



ДАВЛАТ ХИЗМАТЧИСИ КАСБИЙ ФАОЛИЯТИДА ЮҚОРИ НАТИЖАЛАРГА ЭРИШИШИДА ФАОЛИЯТ САМАРАДОРЛИГИНИ БАҲОЛАШ

Фозилов Умид Закирович -

Ўзбекистон Республикаси Президентини
хузуридаги Давлат бошқаруви академияси
Фарғона худудий филиали

https://doi.org/10.55439/ECED/vol24_iss2/a25

Аннотация. Мақолада мамлакатимизда сўнгги йилларда давлат бошқаруви самарадорлигини оширишда амалга оширилаётган модернизация жараёнлари, давлат фуқаролик хизматчиларининг фаолият самарадорлигини баҳолаш такомиллаштирилиб борилиши ҳамда бу борада олиб борилаётган тизимли ислохотлар, Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги қонунининг 36-моддасида белгилаб берилган “Давлат фуқаролик хизматчиси фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш” масалалари ҳамда давлат хизматчиларининг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари асосида баҳолашни жорий этишининг энг муваффақиятли намуналари сифатида хориж тажрибаси ўрганилган.

Калит сўзлар: фаолияти самарадорлиги, давлат фуқаролик хизмати, давлат хизмати самарадорлиги, кадрлар салоҳияти, давлат бошқаруви самарадорлиги, маъмурий ислохотлар, энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (KPI – Key performance indicators), баҳолаш тизими, баҳолаш услубияти, ижро ҳокимияти

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В ДОСТИЖЕНИИ ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Фозилов Умид Закирович -

Ферганский региональный филиал
Академии государственного управления
при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация. В статье рассмотрены модернизационные процессы, проведенные в последние годы для повышения эффективности государственного управления в Узбекистане, совершенствования оценки эффективности государственных служащих, а также системные реформы, проводимые в связи с этим, изучены вопросы, определенные в статье 36 «Оценка эффективности государственных служащих» Закона Республики Узбекистан «О государственной службе» и зарубежный опыт как наиболее успешные примеры внедрения оценки по важнейшим показателям деятельности государственных служащих.

Ключевые слова: эффективность деятельности, государственная гражданская служба, эффективность государственной службы, кадровый потенциал, эффективность государственного управления, административные реформы, ключевые показатели эффективности (KPI - Key Performance Indicators), система оценки, методология оценки, орган исполнительной власти.

ASSESSMENT OF THE EFFICIENCY OF A CIVIL SERVANT IN ACHIEVING HIGH RESULTS OF PROFESSIONAL ACTIVITIES

Fozilov Umid Zakirovich -

Fergana regional branch Academy of Public
Administration under the President of the
Republic of Uzbekistan

Abstract. The article discusses about the modernization processes carried out in recent years to improve the efficiency of public administration in Uzbekistan, improve the assessment of the effectiveness of civil servants, as well as systemic reforms carried out in this regard, article 36 studied the issues of the Law “On Public Service” of the Republic of Uzbekistan “Assessment efficiency of civil servants” and foreign experience as the most successful examples of the implementation of assessment on the most important performance indicators of civil servants.

Key words. performance efficiency, public civil service, civil service efficiency, personnel potential, public administration efficiency, administrative reforms, key performance indicators (KPI - Key Performance Indicators), assessment system, assessment methodology, executive authority.

Кириш. Ижро этувчи ҳокимият органлари фаолият самарадорлиги ва уларнинг давлат функцияларини амалга ошириш сифатини ошириш ҳамда давлат хизматларини кўрсатиш масалалари сўнгги йиллар давомида давлат хизмати соҳасида амалга оширилган барча йирик ислохотларнинг асосий масаласига айланди. Дав-

лат хизматининг ҳозирги ҳолатидаги асосий муаммолардан бири давлат хизмати самарадорлиги етарли даражада юқори эмаслигидир. Давлат хизмати самарадорлигини оширмай туриб, мамлакатда иқтисодий ўзгаришларнинг муваффақиятига, мамлакатни ривожлантириш бўйича стратегик дастурларнинг амалга оширилиши ва

давлат ривожланишининг конституциявий белгиланган устувор йўналишлари амалга оширилишида қийинчиликлар келтириб чиқаради.

Шу муносабат билан давлат хизматини ислоҳ қилишдан кўзланган асосий мақсад фуқаролик жамиятини ривожлантириш ва давлат ҳокимиятини мустаҳкамлаш манфаатлари йўлида унинг самарадорлигини тубдан оширишдан иборат.

2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясидаги [1] инсон қадрини юксалтириш, халқпарвар давлат барпо этишга оид устувор мақсад ва вазифалар ижросини таъминлаш давлат органлари фаолияти самарадорлигини янада оширишни талаб этмоқда.

Маълумки, Ўзбекистонда сўнгги йилларда давлат бошқаруви самарадорлигини оширишда амалга оширилаётган модернизация жараёнлари жадаллик билан олиб борилмоқда. Бу борада Ўзбекистон Республикасида Маъмурий ислохотлар Концепцияси бош назарий-ҳуқуқий мезон сифатида хизмат қилди.

2017 йил 8 сентябрда Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг ПФ-5185-сонли фармони билан тасдиқланган [2] Ўзбекистон Республикасида Маъмурий ислохотлар концепцияси давлат бошқарувини, шунингдек, ижро ҳокимиятини модернизациялаш, уни янги замон талабларига жавоб берадиган даражага кўтариш йўлидаги муҳим қадам бўлди.

2018 йил 21 сентябрда Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг ПФ-5544-сонли фармони билан қабул қилинган 2019-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини Инновацион ривожлантириш стратегияси [3] давлат бошқаруви тизимини модернизация қилиш борасидаги Ҳаракатлар стратегияси ҳамда Маъмурий ислохотлар концепциясида белгиланган вазифаларнинг амалга ошириш жараёнининг бевосита мантиқий ва изчил давоми бўлди.

