик. В этой связи пересматриваются подходы к выстраиванию международного партнерства.

Академия переходит к стратегическому институциональному партнерству с определенным кругом ведущих мировых центров обучения. Предполагается, что каждый институт будет иметь одного стратегического партнера, что позволит в целом усилить институциональный потенциал.

На сегодняшний день у нас успешно реализуются совместные образовательные проекты с Колледжем государственной службы Сингапура, Российской академией народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Венской дипломатической академией, Школой гражданства и общественных дел им. Максвелла Сиракузского университета и т.д.

То есть такой точечный, но продуктивный формат подсказывает о необходимости двигаться в этом направлении.

Формируется Единая система обучения госслужащих, подразумевающая функционирование Академии как центра и ее филиалов в регионах страны. Это позволит выстроить профессиональное образование госслужащих в плоскости единых стандартов обучения.

Ценности государственной службы, обозначенные в Плате нации - 100 конкретных шагов и нашедшие отражение в Законе "О государственной службе", заложили основу формирования профессионального государственного аппарата.

В целом, Академия стремится к тому, чтобы выявить таланты и путем трансферта знаний и развития компетенций создать им условия для реализации своего потенциала на благо общества и для дальнейшего продвижения по службе с учетом заслуг в работе.

ОПЫТ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ПОВЫШЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Насыров А., Ректор Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики

В статье анализируются опыт и перспективы реформ Кыргызской Республики в повышении потенциала и эффективности работы механизма государственной и муниципальной службы.

Мақолада давлат ва маҳаллий хизматлар механизмнинг салоҳияти ва фаолияти самарадорлигини ошириш бўйича Қирғизистон Республикаси тажрибаси ва ислохотлар истиқболлари таҳлил қилинган.

The article analyzes the experience and perspectives of the reforms of the Kyrgyz Republic in enhancing the capacity and efficiency of the mechanism of state and municipal service.

В настоящее время в Кыргызской Республике осуществляется комплекс реформ, которые тесным образом взаимосвязаны друг с другом и нацелены на повышение потенциала и эффективности работы всего механизма осуществления власти в государстве. В связи с тем, что одним из главных ресурсов социально-экономического и политического развития страны является кадровый потенциал, основной задачей является формирование высокопрофессионального кадрового потенциала государственной и муниципальной службы.

Для совершенствования нормативно-правовой базы государственной и муниципальной службы, которая позволит осуществить дальнейшее проведение системной реформы, с принятием нового Закона "О государственной гражданской службе и муниципальной службе" в 2016 году начинается этап развития государственной и муниципальной службы Кыргызской Республики, нацеленный на достижение качественно нового уровня в данных сферах¹.

Необходимо особо отметить, что целью указанных проводимых реформ является повышение потенциала государственной и муниципальной службы, позволяющий эффективно работать во благо народа и государства, посредством оказания гражданам качественных и доступных государственных услуг.

Впервые с момента учреждения государственной и муниципальной службы разработана и принята Указом Президента от 12 июля 2013 года Программа развития системы обучения государственных и муниципальных служащих на 2013-2017 годы. Эта мера направлена на создание устойчивой системы переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих на основе единого государственного заказа. Во исполнение Программы решениями Правительства утверждается государственный заказ на обучение государственных и муниципальных служащих на ежегодной основе.

Обучение государственных и муниципальных служащих, создание эффективной и действенной системы государственного и муниципального управления без формирования профессиональных, компетентных и стабильных кадров в современных условиях невозможно. В Законе о государственной службе Кыргызской Республики сказано, что подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих является одной из неотложных и стратегических задач правительства и основывается на создании, формировании и разработке системы постоянного обучения на всех уровнях государственной службы².

В интересах обеспечения профессионализации государственных и муниципальных служащих необходимо тесное взаимодействие Государственной кадровой службы, государственных органов, органов местного самоуправления и АГУПКР.

На сегодняшний день Академия государственного управления является единственной профильной образовательной организацией республики, на которую возложена задача по переподготовке и повышению квалификации действующих государственных и муниципальных служащих. Для реализации этой задачи в структуре Академии в 2012 году созданы Высшие курсы администрирования и управления (ВКАУ).

Существующий процесс обучения в ВКАУ построен на применении современных образовательных технологий. С этой целью Академия использует различные методики, позволяющие включить практически всех слушателей в процесс обучения: кейс-стади, моделирование служебных ситуаций, ролевые игры, работа в малых группах, мозговой штурм и др. ВКАУ стремятся к тому, чтобы учебные программы курсов были построены на реальных документах и материалах, а в процессе обучения слушателями разрабатывались конкретные аналитические продукты, впоследствии используемые в повседневной работе.

Внедрена система оценки компетенций (знаний и навыков), полученных слушателями, на основании результатов текущего и итогового контроля. Успешно прошедшим обучение слушателям выдаются ранжированные сертификаты международного стандарта.

На базе ВКАУ проводятся курсы до 100 час по повышению квалификации, 100 и более часов курсы по переподготовке слушателей. Курсы переподготовки и повышения квалификации организуются не только на базе учебных аудиторий ВКАУ АГУПКСР. Для проведения обучения государственных и муниципальных служащих из регионов страны тренеры командировются на места, что позволяет более эффективно проводить тренинги, охватывая фактически все регионы, и существенно экономить бюджетные средства.

Несколько цифр: за 5 лет работы ВКАУ АГУПКСР организовано и проведено 929 курсов и тренингов, на которых прошли обучение 14 860 тысяч государственных и муниципальных служащих.

С 2013 года Высшие курсы администрирования и управления АГУПКСР являются основными исполнителями ежегодного Государственного заказа на обучение государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики. За период с 2013 г. по октябрь 2017 года в рамках Госзаказа было организовано и проведено 474 курса для 7600 слушателей³.

Помимо госзаказа, ВКАУ АГУПКСР проводит обучение слушателей по прямым обращениям министерств и ведомств республики, а также в рамках сотрудничества с международными партнерами. В перспективе планируется обучать управленческие кадры государственных предприятий и акционерных обществ с государственной долей собственности.

Государственная служба и муниципальная служба должны быть действенным инструментом улучшения социально-экономического положения страны, повышения национального благосостояния и развития Кыргызской Республики.

Таким образом, становление государственности является одной из ключевых задач современности. И решение ее во многом зависит от лиц, работающих в государственных и местных органах - государственных и муниципальных служащих, от их потенциала, профессионализма, компетентности. Совершенствование системы должно привести к повышению потенциала государственных и муниципальных служащих, эффективной работе государственных органов и органов местного самоуправления и улучшению качества услуг, оказываемых населению.

Источники и литература

1. Закон КР "О государственной гражданской и муниципальной службе" от 30 мая 2016 года №75.
2. Закон КР "О государственной гражданской и муниципальной службе" от 30 мая 2016 года №75.

3. Отчет Высших курсов администрирования и управления Академии государственного управления Кыргызской Республики за 2013-2017гг.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАНИИ

Тешабоев Т.З., кандидат экономических наук,
доцент, Ректор Ташкентского университета
информационных технологий

В данной статье рассматриваются роль использования информационно-коммуникационных технологий в образовании, стратегии улучшения системы подготовки высококвалифицированных специалистов в области ИКТ и эффективность развития информационно-коммуникационной системы в Узбекистане.

Мақолада Ўзбекистонда таълим соҳасида ахборот-коммуникация технологияларидан фойдаланиш роли, АКТда тажрибали мутахассисларни тайёрлаш тизимини такомиллаштириш стратегиялари ва ахборот-коммуникация технологиялари тизимини ривожлантириш самарадорлиги кўриб чиқилган.

This article examines the role of the use of information and communication technologies in education, strategies to improve the system of training of highly qualified specialists in the field of ICT and the effectiveness of the development of the information and communication system in Uzbekistan.

В условиях развития цивилизации - перехода к информационному обществу - научное знание и информация становятся определяющим фактором общественной жизни и производства, которое базируется на отраслях, непосредственно производящих новые знания, информационные продукты и услуги, а также оборудование для передачи и обработки знаний и информации. Основы информатизации общества, в частности системы высшего образования в Узбекистане, изложены в ряде имеющих концептуальное значение правительственных документов. Важным компонентом информационной образовательной среды выступает деятельность кафедр вузов, включенная в образовательный, научный и педагогический процесс. Адаптация кафедры вуза к новым задачам, адекватным современной парадигме образования и изменившимся социально-экономическим условиям системы высшего образования, связана с применением информационно-коммуникационных технологий.

В конце XX столетия образование в Узбекистане развивалось в условиях перехода к комплексному использованию традиционных и автоматизированных информационных технологий. За последние годы сформирована нормативно-правовая база, направленная на развитие сферы информационно-коммуникационных технологий. Было принято 11 Законов, 6 смежных Законов, 3 Указа Президента Республики Узбекистан, более 40 Постановлений Президента Республики Узбекистан и Кабинета Министров, а также более 600 подзаконных актов. Указом Президента Республики Узбекистан от 30.05.2002 года "О дальнейшем развитии компьютеризации и внедрении информационно-коммуникационных технологий" были определены задачи формирования национальной системы информатизации, внедрения и использования современных информационных технологий, компьютерной техники и средств телекоммуникаций во всех сферах экономики и жизни общества, дальнейшего удовлетворения всевозрастающего спроса граждан в информации, расширения вхождения во всемирное информационное сообщество и использования мировыми информационными ресурсами. Принятие Указа стало отправной точкой в деле широкого внедрения информационных технологий в различные сферы экономики, и в частности в сферы управления, бизнеса, науки и образования, а также создания условий для широкого пользования современными компьютерными и информационными системами населением страны.

Стратегия развития информационно-коммуникационных технологий в стране реализуется в соответствии с Комплексной программой развития Национальной информационно-коммуникационной системы Республики Узбекистан, рассчитанной на 2013-2020 годы. Данная программа утверждена Постановлением Президента Республики Узбекистан от 27 июня 2013 года "О мерах по дальнейшему развитию Национальной информационно-коммуникационной системы Республики Узбекистан". Нынешний этап развития телекоммуникационных технологий, сетей и инфраструктуры связи страны ведется путем расширения сетей фиксированного и мобильного широкополосного доступа, расширения центров коммутации передачи данных и голосового трафика, модернизации и расширения магистральных телекоммуникационных сетей, а также создания инфраструктуры для развития мультимедийных услуг.

В целях улучшения системы подготовки высококвалифицированных специалистов в области ИКТ на уровне международных стандартов для отраслей и сфер экономики республики Ташкентский университет информационных технологий начал обучение по таким новым направлениям, как компьютерный инжиниринг, программный инжиниринг, телекоммуникационные технологии, телевизионные технологии, а также экономика и менеджмент в сфере ИКТ.

Учебный процесс вузов осуществляет комплексную автоматизацию, уделяя преимущественное внимание наращиванию и развитию технической базы. В то же время технологическое содержание происходящих изменений, важных для определения целей и решения задач каждого вузовского подразделения, часто не подвергаются серьезному осмыслению. Создание единого информационного пространства предполагает наличие типовых технологических решений, например, в вопросах формирования и предоставления полнотекстовых электронных УМК кафедрами вуза. Информация, сохранённая в цифровом виде на внешних носителях или доступная в сетевом режиме, открывает новые возможности обеспечения учебного процесса. В условиях реализации информационно-коммуникационных технологий в деятельности кафедр вузов ощущается дефицит IT-специалистов, неполнота нормативной базы. Этим обусловлена объективная потребность обозначить направления развития технологических подсистем кафедр вузов на этапе информатизации высшего профессионального образования. Также в этом году согласно Постановлению Президента страны в университете были открыты два новых направления магистратуры: управление системой "Электронное правительство", информатизация и библиотековедение. Эти новые направления открыты, исходя из растущей потребности на специалистов этих сфер, особенно с учетом развития системы "Электронное правительство" в стране.

В Ташкенте начал свою деятельность филиал Корейского Университета Инха в нашей стране. Он был создан согласно Постановлению Президента Республики Узбекистан "О создании Университета Инха в городе Ташкенте" от 24 марта 2014 г. Здесь ведется обучение и подготовка специалистов по таким направлениям, как компьютерный и программный инжиниринг, инжиниринг компьютерных сетей.

Эффективность развития информационно-коммуникационной системы необходимо дополнять повышением уровня знаний по информационно-коммуникационным технологиям специалистов различных сфер деятельности. В этих целях при Ташкентском Университете информационных технологий был учрежден учебный центр электронного правительства, где налажено обучение руководителей и сотрудников государственных и хозяйствующих органов и местных органов управления. На сегодняшний день обучение прошли более 16 тыс. сотрудников 63 учреждений.

Также были организованы 12 учебных центров на базе высших учебных заведений при Комплексах Кабинета Министров Республики Узбекистан. На специализированных курсах этих центров были обучены 844 сотрудника различных ведомств. На данный момент ведется обучение еще более 1500 сотрудников.

Информатизация общества в контексте профессиональных проблем перехода подразделений ВУЗов к информационному обществу характеризует основную направленность документного потока проведения исследований по развитию ИКТ в ВУЗах. Попробуем дать определение ИКТ. На сегодняшний день информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) в широком значении - это использование вычислительной техники и телекоммуникационных средств для реализации информационных процессов с целью оперативной и эффективной работы с информацией на законных основаниях. В производственном аспекте ИКТ - это совокупность технологических процессов, реализованных на базе программно-технических средств, информационных и кадровых ресурсов, интегрированных с целью поиска, сбора, создания, обработки, хранения, распространения информации и предоставления продуктов и услуг для удовлетворения информационных потребностей.

Компонентная структура информационно-коммуникационных технологий в технологической модели подразделений вуза включает технические (аппаратные, коммуникационные) и программные средства, информационные и кадровые ресурсы, нормативную базу, а также информационные продукты и услуги, которые представлены на информационном рынке.

В условиях внедрения информационно-коммуникационных технологий в подразделения вуза сохраняется содержание процессов деятельности подразделений (комплексирования, обработки, обслуживания и других), но изменяются алгоритмы их реализации, таким образом обеспечивается преемственность в применении традиционных, автоматизированных и информационно-коммуникационных технологий.

Применение ИКТ ориентирует на потребность включения в модель подсистемы нормативно-методического обеспечения новых регламентов работы, пристального внимания к повышению уровня информационной компетентности подразделений персонала и пользователей, стратегического планирования, внедрения системы менеджмента качества для совершенствования подсистемы управления и контроля качества подразделений вуза.

Понятие "информационно-коммуникационные технологии" является вышестоящим по отношению к информационно-телекоммуникационным технологиям, новым информационным технологиям, информационным технологиям. ИКТ включают: соответствующую законодательную базу, информационные ресурсы, квалифицированный персонал, владеющий механизмами, способами, алгоритмами обработки информационных ресурсов, инфраструктуру по производству и эксплуатации различных технических, телекоммуникационных и программных средств.

Подразделения ВУЗов используют компьютеры для автоматизации процессов обучения, работы с текстами, электронной почтой и поиска в ресурсах Интернета, применяют издательские, мультимедийные технологии. Электронные ресурсы стали неотъемлемой частью информационного обеспечения учебного процесса в высшей школе, они используются для предоставления электронных версий учебных изданий, полнотекстовых баз лекционных материалов, практических заданий, вариантов контрольных, тестов и т. д., электронных версий периодических изданий, информационно-справочных и библиографических баз данных (правовых, профильных), списков полезных ссылок на ресурсы Интернета. Общими проблемами в использовании электронного ресурса являются: высокая стоимость оборудования и его обслуживания, недостаток рабочих станций, квалифицированных кадров и финансовых средств, невысокий уровень компьютерной грамотности студентов, недостаточная мощность каналов Интернета для обеспечения удаленного доступа к ресурсам, а также использование соответствующих мощностей не для учебных целей. Вместе с тем, внедрение ИКТ в деятельность подразделений вуза положительно влияет на эффективность обеспечения учебного процесса.

Технологические модели кафедр, функционирующих на базе традиционных, автоматизированных или информационно-коммуникационных технологий имеют схожий на-

бор подсистем. Они различаются в содержании отдельных компонентов (номенклатурой оборудования, кадровым составом, ассортиментом продуктов и услуг и т. д.) Так, информационные ресурсы традиционных технологий представлены печатными материалами, в автоматизированных технологиях присутствуют печатные материалы и электронный каталог, на базе ИКТ представлены только электронные ресурсы.

Анализ влияния ИКТ на технологическую модель кафедр позволил выявить изменения в каждой подсистеме, проанализировать технологическую преемственность в развитии традиционной, автоматизированной, информационно-коммуникационной технологий.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИДА «ЭЛЕКТРОН ҲУКУМАТ»НИНГ ДАВЛАТ БОШҚАРУВ ТИЗИМИНИ ИСЛОҲ ҚИЛИШДАГИ ЎРНИ

*Шерматов Ш.Х., Ўзбекистон Республикаси
Ахборот технологиялари ва коммуникацияларини
ривожлантириш вазири в.б.*

Мақолада Ўзбекистонда "Электрон ҳукумат" тизимини жорий қилиш ва ривожлантириш орқали давлат органлари фаолиятининг самарадорлигини ошириш, тадбиркорлик фаолияти турлари учун лицензия олишга онлайн ариза юбориш, Виртуал қабулхона орқали халқ билан мулоқотнинг самарали механизмини такомиллаштириш давлат хизматлари учун электрон навбатни жорий этиш каби масалалар бажарилиш чора-тадбирлари тақлиф этилган.

Предлагается пути и мероприятия по широкому внедрению "Электронного правительства" для повышения эффективности деятельности государственных служб, внедрения он-лайн-овой системы регистрации предпринимателей, повышения эффективности и ускорения обращения населения с госслужащими через виртуальной системы обращения, организация виртуальной системы очередей и другие виды электронной-дистанционной-оперативной взаимоотношений государства и населения.

The author proposes the ways and measures for the wide implementation of e-government to improve the efficiency of public services, the introduction of an online registration system for entrepreneurs, the improvement of efficiency and acceleration of public appeals with civil servants through a virtual circulation system, the organization of virtual queue system and other types of e- operational relations between the state and the population.

Бугунги замон талаби ва имкониятларини инобатга олган ҳолда, Президентимиз Ш.М. Мирзиёев томонидан ахборот-коммуникация технологиялари ёрдамида аҳоли манфаатларига хизмат қилувчи, давлат органлари билан қулай ва самарали муносабатлар ўрнатувчи "Электрон ҳукумат" тизимини жорий этиш бўйича муҳим чора-тадбирлар амалга оширилмоқда.

Халқаро илғор тажрибага назар ташлайдиган бўлсак, электрон ҳукуматнинг ривожланиши давлат хизматларидан фойдаланишда нафақат қулайликлар яратади, балки мамлакатда коррупциянинг олдини олиш, тадбиркорликка кенг имкониятлар яратишга, инвестицияни жалб қилиш ва охир-оқибатда халқ фаровонлигининг яхшиланишига олиб келади.

Электрон ҳукумат бўйича юқори кўрсаткичларга эришган мамлакатлар 2016 йилги коррупцияни идрок қилиш бўйича рейтингда ҳам юқори ўринни эгаллаган. Слайдда энг юқори кўрсаткичга эришган мамлакатлар ўнталигига кирган Сингапур, Финляндия, Швеция, Голландия, Янги Зеландия ва Дания каби давлатларда коррупция ҳолатлари кескин камайганлигининг гувоҳи бўлишимиз мумкин.

Масалан, Сингапур электрон ҳукумат рейтинги бўйича 4-ўринни эгаллаган бўлса, коррупцияни идрок қилиш бўйича рейтингда биринчи 10 талиқдан (7) ўрин олган. Бу кўрсаткич фуқароларнинг давлат хизматларидан фойдаланишда давлат органлари ходимлари билан ўзаро контакtsiz муносабатда бўлиши эвазига эришилган (маълумот учун, Ўзбекистон коррупцияни идрок қилиш бўйича рейтингда 158-ўринда, электрон ҳукумат бўйича 80-ўринда).

Қолаверса, электрон ҳукуматнинг тадбиркорлик субъектлари билан ўзаро муносабатларни амалга оширишдаги ўрни ҳам юқори ҳисобланади. Жаҳон банкининг Бизнесни юритиш осонлиги бўйича 2017 йилги ҳисоботи натижаларига кўра, электрон ҳукумат ривожланган давлатлар тадбиркорлик фаолияти учун қулай шароит яратишда етакчи ўринда бормоқда. Маълумот ўрнида, бизнесни юритиш индекси бўйича Ўзбекистон дунёнинг 190 та давлати ичида 87-ўринни эгаллаб турибди.

Ҳозирги кунда аксарият давлат органлари раҳбарлари "электрон ҳукумат" деганда, фақат ахборот-коммуникация технологияларинигина тушунишади. Аммо АКТ электрон ҳукуматнинг кичик бир бўлаги бўлиб, уни кўриниб турган муз қоясидек тасвирлаш мумкин. Яъни электрон ҳукуматнинг бешдан бир қисмигина АКТга боғлиқ бўлиб, қолган асосий қисмини давлат бошқарув тизимини тубдан ислоҳ қилиш, маъмурий жараёнларни такомиллаштириш ва норматив-ҳуқуқий базани мувофиқлаштириш орқали барпо этиш мумкин.

Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси давлат бошқарув тизимида ахборот-коммуникация технологияларининг ўрнини оширишда янгича суръат берди. Ҳаракатлар стратегиясида белгиланган вазифаларни электрон ҳукуматсиз амалга оширишни тасаввур этиш қийин.

Ўзбекистон Республикасининг "Электрон ҳукумат тўғрисида"ги Қонунига мувофиқ, Электрон ҳукуматнинг давлат бошқарувига тааллуқли бўлган бар қатор асосий вазифалари белгиланган:

- давлат органлари фаолиятининг самарадорлиги, тезкорлиги ва шаффофлигини таъминлаш, уларнинг масъулияти ва ижро интизомини кучайтириш, аҳоли ва тадбиркорлик субъектлари билан ахборот алмашишни таъминлашнинг қўшимча механизмларини яратиш;
- аҳоли ва тадбиркорлик субъектлари билан ўзаро муносабатларни амалга оширишда электрон ҳужжат айланиши, давлат органларининг ўзаро ҳамкорлиги ва уларнинг маълумотлар базаси ўртасида ахборот алмашинуви механизмларини шакллантириш ҳисобига давлат бошқаруви тизимида "бир дарча" принципини жорий этиш.

Бу борада, Ўзбекистонда АКТни ривожлантиришнинг асосий йўналишлари сифатида «Электрон ҳукумат» тизимини, дастурий маҳсулотлар ва хизматлар, ахборот тизимлари ва ресурслари, телекоммуникация инфратузилмасини, электрон тижорат ҳамда АКТ соҳасида кадрлар тайёрлашни ривожлантириш белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2013 йил 27 июндаги «Ўзбекистон Республикаси Миллий ахборот комуникация тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 1989-сонли Қарори билан «Электрон ҳукумат» тизимининг архитектураси тасдиқланган. Унга кўра, 12 та ахборот тизими комплекси ва 6 та марказлашган маълумотлар базаси яратилиши белгиланган. Ҳозирги кунда 7 та (слайдда яшил рангда) ахборот тизими комплекси ва 4 та марказлашган маълумотлар базаси ишлаб чиқилиб, интерактив давлат хизматлари кўрсатиш жараёнида фойдаланиб келинмоқда.

Электрон ҳукуматнинг давлат бошқарув тизимини ислоҳ қилишдаги ўрни фақатгина юқоридагилар билан чегараланиб қолмайди. Хабарингиз бор, ўтган йили сентябрь ойида Ш. Мирзиёевнинг Интернет тармоғида Виртуал қабулхона фаолияти йўлга қўйилган бўлиб, қисқа муддатда ушбу тизим ёрдамида 1,3 миллиондан ортиқ мурожаатлар кўриб чиқилди. Ушбу Виртуал қабулхона орқали халқ билан мулоқотнинг самарали механизми йўлга қўйилди. Шу билан бирга, ҳозирда мамлакатимиз раҳбарининг Виртуал қабулхонасини янада ривожлантириш бўйича қатор ишлар амалга оширилмоқда.

Ягона интерактив давлат хизматлари портали (Ягона портал) 2013 йилнинг 1 июлида ишга туширилган бўлиб, Интернет тармоғида Ўзбекистон Республикасининг Ҳукумат портали доирасида, шу жумладан, "бир дарча" тамойили асосида фаолият кўрсатади. Ҳозирги кунда Ягона портал орқали 300 дан ортиқ турдаги давлат хизматларини олиш мумкин.

Шунингдек, жорий йилнинг май ойидан бошлаб, Ягона порталнинг янги талқини синов тариқасида ишга туширилди ва ҳозирги кунда 30 та тўлиқ автоматлашган интерактив давлат хизматлари аҳоли ва тадбиркорлик субъектларига хизмат кўрсатиб келмоқда.

Бундан ташқари, жорий йилнинг май ойида Ягона порталнинг янги версияси ишга туширилган бўлиб, ҳозирда у орқали 30 дан ортиқ автоматлаштирилган электрон давлат хизматлари кўрсатиб келинмоқда.

Шу билан бирга, Ягона порталнинг янги версиясида:

- 50 дан ортиқ фаолият турлари бўйича лицензия олишга онлайн ариза юбориш;
- 10 дан ортиқ талабгор бўлган давлат хизматлари учун электрон навбатни жорий этиш;
- кўчмас мулк соҳасида 5 дан ортиқ электрон давлат хизматини жорий этиш, шу жумладан, харид қилиш-сотиш шартномаларини электрон тарзда расмийлаштириш;
- солиққа тортиш соҳасида 5 дан ортиқ электрон давлат хизматларини жорий этиш;
- архив маълумотномаларини бериш бўйича 5 дан ортиқ электрон давлат хизматларини жорий этиш;
- фуқаролик ва чет элга чиқишда фойдаланиладиган паспортлар олиш учун электрон ариза топшириш каби хизматларни электрон кўринишга ўтказиш ишлари олиб борилмоқда.

Интернет тармоғида кейинчалик очиқ маълумотлар учун "ягона нуқта" вазифасини бажарувчи Ўзбекистон Республикаси очиқ маълумотлар портали давлат органлари фаолиятининг очиқлиги ва шаффофлигини таъминлаш учун хизмат қилиш, бундан ташқари, Порталда жойлаштириладиган очиқ маълумотлар ёрдамида самарали иқтисодий қарорлар қабул қилиш, шунингдек, дастурчилар учун мавжуд очиқ маълумотлардан фойдаланган ҳолда турли мобил иловалар ишлаб чиқишда қулай шарт-шароитлар яратиш мақсадида яратилди.

Ҳозирда, Очиқ маълумотлар порталига 126 дан ортиқ давлат органлари томонидан 3 222 та маълумотлар тўплами эркин фойдаланиш учун жойлаштирилган.

Ишга туширилган барча электрон ҳукумат лойиҳалари ичида муҳимларидан бири - "Лицензия" ахборот тизими комплекси. Ушбу тизим орқали 44 тадан ортиқ фаолият турлари бўйича лицензия олиш учун ариза юбориш имконияти яратилган ҳамда 130 мингдан ортиқ берилган лицензия ва рухсатномалар тўғрисида маълумот олиш мумкин.

Электрон ҳукумат давлат ва жамият ўртасидаги ўзаро алоқани самарали йўлга қўйишда фойдаланиладиган восита вазифасини бажариб келмоқда. Бунинг исботи тариқасида қонун ҳужжатлари таъсирини баҳолаш тизимини келтиришимиз мумкин. Ушбу тизим фаолияти очиқлик, ошкоралик ва сўз эркинлиги тамойилларига асосланган. 2018 йилнинг 1 чорагида ушбу тизимнинг янги талқини ишга туширилиши режалаштирилган бўлиб, унда реал вақтда давлат органларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатларини келишиш имконияти яратилиши кўзда тутилмоқда.

Булардан ташқари, электрон ҳукумат ижро интизомини назорат қилишнинг ишончли воситаси ҳисобланади. Ижро интизоми тизими қуйидаги вазифаларни амалга ошириш учун мўлжалланган:

- Ўзбекистон Республикаси Президенти ва Бош вазирининг топшириқларини оғишмай ижро этилишини таъминлаш;
- идоралараро электрон ҳужжат алмашинувини таъминлаш;
- ҳужжатларни шакллантириш, келишиш ва тасдиқлаш;
- ижро интизомини мустаҳкамлаш.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Ўзбекистон Республикасида маъмурий ислохотлар концепциясини тасдиқлаш тўғрисида"ги Фармони қабул қилиниши билан Электрон ҳукуматнинг давлат бошқарув тизимини ислоҳ қилишдаги аҳамияти янада ошди. Чунки маъмурий ислохотларнинг ҳам, электрон ҳукуматнинг ҳам умумий тамойили: "Халқ давлат органларига эмас, балки давлат органлари халққа хизмат қилиши керак". Халқ идорама-идора юриб маълумот йиғиши, сарсон бўлишининг олдини олиш вақти келди. Халқни қайси давлат органи қайси хизматни кўрсатиши қизиқтирмайди, уларга давлат томонидан ҳар томонлама қулай хизмат кўрсатилиши йўлга қўйилиши лозим. Бунда инсонлар эмас, маълумотлар "югуриши" керак.

Айнан мана шу тамойилларни ўз ичига олган ҳолда ҳозирда 2018-2021 йилларда электрон ҳукуматни ривожлантириш концепциясини ишлаб чиқиш ишлари амалга оширилмоқда. Ушбу Концепция электрон ҳукуматни ривожлантиришнинг устувор йўналишларини белгилаши лозим. Бизнинг фикримизча, Концепция доирасида амалга оширилиши лозим бўлган қуйидаги муҳим вазифалар мавжуд:

- давлат ва жамият ўзаро муносабатлари сифатини ошириш;
- электрон ҳукуматнинг замонавий ахборот ва телекоммуникация инфратузилмасини ривожлантириш;
- электрон ҳукумат лойиҳаларини самарали амалга ошириш;
- ижро интизоми ва давлат органлари фаолияти очиқлигини ошириш;
- давлат хизматлари тартибини такомиллаштириш орқали электрон шаклга ўтказиш.

Электрон ҳукуматни ривожлантириш концепциясини амалга ошириш давлат бошқаруви тизими учун муҳим аҳамиятга эга. Авваламбор, интерактив давлат хизматларини олишда аҳоли ва тадбиркорлик субъектларига қулайликлар яратилади, шунингдек, бизнесни юритишда қулай шароитлар яратилади. Замонавий АКТ соҳасида билим ва кўникмаларга эга бўлган давлат хизматчилари сони ортиши билан давлат органлари фаолияти самарадорлиги ошади. Шу билан бирга, давлат органлари томонидан қабул қилинаётган қарорларда фуқароларнинг фаол иштироки таъминланади.

Бироқ бу мақсадларга осонликча эришиб бўлмайди. Давлат бошқарув тизимини ислоҳ қилишда ҳозирда ҳал қилиниши лозим бўлган қатор масалалар мавжуд. Жумладан:

- давлат органлари "Электрон ҳукумат" тизимини жорий этиш ва ривожлантиришга етарлича эътибор қаратишмаяпти;
- давлат хизматлари тартиботларини оптималлаштириш ва уларнинг сифатини оширишга етарлича эътибор қаратилмаяпти;
- АКТни молиялаштириш маҳаллий давлат ҳокимияти органлари бюджетида етарлича акс этмаяпти;
- давлат хизматида замонавий АКТдан самарали фойдалана оладиган, юқори савияли кадрларнинг етишмаслиги.

Юқоридаги келтирилган муаммолар ечимини топишда ва электрон ҳукуматнинг давлат бошқарув тизимини ислоҳ қилишдаги ўрнини оширишда қуйидагиларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз:

- Ўзбекистон Республикасининг "Давлат хизмати тўғрисида"ги Қонунни қабул қилиш;
- маҳаллий давлат ҳокимияти органлари расмий веб-сайтлари ва Ягона портал орқали аҳоли ҳамда тадбиркорлик субъектларига кўрсатиладиган интерактив давлат хизматлари сони ва сифатини ошириш;
- барча давлат хизматларини Ягона давлат реестрига киритиш;
- давлат ташкилотларини АКТ соҳасидаги етук мутахассислар билан таъминлаш ва улар малакасини мунтазам равишда ошириб бориш.

Электрон ҳукуматни республикамызда ривожлантириш ва унинг самарадорлигини ошириш учун қисқа ва узоқ муддатли мақсадлар белгилаб олинган. Жумладан, қисқа муддатли мақсадлар бўйича:

биринчидан, АКТ соҳасида мутахассислар тайёрлаш бўйича таълим дастурлари соини ошириш ва сифатини яхшилаш.

Иккинчидан, аҳолининг компьютер саводхонлигини ошириш. Кадрларни ислоҳ қилиш фақат қулай муҳит яратилгандагина кўзланган натижаларни беради. Бундай муҳит давлат бошқаруви фаолияти самарадорлигини ошириш орқали яратилади.

Учинчидан, оптик толали алоқа линияни кенгайтириш орқали Интернет тармоғида кенг поласали доступни янада ривожлантириш.

Тўртинчидан, "Мирзо Улуғбек Инновация маркази" фаолиятини кенгайтириш орқали инновация фаолиятини такомиллаштириш.

Истиқболдаги мақсад эса «ақлли» технологиялардан кенг фойдаланган ҳолда электрон ҳукуматни янада ривожлантириш ва ахборот тизимларини тўлиқ интеграция қилишдан иборат.

Шунингдек, кўчмас мулк ва кадастр марказлашган маълумотлар базасини яратиш ишларини якунига етказиш ҳамда электрон ҳукуматнинг маълумотларни қайта ишлаш марказини яратиш, фаолиятини йўлга қўйиш ҳам олдимизда турган муҳим вазифалардан бири ҳисобланади.

Ушбу ҳаракатларимиз самарасини эса 2030 йилга бориб, мамлакатимизнинг БМТнинг Электрон ҳукуматни ривожлантириш индексида ва Жаҳон банкининг Бизнесни юриштиш индексида энг яхши 30 таликка киришида кўришимиз кўзда тутилмоқда.

ТАДБИРКОРЛИК СУБЪЕКТЛАРИНИНГ ҲУҚУҚЛАРИ ВА ҚОНУНИЙ МАНФААТЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШ

Касимов Д., Ўзбекистон Республикаси Президенти
ҳузуридаги Тадбиркорлик субъектларининг
ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш
бўйича вакил (бизнес-омбудсмен)

Мақолада мамлакатимизда тадбиркорликни ривожлантириш ва ушбу соҳа вакиллариининг ҳуқуқини ҳимоя қилиш масаласига эътибор қаратилган. Тадбиркорларни қўллаб-қувватлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича вакили институтини ташкил этилганлиги, тадбиркорлар фаолиятини текширувлар ўтказишнинг қонунийлигини таъминлаш ва ҳуқуқий жиҳатдан қўллаб-қувватлашнинг янги ёндашувлари баён қилган.

Рассматриваются вопросы развития предпринимательства и защита прав предпринимателей. Освещен процесс организации специального института для защиты прав предпринимателей "омбудсман"а, его полномочия и обязанности. Отмечаются новые подходы по обеспечению законности проверок хозяйствующих субъектов.

The article is devoted to issues of entrepreneurship development and protection of entrepreneurs' rights, the process of organization of a special institution for the protection of entrepreneurs' rights "ombudsman", its powers and duties. New approaches to ensure the legality of inspections of economic entities are noted.

Мамлакатимизда тадбиркорликни ривожлантириш ва ушбу соҳа вакиллариининг ҳуқуқини ҳимоя қилиш масаласига Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М. Мирзиёев томонидан алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Ушбу эътибор натижасида жорий йилдан тадбиркорлик субъектларида ўтказиладиган режадан ташқари текширишлар турлари қисқартирилди, муқобил текширишлар бекор қилинди, тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш жиноий жазо чорасини қўллаш тақиқланди, уларнинг жавобгарлиги масаласи либераллаштирилди, улар фаолиятига тўсқинлик қилувчи бир қатор омилларга чек қўйилди.

Бундан ташқари, экспортни рағбатлатлантириш йўлида муайян ишлар амалга оширилди.

Хусусан, фармон ва қарорларга мувофиқ:

- юридик ва жисмоний шахслар учун тижорат банкларида чет эл валютасини чекловсиз сотиб олишлари мумкинлиги белгиланди;

- мулкчилик шаклидан қатъи назар, барча экспортчи корхоналарнинг чет эл валюта-сидаги тушумини мажбурий сотиш бўйича талаб бекор қилинди;

- тадбиркорлик субъектларига янги мева-сабзавот, узум ва полиз маҳсулотлари ҳақини олдиндан 100 фоиз тўлаш шарти билан тўғридан-тўғри шартномалар асосида экспорт қилишга рухсат берилди;

- шартнома миқдори 100 минг АҚШ доллари эквивалентидаги ўзлари ишлаб чиқарган товарларни чет эл валютасида олдиндан тўловсиз, аккредитив очмасдан, банк кафолатини расмийлаштирмасдан ҳамда экспорт шартномаларини сиёсий ва тижорат хавфларидан суғурта полисисиз экспортни амалга оширишга рухсат берилди.

Президентимизнинг 2017 йил 5 майдаги Фармони ҳамда 29 августдаги Қонунга мувофиқ Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича вакили институти ташкил этилди.

Ушбу институт Ўзбекистон Республикаси тарихида биринчи марта ташкил этилди, у мамлакатимиздаги тадбиркорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилишга хизмат қилади.

Тарихга назар солсак, ушбу институт намояндалари илк маротаба XIX аср бошида (1809 йил) Швеция давлатида пайдо бўлган, улар давлат органлари томонидан қонун ҳужжатларига риоя этилишини назорат қилган.

Бугунги кунда 50 дан ортиқ хорижий мамлакатларда, жумладан, АҚШ, Франция, Финляндия, Швейцария, Австрия, Германия, Англия, Испания, Канада ва бошқа ривожланган давлатларда Омбудсмен институти ўз фаолиятини самарали олиб бормоқда.

Ушбу институт Швецияда самарали фаолиятини амалга ошириб, давлат органлари томонидан қонун ҳужжатлари бажарилиши назорати орқали бизнес ривожига тўсиқ бўлаётган барча маъмурий ғовларни бартараф этишни таъминлайди.

АҚШда эса бизнесни ҳимоя қиладиган омбудсмен федерация давлат органлари ва тадбиркорлар ўртасида боғловчи институт сифатида хизмат қилиб, тадбиркорлар фаолиятида вужудга келаётган муаммоларни аниқлаб, уларни ҳал этиш учун федерация органларига юборади.

Мамлакатимизда ушбу институтни ташкил этишдан асосий мақсад тадбиркорлик субъектлари ва давлат органлари ўртасида самарали мулоқот ўрнатиш, уларнинг ҳуқуқларини таъминлашга қаратилган давлат ҳимоясининг қўшимча кафолатларини яратишдир.

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Тадбиркорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича вакили келажакда иқтисодиётнинг "локомотиви" бўлган тадбиркорлар манфаатлари устуворлигини таъминлаш, уларнинг ҳуқуқлари бузилишига барҳам берадиган орган сифатида хизмат қилади.

Тадбиркорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича Вакилнинг асосий вазифалари:

- тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш, тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш соҳасида давлат сиёсатини шакллантириш ҳамда амалга оширишда иштирок этиш;

- давлат органлари томонидан тадбиркорларнинг ҳуқуқлари ҳамда Қонуний манфаатларига риоя этилиши юзасидан назоратни амалга ошириш;

- тадбиркорларнинг фаолияти текширилаётганда уларни ҳуқуқий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш;

- "Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида"ги қонун ҳужжатлари нормалари ва талабларининг амалда рўёбга чиқарилишини ўрганиш;

- қабул қилинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг тадбиркорлик фаолиятини амалга оширишга таъсири самарадорлигини баҳолаш;

- тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқий кафолатларини мустаҳкамлашга, уларни ривожлантиришни рағбатлантиришга қаратилган қонун ҳужжатларини такомиллаштириш юзасидан таклифлар тайёрлаш.

Ушбу вазифаларни амалга ошириш учун Вакил:

- тадбиркорликка доир қонун ҳужжатларининг давлат органлари томонидан ижро этилишини ўрганади;

- уларнинг фаолияти текширувлар ўтказишнинг қонунийлиги мониторингини амалга ошириш, фаолиятига қонунга ҳилоф равишда аралашуш фактларининг олдини олиш;

- тадбиркорларнинг ҳуқуқларига риоя этилишига доир қонун ҳужжатларининг бузилишига йўл қўйилмаслиги тўғрисида давлат органларининг раҳбарларига огоҳнома киритиш;

- қонун ҳужжатларининг аниқланган бузилишларини бартараф этиш тўғрисида давлат органларининг раҳбарларига кўриб чиқирилиши мажбурий бўлган тақдимномалар киритиш;

- тадбиркорларнинг манфаатларини кўзлаб, ариза ва даъволар билан судларга давлат божини тўламасдан мурожаат этиш;

- давлат органлари ва ташкилотлардан ўз ваколатига кирувчи масалалар юзасидан ахборотларни сўраб олиш;

- давлат органларининг, илмий муассаса ва бошқа ташкилотларнинг раҳбарлари ҳамда мутахассисларини жалб этиш, ишчи гуруҳлар тузиш;

- тадбиркорлик фаолияти соҳасида жиноятда гумон қилинаётган, айбланаётган ва ҳукм қилинган тадбиркорлик субъектлари вакиллари билан учрашиш учун қамоқда сақлаш жойларига, жазони ижро этиш муассасаларига монеликсиз кириш ҳуқуқларига эга.

Президентимиз топшириғига асосан, шахсан ўзим тадбиркорларнинг муаммоларидан хабардор бўлиш мақсадида республикамизнинг 7 та вилоятидаги (Хоразм, Навоий, Бухоро, Қашқадарё, Сурхондарё, Самарқанд, Қорақалпоғистон Республикаси) ҳар бир туман ва шаҳарда бўлиб, 8 000дан ортиқ тадбиркорлар билан юзма-юз мулоқот ўтказдим.

Ўтказилган учрашувларда уларнинг 90 дан ортиқ муаммоли масалалари жойида ўз ечимини топди. Бундан ташқари, учрашувларда иштирок этган 1 000 дан ортиқ тадбиркорларга ҳуқуқий тушунтиришлар берилди.

Бугунги кунга қадар тадбиркорларнинг 300дан ортиқ мурожаатлари кўриб чиқилди, шундан 70дан ортиқ тадбиркорлар бевосита Вакил томонидан қабул қилинди.

Давлат органлари, нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг институтлари билан тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш, тадбиркорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишда ҳамкорлик ўрнатиш юзасидан 21 та Меморандум лойиҳалари ишлаб чиқилиб, келишиш учун тегишли ташкилотларга юборилди.

Бугунги кунда Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси ҳузуридаги Инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича Омбудсман, Адлия вазирлиги, Иқтисодиёт вазирлиги, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Амалдаги қонун ҳужжатларини мониторинг қилиш институти, Савдо-саноат палатаси ва бошқа идоралар билан меморандумлар имзоланди.

Назорат органлари томонидан тадбиркорлар фаолиятида ўтказиладиган текширишларда уларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида буклет ишлаб чиқилиб, тадбиркорларга тарқатилди.

Ҳудудларда тадбиркорлар билан ўтказилган учрашувларда улар томонидан кўтарилган муаммоли масалалар юзасидан соҳадаги қонунчиликни такомиллаштиришга қаратилган таклифлар тайёрланди.

Хулоса ўрнида айтмоқчиманки, тадбиркорлик соҳасида амалга оширилаётган ислохотлар келгусида тадбиркорларни янада қўллаб-қувватлаш, уларнинг ҳуқуқий ҳимоясини кафолатлаш ҳамда улар олдидаги турли тўсиқ ва ғовларни бартараф этишга хизмат қилади.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

Хаитов А.А., Министр занятости и трудовых
отношений Республики Узбекистан

В статье рассмотрены вопросы трудоустройства молодежи в Узбекистане и его нормативно-правовые основы, предложены проработанные комплексные меры по обеспечению занятости выпускников колледжей, проанализированы основные механизмы содействия занятости молодежи и представлены предложения по их совершенствованию с учётом передового международного опыта.

Мақолада Ўзбекистонда ёшлар бандлигига оид меъёрий-ҳуқуқий асослар кўриб чиқилган, коллеж битирувчиларининг бандлигини таъминлаш бўйича ишлаб чиқилган комплекс чора-тадбирлар баён этилган, ёшларни иш билан таъминлашнинг асосий механизмлари таҳлил этилган ва илғор халқаро тажрибани инобатга олган ҳолда уларни такомиллаштириш бўйича таклифлар берилган.

The article considers issues of youth employment in Uzbekistan and its legal and regulatory framework, suggests comprehensive measures to ensure employment of college graduates, analyzes the main mechanisms for promoting youth employment and presents proposals for their improvement by taking into account international best practices.

Социально-экономическое положение в стране и мире определило в качестве ключевых проблему включения профессионально активных граждан в трудовую деятельность.

Особым сегментом на рынке труда выступает молодежь в возрасте от 16 до 30 лет, которая составляет около 45 процентов от трудоспособного населения Узбекистана.

Основными характеристиками молодежи, влияющих на профессиональную компетентность, являются отсутствие производственного стажа и опыта работы, низкая конкурентоспособность на рынке труда. При этом надо учесть, что в отличие от других социально-уязвимых групп населения молодежь является наиболее перспективной категорией рабочей силы. Для них характерны профессиональная мобильность, активность, готовность включаться в инновации.

Основным нормативно-правовым актом, направленным на решение вопроса содействия занятости молодежи, является Закон Республики Узбекистан от 13 января 1992 года "О занятости населения".

Данный документ определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики занятости, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав молодых граждан Республики Узбекистан на труд и социальную защиту от безработицы.

Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах, утвержденная Указом Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года, предусматривает развитие социальной сферы, направленной на повышение занятости и совершенствование государственной молодежной политики.

Основные механизмы содействия занятости молодежи в Узбекистане это:

трудоустройство на создаваемых постоянных рабочих местах в отраслях экономики (промышленности, сервисном обслуживании, строительстве и других отраслях экономики);

развитие и всесторонняя поддержка предпринимательской инициативы молодежи, реализация инновационных и старт-ап проектов;

содействие профессиональной подготовке и переподготовке молодежи на базе профессиональных колледжей и центров профессионального обучения;

реализация мер активной политики занятости, включая организации оплачиваемых общественных работ на низкоквалифицированных работах и предоставление бесплатных услуг по оказанию трудоустройства;

широкое использование средств массовой информации для молодежи по аспектам занятости и трудоустройства;

повышение эффективности правового регулирования молодежной политики, в том числе создание дополнительных стимулов при приеме молодых специалистов на работу;

предоставление социальной гарантии молодежи, особенно уязвимым слоям, инвалидам путем предоставления возможности инклюзивного профессионального образования, резервирования рабочих мест и др.

В целях оказания услуги по трудоустройству занятости населения, решение адресных проблем безработного и членов его семьи во всех районах (городах) созданы и действуют центры содействия занятости, осуществляющие комплексное регулирование вопросов трудовой сферы. Центрами проводятся мероприятия по созданию благоприятных условий для интеграции молодежи на рынке труда, адаптации ее к современным требованиям профессиональной подготовки и квалификации, снижение социальной напряженности на локальном рынке труда.

Согласно законодательству Республики Узбекистан государство гарантирует молодым гражданам, имеющим статус безработного, выплату пособия, стипендии в период профессиональной подготовки, повышение квалификации, переподготовку, возможность участия в оплачиваемых общественных работах и др.

В сфере особого внимания находится вопрос трудоустройства выпускников учебных заведений, в первую очередь профессиональных колледжей, так как ежегодно на рынок труда впервые входят около 500 тыс. молодежи из числа выпускников вузов и профессиональных колледжей. Широко практикуется целевая подготовка кадров для конкретных производств и отраслей, заключаются договоры между учащимися, учебными заведениями и предприятиями, которые гарантируют их последующее трудоустройство. С этой целью используются и другие формы кооперации профессиональных колледжей с предприятиями – работодателями.

Успешный опыт: комплексные меры по занятости молодежи – выпускников колледжей:

предоставление профессиональным колледжам сведений об имеющихся вакантных рабочих местах для трудоустройства в соответствии с полученной специальностью через электронную онлайн базу данных <http://core.mehnat.uz>;

разработан специальный веб-сайт (college.mehnat.uz) для онлайн учета и мониторинга трудоустройства каждого выпускника профессиональных колледжей через поступления на счета ИНН, ИНПС;

проведение специализированных ярмарок вакантных рабочих мест в опорных колледжах каждого района;

широкое вовлечение выпускников колледжей в предпринимательскую деятельность, семейный бизнес, их обучение основам ведения собственного дела. Разработаны информационные системы и программные продукты сервис-портал biznes.mehnat.uz – «Программа по информированию, сбору и мониторингу реализуемых «Старт-ап» проектов выпускников профессиональных колледжей и высших образовательных учреждений».

В системе мер активной политики занятости особое место занимает профессиональная подготовка, переподготовка безработных граждан, основанная на комплексной профессиональной ориентации.

Данное направление в деятельности центров содействия занятости способствует решению следующих задач: повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда, сокращение уровня безработицы среди молодых граждан, изменение профессионально-квалификационного состава трудовых ресурсов в соответствии с потребностями экономики, минимизация финансовых издержек государства.

Приоритетное право на данную форму социальной защиты имеют молодые инвалиды, длительно не работающие граждане (по истечении шестимесячного периода безработицы), уволенные с военной службы, выпускники профессиональных учебных учреждений, граждане, впервые ищущие работу и при этом не имеющие профессии (специальности) и др.

Пример успешного сотрудничества. В целях развития рынка услуг по профессиональному обучению незанятого населения и безработных граждан Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан совместно с Корейским агентством по международному сотрудничеству (КОИСА) успешно реализуется проект «Развития потенциала профессионального обучения в Узбекистане», направленный на подготовку квалифицированных специалистов, востребованных рынком труда. В рамках данного проекта созданы Центры профессионального обучения в городах Ташкент, Самарканд, Шахрисабз (создание еще 2 подобных Центров предусмотрены в 2018-2020 гг.). Период обучения в Центрах составляет 10 месяцев, из них 6 месяцев в Центре, 4 месяца на предприятиях (производственная практика). Подготавливаются специалисты из числа безработных граждан по следующим основным направлениям обучения: «Машиностроительное производство и технологии» (токари, фрезеровщики, сварщики, специалисты по обработке металла), «Электроника и электротехника» (ремонт и обслуживание электрических и электронных устройств, бытовой электронной техники, радио и телеаппаратуры), «Диагностика, ремонт и техническое обслуживание автомобилей» (автослесари, мотористы, диагностика автомобилей), «Информационные системы (компьютерное программирование, операторы ЭВМ, ремонт и обслуживание компьютерной и другой оргтехники), сварочное дело и слесарные работы (сварщики, слесари и специалисты по обработке металлов), текстильное дело (спининг), швейное дело, информационные технологии. Данные Центры профессионального обучения уникальны по своим возможностям и практической значимости и оснащены современным учебно-лабораторными оборудованьями, учебно-производственными станками и практическими пособиями.

В практике работы в системе занятости широкое распространение получила включенность молодежи в оплачиваемые общественные работы, т.е. трудовую деятельность, имеющую социально-полезную направленность и организуемую в качестве дополнительной социальной поддержки безработных граждан. Участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. При этом учитываются состояние здоровья, возрастные и профессиональные особенности человека. Общественная работа позволяет снизить социальную напряженность, при этом часть молодых безработных обеспечивается рабочими местами с оплатой труда.

Мобилизуются резервы развития ремесленничества и народных промыслов, поддержка ремесленников и их семей, дальнейшее развитие эффективного метода обучения учеников ремесленников методом "Усто-шогирид", предоставлением льгот в сфере налогообложения, доступа к производственным помещениям, материальным ресурсам и инфраструктуре. При этом имеет место активное участие и кредитной поддержки АКБ "Микрокредитбанка".

Немаловажным резервом увеличения занятости молодежи является расширение организованного трудоустройства граждан за рубежом через Агентство по внешней трудовой миграции и его региональные структуры, а также путем внедрения системы консультаций в органах по труду лиц, выезжающих на работу за границу, интенсификации

заключения соглашений о трудовой миграции со странами-потенциальными импортерами рабочей силы, создания совместно с зарубежными партнерами системы предвыездной профессиональной и социальной адаптации граждан к работе за рубежом.

Подготовлены предложения по стимулированию принятия на работу в государственную службу инициативных, творчески и креативно мыслящих молодых специалистов. При этом предусмотрены системы непрерывного повышения квалификации профессиональных кадров, в том числе в курсах профессионального переобучения работников отраслей экономики на протяжении всей служебной карьеры (lifelong education).

Совершенствуется законодательство по усилению гарантий в целях целенаправленного создания рабочих мест для трудоустройства выпускников образовательных учреждений с учетом прогнозируемой профессионально-квалификационной их структуры, а также потребности в трудоустройстве лиц, испытывающих затруднения в поиске работы и неспособных на равных условиях конкурировать на рынке труда.

НОВЫЕ ПОДХОДЫ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Жалилов А., Директор Института изучения проблем молодежи и подготовки перспективных кадров, доктор политических наук, доцент

В статье рассмотрены основные задачи Института изучения проблем молодежи и подготовки перспективных кадров, его роль в подготовке молодых управленческих кадров для системы государственного и хозяйственного управления, предложены новые подходы по подготовке и изучению проблем молодежи страны.

Мақолада Ёшлар муаммоларини ўрганиш ва истиқболли кадрлар тайёрлаш институтининг асосий вазифалари, унинг давлат ва жамият бошқаруви тизими учун ёш бошқарув кадрлари тайёрлашдаги роли кўриб чиқилган, мамлакат ёшларининг муаммоларини ўрганиш ва уларни тайёрлаш бўйича янги ёндашувлар баён этилган.

This article provides the main tasks of the Institute for studying of youth problems and training prospective personnel, its role in the training of young management personnel for the system of public and economic administration, proposes new approaches to the preparation and studies the problems of the country's youth.

Институт изучения проблем молодежи и подготовки перспективных кадров является новым образовательным учреждением, направленным на подготовку перспективных управленческих кадров для системы государственного и хозяйственного управления, а также общественных организаций. Данное выступление делится на две части, в первой части остановимся на задачах нашего института по научно-аналитической деятельности. Во-второй части дается краткий обзор нашей учебной деятельности по подготовке перспективных кадров. Именно эти направления дополняют друг друга и дают объяснения о новых методах подготовки перспективных кадров.

Первая задача Института - научно-аналитическая деятельность, направлена на углубленное и системное изучение проблем молодежи.

Исследования будут проводиться не только для выявления актуальных проблем, имеющих у молодого поколения, но и для выработки рекомендаций по их решению и предотвращения появления различных трудностей перед инициативной, патриотичной и интеллектуально развитой молодежью. Нас интересуют все проблемы молодежи, начиная от бытовых и заканчивая духовными и нравственными вопросами. Говоря об отличаях нашего подхода в изучении проблем молодежи, следует отметить, что иссле-

дования будут проводиться с применением социологических и психологических методов. Более того, мы будем проводить пересекающиеся исследования по различным параметрам в разрезе как регионов, так и отраслей.

Говоря о целях такого подхода, следует отметить, что до недавнего времени проблемы молодёжи не изучались последовательно и системно определенным институтом. С этой точки зрения наш Институт ставит перед собой следующие задачи:

- всестороннее изучение проблем молодёжи, в частности проведение научно-исследовательских работ, подготовка информационно-аналитических материалов и выработка практических рекомендаций по превентивной молодёжной политике;
- установление и развитие международного сотрудничества в сфере исследования молодёжной политики с целью внедрения передовых методик в изучении и решении проблем молодёжи;
- исследование и анализ посредством применения социально-психологических методов среди слушателей позволит выработать примерную профессиональную траекторию развития и продвижения их по карьерной лестнице.

Кроме того, научная деятельность Института направлена на определение и проведение исследований по научной тематике по проблемам молодёжи в краткосрочной и долгосрочной перспективе, а также их публикации в виде статей и монографий. Для проведения научно-исследовательских и аналитических работ Институт будет привлекать ведущих специалистов национальных и зарубежных научно-исследовательских и высших образовательных учреждений, а также представителей министерств и ведомств республики.

Вторая задача Института направлена на подготовку молодых кадров в сфере управления. В рамках выполнения данной задачи Институт организывает свою научно-академическую и кадровую деятельность в следующих направлениях:

- переподготовка перспективных молодых кадров органов государственной власти, государственного и хозяйственного управления, общественных организаций осуществляется в Институте по программам продолжительностью до четырех месяцев и до одного месяца с отрывом и без отрыва от производства с выдачей сертификата установленного образца и с отрывом от производства с выдачей диплома установленного образца;
- отбор слушателей для прохождения учебных курсов в Институте осуществляется Союзом молодёжи Узбекистана из числа лиц, рекомендованных органами государственной власти, государственного и хозяйственного управления, а также общественными организациями Республики Узбекистан, в возрасте до 30 лет включительно, имеющих базовое высшее образование и не менее 2-х лет трудового стажа путем проведения собеседования и тестирования;
- организация учебных курсов по переподготовке и повышению квалификации проводится на основе разработанных учебных планов и программ по профессиональному развитию молодых управленцев. Более того, учебные программы и планы учебных курсов формируются Институтом с учетом рекомендаций Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан на основе системного изучения имеющихся проблем профессионального развития молодых специалистов;
- система образования, помимо стандартных предметов, имеет цикл лекций, семинаров, мастер классов, менеджериальных тренингов и кейс-стади, а также проектное управление. Данные мероприятия проводятся представителями ведущих национальных и зарубежных компаний, государственных и международных учреждений;
- Институт организует стажировку профессорско-преподавательского и исследовательского состава, работников и слушателей в органах государственной власти, органах государственного и хозяйственного управления, общественных организациях, а также высших образовательных и научно-исследовательских учреждениях зарубежных стран;
- Институт также проводит мониторинг деятельности молодых управленческих кадров, формирует базу данных перспективных молодых кадров органов государственной

власти, государственного и хозяйственного управления, общественных организаций на республиканском и региональном уровне. А также координирует дальнейший профессиональный рост посредством предложения и выдвижения своих подопечных на управленческие должности с учетом их профессиональных и личностных качеств. Более того, дальнейшая профессиональная деятельность слушателей Института, прошедших обучение на курсах переподготовки, координируется со стороны Службы по вопросам молодёжной политики аппарата Президента Республики Узбекистан.

