O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
PREZIDENTI HUZURIDAGI
DAVLAT SIYOSATI VA BOSHQARUVI
AKADEMIYASI

JAMIYAT VA BOSHQARUV

Общество и управление / Society and Administration

2026/3(113)

1997-yildan nashr etiladi

ISSN: 2181-7340
E-ISSN: 3093-9208

Toshkent – 2026

MUSTAQILLIK YILLARIDA DAVLAT XIZMATINI TASHKIL ETISHNING RIVOJLANISH BOSQICHLARI



Muzaffar MAXMADAMINOV,
O‘zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti mustaqil izlanuvchisi, yuridik fanlar nomzodi

Annotatsiya: maqolada O‘zbekistonda davlat xizmati institutining mustaqillik yillarida shakllanishi va davlat fuqarolik xizmati tizimiga transformatsiyasi tarixiy-huquqiy hamda institutsional mezonlar asosida tahlil qilingan. Davrlashtirishda normativ-huquqiy bazaning rivojlanishi, maxsus vakolatli institutlarning tashkil etilishi, kadrlarni tanlash, tayyorlash, baholash va karyerada o‘stirish mexanizmlarining shakllanishi asosiy mezonlar sifatida olingan. Tadqiqot natijasida, mazkur jarayon: 1991–2000, 2001–2016, 2017–2021 hamda 2022-yildan hozirgi davrgacha bo‘lgan to‘rt tarixiy-huquqiy bosqichga ajratilgan. 2022-yilgi “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonun, 2025-yilgi PF-78 va PF-95-son farmonlarning davlat xizmatini huquqiy kodifikatsiyadan kompetensiyalarga asoslangan, meritokratik, raqamlashtirilgan va natijadorlikka yo‘naltirilgan model sari rivojlantirishdagi o‘rni ochib berilib, davlat fuqarolik xizmatini yagona professsional, shaffof va fuqarolar manfaatlariga xizmat qiluvchi institut sifatida rivojlantirishning ustuvoryo‘nalishlari asoslangan.

Kalit so‘zlar: *davlat xizmati, davlat fuqarolik xizmati, kadrlar siyosati, meritokratiya, ochiq tanlov, karyera modeli, kompetensiya, kadrlar zaxirasi, raqamlashtirish, manfaatlar to‘qnashuvi, boshqaruv samaradorligi.*

Этапы развития организации государственной службы в годы независимости

Музаффар Махмадаминов,
независимый исследователь Университета общественной безопасности Республики Узбекистан, кандидат юридических наук

Аннотация: в статье анализируется формирование института государственной службы в Узбекистане в годы независимости и его трансформация в государственную систему государственной службы на основе историко-правовых и институциональных критериев. Основными критериями периодизации стали разработка нормативно-правовой базы, создание специально уполномоченных учреждений, формирование механизмов

отбора, обучения, оценки и карьерного развития персонала. В результате исследования этот процесс был разделен на четыре историко-правовых этапа: 1991–2000, 2001–2016, 2017–2021 и с 2022 года по настоящее время. Раскрывается роль Закона «О государственной службе» от 2022 года, Постановлений № ПФ-78 и ПФ-95 от 2025 года в развитии государственной службы от правовой кодификации к компетентностно-ориентированной, меритократической, цифровизированной и результативно-ориентированной модели. В заключение определяются приоритетные направления развития государственной службы как единого профессионального, прозрачного института, служащего интересам граждан.

Ключевые слова: *государственная служба, государственная гражданская служба, кадровая политика, меритократия, открытый отбор, карьерная модель, компетентность, кадровый резерв, цифровизация, конфликт интересов, эффективность управления.*

Stages of development of civil service organization during the ears of independence

Muzaffar Makhmadaminov,
Independent Researcher at the University of Public Safety of the Republic of Uzbekistan, PhD in Law

Abstract. The article analyzes the formation of the civil service institution in Uzbekistan during the ears of independence and its transformation into a state civil service system based on historical, legal and institutional criteria. The main criteria for the periodization were the development of the regulatory and legal framework, the establishment of specially authorized institutions, the formation of mechanisms for the selection, training, evaluation and career development of personnel. As a result of the study, this process was divided into four historical and legal stages: 1991–2000, 2001–2016, 2017–2021 and from 2022 to the present. The role of the Law “On State Civil Service” of 2022, Decrees No. PD-78 and PD-95 of 2025 in the development of the civil service from legal codification to a competency-based, meritocratic, digitized and performance-oriented model is revealed. In conclusion, the priority directions of development of the state civil service as a single professional, transparent institution serving the interests of citizens are based.