Давлат бошқарувини модернизациялаш борасида Ҳаракатлар стратегиясида белгиланган вазифалар бўйича навбатдаги қадам Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёев томонидан 2019 йил 28 январда имзоланган “Мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг стратегик вазифалари амалга оширилиши самарадорлиги учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг масъулиятини оширишга доир биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5644 сонли фармони [4] бўлди. Ушбу фармонда кўзда тутилган асосий масалалардан бири ҳам аниқ кўрсаткичларга ва мақсадли индикаторларга эришишга асосланган барча даражалардаги ижро этувчи ҳокимият органлари ва уларнинг раҳбарлари фаолиятини баҳолашнинг принци-

пиал жиҳатдан янги тизимини жорий этиш, иқтисодиёт тармоқлари ва ижтимоий соҳани стратегик ривожлантиришнинг яқин, ўрта ва узоқ муддатли истиқболга мўлжалланган дастурларини амалга ошириш сифати ва самарадорлигини таъминлаш бўлди.

Худудлардаги раҳбар кадрлар фаолиятини баҳолашда яна бир асосий ҳужжат 2019 йил 8 январдаги ПҚ-4102-сон “Худудларни комплекс ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича секторлар фаолиятини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Президент қарори[5] қабул қилинганлигини айтиш мумкин.

Ўзбекистонда раҳбар кадрлар салоҳияти, раҳбар кадрларга талаб ва кадрлар етишмаслиги тўғрисида илк президентлик вазифасига киришган даврларданоқ 2016 йил 14 декабрь куни Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисида қилган инаугурацион нутқида[6] сўзлаган Президент Шавкат Мирзиёев энг долзарб масала сифатида мамлакатда ижтимоий-иқтисодий соҳада раҳбарлик лавозимларига лойиқ малакали кадрларнинг етишмаслигини айтган.

Президент Ш.Мирзиёевнинг сўзларига кўра, ўзи режалаётган ислохотларни ҳаётга татиқ этиш учун бошқарув тизимини ўзгартириш керак: “Ҳаммамиз яхши тушунамизки, олдимизда турган кенг кўламли вазифаларни бажариш учун кадрлар билан ишлашнинг бутун тизимини такомиллаштиришга доир бир қатор ишларни албатта амалга оширимиз керак. Ҳозирги вақтда давлат ва ҳокимият идораларида кўп ҳолларда кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш, уларнинг вазифа ва ваколатлари тақсимоти оқилона ва самарали йўлга қўйилмагани сезилмоқда. Энг ёмони, бу ҳолат ишимизга халақит бермоқда. Бир идорани қарасангиз, юзлаб одам номига ишлаб ўтирибди. Бошқа идорани қарасангиз, иш кўп, вазифа кўп, лекин ишлайдиган одам, кадр етишмайди. Бундай нотўғри иш тақсимотига мутлақо чек қўйишнинг вақти етди.

Ҳар бир давлат хизматчиси ўзининг бурчи ва мажбуриятини аниқ-равшан билиши, содда қилиб айтганда, ўз аравасини ўзи тортиши лозим. Бу – замон талаби. Олдимизга қўйган мақсад-муддаоларга етиш учун бу ишларни ўзимиз қилмасак, бошқа ҳеч ким бизга четдан келиб қилиб бермайди. Шу нуқтаи назардан қараганда, кадрларнинг амалий захирасини шакллантириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг муҳим масалаларини ўз ичига оладиган мақсадли дастурни ишлаб чиқиш вақти келди, деб ўйлайман”.

Ҳақиқатан ҳам бугунги кун кадрларига қўйиладиган талаблар, мезонларни аниқ ишлаб чиқиш, раҳбар кадрларни танлаш ва тайинлаш тизимини компетенцияга асосланган ҳолда йўл-

га қўйиш, жараён борасида ривожланган мамлакатлар тажрибасидан, яъни Ассесмент марказларининг миллий манфаатларимизга мос жиҳатларини ҳисобга олган ҳолда кадрлар билан ишлашнинг миллий моделини яратиш бугунги кундаги стратегик вазифаларимиздан бири бўлиб қолмоқда.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили. Давлат хизматчиларининг фаолият самарадорлиги ҳамда ҳудудлар ижтимоий-иқтисодий ривожланиш ҳолатини баҳолаш масалалари билан хорижлик ва мамлакатимиз олимлари изланишлар олиб борганлар.

Кўплаб адабиётларларда олимлар томонидан самарадорлик тушунчасига турлича ёндашувлар акс этган. Масалан, А.Матеи ва Г.Камелия Руминия мисолида давлат бошқаруви самарадорлигини таҳлил қилиб, давлат бошқаруви – давлат органлари томонидан жамият ва алоҳида фуқарога кўрсатиладиган хизматлар мажмуи эканлигидан келиб чиқадилар. Самарадорликнинг ушбу таърифига асосланиб, тадқиқотчилар 4 та кўрсаткични аниқлайдилар: фуқароларга йўналтирилганлик (фуқароларга эътибор ва хизмат кўрсатиш даражаси), хизматлар кўрсатиш учун зарур бўлган вақтни қисқартириш, харажатларни камайтириш ва хизматлар сифати. Самарадорликни баҳолашда асосий эътибор давлат хизматчилари фаолиятини стандартлаштиришга қаратилади. Масалан, таълим соҳасида самарадорликни баҳолаш учун айрим турдаги хизматлар учун сарф-харажатлар стандартлари яратилган.

Кўлланилувчи ҳисоблаш методологияси барча харажатларни оқлаш имконини беради, бу эса ресурсларни самарали тақсимлашга ва келажакда асоссиз харажатларни ҳам аниқлашга, ҳам бартараф этишга олиб келади [7].