Помимо научной деятельности и подготовки передовых молодых кадров, Институт проводит практические мероприятия по консультации, выработке предложений и рекомендаций, в рамках которых создаются творческие группы и организуются учебные семинары и тренинги по кадровым вопросам местных и региональных подразделений Союза молодёжи Узбекистана.

На сегодняшний день на международной арене по данным средств массовой информации мало государственных и общественных структур, не занимающихся проблемами молодёжи. Мы пристально наблюдаем за нашими коллегами, за их действиями, мероприятиями, решениями и изучаем их опыт по вопросам регулирования проблем молодёжи (молодёжной политики). Несомненно, данные действия направлены на смягчение и решение проблем и снятие определенных барьеров, стоящих перед молодёжью. В этой связи, государственная молодёжная политика Узбекистана должна обеспечивать стабильное развитие молодёжи.

Государственная молодёжная политика в Узбекистане ведётся, в основном, Союзом молодёжи Узбекистана, который является мощнейшей организацией общественного сектора. Соответственно, для выполнения поставленных задач роль Института в обеспечении стабильного развития молодёжи и построения молодёжной политики высока, так как Институт готовит передовых молодых кадров и проводит научные исследования, которые позволяют выработать конструктивные механизмы для облегчения реформ молодёжной политики.

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Ахмедов Д.К., директор, доктор экономических наук, проф., **Кадыров А.М.**, главный научный сотрудник, доктор экономических наук, проф. Научно-исследовательского центра "Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана" при Ташкентском государственном экономическом университете, **Ахмедиева А.Т.**, Ташкентский государственный экономический университет, доктор экономических наук, доцент кафедры "Макроэкономика"

В статье обоснована роль информатизации системы подготовки кадров в условиях перехода к инновационной модели развития национальной экономики, определены основные вызовы, возникающие с переходом к инновационной модели развития экономики Узбекистана и предложены меры и механизмы широкого внедрения информационных технологий в систему подготовки высококвалифицированных кадров.

Мақолада миллий иқтисодиётни ривожлантиришнинг инновацион моделига ўтиш шароитида кадрлар тайёрлаш тизимини ахборотлаштиришнинг роли асосланган, Ўзбекистон иқтисодиёти ривожланишининг инновацион моделига ўтишида юзага келадиган хавф-хатарлар аниқланган, юқори малакали кадрлар тайёрлаш тизимига информацион технологияларни кенг жорий қилишнинг чора-табдир ва механизмлари тақлиф этилган.

This article deals with the role of informatization of the personnel training system in the conditions of transition to the innovative model of the national economy development. The text gives a valuable information on the main challenges arising with the transition of the innovative model of the development of the economy of Uzbekistan and the measures and mechanisms of wide introduction of information technologies in the system of training of highly skilled personnel.

Важнейшим конкурентным преимуществом экономик мира в современных условиях является высокий темп генерации и практического применения инноваций. В промышленно развитых государствах 80–95% прироста ВВП приходится на долю новых знаний, воплощенных в инновациях, что позволяет этим странам сохранять лидерские позиции в технологическом развитии и поддерживать конкурентоспособность экономики на высоком уровне.

Особенность перехода к инновационно-ориентированной модели развития экономики Узбекистана состоит в том, что возрастание глобальной конкуренции создает вызовы, которые предстоит решать в ближайшие годы:

-важнейшей характеристикой мирового инновационного развития становится конкуренция за качественный человеческий капитал, а растущая мобильность высококвалифицированного персонала обеспечивает распространение знаний;

-роль информационных технологий в процессе распространения знаний становится все более актуальной для дальнейшего роста инновационной активности, процессы распространения знаний вышли за пределы отдельных экономик.

Одной из отличительных особенностей системы подготовки кадров в республике стала ее целостность, системный подход, где составляющими единого процесса являются личность, государство и общество, непрерывное образование, наука и производство. Она решает задачи поэтапного совершенствования системы образования как единого учебно-научно-производственного комплекса, ориентированного на:

- подготовку высококвалифицированных, конкурентоспособных кадров для всех отраслей экономики и сфер жизни страны;

-обеспечение эффективной интеграции образования, науки и производства;

-духовно-нравственное воспитание молодежи на основе национальных и общечеловеческих ценностей;

-развитие взаимовыгодного международного сотрудничества в области подготовки кадров (в настоящее время в республике функционируют филиалы международных известных зарубежных ВУЗов: Московского государственного университета им. М. Ломоносова, Международный Вестминстерский университет, Университет ИНХА Республики Корея, Туринский политехнический институт, Сингапурский институт менеджмента и др.).

Важнейшей мировой тенденцией современного образования является его интеграция и информатизация, ведущая к сближению стран, созданию условий для формирования единого мирового образовательного пространства. Присоединение к Болонской декларации (2003г.), принятой большинством европейских стран, означает движение этих стран в направлении сближения образовательных систем.

Адаптация опыта развитых стран по развитию непрерывной и многоуровневой системы образования требует перехода на новые методы и инновационные технологии в образовательной системе республики. Тенденции развития мировой экономики, связанные с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), позволяют сделать вывод, что в обществе и экономике формируется информационное общество, основу которого составляют производство и потребление различных информационных ресурсов. Опыт развитых стран показывает, что развитие новых информационных и телекоммуникационных технологий непосредственно влияет не только на рост конкурентоспособности национальных экономик, но и играет решающую роль в формировании эффективного сектора исследований и образования.

Образование в любом развитом обществе выступает в качестве ведущего социального института, решающего целый комплекс важнейших задач, связанных с эффективной передачей новым поколениям граждан ценностей и опыта, накопленных предыдущими поколениями, в качестве основы дальнейшего развития. Этим обусловлена сложная и многоуровневая структура современных образовательных систем. В этих системах выделяются отдельные блоки, выполняющие специфические задачи в интересах крупных социальных групп со своими целями, условиями и механизмами их достижения. Современная система подготовки кадров и система повышения квалификации в сфере ИКТ призвана обеспечивать рост человеческого капитала, необходимого для модернизации и технологического развития экономики страны.

В условиях рыночной экономики инновации, отражающие процессы получения, накопления и использования новых знаний и новой информации, являются самым главным источником экономического лидерства и основой конкурентоспособности страны в глобальной экономике. Для перехода на качественно новый уровень реализации целевых ориентиров в области подготовки высококвалифицированных специалистов необходимо аккумулировать, обрабатывать и хранить большие объемы информации, формируемых из различных источников.

Наибольший экономический и социальный успех достигается там, где активно используют современные средства коммуникаций, информационных технологий и их сетевые приложения: электронную почту, мультимедиа, телевидение, телеконференции, визуализацию, моделирование, компьютерную графику, дистанционные образовательные технологии и многое другое. Главная цель информатизации образования состоит в подготовке всех участников системы образования (студентов, педагогических кадров, обучаемых технических работников, административно-управленческого персонала и других участников) к эффективному участию в общественной и профессиональной областях деятельности в условиях формирования информационного общества.

Особую актуальность данные проблемы приобретают в рамках реализации мер, предусмотренных в Постановлении Президента Республики Узбекистан Мирзиёева Ш.М. "О мерах по дальнейшему расширению участия отраслей и сфер экономики в повышении качества подготовки специалистов с высшим образованием" (от 27 июля 2017 года), где было отмечено о необходимости "принять меры по внедрению современных форм и методов обучения, компьютерных и информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс, обеспечению высших образовательных учреждений современным учебно-лабораторным оборудованием и учебно-методической литературой, поддержке и стимулированию научно-исследовательской и инновационной деятельности, организации и развитию современных научных лабораторий высших образовательных учреждений".

Для повышения эффективности внедрения программных средств в образовательный процесс вузов, а также в целях распространения инновационных педагогических технологий и методической поддержки преподавателей, начинающих внедрять программные средства на своих занятиях, возникла идея создания так называемых электронных учебно-методических комплексов. Электронный учебно-методический комплекс (ЭУМК) - это комплекс учебных материалов различного вида, включающий программное средство учебного назначения, представленное на определенном носителе учебной информации (в сети Интернет, базы данных и др.), обеспечивающее наиболее эффективное с педагогической точки зрения усвоение конкретного предмета. ЭУМК является необходимым и достаточным для усвоения конкретной темы или нескольких предметов в рамках существующих учебных планов.

Таким образом, ЭУМК включает такие необходимые элементы, как:

-компьютерная программа учебного назначения для реализации программ преддипломной производственной практики;

-учебные материалы для магистров, структуризованные в виде различных компонентов программы обучения;

-руководство по инсталляции программы на компьютере для пользователей и описание ее структуры, возможностей и пр.;

- методические материалы для руководителей практики с тематическим планом занятий, включающие рекомендации по проведению занятий;

-дополнительные материалы-слайды и ролики по теме, иллюстративные материалы, источники литературы и сайтов, нормативно-правовые акты, раздаточные материалы для студентов и т. д.

Дальнейшее развитие системы образования в республике требует внедрения новых интерактивных методов обучения (в начальном этапе с использованием отдельных компонентов дистанционных образовательных технологий) на базе использования информационных технологий. При этом необходимо отметить, что виртуальные образовательные платформы- это система обучения, в которой присутствуют и преподаватель (в том числе и от предприятия), системный администратор и студент. Это именно обучение, а не самообразование. Преподаватель в этой системе выполняет свойственные ему функции управления процессом обучения на базе компьютерного класса. Каждая система обучения строится на определенной дидактической концепции, которая определяет отбор содержания, методов, организационных форм, средств обучения. Более того, мы имеем дело с новой формой обучения - обучением на расстоянии с использованием новейших средств информационных технологий. При проектировании отдельных конкретных предметов необходимо проанализировать дидактические возможности телекоммуникаций, а также других средств новых информационных технологий, которые будут использоваться как в виде средств обучения, так и в виде технологической основы формирования образовательной среды.

В организации виртуальной образовательной системы необходимо выделить ряд характеристик, обеспечивающий его эффективность:

-виртуальная образовательная система предполагает более тщательное и детальное планирование деятельности обучаемого, ее организации, четкую постановку задач и целей обучения, подготовку необходимых учебных материалов;

-интерактивность - ключевое понятие виртуальной образовательной системы. Система должна обеспечивать максимально возможную интерактивность между обучаемым и преподавателем, обратную связь между обучаемым и учебным материалом, моделирование реальной производственной ситуации и предоставлять возможность группового обучения;

-чрезвычайно важно предусматривать высокоэффективную обратную связь, чтобы обучаемые могли быть уверены в правильности своего продвижения, по пути освоения практических навыков и аналитических способностей;

-необходимо использовать специальные приемы и средства поощрения и мотивации обучаемых (оценка отдельных компонентов учебного процесса);

-структурирование контента виртуальной образовательной системы должно быть комплексным, чтобы обучаемый имел возможность четко осознавать свое продвижение от теории к практике.

Виртуальная образовательная система максимально использует технологию имитационного моделирования. Существенная часть виртуальной системы- это эффективный графический интерфейс пользователя. Работая с виртуальным инструментом через графический интерфейс, пользователь на экране монитора видит привычную переднюю панель, имитирующую реальную панель управления различными экономическими ситуациями на производстве. Виртуальная система, разумеется, может быть интегрирована в традиционную систему образования, и может быть очень полезным инструментом высококачественной подготовки студентов к интенсивному выполнению реальной учебной программы.

При этом особую актуальность приобретает данная проблема для организации учебного процесса с целью формирования у студентов профессиональных компетенций с учетом специфики каждого предмета.

Виртуальная система является важным этапом в подготовке магистров и имеет целью:

- закрепить и углубить знания, полученные студентами в процессе теоретического обучения;

- привить необходимые умения и навыки по избранному направлению обучения;
- приобрести первоначальный профессиональный опыт;
- собрать и обобщить материал, необходимый для успешного написания и защиты выпускной квалификационной работы.

Процесс реализации виртуальной системы будет включать (необходимо учесть специфику контингента Академии¹, где слушателями являются взрослые, имеющие определённый опыт работы в различных отраслях экономики и местных органах управления, специалисты, что требует использования современных достижений педагогики и психологии, инновационные технологии обучения определенного характера- преимущественно адаптированные для принятия управленческого решения на практике):

- создание условий для распространения опыта, сопровождение (нормативное, методическое, научное, программное обеспечение и др.) и тиражирование электронных учебно-методических материалов для заочной формы обучения в других высших учебных заведениях республики;

- создание более эффективного партнерства и интеграции между базовыми предприятиями, регионами и высшими учебными заведениями в образовательном процессе;

- формирование механизмов инновационного управления (метод проектного управления²), в данном контексте в процессе заочной формы обучения моделируются современные технологии управления;

- оптимизация содержания заочной формы обучения (технология развития критического мышления³, технология решения исследовательских задач, коммуникативно-диалоговый подход, технология использования в обучении игровых методов, обучение в команде и т.д.).

В условиях дистанционного обучения идеи системного подхода к созданию электронного учебно-методического комплекса для реализации учебных программ получили свое дальнейшее развитие.

Из всех необходимых элементов ЭУМК важное значение приобретает инструкция для его пользователей (системный администратор, преподаватели, консультанты от производства, магистры). При создании любого курса дистанционного обучения авторы должны уделить особое внимание написанию специальной инструкции по эксплуатации системы, в которой, как минимум, было бы описано следующее:

- целевое назначение данной программы;
- связь курса с другими учебными курсами и дисциплинами, существующими в данном вузе;

- методологическая основа курса и основные литературные источники, на базе которых создавались учебные материалы;

- тематическое планирование- перечень основных тем и вопросов программы образования с общим указанием учебных (академических) часов;

- рекомендации по формам организации учебной деятельности магистров, по использованию дополнительных учебных и раздаточных материалов и пр.

Также необходимо включить в контентную часть ЭУМК такие приложения, как:

- теоретические материалы, отражающие основное содержание программы обучения в разрезе тем;

- контрольные вопросы и тесты по темам для оценки знаний магистров;

- сборник задач для студентов на усвоение материала и проверку его понимания, осмысления;

- описание кейсов, направленных на самостоятельное применение усвоенных зна-

ний, умений, навыков в решении конкретных проблем; выполнение проектов индивидуально, в группах сотрудничества;

-дополнительные материалы для самостоятельной работы магистров, источники основной и дополнительной литературы, а также интернет-ресурсов.

Преимущества виртуальной системы заключаются в практическом применении усвоенных теоретических знаний и умений на основе моделирования различных ситуационных задач для магистров с целью приобретения профессиональных компетенций на основе использования IT-технологий.

Для реализации этих задач ставятся следующие:

-учебно-методические: обеспечение связи теоретических знаний с практическим процессом организации производства на базовых предприятиях и организациях; приобретение навыков самостоятельной работы; развитие умения проводить анализ финансово-экономической деятельности предприятия и принятия управленческих решений с использованием различных методов и информационных ресурсов; повышение мотивации и формирование у магистров психологии самостоятельного принятия решения и др.;

-исследовательские: формирование умения выбора методов и приемов экономического анализа; совершенствование навыков исследовательской работы; подготовка материалов к печати в научных изданиях и др.;

-профессиональные: работать с документацией и статистической базой предприятия (или региона); выбирать необходимые методы исследования; рационально и эффективно использовать информационные технологии и ресурсы; проводить комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия и принимать самостоятельно управленческие решения; обобщать и обрабатывать собранный материал в процессе прохождения обучения; самостоятельно изучать зарубежный опыт и возможности его использования на предприятии и др.

Организация учебного процесса на дистанционной основе (дуальная система с прохождением части обучения на производстве) направлена на обеспечение непрерывности и последовательности овладения магистрами навыками и умениями в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов. В результате обучающийся должен обладать следующими общекультурными и профессиональными компетенциями:

-способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения;

-владением методами экономического и стратегического анализа поведения экономических субъектов;

-способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями;

-способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада;

-способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы магистерской диссертации;

-способностью проводить самостоятельные исследования с помощью использования различных программных средств, работа с ссылками, с интернет-ресурсами и др.

Компетенции магистров, закрепляемые во время практики:

а) готовиться к следующим видам деятельности:

- организационно-управленческой деятельности;

- экономической;

-информационно-аналитической.

б) правовые компетенции:

-способность использовать нормативно-правовые знания в сферах экономической деятельности.

в) профессиональные компетенции:

- способность понимать экономические процессы, происходящие в обществе, и анализировать возможности его влияния на деятельность предприятия;
- способность осуществлять подготовку и выбор решений по управлению производственной деятельностью;
- способность использовать различные интегрированные системы менеджмента: ISO, ERP, CRM, BI и др.;
- способность проводить научные исследования по различным направлениям производственной деятельности и оценивать полученные результаты.

Таким образом, важнейшими практическими результатами реализации виртуальных систем обучения являются:

- повышение качества подготовки специалистов на основе роста компетенции с использованием в процессе обучения современных информационных технологий;
- применение интерактивных методов обучения, повышение творческой и интеллектуальной составляющих образовательного процесса;
- интеграция различных видов образовательной деятельности (учебной, исследовательской, практической и т.д.);
- адаптация информационных технологий обучения к особенностям организации производственной деятельности предприятий (или регионов);
- разработка новых информационных технологий обучения, способствующих активизации профессиональной деятельности обучаемого и повышения мотивации;
- разработка информационных технологий дистанционного обучения в процессе прохождения производственной практики;
- совершенствование программно-методического обеспечения производственной практики (электронные издания, виртуальные стенды, автоматизированные системы обучения, программные средства, моделирование производственных процессов и комплексы для автоматизации рабочих мест, формирование статистической базы данных, ситуационные задачи и др.);
- создание условий для более эффективного партнерства между базовыми предприятиями (или регионами) и высшими учебными заведениями в процессе обучения;
- обучаемый имеет возможность доступа к различным методам дистанционного обучения (в том числе видеоконференции, форумы и др.) и выбрать для себя наиболее подходящий;
- информационно-коммуникационные технологии позволяют увеличить или уменьшить интенсивность обучения (индивидуализировать образовательный процесс) при выполнении тематических программ обучения (по усмотрению преподавателя);
- внедрение информационных технологий обучения в процесс профессиональной подготовки специалистов экономического профиля легко тиражируется и делается доступным для любого учебного заведения.

Источники и литература

1. Указ Президента Республики Узбекистан №УП-5139 от 8 августа 2017 г. "О мерах по дальнейшему развитию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров в Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан"
2. Указ Президента Республики Узбекистан "О мерах по внедрению системы проектного управления в Республике Узбекистан" от 07 август 2017й
3. Постановление Президента Республики Узбекистан "О первоочередных мерах по обеспечению ускоренного социально-экономического развития регионов"

№ ПП-3182 от 8 августа 2017 года (практика оценки хода социально-экономических реформ не основывается на критическом анализе реального состояния дел на местах, самое главное, не дается принципиальная оценка тому, насколько достигнутые экономические показатели положительно отражаются на качестве жизни населения. Оторванность республиканских государственных органов от территорий не позволяет вырабатывать обоснованные и всесторонне продуманные программы социально-экономического развития территорий с учетом их специфики, уровня развития и потребностей).

АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ПОДХОДЫ, ОЦЕНКИ, ВЫВОДЫ

Маликова Г.Р., доктор юридических наук, доцент, и.о. заведующей кафедры Академии государственной управлений при Президенте Республики Узбекистан

Данная публикация посвящена вопросам подготовки управленческих кадров в сфере государственного управления. Автор анализировал нынешнее состояние управленческих кадров, проблемы, связанные с их деятельностью, а также на этой основе выработал свои предложения.

Ушбу мақола давлат бошқаруви тизимидаги кадрлар салоҳиятини бошқариш масаласига бағишланган. Муаллиф бошқарув кадрларининг ҳақиқий ҳолатини таҳлил қилиб, улар фаолиятидаги муаммоларни ўрганган ва шу асосда ўз таклифларини илгари сурган.

This article discusses the problem of staff potential in the state management system. The author has suggested her proposals having analyzed the current conditions of management staff and problems related with their activity.

Среди всех видов управления государственное управление занимает особое место. Его необходимо осмыслить как сложное явление, обусловленное многими взаимозависимыми причинами, факторами развития общества. В обществе нет ничего второстепенного, все - главное: экономика и политика, право и культура, психология и менеджмент. Но все это будет работать на человека и общество только тогда, когда будет сведено в целостную гармоничную систему.

Сегодня главной стратегической задачей государственного управления является формирование оптимального высокопрофессионального и стабильного кадрового потенциала. К сожалению, реализация этой задачи не всегда последовательна и качественна. Особую тревогу вызывают факты личной безответственности, формализм в проведении конкурсного отбора и аттестаций (увольнение несоответствующих), низкая эффективность кадрового резерва. Многие работники нуждаются в серьезной переподготовке и повышении квалификации, а от услуг немалого числа "специалистов" необходимо отказаться.

В целях повышения эффективности подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров Президентом Республики Узбекистан 8 августа 2017 года подписан Указ "О мерах по дальнейшему развитию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров в Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан".

Исходя из этого, Академия государственного управления ставит перед руководителями новое требование - быть управленцем, обладающим навыками системного и стратегического мышления. Рассмотрим эти понятия. Слово "sistema" — греческого происхождения, означает органическое единство закономерно, в определенном порядке расположенных, находящихся в определенной взаимозависимости и взаимодействующих между собой частей. Стратегия - это долгосрочный план для достижения конечного результата. Государственное управление - это те общественные отношения, в которых выражен государственный интерес и в рамках которых реализуются цели, задачи и функции государства.

Выходит, что современному руководителю необходимы знания не только в сфере его узкой специализации, но и в других областях. Системность обеспечивает органическое единство целей, принципов, форм и методов работы, в то время как стратегическое мышление даёт возможность проанализировать "плюсы" и "минусы" предыдущего процесса, учит обходить острые углы, которые могут помешать дальнейшей деятельности.

Государство уполномочило Академию осуществлять деятельность по качественному обучению руководящих кадров в сфере государственного и регионального управления.

Вывод: стране нужна более эффективная, грамотная и ответственная кадровая политика.

Тезис "кадры решают все" по сей день не потерял своей актуальности. Ведь "с плохими законами и хорошими чиновниками, говорил в своё время Бисмарк, можно вполне управлять государством, но если плохие чиновники, то и хорошие законы не помогут".

Человек принимается на ответственную должность часто наугад - методом проб и ошибок. Кадры государственного управления - особая социальная группа, насчитывающая многие тысячи специалистов. Речь идёт об основном (штатном) квалифицированном составе работников, обладающих соответствующим социально-правовым статусом и состоящих в постоянных служебно-трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями системы государственного управления.

Любая организация, решая стратегические задачи развития, сталкивается с необходимостью формирования адекватного кадрового ресурса. А значит вывод из всего вышесказанного может быть один: вопросы отбора, расстановки, воспитания, систематического повышения профессиональной культуры, овладения эффективными методами управления кадров требуют самого пристального внимания. Только на основе грамотного решения кадровых вопросов можно направить созидательную энергию общества в русло устойчивого и поступательного социально-экономического развития. Таковыми являются:

- грамотный отбор;
- повышение качества профессионального образования, включая объективную (внешнюю) и субъективную (внутреннюю) оценку;
- карьерное стимулирование;
- поддержка инициативы и создание условий для дальнейшего развития;
- формирование соответствующих научных школ.

Отбор грамотных, мотивированных, способных к карьерному росту сотрудников - задача достаточно сложная. Практика показывает, что в силу разных причин руководителям государственных структур и регионального управления невыгодно отправлять на переподготовку толковых специалистов подведомственной им организации. Это связано с тем, что руководители видят в них потенциальных конкурентов. Как правило, таким специалистам очень сложно подниматься по карьерной лестнице. Поэтому, спустя некоторое время они покидают данную организацию и "ищут себя" в других структурах.

Исходя из вышесказанного, сегодня существует необходимость в формировании методического центра управления карьерами в государственном управлении. Ожидаемые результаты:

1. Прозрачность в назначении и продвижения по служебной лестнице кандидатов.
2. Удаление коррупционной составляющей в кадровой политике.
3. Стремление каждого кандидата на повышение своего умственного и психологического потенциала госслужащих.

Академия выстраивает свои стратегические планы на основе изучения определенных методов. Методы реализации кадровой политики различны, среди множества методов одним из важнейших является метод материального стимулирования. Ведь вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями. В условиях ограниченности материальных и финансовых ресурсов важнейшим фактором активности деятельности является экономический интерес. Хотя получение дохода не является единственной целью, тем не менее, его роль очевидна. Он выступает стандартным показателем успеха и оценки деятельности, является источником дальнейшего развития. Учитывая эти обстоятельства, по окончании учебы в Академии установлен достойный уровень оплаты труда.

Так, согласно Указу лицам, успешно завершившим обучение в магистратуре Академии, осуществляющим свою трудовую деятельность на управленческих должностях в течение пяти лет устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 20% от должностного оклада (вне зависимости от других предусмотренных доплат и надбавок).

Вместе с тем, Указ устанавливает, что слушатели, не выполнившие магистерскую программу Академии, обязаны возместить по месту основной работы 50% от суммы всех выплат за период обучения.

Одним из очередных изменений является изменение возраста для поступающих в магистратуру Академии. Согласно Указу слушателями Академии могут являться лица до 40 лет (последние два года данный возраст составлял 35 лет). Изменение возрастного ценза связано с тем, что для управления, пусть небольшим коллективом, необходим определенный уровень зрелости человека, определенное количество накопленной им информации, определенный навык в решении жизненных проблем и способность понимать эти проблемы. Все это, конечно же, даётся с возрастом. У одних зрелость наступает очень рано, у других, наоборот, очень поздно, но нормативно-правовой акт должен ориентироваться не на частные случаи, а на общие тенденции.

Академия сотрудничает с такими зарубежными странами, как Национальная школа администрирования Франции (ENA), Национальная школа управления Италии (SNA), Национальный институт развития человеческих ресурсов Республики Корея (NHI), Нагойский университет (NU), Национальный институт политических исследований Японии (GRIPS) и др. Сотрудничество осуществляется по направлениям повышения квалификации и организации стажировок, научно-исследовательской деятельности. Самым fresh проектом сегодняшнего дня является исследование по изучению деятельности махалли с органами государственной власти на местах с Нагойским университетом.

Какие новшества внедрены в процесс обучения

Новшества проявляются в необходимости проведения научных исследований по актуальным проблемам государственного и общественного управления, повышению эффективности кадровой политики. Данное означает, что наука не должна отрываться и развиваться изолированно от практики, а идти рука об руку в одном направлении.

Роль Академии должна заключаться в том, чтобы быть регулятором и исполнителем государственного заказа, способствующего дальнейшему совершенствованию системы государственного управления и кадровой политики. А значит Академия должна формировать портфель заказов для научных исследований, привлекая к научному диалогу как юристов, экономистов, социологов, психологов, так и математиков, менеджеров, экологов, историков и т.д.

Развитие системного подхода проявляется на каждом из направлений деятельности Академии. Это не чья-то прихоть, это веление времени. Общество таково, каким мы делаем его сами - сообща и каждый на своём месте, при этом надо помнить, что у Академии нет кредита времени. Не стоит зарекаться и от возможности определенных проблем, но академический курс взят, и он направлен на исполнение стратегических задач.

Таким образом сегодняшний государственный служащий должен понять, что необходимо налаживать механизм работы на "результативность", а не на процесс. В свою очередь, это приведет к некоторой децентрализации управленческих решений и большому акценту на индивидуальную ответственность и результативность высшего звена.

Необходимо также усилить учебную базу по подготовке и переподготовке госслужащих: разработать учебники, а также учебные пособия, с включением накопленных ситуационных задач, по проводимым лекционным занятиям.

К тому же назрела необходимость в плавном переходе с индивидуальных работ по магистерским диссертациям, к командным проектам, отражающим системный подход и командную работу.

Источники и литература

1. Н.И.Глазунова. Система государственного управления. — М.: 2003. — С.8.

2. И.Хамедов. О концепции и проекте закона о государственной службе. // Жамият ва бошқарув. 2017, № 3. — С.144.

6. Школа управления НКО. Книга I. Курс лекций. — М.: 2002. — С.23.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЛИБЕРАЛИЗАЦИИ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Одилов Т., самостоятельный соискатель
Академии государственного управления при
Президенте Республики Узбекистан

В статье изучена система высшего образования, определены основные факторы формирования и развития экономики знаний, представлены предложения по совершенствованию системы высшего образования с учётом передового зарубежного опыта.

Мақолада олий таълим тизими ўрганилган, билимга асосланган иқтисодиётни шакллантириш ва ривожлантиришнинг асосий омиллари аниқланган, илғор хориж тажрибасини инобатга олган ҳолда олий таълим тизимини такомиллаштириш бўйича таклифлар берилган.

The article examines the system of higher education, identifies the main factors for the formation and development of the knowledge economy, presents proposals for improving the system of higher education by taking into account the best foreign experience.

Изменения, происходящие в последние десятилетия практически во всех странах мира, связаны, прежде всего, с инновационным характером экономики, порождающим принципиально новые требования к развитию всех структурных элементов общественного организма. Меняются ориентиры социальных процессов, механизмы их взаимодействия, появляются новые институты, влияющие на интересы и формирующие новые мотивы различных слоев общества. Трансформация структурных элементов развития общества вызвала к жизни множество концепций, объясняющих специфику нового этапа общественного развития. В социальной и экономической теории появились новые имена, связанные с новыми процессами, имеющими место, прежде всего, в развитых странах. Поскольку новые явления еще явно не приобрели всеобщего распространения, этим объясняется многообразие, нечеткость понятийного аппарата, используемого как экономической теорией, так и всеми общественными науками. Наиболее адекватное отражение специфика современного этапа развития экономики получила в концепции экономики, основанной на знаниях, т.е. экономики знаний и экономике инновационного развития, т.е. экономики инноваций.

Экономика знаний - высший этап развития постиндустриальной и инновационной экономики и следующий этап развития экономики и общества передовых стран мира. Часто термин "экономика знаний" используют как синоним инновационной экономики.

Главным фактором формирования и развития экономики знаний является креативный, инновационный человеческий капитал. Процесс развития экономики знаний состоит в повышении качества человеческого капитала, качества жизни и знаний, в производстве высоких технологий, инноваций и высококачественных услуг. При этом ведущими характеристиками экономики, основанной на знаниях, являются не только создание новых знаний и выпуск высокотехнологичной продукции с высокими потребительскими качествами, но и широкое эффективное использование новых знаний и этой продукции во всех отраслях народного хозяйства и сферах деятельности человека.

В экономическом аспекте знания отдельного человека включают в себя, во-первых, формальное образование и опыт, накопленный в процессе деятельности, во-вторых, находящиеся в собственности этого человека объекты авторского и приравненного к нему права, в - третьих, репутацию личности, известность этого человека в социуме и в профессиональных кругах. Часть знаний человека - формальное образование приобретает им на рынке образовательных услуг либо за счёт государственного бюджета, либо по рыночной стоимости. В свою очередь, совокупность человеческого капитала личности является предметом рыночных взаимоотношений личности с предприятием и/или обществом, которому эта личность предоставляет свои знания в возмездное пользование,

создавая при этом своим трудом определённую часть национального богатства страны. Таким образом, знания отдельной личности, входящей в состав экономически активной части населения, определяют ее производительность, т.е. являются ее человеческим капиталом, отнесенным к единице времени.

Большую часть инвестиций развитые страны осуществляют в человеческий капитал. Это дает им решающее преимущество в научном, инновационном и интеллектуальном развитии, а также в опережающем росте качества жизни населения. Ведущие страны мира создали близкие к оптимальным условия для быстрого и эффективного воплощения идей ученых в конкретные товары и продукты. Именно фундаментальные исследования, повышенные инвестиции в человеческий капитал и порождаемые ими новые прорывные технологии обеспечивают ведущим странам мира их лидерство.

Отметим, что по мере развития общества можно отследить две связанные между собой тенденции, наблюдаемые в трендах экономик развитых стран.

Во-первых, в совокупном национальном богатстве страны возрастает доля именно человеческого капитала, в то время как доли произведенного и природного капитала падают.

Во-вторых, растет вклад в валовой внутренний продукт (ВВП), а, следовательно, в человеческий капитал страны, высокотехнологичных (т.е. наиболее наукоемких) отраслей экономики, успех которых определяется вкладом граждан, имеющих высшее образование.

Что касается первой отмеченной тенденции, то убедительным доказательством того, что за последние два столетия соотношение между человеческим и произведенным капиталом в развитых странах постоянно менялось в сторону увеличения доли человеческого капитала при снижении долей природного и произведенного капитала, являются данные о динамике структуры национального богатства в этих странах.

Инновационность в качестве важнейшей черты нового этапа общественного развития проявляется, прежде всего, в способности генерировать, а затем трансформировать знания в создание новых продуктов, технологий, процессов и услуг. Для характеристики степени инновационности экономики экспертами ОЭСР разработана система, состоящая из 200 индикаторов экономики, основанной на знаниях. В системе этих показателей важнейшее место занимают данные, отражающие развитие системы образования.

Если рассматривать мировые тенденции в сфере производства и использования энергетических ресурсов, то становится очевидным, что в ближайшие 10-20 лет резко возрастет роль электроэнергетики. Электричество способно постепенно вытеснить углеводородные энергоресурсы даже из сфер, в которых они играют исключительную роль - транспорт и теплоснабжение. С учётом этого, долгосрочные планы развития электроэнергетики должны учитывать не только строительство и ввод новых генерирующих мощностей, но и развитие соответствующей инфраструктуры. К примеру, станции электрической подзарядки транспортных средств, по аналогии с автозаправочными станциями, предприятия по производству новых типов электродвигателей и комплектующих к ним, аккумулирующих элементов и мобильных электрогенераторов, технологии и системы передачи электроэнергии на расстояния и прочее. Поскольку тенденции расширения сфер применения и потребления электроэнергии имеют глобальные масштабы, то можно прогнозировать увеличение спроса на соответствующие категории продуктов, машин, технологий. Очевидно, что значительную роль в энергетическом балансе должны играть неисчерпаемые источники, использующие энергию окружающей среды. Однако основным недостатком этих источников является их низкая производительность и зависимость от природно-климатических условий, что, в свою очередь, требует развития нового для Узбекистана типа энергетики, производящей электричество вне зависимости от внешней среды. Совершенно очевидно, что решение вышеуказанных вопросов возможно исключительно при наличии соответствующего кадрового потенциала, подготовкой которого должна заниматься высшая школа уже в близкой перспективе.

В условиях инновационного развития меняется функциональная роль образования: из транслятора знаний и генератора специфических навыков и умений оно превраща-

ется, во-первых, в непосредственного производителя знаний и, во-вторых, в активного участника процесса трансформации этих знаний в новые продукты, технологии и услуги. Формирование экономики, основанной на знаниях, означает взаимную интеграцию образовательного, научного и производственного пространства: включение процесса применения знаний в образовательный процесс происходит на фоне генерации новых знаний в непосредственном процессе производства.

Инновационный тип развития выдвинул новые требования к формированию человеческого капитала, которые получили развитие в концепции непрерывного образования, а также в необходимости формирования творческих начал в развитии всех членов общества. Переход от обучения преимущественно конкретным навыкам и трансляции информации к развитию творчества, формированию навыков и способностей к самообучению - становится главным лейтмотивом системы высшего профессионального образования и подготовки специалистов.

Одним из важных условий поддержания непрерывности инновационного процесса в экономике является способность системы высшего образования работать на опережение требований экономики и общества к квалификации специалистов. Администрация высших учебных заведений должна отдавать себе отчет, что поступивший сегодня абитуриент должен быть способен трудоустроиться через 4-5 лет, поскольку этот показатель прямо характеризует качество обучения в высшей школе и отражает его конкурентоспособность на рынке образовательных услуг. В свою очередь, работа на опережение не может быть обеспечена лишь развитием связей с предприятиями - потенциальными работодателями. Высшая школа должна быть вовлечена в деятельность реального сектора, инновационную и научно-исследовательскую деятельность. Это позволяет сформировать представление о том, какие открытия сегодняшнего дня превратятся в технологии завтра и потребуют повышения квалификации персонала для эффективной работы с этими технологиями. Кроме научно-технической и технологической интеграции университетов с реальным сектором и социальной сферой, они должны обеспечивать своевременную корректировку учебных программ, курсов, наборов и содержание дисциплин, необходимых для получения соответствующей специальности.

В постоянном совершенствовании и развитии должны находиться педагогические технологии и, соответственно, кадровый потенциал преподавательского состава. При этом администрация университетов должна обеспечивать качество и результативность образовательного процесса, учитывая интересы и запросы студентов в отношении того, чему и каким образом университет должен их обучать. Подобные взаимоотношения администрации со студентами требуют не только внимательности, но и высокой степени доверительности с обеих сторон, а, следовательно, деятельность администрации и университета, в целом, должна быть прозрачной и адекватной ожиданиям.

Источники и литература

1. Рахимова Д.Н., Гулямова Д.Д. // Академический инбридинг при найме преподавательского состава на конкурсной основе. Потенциал современной науки. №6 (23). 2016. — С.47-51.
2. Дойль П. Маркетинг-менеджмент и стратегии. — СПб.: Изд. дом "Питер", 2002. — С.62.
3. Рахимова Д.Н., Сафаров О. Исторические факты развития образования в мире. Диалог наук в XXI веке: материалы III Международной научно-практической конференции. — С.98-101.
4. Морган Э. Нужно ли университетам стратегическое планирование? Прагматичная оценка // Университетское управление: практика и анализ. 2005. № 4. — С.18.
5. Рахимова Д.Н., Тешабоев Т.З. // Развитие информационно-коммуникационных технологий в системе образования. Потенциал современной науки. №6 (23). 2016. — С.93-97.
6. Стратегический менеджмент. Учебник / Под ред. А.Н. Петрова. СПб.: Питер, 2007. — С.6.
7. Рахимова Д.Н., Тешабоев Т.З. Наука и образование в глобальных процессах. Материалы НЗ4. 2016 — С.105-109.

РАЗВИТИЕ БАНКОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

Урунова Ф.Т., самостоятельный соискатель
Банковско-финансовой академии Республики Узбекистан,
Генеральный директор ООО "ASHINA BOTTLERS"

В данной статье рассмотрены вопросы развития банковского государственно-частного партнерства, роль банковского проектного финансирования в Узбекистане и выявлены направления совершенствования механизма взаимодействия государства и частного бизнеса по управлению и финансированию инвестиционных проектов.

Мақолада Ўзбекистонда банк давлат-хусусий ҳамкорликни ривожлантириш муаммолари, банкларни лойиҳавий молиялаштириш роли кўриб чиқилган ва инвестицион лойиҳаларни бошқариш ҳамда молиялаштириш бўйича давлат ва хусусий бизнеснинг муносабатлари механизмини такомиллаштириш йўллари кўрсатилган.

This article identifies the issues of the development of the bank's public-private partnership, the role of bank project financing in Uzbekistan and the directions for improving the mechanism of interaction between the state and private business management and financing of investment projects.

Рост масштабов модернизации предприятий Республики Узбекистан, движение к новым рубежам инновационного развития национальной экономики требуют значительного расширения участия отечественных коммерческих банков в инвестиционном обеспечении предприятий реального сектора. Отсюда необходимость "углубления реформирования и обеспечение устойчивости банковской системы, уровня капитализации и депозитной базы банков, укрепление их финансовой устойчивости и надежности, дальнейшее расширение кредитования перспективных инвестиционных проектов, а также субъектов малого бизнеса и частного предпринимательства"¹.

Несмотря на значительный рост абсолютных показателей инвестиционной активности коммерческих банков, удельный вес их вложений в программы модернизации предприятий Узбекистана остается на уровне 11 процентов в общем объеме инвестиций, привлеченных в страну в 2016 году.

Одна из главных причин недостаточной инвестиционной активности банков заключается в низком уровне капитализации банковских институтов, который на протяжении последних 5 лет не превышает 30 процентов от объема ВВП республики. Учитывая указанные обстоятельства, коммерческим банкам страны в краткосрочной перспективе необходимо кардинальным образом повысить уровень своей инвестиционной привлекательности за счет широкого комплекса мер по активизации эмиссионной, депозитной, кредитной и продуктовой политики.

Обозначенные Президентом нашей республики Ш.М. Мирзиёевым задачи реализации крупных инвестиционных проектов в современных условиях эффективно могут быть реализованы только при целевом и комплексном финансировании. Преимущества комплексного финансирования состоят в том, что инвестиции рассматриваются не только как заемные ресурсы, но и используют все источники инвестиционного обеспечения, получившее название проектное финансирование.

Проектное финансирование - это целевое финансирование долгосрочных проектов развития инфраструктуры, промышленности, а также оказания коммунальных услуг с использованием специфических финансовых инструментов с отсутствующим или ограниченным регрессом² кредитора на заемщика, при котором обеспечением платежных обязательств являются денежные доходы от функционирования данного проекта, а также активы, относящиеся к этому проекту. В результате заемные и собственные средства, используемые для финансирования проекта, возвращаются за счет денежных потоков, обеспеченных реализацией проекта.

Однако, принимая во внимание международный опыт финансирования крупных инвестиционных проектов, мы считаем, что метод проектного финансирования имеет второй смысл и механизм привлечения финансовых ресурсов.

Другое понятие проектного финансирования мы связываем с возможностью использования всей гаммы источников и методов финансирования инвестиционных проектов, банковских кредитов, эмиссии акций, паевых взносов в акционерный капитал, фирменных кредитов, облигационных займов, финансового лизинга, собственных средств промышленных компаний (амортизационных фондов и нераспределенной прибыли) и т.д., позволяющей использовать преимущества каждой из форм и метода финансирования. В определенных случаях могут использоваться также государственные средства (в виде государственных кредитов и субсидий, гарантий и налоговых льгот).

Важнейшим преимуществом проектного финансирования, как следует из приведенного выше определения, является возможность конструктивного взаимодействия бизнеса и государственных институтов, каждый из которых вносит свой вклад. Это становится особенно актуальным в свете реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям дальнейшего развития Республики Узбекистан, предусматривающей, кроме всего прочего, активизацию отношений государства и частного бизнеса в направлении проникновения капитала в сферу государственной собственности предприятий реального сектора экономики, транспорта и жилищно-коммунального хозяйства³. Существенная доля государственных активов в крупнейших узбекских коммерческих банках, финансирующих практически все отрасли экономики республики, делают последние активными участниками государственно-частного партнерства, в том числе и реализации схем проектного финансирования.

Де-факто проектным финансированием для банков стало приобретение ими в соответствие с Указом Президента Республики Узбекистан от 18.11.2008 г. № УП-4053 предприятий, объявленных банкротами⁴. Указом для финансового оздоровления экономически несостоятельных предприятий предусмотрено:

- реализация в собственность коммерческим банкам на аукционных и конкурсных торгах производственных предприятий, объявленных банкротами;
- принятие банками инвестиционных обязательств по обеспечению финансового оздоровления и восстановления предприятий-банкротов, их технической и технологической модернизации и перевооружения, организации выпуска конкурентоспособной на внешнем и внутреннем рынках продукции;
- последующая реализация предприятий стратегическим инвесторам по рыночной стоимости за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

В целях создания дополнительных благоприятных условий для ускоренного восстановления деятельности предприятий-банкротов и организации новых производств на базе объектов недвижимости, принятых в собственность коммерческих банков в результате невозврата ранее предоставленных ими кредитов, а также финансового оздоровления экономически несостоятельных предприятий Указ Президента Республики Узбекистан от 20 апреля 2017 года № УП-5022 "О мерах по дальнейшему расширению механизмов поддержки экономически несостоятельных предприятий, а также стимулированию организации новых производственных мощностей на базе объектов недвижимости коммерческих банков" значительно расширил полномочия и возможности коммерческих банков по осуществлению инвестиций в предприятия реального сектора экономики.

Механизм ГЧП в банковском проектном финансировании (БПФ) представляет собой организованную совокупность структурных элементов ГЧП, с помощью которых осуществляется взаимодействие представителей государства и частного бизнеса по управлению и финансированию инвестиционных проектов. При этом под БПФ понимаем систему экономических отношений по финансированию долгосрочных (свыше 5 лет) крупных (от 5 млн. долл. США) проектов в рамках финансовых схем и моделей, основанных на кредитовании, при котором источником возврата вложенных средств и главным обеспечением служат денежные потоки, создаваемые самим проектом или действующим бизнесом⁵.

Схема БПФ с концессионным соглашением предусматривает, что государство, оставаясь полноправным собственником имущества, выступающего предметом концессионного соглашения, уполномочивает частного партнера выполнять в течение установленного срока определенные функции и наделяет его с этой целью соответствующими полномочиями для обеспечения функционирования объекта концессии. Концессионер

вносит плату за пользование государственной собственностью и обладает правом собственности на выработанную по концессии продукцию⁶.

Базовой для многих видов концессий является модель "Строительство, эксплуатация, передача", которая наиболее распространена в энергетическом секторе (См.рис. 1). Концессия как инструмент ГЧП в ПФ является одним из перспективных направлений развития экономических отношений в Узбекистане, так как предусматривает привлечение финансовых средств в экономику региона извне и не создает дополнительной нагрузки на бюджет.



Рис.1. Типовая схема концессии по модели "Строительство, эксплуатация, передача"⁷

Проектное финансирование может соответствовать варианту, представленному на рисунке 1, если компания нуждается в финансировании для строительства общественной инфраструктуры на основе контракта или лицензии, например таких как:

- Контракт на покупку продукции, на основании которого будет реализован проект, чтобы продавать его продукцию организациям государственного сектора (например, строительство электростанции для дальнейшей продажи электричества электрической компании, которая занимается ее распределением и принадлежит государству).
- Концессионное соглашение, на основании которого будет реализован проект для поставки услуг для общественности, обычно поставляемых государственным сектором (например, платная автодорога).
- Концессионное соглашение или лицензия, на основании которых будет реализован проект для поставки новых услуг общественности (например, сеть мобильной телефонии).
- Концессионное соглашение, на основании которого будет реализован проект для поставки услуг организации государственного сектора (например, снабжение государственного госпиталя предметами жизнедеятельности и оборудованием).

Для многих коммерческих банков Республики Узбекистан БПФ должно стать новой и достаточно крупной нишей на рынке банковских услуг. Выступают они на рынке БПФ в разных качествах: как банки-кредиторы, как гаранты, как инвестиционные брокеры (инвестиционные банки), как финансовые консультанты, как инициаторы создания и/или менеджеры банковских консорциумов, как институциональные инвесторы, приобретающие ценные бумаги проектных компаний, как лизинговые институты и т.д.

Наиболее активной формой участия банков в схемах проектного финансирования является роль спонсора проекта⁸. Ключевыми обязанностями банка как спонсора в таком случае являются:

- Обеспечение четкого управления проектом и его связи с общей стратегией спонсора.
- Обеспечение проекта ресурсами.
- Достижение того, что проект не выходит за установленные рамки по срокам, бюджету и масштабам.
- Обеспечение обратной связи по вопросам состояния дел в проекте и доведения этих сведений до необходимых заинтересованных сторон.
- Защита проекта на исполнительном уровне для обеспечения его поддержки.

Однако, несмотря на стратегически важную роль спонсора, исследования КРМГ показали, что большая часть проектов не имеет эффективного спонсора⁹. Статус эффективного спонсора проекта требует деликатного баланса между вмешательством в дела проекта и поддержанием доверия команды проекта. Спонсоры проекта должны

эффективно довести до команды проекта видение, цель и ожидания организации в течение всего проектного цикла без управления на микроуровне. Спонсорам и менеджерам проекта также с самого начала необходимо определить свои роли для гармоничного и продуктивного взаимодействия. Спонсоры должны культивировать положительные окружение и условия для ежедневного получения прибыли проекта.

Статус кредитора проекта подразумевает участие банка либо как традиционного займодателя, либо как организатора финансирования проекта. Выступая в роли обычного кредитора, банк претворяет в жизнь свою кредитную политику. В этом случае банк применяет всевозможные схемы долгового финансирования - от классического кредита до гибридного финансирования, в котором присутствуют элементы акционерных и долговых отношений.

В целях снижения рисков недоработок и повышения качества реализации проекта мы предлагаем использовать в ГЧП контракты жизненного цикла, при которых концессионер не только обязуется сдать объект в срок, но и получает этот объект в эксплуатацию. Речь идет, прежде всего, о контрактах типа ВООТ (Buied, Own, Operate, Transfer). По контракту ВООТ концессионер (проектная компания или компания-оператор) несет ответственность за строительство, финансирование, управление и обслуживание объекта инвестиционной деятельности в течение оговоренного периода (20,30 или более лет), после чего объект передается государству (или уполномоченному им агентству). В течение концессионного периода проектная компания (компания-оператор) получает доходы от эксплуатации объекта, покрывая затраты по финансированию инвестиционного проекта (включая расходы по обслуживанию кредитов), управлению и ремонту объекта и получая прибыль. Кроме контрактов ВООТ, существует множество других правовых форм концессии. В последнее время концессионные соглашения становятся неотъемлемой частью схем финансирования многих инфраструктурных проектов и в промышленно развитых странах, а также в Китае.

Таким образом, исследование механизма ГЧП в БПФ в Узбекистане выявило следующие направления его совершенствования:

1) Узбекским банкам необходимо выбрать ГЧП как основной механизм реализации проектов, обеспечивающий выход на мировые рынки капиталов и стимулирующий привлечение иностранных инвестиций в реальный сектор экономики.

2) Следует формировать основы использования механизма ГЧП на уровне областей. При этом будет создана реальная альтернатива приватизации объектов коммунальной собственности, позволяющая привлекать материальные и финансовые ресурсы частного сектора, обеспечивать минимизацию рисков сокращения рабочих мест и удорожания коммунальных услуг.

3) Целесообразно дальнейшее изучение экономических и правовых аспектов ГЧП, а также разработка методических материалов по реализации ГЧП проектов.

Источники и литература

1. Приложение № 1 к Указу Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года № УП-4947 "О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан".

2. Регресс-требование к заложенному имуществу получателя кредитных ресурсов. Большой энциклопедический словарь.-М.: ЭКСМО, 2008.

3. Приложение № 1 к Указу Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года № УП-4947 "О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан".

4. Указ Президента Республики Узбекистан от 18.11.2008 г. № УП-4053 "О мерах по дальнейшему повышению финансовой устойчивости предприятий реального сектора экономики".

5. Зусман, Е.В. ГЧП в условиях экономического кризиса: новые тенденции развития//Юрист. - М:2009.-№1.

6. Царев, Д. Государственно-частное партнерство:

правовой аспект// Финансовая газета. - М.:2009.-№ 17.

7. Пилякина, В.С. Механизм государственно-частного партнёрства в банковском проектном финансировании в России// Современная экономика: проблемы и решения.- М.: 2010.-№, 4(4).-С.20.

8. Спонсоры -активные инвесторы в собственный капитал проекта; их еще называют промоутерами - promoters, или разработчиками - developers, что, в свою очередь, означает, что их роль в проекте заключается в продвижении, развитии и управлении проектом. Даже в случае, когда заимствование для проектного финансирования бывает без права регресса (то есть не имеет гарантий от спонсоров), их участие по-прежнему важно. (Прим. автора).

9. Executive Engagement: The Role of the Sponsor. - Режим доступа: <https://www.pmi.org/-/media/pmi-documents/public/pdf/business-solutions/executive-engagement.pdf>

ДАВЛАТ ХАРИДЛАРИДА ХУСУСИЙ СЕКТОРНИНГ ҲАМКОРЛИГИ

Пулатов Д.Х., Молия вазирлиги Фазначилиги
бошлиғининг биринчи ўринбосари,
иқтисод фанлари доктори, доцент,

Мақолада Ўзбекистонда иқтисодиёт устуни бўлган кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасини ривожлантириш, ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир комплекс чора-тадбирлар кўриб чиқилган. Жумладан, давлат харидларини амалга ошириш соҳасига очиқлик ва шаффофликни таъминлашга алоҳида эътибор қаратилган.

Рассмотрены комплекс мер и задач по качественному оздоровлению бизнес-среды Узбекистана в контексте государственно-частного партнерства, проблемы развития малых предприятий и частного предпринимательства как один из основ экономического развития страны. Освещены вопросы обеспечения открытости и прозрачности при организации государственных закупок.

The article considers the complex of measures and tasks on qualitative improvement of the business environment of Uzbekistan in the context of public-private partnership, the problem of the development of small enterprises and private entrepreneurship as one of the foundations of the country's economic development. It is spoken in detail about the issues of ensuring openness and transparency in the organization of public procurement.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги "Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида"ги 4947-сонли Фармонида асосан, "2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси" тасдиқланди. Ҳаракатлар стратегиясида белгиланган бешта устувор йўналишнинг бири "Иқтисодиётни ривожлантириш ва либераллаштиришнинг устувор йўналишлари" деб номланиб, унда иқтисодиётни ривожлантириш ва либераллаштиришнинг бешта асосий йўналиши белгилаб берилди.

Ҳаракатлар стратегиясида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасига ҳам алоҳида тўхталиб, бу борада "миллий иқтисодиётнинг мутаносиблиги ва барқарорлигини таъминлаш, унинг таркибида саноат, хизмат кўрсатиш соҳаси, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик улушини кўпайтириш"¹ лозимлиги таъкидлаб ўтилди.

Маълумки, "Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш Концепцияси"да: "...мамлакатимиз иқтисодиётида кичик бизнес, биринчи навбатда, хусусий тадбиркорликнинг роли ва улушини янада кенгайтиришни таъминлай оладиган қонунларни қабул қилиш..."² масаласига алоҳида эътибор қаратилган эди. Зеро, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликка оид қонунчиликнинг такомиллаштирилиши, бизнес тузилмалари имкониятларини кенгайтириш, пировардида, мамлакат иқтисодиётининг барқарор ривожланишига хизмат қилади.

Иқтисодиётнинг устуни бўлган кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасини ривожлантиришга давлат томонидан катта эътибор қаратилиши ва қўллаб-қувватланиши, унга давлат буюртмалари берилиши, мамлакатимиз ялпи ички маҳсулоти ўсишига, солиқ солиш базаси кенгайишига, натижада эса, давлат бюджети даромадлари ошишига хизмат қилади.

Шу ўринда, давлат харидлари давлат бюджети маблағлари билан боғлиқ эканини таъкидлаш жоиз. Демак, бу жараёнда давлат манфаатлари билан бирга, иқтисодиётимиз таянчига айланаётган кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектлари манфаати тўла инобатга олинади лозим.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2011 йил 7 февралдаги "Давлат харидлари тизимини мақбуллаштириш ва уларга кичик бизнес субъектларини жалб қилишни кен-

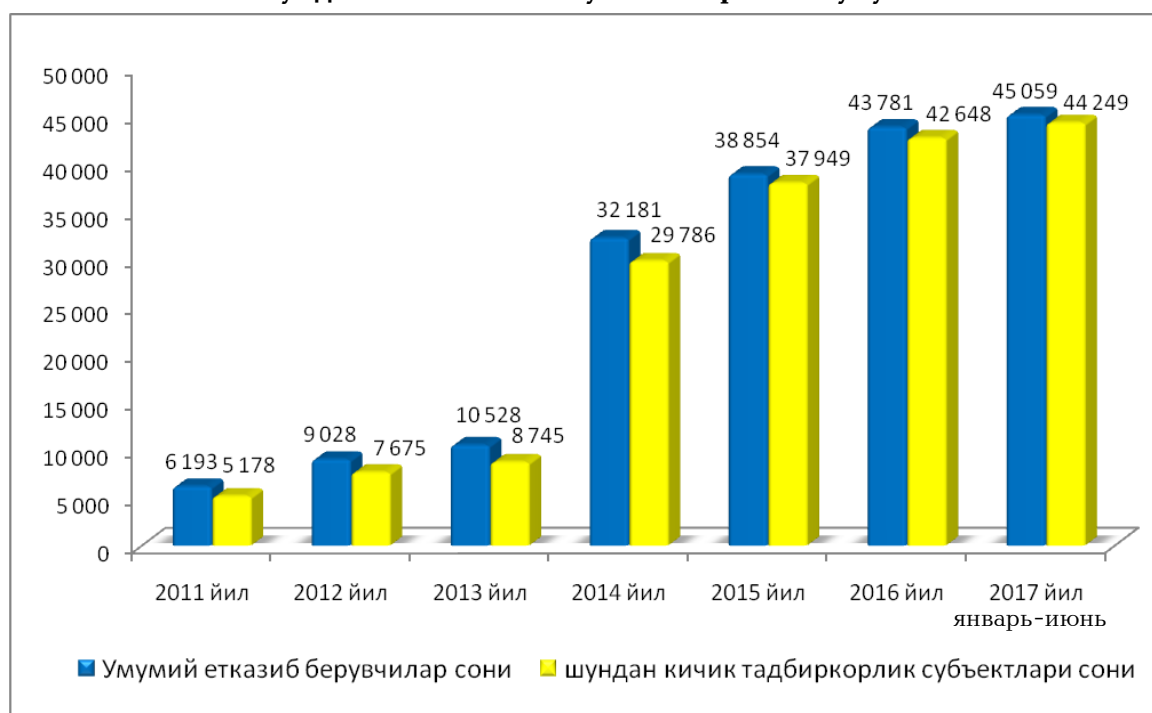
гайтириш тўғрисида"ги 1475-сонли Қарори билан давлат харидлари тизимида янги, янада мукаммал, очиқ ва шаффоф, ўз ичига кичик бизнес субъектларига квоталарни ажратиш имкониятини берадиган янги механизм йўлга қўйилди.

