



Some issues of improving legislative acts on evaluating and measuring the performance of leading personnel in the public civil service

Alisher ERANOV¹

Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 2023
Received in revised form
15 May 2023
Accepted 25 May 2023
Available online
15 June 2023

Keywords:

administrative reforms,
the most important
performance indicators,
methods and indicators of
performance,
improving the performance
of managerial staff,
performance criteria (KPI),
incentive mechanisms,
professional management
principles, assessment
interview,
chain method,
“360-degree method” of
evolution,
self-evaluation, skills
assessment,
MIPI weighting and criteria,
submission of presentation,
priority indicators,
performance monitoring and
efficiency evaluation.

ABSTRACT

This article analyzes the current regulatory legal framework of the Republic of Uzbekistan on assessing the performance management of civil servants, including, managing personnel. The article reviews particularly current laws and legal documents. The second part of the article analyzes the experience of foreign countries, and their legal norms and also presents related conclusions. The third part mainly based on existing practice provides examples of evaluation and measurement of management personnel of some state bodies of the Republic of Uzbekistan and identifies existing shortcomings, the next part puts forward proposals to eliminate these shortcomings, which provides examples from the experience of foreign countries. The fourth part of the article mentions interruptions and contradictions in the legal norms in practice, and the final part offers proposals to change the legal norms based on the collected findings.

2181-1415/© 2023 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol4-iss4/S-pp56-67>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

¹ Independent researcher, Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan, Head of the department Agency for the Development of Public Service.

Давлат фуқаролик хизматида раҳбар кадрлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш ва ўлчашга оид қонунчилик ҳужжатларини такомиллаштиришнинг айрим масалалари

АННОТАЦИЯ

Калит сўзлар:

маъмурий ислохотлар, энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари, самарадорлик методлари ва индикаторлари, раҳбар кадрлар фаолияти самарадорлигини ошириш, натижадорлик мезонлари (KPI), рағбатлантириш механизмлари, профессионал бошқарув тамойиллари, баҳолаш интервьюси, занжир услуги, баҳолашнинг “360 даража усули”, ўзини ўзи баҳолаш, кўникмаларни баҳолаш, ЭМСК вазни ва мезони, тақдимнома киритиш, устувор индикаторлар, фаолиятни мониторинг қилиш ва самарадорликни баҳолаш.

Ушбу мақолада давлат хизматчилари, шу жумладан, раҳбар кадрлар фаолияти самарадорлигини баҳолашда Ўзбекистон Республикасининг амалдаги мавжуд норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари таҳлил қилинган, хусусан, мақоланинг биринчи қисмида амалдаги мавжуд қонун ва қонуности ҳужжатлари ўрганилган. Мақоланинг иккинчи қисмида хорижий давлатлар тажрибалари, уларнинг ҳуқуқий нормалари таҳлил қилинган ва хулосалар келтирилган. Учинчи қисм асосан мавжуд амалиётдан келиб чиқиб, Ўзбекистон Республикасидаги баъзи давлат органларининг раҳбар ходимларини баҳолаш ва ўлчашдаги мисоллар келтирилиб, мавжуд камчиликлар очиб берилган ҳамда ушбу камчиликларни бартараф этиш бўйича таклифлар илгари сурилган, бунда хорижий давлатлар тажрибасидан мисоллар келтирилган. Мақоланинг тўртинчи қисмида амалиётдаги ҳуқуқий нормалардаги бўшлиқлар ва бир-бирига зид моддалар келтириб ўтилган ҳамда яқунловчи қисмда тўпланган хулосаларга асосан қонун нормаларига тегишли ўзгартиришлар киритиш бўйича таклифлар ишлаб чиқилган.

Некоторые вопросы совершенствования законодательных актов по оценки и измерения эффективности деятельности руководящих кадров в государственной гражданской службе

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

административные реформы, ключевые показатели эффективности, методы и показатели эффективности, повышение эффективности работы руководящих кадров, критерии эффективности (KPI), механизмы стимулирования,

В данной статье анализируются действующие нормативные правовые документы Республики Узбекистан регулирующие оценки эффективности деятельности государственных служащих, в том числе руководящих кадров, в частности, в первой части статьи изучены действующие законы и правовые документы. Во второй части статьи проанализирован опыт зарубежных стран, их правовые нормы и представлены выводы. Третья часть в основном базируется на существующей практике, приводятся примеры оценки и измерения руководящих кадров некоторых государственных органов Республики

профессиональные
принципы управления,
оценочное интервью,
цепной метод,
«метод 360 градусов»
оценки,
самооценка оценка,
оценка навыков,
взвешивание и критерии
СВПЭ,
представление,
приоритетные
индикаторы,
мониторинг деятельности
и оценка эффективности.

Узбекистан, выявляются имеющиеся недостатки, выдвигаются предложения по устранению этих недостатков, в которой приведены примеры из опыта зарубежных стран. В четвертой части статьи упоминаются недостатки и противоречия в нормативно-правовых актах на практике, и на основе выводов, собранных в заключительной части, вносятся предложения по внесению изменений в правовые нормы.

