



UDK:323:331.7:378(575.1)

Jamshid YUSUBOV,
O'zbekiston Milliy universiteti dotsenti, PhD
E-mail: jamshid_yusubov@mail.ru

O'zbekiston xalqaro islom akademiyasi Malaka oshirish markazi direktori, professor X.Ahmedov taqrizi asosida

THE NEED FOR SOCIAL DEVELOPMENT OF THE ACTIVITIES OF STATE CIVIL SERVANTS

Annotation

In this article, the possibilities of digital advertising technologies were analytically presented on the example of the United States of America. It emphasized the issue of cyber threats. The threat of the Internet is considered to be the cause of conflicts between countries today.

Key words: Cyber threat, technology, propaganda, internet, cyber war, ideology, spirituality, idea, state, national mentality, ethnic group, threat.

НЕОБХОДИМОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация

В данной статье аналитически представлены возможности цифровых рекламных технологий на примере Соединенных Штатов Америки. Особое внимание было уделено проблеме киберугроз. Угроза Интернета сегодня считается причиной конфликтов между странами.

Ключевые слова: Киберугроза, технология, пропаганда, интернет, кибервойна, идеология, духовность, идея, государство, национальный менталитет, этнос, угроза.

DAVLAT FUQAROLIK XIZMATCHILARI FAOLIYATINING IJTIMOYI JIHATDAN RIVOJLANTIRISH ZARURATI

Annotatsiya

Mazkur maqolada raqamli targ'ibot texnologiyalarining imkoniyatlari Amerika qo'shma shtatlari misolida tahliliy bayon etildi. Unda kibertahdid masalasiga urg'u berildi. Internet tahdidi bugungi kunda davlatlar o'rtasida kelib chiqayotgan nizolarni sabab bo'lishi asoslandi.

Kalit so'zlari: Kibertahdid, texnologiya, targ'ibot, internet, kiberurush, mafkura, ma'naviyat, g'oya, davlat, milliy mintalitet, etnik guruh, tahdid.

Kirish. Har bir mamlakatning mustaqil taraqqiyot yo'li va uning taraqqiy etish istiqboli shu mamlakatda amalga oshirib kelinayotgan kadrlar siyosatiga bevosita bog'liq. Davlat fuqarolik xizmati kadrlari siyosatini samarali olib borish, uning tizimini tashkil etish vazifalari ijtimoiy, siyosiy-iqtisodiy, ma'naviy-psixologik omillarga ko'proq urg'u berishni taqozo etadi. Hozirgi kunga qadar kadrlar siyosati sohasida davlat xizmatchilarini kasbiy, ishbilarmonlik va shaxsiy hususiyatlari tomonidan baholashning yagona mezonlari ishlab chiqilmagan. Oliy o'quv yurtlari, malaka oshirish va qayta tayyorlash kurslari uchun yozilayotgan o'quv qo'llanmalarini davlat fuqarolik xizmatidagi axloqiylik muammolariga tegishli mavzular bilan boyitish lozimdir. Muammoning axloqiy-ruhiy jihati O'zbekistondagi davlat fuqarolik xizmatining an'anaviy milliy-kasbiy qadriyatlarini tiklash, amaldorlar uchun fuqarolar va xodimlarga yuqori axloqiy xulq-atvori namuna bo'ladigan me'yorlariga ega bo'lish, xizmat vazifasini sidqidildan, halol bajarishni o'zining e'tiqodi darajasida anglashni ifoda etuvchi kodeks yoki rasmiy hujjat tarzida qabul qilishni taqozo etadi.

