

SCIENCE
PROBLEMS.UZ

ISSN 2181-1342

Actual problems of social and humanitarian sciences
Актуальные проблемы социальных и гуманитарных наук

Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari

Son 9 Jild 4

2024

SCIENCEPROBLEMS.UZ

**ИЖТИМОЙ-ГУМАНИТАР ФАНЛАРНИНГ
ДОЛЗАРБ МУАММОЛАРИ**

№ 9 (4) - 2024

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-
ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

ТОШКЕНТ-2024

БОШ МУҲАРРИР:

Исанова Феруза Тулқиновна

ТАҲРИР ҲАЙЪАТИ:

07.00.00-ТАРИХ ФАНЛАРИ:

Юлдашев Анвар Эргашевич – тарих фанлари доктори, сиёсий фанлар номзоди, профессор, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Мавланов Уктам Махмасабирович – тарих фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Хазраткулов Абдор – тарих фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети.

Турсунов Равшан Нормуратович – тарих фанлари доктори, Ўзбекистон Миллий Университети;

Холикулов Ахмаджон Боймаҳамматович – тарих фанлари доктори, Ўзбекистон Миллий Университети;

Габриэльян Софья Ивановна – тарих фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон Миллий Университети.

Саидов Сарвар Атабулло ўғли – катта илмий ходим, Имом Термизий халқаро илмий-тадқиқот маркази, илмий тадқиқотлар бўлими.

08.00.00-ИҚТИСОДИЁТ ФАНЛАРИ:

Карлибаева Рая Хожабаевна – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Насирходжаева Дилафруз Сабитхановна – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Остонокулов Азамат Абдукаримович – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Тошкент молия институти;

Арабов Нурали Уралович – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат университети;

Худойқулов Садирдин Каримович – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Азизов Шерзод Ўктамович – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон Республикаси Божхона институти;

Хожаев Азизхон Саидалохонович – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент, Фарғона политехника институти

Холов Актам Хатамович – иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Шадиева Дилдора Хамидовна – иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент в.б, Тошкент молия институти;

Шакарров Қулмат Аширович – иқтисодиёт фанлари номзоди, доцент, Тошкент ахборот технологиялари университети

09.00.00-ФАЛСАФА ФАНЛАРИ:

Ҳакимов Назар Ҳакимович – фалсафа фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Яхшиликков Жўрабой – фалсафа фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат университети;

Ғайбуллаев Отабек Мухаммадиевич – фалсафа фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат чет тиллар институти;

Саидова Камола Усканбаевна – фалсафа фанлари доктори, “Tashkent International University of Education” халқаро университети;

Ҳошимхонов Мўмин – фалсафа фанлари доктори, доцент, Жиззах педагогика институти;

Ўроқова Ойсулов Жамолиддиновна – фалсафа фанлари доктори, доцент, Андижон давлат тиббиёт институти, Ижтимоий-гуманитар фанлар кафедраси мудири;

Носирходжаева Гулнора Абдукаҳхаровна – фалсафа фанлари номзоди, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Турдиев Бехруз Собирович – фалсафа фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент, Бухоро давлат университети.

10.00.00-ФИЛОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:

Ахмедов Ойбек Сапорбаевич – филология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети;

Кўчимов Шухрат Норқизилевич – филология фанлари доктори, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Ҳасанов Шавкат Аҳадович – филология фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат университети;

Бахронова Дилрабо Келдиёровна – филология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети;

Мирсанов Ғайбулло Қулмуродович – филология фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат чет тиллар институти;

Салахутдинова Мушарраф Исамутдиновна – филология фанлари номзоди, доцент, Самарқанд давлат университети;

Кучкаров Раҳман Урманович – филология фанлари номзоди, доцент в/б, Тошкент давлат юридик университети;

Юнусов Мансур Абдуллаевич – филология фанлари номзоди, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Саидов Улугбек Арипович – филология фанлари номзоди, доцент, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси.

12.00.00-ЮРИДИК ФАНЛАР:

Аҳмедшаева Мавлюда Ахатовна – юридик фанлар доктори, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Мухитдинова Фирюза Абдурашидовна – юридик фанлар доктори, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Эсанова Замира Нормуротовна – юридик фанлар доктори, профессор, Ўзбекистон Республикасида хизмат кўрсатган юрист, Тошкент давлат юридик университети;

Ҳамроқулов Баҳодир Мамашарифович – юридик фанлар доктори, профессор в.б., Жаҳон иқтисодиёти ва дипломатия университети;

Зулфиқоров Шерзод Хуррамович – юридик фанлар доктори, профессор, Ўзбекистон Республикаси Жамоат ҳавфсизлиги университети;

Хайитов Хушвақт Сапарбаевич – юридик фанлар доктори, профессор, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Асадов Шавкат Ғайбуллаевич – юридик фанлар доктори, доцент, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Эргашев Икром Абдурасулович – юридик фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Утемуратов Махмут Ажимуратович – юридик фанлар номзоди, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Сайдуллаев Шахзод Алиханович – юридик фанлар номзоди, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Ҳакимов Комил Бахтиярович – юридик фанлар доктори, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Юсупов Сардорбек Баходирович – юридик фанлар доктори, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Амиров Зафар Актамович – юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD), Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгаши ҳузуридаги Судьялар олий мактаби;

Жўраев Шерзод Юлдашевич – юридик фанлар номзоди, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Бабаджанов Атабек Давронбекович – юридик фанлар номзоди, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Раҳматов Элёр Жумабоевич – юридик фанлар номзоди, Тошкент давлат юридик университети;

13.00.00-ПЕДАГОГИКА ФАНЛАРИ:

Ҳашимова Дильдархон Уринбоевна – педагогика фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Ибрагимова Гулнора Хавазматовна – педагогика фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Закирова Феруза Махмудовна – педагогика фанлари доктори, Тошкент ахборот технологиялари университети ҳузуридаги педагогик кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тармоқ маркази;

Каюмова Насиба Ашуровна – педагогика фанлари доктори, профессор, Қарши давлат университети;

Тайланова Шохид Зайниевна – педагогика фанлари доктори, доцент;

Жуманиёзова Муҳайё Тожиевна – педагогика фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети;

Ибрахимов Санжар Урунбаевич – педагогика фанлари доктори, Иқтисодиёт ва педагогика университети;

Жавлиева Шахноза Баходировна – педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), Самарқанд давлат университети;

Бобомуротова Латофат Элмуродовна – педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), Самарқанд давлат университети.

19.00.00-ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:

Каримова Василя Маманосировна – психология фанлари доктори, профессор, Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университети;

Ҳайитов Ойбек Эшбоевич – Жисмоний тарбия ва спорт бўйича мутахассисларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш институти, психология фанлари доктори, профессор

Умарова Навбахор Шокировна – психология фанлари доктори, доцент, Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университети, Амалий психологияси кафедраси мудири;

Атабаева Наргис Батировна – психология фанлари доктори, доцент, Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университети;

Шамшетова Анжим Караматдиновна – психология фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети;

Қодиров Обид Сафарович – психология фанлари доктори (PhD), Самарканд вилоят ИИБ Тиббиёт бўлими психологик хизмат бошлиғи.

22.00.00-СОЦИОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:

Латипова Нодира Мухтаржановна – социология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон миллий университети кафедра мудири;

Сеитов Азамат Пўлатович – социология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон миллий университети;

Содиқова Шоҳида Мархабобовна – социология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон халқаро ислом академияси.

23.00.00-СИЁСИЙ ФАНЛАР

Назаров Насриддин Атакулович – сиёсий фанлар доктори, фалсафа фанлари доктори, профессор, Тошкент архитектура қурилиш институти;

Бўтаев Усмонжон Хайруллаевич – сиёсий фанлар доктори, доцент, Ўзбекистон миллий университети кафедра мудири.

ОАК Рўйхати

Мазкур журнал Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссияси Раёсатининг 2022 йил 30 ноябрдаги 327/5-сон қарори билан тарих, иқтисодиёт, фалсафа, филология, юридик ва педагогика фанлари бўйича илмий даражалар бўйича диссертациялар асосий натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий нашрлар рўйхатига киритилган.

Ижтимоий-гуманитар фанларнинг долзарб муаммолари” электрон журнали 2020 йил 6 август куни 1368-сонли гувоҳнома билан давлат рўйхатига олинган.

Муассис: “SCIENCEPROBLEMS TEAM” масъулияти чекланган жамияти

Таҳририят манзили:

100070. Тошкент шаҳри, Яккасарой тумани, Кичик Бешёғоч кўчаси, 70/10-уй. Электрон манзил:

scienceproblems.uz@gmail.com

Боғланиш учун телефонлар:

(99) 602-09-84 (telegram).