Давлат фуқаролик хизматчилари фаолияти самардорлигини ошириш мамлакатимизда амалга оширилаётган маъмурий ислохотларнинг асосий мақсадларидан бири ҳисобланади. Анъанавий, ҳаракат ва натижадорлик ўртасидаги алоқа ва рағбатлантириш механизмларининг суғлиги бошқарув самарадорлигини баҳолашга ёндашувни қайта кўриб чиқишни талаб этмоқда. Бу эса, давлат хизмати натижадорлигини оширишда, биринчи навбатда раҳбар ходимлар фаолиятини самарали ташкил этиш зарурлигини кўрсатмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президенти ўз нутқларида “ислохотларимиз халқимизнинг кундалик ҳаётида ўз ифодасини топиши, кутган натижаларимизга эришиш кўп жиҳатдан давлат бошқарувидаги самарадорликка бевосита боғлиқ”, шунингдек, “ижро ҳокимияти органларининг барча даражадаги раҳбар ва ходимлари фаолиятига натижадорлик мезонлари (KPI) асосида баҳолаш тизимини жорий этиш мақсадга мувофиқдир” деб таъкидлаганида, бу масалани ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда инновацион ёндашув зарурлигини ҳам назарда тутган.

Дарҳақиқат, бугунги кунда давлат хизматида раҳбар кадрлар фаолияти самарадорлигини оширишга қаратилган улар фаолиятини баҳолаш тизимини ҳуқуқий асосларини шакллантириш ва мавжуд норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни амалиётда учраётган мавжуд муаммолардан келиб чиқиб, янада такомиллаштирилиши долзарб масалалардан бири бўлиб ҳисобланади. Шу муносабати билан, мазкур мақолада раҳбар кадрлар фаолиятини баҳолашга оид норматив-ҳуқуқий асосларини хатловдан ўтказиш натижасида аниқланган мавжуд муаммолар, уларни ягона ёндашувга мослаштириш, хорижий тажриба билан қиёслаш асосида қонунчилик ҳужжатларини такомиллаштириш бўйича таклифларни келтиришга ҳаракат қиламиз.

Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августда қабул қилинган “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуннинг 36-моддасига асосан давлат фуқаролик хизматчиси фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш тизими жорий этилиши белгиланган.

Унда давлат фуқаролик хизматчисини рағбатлантириш ҳамда хизматда лавозим бўйича кўтарилишни таъминлаш учун унинг фаолияти самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш тизими жорий этилиши белгиланган. Унга асосан, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан “Давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятининг самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш услубияти” ишлаб чиқилган.

Шунингдек, 2022 йил 21 декабрда қабул қилинган “Янги Ўзбекистон маъмурий ислохотларини амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармонда “республика ижро этувчи ҳокимият органи раҳбари ва унинг ўринбосарлари масъулият доираси ҳамда республика, вилоят ва туман даражасидаги бўлинмаларнинг вазифа ва функцияларини аниқ чегаралаш, шунингдек, ҳудудлар кесимида фаолият самарадорлиги ва натижадорлигини баҳолаш мезонлари ҳамда иш кўрсаткичлари (индикаторлари)” белгиланиши алоҳида кўрсатиб ўтилди. Шу орқали, ихчам, профессионал бошқарув тамойилларига асосланган ва самарадорликка йўналтирилган яхлит тизимни шакллантириш белгиланди.

Аслида баҳолашга оид тизим яратиш бўйича нормалар Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5843-сон Фармони, 2020 йил 1 майдаги ПҚ-4702-сон “Ҳудудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришни рейтинг баҳолаш тизимини жорий этиш тўғрисида”ги, 2021 йил 3 апрелдаги “Давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларининг тузилмасини мақбуллаштириш ва штат бирликлари сонини қисқартириш тўғрисида”ги ПҚ-5053-сон, 2021 йил 22 июлдаги “Вазирликлар, давлат қўмиталари, давлат бошқарувининг бошқа органлари ва хўжалик бирлашмалари раҳбарлари ўринбосарларининг фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимини жорий этиш тўғрисида”ги ПҚ-5189-сон, 2021 йил 24 августдаги “Маҳаллий ижроия ҳокимияти органлари раҳбарлари ўринбосарларининг уларга юкланган вазифаларни бажаришда шахсий масъулиятини кучайтириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-5230-сон қарорлари ҳамда 2019 йил 27 февралдаги “2019 йилда вазирликлар, давлат қўмиталари ва бошқа давлат бошқаруви органлари фаолияти самарадорлигини ҳамда мақсадли вазифаларга эришишларини баҳолашнинг асосий мезонлари тўғрисида” Ф-5445-сон фармойишида ҳам ўз аксини топган.