Мазкур Қарорда белгиланган вазифалардан келиб чиқиб, давлат харидлари тизимини такомиллаштиришга йўналтирилган чора-тадбирларни изчил давом эттириш мақсадида, 2011 йилнинг 1 апрелидан бошлаб давлат харидларининг такомиллаштирилган очиқ ва шаффоф механизми жорий этилди, бугунги кунга қадар босқичма-босқич такомиллаштириб келинмоқда.

Амалга оширилган ишлар натижаси сифатида шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, 2017 йилнинг 1 январига келиб, электрон давлат харидлари жараёнига жами 43781 та хўжалик субъектлари жалб этилди. Шундан 42648 таси, яъни 97,4 фоизини кичик бизнес субъектлари ташкил этди. 2017 йилнинг 1 июлига келиб, бу кўрсаткич ошди, буни қуйидаги диаграммада кўриш мумкин.

1- диаграмма.

Электрон савдоларда жалб этилган хўжалик субъектлари сони динамикаси ва унда кичик бизнес субъектларининг улуши³



1-диаграмма маълумотларидан шуни кўриш мумкинки, 2011 йилда электрон давлат харидларининг дастлабки йилларида жами 6193 та хўжалик субъекти электрон харидларга жалб этилган бўлса, бу кўрсаткич 2017 йилнинг 1 июлига келиб, 45059 тани ташкил қилди, бу эса 2011 йилга нисбатан 7,3 марта кўп демақдир.

2011 йилда электрон савдоларда жами 5178 та кичик бизнес субъектлари қатнашган бўлса, 2017 йилнинг 1 июлига келиб бу кўрсаткич 44249 тани ташкил қилди. Бу эса 2011 йилдагига нисбатан электрон савдоларда кичик бизнес субъектлари сони 8,5 марта ошганлигидан далолат беради.

Шунингдек, 2011 йилда электрон савдоларда иштирок этган хўжалик юритувчи субъектларнинг 83,6 фоизини кичик бизнес субъектлари ташкил қилган бўлса, бу кўрсаткич 2017 йил 1 июль ҳолатига кўра, 98,2 фоизни ташкил қилди.

Электрон савдолар жараёнида голиб ташкилот бошланғич нархни босқичма-босқич пасайтириш орқали аниқланилиши натижасида, 2016 йил давомида 161,1 млрд. сўм бюджет маблағлари иқтисод қилинишига эришилди.

2011-2017 йиллар давомида электрон савдоларда бошланғич нархнинг босқичма-

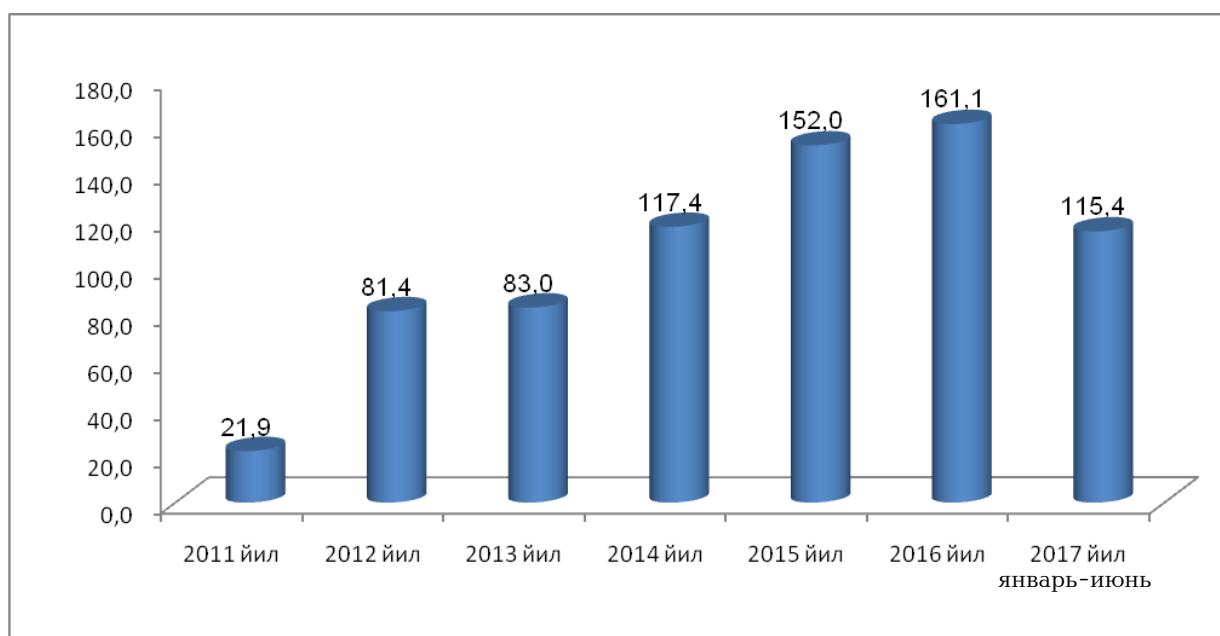
босқич пасайтирилиши орқали иқтисод қилинган маблағлар миқдори тўғрисидаги маълумотларни қуйидаги диаграммадан ҳам кўриш мумкин.

2-диаграмма маълумотларидан кўриниб турибдики, электрон аукцион савдолари натижасида иқтисод қилинган маблағлар суммаси йилдан-йилга ошиб, 2011-2017 йиллар давомида жами 732,2 млрд. сўм бюджет маблағлари иқтисод қилинишига эришилган.

Кичик бизнес субъектларини давлат томонидан ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, уларни давлат харидларига кенг жалб қилиш ва қулай шарт-шароит яратиш бериш, уларни қонуний жиҳатдан мустаҳкам ҳимоя қилиш мақсадида 2016 йил 5 октябрда Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишини таъминлашга, хусусий мулкни ҳар томонлама ҳимоя қилишга ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"-ги 4848-сонли Фармони қабул қилинди, иловага мувофиқ "Ўзбекистон Республикасида тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишини таъминлаш, хусусий мулкни ҳар томонлама муҳофаза қилиш ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир комплекс чора-тадбирлар Дастури" қабул қилинди.

2-диаграмма.

Электрон савдолар натижасида иқтисод қилинган маблағ (млрд. сўм)⁴



Мазкур Дастурнинг 5-бандига мувофиқ, "Давлат харидлари тўғрисида" қонун лойиҳасини ишлаб чиқиш, унда давлат харидларини рақобат асосида амалга оширишнинг шаффоф ва очиқ механизмини, ушбу соҳада коррупциянинг олдини олиш чораларини, давлат харидларига кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларини кенг жалб қилиш, давлат харидлари тизимини қўллаш мажбурий бўлган субъектлар доирасини кенгайтириш, уларнинг қаторига давлат корхоналари ҳамда давлат улуши 50 фоиз ва ундан зиёд бўлган тижорат ташкилотларини қўшиш, давлат харидлари иштирокчилари учун шикоят қилишнинг мустақил ва самарали тизими ҳамда тартибини яратиш, электрон харидларни янада ривожлантириш, натижаларини таҳлил қилиш учун маълумотлар ягона базасини, харидларнинг зарурий параметрларини жорий этишни назарда тутиш лозимлиги белгилаб қўйилди.

Юқорида айтиб ўтганимиздек, 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида давлат органлари фаолияти, шу жумладан, давлат харидларини амалга ошириш соҳасида очиқлик ва шаффофликни таъминлашга алоҳида эътибор қаратилган.

Бугунги кунда давлат харидларини амалга ошириш тартиб-таомиллари шаффофлигини таъминловчи давлат органлари, хўжалик бошқаруви органлари, давлат корхоналари ва ташкилотларининг маълумотлар базалари билан интеграция қилинган ягона ахборот майдонининг мавжуд эмаслиги муносабати билан давлат харидлари шаффофлиги ва суиистеъмолчиликларнинг олдини олишни таъминлайдиган ягона автоматлаштирилган тизим ташкил этиш ҳамда давлат харидларини амалга ошириш учун ягона ахборот майдонини яратиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Лойиҳа бошқарувининг ягона миллий ахборот тизимини жорий этиш бўйича Ўзбекистон Республикасида Президентининг 2017 йил 24 июлдаги «Ўзбекистон Республикасида лойиҳа бошқаруви тизимини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 5120-сонли Фармони қабул қилинди.

Давлат харидларининг ишчи органи сифатида Молия вазирлиги Фазначилиги томонидан "Давлат харидлари тўғрисида" қонун лойиҳаси Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 5 октябрдаги "Тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишини таъминлашга, хусусий мулкни ҳар томонлама ҳимоя қилишга ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги 4848-сонли Фармонининг 1-илоvasи 5-банди ва Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 2 февралдаги "Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг қоидаларини амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги 2752-сонли Қарорининг 1-илоvasи 4-банди ижросини таъминлаш мақсадида ишлаб чиқилди.

Мазкур қонун лойиҳаси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасида муҳокамадан ўтказилиб, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Лойиҳа бошқаруви миллий агентлигига тақдим этилди.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Юлдашева Ф., преподаватель кафедры
"Уголовно-процессуального права"
Ташкентского юридического университета

Эта статья основана на анализе социальной защиты государственных служащих и некоторых коллизий норм в Законах, касающихся прав и обязанностей служащих в Узбекистане, и предлагает возможные решения этих спорных вопросов.

Мақолада Ўзбекистондаги давлат хизматчиларининг ижтимоий ҳимояси масалалари ва қонунчиликдаги баъзи ноаниқликлар, яъни давлат хизматчиларининг ҳуқуқ ва мажбуриятларига тааллуқли нормалар таҳлил қилинган.

This article is based on an analysis of the social protection of civil servants and some legal controversies in Laws including decrees related to servants' rights and obligations in Uzbekistan, and proposes potential solutions to these controversial issues.

Основой любой продуктивной деятельности в системе управления является хорошо подобранная команда кадров, целью которых является формирование сильного гражданского общества в стране. В современном мире основным фактором продуктивной работы, безусловно, являются люди, поскольку именно они обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, а также определяют продуктивность работы, экономические показатели и конкурентоспособность. Государственные власти могут разработать планы и стратегии, найти оптимальные структуры и создать эффективные системы передачи и обработки информации, усовершенствовать законодательство, создать оптимальные условия для работы, вовлечь в организацию служб самые современные технологии. Однако, все это будет сведено на нет, если служащие государственных органов не будут эффективно исполнять свои должностные обязанности, стремиться своим трудом способствовать достижению целей и выполнению задач, стоящих перед государством.

На сегодняшний день необходимость повышения эффективности государственной службы является одним из самых актуальных вопросов. В Узбекистане проделан ряд шагов касательно реформ в сфере государственной службы. Например, 7 февраля 2017 года Президентом Республики Узбекистан был принят Указ "О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан". Данным Указом утвердили Стратегию действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах. Одним из направлений этой Стратегии является совершенствование государственного и общественного строительства, направленное на дальнейшее усиление роли парламента и политических партий в углублении демократических реформ и модернизации страны, реформирование системы государственного управления, развитие организационно-правовых основ государственной службы, совершенствование системы "Электронное правительство", повышение качества и эффективности государственных услуг, практическую реализацию механизмов общественного контроля, усиление роли институтов гражданского общества и средств массовой информации¹.

В том числе разработана концепция Закона о государственной службе, проект единых правил конкурсного отбора кандидатов для принятия на работу в органы государственной власти и управления.

В вышеуказанной Стратегии развития государства установлено, "реформирование системы государственного управления и государственной службы посредством децентрализации государственного управления, повышения уровня профессиональной подготовки, материального и социального обеспечения государственных служащих, а также поэтапного сокращения государственного регулирования экономики"². В Государственной программе по исполнению данной Стратегии предусматривается разработка и принятие нормативной правовой базы совершенствования материального и социального обеспечения государственных служащих. Это включает в себя следующее:

- совершенствование единой тарифной сетки оплаты труда служащих государственной власти и управления;
- рассмотрение в соотношении эффективности деятельности меры стимулирования служащих государственной власти и управления;
- рассмотрение системы установления надбавки к должностным окладам государственных служащих, которые имеют длительный стаж работы в государственных органах;
- формирование государственного жилищного фонда государственных служащих;
- разработка Программы по строительству ведомственных домов. На данный момент министерствами и ведомствами государства и власти идёт процесс реализации данных задач.

В настоящее время органы государственной власти и управления Республики Узбекистан разработали собственную систему стимулирования государственных служащих. Поскольку для успешной реализации поставленных целей государственной службы необходимо, чтобы каждый служащий прилагал максимум усилий. На данный момент еще недостаточно сформирована методологическая база стимулирования труда государственных служащих, которая требует комплексного исследования ее теоретических и прикладных аспектов.

Сегодня система стимулирования труда государственных служащих - это комплекс материальных и нематериальных стимулов, которые призваны обеспечить качество и эффективность труда данной категории служащих, привлечь в сферу государственного управления талантливых и результативных работников, раскрыть и реализовать их потенциал. Для государственного служащего, как и для любого другого наемного работника, оплата труда - это доход, который он получает в обмен на свой труд³.

Сегодняшняя кадровая политика в сфере государственной службы в настоящее время характеризуется наличием ряда проблем. Например, не полностью сформулирована нормативно-правовая база государственной службы, не урегулирована система прохождения государственной службы, субъективная оценка результатов их профессиональной деятельности, основные этапы должностного роста государственных служащих слабо мотивированы, не урегулирован механизм дальнейшего развития государственного служащего, проходившего аттестацию, а также то, что оценка результатов их профессиональной деятельности практически не влияет на дальнейший

профессиональный рост; не в полной мере применяются новые прогрессивные технологии и методы работы с кадрами на государственной службе. Недостаточная разработанность научного обеспечения профессионального развития государственных служащих негативно влияет на показатели эффективности их профессиональной деятельности.

Исходя из этого, есть несколько нормативных правовых актов и локальных документов органов государственного управления Республики Узбекистан, регулирующих взаимоотношение касательно стимулирования труда государственных служащих. Например, в целях усиления стимулирующей роли заработной платы в отборе и закреплении наиболее подготовленных работников в системе органов государственной власти и управления, судов и прокуратуры 13 мая 1997 года № УП-1778 был принят Указ Президента Республики Узбекистан "О стимулировании труда государственных служащих". Во исполнение этого указа было принято Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 3 июля 1997 года № 339 "Об установлении двадцатипроцентной надбавки к должностным окладам государственных служащих"⁴. В этом Постановлении установлено, что 20-процентная надбавка к должностным окладам государственных служащих органов государственной власти и управления, а также, 25-процентная надбавка к должностным окладам государственных служащих органов прокуратуры финансируется из бюджета согласно прилагаемому к ним перечню должностей. Выплата данных надбавок учитывается при исчислении среднего заработка, для оплаты отпусков, выходного пособия и во всех других случаях, а также при назначении пенсии.

В национальном законодательстве предусматриваются различные способы социальной защиты государственных служащих. Например, в Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан от 9 июля 1993 г., № 343 "Об усилении социальной защиты судей, работников органов юстиции Республики Узбекистан" в целях социальной защиты судей, работников органов юстиции, комплектования их высококвалифицированными специалистами и дифференцированного выравнивания уровня оплаты труда предусматривается доплата к должностным окладам судей за квалификационные классы, ежемесячные надбавки за выслугу лет работникам судов и органов юстиции, имеющим квалификационные классы и классные чины⁵.

Стоит отметить, что есть и другие виды социальной защиты государственных служащих. Например, в некоторых нормативно-правовых актах имеются нормы, касающиеся обязательного государственного страхования государственных служащих. Жизнь и здоровье судей, работников органов прокуратуры, государственных судебных исполнителей, сотрудников органов внутренних дел, работников налоговых органов, должностных лиц таможенных органов находятся под особой защитой государства и подлежат обязательному государственному страхованию за счет средств республиканского бюджета. А также предусматривается социальная защита для членов их семей. Например, "в случае гибели (смерти) судьи вследствие телесных повреждений или иного повреждения здоровья, полученных в связи с исполнением служебных обязанностей, нетрудоспособным членам его семьи, находившимся на его иждивении, ежемесячно выплачивается компенсация в виде разницы между приходившейся на их долю частью заработной платы погибшего и назначенной им пенсией по случаю потери кормильца без зачета выплат, полученных по обязательному государственному страхованию"⁶. Нормы, касающиеся социальной защиты государственных служащих, предусмотрены в некоторых нормативно-правовых документах. Например, в Законе Республики Узбекистан "Об органах внутренних дел", Законе Республики Узбекистан "О Прокуратуре", Постановлении Президента Республики Узбекистан от 12 сентября 2013 года № ПП-2036 "Об утверждении положения о прохождении службы в органах и учреждениях прокуратуры Республики Узбекистан", Постановлении Президента Республики Узбекистан от 23 августа 2011 года № ПП-1602 "О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности Министерства юстиции Республики Узбекистан", Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан от 31 октября 2012 года № 312 "Об утверждении положения о порядке выдачи судьям, работникам органов прокуратуры и департамента по борьбе с налоговыми, валютными преступлениями и легализацией преступных доходов при Генеральной прокуратуре Республики Узбекистан долгосрочных

ипотечных кредитов для приобретения жилья на льготных условиях" и "Положения о порядке выплаты судьям, работникам органов прокуратуры и департамента по борьбе с налоговыми, валютными преступлениями и легализацией преступных доходов при Генеральной прокуратуре Республики Узбекистан ежемесячной денежной компенсации за аренду (наем) жилых помещений" и другие.

Подводя итог вышеизложенному, можно сделать вывод, что в сфере государственной службы первоочередными задачами являются обеспечение для государственных служащих таких условий труда, которые будут мотивировать, дисциплинировать, стимулировать, способствовать профессиональной и творческой реализации, воспитывать нравственные ценности и этические принципы служебной деятельности. Это повысит ответственность и результативность государственной службы. Все государственные служащие должны выполнять свои обязанности добросовестно, а для этого их служба должна стимулироваться государством должным образом.

Подводя итог вышеизложенному, можно сделать вывод о том, что в сфере государственной службы первоочередными задачами являются: обеспечение для государственных служащих таких условий труда, которые будут мотивировать, дисциплинировать, стимулировать, способствовать профессиональной и творческой реализации, воспитывать нравственные ценности и этические принципы служебной деятельности. Труд государственных служащих характеризуется важностью решаемых ими задач и решений по управлению государством. Государство должно создать те условия, которые будут противодействовать коррупции и поощрять законную службу. Это должным образом обуславливает необходимость особого правового обеспечения социальной защиты государственных служащих. Анализируя опыт зарубежных стран в сфере социальной защиты государственных служащих, можно внести следующие предложения в проект Закона "О государственной службе":

- законодательно регламентировать четкое понятие термина "государственный служащий", а также определить перечень работников, являющихся государственными служащими;

- предоставлять государственному служащему и его семье, который отправляется на службу в другой регион или местность, жилье, оформление мест в детских садах и школах для детей служащих;

- дать возможность государственному служащему приобрести жилую площадь в том месте, где проходит служба. Это осуществляется путём льготных долгосрочных ипотечных кредитов;

- государство должно гарантировать пенсионное обеспечение государственного служащего, а также выступать гарантом дальнейшего пенсионного обеспечения членов его семьи;

- обязательное государственное страхование в случае заболевания, смерти, причинения ущерба здоровью и имуществу на период исполнения служебных обязанностей;

- медицинское обеспечение государственного служащего должно проводиться должным образом, т.е. каждый государственный служащий должен пройти качественное медицинское обследование как минимум раз в год;

- законодательством должны быть предусмотрены и иные гарантии социальной защиты для государственных служащих.

В случае предоставления всех перечисленных гарантий в соответствии с законодательством государство может снизить уровень коррумпированности. Все государственные служащие должны исполнять свои обязанности добросовестно, а для этого их служба должна стимулироваться, поощряться должным образом со стороны государства.

Источники и литература

1. Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017 г., № 6, ст. 70

2. Там же..

3. <http://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-stimulirovaniya-truda-gosudarstvennyh-služaschih>

4. http://www.lex.uz/Pages/GetAct.aspx?lact_id=1191845

5. Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2003 г., № 7-8, ст. 66; 2013 г., № 3, ст. 32; 2014 г., № 2, ст. 21; 2017 г., № 25, ст. 551

6. Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2017 г., № 13, ст. 194, № 15, ст. 242

РАЗВИТИЕ РЕКРУТМЕНТА КАК ЭЛЕМЕНТА ИНФРАСТРУКТУРЫ РЫНКА ТРУДА

Абдурахманов К.Х., доктор экономических наук, профессор.
Ректор Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В.Плеханова

В статье рассмотрен рынок рекрутинговых услуг. Дано определение рекрутменту как важнейшему элементу инфраструктуры рынка труда, в задачи которого входит содействие занятости, профориентация, подготовка и переподготовка кадров.

Мақолада рекрутинг хизматлари бозори кўриб чиқилган, унда меҳнат бозори инфраструктурасининг асосий элементи ва бандликка кўмаклашиш, профессионал йўналтириш, тайёрлаш ва қайта тайёрлаш вазифаларини рекрутмент бажариши баён қилинган.

The article considers the market of recruiting services. The definition of recruitment is given as an important element of labor market infrastructure, which tasks include the promotion of employment, vocational guidance, training and retraining of personnel.

Рынок рекрутинговых услуг является составной частью не только рынка кадровых услуг, но и рынка труда, поэтому для него характерны тенденции и закономерности, свойственные как рынку труда, так и вообще рынку. Так, объектом купли-продажи является право на использование рабочей силы или способностей к труду. Предметом денежного обмена являются не только определенные способности, но и продолжительность применения, что нашло свое отражение в различных направлениях рекрутинговой деятельности. В то же время сопутствующие кадровые услуги реализуются в соответствии с законами рыночной экономики.

Анализируя существующие определения рынка труда, мы можем говорить о том, что рекрутмент является составной частью рынка труда. Для его успешного функционирования необходима рыночная инфраструктура, которая представляет собой систему учреждений и организаций, обеспечивающих свободное движение товаров и услуг на рынке. Следовательно, рекрутмент является важнейшим элементом инфраструктуры рынка труда, в задачи которой входят содействие занятости, профориентация, подготовка и переподготовка кадров и т. д. Он в различных своих проявлениях развивается и во время подъема экономики, и во время спада и кризиса, при этом на первый план выдвигаются различные аспекты деятельности. С точки зрения функционирования рынка труда, наличие в его инфраструктуре как государственных, так и негосударственных организаций-посредников, конкурирующих друг с другом, является фактом положительным, ибо любой рынок – это в первую очередь конкуренция.

Рекрутмент на макроэкономическом уровне оказывает воздействие: 1) на распределение и перераспределение экономически активного населения в рамках мировой экономики, а также на интенсивность движения человеческих ресурсов общества. В настоящее время глобализация и информатизация экономической системы, использование сети Интернет позволяют подбирать персонал в любом регионе не только в рамках отдельной страны, но и в других странах. При этом потенциальные работники могут искать работу вне зависимости от местожительства; 2) повышение качества рабочей силы с точки зрения профессиональной подготовки, уровня квалификации, личностных качеств. Формирование модели компетенций и профиля должности для определения критериев поиска и отбора персонала позволяют сформировать требования к профессиональным и личностным характеристикам потенциальных кандидатов; 3) экономическую целесообразность капиталовложений в человеческие ресурсы.

На уровне внутреннего рынка труда рекрутмент (внутренний и внешний) позволяет:

- формировать требуемые человеческие ресурсы;
- содействовать мобильности рабочей силы;

- влиять на стратегию развития предприятия (привлеченные со стороны топ-менеджеры и ключевые сотрудники привлекаются для разработки и реализации стратегии);
- формировать имидж организации как работодателя;
- совершенствовать количественный и качественный состав работников;
- оптимизировать бизнес-процессы.

Существование и успешное функционирование рекрутинговых компаний и кадровых агентств объясняется тем, что в обществе всегда существует потребность в тех или иных специалистах, вне зависимости от того, есть в стране безработица или нет. Она может быть больше или меньше, но всегда присутствует в обществе. Всегда в организациях существует естественное движение работников, увольняющихся по объективным причинам: выход на пенсию, служба в армии, декретные отпуска и т. д. На место постоянно или временно выбывших работников требуется подобрать новый персонал. Таким образом, существование рынка рекрутинговых услуг как на уровне предприятия, так и на уровне региона, отрасли и страны, в целом, объективно.

В настоящее время существуют определенные подходы к определению рынка рекрутинговых услуг. Рынок рекрутинговых услуг, по нашему мнению, представляет собой совокупность социально-трудовых отношений по поводу поиска, подбора и найма персонала, позволяющих обеспечивать распределение и перераспределение рабочей силы как на уровне предприятия, так и на уровне отрасли, региона и общества, в целом.

На рынке рекрутинговых услуг действуют государственные структуры содействия занятости населения, кадровые агентства, рекрутинговые компании, фрилансеры, занимающиеся подбором персонала, а также предприятия, организации, учебные заведения высшего, среднего профессионального образования и население.

Вопросами трудоустройства занимаются организации, предоставляющие услуги аутплейсмента или подбором работы за рубежом, но это очень малая часть рынка. Мы считаем, что кадровые агентства - это организации, оказывающие на коммерческой основе услуги по подбору различных категорий персонала, а также занимающиеся кадровым консалтингом, аутплейсментом и аутстаффингом. Согласно п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 181 термин "частное агентство занятости" (ЧАЗ) означает любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет одну или более из следующих услуг на рынке труда¹:

1) услуги, направленные на выравнивание предложений рабочих мест и спроса на них, причем частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникать;

2) услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны;

3) другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, такие как предоставление информации, но не имеющие целью выравнивание конкретных предложений рабочих мест и спроса на них.

Рекрутинговые агентства занятости представляют собой коммерческую организацию рыночного хозяйства, специализирующуюся на подборе персонала². Они имеют своей целью предоставление услуг в области занятости и трудоустройства.

В качестве своих клиентов рекрутинговые агентства рассматривают работодателей, обращающихся к ним с заявками на подбор персонала. Соискатели на вакансии агентства (аппликаты) клиентами не являются, так как не оплачивают услуги в той степени, в которой оплачивают работодатели.

Кадровые агентства в современном понимании - это компании сегмента чаще малого бизнеса, осуществляющие деятельность по подбору персонала. Рекрутинговые компании - это те же кадровые агентства, но, как правило, с большим спектром услуг. То есть, помимо услуг по подбору персонала, они предлагают рынку ряд сопутствующих

услуг - кадровый аудит, кадровый консалтинг, маркетинговые услуги по исследованию трудового рынка, кадровый аутсорсинг и т. д.

Потенциальная "полезность" присутствия на рынке труда частных агентств занятости заключается в более быстром и продуктивном "покрытии дефицита и асимметрии информации" между наемными и заемными работниками и предприятиями-заказчиками. Она включает: повышение качества услуг на рынке труда, расширение их номенклатуры, работу на сегменте рынка, не охваченном сферой деятельности государственной службы занятости.

Таким образом, ориентирование рекрутинговых агентств только на клиента-работодателя является их главной отличительной чертой от государственной службы занятости. Коммерческие специализированные агентства содействия занятости, в отличие от кадровых агентств, ориентируются как на работодателей, так и на ищущих работу граждан. Благодаря своей гибкости, коммерческие организации значительно повышают устойчивость инфраструктуры рынка труда.

На протяжении последних 50 лет в мире рекрутмент из деятельности, сопутствующей бизнесу, превратился в самостоятельный вид бизнеса, сформировался рынок рекрутинговых услуг.

Целью рекрутинговых компаний в современной рыночной экономике является удовлетворение интересов заказчика в требуемом персонале, что позволяет повысить конкурентоспособность организации, а, следовательно, увеличить ее стоимость на рынке.

Задачи рекрутинговых агентств условно можно разделить на две группы:

Первая группа - это задачи, относящиеся к клиенту:

1. Поиск и подбор кандидатов в соответствии с требованиями работодателя.
2. Надежность подбора, т. е. представляемого специалиста. Это ответственность и гарантии, которые берет на себя рекрутинговое агентство за то, что представленный кандидат способен четко решать задачи того уровня, который необходим. Гарантии различаются по срокам в зависимости от уровня позиции.
3. Подбор в строго оговариваемый контрактом срок. Он определяется совместно агентством и заказчиком, так как зависит от сложности заказа и возможностей рекрутерской фирмы.

Вторая группа задач относится к самому рекрутинговому агентству:

1. Рентабельность деятельности самого агентства.
2. Поиск и обучение собственных кадров.
3. Создание имени и продвижение марки на рынке кадровых услуг.

Интересы потребителей рекрутинговых услуг различны, что порождает разделение агентств по специализациям. Это может быть специализация отраслевая или для определенных сфер бизнеса. Такой подход позволяет агентствам успешно закрывать вакансии и полностью удовлетворять потребности в квалифицированных кадрах своих клиентов. При этом следует отметить, что агентства, специализирующиеся на подборе лишь в одной области, менее динамичны и не всегда способны перестраиваться в соответствии с меняющимися условиями внешней среды, поэтому часто страдают во время кризиса.

Проблемы эффективной занятости и безработицы являются ключевыми в развитии любого государства. Согласно МОТ основными целями в сфере занятости являются: расширение занятости путем содействия сбалансированному долгосрочному экономическому росту, проведение активной политики занятости на рынке труда, защита наиболее уязвимых групп работников, снижение уровня бедности посредством эффективной занятости и т. д.

Важнейшей институциональной ролью кадровых агентств и рекрутинговых компаний в обществе является борьба с безработицей и улучшение структуры занятости, повышение конкурентоспособности бизнеса путем концентрации квалифицированной рабочей силы в ведущих компаниях.

Одной из наиболее острых проблем, связанных с обеспечением эффективной работы агентств, является их кадровое обеспечение. На сегодняшний день существует острая нехватка квалифицированных рекрутеров, т. е. работников, занимающихся на постоянной основе подбором персонала. Они заняты преимущественно в рекрутинговых компаниях и кадровых агентствах, но специалисты кадровых служб предприятий также занимаются этой функцией. Суть их работы состоит в поиске необходимых работников для заказчика и оформления соответствующих документов.

Эта деятельность предполагает выполнение ряда действий: 1) поиск клиентов; 2) заключение договоров с заказчиками; 3) размещение рекламных объявлений; 4) просмотр резюме; 5) прием телефонных звонков потенциальных кандидатов; 6) проведение анализа и оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов; 7) подготовка к интервью с клиентом; 8) адаптация нового сотрудника.

Очевидно, что профессионализм рекрутингового агентства в наибольшей степени определяется уровнем профессионализма консультантов, работающих в нем. Чтобы добиться успеха в этой области, человек должен обладать острым умом, харизмой, умением структурировать большие объемы информации и способностью добиваться результата. Помимо этого, можно выделить такие черты успешного рекрутера, как стрессоустойчивость, гибкость, коммуникабельность, аналитичность и т. д. Среди характерных черт успешного консультанта по подбору персонала выделяют, в первую очередь, природную интуицию, умение общаться, доброжелательность; на второй план ставятся навыки продаж, умение проконсультировать работодателя в случае несбалансированности вакансии, отличная ориентация на кадровом рынке, умение параллельно работать с несколькими вакансиями так, чтобы все клиенты были довольны.

Таким образом, в профессии рекрутера наличие определенных личностных качеств играет более значимую роль, нежели владение профессиональными навыками.

Представляется, что задачей рекрутера является не только удовлетворение заявок клиентов, но и консультирование соискателя по вопросу развития его карьеры. Таким образом, рекрутер должен сопоставить потребности работодателя и соискателя на предмет выявления общих точек соприкосновения и нахождения эффективных путей сотрудничества. Другими словами, с помощью консультанта по подбору персонала компания должна найти "своего" кандидата на открытую позицию, а соискатель - "свою" компанию, в которой он сможет в наибольшей степени реализовать свои потребности в труде и профессиональном развитии.

Рекрутинговый бизнес характеризуется особой остротой конкуренции, что обуславливает разнообразие стратегий и технологий, используемых рекрутинговыми фирмами. К основным стратегиям рекрутинговых агентств относятся стратегия специализации и диверсификации. В первом случае предполагается выделение на структурном уровне единиц, ответственных за оказание услуг для определенной сферы бизнеса (отраслевая специализация). Во втором случае - развитие дополнительных рекрутинговых услуг (+ семинары, обучающие тренинги и т. д.).

В настоящее время в Узбекистане обсуждается проект закона "О негосударственных организациях содействия занятости (рекрутинговых агентствах)", разработанный Министерством занятости и трудовых отношений.

Документ состоит из 17 статей и регулирует отношения в области содействия занятости негосударственными организациями (рекрутинговыми агентствами), оказывающими услуги по подбору кадров предприятиям и трудоустройству лиц, ищущим работу. Его основными задачами является обеспечение потребностей предприятий в кадрах требуемой квалификации и содействие занятости лицам, ищущим работу. Закон определяет права, обязанности и ответственность негосударственных организаций содействия занятости (рекрутинговых агентств), предприятий и лиц, ищущих работу, получающих их услуги.

К основным направлениям деятельности негосударственных организаций содействия занятости (рекрутинговых агентств) относятся:

-оказание предприятиям услуг, связанных с подбором кадров, отвечающих заявленным критериям, для их последующего трудоустройства на подходящие рабочие места;
-содействие лицам, ищущим работу, в том числе выпускникам образовательных учреждений среднего специального, профессионального образования, в трудоустройстве на подходящие рабочие места и оказание других услуг, связанных с осуществлением трудовой деятельности в Республике Узбекистан и за границей.

Услуги негосударственных организаций содействия занятости (рекрутинговых агентств) предприятиям и лицам, ищущим работу, оказываются на платной основе.

Статьей 7 обсуждаемого закона регулируется деятельность, права и обязанности негосударственной организации содействия занятости (рекрутингового агентства) по трудоустройству за рубежом.

Она включает, в частности, проведение, в пределах своей компетенции, переговоров, подготовку проектов договоров, соглашений и протоколов с иностранными партнерами, изучение рынка труда зарубежных стран, поиск иностранных работодателей и заключение соглашений о трудоустройстве лиц, ищущих работу за рубежом.

Рекрутинговое агентство должно распространять информации о лицах, ищущих работу, среди иностранных работодателей, в том числе через сеть "Интернет", информировать выезжающих на работу за рубежом о правилах и требованиях пребывания в стране трудоустройства, правовых аспектах заключения трудовых договоров с иностранными работодателями, содействовать в обучении иностранному языку.

Источники и литература

1. Услуги, перечисленные в п. 2, принято называть заемным трудом. Предоставление агентствами занятости услуги заемного труда ускоряют и упрощают процедуры найма и увольнения работников для предприятий-заказчиков в ответ на изменение спроса на труд.
2. В их качестве могут выступать как физические, так и юридические лица, не зависящие от государства.
3. K.Abdurakhmanov. Labour Economics and Sociology. Tutorial. - Jakarta: "Gunadarma Publisher", 2013 year, - 430 p.
4. K.Abdurakhmanov. Systemic Transformation and Sustainable Human Development: the Case of Uzbekistan. Jakarta: Gunadarma Publisher, 2016, - 230 p.

5. К.Х.Абдурахманов. Инновационный тандем экономической науки и бизнеса. Экономическая газета Биржа (Biznes Daily), № 16 (2187). 09.02.2017 г.
6. К.Х.Абдурахманов. Маркетинг персонала. Монография.- Ижевск: Издательство ИЖГТУ имени М.Т. Калашникова, 2015. - 348 с.
7. Одегов Ю. Г. Лабджан М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование. - М.: Юрайт, 2015.
8. Одегов Ю. Г., Долженкова Ю. В., Малинин С. В. Аутсорсинг в управлении персоналом. - М.: Юрайт, 2014.
9. Рекомендация МОТ № 188 "О частных агентствах занятости".

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В УЗБЕКИСТАНЕ

Отахонов Ф.Х., Председатель Международного коммерческого арбитражного суда при ТПП РУз.

Статья посвящена вопросам реформирования системы юридической службы в Узбекистане. Проанализированы правовые основы и основные направления деятельности юридической службы и выявлены проблемы в организации работы юридической службы.

Мақолада юридик хизматлар тизимидаги услохотларга оид муаммолар ёритилган. Юридик хизматларнинг ҳуқуқий асослари ва фаолиятининг асосий йўналишлари таҳлил қилинган, юридик хизматлар ташкил этишдаги муаммолар ёритилган.

The article is devoted to the issues of reforming the legal service system in Uzbekistan. The legal bases and main directions of the legal service are analyzed in detail and problems of the work of the legal service in the organization are revealed.

Успешная реализация широкомасштабных реформ на современном этапе развития страны и достижение целей Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах требуют создания совершенно новой, эффективно и качественно функционирующей системы государственного управления, организации слаженной деятельности органов государственного управления и органов исполнительной власти на местах.

В этом процессе особое место занимает юридическая служба органов государственной власти и управления. Так как юридическая служба принимает активное участие в совершенствовании институциональных и организационно-правовых основ деятельности государственных органов.

Поэтому повышение эффективности деятельности юридических служб государственных органов предусмотрено как одна из задач по приоритетному направлению развития страны в пункте 2.6 "Совершенствование системы оказания юридической помощи и услуг" в разделе II "Приоритетные направления обеспечения верховенства закона и дальнейшего реформирования судебной-правовой системы" Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах, утвержденной Указом Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года № УП-4947.

Правовые основы деятельности юридической службы

После обретения Республикой Узбекистан независимости был принят ряд законов и подзаконных актов, регулирующих деятельность юридических служб, определяющих права и обязанности их работников, а также роль и значение юридической службы в обеспечении законности.

Как было отмечено Президентом Республики Узбекистан Шавкатом Мирзиёевым на торжественном собрании, посвященном 24-й годовщине принятия Конституции Республики Узбекистан - "в годы независимого развития наша Конституция служит прочным фундаментом построения в стране правового демократического государства, сильного гражданского общества, экономики, основанной на свободных рыночных отношениях и приоритете частной собственности, создания для нашего народа мирной и благополучной жизни, обретения Узбекистаном достойного места на международной арене"¹.

Конституция Республики Узбекистан, являясь основным источником всех отраслей права, также считается правовой основой деятельности юридической службы. Другие нормативно-правовые акты касательно юридической службы принимаются на основе и во исполнение Конституции Республики Узбекистан.

В Законе Республики Узбекистан от 14 декабря 2000 года "О нормативно-правовых актах" (новая редакция)² установлено, что правовая экспертиза проектов нормативно-правовых актов может проводиться юридической службой разработчика или органа, принимающего нормативно-правовой акт, а также Министерством юстиции Республики Узбекистан и другими организациями в соответствии с законодательством.

В соответствии со статьей 24 Закона Республики Узбекистан от 11 октября 2006 года № ЗРУ-60 "О порядке подготовки проектов законов и их внесения в Законодательную палату Олий Мажлиса Республики Узбекистан"³ проект закона подлежит обязательной правовой экспертизе. При проведении правовой экспертизы проверяется соответствие норм проекта закона Конституции и законам Республики Узбекистан, правилам законодательной техники, а также обоснованность и целесообразность применения отсылочных норм. Правовая экспертиза проекта закона может проводиться юридической службой субъекта права законодательной инициативы, а также Министерством юстиции Республики Узбекистан и другими организациями в соответствии с законодательством.

Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 22 ноября 2007 года №2⁴ утверждено Положение о порядке проведения аттестации и повышения квалификации работников юридических служб. Положение определяет порядок проведения аттестации и повышения квалификации работников юридических служб органов госу-

дарственного управления и государственной власти на местах, органов хозяйственного управления, создаваемых Кабинетом Министров Республики Узбекистан, государственных предприятий, учреждений и организаций.

В этом направлении принятие Постановления Президента Республики Узбекистан 19 января 2017 года №ПП-2733 "О мерах по коренному совершенствованию деятельности юридической службы"⁵ является важным шагом в совершенствовании и повышении эффективности юридической службы в государственных органах и организациях.

"Важными аспектами постановления являются повышение статуса юридической службы, усиление социальной защиты ее работников, расширение рамок задач по обеспечению законности, рост ответственности"⁶. Данным Постановлением утверждены: "Положение о юридической службе государственных органов и организаций"⁷ и "Положение о классных чинах работников юридических служб государственных органов и организаций"⁸.

Положением о юридической службе государственных органов и организаций определены: а) понятие и формы создания юридической службы, требования к замещению должностей начальника и работника юридической службы (юрисконсульта) и помощника юрисконсульта, обязательность согласования органами юстиции вопроса назначения и освобождения от должности работника юридической службы; б) основные направления деятельности и функции юридической службы; в) права, обязанности и ответственность юридической службы; г) порядок осуществления контроля органами юстиции за соблюдением нормы Положения.

Впервые в истории страны Положением о классных чинах работников юридических служб государственных органов и организаций определены порядок присвоения специальных званий - классных чинов работникам юридических служб государственных органов, органов хозяйственного управления, государственных предприятий, учреждений и организаций.

Во исполнение Постановления Президента Республики Узбекистан от 19 января 2017 года № ПП-2733 "О мерах по коренному совершенствованию деятельности юридической службы" Кабинетом Министров Республики Узбекистан принято Постановление от 1 мая 2017 года № 250⁹.

Данным постановлением утверждены:

должностные разряды по оплате труда работников юридической службы государственных органов и организаций республиканского, территориального (областного) и районного (городского) уровня;

размеры ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам юридических служб государственных органов и организаций, имеющим классные чины (в процентах к должностному окладу);

размеры доплат к должностным окладам работников юридических служб государственных органов и организаций за классные чины;

формы создания юридических служб государственных органов и организаций;

минимальные нормативы и критерии образования юридических служб в государственных органах и организациях.

Положение о порядке премирования работников юридической службы за счет суммы, взысканной в порядке досудебного и судебного урегулирования споров в пользу государственного органа и организации.

В 2017 году Министерством юстиции Республики Узбекистан приняты ряд нормативно-правовых актов о юридической службе¹⁰. В них более подробно и конкретно определяется механизм осуществления задач, функций, прав и обязанностей юридических служб органов государственного и хозяйственного управления, органов государственной власти на местах и иных государственных организаций, а также задачи и права органов юстиции по осуществлению руководства юридической службой.

Основные направления деятельности юридической службы

В целях дальнейшего укрепления законности в деятельности государственных органов и организаций, последовательного усиления роли и ответственности юридической службы в проведении демократических и правовых реформ действующим законодательством определены важнейшие направления деятельности юридических служб, такие как:

организация обеспечения верховенства закона и законности в правоприменительной деятельности государственных органов и организаций;

осуществление контроля за соответствием законодательству проектов нормативно-правовых актов и иных документов, разрабатываемых (принимаемых) государственными органами и организациями;

участие в нормотворческой деятельности государственных органов и организаций, координация работы их подразделений в вопросах подготовки предложений по совершенствованию законодательства;

участие в повышении правовой культуры и правовой грамотности работников государственных органов и организаций, доведение до них сути и значения принимаемых нормативно-правовых актов, в том числе с использованием современных информационно-коммуникационных технологий;

ведение договорно-правовой и претензионно-исковой работы, обеспечение надежной защиты имущественных и иных интересов государственных органов и организаций.

Права юридической службы

Юридическая служба имеет право:

получать в первоочередном порядке для ознакомления, использования в работе и систематизированного учета нормативно-правовые акты, поступающие в государственный орган и организацию;

получать от должностных лиц государственного органа и организации, а также входящих в его систему подразделений документы и сведения, необходимые для выполнения возложенных на юридическую службу задач и функций;

участвовать в собраниях, советах и заседаниях, касающихся правовых вопросов, созываемых руководством;

привлекать по поручению руководства или с согласия руководителя соответствующего подразделения их работников для подготовки проектов нормативно-правовых актов и иных документов, к другим мероприятиям, связанным с осуществлением правовых работ;

возвращать исполнителям на доработку противоречащие законодательству, не отвечающие требованиям законодательной техники проекты нормативно-правовых актов и иных документов, давать правовые заключения об устранении выявленных недостатков с обоснованием своих возражений, участвовать по поручению руководства или по своей инициативе совместно с другими подразделениями в доработке проектов;

изучать в подразделениях, входящих в систему государственного органа и организации, состояние соблюдения законодательства по вопросам, входящим в компетенцию государственного органа и организации;

вносить руководству предложения о привлечении к ответственности руководителей и работников государственного органа и организаций, а также входящих в его систему подразделений, не обеспечивающих выполнение либо нарушающих акты законодательства;

участвовать в проверках, ревизиях и инвентаризациях, проводимых в государственном органе и организации, а также входящих в его систему подразделениях или в установленном законодательством порядке со стороны государственного органа и организации, а также в рассмотрении документов по их итогам и давать правовые заключения по выявленным правонарушениям.

Социальная защита работников юридической службы

Постановлением Президента Республики Узбекистан от 19 января 2017 года № ПП-2733 "О мерах по коренному совершенствованию деятельности юридической службы" установлено, что:

в государственных органах и организациях, в том числе их территориальных подразделениях, в обязательном порядке образуются юридические службы в соответствии с утвержденными Кабинетом Министров Республики Узбекистан минимальными нормативами и критериями. При этом не допускается сокращение имеющихся штатных единиц юридической службы;

на работников юридических служб государственных органов и организаций распространяется порядок присвоения классных чинов, выплаты надбавок за выслугу лет, установленных для работников органов юстиции. При этом покрытие расходов осуществляется за счет средств государственных органов и организаций;

стаж работы в качестве работника юридической службы при переводе в другие государственные органы, в том числе в правоохранительные и контролирующие структуры, засчитывается в стаж работы для начисления и выплаты надбавок за классный чин и доплат за выслугу лет;

работники юридической службы ежеквартально премируются в размере 5 процентов от суммы, взысканной в порядке досудебного и судебного урегулирования споров в пользу государственного органа и организации, но не более 50 минимальных размеров заработной платы в установленном законодательством порядке.

государственным органам и организациям запрещается возлагать на юридическую службу и ее работников функции, не предусмотренные законодательством;

работники юридической службы государственных органов и организаций, имеющие трехлетний стаж по данной специальности, имеют право участвовать в квалификационном экзамене в качестве претендентов на получение лицензии на право занятия адвокатской деятельностью без прохождения соответствующей стажировки;

вопросы назначения и освобождения от должности работников юридической службы государственных органов и организаций в обязательном порядке согласовываются с органами юстиции.

Некоторые проблемы в организации работы юридической службы

1. В соответствии с пунктом 3 Постановления Президента РУз от 19.01.2017 г. № ПП-2733 установлен порядок, в соответствии с которым юридическими службами государственных органов и организаций в обязательном порядке принимаются меры по урегулированию в досудебном порядке споров, возникающих с участием данных органов и организаций и за это они ежеквартально премируются в размере 5 процентов от суммы, взысканной в пользу государственного органа и организации, но не более 50 минимальных размеров заработной платы в установленном законодательством порядке.

Однако согласно пункта 18 Положения о юридической службе государственных органов и организаций (утв. № ПП-2733 от 19.01.2017 г.) юридическая служба имеет право получать премии в размере 5 процентов от суммы, взысканной в пользу государственного органа и организации в претензионно-исковом порядке, но не более 50 минимальных размеров заработной платы.

В данном случае проблема в том, что понятие "досудебное урегулирование споров" шире, чем "претензионный порядок", и оно включает в себе не только "претензионный порядок", а также "медиацию", "переговоры" и т.д.

Ещё по Постановлению премия выдается ежеквартально, а по положению такое ограничение не предусмотрено. В связи с этим необходимо привести норму положения в соответствии с требованиями Постановления.

2. Согласно пункта 3 Положения о классных чинах работников юридических служб государственных органов и организаций (утв. № ПП-2733 от 19.01.2017 г.) классные чины работникам юридических служб государственных органов и организаций присваиваются в последовательном порядке при наличии положительной аттестации, в соответствии с квалификацией и стажем работы, с учетом занимаемой должности,

специальных званий, присвоенных по прежнему месту работы или службы, а также заслуг в сфере укрепления законности, повышения правосознания и правовой культуры населения. В соответствии с пунктом 7 Положения лицам, не имеющим опыта работы по соответствующей квалификации, классный чин присваивается не ранее, чем через 1 год после назначения на должность.

По сравнению с присвоением классных чинов работникам органов юстиции для работников юридических служб установлены дополнительные условия.

Например, согласно пунктов 3 и 9 Положения о классных чинах работников органов и учреждений юстиции Республики Узбекистан (утв. Постановлением КМ РУз от 29.03.2011 г. N 93) классные чины работникам органов и учреждений юстиции Республики Узбекистан присваиваются в последовательном порядке при наличии положительной аттестации, высшего юридического или иного высшего образования в соответствии с квалификацией, занимаемой должностью и стажем работы, а также с учетом специальных званий, присвоенных по прежнему месту работы или службы, а лицам, не имеющим опыта работы по соответствующей квалификации, классный чин присваивается не ранее, чем через 6 месяцев после назначения на должность.

Учитывая роль и значение, а также ответственность работников юридической службы в современных условиях считаем целесообразным предусмотреть в положениях одинаковые условия для присвоения классных чинов.

3. Несмотря на принимаемые меры, уровень материального обеспечения работников юридической службы не способствует привлечению в данную сферу квалифицированных специалистов с высшим юридическим образованием и практическим опытом, что отражается на качестве работы юридических служб. В частности, по информации Министерства юстиции Республики Узбекистан, остаются вакантными 788 должностей работников юридических служб, в том числе в министерствах и ведомствах - 39, местных органах государственной власти - 749.

В заключение хотелось бы отметить, что 2017 год стал для работников юридических служб государственных органов и организаций годом большого внимания главы нашего государства к сфере юридической службы и развития законодательства о юридической службе, правовых работ и методического руководства ею.

Источники и литература

1. Мирзиёев Ш.М. "Обеспечение верховенства закона и интересов человека - гарантия развития страны и благополучия народа" // Доклад на торжественном собрании, посвященном 24-й годовщине принятия Конституции Республики Узбекистан // Народное слово - 8 декабря 2016 года

2. См.: Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2012 г., № 52, ст. 583

3. См.: Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2006, № 10, ст. 537

4. См.: Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2007 г., № 46-47, ст. 472

5. См.: Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017 г., № 4, ст. 50.

6. М. Икрамов // Новый этап развития юридической службы/ <http://www.uza.uz/ru/society/novyy-etap-razvitiya-yuridicheskoy-sluzhby-03-02-2017>

7. См.: Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017 г., № 4, ст. 50.

8. См.: Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017 г., № 4, ст. 50.

9. См.: Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017 г., N 18, ст. 323.

10. См.: "Положение о порядке формирования и ведения базы данных юридических служб, государ-

ственных органов и организаций", утвержденное приказом Министра юстиции Республики Узбекистан от 28 февраля 2017 года № 39-мх // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017г., № 9, ст.137; "Положение о порядке прохождения стажировки лиц, впервые назначенных на должность работника юридической службы государственных органов и организаций, в органах юстиции", утвержденное приказом Министра юстиции Республики Узбекистан от 28 февраля 2017 года № 40-мх // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017г., № 9, ст.138; "Минимальные требования к материально-техническому оснащению рабочего места работника юридической службы", утвержденные приказом Министра юстиции Республики Узбекистан от 28 февраля 2017 года № 41-мх // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017г., № 9, ст.139; "Положение о порядке согласования с органами юстиции вопросов назначения и освобождения от должности работника юридической службы", утвержденное приказом Министра юстиции Республики Узбекистан от 28 февраля 2017 года № 42-мх // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017г., № 9, ст.140; "Положение о порядке проведения аттестации на классные чины работников юридических служб государственных органов и орга-

низаций", утвержденное приказом Министра юстиции Республики Узбекистан от 28 августа 2017 года № 264-мх // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017г., № 35, ст.933; "Положение о порядке выдачи классных чинов работникам юридических

служб государственных органов и организаций", утвержденное приказом Министра юстиции Республики Узбекистан от 28 августа 2017 года № 265-мх // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017г., № 35, ст.934.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДГОТОВКА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В СООТВЕТСТВИИ С СОВРЕМЕННЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ РЫНКА ТРУДА

Рахимова Д.Н., доктор экономических наук, профессор.

В статье рассмотрены реформы, проводимые в системе образования в Узбекистане, вопросы создания новой модели образовательного процесса и образовательной среды, соответствующей запросам современного гражданского общества, нормативно-правовые акты способствующие развитию образования, проблемы обеспечения занятости населения, особенно молодежи.

Мақолада Ўзбекистон таълим тизимида амалга оширилаётган ислохотлар кўриб чиқилган. Замонавий фуқаролик жамияти талабларига жавоб берадиган таълим жараёни янги моделини ташкил этиш масалалари, таълимни ривожлантиришга ёрдам берадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, аҳолини, айниқса, ёшлар бандлигини таъминлаш муаммолари баён қилинган.

The article examines the reforms carried out in the education system in Uzbekistan. Much attention is given to the issues of creating a new model of the educational process and the educational environment corresponding to the needs of modern civil society, the normative-legal acts promoting the development of education and the problems of employment of the population, especially youth employment.

В последние годы система образования в Узбекистане стоит перед необходимостью создания новой модели образовательного процесса и образовательной среды, соответствующей запросам современного гражданского общества. На основании Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах четвертым приоритетным направлением является развитие социальной сферы, в том числе сферы образования и науки[2].

По данным ООН, в мире 260 миллионов детей не имеют возможности посещать школу. Еще более 400 миллионов не умеют ни читать, ни писать. Если не принять необходимых мер, то уже к 2030 году около 800 миллионов представителей молодежи при устройстве на работу не смогут ответить даже на самые элементарные вопросы.

Эти цифры заставляют задуматься. Ведь человек ценится и получает уважение в обществе благодаря знаниям, умениям, навыкам и своей профессии. С этой точки зрения отрадно отметить, что в нашей стране развитие образования, поддержка граждан в становлении востребованными специалистами, создание условий для реализации их потенциала являются приоритетными направлениями государственной политики. Нам известно, обучение и воспитание ребенка еще до поступления в школу очень важно для его последующего развития, ибо большую часть информации об окружающем мире он усваивает до достижения пяти лет. В нашей стране ведется большая работа по совершенствованию деятельности детских садов - важного звена в непрерывном образовании. Статья 11 Закона Республики Узбекистан "Об образовании" гласит: "Дошкольное образование имеет цель - формирование здоровой и полноценной личности ребенка, подготовленного для учебы в школе. Оно проводится до шести-семи лет в семье, в детском саду и в других образовательных учреждениях независимо от форм собственности [1]. По данным Министерства народного образования, в 4 893 дошкольных

образовательных учреждениях ныне воспитываются около 706 тысячи детей. Также имеется 194 негосударственных детских сада, в них 12 тысяч воспитанников. К сожалению, в настоящее время охват детей дошкольным образованием составляет всего 27 процентов. А значит, свыше 70 процентов детей получают воспитание только в семье.

Постановление Президента страны от 29 декабря 2016 года "О мерах по дальнейшему совершенствованию системы дошкольного образования на 2017-2021 годы" служит важным программным документом для коренного улучшения качества дошкольного образования, внедрения в учебно-воспитательный процесс современных передовых технологий. Сегодня актуальной проблемой является развитие ребенка в таких территориях, где нет дошкольных образовательных учреждений. К примеру, в далеких аулах, горных кишлаках. В государственных стандартах по дошкольному образованию указаны направления развития и обучения ребенка. Так, самыми нужными в этом процессе считаются физическое развитие, навыки самообслуживания и личной гигиены, социально-эмоциональное развитие, правильная речь, подготовка к чтению и овладению грамотой, способность к познанию, а также первые знания об окружающей среде.

На сегодняшний день в данной сфере трудятся свыше 57 тысяч специалистов, однако 85 процентов из них - кадры со средним образованием, что сказывается на уровне подготовки детей к школе.

В целях изменения существующего положения были приняты Постановление Президента Республики Узбекистан "О мерах по коренному совершенствованию системы дошкольного образования" от 9 сентября 2017 года, Указ "О мерах по коренному совершенствованию управления системой дошкольного образования" и Постановление "Об организации деятельности Министерства дошкольного образования Республики Узбекистан" от 30 сентября 2017 г., где поставлены задачи по реализации единой государственной политики в сфере дошкольного образования, расширению государственной и негосударственной сети дошкольных образовательных учреждений, их обеспечению высококвалифицированными педагогическими кадрами, повышению охвата детей дошкольными образовательными учреждениями, внедрения в образовательно-воспитательные процессы современных программ и технологий, а также коренному улучшению качества подготовки детей к школе.