Keywords: *public service, public civil service, personnel policy, meritocracy, open selection, career model, competence, personnel reserve, digitalization, conflict of interests, management efficiency.*

Davlat xizmati instituti har qanday mustaqil davlatning suvereniteti, ichki va tashqi siyosatini amalga oshiruvchi, jamiyat va davlat apparatini bog‘lab turuvchi markaziy yuridik-tashkiliy mexanizm hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi mustaqillikka erishgan ilk kunlardan boshlab, sovet davridan meros qolgan mafkuralashgan, markazlashgan va ma’muriy-buyruqbozlikka asoslangan davlat boshqaruvi apparatini tubdan isloh qilish hamda milliy davlatchilik

manfaatlariga mos keluvchi yangi davlat xizmati tizimini shakllantirish obektiv zaruratga aylandi.

Mustaqillik yillarida davlat xizmatining tashkil etilishi va uning qonunchilik bazasi rivojlanishi oddiy tashkiliy o‘zgarishlardan tizimli, raqamlashgan va xizmat ko‘rsatishga yo‘naltirilgan **(Service State)** model sari murakkab evolyutsion yo‘lni bosib o‘tdi. Ushbu rivojlanish tendensiyalarini to‘rtta asosiy tarixiy-huquqiy davrga ajratish mumkin:

1-davr: Milliy davlat xizmati institutining shakllanishi va tashkiliy-huquqiy negizlarini yaratish (1991–2000-yillar). Mustaqillikning ilk yillarida davlat boshqaruvi tizimidagi eng asosiy vazifa – davlat apparatining soatdek aniq ishlashini ta’minlash, boshqaruvda uzilishlar yuzaga kelishining oldini olish va milliy qonun ustuvorligini o‘rnatishdan iborat edi. Bu davr huquqiy asoslarning shakllanish davri bo‘lib, eng oliy huquqiy hujjat – 1992-yil 8-dekabrda qabul qilingan O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi [1] bo‘ldi. Konstitutsiyaning tegishli moddalarida fuqarolarning davlat xizmatiga kirishdagi teng huquqliligi, davlat organlarining qonuniy faoliyat yuritishi va ijro hokimiyati tizimining vakolatlari belgilab berildi.

Shuningdek, davlat xizmatining tarmoqlar bo‘yicha huquqiy asoslarini yaratgan bir qator muhim qonunlar, jumladan, 1992-yil 9-dekabrdagi “Prokuratura to‘g‘risida”gi Qonun [2], 1993-yil 2-sentyabrdagi “Mahalliy davlat hokimiyati to‘g‘risida”gi Qonun [3], 1993-yil 2-sentyabrdagi “Sudlar to‘g‘risida”gi Qonun [4] hamda 1995-yil 21-dekabrda yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi [5] qabul qilindi.

Kadrlar tayyorlash infratuzilmasini shakllantirish ham mazkur davrning muhim natijasi bo‘ldi. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentning 1995-yil 19-apreldagi PF-1097-son Farmoni [6] asosida O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat va ijtimoiy qurilish akademiyasi tashkil etildi. U rahbar kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish va kadrlar siyosati sohasida ilmiy tadqiqotlar olib borishga ixtisoslashgan tayanch muassasaga aylandi. 1997-yildan iqtidorli yoshlarni xorijda tayyorlashga qaratilgan “Umid” jamg‘armasi faoliyatining yo‘lga qo‘yilishi esa, davlat xizmati uchun xalqaro bilim va ko‘nikmalarga ega kadrlar qatlamini shakllantirishga xizmat qildi.

Ushbu davrda davlat fuqarolik xizmatini tartibga soluvchi yaxlit va yagona qonun mavjud emas edi. Davlat idoralari xodimlarining mehnat munosabatlari, asosan, umumiy Mehnat kodeksi [5] va idoraviy yo‘riqnomalar bilan tartibga solingan. Natijada, davlat xizmatida yagona standartlar, lavozimlar klassifikatsiyasi va umumiy ierarxiya tizimi yetarlicha shakllanmadi. Davlat boshqaruvi apparati hali ham kuchli markazlashtirilgan va tarmoq idoralarining ichki nizomlariga tayangan holda faoliyat yuritdi.

