

## ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИНИ ЎТАШ ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ИСТИҚБОЛЛАРИ

Сардоржон Рахмонов

Тошкент давлат юридик университети мустақил изланувчиси

[sardorjonrahmonovphd@gmail.com](mailto:sardorjonrahmonovphd@gmail.com)

### АННОТАЦИЯ

Бугунги кунда давлат фуқаролик хизмати ўташ жараёнини такомиллаштириш борасида мамлакатимизда жиддий ислохотлар амалга оширилмоқда. Лекин, соҳада ечимини кутаётган муаммолар хали мавжуд. Таъкидлаш лозимки, давлат фуқаролик хизмати муносабатларидаги тизимли муаммолар сифатида давлат фуқаролик хизматидани ривожлантиришнинг ягона стратегияси мавжуд эмаслиги ва давлат фуқаролик хизматида замонавий технологияларни қўлланмаслиги кабиларни кўрсатиш мумкин. Давлат фуқаролик хизматидаги ўзгаришларнинг асосий тамойиллари, миллий шарт-шароитларга мос бўлган кенг қўламли ва таркибий ислохотларни назарда тутувчи давлат фуқаролик хизмати узоқ истиқболли ривожлантириш стратегияси ишлаб чиқилмаган. Юқоридагиларга асосланган ҳолда, усҳбу мақолада давлат бошқаруви тизимининг ўзига хос йўналиши сифатида амалдаги давлат фуқаролик хизмати ҳолатининг ҳар томонлама таҳлили, илғор хорижий тажрибага асосланган туб ўзгаришларнинг асосий тамойиллари, миллий шарт-шароитларга мос бўлган кенг қўламли ва таркибий ислохотларни назарда тутувчи илмий асосланган таҳлилий фикрлар, таклиф ва тавфсиялар келтириган.

**Калит сўзлар.** Стратегик сиёсат, давлат хизмати, трансформация, инсон ресурслари концепцияси, ҳуқуқий асос.

### ABSTRACT

Today, serious reforms are being carried out in our country to improve the process of passing the state civil service. But there are problems that are waiting for a solution in the industry. It should be noted that as systemic problems in the relations of the civil service of the state, it is possible to indicate such a fact that there is no single strategy for the development of the civil service of the state, and modern technologies in the civil service of the state are not overcrowded. The basic principles of changes in the civil service of the state, a strategy for the long-term development of the civil service of the



state, referring to large-scale and structural reforms corresponding to national conditions, have not been developed. Based on the above, this article provides a comprehensive analysis of the state of the civil service in force as a specific direction of the public administration system, the basic principles of fundamental changes based on advanced foreign experience, scientifically based analytical opinions, proposals and recommendations referring to large-scale and structural reforms corresponding to national conditions.

**Keywords.** Strategic Policy, public service, transformation, human resources concept, legal framework.

## КИРИШ

Бугунги кунда давлат фуқаролик хизмати соҳасида давлат фуқаролик хизмати ўташ жараёнини такомиллаштириш борасида мамлакатимизда жиддий ислохотлар амалга оширилмоқда. Лекин, соҳада ечимини кутаётган муаммолар хали мавжуд. Таъкидлаш лозимки, давлат фуқаролик хизмати муносабатларидаги тизимли муаммолар сифатида давлат фуқаролик хизматидани ривожлантиришнинг ягона стратегияси мавжуд эмаслиги ва давлат фуқаролик хизматида замонавий технологияларни қўлланмаслиги кабиларни кўрсатиш мумкин.

Давлат фуқаролик хизматидаги ўзгаришларнинг асосий тамойиллари, миллий шарт-шароитларга мос бўлган кенг қўламли ва таркибий ислохотларни назарда тутувчи давлат фуқаролик хизматини узоқ истиқболли ривожлантириш стратегияси ишлаб чиқилмаган.

## АДАБИЁТЛАР ТАҲЛИЛИ ВА МЕТОДОЛОГИЯ

Бу борада хорижий мамлакатлар тажрибасига эътибор қаратадиган бўлсак, Кореяда инсон ресурсларини ривожлантириш бўйича 5 та асосий стратегик йўналиш белгиланган. Сингапурда 2011 йилдан бошлаб ҳозирги кунга қадар Стратегик сиёсат оффиси томонидан давлат хизматида Келажакни куриш учун давлат хизматини трансформация қилиш ислохотлари амалга оширилмоқда. БААда Инсон ресурслари бўйича федерал идоранинг 2017-2021 йилларга мўлжалланган Стратегияси қабул қилинган. Грузияда ҳукуматининг 2014 йил 19 ноябрдаги 627-сон қарори билан тасдиқланган Давлат хизматини ислох қилиш концепциясида белгиланган. Қозоғистон Республикаси Президентининг 2021 йил 26 февралдаги 522-сон “Қозоғистон Республикасида 2030 йилгача давлат

бошқарувини ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги Қарори қабул қилинган.

Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлигига (МДХ)га аъзо давлатлар Парламентлараро Ассамблеясининг ўн биринчи ялпи мажлисида 1998 йил 15 июнда (1998 йил 15 июндаги 11-5-сон қарори) “Давлат хизматининг асослари тўғрисида”ги намунавий қонуни қабул қилинган. Ушбу қонун аъзо бўлган давлатнинг конституцияси ва миллий қонунларига мувофиқ шакллантириладиган давлат хизматини ташкил этишнинг ҳуқуқий асосларини белгилаш, фуқароларнинг давлат хизматида бўлган ҳуқуқларини амалга оширишда ташкилий-ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитлар яратиш боғлиқ ижтимоий муносабатларини тартибга солиди.

Юқоридагиларга асосланган ҳолда, давлат бошқаруви тизимининг ўзига хос йўналиши сифатида амалдаги давлат фуқаролик хизмати ҳолатининг ҳар томонлама таҳлили, илғор хорижий тажрибага асосланган туб ўзгаришларнинг асосий тамойиллари, миллий шарт-шароитларга мос бўлган кенг кўламли ва таркибий ислохотларни назарда тутувчи давлат Давлат фуқаролик хизматини 2030 йилгача ривожлантириш стратегиясини ишлаб чиқиш лозим. Мазкур стратегияни ишлаб чиқиш натижасида Давлат фуқаролик хизматини миллий шарт-шароитларга мос бўлган кенг кўламли ва таркибий ислохотларни назарда тутувчи ғоявий платформаси яратилади.

Давлат фуқаролик хизматида кадрлар ишлаш тизими бугунги кун талабларига жавоб бермайди. Жумладан, кадрлар билан ишлайдиган таркибий тузилма ходимлар фақат кадрлар соҳасидаги иш юритиш вазифасини амалга ошириш билан чегараланган бўлиб, инсон ресурсларини бошқариш ҳамда ривожлантириш бўйича функцияларни амалга оширмайди. Ҳозирги кунда, амалдаги 651 та норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар меҳнат муносабатларини тартибга солиди, бироқ мазкур ҳужжатларда кадрлар билан ишлайдиган таркибий тузилмаларнинг асосий вазифалари ва мажбуриятлари белгиланмаган ҳамда ходимларни бошқариш стратегияси мавжуд эмас. Мазкур масалаларда давлат органи ва ташкилотларининг ички директив ҳужжатлар билан тартибга солинганлиги сабабли кадрлар билан ишлаш тузилмалари фаолиятида турли ҳил амалиёт, шунингдек, қонунчилик ҳужжатлари нормаларини турлича талқин қилиш ҳолатлари мавжуд. Кадрлар билан ишлаш тузилманинг фаолият йўналишлари, кадрлар ходимининг мансаб вазифалари, мажбуриятлари ва ушбу соҳани тартибга солидиган ягона қонунчилик ҳужжати мавжуд эмас.

Шунингдек, кадрлар билан ишловчи тузилмалар фаолияти автоматлаштирилмаганлиги туфайли уларнинг фаолият самарадорлиги пастлигича ҳамда бюрократик юклама эса юқорилигича қолмоқда. Масалан, давлат идораларидаги кадр билан ишловчи тузилмаларнинг 90 % фаолияти автоматлаштириш мумкин бўлган жорий масалалар билан боғлиқлигига қарамасдан иш услублари қоғозга асосланганлиги, электрон ишлаш тизими йўлга қўйилмаганлиги ва кадрлар билан ишловчи тузилманинг тегишли идораларнинг электрон маълумот базаларига интеграция қилинмаганлиги натижасида фуқаролардан турли хил маълумотномалар ҳамда ҳужжатлар талаб этилиши давом этмоқда. Кадрлар билан ишловчи тузилма ходими ҳужжатларни расмийлаштириш, 25 тадан ортиқ журналларни қоғоз шаклида юритиш, ҳисоботларни тайёрлаш, идоралардан маълумот сўраш каби техник ишларга ўртача кунлик иш вақтининг 50%ни вақт сарфламоқда.

Ҳозирда 15 дан ортиқ кадрлар билан ишлаш электрон тизимлари ахборот технологиялари ягона порталидан рўйхатдан ўтганлигига қарамасдан аксарият давлат идораларида қўлланилмаяпти. Кадрлар бошқаруви ва ҳисобини юритиш бўйича ягона автоматлаштирилган дастур мавжуд эмас.