В соответствии с Постановлением Президента "О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности образовательных учреждений среднего специального образования" решено в течение трех лет упразднить четыре и преобразовать в колледжи 54 лицея. Согласно Постановлению руководителя страны, лицеи призваны заниматься отбором наиболее одаренных учащихся школ, дальнейшим развитием их способностей и целевой углубленной подготовкой к обучению в вузах. С этой целью максимальное число юношей и девушек в учебных группах сокращается до 26 человек. Другое нововведение касается обеспечения лицеев и колледжей учебниками по общеобразовательным предметам. Согласно Постановлению Президента "О приеме в средние, специальные, профессиональные образовательные учреждения Республики Узбекистан в 2017/2018 учебном году" было принято решение о перепрофилировании десятков колледжей и лицеев, об изменении квот приема на различные направления, открытии новых. Так, уменьшен план приема по направлениям экономики, бизнеса, педагогики, ведь потребность в таких специалистах сейчас ниже, чем 5-10 лет назад. Наряду с этим, увеличена квота приема по таким направлениям, как строительство и сфера услуг. Необходимы строители, слесари, сантехники, дизайнеры и другие специалисты. Существует потребность в кадрах для пищевой и фармацевтической промышленности, таких активно развивающихся отраслей сельского хозяйства, как рыбководство, шелководство, пчеловодство, растениеводство и других. Нововведением является передача в ведение и закрепление профессиональных колледжей за министерствами и ведомствами, хозяйствующими субъектами. Они будут оказывать содействие в подго-

товке квалифицированных кадров и усилят контроль за трудоустройством выпускников. Согласно Государственной программе по реализации Стратегии действий в Год диалога с народом и интересов человека планируется, что коммерческие банки выделят кредиты на открытие своего дела десяти тысячам выпускников учебных заведений на сумму 360 миллиардов сумов. Все эти меры позволят эффективно решить проблему обеспечения занятости молодых специалистов.

Сегодня рынок труда в Узбекистане прошел начальную стадию становления. Сформировались региональные рынки. Начали действовать рыночные механизмы самонастройки. Возросла инициатива и предприимчивость большинства наемных работников. Достаточно быстрыми темпами развивается структура подготовки и переподготовки кадров. Устойчиво высокие темпы роста экономики и сферы услуг создали необходимые условия для реализации важнейшей приоритетной задачи - обеспечения занятости населения, прежде всего трудоустройства выпускников профессиональных колледжей и высших учебных заведений.

Согласно Постановлению Президента "О мерах по дальнейшему развитию системы высшего образования" на 2017/2018 учебный год достигнуты соглашения с 350 зарубежными высококвалифицированными преподавателями и учеными для привлечения их к образовательному процессу в вузах Узбекистана. Существенно поменялся образовательный процесс в Ташкентской медицинской академии. Продиктованы новшества следующим фактом. Нынешнее удовлетворение потребности во врачах по стране составляет 84 процента. Вводятся региональные квоты. Для юношей и девушек регионов специально выделены 208 мест по гранту. С 2017/2018 учебного года будущие врачи стали на год меньше учиться по целому ряду направлений бакалавриата. Переход на 6-летнее медицинское образование проходит по новым учебным планам и программам. Введена возможность подачи документов единовременно сразу в несколько университетов, что практикуется во многих странах.

Обеспечение занятости населения, являясь главным критерием эффективности проводимой в стране социально-экономической политики, рассматривается как ключевое, определяющее потенциал общества и его перспективы, поскольку именно в сфере занятости удовлетворяются жизненно важные потребности населения и реализуются его возможности. Можно с уверенностью сказать, что занятость является одним из важнейших индикаторов, по которому, в целом, необходимо судить о направлении развития общества и общественных преобразований. Узбекистан имеет устойчивый и интенсивный приток трудовых ресурсов, а, следовательно, и широкие возможности для развития различных предприятий и отраслей экономики с высокими показателями трудоемкости. Приоритетной задачей государства является постоянное увеличение занятости населения и совершенствование его отраслевой структуры. Для решения данной проблемы в нашей стране достигнуты важные позитивные сдвиги. Реализация целенаправленной политики по обеспечению льготного налогового режима для ускоренного развития малого бизнеса и расширение их кредитной поддержки позволила субъектам предпринимательства направить высвободившиеся средства на развитие производственной деятельности. При этом основная часть вводимых в малом бизнесе рабочих мест приходится на долю сферы услуг и сервиса, в первую очередь, в сельской местности. Повышение эффективности сельскохозяйственного производства, увеличение объемов производства и переработки сельскохозяйственной продукции, углубление социально-экономических реформ, модернизация сельского хозяйства и входящего в него комплекса отраслей и производств, развитие и расширение фермерских и дехканских хозяйств обеспечили создание более 100 тыс. рабочих мест. Существенным вкладом в обеспечение занятости сельского населения послужили меры по развитию животноводства и птицеводства на базе дехканских и личных подсобных хозяйств, в частности, - выделение на бесплатной основе крупного рогатого скота малообеспеченным и многодетным семьям, в результате

чего сельские жители получили возможность заняться выращиванием крупного рогатого скота в дехканских хозяйствах и право на зачет периодов занятия этими видами деятельности в трудовой стаж для назначения пенсии. Реализация программ создания рабочих мест и обеспечения занятости населения способствовала увеличению рабочих мест в регионах с высоким уровнем потребности в трудовой занятости. В каждом районе и городе республики созданы и эффективно функционируют специализированные учреждения, обеспечивающие содействие незанятым гражданам в вопросах трудоустройства. Ежегодно на вакантные и новые рабочие места биржи труда трудоустраивают около 42 тыс. граждан, обучают и повышают квалификацию по востребованным рынком труда профессиям более 25,3 тыс. человек. Указанные меры способствовали сохранению уровня безработицы в стране на допустимом параметре (до 5 %) и снижению численности населения, нуждающегося в трудоустройстве. На рынке труда республики наблюдается тенденция превышения предложения рабочей силы над спросом. Это обусловлено преимущественно ежегодным выходом на рынок труда около 400 тыс. выпускников профессиональных колледжей, академических лицеев и 60 тыс. выпускников вузов. Поэтому особое внимание со стороны государства уделяется трудоустройству выпускников профессиональных колледжей. Несмотря на предпринимаемые меры по повышению занятости населения и вводу новых рабочих мест проблема занятости в нашей республике все еще остается актуальной.

В Узбекистане 75% населения занимается малым бизнесом, семейным и частным предпринимательством. Почти 7 миллионов учащейся молодежи, более 700 тысяч учителей и около 300 тысяч врачей заняты в сферах образования, воспитания и медицины. Если внедрить вышеназванные интенсивные методы повышения эффективности и качества производства, повышения личных доходов, то будет достигнуто дальнейшее повышение уровня социально-экономического развития страны.

Анализ выполнения функций специалистов с высшим инженерным, экономическим, педагогическим образованием свидетельствуют о не свойственных их квалификации функциях, которые должны выполняться сотрудниками со средним специальным образованием.

Например, экономисты с высшим экономическим образованием должны выполнять аналитические, экспертные функции, готовить несколько вариантов положительных и отрицательных прогнозов экономического развития предприятия, компании или отрасли, с применением современных методов математического моделирования или компьютерного прогнозирования. Однако, их деятельность сегодня, в основном, ограничена арифметическими функциями (прибавления, умножения, свода сумм численности, выявления процентов роста), т.е. экономисты с высшим образованием выполняют функции, вообще не требующих высшего образования или даже среднего специального образования.

Поэтому в номенклатуре должностей и специалистов Узбекистана до сих пор отсутствуют такие специалисты, как: "аналитик", "экономический эксперт", "специалист по компьютерному прогнозированию" и других современных должностей и специальностей. Зато очень много должностей: "экономист", "старший экономист", "ведущий экономист", "бухгалтер", где в большинстве случаев работают специалисты с неэкономическим или со средним специальным образованием [3].

Таким образом, перед принятием кардинально новых методов планирования численности подготовки специалистов с высшим образованием в ВУЗах страны необходимо пересмотреть их функциональные обязанности и разделы деятельности, связанные чисто с техническими функциями, перераспределив их объёмы на специалистов со средним специальным образованием. Это позволит существенно повысить функциональную отдачу и эффективность труда специалистов с высшим образованием. Нам необходимо выйти на квалификационный уровень трудовых ресурсов развитых стран. Если на сегодняшний день уровень с высшим образованием в США составляет 33,8%, во Франции - 36,5%, в Японии - 41,4 %, то в Узбекистане этот показатель составляет 12,8% [4].

**Квалификационный уровень трудовых ресурсов различных стран
данные на 2016 год. (в %)**

Страны	С высшим образованием	Со специальным средним образованием	Общеобразовательный уровень
США	33,8	58,4	17,8
Франция	36,5	41,1	21,4
Япония	41,4	47,7	10,9
Германия	27,1	59,7	13,2
Канада	51,5	38,2	10,3
Узбекистан	12,8	55,4	31,8

Если остановиться на узбекской модели образования и науки, то невозможно отделить образование от науки. Прогресс науки и техники, современные изобретения повышают могущество человечества и создают новые возможности. Это требует развития интеллектуальной способности, повышения уровня просвещения человека. В свою очередь, духовное совершенствование личности повышает его общественную активность и ускоряет прогресс общества.

Задача образования заключается в доведении до учащейся молодежи последних достижений науки, обучении их созданию новых знаний и внедрению созданных знаний в жизнь. Эффективность образования основывается на законе экономии времени. То есть, как можно меньше времени тратится на обучение, и тем самым больше времени тратится на создание новых знаний, инноваций, то в такой же степени повышается эффективность образования. В результате этого пропорционально повышается благополучие жизни, интеллектуальный потенциал и духовные взгляды.

Развитие человеческого фактора требует учета трех принципов:

1. Направление бюджетных средств на образование и здравоохранение.
2. Осуществление глубоких институциональных реформ в образовании и здравоохранении.
3. Учет изменений функциональных задач образования и здравоохранения, исходя из современных требований.

В настоящее время в мировой системе образования происходят коренные преобразования, осуществляются процессы модернизации. В качестве примера можно привести дистанционное обучение, которое расширяется и быстро развивается. По прогнозам ученых, если развитие будет продолжаться такими темпами, то через 40-50 лет дистанционное обучение так расширится, что учебные здания, общежития и другие сооружения, обслуживающие сферу образования, превратятся в пассивную инфраструктуру и потребность в них резко снизится. Эти пассивные расходы можно будет направить на активную науку и инновации[4].

Если мы проанализируем на примере системы здравоохранения, то прежние медицинские учреждения служили только приему больных, их лечению. А теперь их цели и приоритеты изменились, они основываются на продлении человеческой жизни, внедрении здорового образа жизни, развитии интеллектуального потенциала. По определению экспертов Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье - это не только отсутствие болезни и физических недостатков, но и степень полного физического, психического и социального совершенства. Большинство современных ученых определяет понятие здоровья как самую приемлемую физиологическую, психологическую и социальную дееспособность человека. Здоровье человека связано со всеми сферами его жизнедеятельности.

В условиях нынешней острой конкуренции важное значение имеют дальнейшее развитие инновационных технологий и науки, широкое привлечение к научной деятельности одаренной молодежи, создание для них необходимых условий для реализации их творческого и интеллектуального потенциала. Таким образом, молодежь становится ценным стратегическим инновационным ресурсом, обладающим мощным багажом знаний, энергией политического действия и едиными устремлениями.

Источники и литература

1. Конституция (Основной закон) Республики Узбекистан. - Т.: Узбекистан, 2014.

2. Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах. Приложение 1 к Указу Президента Республики Узбекистан №УП-4947 "О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан" от 7 февраля 2017 года. http://lex.uz/pages/getpage.aspx-lact_id=3107042

3. Шавкат Мирзиёев "Критический анализ, жёсткая дисциплина и персональная ответственность должны стать повседневной нормой в деятельности каждого руководителя". Ташкент, "Узбекистан". 2017. 94-95 стр.

4. Образование в Узбекистане. Стат. сборник 2015. Таш.гос.экон.университет.

Ахмедов Т., Исакулов Ш.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ПО ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

В статье проанализирована важность внедрения в стране системы оценки эффективности и результативности деятельности органов государственного управления на местах, показаны ключевые показатели для оценки и мониторинга. Предложена система постоянной оценки и мониторинга результативности государственного управления для использования в работе правительства.

Мақолада жойларда давлат бошқарув органлари фаолиятининг натижавийлиги ва самарадорлигини баҳолаш тизимини жорий этишининг муҳим аҳамияти таҳлил этилган. Баҳолаш ва мониторинг учун асосий кўрсаткичлари келтирилган. Ҳукумат фаолиятида фойдаланиш учун давлат бошқаруви самарадорлигини баҳолаш ва мониторинги тизими тақдим этилган.

This article analyzes the importance of implementing in the country a system for assessing the effectiveness of public authorities in the field, showing key indicators for evaluation and monitoring. A real system of constant evaluation and monitoring of the effectiveness of public administration is proposed.

Стратегией действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах определены основные векторы намечаемых реформ, реализация которых позволит в ближайшем будущем существенно модернизировать страну, повысить конкурентоспособность экономики и уровень жизни населения. Принятие данного документа ознаменовало собой качественно новый подход к системе стратегического планирования в области государственного и общественного строительства, реформирования судебно-правовой системы, развития и либерализации экономики, социальной сферы, обеспечения безопасности и укрепления роли страны на международной арене.

Решение важных задач требует сильного профессионального управленческого аппарата, консолидации усилий государственных органов, негосударственных организаций, институтов гражданского общества. За короткий период (7 месяцев) после принятия Стратегии действий были разработаны и приняты более 15 законов и свыше 700 нормативно-правовых актов, направленных на развитие и реформирование всех сфер государственной и общественной жизни страны. Так, например, только в сфере административной реформы были пересмотрены структура, цели, задачи, функции 16 министерств, ведомств и иных организаций, были преобразованы 20 органов государственного и хозяйственного управления и иных организаций.

АХМЕДОВ Турсун, доктор экономических наук.

ИСАКУЛОВ Шухрат, кандидат экономических наук.

В Стратегии действий предусмотрены мероприятия в сфере реформы государственного управления, так как имеющиеся недостатки в системе государственного управления не позволяют обеспечить адекватное реагирование на растущие запросы общества, решение накопившихся проблем на местах, прорывное развитие экономики территорий и, как следствие, достижение ожидаемых положительных изменений в жизни людей. Успешное решение поставленных задач, их ускоренное внедрение в жизнь, невозможно без повышения общей эффективности деятельности органов государственного управления, реформирования и реализации административных реформ.

Пунктом 23 Стратегии действий предусмотрено осуществление "Оценки результативности и эффективности государственных и местных органов власти и управления", реализация которой требует разработки методологических подходов и практики их решения. В целях повышения эффективности и результативности деятельности, повышения исполнительской дисциплины, оптимизации финансовых и трудовых затрат на выполнение важных государственных задач, а также дальнейшего совершенствования системы государственного управления, направленных на улучшение динамики изменения показателей, характеризующих качество жизни, уровень социально-экономического развития отраслей и территорий, необходимо предусмотреть ряд методологических вопросов дальнейших реформ в сфере государственного управления.

Известно, что одним из ключевых элементов эффективной модели государственного управления выступает система мониторинга и оценки. Оценка госорганов является инструментом аккумуляции знаний и опыта, дает обратную связь для госорганов по достижению целей и полезности действий власти. Оценка и мониторинг является основой для принятия правильных решений, эффективного планирования, рационального использования бюджетных средств. Оценка госорганов обеспечивает реализацию принципов надлежащего управления (эффективности, результативности, открытости, подотчетности), совершенствование системы государственного планирования. В связи с этим, исходя из специфики деятельности каждого органа, необходимо разработать индивидуальные критерии оценки, рабочие индикаторы, методику оценки деятельности, которую должно утвердить правительство.

При этом важно соблюдение следующих принципов оценки эффективности и результативности:

Принцип законности - проведение оценки эффективности строго в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

Принцип объективности - всестороннее и полное проведение независимой оценки, исключения конфликта интересов.

Принцип достоверности - подтверждение результатов оценки эффективности и результативности соответствующими документами.

Принцип прозрачности - возможность проверить происхождение источников информации.

Принцип гласности - публикация результатов оценки эффективности и результативности в средствах массовой информации с учётом обеспечения режима секретности и защиты служебной или иной охраняемой законом тайны.

На наш взгляд, в систему единой и постоянной оценки деятельности должны войти все органы государственного управления, включая министерства, ведомства, комитеты, агентства, инспекции и центры государственного централизованного подчинения, включая местные органы власти, хокимияты областного и районного уровня.

Основной целью проводимой оценки является повышение результативности органов государственного управления и местной власти при эффективном использовании имеющихся кадровых, финансовых, информационных и других ресурсов, исходя из поставленных перед ними задач. При этом необходимо определить единый государственный уполномоченный орган или учреждение по координации и проведению оценки эффективности и

результативности деятельности органов государственного управления и органов государственной власти на местах по определённым критериям и рабочим индикаторам. На наш взгляд, такую работу могла бы вести Академия государственного управления при Президенте Республики Узбекистан или же Министерство по развитию информационных технологий и коммуникаций Республики Узбекистан с учётом внедрения современных информационных систем отчетности и автоматизации. В то же время анализ должен включать углублённую аналитическую работу для учёта множества факторов, влияющих на результативность деятельности и исполнения прямых функций и задач, а также оперативных поручений правительства.

Основными направлениями критериев оценки и рабочих индикаторов в рамках единой системы оценки результативности деятельности государственных органов управления должны быть:

- результаты реализации мероприятий, предусмотренных параметрами Стратегии действий по развитию Республики Узбекистан в 2017-2021 годах;
- результаты реализации пакета целевых государственных программ (инвестиций, локализации, создание рабочих мест, отраслевые и территориальные, по энергосбережению и др.);
- выполнение прогнозных параметров социально-экономического развития страны и регионов;
- уровень выполнения соответствующими государственными и местными органами власти определенных Президентом и Правительством страны функций и задач;
- выполнение прямых задач и функций, возложенных законодательством на анализируемый государственный орган;
- степень открытости и степень использования информационно-коммуникационных технологий;
- вклад государственных структур по стимулированию и развитию малого бизнеса и частного предпринимательства;
- эффективность и результативность управления и использования бюджетных средств и инвестиций;
- качество и своевременность оказания государственных услуг;
- установление прямого диалога с населением, оперативного и полного решения проблем по обращениям физических и юридических лиц;
- уровень исполнительской дисциплины.

Необходимо отметить, что оценка деятельности государственных и местных органов власти должна основываться на объективной и подлежащей проверке информации, в частности, опираться на реальных статистических данных, в том числе на основе результатов социологических обследований населения и другой достоверной информации. При этом необходимо использовать "интегральный метод" оценки с учётом весовых долей и важности индикаторов в деятельности тех или иных государственных органов, подвергаемых оценке и анализу. Необходимо также разработать максимальные и минимальные показатели и рабочие индикаторы, характеризующие критические пороговые значения достижения целевых показателей.

Важное место в рекомендуемой единой системе занимает прямой диалог с населением. Институт социальных исследований при Кабинете Министров Республики Узбекистан разработал методику проведения социологического опроса населения по оценке удовлетворенности качеством предоставляемых государственных услуг, выявления системных недостатков в деятельности государственного органа, которые можно интегрировать в общую систему оценки и мониторинга деятельности государственных органов страны, в том числе органов власти на местах.

Уполномоченный орган по проведению мониторинга и оценки должен обеспечивать подготовку сводного доклада о результатах мониторинга эффективности деятельности органов и его размещение на официальном сайте в информационно-коммуникационной сети

Интернет. Кроме того, в срок до окончания каждого года обеспечить предоставление в Правительство аналитической информации о достигнутых значениях и динамике изменения показателей для оценки эффективности деятельности органов государственного управления, на систематической основе по результатам проведённой работы и выявленных недостатках вносить предложения о мерах по повышению эффективности деятельности органов государственного управления.

В целях снижения нагрузки на оцениваемые государственные органы, а также повышения объективности проведения оценочных мероприятий необходимо автоматизировать некоторые процессы оценки (сбор, обработка отчетной информации, подсчет баллов и т.д.). Данная работа подразумевает интеграцию информационной системы по оценке с действующими информационными системами государственных органов, а также "электронным правительством".

Вместе с тем, при автоматизации оценки необходимо учитывать риски, связанные с возможными сбоями системы, некорректной работой пользователей системы (в частности, оцениваемыми государственными органами). В целях внедрения информационных технологий рекомендуется:

- разработать национальную электронную систему контроля и мониторинга исполнения поручений и электронного документооборота;
- разработать специализированное программное решение по "Оценке эффективности госслужбы" с функциями автоматизированной системы оценки результативности деятельности государственных служащих органа государственного управления;
- разработать перечень организаций, подлежащих оценке эффективности и результативности органов государственного управления и местной власти Республики Узбекистан;
- создать официальный сайт Республики Узбекистана в информационно-коммуникационной сети Интернет для общедоступной оценки населением эффективности и результативности деятельности органов государственного управления.

Кроме того, учитывая современные системы результат-ориентированного менеджмента, важно внедрить в практику деятельности и разработки правительственных решений, государственных программ и мероприятий, измеримые индикаторы и целевые задачи их достижения со сроками реализации и ожидаемого результата. При этом каждый государственный орган может разработать и внедрить в своей деятельности показатели и критерии оценки эффективности и результативности каждого структурного подразделения, исходя из специфики деятельности и функциональных целей и задач подразделений.

В методологическом плане важно создание технических и организационных условий для публичного представления предложений граждан с использованием специализированного ресурса в сети Интернет по оценке эффективности и результативности деятельности органов государственного управления. При этом результаты указанной оценки должны служить в качестве основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей.

К числу методологических подходов можно отнести экспертные опросы (мнений высококвалифицированных экспертов и специалистов в тех или иных отраслях), необходимые для оценки достижения стратегических целей и задач, управления бюджетными средствами, применения информационных технологий. Внедрение таких субъективных методов оценки позволит провести глубокий анализ деятельности госорганов и перейти от оценки количественных к оценке качественных показателей эффективности их деятельности.

Расчет сводной интегральной оценки показателя (рейтинга) эффективности и результативности деятельности органов государственного управления и органов государственной власти на местах позволит выявлять место и позицию каждого органа в единой системе госорганов и будет показателем эффективности государственного управ-

ления, деятельности каждого руководителя, ответственного за решение тех или иных вопросов и задач, станет важным стимулом в повышении личной ответственности государственных служащих страны.

Результаты постоянного мониторинга оценки и оперативного снабжения аналитическими материалами позволят правительству (Президентский Аппарат, Кабинет Министров) иметь адекватную и актуальную информацию о результатах реформ и исполнений тех или иных мероприятий и поручений, своевременно вносить коррективы в решения правительства, направленных на повышение эффективности и результативности деятельности.

В целом, использование предлагаемой методологии направлено на решение следующих задач:

- повышение эффективности и результативности работы органов государственного управления и местной власти;
- разработки действенных механизмов мотивации органов государственного управления и местной власти к улучшению своей деятельности, привлечению к ответственности за недостаточность предпринятых мер;
- эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств;
- совершенствование и корректировка деятельности органов государственного управления и местной власти;
- сравнение и сопоставление полученных результатов оценки в разрезе отдельных органов государственного управления и местной власти;
- повышение ответственности и мобилизации имеющихся резервов, предприимчивости и инициативности органов государственного управления и местной власти;
- повышение качества подготовки и переподготовки госслужащих, постоянное совершенствование методологии, методики и практики оценки деятельности органов государственного управления и местной власти с учетом мировой практики.

Предусмотренные Стратегией действий меры, в том числе в сфере оценки эффективности и результативности деятельности государственных органов и органов государственной власти на местах, будут способствовать устойчивому развитию страны в ближайшей и долгосрочной перспективе.

Источники и литература

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 г. №УП-4947. «Стратегия действия по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017 - 2021 годах».

2. Закон Республики Узбекистан "Об открытости деятельности органов государственной власти и управления" № ЗРУ-369 от 5 мая 2014 г.

3. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан "Об осуществлении комплекса мер, направленных на реализацию положений Закона

Республики Узбекистан "Об открытости деятельности органов государственной власти и управления" №320 от 6 ноября 2015 года.

4. Методика мониторинга и оценки открытости деятельности органов государственной власти и управления Республики Узбекистан. Утверждено Решением Общественного совета по координации и мониторингу деятельности по обеспечению открытости деятельности органов государственной власти и управления (Протокол №2 от 7 января 2016 года).

Таиров И.

КАДРЛАР САЛОҲИЯТИДАН ФОЙДАЛАНИШНИНГ САМАРАЛИ УСУЛИ СИФАТИДА РОТАЦИЯ ИНСТИТУТЛАРИНИНГ АҲАМИЯТИ

Ушбу мақолада давлат хизматига кадрларни ротация қилиш механизми кадрларни бошқариш технологияси сифатида тадқиқ этилган. Муаллиф «ротация» тушунчасининг моҳияти, мақсад ва вазифаларини ёритиб, унинг ижобий ва салбий томонларини ўрганган. Ротация институти-нинг салбий жиҳатларидан кўра ижобий жиҳатлари кўпроқ аҳамият касб этишини таъкидлаб, бир қатор афзалликларини кўрсатиб ўтган.

В этой статье исследовался механизм ротации кадров в государственной службе в качестве технологии управления кадрами. Автор освещал сущности определения, цели и задачи ротации, а также изучал ее положительные и отрицательные стороны. Отмечая более значимости положительных сторон института ротации, чем отрицательных, выделил ряд ее привилегий.

In this article investigated, the mechanism of staff rotation in the civil service as a technology for personnel management. The author covered the essence of the definition, goals and tasks of rotation, and also studied its positive and negative aspects. Noting the importance of the positive aspects of the institution of rotation than negative, marked out a number of its privileges.

Давлат ва жамият ҳаётининг барча соҳаларини эркинлаштириш ҳамда ислоҳ этиш қонунларга риоя этадиган, инсон ва фуқароларнинг ҳуқуқлари ва эркинликлари устунлигини тан олган ҳолда жамият ҳамда фуқаро манфаатларини кўзлаб давлатнинг вазифа функцияларини амалга оширадиган, юқори малакали профессионал давлат хизматчилари шакллантиришни назарда тутди.

Давлат бошқарувига янгича услубларни жорий этиш ишлари ҳамда жамият бошқарувини такомиллаштириш, шунингдек, одамларга муносиб турмуш шароитларини яратиш билан боғлиқ муҳим вазифаларни бажариш ва уларни яқини етказишда давлат хизматида тизимли таҳлил қилувчи, стратегик режалаштирувчи, мураккаб шароитда оқилона қарор қабул қила олувчи, ташаббускор ва лидер кадрларга эҳтиёжнинг ошиб бориши табиий жараёндир.

Бундай шароитда, яъни давлат ва жамият ҳаётининг барча соҳаларини эркинлаштириш ҳамда ислоҳ қилиш жараёнлари изчил давом этаётган бир даврда кадрларга оид ишларни ташкил қилиш ва самарадорлигини ошириш каби кечиктириб бўлмайдиган вазифаларни фақатгина давлат ва жамият бошқарувида кадрларни бошқаришнинг самарали технологияларини қўллаш орқали ҳал қилиш мумкин.

Ўзбекистон Республикасида давлат хизматини ислоҳ қилиш жараёнида кадрлар билан ишлаш технологияларини ривожлантиришнинг янги йўналишларини тадқиқ қилиш ҳам назарий ва амалий аҳамиятга эга.

М.Г.Коваленко кадрларни бошқариш технологияларини икки гуруҳга бўлиб таснифлайди:

1. Кадрларни бошқаришнинг анъанавий технологиялари.
2. Кадрларни бошқаришнинг инновацион технологиялари¹.

Кадрларни бошқаришнинг анъанавий технологияларига узоқ вақтдан буён амалиётда

ТАИРОВ Илҳом, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси 2-босқич тингловчиси.

қўлланилиб ўз аҳамиятини йўқотмай келаётган ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда мустаҳкамлаб қўйилган жараёнларни киритиш мумкин.

Бундай анъанавий технологияларга кадрларни танлаш ва рағбатлантиришга оид танловлар, лавозим йўриқномасининг белгиланиши, малака имтиҳон ва синовлар, аттестация, кадрлар ротацияси, кадрлар захираси, хизмат поғоналарида ўсиш кафолати ва бошқаларни келтириш мумкин.

Бироқ, кадрларни бошқаришнинг мазкур анъанавий технологиялари, усул ва чора-тадбирлари бугунги кун ўзгариш ҳамда эҳтиёжларига тўлиқ жавоб бера олмгани, уни такомиллаштириш ва янги методларни жорий қилиш зарурияти юзага келмоқда.

Қайд этиш керакки, кадрларни бошқаришнинг замонавий технологиялари самарадорлиги ва камҳаржлиги, давлат хизматининг ўзига хос хусусиятларини уйғунлаштира оладиган ва адаптация жараёни осон кечишини таъминлайдиган, фаолиятида соҳасини тубдан ислоҳ қилишга оид ғоя ва фикрларни рағбатлантирадиган, давлат хизматчиларининг янгиликларни тез ва осон ўзлаштиришини қўллаб-қувватлаши каби талабларга жавоб бериши лозим.

Кадрларни бошқаришнинг инновацион технологиялари сифатида ассесмент, аутплейсмент, полиграф, аутсорсинг, коррупциянинг олдини олишга қаратилган чора-тадбирлар, компетент ёндашув кабиларни айтиш мумкин.

Кадрларни бошқариш технологиялари асосида ходимда хизмат вазифаларини бажаришдаги хоҳиш-истаги ва лаёқати, фаолиятининг самарадорлиги, ишчанлик, касбий ва шахсий сифатларининг муайян талабларга мослиги, давлат хизматчисининг хизмат поғоналарида ҳаракатланишини режалаштириш ва бошқариш, малака ошириш, қайта тайёрлаш, уларни баҳолаш, ходимларни саралаш ва танлаш каби фаолият амалга оширилади.

Кадрларни бошқариш технологиясининг қайси элементлари ижобий самара берганлиги ва фаолият самарадорлигини оширишга кўмаклашгани хусусида тадқиқот ўтказилиб, унда қуйидагилар маълум бўлди:

- тоифа имтиҳонлари - 31,0%;
- профессионал танлов - 51,6%;
- бўш лавозимни эгаллаш учун танлов - 38,1%;
- аттестация - 35,5%;
- кадрлар ротацияси - 33,5%;
- стажировка - 34,2%;
- кадрлар захираси - 32,32².

Ўтказилган тадқиқот номзодларни танлашдаги тўғри танлов кадрлар билан ишлашда энг муҳим жараён саналиб, ўз вақтида ўтказилган аттестация ва ротация иш самарадорлигини таъминлаб берувчи муҳим омиллар эканлигини кўрсатди.

Кадрларни бошқариш, уларни тарбиялаш ва жой-жойига қўйиш борасида хилма-хил шакл ва услублар мавжуд, бугунги кунда кадрларни бошқаришнинг энг самарали технологияларидан бири ротация механизми саналади.

Давлат хизматини ўташдаги асосий элементлардан бири давлат хизматчиларининг хизмат бўйича ҳаракатланишидир. Давлат хизматчиларининг хизмат бўйича ҳаракатланишига ходимнинг хизмат бўйича ҳаракатланиши мақсадида юқори лавозимни эгаллаши, бир хил аҳамиятдаги лавозимни эгаллаши, қуйи лавозимга ўтказилиши, ўқишга кириши муносабати билан лавозимдан озод қилиш, шунингдек, ўқишни тамомлагандан сўнг лавозимга тайинланиши киради³.

Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги таҳлил қилинганда, бир неча соҳаларда ротация механизмини тартибга солишга оид норматив ҳужжатлар қабул қилинганини кўриш мумкин. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 29 ноябрдаги "Ички ишлар органлари кадрлари билан ишлаш ва уларнинг хизматини ташкил этиш тартибини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги 3413-сонли Қарори, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Ички ишлар органлари қўриқлаш хизмати

фаолиятини тубдан ислоҳ қилиш чора-тадбирлари тўғрисида"ги 2017 йил 23 июндаги 421-сон Қарори, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Давлат солиқ хизмати органлари фаолиятини ҳуқуқий тартибга солишни янада такомиллаштириш тўғрисида"ги 2017 йил 28 августдаги 677-сон Қарори, Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси ҳузуридаги Мажбурий ижро бюроси фаолиятини ташкил этиш тўғрисида"ги 2017 йилдаги 3016-сон Қарори, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Давлат санитария-эпидемиология хизмати органлари тизимининг раҳбар кадрларини танлаш ва уларни ротация қилиш тартиби тўғрисида"ги 2015 йилдаги 243-сонли қарорлари қабул қилиниб, мазкур соҳаларда раҳбар кадрлар ва ходимлар ротацияси тартибга солинмоқда. Лекин, давлат бошқарувида кадрларга оид ишларни ташкил этишда ходимлар ва раҳбар кадрлар ротациясини амалга оширишга етарли даражада эътибор қаратилмаган. Шу сабабли, ротация механизмини амалга ошириш шартлари, унинг асосий талаблари, ижобий ва салбий томонлари хусусида изланишлар олиб бориш талаб этилади.

Кадрлар ротацияси дейилганда, бошқарувнинг турли йўналишлари бўйича вазифалар билан таништириш мақсадида ходимни янги иш жойи ёки лавозимга ўтказиш ёки тайинлаш, бунда ходимнинг билимини маълум даражада ошириш, малака ва кўникмасини шакллантириш асосий мақсад қилиб олинади⁴.

У.Ш. Хусайновнинг фикрича, ротация деганда, қонуний асосда ходимларни ўқитиш, кўникмасини аниқлаш ва коррупциянинг олдини олиш мақсадида уларни тенг лавозимларга ўтказиш,

Кадрларни бошқариш технологиялари кўмагида ходимда хизмат вазифаларини бажаришдаги хоҳиш-истаги ва лаёқати, фаолиятининг самарадорлиги, ишчанлик, касбий ва шахсий сифатларининг муайян талабларга мослиги, давлат хизматчисининг хизмат поғоналарида ҳаракатланишини режалаштириш ва бошқариш, малака ошириш, қайта тайёрлаш, уларни баҳолаш, ходимларни саралаш ва танлаш каби фаолият амалга оширилади.

хизмат вазифаларини ўзгартириш ҳамда ходимлар таркибининг янгиланиши тушунилади.

Ротация қуйидаги ҳолатларда ўз аксини топади: ходимларнинг иш жойларини янгилашда; янги ходимларни хизматга жалб этишда; ходимларнинг янги шароитда ўз имкониятларини рўёбга чиқаришига имкон яратишда; ходимларнинг малакасини оширишда; аттестация ўтказишга шароит яратишда; коррупция, маҳаллийчилик ва бошқа салбий

ҳолатларнинг олдини олишда; хизмат вазифасига нолойиқ, қобилиятсиз ходимларни лавозимидан четлатиш ва бошқалар. «Ротация» тушунчасини тўлиқ ёритиш учун унинг функционал ва институционал томонларига эътибор қаратиш зарур деб ҳисоблайди⁵.

Ходим томонидан коррупциявий ҳаракатларни ёки ҳуқуққа хилоф бошқа ҳаракатларни содир этишнинг олдини олиш, жамоада ходимлар орасидаги муҳитни соғломлаштириш ва бошқа мақсадларда кадрларни лавозим номенклатураси бўйича ҳаракатланиши билан ротация механизмини фарқлаш лозим.

Одатда, ротацияга меҳнат муносабатларида юзага келган муаммони тез ва оддий ҳал қилиш механизми сифатида қараб келинган, яъни иш жараёнига мос келмаган ходим бошқа иш жойи ёки лавозимга тайинланиши билан жамоадан чиқариб юборилган ва меҳнат жараёни яна ўз изига тушиб қолган. Бироқ, бундай қарорлар қабул қилиш орқали муаммони ҳал қилишга ҳаддан ташқари ишониш жамоада беқарорликни вужудга келтиради, кадрлар қўнимсизлиги юзага келиб, раҳбарият обрўсизланишига олиб келади, шунингдек, салбий ҳолатларнинг шу жамоада қотиб қолмасдан (маҳаллийлашмасдан), аксинча, бошқа жамоаларга кўчиши (интеграция)га сабаб бўлади.

Шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, ротация механизми бошқарув тизимининг муҳим элементларидан бирини ташкил этади. Умуман олганда, ротациянинг изчил қўлланилишини ижобий ҳолат, деб ҳисоблаш керак. Уни бошқарувнинг якуний натижасига унумли таъсир кўрсатувчи омил, деб баҳолаш мумкин. Маълумки, давлат ходимларининг

лавозимдан лавозимга ўтказилиши "горизонтал" ва "вертикал" тарзда амалга оширилади. Горизонтал ротацияда ходим битта структурада ўзига тенг лавозимдаги шахс билан ўрин алмашади. Вертикал ротация эса ходимнинг ўз лавозимидан юқори поғонадаги лавозимга ўтказилиши ҳисобланади. Давлат хизматчиларининг "горизонтал" ва "вертикал" кўчирилиши лозимлиги шундан келиб чиқадики, ходимнинг битта лавозимда узоқ муддат фаолият юритиши меҳнат унумдорлигини пасайтиради, ходим ўз дунёқарашида битта иш жойи доираси билан чегараланади, камчиликларга кўникиб қолади, ўз меҳнат фаолиятини янги шакл ва услублар билан бойитиб боришни, ўз устида ишлашни тўхтатиб қўяди. Иш жойларининг ўзгартирилиши вазиятни таққослашга, янги шароитларга тезроқ кўникишга имконият беради⁶.

Бироқ ротациянинг барча ижобий ва салбий жиҳатларини инобатга олган ҳолда, давлат хизматида пухта ишлаб чиқилган ва амалга оширилган ротация қатор афзалликларга эга бўлади, хусусан:

- кадрлар таркибининг малакали ва тажрибали ходимлар билан тўлдирилиши ҳамда янгилалиши;
- давлат хизматидан "қимматли" кадрлар кетиб қолишининг олди олиниши;
- янги вазифа ёки лавозимга ўтказилган ходимлар мазкур йўналишда тажриба ва малакасини ошириши имкони юзга келиши;
- вазифаларни вақтинчалик бажариб туриш муаммосини ҳал қилишда мақбул ходимлар контингенти яратилиб, танлаш имкониятининг кенгайиши;
- жамоада соғлом рақобат муҳитининг яратилиши;
- ротация қилинган ходимлар учун хизмат поғоналаридан ўсишнинг янги имкониятлари очилиши ва бошқалар.

Агар давлат хизматида кадрларни ишга олишда, аввало, уларнинг билими, муайян соҳа бўйича етарли малакага эга эканлиги эътиборга олинишини ҳисобга олсак, ротация институтининг салбий жиҳатларидан кўра, ижобий жиҳатлари кўпроқ аҳамият касб этиши маълум бўлади.

Шуни ҳулоса сифатида таъкидлаш жоизки, ҳар бир ходим мутахассис сифатида бошқалардан фарқли ўлароқ маълум даражада иш тажрибасига, кўникма ва билимларга эга бўлади. Ротация бошқарув тизимининг элементларидан бирини ташкил этиб, унинг изчил қўлланиш жараёнини ижобий ҳолат деб ҳисоблаш ва бошқарувнинг якуний натижасига унумли таъсир кўрсатувчи омил деб баҳолаш мумкин.

Манба ва адабиётлар

1. Коваленко М.Г. Инновационные кадровые технологии // Электронный вестник Ростовского социального-экономического института. Выпуск №3-4, 2015, -С.730.

2. Турчинов А.И., Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Социологический анализ проблем кадровой политики и управления персоналом в российских организациях. - М.: МАКС Пресс, 2011.

3. Хожиев Э., Хожиев Т. Маъмурий ҳуқуқ, -Т.: Фан ва технология, 2008. -Б.235.

4. Дикажев И.М. Ротация кадров в органах внутренних дел: проблемы и перспективы // Вестник Владимирского юридического института. 2014. №2 (31). -С. 98.

5. Хусаинов У.Ш. Институт ротации в системе государственной власти: понятие и сущность // Актуальные вопросы юридических наук: мат. II междуна. науч. конф. (г.Челябинск, февраль 2015 г.) -Челябинск.: Два комсомольца, 2015. -С. 10-13.

6. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом. - М.: ПРИОР, 2004. - С. 365.

ФУҚАРОЛИК ЖАМИЯТИ ВА ИЖТИМОИЙ СОҶА МЕНЕЖМЕНТИ

Гражданское общество и менеджмент социальной сферы

Тагиева Г.

ЖАМИЯТ БОШҚАРУВИДА ИЖТИМОИЙ ҲАМЖИҲАТЛИКНИНГ ЎЗИГА ХОСЛИГИ

Мазкур мақолада жамият бошқарувида ижтимоий ҳамжиҳатликнинг ўзига хос хусусиятлари, ижтимоий ҳамжиҳатликни амалга ошириш йўллари ёритилган. Шунингдек, жамият аъзоларининг доимий кайфияти асосида ижтимоий ҳамжиҳатликни мустаҳкамлаб бориш тенденциялари таҳлил этилган.

В данной статье раскрыты пути реализации социальной солидарности, особенности социальной солидарности в управлении обществом. А также анализируется укрепление тенденции социальной солидарности на основе постоянного настроения членов общества.

This article "Social cohesion in the life of society and the ways of its implementation through public policy" are considered on the close connection between the spiritual foundations of society, socio-political institutions, the positive formation of people in various areas of society and the gradual mood of socio-political institutions.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг бевосита ташаббуси ва раҳбарлигида қабул қилинган ҳамда изчил амалга оширилаётган Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси тараққиётнинг янги босқичини бошлаб берди. Бу жараённинг амалий натижалари, хусусиятлари бугунги кунда ҳаётимизнинг барча жабҳаларида, энг муҳими, халқимизнинг онгу тафаккури, интилиш ва ҳаракатларида яққол кўзга ташланмоқда. Шу маънода, Ҳаракатлар стратегияси Ўзбекистонни тез суръатлар билан ўзгараётган замон талаблари асосида жадал ривожлантиришнинг илмий-назарий, амалий-конструктив асосларини белгилаб берадиган, тараққиётнинг янги даври учун мўлжалланган муҳим дастуриламалдир. Бу кенг кўламли, ноёб ҳужжат давлатимизнинг барча соҳаларида янгича ёндашув ва мезонларни жорий этиш, аҳолининг барча қатламлари ўртасида ташаббускорлик, тадбиркорлик, элу юртимиз тақдири ва келажаги учун масъулият ва дахлдорлик туйғусини ошириш, аниқ тизим асосидаги самарали фаолият тартибини жорий этишда тобора ҳал қилувчи аҳамият касб этиб бораётганини ҳозирги кунда юртимиз ва хориждаги нуфузли эксперт ва таҳлилчилар, жаҳон сиёсат майдонида катта ўрин тутадиган давлат ва сиёсат арбоблари кенг эътироф этишмоқда. Ҳозирги вақтда давлат ва жамият бошқарувининг барча босқичларида танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом, қабул қилинаётган ҳар бир қонун, фармон ва қарор, жорий этилаётган янгиликка онгли муносабат биринчи ўринга чиқиб, ишчанлик, ҳамжиҳатлик муҳити кенг қарор топиб бораётганига барчамиз гувоҳмиз.

Ҳар бир соҳада давлат томонидан белгилаб берилган аниқ ва самарали тизим ҳамда стандартлар асосида иш тутиш, масалан, иқтисодиёт соҳасини оладиган бўлсак, нафақат маҳсулотлар сифатини, балки шу маҳсулотларни ишлаб чиқарадиган одамларда касбий ривожланишнинг узлуксизлиги, уларда ўз шахсий масъулиятни доимо чуқур ҳис этиб

ТАГИЕВА Гулеум, Самарқанд давлат университети таянч докторанти.

яшашни ҳам таъминлайди, бу эса жамиятда барқарорлик, ҳамжиҳатлик, изчиллик ва сифат омилларига риоя этишни заруратга айлантиради.

Ҳаракатлар стратегияси одамларни очиқлик, ошкоралик, ҳамжиҳатлик, шаффофлик муҳитида яшаш ва ишлашга даъват этмоқда. Ҳар бир соҳа фаолияти улкан таъсир кучига эга бўлган, фуқаролик жамиятининг ажралмас қисми бўлган жамоатчилик назорати асосида ривожланиши зарурлигини кун тартибига қўймоқда. Бундай муҳитда инсоннинг давлат, жамият ва ўз масъулиятини тўла ҳис этиб яшаш, сўзи билан иши бир бўлишига риоя этиш фазилатлари асосий мезон сифатида намоён бўлади. Ҳаракатлар стратегияси Ўзбекистонда ҳуқуқий демократик асосдаги халқ давлатини барпо этиш йўлини ҳар томонлама асослаб берадиган ҳужжатдир.

Бугунги кунда мамлакатимизда мазмунан янги давлат, янги жамият таркиб топмоқда, унга мос янги қадрият ва муносабатлар тизими шаклланиши ҳам табиий. Ҳозирги вақтда қабул қилинаётган қонунлар, фармон ва қарорлар ана шу улкан ўзгаришларга янги туртки ва йўналиш бермоқда. Ижтимоий-сиёсий ҳаётга янги иборалар, хусусан, "халқ билан мулоқот", "электрон ҳукумат", "халқ қабулхоналари", "виртуал қабулхона", "Президент портали", "танқидий таҳлил", "қатъий тартиб-интизом", "адолат қўрғони", "адолат ва маънавият", "арзон уйлар", "технопарклар", "парламент назорати", "йўл харитаси", "кафолатланган хавфсизлик" ва бошқа сўзлар кириб келиб, ҳаётимизнинг ажралмас қисмига айланиб улгурди. Биз бугун адолат, тинчлик, ободлик, фаровонлик, ҳамжиҳатлик каби қадриятлар мужассами бўлган халқ давлатини барпо этмоқдамиз, бу, ўз навбатида, "ҳуқуқий демократик давлат" тушунчасига тўла мос келади.

Жамият бошқарувида ижтимоий ҳамжиҳатлик бугунги куннинг долзарб масалаларидан бири ҳисобланади. Бунда жамият ҳаётининг маънавий асослари билан ижтимоий-сиёсий институтларнинг ўзаро боғлиқлиги, жамият турли соҳалари (сиёсий, иқтисодий, маънавий, маданий ва ҳ.к.), инсонни жамият ичида ижобий шаклланиши жараёни ижтимоий ҳамжиҳатликнинг ўзига хос хусусиятларини ташкил этади. Шунингдек, жамият аъзоларининг доимий кайфияти асосида ижтимоий ҳамжиҳатлик босқичма-босқич мустаҳкамланиб боради.

Мамлакатимизда бугунги кунда "Давлат ва жамият бошқарувида компромисс эмас, яъни ён босиш, балки консенсус, яъни келишиш назариясига таянилмоқда. Ижтимоий муносабатларда консенсус, яъни ҳамжиҳатлик, яқдиллик назарияси одамларнинг кўтаринки руҳиятини таъминлайдиган ижтимоий-маънавий муҳитни барча оила, маҳалла, корхона ва ташкилотларда шакллантириш талаби сифатида майдонга чиқмоқда ва бу талаб кенг қўламли ижтимоий ҳаракатга айланмоқда"¹.

Жамиятда ижтимоий ҳамжиҳатликни талаб этадиган шароитлар, турли гуруҳлар, табақалар, ташкилот ва идоралар ўртасида шундай ўзаро муносабат излаш талаб қилинадик, улар орасида келишув бўлиши, яъни ҳар бир жамият гуруҳи мавжуд бўлиши учун кафолатланган шароит бўлиши билан бирга, "...ушбу жамиятлар ичидаги ҳуқуқ ва эркинликларни меъёрга чекланиши зарурати ҳамда ўзларининг моддий ва маънавий тамойилларини асрайдиган, ички манфаатларини сақлайдиган шароитни талаб қилган"².

Мазкур мақолада мамлакатимиз ҳаётини бир босқичдан янги босқичга, яъни жамият-ни уйғунлаштириш, ягона яхлитликка бирлаштириш долзарб масала эканлигига эътибор қаратилди. Шунингдек, барчани бирлаштирувчи олий ирода муҳимлиги ҳамда жамият турли қатламлари муаммоларининг ечими топилиб, ривожланаётганлиги алоҳида аҳамият касб этаётгани мақсадга мувофиқ бўлмоқда. Жамият бошқарувидаги икки тамойил (моддий ва маънавий)ни амалга оширишда ижтимоий тизимнинг тез суръатларда тараққий этишига ижтимоий ҳамжиҳатлик кўмаклашмоқда.

Ҳаракатлар стратегияси Ўзбекистонни тез суръатлар билан ўзгараётган замон талаблари асосида жадал ривожлантиришнинг илмий-назарий, амалий-конструктив асосларини белгилаб берадиган, тараққиётнинг янги даври учун мўлжалланган муҳим дастуриламалдир.

Жамият ривожига кўламида ижтимоий тизим билан боғлиқ жараёнлар, шунингдек, "шахс - давлат - жамият" даражаларида ижтимоий ҳамжиҳатликни мустаҳкамлашда муҳим аҳамият касб этади. Жамият ҳаётида аҳолининг турли масалалари маҳаллий ҳокимият органлари вакиллари билан ҳамжиҳатликда муҳокама этилган, унда турли табақа ва қатламлар вакиллари иштирокини инобатга олиб, улар ўртасида келишув орқали жамият ташқи ва ички хавфсизлигига эришиш, унинг аста-секин емирилиб кетиши ва ҳалокатга учрашининг олди олишга эришилмоқда.

Ҳуқуқ ўзгариб бораётган дунё янгилашинининг бирламчи шартини ҳисобланади. Ҳуқуқ инсонлар эмпирик дунё билан муросага келиб, кейинчалик ўз умумий мақсадларини англашлари учун зарур ҳодиса сифатида тушунилган. Умумий мақсадлар эса нафақат муросага келтириш, балки бирлаштириш имкониятига эга юксак идеал билан боғлиқ бўлиши мумкин бўлган. Англия учун етакчи маданий-тарихий парадигма сифатида анъанавийлик, Германия учун эса мустаҳкамлик ва пухталики билан ажралган ижтимоий ҳамда сиёсий тартиб-интизом ўртага ташланган. Ҳуқуқ инсонларни яраштирувчи, уларни тарбия этувчи, бир-бирига хайрихоҳ қилиб, кейинчалик яқинлаштирадиган ва ҳамжиҳатлик қиладиган воқелик сифатида тушунилган³.

Ҳокимиятнинг авторитар тизими ижтимоий мулоқотга интилишни тўсиб қўйган. У фақат унинг шаклланиб ишлашини кутишни, узвий ижтимоий ҳамжиҳатликни тадрижий йўл билан ташкил топишида иштирок этиш ҳамда унга кўмак беришни истамаган. Ушбу тизим шундай йўналиш билан ички ва ташқи сиёсий шошилинич муаммоларни ҳал этиш чораларига имконият топмаган.

Шарқнинг Фарбдан фарқли томони шундаки, ҳар бир ижтимоий гуруҳ ўз функционал вазифасининг ментал ва маънавий моҳиятини билиб, лекин бошқа жамиятдаги гуруҳларга нисбатан бегоналашган жамоалар деярли мавжуд бўлмаган.

Фарбда ижтимоий муаммо ҳамда келишмовчиликлар сиёсий ва маъмурий йўл билан ҳал этилган. Европада шаҳар кенгашлари ва магистрантлари сонининг кўплиги, фармон ва ҳужжатларда (масалан, машҳур хартиялар) муайян ижтимоий уюшманинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари доимий равишда аниқланганини мисол қилиш мумкин. Обьектив-функционал механизмлар орқали жиддий табақа ва қатламлараро зиддиятлар узоқ вақт барҳам топишига қарамасдан, Европа жамиятида кўп ҳолларда узвий ҳамжиҳатлик ва яқдиллик бўлмаган. Масалан, Францияга Пруссия билан уруш вақтида (XIX асрнинг 70-йиллари) ҳамжиҳатлик етишмаган. Ушбу давлат моҳирона сиёсий ва маъмурий институтлари билан танилган бўлишига қарамасдан, улар миллий ижтимоий ўзликни англашнинг кучайишига қаршилик кўрсата олмаган⁴.

Шу билан бирга, Шарқда ижтимоий ҳамжиҳатликка тўсиқ бўлган омиллар ҳам мавжуд бўлган. Кўплаб этник ва маданий элементлар ичида уларнинг умумий аксиологик йўналишини топиш доимий ҳамда муҳим муаммо бўлиб келган. Ижтимоий ҳамжиҳатликка тўсиқ бўладиган қатор омилларга қарамасдан, узвий тузилишга интилиш асосий ва етакчи маънавий пойдеворни топиш ҳамда барча жамиятдаги элементларни, уларнинг хусусий ва вақт жиҳатидан давомийлигига қарамасдан, гуруҳлар манфаатларида намоён бўладиган ҳамжиҳатлик тамойилини кенгайтириш намоён бўлган. Қачон ижтимоий ҳамжиҳатлик таъминланган ёки ушбу тамойилга бошқа ижтимоий-сиёсий ўзгаришлар ҳамроҳлик қилган бўлса, ижтимоий тараққиёт шундагина тан олинган. Таъкидлаш лозимки, Фарбдаги яшаш тарзининг геосиёсий характери нафақат хусусийликни биринчи ўринга қўйишга, балки у билан шахснинг камол топишини, уни тўлалигича маънавий ва ахлоқий ривожланишини боғлаган. Жамиятнинг ташқи ва ички жойлашуви инсонни чегараланган борлигига қарамасдан хавф-хатар ҳиссини уйғотмасдан, шахсий борлиқ унинг умуми-ижтимоий борлиқни англагандан сўнг янги босқич эканлиги ҳақида тасаввур уйғотган.

Ҳар қандай жамият ўз ўтмишида маънавий ва функционал яшаш пойдеворини, анланган ва кетма-кет тарихий дастурининг маълум "мағзини" топишга, ҳаётининг бош устуворликларини яққол кўришга интилади.

Фарбда ҳурматли ва обрўга эга ижтимоий гуруҳ ҳамда табақалар мавжуд бўлган, улар асрлар давомида ижтимоий таъсирини таъминлаб, кўпайтирган. Шу муносабат билан ўз етакчилари обрўсини кенгайтириб, муайян давр қаҳрамонлари ва етакчисига айланган. Ушбу обрўни сақлайдиган ва кўпайтирадиган шахслар кам бўлмаганлиги боис ўзига хос кўплаб тарихий шахслар кейинги авлодлар учун ахлоқий ва амалий намуна ролини ўйнаган. Жамиятни бирлаштирадиганларнинг мавжуд эмаслиги жамиятни бирлаштириш имкониятига эга бўлган умумбашарий аксиологик йўналишлар муаммосини биринчи ўринга қўйган.

Мамлакатимизда жамиятнинг узвий яхлитлиги маънавий асос дунёвий асосни тан олганида яққол кўринган. Дунёвий борлиқни қабул қилиш - диний дунёқарашнинг ажралмас хислати. Борлиқнинг икки қирраси уларни ўзаро яқинлаштиради, уларнинг акси бўлганида дунёқараш ҳамда маданий-маиший илдизларни яқинлаштиради.

Фикримизча, ҳаётни ижтимоий мулоқотда бошқача эмпирик намоён бўлишида кузатиш мумкин, деган хулосага келинди. Диний ва дунёвий асосларнинг бирлашуви жамиятни сиёсий ёки мафкуравий асосда эмас, балки унда доимий, аксиологик тартибга эга бўлган жамият жипслигининг асоси сифатида кўринишга эга, у муайян инсонларнинг озод ва англандан ҳолда жамият ҳаётидаги иштирокини таъминлаши мумкин. Ислом дини амалий ва кундалик ҳаётга яқинроқ бўлиб, инсон ҳаётининг ахлоқий томонига урғу беради. А. Аҳмедовнинг таъкидлашича, "Ислом ижтимоий идеалини амалга оширишнинг асосий воситаси - бу индивиднинг ахлоқий такомиллашишидир"⁵. Аммо ушбу таълимотда дунёвий ахлоқ ҳар қандай жамиятда мавжуд бўлиб, борлиқнинг турли соҳаларидаги ўзгаришлар натижасида, ўзгариб туриши мумкин. У қиёмига етган ва қисқартирилган воқеликни кўрсатиши мумкин эмас. Натижада, инсоннинг ўз қилмиши ва уларнинг содир бўлиши ўртасида жиддий узилиш бўлиши мумкин.

Жамият ҳаётида аҳолининг турли масалалари маҳаллий ҳокимият органлари вакиллари билан ҳамжиҳатликда муҳокама этилган, унда турли табақа ва қатламлар вакиллари иштирокини инобатга олиб, улар ўртасида келишув орқали жамият ташқи ва ички хавфсизлигига эришиш, унинг аста-секин емирилиб кетиши ва ҳалокатга учрашининг олдини олишга эришилмоқда.

А.А. Гусейнов диний дунёқараш асосидаги инсон хатти-ҳаракатларига эътибор қаратиб, таъкидлайди: "Инсон ўз амалий ишларида илмий ёки муқаддас назариялар орқасида яширина олмайди. Ҳар доим, ҳар қандай вазиятда у ўзи, ҳеч нимага қарамасдан, амал қилиши керак, ўзини, масъулиятни, воқеаларни бошқариши зарур, воқеалар уни эмас"⁶. Яъни ушбу таълимот бўйича инсон атрофидаги амалий ва моддий дунё ўзгарувчанлигини инобатга олиши керак, у ўз тафаккурида қачонлардир қабул қилинган ахлоқни жо қилиб, уни вазиятга қараб ишлатиб, керак бўлса вазиятга мослаштириши лозим. У учун ахлоқ ва амалий фаолият ҳаётнинг маънавий ва моддий пойдевори интеграцияси сифатида намоён бўлади.

