



FOREIGN EXPERIENCES IN ORGANIZING THE ACTIVITIES OF CIVIL SERVANTS

Khayrullo Tokhtaboyev

Head of the Department, Doctor of Political Sciences (PhD)

Uzbekistan

e-mail: t_khayrullo@mail.ru

ABOUT ARTICLE

Key words: civil servant, development strategy, legal status, responsibility, professionalism, management system, leader, authority, professional training.

Received: 22.03.25

Accepted: 24.03.25

Published: 26.03.25

Abstract: In this article, the author, on a scientific and theoretical basis, revealed the legal basis for organizing the activities of the civil service and its features. At the same time, he showed the forms of effective organization of the civil service and methods of organizing the activities of civil servants in foreign countries and trends in their improvement

DAVLAT XIZMATCHILARINI FAOLIYATINI TASHKIL ETISHDA XORIJ TAJRIBALARI

Xayrullo To'xtaboyev

kafedra mudiri siyosiy fanlar nomzodi (PhD)

O'zbekiston

e-mail: t_xayrullo@mail.ru

MAQOLA HAQIDA

Kalit so'zlar: davlat xizmatchisi, taraqqiyot strategiyasi, xuquqiy maqom, javobgarlik, professionallik, boshqaruv tizimi, yetakchi, hokimiyat, kasbiy tayyorgarlik.

Annotatsiya: Ushbu maqolada muallif davlat xizmati faoliyatini tashkil etish ularning huquqiy asoslari va uning o'ziga xos xususiyatlarini ilmiy – nazariy asoslarda ochib bergan. Shu bilan birga, davlat xizmatini samarali tashkil etishning shakllari va xorij davlatlarida davlat xizmatchilarini faoliyatini tashkil etish usullari va takomillashtirish tendensiyalarini ko'rsatib o'tgan.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Хайрулло Тохтабоев

Заведующий кафедрой, доктор политических наук (PhD)

Узбекистан

e-mail: t_khayrullo@mail.ru

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: государственный служащий, стратегия развития, правовой статус, ответственность, профессионализм, система управления, лидер, авторитет, профессиональная подготовка.

Аннотация: В данной статье автор на научно-теоретической основе раскрыл правовые основы организации деятельности государственной службы и ее особенности. При этом он показал формы эффективной организации государственной службы и методы организации деятельности государственных служащих в зарубежных странах и тенденции их совершенствования

Kirish

O'zbekistonda amalga oshirilayotgan yangilanishlar va modernizatsiya jarayonlarining hozirgi bosqichida fuqarolik jamiyatining mustahkam zaminlarini barpo qilishga qaratilgan islohotlar keng ko'lamli ravishda rivojlantirib borilar ekan, bu o'rinda davlat xizmatchilarini fuqorolar oldida masuldorligini oshirish ularni xizmat ko'rsatish sifatini yanada oshirish dolzarb ahamiyatga ega. Ushbu vazifalarni izchil, tizimli va samarali amalga oshirish o'z navbatida inson qadri, uning huquq va erkinliklarini mustahkamlash, davlat va jamiyatni demokratik yangilash, liberallashtirish jarayonlarining ijtimoiy o'zagini mustahkamlashga yo'g'rilgan tub islohotlarni real ravishda amalga oshirishga asoslanishi lozim

Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasidagi belgilangan birinchi ustuvor yo'nalishi inson qadri yuksaltirish, xalqparvar davlat barpo etishga oid ustuvor maqsad va vazifalar ijrosini ta'minlash davlat organlari faoliyati samaradorligini yana-da oshirishni talab etmoqda. Birinchi yo'nalish 10-maqsad Davlat fuqarolik xizmati tizimini zamonaviy standartlar asosida tashkil etish belgilangan bo'lib xususan:

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 aniq belgilab qo'ydi[1].

Yurtimizda bu borada olib borilayotgan tizimli islohotlarning zamirida O'zbekiston Respublikasining "Davlat fuqorolik xizmati to'g'risida"gi qonun va "Davlat fuqarolik xizmatchilari tomonidan odob-axloq qoidalariga rioya etilishini ta'minlash bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida qaror qabul qilindi. Mazkur qonun va qarorning 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. Ushbu qonun davlat fuqarolik xizmatchisining huquqiy maqomi, lavozimlar toifalari va malaka darajalarini, davlat fuqarolik xizmatiga kirish, o'tash va tugatish jarayonlarining yagona tartibotini, kadrlarning kasbiy-ma'naviy fazilatlari va alohida xizmatlarning obyektiv hamda adolatli baholash asosida xizmat pog'onalari bo'yicha o'sish kafolatlarini, umuman, yagona davlat fuqarolik xizmatining tashkiliy-huquqiy mexanizmini tartibga solishni nazarda tutadi.