Бундан ташқари, Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 28 ноябрдаги 959-сон “Давлат бошқарувида илғор давлат менежменти ва “ақлли” бошқарув принципларини босқичма-босқич жорий этишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги, 2021 йил 28 июлдаги 467-сон “Вазирликлар, давлат қўмиталари, давлат бошқарувининг бошқа органлари ва хўжалик бирлашмалари раҳбарлари ўринбосарларининг фаолияти самарадорлигини ҳамда мақсадли вазифаларга эришишларини баҳолашнинг асосий мезонларини тасдиқлаш тўғрисида”ги, 2021 йил 23 августдаги 536-сон “Ҳудудларни комплекс ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича секторлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ва 2021 йил 28 августдаги “Маҳаллий ижроия ҳокимияти органлари раҳбарлари ўринбосарларининг функционал вазифалари ҳамда фаолиятининг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари тўғрисидаги намунавий низомларни тасдиқлаш ҳақида”ги 548-сон қарорлари қабул қилинган.

Шунингдек, айрим соҳаларда баҳолашни амалга ошириш бўйича идоравий ҳужжатлар қабул қилинган. Жумладан, Адлия вазирининг 2020 йил 10 июндаги 129-МХ-сон буйруғи билан “Давлат бошқарув органлари ва бошқа ташкилотлар ходимлари томонидан давлат хизматлари кўрсатилишида самарадорлик ва натижадорликнинг асосий кўрсаткичлари ҳамда уларнинг фаолиятини баҳолаш тартиби тўғрисида”ги Низом тасдиқланган.

Бугунги кунда мамлакатимизда амалга оширилаётган маъмурий ислохотлар ҳамда давлат фуқаролик хизматини тубдан янгилаш бўйича кўрилаётган чоратadbирлар доирасида давлат фуқаролик хизматчилари, шу жумладан рахбар кадрлар фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш бўйича бир қанча норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг қабул қилинишига қарамасдан, амалиётдаги муаммолар ушбу қабул қилинган ҳужжатларда ҳамон айрим бўшлиқлар, зиддиятлар мавжудлиги ҳамда уларда баҳолашга оид барча жараёнларнинг тартибга солинмаганлиги, шунингдек, айрим фаолият турларининг ўзига хос хусусиятларини инобатга олинмаганлиги кўзга ташланиб қолмоқда. Ушбу амалиётда юзага келаётган камчиликларни тўлдириш, давлат фуқаролик хизматчилари фаолияти самарадорлигини баҳолашни тўла қамровли ва ҳаққоний бўлишини таъминлашга эришишга мувофиқ равишда мазкур норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни янада такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқишга эҳтиёж юзага келган.

Юқорида айтилганидек, “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунда давлат фуқаролик хизматчиларининг фаолияти фақатгина энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (ЭМСК) асосида баҳолаб борилиши белгиланган бўлиб, унда баҳолашнинг бошқа методлари назарда тутилмаган.

Бизга хорижий давлатлар илғор тажрибасидан маълумки, ҳозирги даврда замонавий методлар қаторида давлат хизматчилари фаолияти самарадорлигини баҳолаш интервьюси, баҳолашнинг “360 даража усули”, ўзини ўзи баҳолаш, кўникмаларни баҳолаш ҳамда аралаш (масалан, қисман ЭМСК, қисман кўникмаларни баҳоланади) усуллар кенг қўлланилади. Яъни, ҳар бир лавозим учун ўз соҳасининг хусусияти ва даражасидан келиб чиққан ҳолда энг муносиб баҳолаш усуллари танлаш ва қўллашига шароит яратилган.

Масалан, давлат фуқаролик хизматининг девонхонаси раҳбари ёки юридик хизмати раҳбарига уларнинг фаолияти бўйича олдиндан энг муҳим самарадорлик кўрсаткичларни белгилаш ўта муаммоли. Хусусан, девонхона мисолида олсак, амалдаги аниқ иш нормалари белгиланмаган ҳолда мазкур ташкилотга олдиндан бир ойда ёки бир йилда қанча ҳужжат келиб тушишини башорат қилиб бўлмайди. Худди шундай бошқа раҳбарлик лавозимлари фаолиятининг ҳам ҳар бирининг ўзига хосликлари мавжуд.

Амалдаги қонунда давлат фуқаролик хизмати лавозимларининг сиёсий гуруҳига кирувчи давлат фуқаролик хизматчилари томонидан давлат фуқаролик хизматини ўташ тартиби Ўзбекистон Республикасининг алоҳида қонунларида ва давлат раҳбарининг қарорлари билан белгиланиши назарда тутилган. Бу ҳолат, давлат фуқаролик хизматидаги барча раҳбарлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш бўйича тўлиқ қамраб олувчи ягона ҳуқуқий асос бўлиб ҳисобланмаслигини кўрсатади. Давлат органида фаолиятнинг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари занжир услубида юқори турувчи раҳбарлардан бошлаб, қуйи турувчи раҳбарларга тақсимланиши зарурлигини инобатга олсак, баҳолаш тизими тўлиқ ишлаб кетишида мазкур қонун нормаси ҳали мукамал эмаслиги маълум бўлади.