Жамият ичида турли эркинликларни излаш билан боғланган ва бошқа соҳалар билан нисбатан қадрсиз бўлмаган борлиқни диний англаш доимий равишда жамият фаолиятида индивиднинг маълум даражасини сақлаб қолиш шароитидаги ижтимоий ҳаёт пойдевори эҳтиёжини сақлаб қолган. Бу нарса инсон макроижтимоий маконни душман ва мустабид муҳит эмас, аксинча, шахсиятни намоён этиш ва бевосита маънавий-амалий фаолият юритувчи ҳодиса сифатида қабул қилиши учун зарур бўлган. Авваламбор, шахс ва умумижтимоий ҳамжиҳатлик ўртасида ақлли ва муросали ўртани топиш мушкул эди. Ҳукмронлик қиладиган парадигма ёки ҳар бирида умумий аксиологик ҳодисаларга шубҳали ва бефарқлик билан қараётган ҳамда умумий макродунёдан бегоналашган шахсий маконлар ташқаридан барчани бирлаштирадиган умумбашарий ғояга таянишни маъқул кўрган. Аммо ушбу ғоя маънавий ва чуқур ижтимоий-маданий мазмунига қарамасдан, бутунлай алоҳида инсоннинг ривожланиши мавжудлигини, у томонидан ўз қилмиши ва ижодий истеъдодини намоён эта олишини инкор қилиши мумкин эди.

Жамиятни сақлаб қолиш ва мустаҳкамлашга қаратилган аксиологик интилишларни ўзида акс эттирган мафкуравий парадигмалар (хусусан, Рим ғояси) ҳукмронлик қилган. Биринчидан, уларда жамият парчаланишининг олдини олиш мақсади бўлган; иккинчидан, давлат мустаҳкамлигини сақлаб қолиш, унинг мустақиллиги ва умумжаҳон тарихий мавқеини асраб қолиш бўлган. Ушбу умумбашарий мақсадлар олдида жамият алоҳида аъзосининг эркинлиги ёпилган бўлса-да, шу билан бирга, ижтимоий ҳамжиҳатликни яратиш вазифаси ҳам намоён бўлган.

Юқорида таъкидлаганимиздек, жамиятда ҳамжиҳатликнинг таркибий қисми нафақат умумий аксиологик пойдеворлардан, балки унинг аъзоларининг маънавий-амалий йўналишлари ўзгариши билан сиёсий ва ҳуқуқий механизмлар ҳамда яшаш мафкураларининг мослашувидан иборат. Бу ўринда ижтимоий борлиқнинг аксиологик асосларига қатъий эътибор берилиб, кўп ҳолларда шахсий аксиологик асослар мавжудлиги унутилган. Ижтимоий организм мустаҳкамланиб, ташқи таъсирдан озод бўлганидан сўнг, тарихий имкониятни давлатни улуғлаш ва унинг нуфузини оширишга қаратиш истаги пайдо бўлиб, ижтимоий ҳамжиҳатлик алоҳида шахснинг мажбурлашига доир жараёнлар билан ҳамроҳ бўлган.

Шундай ҳолатда, бир қатор бошқа, авваламбор ташқи функционал институтлар амал қилишни бошлайди. Ғоя кучли ва ишончли бўлиши керак, жамият умумий дастурига қарама-қарши унинг айрим озчиликни ташкил қиладиган аъзолари бўлиши мумкин. Шу билан бирга, жамият ҳар бир аъзосида (онгли ёки онг ости) ўзини сақлаб қолиш ҳисси ва истаги мавжуд. У яшаш маконининг ҳаётий ва функционал асосларини сақлаб қолишга интилиши билан боғлиқ. Маконнинг кенглиги, унинг хилма-хиллиги, яхлитлиги ва ҳамжиҳатлиги тасаввурни пайдо қилган. Бундан ташқари, унга ушбу маконни ташқи таъсир ва босқинлардан холи эмаслиги ҳам қўшилган. Шундай қилиб, ушбу маконга уни сақлаб қолиш учун ўзининг маълум қисмини топшириш истаги мавжуд бўлган.

Шу билан бирга, яшаш макони ва ижтимоий макон салбий, шунингдек, мустаҳкам бўлмаган ва мантиқсиз ҳодиса сифатида тасаввур этилган. Шунга яраша сергак муносабат ушбу маконни бошқарадиганларга ҳам тегишли бўлган. Ижтимоий-сиёсий ҳаётда осойишталик вақтида халқ тасаввурида ижтимоий парчаланишлар жараёнининг натижалари қолган бўлади. Ғарбий давлатларнинг ўйлашича, бошқаришда кўплаб ташқи ва ички куч сарфланишини талаб қиладиган давлат, қисқа вақт ичида заиф бўлса ҳам, ўз салобати ва қудратини йўқотади, чунки унга ўзининг ижтимоий организми узвийлиги ва яхлитлигини қайта тиклаш учун кўп куч ва вақт керак.

Бир томондан, ҳокимиятга ишончсизлик ва ундан кетиш, иккинчидан, мустақилликка эришиш ва агрессив ташқи макондан ҳимояланиш мумкин эмаслиги шакланган. Ҳокимиятга бундай иккиламчи муносабат, қачон ундан кетиш ва ўша вақтнинг ўзидаёқ уни ташқи кучлардан ҳимоя эта олмаслик ижтимоий борлиқдан тамоман кетиш ҳиссини уйғотган. Барча ёмонликларнинг сабаби деб босим ўтказиб, ташқи кучлардан ҳимоя этолмайдиган ички зулмат тасаввур этилган.

Хавфли томони шундаки, инсон ўз уйи учун нафақат ўз жонини қурбон этиши, балки ўз борлигининг "расмий" асосларидан тўсатдан, уни ўз эркинлиги ва қарамлигининг бирламчи сабаби деб тан олиб, воз кечиши мумкин бўлган. Ҳокимият бошқариш моҳиятини ўрнатадиган ва давлат мафкурасини шакллантирадиган юқори табақалари ижтимоий бошқариш механизмларини ташқаридан — ижтимоий-сиёсий институтлардан олишни афзал кўрмаган. Аммо жамиятнинг тез суръатда парчаланишининг олдини олишдаги самарадорлиги, уларни ҳаётга татбиқ этиш натижасида миллий мафкуравий ва маданий йўналишларнинг йўқолишига, цивилизация ҳаётини пойдеворлари индивидуал хусусиятлари йўқолишига олиб келиши мумкин бўлган.

Фикримизча, вақтдан олдин ташқи таъсирларга акс бўлиб, маиший ҳамда маданий ҳаётнинг шакланганлиги ва ўрнатилганлиги хизмат қилиб келган. Ижтимоий ҳаётдан узилиб яшаш тасаввурига эга бўлган ижтимоий қатлам бўлмаган. Ҳар бир қатлам ижтимоий ҳаётнинг бош устуворликларини сақлаб қолишга мойиллик қилган, унинг асосийси

яккаҳукмронлик ҳисобланиб, шу сабабли ижтимоий ҳаётнинг пойдевори мавжуд бўлган ва сақланиб қолган. Ушбу асосларга мойил бўлиш ташқи кучлардан ҳимояланиш, шу билан бирга, ички сепаратист ва давлатга қарши кучларнинг узоққа кетмаслигига асос бўлган. Дин ва подшо ниқобида ижтимоий организмдан чуқур жой олган, унинг буюклиги ва ҳаёт асосларини патриархал, анъанавий қилган. Нафақат умумий бирлаштирадиган маънавий асослари, умумий маънавий интилиш, маънавий кучи сақланишида диннинг роли катта бўлиб, ушбу ҳодиса сиёсий ва мафкуравий жиҳатдан мустаҳкам давлат қила олмайдиган воқеани қилишга қодир.

Хуллас, ижтимоий ҳаётнинг кескин, қадимдан мавжуд бўлган, "расман" тан олинган қадриятларининг йўқолиши хавфи бўлган вақтда альтернатив қадриятларнинг вакиллари жамият узвий ривожига тўсиқ ёки парчаланиши мумкин бўлганида уларни қурбон қилишга тайёр эди. Кўп ҳолларда ўз мустақиллигини ижтимоий организмни сақлаш учун қурбон қилишга тайёргарлик ҳам мавжуд эди.

Агар ижтимоий тартибда олдинги ижтимоий қадриятларни сақлаб қолишга имкон бўлган бўлса, иккинчиси эса, миллий рангга бўлганига қарамасдан, олдинги қадриятларни тамоман инкор этади. Кўп ҳолларда олдинги қадриятлардан воз кечишнинг охириги нуқтаси вужудга келган ва унга эришгандан сўнг жамият кўпчилик аъзосининг онгида ижтимоий сақланиб қолиш ҳиссиёти шаклланади.

Жамиятни сақлаб қолиш ҳамда ўзгариш ва ўрнатилган қадриятлар асосида унинг моҳиятини узвий ва тартибли ўзгартириш нафақат консерватив қараш, балки анархик дунёқарашда ҳам ўз аксини топган. Бир ёки бир нечта инсон фикри, ҳаёт тарзи мавжуд қоидаларнинг янгиси билан алмашинувида асос бўла олмайди. Жамият томонидан анланмагунча, унинг амалга оширилиши мумкин эмас. Фикр ҳаётдан эмас, ҳаёт фикрдан олдин бўлиши лозим. Ижтимоий борлиқ янги шакллариининг барвақт жорий қилиниши салбий оқибатларга олиб келиши керак. Жамият ҳаётини тушунишдаги қараш ва ёндашувлар фарқига қарамай, тафаккурда унинг узвий, босқичма-босқич ривожланишининг ғояси мужассам бўлиб, унинг мураккаб ташқи ва ички шароитларда бўлиши сабабли муҳим ва зарурдир.

Жамиятнинг босқичма-босқич эволюцион ривожланиши унинг кетма-кетлик билан бўлиниб кетишига олиб келадиган интенсив, лекин хавфли ривожланиш жараёнларидан муҳимроқ бўлган. Мақсад ижтимоий ҳаётга ҳам маънавий, ҳам объектив-функционал хусусиятга эга бўлган тасодифий ва бегона жараёнларни олиб киришга йўл қўймаслик бўлиб, у охир-оқибатда жамиятнинг жиддий бўлинишига сабаб бўлиши мумкин эди. Жамият мавжудлиги шароитининг ўзи доимий ташқи хавф-хатар ва фақат барқарор бўлган ички муҳит ҳамда ижтимоий-маданий парадигмаларнинг тез-тез алмашуви билан ўзининг маданий ва сиёсий асосида ноёб бўлган жамият бирлигини сақлаб қолиш учун нафақат қисқа вақт давомида бирлаштириши мумкин, ташқи ижтимоий-сиёсий қоидалар зурак, балки умумий барқарор хусусиятга эга, унга ҳамжиҳатликни бера оладиган аксиологик асослар керак.

Олиб борилган изланишлар давомида хулоса қилиш мумкинки, биринчи ўринга доимий қадриятлар тизимини қўйиш, улар орқали ижтимоий ҳамжиҳатлик усуллари яратиш ва улар ёрдамида маънавий асослар билан ўзига хослигини сақлаб қолишга қодир жамиятни шакллантириш лозим. Ўзликни сақлаб қолиш ғояси етакчи тамойил бўлиб, ҳуқуқий ва сиёсий тартибга солишдан афзал бўлган ижтимоий ҳамжиҳатлик ғоясида намоён бўлади. Жамиятда ижтимоий ҳамжиҳатликнинг вужудга келиши билан боғлиқ жараёнлар ўзида ижобий, шунингдек, салбий томонларни мужассам этган. Бир томондан, улар турли гуруҳ ва қатламларнинг ихтиёрий равишда архаик ва анъанавий тушунчалар асосида бирлашувига кўмаклашган. Иккинчи томондан, давлат ҳокимиятининг институтлари ушбу асосларни ўзининг ижтимоий-сиёсий ва мафкуравий таъсирини кучайтириш, якка инсоннинг турли эркинликларини тўсиб қўйиш учун фойдаланган. Агар кимда-ким ўзини ижтимоий жараёнларнинг тўлақонли иштирокчиси деб ҳис қилган бўлса, бу фақат вақтинчалик, мураккаб ички сиёсий ва ташқи сиёсий воқеалар натижасидаги ижтимоий ҳамжиҳатликни сақлаш мақсадидаги уриниш бўлган.

Жамият ҳаётининг қадриятлар соҳаси ижтимоий ҳамжиҳатлик жараёнларининг ижобий томони ҳисобланади. Ижтимоий ҳамжиҳатлик вақтида сиёсий ва ҳуқуқий тартибот ролига керакли эътибор қаратмасликни эса унинг салбий томони деб эътироф этиш мумкин. Алоҳида кундалик ва энг зарур бўлган давлат хизматларини «ягона дарча» тамойили бўйича бир идора орқали кўрсатиш тизимини такомиллаштириш, ҳар бир ҳудуддаги вазиятни, аввало, фармон ва қарорлар ижросини, уларнинг самарадорлигини доимий равишда ўрганиб, бу борада давлат органлари масъулиятини ошириш бўйича таклифлар ишлаб чиқадиган тизимни шакллантириш мақсадида шаҳар ва туманларда ҳақиқий аҳволни ўрганиб, тегишли раҳбарларнинг ҳисоботини халқ депутатлари Кенгашлари сессияси муҳокамасига киритиш тартибини жорий этиш лозим.

Манба ва адабиётлар

1. Муаллифлар жамоаси. Ҳаракатлар стратегияси асосида жадал тараққиёт ва янгиланиш сари. — Т.: Фафур Фулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи. 2017. -Б.11-12.
2. Шодмонқулов А. Шахс ва жамият. — Т.: Шарқ, 2010. -240 б.
3. Козловский П. Общество и государство: неизбежный дуализм. -М.: 1998. -С.266.
4. Дж Роулз. Теория справедливости. — Новосибирск., 1995. -С. 455.
5. Ахмедов А. Социальная доктрина ислама. — М., 1982. -С.182.
6. Гусейнов А.А. Великие моралисты. — М., 1995. — С.96.

ЎЗБЕКИСТОНДА ЖАМОАТЧИЛИК ФИКРИГА ЭЪТИБОР ЯНГИ БОСҚИЧДА

Мақолада жамоатчилик фикрига бўлган эътибор ҳар бир даврда муҳим аҳамият касб этаётганлиги тарихий мисоллар билан кўрсатилиб, унинг жамият тараққиётидаги ижтимоий зарурати мантиқий изчиликда фалсафий таҳлил этилган. Билдирилган фикр-мулоҳазаларнинг долзарблиги конструктив тамойиллар асосида исботланган.

В статье дан последовательный, логический, философский анализ социальной необходимости в общественном прогрессе и показано на исторических примерах, как в каждом периоде повышается значение общественного мнения. Кроме этого, доказана актуальность изложенных мыслей на основе конструктивных принципов.

The article presents a consistent, logical, philosophical analysis of the social need for social progress and shown on historical examples in each period increases the value of public opinion. Besides proven relevance forth thoughts and considerations on the basis of the state program "Year of Dialogue with the people and interests" which marked structural trend this.

Бугун Ўзбекистонда ҳуқуқий-демократик давлат, адолатли фуқаролик жамияти қуриш такомиллашяётган бир даврда уни ташкиллаштириш, бошқариш ва назорат қилиш механизмларини ривожлантириш борасида янгича ёндашув юзага келмоқда. Яъни, ошкоралик тамойили асосида сўз эркинлиги, фикр шаффофлиги борасида очиқ-лиликнинг жадаллашуви ҳамда ҳуқуқий мақоми мустаҳкамланиб бораётганлиги фикримиз далилидир.

Ўзбек халқининг асрлар давомида шаклланган миллий онги, ғурури, ор-номусини умумий манфаатлар йўлида муштарақлаштириш, унинг ментал хусусиятларини сақлаш ва ривожлантиришга қаратилган ислохотлар мажмуида халқ (жамоатчилик) фикрининг устуворлашуви янги босқичга кўтарилди, дейиш тўғри. Чунки, бу йўлда қилинадиган ишларнинг бош мезонида жамоатчилик фикри самарадорлиги, уни шакллантирувчи объектлар ҳақидаги ахборотлар ва трансформация усул-воситаларини эркинлаштириш муҳим ҳамда долзарб масала сифатида қаралмоқда. Бошқача айтганда, Ўзбекистон миллий тараққиётининг стратегик вазифалари – мамлакатимизда яшовчи турли миллатга мансуб халқнинг туб мақсад-манфаатларини ифодаловчи демократик тамойилларга мос жамоатчилик фикри иродаси асосида белгиланиши, унинг истиқболлари ва ривожланиши кафолати ҳисобланади.

Ҳозирги глобаллашув ва ахборотлашув жараёни интенсивлашган даврда, норасмий "бешинчи ҳокимият" мақомини мустаҳкамлаб бораётган жамоатчилик фикри феноменига бўлган эътибор давлат сиёсати даражасига кўтарилмоқда. Хусусан, Шавкат Мирзиёев томонидан 2017 йилга "Халқ билан мулоқот ва инсон манфаатлари йили" деб ном берилиши, шунингдек, Ўзбекистон Республикасини 2017-2021 йилларда янада ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида "Халқ билан мулоқотнинг самарали механизмларини жорий этиш ҳамда фуқаролик жамияти институтларини ривожлантириш, уларнинг ижтимоий ва сиёсий фаоллигини ошириш"¹ зарурлигининг кўрсатилиши, том маънода мамлакатимизда сўз ва фикр эркинлигини такомиллаштириш ҳамда халқ (жамоатчилик) фикри ва унинг мақомини янги босқичга

ЯЗДОНОВ Улдубек, Самарқанд давлат университети катта илмий ходим-изланувчиси.

ЯЗДОНОВА Соҳиба, Самарқанд давлат университети доценти, фалсафа фанлари номзоди.

кўтарилишида муҳим асос бўлди. Зеро, жамоатчилик фикри жамият ва давлат мавжудлигини таъминловчи, уларнинг тараққиёт босқичини кўрсатувчи ва истиқболларини белгилашга йўналтирилган муносабатни ифодалаб, ижтимоий ҳаётни тартибга солишда асосий воситачи ҳисобланади.

Тарихга назар солсак, жамоатчилик фикри шаклланишининг генезисини, объектив шарт-шароитлари, субъектив омиллари, ҳаракатлантирувчи механизмлари, институционал тизими, уларнинг функционал интеграциясини илмий тадқиқ қилиш масаласи "барча давр ва маконда салтанатлар ва хоқонликлар, хонликлар ва амирликлар сиёсатининг муҳим жабҳаси сифатида аҳамиятли бўлган"². Аммо мамлакатимиз мустақиллигининг илк йилларида бу феноменга муносабат қониқарли даражада эмас эди. Хусусан, "...бизда жамоатчилик фикрини ўрганиш ҳам, уни шакллантириш ҳам яхши йўлга қўйилмаганини, бундай ёндашув сиёсий ҳаётимизнинг доимий белгисига айланиб улгурмаганини таассуф билан қайд этишимиз лозим"³, дейиш тўғри бўлади. Собиқ иттифоқ даврида жамоатчилик фикрига эътибор ачинарли аҳволда эди. Бу, албатта, мустақилликнинг илк йилларида давлатимизда ҳам ўз таъсирини кўрсатмай қолмади. Аммо кейинги ислохотларнинг изчил такомиллашуви натижасида жамоатчилик фикрига бўлган эътиборнинг демократлашуви ўз натижасини берди. Яъни, давлат бошқарувида жамоатчилик фикрини инобатга олиш масаласи миллий сиёсатимизнинг асосий принциpga айланди. Чунки, "маълумки, ҳар қандай жамиятда ҳам демократия қай даражада эканлигини белгиловчи камида учта мезон бор. Булар халқнинг қарорлар қабул қилиш жараёнларидан қанчалик хабардорлиги, ҳукумат қарорлари халқ томонидан қанчалик назорат қилиниши, оддий фуқароларнинг давлатни бошқаришда қанчалик иштирок этишидир".

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 32-моддасида "Ўзбекистон Республикаси фуқаролари жамият ва давлат ишларини бошқаришда бевосита ҳамда ўз вакиллари орқали иштирок этиш ҳуқуқига эгадирлар"⁴, деб кўрсатилиши жамоатчилик фикрининг сиёсий мақомини белгиласа, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1997 йил 25 июндаги "Ҳуқуқий тарбияни яхшилаш, аҳолининг ҳуқуқий маданияти даражасини юксалтириш, ҳуқуқшунос кадрларни тайёрлаш тизимини такомиллаштириш жамоатчилик фикрини ўрганиш ишини яхшилаш ҳақида"ги 1791-сонли Фармони мазкур ижтимоий ҳодиса кучини қонуний асослади.

Умуман, жамоатчилик фикрини илмий тадқиқ этиш борасидаги ишларнинг кенг миқёсда жадаллашиши натижасида халқ онги ва шуурида фикр, муносабат эркинлиги таъминланди. Хусусан, "Жамиятда ошкоралик ва очиқликни таъминлаш масаласи жамоатчилик фикрини ўрганиш усул-услугларининг қай даражада ривожлангани билан ҳам бевосита боғлиқ"лиги⁵ мустақиллик йилларида амалий исботланди. Шунингдек, давлат бошқарувида жамоатчилик фикрини ўрганиш ҳамда шакллантириш механизмларини тадқиқ этиш, уни ривожлантириш усул ва услубларини назарий жиҳатдан асослаб бериш билан чекланиб қолмасдан, балки давлатнинг реал ижтимоий ҳаётидаги иштирокини анализ-синтез қилиш, ислохотларга бўлган муносабатни доимий ўрганиб бориш асносида бу феноменнинг амалий натижасини такомиллаштириш борасида ҳам муҳим ишлар амалга оширилмоқда. Жумладан, "Агар биз шунча вақт, куч-қувват сарфлаб амалга ошираётган ислохотларимизнинг мақсади ва мазмунини халқимиз тушунмаса, жамоатчилигимиз қўллаб-қувватламаса, бундай ислохотлар қуруқ гапга айланиб қолиши ҳеч гап эмас⁶, деб таъкидланишининг ўзи ҳам фикримиз далилидир.

Бир сўз билан айтганда, Ўзбекистон мустақилликка эришгандан кейин ҳуқуқий демократик давлат, адолатли фуқаролик жамияти қуриш стратегик вазифаларини амалга ошириш учун жамоатчилик фикри ривожланиш тенденциясини, унинг давлат ва жамият қурилишини: ташкиллаштириш, бошқариш ва назорат қилиш функциясини чуқур ўрганишни даврнинг ўзи тақозо қилмоқда. Зеро, ҳар қандай ижтимоий-сиёсий тизимда кенг халқ оммаси ижтимоий фикрига асосланган давлат ва жамият бошқаруви, унинг демократик характерини, гуманистик мазмунини белгилайдиган асосий мезон ҳисобланади.

Бугун жамият ва унинг ривожланиш даражаси, муайян жамоатчилик фикри шаклланиши учун зарур объектив шарт-шароитни, субъектив омиллар тизimini вужудга келтирмоқда. Масалан, Президентимиз Шавкат Мирзиёевнинг "Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш — юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови"⁷ номли маърузасидаги методологик-концептуал кўрсатмалар жамоатчилик фикрини янгича замон руҳида илмий тадқиқ этишда конструктив асос бўлиши борасида қуйидаги фикрларни айтиш мумкин:

Биринчидан, "Инсон манфаатларини таъминлаш учун, аввало, одамлар билан, халқ билан мулоқот қилиш, уларнинг дарду ташвишлари, орзу-ниятлари, ҳаётий муаммо ва эҳтиёжларини яхши билиш керак"лиги борасида билдирилган фикр мазмунида халқ ишончини қозониш орқали миллий давлатчилигимизни мустаҳкамлаш, демократик тамойилларни такомиллаштириш кўзда тутилган. Бошқача айтганда, Абу Наср Форобий айтганидек, шаҳар ҳокими аҳоли дилидаги фикрларни билиши, уларнинг бахт-саодатга эришишига ишонтира олиши зарур⁸. Чунки, бугунги глобаллашув даврининг шиддат билан ўзгариб бориши жараёнида халқ миллий хавфсизлигини таъминлаш масаласи келажагини ўйлаган ҳар қандай давлат учун бирламчи масала бўлиши табиий.

Иккинчидан, "Халқ давлат идораларига эмас, давлат идоралари халқимизга хизмат қилиши керак"лиги тўғрисида билдирилган фикр моҳиятида давлат органлари халқ билан бир бутун уйғунликда манфаатли ҳамкорлик олиб борилса, халқ мавқеини муносиб баҳолаб, унинг хизматидан унумли фойдаланса, адолатли жамият барпо этиш мумкинлиги айтилган. Чунки, давлат бошқарувида халқ (жамоатчилик) фикрини менсимаслик, яъни унинг куч-қудратига лоқайдлик, бепарволик билан муносабатда бўлиш давлат ва жамият парокандалигига сабаб бўлиши оддий ҳақиқат. Бунга бошқарувнинг субъективизм, волюнтаризм, тоталитаризм тарихидан кўплаб мисоллар келтириш мумкин. Шу ўринда бир мисол, итальян мутафаккири Николо Макиавелли халқ қудратини шундай баҳолаган эди: "Ташқи душманлардан кўра халқдан кўпроқ қўрқадиган подшоҳларга қалъалар керак; халқдан кўра ташқи душманлардан кўпроқ қўрқадиган подшоҳларга қалъалар зарур эмас... Ҳамма қалъалардан энг яхшиси - халққа адоватда бўлмаслик"⁹. Демак, давлат органларининг халқ хизматида бўлишини ташкиллаштириш жамият манфаатлари йўлида кенг жамоатчилик фикрини шакллантириш ва ундан фойдаланишда муҳим омил ҳисобланади.

Учинчидан, Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёев "Халқ қабулхоналари"ни ташкил этиш ва уларнинг тўлақонли фаолият кўрсатишини таъминлашимиз зарур" деб белгилашида ҳам чуқур маъно ва мазмун бор. Тарихдан мисол, Абу Али Ҳасан ибн Али Тусий Низомулмулкнинг "Сиёсатнома" асарида: "Подшоҳ ҳафтада икки кун зулм кўрганларни қабул қилиб, зolimларнинг додини бериб, жазолаб ва раият сўзларини бевосита эшитиб бориши керак. Муҳим бўлган аризаларни қабул қилиб, ҳар бирига жавоб бериши шарт"¹⁰, деб қайд этилган. Аждодларимиз яратиб кетган буюк тарихий-маънавий меросларнинг нақадар муҳимлиги, уларда акс этган ғояларнинг назарий жиҳатдан методологик аҳамият касб этиши бугун давлатимиз томонидан олиб борилаётган ислохотларда ўз амалий натижасини бермоқда. Айниқса, "Бизнинг асосий мақсадимиз — "Халқ қабулхоналари"га қилинган ҳеч бир мурожаат эътиборсиз қолмайдиган тизим яратишдан иборат" дейилиши заминида халқ эҳтиёжи, эътибори, ишончи, том маънода, ҳар қандай манфаатдан устун туришини кўрсатади.

Тўртинчидан, "Парламент ва жамоатчилик назоратининг таъсирчан механизмларини шакллантириш мақсадида шаҳар ва туманларда ҳақиқий аҳволни ўрганиб, тегишли раҳбарларнинг ҳисоботини халқ депутатлари Кенгашлари сессияси муҳокамасига киритиш тартибини жорий этишни ҳаётнинг ўзи тақозо қилмоқда", дейилиши жамоатчилик фикри демократлашувини, фуқароларнинг ҳуқуқий мақоми мустаҳкамланиб бораётганлигини кўрсатади. Чунки, фуқаролик жамияти қуриш йўлидан бораётган ҳар бир давлатда халқ манфаатига хизмат қилувчи институционал тизимни шакллантириш муҳим¹¹ аҳамият касб этади.

Бешинчидан, "Келгусида биз маҳаллий ҳокимларни бевосита халқ томонидан сайлаш масаласи ҳақида ҳам ўйлаб, муҳокама қилиб кўришимиз керак. Ҳар бир ҳудуд ўз раҳбарини ўзи сайласа, раҳбарларнинг халқ ва жамият олдидаги масъулиятини кескин оширишга эришиш мумкин", деб кўрсатилиши жамоатчилик фикри мақомини мустаҳкамлаб, унинг норасмий "бешинчи ҳокимият" сифатидаги ўрни янада такомиллашувига замин яратади. Аҳмад Дониш фикри билан айтганда, "Давлат бир гуруҳ кишилар эҳтиёжларини қондириш учун эмас, аксинча, халқ манфаатлари, мамлакатни обод қилиш учун хизмат қилмоғи зарур"¹².

Юқорида келтириб ўтилган мулоҳазаларни умумлаштириб айтганда, жамиятнинг эҳтиёж ва манфаатларига хизмат қилувчи оммавий корпоратив, элитар ва умуминсоний жамоатчилик фикрини шакллантириш мотивларини, ҳаракатлантирувчи механизмларини, трансформация қилувчи институтлар фаолиятини янада такомиллаштириш керак. Шунингдек, жамоатчилик фикрини шакллантирувчи ижтимоий объектлар интеграциялашувига таъсир қилувчи объектив шарт-шароитларни мувофиқлаштирувчи тизимни ишлаб чиқиш зарур. Чунки, жамиятдаги сўз ва фикр эркинлигига демократик тамойиллар асносида эришишда бундан бошқа муқобил йўл йўқ.

Манба ва адабиётлар

1. http://lex.uz/pages/getpage.aspxlact_id=3107036
2. Бекмуродов М. Мовароуннаҳрда жамоатчилик фикри тарихи. - Т.: Фан, 1994. -Б. 7.
3. Каримов И.А. Биз танлаган йўл — демократик тараққиёт ва маърифий дунё билан ҳамкорлик йўли. 11-ж. — Т.: Ўзбекистон, 2003. - Б. 26.
4. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. — Т.: Ўзбекистон, 2017.
5. Каримов И.А. Биз танлаган йўл — демократик тараққиёт ва маърифий дунё билан ҳамкорлик йўли. 11-ж. — Т.: Ўзбекистон, 2003. - Б. 26.
6. Каримов И.А. Она юртимиз бахту иқболи ва буюк келажаги йўлида хизмат қилиш — энг олий саодатдир. — Т.: Ўзбекистон, 2015. - Б. 127.
7. "Халқ сўзи". 2017 йил 8 январь.
8. Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шахри. -Т.: Абдулла Қодирий номидаги халқ мероси нашриёти, 1993. -Б. 166-167.
9. Макиавелли. Н. Избр. соч. - М.: 1982. -С. 364-365; Макиавелли Н. Государь: Рассуждения о первой декаде Тита Ливия. О военном искусстве. Пер. с ит. - Минск: Попурри, 2009. -С. 672.
10. Низомулмулк. Сиёсатнома (Сияру-л-мулк). Иккинчи тўлдирилган, қайта ишланган нашри - Т.: Янги аср авлоди, 2008. -Б. 20.
11. Russell J. Dalton, Wilhelm Byrkin, and Andrew Drummond. Public opinion and direct democracy// Journal of Democracy. Volume 12, Number 4. October 2001. — P.144.
12. Маънавият юддузлари: (Марказий осиелик машҳур сиймолар, алломалар, адиблар). - Т.: А. Қодирий номидаги халқ мероси нашр, 1999. -Б. 324.

Хаттабов Н.

ЮРИДИК ШАХСЛАР ЖАВОБГАРЛИГИГА ОИД ҚАРАШЛАРНИНГ ҚИЁСИЙ-ҲУҚУҚИЙ ТАҲЛИЛИ

Муаллиф мазкур мақолада юридик шахсларнинг маъмурий жавобгарлигига оид мулоҳазаларни ҳорижий мамлакатлар қонунчилиги ва миллий ҳуқуқий тизим асосида қиёсий таҳлил этади. Илмий жиҳатдан асосланган хулосаларга таяниб, таълиф ҳамда тавсиялар келтиради.

В данной статье автор провел сравнительный анализ мнений об административной ответственности юридических лиц основываясь на законодательство иностранных государств и систему национального права. Приводит рекомендации опираясь на научно обоснованные выводы.

In the given article author conducted a comparative analysis of opinions on the administrative liability of legal entities based on the laws of foreign countries and the system of national law. Author's recommendations are based on scientifically grounded conclusions.

Мамлакатимизда олиб борилаётган қонунчилик ислохотлари амалдаги қонун ҳужжатларини янада такомиллаштириш, улардаги айрим бўшлиқларни тўлдириш, такрорланишларга барҳам бериш, пировардида, шахс ва жамият манфаатларига муносиб хизмат қиладиган қонун ҳамда қонун ости ҳужжатларини ишлаб чиқиб, амалиётга татбиқ қилишга қаратилганлиги билан аҳамиятлидир.

Масалала айна шу жиҳатдан ёндашиш Маъмурий ислохотлар концепцияси¹ доирасида амалдаги маъмурий қонунчиликни комплекс таҳлил этиб, мазкур йўналишдаги норматив-ҳуқуқий базани янада такомиллаштириш масаласини кун тартибига қўяди. Зеро, Ўзбекистон Республикаси Президенти таъкидлаганидек: «Қонунларнинг тўлиқлиги, ҳаётийлиги ва тўғридан-тўғри амалга ошириш механизмларига эга экани ҳақида сўз юритганда, бу борада ҳали кўп иш қилишимиз кераклигини таъкидлаш зарур»². Шундан келиб чиқиб айтадиган бўлсак, маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги амалдаги кодексда бугунги кунга қадар ўзининг ҳуқуқий асосини, яна ҳам аниқроқ айтадиган бўлсак, ўзининг ечимини топмаган кўплаб масалалар қаторида юридик шахсларнинг маъмурий жавобгарлиги билан боғлиқ институционал асосларнинг ҳам белгиланмаганлиги ушбу масалаларни илмий-концептуал жиҳатдан чуқур таҳлил этишни тақозо этади. Миллий ҳуқуқшунос олимларимиз томонидан амалдаги МЖКни янги таҳрирда қабул қилиш, унда қуйидаги муҳим ва долзарб масалаларга жиддий эътибор қаратиш лозимлиги ҳақидаги мулоҳазалар юқоридаги фикримизни яна бир бор тасдиқлайди. Жумладан, янги таҳрирдаги МЖКда юридик шахслар жавобгарлигининг тартибга солиниши, маъмурий жазо тизимида янги жазо чораларини жорий қилиш, жиноий қилмишларнинг айримларини декриминаллаштириш, Махсус қисмдаги санкцияларни қайта кўриб чиқиш, маъмурий қамоқ жазоси қўлланилиши мумкин бўлган шахслар доирасини кўриб чиқиш, маъмурий йўл билан ушлаб туриш муддатларини қисқартириш, маъмурий ҳуқуқбузарликлар тўғрисидаги ишларни юритишни таъминлаш чораларини ҳуқуқий тартибга солиш, унда қўлланган айрим юридик атама ва тушунчаларни такомиллаштириш каби муаммолар шулар жумласидан³.

Умуман, юридик шахсларнинг жавобгарлиги⁴ тўғрисида мулоҳаза юритганда ушбу масала бир қарашда ўта баҳсли ва ташқи кўринишидан муайян маънода имкони йўққа

ўхшайди. Демокчимизки, айрим мутахассислар таъкидлаганидек ва табиатан ҳам шундайки, юридик шахс инсон эмас, тўғрироғи, у жисмоний шахс эмас, қандай қилиб уни жавобгарликка тортиш мумкин? Қолаверса, бугунги кунда кўпгина мамлакатлар қонунчилигида жавобгарлик чоралари қаторида - озодликдан маҳрум этиш, озодликни чеклаш, қамоқ тарзидаги мутлақ индивидуал хусусиятга эга бўлган ва фақатгина инсонга нисбатан қўллаш мумкин бўлган жазо чораларининг мавжудлиги шароитида бундай субъектларга нисбатан юридик жавобгарликни белгилашни тасаввур қилишнинг ўзи мураккабдек кўринади. Мазкур масалада Буюк Британиянинг қадим ҳуқуқшунослик фани назарияси, тўғрироғи, мамлакатнинг жиноят ҳуқуқи тарихида юридик шахслар томонидан жиноятлар содир этилиш факти инкор этилганлигини кузатиш мумкин. 1250 йилда Папа Иннокентий IV; "Корпорацияларда ички ҳиссиёт ва қалб мавжуд бўлмайди. Шу жиҳатдан ҳам уларни жавобгарликка тортиш мумкин эмас.", деган қарашлари билан юридик шахсларнинг ҳар қандай жавобгарлигини мутлақ инкор этган⁵. Бундан ташқари, инглиз ҳуқуқида судланувчининг суд жараёнида бевосита ва шахсан иштироки қатъий белгиланган. Инглиз жамиятининг машҳур ўқимишли юристлари ҳам юридик шахсларнинг маъмурий ва жиноий жавобгарлиги масаласига қарши бўлганлар. Хусусан, буюк инглиз ҳуқуқшуноси Эдвард Турлоу ўз нутқида жамоавий субъект сифатида юридик шахсларда виждон, қалб, хоҳиш, истак ва майллар бўлмайди, қайсики уларни жазолаш имкони бўлса, - деган таъкидни билдирган ва шу орқали юридик шахсларнинг жавобгарлиги масаласига қарши турган. Эдвард Коук ҳам худди шундай нуқтаи назарни ёқлаб, корпорациялар қонундан ташқари чиқиб хиёнат қилишни билмайди, уларда инсонлардагидек қалб ва кўнгил мавжуд эмас, деб таъкидлаган⁶.

Албатта, бундай ғоялар, илмий қараш ва назариялар тараққиётидаги тенденциялар бугунги кунга келиб ўз мазмун-моҳиятини тубдан ўзгартириб, давлат ва жамият ҳаётида содир бўлаётган турли ижтимоий, сиёсий жараёнларнинг одамлар онига таъсири, ижтимоий муносабатларнинг жадаллик билан ривожланиб бориши натижасида халқаро ҳамда миллий қонунчиликдаги туб ўзгаришлар бундай ғояларнинг инкор этилиши ва янгича фикр ҳамда қарашларнинг туғилишига замин яратди. Бинобарин, айнан Буюк Британиянинг ўзида ҳам XIX асрнинг ўрталарига келиб, саноат ҳамда иқтисодий тараққиётнинг юксак даражадаги кўрсаткичи амалдаги маъмурий ва жиноят қонунчилигида жиддий ўзгаришларни жорий этиш масаласини талаб қилди. Шу пайтга қадар юридик шахсларнинг жавобгарлиги масаласига қарши бўлиб келган инглиз судининг судьялари ўз фикрларини ўзгартириб, босқичма-босқич бу ғоянинг тарафдорига айлана бошладилар. Бунинг сабаби эса судьялар эндиликда юридик шахсни айрим шахслар ва улар қўлидаги мулк сифатида эмас, балки муайян ташкилий-ҳуқуқий шаклга эга бўлган ҳуқуқий тузилма деб англай бошладилар. Бундан ташқари, айнан шундай юридик конструкцияга эга бўлган субъектлар - юридик шахслар томонидан жамоат тартибини бузиш ҳамда бошқача шакллардаги ҳаракатсизликларда ифодаланган жавобгарликни тақозо этувчи ҳолатлар содир этила бошлаганлиги ҳам юридик шахсларга нисбатан муайян турдаги ҳуқуқий таъсир чораларини муқаррар равишда белгилаш зарурлигини тақозо этди. Айнан шу омиллар таъсирида инглиз ҳуқуқшунослиги мамлакат миллий қонунчилигини юридик шахслар жавобгарлигини белгилаш орқали такомиллаштириш масаласини кун тартибига қўйди⁷. Муайян даврлар ўтиши билан 1842 йилга келиб, инглиз Қиролик суди "Теско" корпорациясини унга қонун билан юклатилган вазифа ҳамда мажбуриятларни бажармаганлиги учун айбдор деб топди. Шунингдек, 1944 йилдаги Англия корпорацияларининг айримлари томонидан содир этилган қонунбузилишлар учун судлар томонидан уларнинг жиноий жавобгарликка тортилгани⁸ инглиз ҳуқуқида юридик шахслар жавобгарлигининг қонунан мустаҳкамланишига ҳуқуқий замин яратди.

Унинг асосида инглиз жамиятида қадимгидайдан мутлақо фарқли бўлган илғор ғоя ва қарашлар шаклланди. 1957 йилга келиб буюк инглиз Лорд судьяси Деннинг компанияни инсон организми билан тўлиқ таққослаш имконияти мавжуд, деган талқинни илгари сурди ва уни ўзининг илмий қарашларига асосланган нуқтаи назари билан асослаб берди.

Шунга кўра, компания марказий нерв системасига эга бўлган марказдан бошқариб туриладиган онга эга. Шунингдек, компания юқоридан туриб бериладиган кўрсатма асосида муайян инструментлар, воситалар орқали у ёки бу вазифаларни амалга оширувчи қўлга эга. Айрим шахслар компанияда оддий ишчи ёки агент сифатида фаолият кўрсатиб, компаниядаги қўлга ўхшаган каттароқ лавозимдаги менежер ёки бошқарувчилардан фарқ қилади. Директор ёки бошқарувчилар компаниянинг хоҳиш-иродаси ва онгини йўналтириб туриш орқали ушбу ишчи ва ёрдамчиларнинг ҳаракатларини назорат қилиб борадилар. Бундай бошқарувчиларнинг психологик ҳолати бутун компаниянинг руҳий ҳолатини ташкил этади ва қонун бундан айнан шундай ҳолат сифатида баҳолайди⁹. Шундан англаш мумкинки, инглиз жамиятида XIX асрнинг охири ва XX асрнинг бошларидаёқ қадимдан шаклланиб, эътироф этиб келинган ғояларга мутлақо қарши бўлган тасаввур ҳамда қарашлар пайдо бўлди. Эътиборлиси шундаки, бундай дунёқарашнинг, энг аввало, жамиятдаги ижтимоий-сиёсий жараёнлар, товар ва пул муносабатларининг жадал тараққиёти натижасида вужудга келган янгича ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий тартибга солиш заруриятининг маҳсули эканлиги таҳсинга сазовордир.

Юридик шахсларнинг жавобгарлиги хусусида француз олимларининг қарашлари континентал ҳуқуқ оиласи тенденцияларига содиқ ҳолда шаклланишини кузатиш мумкин. Шундай бўлса-да, Франция олимлари ҳам мазкур масалада яқдил фикрга, қатъий тўхтамга кела олмаганлиги улар ўртасидаги турлича қарашларнинг мавжудлигидан далолат беради. Бу борада бир гуруҳ олимлар "амалдаги қонунчиликда юридик шахслар учун жавобгарлик белгилаш керак", деган фикр-ни билдирсалар, бошқа бир гуруҳ олимлар бундан инкор қилади¹⁰. Юридик шахслар жавобгарлигини белгилаш тўғрисидаги ғояга қарши чиқувчи ҳуқуқшунослар ўз қарашларини қуйидаги фикрлар билан асослашга ҳаракат қиладилар:

- юридик шахсни жавобгарликка тортиш шахсий жавобгарликнинг инкор қилиниши оқибатидаги айбсизлик презумпцияси тамойилининг бузилишига олиб келади, яъни юридик шахсда онг ва ирода мавжуд эмас;

- юридик шахсга нисбатан озодликдан маҳрум этиш ёки озодликни чеклаш тарзидаги жазо чораларини қўллаш имкони мавжуд эмас, шу боисдан ҳам уларни жавобгарликка тортиш мантиқан тўғри эмас. Бир қарашда бу ғоялар ҳам инглиз олимлари қарашларига ўхшаб кетади.

Ҳуқуқшунос И.И.Нагорная ўзининг илмий қарашларида, юридик шахснинг жавобгарлиги масаласида юридик шахсни шунчаки сунъий яратилган тузилма сифатида эмас, балки у табиий эҳтиёж натижасида пайдо бўлган органик реаллик деб қараш лозим, - деб таъкидлайди. Шундан келиб чиқиб, у юридик шахснинг табиати хусусидаги баҳсни унинг яратилиши тўғрисидаги назариялар билан боғлайди¹¹, ва шу асосда "юридик шахс — реаллик маҳсули", деган фикрга келади.

Юридик шахснинг пайдо бўлиши табиий реаллик маҳсули эканлиги тўғрисидаги қарашлар XXI аср бошларида, аниқроғи 2008 йилдан бошланган жаҳон иқтисодий инқирози даврида янада яққол намоён бўла бошлади ва бу аввалдан бир неча бор таъкидланган бўлишига қарамай, барчани бирдек эътирофга ундади. Ушбу даврда маълум бўлдики, ҳар қандай ташкил топган юридик шахс ўз жавобгарлиги остида фақатгина ўз манфаати йўлида ҳаракат қилади, бу ўринда унда фаолият олиб боровчи жисмоний шахслар эса корпоратив қоидаларга қатъий риоя этиш асносида ўз таъсирини йўқотади. Тўғрироғи, юридик шахс фаолиятида хизмат қилаётган шахслар (корпорация ёки компания ишчилари) унинг умумий мақсадларини рўёбга чиқариш учун умумэътироф этилган қоидалар-

Шу пайтга қадар юридик шахсларнинг жавобгарлиги масаласига қарши бўлиб келган инглиз судининг судьялари ўз фикрларини ўзгартириб, босқичма-босқич бу ғоянинг тарафдорига айлана бошладилар. Бунинг сабаби эса судьялар эндиликда юридик шахсни айрим шахслар ва улар қўлидаги мулк сифатида эмас, балки муайян ташкилий-ҳуқуқий шаклга эга бўлган ҳуқуқий тузилма деб англай бошладилар.

нинг фақатгина ижрочиси бўлиб, бунда бирор-бир шахсий манфаат ёки бошқача талаблар инобатга олинмайди. Бинобарин, қонунчилик ва ҳуқуқни қўллаш амалиёти юридик шахсга туҳмат ва ҳақорат натижасида етказилган маънавий зарарни ундириш ҳақида судларга даъво киритиш ҳуқуқини таъминлайди. Бундай замонавий ҳамда истиқболли қарашлар мажмуи ҳар томонлама қўллаб-қувватлаб келинган.

Шундан келиб чиқиб, 1992 йилнинг 22 июлида қабул қилинган Франция Жиноят кодексининг 121-моддаси 2-қисми француз жиноят қонунчилигида юридик шахсларнинг жиноий жавобгарлигини қатъий белгилаб берди. Бунда юридик шахснинг ҳар қандай тури, яъни тижоратчи ёки тижоратчи эмаслигидан қатъи назар ҳуқуқбузарлик учун жавобгарликка тортилади. Фақатгина юридик шахс сифатида давлат иштирок этган ҳолатлар бундан мустасно эканлиги назарда тутилди.

Таъкидлаш лозимки, юридик шахсларнинг жавобгарлиги билан боғлиқ масалада Россия Федерацияси қонунчилиги эътиборли. Сабаби, РФда юридик шахслар учун жиноий жавобгарлик белгиланмаган. РФ Жиноят кодексининг 19-моддаси жиноий жавобгарлик субъекти сифатида фақатгина жисмоний шахсларни эътироф этади (тан олади). Аммо шундай бўлса-да, рус ҳуқуқшунос олимлари маъмурий қонунчиликдаги сингари жиноят қонунчилигида ҳам юридик шахсларнинг жиноий жавобгарлигини белгилаш ғоясини қатъий туриб ҳимоя қиладилар¹². Бироқ, ҳанузга қадар мамлакат олий қонун чиқарувчи идораси жиноят қонунчилигида юридик шахсларнинг жиноий жавобгарлигини белгиланмаган. Шунга кўра, РФнинг Маъмурий ҳуқуқбузарликлар тўғрисидаги кодекси 2.1-моддасида жисмоний шахс билан бир вақтда юридик шахсларнинг ҳам ҳуқуққа зид, айбли хатти-ҳаракати учун маъмурий жавобгарлик чораси қатъий белгиланган. Шундан хулоса қилиш мумкинки, РФда юридик шахс жиноий эмас, балки маъмурий жавобгарликка тортилади. 2005 йил 24 мартдаги "Россия Федерациясининг маъмурий ҳуқуқбузарликлар тўғрисидаги кодекси нормаларини судлар фаолиятида қўллашда юзага келаётган айрим масалалар ҳақида"ги Олий суд пленумининг 5-сонли Қарорида берилган тушунтиришга кўра, юридик шахс томонидан маъмурий ҳуқуқбузарлик содир этилганда ва бунда аниқ мансабдор шахснинг айби исботланса, қилмиш малакаланаётган модда асосида юридик шахс билан бирга, унинг мансабдор шахси ҳам бирдек жавобгарликка тортилади. Шундан келиб чиқиб, Россия Олий қонун чиқарувчи идораси юридик шахсларга нисбатан маъмурий жазонинг қуйидаги таъсирчан чораларини белгиланган:

- огоҳлантириш;
- маъмурий жарима;
- маъмурий ҳуқуқбузарлик содир этиш қуроли ва воситаларини олиб қўйиш;
- фаолиятни маъмурий йўл билан тўхтатиб қўйиш.

Юридик шахслар учун қандай жавобгарлик белгиланиши, хусусан, унинг жиноий бўладими ёки маъмурий иши - ҳар бир мамлакат ўзининг миллий қонунчилиги, давлат ва жамият ҳаётидаги манфаатлар мувозанати ҳамда бошқа ҳолатлардан келиб чиқиб, мустақил белгиланади. Қиёсан ўрганадиган бўлсак, миллий қонунчилигимизда мазкур масалага бевосита ва тўғридан-тўғри ҳуқуқий нуқтаи назар билдирилмаган, тўғрироғи, амалдаги МЖТҚда юридик шахсларнинг жавобгарлиги назарда тутилмаган. Лекин бундан мамлакат миллий қонунчилиги юридик шахслар жавобгарлигини умуман назарда тутмаган деган хулосага келиб чиқмайди. Чунки алоҳида қабул қилинган қонун ҳужжатлари¹³, кодекслар¹⁴да ушбу масалаларнинг ҳуқуқий ечимлари аниқ белгиланган бўлиб, ҳуқуқни қўллаш амалиётида бунга талайгина мисоллар мавжудлигини мамнуният билан эътироф этиш мумкин¹⁵. Бироқ, шуни таъкидлаш лозимки, Ўзбекистон миллий қонунчилиги юридик шахсларнинг жавобгарлиги масаласида аксарият ҳолларда унинг мансабдор шахсини ёки муайян ҳуқуқбузарликни мансаб мавқеини суиистеъмол қилиш йўли билан ёхуд хизмат лавозимидан фойдаланган ҳолда содир этган шахсни¹⁶ жавобгарликка тортиш билан чекланади. Агар, юридик шахснинг жавобгарлигини унинг мансабдор шахсини жавобгарликка тортиш орқали амалга оширадиган бўлсак ва буни юридик шахс жавобгарлиги

талқинида эътироф этсак, миллий қонунчилигимизда юридик шахсларнинг нафақат маъмурий жавобгарлиги, балки уларнинг жиноий жавобгарлиги ҳам мавжудлигини тўла ишонч билан эътироф этишимиз мумкин. Бироқ, юқорида бир неча бор таъкидлаганимиздек, юридик шахсни унинг пайдо бўлиш назарияларидаги талқиндан келиб чиқиб таҳлил этадиган бўлсак, у комплекс ҳуқуқий конструкцияга эга бўлган табиий реаллик ҳолатидаги ҳуқуқий муносабатларнинг мустақил субъекти эканлиги бундай хулосага келиш имконини йўққа чиқаради. Масалага айтиш шундай контекстда ёндашиш, миллий қонунчилигимиздаги юридик шахслар жавобгарлигининг бевосита ҳуқуқий асоси бўлиб хизмат қилаётган МЖТҚда мавжуд эмаслигини инкор этиб бўлмайди. Ва бундай ҳолатда турли қонун ҳужжатларида тарқоқ ҳолда мавжуд бўлган ва амал қилиб келаётган юридик шахсларга оид ҳуқуқбузарликлар учун маъмурий жавобгарлик чорасини миллий қонунчиликда қатъий белгилаш ва уларнинг процессуал механизмларини ишлаб чиқиш лозим, деб ҳисоблаймиз¹⁷.

Бирор-бир субъектни жавобгарликка тортиш учун, энг аввало, ҳуқуқбузарликнинг ўзи мавжуд бўлиши керак. Ҳуқуқбузарлик эса ижтимоий ҳодиса сифатида ижтимоий муносабатларнинг тури ва хилма-хиллигидан келиб чиқиб, ҳар хил шаклларда намоён бўлади. Айтмоқчимизки, ҳуқуқбузарлик табиий равишда ҳар хил турда, яъни қандай ижтимоий муносабатга қай даражада зарар етказилганига қараб турлича шаклда мавжуд бўлади. Бундай ҳолатда жиддий аҳамиятга эга бўлган ижтимоий жиҳатдан хавфли қилмишларни содир этган юридик шахсни жиноий жавобгарликка тортиш тўғрисидаги миллий ҳуқуқшуносларимизнинг ҳақли эътирофлари¹⁸ билан қандай келишиш мумкин? деган баҳсли ҳолат юзага келади. Шу ўринда, бизнинг назаримизда, фақатгина 2 хил, яъни жиноий ва маъмурий ҳуқуқбузарлик таркибини таҳлил этиш орқали муайян хулосага келиш мумкин. Нафсиламрини айтганда, ушбу икки тушунчани амалда бўлган қонунчиликдаги талқинидан келиб чиқиб изоҳлаш лозим. Шунга кўра, жиноий ҳуқуқбузарлик амалдаги қонунчиликка мувофиқ ижтимоий хавфли қилмишни айбли содир этишда ифодаланади. Ижтимоий хавфли қилмишнинг ўзи эса фақатгина Жиноят кодекси билан қўриқланадиган объектларга зарар етказадиган ёки шундай зарар етказишнинг реал хавфини келтириб чиқарадиган қилмиш сифатида баҳоланган¹⁹. Маъмурий ҳуқуқбузарлик эса қонун ҳужжатларига биноан маъмурий жавобгарликка тортиш назарда тутилган, шахсга, фуқароларнинг ҳуқуқлари ва эркинликларига, мулкчиликка, давлат ва жамоат тартибига, табиий муҳитга тажовуз қилувчи ғайриҳуқуқий, айбли (қасддан ёки эҳтиётсизлик орқасида) содир этилган ҳаракат ёки ҳаракатсизликдир²⁰.

Юқоридагилардан маълум бўладики, ҳар иккала қилмиш ҳам қонунга зид, шахс ва жамият манфаатларига жиддий зарар етказишга қаратилган ёки шундай хавфни келтириб чиқариши мумкин бўлган, шунингдек, айбли содир этилган қилмиш сифатида тан олинган. Ушбу қилмишларни содир этган шахсларнинг жавобгарлиги ҳам муқаррар равишда қилмиш таркибининг барча элементлари мавжудлиги билан белгиланади. Хусусан, ҳуқуқшунослар эътироф этганидек, "жиноят кодексида назарда тутилган жиноят таркибининг барча аломатлари мавжуд бўлган қилмишни содир этиш жавобгарликка тортиш учун асос бўлади²¹. Шунингдек, маъмурий ҳуқуқбузарликни содир этган субъектнинг жавобгарлиги, бизнинг мисолимизда юридик шахснинг жавобгарлиги ҳам ҳуқуқбузарлик таркиби барча элементларининг муқаррар равишдаги мавжудлигини талаб этади. Акс ҳолда, жавобгарлик юзага келмайди. Жиноят таркибининг барча элементлари эса маъмурий ҳуқуқбузарликда ҳам жиноий ҳуқуқбузарликдек бир хил бўлиб, асосий 4 унсурни ташкил этади. Ташқи кўриниши жиҳатидан бир-биридан деярли фарқ қилмайдиган маъмурий ва жиноий ҳуқуқбузарликларни фақатгина ижтимоий хавфлилиги ҳамда содир этилганидан сўнг келтириб чиқарадиган оқибатлари жиҳатидангина муайян тафовутга эга дейиш мумкин. Бироқ, амалдаги МЖТҚ, Солиқ кодекси ва бошқа қатор қонун ҳужжатлари асосида юридик шахслар томонидан содир этилган ҳуқуқбузарликлар учун суд амалиётида қўлланилаётган жазо чоралари баъзан жиноий ҳуқуқий таъсир чоралариданда жиддийлик аҳамиятига эга. Қолаверса, амалдаги МЖТҚнинг 25-моддаси 4-қисмида

белгиланган маъмурий ҳуқуқбузарликлар учун мансабдор шахсларга нисбатан жарима миқдорининг айрим ҳолатларда энг кам иш ҳақининг икки юз баробаригача бўлган миқдорда тайинланиши мумкинлиги²² жиноий ҳуқуқий таъсир чорасидан ҳам репрессив аҳамият касб этади. Боз устига, ҳуқуқни қўллаш амалиётида судлар томонидан аксарият ҳолатларда бундай субъектларга нисбатан айнан маъмурий жарима жазосининг кўпроқ қўллашиб келиниши ушбу ҳуқуқий таъсир чорасининг самарадорлигини кўрсатиши билан бир вақтда, бундай ҳуқуқбузарликлар учун жиноий ҳуқуқий жавобгарлик чорасини белгилашни талаб этмайди, деб ўйлаймиз. Айни пайтда, юридик шахсга нисбатан бу каби жазо чораларининг қўлланилиши ўз вақтида унинг мансабдор шахсларини жавобгарликдан озод этмайди, шунингдек, юридик шахсларга нисбатан жиноят қонунчилигида белгиланган асосий жазо чоралари сифатидаги озодликдан маҳрум этиш, озодликни чеклаш, ахлоқ тузатиш ишлари каби жазоларни юридик шахсларга нисбатан қўллаб бўлмаслиги хусусидаги фикр-мулоҳазалар миллий қонунчилигимизда ҳам юридик шахсларнинг жиноий жавобгарлигини белгилашга зарурият қолдирмайди²³, деган хулосага келиш имконини беради.

Шу жиҳатдан қараганда, юридик шахсларнинг маъмурий жавобгарлиги институтини жорий этиш бугунги кунда мамлакатимизда олиб борилаётган Жиноят кодекси нормаларини декриминаллаштириш сиёсати жараёнларида етарли даражадаги самарали механизм сифатида амал қилади.