MUNDARIJA

07.00.00 – TARIX FANLARI

<i>Xaynazarov Baxromjon Baxtiyorovich</i> RIVOJLANGAN O'RTA ASRLARDA PIRENEY YARIM OROLIDAGI KORTESLARNING JAMIYAT HAYOTIDAGI O'RNI	10-14
<i>Azizbek Xolliyev</i> XIX ASR OXIRI – XX ASR BOSHLARIDA ROSSIYA TOG'-KON SANOATIDA BRITANIYA SARMOYASINING TUTGAN O'RNI	15-20
<i>Mahkamov Abdiqayum Mahkamovich</i> SUDYALAR OLIY KENGASHINING SUDYALAR KORPUSINI SHAKLLANTIRISHDA TUTGAN O'RNI (TARIXIY TAHLIL)	21-25
<i>Eshimov Shaxridin Xujayorovich</i> SUD – HUQUQ TIZIMIDAGI TARG'IBOTCHILIK FAOLIYATI VA MA'NAVIY – MA'RIFIY ISHLAR (QASHQADARYO VILOYATI MISOLIDA)	26-31
<i>Намазова Умида Нормурадовна</i> ИЛК ЎРТА АСРЛАР СУҒДДА НИКОҲ: ШАКЛЛАНИШИ, ТАРИХИЙ ИЛДИЗЛАРИ ВА ХУСУСИЯТЛАРИ	32-41
<i>Самадов Искандар Исмамович</i> ХОРАЗМ ХАЛҚ СОВЕТ РЕСПУБЛИКАСИ (ХХСР)ДА ЕР-СУВ МАСАЛАСИ	42-48
<i>Rustamova Madina Musoqulovna</i> SAMARQAND VILOYATI XOTIN-QIZLARNING ILM-FAN, TA'LIM VA INNOVATSIYALARGA QO'SHGAN HISSASI	49-56
<i>Jiyanbekova Sharofat Abdikaharovna</i> SOVET DAVRIDA KITOB TAQIQLARIGA NISBATAN O'ZIGA XOS SENZURA AMALIYOTLARI...	57-64
<i>Tursunov Javlonbek Akrom o'g'li</i> MUQADDAS QADAMJOLAR. SAMARQAND SHAHRINING TARIXIY TOPONOMIYASINING MUHIM TARKIBIY QISMI	65-68

08.00.00 – IQTISODIYOT FANLARI

<i>Tolipova Baxtigul</i> MAMLAKAT OZIQ-OVQAT SANOATIGA YO'NALTIRILGAN INVESTISIYALARNING EKONOMETRIK TAHLILI	69-77
<i>Mamanazarov Abdusamat Abdusaitovich</i> O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA PUL-KREDIT SIYOSATI KO'RSATKICHLARI TAHLILI	78-83
<i>Амбарцумян Анастас Алексеевич, Хасанова Руфина Раисовна</i> ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В УЗБЕКИСТАНЕ	84-96
<i>Meliyeva Nargiza Eshboyevna</i> INSON RESURLARINI BOSHQARISHDA RIVOJLANGAN DAVLATLARING TAJRIBASI	97-104

<i>Исраилов Рустам Ибрагимович</i> КИЧИК БИЗНЕС ВА ХУСУСИЙ ТАДБИРКОРЛИКНИ РИВОЖЛАНТИРИШ МАСАЛАЛАРИ	105-109
<i>Jumaniyazov Inomjon To'raevich</i> APPLICATION OF ESG PRINCIPLES IN THE ACTIVITIES OF SOVEREIGN INVESTMENT FUNDS	110-120
<i>Amonov Navro'zxon Saloxiddin o'g'li</i> MINTAQAVIY MEHNAT BOZORIDAGI ISHCHI KUCHIGA TALAB VA TAKLIFNI ISTIQBOLLASHTIRISH YO'LLARI	121-129
<i>Mirxamidova Zahinabonu Mirxamid qizi</i> ROBOTLASHTIRISH DAVRIDA MEHNAT BOZORINING O'ZGARISHI: TO'RTINCHI SANOAT INQILOBI MUAMMOLARI VA ISTIQBOLLARI.....	130-138
<i>Kalbayev Muratbay Aytbaevich</i> AYLANMA MABLAG'LARNI TAHLIL QILISH METODOLOGIYASI	139-144
09.00.00 – FALSAFA FANLARI	
<i>Ernazarova Yorqinoy Ollaberganovna</i> RIVOJLANGAN DAVLATLARDA KADRLAR XIZMATINI TASHKIL ETISH: ODOB-AXLOQ QOIDALARI VA KASBIY MADANIYAT TALABLARIGA RIOYA ETILISHINI TA'MINLASH MEXANIZMLARI	145-155
<i>Ahrorova Shahlo O'rinboyevna</i> GLOBALASHUV SHAROITIDA MILLIY QADRIYATLARNING TAKOMILLASHUVI JARAYONI	156-161
<i>Рахманов Баҳодир</i> АЛИШЕР НАВОЙИ КОМИЛ ИНСОН КОНСЕПСИЯСИДА СИНЕРГЕТИК ҲОЯЛАР ИНЪИКОСИ	162-170
<i>Нуралиева Насиба Ахмадқуловна</i> ЖАДИД МУТАФАККИРЛАРИ ИЖОДИДА ТАРБИЯГА ОИД ҚАРАШЛАРНИНГ ФАЛСАФИЙ ТАҲЛИЛИ	171-176
10.00.00 – FILOLOGIYA FANLARI	
<i>Fayzulloev Otabek Muhammadovich</i> KATTALAR FOLKLORINING TARKIBIY QISMI – BOLALAR FOLKLORI HAQIDA.....	177-184
<i>Тоқимбетова Гулбахор Абатбаевна</i> ЎЗБЕК-ҚОРАҚАЛПОҚ АДАБИЁТШУНОСЛИГИДА ИРФОНИЙ ОБРАЗЛАР	185-190
<i>Yusupova Sadokat Alijon qizi</i> “BOBURNOMA”NING YAPONIYADA O'RGANILISHI	191-197
<i>Xudoyberdiyeva Gulmira Allaberdi qizi</i> JAHON TILSHUNOSLIGIDA POLISEMIYA HODISASIGA LINGVISTIK YONDASHUV (RUS VA INGLIZ TILSHUNOSLIGI MISOLIDA)	198-201
<i>Tangriyev Valisher Azamovich</i> SOMATIK IFODALAR ORQALI BERILGAN PARALINGVISTIK VOSITALARNING QIYOSIY TADQIQI: “ANOR” HIKOYASI MISOLIDA	202-206

<i>Abulova Zilola Azimovna</i> INGLIZ AFORIZMLARINING TARKIBIDA BIR JUMLA HAMDA QO'SHMA GAPLAR BILAN IFODALANGAN AFORIZMLAR XUSUSIYATLARI	207-201
<i>Qurbonova Dilnoza Olimovna</i> TYPES AND FUNCTIONS OF ADVERTISEMENT IN ENGLISH AND UZBEK.....	210-216
<i>Quljanova To'lg'anoy Shodiyor qizi</i> ASQAR MAHKAM IJODIDA BUVI OBRAZINING O'ZIGA XOSLIGI	217-221
<i>Babajanova Aziza Rustamovna</i> ABDULLA ORIPOV SHE'RIYATIDA BAHOR MAVZUSINING BADIY TALQINI	222-227
<i>Khursanova Laylo Bakhtiyarovna</i> REPRESENTATION OF THE CONCEPT OF "PATIENCE" IN SPECIAL ENGLISH DICTIONARIES	228-232
<i>Diyorova Mohlaroyim Xamza qizi</i> O'ZBEK TILSHUNOSLIGIDA SIFAT SO'Z TURKUMI TADQIQI	233-238
<i>Samadova Visola Baxtiyor qizi</i> INGLIZ, O'ZBEK VA RUS TILLARIDA ANTONIM KOMPONENTLI FE'L FRAZEOLIGIK BIRLIKRLARNING LEKSIK-SEMANTIK XUSUSIYATLARI	239-242
12.00.00 – YURIDIK FANLAR	
<i>Tўлаганова Гулчехра Захитовна, Гофурова Дилафруз Мурод қизи</i> АЁЛЛАР ТОМОНИДАН СОДИР ЭТИЛГАН ЖИНОЯТЛАРНИ ТЕРГОВ ҚИЛИШНИ РЕЖАЛАШТИРИШ, ЮЗАГА КЕЛАДИГАН ТЕРГОВ ВАЗИЯТЛАРИ ВА ВЕРСИЯЛАРНИ ИЛГАРИ СУРИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ	243-252
<i>Tosheva Maftuna Anvar qizi</i> INSON A'ZOLARI VA TO'QIMALARINING TRANSPLANTATSIYASI BILAN BOG'LIQ JINOYATLAR	253-262
<i>Ikramov Sherzod Raximdjaniyovich</i> VOYAGA YETMAGAN SHAXSLARNI MODDIY TA'MINLASHDAN BO'YIN TOVLASHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI	263-266
13.00.00 – PEDAGOGIKA FANLARI	
<i>Tohirova Mohigul Umir qizi</i> KO'RISHDA NUQSONI BOR SHAXSLARNING IJTIMOY UMIDSIZLIK DARAJASINI PSIXOLOGIK O'RGANISH. (L.I.VASSERMANNING "IJTIMOIY FRUSTRATSIYA (UMIDSIZLIK) DARAJASINI DIAGNOSTIKA QILISH METODOLOGIYASI" ASOSIDA)	267-274
<i>Nasriddinov Dadaxon Komiljonovich</i> OLY HARBIY TA'LIMDA FIZIKA O'QITISH SAMARADORLIGINI MOBIL ILOVALAR VA ROBOTOTEXNIKA ELEMENTLARI ASOSIDA TAKOMILLASHTIRISH YUZASIDAN OLIB BORILGAN PEDAGOGIK TAJRIBASINOV ISHLARI VA ULARNING NATIJALARI	275-281
<i>Xojaniyazova Inkar Jumanazarovna</i> BOSHLANG'ICH TA'LIM SIFATINI OSHIRISHDA DIDAKTIK MATERIALLARDAN FOYDALANISH IMKONIYATLARINI KENGAYTIRISH MASALALARI	282-292
<i>Ashurova Marhabo Sayfulloyevna</i> BUXORO JADIDLARI VA YANGI USUL MAKTABLARIDA O'QITISH IMKONIYATLARI	293-301