Tashkilotdagi muayyan muammoli vaziyatda munosabatga kirishayotgan boshqaruvchi shaxs, avvalo, odamlar nimalarni o'ylayotganlarini, xodimlar nimani tasavvur etayotganlarini oldindan anglashi katta ahamiyatga ega. Odamlar esa o'zlarida turli-tuman holat, maqsad, manfaatlarni ifoda etishlari mumkin. Shuningdek, boshqaruvchiga murojaat qilayotgan, yoki boshqaruvchi murojaat qilayotgan shaxsning manfaat va istaklari o'zaro muvofiq kelishi noma'lum bo'lsada, boshqaruvchi ularning mavjudligini yaxshi bilishi kerak. Shu bois, "Avval – inson, keyin – jamiyat va davlat" degan g'oyani Konstitutsiyamiz va qonunlarimizga ham, kundalik hayotimizga ham chuqur singdirishimiz kerak. Hozirgi kundagi jiddiy sinovlar va bashorat qilib bo'lmaydigan xavf-xatarlarni yengib o'tishga qodir bo'lgan milliy davlatchiligimiz asoslarini mustahkamlash zarur. "Jamiyat – islohotlar tashabbuskori" tamoyili asosida

barcha masalalar bo'yicha xalqimiz bilan bamaslahat ish tutamiz". Aynan murojaatlar bilan ishlash davlat fuqarolik xizmatini KPI tizimida baholashning asosiy mezonini qilib belgilandi. Mamlakatimiz Prezidenti Sh.M.Mirziyoev ta'kidlaganidek, - Imom Moturidiy bobomizning: "El-u yurt bilan hamdard bo'lib yashagin, toki xalq hamisha sen bilan birga bo'lgay", degan hayotiy hikmati har bir vazir, har qaysi rahbarning ongi, qalbi va harakatida muhrlanishi lozim[1. 202-206 betlar].

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili. Davlat fuqarolik xizmatidagi kadrlarni o'z faoliyatida amaldagi me'yorlar darajasida emas, balki undanda ko'proq va sidqidildan qilishga ko'ndirish murakkab ish hisoblanadi. Insonning bunday fidoyilikka ko'nib ishlashi uchun mustaqil ravishda qaror qabul qilishiga ta'sir qilish uchun rahbar ko'pgina ko'nikmalarga ega bo'lish lozim. Bu o'rinda muvaffaqiyat, undov, ruhiy kuch yetarli bo'lmaydi. Shaxslararo munosabatlarni boshqarish salohiyatiga ega bo'lgan rahbar atrofidagilarni yaxshi tushunadi, samimiy, oqilona munosabatda bo'lish texnikasi va tajribasini doimiy ravishda boyitib borishga intiladilar. "Tadqiqotchi olimlar A.Xolbekov va R.Jumaevlar aynan ana shu jihatga urg'u beribgina qolmasdan bunday faoliyat muvaffaqiyatini rahbarning o'z-o'ziga bo'lgan ishonchining nechog'lik muhimligiga ham e'tibor qaratadilar. Rahbar aytayotgan fikr-mulohazalar, keltirayotgan dalillar suhbatdoshi uchun samimiy, ta'sirli ekanligiga, avvalo, rahbarning o'zi amin bo'lishi kerak. Boshqaruvchi odamlarni o'zi bilan kelishish, hisoblashishga ixtiyoriy tarzda ko'ndira olsagina o'z ishida muvaffaqiyatga erishadi"[2].

Biz qurayotgan fuqarolik jamiyatida fuqarolarning keng huquq va erkinliklarga ega bo'lishi davlat va jamiyat ishlarini boshqarishda ular asosiy o'rin tutishi, ularning huquq va erkinliklari to'la himoya qilinishi va bu tegishli normativ-huquqiy hujjatlar asosida belgilab qo'yilishi lozim. Boshqacha aytganda fuqaro davlat fuqarolik xizmati amaldorlari va boshqa rahbar

kadrlarning har qanday tazyiqidan boshqaruv kadrlarining huquq va burchlari uchun ishlab chiqilgan huquqiy normativlar vositasida himoyalaniishi kerak. Buni Prezidentimiz “O‘zbekiston Respublikasida Ma‘muriy islohotlar kontseptsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”[3.]gi Farmonida aniq belgilab berdilar.

