# HUDUDIY IJRO ORGANLARIDA RAHBAR KADRLAR SIYOSATI VA AMALDAGI INSTITUTSIONAL-HUQUQIY ASOSLAR

***Xasanov Otamurod Abdusamatovich***
*Mustaqil izlanuvchi*
*https://doi.org/10.5281/zenodo.21331957*

Zamonaviy davlat boshqaruvi tizimida hududiy ijro hokimiyati organlarining samarali faoliyat yuritishi ko‘p jihatdan rahbar kadrlarning kasbiy salohiyati, boshqaruv kompetensiyalari va strategik qarorlar qabul qilish qobiliyatiga bog‘liq. Hududlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini ta’minlash, davlat dasturlarining joylardagi ijrosini tashkil etish, mavjud resurslardan oqilona foydalanish va aholiga ko‘rsatiladigan davlat xizmatlari sifatini oshirish rahbar kadrlar oldiga yangi talablarni qo‘ymoqda. O‘zbekistonda davlat boshqaruvi tizimini modernizatsiya qilish doirasida rahbar kadrlarni tanlash va tayinlashning institutsional-huquqiy asoslarini takomillashtirish ustuvor vazifalardan biri sifatida qaralmoqda. Ayniqsa, davlat fuqarolik xizmatida ochiq tanlov mexanizmlarini kengaytirish, rahbarlarning kasbiy kompetensiyalarini obyektiv baholash, istiqbolli kadrlar zaxirasini shakllantirish va boshqaruv natijadorligini oshirishga qaratilgan islohotlar muhim ahamiyat kasb etmoqda. Shu nuqtayi nazardan, hududiy ijro organlarida rahbar kadrlar siyosatini faqat ma’muriy tayinlovlar tizimi sifatida emas, balki inson kapitalini strategik boshqarish, institutsional barqarorlikni ta’minlash va hududiy rivojlanish natijalariga erishishning muhim mexanizmi sifatida tadqiq etish zarur.

Hududiy ijro hokimiyati organlarida rahbar kadrlar siyosati davlat boshqaruvi tizimining muhim tarkibiy qismi bo‘lib, uning asosiy maqsadi tegishli lavozimlarga kasbiy jihatdan tayyor, yuqori boshqaruv salohiyatiga ega va belgilangan vazifalarni samarali bajarishga qodir mutaxassislarni jalb etishdan iborat. Tadqiqot materiallari tahlili shuni ko‘rsatadiki, hududiy ijro organlarida rahbar kadrlar siyosatining asosiy institutsional muammosi lavozim

talablari, nomzodlarni tanlash mezonlari, tayinlash qarorlari va keyingi faoliyat natijadorligi o‘rtasidagi o‘zaro muvofiqlikni ta’minlash bilan bog‘liq. Mazkur jarayonlarning yagona boshqaruv tizimiga birlashtirilishi kadrlar siyosatining samaradorligini oshirish uchun muhim shart hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasida rahbar kadrlar siyosatining huquqiy asoslarini shakllantirishda 2022-yil 8-avgustdagi O‘RQ-788-son “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonun muhim o‘rin tutadi. Ushbu qonun davlat fuqarolik xizmatiga kirish, lavozimlarni tasniflash, davlat xizmatchilarining kasbiy kompetensiyalarini baholash, xizmatda o‘sish va kadrlar bilan ishlashning umumiy huquqiy asoslarini belgilaydi. Mazkur qonunning ahamiyati shundaki, u davlat xizmatida professionalizm, teng imkoniyatlar, ochiqlik va meritokratiya tamoyillarini rivojlantirish uchun institutsional sharoit yaratadi. Natijada rahbar kadrlarni tanlashda faqat ish staji yoki avval egallagan lavozimiga emas, balki ularning bilimlari, kasbiy ko‘nikmalari, boshqaruv qobiliyatlari va amaliy natijalariga e’tibor qaratish zarurati kuchayadi.

Hududiy ijro hokimiyati organlarining tashkiliy-huquqiy faoliyatini tartibga solishda 1993-yil 2-sentabrdagi 913-XII-son “Mahalliy davlat hokimiyati to‘g‘risida”gi Qonun ham muhim normativ asos hisoblanadi. Ushbu hujjat mahalliy davlat hokimiyati organlarining vakolatlari, faoliyatini tashkil etish va boshqaruv munosabatlarining huquqiy chegaralarini belgilaydi. Hududiy boshqaruv nuqtayi nazaridan mazkur qonunning ahamiyati rahbarlarning vakolatlari, mas’uliyati va hududiy vazifalarini institutsional jihatdan tartibga solish bilan izohlanadi. Bunda rahbarning lavozim vakolatlari va uning zimmasiga yuklatilgan vazifalar o‘rtasidagi muvofiqlik boshqaruv natijadorligini ta’minlashning asosiy omillaridan biri hisoblanadi.