Кадрлар хизматининг тизимдаги бошқа бўлинмалар билан электрон ишлаш тизими йўлга қўйилмаган. Масалан, ҳар ой иш ҳақини ҳисоблаш учун табелларни кадрларга ва сўнг бухгалтерияга берилиши каби бюрократик тизим мавжуд. Кадрлар билан ишловчи тузилманинг тегишли идораларнинг электрон маълумот базаларига интеграция қилинмаганлиги фуқаролардан турли хил ҳужжатлар (объективка, сўровнома, паспорт, диплом, СТИР ва ИНПС нусхалари, ҳарбий гувоҳнома, судланмаганлик тўғрисида маълумотнома ва бошқа маълумотлар) талаб этилмоқда.

Давлат органлари ва ташкилотларида кадрлар билан ишлаш тузилмаларини ташкил этиш, тузилмалар шаклига ва штатлар сонига қўйиладиган меъёрий талаблар мавжуд эмас. Кадрлар хизматининг ташкилий структураси ва штат сонига мезонлар аниқ белгиланмаганлиги сабабли давлат орган ва ташкилотларда ушбу таркибий тузилмада ишлаётган ходимлар сони ҳар хил. Меъёрларнинг мавжуд эмаслиги, давлат органларининг кадрлар билан ишлаш бўйича фаолиятига салбий таъсир кўрсатмоқда.

Масалан, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тизимида 7,5 мингдан зиёд ходимлар бўлиб, шундан марказий аппаратда 134 нафар ходимларга 2 нафар кадрлар хизматига масъул ходимлари ишлаётган

бўлса,

Сув ҳўжалиги вазирлиги тизимида 38,0 мингдан зиёд



ходимлар бўлиб, шундан марказий аппаратда 104 нафар ходимларга 3 нафар кадрлар хизматига масъул ходимлари ишламоқда.

Ўз навбтида, давлат орган ва ташкилот раҳбарларининг кадрлар билан ишлаш фаолиятини баҳолаш тизими мавжуд эмас. Барча кадрлар хизматида рекрутинг самарадорлиги, бўш вакансияларни тўлдириш вақти, ходимларни иш жойида ушлаб қолиш, ходимларни карьера зинаси бўйича кўтарилиши, гендер тенглигини таъминлаш, кадрлар малакасини оширишни баҳоловчи рейтинг тизими яратилмаган.

Рейтингни мавжуд эмаслиги, давлат органларида кадрлар билан ишлаш тизимининг самарадорлигини баҳолаш ва улар ўртасида соғлом рақобатни шакллантириш имконини бермайди. Натижада давлат органларида кадрлар билан ишлашнинг амалдаги ҳолати тўғрисида аниқ маълумотнинг мавжуд эмаслиги, инсон ресурсларини бошқариш ва ривожлантириш борасида стратегик режалаштириш асосида иш ташкил этилмаслигига олиб келмоқда.

Юқоридаги муаммолар келиб чиққан ҳолда ҳорижий мамлакатлар тажрибасига эътибор қаратсак, Германияда лавозимларни тақсимлаш вазирликлардаги кадрлар хизматлари томонидан амалга оширилади. Германияда вазирлик ва идоралар мунтазам равишда кадрлар бўйича қарор қабул қилиш самарадорлигини таҳлил қилиб боришади.

Сингапурда уч томонлама ҳамкорлар – Инсон ресурслари вазирлиги, Касаба уюшмалари миллий конгресси ва Сингапур иш берувчилар миллий федерацияси – томонидан Инсон ресурслари бўйича мутахассислар институти (IHRP) ташкил этилган. У Сингапурдаги миллий кадрлар тузилмаларини сертификатлаш тизимини тадбиқ этиш ҳуқуқига эга ягона ташкилотдир.

Буюк Британияда кадрлар хизмати бўйича ягона стандартларни белгиловчи, уларнинг фаолиятини тартибга солувчи ҳамда кадрлар бўлими ходимларини тайёрлаш ва қайта тайёрлашни таъминлайдиган ташкилот – Давлат хизматининг инсон ресурслари департаменти (Civil Service HR) мавжуддир. Мазкур ташкилот ҳукумат учун HR кадрлар етказиб беришда асосий ташкилот ҳисобланади. Британияда ҳар бир ташкилотнинг HR бўлимида қуйидаги ходимлар иш олиб боради: а) HR-менежер; б) ходимлар ривожланиш стратегияси бўйича ходим; в) муайян лавозимга мос келувчи номзодларни қидириш бўйича ходим ва ҳ.к.