Ж.Булек ва Л.Мур давлат хизматчисилари фаолиятини баҳолашда техник самарадорлик, маълум бир иш ва вазифани бажаришга сарфланган вақт, иш сифати, ноаниқлик шароитида мослашиш қобилияти, ресурслардан самарали фойдаланиш ҳамда оқилона тақсимлаш кўрсаткичларидан фойдаланиш таклиф қилганлар. Бу ёндашув фуқароларга йўналтирилганликни аниқлатмасда, лекин ресурслардан фойдаланишга эътибор қаратиш ва сифат стандартига қатъий риоя этишга хизмат қилади [8].

К.Номден инсон ресурсларини бошқариш ўзида бутун бир тизимнинг таркибий қисмларини мужассам этиб, бу бир томондан, давлат хизматчисининг ушбу жамиятнинг бир қисми сифатидаги эҳтиёжларига урғу беришни ва иккинчи томондан, самарадорликни баҳолашни назарда тутиши кераклиги, яъни давлат хизматчисининг фаолияти бутун давлат эҳтиёжлари билан қиёсланишини таъкидлайди. Бу ўз ўрнида ташкилот фаолиятига жалб қилинган ушбу

турдаги ресурсларни оптималлаштиришга ва меъёрий-ҳуқуқий базага риоя қилган ҳолда ташкилот ва унинг ходимлари манфаатларига мувофиқ кадрлар сифатини таъминлашга хизмат қилади [9].

Россиялик олимлар В.Андрьянов и В.Трубников маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органларининг асосий мақсади биринчидан, маҳаллий аҳолининг фаол иштироки асосида маҳаллий бошқарув жараёнларини амалга оширишни институционал қўллаб-қувватлаш бўлса, иккинчидан, ҳудуддаги маҳаллий аҳамиятга молик муаммоларни ҳал этишда маҳаллий аҳолининг самарали иштирокини ташкилий таъминлашдир деб таърифлайдилар. Ушбу икки мақсадга эришиш маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органларининг ижтимоий-сиёсий институт сифатида мавжудлигини белгилаб берувчи ҳамда юқори даражадаги самарадорлигининг асосий мезони ҳисобланади. Шу боис ҳам, маҳаллий давлат бошқаруви органларида фаолият юритаётган давлат хизматчиларининг фаолияти самарадорлигини баҳолашда ушбу мезонларга эътибор қаратиш муҳимлигини таъкидлайдилар [10].

Г.Фетисова ва О.Притула ўз тадқиқотларида маҳаллий ҳокимият органларининг фаолияти самарадорлигини таҳлил қилиш ҳудудда иқтисодий ўсиш, бандлик ва аҳоли даромадлари, таълим, уй-жой коммунал хўжалиги ва уй-жой қурилиши, фуқаролар ва ташкилотларнинг хавфсизлигини таъминлаш, маҳаллий бошқарув самарадорлигига эришиш билан ифодаланади деб ҳисоблайдилар. Самарадорликни янада оширишнинг энг муҳим омиллари сифатида эса маҳаллий ҳокимиятларнинг иши ва ҳудуддаги реал муаммоларнинг ечимлари юзасидан қарорлар қабул қилиш ва уларни амалга оширишда аҳоли иштирокини фаоллаштириш ҳамда маҳаллий давлат ҳокимияти органлари мансабдор шахсларининг ўз вазифаларининг якуний натижалари учун масъулиятини ошириш ҳисобланади [11].

Е.Василева давлат хизматчилари фаолият самарадорлигининг ўзига хос хусусияти сифатида давлат хизматчисининг асосий тамойилини режалаштирилган мақсадларга эришиш даражаси нуқтаи назаридан талқин қилади. Яъни, бунда тадқиқотчи самарадорликни натижа ва ижтимоий самара шаклида, шунингдек эришилган натижаларнинг сарфланган ресурсларга нисбатида акс этишини таъкидлайди [12].

Тадқиқотчи З.Алижанова қуйидаги тамойилларга асосланиб, давлат хизматчилари фаолиятини баҳолаш назариясини тақдим этади:

- баҳоланувчи объектнинг ўзига хос хусусиятларини (нафақат иқтисодий, балки ижтимоий самарадорлик) ҳисобга олиш;

- мансабдор шахснинг фаолият натижаларини унинг хизмат вазифалари ва давлат органининг вазифаларидан келиб чиққан ҳолда белгилаш;

- самарадорликни баҳолашнинг ички мезонларидан фойдаланиш;

- ходимларнинг ишини яхшилашга хизмат қилувчи омилларни ҳисобга олиш [13].

А.Турчинов давлат секторида фаолият самарадорлигини баҳолаш тизимини жорий этишнинг асосий мақсадларини сифатида қуйидагиларни таъкидлайди:

- давлат органлари, уларнинг бўлинмалари ҳамда ходимлар ишининг самарадорлиги ва сифатини рағбатлантириш;

- жамият эҳтиёжлари мослиги бўйича ходимлар функцияларини таҳлил қилиш;

- давлат органлари фаолиятининг шаффофлигини ошириш.

Кўпинча юқори бўғин раҳбар кадрлар фаолияти самарадорлигини баҳолашда уларнинг якуний иш натижалари таҳлиliga эмас, балки давлат органи (ёки таркибий бўлинма) ишини ташкил этиши, кўрсатмаларнинг бажарилиши, бошқарувдаги муваффақиятлари, режалаштириш ва мониторинг қилишдаги масъулияти ҳисобга олинади. Лекин раҳбардаги етакчилик, шахсий ва бизнес қобилиятлари ҳар доим ҳам асосий иш натижаларига эришишда муваффақиятни белгиламайди [14].

