

**JOURNAL OF SOCIAL RESEARCH IN UZBEKISTAN**

journal homepage:

<https://topjournals.uz/index.php/jsru>**THE ROLE OF SOCIO-ECONOMIC AND POLITICAL PROCESSES IN INCREASING THE RESPONSIBILITY OF EMPLOYEES IN LOCAL ADMINISTRATION****Nusratjon Tursunov**

Master's student

National University of Uzbekistan

Tashkent, Uzbekistan

**ABOUT ARTICLE**

**Key words:** Neighborhood, Action strategy, neighborhood leaders, socio-political processes.

**Received:** 21.04.23**Accepted:** 23.04.23**Published:** 25.04.23

**Abstract:** This article talks about the role and place of socio-economic and political processes in increasing the responsibility of employees in local administration, and gives detailed information about the importance of socio-economic processes in increasing the responsibility of employees.

**MAHALLIY BOSHQARUVDA XODIMLAR MAS'ULIYATINI OSHIRILISHIDA IJTIMOY-IQTISODIY VA SIYOSIY JARAYONLARNING ROLI****Nusratjon Tursunov**

Magistratura talabasi

O'zbekiston Milliy universiteti

Toshkent, O'zbekiston

**MAQOLA HAQIDA**

**Kalit so'zlar:** Mahalla, Harakatlar strategiyasi, mahalla raislari, ijtimoiy-siyosiy jarayonlar.

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada mahalliy boshqaruvda xodimlar mas'uliyatini oshirilishida ijtimoiy iqtisodiy va siyosiy jarayonlarning roli va o'rni haqida so'z yuritilib, xodimlar mas'uliyatini oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarning ahamiyati haqida batafsil ma'lumot beriladi.

**РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ПОЛИТИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В ПОВЫШЕНИИ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ****Нусратжон Турсунов**

студент магистратуры

Национальный университет Узбекистана

Ташкент, Узбекистан

## О СТАТЬЕ

**Ключевые слова:** Соседство, стратегия действий, лидеры соседства, общественно-политические процессы.

**Аннотация:** В данной статье говорится о роли и месте социально-экономических и политических процессов в повышении ответственности служащих в местной администрации, а также дается подробная информация о значении социально-экономических процессов в повышении ответственности служащих.

## KIRISH

Davlatchilik tarixidan ma'lumki, jamiyatda qonun ustuvorligining ta'minlanishi barcha sohalarning huquqiy asoslarining mustahkamligiga ko'p jihatdan bog'liq bo'lgan. Hozirgi kunga kelib, ushbu taomyil o'zining ahamiyatini yo'qotmaganligini ko'rsatmoqda. O'zbekiston Respublikasi o'z mustaqilligini qo'lga kiritgandan so'ng, amalga oshirilgan barcha islohotlarda sohalarning huquqiy asosiga alohida e'tibor qaratildi. Ayniqsa, so'nggi yillarda boshqaruv xodimlarning mas'uliyatini oshirishga doir o'nlab qarorlar chiqarilib, ularning ijrosiga jiddiy e'tibor qaratilmoqda. Xususan, "fuqarolar hukumat idoralari uchun emas, aksincha, hukumat idoralarining fuqarolar uchun xizmat qilishi" haqidagi shiorlarning amalda ishlayotganligi ham buning isbotidir.