Spu bilan birga mustaqillik yillarida davlat fuqarolik xizmati sohasi oid ishlarni tartibga solish bo‘yicha mavjud manba va asoslari[4]ni o‘rganganimiz natijasida quyidagilarni alohida sanab o‘tish mumkin: O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. O‘zbekiston Respublikasining 2018 yil 8 yanvardagi O‘RQ-457-son “Mahmuriy tartib-taomillar to‘g‘risida”gi Qonuni; 2022 yil 8 avgustdagi O‘RQ-788-son “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonuni; O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 3 oktyabrdagi PF-5843-son “O‘zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni; 2022 yil 21 dekabrda PF-269-son “Yangi O‘zbekiston mahmuriy islohotlarini amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni; “O‘zbekiston-2030” strategiyasi to‘g‘risida”gi Farmoni 2023 yil 11 sentyabr PF-158-son Farmoni; O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022 yil 14 oktyabrdagi 595-son “Davlat fuqarolik xizmatchilari tomonidan odob-axloq qoidalariga rioya etilishini ta‘minlash bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi qarori; 2024 yil 4 oktyabrdagi 629-son “Rahbar kadrlarni baholash markazini tashkil etish to‘g‘risida”gi qarori qarori; O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi direktorining 2022 yil 21 noyabrdagi 2-2022-son “Davlat fuqarolik xizmati faoliyatining samaradorligini eng muhim ko‘rsatkichlar asosida baholash uslubiyatini tasdiqlash to‘g‘risida”gi buyrug‘i va boshqalar.

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqotda ilmiy tahlilning tizimli, tarkibiy-funksional, statistik, qiyosiy va sotsiologik usullaridan foydalanilgan holda tahlillar asosida ochib berishga harakat qilindi.

Tahlil va natijalar. Har qanday inson ongiga “halollik vaktsinasi” yoshligidan singdirilib borilmog‘i lozim. U tarbiya va ta‘lim ko‘rinishida amalga oshiriladi. Demak, har bir odam o‘z ishini halol, davlat xizmatini xolis ajarsa, u “halollik vaktsinasi” bilan emlangan bo‘ladi. Ana shunday immunitetni shakllantirish vazifasi, avvalo, ota-onalar, maakatagacha va umumiy o‘rta ta‘lim muassasalar xodimlari, turli darajadagi rahbarlar, shuningdek, xalqimizning ziyoli, ma‘naviyatli qismi zimmasiga yuklatiladi[5].

Davlat fuqarolik xizmatida odamlarga samarali ta‘sir ko‘rsatish faoliyatning bosh maqsadini tashkil etadi. Biror kishini muayyan ishini qilishga undash va natijalarga erishish uchun birinchi navbatda uning uchun kerakli bo‘lgan manfaatli omil, motiv, sabab topilishi lozimki, toki xodim u ko‘zlangan maqsadga muvofiq harakat qilsin. Insonni to‘g‘ri yashashga o‘rgatish jarayoni uni to‘g‘ri maqsadlarga undash, buning uchun esa boshqaruvchi har bir shaxsda o‘zi to‘g‘risida to‘g‘ri tasavvur uyg‘ota olishi, to‘g‘ri namuna ko‘rsata olishi bilan amalga oshiriladi. Jamiyatdagi ko‘p buzilishlar rahbarlarning fuqarolar tasavvurlarida illatli ekanliklariga qat‘iy ishonib qolganlari tufayli yuzaga keladi. SHuning uchun ham rahbar muloqot olib borish malakasiga ega bo‘lishi, odamlarni diqqat bilan eshitishi, kuzatishi, albatta odilonalik bilan harakat qilishi kerak. Bu usul ostida tinimsiz mehnat qilish ham nazarda tutiladi.

