



UDK:323:331.7:378(575.1)

Jamshid YUSUBOV,
O'zbekiston Milliy universiteti dotsenti, DSc
E-mail: jamshid_yusubov@mail.ru
Sarvinoz RISALIYEVA,
O'zbekiston Milliy universiteti talabasi

O'zbekiston xalqaro islom akademiyasi professori, siyosiy fanlar doktori F.Jo'raqulov taqrizi asosida

THE IMPORTANCE OF ADMINISTRATIVE REFORMS IN THE FORMATION OF MATURE PERSONNEL

Annotation

The article discusses the importance of administrative reforms in increasing the efficiency of the state civil service in Uzbekistan and provides opinions on this issue. At the same time, analytical data on the issue of personnel in accelerating the development of our country are presented.

Key words: Administrative reform, state civil service, personnel policy, public administration, head, control system.

ВАЖНОСТЬ АДМИНИСТРАТИВНЫХ РЕФОРМ В ФОРМИРОВАНИИ ЗРЕЛОГО ПЕРСОНАЛА

Аннотация

В статье рассматривается значение административных реформ в повышении эффективности государственной службы в Узбекистане и даются комментарии по этому вопросу. В то же время представлены аналитические данные по кадровому вопросу ускорения развития нашей страны.

Ключевые слова: Государственная гражданская служба, кадровая политика, государственное управление, руководитель, система управления.

MA'NANIY YETUK KADRLARNI SHAKLLANISHIDA MA'MURIY ISLOHOTLARNING AHAMIYATI

Annotatsiya

Maqolada O'zbekistonda davlat fuqarolik xizmati samaradorligini oshirishda ma'muriy islohotlarning ahamiyati va mazkur masalaga oid fikr-mulohazalar yuritilgan. Shu bilan birga mamlakatimiz taraqqiyotini jadallashtirishda kadrlari masalasiga oid tahliliy ma'lumotlar keltirilgan.

Kalit so'zlari: Ma'muriy islohot, davlat fuqarolik xizmati, kadrlar siyosati, davlat boshqaruvi, rahbar, boshqaruv tizimi.

Kirish. Har bir xizmatchining o'z xizmat burchlariga sadoqati va mas'uliyat darajasi korxonahabari tomonidan shakllantirilgan kasbiy va ma'naviy muhit holatiga bog'liq. Ammo talabchanlikni ko'r-ko'rona oshirish, imkonsiz natijalarni talab qilish xizmatchining o'z burchiga salbiy munosabat va kutilmagan natijalarni keltirib chiqaradi. Aksincha, talablar sust, loqayd munosabatda bo'linsa, intizom pasayadi, xodimning ishxonasiga sadoqati, muhabbati pasayadi va tashabbuskorlik xislati so'nib qoladi. Bunday holatlarning oldini olish uchun rahbariyat jahon tajribasini o'zlashtirishi va uni tashkilotning kerakli tarmoqlarda qo'llashini ta'minlashi kerak. Buning uchun rahbar xodimlarini to'g'ri tanlash va tayyorlash texnologiyasiga ega bo'lmog'i lozim. Bu texnologiya taxminan quyidagi umumiy tamoyillarga asoslanadi: tashabbuskorlik; rejalashtirish; qaror qabul qilish; tashkillashtirish; muvofiqlashtirish; ijro etish; boshqarish; nazorat qilish; baholash; taftish qilish va hakoza. Ushbu tamoyillarga javob bera oladigan tashkilot va uning xodimlari faoliyatida yuqori samaradorlikka erishiladi.

Ammo shu bilan birga, oddiy xodimdan davlat arboblargacha, eng kichik guruhlardan tortib, eng yirik tuzilmalargacha o'zaro munosabatda bir-birini tushunmaslik yoki tushunishni istamaslik xolatlarini jamoada muhitning buzilishiga olib keladi. Ya'ni, boshqaruvchi xodim bilan munosabatga kirishganda uni xuddi o'zini tushungan kabi tushunishi lozim bo'ladi. Ko'pincha boshqaruv lavozimidagi kishilarning bir-birini anglamasligi, o'z ichki dunyosida mavhum bo'lgani singari o'zgalar ichki dunyosini ham

mavhum tushunishi jamoasi faoliyati, amaliy jarayonlari bilan bog'liq muammolarning hal bo'lmay qolishiga, bu esa, o'z navbatida, jamiyat hayoti farovonligi ta'minlanmasligiga olib boradi.