Бундан ташқари, қонун ўзида фаолият самарадорлигини баҳолашнинг аниқ механизмлари ва тартиботини назарда тутмасдан, фақатгина давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятининг самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида

баҳолаш услубияти махсус ваколатли давлат органи томонидан белгиланишини ҳавола қилиб кетилган. Бунда услубият ҳам фақатгина ЭМСК методи бўйича эканлиги амалда қонуности ҳужжатига ҳам бошқа методларни киритилиши имкониятларини чеклаб қўйган.

Юқоридагиларга кўра, давлат фуқаролик хизмати тизимида раҳбар кадрлар фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш бўйича энг асосий ҳуқуқий ҳужжат “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги қонунни қуйидаги таклифлар асосида такомиллаштиришни мақсадга мувофиқ, деб ўйлаймиз:

- барча даражадаги давлат фуқаролик хизматчилари фаолияти самарадорлигини баҳолаб борилиши назарда тутилиши лозим;

- сиёсий даражадаги давлат фуқаролик хизматчиларининг фаолияти самарадорлигини баҳолаб борилиши бўйича аниқ механизмлар ва ўзига хосликлар киритилиши керак. Яъни, хорижий давлатлар тажрибасидан келиб чиқиб, улар билан юқори турувчи ташкилотлар ёхуд бюджетни тасдиқлашга ваколатли бўлган орган (парламент) билан натижадорлик тўғрисидаги шартнома тузилишини кўзда тутиш. Мазкур тоифадаги давлат хизматчилари учун ҳисобдорликнинг алоҳида тартиби, рағбатлантириш ва жавобгарлик турларини ва уларни қўллаш тартибини белгилаш;

- давлат фуқаролик хизматчилари фаолияти самарадорлигини баҳолаш бўйича бошқа (баҳолаш интервьюси, баҳолашнинг “360 даража усули”, ўзини ўзи баҳолаш, кўникмаларни баҳолаш, аралаш ва бошқа) методларни қўлланиши ва улар бўйича услубиятларни ишлаб чиқиш юзасидан нормаларни киритиш;

- давлат фуқаролик хизматчилари фаолияти самарадорлигини баҳолашдан кўзланаётган аниқ мақсадлардан келиб чиқиб, баҳолаш тизимининг асосий тамойилларини белгилаш;

- давлат фуқаролик хизматчилари фаолияти самарадорлигини баҳолаш бўйича кўрсаткичларни юқоридан қуйига қараб белгилаб бориш бўйича қонун даражасида белгилаш.

Юқоридаги илгари сурилган таклифларимиздаги фикрларни, масалан, Хитойда (2018 йилдаги “Хитой халқ республикаси давлат хизматчилари тўғрисида”ги Қонуннинг 1 та боби 7 та моддаси), Японияда (1947 йилдаги “Миллий давлат хизмати тўғрисида”ги Қонуннинг 1 та боби 5 та моддаси) АҚШда (2001 йилда махсус Қонун), Корея Республикасида (2005 йилда “Жанубий Корея Республикасида давлат ҳукумати ҳаракатлари тўғрисида”ги Қонуннинг 1 та боби 6 та моддаси, 2017 йилдаги “Кадрлар фаолиятини баҳолаш тўғрисида”ги Президент қарори, 2017 йилдаги “Юқори лавозимдаги мансабдор шахслар фаолиятини бошқаришни тартибга солиш тўғрисида”ги қарорининг тегишли қисми), Францияда (2010 йилдаги “Давлат хизматчилари профессионал фаолиятини баҳолашнинг умумий асослари тўғрисида”ги Ҳукумат қарори), Латвияда (2012 йилдаги “Давлат бошқарув органларида ходимларнинг фаолиятини баҳолаш тўғрисида”ги Ҳукумат қарори), Польшада (2015 йилдаги “Фуқаролик хизмати ташкилотлари ходимларининг (аъзоларини) кундалик баҳолаш тартиби ва шакллари тўғрисида”ги Ҳукумат қарори), Белгияда (Қиролнинг 2013 йилдаги “Федерал давлат хизматини баҳолаш тўғрисида” Фармони), Буюк Британияда (2016 йилда қабул қилинган “Давлат хизмати менежменти кодекси” ҳамда 2021 йилдаги “Фуқаролик хизмати юқори мансабдор шахсларининг фаолиятини бошқариш механизмлари тўғрисида”ги Ҳукумат қарори) каби махсус амалиётнинг мавжудлиги ҳам асослашга хизмат қилади.

“Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунининг 36-моддаси талабларидан келиб чиқиб, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги директорининг буйруғи билан “Давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятининг самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш услубияти” тасдиқланган. Ушбу ҳужжатда Услубиятнинг амал қилиши Давлат фуқаролик хизмати лавозимларининг давлат реестрига киритилган лавозимлардаги давлат фуқаролик хизматчилари фаолияти самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш бўйича давлат органининг ўз ички тартибини белгилашга нисбатан татбиқ этилиши белгиланган.

Мазкур Услубият қабул қилинган бўлсада, амалда Давлат фуқаролик хизмати татбиқ қилинадиган давлат органлари ва ташкилотлари рўйхати ва Давлат фуқаролик хизмати лавозимларининг давлат реестри тасдиқланмаганлиги сабабли, амалиётга татбиқ этилмади.