Shunday qilib, birinchi davrning asosiy yutug‘i mustaqil davlat apparati, uning konstitutsiyaviy va tarmoq huquqiy asoslari hamda rahbar kadrlarni tayyorlash instituti yaratilganida namoyon bo‘ladi. Ayni vaqtda, davlat fuqarolik xizmatini alohida professsional institut sifatida belgilaydigan yagona

huquqiy maqom, ochiq tanlov va tizimli karyera mexanizmlari hali shakllanmagan edi.

2-davr: Ma’muriy islohotlar, davlat apparatini ixchamlashtirish va tarmoq qonunchiligini rivojlantirish (2001–2016-yillar). Yangi asr boshlariga kelib, iqtisodiyotda bozor munosabatlarining chuqurlashishi davlatning iqtisodiy jarayonlarga haddan tashqari aralashuvini cheklashni va davlat apparatini ixchamlashtirishni taqozo etdi.

2003-yil 9-dekabrda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Respublika davlat boshqaruvi organlari tizimini tubdan isloh qilish to‘g‘risida”gi PF-3358-sonli Farmoni [7] qabul qilindi. U davlat va xo‘jalik boshqaruvi vazifalarini aniq chegaralash, davlat tuzilmalarining ortiqcha vakolatlarini qisqartirish hamda respublika davlat boshqaruvi organlari tizimini vazirliklar, davlat qo‘mitalari, agentliklar, qo‘mitalar, markazlar va inspeksiyalar kesimida tartibga solishga xizmat qildi. Mazkur Farmon keyinchalik o‘z kuchini yo‘qotgan bo‘lsa-da, 2000-yillar boshidagi ma’muriy islohotlarning tarixiy-huquqiy mazmunini ifodalaydi.

Bu davrda davlat xizmatining muayyan sohalarini (ayniqsa, harbiy va maxsus xizmatlarni) tartibga soluvchi muhim qonunchilik hujjatlari jumladan, 2002-yildagi “Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to‘g‘risida”gi Qonun [8], 2016-yildagi “Ichki ishlar organlari to‘g‘risida”gi Qonun [9], Vazirlar Mahkamasining davlat xizmatchilarining kasbiy odobi va ijro intizomiga oid qator idoraviy qarorlari qabul qilindi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2012-yil 10-apreldagi PF-4435-son Farmoni [10] bilan rahbar kadrlar tayyorlash tizimi qayta ko‘rib chiqilib, Akademiya O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi sifatida qayta tashkil etildi. Bu davlat boshqaruvi uchun kadrlarni maqsadli tayyorlash va malakasini oshirishni institutsional jihatdan mustahkamladi. Shu bilan birga, oliy ta’lim, qayta tayyorlash va malaka oshirish tarmoqlarining kengayishi professional kadrlar bazasini oshirdi, ammo ta’lim natijalarini davlat xizmatining yagona karyera trayektoriyasi bilan bog‘lash mexanizmi yetarli darajada yo‘lga qo‘yilmadi.

Mazkur davrda davlat boshqaruvi tizimi sezilarli darajada detsentralizatsiya qilingan bo‘lsa-da, davlat fuqarolik xizmatida kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo‘yish va ularning kasbiy o‘sishini kafolatlovchi “karyera tizimi” (**Career System)** shakllanmadi.

Xodimlarni ishga qabul qilish, asosan, davlat organi rahbarining xohish-irodasiga yoki ichki suhbatlarga bog‘liq bo‘lib qoldi. Davlat xizmatchilarining huquqiy maqomi va ularni ijtimoiy himoya qilish tizimi turli vazirliklarda turlicha edi (masalan, moliya-iqtisod va ijtimoiy komplekslardagi vazirliklari o‘rtasida mehnatga haq to‘lashda katta disproporsiya mavjud edi).

Ushbu davrda davlat xizmatiga aloqador tarmoq qonunchiligi kengaydi, ijro intizomi va kasbiy odobga oid qoidalar rivojlandi, davlat organlaridagi xodimlar tarkibini tasniflashga qaratilgan idoraviy hujjatlar qabul qilindi. Biroq bunday tartibga solish butun davlat fuqarolik xizmati uchun

yagona qoida emas, balki alohida organlar va xodimlar toifalariga moslashtirilgan fragmentar yondashuv bo‘lib qoldi.