Adabiyotlar tahlili va metodlar. Professor A.Bekmurodovning ta'kidlashicha, "davlat fuqarolik xizmati kadrlari siyosati mehnat jamoalarini shakllantirish, mamlakat mehnat resurslarining maqsadga muvofiqligi va oqilona ishlatilishiga yo'naltirilgan, u o'z ichiga kishilar bilan ishlashning umumiy tamoyillari, ularning tarbiyasi, ta'limi, umumiy va maxsus kasb tayyorgarligi, qayta tayyorlash va malakasini oshirishni oladi. Rahbar: manfaatlar to'qnashuvining oldini olish va ularni tartibga solish yuzasidan o'z vaqtida chora-tadbirlar ko'rishi; korruptsiyaning oldini olish choralarini ko'rishi; xodimlarni samarali boshqarishi, o'ziga ishonib topshirilgan mulkka va moliyaviy mablag'larga ehtiyotkorlik va tejamkorlik bilan munosabatda bo'lishi shart. Rahbar o'ziga bo'y sunuvchi, xizmatdagi xulq-harakatlariga (harakatsizligiga) yo'l qo'ymaslik choralarini ko'rmagani uchun javob beradi"[1].

Hozirgi kunga kelib, hukumat tomonidan davlat fuqarolik xizmatida rahbar kadrlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va tanlash ishlariga muhim ahamiyat berilmoqda. Prezidentimiz Sh.M.Mirziyoev ta'kidlaganidek, "Bugungi O'zbekiston – kechagi O'zbekiston emas. Olti yil muqaddam boshlagan qat'iy islohotlarimiz natijasida mamlakatimizning qiyofasi butunlay o'zgardi. Bugun siz, azizlarni mutlaqo yangi

muhitda – dunyoga keng ochilayotgan, barcha sohalarda hamkorlik uchun tayyor bo'lgan Yangi O'zbekistonda qabul qilayotganimizdan g'oyat mamnunmiz"[2].

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoev davlat xizmati masalasiga o'zining Prezidentlikka nomzod sifatidagi saylovoldi dasturidayoq e'tiborni qaratgan edi. 2016-yil 19-oktyabrda bo'lib o'tgan Tadbirkorlar va ishbilarmonlar harakati – O'zbekiston Liberal-demokratik partiyasining VIII s'ezdidagi ma'ruzasida u: "Ko'plab davlat xizmatchilarining zimmasiga katta mas'uliyat yuklanganiga qaramasdan, ularning ish kuni va ish haftasi aniq me'yorga solinmagani hech kimga sir emas. Jahon tajribasi shuni ko'rsatadiki, davlat xizmatchilariga yuksak talablar qo'yishdan oldin ularning huquqlarini kafolatlash va himoya tizimi bilan mustahkamlash darkor. Masalaning o'ta dolzarbligini e'tiborga olib, davlat xizmati bo'yicha qonun qabul qilish vaqti keldi", deb ta'kidlagan edi[3.]. Natijada, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 7-fevraldagi "O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida"gi PF-4947-sonli Farmoni[4.] da davlat va jamiyat qurilishi tizimini takomillashtirishning ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida davlat xizmati tizimini isloh etish vazifasi belgilandi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 8-sentyabrdagi PF-5185-sonli Farmoni bilan tasdiqlangan "O'zbekiston Respublikasida Ma'muriy islohotlar kontseptsiyasi"ning 6-ustuvor yo'nalishi professional davlat xizmatining samarali tizimini shakllantirish etib belgilandi[5.]. Unda davlat xizmatchilarining professional korpusini yaratish maqsadida, davlat xizmatini tashkil etish, shu jumladan, huquqiy maqomi, davlat xizmatchilarining klassifikatsiyasi, xizmatga qabul qilishning shaffof mexanizmlari (tanlov asosida), kadrlar zaxirasini shakllantirish, xizmatni o'tash, axloq normalariga rioya etilishini ta'minlash masalalarini tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar loyahasini ishlab chiqish, bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzurida yagona davlat kadrlar siyosatini amalga oshirish uchun mas'ul bo'lgan ixtisoslashtirilgan organni tashkil etish vazifalari nazarda tutilgan edi.