O‘zbekiston va Singapur davlatlarida inson kapitalini rivojlantirishga va uning yaratuvchanlik faoliyatiga to‘sqinlik qiluvchi uch ijtimoiy omil, ya‘ni; a) korruptsiyaga qarshi uzluksiz kurash olib borish va rahbarlarda noto‘g‘ri yo‘lga kirishga nisbatan barqaror immunitetni shakllantirish; b) adolatni o‘rnatish; s) beparvovlik, tanballik va loqaydlikka qarshi murosasiz kurash olib borish ustuvor masalalar sifatida belgilandi[6]. Bugungi kunga kelib, yana bir muhim masala davlat fuqarolik xizmatchisi tomonidan xizmat safarlari, xalqaro va boshqa rasmiy tadbirlar munosabati bilan olinishi mumkin bo‘lgan sovg‘a qiymati, shuningdek, uni tasarruf etish tartibi to‘g‘risidagi nizom qabul qilinishi[7]. Mazkur nizom bilan har bir davlat fuqarolik xizmatchisi tanishib chiqishi muhim hisoblanadi.

O‘zbekiston yoshlari va talabalari forumida Davlatimiz rahbari tomonidan iqtidorli yoshlar orasidan yangi avlod zaxira kadrlari – “Kelajak liderlari”ni shakllantirish tashabbusi ilgari surilgandi. Mazkur tashabbusga asosan hamda O‘zbekiston

Respublikasi Prezidentining 2021 yil 13 iyuldagi PF-6260-sonli Farmoni bilan tasdiqlangan Dastur ijrosini ta‘minlash maqsadida Prezident huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi, Yoshlar ishlari agentligi hamda Qoraqalpog‘iston Respublikasi Jo‘qorg‘i Kengesi, hokimliklar hamkorligida “Kelajak liderlari” klubi tashkil etildi. Klub oldiga maqsad qilib salohiyatli yoshlarni davlat fuqarolik xizmatiga tayyorlash, ularda liderlik ko‘nikmalarini shakllantirish, yosh kadrlarni seleksiya qilish, yoshlar orasida davlat xizmati jozibadorligini oshirish vazifalari qo‘yildi.

Shuningdek, salohiyatli yoshlarni davlat fuqarolik xizmatiga tayyorlash, yosh kadrlarni seleksiya qilish, intellektual jihatdan ega, teran salohiyatli va faol fuqarolik pozitsiyasiga fikrlaydigan, mustaqil dunyoqarashga ega yosh liderlar qatlamini shakllantirish maqsadida «Kelajak liderlari» dasturi doirasida 30 yoshdan oshmagan qobiliyatli eng munosib yoshlar rahbarlikka tayyorlandi. O‘tgan qisqa vaqt davomida yosh liderlar tomonidan “Hokim bilan bir kun”, “Dublyor”, “Sektor rahbari bilan bir kun”, “Kitobxonlik”, “Lider kitobxon”, “Har oyda bitta maktab”, “100 kunda 10 ta kitob”, “Ozodalik — salomatlik garovi”, “Bir buyuk shaxsni kashf qil”, “English club”, “50 nafar yangi liderlarni kashf et”, “Salomatlik kuni”, “Mahalla raisiga dublyor”, “Notiqlik san‘ati”, “Rahbar imiji”, “Kelajak liderlari kutubxonasi” kabi loyihalar tashkil qilindi. SHuningdek, yoshlar turli sohada muvaffaqiyatga erishgan davlat xizmatchilaridan maxsus saboqlar olishdi. “Liderlar “ilm.args.uz” platformasi orqali o‘zlarining nazariy bilimlarini oshirib, tuman (shahar) viloyat hokimliklarida malaka oshirmoqda. Loyiha yo‘lga qo‘yilganiga qisqa vaqt bo‘lishiga qaramay 60 nafardan ortiq yosh liderlar yuqori lavozimga tayinlandi”[8].