3-davr: Davlat boshqaruvi tizimini tubdan modernizatsiya qilish va servis modelga o‘tish (2017–2021-yillar). 2016-yilning oxiridan boshlab, O‘zbekistonda davlat va jamiyat hayotining barcha sohalarini, shu jumladan, davlat boshqaruvi va kadrlar siyosatini tubdan yangilash bosqichi boshlandi. Bu davrning asosiy falsafasi sifatida “Xalq davlat idoralariga emas, davlat idoralari xalqqa xizmat qilishi kerak” degan konseptual ustuvor g‘oya ilgari surildi.

Institutsional va huquqiy burilishlar davri boshlanib, 2017-yil 8-sentyabrda Prezidentning “O‘zbekiston Respublikasida Ma’muriy islohotlar konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-5185-son Farmoni [11] qabul qilindi.

Ushbu Konsepsiya [11] davlat xizmatini tashkil etishning yangi davrini boshlab berdi. Unda davlat xizmatini professionallashtirish, davlat xizmatchilarining moddiy va ijtimoiy ta’minotini yaxshilash hamda korrupsiyaga qarshi samarali mexanizmlarni joriy etish vazifalari qo‘yildi. Shu tariqa islohotlar markaziga faqat davlat organining tuzilmasi emas, balki uning asosiy “jonli subyekti” – davlat xizmatchisi qo‘yildi.

2019-yil 3-oktyabrda davlat xizmati tarixidagi eng muhim institutsional qadam tashlandi – O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining PF-5843-son Farmoni [12] bilan O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tashkil etildi. Agentlikka davlat fuqarolik xizmati sohasida yagona davlat siyosatini yuritish, kadrlarni ochiq tanlov asosida saralash va milliy kadrlar zaxirasini boshqarish vakolatlari berildi.

Bu davrda davlat xizmati faoliyatining shaffofligi va ochiqligini ta’minlashga qaratilgan tizimli qonunlar, jumladan, 2017-yil 3-yanvardagi “Korrupsiyaga qarshi kurashish to‘g‘risida”gi [13], 2018-yildagi “Davlat xaridlari to‘g‘risida”gi [14], 2018-yildagi “Ma’muriy tartib-taomillar to‘g‘risida”gi qonunlar [15] qabul qilindi.

Kadrlarni tayyorlash va rivojlantirish infratuzilmasi ham yangi bosqichga ko‘tarildi. 2017-yilda Davlat boshqaruvi akademiyasi faoliyati takomillashtirildi, 2018-yilda hududiy filiallar orqali malaka oshirish imkoniyatlari kengaytirildi, “El-yurt umidi” jamg‘armasi tashkil etilib, davlat xizmatchilari va istiqbolli mutaxassislarni xorijda tayyorlash hamda stajirovkadan o‘tkazishning yangilangan tizimi yo‘lga qo‘yildi. 2020-yilgi yangi tahrirdagi “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonun [16] qayta tayyorlash va malaka oshirishning mazmunini farqlagan holda belgilab, davlat xizmatchilarining uzluksiz kasbiy rivojlanishi uchun umumiy ta’limiy asos yaratdi.

Davlat xizmati tizimi an’anaviy yopiq tizimdan bosqichma-bosqich ochiq tizimga o‘ta boshladi. Inson resurslarini boshqarish **(HRM – Human Resource Management)** tamoyillari ilk bor davlat apparati amaliyotiga kirib keldi. Davlat xizmatiga kirish va lavozim pillapoyalaridan ko‘tarilishda teng imkoniyatlar yaratish maqsadida, elektron tizimlarni sinovdan o‘tkazish boshlandi. [12]

Vakant lavozimlarga ochiq tanlov

o‘tkazish, nomzodlarni elektron ro‘yxatdan o‘tkazish, kadrlar zaxirasini shakllantirish va inson resurslarini boshqarish jarayonlarini raqamlashtirish bo‘yicha dastlabki platformalar ishga tushirildi. Biroq 2017–2021-yillarda ushbu mexanizmlar, asosan, sinov va bosqichma-bosqich joriy etish xususiyatiga ega bo‘lib, barcha huquqiy munosabatlarni birlashtiruvchi maxsus qonun hali qabul qilinmagan edi. Shu sababli uchinchi davrni to‘liq kodifikatsiya emas, balki professionallashtirish va institutsional tayyorgarlik bosqichi deb baholash to‘g‘riroqdir. [12]

4-davr: Davlat fuqarolik xizmatining yaxlit huquqiy bazasini yaratish, merito-kratiya va to‘liq raqamlashtirish (2022-yildan hozirgi davrgacha). Bu davr O‘zbekiston tarixida davlat xizmati institutining to‘liq huquqiy tartibga solinishi, qonun ustuvorligining kuchaytirilishi va kadrlar jarayonlarining raqamli Ekotizimga o‘tkazilishi bilan xarakterlanadi.

Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonun (2022)

▼

Meritokratiya - to‘liq raqamlashtirish (vacancy.bsa.uz)

▼

Komplayens nazorat va manfaatlar to‘qnashuvini cheklash (2024)

2022-yil 8-avgustda O‘zbekiston Respublikasining “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi O‘RQ-788-sonli Qonuni [17] qabul qilindi. Ushbu Qonun Yangi O‘zbekistonning davlat fuqarolik xizmatini tubdan o‘zgartiruvchi huquqiy hujjat bo‘ldi. Qonun bilan davlat xizmati tizimiga quyidagi muhim fundamental yangiliklar olib kirildi. Lavozimlar davlat reyestri, ya’ni davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining guruh va toifalari (siyosiy, boshqaruv va yordamchi lavozimlar) aniq belgilandi va malaka unvonlari tizimi joriy etildi. [17]

Meritokratiya tamoyilining qonuniy mustahkamlanishi, jumladan, shaxsning davlat xizmatiga qabul qilinishi va xizmat bo‘yicha ko‘tarilishi faqat va faqat uning kasbiy bilimlari, ishchanlik sifatlari va alohida yutuqlari asosida amalga oshirilishi shart qilib qo‘yildi. Ochiq tanlov tizimi, ya’ni davlat fuqarolik xizmati lavozimlariga ishga qabul qilish majburiy ravishda yagona elektron portal (vacancy.bsa.uz) orqali ochiq tanlov shaklida tashkil etilishi yo‘lga qo‘yildi. Bu inson omilini va tanish-bilishchilik (nepotizm) xavfini minimallashtirdi. [17]

Cheklovlar tizimi joriy etilib, davlat xizmatchisiga tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanish, xorijda hisob raqamlari ochish va o‘z xizmat mavqeidan shaxsiy maqsadlarda foydalanish qonunan taqiqlandi. [17]

Shu bilan birga, korrupsiyaga qarshi kurash va komplaens nazoratning yangi davri boshlanib, davlat xizmatining tozaligi va shaffofligini ta’minlash maqsadida 2024-yilda “Manfaatlar to‘qnashuvi to‘g‘risida”gi Qonun [18] kuchga kirdi. Ushbu Qonun davlat xizmatchilari, ayniqsa, rahbar kadrlar tomonidan qaror qabul qilish jarayonida o‘z yaqin qarindoshlariga yoki shaxsiy biznesiga imtiyoz berish holatlarini jinoiy va ma’muriy

javobgarlik darajasida taqiqladi. Barcha davlat organlarida korrupsiyaga qarshi komplayens-nazorat tuzilmalari tashkil etildi.

Bundan tashqari, ish samaradorligini baholashning zamonaviy tizimi joriy etilib, davlat xizmatchilarining faoliyati an'anaviy soatbay ish tizimidan natijadorlikning muhim ko‘rsatkichlari (KPI – Key Performance Indicators) asosida baholash tizimiga o‘tkazildi. Xodimlarning ish haqi, ustamalari va rag‘batlantirilishi to‘g‘ridan-to‘g‘ri ularning ushbu ko‘rsatkichlarni qanday bajarganligiga bog‘lab qo‘yildi. [19]