Bizga ma'lumki, 2019-yil 3-oktyabr kuni qabul qilingan "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5843-sonli Prezident Farmoni hamda "O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-4472-sonli Prezident qarori[6.] bilan yagona davlat kadrlar siyosatini amalga oshirish uchun mas'ul bo'lgan ixtisoslashtirilgan organ tashkil etildi.

Natijalar. Ilmiy tahlillar natijalari davlat fuqarolik xizmatidagi kadrlarga yordamchi bo'ladigan muhim omillarni ko'rsatadi: samimiy muloqot o'rnatish, xodimlarning kayfiyatini ko'tarish, ishonchga ega qilish, konstruktiv tanqid qilish va samarali maqtov bildirish. E'tiborli tomoni - zamonaviy davlat xizmatchilarining boshqaruv texnologiyalari doirasida ushbu xususiyatlarning ahamiyati alohida urg'u berildi. Rahbarlarda ushbu fazilatlarining mavjudligi va jamoa ichida ularning e'tirof etilishi rahbarning obro'sini oshiradi; tashkilotning rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi; jamiyat manfaatlariga xizmat qiladi; mehnat intizomini

mustahkamlaydi; jamoada uyushqoqlikka olib keladi va ijobiy ijtimoiy-ma'naviy xususiyatlarning rivojlanishiga yordam beradi.

Ma'lumki, davlat fuqarolik xizmatida mehnat shartnomasi ham katta rol o'ynaydi. Davlat fuqarolik xizmatini o'tashning asoslari va shartlari, davlat fuqarolik xizmatchisining huquqlari, majburiyatlari, javobgarligi, davlat fuqarolik xizmatini o'tash bilan bog'liq cheklovlar, shuningdek uni huquqiy va ijtimoiy jihatdan himoya qilishga taalluqli qoidalar mehnat shartnomasining zarur shartlari hisoblanadi. Mazkur hujjatda quyidagi asosiy tushunchalar o'rin olgan:

- "xizmatni o'tash joyi - davlat fuqarolik xizmatchisi shartnomada shart qilib ko'rsatilgan mehnat vazifasiga ko'ra davlat fuqarolik xizmatini o'tayotgan joy;

- ishning boshlanish sanasi - davlat fuqarolik xizmatchisi mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ishni bajarishga kirishishi kerak bo'lgan kalendar sana;

- mehnat vazifasi - muayyan kasb, mutaxassislik, malaka yoxud lavozim bo'yicha ish, shuningdek davlat fuqarolik xizmatchisiga topshiriladigan ishning aniq turi;

- davlat fuqarolik xizmatchisining lavozim yo'riqnomasi;

- davlat fuqarolik xizmatchisining faoliyat samaradorligini baholash;

- davlat fuqarolik xizmatida lavozim bo'yicha ko'tarilish;

- davlat fuqarolik xizmatchisini boshqa davlat fuqarolik xizmati lavozimiga o'tkazish, shu jumladan rotatsiya tartibida o'tkazish va xizmat safarlari;

- davlat fuqarolik xizmatchisining kasbiy kompetentsiyasini uzluksiz ravishda oshirish;

- mehnatga haq to'lash shartlari;

- davlat fuqarolik xizmatchisining intizomiy javobgarligi va boshqalar"[7].

Qonunchilik palatasi tomonidan 2022-yil 2-martda qabul qilingan va Senat tomonidan 2022-yil 28-mayda ma'qullangan "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasining Qonunida belgilangan davlat fuqarolik xizmatining asosiy printsiplari, davlat fuqarolik xizmatchisining huquqiy maqomi, majburiyatlari, javobgarligi, davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining davlat reestri, Milliy kadrlar zaxirasi, Davlat fuqarolik xizmatiga kirish tartibi va shartlari belgilab berildi.

