

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ПРЕЗИДЕНТИ ҲУЗУРИДАГИ
ДАВЛАТ ВА ЖАМИЯТ ҚУРИЛИШИ АКАДЕМИЯСИ**

*Қўлёзма ҳуқуқида
ББК: 66.0(5У)+66.1(5У)*

РАВШАНОВ ФАЗЛИДДИН РАВШАНОВИЧ

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИДА РАҲБАР КАДРЛАР
ТАНЛАШ АСОСЛАРИ**

23.00.01 - Сиёсий фанлар назарияси, тарихи ва методологияси

**Сиёсий фанлар доктори
илмий даражасини олиш учун тақдим этилган диссертация**

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т И

ТОШКЕНТ-2009

Диссертация Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши Академияси “Бошқарувнинг ижтимоий-сиёсий асослари” кафедрасида бажарилган.

Илмий маслаҳатчи: сиёсий фанлар доктори, профессор
Рустам Зиятович Жумаев

Расмий оппонентлар: сиёсий фанлар доктори
Муқимжон Қирғизбоев

тарих фанлари доктори, профессор
Убайдулла Уватов

фалсафа фанлари доктори, профессор
Бекдавлат Алиев

Етакчи ташкилот: Ўзбекистон Давлат Жаҳон тиллари университети

Диссертация ҳимояси 2009 йил “29 апрел” куни соат. 14⁰⁰ да Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши Академияси қошидаги фан доктори илмий даражасини олиш бўйича ташкил этилган Д.005.10.01 рақамли Ихтисослашган кенгаш йиғилишида бўлиб ўтади (Манзил: 100003, Тошкент шаҳри, Ўзбекистон шох кўчаси, 45-уй).

Диссертация билан Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши Академиясининг кутубхонасида танишиш мумкин.

Автореферат 2009 йил 27 март да тарқатилди.

**Ихтисослашган кенгаш
илмий котиби ф.ф.н., доц.,**



А.С.Ғаниев

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ УМУМИЙ ТАВСИФИ

Мавзунинг долзарблиги. Мамлакатимизда истиқлолнинг илк даврлариданок жаҳоннинг илғор мамлакатлари анъаналарини уйғунлаштирадиган ўзига хос миллий давлатчилик принципларини яратиш устида кенг қўламли ишлар амалга оширилди ва “ахволни тубдан ўзгартириш юртимизда энг долзарб ва ҳал қилувчи вазифалардан бирига айланди”¹. Бу ҳақда Президент И.А.Каримов Ўзбекистон “...ўз ижтимоий-иқтисодий ривожланиш йўли ва андозасини танлаб олиши жуда катта аҳамиятга эга. Бу йўл ва андоза иқтисодиёти бозор муносабатлари асосига қурилган ривожланган мамлакатларнинг кўп асрлик тажрибасига, шунингдек, Ўзбекистон халқининг миллий, тарихий мероси, турмуш тарзи, анъаналари ва руҳияти хусусиятларига таяниши лозим”, деб таъкидлаган эди². Айтиш керакки, Республикани ривожлантиришнинг концептуал дастури асосидаги ислохотлар натижасида мамлакатимизда ривожланишнинг “Ўзбек модели” шаклланди, мамлакатда фуқаролар ҳуқуқ ва эркинликларини таъминлаш қафолатларини бера оладиган ҳуқуқий асослар яратилди.

Мамлакат иқтисодиёти, ижтимоий-сиёсий ва маданий ҳаётида туб ўзгаришларнинг амалга оширилиши, бозор иқтисодиётига ўтиш натижасида давлат бошқарувининг маъмурий-буйруқбозлик усулидан бутунлай воз кечилиб, демократик кадрятлар ва тамойилларга хос бўлган бошқарув усулларига ўтилди. Давлат бошқарувини эркинлаштириш ислохотлари мамлакатдаги раҳбар кадрларни тайёрлаш ва танлаш мезонлари, уларнинг мазмун-моҳиятини ҳам тубдан ўзгартирди. И.А.Каримов айтганидек, мустақиллик йилларида “янги давлат барпо этишда миллий ва умуминсоний кадрятлар руҳида тарбияланган, мамлакатимизни модернизация қилиш ва замонавий демократик жамият қуриш йўлидаги мураккаб ва кенг қўламли вазифаларни ҳал этишга қодир бўлган янги авлод кадрларини тайёрлаш масаласи муҳим принципиал ва ҳал қилувчи аҳамиятга эга” бўлиб қолди³.

Айни вақтда мамлакатда раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимини ислох этиш жараёнларида жаҳон тажрибасини ўрганиш билан бир қаторда, бу масалада бизга мерос миллий кадрятлар ва анъаналардан ҳам унумли фойдаланишга муҳим эътибор берилди. Бу соҳада мустақиллик даврида катта ютуқларга эришилди, раҳбар кадрлар тайёрлаш ва танлашнинг ўзига хос миллий тажрибаси туپланиб, у бутунги кунда халқаро ҳамжамият томонидан эътироф этилмоқда. Лекин мамлакатда иқтисодиёт, ижтимоий-сиёсий, маданий ҳаёт соҳаларидаги давлат бошқарувини такомиллаштириш жараёнларида, шунингдек, бошқарувнинг турли соҳалари учун раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш масалаларида ҳамон баъзи муаммолар учраб туради. Уларни илмий жиҳатдан тадқиқ этиш эса ҳозирга қадар тартибли равишда йўлга қўйилмаган. Бу соҳада пайдо бўлган қуйидаги асосий муаммоларни ҳал этиш

¹ Каримов И.А. Юсак маънавият – енгилмас куч. –Т.: Маънавият, 2008. –Б. 5.

² Каримов И.А. Миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат, мафкура. Т.1. –Т.: Ўзбекистон, 1996. –Б. 276.

³ Каримов И.А. Ўзбекистоннинг 16 йиллик мустақил тараққиёт йўли. –Т.: Ўзбекистон, 2007. –Б. 25.

мамлакатда давлат бошқарувини эркинлаштириш тамойилларига нисбатан илм-фандаги қарашларнинг мутаносиблигини таъминлашга ёрдам бериши мумкин:

биринчидан, мамлакатдаги раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш масалалари сиёсий нуқтан назардан кам ўрганилган, бошқарувга доир назарий концепция ва амалий тавсиялар сиёсатшунослик, давлат бошқаруви, менежмент, бошқарув психологияси, иқтисодий бошқарув, сиёсий технологиялар, муниципал бошқарув, бошқарув социологияси каби фанларда ўрганилсада, мазкур мавзуга доир маълумотлар кам нашр этилган, нашр этилганлари ичида эса Ўзбекистондаги бу соҳадаги жараёнлар кам таҳлил этилган;

иккинчидан, мамлакатда мустақиллик йилларида шаклланган раҳбар кадрлар танлаш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш, тайинлашга доир тажрибаларни илмий жиҳатдан тадқиқ этиш, бу соҳадаги замонавий фанларни миллий ўзига хослик асосида ривожлантириш;

учинчидан, раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашнинг замонавий услублари, раҳбар кадрлар тайинлашнинг миллий характер ва хусусиятлари, унинг тарихий ва миллий илдизлари, шахс маънавиятининг раҳбар кадр танлашдаги ўрни, раҳбарнинг бошқарув гуруҳи аъзоси сифатида ишни ташкил этишнинг замонавий усуллари, раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашда миллий давлатчилигимизнинг бой тарихида шаклланган тажрибалардан фойдаланиш учун етарли даражада илмий тадқиқотлар ўтказилмаган;

тўртинчидан, Республикада давлат ва маҳаллий бошқарув тизимини замонавийлаштириш мақсадларида қатор ислохотлар амалга оширилганига қарамай, бу соҳада баъзи камчиликлар ва нуқсонлар учрамоқдаки, уларнинг айримлари собик совет тизимидан мерос бўлиб ўтган иллатлар бўлса, баъзилари мамлакатдаги давлат ва маҳаллий ҳокимият бошқарувида ҳуқуқий давлатга хос бўлган замонавий раҳбар тайинлаш, бошқарув усулларининг ҳозирча тўла шаклланмаганлиги билан характерланади;

бешинчидан, Ўзбекистонда жаҳондаги ривожланган мамлакатлар тажрибаси ва миллий аъналар асосида замонавий кадрлар тайёрлаш тизими ҳам шаклланди. Мамлакатда “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури” қабул қилиниб, шу асосда амалга оширилган ислохотлар натижалари халқаро ҳамжамият томонидан эътироф этилмоқда. Лекин шу билан бирга, раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш соҳасида ўз ечимини қутаётган муаммолар ҳам мавжуддир;

олтинчидан, мамлакатда раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимининг ҳуқуқий асослари сифатида Ўзбекистон Республикасининг “Давлат хизматчиси тўғрисида”ги қонуни лойиҳаси ишлаб чиқилди. Лекин уни раҳбар кадрлар танлаш, тайёрлаш ва тайинлашга доир тарихий миллий мерос, бу соҳадаги хориж тажрибалари билан янада бойитиш тақозо қилинади.

Умуман олганда, ҳозирги даврга келиб мамлакатда ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қуришга доир ислохотлар тобора авж олиб бораётганлиги, бу жараёнларга мутаносиб равишда замонавий раҳбар кадрлар танлаш, тайёрлаш, тайинлаш тизимини яратиш, кадрлар тайёрлашда миллий кадриятлар ва илғор тажрибалардан унумли фойдаланишга бўлган зарурият биз танлаган мавзунинг долзарблигини белгилаб беради.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Ўзбекистонда фукаролик жамияти ва ҳукукий давлат қуриш жараёнларида замонавий раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимини яратишга доир илмий тадқиқотлар жуда кам. Лекин ўтган асрнинг сўнгги чорагида давлат бошқаруви, сиёсатшунослик, персонал бошқаруви, менежмент, бошқарув ҳукуқи каби замонавий фанлар шаклланди, уларда мамлакатимиздаги кадрлар сиёсатига доир йўналишларда ҳам тадқиқотлар амалга оширилди.

Умуман, бу соҳада амалга оширилган илмий тадқиқотлар ва нашр этилган адабиётларни уч гуруҳга бўлиш мумкин. Биринчи гуруҳ ривожланган хорижий мамлакатлар олимларининг илмий тадқиқотлари натижалари ҳисобланиб, уларга Т. Оно Нихонтэки, Е.Форштофф, Б.Шварц, Ҳ.Вуд, Ж.Ведель, Л.Адамович, М.Крофшофен, К.Книг, Ҳ.Оертцен, Ф.Вагнер, Д.Гарнер, Ч.Арнолд Бейкер, Ж.Гринвуд, Ф.Ардан, М.Ренжер, Д.Карнеги, С.Н.Паркинсон, М.К.Рустомжи, Й.Хенце, Й.Метцнер, Чжан Чен, В.Кноринг, О.Сусуму каби олимлар асарларини киритиш мумкин⁴.