“Davlat fuqarolik xizmati sohasidagi kadrlar siyosati masalaga kompleks tarzda yondashuvni talab qiladi. Mazkur muammoning turli jihatlari mamlakatimiz Prezidenti SH.M.Mirziyoevning nutqlarida atroficha tushuntirib berilgan”[9]. Ularda masalaning mazmun-mohiyatiga ilmiy yondashish, bundagi muammolarning barcha qirralarini inobatga olish nihoyatda mas‘uliyatli va murakkab ekaniga e‘tibor qaratiladi. Ushbu sohadagi muammolarning murakkabligi bunday tizimni tashkil etishda namoyon bo‘lsa, ikkinchidan, unga amal qilish va amaliy samaradorligini mustahkamlash masalasi hisoblanadi. Davlat xizmati va boshqaruv sohasi xodimlarining xulqini baholashda quyidagi asosiy ko‘rsatkichlarga e‘tibor qaratilishi lozim:

Davlat xizmatchisi xulqiga xos me‘yoriylik, kasbning axloqiy talablariga va xizmat itizomiga qat‘iy rioya qilish;

Davlat xizmati va boshqaruvi muassasasi manfaatini, uning mavqeini asrash va ulug‘lash;

o‘z xizmat sohasida kompetentli bo‘lish, ya‘ni ixtisoslashgan bilim va malakalarga ega bo‘lishi;

kommunikativlik, qiyin va muammoli vaziyatlarda muloqot vaziyatini boshqara olish;

o‘z-o‘zini boshqarish darajasining yuqoriligi, stressga bardoshlilik;

o‘z kasbi bilan bog‘liq muammoli vaziyatlarga ijodiy yondasha olish, nostandart vazifalarni hal qila olish malakasini”[10].

“Hozirgi zamonda yuz berayotgan ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy o‘zgarishlar davlat xizmatchisi faoliyati asoslarini sifat jihatdan o‘zgartirishni talab qiladi. Ma‘lumki, davlat boshqaruvi samaradorligini oshirishga xizmat qila oladigan malakali, tajribali, bilimli mutaxassislar bir necha o‘n yillar ichida shakllanadi. Ularning iqtidori davr talablari asosida shakllanishi va rivojlanishi uchun katta kuch va mehnat talab qilinadi. Davlat siyosatida ushbu masalaning muhimligini inobatga olmaslik ijtimoiy taraqqiyotning turg‘un bo‘lib qolishiga yoki aksariyat hollarda intellektual resurs boshqa davlatlarning ixtiyoriga jalb qilinishiga sabab bo‘ladi. Shu bois keyingi yillarda yuzaga kelayotgan muammolar hamda uning yechimiga bag‘ishlangan qator fundamental ilmiy ishlar, darslik va monografiyalar nashr qilindi. Buni 2 ta guruhga bo‘lib o‘rganishimiz mumkin. Ya‘ni, birinchi guruh mustaqillikning ilk yillarida”gi va ikkinchi guruh “Yangi O‘zbekistonni barpo etishga oid nashr qilingan darslik va monografiyalar”.

Shu sababli boshqaruv sohasida samarali davlat kadrlar siyosatini olib borish, davlat xizmatchisining nufuzi darajasini aniqlash uchun ular axloqiy baholanishi va ayniqsa, xodim salbiy xarakterini aniqlab bera oladigan mezonlarni ilmiy manbalardan to'plash tasniflash hamda real sharoitda qo'llash texnologiyalarini ishlab chiqish muhim ahamiyatga egadir. "Bugungi kunda yangi tashkil etilgan Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi"[11] tomonidan davlat fuqarolik xizmati foyiatini tizimli tashkil etish va yo'lga qo'yishda bir qator muhim bo'lgan ustuvor vazifalar amalga oshirilib kelinmoqda. Hususan, raqamlarga murojaat qiladigan bo'lsak, Davlat fuqarolik xizmatini kompetentsiyalar asosida baholash tizimi joriy etilib, 20 ming martaga yaqin psixologik testlar olindi. 3 ming nafardan ortiq ko'nikmalar pasporti shu jumladan, 5 ming nafar rahbar kadrlar uchun psixologik portret shakllantirildi. Agentlik tomonidan 2022 yilda 15ta davlat fuqarolik xizmatiga oid ijtimoiy tadqiqotlar o'tkazilgan bo'lib, ularda 190 ming nafardan ortiq respondent kamrab olingan.