Qonunning yana bir muhim jihati shundaki, endilikda davlat fuqarolik xizmatchisi o'z kasbiy kompetentsiyalarini muntazam rivojlantirish, malakasini uzluksiz oshirib borish uning xukuki emas, balki xizmat majburiyati etib belgilanmokda. Ilgari xodimlarni malakasini oshirish qoida tariqasida amalga oshirilgan bo'lsa, endi xodimlarning malakasini oshirish va kasbiy fazilatlarini rivojlantirib borish ularni xizmat pog'onalarida o'sishida asosiy va muhim omil hisoblanadi. SHuning uchun, qonun bilan davlat fuqarolik xizmatini xizmat pog'onalarida o'stirishda ochiq va shaffof mexanizmlarni joriy etish orqali eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI) asosida baholash tizimi joriy etilishi nazarda tutilgan. SHiddat bilan rivojlanayotgan zamonamizda axborot ko'lami soniya sayin ortib borar ekan, bu jarayonlarda yangi bilimlarni o'zlashtirish va uzluksiz rivojlanish davr talabidir. Bu o'rinda, barcha darajadagi rahbar kadrlar va

xodimlarning «hayot davomida ta'lim olish» (Life Long Learning) tamoyili asosida zarur bo'lgan ko'nikmalarini rivojlantirib borishga qaratilgan malaka oshirish tizimini yo'lga qo'yish zarurdir.

Samaradorlik va natijadorlikka esa faqat, o'z vakolat doirasi va lavozim majburiyatlarini teran anglaydigan, zarur malaka va kompetentsiyalarga ega salohiyatli kadrlar orqali erishish mumkin, albatta.

Bugungi zamon dinamizmi ham konservativ xislatlarga ega davlat xizmatchisidan turli o'zgarishlarga moslashuvchan, tezkor hamda optimal qarorlar qabul qila oladigan, tizimli va tanqidiy fikrlovchi, liderlik, Vaqtni boshqarish tashabbuskorlik kabi ko'nikmalariga ega kadrlarga ehtiyojni vujudga keltirdi. SHu sababli, so'nggi yillarda kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimi tubdan takomillashtirildi.

Muhokama. 2019-yilda respublikadagi davlat organlari va tashkilotlarida xodimlarni boshqarish va inson resurslarini rivojlantirish sohasida yagona davlat siyosatini amalga oshirish uchun mas'ul organ sifatida O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tashkil etilgan edi. Agentlikka davlat kadrlar siyosati sohasidagi faoliyatini muvofiqlashtirish, davlat fuqarolik xizmati transformatsiyasining goyaviy platformasini, uni dasturlari loyihalarini ishlab chiqish, sohada innovatsion usullarini joriy etish, yuqori malakali mutaxassislarni va eng istiqbolli kadrlarni davlat fuqarolik

xizmatiga keng jalb etish bo'yicha tizimli ishlarni olib borish hamda Milliy kadrlar zaxirasini tarkib toptirish va boshqarish bo'yicha vazifalar yuklatilgan.

Davlat va jamiyatga xizmat qilishning axloqiy tamoyili davlat xizmatchilaridan davlat va uning organlari vakolatlarini jamiyat ravnaqi yo'lida halol, sidqidildan va yuqori kasbiy darajada samarali ado etishni talab qiladi. Xususan, davlat xizmatchilari o'z kasbiy faoliyatini quyidagi printsiplar asosida amalga oshirishi shartligi belgilab qo'yilgan: qonuniylik; Vatanga sadoqat va xizmat vazifasiga fidoyilik, yuklangan funktsional vazifalarini to'liq bajarish, ijro intizomiga qat'iy rioya etish; fuqarolar huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlarining ustuvorligi; davlat va jamiyat manfaatlariga sodiqlik; adolatlilik, halollik va xolislik; korrupsiyaviy holatlarga murosasiz munosabatda bo'lish va qarshi kurashish; xizmat sirini qat'iy saqlash; mansab vakolatlarini suiiste'mol qilmaslik; manfaatlar to'qnashuviga yo'l qo'yimaslik[8].