АҚШ Кадрлар бошқаруви идораси (Office of Personnel Management) инсон ресурслари бўйича бош агентлик ва федерал ҳукуматнинг инсон ресурслари сиёсати бўйича менежери сифатида хизмат қилади. Мазкур идора федерал агентликлар

учун кадрлар етказиб беришда раҳбарлик қилади ва инсон ресурсларини қўллаб-қувватлайди, шунингдек федерал ходимларнинг халққа хизмат қилиши билан боғлиқ интилишларини амалга оширишга ёрдам беради.

## ХУЛОСА

Юқоригилардан келиб чиқиб, давлат органлари ва ташкилотларнинг кадрлар бўлимини Инсон ресурсларини бошқариш таркибий бўлинмага (HR-хизмат) трансформация қилишда қуйидагиларни назарда тутувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳасини ишлаб чиқиш лозим:

инсон ресурслари бўлинмаларининг асосий фаолият йўналишлари, вазифалари ва ваколатларини аниқ белгилаш;

инсон ресурслари бўлинмалари фаолиятини рақамлаштириш (ягона электрон платформа яратиш) орқали иш юритув жараёнларни оптималлаштириш ҳамда мазкур вақтда янги ходимларни излаб топиш, амалдаги ходимларни ривожлантириш ҳамда улар фаолияти самарадорлигини оширишга йўналтириш;

миллий касб малака классификаторига Инсон ресурслари таҳлилчиси (HR-analyst), ходимларни ўқитиш ва ривожлантириш бўйича менежер (Employee training and development manager), Инсон ресурслари бўйича маслаҳатчи (HR-consultant) ва HR-manager лавозимларини киритиш;

амалда штатлар сонидан келиб чиқиб, кадрлар бўлинмалари ходимлари намунавий нисбатини белгилаш;

давлат органлари раҳбарларининг кадрлар билан ишлаш фаолиятини баҳолашни назарда тутувчи ягона кадрлар рейтингини жорий этиш.

Давлат фуқаролик хизматида HR-хизматига доир юқоридаги ислохотларни амалга ошириш натижасида қуйидагиларга эришиш мумкин:

кадрлар бўлинмаларининг инсон ресурслари бўлимларига трансформацияси амалга оширилади, улар фаолиятини рақамлаштириш, штатларига доир минимал талабларни белгилаш ҳамда вазифа ва ваколатларини аниқ белгилаш орқали кадрлар иш юритувидан ходимларни стратегик ривожлантиришга йўналтирилади;

давлат органлари раҳбарларининг кадрлар билан ишлаш фаолиятига баҳо бериш бўйича ягона кадрлар рейтингини шакллантириш орқали улар ўртасида кадрлар бошқарувини сифатли йўлга қўйиш бўйича соғлом рақобат шакллантирилади.

## REFERENCES

1. Pan S. Kim. Human Resource Management Reform in the Korean Civil Service. Administrative Theory & Praxis Vol. 22, No. 2 (Jun., 2000), pp. 326-344
2. J.Siegel. Public Administration in Germany. 2021. (pp.375-391
3. S.Horton. Competency management in the British central government. Public Management Institute, 2010 pp.7
4. 10. Абраменко В.А. Специфика кадровой политики в зарубежных странах с развитой экономикой // Автоматика, связь, информатика. – 2012. – № 7. – с. 44-47
5. Saidazimov, Y. (2022). ADMINISTRATIVE ACT IN THE LEGISLATION OF FOREIGN COUNTRIES. Eurasian Journal of Academic Research, 2(13), 639-643.
6. Sardorbek, Y. (2021). ANALYSIS OF PROBLEMS IN THE PROCESS OF PARLIAMENTARY CONSIDERATION OF BUDGET EXECUTION REPORTS IN UZBEKISTAN. Berlin Studies Transnational Journal of Science and Humanities, 1(1.4 Legal sciences).
7. <https://u.ae/en/resources/government-jobs>
8. <https://idfi.ge/en/development-of-civil-service-concept-and-action-plan>
9. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522/links>
10. [https://iacis.ru/baza\\_dokumentov/modelnie\\_zakonodatelnie\\_akti\\_i\\_rekomendacii\\_mpa\\_sng/modelnie\\_kodeksi\\_i\\_zakoni/10](https://iacis.ru/baza_dokumentov/modelnie_zakonodatelnie_akti_i_rekomendacii_mpa_sng/modelnie_kodeksi_i_zakoni/10)
11. <https://mehnat.uz/uz/pages/vazirlik-tuzilmasi>