Ш.Назаров ҳудудий бирликлар самарадорлигини оширишни таъминловчи ҳудудий иқтисодиётни бошқаришнинг ташкилий-функционал тизимини таклиф этади [15]. Унга кўра минтақа ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг устувор йўналишларини аниқлаш, стратегик тасаввур концепциясини шакллантириш, йирик инвестиция лойиҳаларини амалга оширишни таъминловчи стратегик бошқарувни йўлга қўйиш, стратегия ва дастурларнинг мақсадли кўрсаткичларини баҳолаш, иқтисодиёт ва ижтимоий соҳадаги ўзгаришларни аниқлаш, ҳудудий ривожланиш омилларини таҳлил қилиш ва қиёсий баҳолаш имконини берувчи стратегик вазифаларни амалга оширишни мониторинг қилиш, ҳудудий ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш рақобатдошлигини оширишга йўналтирилган инновацияларни жорий этиш, инвестиция муҳитини яхшилашга қаратилган тартибга солиш ва мувофиқлаштириш функцияларини татбиқ этиш каби масалаларни амалга ошириш акс этади.

Адабиётлар шарҳи маҳаллий давлат бошқари органлари фаолиятини баҳолаш бўйича ягона методика мавжуд эмаслиги, ҳудуд ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг кўрсаткичлари тўлиқ камраб олинмаганини кўрсатмоқда. Шуни ҳам алоҳида таъкидлаш лозимки, мамлакатимизда маҳаллий ҳокимликлар фаолияти

самарадорлигини баҳолаш методик жиҳатдан кам ўрганилган мавзу ҳисобланади.

Тадқиқот методологияси. Бошқарув фанининг фундаментал қонунлари, маҳаллий ҳокимликлар фаолияти самарадорлигини баҳолашга доир тадқиқот олиб борган хориж ва юртимиз олимларининг илмий тадқиқотларини ўрганиш, статистик маълумотларни ўрганиш ва иқтисодий жиҳатдан таққослаш ҳамда таҳлил қилиш, қиёсий таҳлил, маълумотларни гуруҳлаш, анализ ва синтез каби илмий тадқиқот усуллари орқали ўрганилди.

Таҳлил ва натижалар. Мамлакатимизда давлат хизмати соҳасида тизимли ислохотларнинг навбатдаги асосий ва амалий натижаси сифатида 2022 йил 8 август куни Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги қонун қабул қилинганлигини таъкидлаш мумкин [16]. Мазкур қонуннинг қабул қилиниши “Халқ давлат органларига эмас, давлат органлари халққа хизмат қилиши керак” деган тамойилни тўлиқ рўёбга чиқариш учун мустаҳкам ҳуқуқий пойдевор бўлади.

2022 йил 4 август куни Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев раислигида давлат хизматини ислоҳ қилиш ва бошқарувда натижадорликни ошириш чора-тадбирлари юзасидан ўтказилган видеоселектор йиғилишида [17] президент томонидан ушбу қонуннинг ижтимоий аҳамияти, унда мамлакатимиз тараққиётини жадаллаштириш учун ўзига хос “драйвер” – ҳаракатлантирувчи куч мужассамлиги алоҳида таъкидланган эди. Бундан ташқари, йиғилишда президент томонидан ҳозирги кунда давлат хизматида 118 минг киши меҳнат қилаётганлиги, натижадорлик бўйича айтганда, ҳали давлат хизмати халқни рози қиладиган тизимга тўлиқ айланмагани таъкидлаб ўтилди. Шунингдек, Президентимиз *давлат хизматчилари фаолияти кафолатларини кучайтириш бўйича, хусусан, келгуси йилдан ходимнинг тажрибаси, малакаси ва эришган натижасига қараб рағбатлантириш тизими жорий қилиниши бўйича* топшириқлар берди.

Қабул қилинган қонун давлат хизматида узоқ йиллардан буён ўз ечимини топмаган тизимли муаммоларни ҳал этишга қаратилган “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги қонун нормаларининг самарали ижросини таъминлаш орқали давлат фуқаролик хизматини тартибга солиш соҳасида илғор халқаро стандартларга жавоб берувчи ягона тартибот тизими шакллантирилади. Энг асосийси, давлат фуқаролик хизматида малакали кадрларни фаол жалб этиш, улар салоҳиятини ошириш, фидойи, халқпарвар ва рақобатбардош кадрлар сифатида тарбиялаш учун зарур ҳуқуқий шароитлар яратилади.

Тадқиқот давомида фаолият самарадорлигини баҳолаш масалаларини ўрганиш ва таҳ-

лил қилиш мақсадида мамлака тимизда турли соҳаларда фаолият юритаётган 220 га яқин давлат хизматчилари орасида сўровнома ўтказилди. Унга кўра респондентларга иш фаолиятига оид муаммолар, хизмат вазифаларини тўлиқ

бажаришга салбий таъсир қилувчи омиллар ва иш фаолиятининг самарали бўлиши учун асосий омиллар тўғрисида фикрлари сўралди. Куйидаги олинган натижаларни кўриб чиқиб, таҳлил қиламиз.