Шунингдек, иккинчи гуруҳга мансуб А.Н.Козырин, Г.А.Туманов, Е.В.Охотский, В.М.Анисимов, Л.Н.Кузнецов, Г.П.Андреев, И.Н.Панин, А.И.Турчинов, Р.К.Юскаев, Д.М.Овсянко, И.В.Бизокова, Ю.И.Старилов, М.Ю.Рогожин, А.С.Гусева, В.А.Иглин, Б.В.Льгов, В.И.Лукьяненко, В.П.Мельников, Б.Т.Пономаренко, В.Л.Романов, А.И.Ионова, В.Е.Зарайченко, В.М.Соколов, А.И.Кочеткова, Е.Б.Маргунов, С.В.Пронкин, О.Е.Петрунина, Е.С.Яхонтова, В.И.Куликов каби қатор россиялик олимларнинг тадқиқотлари ҳам диққатга сазовордир⁵.

⁴ Т.Оно Нихонтэки. Японский стиль управления и система "ринги". –Токио, 1967. –226 с.; Forsthoff E. Die Verwaltung als Leistungsträger. –Stuttgart-Berlin, 1969. –280 p.; Schwartz B., Wade H. Legal Control of Government. –Oxford, 1972. –106 p.; Ведель Ж. Административное право Франции. –М: Знание, 1973. –140 с.; Schwartz B. Administrative Law. –Boston, 1976. –410 p.; Adamovich L.K., Funk B. Allgemeines Verwaltungsrecht. –Wien: "Springer", 1980. –360 p.; Kropshofen M. Verwaltungsverfahren und Vertretung. –Mainz, 1982. –460 p.; Knig K., Oertzen H., Wagener F. Öffentliche Verwaltung in der Bundesrepublik Deutschland. –Baden-Baden, 1982. –188 p.; Гарнер Д. Великобритания: центральное и местное управление. –Москва, 1984. –98 с.; Arnold-Baker Ch. Lokal Council Administration. –Cambridge, 1989. –180 p.; Greenwood J., Wilson D. Public Administration in Britain Today. –London, 1989. –144 p.; Паркинсон С. Н. Законы Паркинсона: Сборник / Пер. с англ. Сост. и авт. предисл. В. С. Муравьев. –М.: Прогресс, 1989. –448 с.; Renger M. Der öffentliche Dienst. –München, "Verwaltungsorganisation", 1991. –148 p.; Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей. –Т.: Шарк, 1992. –288 с.; Женеви́ев Гримо. Организация административной власти Франции. –М.: Французское посольства в Москве, 1994. –108 с.; Ардан Филипп. Франция: государственная система. –М.: Французское посольства в Москве, 1994. –114 с.; Бойдел Т. Как улучшить управление организацией. –М.: Инфра. М-Премьер, 1995. –204 с.; Кноринг В.И. Искусство управления. Учебник. –М.: Бек, 1997. –288 с.; Хенце Й., Метцнер Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике. –М.: "Международные отношения", 1998. –664 с.; Обара Сусуму. О системе прохождения службы в государственных и общественных учреждениях Японии (Система назначения на должности: с момента принятия на службу и до ухода в отставку. Материалы лекции в АГОС при Президенте РУз. Сентябрь, 1999. Т.3. –Токио: ИСА, 2000. –С.70-112.; Паркинсон С.Н. Рустомджи К. Искусство управления. –М.: Фамр-пресс, 2001. –272 с.; Чжан Чэн. Муваффақиятта элтувчи муомала санъати. –Т.: Янги аср алоди, 2006. –24 б.

⁵ Старилов Ю. Н. Службное право. Учебник. –М.: Бек, 1996. –698 с.; Овсянко Д. М. Государственная служба Российской Федерации: Уч. пособие для студентов юр. фак. и институтов. –М.: Юристъ, 1996. –208 с.; Бизокова И. В. Кадры управления: подбор и оценка. –М.: Экономика, 1998. –150 с.; Книга работника кадровой службы. Учебно-справочное пособие / Под общ. ред. Е. В. Охотского, В. М. Анисимова. –М.: Экономика, 1998. –494 с.; Службная карьера / Под общ. ред. Е. В. Охотского. –М.: Экономика, 1998. –302 с.; Кочеткова А. И. Психологические основы современного управления персоналом. –М.: Зерцало, 1999. –384 с.; Пронкин С.В., Петрунина О.Е. Государственное управление зарубежных стран. Учебное пособие. –М.: Аспект-Пресс, 2001. –416 с.; Ионова А.И. Этика и культура государственного управления. Учебное пособие. –М.: "Флинта" МПСИ, 2005. –176 с.; Зарайченко В.Е. Этикет государственного служащего. Учебное пособие для студентов вузов и колледжей / 2-е изд. –М.: ИКЦ "МарТ", Ростов н/Д.: "МарТ", 2006. –320 с.

Учинчи гуруҳга мустақиллик йилларида Ўзбекистонда тадқиқот олиб борган олимлар асарларини киритиш мумкин. Бу даврда Қ.Назаров, Ҳ.Бобоев, Қ.Абдурахмонов, М.Шарифхўжаев, О.Хусанов, И.Эргашев, А.Бегматов, М.Қирғизбоев, А.Сағдуллаев, Н.Комилов, Ф.Эргашев, Б.Алиев, А.Холбеков, Ш.Пахрутдинов, Т.Жўраев, М.Бекмуродов, Д.Раҳимова, Э.Набиев, И.Махмудов, Б.Мирбобоев, Н.Боймуродов, Ш.Зайнутдинов, А.Тўхтабоев, М.Қуроноф, А.Зиёев каби олимлар томонидан бошқарув тизимининг тарихи, давлат қурилиши, бошқарувни амалга оширишнинг ҳуқуқий ва ташкилий масалалари, давлат хизмати персоналини бошқариш, унинг меҳнатини оптималлаштириш, кадрлар билан ишлаш тамойиллари, раҳбар ва ходим ёки жамоа муносабатларини тартибга солиш, раҳбар ва иқтисодий самарадорлик, раҳбар ва коллектив психологияси, бошқарув услублари масалаларига доир катор илмий адабиётлар, мақолалар нашр этилди⁶. Кадрлар сиёсатига муносабат ҳуқуқшунослик ва менежмент фанларига оид илмий тадқиқотларда кўпроқ кўзга ташланади. Лекин мазкур тадқиқотларда асосан бошқарув фанлари доирасидаги умумназарий қарашлар, кадрлар сиёсатига алоқадор алоҳида фикр-мулоҳазалар ифодаланади. Сиёсатшуносликда ҳам Р.Жумаев, М.Қирғизбоев, И.Саифназаров, У.Идиоров, Т.Алимардонов, Ҳ.Аҳмедов, Г.Жамолова, О.Жумаев, М.Муллажоновна каби олимлар томонидан амалга оширилган илмий тадқиқотларда кадрлар тизимига оид муайян масалалар ижтимоий-сиёсий нуқтаи назардан тадқиқ этилади⁷. Жумладан, Ҳ.Аҳмедов Президентимиз И.А.Каримов асарларида раҳбар кадрлар тайёрлашнинг ижтимоий-сиёсий масалаларини таҳлил

⁶ Шарифхўжаев М., Абдуллаев Е. Менежмент. Дарслик. –Т.: Ўқитувчи, 2001. -704 б.; Бобоев Ҳ. Ўзбек миллий давлатчилиги. Ўқув қўлланма. –Т.: Гафур Гулом нашриёти, 1998. -80 б.; Бобоев Ҳ. Ўзбекистонда сиёсий ва маънавий-маърифий таълимотлар тараққиёти. Ўқув қўлланма. –Т.: Янги аср авлоди, 2001. -500 б.; Бобоев Ҳ. Ўзбек давлатчилиги тарихи. Ўқув қўлланма. 1-китоб. –Т.: Фан, 2004. -296 б.; Раҳимова Д.Н., Абдулқосимов Х.П., Абдурахмонов О.Қ. Бошқарув тизими ва раҳбар. –Т.: ТДГУ, 2004. -138 б.; Қирғизбоев М. Фуқаролик жамияти институтлари. Ўқув қўлланма. –Т.: Akademiya, 2006. -128 б.; Раҳимова Д., Бекмуродов М. Лидерлик ва ташкилот маданияти (Ўқув қўлланма). –Т.: Akademiya, 2006. -104 б.; Мирбобоев Б., Хусанов О., Бегматов А. Ўзбекистонда давлат хизматини ташкил этишнинг ташкилий-ҳуқуқий масалалари. –Т.: Akademiya, 2005.-144 б.; Махмудов И. Бошқарув психологияси. –Т.: UNESCO, “YUNAKS-PRINT”, 2006. -232 б.; Боймуродов Н. Раҳбар психологияси. –Т.: Янги аср авлоди, 2005. -150 б.; Давлат хизмати персоналини бошқариш (Ўқув қўлланма) / Абдурахмонов Қ.Ҳ., Раҳимова Д.Н. ва б.; А.А.Азизхўжаев таҳрири остида. –Т.: Академия, 2002. -140 б.; Холбеков А. Ж. Бошқарув сопиологияси (Ўқув қўлланма). –Т.: Akademiya, 2007. -184 б.; Эргашев И. Сиёсат фанлараси. –Т.: Академия, 2004. -130 б.; Алиев Б., Қодиров А. Политология. Ўқув қўлланма. –Т.: ТДЮИ, 2006. -305 б.; Пугачев В. П., Соловьев А. И. Сиёсатшуносликка кириш. / А. Бегматов таҳрири остида русчадан тарж. –Т.: Янги аср авлоди, 2004. -456 б.; Эргашев И., Шарипов Б., Жақаров Б. Жамиятнинг эркинлаштириш ва маънавият. –Т.: Академия, 2002. -56 б.; Пахрутдинов Ш. Таҳдид халокатли куч. Мақола ва маърузалар тўплами. –Т.: Академия, 2001. -320 б.; Жумаев Р. Давлат ва жамият: демократлаштириш йўлида. –Т.: Шарқ, 1998. -144 б.; Раҳбар ва ходим (тўплам). –Т.: Академия, 1998. -172 б.; Сағдуллаев А., Аминов Б., Маллонов Ў., Норқулов Н. Ўзбекистон тарихи: давлат ва жамият тараққиёти. Т.: Академия, 2000. -472 б.; Комилов Н., Жўраев К. Давлат, жамият ва дин (Ўқув қўлланма). –Т.: Akademiya, 2006. -200 б.

⁷ Каранг: Жумаев Р. Проблемы формирования и укрепления политической системы Республики Узбекистан. Диссертация на соискание ученой степени доктора политических наук. –Т.: 1996. -277 с.; Қирғизбоев М. Ўзбекистонда фуқаролик жамияти институтларининг шаклланиши ва ривожланиши. Сиёсий фанлар доктори илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. –Т.: 2007. -342 б.; Саифназаров И.С. Маънавий баркамоллик ва сиёсий маданият. –Т.: Шарқ, 2001. -160 б.; Идиоров У.Ю. Ҳозирги замон демократиялашув жараёнларининг концептуал асослари ва мустақил Ўзбекистон таърихи. Сиёсий фанлар доктори илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. –Т.: 2006. -287 б.; Алимардонов Т. Т. Сиёсат ва ахлоқ мувозанати муаммолари. Сиёсий фанлар доктори илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация автореферати. –Т.: 2006. -50 б.; Жамолова Г.Г. Ўзбекистонда фуқаролик жамияти қурилишининг сиёсий масалалари. Сиёсий фанлар номзоди илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация автореферати. –Т.: 2006. -24 б.; Жумаев О. Ўзбекистонда миллий давлатчилигининг ривожланиш ҳусусиятлари. Сиёсий фанлар номзоди илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. –Т.: 2001. -168 б.; Муллажоновна М. Ўзбекистонда демократик жамият қуришда ижтимоий-сиёсий институтларнинг роли. Сиёсий фанлар номзоди илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. –Т.: 2005. -182 б.