Манба ва адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 8 сентябрдаги 5185-сонли Фармони билан Ўзбекистон Республикасида Маъмурий ислохотлар Концепцияси тасдиқланди. Манба: Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 37-сон, 979-модда.

2. Мирзиёев Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. - Т.: Ўзбекистон, 2017. -Б.106.

3. Маъмурий қонунчиликни такомиллаштириш - суд-ҳуқуқ соҳасидаги ислохотларнинг муҳим йўналиши. Республика илмий-амалий конференцияси материаллари(2012 йил 29 ноябрь). -Т.: Ўзбекистон Республикаси ИИВ академияси, 2013. -Б.7.

4. Юриспруденция ихтисослигида бугунги кунда юридик шахсларнинг ҳам маъмурий, ҳам жиноий жавобгарлиги билан боғлиқ масалаларга жиддий эътибор қаратилмоқда. Ушбу масалада назарий ҳуқуқшунослар билан ҳуқуқни қўллаш амалиёти мутахассислари ўртасида кескин тортишувлар, баҳслар бўлаётганига қарамай, кўплаб давлатлар қонунчилигида юридик шахсларнинг жавобгарлигини белгилаш кузатилмоқда. Масалан, Липинский Д.А. Проблемы юридической ответственности / Под ред. Р.А. Хачаурова. - СПб.: Юридический центр Пресс. 2003. -С. 15., Трофимова М.В. Функции юридической ответственности // Автореферат диссертации. - Саратов. - 2000.

5. Laurel J. Harbour and Natalya Y. Johnson. Can a Corporation Commit Manslaughter? Recent Developments in the United Kingdom and the United States. "Defense Counsel Journal" Jul 2006. P. 226-234. P. 226.

6. Есаков Г.А. Уголовная ответственность юридических лиц за убийство по английскому и шотландскому уголовному праву // Lex Russica. Научные труды МГЮА. - М.: Изд-во МГЮА, 2005, № 1. - С. 142-163. -С. 146.

7. Юқоридаги манба. -С.146

8. Guy Stessens. Corporate criminal liability: a comparative perspective. "International and Comparative Law Quarterly" 17 Jan 2008. P. 493-520. -P. 508.

9. Есаков Г.А. Юқоридаги манба. -С.397.

10. Нагорная И.И. Уголовная ответственность юридических лиц во Франции // Уголовное право и современность: Сборник статей. Вып.4 Т.2.2012. -С. 156-164. -С. 156.

11. Нагорная И.И. (реферативный обзор) Wester-Ouisse V. Responsabilit? p?nale des personnes morales et d?rives anthropomorphiques // Rev. p?nitentiaire et de droit penal. - P., 2009. - N 1.

12. Уголовно-правовое воздействие: Монография (под ред. А.И. Парога) ("Проспект", 2012). СПС "Консультант-Плюс".

13. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 27 февралдаги "Юридик шахснинг алоҳида бўлинмалари бўйича солиқларни тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомни тасдиқлаш ҳақида"ги 105-сонли, "Ўзбекистон Республикаси ягона қурилиш регламенти тизимини шакллантириш тўғрисида"ги 2013 йил 20 августдаги 229-сонли қарорлар ва бошқалар.

14. Ўзбекистон Республикасининг Солиқ ва Божхона кодексларидаги қатор моддаларда мансабдор шахслар томонидан содир этиладиган ҳуқуқбузар-

ликлар учун жавобгарлик чоралари қатъий белгиланган. Масалан, СКнинг 108, 116, 121-моддалари.

15. Ўзбекистон Республикасининг иқтисодий судлари томонидан юридик шахслар иштирокидаги ишларнинг кўриб чиқилишига оид суд амалиёти материалларида юридик шахсларга нисбатан судлар томонидан қонунчиликда белгиланган ҳуқуқий таъсир чоралари қўлланилган.

16. МЖТКнинг аксарият моддаларида муайян ҳуқуқбузарликлар агар, мансабдор шахс томонидан содир этилган бўлса, жазо чорасининг оғирроқ тури танланиши тўғридан-тўғри кўрсатилган. Шунингдек, ЖКнинг ҳам қатор моддаларида агар, жиноят мансаб мавқеини суиистеъмол қилиш ёхуд хизмат лавозимидан фойдаланган ҳолда содир этилган бўлса, модда санкциясининг оғирроқ банди асосида жиноий жавобгарликка тортиш масаласи назарда тутилади. Масалан, Ўз.Р.ЖКнинг 182-моддаси 2-қисми "г" банди, 1862-моддаси 2-қисми "г" банди ва бошқалар.

17. Таъкид бизники.

18. Бердиев Ш. Юридик шахслар қилмиши: уни криминализация ва пенализация қилишнинг ҳуқуқий асослари. // Ҳуқуқ ва бурч. 2015.

19. Ўзбекистон Республикасининг Жиноят кодекси (2016 йил 1 июлгача бўлган ўзгартиш ва қўшимчалар билан). Расмий нашр - Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги. - Т.: Адолат, 2016 й. 14-модда. -Б.8.

20. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси (2017 йил 1 июлгача бўлган ўзгартиш ва қўшимчалар билан). Расмий нашр - Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги. - Т.: "Адолат", 2017 й. 10-модда. -Б.8.

21. Ўзбекистон Республикаси жиноят ҳуқуқи. Умумий қисм: Чизмалар альбоми/ А.С.Якубов, Р.Кабулов, Б.Б.Матлюбов, Д.Е.Пайзиев, Т.Р.Кучкаров. -Т.: Ўзбекистон Республикаси ИИВ академияси, 2014. -Б.29.

22. МЖТКнинг 1161-моддаси (Ҳаво кемасидан фойдаланиш вақтида лазер нуруни йўналтириш орқали халақит бериш учун энг кам иш ҳақининг 200 баробари миқдорида), 1711-моддаси (Ўзбекистон Республикаси манфаатларига хилоф равишда битим тузиш), 1763-моддаси (Автомобиль транспортида йўловчилар ташиш фаолияти билан лицензиясиз шуғулланиш), 1842-моддаси (Диний мазмундаги материалларни қонунга хилоф равишда тайёрлаш, сақлаш, олиб кириш ёки тарқатиш), 1843-моддаси (Миллий, ирқий, этник ёки диний адоватни тарғиб қилувчи материалларни тайёрлаш, сақлаш ёки тарқатиш), 189-моддаси (Порнографик маҳсулотни тайёрлаш, олиб кириш, тарқатиш, реклама қилиш, намойиш этиш) ва бошқа қатор маъмурий ҳуқуқбузарликлар учун мансабдор шахсларга энг кам ойлик иш ҳақининг 150 баробари миқдорида жарима жазосининг тайинланиши белгиланган.

23. Таъкид бизники.

ИСЛОМ ҲУҚУҚИДА МАЪНАВИЙ ЗИЁННИ ҚОПЛАШ

Мақолада ислом ҳуқуқида маънавий зиённи қоплаш масаласи ўрганилган. Дастлаб, ушбу ҳуқуқда маънавий зиён дия тўлаш орқали қопланган бўлса, ҳозирги кунга келиб ислом ҳуқуқи амал қилувчи айрим давлатлар қонунларида маънавий зиённи қоплашни назарда тутувчи нормалар ўз аксини топган.

В статье изучено возмещение морального вреда в исламском праве. Исламском праве в начале моральный вред возмещен путем оплаты дия, на сегодняшний день в законодательстве некоторых государств с исламским правом предусмотрены нормы возмещения морального вреда.

The article studies the compensation of moral harm in Islamic law. Islamic law in the beginning moral damage is compensated by paying for the dias, for the present day in the legislation of some states with Islamic law there are provisions for compensation of moral harm.

Ислом ҳуқуқининг вужудга келиши ислом динининг юзага келиши билан боғлиқ. Ислом ҳуқуқи замонавий ҳуқуқ тизимларининг алоҳида тармоғи бўлиб, у шариатнинг бир қисми сифатида юзага келган. Шариат бу (араб. *شريعة* - тўғри йўл, ҳаракатланиш шакли) - эътиқодни намоён этувчи кўрсатмалар мажмуи ҳамда мусулмонларнинг маънавий қадриятлари ва диний қадр-қимматларини ўзида мужассамлаштирган тушунча¹.

Ислом ҳуқуқида зарарни, шу жумладан, маънавий зиённи қоплаш масаласини ўрганишда² унинг манбаларига таяниш лозим бўлади. Ислом ҳуқуқшунос олимларининг фикрича, ислом ҳуқуқи манбаларини Қуръон, Сунна, ҳиёс, ижмо ва одатлар ташкил қилади. Қуръон ислом ҳуқуқининг дастлабки асосий манбаси ҳисобланади, унда ислом ҳуқуқининг асосий тамойиллари ва йўналишлари акс этган. Кейинги манба Сунна ҳисобланиб, унда Қуръоннинг оятларига ҳадислар орқали шарҳ берилади ва унинг маъноси тушунтирилади, яъни сунна бу — ҳадислар тўплами. Қиёс эса - Қуръон ва Суннани қиёслаб шарҳлаш натижасида юзага келган манба ҳисобланади. Бундай шарҳлаш олий диний муфтийлар томонидан амалга оширилади ва у қонун кучига эга бўлади. Ижмо - Қуръон ва Суннада назарда тутилмаган масалаларни ислом ҳуқуқшунос олимлари томонидан уни ҳал қилишда бир тўхтамга келишлари натижасида юзага келади. Бундай келишувлар вақт ўтиши билан ўзгартирилиши мумкин. Охирги манба одатлар ҳисобланиб, у ислом динидаги халқларнинг урф-одат, удум, расм-русумларини ичига олади ва у ёки бу масалалар ҳал этишда қўлланилади³.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги "Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида"ги 7-сонли Қарорида "маънавий зарар" тушунчаси ва унинг объектлари белгиланган. Жумладан, маънавий зарар деганда, жабрланувчига қарши содир этилган ҳуқуқбузарлик ҳаракати (ҳаракатсизлик) оқибатида у бошидан кечирган (ўтказган) маънавий ва жисмоний (камситиш, жисмоний оғриқ, зарар кўриш, ноқулайлик ва бошқа) азоблар тушунилади.

Ҳайриқонуний ҳаракатлар (ҳаракатсизлик)нинг объекти — фуқарога туғилган вақтидан буён ва қонунга мувофиқ тегишли бўлган номоддий манфаатлари (ҳаёти, соғлиғи, шахснинг қадр-қиммати, ишчанлик обрў-эътибори, шахсий ҳаётнинг дахлсизлиги, шахсий ва оилавий сири), шахсий номулкий ҳуқуқлари (ўз номидан фойдаланиш ҳуқуқи, муаллифлик ҳуқуқини ва бошқа номулкий ҳуқуқларнинг интеллектуал фаолият натижаларини қонунларга кўра ҳуқуқий муҳофаза қилиш) ва мулкый ҳуқуқлари (уй-жой дахлсизлиги, мулк ҳуқуқи ва бошқаларнинг бузилиши) бўлиши мумкин.

ҲАМРОҚУЛОВ Баҳодир, Жаҳон иқтисодиёти ва дипломатия университети "Халқаро хусусий ва фуқаролик ҳуқуқи" кафедраси доценти в.б., юридик фанлар номзоди.

Маънавий зиён бу фуқаронинг маънавий ва ёки жисмоний азобларни ўз бошидан кечириши натижасида юзага келади. Бироқ ислом динида белгиланган тартиб-қоидаларни ўрганар эканмиз, унинг туб мазмун моҳиятида бошқа шахсларга умуман зарар етказмаслик гоёси ётишига амин бўлдик. Аллоҳ томонидан Қуръонда берилган оятлар орқали белгиланган тартиб-қоидаларнинг барчаси ислом динидаги халқлар учун мажбурийдир. Ислом дини инсонни Аллоҳдан қўрқишга, ростгўй, самимий бўлишга тарбиялайди. Бу диндорнинг Аллоҳнинг кўрсатмаларига қатъий риоя қилиши, ман этилган барча нарсалардан ўзини тийиши ва Пайғамбаримиз Муҳаммад (с.а.в.) сунналарини бажаришини англаатади.

Маънавий зиённинг объектларидан бири инсоннинг шаъни, қадр-қиммати ва обрўси бўлса, ислом дини инсоннинг шаънини, қадр-қимматини ва унинг бошқа шахсий номулкий ҳуқуқлари ҳимоя қилинишини таъминлайди. Агар инсоннинг ушбу ҳуқуқлари поймол қилинадиган бўлса, шариатда ҳуқуқбузарга нисбатан жазо тайинланади. Қуръонда: "Ҳар бир обрў тўқувчи ва айбланувчи "вайл" бўлсин", (Ҳумаза сураси, 1-оят)⁴ деб кўрсатилган. Исломда инсон тўғрисида ҳақиқатга тўғри келмайдиган ҳар қандай маълумотни тарқатиш тақиқланади, жумладан, "Албатта, покиза, гофила ва мўмина аёлларга (бўхтон) тош отганлар бу дунёю охиратда лаънатланурлар. Уларга катта азоб бордир", (Нур сураси, 23-оят) деб белгиланган Қуръони Каримда⁵. Мухтасарнинг 121-бобидаги фуқаронинг шаънини ерга урувчи маълумот тарқатгани, тухмат ва ҳақорат қилгани учун жазо белгиланган. Унда "Бир киши муҳсан эрни ё муҳсана хотинни, яъни зинокорликда пок, озод, мукаллаф, болиғ ва ақлли кишини очиқ зино билан сўкса, яъни "зино қилдин" деса ёки "зинокорсан" деса ёки "зинодан туғилгансан" деса, ёки "сен ўз отангдан эмассан", деса ёки "сен фалончининг ўғли эмассан", деса, ҳолбуки ўша фалончи бунинг отаси бўлса ўша сўккан киши шароб ичганда уриладигандек саксон қамчи урилуру"⁶. Худди шундай жазони тайинлаш Хидояда ҳам келтирилган, унда ҳақорат қилгани учун 80 қамчи, қул бўлса 40 қамчи уриш билан жазоланади⁷.

Инсон шаъни, қадр-қиммати ва обрўсини ҳимоя қилишга қаратилган Пайғамбаримиз Муҳаммад (с.а.в.)нинг ушбу ҳадислари бизгача етиб келган. "Бир мусулмоннинг шаъни, мулки ва қони бошқа мусулмон учун тақиқланади. (Аллоҳнинг элчиси ўзининг юрагини кўрсатиб) Бу ерда Аллоҳдан қўрқиш ётади. Мусулмонни ҳақоратлаш гуноҳкорликдир" ёки бошқа бир ҳадисда: "Мусулмон мусулмонга биродардир. Шу сабабли у унга зарар етказмайди, уни ёрдамсиз қолдирмайди ва ҳақоратламайди. Мусулмонни ҳақоратлаш гуноҳкорликдир"⁸.

Ер юзида ислом динини қабул қилган халқлар истиқомат қиладиган кўпгина давлатларда Аллоҳ томонидан бўлгиланган тартиб-қоидалар эмас, балки давлат ўрнатган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган талабларга риоя этилади. Бундай ҳолатда инсоннинг олдида турган асосий вазифа давлатнинг қонун талабларини ҳамда Аллоҳ томонидан белгиланган тартиб-қоидаларни ҳам бузмаслик ҳисобланади. Аллоҳ томонидан тақиқланган кўплаб ҳолатлар замонавий давлатларнинг ички қонунларида ҳам ўз аксини топган. Шу жумладан, фуқарога маънавий зиён етказмаслик ҳам. Барча қонунлар Исломда тақиқланганидек, инсон ҳаёти, мулки, шаъни ва қадр-қиммати таҳқирлангани учун жавобгарликни белгилайди. Инсон ўзи истиқомат қилаётган давлат норматив-ҳуқуқий ҳужжатида белгиланган қонунга хилоф ҳаракатни содир этганлиги учун жавобгарликдан қочиши мумкин, бироқ айбдор бундай қилмиши учун Шариат қоидаларида белгиланган тартибда, Аллоҳ олдида жавобгар бўлади, охират кунида ўз қилмиши учун жавоб беради. Масалан, фуқарога етказган маънавий зиёни учун норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган жавобгарликдан қочиши мумкин, лекин Аллоҳ олдидаги жавобгарликдан қоча олмайди. Фикримизча, бундай ҳолатда айбдорнинг жавобгарликдан озод этилиши жабр-

ланувчининг кечириши ва Аллоҳга нисбатан қилган илтижоларининг қабул қилиниши билан бевосита боғлиқ. Ислом динида кечирим сўраш орқали етказилган маънавий зиённинг ўрнини қоплаш мумкинлигини кўришимиз мумкин. Маънавий зиённи қоплашдан асосий мақсад жабрланган фуқаро руҳий таскинлик топиши кераклигидир. Ислом бунга йўл қўяди, кечирим сўраб жабрланувчига етказилган маънавий зиённи қоплаш мумкин. Айбдор шахс бунинг натижасида ҳам жабрланувчи олдида, ҳам Аллоҳ олдида юзи ёриқ бўлади ва охират кунида ушбу қилмиши учун жавобгарликдан озод этилиши мумкин.

Қуръонда Аллоҳ томонидан бандаларини тавбаларини қабул қилиш ва уларнинг қилмишларини кечириш билан боғлиқ бир қанча оятлар мавжуд. Жумладан:

"Унинг ўзи бандаларидан тавбани қабул қилур, гуноҳларини авф этур ва нима қилаётганингизни билур" (Шууро сураси, 25-оят);

"Ким ёмонлик қилса ёки ўзига зулм этса, сўнгра Аллоҳга истиффор айтса, Аллоҳни мағфиратли ва раҳимли Зот топади" (Нисо сураси, 110-оят)⁹.

Ислом ҳуқуқида ноқонуний ҳаракат содир этган айбланувчига, содир этган ноқонуний хатти-ҳаракатига қараб тайинланган жазолар тўрт гуруҳга бўлинади. Булар ҳудуд, қасос, дия ва таъзир.

Ислом ҳуқуқида ушбу жазо турлари жиноят соҳасида қўлланилса-да, бироқ уларни мазмун-моҳиятидан маънавий зиённи қоплашга қаратилган чоралар деб қарасак ҳам бўлади. Булардан қасос ва дияни фуқарога етказилган маънавий зиёнларни қоплашга қаратилган жазо чоралари, десак хато бўлмайди.

"Худуд" - бу Аллоҳ томонидан айрим ҳуқуқбузарликлар учун белгиланган жазо чоралари ҳисобланади. Бундай жазо чоралари судья (қози) томонидан камайтирилиши ёки кўпайтирилиши мумкин эмас. Бундай ҳуқуқбузарлик таркибига диндан қайтиш, ўз ёрига хиёнат қилиш, ўғрилик, спиртли ичимлик истеъмол қилишни келтиришимиз мумкин. Масалан, Эрон Ислом Республикасида биринчи марта ўғирлик содир этганлиги учун ўнг қўли тўрт бармоғини кесишади, иккинчи марта шундай қилмиши учун чап оёғи тагининг ярми кесилади, учинчи марта умрбод қамоқ жазоси тайинланса, тўртинчи мартада ўлим жазоси тайинланади¹⁰. Хиёнат учун эса уйланган кишини тошбўрон қилиб (раджм) ўлдириш, уйланмаган кишини юз дарра уриш жазоси тайинланган¹¹. Пайғамбаримиз (с.а.в.) оиласи бўла туриб хиёнат қилганларга шундай жазолар тайинланиши лозимлигини таъкидлаганлар¹². Хиёнат қилганлигини исботлаш учун тўртта гувоҳ келтириш керак бўлади. Агар тўрт гувоҳ келтира олмаса, ёки келтирган гувоҳлари орасида кўрсатмалари ўтмай-диганлари бўлса, шахс туҳматда айбланади ва унга жазо тайинланади¹³.

Таъзир бу шундай жазо чораларики, унда ҳуқуқбузарлик учун "ҳудуд", "қасос" ва "дия"да жазо чоралари назарда тутилмаган. Бундай ҳуқуқбузарликларнинг ўзига хос хусусиятлари:

1. Диний манбаларда белгиланган аниқ жазо чоралари мавжуд эмас. 2. Турли даражада жамоат хавфсизлигига таъсир кўрсатиши мумкин. 3. Турли хилдаги ҳимоя объектларига тажовуз қилади. 4. Жазонинг тури ва миқдори судьялар томонидан белгиланади. Таъзир суднинг ҳукмига, ҳукмдорнинг қарорига ёки милиция (миршаб) бошлиғининг қарорига асосан тайинланади. Таъзир қамчи ёки хипчин билан 5 мартадан 39 мартагача уриш, ёки 6 ойгача озодликдан маҳрум қилиш, ёки жаримага тортиш билан жазоланади¹⁴. Хидояда эса таъзир жазоси 3 мартадан 39 мартагача белгиланган¹⁵.

Қасос - ҳуқуқбузар шахс қандай ҳуқуқбузарлик содир этган бўлса, унга нисбатан худди шундай жавоб бериш, яъни ҳуқуқбузарлик содир этишда намоён бўлади. Масалан, ўлдирганлиги учун ўлдириш, зарар етказганлиги сабабли зарар етказиш ва ҳ.к. Қасосни етказилган маънавий зиённи қоплашнинг бир усули сифатида қараш мумкин. Қуръони Каримнинг Бақара сураси 178-оятида қасос юзасидан қуйидаги келтирилган:

"Эй иймон келтирганлар! Сизга ўлдирилганлар учун қасос фарз қилинди: хурга хур, қулга қул, аёлга аёл. Кимга ўз биродаридан бир нарса авф қилинса, бас, яхшилик ила сўралсин ва адо этиш ҳам яхшиликча бўлсин. Бу, Роббиларингиздан енгиллик ва раҳматдир. Ундан кейин ким душманлик қилса, унга аламли азоб бор"¹⁶.

Бундай ҳуқуқбузарликка мисол тариқасида Эрон Ислом Республикасида бўлган воқеани келтириш мумкин. 2010 йилда йигит қизнинг севгисига эриша олмаганидан кейин уни юзига кислота сепади. Натижада, қизнинг кўзи кўрмай қолади, бир неча маротаба офир операциялардан кейин қизнинг кўзи озроқ кўра бошлайди. Шариат суди йигитга жазо сифатида унинг икки кўзига кислота қуйишни ва қарор ижросини бажаришни қизнинг қариндошлари зиммасига юклаган¹⁷.

Ушбу ҳолатда қиз кўролмайд қолган ҳамда бетига кислота сепилиши натижасида унинг юзида турли ажинлар пайдо бўлгани табиий ҳол. Натижада, қизнинг келажақдаги ҳаёти хавф остида қолади, унинг турмушга чиқиши масаласи қийинлашади, бу ҳолатлар, албатта, қизнинг маънавий зиёни келтириб чиқарувчи руҳий ва жисмоний азобларни бошидан кечиришига сабаб бўлади. Шариат судининг қарорига кўра, йигитнинг кўзига кислота қуйиш орқали қасос олинмоқда, бироқ унинг туб моҳиятига қарайдиган бўлсак, йигитнинг кўзига кислота қуйилиши натижасида у ҳам қиз каби кўзи кўрмай қолиши табиий, натижада, қиз менинг кўзимнинг кўрмай қолишига сабаб бўлган шахснинг ҳам кўзи кўрмаяпти деб ўзининг руҳий сиқилишларини юмшатиши мумкин.

Ўлимга ўлим қасосини оладиган бўлсак ҳам, юқорида таъкидлаган хулосага келишимиз мумкин. Бунинг асосий натижаси вафот этган шахс яқинларининг бошидан кечириётган руҳий азобларини юмшатишга олиб келади. Бундай фикрга келишимизга асос Олий суд Пленумининг маънавий зиёни қоплашни тартибга солувчи 7-сонли Пленум қарорида маънавий зиён яқин қариндошини йўқотиш (ўлими) сабабли маънавий қайғуриш натижасида ҳам етказилиши мумкинлигини кўришимиз мумкин.

Дия (араб. دية - вира) - ҳуқуқбузар шахс қасддан содир этмаган жинояти учун тоvon тўлови¹⁸. Дия - ўлдирилган кишининг қолганларига, яъни қариндошларига ўлдирган томоннинг жон баробарига тўлайдиган хун ҳақидир¹⁹. Бундай жиноятларга ўлдириш, жароҳат етказиш ёки шахснинг майиб бўлишига олиб келиш кабилар киради. Агар фуқаронинг ўлими қасддан содир этилган бўлса, вафот этганнинг яқинлари қасосни талаб қилиш ҳуқуқига эга. Шариат судлари (қози) ўлганнинг қариндошларига пул (хун) олишларини тавсия қилиши мумкин, бироқ бунга мажбурлай олмайди. Агар ўлим қасддан эмас, балки эҳтиётсизлик оқибатида келиб чиққан бўлса, Қасос қўлланмасдан, фақат дия қўлланилади.

Қуръони Каримнинг Нисо сураси 92-оятда дия ўз ифодасини топган: "Мўмин мўминни ўлдирмас. Магар билмасдан қилиши мумкин. Кимки мўминни билмасдан ўлдириб қўйса, бас, унга мўмин қулни озод қилиш ва (ўлганнинг) аҳли кечирмасалар, хун бериш вожиб бўлур. Агар у сизга душман қавмдан бўлиб, ўзи мўмин бўлса, мўмин қулни озод қилиш вожиб бўлур. Агар у сиз билан орасида аҳдномаси бор қавмдан бўлса, аҳлига бериладиган хун ва мўмин қулни озод қилиш вожиб бўлур. Ким топмаса, Аллоҳга тавба учун кетма-кет икки ой рўза тутиш вожиб бўлур. Аллоҳ билувчи ва ҳикматли зотдир"²⁰.

Қуръони Каримнинг ушбу оятида келтирилган "хун" тушунчасини маънавий зиёни қоплашга нисбатан қўллаш мумкин. Дия фуқарони эҳтиётсизлик оқибатида ўлдириш, фуқарога жароҳат етказиш ёки майибланиши натижасида тўланадиган хундир. «Маънавий зиён» жисмоний азоблар натижасида ҳам келиб чиқади. Фуқарога жароҳат етказилиши ёки майиб бўлиб қолиши натижасида жисмоний азобни (оғриқни) ўз бошидан кечиради. "Маънавий зиён" тушунчасида жисмоний оғриқ маънавий зиёни келтириб чиқариши белгиланган. Жабрланувчи ўз бошидан кечирган жисмоний азоблари (оғриғи) орқали маънавий зиён кўриши мумкин. Дия тўланиши натижасида жабрланувчи олган товони (хун) унинг маънавий азобларини қисман бўлса-да юмшатади, десак хато бўлмайди.

Ислом ҳуқуқида диянинг миқдори ва шакли борасида турли фикрлар мавжуд. Диянинг миқдори ва шакли судъя томонидан белгиланади, бироқ томонлар ўзлари келишувга эришишлари ҳам мумкин. Товон пули миқдори вафот этганнинг жинси, эътиқоди ва ижтимоий ҳолатига қараб белгиланади. Пайғамбаримиз (с.а.в.) сунналарига асосан Диянинг баҳоси 1000 олтин динарга ёки 100 туяга тенг деб белгиланган. Ханафийлар 200 та қора мол ёки 2000та қўй билан ҳам тўлаш мумкин деб ҳисоблашади. Агар содир этилган ҳуқуқбузарлик натижасида аёл жабр кўрган ёки жиноятни аёл содир этган бўлса дия миқдори икки баробарга камаяди. Ханафийлар мазҳаби бўйича мусулмон давлатида мусулмон бўлмаган шахсни ўлдирганлик учун дия миқдори мусулмон бўлган шахснинг ўлдирилгани билан тенг, яъни 1000 динар. Шафийлар мазҳабида эса аксинча, тенг ярми тўланади. Қул ўлдирилгани учун унинг эгасига дия тўланади, унинг миқдори озодликда бўлган шахсга нисбатан камроқ. Агар ўлимни содир этишда қул айбдор бўлса, дияни унинг хўжайини тўлайди. Ислом ҳуқуқида шикастланиш натижасида олган жароҳат учун турли миқдордаги дия белгиланган. Масалан, очик синиш ҳолатларида - 1/10 дия; кўз шикастланиб кўриш қобилиятининг йўқолиши - 1/2 дия, тишини уриб тушириш - 1/20 дия ва ҳ.к²¹. Жафарийлар мазҳабида диянинг қуйидаги миқдорлари берилган: 100 та олти ёшга тўлган туя; 200 та ҳўкиз; 1000 та қўй; хуллэ - ўрта асрларда Яманда ишлаб чиқарилган мато; 1000 мисқол олтин, 4.25 кг.ни ташкил қилади; 1000 дирҳам қумуш 29.7 - 35.6 кг. ташкил қилади²². Бурунга зарар келтирган суратда (масалан, ҳидлай олмайдиган бўлиб қолса), жинсий аъзосига зарар келтирганда, бешта ҳиссиётининг биттасига зарар келтирганда, тилга зарар келтирган суратда сўйлаша олмаслик ёки алифбодаги ҳарфларини ярмидан кўпини айта олмаслик даражасида зарар топса, соқолини юлиб ёки сочини дори билан буткул чиқмайдиган этиб ташлаган бўлса - зарар етказувчига тўлиқ дия вожиб бўлади²³.

Бирлашган Араб Амирлиги таркибига кирувчи амирликларда 2009 йилга қадар диянинг миқдори турлича бўлган. Ушбу йилнинг апрел ойида Рас-эль-Хаймда судьялар, ҳуқуқшунос ва диндорларнинг учинчи учрашувида БАА таркибига кирувчи барча амирликларда вафот этган фуқаронинг (эркак ёки аёл) қариндошларига бир хил миқдорда дия тўланиши бир овоздан қабул қилинган. Фуқаронинг вафотида айбдор бўлган шахс, вафот этганнинг фуқаролиги ва жинсидан қатъи назар унинг қариндошларига 200 000 дирҳам (54 000 АҚШ доллари) миқдорида дия тўлаши лозим бўлади. Агар вафот этган шахс ўзининг ўлимида қисман айбдор бўлса, суд дия миқдорини камайтириши мумкин²⁴.

Агар дия миқдорини ҳуқуқбузар шахс тўлай олмаса, унинг яқин қариндошларидан йиғилади. Агар ҳуқуқбузар шахснинг маблағи ва яқин қариндошлари бўлмаса, дия ислом давлатлари ғазнасидан тўланади. Ислом ҳуқуқида дияни тўламаслик муҳим мажбуриятни бажармаслик билан тенг жазоланади. Дияни тўламагунча ёки унинг тўлов миқдорини келишмагунча, айбдор шахснинг бирор-бир диний маросимда иштирок этишига рухсат берилмайди, шахс диний нопок (джанаба) ҳолатда деб ҳисобланади. Келишувга эришилганидан кейин ҳуқуқбузар шахс гуноҳини ювиш мақсадида каффора талабларини бажариши ҳамда таҳорат олиши лозим. Шундан кейин у қарздор ҳисобланади. Қасддан ўлдириш, ярадор қилиши ёки майиб бўлиши оқибатида келиб чиқадиган дия қисқа муддатда, эҳтиётсизлик натижасида эса 3-5 йилда тўланиши мумкин²⁵. Ярадор бўлиш ёки майиб бўлиши оқибатида тўланиши лозим бўлган дия жабрланувчининг ўзига тўланади, вафот этган тақдирда эса дия ворислар ўртасида тақсимланади²⁶.

Ҳозирги кунда дияни демократик давлатлар қонунларида белгиланган маънавий зиёнга аналогия сифатида қўллаш мумкин. Дия тўланиши натижасида айбдор шахс Аллоҳ олдидаги ва қасос каби жавобгарликдан озод бўладиган бўлса, жабрланувчи олган товон пули орқали маънавий азобларини қоплашга эришади.

Ислом дини юзага келгандан кейин араблар эгаллаган барча давлатда ислом дини тартиб-қоидалари ўрнатилган ва давлат дини даражасига кўтарилган. Ислом дини ва ҳуқуқи давлат дини сифатида Сомонийлар, Ҳазнавийлар ва Темурийлар давлатларида ҳам устувор ҳисобланган. Биргина Темурийлар давлатини олиб қарайдиган бўлсак, Амир Темурнинг "Темур тузуклари"да Темур давлатни Аллоҳнинг кўрсатмаларига тўлиқ риоя қилган ҳолда бошқарганини кўришимиз мумкин. "Темур тузуклари"нинг олтинчи тузукида А.Темур: "Адолат ва инсоф билан Тангримининг яратган бандаларини ўзимдан рози қилдим. Гуноҳкорга ҳам, беғуноҳга ҳам раҳм-шавқат билан, ҳаққоният юзасидан ҳукм чиқардим...

Золимдан мазлум ҳаққини олдим. Золим етказган моддий ва жисмоний зарарларни исботлаганимдан кейин, уни шариатга мувофиқ иккиси ўртасида муҳокама қилдим ва гуноҳкорнинг ўрнига бошқасига жабр-зулм етказмадим", — дейди. Ёки яна бошқа бир тузукда: "Яна буюрдимки, агар (ҳар ер ва элнинг) амалдорлари билан калонторлари оддий фуқарога жабр-зулм қилса ва шу орқали бечораларга зарар етказган бўлса, (бундай вақтларда) етказилган зарарни калонтарлардан ундириб, жабр кўрганларга берсинлар, токи улар яна ўз ҳолларига келсинлар", деб ёзади. Ушбу тузукларда Темур даврида етказилган ҳар қандай зарар, шу жумладан, жисмоний зарарнинг ҳам ўрни қопланганлигини кўришимиз мумкин.

Ҳозирги замон ислом давлатлари ҳуқуқини ўрганиш натижасида, айрим давлатлар қонунларида маънавий зиённи қоплашни тартибга солувчи нормалар ўз ифодасини топганлигини кўришимиз мумкин. Жумладан, Миср, Ҳазоир, Марокко, Сурия ва Иордания давлатлари қонунларида бундай ҳолатни кузатишимиз мумкин. Масалан, Ҳазоир Фуқаролик кодексининг 222-моддасида шартномавий мажбуриятларни бажармаганлик учун нафақат моддий зарар, шу билан бирга, маънавий зиён ҳам ундирилиши мумкинлиги ифодаланган. Бироқ маънавий зиённинг миқдори, ундирилиш тартиби ва усули борасида нормалар мавжуд эмас. Барча замонавий ислом давлатларида маънавий зиён судья (қози) томонидан ундирилиши ва унинг миқдори томонлар ёки судья томонидан белгиланиши мумкин.

Хулоса ўрнида ислом ҳуқуқи амал қиладиган давлатларда маънавий зиённи қоплаш масаласи диний дунёқараш, миллий-маданий урф-одатлар ва замонавий ҳуқуқ билан боғлиқ ҳолда тартибга солинади. Ислом ҳуқуқида маънавий зиённинг объекти бўлган инсон ҳаёти, мулки, шаъни ва қадр-қиммати ҳар қандай тажовуздан ҳимоя қилинган. Ислом ҳуқуқи тарихида маънавий зиён кечирим сўраш билан ҳам қопланиши мумкин. Замонавий ислом давлатларининг ҳуқуқида эса фуқарога етказилган маънавий азоблар учун пул товон тўлаш ёки бирор моддий қимматга эга бўлган мулк бериш назарда тутилган.

Манба ва адабиётлар

1. А.Али-заде. Исламский энциклопедический словарь. — М.: изд. «Ансар». 2007. <http://slovar-islam.narod.ru/books/sh.html>.

2. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексида маънавий зиённи қоплаш муносабатларининг тартибга солиниши, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси қабул қилинганлигининг 20 йиллигига бағишланган "Фуқаролик ҳуқуқини такомиллаштиришнинг долзарб масалалари" мавзuida халқаро давра суҳбати (2016, 26-27 сентябрь). Мақолалар тўплами. — Т.: ТДЮУ, 2017, — Б. 619-623.

3. Рахмонов А., Рахмонов А. Ислом ҳуқуқи. Олий ўқув юрталари учун дарслик. — Т.: ТДЮИ нашриёти, 2003. — Б. 72,80 ва 85.

4. Шайх Муҳаммад Содиқ Муҳаммад Юсуф.

Қуръони Карим ва ўзбек тилидаги маънолар таржимаси — Т.: Hilol-Nashr, 2013. — Б. 601.

5. Шайх Муҳаммад Содиқ Муҳаммад Юсуф. Қуръони Карим ва ўзбек тилидаги маънолар таржимаси — Т.: Hilol-Nashr, 2013. — Б. 352.

6. Мухтасар: (Шариат қонунларига қисқача шарҳ). Нашрга тайёрловчилар: Р.Зоҳид, А.Деҳқон. — Т.: Чўлпон, 1994. — Б. 228.

7. Хидоя. Комментарий мусульманского права: в 2 ч. Ч. 1. Т. I-11 / пер. с англ.; под ред. Н.И. Гродекова; отв. ред., авт. предисл., вступ. ст. и науч. комм. проф. А.Х. Саидов. — М.: Волтерс Клувер, 2010. — С. 411.

8. 76 больших грехов. Перевод с турецкого. — М.: ООО "Издательская группа "САД", 2010. 2-е издание. — С. 135.

9. Шайх Муҳаммад Содиқ Муҳаммад Юсуф. Қуръони Карим ва ўзбек тилидаги маънолар таржимаси - Т.: Hilol-Nashr. 2013. — Б. 96, 486.
10. Закон об исламских уголовных наказаниях Исламской Республики Иран / науч. ред. А.И. Ахани; пер. с перс. М.С. Пелевина. - СПб., 2008. — С. 117-118.
11. Мухтасар: (Шариат қонунларига қисқача шарҳ). Нашрга тайёрловчилар: Р.Зоҳид, А.Дехқон; - Т.: Чўлпон, 1994. — Б. 285.
12. Хидоя. Комментарий мусульманского права : в 2 ч. Ч. 1. Т. I-11 / пер. с англ.; под ред. Н.И. Гродекова; отв. ред., авт. предисл., вступ. ст. и науч. комм. проф. А.Х. Саидов. - М.: Волтерс Клувер, 2010. — С. 442.
13. Хидоя. — С. 462-463.
14. Ислом ҳуқуқи. Олий ўқув юртлари учун дарслик. - Т.: ТДЮИ нашриёти, 2003. — Б. 199.
15. Хидоя. — С. 412.
16. Шайх Муҳаммад Содиқ Муҳаммад Юсуф. Қуръони Карим ва ўзбек тилидаги маънолар таржимаси -Т.: Hilol-Nashr. 2013. — Б. 27.
17. Мусульманское уголовное право и особенности уголовного законодательства мусульманских государств: монография / А.В. Петровский. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. — С. 54.
18. А.Али-заде. Исламский энциклопедический словарь. — М.: изд. «Ансар». 2007. <http://slovar-islam.narod.ru/books/d.html>
19. Мухтасар: (Шариат қонунларига қисқача шарҳ). Нашрга тайёрловчилар: Р.Зоҳид, А.Дехқон. - Т.: Чўлпон, 1994. — Б. 310.
20. Шайх Муҳаммад Содиқ Муҳаммад Юсуф. Қуръони Карим ва ўзбек тилидаги маънолар таржимаси - Т.: Hilol-Nashr, 2013. — Б. 93.
21. Боголюбов А. С. Дийа // Ислам: энциклопедический словарь / отв. ред. С. М. Прозоров. - М.: Наука, ГРВЛ, 1991. - С. 69-70.
22. Мусульманское уголовное право и особенности уголовного законодательства мусульманских государств: монография / А.В. Петровский. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. — С. 56
23. Мухтасар: (Шариат қонунларига қисқача шарҳ). Нашрга тайёрловчилар: Р.Зоҳид, А.Дехқон. - Т.: Чўлпон, 1994. — Б. 311.
24. Газета "Наш Мир". 2009-04-17. <http://nm2000.kz/news/2009-04-17-15755>
25. Рахмонов А., Рахмонов А. Ислом ҳуқуқи. Олий ўқув юртлари учун дарслик. — Т.: ТДЮИ нашриёти, 2003. — Б. 191.
26. Боголюбов А. С. Дийа // Ислам: энциклопедический словарь / отв. ред. С. М. Прозоров. - М.: Наука, 1991. - С. 69-70.
27. Темур тузуқлари. — Т.: Ўзбекистон НМИУ, 2011. — Б. 75.
28. Темур тузуқлари. — Т.: Ўзбекистон НМИУ, 2011. — Б. 145.
29. Гражданский кодекс Арабской Республики Египет. <http://constitutions.ru/?p=6497>

Юлдашева Н.

АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩИХ МЕТОДОВ МЕЖБЮДЖЕТНОГО БЮДЖЕТНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

В данной статье рассматриваются методы бюджетного регулирования, применяемые в Республике Узбекистан. Особое внимание уделено межбюджетным трансфертам, проведён анализ роли субвенций (целевые социальные трансферты) в регулировании межбюджетных отношений в республике, а также приведены научные рекомендации по укреплению доходной базы местных бюджетов.

Мақолада Ўзбекистон Республикасида бюджетни тартибга солиш усуллари кўриб чиқилган. Республикада бюджетлараро муносабатларни тартибга солишда субвенцияларнинг (мақсадли ижтимоий трансферт) ўрни таҳлили келтирилган ҳамда маҳаллий бюджетлар даромад базасини мустаҳкамлаш бўйича илмий тавсиялар ишлаб чиқилган.

This article examines the methods of budgetary regulation applied in the Republic of Uzbekistan. Special attention is paid to interbudgetary transfers, an analysis of the role of subventions (targeted social transfers) in the regulation of intergovernmental fiscal relations in the republic, as well

В настоящее время в Узбекистане происходят коренные изменения во всех сферах общественной жизни, идёт реформирование систем хозяйствования и управления всех отраслей экономики и социальной сферы.

В условиях регионализации социальных, экономических процессов расширяются функции органов государственной власти на местах, которые обеспечивают развитие местного хозяйства и удовлетворение бытовых и социальных потребностей населения. Для выполнения своих функций на подведомственной территории местные органы власти располагают соответствующей финансовой базой, кой и являются местные бюджеты. Их средства направляются на финансирование экономических, социальных, культурных и других программ и мероприятий местного значения.

Местные бюджеты выступают одним из звеньев бюджетной системы государства и финансовой основой реализации государственной политики на местах. Как известно, без достаточной финансовой базы развитие соответствующей территории невозможно. Однако на практике местные органы власти испытывают нехватку средств, вследствие недостаточности собственных источников доходов, что связано, в первую очередь, с экономическим развитием территории.

В регионах с низким экономическим потенциалом местных налогов недостаточно для формирования доходной части бюджета. Эти регионы получают субвенции, дотации и отчисления от общегосударственных налогов. Правительством страны уделяется большое внимание социально - экономическому развитию регионов. Так в принятой 7 февраля 2017 года Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан на 2017-2021 годы¹ третьим приоритетным направлением определено развитие и либерализация экономики, направленное на дальнейшее укрепление макроэкономической стабильности и сохранение высоких темпов роста экономики, комплексное и сбалансированное социально - экономическое развитие регионов, районов и городов. Также в данном направлении опре-

делено сокращение субвенционных районов и городов, расширение доходной базы местных бюджетов за счёт ускоренного развития в них промышленности и сферы услуг.

Вопрос дальнейшего совершенствования межбюджетных отношений и выбор оптимальных методов бюджетного регулирования в республике является на сегодняшний день актуальным. Так в принятом Постановлении Президента Республики Узбекистан "О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметрах Государственного бюджета Республики Узбекистан"² данному вопросу уделено особое внимание. С 1 января 2018 года совершенствование межбюджетных отношений определено по следующим направлениям (рис.№1.).

Результаты проведённых исследований указывают на тот факт, что первые два налоговых метода регулирования направлены лишь на устранение вертикального дисбаланса, в то время как остальные методы, в частности межбюджетные трансферты носят цель горизонтального выравнивания.

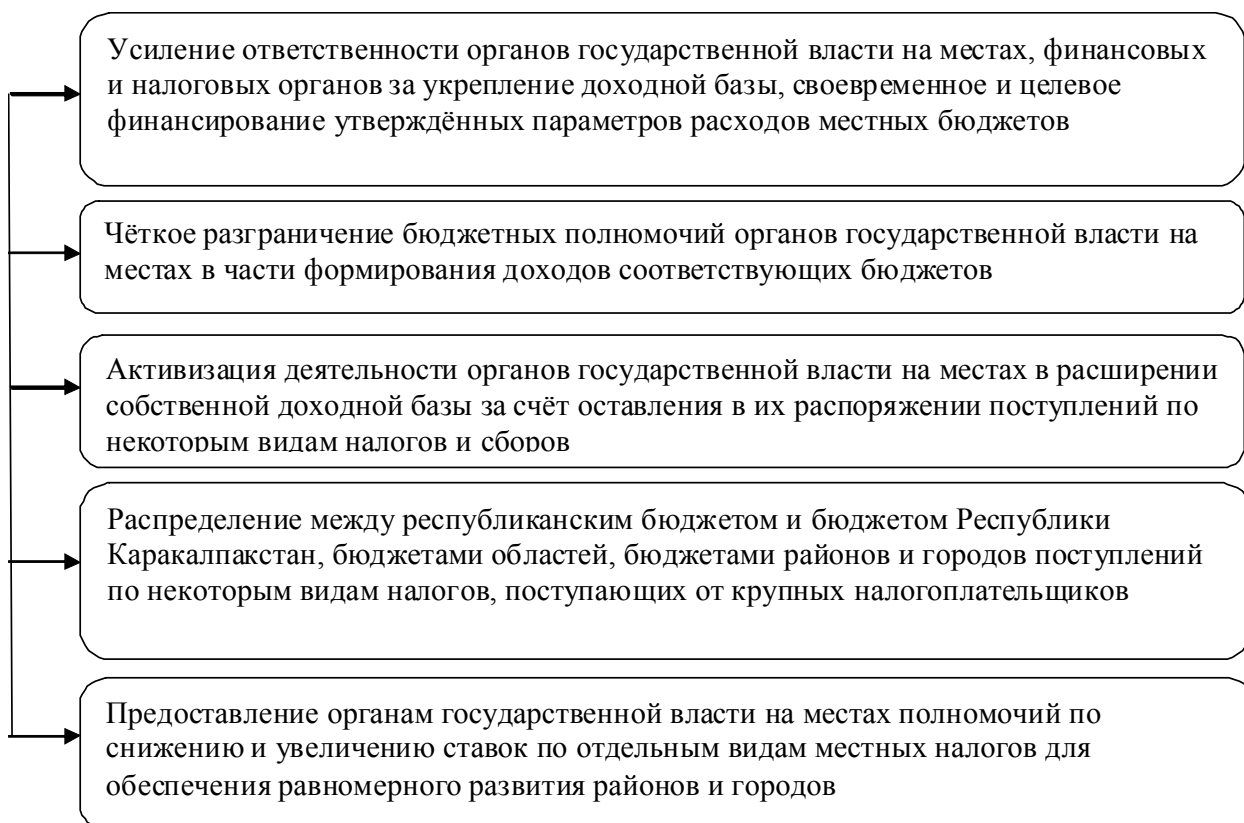


Рис. 1. Направления совершенствования межбюджетных отношений

В качестве объекта исследования рассмотрим широко используемый на практике бюджетного регулирования как Узбекистана, так и других стран метод регулирования - межбюджетные трансферты. В соответствии с бюджетным законодательством Республики Узбекистан³ межбюджетные трансферты представляют собой средства, перечисляемые из республиканского бюджета Республики Узбекистан бюджету Республики Каракалпакстан, местным бюджетам областей и города Ташкента, государственным целевым фондам и обратно, а также из республиканского бюджета Республики Каракалпакстан, областных бюджетов, городского бюджета города Ташкента бюджетам районов и городов и обратно. В Республике Узбекистан межбюджетные отношения осуществляются в форме субвенции, передаваемых доходов, дотации, бюджетной ссуды и средств по взаимным расчётам.

В целях кардинального укрепления доходной базы местных бюджетов, сокращения их зависимости от отчислений из вышестоящих бюджетов, повышения на этой основе са-

мостоятельности и ответственности органов государственной власти на местах за безусловное обеспечение реализации стратегически важных инвестиционных проектов по модернизации и техническому обновлению жилищно-коммунальной, транспортно-коммуникационной и социальной инфраструктуры был принят Указ Президента Республики Узбекистан "О мерах по расширению полномочий органов государственной власти на местах в формировании местных бюджетов"⁴. №УП-5075 от 07.06.2017г. Данный Указ предусматривает раздельное зачисление общегосударственных и местных налогов по нормативам в бюджеты бюджетной системы.

Как известно местные бюджеты несут основную нагрузку по финансированию гарантированных законом социально значимых услуг для населения. При этом дисбаланс между неравномерностью доходной базы и расходами местных бюджетов разрешается межбюджетными трансфертами, основным видом которых являются субвенции.

В Узбекистане осуществляется система мероприятий по обеспечению финансовой самостоятельности местных бюджетов, совершенствованию межбюджетных отношений между уровнями бюджетной системы республики. В частности, в 2010 году была разработана программа выхода из дотационного режима и к концу 2011 года множество местных бюджетов областей вышли из дотационного режима. С 2012 года была начата программа поэтапного выхода регионов из субвенционного режима. В частности, в 2014 году из субвенционного режима вышла Андижанская область, в 2015 году — Хорезмская область, в 2016 году — Самаркандская область, в 2017 году предусматривается выход Республики Каракалпакстан. Нужно отметить, что сутью проводимой программы является повышение поступлений доходов в местные бюджеты посредством достижения обеспечения экономического развития регионов. В связи с этим Президентом Республики Узбекистан Ш.Мирзиёевым уделяется особое внимание разработке и осуществлению проектов, направленных на экономическое развитие регионов. В результате полномасштабного осуществления Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан на 2017-2021 годы⁵ будет обеспечена экономическая, социальная, правовая и структурная основа развития регионов, а также расширятся полномочия государственных органов власти на местах.

Обеспечение финансовой самостоятельности местных бюджетов, достижение сбалансированности между доходами и расходами, а также в целях достижения социально-экономического развития регионов Постановлением Президента Республики Узбекистан от 27 декабря 2016 года ПП-2699 было определено финансирование определённых расходов районов, городов за счёт областного бюджета. Так, в соответствии с предложением Министерства финансов, Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан с 1 января 2017 года финансирование расходов на содержание профессиональных колледжей из республиканского бюджета республики Каракалпакстан, областных бюджетов областей и городского бюджета города Ташкента было передано в республиканский бюджет Республики Узбекистан.

Субвенции, по своей сущности, являются компенсацией местному бюджету от республиканского бюджета за принятые расходные решения на республиканском уровне⁶. Цели, на которые выдавались субвенции, изменялись в зависимости от приоритетов политики и, соответственно, повышения доли определенных видов расходов.

Субвенции значимы не только для местных бюджетов, особенно районного уровня как основной источник покрытия недостатка собственных доходов, но и республиканского бюджета, составляя часть его расходов, он влияет на его долгосрочную стабильность.

Субвенции, являясь основным источником покрытия недостатка собственных средств местных бюджетов районов, обеспечивают условия для равного доступа населения к услугам народного образования и гарантируют финансирование социальной защиты малообеспеченных семей. Но тенденции быстрого роста разделов расходов местных бюджетов, подпадающих под субвенции, угрожают долгосрочной стабильности республиканского бюджета, из которого они выдаются.

В таблице 2 приведены объёмы субвенций, выделяемых из республиканского бюджета местным бюджетам Республики Узбекистан.

Таблица 1

Объёмы бюджетных субвенций⁷ из республиканского бюджета местным бюджетам Республики Узбекистан на 2015-2017гг*

Наименование регионов	2015 г.		2016 г.		2017 г.	
	Объём субвенции	Уд. вес к всего субвенциям, %	Объём субвенции	Уд. вес к всего субвенциям	Объём субвенции	Уд. вес к всего субвенциям
Республика Каракалпакстан	506 359,2	20,0	475415,7	19,8%	-	-
Джизакская	367 229,1	14,7	404531,0	16,8%	-	-
Наманганская	597 393,3	23,7	656235,2	27,3%	542275,5	38,8%
Самаркандская	249 999,1	9,8	-		-	
Сурхандарьинская	645 061,4	25,6	688639,1	28,7%	532982,1	38,1%
Сырдарьинская	155 712,4	6,2	178035,6	7,4%	92836,4	6,7%
Кашкадарьинская					228991,9	16,4%
ИТОГО	2 521 754,5	100	2 402856,6	100	1 397085,9	100

Для более наглядного представления результатов мер государственной политики, проводимой по сокращению субвенций, на рисунке 2 представлена динамика объёма бюджетных субвенций за 2012-2017 гг.

Из четырнадцати регионов Республики за период с 2012-2014гг 8(7) регионов получали субвенции. Наибольшие объёмы субвенции за период с 2012-2014гг выделялись Самаркандской, Сурхандарьинской, Наманганской, Андижанской областям. В 2014 году субвенции Андижанской области не были предусмотрены.



Рис. 2. Динамика бюджетных субвенций, выделяемых из республиканского бюджета местным бюджетам Республики Узбекистан за 2012-2017гг⁸

В 2015 году количество субвенционных регионов сократилось до 6. Из числа получающих субвенции вышла Хорезмская область. Наибольший объём субвенций приходился на Сурхандарьинскую, Наманганскую области, Республику Каракалпакстан. На 2017 год субвенции предусмотрены Наманганской, Сурхандарьинской, Сырдарьинской и Кашкадарьинской областям. Ведётся политика выхода из субвенционного режима. Так если в 2015 году субвенции составляли 2 521 754,5 тыс.сум, то на 2017 год общий объём субвенций предусмотрен в размере 1397085,9 тыс.сум.

На 2018 год предусмотрены целевые социальные трансферты из республиканского бюджета Республики Узбекистан всем регионам республики, кроме города Ташкента. В нижеприведенной таблице приведены данные по объемам социальных трансфертов, выделяемых из республиканского бюджета Республики Узбекистан на 2018 год.

С 2018 года целевые социальные трансферты местным бюджетам выделяются на оплату расходов по заработной плате и единому социальному платежу медицинских учреждений и частично на аналогичные расходы образовательных учреждений, финансируемых их бюджетов районов и городов. Кроме того, бюджетам Бухарской, Кашкадарьинской, Навоийской и Ташкентской областей целевые социальные трансферты выделяются только на оплату расходов по заработной плате и единому социальному платежу медицинских учреждений, финансируемых их бюджетов районов и городов.

Таблица 2

Объемы целевых социальных трансфертов, выделяемых из республиканского бюджета Республики Узбекистан местным бюджетам на 2018 год⁹

Наименование регионов (области)	Объемы целевых социальных трансфертов
Республика Каракалпакстан	606,7
Андижанская область	872,0
Бухарская область	232,3
Джизакская область	412,1
Кашкадарьинская область	313,6
Навоийская область	139,2
Наманганская область	865,3
Самаркандская область	992,3
Сурхандарьинская область	827,8
Сырдарьинская область	271,3
Ташкентская область	374,3
Ферганская область	1033,3
Хорезмская область	519,1
Всего	7459,3

Проведенный ранее анализ свидетельствует о том, что соотношение субвенций в расходах местных бюджетов зависит от многих факторов. В первую очередь, это зависит от нижеследующих факторов: экономического развития региона, наличия в данном регионе крупных промышленных предприятий, наличия налогоплательщиков, больших площадей орошаемых земель, а также численности населения и, исходя из этого, объектов социальной инфраструктуры (детские дошкольные учреждения, общеобразовательные школы, семейные поликлиники, сельские врачебные пункты).

Подводя итоги вышесказанному, хотелось бы отметить, что для выхода районов, городов из субвенционного режима необходимо разработать программу комплексного социально-экономического развития региона, глубоко проанализировать имеющийся потенциал региона и осуществить следующие меры:

- было бы целесообразным, исходя из суммы налоговых льгот, учитывая поправки прогнозных данных доходов местного бюджета, ввести в практику закрепления оставшейся суммы чистых доходов за местными бюджетами региона;
- в целях расширения доходной базы местных бюджетов регионов необходимо реализация новых инновационных проектов в различных отраслях экономики, оздоровление вначале приватизированных, но не функционирующих предприятий, точный учёт налогоплательщиков и изъятие имеющейся иждивенческой задолженности;

- каждый регион, район, город, получающий субвенции, должен составить точный прогноз по суммам налоговых поступлений и разработать метод оценки налогового потенциала данного региона.

Как известно, местные бюджеты регионов-доноров не в последнюю очередь формируются за счет отчислений от регулирующих налогов.

При этом в последние 7 лет наблюдается рост нормативов отчислений от регулирующих налогов в местные бюджеты регионов-доноров. Дальнейшее продолжение данной тенденции в среднесрочной перспективе чревато сильным сокращением поступлений в республиканский бюджет от регионов-доноров, а в долгосрочной перспективе превращением некоторых из них в получателей средств из республиканского бюджета.

Таким образом, в целях обеспечения долгосрочной устойчивости сектора образования, в частности, и местных бюджетов в целом актуальной становится реализация программ сокращения субвенционности, причём в части повышения доходной базы посредством создания новых "налогоемких" видов экономической деятельности.

Источники и литература

1. Указ Президента Республики Узбекистан "О Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах" от 7.02.2017 г., № УП-4947.

2. Постановление Президента Республики Узбекистан "О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметрах Государственного бюджета Республики Узбекистан" от 29.12.2017г, ПП-3454

3. Бюджетный Кодекс Республики Узбекистан, статья 3.

4. Указ Президента Республики Узбекистан "О мерах по расширению полномочий органов государственной власти на местах в формировании местных бюджетов". от 07.06.2017г, №УП-5075.

5. Указ Президента РУз. УП-4947 от 7.02.2017 г. "О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан на 2017-2021 годы".