## ASOSIY QISM

Mahalliy boshqaruv xodimlari mas'uliyatini oshirish fuqarolik jamiyati institutlarini yanada rivojlantirish zaruriyati bilan ham uzviy ravishda bog'liqdir. Bu borada qilinayotgan yangilanishlar va mamlakatni modernizatsiya qilish jarayoni mahalliy boshqaruv tizimini ham takomillashtirib borishga shart-sharoitlar yaratmoqda. Mamlakatda fuqarolik jamiyati institutlarini shakllantirishga mutanosib ravishda mahalliy boshqaruv xodimlarining mavjud demokratik o'zgarishlar va jamiyatni erkinlashtirishdagi faol ishtirokini ta'minlash borasidagi mas'uliyatini oshirishga yangidan-yangi talablar qo'ymoqda. Mahalliy boshqaruv xodimlari fuqarolik jamiyati institutlari vositasida fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish, shuningdek, aholini davlat va jamiyat qurilishinnig muhim muammolarini hal etishga jalb etish, demokratik qadriyatlarni mustahkamlash jarayonida nafaqat ishtirokchilar sifatida, balki, tashkilotchilar bo'lib ham faol qatnashmoqda. Hukumatning mamlakatda fuqarolik jamiyatini institutlarini har tomonlama qo'llab-quvvatlash siyosatini yuritayotganligi ham buning isbotidir. Mahalliy boshqaruv tizimi xodimlari mas'uliyatini oshirish xalq hokimiyatini amalga oshirish omili sifatida namoyon bo'lishi fuqarolik jamiyati qurilishining kafolatlaridan biri sifatida e'tirof etilmoqda. Shuningdek, mahalliy boshqaruvning tashkiliy va boshqaruv jihatlarini funktsional ta'minlash vakolatlari berilgan mahalliy boshqaruv faoliyatida xodimlar mas'uliyatini oshirish davlat kadrlar siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biriga aylandi. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 19-sentabrdagi "Boshqaruv kadrlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirishga doir normativ-huquqiy hujjatlarni

tasdiqlash to'g'risida"gi 745-sonli Qarorida bu borada amalga oshirilishi lozim bo'lgan yo'nalishlar belgilab qo'yildi. Jumladan, boshqaruv kadrlarini qayta tayyorlash kurslariga 2017/2018 o'quv yilida: ishlab chiqarishdan ajralmagan holda tashkil etiladigan bir yillik kurslarga 60 nafar (shundan 40 foizi O'zbekiston Respublikasining Davlat budjeti mablag'lari hisobiga va 60 foizi to'lov-kontrakt asosida); ishlab chiqarishdan ajralgan holda tashkil etiladigan to'rt oylik kurslarga O'zbekiston Respublikasining Davlat budjeti mablag'lari hisobiga 100 nafar tinglovchi o'qishga qabul qilinishi qayd qilindi.