этса, Қ.Куранбоев Ўзбекистонда давлат бошқарув кадрлари тизими шаклланиши ва ривожланиши муаммоларини сиёсий-ижтимоий жиҳатдан ўрганиш орқали жамиятда бу соҳада амалга оширилаётган янгиланиш жараёнини тадқиқ этади⁸. Таъкидлаш жоизки, раҳбар кадрлар танлаш давлат сиёсати даражасидаги муҳим масаладир, бинобарин, бу масала сиёсатшунослик фанининг ҳам муҳим объекти ҳисобланади. Шунингдек, юқорида номлари зикр этилган фанлар ва муаллифлар томонидан олиб борилган тадқиқотларда Ўзбек давлатчилигида раҳбар кадрлар танлаш ва тайинлаш тарихи билан боғлиқ маълумотлар учрамайди. Бу масала Ўзбек олимлари томонидан ҳам яхлит тарзда тадқиқ этилмаган. Бундан ташқари, ҳар бир миллатнинг ўз-характери, дунёқараши, тафаккур тарзи, хусусиятлари бор. Раҳбарлар эса ана шу халқ ичидан танланади. Миллий руҳ кадрлар характерида ўз аксини топади ва табиий ҳолда бошқарув тизими самарадорлигига таъсир кўрсатади. Кадрлар характеридаги етакчи омиллارни ўрганиш учун эса кадрлар танлаш ва тайинлашда асрлар давомида тўпланган ва амалий ҳаётда тажрибадан ўтган, миллий дунёқараш ва бошқарувга мувофиқ келадиган характер, хусусиятлар, танлов услублари, шарт-шароитлари, қонуниятлари ва қатъиятларини ўрганиш, саралаш, умумлаштириш ва бугунги ҳаётга мувофиқлаштириш талаб этилади. Шунингдек, раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тажрибаси миллий, тарихий, тарихий-эволюцион, тарихий тажриба нуқтаи назаридан ҳали жуда кам ўрганилган соҳа. Уни тадқиқ этиш раҳбар кадрлар танлаш масалаларида катта ижтимоий аҳамият касб этади.

Умуман олганда, мавзуга яқин барча эълон қилинган илмий тадқиқотлар, адабиётлар ва мақолаларда сиёсий фанлар нуқтаи назаридан Ўзбекистонда раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш йўналишида махсус тадқиқотлар ўтказилмаган. Шунингдек, барча амалга оширилган тадқиқотларда миллий Ўзбек давлатчилиги тарихида раҳбар кадрлар тайёрлаш ва танлаш масалалари билан боғлиқ бўлган яхлит бир бутунликдаги илмий таҳлиллар амалга оширилмаган. Биз танлаган мавзу йўналишида ёзилган турли мақолалар, рисола ва китобларда раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашнинг баъзи бир жиҳатлари таҳлил этилса-да, улар мамлакатдаги мустақиллик тарихи ва бу соҳадаги турли йўналишлар бўйича умумлаштирилмаган, тарихий давлатчилигимизда ва бугунги кунда раҳбар кадрлар танлаш техникаси юзасидан аниқ ва умумлаштирилган илмий маълумотлар тўплами ёхуд бошқа манбанинг йўқлиги жиҳатидан ҳам улардан олинган натижалар ислохотлар жараёнларига қўлланилмаган. Шундан келиб чиқиб, диссертацияда раҳбар кадрлар танлаш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва тайинлашнинг тарихий, замонавий миллий ва хорижий тамойилларига асосий эътибор қаратилди.

Диссертациянинг илмий тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги.
Диссертация мавзуси Ўзбекистон Республикаси Президентини ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши Академияси “Бошқарувнинг ижтимоий-сиёсий асослари”

⁸ Аҳмедов Х. Ислон Каримов асарларида раҳбар кадрлар тайёрлашнинг ижтимоий-сиёсий масалалари. Сиёсий фанлар номзоди илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. –Т.: 2008. –135 б.; Куранбоев Қ.Қ. Давлат бошқарув кадрлари тизими: шаклланиш ва ривожланиш муаммолари (Сиёсий-ижтимоий жиҳатлари)”. Сиёсий фанлар доктори илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. –Т.: 2008. –250 б.

кафедрасининг илмий тадқиқотлари режасига киритилган ва Академия Илмий кенгашининг 1999 йил 30 августдаги қарори билан тасдиқланган.

Тадқиқотнинг мақсади – Ўзбекистонда давлат ва жамият бошқарувида раҳбарлар танлаш ва тайёрлаш тизимларининг тарихий ва замонавий тараққиёти, ривожланган хорижий мамлакатларнинг раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тажрибасини, Ўзбекистонда мустақиллик йилларида ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қуриш талаблари асосида раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш технологияларининг ривожланиши жараёнларини илмий тадқиқ этиш, илмий тадқиқот натижаларини умумлаштириш асосида раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашнинг энг самарадор услублари ва технологияларини аниқлаш ва уларни Ўзбекистонда бу соҳада амалга оширилаётган ислохотлар жараёнларига тавсия этишдан иборат.

Тадқиқот вазифалари. Ишда асосан қуйидаги йўналишлар бўйича илмий-тадқиқот ишларини олиб бориш вазифалари қўйилди:

- раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир миллий тарихий таълимотлар, илмий-назарий қарашлар, амалий, умумий ва индивидуал тажрибалар ҳамда анъаналарни тадқиқ этиш, уларни тарихий жиҳатдан даврлаштириш, миллий мерос ва кадриятларни ҳозирги давр билан боғлаш;

- ҳозирги даврда раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш масаласида гуманитар фанлар соҳасида олиб борилган илмий тадқиқотлар ҳолати, хусусан, сиёсий фанлар соҳасида раҳбар кадрлар тизимини такомиллаштиришга доир назариялар, бу соҳадаги турли фанлар ўртасидаги ўзаро алоқадорлик, мавзуга хос тушунчаларни илмий-назарий таҳлил этиш;

- ривожланган мамлакатларнинг кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир сиёсий-ҳуқуқий тажрибаларини ўрганиш, таҳлил этиш, уларни тизимлаштириш, ижобий жиҳатларини Ўзбекистондаги мазкур соҳани ривожлантириш билан боғлаш;

- мустақиллик йилларида Ўзбекистонда янги ва демократик тамойиллар асосида раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашда амалга оширилган ўзгаришлар, раҳбар кадрлар тайёрлаш ва танлаш технологиялари, механизмлари, танлаш ва тайинлаш услубларига оид тажрибаларни таҳлил этиш ва умумлаштириш;

- Ўзбекистонда раҳбар кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимининг замонавий талаблар, миллий менталитет ва илғор хорижий тажрибалар асосида модернизациялашга доир муаммоларни аниқлаш, уларни бартараф этишга доир ҳулосаларни шакллантириш;

- Ўзбекистонда раҳбар кадрлар танлаш, тайёрлаш ва қайта тайёрлаш жараёнларини ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қуриш тамойиллари асосида модернизация этишнинг мамлакат учун янги бўлган услублари ва технологияларини тизим ҳолида ишлаб чиқиш;

- диссертацияда амалга оширилган илмий таҳлиллар ва тадқиқотлар натижаси сифатида мамлакатда ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қуриш жараёнларида раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир муаммо ва масалалар ечимига оид таклифлар, тавсиялар ва фикр-мулоҳазалар ишлаб чиқиш.

Тадқиқот объектини раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир тарихий ва замонавий назарияларнинг ривожланиши, миллий-тарихий ва халқаро тажрибалар,

шунингдек, Ўзбекистонда раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашнинг тарихий ва замонавий технологиялари ва методологиясига доир назарий таълимотлар ҳамда амалий жараёнлар ташкил этади.

Тадқиқот предметини давлат бошқарувида амалда бўлган раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимига таъбиқ этилаётган услублар ва технологияларнинг хусусиятлари, раҳбар кадрлар олдига қўйилаётган замонавий талаблар, раҳбар кадрлар дунёқарашини миллий истиқлол мафқураси асосида шакллантиришга доир муаммолар, мамлакатда раҳбар кадрларни танлаш ва тайёрлашда янги услублар ва технологияларни шакллантириш ҳамда ривожлантиришни демократик тамойиллар асосида амалга ошириш каби йўналишлар ташкил этади.

Тадқиқот методлари. Илмий тадқиқотни амалга оширишда хронологик кузатиш, тарихий-қиёсий таҳлил, умумлаштириш, системалилик (тизимлилик) ва демократик институтларни структуравий-функционал (тузилмавий-максадли) тадқиқ этиш усулларидан фойдаланилди.

Ҳимояга олиб чиқилаётган асосий ҳолатлар:

1) Ўзбекистонда ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қуриш мақсадларида динамик тарзда амалга оширилган ислохотлар натижасида шаклланган раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимининг миллий ўзига хос хусусиятлари, унинг институтларининг халқаро ҳуқуқий меъёрлар ва миллий анъаналар уйғунлиги асосида ривожланиш жараёнлари, Ўзбекистонда такомиллашаётган раҳбар кадрлар тайёрлаш ва танлаш тизимининг ўзига хос ривожланиш йўли билан боғлиқ;

2) раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимлари, технологиялари ва услубларининг мамлакат ҳудудидagi миллий-тарихий ривожланиш босқичлари, халқнинг миллий менталитети, миллий ва тарихий анъаналарнинг демократик тамойиллар билан уйғунлаштириш муаммони сиёсий фанлар нуктаи назаридан ўрганишни тақозо этади;

3) Марказий Осиёда раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир тарихий ва замонавий қарашлар, таълимотлар, услублар ва анъаналар мазкур масалада қатъ тажриба ва маданий мерос мавжудлиги ва у ҳозирча кенг миқёсда тадқиқ этилмаганлигини кўрсатади;

4) миллий раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир замонавий тизимнинг шаклланиши учун ижтимоий-сиёсий ва иқтисодий шарт-шароитларни юзага келтириш имкониятларининг назарий асосларини муайян тизим даражасида ишлаб чиқиш талаб этилади;

5) раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимини демократик тамойиллар асосида шакллантиришнинг фуқаролар ҳуқуқи ва эркинлигини таъминлаш, бошқарувда ижтимоий адолат тамойилларини мукамаллаштириш, шунингдек, халқ фаровонлигини оширишдаги аҳамияти юксак бўлиб, ушбу тизимнинг шаклланиши ва такомиллашишида миллий характер, манфаатлар ва хусусиятлар уйғунлигини эътиборга олиш муҳим рол ўйнайди;