6. Аналитический доклад "Меры по сокращению уровня субвенционности местных бюджетов: взаимодействие ведомств", 2012., undp.uz.

7. На период с 2012-2014гг субвенции выделялись на финансирование заработной платы и единого социального платежа учреждений народного образования и социальных пособий.

8. Объем субвенций определен исходя из прогноза поступлений всех причитающихся по территории налогов и других обязательных платежей.

9. Составлена на основе ежегодных Постановлений Президента на очередной финансовый год.

10. Постановление Президента Республики Узбекистан "О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметрах Государственного бюджета Республики Узбекистан" от 29.12.2017г, ПП-3454.

ДАВЛАТ БОШҚАРУВИ: ТАРИХ ВА ҲОЗИРГИ ЗАМОН

Государственное управление: история и современность

Қиличев А.

АМИР ТЕМУР ДАВЛАТЧИЛИГИНИНГ МУСТАҲКАМЛАНИШИДА ХАВФСИЗЛИК ХИЗМАТИНИНГ ЎРНИ ВА ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

Мазкур мақолада Амир Темурнинг давлатни замон талабларига мослаб, уни такомиллаштириб боришда хавфсизлик хизмати институтларидан оқилона фойдалангани тўғрисида сўз боради. Айнан Амир Темур даврида хавфсизлик хизмати институтлари ягона тизимга солинган ва улар бошқаруви марказлаштирилган.

В этой статье говорится о том, как государство Амир Темура адаптировано к современным требованиям, улучшает его и рационализировало использование служб безопасности. Во времена Амира Темура службы безопасности были централизованы.

In this article, Amir Temur speaks of the state as being adapted to the modern requirements, improving it and rationalizing the use of security services. In the times of Amir Temur, security services were centralized.

Жаҳон давлатчилиги тажрибасидан яхши маълумки, ҳар қандай давлатнинг оёққа туришида, ўз мустақиллигини тўла таъмин этишида, ички ва ташқи сиёсати таъсир кучи юксалишида хавфсизлик хизмати муҳим ўрин тутати. Чунончи, Амир Темур қурган давлатнинг ҳам ҳар томонлама куч-қудратли бўлишида мазкур давлатнинг хавфсизлик хизмати институтлари жуда катта роль ўйнаган.

Ўз ҳукмронлиги даврида бошқарувнинг барча институтларидан оқилона фойдаланган. Зеро, Амир Темур давлатни зўр бир бинога қиёслар экан, уни ушлаб турган устунларини жамиятдаги 12 та табақага ўхшатади. Мазкур "устун"лар қаторида хавфсизлик хизмати ҳам етакчи ўринлардан бирини эгаллаган. "Хавфсизлик, - деб ёзади Платон, - илатларнинг олдини олишдир". Хўш, Амир Темур хавфсизлик хизматини қандай ташкил қилган? Қайси омилар бунга асос бўлган? деган савол пайдо бўлади.

Сиёсий-фалсафий таҳлил шуни кўрсатадики, хавфсизлик масаласи Амир Темур амалга оширган ҳар бир давлат ишида ўз ифодасини топган. "Тузуқлар"нинг "Мулку мамлакат, сипоҳу раият аҳволидан хабардор ва огоҳ бўлиб туриш тузуги" номли бобида, жумладан, шундай дейилади: "Ҳар ерда, вилояту шаҳар ва ўрду (армияда) кундалик воқеаларни ёзувчиларни тайин қилсинларки, ҳокимлар, раият, сипоҳ, ўз лашкари ва ёт лашкарнинг хатти-ҳаракати ҳақида мени хабардор қилсин"¹. Аён бўладики, Амир Темур хавфсизлик масаласига масъул шахслардан ўз тобеинлари: 1) ҳокимлар; 2) раият, яъни халқ; 3) сипоҳ - аскар, лашкар-армия; 4) ёт лашкар - душман армиясининг хатти-ҳаракати имкониятлари ҳақидаги ахборотлардан тўла хабардор этиб туришларини талаб этади². Бу бежиз эмас. Биринчидан, ҳукмдор ўз қўл остидаги мамлакатларда ижтимоий-сиёсий воқеаларни билиб туришни, шу орқали самарали бошқарувни амалга оширишни; иккинчидан, ён-атрофдаги қўшни давлатлар ҳаётидаги сиёсий ҳолат ва армияларидаги аҳволдан ҳам воқиф бўлиб туришни, зарур бўлса, керакли чора-тадбирларни қўллаш лозимлигини уқтиради. Шуни таъкидлаш керакки, Амир Темур давлатининг хавфсизлик хизмати ҳақидаги батафсил маълумотлар Ибн Арабшоҳнинг "Амир Темур тарихи"³ асарида келтириб ўтилади. Мазкур асарда Амир Темур шахси қора бўёқларда тасвирланади. Лекин у қол-

дирган маълумотлар ўзининг тарихий қиймати жиҳатидан бебаҳодир (айнан Ибн Арабшоҳ буюк бобомизнинг ташқи қиёфасини аниқ деталлар асосида тасвирлаб берган тарихчидир. Бу даврда ислом анъаналарига кўра, инсон сувратини чизиш, қоғозга тушириш ношаръий бўлган). Яъни Соҳибқироннинг хавфсизлик масаласида амалга оширган ишлари араб тарихчиси томонидан аниқ-равшан мисоллар воситасида баён қилинган. Ибн Арабшоҳ Амир Темур ҳақида Шарқда одат бўлган мақтов ва ҳамду саноларни айтмайди. Шунинг учун у аччиқ ҳақиқатга амал қилиб, Соҳибқироннинг давлат қуриш ва уни моҳирона бошқаришини биров киноя билан ҳикоя қилса-да, лекин заргарона таърифлайди: "Темур тенги йўқ феъл-атворли, чуқур мулоҳазали киши бўлиб, унинг тафаккур денгизининг қаъри йўқ ва унинг тадбири тоғига на текислигу, на ғадир-будир орқали йўл топилади. У ерларининг барча томонларига ўз айғоқчиларини тарқатиб, қолган мулкларига эса жосуслар қўйган эди"⁴. Демак, Амир Темур чуқур мулоҳазали, тафаккури денгизининг қаъри йўқ, кучли стратег сифатида хавфсизлик хизмати тизимли равишда ишлашига эришади. "Жосусларнинг буниси Қоҳирада, Муизияда бўлса, униси Дамашқда, Шамийсониядаги сўфийлардан бири эди. Улардан бири чаканафуруш бўлса, иккинчиси, йирик савдогар, бадхулқ полвон ва бузуқи дорбоз, жафокор ва ҳунарманд, мунажжим ва ўз табиатига иш қиладиган, гапчиноз қаландарлару саёқ дарвешлар, денгизчи маллоҳлару қуруқликдаги сайёҳлар, зарофатли мешкоблар, латофатли этиқдўзлар, алвасти ва ҳийлакор Далла мисоли фирибгар кампирлар тажрибаси бўлиб, илм талабида мағрибу машриқни кезган, пайига тушган мақсад йўлида макру ҳийлада Сосон ва Абу Зейддан ҳам ўтиб кетган, ўз ҳикмати баҳсида Ибн Синони ҳам мулзам қилган, икки муҳолифни бир-бирига бириктириб, икки душманни бир-бирига қўшган ниҳоятда уддабурон кишилар эди"⁵. Ҳозирги тил билан айтганда, разведка, контрразведка каби хизматлар фаолияти Амир Темурнинг хавфсизлик кучлари тимсолида яққол кўзга ташланади. Сиёсий-фалсафий таҳлилга кўра, Амир Темурнинг ҳукмдор сифатидаги куч-қудрати худди мана шундай хавфсизлик чораларини олдиндан амалга ошириб боргани, бунинг учун хабаргир, ёзувчи сингари бир тизимга солинган кучли хавфсизлик хизмати фаолият юритганида намоён бўлади.

Амир Темур давлатининг асосий устунларидан ҳисобланган хавфсизлик хизмати икки турга бўлинган. Биринчиси - империя ичкарасида, яъни мамлакат ва ўлкалар ичкарасида халқларнинг кайфияти, жамиятнинг нафас олиши, юрак уришига қулоқ солиб, бу ҳақда Амир Темурни огоҳ этиб борган. Мазкур хизмат "Хабаргир" деб номланган. Ушбу хизматни кўзга кўринган йирик амалдор - Амир Отламиш бошқарган. Бу шахс ҳақида бошқа тарихчилар деярли ҳеч қандай сўз юритмайдилар.

Иккинчиси - ташқи разведка. Ташқи разведка империяга чегарадош давлатларнинг ижтимоий-сиёсий аҳволи хусусида Амир Темур ва унинг девонини хабардор этиб турган. Ушбу хавфсизлик хизматининг раҳбари фақиҳ Масъуд ал-Куҳжоний бўлган. Масъуд ал-Куҳжоний ҳақида Ибн Арабшоҳ шундай деб ёзади: "... у Темур девони асҳобларининг кўзи эди". Тасаввуф илмига чуқур эҳтиром билан муносабатда бўлган Амир Темур сўфий алломаларнинг билим ва имкониятларидан унумли фойдаланган. Турон ҳукмдори фақиҳ Масъуд ал-Куҳжоний каби замонанинг кучли уламоларини давлат ишларига жалб қилган.

Ибн Арабшоҳ берган маълумотларнинг қиммати шундаки, у Самарқанд ҳукмдорини гарчи қора бўёқларда тасвирласа-да, мутлақ рост маълумотларни тақдим этади. Демак, унинг Амир Темур разведкаси ва контрразведкаси фаолияти ҳақидаги маълумотларида ҳеч қандай ҳаддан ошган мақтов ёки муболағалар йўқ.

Биринчидан, Амир Темурнинг тарих саҳнасига чиқиб келишида, яъни Мовароуннаҳрда амир Қазағоннинг (Чингизхон авлодидан бўлган мўғул хонлари қўлидан ҳокимиятни ўз қўлига олиб, қўғирчоқ хонлар тайинлаб, Мовароуннаҳрда 1346-1358 йилларда ҳукмронлик қилган турк амири) ўлдирилишидан сўнг рўй берган парокандалик, Амир Ҳусайн билан ҳамкорликдаги мўғулларга қарши кураши давридаги беқарор вазият Соҳибқироннинг иродасини тоблайди, худди мана шу вақтларда у ўзининг хавфсизлик хизматини

шакллантиришга ҳаракат қилган. Чунки айнан мана шу кескин курашлар Амир Темурни ўта зукколик, билимдонлик ва ақл билан иш кўришга, ўз атрофига садоқатли одамларини тўплашга мажбур қилади.

Иккинчидан, Амир Темур ўз бошидан кечирганлари ҳақида "Тузуқларда" сўз юритади: "Туғлуқ Темурхон [саркардалари] Бикижак, Ҳожибек эркинит, Улуғ Тўқтемул керайит ва Жетанинг бошқа амирларидан уч фавж тузиб, уларни Мовароуннаҳр мамлакатини талон-торож қилиш учун юборилганлиги, ўша уч фавж Ҳузур деган жойга келиб тушганлиги хабари (разведка маълумотлари) менинг қулоғимга етди. Шунда Туғлуқ Темурхонни бориб кўришдан илгари бу очкўз амирларни мол-дунё билан маҳдиё қилиб, Мовароуннаҳр вилоятини қатлу горатдан қутқариб қолишга қарор қилдим"⁶. Бу мисол, Амир Темур ҳали давлат тепасига келмасдан бурун ўзига хос разведкага эга бўлган дейишга асос бўла олади. Айнан мана шу махсус хизмат Амир Темурни мўғул фитналаридан огоҳ қилиб, уни суиқасдлардан асраб келган. Чунки, Амир Темурда ўзига нисбатан Тўғлуқ Темур томонидан ҳеч қандай хавф йўқлиги ҳақидаги ишончли маълумот бўлган, бу маълумотни эса унинг разведкаси етказгани табиий. Айнан шу вақтда Туғлуқ Темурнинг Дашти Қипчоқдаги амирлари исён қилгани хабари етиб келади ва мўғул хони жўнаб кетар экан Амир Темурга махсус ёрлик билан Мовароуннаҳр ҳукмронлигини топишириб кетади. Лекин орадан кўп ўтмай, Жете хони яна катта қўшин билан қайтиб келади, бу сафар ҳам Амир Темурни илиқ қаршилайди, лекин ҳукмдорликни ўғли Илёсхўжага олиб беради.

Илёсхўжанинг амирлари Амир Темурнинг маҳаллий халқ орасидаги нуфуздан чўчиб, уни ўртадан кўтариб ташлаш мақсадида Туғлуқ Темурга гўёки "Темурнинг исёнкорлиги" ҳақидаги чақувни етказардилар. Мўғул хони Амир Темурни ўлдириш учун Мовароуннаҳрга ёрлик жўнатади, мазкур "ёрлик"ни Соҳибқироннинг одамлари қўлга киритади. Бу далил Амир Темур ўша даврдаёқ ўзининг бўлажак "махсус хизмати"нинг тамал тошини қўя бошлаганини яна бир бор исботлайди.

Амир Темурнинг хавфсизлик кучлари таркибига ҳарбий разведка ҳам кирган. Бу борада ҳам Соҳибқирон кучли тизимли ишларни амалга оширган. Амир Темур Сейистон воқеасидан сўнг Балхга қараб кетар экан, эҳтиёт юзасидан қоровул (қоравул - ҳарбий разведка) қисмини илгари қўйган. Бу ҳақда "Тузуқлар"да шундай дейди: "Шу зайлда илгарилаб борарканмиз, йироқдан тепа устида бир тўп кишининг қораси кўринди. Олдинга юрганимиз сари соатма-соат уларнинг сони ҳам ортиб борди. Тўхтадим. "Булар ким бўлди экан?" деб уларнинг олдида қоровуллар юбордим. Қоровуллар бориб: "Амир Темур собиқ навқари Қозончи баҳодир экан ва Жета лашқаридан юз отлиқ билан ажралиб чиқиб, шундан бери амирни излаб, саргардон бўлиб юрган эмиш", деб хабар (разведка хабари) олиб келдилар"⁷. Биз яхши биламизки, қоровул хон ўрдаси ва ўғруқ (обоз)ни қўриқловчи ҳарбий бўлинма бўлган. Кўпинча у қўшиннинг марказ, қанотлари, илғор ва аръергард (қўшиннинг орқа қисми)ни қўриқлаб борувчи ёки қўшиннинг олдида борувчи хабарчи махсус ҳарбий қисм - разведка вазифасини ўтаган. Бу даврда Амир Темур ниҳоятда оғир синовларни бошидан ўтказадди. "Тузуқлар" ва иккала "Зафарнома"⁸даги хавфсизликка оид бўлимларни кўриб чиқиш асносида шу нарса аён бўладики, бундай кичик, лекин аёвсиз ҳарбий тўқнашувлар Амир Темур учун осон кечмаган. Чунки айнан мана шундай "кўз илғамас" кичик жанглар, асосан, кескин фитна ва сотқинликлар заминига қурилган бўлади. Лекин, шундай бўлса-да, Амир Темур ўзининг ҳарбий истеъдоди билан чигал муаммоларнинг ечимини топади, бунда разведкадан унумли фойдаланади.

Амир Темур ўзи ҳам зарур пайтда разведкага борган, у ўз жасорати билан аскарларига намуна бўлган. "...узоқдан бир тўп одам кўринди. Улар тепаликни ёнлаб ўтиб кетмоқда

Ибн Арабшоҳ берган маълумотларнинг қиммати шундаки, у Самарқанд ҳукмдорини гарчи қора бўёқларда тасвирласа-да, мутлақ рост маълумотларни тақдим этади. Демак, унинг Амир Темур разведкаси ва контрразведкаси фаолияти ҳақидаги маълумотларида ҳеч қандай ҳаддан ошган мақтов ёки муболаға йўқ.

эдилар. Отланиб, уларнинг кимлигини билиш мақсадида орқаларидан бордим. [Қарасам] ҳаммаси бўлиб етмиш отлиқ экан. Улардан сўрадим: - Баҳодирлар ким бўласизлар? Улар жавоб қилдилар: - Амир Темурнинг навкарларимиз. Уни излаб тополмай, кезиб юрибмиз. Мен дедим: - Мен ҳам амирнинг навкарларидан биридурмен. Юрингиз, сизларни унинг олдига бошлаб борайин"⁹. Мазкур мисолни бежиз келтирмадик. Зеро, ёш Амир Темурнинг буюк Соҳибқирон даражасига етишида унинг довюраклиги, удабуронлиги, разведкачиларга хос синчковлиги иш берган. Мазкур омиллар уни оддий навкарлар орасида ҳурмат ва эътиборга сазовор бўлишида катта аҳамият касб этган. Табиийки, бу ҳол унда етакчилик хусусиятини ҳам нечоғлиқ кучли бўлганини яққол кўрсатади. Низомиддин Шомий Амир Темурнинг бошидан кечирганлари ҳақида "Зафарнома"сида шундай дейди: "Қайси бир жойга тушсалар, қоровул (ҳарбий разведка) юбориб, эҳтиёткорлик чорасини кўриб туришарди"¹⁰.

"Шу ерда туриб, Тамука (ҳарбий разведка гуруҳи раҳбари) баҳодирга уч отлиқ қўшдим (кичик разведка гуруҳи) ва Термиз дарёсидан кечиб ўтиб, Жета лашкари ҳақида, унинг аҳволи ва режалари тўғрисида хабар топиб келтиришни буюрдим. Тамука тўрт кундан кейин келиб шуни хабар қилдики, Жета лашкари Термиз вилоятига келган ва халқни талаб, уруш-талаш билан машғул эмиш. Буни эшитиб, Дарагез деган жойга бориб туришни лозим кўрдим. Кейинроқ қулай фурсат топиб, Жета лашкари устига тўсатдан бостириб боришни ўйладим"¹¹, деб ёзади Соҳибқирон ўзининг "Тузуқлар"ида. Демак, Амир Темур ҳарбий разведкадан ҳар томонлама унумли фойдаланишга ҳаракат қилган, ҳеч қачон пала-партиш иш тутмаган, ҳар бир амалга ошириладиган ишнинг олди ва орқасини ўйлаб, кейин бир тўхтамга келган.

Амир Темурнинг эл орасидаги обрў-эътибори кун сайин ортиб бораётган эди. Жета лашкари сафида хизмат қилаётган бир гуруҳ турк амирлари: амир Сулаймон барлос, амир Мусо барлос, амир Жоку барлос, амир Жалолиддин, амир Ҳиндука барлос Жета амирларидан юз ўгириб, ўз аскарлари билан эски Термизга келиб тушгани ҳақидаги хабар Амир Темурга етиб келади. Мазкур амирлар минг отлиқ аскар билан Соҳибқиронга қўшилиш ниятини билдиради"¹². Бу ерда ҳам Амир Темурнинг махсус хизмати - разведканинг роли салмоқлидир. Демак, ўша амирларнинг мўғулдан қайтиши ва уларни ўзига эликтириш учун Амир Темур барча кучларини ишга солган ва бунинг уддасидан чиққан. Бунда разведканинг моҳирона иш олиб борганини кўриш мумкин. Юрт озодлиги йўлидаги аёвсиз, оғир кураш Амир Темурнинг метин иродасини тоблайди ва худди мана шу даврларда у ўзининг хавфсизлик хизматини ҳар томонлама шакллантириб боришга ҳаракат қилади.

Амир Темур ҳар бир ўтказаётган куни, ҳар бир лаҳзасида хавфсизлик масаласини асосий ўринда тутгани учун ҳам бу ўта чигал, мураккаб босқичларни омон-эсон босиб ўтган. Замонасининг шафқатсизлиги, мол-мулк учун биродарини ҳам аямаган қаттол манфаатлар, маҳаллий амир ва улус бошлиқларидаги оғмачилик кайфиятининг ҳаддан ташқари кучлилигига қарамасдан Соҳибқирон ўз атрофига садоқатли, фидоий кишиларни тўплай олган. Айнан мана шундай кишилар Соҳибқироннинг қудратли империяни барпо этишида асосий ролни бажарганлар.

Амир Темур бу пайтда мўғулларга қарши курашини давом эттирар экан, ҳар ҳолда қаттиқ урушлардан тийилишга, ортиқча қон тўкилишининг олдини олишга ҳаракат қиларди, асосан, дипломатик йўл билан уларни енгиласиз уринади. Шунинг учун ғанимларини ширин сўз билан ўз томонига оғдириб олишга кўп саъй-ҳаракатлар кўрсатади¹³. Таъкидлаш керакки, бу ерда у хавфсизлик хизматини, яъни разведкани ишга солиб, душман ичида ўзига доимо тарафдор излайди, керак бўлса, уларнинг ўзаро низоларидан унумли фойдаланишга ҳаракат қилади.

Яна шуни ҳам айтиш жоизки, мазкур асарларда Амир Темурнинг хавфсизлик кучлари - хабаргирлари орқали ўзининг халқ орасидаги обрў-эътиборини ошириб борганлиги ҳам акс этган. Ибн Арабшоҳнинг таъкидлашича, Соҳибқирон ўзи ҳақидаги тарғибот-

ташвиқотларда дунёни кезиб юрувчи дарвешу қаландарлар, савдогарлар, карвонбошилар ва бошқа касб эгаларидан унумли фойдалана билган. Кўринадик, хавфсизлик хизматининг нечоғлиқ кучли бўлиши ҳукмдор умри, унинг давлати мустақам бўлишига хизмат қилган. Хавфсизлик кучлари институтларидан ҳар томонлама унумли фойдаланиш учун молиявий таъминот ҳам юқори даражада бўлган. Яъни Амир Темурнинг хавфсизлик кучлари зарур ахборот ва маълумотларни қўлга киритиш учун "ўргамчак тўри" услубидан фойдаланган. Бу услубга кўра, хавфсизлик кучлари жамиятдаги барча табақа ва тоифа орасида ўз "одам"ига эга бўлиши зарур.

"Тузуқлар"нинг "Салтанатни тиклаш йўлидаги тўққизинчи кенгашим" деб номланган бобида Соҳибқирон шундай ёзади: "Жета лашкари амирлари устидан ғалаба қозонганимдан кейин, салтанатга даъвогарлик қилганим учунгина хуруж этганлигим ҳақида Туронзаминда хабар тарқалди"¹⁴. Дарҳақиқат, Амир Темур амалга оширган ҳар бир ғалабасини, у хоҳ катта, хоҳ кичик бўлсин унинг кенг омма орасида "тарқалишига" катта эътибор берган. Бунда ҳам юқорида қайд этилганидек, хавфсизлик хизмати институтларидан кенг фойдаланган. Чунки ёш амир учун мазкур омилар ниҳоятта муҳим аҳамият касб этган. Яъни, "оламга доврқ" солиш - шунчаки исён эмас, том маънодаги салтанат - давлатга талабгорлик эди. Шунинг учун Амир Темур ўзининг хавфсизлик кучларини ишга солар экан, аввало, ўз ғалабасини бутун Турон заминида кенг ёйилишини истайди, бундан кўзланган мақсад - ўз атрофида бу жанговар юртнинг софдил, ботир фарзандлари уюшишини хоҳлайди. Бу бўлажак ҳукмдорнинг стратегияси эди.

"Тузуқлар"нинг "Салтанатимни мустақамлаш учун қилган ўнинчи кенгашим" номли бобида Амир Темур ҳарбий куч-қудратини янада мустақамлаш ва кучайтириш мақсадида Бадахшон вилоятига боргани ва бу ерда машҳур амир Қазағоннинг набираси ва қайноғаси Амир Ҳусайн билан учрашиб, ўзаро кенгашиб, Бадахшон шоҳлари билан музокаралар олиб боргани айтилади. Таъкидлаш керакки, Амир Темурнинг шон-шухрати ҳақидаги хабарлар бадахшонликларнинг ҳам қулоғига етган, уларнинг назарида Амир Темур билан курашиш ҳеч қандай натижа бермайди, шунинг учун уларга Соҳибқиронга "мулозим"лик қилиш "энг мақбул йўл" экани "тушунтирилади". Аён бўладик, бунда Амир Темурнинг разведкаси ўта эҳтиёткорлик билан оқилона иш тутганини кўрамиз. Зеро, "Бўладиган эл бир-бирини ботирим дейди", деган қадимги турк маталига риоя этилганини Соҳибқироннинг хавфсизлик хизмати тарқатган хабарлар мазмунидан билса бўлади.

"Бадахшон шоҳлари менинг итоатимга киргач, Хатлонга қараб юрдим. Бу мамлакатга келсам, қайноғам Амир Ҳусайннинг қўрслигидан Пўлод Буғо ва Шер Баҳром ундан ажралиб, ўз улусига кетиб қолишган эканлар. Бу ердан кўчиб, Дашти кўлак жилғасига бориб тушдим, [у ердан] Жета ва Илёсхожа лашкарлари аҳволини билиб келиш учун айғоқчилар жўнатдим. Хабарчилар (разведкачилар) ўн кундан кейин хабар келтирдиларким, Жета амирлари: биринчиси - Куч Темур Бекчик ўғли, иккинчиси - Темур Нўбкон, учинчиси - Шанкум, бешинчиси - Ҳожибекнинг иниси Туғрулхожа йигирма минг отлик аскар билан Халотий билан Пули сангин ораллиғида ўринлашиб турган эмишлар. Улар мен турган ер ва лашкарим қай аҳволда эканлигини билиб келиш учун олдимга элчи жўнатдилар. [Элчини чалғитиш мақсадида] лашкаримни икки марта қайта-қайта унинг олдидан ўтказтирдим, сўнг элчига руҳсат бердим"¹⁵. Бу ерда Амир Темур шахсида кучли ҳукмдор сифатини кўриш мумкин. Шунини алоҳида таъкидлаш керакки, Амир Темур юрт озодлиги йўлида душманлар билан аёвсиз кураш олиб борар экан, ҳамиша ўзига ҳаммаслак излайди, лекин тоза, садоқатли дўстни топиш осон кечмайди.

"Уларнинг ҳаммасини умид ва қўрқинч орасида сақладим"¹⁶, деб ёзади Соҳибқирон "Тузуқлари"да, айнан мана шу тамойил ўрта аср шароити, замонасининг шафқатсиз қонунларига ҳамоҳанг келади. Чунки юмшоқ феъл билан кўзланган мақсадга эришиш амри-маҳоллиги оддий навкарга ҳам аён. Лекин Амир Темур бу тамойилни шундай қаттиқ ушлайдики, кўшиндаги тартиб, атрофидаги "хавфсизлик девори" - хавфсизлик хизмати таркибининг сифатини янада ошириш кун сайин тобора долзарблашиб борар эди.

Бугунги кун нуқтаи назаридан олиб қараганда ҳам хавфсизлик масаласида юмшоқ феъллик, ўзибўларчилик каби чекинишлар мазкур хизматнинг асл моҳиятини йўққа чиқариши турган гап. Яъни мазкур хизмат фаолиятидаги кучсизлик, ожизлик давлат ва жамият негизида турли хил сиёсий ўпирилишларнинг келиб чиқишига сабаб бўлиши мумкин. Шундан келиб чиқиб айтиш мумкинки, Амир Темур давлатининг шаклланиши ва қудрат касб этишида хавфсизлик хизматининг роли ниҳоятта катта бўлган.

Амир Темур тажрибасида шу нарса аниқ кўринадики, у жуда кўп ҳолларда диндан, ислом омилидан кенг фойдаланган. Мисол учун, ул зот Қуръоннинг "Бақара" сураси 249-ояти - "Қанчадан-қанча кичкина гуруҳлар Оллоҳнинг изни билан катта гуруҳлар устидан ғалаба қилган" лигини ўз фаолиятида қайта ва қайта эслайди, уни одамларига тафсирлаб беради. Айнан мана шу оят Соҳибқироннинг хавфсизлик хизмати учун дастуриламал бўлган дейиш мумкин. Зеро, Жета қўшини сон ва сифат жиҳатидан ҳам Мовароуннаҳрдаги пароканда турк амирларининг қўшинидан кўп бўлган, қудратли бўлган. Лекин шунга қарамай, Амир Темурга садоқатли бўлган одамларнинг сафи кундан-кун ортиб борган ва бунда Соҳибқироннинг хавфсизлик хизмати кучлари шубҳасиз салмоқли ўрин тутади. "Ушбу башоратни топганимдан кейин қўшинларимни тартибга келтирдим"¹⁷, дейди Амир Темур. Мазкур башорат Соҳибқирон учун пароканда элни бирлаштириш, ўзаро ёвлашиб юрган турк амирларини уюштиришда муҳим роль ўйнайди. Дарҳақиқат, Ватанга муҳаббат, юртга садоқат руҳининг кучи ва қудрати ҳам Амир Темурнинг кучига куч, қудратига қудрат қўшган, қандай бўлмасин, ғанимни синдириш зарурати ул зотнинг асосий мақсади бўлган.

"Амир Ҳусайн хизматида бўлган дўстларимга хат юбориб, улардан Амир Ҳусайн қилмоқчи бўлган ишидан мени огоҳ этиб туришларидан сўрадим"¹⁸. Душманнын хатти-ҳаракатини кузатиб туриш, унинг ишларидан огоҳ бўлиш ярим ғалаба эканини Соҳибқирон жуда яхши англаган.

"Атрофдан кирган-чиққан мол-мулк, четдан кирган ва четга чиққан ёт кишилар, ҳар мамлакатдан келган карвонлар ва ҳукмдорлик ҳақидаги хабарлар, қўшни подшоҳлар, уларнинг гап-сўзлари, ишлари ва узоқ ўлкалардан бўлиб, менинг даргоҳимга юзланган уламо, фузало ҳақидаги сўзларни тўғрилиқ билан менга ёзиб турсинлар"¹⁹. Хавфсизлик хизматининг зиммасига мамлакат, салтанат ҳудудига кириб келаётган ёки чиқиб кетаётган ҳар бир ёт киши ҳақида маълумотга эга бўлиш ҳам юкланган бўлиб, бу ҳолат бугунги кунда ҳам давлатлар ҳаётида хавфсизлик масаласида муҳим ўрин тутади. Шунингдек, хавфсизлик кучлари (чегарачилар) хориждан келаётган карвон²⁰ларнинг қандай юмуш билан, қандай мол олиб келаётгани, қайси давлатга тегишли экани, савдогарларнинг таркиби тўғрисида, улар қандай маълумот ёки хабарга эга эканини ҳам билиши, бу ҳақда ҳукмдорни огоҳ этиб туриши шарт бўлган. Бундан ташқари, ҳукмдорлик ҳақидаги хабарлар, қўшни подшоҳларнинг хатти-ҳаракати борасида нима билса, барчасидан воқиф бўлиш хавфсизлик хизматининг асосий бурчларидан бири бўлиб, бу борадаги ишлар юқори савияда ташкил этилмоғи зарур бўлган.

Шуни ҳам таъкидлаш зарурки, Амир Темур хавфсизлик хизмати зиммасига "тайёрланган маълумот"нинг нечоғлиқ ҳақиқатга мос келиши масъулиятини ҳам юклайди. Акс ҳолда, "маълумот" нотўғри ёки фарзгўйлик билан тайёрланган бўлса, бунинг учун хабаргирга (разведкачига) қатъий жазо берилишини таъкидлайди. Демак, Амир Темур давлатининг хавфсизлик хизмати ҳукмдор томонидан берилган ҳар бир топшириққа нисбатан ўта масъулият билан ёндашган.

"Амр қилдимки, мингта тезюрар туя минган, мингта от минган елиб-югурувчи кишини чопқунчи, минг нафар тезюрар пиёда [чопар] этиб тайинласинларки, турли мамлакатлар, сарҳадларнинг хабарларини, қўшни ҳукмдорларнинг мақсадлари ва ниятларини билиб, ҳузуримга келиб, хабар қилсинлар, токи бирон воқеа, кор-ҳол юз бермасдан бурун чора ва иложини қилайлик"²¹. Агар огоҳсан, шоҳсан, деб ёзган эди буюк мутафаккир Алишер Навоий бобомиз. Улуғ ҳукмдорнинг улуғ давлат қургани ва улуғ давлатни улуғ-

ларча бошқарганида худди мана шу огоҳлик тамойили биринчи ўринда турган. Албатта, бундай "огоҳ"ликни таъминлашда хавфсизлик хизматининг ўрни беқийёсдир. Зеро, Амир Темурнинг оқилона сиёсати унинг атрофига ўз даврининг зукко, билимдон фарзандлари жипслашганида яққол кўзга ташланади. Чунки хавфсизлик масаласи, хавфсизлик чоратадбирлари бир кишининг иши эмас ёки бир неча киши ҳам бунинг уддасидан чиқа олмайди. Демак, Амир Темур давлатининг хавфсизлик хизматида ҳар томонлама билимли, зукко, ҳушёр, ақлли, керак бўлса, айёрликда ҳам пухта, кучли шахслар фаолият кўрсатган, дейишимизга асос бор.

"Чунончи, - деб ёзади "Тузуклари"да, - Тўхтамишхоннинг Ўрусхондан енгилгани ҳақида менга хабар келтирганларида, (разведка маълумотлари) энди паноҳ излаб ҳузуримга келишини билдим. [Шунинг учун] Ўрусхонга қарши жанг қилишга тайёрлана бошладим ва Тўхтамишхонга ёрдам бердим". Дарҳақиқат, Амир Темур ўзи учун асосий рақиб деб билган чингизийларни, хусусан, Дашти Қипчоқда кечаётган воқеаларни диққат билан кузатиб турар, зарур пайтда мўғул хонзодалари ўртасидаги ўзаро ихтилофлардан фойдаланиб қолишни мўлжаллаб юрар эди. Соҳибқирон учун чингизийларнинг бирлашиши Мовароуннаҳр мустақаллигига очикдан-очик таҳдид эди. Шунинг учун Амир Темурнинг хавфсизлик кучлари Ўрусхондан зарба еган Тўхтамишхон ҳақидаги ахборотларни ҳукмдорига етказар экан, Ўрисхоннинг ҳарбий имкониятлари ҳақида ҳам атрофлича маълумотларни тўплашга киришади. Энг муҳими, Амир Темур разведкаси Дашти Қипчоқдаги воқеаларнинг янада олов олиши учун бор имкониятларни ишга солади. Яъни Ўрисхон Тўхтамишхоннинг отасини ўлдириб қўйгани ва бунинг натижасида ёш Тўхтамишхоннинг Амир Темур ҳузурига нажот истаб бориши учун "кўринмас қўллар" - разведка катта роль ўйнагани табиий. Юқорида айтилганидек, Амир Темур учун мўғул хонларининг кучга тўлиши Турон заминини яна чингизийларнинг отлари туёғи остида топталишига йўл очиши мумкин эди. Шунинг учун Соҳибқирон Дашти Қипчоқда ўзига тарафдор бўлган хоннинг фаолият кўрсатишига интилган ёки мўғулларни майда-майда хонликлар тарзида ушлашга ҳаракат қилган. Бунда биз Амир Темур сиймосида ниҳоятда узоқни кўзлаб иш юритувчи кучли стратегик сиёсатчини кўрамиз.

Хавфсизлик масаласи барча замонларда ҳам давлат аҳамиятига молик масала, аниқроғи, ҳаёт ва мамот масаласи даражасида бўлган. Амир Темур ўздан олдин ўтган ҳукмдорларнинг тарихини ўқиган, тақдирларини обдон ўрганган ва бундан ўзига тегишли хулосалар чиқариб, сабоқлар олган. Шунинг учун ҳам давлат қуриш йўлида ҳар бир қадамини ўйлаб, фикрини бир жойга жамлаб ташлаганки, биз бунинг ул зотнинг олиб борган сиёсатида яққол кўрамиз. Аниқ режа асосига қурилган тадбирларнинг амалга ошиши муваффақият калити эканини Соҳибқирон чуқур англаб етган. Айниқса, бу ҳол хавфсизлик масаласида биринчи ўринда тургани диққатга сазовор.

Биринчидан, империя таркибига кирган мамлакат ва ўлкаларда хабаргирлар яширин, яъни маҳаллий ҳокимиятга ўзининг "борлигини" билдирмасдан фаолият олиб борган. Бу эса мазкур хизматнинг амалга оширган ишларида, яъни маҳаллий ҳокимиятнинг иқтисодий, ижтимоий, сиёсий ишлари ҳақидаги маълумотлар марказий девонга пешма-пеш етказиб турилган ва бу Соҳибқироннинг адолат билан иш юритишида ўзининг ижобий натижаларини берган. Шу билан бирга, мазкур хизмат Амир Темурнинг ғалабаларини, халққа, динга кўрсатаётган ҳомийлиги ва раҳнамолигини доимий равишда тарғиб ва ташвиқ қилиб борган. Бунда Соҳибқирон қаландару дарвешлар, савдогарлар ва дин уламоларидан жуда унумли фойдаланган.

Дин аҳли - уламолар, шайхлар, дуоғўйлар, мударрислар ва мадраса талабалари орасида ҳам Соҳибқироннинг обрў-эътибори юксак даражада бўлган. Мазкур тоифа доимо ҳукмдорнинг диққат-эътиборида бўлиб, Амир Темур уларнинг фаолиятини ҳаққоний баҳолаб, жамият ҳаётида тутган ўрниларига қараб, турли йўллар билан рағбатлантириб борган. Шунинг учун мазкур тоифа Соҳибқироннинг ҳар бир ютуғини оламшумул тарзда халқнинг онги ва қалбига сингдириб боради. Зеро, бу даврда жамиятда ислом омили

асосий ўринда турган. Амир Темур Турон тахтини эгаллагандан сўнг йил сайин ислом воситасида ўз мавқеини мустаҳкамлаб борган.

Иккинчидан, империя ташқарисида разведка ишларини олиб борган махсус хизмат чегара билмаган қаландару дарвешлар, савдогарлардан кенг фойдаланилган. Биз яхши биламизки, бу даврда қаландарлар бутун мусулмон оламида "кезиб" юрган, улар дин ҳимоясидаги "мискин"лар бўлгани учун уларга нисбатан бирон-бир тазйиқ бўлмаган. Чунончи, савдо аҳли ҳам холис тоифа сифатида мағрибу машриқда эмин-эркин савдототиқ билан машғул бўлган. Тарихчиларнинг далолат беришича, Амир Темурга тегишли бўлган савдо карвонлари Хитойдан тортиб Румгача, Олтин Ўрдадан то Мисргача бўлган ҳудудлардаги йирик шаҳарларда савдо билан бир қаторда, "разведка" ишлари билан ҳам шуғулланган.

Амир Темур ўзга дин ва мазҳаблардан, хусусан, христиан, католик кабилардан ҳам ҳар томонлама унумли фойдаланган. Соҳибқирон Европа мамлакатларига христиан дини пешволарини элчи қилиб юборган. Элчининг зиммасига разведка маълумотларини тўплаш вазифаси ҳам юкланганки, мазкур вазифа бутунги кунда ҳам ўз моҳиятини йўқотгани йўқ. Амир Темур давлатида Франциско, Франциско Садру, Султония шахри архиепископи Ионн ана шундай вазифаларни адо этганлар. Мисол учун, 1402 йилда Ионн Франция ва Англия қиролларига Соҳибқироннинг мактубларини олиб борган. Мусулмон дипломатларидан фақат Муҳаммад Кешийгина Европага боришга муяссар бўлган. Бу ҳам унинг қобилиятидан, бир неча тилларни, эҳтимол, Европа тилларидан бирини билганлигидан

Хавфсизлик хизматининг нечоғлиқ кучли бўлиши ҳукмдор умри, унинг давлати устунларининг шунча мустаҳкам бўлишига хизмат қилган. Хавфсизлик кучлари институтларидан ҳар томонлама унумли фойдаланиш учун молиявий таъминот ҳам юқори даражада бўлган. Яъни Амир Темурнинг хавфсизлик кучлари зарур ахборот ва маълумотларни қўлга киритиш учун "ўргамчак тўри" услубидан фойдаланган. Бу услубга кўра, хавфсизлик кучлари жамиятдаги барча табақа ва тоифа орасида ўз "одам"ига эга бўлиши зарур.

далолат беради²². Аён бўладики, Амир Темур дини, мазҳабидан қатъи назар хавфсизлик масаласида, яъни разведка хизматида турли халқ ва миллат кишилари ҳам фаолият юритган.

Олтин Ўрда, Сурия, Миср, Туркия, Хитой каби йирик давлат ва буюк империялар, уларнинг ҳукмдорлари олиб бораётган ишлар ҳақидаги маълумотлар айнан мана шундай разведка хизмати томонидан тайёрланган ва Амир Темурга етказилган. Шунинг учун ҳам кўп ахборотга эга бўлган давлатнинг

хавфсизлиги яхши таъминланган, мустақиллиги барқарор бўлиши бор ҳақиқатдир.

Учинчидан, қўшин ичидаги тартиб ва унинг фаолияти ташкилий жиҳатдан шундай қатъий интизомга бўйсундирилганки, армия яхлит куч сифатида ҳукмдор ва давлатнинг тақдирида муҳим роль ўйнаган. Армиянинг бу даражага етишида хавфсизлик кучларининг ўрни салмоқлидир. Шунингдек, ҳарбий разведка ва унинг фаолиятидаги темир интизом ва ҳукмдорга бўлган шахсий садоқат мазкур хизматнинг ҳар томонлама муваффақиятининг муҳим омили бўлган. Разведканинг фаолиятини мувофиқлаштириб турувчи марказий девон шахсан ҳукмдорга бўйсунувчи санокли одамларгагина тегишли бўлган. Бу ҳол мазкур хизматнинг самарасини ошириб, маълумотларнинг махфийлигини таъминлаган.

Таъкидлаш жоизки, Амир Темурнинг хавфсизлик кучлари кенг миқёсда фаолият юритган бўлиб, ҳатто пири Зайнуддин Абубакр Тойбодийдек замонанинг йирик алломаси бўлган зот ҳам ушбу хизмат билан алоқада бўлган. Бунинг исботи сифатида алломанинг Соҳибқиронни Хуросон воқеасидан хабардор этганини айтиш мумкин.

Амир Темур ва Амир Ҳусайн ўртасидаги Турон тахти учун кураш 1365 йилдан 1370 йилгача, яъни ўртадан Амир Ҳусайн олиб ташланмагунча давом этди²³. Албатта, бу кураш Амир Темур учун осон кечмади. Чунки Амир Ҳусайн ҳам туркий бўлгани ва айрим туронлик амирлар тез-тез унинг томонига оғиб тургани сабабли вазият чигаллашиб, юртда-

ги бу бошбошдоқликлардан барчанинг тинка мадори қуриб бўлганди. Ниҳоят, Амир Темур Туроннинг нуфузли амирларидан анча-мунчасини ўз тарафига оғдириб олади ва Амир Ҳусайннинг субутсизлиги натижасида унинг қўли баланг келиб, кучлар нисбатида ўзгариш юз беради. Бунда Амир Темур хавфсизлик хизматидан унумли фойдаланганини кўрамиз. Зеро, қудратли амирларни ўз томонига оғдириб олиш учун айнан мана шу кучлар асосий роль ўйнаган, дейиш мумкин. Амир Темурнинг кучли сиёсатчи бўлганини ана шу омилларнинг ўзи ҳам тасдиқлаб турибди. Чунки ўз мулки, ўз улуси ва ўз қўшинига эга бўлган ҳар бир туронлик амирни ўзига тарафдор қилиш учун ниҳоятда пухта дипломат, билимдон, зукко ва зўр тадбирли бўлган зотгина бунинг уддасидан чиқа олар эди. Бунинг учун Амир Темур айтган ҳар бир сўзни мазкур амиру умароларнинг қалбига етказишда, керак бўлса, ваъдалар билан беаба, тақдим этишда хавфсизлик хизмати вазифасини ўтаган масъуллар катта роль ўйнаган.

Хулоса ўрнида шуни айтиш керакки, Амир Темурнинг хавфсизлик хизмати моҳиятига кўра, давлат ва жамиятни турли иллатлардан асраб-авайлашда, муҳими, Амир Темур давлатининг ҳар томонлама куч-қудратга эришишида салмоқли ўрин эгаллайди. Таъкидлаш керакки, хавфсизлик хизмати Амир Темур томонидан аниқ тизимга солинган. Амир Темургача ўтган ҳукмдорларнинг хавфсизлик кучлари бўлган, лекин улар аниқ бир тизимга солинмаган эди. Демак, Амир Темур ўзининг хавфсизлик кучларини тизимлаштириб, институт сифатида шаклланишига шароит яратган.

Манба ва адабиётлар

1. Темур тузуклари (форсчадан тарж. А.Соғуний ва Ҳ.Кароматов). - Т.: Шарқ, 2005. -Б.17.
2. Ўша манба.
3. Ибн Арабшоҳ, Амир Темур тарихи, - Т.: Меҳнат, 1992.
4. Темур тузуклари (форсчадан тарж. А.Соғуний ва Ҳ.Кароматов). - Т.: Шарқ, 2005. -Б.17.
5. Ўша манба.
6. Ўша манба.
7. Темур тузуклари (форсчадан тарж. А.Соғуний ва Ҳ.Кароматов). - Т.: Шарқ, 2005. -Б.27.
8. Низомиддин Шомий. Зафарнома. - Т.: Ўзбекистон, 1996. -Б.38.
9. Темур тузуклари (форсчадан тарж. А.Соғуний ва Ҳ.Кароматов). - Т.: Шарқ, 2005. -Б.28.
10. Низомиддин Шомий. Зафарнома. - Т.: Ўзбекистон, 1996. -Б.38.
11. Темур тузуклари. (форсчадан тарж. А.Соғуний ва Ҳ.Кароматов). - Т.: Шарқ, 2005. -Б.29.
12. Ўша манба, -Б.30.
13. Ўша манба.
14. Ўша манба. -Б.31.
15. Ўша манба. -Б.34.
16. Ўша манба. -Б.35.
17. Ўша манба. -Б.43.
18. Ўша манба.
19. Ўша манба. -Б.117.
20. Ўша манба.
21. Ўша манба.
22. Амир Темур Европа элчилари нигоҳида, (тарж: У.Жўраев, Б.Эрматов), масъул муҳаррир: проф.А.Саидов. - Т.: Фафур Фулом. 2007, -Б.56-57.
23. Шомий. Зафарнома, -Б.33-61. Натанзий. Мунтахаб ат-тавориҳи, -Б.232-274, Яздий. Зафарнома. - Б.248-297. - Т.: Шарқ, 1997.

Худайбердиева А.

СИСТЕМА "ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА" И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБЩЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

В статье анализируется одно из приоритетных направлений действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах - совершенствование государственного и общественного строительства. Автор представил предложения по повышению эффективности общественного управления посредством "Электронного правительства".

Мақолада Ўзбекистон Республикасини 2017 - 2021 йилларда ривожлантиришнинг бешта устувор йўналишининг бири Давлат ва жамият қурилиши тизимини такомиллаштириш таҳлил этилган. Муаллиф томонидан "электрон ҳукумат" тизими орқали жамоатчилик бошқарувининг самарасини ошириш бўйича таклифлар келтирилган.

The article analyzes one of the priority direction of actions chosen from five directions of the development of the Republic of Uzbekistan in 2017-2021 - Improvement of the state and public development. The author presented proposals to improve the effectiveness of public administration by e-government.

В Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017 - 2021 годах поставлена задача совершенствования системы "Электронное правительство", повышения качества и эффективности государственных услуг, практической реализации механизмов общественного контроля, усиления роли институтов гражданского общества и средств массовой информации¹.

"Электронное правительство" понятие очень ёмкое, оно вбирает в себя такие аспекты как открытость государственных органов, оптимизация государственного управления, расширение прямой и обратной связи между субъектами гражданского общества и государственными органами, правовое регулирование информационно-сетевых отношений, а также технико-технологические аспекты. "Электронное правительство" не сводится просто к введению электронного документооборота и предоставления online информации - это слишком упрощенное понимание этой эффективной, высокотехнологической системы. Необходимо отметить, что электронное правительство не является дополнением или аналогом традиционного правительства, а лишь определяет новый способ взаимодействия на основе активного использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в целях повышения эффективности предоставления государственных услуг. Значение "Электронного правительства" заключается, прежде всего, в поднятии на качественно новый уровень эффективности государственного управления. А это, в свою очередь, непосредственно влияет на развитие гражданского общества. Формирование гражданского общества является на сегодняшний день одной из высших степеней организации общественных отношений в эволюции социального развития человечества. В гражданском обществе обеспечивается цивилизованная взаимосвязь человека, общества и государства, где приоритетным являются права и интересы отдельного человека. Эффективность гражданского общества определяется взаимосвязью государственных органов с субъектами гражданского общества. Чем больше взаимосвязей, взаимоотношений

ХУДАЙБЕРДИЕВА Азиза, кандидат юридических наук, самостоятельный соискатель кафедры «Теории и истории государства и права» Ташкентского государственного юридического университета.

и их видов между субъектами гражданского общества и государственными органами, тем эффективнее гражданское общество. Эффективность гражданского общества зависит от трех составляющих:

- субъектов гражданского общества;
- государства в лице государственных органов власти и управления;
- взаимоотношений между государственными органами и субъектами гражданского общества.

Масштабное внедрение "Электронного правительства" позволит совершенствовать все три составляющие, особенно даст возможность расширить и оптимизировать прямые и обратные связи между субъектами гражданского общества и государственными органами. При этом государственные органы становятся более доступными, т.к. субъекты гражданского общества затрачивают гораздо меньше времени, экономят на транспортных и почтовых расходах, сигналы от населения поступают в режиме online почти сразу.

Известно, что аппарат любого государства подвержен трем негативным тенденциям:

- бюрократии, т.е. бумажной волоките,
- коррупции;
- разбуханию государственного аппарата.

Система "Электронного правительства" при оптимальной ее организации позволит эффективно бороться со всеми этими тремя негативными явлениями².

При внедрении "Электронного правительства" наряду с совершенствованием технологической инфраструктуры, созданием правовой базы, необходимо обратить особое внимание на совершенствование работы и повышение эффективности государственных органов, что является одним из ключевых моментов внедрения "Электронного правительства" и без чего практически невозможна его реализация. Если этого не будет достигнуто, то эффект и общественная ценность от введения системы "Электронного правительства" будут минимальными при значительных финансовых затратах, а значит будет экономически не оправдан.

Посредством "Электронного правительства" достигаются:

- открытость, прозрачность и доступность государственных услуг;
- повышение уровня доверия между обществом и государством;
- снижение и искоренение коррупции государственной власти;
- избежание бюрократических препонов;
- отчетность органов государственной власти перед обществом.

"Электронное правительство" углубляет процесс реформ в государственной и административной сфере по следующим направлениям. В рамках блока G2G government to government (между различными ветвями государственной власти) улучшается координация, вводится электронный документооборот между государственными органами, уменьшаются бюрократические проволочки. Устраняется дублирование функций государственных органов, в результате чего осуществляется оптимизация структур государственного аппарата, снижаются финансовые и материальные затраты на его содержание, а также осуществляется процесс децентрализации. Более того, обеспечивается открытость и прозрачность государственных органов, информация о принятых решениях становится доступной, усиливается общественный контроль со стороны субъектов гражданского общества, облегчается мониторинг действенности и эффективности принятых решений. Улучшается и облегчается взаимодействие и постоянный диалог государства с гражданами и гражданскими институтами, осуществляется переход от ведомственной ориентации деятельности государственных органов к ориентации на нужды и задачи граждан. Внедрение электронного правительства позволяет поднять на новый уровень предоставление государственных услуг населению, пересмотреть весь спектр услуг, осуществить их классификацию и поэтапно перевести государственные услуги в систему сетевого сервиса, что позволит легче осуществлять мониторинг действенности и эффективности предоставления государственных услуг, устранить коррупцию и волокиту.

В рамках модуля G2B government to business (между государством и бизнесом) осуществляется содействие электронной коммерции, электронных фискальных функций, эффективная поддержка экономической деятельности хозяйственных субъектов, обеспечивается открытость электронных торгов и прозрачность государственных закупок. "Электронное правительство" также будет способствовать интенсификации внешнеэкономической деятельности, увеличению объема экспорта продукции, выхода ценных бумаг отечественных корпораций на внешние рынки. Это будет способствовать эффективному интегрированию в мировое экономическое пространство³.

Центральной проблемой реализации электронного правительства является оказание государственных услуг посредством информационно-коммуникационных технологий. Государственные услуги можно определить, как деятельность государственных органов власти и управления в соответствии со своими функциями и полномочиями совершать действия по удовлетворению потребностей субъектов гражданского общества. Совершенствование государственных услуг началось в Великобритании в 1982 г. В 1991 г. была разработана десятилетняя концепция Хартии граждан, целью которой являлось повышение стандартов и полезности государственных услуг. В 1999 г. была опубликована Белая книга

Внедрение электронного правительства позволяет поднять на новый уровень предоставление государственных услуг населению, пересмотреть весь спектр услуг, осуществить их классификацию и поэтапно перевести государственные услуги в систему сетевого сервиса, что позволит осуществлять мониторинг действенности и эффективности предоставления государственных услуг, устранить коррупцию и волокиту

"Модернизация правительства", в которой были выделены пять приоритетов, связанные с выделением общенациональных интересов и стратегических целей; повышением эффективности государственных услуг; улучшением их качества; использованием информационных технологий; изменением стимулов госслужащих. Отличительным признаком государственной услуги субъекта, оказывающего услуги являются государственные

органы, поэтому совершенствование публичных услуги непосредственно связано с повышением эффективности государственного управления. Сферу услуг часто относят к постиндустриальному экономическому укладу из-за их развитой современной инфраструктуры. Именно сфера услуг составляет, в экономически развитых странах, основную часть экономики по числу занятых (больше 60 %)⁴. Повышение эффективности электронного правительства зависит от качественного оказания государственных услуг и увеличения их количества⁵. "Электронное правительство" расширяет пространство коммуникации, в рамках G2C government to citizen (между государством и гражданами) полнее удовлетворяются потребности граждан, субъекты гражданского общества имеют возможность информировать о своей деятельности, участвовать в конкурсах по финансированию, выделяемых со стороны государства. Значимым для Узбекистана является то, что введение электронного правительства поможет создать большое количество новых рабочих мест. Так, например, в Республике Кореи в год создавалось от 100 до 150 тысяч рабочих мест при введении электронного правительства⁶. Особо следует обратить внимание на деятельность в рамках электронного правительства Парламента, Омбудсмена, одними из основных функций которых являются работа с избирателями, населением, обращениями юридических и физических лиц. Эти институты по своей природе демократичны и это необходимо учитывать в рамках функционирования системы "Электронного правительства".

С начала XXI века в различных государствах мира начала широко внедряться концепция "Электронного правительства" в качестве средства повышения эффективности управления общества на основе использования новых возможностей информационно-коммуникационных технологий. По данным ООН, число государств, использующих Интернет-технологии для оптимизации работы и взаимодействия с гражданами, достигло уже 186. А такие

страны, как Республика Корея, Сингапур, Великобритания, США, Финляндия, Дания, по данным ежегодного всемирного исследования "Реализации концепции электронного правительства", получили высокую оценку. ООН особо отмечает при этом достижения Республики Корея в этой сфере. Организацией Объединенных Наций была поставлена задача приложить все усилия на национальном и международном уровне для создания локальных информационных ресурсов и приложений. Международную координацию за реализацию этого плана осуществляет специально созданная рабочая группа в рамках ООН UN ICT Taskforce. Узбекистан является интегрированной частью глобального тренда по предоставлению услуг электронного правительства. Это означает приближение государственного управления к своим непосредственным клиентам - гражданам и предпринимателям посредством применения электронных услуг к событиям человеческой жизни, а также перемещения процедур регистрации бизнеса в более удобную онлайн-среду. Такие шаги повлекут за собой большие изменения как концептуального, так и практического характера. Становится очевидным из последних изменений в правовой среде в сфере ИКТ, в целом, и электронного правительства, в частности, что Узбекистан намерен значительно ускорить этап трансформации, уделяя особое внимание развитию фронт-офисов оказания услуг⁷.

Значение введения "Электронного правительства" на общественно-политическом уровне заключается в повышении эффективности государственных органов, в открытости и прозрачности их работы в значительном улучшении качества услуг, предоставляемых государством населению, в повышении доступа участия субъектов гражданского общества в управлении государством; увеличении их информированности и общественного контроля. А самым главным достижением "Электронного правительства" является повышение эффективности функциональных связей между государством и субъектами гражданского общества.

Таким образом, в результате работы системы "Электронного правительства" государственные органы будут оптимизированы, каждый государственный орган должен четко обозначить свою функцию, исключив при этом дублирование с другими, необходимо передать некоторые функции от центральных органов в местные органы власти. Кроме этого, следует нормативно регламентировать компетенцию, права и обязанности государственных органов, государственных служащих. Необходима четкая классификация государственных услуг и план по поэтапному введению электронного сервиса, следует выработать критерии объективной оценки качества государственных услуг. При этом необходимо повышать компьютерную грамотность граждан, степень компьютеризации, особенно, в дальних регионах. Это очень важно, т.к. нельзя допустить раскола в обществе на online и offline сообщества.

Источники и литература

1. Указ Президента Республики Узбекистан №УП-4947от 7 февраля 2017 г. "О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан" // ИПС Норма.
2. Закон Республики Узбекистан "Об электронном правительстве" №ЗРУ-395 от 09.12.2015 г. // ИПС Норма.
3. Адилходжаева С.М. Роль электронного правительства в повышении эффективности функционирования гражданского общества // Сборник статей международной научно-технической конференции "Радиоэлектроника, информационные и телекоммуникационные технологии: проблемы и развитие". Ташкент 21-22 мая 2015 г., т.2., — С.174-177.
4. Абдуллаев И. Эффективное правовое регулирование национальной системы "Электронное правительство" // journal.dba.uz/index.php/currentway/article
5. Шкель В. E-Government в Республике Корея: этапы развития. Полезный опыт для успешного внедрения в Беларуси. // <http://www.kv.by/content/337802-e-government-v-respublike-koreya>
6. Нестеров А. В. Понятие услуги государственной, общественной (социальной) и публичной // Российское предпринимательство" №8 Вып. 1 (164) 2010 г., — С. 29-34.
7. Адилходжаева С.М., Содиков С.,Худайбердиева А, Совершенствование системы государственных услуг в рамках электронного правительства // "Электрон ҳукумат" ва бошқарув қарорларининг қабул қилишининг долзарб муаммолари" мавзусидаги Республика илмий-амалий конференциясининг материаллари. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузиридаги Давлат бошқаруви академияси. Тошкент, 2016, — С.87-90.