Turkiya, Ozarbayjon, Malayziya, Singapur, Koreya, Frantsiya, Germaniya davlatlarida tashkil etilgan malaka oshirish kurslarida 90 nafardan ortiq davlat xizmatchilari ishtirok etdi. Davlat organlari va tashkilotlarida xodimlarni boshqarish tizimiga zamonaviy axborot texnologiyalarini joriy etish, inson resurslarini boshqarish faoliyatini raqamlashtirish maqsadida "Davlat fuqarolik xizmati sohasida inson resurslarini boshqarish" (hrm.args.uz) axborot tizimi ishlab chiqildi. Hozirda tizimga 4 mingga yaqin tashkilotlar ulangan[12]. Rahbarlik lavozimlarida faoliyat yuritayotgan davlat xizmatchisi muvaffaqiyatga erishishi uchun yaxshi natija beruvchi quyidagi munosabat texnologiyalariga doimo e'tibor qaratishi zarur:

1. Rahbar odamlarga nima uchun o'zi bilan kelishishlari lozimligini tushuntirishi, o'z fikr-mulohazalari, xatti-harakatlari bilan odamlarni shunday o'ylashga o'rgata olishi kerak.

2. Rahbar odamlarni biror ishga ixtiyoriy yo'naltirishda mazkur ishning natijasi qanday bo'lishini avvaldan bilib, uni tushuntirishdan boshlashi lozim.

Davlat fuqarolik xizmatida faoliyat yuritayotgan kadrlar shunday ish tutishi kerakki, natijada o'nta odamdan to'qqiztasida unga nisbatan yaxshi munosabat uyg'onishi kerak. Buning uchun davlat fuqarolik xizmati kadrlari quyidagi imij talablarini yodda tutishi kerak:

- birinchidan, har bir uchrashuvning ilk lahzasi uchrashuv natijasini ijobiy yoki salbiy hal etishi mumkin. Bunda rahbarning ko'z qarashi, yuz ifodasi, so'z ohangi, munosabat ruhiyati, odob-axloqi, o'zini tutishi, keyinish madaniyati, tashqi shakl-shamoyili asosiy rol o'ynaydi;

- ikkinchidan, inson xulq-atvorining ikkinchi jihati - odamlar boshqalarning xatti-harakatlariga doimo ijtimoiy-ruhiy xadik, aldanib qolmaslik tuyg'usi bilan yondashadilar. Boshqaruvchi odamlarga o'z qiziqishini emas, o'zining odamlarga qiziqishini ko'rsata olishi kerak. Odamlar shaxsning o'z manfaatlarini bilan bog'liq ravishda ish olib borayotganini tushunib yetsalar unga ergashmaydilar, undan o'zlarini olib qochadilar, aksincha, odamlar boshqaruvchining o'zlari uchun ishlayotganini sezsalar unga ergashadilar.

Xulosa va takliflar. Xulosa, davlat fuqarolik xizmati sohasida faoliyat ko'rsatuvchi kadrlar uchun yuqori davlat organlari va idoralari tomonidan qabul qilinadigan qarorlar, o'zlari xizmat qiladigan tashkilot rahbarlari va kengashi qarorlari, tashkilot bosh rahbarlari uchun esa ana shu tashkilot bo'ysunuvchi idoralar bosh rahbarlari va kengashi qarorlari hal qiluvchi ahamiyatga ega. Ya'ni rahbarlik va javobgarlik boshqaruv ierarxiyasi talablari doirasida amalga oshiriladi. Biroq, bu ishga turli toifadagi rahbarlar aralashmasliklari, kadrlar to'g'risidagi ma'lumotlar bankini to'ldirishga esa tashkilot kadrlar bo'limlari jalb etilishi o'rinli bo'ladi.