<i>Алимова Нигора Исраиловна</i> ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА В ОБРАЗОВАНИИ И ВОСПИТАНИИ ДЕТЕЙ, НАХОДЯЩИХСЯ НА ДЛИТЕЛЬНОМ ЛЕЧЕНИИ	302-308
<i>Matajonova Gulnoza Karimovna</i> IJTIMOIY FANLARNI TEXNIKA YO'NALISHI TALABALARIGA O'QITISHNING DOLZARB MUAMMOLARI	309-313
<i>Axmadjanova Madina Maxmudjon qizi</i> GRAMMATIK MINIMUM VA UNI O'QITISH METODLARI	314-319
<i>Norboyev Zafar Abdumuminovich</i> OLIIY TA'LIM MUASSASALARIDA CEFR ME'ZONLARI ASOSIDA YANGI AVLOD DARSLIKLARINI YARATISH TEXNOLOGIYALARI	320-323
<i>Axmedova Zuxraxon Tulyanbayevna</i> QO'L TO'PI O'YININING JISMONIY JIHATDAN O'QUVCHILARNING O'QISHNI TUSHUNISHLARIGA TA'SIRI	324-329
<i>Юсупова Заррина Курбоновна</i> УНИКАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ВЫЗОВЫ В РАЗВИТИИ ЦИФРОВОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ	330-334
<i>Ravshanova Xafiza Komilovna</i> MAKTABGACHA TA'LIM TASHKILOTI TARBIYACHILARIDA TANQIDIY FIKRLASH KO'NIKMALARINI RIVOJLANTIRISHNING ILMIY ASOSLARI	335-340
<i>Nurbayeva Xolniso Uralovna</i> GENDER STREOTIPLAR GENDER MADANIYATNING TARKIBIY QISMI SIFATIDA	341-345
<i>Samatova Shohsanam Xolmuhammad qizi</i> BO'LAJAK O'QITUVCHILARNING TIZIMLI FIKRLASHINI RIVOJLANTIRISH MUHIM PEDAGOGIK MUAMMO SIFATIDA	346-351
<i>Mustayeva Guliston Bo'riboyevna</i> TIBBIY TA'LIMDA AKS ETTIRISH AMALIYOTINING AHAMIYATI: UZLUKSIZ KASBIY RIVOJLANISHGA KO'MAKLASHISH	348-356
<i>Ahmedbekova Maxpuzaxon</i> TASVIRIY SAN'AT DARSLARIDA O'QUVCHILAR BILIMINI OSHIRISHNING PEDAGOGIK VA INNOVATSION JIHLTLARI	357-362
<i>Utkirov Abbos Meyliyevich</i> ARTIFICIAL INTELLIGENCE IMPACT ON HIGHER EDUCATION QUALITY AND EFFICIENCY	363-388
<i>Xodiyeva Gulhayo Hasan qizi</i> BOSHLANGICH SINIF O'QUVCHILARIDA MATEMATIKA FANI ORQALI TANQIDIY-TAHLILIIY HAMDA MA'LUMOTLARNI TAHLIL QILISH KO'NIKMALARINI RIVOJLANTIRISH USULLARI.....	389-393
<i>Maxliyo Qalandarova</i> UMUMTA'LIM MAKTABLARIDA MATEMATIKA DARSLARIDA O'QUVCILARNING MOLIIYAVIIY SAVODXONLIGINI RIVOJLANTIRISH SHAKLLARI VA USULLARI.....	394-399

09.00.00-FALSAFA FANLARI – PHILOSOPHICAL SCIENCES

Received: 30 August 2024

Accepted: 5 September 2024

Published: 15 September 2024

Article / Original Paper

**ORGANIZATION OF PERSONNEL SERVICES IN DEVELOPED COUNTRIES:
MECHANISMS FOR ENSURING COMPLIANCE WITH THE REQUIREMENTS OF
ETHICS AND PROFESSIONAL CULTURE**

Ernazarova Yorkinoy Ollaberganovna -

Doctor of Science (DSc), associate professor, National University of Uzbekistan

Abstract. This article analyzes the organization of personnel services in developed countries: the mechanisms of ensuring compliance with the requirements of ethics and professional culture, factors of increasing the activity of civil servants.

Key words: developed countries, personnel service, personnel policy, civil servants, motivation, encouragement, transformation, code of ethics, professional culture.

**RIVOJLANGAN DAVLATLARDA KADRLAR XIZMATINI TASHKIL ETISH:
ODOB-AXLOQ QOIDALARI VA KASBIY MADANIYAT TALABLARIGA RIOYA
ETILISHINI TA'MINLASH MEXANIZMLARI**

Ernazarova Yorqinoy Ollaberganovna

Falsafa fanlari doktori (DSc), dotsent, O'zbekiston Milliy universiteti

Annotatsiya. Ushbu maqolada rivojlangan davlatlarda kadrlar xizmatini tashkil etish: odob-axloq qoidalari va kasbiy madaniyat talablariga rioya etilishini ta'minlash mexanizmlari, davlat xizmatchilarining faolligini oshirish omillari tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: rivojlangan davlatlar, kadrlar xizmati, kadrlar siyosati, davlat xizmatchilari, motivatsiya, rag'batlantirish, transformatsiya, odob-axloq qoidalari, kasbiy madaniyat.

DOI: <https://doi.org/10.47390/SPR1342V4I9Y2024N18>

Xorijiy mamlakatlarda davlat xizmatchilari va xususiy sektorda ishlaydigan xodimlar faoliyati bo'yicha amalga oshirilgan tadqiqotlardan ma'lumki, dunyo davlatlari tajribasida motivatsiya omili mazmuniga, ya'ni insonni maqsadga erishish uchun faoliyatga undash jarayoniga asosiy e'tibor qaratiladi. Motivatsiyaning insonga ta'siri ko'plab omillarga, xususan, shaxsning individual holatiga ko'proq bog'liq bo'ladi.

Bozor iqtisodiyoti munosabatlari chuqurlashgan jamiyatda, motiv - bu insonning ma'lum bir harakatlarga undaydigan, uning ichki va tashqi imkoniyatlari [1], intellektual imkoniyatlarini harakatlantiruvchi kuch hisoblanadi. Kadrlarni rag'batlantirishga mo'ljallangan motivatsiya ilmiy asoslari va nazariyalarining vujudga kelishi transformatsion xarakterga ega.

Xorijiy mamlakatlardagi islohotlar davrida kadrlarning motivatsiya jarayonini to'rtta bosqichga ajratish mumkin[1]:

1. Ijtimoiy ehtiyojning paydo bo'lishi (bilim olish istagi, faoliyatini takomillashtirish istagi, boshqa insonga intilish va h.k.).

2. Ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish strategiyasini ishlab chiqish va buning innovatsion yo'llarini qidirish (zarur materiallarni topishga intilish, jamiyatshunos olim, tadbirkorlar bilan ishlash, mustaqil ta'lim shakllari bilan shug'ullanish).

3. Ijtimoiy talablarga binoan faoliyat taktikasini belgilash va harakatlarni bosqichma-bosqich amalga oshirish.

4. Ijtimoiy ehtiyojning qondirilishi va moddiy yoki ma'naviy mukofot olish, ijtimoiy guruh faoliyatini saqlash va rivojlantirish uchun obyektiv zaruriyati bo'lgan xolatlarga zaruriyatni hisobga olish mexanizmlarini takomillashtirish.