Ma'lumki, mahalliy boshqaruv xodimlarning salohiyatini oshirish, tegishli lavozimlarga munosib nomzodlarni tanlov asosida tayinlashda amal qilinadigan qoidalar yoki qarorlar xodimlar mas'uliyatini oshirishning zaruriy mexanizmlaridan biri hisoblanadi. O'z o'rnida bu jarayon bir marta amalga oshirilganlik bilan o'z yechimini topadigan hol hisoblanmaydi. Bu boradagi izlanishlarni muntazam amalga oshirish davr talabiga aylangan. Aks holda, vaqt o'tishi bilan amaldagi qonunlar o'z ahamiyatini yo'qotib borishi tarixda isbotlangan. Agar misol tariqasida ko'riladigan bo'lsa, O'zbekiston Respublikasining davlat boshqaruvi tamoyillarida mustaqillikning dastlabki yillarida davlatning yetakchiligi ustuvor bo'lgan bo'lsa, keyingi davrlarda davlatning bu boradagi ishtirokining ko'lami qisqarib bormoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev mamlakat mustaqilligining 31 yilligi yubileyiga bag'ishlangan tadbirdagi nutqida davlatning iqtisodiyotga aralashuvini keskin kamaytirish davr talabiga aylanganligi xususida ta'kidlab o'tdilar. Bundan nafaqat iqtisodiy hayot, balki, barcha sohalarda, shu jumladan, boshqaruvning nomarkazlashtirilishi islohotlarning asosiy mazmuniga singdirilayotganligidan dalolat beradi. Chunki, davlat xizmati va mahalliy boshqaruvda mansablarni egallashda nomzodlarni tavsiya etishning asosiy usuli sifatida tayinlashning saqlanib qolishi, turli ijtimoiy-siyosiy muammolarni keltirib chiqarishi, jumladan, mahalliychilik, korrupsiya, guruhbozlik kabi illatlarning kuchayishiga olib keladi. Shu bois, bugungi kundagi ijtimoiy bilimlarga tayaniladigan bo'lsa, lavozimlarga ma'lum guruh yoki shaxsning yetakchiligini cheklash, ya'ni nomarkazlashtirish maqsadga muvofiq ekanligini ko'rsatmoqda. Buning uchun esa, avvalo, mazkur islohotlarning huquqiy asoslarini mustahkamlab olish zarur. Ma'lumki, boshqaruv xodimlarining mas'uliyatini oshirishda muqobillik asosida o'tkaziladigan saylovlar muhim rol o'ynaydi. Chunki, saylov demokratik jamiyat ijtimoiy-siyosiy hayotining ajralmas qismi hisoblanadi. Saylov – bu xalq xohish-irodasini namoyish etishning eng maqbul vositasidir. Shu tufayli, 2008-yildan boshlab O'zbekistonda hokimlarni lavozimiga tayinlashda mahalliy vakillik organlaridagi partiya vakillari hamda parlamentdagi siyosiy partiyalar fraksiyalarining xulosalarini ham e'tiborga olish tajribasi qo'llana boshladi. Shuningdek, deputatlar sonining 120 nafardan 150 nafarga oshirilgani, shulardan 135 nafar deputat hududiy saylov okruglari bo'yicha ko'p partiyaviylik asosida saylanishi qat'iy belgilab qo'yildi.

Davlat va jamiyat boshqaruvida xalq vakillik organlariga saylovlar muqobillik asosida o'tkazish amaliyotining o'rnatilganligi bu boradagi muhim yutuqlardan biri hisoblanadi. Bundan tashqari, fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlariga saylovlarning muqobillik asosida o'tkazilayotgani ham mahalliy boshqaruv tizimiga ham demokratik qadriyatlarining kelayotganligini anglatadi. Bu o'z navbatida fuqarolik institutlariga ham tegishli mas'uliyatni yuklaydi. Bu islohotlar natijasi o'laroq fuqarolarning huquqiy ongi va madaniyati oshdi desak mubolag'a bo'lmaydi. 2008-yilda fuqarolar yig'inlari raislari va maslahatchiligiga saylovlar 10124ta fuqarolar yig'inida o'tkazilib, unda barcha nomzodlar muqobillik asosida o'z lavozimiga saylandilar. Shulardan 64ta fuqarolar yig'inidagi saylovlarda nomzodlar yetarlicha ovoz ololmadilar. Shu bois, saylovlar qayta o'tkazildi. Bundan xulosa chiqarish mumkinki, mazkur jarayon joylarda mahalliy boshqaruvda ishlayotgan kadrlarning sifat bosqichiga o'tganligini ko'rsatadi. Bu esa mahalliy boshqaruv vakillari mas'uliyatining proportsional ravishda ortganligini anglatadi.

Mahalliy boshqaruv tizimida kadrlarning o'z vazifalarini sidqidildan ado etishlari yoki bajarmasliklari uchun mas'uliyat (javobgarlik)ni his etishi mazkur sohaning asosiy tamoyillaridan biriga aylandi. Shu o'rinda aytish kerakki, bu boradagi javobgarlikni talab qilishning maxsus huquqiy asoslarining to'la o'z yechimini topmaganligi dolzarb masalalardan biriga aylangan. Ya'ni bu boradagi masalalarni tartibga solib turuvchi qoqunlarni ishlab chiqish kunning muhim masalalaridan biriga aylandi. Shu jumladan, huquqiy davlat qurish yo'lida mahalliy boshqaruv va uning xodimlariga nisbatan samarali ta'sir o'tkazishning yangi uslublarini shakllantirish va ularni tartibga soluvchi mexanizmlarini yaratish muhim jihatlar hisoblanadi.