Bugungi kunda kadrlar xizmati mazmunan kengayib, o'z faoliyat doirasiga quyidagi funktsiyalarni ham qamrab olmoqda:

- o'z organi apparatida kadrlar holatini muntazam tahlil qilib borish;

- muayyan ixtisoslik va malakaga ega bo'lgan xizmatchilar ehtiyojlarini prognozlashtirish va rejalashtirish;

- rahbariyat bilan birgalikda yangi xodimlar tanlovini o'tkazish, kasbiy o'sish va xizmat pog'onasidan ko'tarilishni ta'minlash;

- kadrlarni qayta tayyorlashni, ularning ikkinchi kasb ta'limini egallashini tashkil qilish;

- ro'yxatga, kadrlar to'g'risidagi ma'lumot bankiga kiritish uchun davlat xizmatchilari haqida ma'lumot yig'ish va tayyorlash;

- kadrlar bilan ishlashda, xizmatchilarni ijtimoiy himoyalashda qonun va me'yorlarga rioya qilinishi bo'yicha huquqiy xizmat bilan birga nazorat olib borish;

- ushbu vazifalarni tashkiliy-uslubiy jihatdan ta'minlash.

Davlat fuqarolik xizmatining ijtimoiy xususiyati quyidagi miqyoslarda namoyon bo'ladi: jamiyat miqyosida (ijtimoiy institut tabiati, uning maqsadi va vazifalari); davlat xizmatchilarining ijtimoiy qadriyatlarini miqyosida (qoidalar, majburiyatlar, an'analar, me'yorlar); alohida davlat xizmatchilari faoliyatini baholash miqyosida (ijtimoiy mavqe, nufuz, imij, reyting). Bu borada mamlakatimizda tizimli va uzoq muddatga mo'ljallangan islohotlar amalga oshirilib borilmoqda.

ADABIYOTLAR

1. Mirziyoev SH.M. Xalqchil islohotlar xalqimiz manfaatlariga xizmat qiladi. 7-jild, -T.: O'zbekiston, 2023. 202 -206 b.
2. Xolbekov A., Jumaev R., Umarova N. va boshqalar. Boshqaruvning ijtimoiy-siyosiy yo'nalishlari. -T.: G'afur G'ulom nashriyoti. 2008. -B. 136.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 21 dekabrda "Yangi O'zbekiston ma'muriy islohotlarini amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-269-son Farmoni. www.lex.uz.
4. www.lex.uz
5. Bekmurodov A.SH. Korruptsiyaga qarshi kurashish. -T.: Darslik, Akademiya, 2022., 35-bet.
6. Bekmurodov A.SH. O'zbekiston - Singapur rahbar kadrlarni tayyorlash qo'shma ta'lim markazi: mo'ljallar va istiqbollar mavzusidagi davra suhbatlari to'plami. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat boshqaruvi akademiyasi. -T.: 2023., 27-bet.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi direktorining 2023 yil 11 martdagi "Davlat fuqarolik xizmatchisi tomonidan xizmat safarlari, xalqaro va boshqa rasmiy tadbirlar munosabati bilan olinishi mumkin bo'lgan sovg'a qiymati, shuningdek uni tasarruf etish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi 54-son buyrug'i. www.lex.uz
8. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi veb sayti ma'lumoti. 22 dekabr 2021 yil, https://args.uz/uz/press-center/news/255.
9. www.prezident.uz.
10. Xolov A. Maxmudov I. Kadirova SH. Bekimbetova G. (va boshqalar). Yosh rahbar kadrlarning boshqaruv salohiyatini baholash. (Monografiya). - T.: Yangi kitob. 2020, 104-105 betlar
11. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 3 oktyabrda "O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-4472-son Qarori. www.lex.uz
12. hrm.args.uz. Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan 2022 yil davomida amalga oshirilgan ishlar to'g'risida ma'lumotdan.