Rivojlangan davlatlarda davlat xizmatchilari faoliyatidagi rag'batlar tizimi insonni harakatlantirishga undash yoki uning kasbiy salohiyatini oshirishning asosiy vositasi sifatida tushuniladi. Shu bois, davlat xizmatchilarining faolligini oshirish, ularni belgilangan odob-axloq qoidalari va kasbiy madaniyat talablariga rioya etishini ta'minlash uchun motivatsiya va rag'batlantirish imkoniyatlaridan samarali foydalaniladi. Shuningdek, xorijiy mamlakatlarda davlat xizmatchisi kasbiy madaniyatini shakllantirishda iqtisodiy omillarga alohida e'tibor beriladi.

Davlat xizmatchilari xulq-atvoriga taalluqli alohida qoidalar qator xorijiy davlatlarda huquqiy tartibga solingan. Jumladan, Kanadada xizmatchilar tomonidan davlat siyosatini tanqid qilish sadoqat talabining buzilishi sifatida ko'rilgani uchun taqiqlanadi. Shu bilan birga davlat xizmatchilariga ish tashlashda ishtirok etish huquqi bo'yicha cheklovlar mavjud. Mehnat munosabatlari bo'yicha Kuzatuv kengashining maxsus ruxsatini olgan holdagina davlat xizmatchilarining ish tashlashni o'tkazishlari va ishtirok etishlari qonuniy harakat sifatida baholanadi.

Italiyada davlat xizmatchilarining majburiyatlariga millatga sodiqlik, o'z vazifalarini shaxsiy yoki uchinchi shaxslar manfaatidan emas, umumiy manfaatdan kelib chiqib amalga oshirish, xizmat siri va ichki o'rnatilgan tartibga bo'ysunuvga amal qilishi kiradi.

Buyuk Britaniyada davlat xizmatchilarining etikasi yetti prinsipga asoslanadi. Bular quyidagilarda iborat:

Fidoyilik. Davlat xizmatchilari qarorlarni faqat xalq manfaati nuqtai nazaridan qabul qilishlari kerak. Ular qarorlarni o'zlari, oilalari yoki do'stlarining moliyaviy yoki boshqa moddiy foyda olishlari uchun qabul qilmasliklari lozim.

Vijdonlilik. Davlat xizmatchilari o'zlarining xizmat vazifalarini bajarishda ularga ta'sir qilishi mumkin bo'lgan shaxslar yoki tashkilotlardan mustaqil bo'lishi va ular oldida hech qanday moliyaviy yoki boshqa majburiyatlarga ega bo'lmasliklari kerak.

Obyektivlik. Davlat xizmatchilari o'z boshqaruvida, shu jumladan davlat xizmatiga tayinlash, shartnomalar tuzish yoki xodimlarga mukofot va imtiyozlar uchun tavsiya berishda munosib tanlovga asoslanishi lozim.

Hisobdorlik. Davlat xizmatchilari o'z qarorlari va xatti-harakatlari uchun xalq oldida javobgardirlar va davlat organlari va tashkilotlarida o'tkaziladigan har qanday tekshiruvga bo'ysunishlari lozim.

Oshkoralik. Davlat xizmatchilari qabul qiladigan qarorlari va harakatlari yuzasidan iloji boricha ochiq bo'lishlari lozim. Ular o'z qarorlarining qabul qilish sabablarini ko'rsatishi va keng jamoatchilik manfaati talab qiladigan hollarda ma'lumotni oshkor qilishdan cheklanishlari lozim.

Rostgo'ylik. Davlat xizmatchilari xalq manfaati bilan bog'liq bo'lgan har qanday shaxsiy manfaatlarini ma'lum qilishlari va xalq manfaatlarini himoya qiladigan har qanday nizolarni hal qilish choralari ko'rishlari lozim.

Yetakchilik. Davlat xizmatchilari ushbu prinsiplarni yetakchilik va namuna orqali targ'ib qilishlari va qo'llab-quvvatlashlari kerak. [2]

Shuningdek, xorijiy davlatlarda etika masalalari bo'yicha davlat xizmatchilariga seminarlar tashkil etish majburiy yoki ixtiyoriy yoxud ikkala ko'rinishda ham mavjud. Jumladan, Avstraliya, Fransiya, Yaponiya, Koreya, Polsha kabi davlatlarda majburiy ravishda davlat xizmatchilari uchun seminarlar tashkil etilsa, Kanada, Norvegiya, Ispaniya kabi davlatlarda ular ixtiyoriy ravishda olib boriladi. Ba'zi davlatlarda esa, seminarlar o'tkazilishi maxsus agentliklar tomonidan majburiy deb topilgan yoki egallanayotgan lavozim seminar o'tkazilishini majburiy belgilangan hollarda tashkil etilishi mumkin. Eng asosiysi, xorijiy davlatlarda davlat xizmatchilari tomonidan xulq-atvor standartlariga rioya qilinishini monitoring qilish yo'lga qo'yilgan. Masalan, bunday nazorat AQSH va Turkiyada davlat organlari va idoralarning inspeksiya bo'limlari, Italiyada Moliyaviy va davlat xizmati inspeksiyasi, Polshada Nazorat departamenti, Ispaniyada Tekshiruv boshqarmasi tomonidan amalga oshiriladi. [2]

Ushbu mamlakatlarning mazkur masaladagi tajribasi tahlil qilinganda davlat xizmatchilari tomonidan o'dob-axloq qoidalari buzilgan hollarda qo'llaniladigan intizomiy choralar quyidagilardan iborat ekanligi aniqlandi: og'zaki yoki yozma ravishda ogohlantirish, tanbeh berish va chaqiriq, maslahat berish; jarima solish yoxud ish haqi yoki qo'shimcha imtiyozlarni cheklash va kamaytirish yo'li bilan moddiy qiyinchilikka solish; jarima; ish haqini ushlab qolish, ish haqini kamaytirish, nafaqalarni kamaytirish; pensiya miqdorini pasaytirish, pensiyadan mahrum qilish; hozirgi yoki kelajakdagi karyeraga ta'sir ko'rsatish: ishdan bo'shatish, lavozimga o'tishning sekinlashishi, unvondan mahrum qilish yoki yashash joyini o'zgartirish bilan lavozimidan chetlashtirish, vaqtincha ishdan bo'shatish; ishdan bo'shatish, diskvalifikatsiya. [2]

Germaniyada davlat xizmatchisiga nisbatan alohida qadriyatlar shakllangan. Ushbu mamlakatda davlat xizmatchisini ishdan bo'shatish mumkin emas – faqat uch yil davom etadigan sinov davridagina bo'shatish mumkin. Agarda u kasal bo'lib qolsa, xizmat haqi uning butun kasallik muddati davomida to'lanadi, bu borada xususiy sektordan farqli o'laroq, hych qanday cheklov yo'q. Davlat xizmatchisining pensiyasi soliqlar to'languniga qadar olgan xizmat haqining 70 foizigacha yetadi. Davlat xizmatchilarining kreditni to'lash qobiliyati yuqori, shu bois ular uchun maxsus moliyalashtirish sharoitlari yaratilgan. Davlat xizmatchilari pensiya jamg'armasi, ishsizlik ehtimoli uchun sug'urtaga pul to'lashmaydi. Ular tibbiy sug'urta uchun o'zlari pul to'lashadi, ammo tibbiy xizmatlar uchun barcha xarajatlari davlat byudjetidan to'lab beriladi. Shuningdek, davlat xizmatchilari va oila a'zolari maxsus moliyaviy yordam olish imkoniyatiga ega. Odatda davlat xizmatchisi uchun uch yil sinov muddati belgilanadi. Ammo ayrim hollarda bu muddat bir yilgacha qisqartirilishi yoki butunlay bekor qilinishi ham

mumkin. Ajratilgan muddat davlat xizmatchisi maqomini olishga yetarli bo'lmasa, sinov muddati uzaytirilishi ham mumkin.

Germaniyadagi davlat muassasalarida faqatgina ushbu davlat fuqarolari davlat xizmatchisi bo'lib ishlashi mumkin, kamdan-kam hollarda Yevroittifoq tarkibidagi davlatlardan birining fuqarosiga ana shunday imkoniyat beriladi. Germaniyada o'rta maktabda ta'lim olish, fuqarolar uchun umumiy majburiyat hisoblanadi. Barcha o'rta maktab ta'lim tizimi davlat nazoratidadir. O'qituvchiga davlat xizmatchisi maqomi berilishi o'quv jarayonining to'xtovsiz ta'minlanishini kafolatlaydi, ishlash metodikasini yangi pedagogik texnologiyalar bilan boyitib boradi, shuningdek, o'qituvchilarda ish tashlash huquqi bo'lmaydi. Bundan tashqari, mulozim-o'qituvchi o'z zimmasiga demokratik jamiyat, huquqiy davlat asoslariga rioya qilgan holda o'quvchilarga ta'lim berish majburiyatini oladi.