Huquqiy demokrartik jamiyatni unda yashovchi turli ijtimoiy qatlamlarning manfaatlarini targibot qiluvchi ommaviy axborot vositalarsiz tasavvur qilish qiyin. Mamlakatimizning Birinchi Prezidenti I.Karimov mustaqillikning o'tgan 15 yili ichida respublikada 5 mingdan ortiq nodavlat notijorat tashkilot, 870 ortiq gazeta va jurnallar, 100 ga yaqin teleradiostudiylarning faoliyat yuritayotganligi bu borada amalga oshirilgan islohotlarning samarasi ekanligiga e'tiborni qaratgan edi.

Ma'lumki, mas'uliyat – boshqaruv sub'yekitining ham, ob'yektining ham asosiy sifatlaridan biri hisoblanadi. Unga qo'shimcha qilib aytish mumkinki, mas'uliyat o'z navbatida bir necha qismlardan tashkil topadi. Qismlarning qanchalik bo'lishi bir masala, biroq uning asosiy omili sifatida madaniy-tarbiyaviy muhitni yaxshilash va jamoatchilik fikrini e'tiborga olgan holda boshqaruv jarayonining amalg oshirishdir. Chunki, mahalliy boshqaruv tizimini takomillashtirishda jamoatchilikning bu boradagi fikrini o'rganish muhim hisoblanadi. Shu o'rinda aytish kerakki, mahalliy boshqaruv organlari xodimlarining mas'uliyatini oshirishning ob'yektiv omillari ham mavjud. Jumladan, xodimning moddiy sharoitining holati, boshqaruv mehnatining xususiyati hamda boshqaruv madaniyatining darajasi. Agar jahon tajribasiga murojaat qiladigan bo'lsa, bu omillarning

xodimning ishga bo'lgan mas'uliyatiga sezilarli ta'sir ko'rsatganligin ko'rish mumkin. Birgina Singapur taraqqiyotining asoschisi, bosh vazir Li Kuan Yuning davlat boshqaruvidagi islohotlari davmoda xodimlarning moddiy ta'minotiga alohida e'tibor qaratganligi, buning natijasida ular orasida sog'lom muhitni yaratishga erishganligini ta'kidlash o'rinli.

Mahalliy boshqaruv xodimlarida mas'uliyatni oshirish institutlarning o'ziga xos xususiyatlari bor. Jumladan, lavozim vazifalarini belgilash; lavozimning ko'tarilib borishidagi tegishli qoidalarining mavjudligi; mas'uliyatni oshirish vositasi sifatida nazorat tizimining mavjudligi va hokazolar. Endi ta'kidlab o'tilgan jarayonlarni yanada jadallashtirish uchun, mahalliy boshqaruv tizimining barcha tarkibiy qismlarining respublika, mintaqqa, shuningdek, tarmoqlar va o'zini o'zi boshqarish orgnlari miqyosida me'yoriy-huquqiy hujjatlar bilan mustahkamlab qo'yish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Shuningdek, jamiyat hayotini demokratlashtirishda mahalliy boshqaruv xodimlari mas'uliyatini oshiruvchi institutlarining ahamiyatiga alohida e'tibor qaratish muhim ahamiyat kasb etadi. Chunki, mazkur tizim mahalliy boshqaruv xodimlari o'z vazifalarini talablar darajasida bajarish, boshqaruv sohasida erishilgan yutuqlarni rag'batlantirish, mahalliy boshqaruv xodimlarining mansabdorlik xulq-atvori ustidan nazorat olib borish, davlat boshqaruvi saviyasini va uning samaradorligini oshirish, boshqaruv faoliyatini boshqaruv funksiyalariga muvofiq tartibga solish, xodimning o'z lavozimi vazifalarini bajarishga loyiq yoki noloyiq ekanligini baholash, mahalliy boshqaruv manfaatlarining davlat va jamiyat manfaatlari bilan mushtarakligini ta'minlashiga doir vazifalarni bajarishda zarur hisoblanadi.

