

Davlat fuqarolik xizmatini takomillashtirish masalalari

Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar

vazirligi bosh yuriskonsulti

Madrahimova Guljahon Ruzimboy qizi

E-mail: guljahon_20@mail.ru, (97) 4338373

Annotatsiya: Mazkur maqolada davlat fuqarolik xizmati, davlat fuqarolik xizmatini takomillashtirish hamda ularni baholashning huquqiy asoslarini takomillashtirish masalalari yoritilgan.

Kalit soʻzlar: davlat fuqarolik xizmati, “hayot davomida ta’lim olish” (Life Long Learning), KPI (Key Performance Indicators), “samaradorlik koʻrsatkichlari” (“performance indicators”), “eng muhim natijadorlik koʻrsatkichlari” (“key results indicators - KRI”) va “muvaffaqiyatlarning muhim faktorlari” (“critical success factors”), taraqqiyot strategiyasi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning Oliy Majlisga Murojaatnomasida “Bugun hayotning o‘zi bizdan professional, tezkor va samarali davlat xizmati tizimini shakllantirish, yangicha fikrlaydigan, tashabbuskor, elyurtga sadoqatli kadrlarga keng yo‘l ochish bo‘yicha samarali tizim ishlab chiqishni talab etmoqda” degan fikrlari davlat fuqarolik xizmatida kadrlar zaxirasini shakllantirishning ustuvor yo‘nalishlarini ilmiy-amaliy jihatdan tadqiq etishni taqozo etadi. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktyabrdagi «O‘zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi PF-5843-son Farmonida davlat fuqarolik xizmati masalalari bo‘yicha vakolatli organning mavjud emasligi davlat organlari va tashkilotlarida yagona kadrlar siyosatini olib borishga, xodimlarni samarali boshqarish va inson resurslarini rivojlantirishga, malakali kadrlar zaxirasini raqobat asosida shakllantirishga hamda ular tomonidan davlat fuqarolik xizmatchilarining vakant lavozimlari o‘z vaqtida egallanishiga yo‘l qo‘yilmayotganligi ta’kidlangan. Shundan kelib chiqib, milliy, respublika, tarmoq va hududiy darajalarda professional tayyorlangan samarali kadrlar zaxirasini shakllantirish, davlat fuqarolik xizmatiga eng malakali nomzodlarni saralab olish uchun xususiy bandlik agentliklarini faol jalb etish va zamonaviy autsorsing shakllaridan foydalanish, milliy kadrlar zaxirasini boshqarish, davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining davlat reestrini yuritish, shuningdek, davlat fuqarolik xizmatchilari vakant lavozimlarining yagona ochiq portalini tashkil etish

va yuritishni muvofiqlashtirish buyicha mas'ul organ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tashkil etildi.

2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasidagi inson qadrini yuksaltirish, xalqparvar davlat barpo etishga oid ustuvor maqsad va vazifalar ijrosini ta'minlash davlat organlari faoliyati samaradorligini yanada oshirishni talab etmoqda. Strategiyaning 1-ilovasi, 1-ustuvor yo'nalishi "Inson qadrini yuksaltirish va erkin fuqarolik jamiyatini yanada rivojlantirish orqali xalqparvar davlat barpo etish" deb belgilangan. Mazkur yo'nalishda davlat fuqarolik xizmati tizimini zamonaviy standartlar asosida tashkil etish vazifasi belgilangan, unga ko'ra, davlat xizmatida korrupsiya omillarini bartaraf etish, kadrlarni tanlov asosida ishga qabul qilish va ular faoliyati samaradorligini baholashning huquqiy asoslarini takomillashtirish, davlat xizmatchilari va davlat organlari faoliyatini eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI) asosida baholash tizimi bo'yicha "Milliy reyting" tizimini joriy etish, davlat xizmatchilarining kasbiy tayyorgarlik, moddiy va ijtimoiy ta'minot darajasini oshirish tizimini takomillashtirish, mahalliy hokimlik organlari, vazirlik va idoralarga rahbarlik lavozimlari uchun munosib nomzodlarni tayyorlash maqsadida Milliy kadrlar zaxirasini shakllantirish, davlat xizmatiga kirish, zaxirani shakllantirish, baholash va xizmatni o'tash bilan bog'liq jarayonlarni raqamlashtirishni nazarda tutuvchi "Raqamli davlat xizmati" loyihasini amalga oshirish, davlat organlarida ish vaqti va mehnat me'yorlari bo'yicha talablarni qayta ko'rib chiqish vazifasi belgilandi.