Germaniyadagi davlat byudjetidan moliyalashtiriladigan muassasalar va tashkilotlar, xususan, ta'lim sohasi (maktab va oliy o'quv yurtlari), sog'liqni saqlash (davlat tibbiyot muassasalari), ijtimoiy sug'urta xizmati xodimlari davlat xizmatchisi hisoblanadi. Bundan tashqari, ichki ishlar vazirligi tizimida mehnat qiladigan, jamoat xavfsizligini saqlashga javobgar bo'lgan polisiyachilar, davlat xavfsizligining muhim qismi bo'lgan chegara va bojxona xizmati xodimlari ham davlat xizmatchilaridir.

Germaniyada boshqaruv organining alomatlaridan biri amaldorlikni egallash bo'lib, bu davlat mexanizmining tarkibiy qismi bo'lib xizmat qiladi[3]. Amaldorlarga keng ma'muriy vakolatlar, davlatga tegishli yoki ommaviy-huquqiy funksiyalar beriladi. Germaniyadagi zamonaviy huquqiy adabiyotda "sodiqlik qasamyodi asosida ommaviy boshqaruvning yuridik shaxsi bilan davlat-xizmat munosabatlarida turgan hamda uning topshirig'iga ko'ra ommaviy-huquqiy funksiyalarni ado etadigan shaxs" [4,10] amaldor deb ataladi.

Davlat topshirig'iga ko'ra harakatlarni, shu ju mladan xo'jalik va ilmiy-texnik harakatlarni ado etuvchi shaxs amaldor sifatida belgilanadi. Ammo davlat xizmati huquqi yoki amaldorlik huquqi mehnat huquqining emas, balki ilgorigidek ma'muriy huquq tarmog'i hisoblanadi; amaldorlar o'z huquqiy maqomiga ko'ra yollov bo'yicha ishlovchi xizmatchilardan farq qiladi. Shuning uchun Germaniyada "amaldor" va "xizmatchi" tushunchasi bir-biriga o'xshamaydi. Amaldor va davlat o'rtasidagi xizmat munosabatlari faqat qonunda ko'rsatilgan asosdagina to'xtatilishi mumkin, shundan so'ng amaldor (agar u badnom qiluvchi holatlarga ko'ra ishdan bo'shatilmagan bo'lsa) iste'foga chiqadi.

Germaniyada amaldorlikning mavjudligi alohida guruh sifatida ushbu davlatning asosiy qonuni 33-moddasining 4- va 5-moddalariga asoslanadi, unda davlat xizmatida "xizmatning ommaviy-huquqiy munosabatlari va sadoqat rishtalari bilan bog'langan kishilar" [5,58] turganligi haqida so'z yuritiladi. Ularga oddiy xizmatchilardan farqli o'laroq "hukumat vakolatlarini amalga oshirish" topshiriladi. "Davlat xizmati huquqi kasbiy amaldorlar maqomiga tegishli an'anaviy tamoyillarni hisobga olgan holda yo'lga solinishi lozim".

Kasbiy amaldorlikning mavjudligi va amal qilishi tarixiy an'analarga tayanadi, asosiy qonun bilan mustahkamlangan va qator maxsus qonunlar hamda hukumat qarorlari bilan yo'lga solinadi (hammasi bo'lib, "Intizom kodeksi" bilan qo'shib hisoblaganda, 20 dan ortiq me'yoriy hujjatlar mavjud). Amaldorlarning huquqiy maqomiga tegishli umumiy qoidalar 1953-yilda qabul qilingan Amaldorlar to'g'risidagi federal qonunda shakllantirilgan (hozirgi vaqtda u 1985-yildagi tahrirda amal qilmoqda). Mazkur qonun amaldorlar maqomiga umumiy ta'rif beradi, unda amaldorlarni tayinlash, xizmat bo'yicha ilgari surish tamoyillari

shakllantirilgan, amaldorning huquq va majburiyatlari, u mos kelishi lozim bo'lgan sharoitlar belgilangan. Hududlarda ish olib boruvchi amaldorlar maqomi maxsus federal qonun va hududiy qonunlar bilan yo'lga solinadi. Hududiy amaldorlar maqomini yo'lga soluvchi qonunlarni ixchamlashtirish maqsadida 1957-yilda hududiy amaldor maqomini yo'lga soluvchi huquqlarni ixchamlashtirish to'g'risida Federal qonun qabul qilingan edi. Hozirgi vaqtda u 1985-yildagi tahrirda amal qilmoqda. Mazkur qonunning aksariyat me'yorlari tavsiyaviy xususiyatga ega. 1986-yilda "Amaldorlar maoshi to'g'risida"gi Qonun, 1987-yilda "Yillik ta'tillarga haq to'lash to'g'risida"gi Qonun, 1973-yilda "Federal amaldorlar, sudyalari va harbiy xizmatchilarga yo'l xarajatlarini qoplash to'g'risida"gi Qonunlar[6] e'lon qilingan. Bu qonunlardan tashqari GFRda davlat muassasalari xodimlari manfaatlarini himoya qilish borasida, federal amaldorlarning ish vaqtlari to'g'risida, federal amaldorlarning ta'tillari to'g'risida va ayrim boshqa masalalar to'g'risida hukumat farmoyishlari[7,48] e'lon qilingan. Ushbu masalalar ro'yxati davlat xizmatiga qanchalik ahamiyat berayotganligidan dalolatdir. Quyidagi shaxslar: davlat bilan ommaviy-huquqiy "xizmat va sadoqat" munosabatida turgan; davlat va jamiyat xavfsizligini ta'minlovchi muhim davlat funksiyalarini ado etadigan; amaldorga lavozimga tayinlanganligi to'g'risidagi ma'muriy hujjatda qayd qilinadigan ommaviy xizmat munosabatiga ega shaxslar amaldor hisoblanadi.

Federatsiya, hududlar, jamoalar uyushmasi, jamoalar, shuningdek boshqa ommaviy-huquqiy tuzilmalar muassasa va tashkilotlar amaldorni lavozimga tayinlashi mumkin. Qonunlar huquqiy maqomiga ko'ra amaldorlarning qo'yidagi turkumlaridan iborat: lavozimga umrbod tayinlanadigan amaldorlar; alohida huquqiy ko'rsatmalar asosida muayyan vaqtga lavozimga tayinlanadigan amaldorlar; noaniq vaqtga tayinlanadigan amaldorlar. Mazkur guruh eng ijtimoiy himoyalangan guruhdir. Bu guruhga tayyorgarlik xizmatini tugatgan va umrbod lavozimni egallashga da'vogar bo'lganlar kiradi; sinov muddati bilan lavozimga tayinlangan amaldorlar. Oliy ta'lim muassasasini tamomlagan amaldorga sinov muddati belgilanadi. Odatda, bunday amaldor dastlab noaniq muddatga, so'ngra esa sinov muddati bilan lavozimga tayinlanadi. Sinov muddati muvaffaqiyatli tugagach u (agar buning uchun barcha huquqiy shart-sharoitlar mavjud bo'lsa) lavozimga umrbod saylanadi. Sinov muddatining davomiyligi amaldorning darajasiga bog'liq bo'lib, u bir yildan to'rt yilgacha muddatni tashkil etadi;

o'z funksiyalarini kasb sifatida emas, balki vaqtincha ado etadigan faxriy amaldorlar. Ularning faoliyati saylov asosida, odatda mahalliy boshqaruv doiralarida amalga oshiriladi: bu masalan, burgomistr, uning o'rinbosari va h.k. lavozimlar bo'lishi mumkin. Shunday bo'lsada, umrbod saylanadigan amaldorlar maqomi asosan ularga ham tegishlidir. Huddi kasbiy amaldorlar singari ular lavozimga tayinlanganliklarini tasdiqlovchi hujjat oladilar.

Federal amaldorlar to'g'risidagi Qonunning 7-bandida ular mos kelishi lozim bo'lgan shartlar sanab o'tilgan. Amaldor ruhan va jismonan sog'lom bo'lishi, ma'muriy xodim uchun zarur bo'lgan fe'l-atvorga ega bo'lishi lozim; millatiga ko'ra nemis bo'lishi zarur, Asosiy qonunga tayangan holda doimo erkin demokratik tuzumni himoya qilishi to'g'risida qasamyod qabul qilishi lozim. Amaldorlar to'g'risidagi Federal qonunga muvofiq "amaldor alohida partiyaga emas, balki butun xalqqa xizmat qiladi". U o'z majburiyatlarini ijtimoiy farovonlik yo'lida "odil va beg'araz" ado etishi zarur. U o'zining barcha harakatlarida erkin demokratik tuzum asoslariga o'z sadoqatini namoyon etishi, bu tuzumni yoqlab chiqishi, "siyosiy faoliyatda mo'tadillikka rioya qilishi" lozim. GFRda amaldorga nisbatan "siyosatdan xoli turish" yoki "partiyadan xoli turish" borasidagi talablar qo'yilmagan. Amalda GFR davlat xizmatchilarining

kattagina qismi muayyan siyosiy qarashlarga ega, 40%ga yaqin amaldorlar esa siyosiy partiyalarning a'zolaridir. Ustiga-ustak siyosiy partiyalar davlat apparatiga o'z tarafdorlarini imkon qadar ko'proq kiritishga intiladilar.