6) Ўзбекистонда миллий раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир тизимни ривожлантириш мамлакатда ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қуриш учун сиёсий ва ижтимоий шарт-шароитлар яратиш, мамлакат фуқароларига янги ҳуқуқий давлат ва жамият қуриши учун кенг имкониятлар очиб бериш, бошқарув фаолияти

билан боғлиқ бир қатор иллатларни бартараф этиш ҳамда мамлакатда миллий хавфсизликни барқарор таъминлашга замин тайёрлашда катта ўрин тутади;

7) Ўзбекистонда олиб борилаётган туб ислохотлар ҳамда бозор иқтисодиётига ўтишнинг миллий ва хорижий тажрибалари уйғунлигини таъминлашни эътиборга олганда, мазкур масалада чуқур илмий текшириш ишларини амалга ошириш ривожланишнинг демократик тамойилларини амалга татбиқ этилишида фойдали илмий ва амалий хулосаларга эҳтиёж туғдиради;

8) Ўзбекистонда ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти куриш шароитида миллий раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимининг ривожлантирилиши мамлакат сиёсий ва ижтимоий-иқтисодий ҳаётида янгича сиёсий муносабатлар шаклланишини, халқ турмуш даражасини ошириш ва улар меҳнатини муҳофаза қилишнинг бозор муносабатлари шароитларига мувофиқлашиб бориши жараёнларини назарий жиҳатдан асослайди;

9) Республикада раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимини шакллантириш ва уни янада ривожлантириш жараёнларида пайдо бўлган муаммоларнинг илмий-назарий ва амалий жиҳатлари, шунингдек, бу соҳада юзага келган муаммоларнинг ечимларига доир хулоса, таклиф ва тавсиялар ушбу соҳага оид миллий ва хорижий назарий қарашлар ва амалий тажрибалар асосида шакллантирилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги. Диссертацияда Ўзбекистонда раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир сиёсий ва ижтимоий жараёнлар, раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимининг тарихий, тадрижий ривожланиши ва унинг таркибий-функционал назарий жиҳатлари илк бор диссертация сифатида илмий таҳлил этилмоқда. Жумладан, раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимининг ривожланиш жараёнлари ишда бир бутун ва жамулжам ҳолда тадқиқ этилди.

Диссертацияда асосан қуйидаги илмий янгиликлар мавжуд:

- миллий раҳбар кадрлар танлаш, тайёрлаш ва тайинлашга сиёсий фан ва сиёсий тарихнинг узвий бир қисми сифатида ёндашилиб, мазкур соҳанинг тарихий давлатчилик аъёнлари ва сиёсий ҳаётда тутган ўрни қатор манбалар воситасида ёритиб берилди;

- қадим замонлардан ҳозиргача бўлган даврда давлат бошқарувида, ижтимоий-сиёсий жараёнларда раҳбар, раҳбарлик фаолияти, раҳбариятнинг роли, специфик хусусият ва қонуниятлари, танлаш, тайинлаш, тайёрлаш, сайлаш технологиялари, принциплари, талаб ва шартлари, шахс ва лавозим мувофиқлиги, уларнинг тарихий тадрижи, ушбу масалаларда мафқуравий тамойиллар ва миллий хусусиятларнинг тутган ўрни тадқиқ этилди;

- Президент И.А.Каримов томонидан Ўзбекистонда миллий раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир назарияни ривожлантирилиши ва давлатнинг бош ислохотчи сифатида раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир ислохотлар амалиётини бошқариши натижасида мазкур соҳада эришилган ютуқлар сиёсий фанлар нуктаи назаридан илмий таҳлил этилди;

- ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти талаблари асосида раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимини шакллантириш ва унга амал қилиш давлат ва жамиятни ривожлантириш, халқ турмуш тарзини яхшилашнинг энг асосий қафолатларидан бири эканлиги таҳлиллар ва хулосалар асосида очиб берилди;

- Ўзбекистонда раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимининг шаклланиши ва ривожланиши жараёнларини тадқиқ этиш натижалари кўрсатдики, мамлакат бозор иқтисодиёти асосидаги фуқаролик жамияти ва ҳуқуқий давлат қуриш йўлидан бормоқда ва бу йўлда раҳбар кадрларни тўғри танлаш ва тайёрлаш, ушбу тизимни мукамал ва замонавий тарзда шакллантириш, энг асосийси уни узлуксиз модернизациялаб бориш энг муҳим масалалардан бири бўлиб қолади;

- Ўзбекистонда раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимини янада ривожлантиришга доир ислохотлар жараёнида мамлакатда ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти асосларининг шаклланиб бораётганлиги, раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимини такомиллаштириш натижасида янги босқич - давлатнинг жамиятни демократлаштириш ва янгилаш сиёсати асосида янада ривожланиш босқичига кирганлиги, шунингдек, мамлакат тараққиёти ривожланган мамлакатларда шаклланган ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамиятига ҳос бўлган, шу билан бирга ўзида миллий хусусиятларни ифода этиш асосида кечаётганлиги илмий таҳлиллар ва хулосалар билан илмий жиҳатдан асосланди;

- раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш масаласини тарихий, замонавий, илмий-назарий манбалар ва амалий тажрибалар асосида тадқиқ этиш воситасида унинг сиёсий фанлар объекти сифатида ўрганилиши бугунги давр талаби эканлигига оид илмий-назарий хулосалар шакллантирилди;

- Ўзбекистонда раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимининг ўзига ҳос ривожланиш йўли - «Ўзбек модели» асосида динамик равишда такомиллашиб бораётганлиги тадқиқотда ҳар томонлама асосланди. Шу билан бирга, мамлакатда раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир жараёнлар илмий таҳлил этилиб, уларнинг натижалари нашр этилган монография ва ўқув қўлланмаларида ўз ифодасини топди;

- ишда мамлакатда раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимининг фаолиятини демократик тамойиллар ва кадриятлар, замонавий талаблар, шунингдек, миллий кадриятлар асосида ташкил этиш билан боғлиқ хулосалар, таклифлар ва тавсиялар шакллантирилди.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Ўзбекистон Республикасининг асосий стратегик пировард мақсади - мамлакатда бозор иқтисодиёти асосида фуқаролик жамияти ва ҳуқуқий давлат қуришнинг шарт-шароитлари билан ҳамбарчас боғлиқдир. Улар асосан қуйидагилардан иборатдир:

- тадқиқот раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашнинг миллий-тарихий тажрибаларини, ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қуриш тажрибасига эга бўлган мамлакатларнинг раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир тажрибаларини синчковлик билан ўрганиш ва Ўзбекистондаги ислохотлар билан қиёслаш, умумлаштириш воситасида олинган натижаларни ислохотлар жараёнларида қўллаш учун тақдим этиди;

- бозор иқтисоди асосидаги ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қуриш ислохотлари жараёнларида раҳбар кадрларни танлаш ва тайёрлашнинг замонавий технологиялари ва услубларидан мамлакатдаги кадрлар танлаш ва тайёрлаш жараёнларида фойдаланишга оид тавсиялар беради;

- ишда олинган илмий натижалар олий ўқув юртларида ўқитиш, илмий муассасаларда олиб бориладиган тадқиқот ишлари, давлат хизмати ва кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир давлат дастурлари лойиҳаларида, бошқарув кадрларини танлаш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга ихтисослашган муассасаларда кенг фойдаланиш учун манба сифатида хизмат қилади;

- илмий тадқиқот натижалари кадрлар танлашнинг миллий истиқлол мафқураси билан боғлиқ жиҳатларини бойитади, бу соҳадаги миллий менталитет, хусусиятлар ва бошқа ўзига хосликларни амалиётда қўллашга қўмаклашади;

- ишдаги илмий таҳлиллар, назарий хулосалар мамлакатдаги сиёсий фанларнинг раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир ҳали яхши тадқиқ этилмаган соҳаларини тўлдиреди, бу соҳада пайдо бўлган муаммолар ва масалаларни аниқлаш, уларнинг ечимларини топишга қўмаклашади;

- диссертация хулосалари ва материаллари раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлаш тизимининг ўзига хос миллий жиҳатларини илмий таҳлил этиш асосида янги давлат ва жамият қуришнинг «Ўзбек модели» мазмун-моҳиятини очиб беришга ёрдам беради;

- тадқиқот иши натижалари - материаллари, таҳлиллари, хулосалари, ишда шакллантирилган муаммолар ечимлари, тавсиялар ва таклифлар ўрта ва олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилари ва талабалари, давлат органлари ходимлари ва хизматчилари, нодавлат нотижорат ташкилотлар фаолларининг раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир назарий қарашларини бойитади.

Тадқиқотнинг назарий ва методологик асослари. Диссертацияда Марказий Осиёнинг ўтмишдаги давлат арбоблари ва мутафаккирлари, янги даврдаги ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамиятини тадқиқ этган олимлар асарларидаги турли илмий ва услубий асослар, улардаги халқчил ва замонавий раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир методологик ёндашувлар ўрганилди ва улардан кенг фойдаланилди. Шунингдек, Ўзбекистонда демократик кадриятлар асосида раҳбар кадрлар тайёрлаш ва танлашга доир Президент И.А.Каримов асарлари, унинг Олий Мажлис ва вилоят кенгашлари сессияларидаги маърузалари, давлат қурилиши ва жамиятнинг сиёсий соҳасини эркинлаштириш ва мамлакатда фуқаролик жамияти қуришнинг «Ўзбек модели»ни ривожлантиришга доир назарий қарашлари, «Кучли давлатдан - кучли фуқаролик жамияти сари» тамойили мазкур тадқиқот ишининг методологик ва назарий асосларини ташкил этди.

Тадқиқотнинг манбалари ва эмпирик базаси. Тадқиқот манбалари сифатида Марказий Осиё давлатчилиги тарихига оид асарлар, Шарқ мутафаккирлари, Ўзбекистон ва Ғарб мамлакатларидаги ривожланган мамлакатларнинг таниқли сиёсатшунос ва социолог олимларининг асарлари, ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қуриш тажрибасига эга бўлган ривожланган мамлакатлар тажрибалари, турли расмий ҳужжатлар, статистик маълумотлар, илмий журналлар, тўпламлар ва оммавий ахборот воситаларида эълон қилинган материаллар, шунингдек, халқаро ташкилотлар ва экспертларнинг раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашга доир тадқиқотлари натижаларидан кенг фойдаланилди.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Тадқиқот натижаларидан Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузурдаги Давлат ва

жамият курилиши Академияси ўқув жараёнларида, “Ижтимоий фикр” Маркази социологик тадқиқотларининг сўровномаларини ишлаб чиқишда, “Миллий ғоя ва мафкура илмий-амалий маркази” томонидан шаҳар ва вилоятлар ҳокимларининг маънавий-маърифий ишлар бўйича ёрдамчилари учун ташкил этилган семинар-тренингларда, жойлардаги хотин-қизлар қўмиталари раислари, “Қамолот” ёшлар ижтимоий ҳаракати раислари, “Маҳалла” жамғармаси раислари билан амалга оширилган ўқув машғулотларида, “Маънавият ва маърифат” марказлари раҳбарлари, Миллий ғоя ва мафкура илмий-амалий маркази таянч масканлари раҳбарлари иштирокида ташкил қилинган ўқув-семинарларида кенг фойдаланилди. Тошкент шаҳар ҳокимияти ташаббуси билан “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури” юзасидан бўлиб ўтган ўндан ортик семинар-тренинг машғулотларида, Тошкент шаҳри ва ундаги туманлар ҳокимият тузилмалари таркибидаги ташкилий-назорат гуруҳларида мазкур илмий тадқиқот натижаларидан кадрлар захираларини яратиш ва унинг мониторингини олиб боришда фойдаланилди.

