

**YANGI O‘ZBEKISTONDA MAHALLIY BOSHQARUVNI ZAMONAVIY
USULLARI****KARAMOV MASHARIF JAMILOVICH***O‘zbekiston Respublikasi**Ichki ishlar vazirligi**2-son Toshkent akademik litseyi***ANNOTATSIYA**

Davlat boshqaruvi va davlat xizmati tizimining samarali va sifatli faoliyat ko‘rsatishini davlat organlarini kadrlar bilan ta‘minlashning puxta tuzilgan jarayonisiz amalga oshirib bo‘lmaydi. Davlat xizmatchilari, ya‘ni ularning kasbiy mahorat darajasi ko‘p jihatdan davlat boshqaruvi sifati va darajasini, aholining davlat organlari faoliyatidan qoniqishini belgilaydi. Aynan shuning uchun ham kadrlar siyosati davlat boshqaruvi tizimining eng muhim bo‘g‘inidir. Ayrim davlat organlarining kadrlar siyosatini amalga oshirish vositalaridan biri kadrlar zahirasi hisoblanadi.

Kalit so‘zlar: *rag‘batlantirish to‘lovlari, mukofotlar, mehnatga haq to‘lash, davlat boshqaruvi, davlat xizmatchisi, ish haqi, stavka, mehnat shartnomasi.*

KIRISH

Mustaqillikning dastlabki yillaridayoq davlat boshqaruv institutlarini modernizatsiya qilishga qaratilgan chora-tadbirlar kompleksida ijro etuvchi hokimiyat organlari asosiy muammolardan biri hisoblanganligini ko‘rishimiz mumkin. Ular faoliyatining tashkiliy darajasi va sifati samarali faoliyat yuritayotgan davlatlarning boshqaruv tizimining qay darajada to‘g‘riligini ham belgilab bermoqda. Ijro etuvchi hokimiyat organlari doimiy ravishda jamiyatning diqqat-e‘tiborida bo‘lib, davlat boshqaruvini isloh qilish bo‘yicha eng muhim va eng murakkab vazifalarni amaliy amalga oshirishda asosiy yuk aynan ularning zimmasiga yuklanadi. Ijro etuvchi hokimiyat organlari uchun hozirgi davrning o‘ziga xosligi shundaki, oldindan isloh qilishga harakat qilib kelingan hamda hozirgi vaqtda unga ehtiyoj mavjud. Amaliyotda ijro hokimiyati faoliyati samaradorligining yetarli emasligi, vakolatlarning ko‘pligi va ularning kutilayotgan sifati va jamiyat ehtiyojlari o‘rtasidagi nomuvofiqlik davlat boshqaruvini isloh qilish yo‘lidagi asosiy to‘siq sifatida e‘tirof etilgan. Boshqaruvning ayrim tashkiliy shakllarini rasmiy yaratish, faoliyatini qayta tashkil etish yoki tarkibiy o‘zgartirish, ularning funksiyalarini qayta taqsimlash bo‘yicha doimiy ravishda ko‘rilayotgan chora-tadbirlar, afsuski, ijro hokimiyati va uning tuzilmalari faoliyatini yanada yaxshilay olmayapti. Ijroiya hokimiyatini o‘z vaqtida isloh qilmaslik va o‘z vaqtida amalga oshirilmayotgan chora-tadbirlar kelajakda qonunbuzilishlarning yana o‘sishiga olib keladi. Islohotlardan oldingi ko‘rsatkichlar pozitsiyalari empirik

yondashuvlar, tashkiliy boshqaruv tuzilmalaridagi mashhur sinov va xato usuli raqamlarning oshib ketishiga sabab bo‘ladi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA TADQIQOT METODIKASI