Germaniyada xuddi ko'plab mamlakatlarda bo'lganidek "siyosiy amaldorlar" va "mutaxassis amaldorlar" o'rtasida farqlanish mavjud. Siyosiy amaldorlar yangi hukumat kabinetini tashkil etuvchi boshqa partiya vakillari hukumat tepasiga kelishi bilan o'z lavozimlarini tark etadilar. Amalda hukumat almashganda odatda vazirlik va muassasalarning 20% ga qadar rahbar xodimlari almashadi. Mutaxassis amaldorlar davlat funksiyalarini muntazam ado etadilar. Ular kasbiy-ma'muriy tayyorgarlikning o'ta yuksak saviyasiga ega bo'lishlari lozim va ko'pincha bu borada o'z rahbarlari - siyosiy amaldorlardan ustun turadilar. Aynan shular boshqaruv jarayonining uzluksizligini ta'minlaydi. Mutaxassis amaldor garchi siyosiy partiyaga mansublik huquqiga ega bo'lsa-da (amalda 40% ga yaqin amaldorlar siyosiy partiyalarga mansubdir)[7,45], xizmat davrida siyosiy betaraflikka rioya qilishga majburdir. Ammo davlat xizmatida turgan siyosiy amaldorlar ham o'zlari mansub bo'lgan partiyaning emas, balki umumjamiyat manfaatlari uchun xizmat qilishga chorlangandir. Agar amaldor bundestagga saylansa deputatlik vakolatlari tugagandan so'ng oldingi lavozimiga yoki shunga teng lavozimga qaytish huquqini saqlagan holda uzoq muddatli ta'tilga chiqishi zarur.

Vazirlar ham davlat xizmati tizimiga mansubdir, biroq ular qonunda belgilangan ma'noda amaldor emas. Ularning huquqiy maqomi 1953-yildagi vazirlar to'g'risidagi maxsus qonun bilan belgilangan. Ular xizmatchilar emas, balki mansabdor shaxslar hisoblanadi va siyosiy faoliyat bilan shug'ullanish huquqiga ega.

"Siyosiy amaldor" o'z lavozimida turgan butun muddat davomida siyosiy qarashlari va hukumat maqsadlarini qo'shib olib borishga majburdir. U o'z huquqiy maqomiga ko'ra "umrbod amaldor" turkumiga yaqin biroq amalda istalgan vaqtda o'z lavozimidan sabablari izohlanmagan holda vaqtincha yoki butunlay chetlatishi mumkin. Siyosiy amaldorlar doirasi qonunchilik bilan belgilangan hamda hukumat organlari oliy rahbariyatining nisbatan kam sonli guruhini qamrab oladi.

Federal qonun amaldorga qo'yiladigan talablarni sanab o'tgan: amaldor nemis fuqaroligiga ega bo'lishi, ruhan va jismonan sog'lom bo'lishi, ma'muriy xodimga xos fe'l-atvorga, barqaror moddiy mavqeyiga ega bo'lishi lozim. U Asosiy qonunga tayangan holda doimo GFR erkin demokratik tuzumini himoya qilish borasida qasamyod qabul qiladi. Unga o'z majburiyatlarini odil va beg'araz ado etish yuklatiladi.

Federal qonunning 15-25-bandlariga muvofiq amaldorlar to'rt darajaga: quyi, o'rta, yuqori va oliy darajalarga bo'linadi. Amaldorni darajalardan biriga kiritish bilan bog'liq holda uning boshlang'ich ma'lumotini nazarga olib unga muayyan talablar qo'yiladi: davlat imtihonini muvaffaqiyatli topshirish bilan nihoyasiga yetadigan tizimli, ko'p tomonlama tayyorgarlik; lavozimga uzil-kesil tayinlashdan oldin sinov muddatidan o'tish; yanada yuqori amaldorlar turkumiga o'tuvchilar uchun yangi imtihon topshirish; istisno holatlarda zaruriy rasmiy shartlarga mos kelmagan holda ma'muriy ish uchun o'z yaroqliligini ko'rsata olganlar uchun xizmatga kirish imkoniyatlarini yaratish.

Har bir daraja uchun muayyan "bilim senzi", ya'ni asosiy ma'lumotning muayyan darajasi mos keladi. Yuqori va oliy daraja amaldorlari uchun boshqa talablardan tashqari oliy ma'lumotga (oliy daraja uchun universitet ma'lumotiga) ega bo'lish majburiydir.

Amaldorlik lavozimiga da'vogarlar, odatda, davomli tayyorgarlik xizmatidan o'tishlari va tegishli lavozimga ishga kirish uchun imtihon topshirishlari lozim (ayrim kasblar bo'yicha buning o'rniga muayyan ish staji talab qilinadi).

Har bir xizmat darajasi doirasida (amalda unvonlarga o'xshash) quyidan bir muncha yuqoriga qadar qator lavozimlar mavjud, bu xizmat pillapoyasidan ilgarilash imkonini beradi.

Amaldorlar lavozim guruhlarining tizimi mavjud. Ularning har birida xizmat stajiga bog'liq holda maoshlarni ko'tarish ko'zda tutilgan. Davlat xizmatchilarining lavozim maoshlari davlat hokimiyati organlaridagi xizmatning har 1-2 yilidan so'ng ortib boradi. Rahbariyat tarkibi uchun lavozim guruhlarining alohida tizimi belgilangan. Bu turkumdagilarning lavozim maoshlari xizmat stajiga bog'liq emas.

Germaniya ommaviy muassasalari xodimlari tanlov asosida olinadi. Bo'sh lavozim uchun tanlov o'tkazish mas'uliyati oliy sud instansiyasiga yuklatilgan. Masalan, ta'lim vaziri ta'lim sohasidagi lavozimni egallash uchun tanlov o'tkazishga mas'uldir. Zarur bo'lganda har bir hududning o'ziga xosliklarini hisobga olgan holda egallaydigan lavozimi uchun da'vogarlar talablarni o'zgartirish uning vazifasiga kiradi. O'zgartirish va aniqliklar ichki ishlar vaziri, moliya vaziri va boshqa oliy mansabdor shaxslar tomonidan kiritishili mumkin [8]. Lavozimga uzil-kesil tayinlangunga qadar amaldor sinov muddatini o'tishi zarur. Sinov muddatining davomiyligi amaldorlar darajasiga bog'liq. Bu muddat quyi daraja amaldorlari uchun bir yilni, o'rta daraja uchun - ikki yil, yuqori daraja uchun - uch yil, oliy daraja uchun - to'rt yilni tashkil etadi. Bu eng kam sinov muddati bo'lib, uni kamaytirishga yo'l qo'yilmaydi.

Dastlabki ikki guruhga kirish uchun maxsus bilim talab qilinmaydi; umumiy ta'lim yoki kasb-hunar maktabini tugallash yetarli hisoblanadi.

Davlat xizmatidagi amaldorlar va xizmatchilar (hamda ishchilar) o'rtasidagi farq shundan iboratki, amaldorlar xizmatga tayinlanadi, xizmatchilar (va ishchilar) bilan esa mehnat shartnomasi tuziladi. Amaldorlar umrbodga tayinlanadi, mehnat shartnomasi esa bekor qilinishi mumkin. Amaldorlarga ish haqi to'lash bu – qonun bilan belgilangan maoshdir, xizmatchilar va ishchilarning mehnatiga esa tarifli bitimga muvofiq haq to'lanadi. Amaldorlar davlat nafaqasi oladilar, xizmatchilar va ishchilar esa ijtimoiy sug'urta to'g'risidagi shartnoma asosida nafaqa oladi.

Davlat boshqaruvi organlari o'zlaridagi mansabdor shaxslar ularga berilgan huquq va vakolatlar doirasida sodir etgan faoliyatlari uchungina javobgar bo'ladilar. Agar mansabdor shaxs o'z tashabbusiga ko'ra harakat qilgan bo'lsa u oddiy tartibda, fuqarolik-huquqiy tartibga ko'ra jazolanadi. Asosiy qonun jabrlanuvchiga agar u amaldorning qesddan qilgan harakatlari yoki qo'pol ehtiyotsizligi natijasida jabr ko'rgan bo'lsa ko'rgan zararlari to'g'risida da'vo qilish huquqini beradi.