Ишнинг синовдан ўтиши. Ишнинг қўлёмаси, назарий жиҳатлари, мазмуни, амалий хулосалари Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият курилиши Академиясининг “Бошқарувнинг ижтимоий-сиёсий асослари” ва “Жамият курилиши, миллий ғоя ва миллий манфаатлар” кафедраларининг кенгайтирилган қўшма мажлисида (2007 й. 24 сентябрь), Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият курилиши академияси қошидаги “Сиёсий фанлар” бўйича ташкил этилган илмий-назарий семинарда (2008 й. 25 март), Тошкент давлат Шарқшунослик институтининг “Ўзбекистонда демократик жамият қуриш назарияси ва амалиёти” кафедраси базасида ташкил этилган илмий-амалий семинар мажлисида (2008 й. 16 апрель), Тошкент Давлат иқтисодий университетининг “Ўзбекистонда демократик жамият қуриш назарияси, амалиёти ва ҳуқуқ” кафедраси қошида ташкил этилган илмий-назарий семинар мажлисида (2008 й. 1 май), Алишер Навоий номидаги Самарқанд Давлат университетининг “Ўзбекистонда демократик жамият қуриш назарияси ва амалиёти”, “Миллий истиқлол ғояси, фалсафа ва фан методологияси” кафедралари қўшма илмий-назарий семинари мажлисида (2008 й. 12 май) муҳокама қилинган ва ҳимояга тавсия этилган.

Натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация иши натижаларига доир 1 та монография, 3 та рисола ва 18 та мақола эълон қилиниб, мақолалар асосан «Жамият ва бошқарув», «Тафаккур», «Ижтимоий фикр», «Таълим тизимида гуманитар фанлар», «Ҳаёт ва қонун», «Фуқаролик жамияти» “Соғлом авлод учун” журналлари саҳифалари ва илмий конференциялар материалларида ўз ифодасини топган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация кириш, ўн учта параграфни камраб олувчи тўртта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат бўлиб, умумий ҳажми 358 бетни ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида танланган мавзунинг долзарблиги, муаммонинг ўрганилганлик даражаси, методологик жиҳатлари асосланади, ишнинг мақсад

ва вазибалари очиб берилади, тадқиқотнинг илмий янгилиги, ишланганлик даражаси, илмий ва амалий аҳамияти, амалиётга татбиқ этиш масалалари, хулосалар ва диссертациянинг таркибий тузилиши ёритилади.

Диссертациянинг биринчи боби “Марказий Осиёда давлат ва жамият бошқаруви раҳбарларини танлашга доир таълимотлар ва қарашларнинг ривожланиши” деб номланади.

Биринчи бобнинг биринчи параграфиди “Раҳбар кадрлар танлаш тизимининг Марказий Осиё ҳудудидаги тарихий тараққиёт босқичлари” тадқиқ этилган. Параграфда қадим даврлардан бошлаб ХХ аср бошларига қадар минтақада ҳукм сурган бир қанча давлатлар тарихига оид манбалар, шунингдек, бошқарув ишларида иштирок этган ёки бошқарув тўғрисида асарлар яратган ўтмишдаги бир қатор давлат арбоблари ва мутафаккирлар қарашлари раҳбаршуносликни даврлаштириш, раҳбар кадрлар танлаш ва бошқарувнинг ривожланиш динамикаси нуқтаи назаридан таҳлил этилди.

“Авесто”дан шуни англаш мумкинки, раҳбар кадрлар танлаш ва лавозимга тайинлашда дин вакиллари муҳим роль ўйнаганлар. Чунки жамият тартиби “Авесто”да баён қилиб берилган қонунлар воситасида назорат қилинган⁹. Жамиятни бошқариш тартиби, жиноят ва жазо, яхшиликка мукофот, айниқса, ушбу ёдгорликнинг “Вандидод”лар бўлимида кенг ёритилган бўлиб, жамоа бошқарувига тайинланадиган раҳбардан буларни яхши билиш талаб этилган¹⁰. Шунингдек, “Вандидод” “фарғард”ларидан бирида “Рухонийлар ушбу варжованд мансарасини (илоҳий калом талабларини) одамларга ўргатсинлар”, дейилади¹¹. “Мансур яштлар” бўлимида эса “эзгу фикрли, эзгу сўзли, эзгу амалли, эзгу динли” бўлиш ва унга берилладиган мукофотлар ҳақида фикрлар билдирилади¹². “Гоҳ”, “Ясна” бўлимларида эса мамлакат ва қабилалар иттифокларини бошқарган шахслар таърифига оид бир қанча инсоний фазилатлари ҳақидаги қайдларга дуч келиш мумкин¹³.

IV-VIII асрларда туркий халқларда раҳбар кадрлар танлаш асосан икки умумий йўналишда амалга оширилган. Биринчи йўналиш IV-V асрлар ва VI асрнинг биринчи ярмига тўғри келади. Бу даврда раҳбар кадрлар танлаш уруғ-қабилачилик ва ворисийлик аънчаларига мувофиқ амалга оширилган, яъни энг қуйи раҳбарлик лавозимлари бўлган уруғ оқсоқоллиги ўша уруғ аъзолари йнгилиши, қабила бошликлиги эса бир қанча уруғларни ўзида бирлаштирган қабила кенгаши томонидан сайлаб қўйилган. Иккинчи йўналиш VI аср

⁹ Бобоев Х., Дўстчонов О., Ҳасанов Р. “Авесто” – шарқ халқларининг бебаҳо ёдгорлиги. Ўқув қўлланма. –Т.: Молия институти нашриёти, 2004. –322 б.; Сағдуллаев А., Аминов Б., Мавлонов Ў., Норқулов Н. Ўзбекистон тарихи: давлат ва жамият тараққиёти.–Т.:Академия, 2000. –272 б.; Бобоев Х. Ўзбек миллий давлатчилиги. Ўқув қўлланма. –Т.: Фафур Фулом нашриёти, 1998. –80 б.; Бобоев Х. Ўзбекистонда сиёсий ва маънавий-маърифий таълимотлар тараққиёти. Ўқув қўлланма. –Т.: Янги аср авлоди, 2001. –500 б.; Бобоев Х. Ўзбек давлатчилиги тарихи. Ўқув қўлланма. 1-китоб. –Т.: Фан, 2004. –296 б.; Азамат Зиё. Ўзбек давлатчилиги тарихи. Энг қадимги даврдан Россия босқинига қадар. –Т.: Шарқ, 2000. –368 б.;

¹⁰ Қаранг:Авесто. Тарихий-адабий ёдгорлик / Аскар Маҳкам таржимаси. –Т.: Шарқ, 2001. –Б.106-165.

¹¹ Авесто. Тарихий-адабий ёдгорлик / Аскар Маҳкам таржимаси. –Т.: Шарқ, 2001. –Б. 115.

¹² Ўша манба. –Б. 277.

¹³ Ўша манба. –Б. 8-105.

ўрталари, аниқроғи, 553 йилда Буминхоннинг иккинчи ўғли Кушу Муғонхон томонидан жорий этилган танланиш тизими бўлиб, бу тизимда кадрлар танланиши VIII аср охирига қадар давом этган¹⁴. “Поғонали улус тизими тахтга (жумладан, вилоят, туман, эл бекликлари лавозимларига ҳам- Р.Ф.) ворислик қилиш навбатини ўрнатди. Муғонхон низомига мувофиқ тахт отадан болага тўғридан тўғри эмас, акадан укага, кичик амакидан катта жиянга ўтадиган бўлди. Тахтга ворис ҳисобланган шахзодалар (жумладан, бекзодалар- Р.Ф.) навбат кутиб, тахтга эришгунча ўз улусларини бошқарар эдилар”¹⁵. Бу давр туркий халқлар раҳбаршунослиги тарихи, айниқса, Мирзо Улуғбекнинг “Тўрт улус тарихи” асарида батафсил ёритилади. Асарда илк раҳбаршуносликнинг қуйидаги бир қатор услублари фарқлиниб, тадрижий тараққиёт нуктаи назаридан изоҳланади¹⁶.

VIII-IX асрлар Мовароуннаҳр ва Хуросонда ҳукм сурган халифалик ноиблари, айниқса, кейинги асрда ноиблик қилган Тоҳирийлар сулоласи даврида бу ерларда қадимдан бўлган бошқарув тизими анъаналари янгича тарзда тикланди. Вилоят, туман, шаҳар ва айрим йирик тураржойлар раҳбарларини маҳаллий аҳолидан тайинлаш йўлга қўйилди, минтақада тинчлик қарор топтирилди, эътиқод эркинлиги эълон қилинди¹⁷.

Тоҳирийлардан кейинги бу минтақа давлатларида раҳбар кадрлар танлаш ва тайинлаш масалалари кўп хусусиятларига кўра тоҳирийлар даври анъаналарига ўхшаса, баъзи хусусиятларига кўра тубдан фарқ қилади¹⁸. VIII асрдан бошлаб бошқарув тизимида мусулмон ҳукуки ва тартиб-қондалари кенг ўрин тута бошлаганлигини кузатиш мумкин. Таъкидлаш керакки, ислом фикшунусида бошқарув ва ҳадисшунослиги илми бошқарув ва раҳбаршуносликка ўзининг катта таъсирини ўтказди.

IX–XVI асрларда бошқарув ишларида мутасаввуфлар ва турли ижодкорлар ҳам фаол иштирок этганлар. Улар жамият ва бошқарув тизимининг маънавий-мафкуравий тараққиётига муҳим ҳисса қўшдилар¹⁹. Бу мутафаккирлар асарларида раҳбар кадрларга боғлиқ масалалар назарий, амалий ва тавсифий-танқидий раҳбаршунослик нуктаи назаридан ўрганилади²⁰. Масалан, Алишер Навоий “Садди Искандарий” дostonида ўз идеалидаги ҳукмдор образини яратар экан, раҳбар шахс учун шарт бўлган

¹⁴ Гумилёв Л.Н. Қадимги турклар. –Т.: Фаъ, 2007. –Б. 65.

¹⁵ Уша манба. –Б. 66.

¹⁶ Мирзо Улуғбек. Тўрт улус тарихи. Т.: Чўлпон, 1994. –Б. 34.

¹⁷ Сағдуллаев А., Мавлонов Ў. Ўзбекистонда давлат бошқаруви тарихи. –Т.: Akademiya, 2006. –Б. 69-71.; Мец А. Мусулманский ренессанс. –М.: Наука, 1973. –473 с.