Шу билан бирга, Услубиятнинг амал қилиши давлат фуқаролик хизмати лавозимларининг сиёсий гуруҳига тааллуқли давлат фуқаролик хизматчиларига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 22 июлдаги ПҚ–5189-сон “Вазирликлар, давлат қўмиталари, давлат бошқарувининг бошқа органлари ва хўжалик бирлашмалари раҳбарлари ўринбосарларининг фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимини жорий этиш тўғрисида”ги ва 2021 йил 24 августдаги ПҚ–5230-сон “Маҳаллий ижроия ҳокимияти органлари раҳбарлари ўринбосарларининг уларга юкланган вазифаларни бажаришда шахсий масъулиятини кучайтириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 28 июлдаги 467-сон “Вазирликлар, давлат қўмиталари, давлат бошқарувининг бошқа органлари ва хўжалик бирлашмалари раҳбарлари ўринбосарларининг фаолияти самарадорлигини ҳамда мақсадли вазифаларга эришишларини баҳолашнинг асосий мезонларини тасдиқлаш тўғрисида”ги ва 2021 йил 28 августдаги 548-сон “Маҳаллий ижроия ҳокимияти органлари раҳбарлари ўринбосарларининг функционал вазифалари ҳамда фаолиятининг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари тўғрисидаги намунавий низомларни тасдиқлаш ҳақида”ги қарорларига асосан фаолият самарадорлигини баҳолашнинг алоҳида тартиби белгиланган давлат органлари ва лавозимларига нисбатан татбиқ этилмаслиги кўрсатиб ўтилган [8].

Ушбу ҳолат амалиётда раҳбарлар фаолиятини давлатнинг олдига қўйилган стратегик вазифаларни амалга оширишда юқори бўғин раҳбарлари билан қолган хизматчилар фаолиятини баҳолашда турли ёндашувларларга олиб келиб, оқибатда натижадорликка салбий таъсир кўрсатади. Хусусан, энг юқоридаги мансабдор шахслардан энг қуйидаги давлат фуқаролик хизматчисигача эришилиши лозим бўлган бир бирини тўлдирувчи индикатор ва вазифаларни белгилашни кўзда тутувчи занжир услубини тўлиқ ишламаслик хавфини келтириб чиқаради.

Жумладан, юқорида қайд қилинган қарорларга кўра вазирликлар, давлат қўмиталари, давлат бошқарувининг бошқа органлари раҳбарлари ўринбосарларининг, маҳаллий ижроия ҳокимияти органлари раҳбарлари ўринбосарларининг фаолиятини баҳолаш бўйича белгиланадиган кўрсаткичларни шакллантириш учун талаблар белгиланмаган. Кўрсаткичларни ҳар бир давлат органи баҳолашнинг асосий мезонларидан келиб чиқиб белгиланишини инобатга олсак, ҳар бир орган кўрсаткичларни шакллантиришга турлича ёндашиши

мумкин. Яъни, Услугиятда баҳоланувчи раҳбар фаолиятининг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари аниқлилиги, ўлчанадиган бўлиши, эришиш мумкинлиги, вақт чегарасининг мавжудлиги, компетентлиги ва мақсадлилиги каби талабларга жавоб бериши кераклиги қайд қилинган.

Бундан ташқари, вазирликлар, давлат қўмиталари, давлат бошқарувининг бошқа органлари раҳбарлари ўринбосарларининг, маҳаллий ижроия ҳокимияти органлари раҳбарлари ўринбосарларининг фаолиятини баҳолашнинг асосий мезонларини шакллантиришда ва улар бўйича ишлаб чиқиладиган энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари бўйича ҳам вазн назарда тутилмаган. Ушбу ҳолат ҳам Услугиятдан фарқли равишда икки хил амалиётни келтириб чиқаради. Ваҳоланки, Услугиятга кўра энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (ЭМСК)ни вазни – вазифаларнинг муҳимлиги, мураккаблиги ва уларни бажаришга сарфланадиган вақтдан келиб чиқиб, индивидуал ЭМСКнинг умумий максимал балдаги улуши (аҳамияти)ни назарда тутади.

Баҳолаш мезонлари ва кўрсаткичлари бўйича вазннинг мавжуд эмаслиги ишнинг муҳимлилик даражасини аниқлаш имконини бермайди. Масалан, Халқ таълим вазирининг биринчи ўринбосари фаолиятини баҳолашнинг асосий мезонларида умумтаълим мактабларида малака тоифасига эга ўқитувчилар улушини ошириш, аниқ ва табиий фанларга ихтисослашган мактабларни ташкил этиш ҳамда машқ дафтарлари макетини яратиш каби турли мураккабликдаги 3 хил мезонни олсак, агарда вазн белгиланмаган ҳолда энг асосий вазифани бажармай туриб ҳам унинг фаолияти яхши баҳоланиши мумкин. Яъни, биринчи ўринбосарнинг фаолияти бўйича 15 та мезон белгиланган ва улардан ҳеч бирига устуворлик белгиланмаган.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, баҳолаш амалиётидаги мазкур камчиликларни бартараф этиш, икки хил амалиётни олдини олиш ва ҳуқуқий зиддиятларни бартараф этиш мақсадида юқори турувчи раҳбарлар фаолиятини баҳолашни ҳам Услугият қоидаларига мувофиқлаштириш, бирхиллаштириш таклиф этилади.