Amaldorlar uchun ular o'z lavozim funksiyalarini bajarishda yo'l qo'yishi mumkin bo'lgan jinoyatlar: josuslik, sud sirini oshkor qilish, poraxo'rlik, xizmat mavqeyidan jinoiy foydalanganlik uchun jinoiy jazo ko'zda tutilgan. Ular uchun xizmatda va xizmatdan tashqarida sodir etilgan qilmishlar uchun jinoiy javobgarlik ko'zda tutilgan.

Germaniya Konstitutsiyasi 19-moddasining 4-bandi[9,326] davlat hokimiyati tomonidan manfaat va huquqlariga zarar yetgan har bir shaxsga sud organlariga murojaat qilish imkoniyatini ko'zda tutadi. Bunday holatlarda jabrlanuvchilar o'z subyektiv huquqlarini himoya qilish uchun oddiy sudlarga da'vo arizasini berishi mumkin.

Rivojlangan mamlakatlarda davlat xizmatchilarini rag'batlantirishning xalqaro amaliyotida turli shakllardan foydalaniladi. Jumladan, Germaniyada davlat xizmatchisining maqomi bir umrlik bo'lsa, uni ishdan bo'shatish mumkin emas. Ammo bu maqom sinov muddatiga yoki ma'lum bir vaqtga, chegaralangan davrga ham berilishi mumkin. Davlat xizmatchisi shunchaki maqom emas, balki tayinlov hamdir: u davlat va jamiyatga xizmat qiladi. U neytral holat va mustaqilligini saqlab qolishi, jamiyatning demokratik asoslari uchun xizmat qilishi kerak. Davlat xizmatchilari sud-huquq tizimi, polisiya, vazirliklar, idoralar, maktablarda ishlashadi. Tadqiqotlar natijalariga ko'ra, davlat xizmati yoshlar orasida ommalashgan. 2018-yilda talabalarning 40 foizdan ortig'i davlat xizmatida ishlashni istashini bildirgan. Talabagizlar orasida esa bu ko'rsatkich 50 foizdan ortiqni tashkil etadi[10].

Rag'batlantirishdagi tafovut: davlat xizmatchilari oylik maosh olishmaydi, ularga o'zlarini to'laligicha ishga bag'ishlash imkonini beruvchi xizmat haqi to'lanadi. Hujjatlarda belgilanganidek, faqatgina iqtisodiy mustaqil mulozimgina davlat uchun sidqidildan xizmat qilishi mumkin. Shuning uchun ham davlat xizmatchisining xizmat haqi maxsus qabul qilingan qonun, tasdiqlangan normativ hujjatlar asosida tartibga solinadi va lavozim darajasiga bog'liq. Davlat xizmatchisining toifasi, davlat xizmati iyerarxiyasi bo'g'inida qancha yuqori bo'lsa, xizmat haqi ham shunga munosib ravishda, hajmi jihatdan katta bo'ladi.

E'tiborlisi, davlat xizmatchisining xizmat maoshining miqdori mulozimning davlat xizmati tizimida ishlagan ish stajiga, malakasi ko'rsatkichlari va kasbiy salohiyatiga, professiyasiga sodiqligiga bog'liq. Davlat xizmatchisiga asosiy shtatdagi maoshidan tashqari, qo'shimcha to'lovlar ham beriladi. Ammo, davlat xizmatchisining maoshi hajmi, xususiyl sektoridagi xizmatchilarning oylik maoshlari hajmi bilan raqobat qila olmaydi. Jumladan[11], davlat xizmatidagi oliy malakali shifokor taxminan 3800 yevro haq bilan ish boshlaydi. Xususiyl klinikada ishlovchi shifokorlarning boshlang'ich maoshi esa 4000 yevrodan ortiqroq bo'ladi. O'n yildan so'ng davlat tibbiyot muassasasi shifokori 4500 yevrodan nisbatan ortiqroq moash oladi, xususiyl klinika shifokori esa bu vaqtda mutaxassisligiga qarab 5000 dan boshlab 6000 yevrodan ortiqroq maoshga ishlaydi.

Fransiyada davlat xizmatchilarini tanlab olishning o'ta murakkab tizimi mavjud. Konstitutsiyaning bir qismiga aylangan Inson va fuqaro huquqlari Deklarasiyasida: "Barcha fuqarolar uchun ular qonun oldida tengliklari bois ularning fazilatlari va iste'dodidan kelib chiqadigan salohiyatlari mos keladigan barcha ijtimoiyl lavozimlarga, amallarga va xizmatlarga teng tarzda kirish imkoni ochiqdir" deb yozilgan.

Xizmatga kirishdagi tenglik deyilganda, eng avvalo, irqi, millati, e'tiqodi va jinsdan qat'iy nazar tenglik nazarda tutiladi. Bu tamoyil 1954-yilda Davlat kengashi tomonidan Barel ishi borasidagi qarorda shakllantirilgan edi. Mazkur ish bo'yicha davlat xizmati masalalari bo'yicha davlat kotibi kommunistlarga Milliy ma'muriyl maktabga kirish huquqini rad etgan edi. Davlat kengashi bunga rozi bo'lmagan holda kommunistlarga tanlovda qatnashishga ruxsat etdi.

Fransiyadagi davlat xizmatchilarini o'qitish tizimi mukammalligi va puxta o'ylanganligi bilan farqlanadi. Bu tizimga qator o'quv muassasalari kiradi.

Bular orasida eng muhimi bizga ma'lum Milliy Ma'muriyl maktabi (MMM) bo'lib, u 1945-yilda tashkil etilgandir. Bu maktab oliyl toifali davlat xizmatchilarini tayyorlaydi. MMMni tugallash eng yuksak lavozimlarga yo'l ochadi. Har yili maktabga 100 kishi (bularning uchdan biri - chet elliklar) qebul qilinadi. Uchta tanlov: nomzod ishtirok etadi. Chet elliklarni tanlab olish fransuz elchixonalarida amalga oshiriladi. O'quv jarayoni (shu jumladan tajriba orttirish)

ikki yildan ko'proq davom etadi va o'qitishning faol usullariga (hujjatlar bilan ishlash, seminarlar, mutaxassislar bilan muloqotlar, hisobotlar va h.k.). O'qish to'lov asosida. Quyidagi yo'nalishlar: huquqshunoslik, ma'muriy huquq, byudjet va soliqlar, iqtisodiyot, davlat boshqaruvi (shu jumladan xalqaro va yevropacha jihatlar), chet tillari bo'yicha fanlar o'rganiladi. Maktabni bitiruvchilarga o'qish natijalarini hisobga olgan holda ma'muriyatdan joy ajratiladi. MMMni Davlat kengashi prezident o'rinbosari raislik qiluvchi ma'muriy kengash boshqaradi. Bunga vazirliklar vakillari, oliy malakali davlat xizmatchilari, o'quvchilar, xizmatchilar va kasaba uyushmalarining vakillari kiradi. MMM direktori Vazirlar Mahkamasining farmoni bilan tayinlanadi va faqat ma'muriy kengash tavsiyasiga ko'ra bu lavozimdan bo'shatilishi mumkin.

Beshta shaharda (Bastia, Lill, Lion, Mes, Nant) markaziy davlat xizmati uchun kadrlar tayyorlovchi Ma'muriyatning hududiy institutlari (MHI) ishlab turibdi. Ularning har biri yiliga tanlov bo'yicha 100-120 kishini qabul qiladi. Universitet ma'lumotiga ega kishilar, 4 yil stajga ega ma'muriyat xizmatchilari va umumiy mehnat staji 5 yildan kam bo'lmagan kishilar uchun alohida tanlov e'lon qilinadi. Odatda tanlov o'ta katta bo'ladi. Tinglovchilikka da'vogarning umumiy madaniyatini (bu zamonaviy fransuz jamiyati va xalqaro munosabatlar muammosidir) hamda uning huquqshunoslik va iqtisodiyot sohasidagi bilimlarini tekshirish uchun mo'ljallangan yozma imtihonlar bir vaqtning o'zida turli shaharlarda, og'zaki imtihon esa Parijda o'tkaziladi. Imtihonlarni mustaqil komissiyalar qabul qiladi. Kirish imtihonlarini yaxshi natijalar bilan topshirganlar o'zlari xohlagan institutni birinchi navbatda tanlash huquqiga ega. O'qish (tajriba orttirish bilan birgalikda) bir yil davom etadi. Barcha imtihonlarni muvaffaqiyatli topshirgan va tajriba orttirishdan o'tgan kishilarga ma'muriy organlarda lavozim tanlash huquqi beriladi. Imtihon topshira olmaganlar yo barchasini boshidan boshlashi (imtihonlarni qayta topshirishga yo'l qo'yilmaydi) yoki ishlayotgan bo'lsa istalayotgan martabaga erishmasdan o'z joyiga qaytishi lozim. MHI barcha vazirliklar uchun kadrlar tayyorlaydi, biroq bulardan ayrimlari o'zlarining ixtisoslashgan maktablariga ham ega. Mahalliy jamoalar uchun kadrlarni o'qitish bilan Mahalliy davlat xizmati milliy markazi shug'ullanadi.