Ko'rinib turibdiki, lavozim – bu insonning davlat, jamoat yoki xususiy tashkilot, korxona va muassasalarda egallab turgan ijtimoiy o'rni hamda ijtimoiy bajarayotgan rolidir. Lavozimda mansab yo'riqnomasida rasman qayd qilingan ishonch, mas'uliyat, hokimiyat, vakolatlar miqdori aks etadi.

Ma'lumki, hozirda boshqaruv xodimlarining ahloqiga salbiy ta'sir etuvchi unsurlarga chek qo'yuvchi qator vositalari yaratilgan. Ularni quyidagicha tasniflash o'rinli bo'ladi:

- *birinchi*, individual holatni inobatga olish. Bunda xodimlarning kasb madaniyatini oshirishga e'tibor qaratiladi. Uni yuqori va quyi bosqichlarda baholash mumkin. Agar holat quyi bosqichda bo'lsa, bunday jamoada anomal xulq-atvorning g'iybatchilik, yolg'onchilik, balandparvoqlik, laganbardorlik kabi illatlar tez-tez nanoyon bo'ladi. O'z-o'zidan ma'lumki, buning aksi ijobiy muhitning shakllanishiga xizmat qiladi;

- *ikkinchi*, mehnat shart-sharoitlarini yaratish. Bu xodimlar mehnat sharoitining qulaylik darajasi, maoshning ko'pligi yoki kamligi, ishning salmoqli natijalarga egaligi yoki ega emasligi bilan bog'liqdir;

- *uchunchi*, jamiyatdagi mavjud holatni hisobga olish. Ma'lumki, boshqaruv xodimlarida rahbarlik faoliyatini takomillashtirishda psixologiya, axloq, etika, falsafa, siyosatshunoslik kabi

sohaga yaqin fanlardagi yutuqlarga tayangan holda axloqiy talablarni ishlab chiqish. Shu o'rinda aytish o'rinli, turli vaziyatlarda xodimlarning tegishli voqelik yuzasidan o'rinli qarorlar qabul olish ko'nikmasining shakllanishiga ham ijtimoiy holatning ta'siri sezilarli bo'ladi;

- *siyosiy vaziyatni e'tiborga olish*. Ma'lumki, mahalliy boshqaruv xodimlarining xulq-atvoriga o'z davridagi siyosiy vaziyat hamda siyosiy arboblarning ta'siri ham bo'ladi. Masalan olaylik, jamiyat boshqaruvi tizimida mahalliy boshqaruvdagi xodimlar bir tomondan, jamiyat uchun xizmat qilishlari, ikkinchi tomondan o'laridan yuqori turuvchi organlardan kelgan topshiriqlarni ularning ijtimoiy ahamiyatidan qat'iy nazar amalga oshirishga majburlar. Bu bilan mahalliy boshqaruv xodimlaridagi ko'nikmalarning shakllanishi faqat tashqi ta'sirlar natijasida bo'ladi deyish fikridan yiroqmiz. Negaki, ong va inson his tuyg'uga ega mavjudod hisoblanadi. Bu borada xodimlar o'z fazilatlarini namoyon qila olishlari eng ishonchli, shu bilan birga eng qiyin usuli hisoblanadi. Buni kishilarning o'zligini anglashi bilan ham bog'lash mumkin. Chunki, o'zlikni anglash jarayoni o'zini nazorat qilish va mas'uliyat tuyg'usini kuchaytirish bilan amalga oshiriladi. Zero, "... o'zlikni anglash, uni asrab avaylash jamiyat va davlatni boshqarishda muhim o'rin tutadi". Kishilarda bu kabi fazilatlar mustaqil o'qib o'rganish, umuminsoniy qadriyatlarni o'zlashtirishni, yaxshilik qilishga intilishni rivojlantirishga qaratilgan o'zini o'zi takomillashtirish faoliyati bilan bog'liqdir. Ayniqsa, undagi burch tuyg'usining shakllanishi mas'uliyatni oshirishdagi yana bir muhim yo'nalishdir. Mas'uliyat va burch bir-biriga yaqin tushunchalar bo'lib, ular muayyan sharoitda talab qilinadigan me'yorlarni anglashi, bajarilishini bildiradi. Mas'uliyat esa burch qay darajada bajarilgani yoki bajarilmagani uchun javobgarlikdir.