O'zbekiston Respublikasida davlat xizmatchilari faoliyati samaradorligini oshirish bo'yicha olib borilayotgan tizimli islohotlarning zamirida O'zbekiston Respublikasining "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi qonun qabul qilindi. Mazkur qonunning qabul qilinishi "Xalq davlat organlariga emas, davlat organlari xalqqa xizmat qilishi kerak", degan tamoyilni to'la ro'yobga chiqarish uchun mustahkam huquqiy poydevor bo'lib xizmat qilmoqda.

Qonunda davlat fuqarolik xizmatchilarining kasbiy kompetensiyasini shakllantirish, ularni qayta tayyorlash, malakasini oshirish, ta'lim olishini tashkil etishni xuquqiy asosi yaratildi. Davlat fuqarolik xizmati munosabatlarida xizmat lavozimlarining davlat reyestrini yuritishni belgilanishi lavozimlarni guruhlariga va toifalarga ajratish, ularga lavozim malaka darajalarini berish imkoniyatini beradi. Mazkur qonunda davlat fuqarolik xizmatchilariga lavozim malaka darajalarini berilishini ko'zda tutilishi xizmatchilar faoliyatida katta

motivatsiya bo'ladi. Endi davlat fuqarolik xizmati lavozimlari siyosiy, boshqaruv va yordamchi lavozim guruhlaridan iborat bo'ladi. Bunday bo'linish ham davlat reyestrda belgilanadi. Ularni lavozimga tayinlash, lavozimdan ozod qilish tartiblari ham qonunda belgilangan. Davlat fuqarolik xizmatchilariga malaka darajalarini berish tartibi O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan belgilanadi.

Qonun asosida, davlat fuqarolik xizmatidagi muhim masalalardan yana biri-kadrlar zaxirasini shakllantirish huquqiy asosga ega bo'ldi. Davlat fuqarolik xizmati tizimida yagona markazlashtirilgan tashkiliy-huquqiy mexanizmlarni qo'llashning bir xil amaliyotini ta'minlash juda muhimdir. Shuning uchun bu masala ham hal qilingan va bu borada monitoring olib borish maxsus vakolatli organga – O'zbekiston Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligiga yuklangan va uning bu boradagi vakolatlari ham belgilab qo'yilgan. Qonunda davlat fuqarolik xizmatiga kirish tartibi va shartlari, hozirgi kun talablaridan kelib chiqib belgilangan.

Qonunda davlat xizmatchisi uchun haftasiga qirq soatdan oshmaydigan besh kunlik ish haftasi belgilanib, ayrim xizmatchilarga bu borada imtiyozli ish vaqti belgilanishi ham ko'zda tutilgan. Faoliyatni o'ziga xos xususiyati hisobga olinib, olti kunlik ish haftasi belgilanishiga ham rozilik berilgan. Zarur hollarda belgilangan muddatdan ko'proq vaqtga, dam olish kunlari va bayramlarda ishga jalb qilish mumkin. Lekin bunday holda ish vaqtdan tashqari mehnat alohida kompensatsiya qilinishi ko'zda tutiladi. Shuningdek, qonundagi quyidagi me'yorlar alohida e'tiborga loyiq:

- davlat fuqarolik xizmatchilari rotatsiyasi;
- davlat fuqarolik xizmatchisining kasbiy kompensiyasini uzluksiz ravishda oshirishi;
- mehnatga haq to'lashning yangi tizimi;
- rag'batlantirishni kengaytirilishi davlat fuqarolik xizmatini jozibadorligini oshiradi unga intilish kuchayadi.