¹⁸ Комилов Н. Вазир қандай бўлиши керак?/ Раҳбар ва ходим (тўлпан). –Т.: Академия, 1998. –Б.78.

¹⁹ Ҳамиджон Ҳомидий. Тасаввуф алломалари. –Т.: Шарқ, 2004. –208 б.; Хожа Абдухлолик Ғиждувоний. Мақомоти Юсуф Ҳамадоний. –Т.: Янги аср авлоди, 2005. –88 б.; Комилов Н. Тасаввуф ёки қомил инсон ахлоқи. 1-китоб. –Т.: Ёзувчи, 1996. –272 б.; Комилов Н. Тасаввуф. Тавҳид асрори. 2-китоб. –Т.: Ўзбекистон, 1999. –208 б.; Қалдырова М. Жития Ходжа Ахрара. –Т.: Markaziy Osiyoni tadqiq qilish fransuz instituti, 2007. –140 с.

²⁰ Шихобиддин Муҳаммад ан-Насавий. Султон Жалолиддин Мангуберди ҳаёти тафсилоти / К.Матёқубов тарж. –Т.: O‘zbekiston, 2006. –384 б.; Хусайн Воизи Кошифий. Футууватномаи султоний. Ахлоқи мўҳсиний. –Д.: Алиб, 1991. –320 с.; Захириддин Муҳаммад Бобур. Бобуринома. –Т.: Олдузча, 1989. –368 б.; Зайноддин Восифий. Бадоеъул вақоеъ. –Т.: Ғафур Фулом нашриёти, 1979. –216 б.; Аждодлар ўғити. –Т.: Чўлпон, 1991. –240 б.; Навоий замондошлари хотирасида. –Т.: Ғафур Фулом нашриёти, 1985. –Б. 21-151.

қатор хусусиятларни тавсифлаб келтиради²¹. “Хайратул-аброр” асарида раҳбарларга хос бир қанча салбий хусусиятларни танқид остига олса²², “Маҳбуб ул-қулуб” асарида подшолар, беклар, ноиблар, вазирлар, садр (мансабдор)лар, харбийлар, шайхулислом, кози, фақиҳлар тўғрисидаги тавсифий-танқидий мулоҳазаларини баён қилади²³, “Тарихи мулуки Ажам” асарида тарихда яшаб ўтган ҳукмдорлар, давлат арбобларининг ижтимоий фаолиятларидаги ижобий ёки салбий сифатлари, иш юритиш услублари ва шахсий раҳбарлик фазилатлари, эзгу ёки ёвуз ишларини таҳлил этса²⁴, “Муншаот”да ўз бошидан кечирган ва тажрибасида кўрган ишлар воситасида раҳбаршуносликка оид қатор мулоҳазаларини баён қилади²⁵.

XVII асрдан бошлаб амалий раҳбаршуносликда вужудга келган парокандалик минтақада бошқарув тизимининг таназулга юз тутишига олиб келди. XVII асрдан XX асрнинг биринчи чорагигача бўлган давр раҳбаршунослиги тўғрисида шу даврда яшаб ўтган баъзи шоирлар, давлат арбоблари, илм-фан мухлисларининг, шунингдек, тарихнависларнинг раҳбаршуносликка билвосита алоқадор бўлган асарларидаги танқидий-тавсифий қарашлари орқали маълумот олиш мумкин²⁶.

XIX аср охири XX аср бошларида Туркистон ҳудудига жадидчилик ҳаракати кенг тарқалди. Жадидларнинг асосий мақсадлари Туркистон халқларини мустақиллик, маданий, ижтимоий, техник тараққиёт гоёларига жалб этишдан иборат бўлган эди. Жадидчилик ҳаракатининг кенг ёйилишида И.Гаспринский, М.Бехбудий, М.Абдурашидхонов, А.Авлоний, А.Қодирий, А.Чўлпон, А.Фитрат, Ҳ.Муин, З.Валидий Тўғон каби кўплаб арбоб ва зиёлиларнинг хизматлари катта бўлган. Улар томонидан яратилган илмий, тарихий, бадний, ижтимоий ва бошқа турдаги асарларда ўлкамизнинг турли даврларига оид раҳбаршунослик масалалари ҳам ўз аксини топган²⁷.

Бизнингча, юқорида баён этилган фикрлардан келиб чиқиб раҳбаршуносликни қуйидагича даврлаштириш мумкин: **биринчи давр** - қадим замонлардан VIII асрга қадар бўлган давр - давлат бошқаруви ва раҳбаршуносликнинг амалий шаклланиш даври; **иккинчи давр** - IX - XVI асрлар - давлат бошқаруви ва раҳбаршуносликнинг юксак тараққий этиш даври; **учинчи давр** - XVII асрдан XX асрнинг биринчи чорагигача - давлат бошқаруви ва раҳбаршуносликнинг турғунлик ва таназул даври; **тўртинчи**

²¹ Қаранг: Алишер Навоий. Садди Искандарий. -Т.: Ғафур Ғулوم нашриёти, 1991. -832 б.

²² Қаранг: Алишер Навоий. Хайратул-аброр. -Т.: Ғафур Ғулوم нашриёти, 1989. -352 б.

²³ Қаранг: Алишер Навоий. Маҳбуб ул-қулуб. -Т.: Ғафур Ғулوم нашриёти, 1983. -112 б.

²⁴ Қаранг: Алишер Навоий. Тарихи мулуки Ажам. -Г.: Ғафур Ғулوم нашриёти, 1967. 14-жид. -Б. 183-238.

²⁵ Қаранг: Алишер Навоий. Муншаот. -Т.: Ғафур Ғулوم нашриёти, 1966. 13-жид. -Б. 85-156; Шарафутдинов Олим. Алишер Навоий. -Т.: Ўзбекистон КП МК Бирлашган нашриёти, 1967. -80 б.

²⁶ Абулғозий Шажаран турк. -Т.: Чўлпон, 1992. -192 б.; Ҳожа Самандар Терминий. Дастур ул-мулк. -Т.: Ғафур Ғулوم нашриёти, 1997. -272 б.; Сайид Ҳомид Тура Қомъб. Таворих ул-қавоний. -Т.: Академия, 2002. -116 б. Мухаммад Юсуф Баёнӣ. Шажарайи Хоразмшоҳӣ. -Т.: Ғафур Ғулум нашриёти, 1994. -104 б.; Мулло Юнусжон Муншӣ. Амир лашкар Аюмқул тарихи. -Т.: Мафтун, 1997. -66 б.

²⁷ Қаранг: Абдурауф Фитрат. Таълиланган асарлар. I-жид. -Т.: Милънавиъ, 2000. -256 б.; Қосимов Б. Миллий уйғониш. -Т.: Милънавиъ, 2002. -400 б.; Ризвев Ш. Жадид драмаси. -Т.: Шарқ, 1997. -318 б.; Мустафо Чўқай ўғли. Истиқлол жаллодлари. -Т.: Ғафур Ғулум нашриёти, 1992. -80 б.; Абдуазизова Н. Ўзбекистон журналистikasi тарихи. -Т.: Академия, 2002. -192 б.; Абдуазизова Н. Туркистон матбуоти тарихи. -Т.: Академия, 2000. -238 б.

давр – XX аср – 1925-1990 йиллар - давлат бошқаруви ва раҳбаршуносликнинг мустамлака даври; бешинчи давр - XX аср охири XXI аср – мустакиллик даври.

Биринчи бобнинг иккинчи параграфи “Абу Наср Форобийнинг фозил жамият, адолатли давлат бошқаруви ва одил раҳбарлар гармонияси тўғрисидаги қарашлари” деб номланади. Форобий раҳбаршунослиги давлат ва жамият қурилиши нуқтаи назаридан билдирилган фикрлар таркибида давлат ва жамият бошқаруви, уларни бошқарувчи раҳбар шахслар, амалдор ва мансабдорлар масалалари юзасидан баён қилинган қарашларда акс этади. Жамият ҳақида сўз юритдим, унинг бошқарувчи амалдорларининг шахсий ва касбий характери, амал хусусиятлари ҳақида ҳам мулоҳазаларини баён қилади. Бу қараш, назаримизда, Форобийнинг раҳбаршунослик билан боғлиқ барча фикрларини қамраб олган ва унинг таъсирини биз кейинги даврларда айрим алломалар томонидан яратилган баъзи асарларда ҳам кузатишимиз мумкин²⁸. Форобий мулоҳазаларига кўра, ҳақиқий фаровон давлат уч нарса – фозил жамият (Форобийга кўра, шаҳар, жамоа), адолатли тузум ва одил раҳбар асосида ташкил топади ва бу давлатнинг идорасида давлатнинг учала асоси ўз ўрни ва вақти билан тенг иштирок этади. Ана шу учаласининг ўзаро мувофиқлиги, гармонияси, мақсадга кўра бир йўналишдалиги ва вазифа жиҳатидан аниқ ва ҳақиқатга қаратилган хатти-ҳаракати давлатнинг юксак тараққиётини таъминлайди. Шунга кўра, диссертацияда, аввало, Форобийнинг афзал жамият ва адолатли тузум тўғрисидаги қарашлари шарҳланади ва охирида бир мукамал тузилманинг асосий бўғинларидан бири бўлган одил раҳбар, унинг хусусиятлари ва танланиши масалалари ёритилади.

Форобий бошқарувнинг монархия, авторитар, демократик, терания ва бошқа услубларига ҳам тўхталар экан, уларнинг барчасида бузилиш ташқи тузилишига кўра бир бутун, ички тузилишига кўра эса икки йирик куч - жамият ва бошқарув тизимларининг мақсадлари ва манфаатлари ўртасидаги гармония – мувофиқликнинг бузилиши оқибатида юз беради, деган хулосага келади²⁹. Яъни, масалан, жамиятнинг мақсад ва манфаатлари бошқарув тизимига тўғри келмай қолганда, бошқарув тизими жамиятга нисбатан тазйикли сиёсат олиб боради (собик Совет Иттифоқининг иттифоқдош республикаларга нисбатан юргизган сиёсатини эсланг!), бошқарув тизими мақсад ва манфаатлари жамиятга тўғри келмай қолганда эса жамият уни ағдариб ташлашга ҳаракат қилади. Форобий фикрича, касбий малакани таълим ва тарбия орқали раҳбарлик жараёнида ўргатиб бориш мумкин. Аммо шахснинг раҳбарлик қобилияти унинг болалигидан бошланиб, узок давр мобайнида шаклланади ва мутлақо табиийлашган бўлади ҳамда барча даврларда чуқур ўзгаришларсиз сақланади. Шунга кўра, раҳбарлик қобилияти

²⁸ Кейинчалик Шарқу Фарба етишиб чиккан жуда кўп алломаларнинг давлат ва унинг бошқаруви га бағишланган асарларидаги қарашларида Форобий фикрларининг тақдорланишига дуч келиш мумкин. Қаранг: Юсуф Хос Ҳожиб. Қўталғу билиг (Саодатга элтувчи билим). –Т.: Фан, 1971. –964 б.; Низомулмулк. Сиёсатнома. –Т.: Адолат, 1997. –256 б.; Макиавелли Н. Государь. –М.: Планета, 1990. –80 с.