Бунинг учун, “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуни, юқорида қайд қилинган Ўзбекистон Республикаси Президентининг қарорлари, ҳукумат қарорлари ва Услугиятга тегишли ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш лозим.

Бош вазир котибияти таркибида Вазирлар Маҳкамаси, вазирлик ва идоралар ҳамда маҳаллий ижроия ҳокимияти органларида фаолият кўрсатувчи кадрларнинг фаолияти самарадорлигини баҳолашга масъул бўлган махсус тузилма мавжуд эмас.

Ваҳоланки, бундай тузилмалар Жанубий Кореяда ходимлар фаолиятини бошқариш вазирлиги, шунингдек Ҳукуматда Ҳукумат самарадорлигини баҳолаш офиси, ҳар бир вазирликда иш самарадорлигини баҳолаш қўмитаси, Белгияда Сиёсат ва қўллаб-қувватлаш бўйича федерал давлат хизмати (“CRESENDO” марказлашган электрон платформа орқали баҳоланади), Буюк Британияда Ҳукуматда Фуқаролик хизмати департаменти, Латвия Ҳукуматида Бош вазирга бўйсунадиган давлат девонхонасининг Давлат бошқаруви департаменти, Италияда Вазирлар Кенгаши Президиумида Давлат функциялари департаменти, Европа Комиссиясида Инсон ресурслари ва хавфсизлик бўйича асосий деректорат тимсолида улар томонидан баҳоланади.

Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги зиммасига давлат фуқаролик хизматчилари фаолияти самарадорлигини баҳолашнинг ўлчанадиган индикаторлари (энг муҳим кўрсаткичлари) тизимини жорий этиш вазифаси юклатилган бўлсада, у давлат фуқаролик хизматининг асосий бўғини ҳисобланган ижро ҳокимияти тизимида баҳолаш ишларини ташкиллаштириш, назорат қилиш ва мувофиқлаштириш ваколатига эга эмас.

Хусусан, ушбу вазифаларни ижро ҳокимиятининг олий органи сифатида Вазирлар Маҳкамаси Бош вазир котибияти таркибидаги махсус таркибий бўлинма томонидан амалга оширилиши мақсадга мувофиқ. Бунда, мазкур махсус таркибий бўлинманинг вазифалари этиб қуйидагиларни белгилаш мумкин:

- республика ижро этувчи ҳокимият органлари ва Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, Тошкент шаҳар ва вилоятлар ҳокимликлари (шу жумладан, улар раҳбарлари) фаолиятининг баҳолаш мезонлари ва энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари ишлаб чиқирилишини ташкил этиш ва мувофиқлаштириш;

- республика ижро этувчи ҳокимият органлари ва Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, Тошкент шаҳар ва вилоятлар ҳокимликлари фаолиятининг самарадорлигини ярим йиллик ва йиллик мақсадли кўрсаткичлари эришилишини мониторинг ва назорат қилиш;

- давлат органлари томонидан давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш ишларини назорат қилиш;

- баҳолаш натижалари бўйича республика ижро этувчи ҳокимият органлари ва Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, Тошкент шаҳар ва вилоятлар ҳокимликлари раҳбарларини рағбатлантириш ва тегишли жавобгарлик чораларини қўллаш билан боғлиқ таклифларни шакллантириш;

- ҳар йил якуни бўйича республика ижро этувчи ҳокимият органлари ва Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, Тошкент шаҳар ва вилоятлар ҳокимликлари фаолиятининг баҳолаш натижаларини таҳлил қилиб, тизимли муаммоларни бартараф қилишга қаратилган таклифларни шакллантириш ва чора-тадбирларни белгилаш бўйича Бош вазирга таклифлар киритиш.

“Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги давлат хизматини ривожлантириш агентлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–4472-сонли қарори ҳамда ушбу қарор билан тасдиқланган Низомда агентликка республикада, шу жумладан Вазирлар Маҳкамаси, вазирлик ва идоралар ҳамда маҳаллий ижроия ҳокимликларининг самарадорликни баҳолаш фаолиятини мувофиқлаштириш, улар фаолиятини мониторинг қилиш, уларга услубий ёрдам кўрсатиш, уларнинг малака ва кўникмаларини ошириб бориш каби муҳим функция ва вазифалар белгиланмаган. Шунингдек, вазирлик ва идораларга бажарилиши мажбурий бўлган тақдимномалар киритиш ваколати берилмаган.

Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги билан келгусида Вазирлар Маҳкамаси Бош вазир котибияти таркибидаги махсус таркибий бўлинма ташкил этилган тақдирда у билан муносабатлар ва ҳамкорликка оид функция, вазифалар доираси ва ваколатлар чегараларини аниқ белгилаш мақсадга мувофиқ.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Худуд ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришни рейтинг баҳолаш тизимини жорий этиш тўғрисида”ги ПҚ–4702-сонли қарори ва уни ижросини ўрганиш натижасида қуйидагиларни

таъкидлаш лозим. Биринчидан, мазкур қарорда ҳудуд раҳбарларининг ваколатига кирмайдиган индикаторлар белгиланган бўлиб ҳудудни баҳолаш кўзда тутилган, аммо амалиётда эса ҳудуд раҳбарларини баҳолаб келинган. Яъни, тегишли соҳада масъул бўлган давлат бошқаруви органлари раҳбарларининг ваколатига оид масалалар бўйича улар фаолиятини баҳолаш назарда тутилмаган. Иккинчидан, белгиланган индикаторларнинг мақсадли кўрсаткичлари адолатли белгиланмаганлиги, бунинг натижасида кичик туманларининг натижадорлиги юқори бўлиб, ҳудуди ва аҳолиси сони катта туманлар эса паст натижа кўрсатишган. Учинчидан, индикаторларга долзарблиги ҳамда мураккаблигини инобатга олиб вазнлар белгиланмаган, бунинг натижасида устувор индикаторлар натижадорлиги эътиборсиз қолган.

Шу боис, ҳудудларнинг рейтинг натижаларига кўра нафақат ҳудудларининг раҳбар ҳодимлари балки масъул вазирликлар ҳам биргаликда баҳоланиши мақсадга мувофиқ.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Вазирликлар, давлат қўмиталари, давлат бошқарувининг бошқа органлари ва хўжалик бирлашмалари раҳбарлари ўринбосарининг фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимини жорий этиш тўғрисида”ги ПҚ–5189-сон қарорини такомиллаштириш бўйича қуйидагиларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ. Биринчидан, мазкур қарорнинг 3-илоvasи “Вазирликлар, давлат қўмиталари, давлат бошқарувининг бошқа органлари ва хўжалик бирлашмалари раҳбарлари ўринбосарларига номзодларни танлаш, лавозимга тайинлаш ва уларнинг фаолияти кўрсаткичларини ишлаб чиқиш, мониторинг қилиш ва самарадорлигини баҳолашнинг Ташкилий схемаси”да белгиланган муддатларни ўта қисқалигини инобатга олган ҳолда қайта кўриб чиқиш. Иккинчидан, қарор доирасида Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 28 июлдаги 467-сонли қарорида кўрсаткичларнинг долзарблиги ҳамда мураккаблигини инобатга олиб вазнлар белгиланмаган. Энг муҳими, 467-сон қарорнинг 2-илоvasи билан тасдиқланган “Вазир ўринбосарларининг фаолияти самарадорлигини ҳамда мақсадли вазифаларга эришишларини баҳолашнинг асосий мезонлари”да мезонлар қўйилган, бироқ асосий кўрсаткичлар (индикаторлар) белгиланмаган. Масалан, Рақамли технологиялар вазирининг 1-ўринбосарига “Республика миқёсида Технопаркнинг рақамли технологиялар ўқув марказларини ташкил этиш ва сонини ошириш” мезони белгиланган бўлса-да, мазкур қарор қабул қилинган вақтда уларнинг сони нечта эди, 2, 3, 4 чорак ва йил якуни бўйича қанча бўлиши аниқ белгилаб берилмаган. Учинчидан, баҳолаш тизими фаолиятини адолатли ҳамда шаффофлигини таъминлаш мақсадида белгиланган индикаторларнинг мақсадли ҳамда амалдаги маълумотлари давлат бошқарув органлари ва хўжалик бирлашмалари томонидан Вазирлар Маҳкамасига тақдим этилиши амалиётини қайта кўриб чиқиш лозим. Тўртинчидан, қарорда вазирликлар, давлат қўмиталари, давлат бошқарувининг бошқа органлари ва хўжалик бирлашмалари раҳбарлари ўринбосарларининг фаолияти мониторинг қилиш ва самарадорлигини баҳолаш белгиланган, бироқ ушбу ташкилотлар ҳодимларини баҳолаш кўзда тутилмаган.

Хулоса қилиб айтиш мумкинки, раҳбар кадрлар фаолияти самарадорлигини оширишга қаратилган механизмаларни амалиётга самарали татбиқ этилиши кўп жиҳатдан уларнинг амалдаги вазият ва талабларини инобатга олган ҳолда ташкилий ва ҳуқуқий асосларини сифатли ишлаб чиқилишига боғлиқ.

Халқаро майдондаги шиддатли ўзгаришлар ҳамда Ўзбекистонда олиб борилаётган жадал ислохотлар шароитида “кечаги қоидалар” билан ҳар бир соҳани ривожини барқарор ушлаб туриб бўлмайди. Яъни, ҳар бир ўзгариш, ҳар бир янги чақириқ бошқарув усуллари ва жараёнларини узлуксиз такомиллаштириб боришни талаб этади. Ҳеч бир ривожланган хорижий давлатда ҳам самарадорлик бошқарувининг мукамал тизими мавжуд эмас ёхуд доимий ривожланиш жараёнида.