2025-yilda qabul qilingan PF–78 [20] va PF–95-son [21] farmonlar O‘zbekistonda davlat fuqarolik xizmatini rivojlantirishning ta'limiy, institutsional va tashkiliy-huquqiy asoslarini kompleks ravishda yangiladi. Mazkur hujjatlar bir-birini mantiqan to‘ldirib, bir tomondan, davlat xizmati uchun professional kadrlarni maqsadli tayyorlash infratuzilmasini shakllantirgan bo‘lsa, ikkinchi tomondan, xizmatga kirishdan boshlab, kasbiy rivojlanish, faoliyatni baholash va karyerada o‘stirishgacha bo‘lgan jarayonlarni yagona tizimga birlashtirdi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti-ning 2025-yil 5-maydagi "Istiqbolli kadrlarni maqsadli tayyorlash hamda ularni davlat boshqaruvi va xizmatiga samarali jalb etish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida"gi PF–78-son Farmoni [20] bilan Davlat boshqaruvi akademiyasi Davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi etib qayta tashkil qilindi. Ushbu o‘zgarish faqat muassasa nomining yangilanishini emas, balki uning vazifalari va davlat xizmati tizimidagi funksional maqomining tubdan kengayishini anglatadi. Akademiya davlat xizmatchilari va boshqaruv kadrlarini o‘qituvchi ta'lim muassasasidan davlat siyosati, strategik boshqaruv, kadrlar tayyorlash, ilmiy tadqiqot va amaliy tahlilni o‘zaro bog‘lovchi milliy kompetensiyalar markaziga aylantirildi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti-ning 2025-yil 19-iyundagi "Davlat fuqarolik xizmatini yangi yondashuvlar asosida tashkil etish hamda professional va natijadorlikka yo‘naltirilgan davlat xizmatchilari korpusini shakllantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida"gi PF–95-son Farmoni [21] esa, davlat fuqarolik xizmatidagi islohotlarni kadrlar tayyorlash doirasidan chiqarib, xizmatning barcha bosqichlarini qamrab oluvchi kompleks tizim darajasiga ko‘tardi. Farmon bilan Davlat fuqarolik xizmatini 2030-yilgacha rivojlantirish strategiyasi, uning maqsadli ko‘rsatkichlari tasdiqlandi. Shu tariqa sohani isloh qilish ilk bor o‘rta va uzoq muddatli maqsadlar, aniq indikatorlar hamda monitoring mexanizmlariga asoslangan strategik boshqaruv modeliga o‘tkazildi.

Mustaqillik yillaridagi rivojlanish tendensiyalarini umumlashtirgan holda, bugungi kunda O‘zbekistonda davlat xizmati modeli quyidagi ustuvor yo‘nalishlar asosida ishlayotganligini ko‘rish mumkin.

Xulosa qilib aytganda, O‘zbekiston Respublikasi mustaqillik yillarida davlat xizmatini tashkil etish va uning huquqiy asoslarini shakllantirishda uzoq va tizimli transformatsiya bosqichini bosib o‘tdi. Davlat apparati mafkuraviy boshqaruv

Zamonaviy davlat xizmati tizimining asosiy tendensiyalari va ilmiy tahlili

Yo‘nalish (Parametr)	Ilgari (An’anaviy model)	Hozir (Zamonaviy model)	Huquqiy kafolati
Ishga qabul qilish	Yopiq, ichki buyruq va suhbat asosida	Ochiq elektron tanlovlar orqali	“Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonun, BSA tizimi
Kasbiy o‘sish	Rahbarning subyektiv bahosi va xizmat muddatiga qarab	Meritokratiya va Milliy kadrlar zaxirasi asosida	
Faoliyatni baholash	Ish joyida bo‘lish vaqti (tabel) bo‘yicha	KPI va erishilgan real natijalar bo‘yicha	Hukumat qarorlari, idoraviy nizomlar
Cheklovlar va nazorat	Noaniq va tarqoq normalar	Qat’iy antikorrupsion cheklovlar va deklaratsiya	“Manfaatlar to‘qnashuvi to‘g‘risida”gi Qonun hamda “Korrupsiyaga qarshi kurashish to‘g‘risida”gi Qonun

vositasidan jamiyatga va fuqarolarga xizmat qiluvchi professional, shaffof va yuqori texnologiyali institutga aylandi.

2022-yilda “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonunning [17] hamda keyinchalik “Manfaatlar to‘qnashuvi to‘g‘risida”gi Qonunning [18] qabul qilinishi sohadagi huquqiy bo‘shliqlarni bartaraf etdi va milliy davlatchilik poydevorini yanada mustahkamladi. Biroq, zamonaviy tendensiyalar davlat xizmatini rivojlantirishda hali ham quyidagi yo‘nalishlarni yanada takomillashtirishni talab qilmoqda:

• davlat xizmatchilarining daromadlari va mol-mulkini majburiy deklaratsiya qilishning to‘liq huquqiy mexanizmlari-ni ishga tushirish;

• sun’iy intellekt texnologiyalarini davlat xizmatida kadrlar siyosati va qarorlar qabul qilish jarayonlariga huquqiy jihatdan tartibga solingan holda integratsiya qilish;

• mahalliy davlat hokimiyati (hokimliklar) tizimida davlat xizmatini o‘tashning o‘ziga xos huquqiy xususiyatlarini yanada tizimlashtirish.