1-расм. Иш фаолиятига оид муаммолар

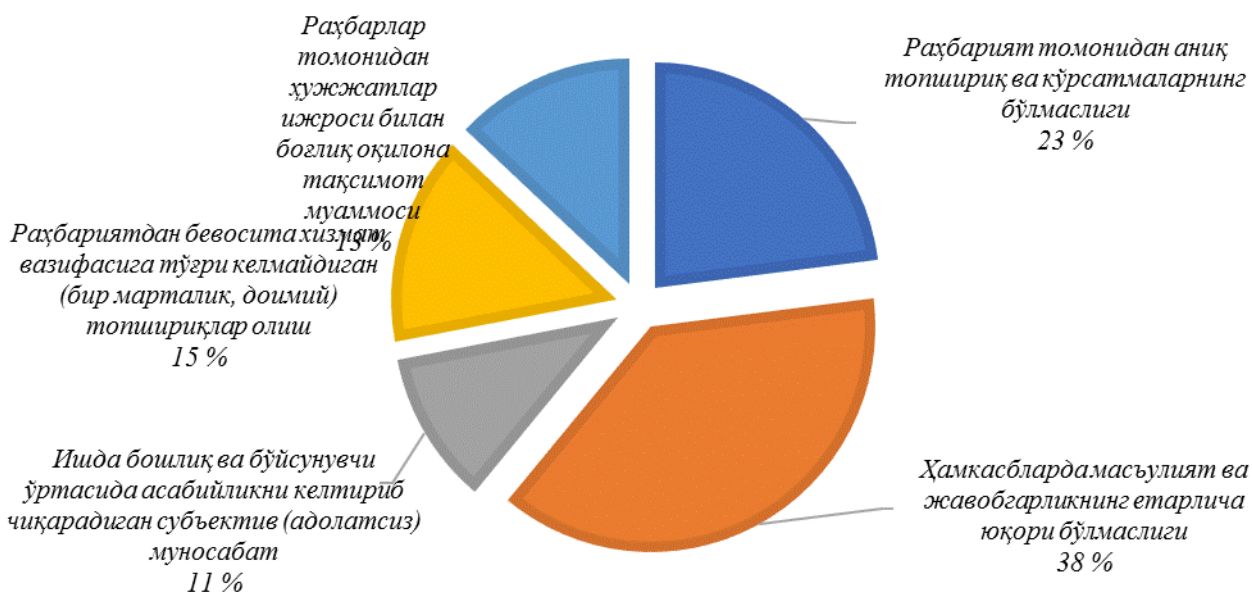
Манба: муаллиф ишланмаси.

Сўров натижаларидан кўриниб турибдики, (1-расм) бугунги кунда фаолият самарадорлигини таъминлаш бўйича асосий ва катта масалалардан бири бу оптимал иш ҳақи тизимини жорий этиш масаласи. Сўровда иштирок этган респондентларнинг 47 фоизи айнан иш ҳақи миқдоридан қониқмасликларини айтиб ўтган.

Бундан ташқари, 16 фоиз иштирокчилар иш жараёнидаги асосий муаммо сифатида доимий шошилич топшириқлар, фаолиятни доимий равишда ўзгартирилиши ва иш жараёнида диққатни жамлашнинг иложи бўлмаслиги ҳақида айтиб ўтган.

Иштирокчиларнинг 8 фоизи ўзларига юклатилган иш ҳажмининг кўп эканлигини иш жараёнидаги асосий муаммо сифатида таъкидлаганлар. Кейинги сўровга кўра (2-расм) иштирокчиларнинг катта сони, 38 фоизи ҳамкасбларда масъулият ва жавобгарликнинг етарлича юқори

бўлмаслиги деб таъкидлаган, 23 фоиз иштирокчи раҳбарият томонидан аниқ топшириқ ва кўрсатмаларнинг бўлмаслиги деб айтган бўлса, респондентларнинг 15 фоизи раҳбариятдан бевосита хизмат вазифасига тўғри келмайдиган (бир марталик, доимий) топшириқлар берилиши хизмат вазифаларининг тўлиқ бажарилишига ёки жорий вазифаларни бажарилишида салбий омиллар деб қараганлар. Зеро, давлат хизматчисининг бажариши лозим бўлган вазифалари қанчалик кўп бўлса, уларни сифатли ва ўз вақтида бажариш эҳтимоли камайиб бораверади. Кўп ҳолларда амалиётга давлат хизматчилари ўз хизмат вазифаларидан ташқари жуда кўп вақтларни бажаришларига тўғри келишини кўради. Бу ўз-ўзидан уларда нафақат ишдаги стресс ва чарчоқни келтириб чиқаради, балки уларнинг мотивация даражасининг ҳам сезиларлича пасйишига сабаб бўлади.



2-расм. Хизмат вазифаларини тўлиқ бажаришга салбий таъсир қилувчи омиллар

Манба: муаллиф ишланмаси.

Навбатдаги сўровга кўра респондентлардан иш фаолиятининг самарали бўлиши учун асосий омиллар ҳақида сўралди. Унга кўра юқоридаги сўровда (3-расмда) кўрганимиздек, иш жараёнидаги асосий муаммо сифатида иш ҳақи миқдоридан қониқмаслик (47 фоиз) деб айтилган бўлса, бу ерда ҳам иштирокчиларнинг кўпчилиги, 26 фоизи иш фаолиятининг самарали бўлишидаги асосий омил сифатида иш ҳақини ошириш деб фикр билдирганлар.

Диаграмма маълумотларидан кўришиб турганидек, яна иштирокчиларнинг аксарият қисми иш фаолиятининг самарали бўлишига яхши бажарилган ишнинг раҳбарият томонидан тан олинishi ва қўллаб-қувватланиши муҳим эканлигини белгилаганлар ва яна бир кўрсаткичда асосий омил сифатида бажарилган ишга асосан иш ҳақи тўланиши (табақалаштирилган иш ҳақи) деб жавоб беришган.



3-расм. Иш фаолиятининг самарали бўлиши учун асосий омиллар

Манба: муаллиф ишланмаси.

“Давлат хизмати тўғрисида”ги қонуннинг 36-моддасида “Давлат фуқаролик хизматчиси фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш” масаласи кўзда тутилади. Бу борада энг кўп қўлланиладиган усул “Энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари” (KPI-Key Performance Indicator) ҳисобланади.

Мазкур моддада келтирилганидек, давлат фуқаролик хизматчисини рағбатлантириш ҳамда ҳолисона ва адолатли мезонлар асосида хизматда лавозим бўйича кўтарилишини таъминлаш учун унинг фаолияти самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш тизими жорий этилиши кўзда тутилган. Бунда асосий масала давлат хизматчисининг қанча иш ҳақи, нима учун ва қандай олиши, қайси ҳолатларда қўшимча устама ҳақлари билан рағбатлантирилиши ёки рағбатлантирил-маслиги ҳақида тушунчага эга бўлишидир. Ҳар бир ходимнинг лавозим доирасидаги аниқ вазибалари ҳамда уларнинг сифатли ва аниқ вақтда ижросини таъминлаш муддати бўлиши муҳим аҳамиятга эга. Энг асосийси, ташкилот раҳбари доимий равишда белгиланган қатъий баҳолаш мезонлари ёрдамида ходимлар фаолиятини кузатиб бориш имкониятига эга бўла олади.