²⁹ Форобий. Фозил одамлар шаҳри. –Т.: А. Қодирий номидаги халқ мероси нашриёти, 1993. –Б. 47.

рахбарлик даврида тартибга солинади ва мувофиқлаштирилади, бунда факат айрим жузъий ўзгартишлар қилиниши, бошқарув иши билан боғлиқ баъзи янги билимлар ўргатилиши мумкин. Касбий қобилият эса амалий фаолият ўзгариши билан ўз моҳиятини ўзгартиради. Хуллас, Форобий фикрига кўра, фозил жамиятнинг адолатли бошқарув тизимида фаолият кўрсатувчи раҳбарларни танлашда, аввало, унинг шахсий характер сифатига доир белгилар биринчи даражали бўлмоғи лозим. Танлашнинг худди мана шу белгилардан бошланиши унинг моҳиятини ҳам очиб беради. Форобий танлаш йўллари ҳақида ошқора гапирмаган бўлса-да, ҳокимлар мисолида раҳбар бўлажак шахе учун зарур бир қатор фазилатларни санаб ўтади. Уларни турига кўра иккига бўлади:

1. Кишида ёшлиқдан шаклланган, энг аввал бошданок қобилиятга айланиб, фаолиятнинг моҳиятини ташкил этадиган табиий фазилатлар³⁰. Форобий бу хусусиятларнинг ҳаммасини ўзида мужассамлаштирган инсонларни кам учрайдиган, нодир шахслар деб атайди ва улардан раҳбарликда муносиб фойдаланиш кераклигини таъкидлайди. У бундай одамларнинг пайдо бўлиши ва кўпайиши жамиятнинг фозиллигига, бошқарув вазибаларида фаолият кўрсатиши эса бошқарув тизимининг адолатлилигига боғлиқ, деб ҳисоблайди.

2. Ҳосил қилинадиган фазилатлар, яъни бўлажак раҳбар шахс юқоридаги табиий хислатлардан ташқари одатланиши ва ҳар қандай шароитда ўзини риоа қилишга мажбур эта оладиган хусусиятлар³¹. Форобий фикрича, раҳбарнинг табиий ва ҳосил қилинадиган юқоридаги фазилатларга эга бўлиши адолатли бошқарув тизими барпо этишда жуда муҳим роль ўйнайди. Бирок инсонларда бу хусусиятларнинг ҳаммаси ҳам мужассам бўлмаслиги мумкин ва айни шунинг учун ҳам гуруҳлашган бошқарувга – раҳбариятга эҳтиёж туғилади.

Биринчи бобнинг учинчи параграфида **“Юсуф Хос Ҳожиб ва Низомулмулкнинг давлат ва жамият бошқарувига раҳбарлар танлаш ва тайинлашга доир таълимотлари”** тадқиқ этилади. Юсуф Хос Ҳожиб **“Қутадғу билиг”** асарида бошқарув тизими раҳбарларини қуйидагича танлашни тавсия қилади: давлат лавозимига танлов учун эълон берилиши, эълон бўйича келган талабгорлар, аввало, девонда хизмат қилувчи махсус мутахассислар томонидан ҳар томонлама ўрганилиши, уларнинг насл-насаби, яшаш жойи, қариндош-уруғлари, иктисодий-молиявий аҳволи, дунёқараши, билим даражаси, ўзини тутиш одоби, хизматга киришдан мақсади, илгари хизмат қилган жойлари нуктаи назаридан батафсил текширилиши лозим. Шундан сўнг талабгорлар уч босқичли имтиҳондан ўтказилиши керак. Биринчи имтиҳонда танланаётган кишининг феъл-атвори, ўзини жамият орасида тутиши аниқланади. Бундан мақсад кишининг ички олами ифодаларини, хатти-ҳаракатларини кузатиш ва уларнинг аслига қанчалик

³⁰ Форобий. Фозил одамлар шахри. –Т.: А. Қодирий номдаги халқ мероси нашриёти, 1993. –Б. 159-160.

³¹ Ўша манба. –Б. 160-161.

мувофиқлигини аниқлашди. Биринчи имтихон бевосита раҳбар билан бўладиган суҳбат тарзида амалга оширилиб, унда раҳбар талабгорнинг умумий характери, ўзига хос фазилатларини, давлат ишлари ҳамда ўзи томонидан мўлжалланаётган режаларга мос келиш-келмаслигини, айтиш вақтида раҳбар танлашнинг бош тамойилларига кўра одиллиги, билими, муомала маданияти ва ақл-идрокини шахсан ўрганиши лозим. Иккинчи имтихонда у талабгорга иш табиати ва хусусиятлари, талаб ва шартлари тушунтирилади, адолат мезонлари юзасидан текшириш ўтказилади, сўнг ишга йўллаб кузатувчи тайинлади. Маълум вақт мобайнида унинг давлат, жамият ёки ташкилот талабларига кўникаб бориши, ташаббускорлиги, ишни ривожлантиришдаги ўрни кузатилади ва илгари кўзда тутилган лавозимга тайёрланади. Талабгорга аслида тайинланиши кўзда тутилган лавозим даражасидаги топшириқлар берилиб синаб борилади. Учинчи даражали имтихонда талабгорнинг ўтган давр мобайнида давлат ва жамият масалалари юзасидан ўрганган тажрибаси ва бу соҳадаги ишларни юритиш жиҳатидан фикрлари билинганча, уни аввал бошда белгиланган лавозимга тайинлаш мумкин.

Шуни ҳам айтиш керакки, кадр танлаш муаллиф фикрича, икки хил бўлиши мумкин: етакчилик асосида; маълум даражадаги раҳбар тавсиясига кўра³². Бундан ташқари, Хос Ҳожиб танланувчи шахсдан талаб этиладиган хусусиятлар масаласига аниқ лавозимлар нуқтаи назаридан ёндашади. Муаллифга кўра, раҳбар кадрлар ҳам меҳр кўрсатиши, ҳам қаттиққўл сиёсат юргизишга шарт³³. Ана шу шартлар асосида бош раҳбарнинг бошқарув тизимига нисбатан бурчлари юзга келади³⁴.

Бошқарув тизимига танланган кадрлар ёши масаласида муаллиф икки тоифани фарқлайди: ёшлик вақтидан давлат хизматида кирганлар; улғайгандан кейин шунга қўл урганлар³⁵. Хос Ҳожибнинг фикрича, раҳбарликка танловчи танланувчининг манфаатига асос бўлувчи сабабларни аниқ билиши керак. Унингча хизматчилар бир неча хил бўладилар: айрим раҳбарлар иззат ва обрўталаб бўладилар; бошқа бир тоифаси мол-давлатга интилади; баъзилари сиёсатга қизиқадилар; яна бир хиллари билган билимларини ҳаётга татбиқ этишга қизиқувчан, донишмандсифат бўладилар.

Шунингдек, муаллифнинг кадр танлаш принциплари бир вақтнинг ўзида бир неча хилда таснифланган: 1. а) адолат; давлат; ақл-заковат; сабр-қаноат; б) билим, ақл-идрок; тил, муомала, муносабат; эзгулик, ҳимматдан иборат умумий мезонлар; 2. Касб-хунарга алоқадор қатъиятлар; ижтимоий манфаат ва дунёқараш; алоҳида танланган хусусиятлар; ижтимоий-маънавий хусусиятлардан иборат индивидуал мезонлар. Хос Ҳожиб, шунингдек, раҳбарликка номзодлик; раҳбарликка илк тайёргарлик; раҳбарликка мувофиқлик; раҳбарликка зид айрим қусурлар; раҳбарликка умуман тўғри

³² Юсуф Хос Ҳожиб. Қулагу билиг (Саодатга элтувчи билим). –Т.: Фан, 1971. –Б. 119-209.

³³ Уша манба. –Б. 563.

³⁴ Уша манба. –Б. 469-476, 488-500.

³⁵ Уша манба. –Б. 608-623.

келмаслик; бузгунчиликка олиб боровчи раҳбарлик хусусиятлари ҳақида теран фикр-мулоҳазаларни жуда батафсил баён қилган.

Давлатни идора этишда амалдорлар катта ўрин тутишларини яхши тушунган Низомулмулк ўзининг “Сиёсатнома” асарига уларни тўғри танлаб, жой-жойига қўйишни, ҳар бирига лойиқ амал бериб, асосий мақсад йўлида тарбия қилишни муҳим бир талаб деб билади. Ҳар қайси амалдорни тарбиялашга кўп вақт кетиши ва бу мушкул иш эканини тушунтириб, ҳоким ва бошқа раҳбарларга кўл остидагиларни эҳтиёт қилишни маслаҳат беради³⁶. Низомулмулкка кўра, раҳбар ўзича адолатли бўлиши мумкин, лекин саховатли, эл-халқини рағбатлантира олиш хусусиятига эга бўлмаса, унинг адолатида ҳеч қандай маъно қолмайди ва агар саховатли бўлиб, адолатли бўлмаса ҳам шундай³⁷. Раҳбарликда, Низомулмулк таъкидлашчи, табақа танламаслик муҳим роль ўйнайди. Агар раҳбарда табақага ажратиш хусусияти мавжуд бўлса ёки шунга мажбур бўлса, тез орада раҳбар ва фуқаро, бошлиқ ва ходим орасида даҳлиз, эшик, парда пайдо бўлади. Бу бошлиқни ходимдан, раҳбарни фуқародан ва баъзан ҳатто раҳбарият тизимидан ажралиб қолишига олиб келади³⁸. Муаллиф раҳбарнинг бошқарув масаласидаги билимдонлигига, айниқса, чуқурроқ эътибор қаратади. Унингча, давлат ёки жамиятни бошқариш илму олимлик билан тенг туради. Бошқарув амалда шахсни ҳамма ишга ўргатади. Фақат бош раҳбарда укув, яъни анализ қила олишдек ақл-заковат бўлиши керак. Айниқса, ижтимоий-иқтисодий масалаларда ана шундай тез илғовчи қобилият ва билим талаб этилади³⁹. Давлат, жамият ёки ташкилотнинг сиёсий, маънавий ва мафқуравий йўналишини одамларнинг манфаатдорлик даражаси белгилаб туради. Иқтисодий масалада йўл қўйилган ҳато ва камчиликлар бошқарувнинг сифати, давлат ва жамият мустақамлигига салбий таъсир кўрсатади. Раҳбардан вазият ва ҳаракатни тўғри баҳолай олиш хусусияти ҳам талаб этилади. У чиқарадиган қарор, айни вақтда воқеълик, вазият ёки ҳаракатга раҳбар томонидан қаратиладиган эътибор паст бўлса, бошқарувнинг сусайишига, юқори бўлса кучайишига олиб келади⁴⁰. Бу ҳолатни назоратга олишда эса маънавий хусусиятларнинг қаттиққўллик ва меҳр-мурувват мезонлари бош вазифа бажаради. Раҳбар шахсда бу хусусиятлар меъёрида бўлмоғи керак. Қаттиққўллик кучайиб кетса, раҳбардан беэиш, ишга қўнғилсизлик ҳолатлари, бундан келиб чиқадиган давлат ёки мамлакат, миллат ғоялари, мақсадлари, манфаатларига эътиборсизлик, лоқайдлик вужудга келади. Меҳр-мурувват кучайиб кетса лоқайдлик юзага келади, аммо бу лоқайдлик талон-тарож, зулмга асосланади⁴¹. Муаллиф раҳбардан ҳушёрлик ва тadbиркорликни ҳам талаб қилади. “Сиёсатнома”да бу икки хусусият раҳбарнинг ходимлар ва фуқаро билан муносабати, ходимларни тайинлаш, танлаш, лавозимдан олиш ёки

³⁶ Низомулмулк. Сиёсатнома. –Т.: Адолат. 1997. –Б. 12.