• Ushbu vazifalarning muvaffaqiyatli hal etilishi O‘zbekistonda davlat boshqaruvi samaradorligini yangi bosqichga olib chiqishga xizmat qiladi.

Manba va adabiyotlar ro'yxati:

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi (1992-yil 8-dekabrda qabul qilingan; 2023-yil 30-aprelda o‘tkazilgan referendumda yangi tahrirda qabul qilingan) // https://lex.uz/docs/-6445145
2. O‘zbekiston Respublikasining 1992-yil 9-dekabrdagi 746-XII-son “Prokuratura to‘g‘risida”gi Qonuni // https://lex.uz/docs/31452
3. O‘zbekiston Respublikasining 1993-yil 2-sentyabrdagi 913-XII-son “Mahalliy davlat hokimiyati to‘g‘risida”gi Qonuni // https://lex.uz/docs/112170
4. O‘zbekiston Respublikasining 1993-yil 2-sentyabrdagi 924-XII-son “Sudlar to‘g‘risida”gi Qonuni // https://lex.uz/docs/68425
5. O‘zbekiston Respublikasining 1995-yil 21-dekabrdagi 161-I-son Qonuni bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi // https://lex.uz/docs/142859
6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 1995-yil 19-preldagi PF-1097-son “O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzurida Davlat va ijtimoiy qurilish akademiyasini tashkil etish to‘g‘risida”gi PF-1097-son Farmoni // https://lex.uz/docs/-181694
7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2003-yil 9-dekabrdagi “Respublika davlat boshqaruvi organlari tizimini takomillashtirish to‘g‘risida”gi PF-3358-son Farmoni // https://lex.uz/docs/-173163
8. O‘zbekiston Respublikasining 2002-yil 12-dekabrdagi “Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to‘g‘risida”gi 436-II-son Qonuni // https://lex.uz/docs/78717
9. O‘zbekiston Respublikasining 2016-yil 16-sentyabrdagi “Ichki ishlar organlari to‘g‘risida”gi O‘RQ-407-son Qonuni // https://lex.uz/docs/3027843
10. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2012-yil 10-apreldagi "Davlat boshqaruvi sohasida kadrlar tayyorlashni yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida"gi PF-4435-son Farmoni // https://lex.uz/docs/2037212
11. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 8-sentyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasida Ma’muriy islohotlar konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-5185-son Farmoni // https://lex.uz/docs/-3331174
12. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-5843-son Farmoni // https://lex.uz/docs/-4549998
13. O‘zbekiston Respublikasining 2017-yil 3-yanvardagi “Korrupsiyaga qarshi kurashish to‘g‘risida”gi O‘RQ-419-son Qonuni // https://lex.uz/docs/3088008
14. O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 9-apreldagi “Davlat xaridlari to‘g‘risida”gi O‘RQ-472-son Qonuni // https://lex.uz/docs/3648300
15. O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 8-yanvardagi “Ma’muriy tartib-taomillar to‘g‘risida”gi O‘RQ-457-son Qonuni // https://lex.uz/docs/3492199
16. O‘zbekiston Respublikasining 2020-yil 23-sentyabrdagi “Ta’lim to‘g‘risida”gi O‘RQ-637-son Qonuni // https://lex.uz/docs/5013007

17. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 8-avgustdagi “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi O‘RQ-788-son Qonuni // https://lex.uz/docs/-6145972

18. O‘zbekiston Respublikasining 2024-yil 5-iyundagi “Manfaatlar to‘qnashuvi to‘g‘risida”gi O‘RQ-931-son Qonuni // https://lex.uz/docs/-6952742

19. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 6-dekabrdagi “Davlat xizmatida boshqaruv samaradorligini yanada oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-243-son Farmoni // https://lex.uz/docs/-7886963

20. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 5-maydagi “Istiqbolli kadrlarni maqsadli tayyorlash hamda ularni davlat boshqaruvi va xizmatiga samarali jalb etish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-78-son Farmoni // https://lex.uz/docs/-7520315

21. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 19-iyundagi “Davlat fuqarolik xizmatini yangi yondashuvlar asosida tashkil etish hamda professional va natijadorlikka yo‘naltirilgan davlat xizmatchilari korpusini shakllantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-95-son Farmoni // https://lex.uz/docs/-7587464