KPIнинг бошқа тизимлардан фарқи шундаки, ҳар бир ходимнинг ишлаш кўрсаткичлари бутун ташкилотнинг умумий самарадорлик кўрсаткичларига боғлиқ бўлади. Тизимни давлат ташкилот ва корхоналарига, умуман, давлат бошқарув соҳасига татбиқ этиш орқали ўзаро зид келувчи, бир-бирини такрорловчи фаолият соҳаларини қисқартириш, ҳар бир давлат хиз-

матчисининг умумий самарадорликка ўз ҳиссасини қўшиши, ташкилот миссиясига эришиш учун индивидуал равишда ҳаракат қилиши, натижада меҳнатига муносиб рағбатлантирилишига эришиш мумкин.

Қонунда кўзда тутилганидек, Президент ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги давлат фуқаролик хизмати соҳасида ваколатли орган этиб белгиланган. Шунингдек, Агентликнинг давлат фуқаролик хизмати соҳасидаги ваколатлари ҳам белгилаб берилди.

36-моддага асосан давлат фуқаролик хизматчилари фаолияти самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш услубияти махсус ваколатли давлат органи томонидан ишлаб чиқилиши белгилаб қўйилган.

“Давлат хизмати тўғрисида”ги қонун матбуотда эълон қилингандан давлат фуқаролик хизматчилари фаолияти самарадорлигини баҳолаш услубиёти лойиҳаси[18] ҳам эълон қилинди. Ушбу лойиҳа кенг жамоатчилик эътиборига, норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳалари муҳокамаси порталига қўйилиб такомиллаштирилди. Мазкур услубиёт Ўзбекистон Республикаси “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги қонунининг 36-моддасига асосан давлат органлари ва ташкилотларида давлат фуқаролик хизматчисининг фаолият самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш тартибини белгилайди.

Баҳолаш услубиётига кўра давлат органида баҳолашни амалга ошириш қуйидаги изчиллик асосида амалга оширилиши кўзда тутилган:

- фаолият самарадорлигини баҳолаш бўйича давлат органига юклатилган вазифа ва функциялар, давлат дастурлари ва назорат режалар ҳамда топшириқлардан келиб чиққан ҳолда давлат органи энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (ЭМСК)ни ишлаб чиқиш;

- давлат органи ЭМСКни “занжир услуби” асосида тақсимлаш орқали давлат фуқаролик хизматчиси индивидуал ЭМСКни ишлаб чиқиш;

- ЭМСКга эришилиши бўйича доимий мониторинг олиб бориш.

4-расм. Давлат органида баҳолашни амалга ошириш изчиллиги [18]

Бундан ташқари, ЭМСК натижаларига кўра рағбатлантириш ва таъсир чоралари қўлланади. ЭМСК мақсадли ва амалдаги натижалари мунтазам равишда ягона электрон платформага киритиб борилиши таъминланади. Тизим айнқса, шаффофлиги ва инсон омили иштирокини камайтириши билан ҳам муҳим аҳамият касб этади. Шу сабаб ҳам баҳолаш тизимининг

асосий тамойилларига муносиб шарт-шароит яратиш талаб этилади:

Юқорида келтирилганидек, баҳолаш жараёни аниқ тамойилларга асосланган ҳолда амалга оширилгандагина, унинг натижаси адолатли бўлиши кутилади. Шу билан бирга давлат хизматчиларининг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари қуйидаги талабларга жавоб бериши керак:

Мувофиқлик	Ишонччилик	Шаффофлик	Адолатчилик
<ul style="list-style-type: none"> • баҳоланувчи давлат фуқаролик хизматчиси индивидуал ЭМСКнинг давлат органи ЭМСК билан ўзаро боғлиқ бўлиши 	<ul style="list-style-type: none"> • баҳолаш амалдаги натижаларини тегишли фактлар билан тасдиқлаш имкони мавжуд бўлиши 	<ul style="list-style-type: none"> • маълумотлар келиб чиқиш манбаини текшириш имкони яратилиши 	<ul style="list-style-type: none"> • ЭМСК мавжуд имконият ва ваколатларга мувофиқ ҳолда ишлаб чиқилиши, баҳолаш ва унинг натижалари бўйича қўлланиладиган рағбатлантириш ва таъсир чоралари одилона бўлиши, яъни ходимларни натижадорликка йўналтириши керак

5-расм. Баҳолаш тизимининг асосий тамойиллари [18]

Давлат органи давлат фуқаролик хизматчилари фаолияти самарадорлигини баҳолаш услубиятига мувофиқ фаолиятининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ўз ички тартибини белгилайди.

Давлат органи ва идораларида давлат хизматчиларининг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичларини ишлаб чиқиш ва баҳолаш “Давлат

фуқаролик хизматчилари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш услубияти” лойиҳаси асосида қуйидаги схемага кўра ташкил этилиши таклиф қилинмоқда.