Hamma narsaga faqat rag'batlantirish bilan erishib bo'lmaydi. Zarur paytda samarali jazo choralari ham bo'lishi kerak. Davlat boshqaruvi ulullarida jazolash, majburlash ham bor. Davlat fuqarolik xizmatida davlat boshqaruvi tizimining majburlash choralari qo'llanilishi tabiiydir. Shuning uchun qonunda davlat fuqarolik xizmatlarini intizomiy javobgarligi, ularga qo'llaniladigan jazo choralari, umume'tirof etilgan talablar asosida belgilangan. Buning uchun malakali, adolatli xizmat tekshiruvi o'tkazish tartibi ham

belgilangan. Shuningdek, Qonunning alohida bobida davlat fuqarolik xizmatchisi faoliyatini tugatilishi tartibga solinib, uning asoslari va oqibatlari aniq ko'rsatilgan.

Qonunning "Davlat fuqarolik xizmatchilarining huquqiy va ijtimoiy jihatdan himoya qilish" bobi alohida ahamiyatga ega bo'lib, ko'pchilikni qiziqtirgan masalanihal qilgan. Chunki shu paytgacha davlat xizmatchilarining ijtimoiy, huquqiy ximoyasi juda past darajada edi. Endi Qonunda davlat fuqarolik xizmatchilari huquqlarini ximoya qilinishining samarali vositalari belgilandi. Ular davlat xizmatasi tegishlicha, mazkur qonunda belgilangan tartiblar buzulishi yuzasidan tegishli davlat organlariga, sudorganlariga murojaat qilishlari mumkin. Eng muhimi, davlat fuqarolik xizmatchisiga yetkazilgan moddiy zarar o'rnini qoplash va ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish masalalari ham qonunda o'z ifodasini topdi. Davlat xizmatchilarining ijtimoiy ximoyasi adolat nuqtai nazaridan xal qilindi. Davlat fuqarolik xizmatchilarining mehnat va ijtimoiy ta'tillari, ularning xayoti va sog'lig'ini majburiy sug'urta qilish, ularning xayoti va sog'lig'iga, mol-mulkiga yetkazilgan zararining o'rnini qoplash, xizmatchilarning davlat pensiyasi rivojlangan mamlakatlardagi talab doirasida belgilandi. Umuman olganda, Qonun ijrosini ta'minlash, bu sohadagi mutasaddilarga qo'shimcha ma'suliyat yuklaydi. Avvalo, Qonun normalarida ayrim masalalarnihal qilish tegishli qonunchilik hujjatlarini qabul qilishni talab qiladi. Masalan, davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining davlat reestri, davlat fuqarolik xizmatchilariga malaka darajalarini berish tirtibi, milliy kadrlar zaxirasini shakillantirish va yuritish tartibi, davlat fuqarolik xizmati lavozimini egallash uchun tanlov o'tkazish tartibi O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan, monitoring o'tkazish tartibi Agentlik tomonidan qabul qilinishi ko'zda tutilgan. Ana shu hujjatlarni mukammal bo'lishi, qonun ijrosini muhim shartidir.

Davlat xizmatchilari davlat boshqaruvi mexanizmining ajralmas qismi bo'lib, ularning kasbiy mahorati va samaradorligi jamiyat hayotining turli sohalariga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu munosabat bilan ularning faoliyatini O'zbekiston sharoitida takomillashtirish chora-tadbirlarini ko'rib chiqish zarur.