Davlat fuqarolik xizmatini takomillashtirishning navbatdagi muhim bosqichi sifatida O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 19-iyundagi PF-95-son “Davlat fuqarolik xizmatini yangi yondashuvlar asosida tashkil etish hamda professional va natijadorlikka yo‘naltirilgan davlat xizmatchilari korpusini shakllantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni alohida

ahamiyatga ega. Mazkur hujjat davlat xizmatida professional kadrlar korpusini shakllantirish, inson resurslarini boshqarishning zamonaviy mexanizmlarini rivojlantirish hamda davlat xizmatchilari faoliyatini natijadorlik mezonlari asosida tashkil etishga qaratilgan islohotlarning huquqiy asoslaridan biridir.

Dissertatsiyada, shuningdek, 2025-yil 6-dekabrdagi PF-243-son Farmon doirasida boshqaruv samaradorligini oshirish, kadrlar ma’lumotlarini raqamlashtirish, bo‘sh ish o‘rinlari bo‘yicha ochiq axborot platformalaridan foydalanish va KPI monitoringi mexanizmlarini rivojlantirish masalalari yoritilgan. Ushbu normativ-huquqiy hujjatlarning o‘zaro bog‘liqligi rahbar kadrlar siyosatini an’anaviy ma’muriy boshqaruv modelidan kompetensiya va natijadorlikka asoslangan zamonaviy inson resurslarini boshqarish tizimiga o‘tkazish uchun institutsional imkoniyatlar yaratadi.

Biroq huquqiy asoslarning mavjudligi rahbar kadrlarni tanlash va tayinlash jarayonlarining avtomatik ravishda samarali tashkil etilishini anglatmaydi. Buning uchun normativ talablarni amaliy baholash mexanizmlari, lavozim profillari, kompetensiya modellari va natijadorlik ko‘rsatkichlari bilan uzviy bog‘lash zarur. Shu jihatdan hududiy ijro organlarida rahbar kadrlar siyosatining samaradorligini baholashda lavozim talablari va kompetensiyalar muvofiqligi, tanlash va tayinlash jarayonlarining shaffofligi, boshqaruv natijadorligini baholash hamda baholash natijalarining kadrlar qarorlariga integratsiyasi muhim hisoblanadi. Rahbarlik lavozimining funksional vazifalari aniq belgilanishi va nomzodning bilim, ko‘nikma hamda boshqaruv salohiyati ushbu talablarga mos ravishda baholanishi lozim. Kadrlar qarorlari ochiq, xolis va oldindan belgilangan mezonlarga asoslanishi, subyektiv omillarning ta’siri kamaytirilishi zarur. Rahbar faoliyatini baholashda faqat topshiriqlar bajarilishi emas, balki hududning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi, resurslardan foydalanish samaradorligi va davlat xizmatlari sifati ham hisobga olinishi kerak. Kompetensiyaviy baholash natijalari esa rahbarlarni lavozimga tavsiya etish, kasbiy rivojlantirish, qayta tayyorlash va lavozim bo‘yicha harakatlantirish jarayonlarida qo‘llanilishi maqsadga muvofiqdir.

Zamonaviy hududiy boshqaruv sharoitida rahbar kadrlarning kompetensiyalarini kompleks baholash alohida ahamiyatga ega. Tadqiqotda strategik, tashkiliy-boshqaruv, iqtisodiy-tahliliy, kommunikatsion va raqamli kompetensiyalar rahbarlik faoliyatining asosiy tarkibiy qismlari sifatida ajratib ko‘rsatilgan. Strategik kompetensiyalar hududning uzoq muddatli rivojlanish istiqbollarini belgilash va ustuvor yo‘nalishlarni aniqlash imkonini beradi. Tashkiliy-boshqaruv kompetensiyalari vazifalarni taqsimlash, ijro intizomini ta’minlash va jamoa faoliyatini muvofiqlashtirishga xizmat qiladi. Iqtisodiy-tahliliy kompetensiyalar moliyaviy resurslar, investitsiyalar va hududiy iqtisodiy ko‘rsatkichlarni tahlil qilish asosida samarali qarorlar qabul qilishni ta’minlaydi. Kommunikatsion kompetensiyalar aholining ehtiyojlarini o‘rganish, jamoatchilik bilan muloqot qilish va idoralararo hamkorlikni rivojlantirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Raqamli kompetensiyalar esa elektron boshqaruv platformalari, axborot tizimlari va KPI monitoringi vositalaridan samarali foydalanish imkonini yaratadi.