Davlat xizmatchilarini faoliyatini tashkil etish borasida xorij davlatkarida tajribasini o'rganish muhim ahamiyatga ega. Xususan bu borada Buyuk Britaniyada davlat xizmati uchun kadrlarni tayyorlash dasturlari davlat boshqaruvi konsepsiyasini amalga oshirishga yo'naltirilgan bo'lib, uning asosiy maqsadi xizmat ko'rsatish sifatini oshirish hisoblanadi. Bu esa, o'zgarishlarni boshqarish va yetakchilik salohiyati kabi xususiyatlarni davlat xizmatchilarida rivojlantirishni talab etadi. Shu tariqa, mamlakatda o'rta va oliy bo'g'indagi bo'lg'usi xizmatchilarning aksariyat qismi tahsil oladigan yetakchi o'quv dargohi mavjud-bu davlat xizmati kolleji hisoblanadi. Unda mashg'ulotlar kelajak rahbarlarni tayyorlash dasturlari bo'yicha olib boriladi. Mazkur dasturni muvaffaqiyatli yakunlanishi tinglovchiga uchta sinfgacha ko'chirilishi uchun zarur bo'lgan malakani olishga imkoniyat beradi (hammasi bo'lib yettita sinf mavjud bo'lib, ulardan birinchi sinf oliy hisoblanadi). Shuningdek, to'rtinchi va yettinchi sinf rahbarlari uchun maxsus malaka oshirish dasturlari mavjud. Birinchi va ikkinchi sinf bo'yicha oliy rahbarlik lavozimlarini egallagan mutaxassislar, ularning sohaviy xususiyatlarini inobatga olgan holda maxsus ishlab chiqilgan "master-seminarlar"ga qatnaydilar.

Davlat xizmatchilarini o'qitishning va professionallik o'sish dasturining mazmuni lavozim funksiyalari va egallayotgan lavozmining umumiy xususiyati inobatga olingan holda shakllantiriladi.

O'qitishning shakl va uslublari xilma-xil bo'lgani bilan, hamma uchun umumiy bo'lgan xususiyatlar ham mavjud:

- loyiha bo'yicha bitiruv ishini tayyorlash,
- o'quv muassasasida nazariy tayyorgarlik ko'rish,
- amaliy tajriba orttirish va boshqalar shular jumlasidandir [2]

Davlat xizmatchilarini tayyorlash ularni har tamonlama yetuk kadr bo'lishi uchun akademik fan sifatida rivojlantirish sohasida yetakchi o'rinni ko'p vaqt davomida Germaniya egallab keldi.

Hozirgi davrda nemis universitetlarida fanlararo keng yondashuv bazasida yuqori malakali boshqaruvchi kadrlarni tayyorlash an'anasi tiklanmoqda. Anglosakson yondashuvining xususiyati hisoblangan yuridik fanlarning ustun bo'lishiga barham berilib, asta-sekin o'quv fanlarining muvozanatlashuviga yon berilmoqda [3].

Xususan, huquqiy va iqtisodiy fanlar teng mutanosiblikda o'qitilishida zaruriy gumanitar va matematik nazariyalar bilan kuchaytirilmoqda.

Germaniyada davlat xizmatchilariga qo'yiladigan asosiy talablar-bu kasbiy ma'lumot va oldindan maxsus tayyorgarlik hisoblanadi.

Uzluksiz ta'lim olish-davlat xizmati tizimida ilgarilash va rotatsiyani qo'llash uchun lozim bo'lgan shartdir.

O'qitish dasturlarining keng spektri kadrning lavozimlari davomida uzluksiz malakasini oshirib borish uchun doimiy va barqaror kafolatlarni yaratish imkoniyatini beradi. O'qitish dasturlari modullik prinsipi asosida tashkil topgan bo'lib, bu boshqaruvi kadrlarning tez moslashuvchan, jamiyat ehtiyojlariga javob beradigan sifatlarini shakllanishiga yordam bermoqda.