Ommaviy hokimiyatning barcha davlat- huquqiy ko‘rinishlaridan ijro etuvchi hokimiyat real hokimiyat mexanizmiga eng yaqini bo‘lib, fuqarolarning huquq va erkinliklarini ta‘minlash, ularga qulayliklar yaratish va boshqa jabhalardagi ma‘suliyat har tomonlama mahalliy hokimiyatning zimmasiga yuklanadi. Ommaviy hokimiyatning barcha davlat-huquqiy ko‘rinishlaridan ijro etuvchi hokimiyat real hokimiyat mexanizmiga eng yaqin bo‘lib, uning kelib chiqishi davlat hokimiyati faoliyatining eng rivojlangan turlariga borib taqaladi. Ijro hokimiyati muammosining yetakchi o‘rinni egallashi faqat mamlakatimizga xos bo‘lmasdan, xorijiy mamlakatlarda jumladan, mustaqil davlatlar hamdo‘stligi mamlakatlarida ham ko‘rishimiz mumkin. Shu sababli ham yuridik adabiyotlarda ushbu tadqiqot mavzusiga oid qator izlanishlar olib borilayotganligi ham shu bilan izohlandi. Jumladan, respublikamizda ham yuqorida aytilganlar zamonaviy muammo bo‘lgan ya‘ni ijro etuvchi hokimiyatning asosiy mohiyatini tushunish, tashkiliy boshqaruvni o‘zgartirishni ilmiy ta‘minlash bo‘yicha tadqiqotlar zarurligini oldindan belgilab beradi.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Har qanday tizimning ishlashini takomillashtirish va isloh qilish jarayonida uning faoliyatining nazariy asoslarini aniq tushunish, uning shakllanishi va rivojlanishining asosiy qonuniyatlarini bilish, shuningdek, ushbu tizimni tavsiflovchi asosiy ta‘rif va tushunchalarni tushunish kerak. Kadrlar zaxirasi kabi muassasani o‘rganish va tadqiq qilishda, birinchi navbatda, kadrlar zaxirasi tushunchasining o‘zi nimani anglatishini, ilmiy adabiyotlarda, shuningdek, davlat xizmatlari tizimini hamda mehnat faoliyatini tartibga soluvchi turli huquqiy hujjatlarda qanday talqin qilinishini aniq belgilash kerak. Davlat xizmati va davlat xizmatida kadrlarni boshqarish bo‘yicha ixtisoslashtirilgan darsliklarda kadrlar zaxirasining quyidagi ta‘riflari mavjud:

Kadrlar zaxirasi - bu lavozimda ko‘tarilish uchun zarur bo‘lgan kasbiy, ishbilarmonlik, shaxsiy va ma‘naviy-axloqiy fazilatlarga ega bo‘lgan, tashkilotdagi muayyan lavozimlarni egallash uchun o‘z lavozimlarida o‘zini ijobiy ko‘rsatgan, zarur tayyorgarlikdan o‘tgan va belgilangan mezonlar asosida maxsus tuzilgan, istiqbolli xodimlar guruhidir. Kadrlar zaxirasi – davlat xizmatchilarining jamlanma reestri va davlat xizmatchilaridan (fuqarolardan) kelib tushgan arizalar hisobga olingan holda shakllantirilgan, belgilangan tartibda kasbiy tanlovdan o‘tgan va shuning uchun davlat xizmatini egallash huquqiga ega bo‘lgan shaxslar ro‘yxati, tanlovsiz lavozimlar, shuningdek, kasbiy qayta tayyorlash, malaka oshirish yoki stajirovkaga yuborish huquqi.

Davlat xizmatining kadrlar zaxirasi deganda, yakka tartibdagi tanlash va har tomonlama baholash asosida maxsus tayyorgarlikdan o'tgan davlat lavozimlari hamda yuqori lavozimga ko'tarilish uchun zarur kasbiy, ishbilarmonlik, shaxsiy va ma'naviy-axloqiy fazilatlariga ega bo'lgan xodimlarning maxsus tashkil etilgan guruhi tushuniladi. Kadrlar zaxirasi tushunchasining bir qator ilmiy talqinlarini tahlil qilib, ushbu kontseptsyaning qonunlardagi kontekstlardan foydalangan holda, shuningdek ularni ijro etuvchi hokimiyat organlarida qo'llash amaliyotidan foydalangan holda biz kadrlar zaxirasining universal va umumlashtirilgan kontseptsiyasini shakllantirishimiz mumkin:

Davlat xizmatining kadrlar zaxirasi - bu tizimlashtirilgan ro'yxat, yig'ma reestr bo'lib, u ma'lum bir guruhning davlat xizmatida lavozimga ko'tarilish va lavozimni egallash uchun ariza bergan davlat xizmatchilaridan, shuningdek davlat xizmatida bo'lmagan fuqarolardan iborat bo'lgan, davlat qonunchiligida belgilangan tartibda ro'yxatdan o'tgan, shuningdek, muayyan malaka talablariga javob beradigan bo'sh lavozimni egallashni xohlaydigan fuqarolardir. Shunday qilib, ilmiy adabiyotlarni o'rganib chiqib, biz shunday xulosaga kelishimiz mumkin: kadrlar zaxirasi tushunchasi normativ-huquqiy hujjatlarda mustahkamlangan bir ma'noli, aniq formulaga ega emas, balki turli ilmiy va o'quv adabiyotlarida keng va o'zgaruvchan talqin qilinadi. Asosiy maqsadga hamda hamma tizimlarda kadrlar zaxirasiga erishish uchun quyidagilar zarur:

- rahbar kadrlar zaxirasi yaratilgan lavozimlarga nomzodlarni o'z vaqtida tanlashni ta'minlash. Bu boshqaruvchilar boshqaruv salohiyati yuqori bo'lgan boshqaruvchilar orasidan tanlanishi kerak;

- boshqaruv xodimlarini maqsadli tayyorlash va malakasini oshirishni amalga oshirish;

- strategik istiqbolda davlat boshqaruvi va mahalliy o'zini o'zi boshqarish tizimining kadrlar salohiyatini oshirish, shu jumladan respublika, hududiy va mahalliy hokimiyat organlarining kadrlar salohiyatini rivojlantirish uchun shart-sharoitlar yaratish. Har qanday faoliyat singari, boshqaruv kadrlari zaxiralari bilan ishlash ham ma'lum tamoyillar asosida amalga oshiriladi.

XULOSA

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi qabul qilinganidan beri mamlakatda ma'muriy islohotlarni boshlash uchun ko'plab urinishlar bo'ldi. Islohot davlat hokimiyatini amalga oshirishning butun tizimiga, birinchi navbatda, ijro hokimiyati tizimiga qaratilgan bo'lishi kerak edi. Biroq, tan olish kerakki, bu urinishlar, asosan, ba'zilarini tugatish, ularning o'rnida boshqa ijro hokimiyat organlarini shakllantirish, turli vazirlik va idoralarning iyeyarxik bo'ysunishini o'zgartirish bilan cheklandi. Bularning barchasi respublika ijroiya organlarini shuningdek, mahalliy ijro hokimiyat organlarini isloh qilishda izchillik yo'qligidan dalolat beradi.

Bunday muammolar asosan O‘zbekiston Konstitutsiyasining nomukammalligi bilan bog‘liq bo‘lib, u mamlakatning ijro etuvchi hokimiyat tizimini har tomonlama chuqur qamrab olmaydi, ushbu hokimiyatning tarkibiy va funksional xususiyatlarini aks ettirmaydi. Bugun jahon hamjamiyatidan munosib o‘rin olgan demokratik davlatlar tajribasidan ayonki, mahalliy davlat hokimiyati organlari faoliyatiga munosib e‘tibor qaratilib, har doim isloh qilishga harakat qilib kelinmoqda.

Jumladan, mustaqillik yillarida mamlakatda huquqiy demokratik davlat, kuchli fuqarolik jamiyati qurishga, erkin bozor munosabatlariga va xususiy mulk ustuvorligiga asoslangan iqtisodiyotni rivojlantirishga, xalq osoyishta va faravon hayot kechirishi uchun shartsharoitlar yaratishga, xalqaro maydonda O‘zbekistonning munosib o‘rin egallashiga qaratish maqsadida mahalliy boshqaruv organlarini isloh qilish kompleks chora-tadbirlar amalga oshirib kelinmoqda.

Xususan, mustaqillikning ilk kunlaridanoq O‘zbekistonda mahalliy hokimiyat organlari faoliyatini kuchaytirish maqsadida hokim lavozimi ta‘sis etildi hamda “O‘zbekiston Respublikasi mahalliy hokimiyat idoralarini qayta tashkil etish to‘g‘risida“ Oliy Kengash tomonidan qabul qilingan qonunda hokim va hokimlik tuzilmasining asosiy vazifalari belgilab berildi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Bagaev, S. Rossiyada fuqarolik jamiyatining shakllanishi va rivojlanishini huquqiy tartibga solish istiqbollari: aspirantlar va tadqiqotchilarning ilmiy ishlari to‘plami. - M.: OKT ANT "Akademik xalqaro institut", 2017 - B.55.
2. Reent, Ya.Yu. Jamoatchilik nazorati komissiyalari hamda jinoiy tizimi organlari va muassasalari o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlarning ayrim shakllari // Davlat va huquq. Huquqiy fanlar. 2017 yil - 51-57-betlar.
3. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.
4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrdagi “O‘zbekiston Respublikasida kadrlar siyosatini va davlat xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-5843-son Farmoni. (Decree of the President “On measures to radically improve the personnel policy and public service system in the Republic of Uzbekistan” in 3rd of October 2019.)
5. Glazunova N. I. Davlat boshqaruvi tizimi. M., 2003. B. 8.