НАУЧНОЕ НАСЛЕДИЕ, ЖИЗНЕННЫЙ ПУТЬ АКАДЕМИКА А.АГЗАМХОДЖАЕВА – ДОСТОЯНИЕ НОВЕЙШЕЙ ИСТОРИИ УЗБЕКИСТАНА (из воспоминаний коллег и учеников)

В эти дни девяностолетия академика Анвара Агзамовича Агзамходжаева, крупного государственного и общественного деятеля, отдавая дань уважения его памяти, и оглядываясь в прошлое и оценивая настоящее, происходящие в нашей стране поистине революционные, исторические реформы, еще раз убеждаешься в масштабе его личности как человека, ученого, руководителя.

Выступая на торжественном собрании, посвященном 25-й годовщине принятия Основного закона страны, Президент Республики Узбекистан Ш.Мирзиёев сказал: "Отмечая сегодня 25-летие нашей Конституции, мы с глубоким уважением вспоминаем заслуги тех, кто внес неоценимый вклад в её разработку и принятие". Безусловно, в числе первых, чье имя всегда будут помнить в нашей стране - имя Анвара Агзамовича Агзамходжаева, учёного, который не только непосредственно участвовал в разработке Основного закона, являясь заместителем руководителя рабочей группы по подготовке проекта Конституции, но и многое сделал в деле формирования правовых основ обретшего независимость государства Узбекистан.

В исторической памяти нашего народа академик А.Агзамходжаев запечатлен как крупный учёный, блестящий педагог, внесший огромный вклад в развитие юридической науки и образования. Он - автор более ста научных трудов по наиболее актуальным направлениям современного государственного управления, основатель известной далеко за пределами страны школы административного права. Его труды можно встретить в университетах ближнего и дальнего зарубежья, в том числе американских, английских, немецких, французских.

Он - первый ректор созданного в 1991 году Ташкентского юридического института. Сотни его учеников, в том числе и мы, получили из его рук путевку в большую науку, путевку в жизнь. И сейчас, когда в нашей стране ведется очень большая работа по коренному улучшению, совершенствованию системы юридического образования, подготовки юридических кадров, все мы - юристы нашего поколения — не можем не вспомнить, что именно при нем, под его руководством была создана замечательная школа подготовки юридических кадров, превосходный научный потенциал, востребованный и используемый до сих пор.

А.Агзамходжаев был видным государственным и общественным деятелем, в разные годы работал первым заместителем министра высшего и среднего образования, юстиции, академиком - секретарем отделения, членом президиума Академии наук Республики, председателем диссертационного Спецсовета по юриспруденции (не будет преувеличением, второго по значимости и результативности в бывшем СССР). Он представлял отечественную юридическую науку во многих международных научных форумах, официальных межгосударственных симпозиумах (во Франции, в Финляндии, Бельгии, Венгрии, Алжире, Албании, Монголии, во всех республиках бывшего Союза), избирался вице-президентом Ассоциации политических наук и членом международной

Ассоциации юристов-демократов, членом редколлегии общесоюзного журнала "Правоведение". Он внес большой вклад в разработку Конституций Венгрии, Монголии, Йемена, будучи действительным членом и консультантом рабочей комиссии по выработке проектов конституций этих стран, что является реальным вкладом в развитие государственно-правовых систем этих стран и проявлением международного масштаба личности академика А.А.Агзамходжаева.

Являясь членом Конституционного надзора СССР (1989-1991 годы), председателем Национального комитета по правам человека (1993-1994 годы) в те непростые годы обретения независимости, когда ломались, решительно демонтировались сами основы государственного устройства, он многое сделал для формирования, становления национальной государственности Узбекистана, основанной на новых для нас принципах демократического правового государства.

Об Анваре Агзамовиче, удивительно разносторонне одаренном человеке, можно говорить много. Но поскольку имя учёного живет в его учениках и его научных трудах, нам особо хотелось бы отметить огромное значение его научного наследия. Безусловно, научные труды А.Агзамходжаева, посвященные наиболее актуальным проблемам государственного устройства, составляют значительный исторический пласт нашей юридической науки и практики. Вместе с тем, важно понимать, что его научные труды, гражданская позиция и принципы, которыми ученый руководствовался всю жизнь имеют чрезвычайно важное значение и в наши дни - в период осуществления глубоких демократических преобразований во всех сферах жизни общества и государства, и вот почему.

Первое. Важнейшим условием формирования эффективной правовой политики любого общества является историзм, и благодаря научным трудам А.Агзамходжаева, в которых дается системное, детальное изложение истории конституционного строительства в Узбекистане, мы имеем четкое представление о предпосылках нашей современной государственности.

При этом, что особенно важно, труды учёного содержат теоретико-методологические модели совершенствования системы государственного управления в условиях проведения общественно-политических реформ.

Второе. Насыщенная яркими историческими событиями жизнь А.Агзамходжаева - пример, особенно для молодежи, беззаветного служения учёного своей Родине, своему народу. В ту пору, когда патриотизм, отстаивание интересов своей республики могли вызвать обвинения в национализме, Анвар Агзамович издает ряд глубоких по содержанию работ, посвященных фундаментальным и прикладным проблемам в области теории государственного суверенитета, которые и сегодня звучат особенно актуально.

Третье. Исключительно актуальны и сегодня, в процессе формирования и реализации активной внешней политики Узбекистана, взгляды А.Агзамходжаева, его трактовка принципа неделимости суверенитета. Суверенитет неделим и речь может идти, как об этом писал А.Агзамходжаев, о передаче или точнее - наделении полномочиями каких-либо межгосударственных организаций.

В условиях стремительной глобализации, которую переживает современный мир, последовательная реализация этих идей в Основном законе, законодательстве, правоприменительной практике является важной гарантией независимого развития нашей страны.

Четвертое. Большой научный и практический интерес имеют результаты, как их называл сам Анвар Агзамович, историко-теоретических исследований проблем национально-государственного размежевания. Национально-государственное размежевание, считал он, должно не разъединять народы нашего региона, а наоборот - стать важнейшей основой их дальнейшей консолидации, тесного сплочения¹. Как видно, эти идеи глубоко созвучны с той огромной по масштабам работой, осуществляемой сегодня Главой нашего государства по углублению сотрудничества Узбекистана с соседними государствами Центральной Азии. В своем декабрьском 2017 года Послании Парламенту Президент Ш.Мирзиёев сказал: "В

соответствии с принятой в нашей стране Стратегией действий мы последовательно продолжим политику всестороннего развития дружеских взаимовыгодных связей со всеми странами дальнего и ближнего зарубежья, прежде всего с соседними государствами..."

Пятое. Исключительно актуальными являются исследования А.Агзамходжаева, посвященные проблемам развития института представительных органов власти - Советов народных депутатов. В своих работах он вскрывает системные недостатки в работе органов представительной власти того периода, причины и факторы их возникновения и предлагает пути повышения роли, избранных народом депутатов, в решении важнейших проблем социального и экономического развития. Он пишет, что сложившаяся практика, когда нарушаются сроки созыва сессий местных советов, ограничивает возможности депутатов влиять на работу в сфере хозяйственного строительства.

Проведя глубокий анализ положения дел на местах, он отмечал, что члены постоянных комиссий многих Советов еще недостаточно привлекаются к разработке планов развития городов и районов, подготовке вопросов для рассмотрения на сессиях Советов, к проверке исполнения принятых решений. В этом он видел одну из причин серьезных недостатков в работе исполкомов: частая смена работников исполкомов, нарушения законности, принятие ими неправомерных решений и т.д.

Ссылаясь на принятые в тот период государственные решения, А.Агзамходжаев отмечает важность соблюдения демократических принципов, определяющих необходимость систематического информирования населения о работе Советов и принятых ими решениях, осуществления наказов избирателей². Он обосновывает необходимость совершенствования организационно-правовых механизмов призванных обеспечить "регулярную отчетность исполкома перед советами депутатов перед избирателями". Важнейшей задачей он считал "укрепление связи с массами", обеспечение внимательного подхода "к нуждам и запросам трудящихся"³. В работе, изданной почти 40 лет назад, Анвар Агзамович обосновывает необходимость "шире проводить принцип гласности в работе местных Советов". Для улучшения работы представительных органов на местах он считает необходимым четко разграничить круг вопросов, входящих в компетенцию местного совета, особенно при его взаимодействии с вышестоящими Советами. Он, в частности, предлагает принять специальный нормативно-правовой акт, определяющий четкий порядок внесения и рассмотрения запроса депутатов местных Советов. В своих работах Анвар Агзамович пишет о необходимости оптимального сочетания "планового начала с максимальным развитием инициативы и самостоятельности местных органов государственного управления". Вчитываясь в работы ученого, еще и еще раз убеждаешься в исторической обоснованности, правильности сегодняшнего стратегического курса Главы нашего государства на повышение роли и места Парламента, Кенгашей народных депутатов в системе органов государственной власти и управления.

Так, А.Агзамходжаев делает вывод о необходимости наделения Президиума Верховного совета Республики правом, как он осторожно пишет, "в определенной мере" осуществлять контроль за деятельностью органов прокуратуры⁴. Необходимо понимать, что в то время деятельность органов прокуратуры строилась на принципах жесткой централизации, подчинения и подотчетности прокуроров только вышестоящему прокурору, то есть Генеральному прокурору СССР, что позволяло Центру контролировать ситуацию в союзных республиках. В этих условиях, само озвучивание подобных научных идей и разработанных на их основе предложений требовало большого гражданского мужества со стороны учёного. Этим качеством в полной мере обладал Анвар Агзамович.

Эти и целый ряд других прорывных по тем временам идей Анвар Агзамовича могли бы быть использованы в рамках масштабных демократических реформ, осуществляемых сегодня под руководством Президента Республики Узбекистан Ш.Мирзиёева. Так, деятельность правоохранительных органов, в том числе прокуратуры, внутренних дел в соответствии с законодательными инициативами Главы нашего государства сегодня стано-

вится предметом жесткого парламентского контроля. По инициативе Президента Узбекистана в парламенте создана комиссия по контролю за деятельностью органов прокуратуры. Ежегодно Генеральный прокурор, Министр внутренних дел отчитываются перед парламентом о работе по обеспечению законности, правопорядка в стране.

Шестое. Создатель известной за пределами республики школы государственного, административного права А.Агзамходжаев издал ряд научных трудов по административному праву, государственному (конституционному) праву, содержащих прогнозы, выводы и рекомендации в области государственного строительства и управления, по вопросам централизации системы, компетенции государственных органов и административно-территориального управления, государственной службы, развития образования и науки, подготовки кадров для правоохранительной системы, государственного аппарата⁵, которые не потеряли своей актуальности и в наши дни.

Эти, и целый ряд других идей академика Агзамходжаева, выработанные им предложения по оптимизации системы управления представляют большой интерес и в контексте реализуемой в стране Концепции административной реформы. Так, в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 22 января 2018 года "О государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах" в "Год поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий" предстоит огромная работа по дальнейшей модернизации системы государственного и общественного строительства.

В частности, предстоит реализовать меры по пересмотру задач и структур органов исполнительной власти, повышению самостоятельности руководителей министерств, ведомств и органов государственной власти на местах, передаче отдельных полномочий центральных органов местным органам власти.

Раскрыть более или менее полно суть и содержание научного наследия нашего устоа А.Агзамходжаева в небольшой статье — задача невыполнимая: оно многогранно и высокозначимо. Важен сам вывод, который заключается в том, что нам - сегодняшнему поколению юристов, в условиях, когда юридическая наука переживает непростые времена, открывает новую для себя страницу государственного строительства, крайне необходимо еще и еще раз возвращаться и глубоко изучать научные труды наших учителей. И, безусловно, особую ценность для нас представляет научное наследие академика А.Агзамходжаева, уроки жизни нашего учителя. Казалось бы, он жил и плодотворно трудился в другую эпоху и сейчас другое время, изменилось общество, страна, пришли новые поколения людей. Однако в том, что составляет содержание новейшей истории Узбекистана, основу нашей сегодняшней жизни, её светлых перспектив, мы не можем не увидеть ростки, заложенные и оставленные нам своим преемникам дорогим нашим учителем Агзамходжаевым Анваром Агзамовичом.

Источники и литература

1. А.Агзамходжаев "Образование и развитие Узбекской ССР". Изд. "ФАН"., Ташкент 1971 г. — С. 91, 92.

2. История Советского государства и права Узбекистана т.III (1937-1958). АН Узбекской ССР Институт философии и права. Изд-во "Фан". Ташкент 1968. — С. 517.

3. История Советского государства и права Узбекистана т.III (1937-1958). АН Узбекской ССР Институт философии и права. Изд-во "Фан". Ташкент 1968. Стр. 517.

4. А.Агзамходжаев "Образование и развитие Узбекской ССР". Изд. "ФАН"., Ташкент 1971 г. — С. 273.

5. Кадры, подготовленные под его руководством, и сейчас считаются лучшими специалистами, отличаются профессионализмом, компетентностью, скромностью, патриотичностью и это благодаря атмосфере порядочности, требовательности, доброжелательности, творчества, созданной профессором Анваром Агзамовичом Агзамходжаевым в годы его руководства нашим учебным заведением.

DIFFICULTIES FACED IN LEGAL DOCUMENT TRANSLATION

This article considers the issues of translation difficulties faced in legal documents. Translating legal documents calls for accurate and correct translation and is one of the most challenging among all translation work. There are many documents that require legal translation, including international legal documents (the Declaration of Human Rights, Vienna Convention, the Declaration on the protection of women's right), birth certificates, technical patent confirmation, application letters, deposition records, financial statement, evidence documents, litigation materials and business contracts. Translators should not only possess general knowledge of legal terminology, they should also be well competent in statutory requirements and the legal convolutions of foreign cultural and legal systems.

Ушбу мақолада таржима ишларининг энг қийин жиҳатларидан бири бўлган ҳуқуқий ҳужжатларни аниқ ва тўғри таржима қилиш масалалари кўриб чиқилган. Юридик таржимани талаб қилувчи ҳужжатлар сирасига халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар, туғилганлик ҳақида гувоҳнома, суд жараёни материаллари, молия ҳисоботлари, бизнес шартномалар ва бошқалар киради. Ушбу ҳужжатлар таржимаси жарёнида таржимондан нафақат юридик терминологияга оид билимлар, балки қонуний талаблар ва хорижий маданий-ҳуқуқий тизимларнинг компетенцияларига эга бўлиши ҳам талаб этилади.

В данной статье рассматривается вопрос перевода правовых документов, призывающий к точности и корректности перевода, который считается одним из самых сложных аспектов среди переводческих работ. Документы, требующие юридического перевода, включают в себя международные правовые документы (Декларация по правам человека, Венская конвенция, Декларация по защите прав женщин и т.д.), свидетельство о рождении, материалы судебного процесса, финансовые отчёты, бизнес-контракты и другие, где переводчики должны показать не только знания юридической терминологии, но и компетентность в установленных законом требованиях и правовых пересечениях зарубежных культурно-правовых систем.

Legal translation is comprehended as the translation of technical materials within the field of law. Correspondingly, legal language is a distinct language easy to some extent to those familiar with it, but to whom with which are unfamiliar is of certain difficulty. In other words, legal language is characterized by a specific language and therefore a specific terminology. Therefore, the would-be translator of this particular type of language must add to his knowledge some lexical features of English legal language.

"Law according to its purpose is a system of social convention defined by legislation that regulates the orderly living together of people within their culture. It has been created and developed in history. All aspects of life - in dealing with offence and crime, in trade, in family affairs, in administration, in education, etc. - are governed by law and legislation. The fields where such rules apply are both national and international. And today, there is even global interaction in economy and in the upcoming of hybrid societies, and various concepts of law confront each other."¹

KAYUMOVA Kamola, Department of foreign languages The academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan.

Legal way of speaking if it requires the interpretation, needs the support of an expert that is highly knowledgeable in legal terms and practices. Translating legal documents calls for accurate and correct translation and is one of the most challenging among all translation work. There are many documents that require legal translation, including international legal documents (the Declaration of Human Rights, Vienna Convention, the Declaration on the protection of women's right), birth certificates, technical patent confirmation, application letters, deposition records, financial statement, evidence documents, litigation materials and business contracts. Translators should not only possess general knowledge of legal terminology, they should also be well competent in statutory requirements and the legal convolutions of foreign cultural and legal systems.

Translation, in fact, is already a delicate process that involves so many specific skills. However, translating legal documents is more exacting, as the ramifications of even the most insignificant of mistakes will imply a complex legal process, nonetheless the financial costs, for it to be overturned.

There are some circumstances to keep in mind when doing translation of legal documents. The original source text is organized to follow the legal system that conforms to its own legal language and culture. The target text, on the other hand, will be read by another person that is familiar with another language and legal system.

There should be clearly formulated legal obligations and rights for all organizations and individuals concerned when conceiving the translation. It should guarantee that these are delivered precisely in the source and target texts. Moreover, it should be remembered that the linguistic structures of the original language might not have direct equivalents in the target language, thus it is the obliged responsibility of the translator to find a decent and suitable language structure that is related to the source text.

Legal interpretation and translation carries strict deadlines, because when the translated documents are demanded particularly in court or other judicial processes a delay might render the document null and void. Confidentiality is an issue because almost all legal documents contain sensitive data.

Lawyers regularly come across the contrasting world of the real legal life and the ideal look of the law, which is actually a variety of numerous precedents that are still subject to general interpretation, and not by permanent statutes.

Lawyers, when dealing with international legal problems have to deal with words and special terminology that should be accurately written, which depend on good sentence structure, syntax and word selection. That is the great reason of why legal translators should have the necessary background, experience and knowledge of legal terminologies of both the source and target languages. An international lawyer will depend on the expertise, especially linguistic, of a translator to have foreign documents translated into his own language.

Translating and interpretation of legal documents in foreign languages are regarded as more difficult than other technical translations. The legal terminology and specification are what makes it difficult because each country has its own legal terminology as well as legal system. More often than not, this is also different from another country even if the language they speak is identical.

A translator of legal documents must have the competencies in three areas: competency in the target language's particular writing style, familiarity with the apposite terminology and general knowledge of the legal systems of the source and target languages. There is no room for word for word translation when translating legal documents.

Thus, the professional translator of legal documents must be part detective, legal and linguist scholar at the same time, with the amount of research work that requires to be done to be able to interpret the source and write its actual meaning that will never, in any circumstances, diverge from the originate content, even if an exact translation is not possible.

Furthermore, the translator must understand where the translation is to be used as this will affect the approach when translating the document. It doubtless affects several parameters, including tone or register, syntax, phraseology and terminology. When the source text is not well written, it is also the job of the translator to decide whether to translate it into something vague as the original or make it meaningful, which could be the case but was hampered by poor writing.

Translation of a legal document is such a demanding task. It requires professional legal translators that have the right academic background, and are backed by years of legal translation expertise.

The description of the problems faced by a legal translator in practice may be taken as a basis for further research. The translator applies a double perspective to both the language structure and the content of meaning. Of course, numerous studies on legal language and also on the translation of legal texts have been published already. However, often the focus there is only on external subject matters, such as different legal concepts, stylistic features, analysis of macrostructure, the problems of lexicography, etc. The point where all these individual different aspects come together is their interrelation in the translator him/herself as a professional person who acts on the texts and tries to produce an adequate translation apt for further interpretation by lawyers.

The legal translator's work is based in Hermeneutics, since one needs to understand the text without necessarily being a full jurist. Comparative Law as the field of research regarding legal content finds a concrete application when legal translators can make use of its findings in their translation concerning words and the style of the genre. Whereas jurists focus on the legal consequences of acts and decisions, often speaking intuitively about these aspects, translators will particularly focus on the language form of speech acts, in order to achieve precision in their writing.

References

1. Saidov A.Kh. Comparative jurisprudence. Short academic course. Tashkent, 2007.
2. Азимов, Э.Г. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) - М. 2009. - 448с.
3. Saidov A.Kh., Xabrieva T.Ya. Parliamentary glossary. Tashkent, 2008
4. Works Cited Alcaraz, E. and Hughes, B. (2002).
5. Synaps 29 (2013)ISSN 1893-0506
6. Legal Translation Explained. Manchester: St. Jerome Publishing.
7. Asensio, R. M. (2003). Translating Official Documents. Manchester: St. Jerome Publishing.
8. Belitt, B. (1978). Adam's Dream: A Preface to Translation. New York: Grove Press.
9. Chrom?, M. (2004). Legal Translation and the Dictionary. T?bingen: Max Niemeyer Verlag.
10. Dictionary of Law (2003). Oxford: OUP.
11. Newmark, P. (1981). Approaches to Translation. New York: Pergamon.
12. Newmark, P. (1988). A Textbook of Translation. London: Longman.
13. Nord, C. (2005). Text Analysis in Translation. Theory, Methodology, and Didactic Application of a Model for Translation-Oriented Text Analysis, Amsterdam/New York, Rodopi.
14. House, Juliane (1997): Translation Quality Assessment. A model revisited. T?bingen: Narr. Kj?r, Anne Lise (1995): Vergleich von Unvergleichbarem. Zur kontrastiven Analyse unbestimmter
15. http://www.asta-usa.com/legal_translation_services_company.php
16. http://www.ccaps.net/newsletter/06-05/art_3en.htm

ИҚТИСОДИЙ СОҶА МЕНЕЖМЕНТИ

Иқтисодий соҳа менежменти

Нигманов Э.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ БОЖХОНА ХИЗМАТИ БОШҚАРУВИ ТИЗИМИНИ МОДЕРНИЗАЦИЯЛАШ МАСАЛАЛАРИ

Мақолада Ўзбекистон божхона хизмати бошқаруви ва модернизациясини комплекс кўриб чиқиш, ташқи иқтисодий фаолият қатнашчилари учун қулай шароитлар яратиш, божхона хизмати тартиб-таомилларини соддалаштириш, божхона органлари имижини оширишга хизмат қилувчи янгича ёндашувларни ишлаб чиқиш, шунингдек, кадрлар салоҳияти ва назорат тизимини қайтадан кўриб чиқиш масалалари ўрганилган.

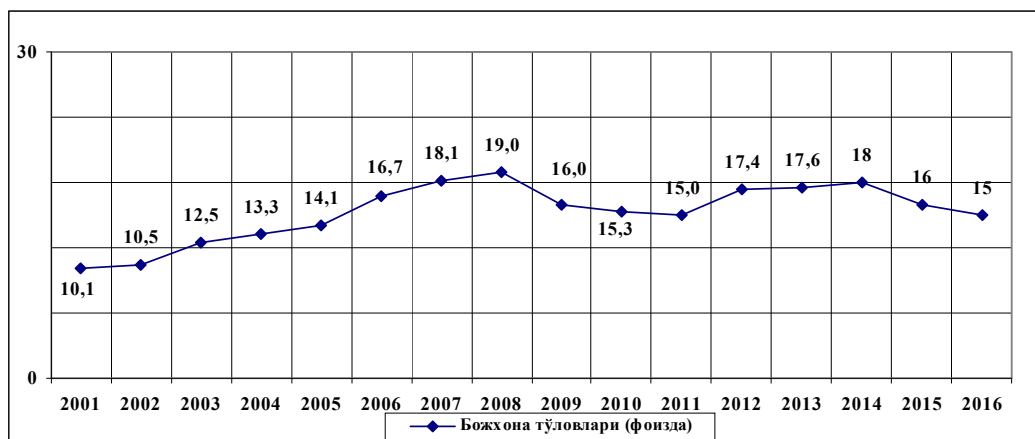
В статье изучаются вопросы комплексной модернизации таможенной службы Узбекистана, создания наиболее благоприятных условий для участников внешнеэкономической деятельности, упрощения таможенных процедур, особое внимание уделено выработке новых подходов для повышения имиджа таможенных органов, а также пересмотру кадрового потенциала и системы контроля.

The article is studying the issues of complex modernization of the customs service of Uzbekistan, creation of the most favorable conditions for participants in Foreign Economic activity, simplification of customs procedures, special attention is paid to developing new approaches to enhance the image of customs authorities, as well as reviewing the personnel potential and control system.

XXI асрда халқаро иқтисодий интеграция, халқаро савдони кенгайтириш, хорижий давлатлар билан муносабатларни жадаллаштириш ва ижтимоий ҳаёт соҳалари глобallasуви мамлакатнинг иқтисодий тарраққий этишида божхона хизматини самарали ташкил этиш долзарб аҳамият касб этади.

Ўзбекистонда мустақиллик йилларида божхона хизмати алоҳида тизим сифатида ривожланиб, мамлакатимизнинг иқтисодий хавфсизлигини таъминлашда ўз ҳиссасини қўшиб келмоқда. Божхона хизмати ташқи иқтисодий фаолиятни тартибга солишда давлатнинг муҳим воситаларидан бири ҳисобланади. Шунингдек, у давлат бюджетини тўлдиришда фискал функцияни ҳам бажаради. Қуйидаги диаграммада божхона органлари томонидан 2001-2016 йиллар мобайнида давлат бюджетига ундирилган божхона тўловлари ҳақида маълумотлар келтирилган¹.

Нигманов Эркин, Олий ҳарбий божхона институти "Иқтисодий фанлар" кафедраси бошлиғи, иқтисод фанлари номзоди.



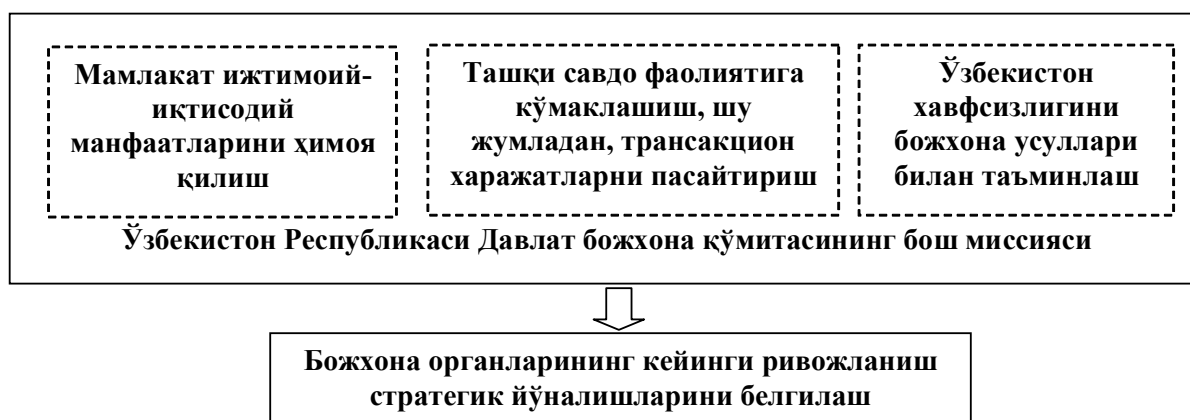
1-диаграмма. Давлат бюджетига ундирилган божхона тўловлари (фонзда)

Ўзбекистон Республикаси божхона хизматининг асосий стратегик йўналишлари - мамлакатнинг иқтисодий хавфсизлиги даражасини ошириш, иқтисодиётга инвестицияларни жалб қилиш учун қулай шароит яратиш, давлат бюджети даромад қисмини тўлдириш, интеллектуал мулкни ҳимоя қилиш ҳамда бошқарувнинг сифат ва самарадорлигини юксалтиришдан иборат.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги Фармони билан 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тасдиқланди. Ҳаракатлар стратегиясининг учинчи йўналиши Иқтисодиётни ривожлантириш ва либераллаштиришга қаратилган бўлиб, унда божхона соҳасига алоқадор қуйидаги устувор вазифалар белгиланди:

- фаолият кўрсатаётган эркин иқтисодий зоналар, технопарклар ва кичик саноат зоналари самарадорлигини ошириш ҳамда янгиларини ташкил этиш;
- экспорт фаолиятини либераллаштириш ва соддалаштириш, экспорт таркиби ва географиясини диверсификация қилиш, иқтисодиёт тармоқлари ва ҳудудларнинг экспорт салоҳиятини кенгайтириш ва сафарбар этиш;
- ишлаб чиқаришни маҳаллийлаштиришни рағбатлантириш сиёсатини давом эттириш ҳамда, энг аввало, истеъмол товарлари ва бутловчи буюмлар импортининг ўрнини босиш, тармоқлараро саноат кооперациясини кенгайтириш ва бошқалар.

Демак, божхона органлари миссиясини қуйидагича тасвирлаш мумкин:



1-чизма. Ўзбекистон Республика давлат божхона қўмитаси миссияси

2017-2021 йилларда умумий қиймати 40 миллиард АҚШ доллари миқдоридаги 649 та инвестиция лойиҳасини назарда тутувчи тармоқ дастурларини рўёбга чиқариш режалаштирилмоқда. Натижада, кейинги 5 йилда саноат маҳсулотларини ишлаб чиқаришни 1,5 баравар, унинг ялпи ички маҳсулотдаги улушини 33,6 фоиздан 36 фоизгача, қайта ишлаш тармоғи улушини 80 фоиздан 85 фоизгача ошириш кўзда тутилган.

Қисқа давр ичида иқтисодиётни мутлақо янги асосда ташкил этиш ҳамда янада эркинлаштириш, унинг ҳуқуқий асосларини такомиллаштириш, ишлаб чиқаришни модернизация ва диверсификациялаш бўйича қатор қонунлар, фармон ҳамда қарорлар, пухта ўйланган дастурлар қабул қилиниб, ҳаётга изчил татбиқ этилмоқда.

Бироқ бугунги кунда божхона хизматида ҳам айрим камчиликлар мавжудлиги Ўзбекистон Президенти Ш.Мирзиёев томонидан танқид қилинди ва уларни бартараф этиш орқали бу соҳани янада ривожлантириш мумкинлиги алоҳида таъкидланди. Жумладан, Давлатимиз раҳбарининг 2017 йил 22 декабрдаги Олий Мажлисга мурожаатномасида 2017 йилда мамлакатимизда амалга оширилган ислохотларнинг туб моҳияти баён қилиниши билан бирга, 2018 йилда республикаимиз олдида турган устувор вазифалар аниқ белгилаб берилди. Шунингдек, тадбиркорлик субъектлари фаолиятига тўсқинлик қилаётган божхона тартиб-таомилларининг мураккаблиги ва уларни қайта кўриб чиқиш, давлат хизматлари сифатини тубдан яхшилаш, кўламини кенгайтириш ҳамда аҳолига қулай шароитлар яратиш юзасидан топшириқлар берилди.

Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, ташқи савдони ривожлантиришда божхона органлари хизмати, роли ва компетенцияси, божхона хизмати модернизациясида ичкаридан сифатли ва рационал қайтадан кўриб чиқишни талаб қилади. Ўзбекистонда божхона иши тизимини ўзгартирмай, ташқи ва ички таҳдидларга бардош берувчи риск бошқарувини ривожлантирмасдан, мамлакат олдида турган мақсадларни амалга ошириш учун давлатнинг самарали фаолият юритишига эришиб бўлмайди.

Бугунги кунда юридик ва жисмоний шахслар хорижий валютани тижорат банкларидан чекловсиз сотиб олиш ва эркин сотиш имконига эга бўлди². Жисмоний шахслар учун нақд пул ва унга тенглаштирилган товарларни божхона чегараси орқали олиб ўтилиш қиймати қайтадан кўриб чиқилди³. Шунингдек, бевосита қўшни давлатлардан товарларни олиб кириш ва олиб чиқишда катта қулайликлар яратилди. Масалан, Қозоғистон, Қирғизистон ва яқинда Тожикистон республикалари билан ҳамкорликни кучайтириш, янгитдан божхона постларининг очилиши божхона хизмати масъулиятини янада оширишга хизмат қилади.

Демак, давлат томонидан тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш механизмининг изчил амалга оширишда божхона хизматини модернизациялаш учун муҳим қадамлар қўйилмоқда. Бунда мамлакатимизда олиб борилаётган ислохотлар негизда "Халқ давлат идораларига эмас, балки давлат идоралари халқимизга хизмат қилиши керак" деган ғоя, ўз навбатида, халқимиз фаровонлигини янада оширишда давлат хизмат кўрсатиш тизимини ривожлантириш мазмунини ётибди.

Мамлакатимизни янада тараққий эттириш бўйича Ҳаракатлар стратегиясида кўзда тутилган мақсад ҳамда вазифаларни бажариш учун Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 22 январдаги ПФ-5308-сонли Фармони билан "Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили"да амалга оширишга оид давлат дастури тасдиқланди⁴. Унда жорий йилда тадбиркорликни ривожлантириш бўйича ҳамда божхона хизматини ислох қилишда қуйидаги устувор вазифалар қамраб олинган:

Биринчидан, давлатнинг иқтисодиётни бошқаришдаги таъсирини қисқартириш:

- давлат назорати механизмларини такомиллаштириш орқали рухсат бериш тартиб-таомилларига оид айрим давлат функцияларини хусусий секторга ўтказиш;
- давлат иштирокидаги бизнес тузилмаларнинг ташкил этилишини чеклаш;
- давлат бошқарув органларининг айрим функцияларини, шу жумладан, уларни муқобил тартибга солиш турларига (жавобгарликни мажбурий суғурталаш, мувофиқликни декларациялаш ва бошқалар) алмаштириш орқали қисқартириш назарда тутилади;

- маҳаллий маҳсулотлар экспорт ҳажмини ошириш, хорижий инвестицияларни кенг жалб қилиш, мамлакатнинг инвестицион ва туристик жозибадорлигини ошириш;
- илғор ғоя, ноу-хаулар яратиш ва "ақлли" технологияларни ишлаб чиқаришга ихтисослашган иқтисодиётнинг янги моделига босқичма-босқич ўтиш.

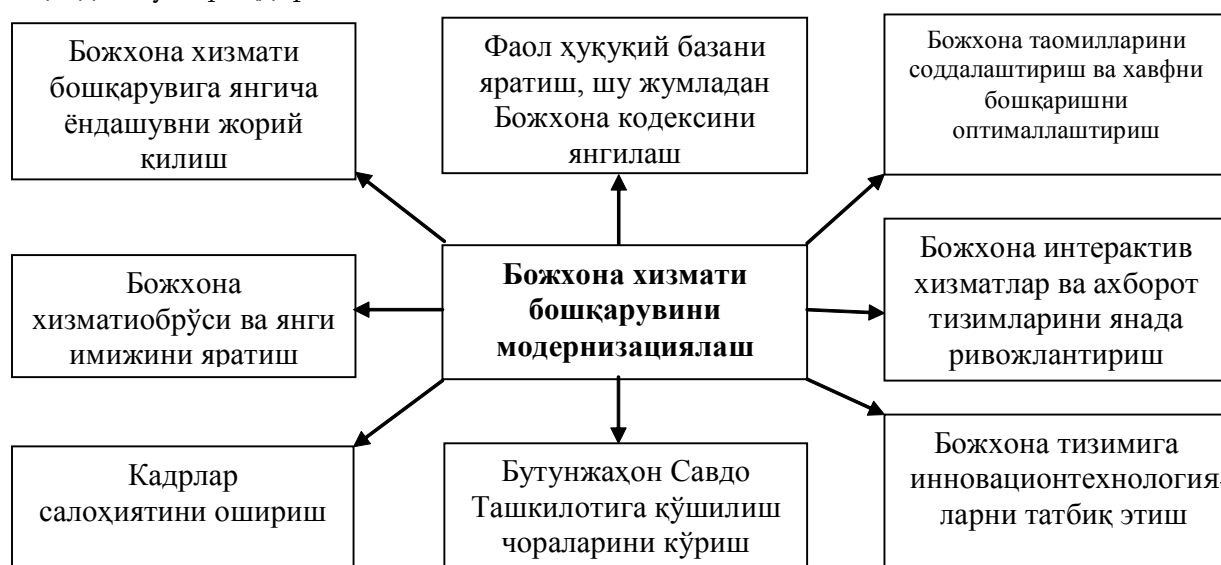
Бунинг натижасида республикада экспорт қилувчи корхоналар эҳтиёжидан келиб чиққан ҳолда 2018 – 2020 йилларда 1,5 мингдан ортиқ халқаро стандартларни қабул қилиш, ташқи бозорга сифатли ва сертификатланган маҳсулотларни олиб чиқиш мақсадида йил давомида 2 мингдан ортиқ корхоналарда халқаро стандартларга мувофиқ сифатни бошқариш тизимларини жорий этиш ва сертификатлаштириш назарда тутилади.

Иккинчидан, божхона қонунчилигини тубдан такомиллаштириш, яъни ушбу тизимни илғор халқаро стандартлар талабларига мувофиқлаштириш зарур. Ҳозирда лойиҳа асосида божхона қонунчилигини такомиллаштириш концепцияси тасдиқланиши кўзда тутилган ва унда:

- Божхона кодексини такомиллаштириш йўналишларини белгилаш;
- божхона ҳақидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини назорат қилишни тубдан такомиллаштириш;
- жадал ўзгараётган ташқи иқтисодий вазиятларга божхона органларининг жавоб бериш ва таъсир кўрсатиш механизмларини ишлаб чиқиш;
- божхона маъмуриятчилигининг юқори даражада шаффофлигини таъминлаш механизмларини ташкил этиш;
- замонавий инновацион ғоялар ва тартиб-таомилларни жорий қилиш, электрон ахборот базаларидан самарали фойдаланиш;
- давлат божхона хизмати органларини ҳалол, юқори малакали ходимлар билан тўлдириш, соҳада суиистеъмолчилик ҳолатларига барҳам бериш бўйича янги тизимни яратиш белгиланган.

Ҳозирги шароитда божхона хизмати бошқарувини модернизациялаш - божхона органлари фаолиятида муҳим вазифалардан бири бўлиб, биринчи навбатда, божхона таомилларини оқилона ташкил этиш, ташқи савдо фаолиятини тариф билан тартибга солиш, давлатнинг миллий манфаатларини фаол равишда таъминлаш учун қулай шарт-шароитлар яратиш лозим.

Умумий тарзда ташкилий-бошқарув фаолиятини такомиллаштириш ва божхона хизмати самарадорлигини ошириш борасида қуйидаги йўналишларга эътиборни қаратиш мақсадга мувофиқдир:



2-чизма. Божхона хизмати бошқаруви тизимини модернизациялаш йўналишлари

1. Ўзбекистон Республикаси божхона хизматида бошқарувнинг янги интегратив тамойилини яратиш.

Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан олиб борилаётган божхона сиёсати - ташқи иқтисодий фаолиятни тартибга солишда божхона хизматини институционал ўзгартириш, натижавийликни сифатли ошириш, ташқи савдо учун қулай муҳит ва барқарор шароитларни шакллантириш, замонавий ҳамда универсал божхона тизими ва хизматини яратишга қаратилади. Шунинг учун ҳам божхона хизматининг келажақдаги ривожланиш концепциясини ишлаб чиқиш лозим бўлади. Давлат маъмурияти тизимида бошқарувнинг бозор механизмлари интеграцияси амалга оширилмоқда. Бундай вазифа учун божхона менежментининг назарий-методологик ёндашувидан фойдаланилади. Менежментнинг қўллаб-қувватлаш усуллари ва ёндашувлари ёрдамида тижорат секторидаги натижавийликни давлат хизмати амалиётига киритиш давр талабидир. Бунинг учун:

1) божхона хизмати ташкилий тузилмаси, унинг функциялари ва элементларини такомиллаштириш;

2) бошқарувнинг нормарказлаштириш даражасини оптималлаштириш;

3) бошқарув фаолиятининг методологик ва методик таъминотини ривожлантириш;

4) божхона органлари фаолиятининг асосий турлари бўйича мансабдор шахслар фаолиятини оқилона ташкил этишни таъминлаш лозим.

Бу ерда божхона органлари бошқарув тизимига янгича ёндашувда божхона органларининг махсус мақсадлари умумдавлатнинг XXI асрдаги тараққиёт мақсадлари билан уйғунлаштириш керак.

2. Фаол ҳуқуқий базани яратиш.

Ҳозирги кунда Ўзбекистон божхона хизмати катта ҳажмдаги ўзгаришларни бошидан кечираётган пайтда шу нарса маълум бўлаяптики, қисқа вақт ичида барча ечилиши лозим бўлаётган ҳуқуқий масалалар вужудга келмоқда. Шу боис, божхона ишининг фаол ҳуқуқий асосларини яратиш, иқтисодиётни ислоҳ қилиш ва ривожлантириш учун бу соҳа интеграцион жараёнга кириб боришини таъминлаш керак. Бунда Ўзбекистон Республикасининг умумий ва божхона хизмати қонунчилиги билан Жаҳон Савдо Ташкилоти (ЖСТ)га аъзо мамлакатларнинг халқаро ҳуқуқ шартномалари ва меъёрларининг уйғунлигига эришиш лозим. Шунингдек, божхона органлари бошқарув фаолияти ҳуқуқий таъминотини такомиллаштириш зарур.

3. Божхона назоратида хавфни бошқариш тизимини жорий қилиш.

2018 йилнинг 1 январидан бошлаб барча жисмоний шахслар учун Ўзбекистон Республикаси халқаро аэропортларида божхона ҳудудига кириб келиш ва чиқишда "яшил" ва "қизил" йўлак тизими жорий қилинди⁵. Бу, ўз навбатида, божхона тартиб-таомилларини қисқартиришга ҳамда вақтдан ютишга олиб келади.

Навбатдаги масала божхона кўригида хавфни бошқариш тизими орқали тадбиркорлик (юримдик) субъектларининг ишончлилик даражасига қараб тоифаларга ажратиш ҳамда "яшил" ва "қизил" йўлаklar орқали ўтказиш тизимини жорий этиш назарда тутилади.

Ҳозирги асосий вазифалар:

- божхона тартиб-таомилларини енгилаштириш ва тадбиркорларга қўшимча қулайликлар яратиш, яъни товарларни "реимпорт", "реэкспорт", "вақтинча олиб кириш", "вақтинча олиб чиқиш", "давлат фойдасига воз кечиш", "йўқ қилиш" божхона режимларига жойлаштириш учун божхона органлари томонидан бериладиган рухсатномаларни бекор қилиш;

- хавфни бошқариш тизимини қўллаш, ахборот тўплаш ва уни қайта ишлаш, хавфни таҳлил қилиш ва баҳолаш, хавфни бошқаришга доир чора-тадбирлар ишлаб чиқиш ҳамда уларни амалга ошириш стратегияси ва тактикасини ишлаб чиқиш;

- божхона органлари томонидан бериладиган хорижий автомобилда юк ташувчилар автотранспорт воситаларининг Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ҳаракатланиш йўналишларини ўзгартиришга рухсатномани бекор қилиш юзасидан тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқиш амалга оширилмоқда.

4. Божхона интерактив хизматларини ошириш, ахборот тизимларини янада ривожлантиришда:

Бугунги кунда божхона органларида ягона автоматлаштирилган ахборот тизими дастурлари ривожланиб бормоқда ва божхона юк декларациялари қарийб 100 фоиз электрон декларациялаш ишлари билан амалга оширилмоқда. Бундан ташқари, божхона органлари турли интерактив хизматларни ривожлантириш бўйича ишларни бажариб келмоқда. Мазкур йўналишни янада ривожлантириш учун божхона органлари фаолиятида ахборот-аналитик таъминот дастурли-технологик базани такомиллаштириш лозим.

Божхона органлари томонидан ("Эркин омбор", "Бож олинмайдиган савдо дўкони" ва "Божхона омбори"ни таъсис этиш учун) 3 турдаги лицензияларни бериш тартиби қайта кўриб чиқилмоқда, шунингдек, интерактив хизматлар орқали "Эркин омбор", "Бож олинмайдиган савдо дўкони" ва "Логистика терминал"ларининг электрон реестрини юритиш мўлжалланмоқда.

5. Божхона тизимида инновациявий технологияларни татбиқ этиш.

Инновацион ғоялар асосида божхона органлари фаолиятини ташкил этиш учун божхона тизими илмий салоҳиятини ривожлантириш, лабораторияларни яратиш, божхонада қўлланиладиган технологиялар бўйича тадқиқот ва олимларни қўллаб-қувватлаш орқали инновацияларни киритиб бориш муҳим.

Ўзбекистонда божхона хизмати фаолиятининг нисбатан янги йўналишларидан — божхона-логистик инфратузилмалар тармоғини кўпайтириш нафақат амалдаги транспорт инфратузилмалари, балки омбор комплексларини модернизациялашни тақозо этади.

6. ЖСТга аъзо бўлишда божхона хизматини модернизация қилиш.

Яқин келажақда Ўзбекистоннинг ЖСТга аъзо сифатида қўшилиши ва бунинг учун халқаро шартномаларга мувофиқлаштирилиши Ўзбекистон божхона иши тизимида бевосита ва билвосита таъсир кўрсатади. Бунда божхона хизмати йўналиши ва ролининг ўзгариши ҳамда функциялари бўйича юк мутаносиблиги қайтадан кўриб чиқилади.

Шундай қилиб, ушбу ўзгаришлар ЖСТга аъзо бўлишга янгича ёндашув, тариф ҳимоясининг пасайтирилиши, божхона хизмати институционал ривожланиши муҳимлигини билдиради ва умумжаҳон стандартларига олиб келади ва бу, ўз навбатида, Жаҳон Божхона Ташкилотининг ривожланиш концепциясига йўналтирилган хорижий давлатлар хизматларига яқинлаштирилади. Шунингдек, халқаро стандартлар талаблари билан мос сифат бошқарув тизимини киритиб бориш лозим.

7. Божхона органлари кадрлар салоҳиятини ошириш.

Божхона хизматининг самарадорлиги ундаги ишлаётган ходимларнинг билими, кўникмалари ва қобилиятларига боғлиқ бўлади. Шунинг учун ҳам ҳар қандай модернизация кадрлар салоҳиятини юксалтиришдан бошланади. Божхона хизматини ривожлантиришда ходимлар тайёрлаб бориш ЖСТ ва Жаҳон Божхона Ташкилоти (ЖБТ) талабларига мос келиши керак. Шу мақсадда:

- 1) божхона органлари учун кадрлар тайёрлашни амалиёт билан кучайтириш;
- 2) божхона хизмати фаолияти мониторинги ва назоратининг ташкилий механизмини ривожлантириш;
- 3) ЖБТнинг халқаро стандартлари бўйича PICARD божхона ходимларини тайёрлаш дастурини киритиб бориш, хорижий тажриба алмашиш орқали юқори натижаларни миллий божхона хизматига жорий этиш лозим.

Юқоридаги барча амаллар Ўзбекистон Республикаси божхона органлари хизматига компетентли мутахассисларни тайёрлаш, қўйилган мақсад ва вазифаларга эришиш учун юқори малакали кадрлар тайёрлашни таъминлашга хизмат қилади.

8. Давлат божхона хизматида божхоначининг янги имижини яратиш.

Ҳозирги пайтда Ўзбекистон Республикаси божхона хизматининг янги имижини яратишга бўлган эҳтиёж туғилмоқда. Божхона органлари ташкилот сифатида қаралганда ушбу имиж ва бренд масаласи қанчалик долзарб эканлигини билиш мумкин. Аҳолига

божхона хизматига доир мажбуриятлар ҳақидаги маълумотларнинг ўзинигина эмас, балки ташқи савдо бўйича яратилаётган қулай шароитлар тўғрисида ҳам янгиликларни етказиб бориш зарур.

Бу ерда божхона ходими образини - амалдор ва бюрократ кўринишида эмас, балки савдони ривожлантиришга хизмат қилувчи ва мамлакат иқтисодий манфаатларини ҳимояловчи давлат хизматчиси образига алмаштириш керак. Ушбу мақсадда:

- 1) маданиятли ва билимли;
- 2) қонунларга итоаткор;
- 3) коррупцияга қарши тура оладиган божхона ходимини тайёрлаш лозим.

Юқорида билдирилган барча йўналишлар божхона соҳасини комплекс ривожлантиришга, инновацион технологияларни киритишга ва божхона хизматининг юксалишига хизмат қилади. Ўзбекистон Республикасида божхона хизмати фаолиятини модернизациялаш жараёнининг замонавий тавсифи хорижий давлатларнинг юксак тажрибаларидан фойдаланиш ва инновацион тадқиқотларни жорий қилиш билан чамбарчас боғлиқ. Бу божхона хизматининг мустаҳкам ва самарали фаолиятини шакллантириш учун замин яратади. Натижада, мамлакатимиз иқтисодиёти юксалади, халқ фаровонлиги янада ошади ва Ўзбекистон ривожланган мамлакатлар қаторидан муносиб жой эгаллайди.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Давлат божхона қўмитаси статистикаси маълумотлари.
2. "Халқ сўзи". 2017 йил 23 декабрь.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 6 февралдаги "Жисмоний шахслар томонидан божхона чегараси орқали товарлар олиб ўтилишини янада тартибга солиш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПҚ-3512 сонли Қарори билан жорий этилди.

4. "Халқ сўзи". 2017 йил 23 декабрь.
5. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 11 октябрдаги "Ўзбекистон Республикаси божхона чегараси орқали ўтказиш пунктларида икки йўлакли тизимни қўллаш тартиби тўғрисидаги Низомни тасдиқлаш ҳақида"ги 814-сонли Қарорига кўра жорий этилди.

ЖУРНАЛИМИЗДА ЧОП ЭТИШГА РУХСАТ ЭТИЛАДИГАН МАҚОЛАЛАРНИНГ ИЛМИЙ АППАРАТИГА НИСБАТАН ИЛГАРИ СУРИЛАДИГАН ТАЛАБЛАР

"Жамият ва бошқарув" журнали давлат ва жамият бошқаруви назарияси, методологияси, ташкил этилиши, менежментнинг замонавий методлари ҳамда йўналишлари, жумладан, иқтисодий ва ижтимоий соҳалар менежменти, минтақалар менежменти, корпоратив бошқарув, бозор иқтисодиёти, монетар ва фискал сиёсат, маркетинг, бошқарувнинг ҳуқуқий асослари, психология, ахборот-коммуникация технологиялари ва "электрон ҳукумат" тизими соҳаларига оид долзарб масалалар муҳокамасига бағишланган, тизимли таҳлил асосида ёзилган, мантикий жиҳатдан асосли, илмий услубда ёзилган, фундаментал, методологик, концептуал ёки проблематик характердаги мақолаларни қабул қилади.

Мақолаларнинг илмий аппарати алоҳида эътибор қаратилиши керак. Ушбу ўринда мақоланинг "илмий аппарати" тушунчасининг мазмун-моҳиятига қисқача таъриф бермоқчимиз: илмий аппарат деганда, илмий тадқиқотни амалга оширишга имкон берадиган мантикий фикрлаш изчиллиги, шу асосда бажариладиган операциялар кетма-кетлиги тушунилади. Тўғри ташкиллаштирилган илмий аппарат тадқиқотчига танлаб олинган мавзу бўйича илмий изланишларни амалга оширишга имконият яратиб беради. Илмий аппарат мавзу танлаб олиниб, тасдиқланганидан кейин шакллантирилади.

Одатда, илмий аппарат шундай кўринишга эга бўлади: тадқиқотнинг стратегик йўналишлари (мавзу доирасида мавжуд зиддият(лар)ни аниқлаш ва улар негизида пайдо бўладиган муаммони белгилаб олиш, шундан кейин тадқиқот мақсадларини ифодалаш); технологик операциялар - тадқиқот объектини, предмети, ишчи гипотезани, тадқиқот негизидаги вазифаларни, манбаларни ифодалаш; аналитик операциялар: тадқиқот мавзусининг илмий жиҳатдан янгилиги, тадқиқот учун асос қилиб олинаётган фикр-мулоҳаза (гипотеза)ларнинг назарий ва амалий жиҳатдан аҳамияти, ҳимояга олиб чиқиладиган асосий ғоялар, тадқиқот натижаларининг ҳаққонийлиги, апробацияси ҳақида маълумотлар берилиши керак. Мақолада юқоридаги талаблар мухтасар ҳолатда ифодаланиши керак.

Муаллифлар мақолада келтирилган фактлар, иқтибослар, статистик ва социологик маълумотлар, атоқли отлар, географик номлар, атамалар ва бошқа маълумотларнинг тўғрилиги учун жавобгардирлар. Матннинг ўзига хослиги 70% дан кам бўлмаслиги лозим.

Муаллиф томонидан мақола билан бирга ташқи тақриз ҳам топширилиши лозим.

Тадқиқодчиларнинг мақолалари фақат илмий раҳбар тақризи, имзоси ва ташкилот муҳри бўлгандагина қабул қилинади.

Ўз қўлёзмасини топширган муаллиф таҳририят рухсатисиз уни тўлиқ ёки қисман бошқа нашрларда чоп этмаслик масъулиятини ўз зиммасига олади.

Таҳририят юқорида келтирилган талабларга жавоб бермайдиган ҳар қандай мақолани қабул қилмасликка ҳақли.

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. Диаграмма, расм ва жадваллар фақат оқ/қора ёхуд кулрангда берилиши.
5. Мақоланинг тузилиши қуйидагича бўлиши керак: аннотация (2-3 абзац), кириш, асосий қисм, хулоса, фойдаланилган адабиётлар.
6. Иқтибослар мақоланинг охирида берилади (аввал манбалар, кейин адабиётлар)., уни алифбо бўйича эмас, матн ичида келтирилган тартиб бўйича бериш керак.
7. Мақоланинг умуний ҳажми - 15 бетгача, А4 форматида берилади.
8. Муаллиф(лар)нинг исм-шарифи, иш жойи, илмий унвони, илмий даражаси, алоқа учун маълумотлар аниқ кўрсатилиши керак.
9. Мақолалар электрон почта орқали ҳам қабул қилинади.

Таҳририятимизга келиб тушган мақолаларнинг чоп этилиши ёки чоп этилмаслиги ҳақидаги қарорни Таҳрир ҳайъати қабул қилади.

Мақолаларни қуйидаги электрон почта манзилига юборинг: journal@dba.uz

КРИТЕРИИ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ГРАМОТНОСТЬ НАУЧНОГО АППАРАТА СТАТЕЙ, ДОПУСКАЕМЫХ К ПУБЛИКАЦИИ В НАШЕМ ЖУРНАЛЕ

Журнал принимает научные статьи, отражающие актуальные проблемы теории и методологии государственного и общественного управления, вопросы современных методов и направлений менеджмента, в том числе менеджмента в сфере экономики, в социальной и региональной сфере, вопросы рыночной экономики, монетарной и фискальной политики, маркетинга, корпоративного управления, информационно-коммуникационных технологий и системы электронного правительства и др., отвечающие профилю нашего издания. Статья, тезисы должны иметь проблемный, аналитический характер. Следует особое внимание уделять научному аппарату. К сведению претендентов напоминаем, что такое научный аппарат:

научный аппарат – перечень последовательно совершаемых логико-познавательных действий (операций), обеспечивающих выполнение самого исследования. Научный аппарат организует поисковую деятельность и упорядочивает ее. Он формируется сразу после выбора темы и ее обоснования на основе чтения литературы и зондажного изучения практики.

Обычно научный аппарат исследования представляется в следующем виде: – стратегические операции: поиск противоречия, выявление проблемы, определение цели; – технологические операции: объект исследования, предмет исследования, гипотеза исследования, задачи исследования, источники исследования, база исследования, методы исследования, этапы исследования; – аналитические операции: научная новизна исследования, теоретическая значимость исследования, практическая значимость исследования, положения, выносимые на защиту, достоверность результатов исследования, апробация результатов исследования. Вместе со статьей автор предоставляет одну внешнюю рецензию.

Авторы несут ответственность за подбор и достоверность приведенных фактов, цитат, статистических и социологических данных, имен собственных, географических названий и прочих сведений. Уровень оригинальности текста должен быть не ниже 70 %.

Представляя в редакцию рукопись, автор берет на себя обязательство не публиковать ее ни полностью, ни частично в ином издании без согласия редакции.

Статьи соискателей принимаются редакцией к рассмотрению только с рецензией научного руководителя, заверенной подписью и печатью организации.

Публикация статей происходит на безвозмездной основе.

К статье и тезисам приложите, пожалуйста, следующие сведения о себе:

1. Фамилия, имя, отчество автора (полностью).
2. Организация (название полностью).
3. Должность.
4. Ученое звание.
5. Ученая степень.
6. Адрес (с индексом).
7. E-mail, факс, телефон.

Требования к статьям:

- Актуальность с научной и практической точки зрения.
- Новизна постановки вопроса или раскрытия 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 (2-3 абзаца), 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 не более 15 стр. в формате А4;
8. статьи принимаются через электронную почту.

Решение о том, можно или нет публиковать статьи, поступившие в редакцию, принимает Редакционная коллегия.

Журнал оставляет за собой право отклонить любую рукопись, представленную к публикации, не соответствующую вышеперечисленным критериям.

Статьи нужно отправлять по адресу: www.journal@dba.uz

Босишга 17.04.2018 йилда рухсат этилди.
Бичими 60x84 1/8. Нашр босма табағи 24.5
Адади 200 нусха.

Ўзбекистон Республикаси
Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси
босмахонасида чоп этилди.

Гувоҳнома №10-3723. 21.06.2016 й.
Тошкент, Ислом Каримов кўчаси, 45.