Давлат органи ва унинг тизимидаги идораларда давлат фуқаролик хизматчиси фаолиятининг ЭМСКни ишлаб чиқиш ва баҳолаш схемаси:

1-жадвал

Давлат фуқаролик хизматчиси фаолиятининг ЭМСКни ишлаб чиқиш ва баҳолаш схемаси [18]

Босқичлар	Масъуллар	Тадбирлар	Муддат
1-босқич	Давлат органи	Коллегиал орган томонидан тасдиқланган давлат органи ЭМСКнинг мақсадли кўрсаткичлари билан “занжир услуби” асосида ЭМСКнинг мақсадли кўрсаткичларини ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш: - давлат органи таркибий тузилмалари раҳбарлари; - идоровий бўйсунувдаги ва ҳудудий ташкилотлар раҳбарлари.	ҳар йили 13 январга қадар
2-босқич	Давлат органининг таркибий тузилмалар, идоровий бўйсунувдаги ва ҳудудий ташкилотлари раҳбарлари	ЭМСКнинг мақсадли кўрсаткичларини ишлаб чиқиш: - давлат органи таркибий тузилмалари, идоровий бўйсунувдаги ва ҳудудий ташкилотлар раҳбарлари ўринбосарлари, таркибий бўлинмалар раҳбарлари; - туман ташкилотлари раҳбарлари.	ҳар йили 15 январга қадар
3-босқич	Давлат органининг идоровий бўйсунувдаги ва ҳудудий ташкилотларининг раҳбарлари ўринбосарлари, туман (шаҳар) ташкилотлари раҳбарлари	Туман ташкилотлари раҳбарлари ўринбосарлари (туман ташкилотлари раҳбарлари учун), бўлинмалар раҳбарларининг ЭМСКнинг мақсадли кўрсаткичларини тасдиқлаш.	ҳар йили 18 январга қадар
4-босқич	Таркибий тузилмалар (бўлинмалар) раҳбарлари	Баҳоланувчи ходимларнинг ЭМСКнинг мақсадли кўрсаткичларини ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш.	ҳар йили 20 январга қадар
5-босқич	Баҳоланувчи ходимнинг бевосита раҳбарлари	1. Баҳоланувчи ходимларининг йиғма ЭМСКнинг амалдаги кўрсаткичларини ҳисоблаш ва фаолият самарадорлигини баҳолаш. 2. Баҳолаш натижалари ва ходимларга нисбатан рағбатлантириш ва таъсир чораларни қўллаш тўғрисидаги таклифларни тақдим этиш.	ҳисобот даврдан кейинги ойнинг 5-санасига қадар
6-босқич	Давлат органи раҳбари Масъул таркибий тузилмалар	Баҳолаш натижаларига кўра рағбатлантириш ва таъсир чораларини қўллаш; Баҳолаш натижалари ҳамда қўлланилган рағбатлантириш ва таъсир чоралари тўғрисидаги маълумотларни Ягона электрон платформага киритиб бориш.	ҳисобот даврдан кейинги ойнинг 10-санасига қадар доимий

<p><i>аниқ, прогноз қилинаётган натижа ва кутилаётган ижобий ўзгаришлар аниқ белгиланиши</i></p>	<p><i>ўлчанадиган, муайян шартли бирликларида ўлчаш мумкин бўлган кўрсаткичлардан фойдаланилишини назарда тутиши</i></p>	<p><i>эришиш мумкинлиги, прогноз қилинаётган параметрлар мавжуд ресурс ва ваколатлар билан мувофиқ бўлиши</i></p>
<p><i>вақт чегараси мавжудлиги, эришиш аниқ муддатлари белгиланиши</i></p>	<p><i>компетентлиги, ЭМСК давлат фуқаролик хизматчиси белгиланган вазифалари ва жавобгарлиги доирасида бўлиши</i></p>	<p><i>мақсадлилиги, давлат органи стратегик мақсадларига эришишига йўналтирилгани</i></p>

6-расм. Давлат хизматчисининг ЭМСКга қўйиладиган талаблар [18]

Хулоса ва таклифлар. Хулоса ўрнида айтиш мумкинки, мамлакатимизда энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари асосида баҳолаш тизими (KPI)ни жорий этиш, албатта давлат органлари ва ташкилотлари учун янги механизмдир. Шу боис, дастлаб ўзига хос қийинчиликларни келтириб чиқариши табиий ҳолат. Аммо механизм ишлай бошлагандан сўнг, иш сифати ва самарадорлиги ортади, маълум лойиҳалар ва вазифаларни бажариш тезлашади, давлат хизматчиларининг компетенциялари ривожланиб боради. Чунки тизим ҳар бир ходимни ўз устида мунтазам ишлашга ундайди.

Юқорида тадқиқот натижаларига кўра давлат хизматчиларидан олинган сўров натижалари бугунги кунда давлат хизматчиларининг олдида турган асосий масалалар билан бирга фаолият самарадорлигини ошириш ва иш жараёнини такомиллаштириш бўйича хулосалар олиш имконини яратади ҳамда ушбу масалаларнинг муҳимлигини англайди:

- малака ошириш дастурларини шакллантиришда индивидуал асосда, яъни муайян ўқув эҳтиёжларига жавоб берувчи ва тоифа, маълумоти ва иш тажрибаси, иш талабларига қараб фарқ қилувчи ёндашувни йўлга қўйиш;

- давлат хизматчиларида айнан қандай билим ва кўникмалар етишмаслигини ўз вақтида аниқлаш ва кейинчалик бўшлиқларни тўлдиришга йўналтирилган миллий моделни шакллантириш;

- таълимнинг узлуксизлиги ва малака оширишда модулли дастурлардан фойдаланишни такомиллаштириш;

- давлат хизматчилари учун МРА (Master of Public Administration) дастурлари каби ягона стандарт малака ошириш дастурларидан фойдаланиш.

Давлат хизматчисининг фаолият самарадорлигини баҳолаш тизимини жорий этишдан кўзланган асосий мақсад уларнинг касбий фаолиятда юқори натижаларга эришишини рағбатлантириш орқали давлат органи фаолияти самарадорлиги ва натижадорлигини ошириш ҳисобланади. Бу эса ўз ўрнида давлат хизматчининг жозибadorлиги ошишига хизмат қилади.

Давлат хизматчилари фаолият самарадорлигини баҳолаш тизими, шак-шубҳасиз, давлат органлари ва идоралари ҳамда ташкилот ходимлари ўртасида соғлом рақобатнинг юзага келишига, натижадорликка йўналтириш, ҳудудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш борасидаги фаолият самарадорлигини ошириш орқали халқ фаровонлигига хизмат қилади.