## XULOSA

O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasining 2-moddasiga muvofiq, "Davlat xalq irodasini ifodala etib, uning manfaatlariga xizmat qiladi". Mahalliy boshqaruv har bir inson va jamiyat oldida "burchlilik" tushunchasiga bog'lamasdan amal qilishi mumkin emas. Mahalliy boshqaruv apparati fuqarolar daromadlaridan olingan soliq chegirmalari hisobidan ta'minlanadi. Ayni shu mablag'lar boshqaruv xodimlariga muayyan kafolatlar berish uchun ham sarflanadi. Bu o'ziga xos rag'batni xodimlar fuqarolar uchun ijtimoiy hayot shart-sharoitlarini ta'minlash orqali oqlashi ham mumkin.

So'nggi yillarda jamiyatni demokratlashtirish borasida amalga oshirilayotgan islohotlarda boshqaruv ustidan jamoatchilik nazorati o'rnatilishining ahamiyati o'zining yangi bosqichiga ko'tarildi. Xususan, 2017-2021-yillarga mo'ljallangan Harakatlar strategiyasida ham davlat boshqaruvida jamoatchilik nazoratining o'rnatilishi alohida qayd qilingan edi.

## FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. "Nodavlat notijorat tashkilotlarini, fuqarolik jamiyatining boshqa institutlarini qo'llab-quvvatlashni kuchaytirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi

Qonunchilik palatasi Kengashining va O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senati Kengashining qo'shma Qarori / Xalq so'zi, 2008-yil 4-son.

2. <https://lex.uz/uz/docs/-3358139>
3. Равшанов Ф. Масъулият ва ишонч асоси // Жамият ва бошқарув, №4. – Тошкент, 2006. – Б. 62.
4. Исмоилов Н. Сайлов тизимини янада эркинлаштириш ва демократлаштириш йўлида / Халқ сўзи, 2008 йил 6 декабрь сони.
5. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining "Fuqarolar yig'inlari raislari (oqsoqollari) va ularning maslahatchilari 2008-yilgi saylov yakunlari to'g'risida"gi axboroti asosida.
6. Каримов И.А. Ўзбекистоннинг 16 йиллик мустақил тараққиёт йўли. – Тошкент: Ўзбекистон, 2007. – Б. 36.
7. Рўзиев Р., Назаров Қ. ва бошқалар. Ўзбекистонда миллий давлатчилик назариясининг тарихий-фалсафий ва ҳуқуқий асослари. – Тошкент, 2005. – Б. 127.
8. <https://kun.uz/news/2021/12/07/singapur-korrupsiyani-qanday-yengdi>
9. Алиева К. Лавозим ва раҳбар шахси // Жамият ва бошқарув, №1. – Тошкент, 2008. – Б. 10.
10. Холбеков А. Ўзликни англаш // Жамият ва бошқарув, №4. – Тошкент, 2007. – Б. 83.
11. Мирбобоев Б., Хусанов О., Бегматов А. Ўзбекистонда давлат хизматини ташкил этишнинг ташкилий-ҳуқуқий масалалари. – Тошкент: Akademiya, 2005. – Б. 81.
12. O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi. – Toshkent: O'zbekiston, 2008. – Б. 4.
13. 2017-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar Strategiyasi. 2017-yil 7-fevral.