1. Davlat xizmatchilarini qayta tayyorlash va malakasini oshirishga alohida e'tibor qaratish

Davlat xizmatchilari faoliyati samaradorligini oshirishning asosiy jihatlaridan biri ularning malakasini oshirish va malakasini oshirishga sarmoya kiritishdir. Muntazam ravishda kurslar, seminar va treninglar o'tkazish xodimlarning malakasini oshirish bilan

birga, boshqaruv va fuqarolarga xizmat ko'rsatishning zamonaviy usullarini puxta egallashga xizmat qiladi.

2. Davlat xizmatida elektron boshqaruvni joriy etish

Zamonaviy axborot texnologiyalaridan, jumladan, elektron xizmatlar va platformalardan foydalanish davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari faoliyatining samaradorligi va shaffofligini oshirish imkonini beradi. Elektron boshqaruvning joriy etilishi byurokratiyani kamaytiradi, xizmatlardan foydalanishni yaxshilaydi va korrupsiya xavfini kamaytiradi. Aholi orasida davlat xizmatiga ishonch yanada ortadi.

3. Davlat xizmatida rag'batlantirish choralari qo'llash

Davlat xizmatchilarini rag'batlantirish tizimini yaratish, kasbiy natijalariga qarab yuqori yutuqlari va martaba o'sishi uchun mukofotlar berish ularning mas'uliyati va faoliyat samaradorligini oshirishga xizmat qilmoqda.

4. Davlat xizmatida axloqiy me'yorlarni mustahkamlash

Qat'iy axloqiy me'yorlarni joriy etish va nazorat qilish korrupsiyaning oldini olishga yordam beradi va davlat boshqaruvida halollik va shaffoflikni ta'minlaydi.

O'zbekiston Respublikasida davlat xizmatchilari faoliyati samaradorligini oshirish mexanizmini takomillashtirish Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot Strategiyasining ajralmas qismidir. Davlat xizmatchilarining malakasini oshirish, ularni rag'batlantirish tizimini takomillashtirish va mazkur sohada zamonaviy texnologiyalarni joriy etish orqali mamlakatimizda davlat boshqaruvi yanada mustahkamlanishiga, aholiga yuqori darajada xizmat ko'rsatilishiga erishishimiz mumkin.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. «Xalq davlat organlariga emas, davlat organlari xalqqa xizmat qiladigan vaqt keldi» - Shavkat Mirziyoyev // <https://www.gazeta.uz/uz/2016/10/22/> islohotlar/

2. 2017 — 2021 yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7 fevraldagi PF-4947-sonli Farmoni bilan tasdiqlangan // <https://lex.uz/uz/docs/3107036>.

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning Oliy Majlisga murojaatnomasi. 22.12.2017 // <https://president.uz/uz/lists/view/1371>

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning Oliy Majlisga murojaatnomasi. 28.12.2018 // <https://president.uz/uz/lists/view/2228>.

5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrdagi PF-5843-sonli Farmoni "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" // <https://lex.uz/uz/docs/4549998>

6. Тўхтабоев А. Маъмурий менежмент.Т.,Молия, 2003 й.174 б

7. Абдурахманов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.К. Персонални бошқариш – Т.: Ўқитувчи, 2008 3. Қосимова Д.С.Бошқарув назарияси – Т.: Алоқачи, 2009. – Б. 38

8. Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента.-М.: Дело Лтд. - 1995. -287 с

9. Дафт Р. Л. Менеджмент / Л. Дафт. Санкт-Петербург : Питер., 2012. 863 с

10. Управление персоналом: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / Т.Ю. Базаров. - 8-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия».

11. Журавлёв П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. Учебное пособие. — М.: „Экзамен“, 2003.

12. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестации: Учебное пособие для студентов вузов. — М.: „Экзамен“, 2003.

13. French W. The Personnel Menegement Process: Human Resonrses Administration. Boston . 1970. P.46

14. Майстер, Д. Первый среди равных: Как руководить группой профессионалов / Дэвид Майстер, Патрик Маккенна; пер. с англ. М. С. Иванова и М. В. Фербера. — 2-е изд., испр. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2007. — 336 с