Singapurda davlat xizmatchisi halol, malakali, natijador, yaxshi haq to'lanadigan, stressga chidamli sifatida ta'riflanadi. Hozirgi kunda kompyuterlashtirish jarayonlari davlat xizmatchilari sonini qisqartirishga olib keldi. Singapurda rahbar axloqi teologik prinsiplardan ham kelib chiqadi. Mazkur mamlakatda yo'lga qo'yilgan davlat xizmati mexanizmi namunalilar qatorida e'tirof etiladi. Singapur hukumati malakali mutaxassislarni jalb qilish maqsadida xususiy sektorda band bo'lganlarning eng baland ish haqini davlat xizmatchilari ish haqlari bilan solishtiradi. Natijada, xususiy sektor rahbarlari ham xuddi shuncha olishini e'tiborga olib ba'zi vazirlar yiliga million dollardan ortiq ish haqi olishadi. Singapur mutaxassislari davlat ishchilari ish haqini boshqa mamlakatlar bilan solishtirmasdan, mamlakat ichidagi xususiy sektor vakillari ish haqlari bilan tenglashtirdi. Ushbu qaror orqali malakali mutaxassislar davlat sektorida xizmat qila boshlashdi.

Bundan tashqari, iqtidorli tadbirkorlarni, yuqori malakali mutaxassis va ishchilarni mamlakatga qaytarish uchun 1980 yilda Singapurda ikkita qo'mita tashkil etilgan. Birinchisi, ularni ish bilan ta'minlash, ikkinchisi, ularning ijtimoiy muammolarni hal qilish bilan shug'ullanadi. Singapurning Buyuk Britaniya, AQSH, Avstraliya, Kanada, Yangi Zelandiyadagi elchixonalarining talabalik masalalari bo'yicha maslahatchilari tomonidan Singapurda ishlash

ishtiyoqini uyg'otish uchun talabalar bilan uchrashuvlar o'tkazib kelinmoqda. Iqtidorlarni tizimli qidiruvi Singapurga har yili yuzlab bitiruvchilarni jalb qilish imkonini berdi. 1990-yillarda xodimlarni faol yollash natijasida mutaxassislar kelishi kadrlar yetishmovchiligidan uch baravarga oshdi.

Malayziya 2001-yildan beri "Qaytib kelayotgan mutaxassislar Dasturi" (Returning Expert Programm) va bosh vazir huzuridagi TalentCorp yordamida mamlakatdan chiqib ketgan mutaxassislarni qaytarish uchun faol harakatlarni olib bormoqda. Ushbu dastur 5 yilga aniq belgilangan 15 foizli soliq stavkasini, Malayziyaga olib kelingan barcha shaxsiy buyumlarini hamda avtomobil sotib olishni soliqlardan ozod etish hamda turmush o'rtog'i va farzandlari uchun doimiy rezident statusini taklif qilmoqda.

Janubiy Koreya chiqib ketgan aholini qaytarish maqsadida xorijdan zamonaviy malaka va tajribani olib kelayotgan malakali koreyslarni barcha soliqlardan ozod qilmoqda.

Tayvan hukumatining reemigrasiya yo'nalishidagi yutug'i Hsinchu Science-based Industrial Park maydonchasi hisoblanadi. Buning asosiy maqsadi migrantlar tomonidan xorij mamlakatlarda olingan ijodiy bilimlarni to'liq bir joyda jamlashdan iborat bo'lgan. Park yaratilishi Tayvanga xorijdan kirib kelayotgan kompaniyalarga hukumat tomonidan moliyaviy imtiyozlar taqdim etilgan va infrastrukturasi rejalashtirilgan 1980-yilda boshlangan. Xorijda istiqomat qilayotgan tayvanliklarni jalb qilish uchun g'arb uslubidagi uy-joy va tijorat xizmatlariga subsidiyalar taqdim etildi. Park ishchilariga xalqaro ilmiy hamjamiyatga kirish uchun ko'proq imkoniyatlarni yaratish maqsadida hukumat tomonidan ilm va texnikalar bo'yicha xalqaro konferensiyalar moliyalashtirildi. Park yuqori texnologiyali kompaniyalarni hamda qaytib kelayotgan migrantlarni muvaffaqiyat bilan jalb etdi. Parkdagi kompaniyalar 2000-yilda 102 ming nafar odamlarni jalb etib, 28 mlrd. AQSH dollarini ishlab topishdi. Parkda 4108 nafar qaytib kelgan migrantlar ishlagan bo'lsa-da, parkdagi 289 kompaniyaning 113 tasi AQSHda tahsil olgan tayvanliklar tomonidan ochilgan hamda qaytib kelganlarning 478 nafari PhD ilmiy darajasiga ega bo'lishgan[12].

Rivojlangan davlatlarda davlat xizmati va korporatsiyalar, xususi sektor tizimida kadrlarning boshqaruvda va ijtimoiy, iqtisodiy rivojlanishdagi o'rniga muhim e'tibor beriladi. Chunonchi, iqtisodiyotning jadal rivojlanishi, ijtimoiy munosabatlardagi tub o'zgarishlar, mamlakatni rivojlantirish strategiyasining bosh masalasi – xodimlarni, kadrlar xizmati faoliyatini sifatli tashkil qilish, ularni rivojlanishi zaminida iqtisodiy ravnaq[1], inson muammolarining yechimi turadi.

Rivojlangan davlatlar tajribasini chuqur o'rganib, tahlil etib, ulardan respublikamizda kadrlarni tayyorlash va inson omilini rivojlantirishda o'rinli foydalana olish tizimini vujudga keltirish maqsadga muvofiq.

Davlat xizmati uchun tanlangan nomzodning kasbiy fazilatlari va imkoniyatlari, qobiliyatidagi ustunliklarini, shu jumladan, uning ma'naviy-axloqiy va vatanparvarlik sifatlarini holis baholash imkonini beradigan ochiq mustaqil saralab olish asosida davlat xizmatiga qabul qilish tajribasidan foydalanish kerak.

Davlat organi va tashkiloti darajasidan (respublika, viloyat, tuman va shahar), xodimning malaka martabasi (darajasi) va shaxsiy hissasidan kelib chiqqan holda ish haqini belgilashga nisbatan unifikasiashtirilgan talablar o'rnatilishini nazarda tutuvchi davlat xizmatchilari mehnatiga haq to'lashning yagona tizimini[13] qayta ko'rib chiqish va takomillashtirish lozim.

Адабиётлар/Литература/References:

1. <https://arm.sies.uz>
2. www.minjust.uz/Сафарова А. Давлат хизматчисининг одоб-ахлоқи қандай бўлиши керак?. Тошкент, Адлия вазирлиги. 22.06.2020
3. <https://staff.tilame.uz>
4. C.Ule. Verwaltungsprozessrecht – Munchen, 1963. – P.10
5. Основной Закон Федеративной Республики Германия / Федеральный центр политического просвещения Германии. – Берлин, 2004. – С. 58.
6. <http://bugabooks.com/book/25-gosudarstvennaya-sluzhba/38-2-gosudarstvennaya-sluzhba-frg-predystoriya.html>
7. Россия и европейский опыт госслужбы. Доклады Института Европы. N 212. – М., 2008. С. 45-48.
8. <https://diss.natlib.uz>
9. Основной Закон Федеративной Республики Германия - Ташкент, ООО "Art Line Group", 2005. С.326
10. <https://uza.uz>
11. <https://m.kun.uz>/Германияда давлат хизмати: немис мулозимларига ҳавас қилса бўладими? 14:48/13.07.2019 11824.
12. www.argos.uz
13. <https://nrm.uz>

SCIENCEPROBLEMS.UZ

**ИЖТИМОЙ-ГУМАНИТАР ФАНЛАРНИНГ
ДОЛЗАРБ МУАММОЛАРИ**

№ 9 (4) – 2024

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-
ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

**Ижтимоий-гуманитар фанларнинг
долзарб муаммолари**” электрон
журнали 2020 йил 6 август куни 1368-
сонли гувоҳнома билан давлат
рўйхатига олинган.

Муассис: “SCIENCEPROBLEMS TEAM”
масъулияти чекланган жамияти

Таҳририят манзили:

100070. Тошкент шаҳри, Яккасарой
тумани, Кичик Бешёғоч кўчаси, 70/10-
уй. Электрон манзил:

scienceproblems.uz@gmail.com

Боғланиш учун телефонлар:

(99) 602-09-84 (telegram).