Amerika Qo'shma Shtatlarida davlat xizmatchilari uchun kadrlarni tanlash uslublarining asosiylaridan biri bu tanlov imtihonlari bo'lib qolmoqda. Bu yerda ularni o'tkazish bo'yicha dunyoda eng yaxshi yo'lga qo'yilgan tizim amal qiladi. Bunda tanlov imtihonlari asosiga malakaviy standartlar qo'yilgan. Malakaviy standartlar ma'lum lavozimni egallashi lozim bo'lgan shaxsga aniq kasbiy-malakaviy, ishbilarmonlik va shaxsiy talablarni ifodalagan. AQShda davlat xizmatiga ishga olishning aniq mexanizm va talabalari belgilab qo'yilgan bo'lib, har bir lavozim bo'yicha qo'yilgan talablar, ish hajmi, majburiyatlar va javobgarlik ochiq e'lon qilinadi. Davlat xizmatidagi mansab va vazifalar o'z xarakteri va xususiyatlaridan kelib chiqib, 18 ta toifaga ajratilgan. Mazkur ma'lumotlar har qanday o'zida bo'sh ish o'rni bo'lgan davlat organining veb-saytida joylashtiriladi. Har qanday shaxs yuqoridagi ma'lumotlar bilan tanishishi va belgilangan talablar asosida tegishli hujjatlarni to'ldirib ariza topshirishi mumkin. Shundan so'ng belgilangan kunda tanlov imtihoniga tashrif buyuradi va boshqalarga nisbatan yuqori ball bilan davlat xizmatiga ishga qabul qilinishi mumkin.

Ishgi kirgan shaxslar ham yuqoriroq lavozimga o'tishni istasa kadrlar bo'limiga ariza topshiradi va belgilangan kuni imtihon topshirib, so'ng uning natijasiga ko'ra yuqoriroq lavozimga ko'tarilishi mumkin. Shaxsni yuqori lavozimga o'tkazish to'g'risidagi qaror imtihon yakunlari asosida chiqariladi [4].

Fransiya tadqiqotchilarining mazkur masalaga yondashuv xususiyati shundaki, unga ko'ra davlat boshqaruvida siyosiy va ma'muriy fanlar bo'limiga alohida e'tibor qaratilishidir. Fransiyada xizmatchilarni davlat boshqaruvi organlari uchun tayyorlash "doimiy professional

tayyorgarlik” deb, nom olgan davlat xizmatchilarining professional boshlang’ich tayyorlovidan hamda soha bo’yicha malaka oshirishidan iborat. Shu tariqa, xilma-xil vazirliklarning davlat xizmatchilari korpusiga to’g’ridan to’g’ri tanlovlar tashkil etiladi. Bu Britaniya va Germaniya namunasidan farq qiladigan fransuz xususiyatidir.

Bugun davlatni barqarorlashtirish bilan birga jamiyatni faollashtirish, davlat xizmatchisining jamiyatga ijobiy munosabatini shakllantirish, xalqqa xizmat qilish, odamlar roziligini olish, halollik, adolatni mustahkam o’rnatish borasidagi zamonaviy yondashuvga bo’lgan ijtimoiy ehtiyoj kuchaydi.

Yuqoridagi xorij tajribalarilaridan ko’rinadiku O’zbekiston Respublikasi Davlat fuqorolik xizmatchisi to’g’risidagi Qonunni ishlab chiqish jarayonida xorij tajribasi va xalqaro ekspertlarning fikr-mulohazalariga tayanildi. Xususan: Yaponiya, AQSH, Buyuk Britaniya, Germaniya, Fransiya, Xitoy, Bolgariya, Latviya, Polsha, Estoniya, MDH davlatlari va boshqa mamlakatlarning qonunchiligi tahlil qilindi;

Xulosa

Xulosa o’rnida aytish joizki, davlat xizmatida uzoq yillardan buyon o’z yechimini topmagan tizimli muammolarni hal qilishga qaratilgan “Davlat fuqarolik xizmati to’g’risida”gi qonun normalarining samarali ijrosini ta’minlash orqali davlat fuqarolik xizmatini tartibga solish sohasida ilg’or xalqaro standartlarga javob beruvchi yagona tartibot tizimi shakllantiriladi. Eng asosiysi, davlat fuqarolik xizmatiga malakali kadrlarni faol jalb qilish, ular salohiyatini oshirish, fidoyi, xalqparvar va raqobatbardosh kadrlar sifatida tarbiyalash uchun zarur huquqiy sharoitlar yaratiladi.

FOYDALANGAN ADABIYOTLAR:

1. <https://lex.uz/uz/docs/-5841063>
2. Василенко И.А. Государственное и муниципальное управление: учебник. – М.: Юрайт, 2013.
3. Василенко И.А. Государственное и муниципальное управление: учебник. – М.: Юрайт, 2013.
4. Государственное управление и государственная служба за рубежом: учебное пособие/ Под общ. ред. В.В. Чубинского-Надеждина. – СПб: Изд-во СЗИУ РАНХиГС, 2013.