O'zbekistonda davlat va jamiyat boshqaruvi uchun kadrlar tayyorlash tizimini muntazam tahlil etib borish, muammolarni ijtimoiy-siyosiy va iqtisodiy fanlarda o'rganish orqali mazkur tizimni yanada takomillashtirish va modernizatsiyalashga qaratilgan tegishli xulosa, amaliy takliflar ishlab chiqish muhim o'rin tutadi.

Quyidagi jadvalda boshqaruv kadrlari faoliyatini baholash uchun mezonlarni ishlab chiqish taomillari namuna sifatida keltirilgan[9]:

Boshqaruv bosqichlari	Mezonlar
Maqsadni belgilash	Maqsadni to'g'ri belgilash Maqsadni batafsil tushuntirish Natijani (yakuniy mahsulotni) ko'ra bilish Xodimlar bilan kutilayotgan natija haqida fikr almashish Har bir xodimning maqsad va natijani tushunishi
Rejalashtirish	To'g'ri rejalashtirish – vazifalar uchun maqsadlarni batafsil aniqlashtirish Har bir vazifani bajarish uchun aniq muddat belgilash Rejalashtirishda maqsadga erishish shartlarini (unga bog'liq va bog'liq bo'lmagan) hisobga olish
ish taqsimoti	Vazifalarni barcha xodimlarga taqsimlash Vazifalarni teng taqsimlash Istalgan shakldagi vazifa va natija haqida gapirish Har bir xodimga vazifaning bajarishi muddatni belgilash Har bir xodim (vazifalarning murakkabligi, xodimlarning xususiyatlariga ko'ra) uchun nazorat turini (yakuniy kutilmagan, davriy va hakoza) belgilash va xodimlarni bu haqda xabardor qilish
Nazorat (va qaytma aloqa)	Muayyan vaqt oralig'ida nazoratni amalga oshirish (rahbarning u yoki bu xodim uchun belgilangan nazorat turidan kelib chiqib, yuqoridagi bandlarga muvofiq) Birdek o'zi va xodimlari uchun u qaysi bosqichda ekanligini aniqlash To'g'ri (ijobiy va salbiy tomonlarni qayd etib, tavsiyalar ko'rinishidagi) fikr berish (xodimni yo'naltirish)
Motivatsiya	Xodimlar faoliyatining ijobiy tomonlarini qayd etish Rahbar tomonidan ishning yakuniy natijalariga ko'ra xodimning qo'llab-quvvatlanishi (maqto'v ko'rinishida) Vazifalarni bajarishda yaxshi natija ko'rsatgan xodimlarni qayd etish Xodimning kasbiy o'sish imkoniyatlari haqida so'zlash Xodimlarga tadbirlarda taqdimot qilish imkoniyatini berish Qo'l ostidagilar fikrlarini tinglash va inobatga olish Bo'ysunuvchilarda ishga, o'z ustida ishlashga qiziqish uyg'otish Qo'l ostidagilari uchun yaxshi namuna bo'lish Muhim narsalarni o'rgatish

Mazkur jadvalni tahlil qilish asosida shuni ta'kidlash lozimki, davlat fuqarolik xizmatida qog'ozbozlikni kamaytirish, boshqaruv apparatini qisqartirish orqali samara va natijadorlikka erishish asosiy vazifaga aylanmoqda. Xususan, zamonaviy boshqaruv texnologiyalari kirib kelishi samaradorlikka xizmat qilmoqda.

Xulosa. Xulosa shuki, mustaqillik yillaridan O'zbekiston davlat boshqaruv organlari ulkan strategik vazifalarni amalga oshirdi. Bular: fuqarolik jamiyati va huquqiy davlat qurishning konstitutsiyaviy-huquqiy asoslari va amaliy konstruksiyasini yaratish; siyosiy institutlarning hamjihatlikdagi samarali o'zaro munosabatlarini muvofiqlashtirish; hokimiyat organlarining o'z vakolatlarini suiiste'mol qilishlari, xususan, korruptsiya kuchayishini oldini olish; davlat boshqaruvi tizimini demokratik tamoyillar asosida yanada takomillashtirish; qonunlar ijrosini ta'minlash, xalq farovonligini oshirish, jamiyat ijtimoiy-siyosiy hayoti barqarorligini ta'minlash; davlat va jamiyat boshqaruvini amalga oshirish uchun zamonaviy rahbar kadrlar tayyorlash, qayta tayyorlash va tanlash tizimini takomillashtirishdan iborat. Katta ko'lamdagi ushbu vazifalarni amaliyotga tatbiq etishda rahbar kadrlarning o'zni beqiyos bo'ldi, deyishga haqlimiz.