Shu asosda rahbar kadrlarni tanlash va tayinlash jarayonida “shaxs – lavozim – tashkilot – natija” o‘rtasidagi uzviy bog‘liqlikni ta’minlash muhim metodologik yondashuv sifatida namoyon bo‘ladi. Ushbu yondashuv rahbarning individual kompetensiyalarini lavozim talablari, tashkilotning institutsional imkoniyatlari va kutilayotgan boshqaruv natijalari bilan bog‘liq holda baholashni nazarda tutadi. Rahbar kadrlar siyosatini takomillashtirishda raqamli texnologiyalarning o‘rni ham ortib bormoqda. Xususan, kompetensiyaviy baholash natijalarini lavozim profillari, kadrlar axborot platformalari va KPI ko‘rsatkichlari bilan integratsiya qilish kadrlar qarorlarining dalillarga asoslanganligini kuchaytirishi mumkin.

Bunda kompetensiyaviy baholash va amaliy faoliyat natijadorligi o‘zaro bog‘liq, biroq mustaqil baholash yo‘nalishlari sifatida ko‘rib chiqilishi zarur. Chunki rahbarning yuqori kasbiy salohiyatga ega bo‘lishi har doim ham avtomatik ravishda yuqori boshqaruv natijasini kafolatlamaydi. Natijadorlikka tashkiliy sharoitlar, mavjud resurslar, vakolatlar taqsimoti va institutsional muhit

ham ta’sir ko‘rsatadi. Shu sababli rahbar kadrlarning faoliyatini baholashda individual kompetensiyalar bilan bir qatorda tashkiliy muhit, resurslar bilan ta’minlanganlik, belgilangan vazifalarning aniqligi va erishilgan natijalarning obyektiv ko‘rsatkichlari ham inobatga olinishi lozim. Shunday qilib, hududiy ijro organlarida rahbar kadrlar siyosatining institutsional-huquqiy asoslarini takomillashtirish faqat yangi normativ talablarni joriy etish bilan cheklanmasligi kerak. Ushbu jarayon kompetensiyaviy baholash, ochiq tanlov, raqamli boshqaruv, natijadorlik monitoringi va kasbiy rivojlantirish mexanizmlarini yagona tizimga birlashtirishni talab etadi. Bunday yondashuv rahbar kadrlarni tanlash va tayinlashda subyektiv qarorlar ulushini kamaytirish, lavozimga moslikni aniqlash hamda kadrlar siyosatining strategik yo‘nalishini kuchaytirishga xizmat qiladi.

O‘tkazilgan tahlillar asosida xulosa qilish mumkinki, O‘zbekistonda hududiy ijro hokimiyati organlarida rahbar kadrlar siyosatini amalga oshirishning institutsional-huquqiy asoslari bosqichma-bosqich rivojlanib bormoqda. Davlat fuqarolik xizmatini tartibga soluvchi qonunchilik va boshqaruv samaradorligini oshirishga qaratilgan islohotlar rahbar kadrlarni tanlash va tayinlashda professionalizm, meritokratiya, ochiqlik hamda natijadorlik tamoyillarini mustahkamlash uchun zarur sharoitlarni shakllantirmoqda. Shu bilan birga, hududiy ijro organlarida rahbar kadrlar siyosatining samaradorligini oshirish uchun lavozim talablari, nomzodlarning kompetensiyalari, tayinlash qarorlari va keyingi boshqaruv natijadorligi o‘rtasidagi institutsional muvofiqlikni kuchaytirish zarur.

Tadqiqot natijalaridan kelib chiqib, rahbar kadrlar siyosatini takomillashtirishda kompetensiyaga asoslangan lavozim profillarini ishlab chiqish, obyektiv baholash mezonlarini joriy etish, kadrlar qarorlarini raqamlashtirish hamda baholash natijalarini kasbiy rivojlantirish va boshqaruv natijadorligi bilan bog‘lash ustuvor yo‘nalishlar sifatida belgilanadi. Umuman olganda, hududiy ijro organlarida samarali rahbar kadrlar siyosatini shakllantirishning asosiy sharti huquqiy tartibga solish, institutsional

muvofiqlashtirish va kompetensiyaviy boshqaruv mexanizmlarining o‘zaro uyg‘unligini ta’minlashdan iborat. Mazkur yondashuv hududiy boshqaruvning professional salohiyatini oshirish, kadrlar qarorlarining asoslanganligini kuchaytirish va davlat boshqaruvi natijadorligini yaxshilashga xizmat qiladi.

## FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

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

2. O‘zbekiston Respublikasining 1993-yil 2-sentabrdagi 913-XII-son “Mahalliy davlat hokimiyati to‘g‘risida”gi Qonuni. https://lex.uz/docs/112170

3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 19-iyundagi PF-95-son Farmoni. https://lex.uz/docs/7587464

4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 6-dekabrdagi PF-243-son “Davlat xizmatida boshqaruv samaradorligini yanada oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni.

5. Armstrong M., Taylor S. Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. 15th ed. London: Kogan Page, 2020.

6. Xasanov O.A. Hududiy ijro hokimiyati organlarida rahbar kadrlarni kompetensiya asosida tanlash va tayinlash mexanizmlarini takomillashtirish. PhD dissertatsiyasi. Toshkent, 2026.