Бошқача қилиб айтганда ҳар бир давлатнинг риовжланиш босқичи, иқтисодий имкониятлари, давлат бошқаруви шакли ва бошқа бир қатор омилларини инобатга олган ҳолда ўзига хос бошқарув усул ва услублари қўлланилади. Бугун Давлатимиз Раҳбари бошчилигида Янги Ўзбекистонни бунёд этишдек эзгу ғояни албатта бугунги кун талабларига жавоб берадиган замонавий бошқарув усуллари жорий этмай амалга ошириб бўлмайди. Ушбу маънода бугунги кун талабларини инобатга олган ҳолда раҳбар кадрларнинг самарадорлик бошқаруви тизимини ташкилий ва ҳуқуқий асосларини шакллантириш ва ривожлантириш уларнинг натижадорлигини оширишга ҳамда “раҳбарларнинг энг устувор вазифаси бўлмиш – халқни рози қилиш”да асосий омиллардан бири бўлиб ҳисобланади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги ЎРҚ-788-сон Қонунининг 33-моддаси. 2022 йил 8 август // <https://lex.uz/docs/6145972>
2. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги директорининг “Давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятининг самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш услубияти”ги 2-2022-сон буйруғи. 2022 йил 21 ноябрь // <https://lex.uz/en/docs/6329831>
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Янги Ўзбекистон маъмурий ислохотларини амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-269-сон фармони. 2022 йил 21 декабрь // <https://lex.uz/docs/6324756>
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг расмий веб-сайти. (2022, июль). Халқни рози қилиш – барча раҳбарларнинг энг устувор вазифаси. Ш.М.Мирзиёев 2022 йил 26 июль куни аҳоли турмушини яхшилаш ва тадбиркорлар фаоллигини ошириш юзасидан ўтказилган йиғилишда Президент “халқимизни рози қилиш, тадбиркорликни ривожлантириш учун барча шароитларни яратиш барча раҳбарларнинг энг устувор вазифаси бўлиши керак”лигини таъкидлади. <https://president.uz/uz/lists/view/5378>
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5843-сон Фармони. 2019 йил 3 октябрь // <https://lex.uz/docs/4549998>
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Худудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришни рейтинг баҳолаш тизимини жорий этиш тўғрисида”ги ПҚ-4702-сон Қарори. 2020 йил 1 май // <https://lex.uz/docs/4803531>
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Вазирликлар, давлат қўмиталари, давлат бошқарувининг бошқа органлари ва хўжалик бирлашмалари

раҳбарлари ўринбосарларининг фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимини жорий этиш тўғрисида”ги ПҚ-5189-сон Қарори. 2021 йил 22 июль // <https://lex.uz/uz/docs/5521182>

8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Маҳаллий ижроия ҳокимияти органлари раҳбарлари ўринбосарларининг уларга юкланган вазифаларни бажаришда шахсий масъулиятини кучайтириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-5230-сон қарори. 2021 йил 24 август // <https://lex.uz/docs/5598091>

9. Вазирлар Маҳкамасининг “Давлат бошқарувида илғор давлат менежменти ва “ақлли” бошқарув принципларини босқичма-босқич жорий этишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги, 959-сон Қарори. 2019 йил 28 ноябрь // <https://lex.uz/uz/docs/4621111>

10. Вазирлар Маҳкамасининг “Вазирликлар, давлат қўмиталари, давлат бошқарувининг бошқа органлари ва хўжалик бирлашмалари раҳбарлари ўринбосарларининг фаолияти самарадорлигини ҳамда мақсадли вазифаларга эришишларини баҳолашнинг асосий мезонларини тасдиқлаш тўғрисида”ги 467-сон Қарори. 2021 йил 28 июль // <https://lex.uz/uz/docs/5534224?ONDATE=08.07.2022%2000>

11. Вазирлар Маҳкамасининг “Худудларни комплекс ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича секторлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 536-сон Қарори. 2021 йил 23 август // <https://lex.uz/docs/5597287>

12. Вазирлар Маҳкамасининг “Маҳаллий ижроия ҳокимияти органлари раҳбарлари ўринбосарларининг функционал вазифалари ҳамда фаолиятининг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари тўғрисидаги намунавий низомларни тасдиқлаш ҳақида”ги 548-сон қарори. 2021 йил 28 август // <https://lex.uz/pdfs/5608431>

13. АҚШнинг Ходимлар бошқарув офиси расмий сайти (Office of Personnel Management): www.opm.gov/ses/index.asp

14. Performance Management, Arrangements for the Senior Civil Service, (April 2022) https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1080684/SCS-PM-UpdatedGuidance-APRIL-2022-V.2.pdf

15. Dahlström C., Lapuente V. Do you believe me? Public Sector Incentive Systems in Japan, Korea, Spain and Sweden. URL: www.qog.pol.gu.se

16. <https://uza.uz/>

17. <https://president.uz/>

18. <https://lex.uz/>