Mamlakatimizda davlat fuqarolik xizmatida faoliyat olib borayotgan xodimlar Vatanimizning ulug'vor strategik maqsadlari yo'liga nechog'li natijadorlik asosida safarbar etilishi millatimiz taraqqiyoti, buguni va kelajagi takdirida favqulodda muhim ahamiyatga ega ekanligini barchamiz yaxshi tushunamiz. Davlat fuqarolik xizmatining odob-axloq qoidalari deganda davlat fuqarolik xizmati tomonidan rioya etilishi shart bo'lgan odob-axloq normalari majmui[10.] tushuniladi.

Davlat fuqarolik xizmatida kadrlari siyosati O'zbekiston Respublikasining huquqiy-demokratik davlat sifatida taraqqiy etishida hal etuvchi omil vazifasini bajaradigan muhim manbalardan biri hisoblanadi. Qonun davlat fuqarolik xizmatchisining huquqiy maqomini va lavozimlari, toifalari va malaka darajalarini belgilash, davlat fuqarolik xizmatiga kirish, o'tash va tugatish jarayonlarining yagona tartibotini o'rnatish, kadrlarning kasbiy-ma'naviy fazilatlarini va alohida xizmatlarini ob'ektiv hamda adolatli baholash asosida xizmat pogonalari bo'yicha o'sish kafolatlarini, umuman yagona davlat fuqarolik tashkiliy-huquqiy tartibga solishni nazarda tutadi.

ADABIYOTLAR

1. Bekmurodov A.SH. Korruptsiyaga qarshi kurashish. Darslik, -T.: Akademiya, 2022. –B. 34.
2. Mirziyoyev SH.M. Xalqchil islohotlar xalqimiz manfaatlariga xizmat qiladi. 7-jild, –T.: O'zbekiston, 2023, -B. 329. O'zbekistondagi islohotlar izchil davom ettiriladi, Yevropa tiklanish va taraqqiyot banki Boshqaruvchilar kengashi yig'ilishidagi nutqidan. 2023-yil, 17-may.
3. Demokratik islohotlarni izchil davom ettirish, xalqimiz uchun tinch va osoyishta, munosib hayot darajasini yaratish – barqaror taraqqiyot kafolatidir. O'zbekiston Respublikasi Prezidentligiga nomzod Shavkat Mirziyoyevning Tadbirkorlar va ishbilarmonlar harakati – O'zbekiston Liberal-demokratik partiyasining VIII s'ezdidagi ma'ruzasi.
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 7-fevraldagi "O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida"gi PF-4947-son Farmoni. // <http://lex.uz/docs/3107036>
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 9-sentyabrdagi "O'zbekiston Respublikasida Ma'muriy islohotlar kontseptsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi PF-5185-son Farmoni. // <http://lex.uz/docs/3331174>
6. Qarang: www.lex.uz
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi direktorining 2022-yil 6-dekabrda "Davlat fuqarolik xizmatchisi bilan tuziladigan mehnat shartnomasiga doir namunaviy talablarni tasdiqlash to'g'risida"gi 3-2022-son buyrug'i.
8. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 14-oktyabrdagi "Davlat fuqarolik xizmatchilari tomonidan odob-axloq qoidalariga rioya etilishini ta'minlash bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi 595-son Qarori. <https://lex.uz/ru/docs/6236838> .
9. Xamraxudjayev N. Qodirova Sh. Davlat xizmatchilari faoliyati samaradorligini baholash tizimi. (Amaliy qo'lanma). – T.: Shafot Nur Fayz, 2020. – B. 11-13.
10. O'zbekiston Respublikasining 2022-yil 8-avgustdagi "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi O'RQ-788-son Qonuni. <https://lex.uz/uz/docs/6145972#6146403> .