Таъкидлаш жоизки, бугунги тезкор ахборот ва глобаллашув даврида кадрлар захираси, хусусан, бошқарув кадрлари тизимида KPI механизмининг тўғри қўллаш, кутилаётган натижага эришиш, давлат ва жамиятнинг ривожланишида ижобий самара беради. Жорий қилинаётган баҳолаш тизими бугунги янги Ўзбекистоннинг ислохотлари босқичида сув ва ҳаводек зарурдир. Чунки давлат ривожидида малакали ва профессионал кадрларнинг ўрни беқиёс. Баҳолаш тизими ҳам йўлга қўйилар. Лекин, унинг шаффоф ишлаши ўз қўлимизда. Тизим қанчалик адолатли йўлга қўйилса, бу фақат ва фақат халқ фаровонлигига хизмат қилишини унутмаслик даркор!

Манба ва фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022 – 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг Тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сонли фармони.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 8 сентябрдаги “[Ўзбекистон Республикасида Маъмурий ислохотлар концепциясини тасдиқлаш тўғрисида](#)”ги ПФ-5185-сонли фармони.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 21 сентябрдаги “[2019-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини инновацион ривожлантириш стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида](#)”ги ПФ-5544-сонли фармони;
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 28 январдаги “Мамлакатни ижтимоий-иқтисодий

ривожлантиришининг стратегик вазифаларини амалга ошириш самарадорлиги учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг масъулиятини оширишга доир биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5644-сонли фармони.

5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 8 январь кунги “Худудларни комплекс ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича секторлар фаолиятини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-4102-сонли қарори.

6. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги сўзлаган нутқи. 14.12.2016. // *Халқ сўзи*, 2016 йил 15 декабрь;

7. Matei A., Camelia G. Public Service in Romania and its Role in the Development of the Administrative Capacity // *Procedia Economics and Finance*. 2015. N 23. P. 982–985.

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

9. Nomden K. L'évolution de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques de l'Union européenne // *Eirascope*. 2000. N 1. P. 25–27.

10. Андриянов В.Н., Трубников В.В. Эффективность местного самоуправления: критерии и показатели. // *Известия Иркутской государственной экономической академии*, 2012, № 1. -С. 140.

11. Фетисова Г.В. и Притула О.Д. Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления. // *Вестник Новгородского государственного университета*. 2014, №82. -С.45.

12. Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е., Ручкин А.В. Оценка эффективности деятельности государственных служащих. // *Управленческое консультирование*, 2016. – №4 (88). – С. 4-26.

13. Алижанова З.Р. Оценка эффективности управления в системе государственной службы (Assessment of management effectiveness in the public service system). *Социология власти (Sociology of power)*, 2010. – С. 195-202.

14. Турчинов А.И. Управление персоналом: Учебник. Изд. 2-е, доп. и перераб. Под общ. ред. А.И.Турчинова. – М.: Изд-во, РАГС, 2008. – С. 608.

15. Назаров Ш.Х. Методологические аспекты повышения конкурентоспособности регионов. // *Монография*. – Т.: IFMR, 2014. -С. 162–163.

16. Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги қонуни, ЎРҚ-788-сон, 2022 йил 8 август.

17. <https://uza.uz/uz/posts/ixcham-va-samarali-boshqaruv-tizimini-yaratish-vazifasi-qoyildi-395898>.

18. <https://regulation.gov.uz/oz/d/68180> (давлат фуқаролик хизматчилари фаолият-и самарадорлигини баҳолаш услубиёти лойиҳаси).



КАМБАҒАЛЛИКНИНГ МОҲИЯТИ ВА УНИНГ ЭВОЛЮЦИОН-НАЗАРИЙ КОНЦЕПЦИЯЛАРИ

Холмирзаев Абдулхамид Хапизович -
Наманган муҳандислик-технология
институтини, “Бухгалтерия ҳисоби ва аудит”
кафедраси катта ўқитувчиси

 https://doi.org/10.55439/ECED/vol24_iss2/a26

Аннотация. Мазкур мақолада камбағаллик тушунчасининг мазмун-моҳияти ёритилган. Шунингдек, камбағаллик тушунчасининг эволюцион тарздаги изоҳлари тадқиқ этилган. Мақолада камбағалликни ифодаловчи турли тавсифлар келтирилган ҳамда муаллифнинг камбағалликни ифода этувчи назарий ёндашувлари шакллантирилган. Бундан ташқари, камбағалликни камайтириш бўйича турли ёндашувлар таҳлил қилиниб, таҳлиллар натижаларига асосан аҳолини бандлигини таъминлаш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилган. Ушбу тавсиялар кўзланган асосий мақсад келгусида республикамиз аҳолисини турмуш даражасини янада яхшилашдир.

Калит сўзлар: камбағаллик, турмуш тарзи, ижтимоий табақа, ишсизлик, даромад, қамбағаллашган омма, бандлик, жамоат манфаатлари, минимал талаблар.

СУЩНОСТЬ БЕДНОСТИ И ЕЕ ЭВОЛЮЦИОННО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОНЯТИЯ

Холмирзаев Абдулхамид Хапизович -
Наманганский инженерно-технологический
институт, Старший преподаватель кафедры
«Бухгалтерский учет и аудит»

Аннотация. В данной статье раскрыта сущность понятия бедности. Также исследованы эволюционные интерпретации концепции бедности. В статье представлены различные описания бедности и теоретические подходы автора к проблеме бедности. Кроме того, были проанализированы различные подходы к снижению бедности, и по результатам анализа выработаны рекомендации по обеспечению занятости населения. Основной целью данных рекомендаций является дальнейшее повышение уровня жизни населения нашей республики в будущем.

Ключевые слова: бедность, образ жизни, социальный класс, безработица, доход, обедневшие массы, занятость, общественный интерес, минимальные требования.