³⁷ Уша манба. –Б. 19.

³⁸ Уша манба. –Б. 21.

³⁹ Уша манба. –Б. 67.

⁴⁰ Уша манба. –Б. 29, 32-131, 234.

⁴¹ Уша манба. –Б. 30-38.

даражасини пасайтириш масаласига боғлаб ёритилади. Бошқарув масаласида раҳбарнинг ҳушёр ва тadbиркорлиги турли, ижтимоий, иқтисодий, сиёсий ва маънавий сабабларга кўра юзага келадиган мафқуравий муносабатларнинг шаклланиши, ривож ва умумий мақсадларга муқобиллигини бошқариш учун жуда зарурдир⁴². “Сиёсатнома”да раҳбарни жазолаш ёки рағбатлантириш масаласида ҳам қатор фикрлар ўз ифодасини топган. Муаллиф жазолашнинг бир қатор турларини ёритувчи кўплаб мисоллар келтиради, уларни умумлаштирган ҳолда қуйидаги турлар бўйича ажратиш мумкин: ҳаётдан маҳрум этиш; оздликдан маҳрум этиш; моддий ва маънавий неъматлардан маҳрум этиш; ижтимоий шарт-шароитлардан маҳрум этиш; лавозимдан маҳрум этиш; даражасини пасайтириш; жарима солиш. Низомулмулк тавсифича рағбатлантиришнинг ҳам қуйидаги турлари мавжуд: ер-жой асосида; моддий неъматлар, мол-мулк асосида; давлат аҳамиятига молик белги-рамзлар (довул, туг, қилич, ханжар, тўн, от ва ш.к.) асосида; мартаба, даража асосида; пул асосида ва бошқалар⁴³.

Биринчи бобнинг тўртинчи параграфида “Амир Темур давлати бошқарув тизимида раҳбарлар танлаш тамойиллари ва мезонларининг ривожланиши” масалалари таҳлилга тортилди. Соҳибқирон Амир Темур томонидан тузилган “Темур тузуқлари” ўз даврида мукамал қонунлар, давлат ва жамиятни ташкил этиш қондалари, давлат бошқаруви раҳбарларига нисбатан қўйилган талаблар мезонларини ўзида мужассамлаштирган дастуриламал вазифасини ўтаган эди. Амир Темур “Тузуқлар”ида давлат бошқаруви мансабдорларини танлашнинг асосий тамойиллари ва мезонларини белгилар экан, қуйидаги таянч тамойилларга асосланганини қайд этади: адолат; тузуқларга риоя қилиш; кенгашиш; маслаҳатлашиш; қатъий қарор қабул қилиш, тadbиркорлик, ҳушёрлик ва эҳтиёткорлик; сабр-тоқат; шижоат-ғайрат⁴⁴. Амир Темур қўли остидаги барча даражадаги мансабдорлардан давлат бошқарувининг бу қадриятларига қатъий амал қилишни талаб этади⁴⁵. Давлат бошқаруви фани нуқтаи назаридан қараганда, бу талаблар давлат бошқарувида раҳбарлар ва мансабдорлар танлашда ҳам асосий тамойиллар сифатида қабул қилинган.

“Тузуқлар”да мужассамлашган раҳбарлар танлашнинг таянч талаб-мезонлари ва тамойиллари мансабларга қўйилган раҳбарларнинг иш фаолиятида орттирадиган иш тажрибалари ва касбий маҳоратларини ривожланиши учун ўзига хос пойдевор вазифасини бажаради. Шунинг учун Темур фикрига кўра, раҳбарларда таянч мезонлардан чалғимасликка имкон берувчи (ҳозирги вақтда мафқуравий) бош тамойиллар бўлиши шарт. Темур буларни “шиорларим”, деб атаган эди⁴⁶. “Тузуқлар”да келтирилишича, Амир Темур ўзининг ҳукмдорлик фаолияти тажрибасида 12 қондани бош тамойиллар даражасига кўтарган, уларга барча раҳбарларнинг амал қилиши шарт қилиб қўйилган⁴⁷. “Тузуқлар”да келтирилишича, у

⁴² Низомулмулк. Сиёсатнома. –Т.: Адолат. 1997. –Б. 38-234.

⁴³ Ўша манба. –Б. 69.

⁴⁴ Темур тузуқлари. –Т.: Ғ.Ғулом нашриёти, 1991. –Б. 14, 57.

⁴⁵ Ўша манба. –Б. 53-107.

⁴⁶ Ўша манба. –Б. 53.

⁴⁷ Темур тузуқлари. –Т.: Гафур Ғулом нашриёти, 1991. –Б. 53-57.

давлат бошқарувиға мансабдорлар танлашда қуйидаги хусусиятларни текшириб қўришга катъий равишда амал қилишни қонунлаштирган эди: адолат⁴⁸; ишонч-этикод;⁴⁹ билимпарварлик ва бунёдкорлик⁵⁰.

Амир Темурнинг фикрича, раҳбар бир қанча билимларда иқтидорли бўлмоғи керак⁵¹. Раҳбар бунёдкор бўлса, у ерда халқ, жамият тўпланади, райят харобалиқдан қочади ва у қочган жой обод бўлмайди. Раҳбар билимпарвар бўлмаса, у ердан илм аҳли кетади. Илм аҳли халқнинг йўналтирувчиси бўлиб, раҳбар уларга эътиборли бўлмаса, тез орада илм аҳли таъсирида халқ норозилиғига учрайди⁵². Амир Темур қарашларига кўра, раҳбар ўз кўл остидагиларни мақсад-манфаатлари, билим ва тadbиркорлиги, иш юритиш услублари ҳамда талаб ва эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда тоифаларга ажратиб олишидир. Шунингдек, тоифаларга ажратиш билим ва ақл-идрок, тажриба ва тadbиркорлик мезонлари асосида амалга оширилиши лозим. Амир Темур томонидан раҳбар мансабига даъво қилаётган ёки раҳбарлик фаолиятини олиб бораётган мансабдорлар учун 12 та аниқ талаб ва мезон ишлаб чиқилган⁵³. “Тузуқлар”да юқорида қайд этилган таянч хусусиятлар, бош тамойиллар ва танлов мезонларига мувофиқ келмаганлар раҳбарлик мансабидан бебаҳра қолиши таъкидланади⁵⁴.

“Тузуқлар”да давлат бошқарув тизимидаги энг кичик мансабдан энг юқори мансабгача бўлган раҳбарларнинг иш юритиш қоидалари ва тартиблари мужассамлаштирилган. Тузуқларда фуқародан бош вазиргача барчанинг мансабларга бўлган талаблари, уларнинг иш тартиби, иш ҳақи, рағбатланиш турлари, топшириқ ва вазифалари тақсимоли, соҳа бўйича талаб қилинадиган шахсий сифат ва хусусиятлари, уларни муҳофазалаш, ҳимоялаш тартиблари, жазолаш турлари, бошқарув иерархиясидан келиб чиқиб юз берадиган ўзаро муносабатлари масалалари, бу қоидаларнинг давлат манфаатларига мувофиқлаштирилиши масалалари махсус бир тизимга солиниб, қонун мақомига етказилган дастурлар ҳамда уларнинг амалий қўлланилиши билан боғлиқ йўл-йўриқлар воситасида баён қилинади. “Тузуқлар” давлат ва жамият бошқаруви жараёнини амалга оширишнинг 26 та тузуги - низомлари ва ўз мазмун-моҳиятига эга бўлган 4 та банд (шиорлар, 12 бош тамойил, 12 тоифа, 12 асосий талаб)дан иборат ҳолда тизимлаштирилган.

Тадқиқотнинг иккинчи боби – “Давлат бошқаруви тизимиға раҳбар кадрлар танлашнинг назарий асослари ва методологияси”, деб номланади.

Унинг биринчи параграфи “Давлат бошқаруви тизими таракқиётида раҳбар кадрларға доир қарашлар тadbрижи”, деб номланган бўлиб, унда бу борада турли фанлар томонидан илгари сурилган назарий қарашлар тadbқиқ этилади. Шунини таъкидлаш керакки, XX асрнинг иккинчи ярмига келиб турли даражадаги бошқарув соҳалари учун раҳбар кадрлар тайёрлаш, жой-жойига қўйиш, қайта тайёрлаш ва

⁴⁸ Темур тузуқлари. –Т.: Гафур Гулом нашриёти, 1991. –Б. 14-20.

⁴⁹ Уша манба. –Б. 92.

⁵⁰ Уша манба. –Б. 96-100.

⁵¹ Уша манба. –Б. 15.

⁵² Уша манба. –Б. 96-98.

⁵³ Уша манба. –Б. 68-69.

⁵⁴ Уша манба. –Б. 68.

танлаш назариялари, коидалари, тамойиллари, услублари ва технологиялари қатор фанлар томонидан ўрганилмоқда ва такомиллаштирилмоқда. Уларни айрим жиҳатларини таҳлил этиш асосида раҳбар кадрлар тайёрлаш ва танлашдаги турли ёндашувларни қиёслаш имкониятига эга бўламиз.

Баъзи олимлар сиёсий ҳокимиятни ижтимоий ҳукмронликнинг дастлабки сабабларидан биридир, деб тушунганлар⁵⁵. Сиёсий элита тушунчаси гарчи бир қатор олимлар талқинларининг умумий мазмунига кўра жамиятнинг озчилик қисмини ташкил этадиган, мустақил, олий, нисбатан имтиёзли гуруҳ ёки гуруҳлар мажмуаси бўлиб, у ёки бу даражада юксак психологик, ижтимоий ва сиёсий сифатларга эга, шунингдек, давлат ҳокимияти ёки унга таъсир этишга боғлиқ ҳолда қарорлар қабул қилиш ва уларни амалга ошириш жараёнларида бевосита иштирок этувчи гуруҳларни англатса-да, айрим олимлар уни янада аниқроқ – “жамиятда юксак бошқарув мавқеини эгаллаган, сиёсий институтлардаги фаолияти давомида одамларга таъсир этишда юксак ташкилотчилик, профессионал бошқарув сифатларига эга бўлган ёки бошқарувчи синф, сиёсий синф” сифатида талқин этадилар⁵⁶. Ушбу фаслда шунингдек, элитологиянинг машҳур вакиллари Г.Москанинг сиёсий элитанинг шаклланиши, В.Паретонинг элита ва контрэлита, Р.Михельснинг “олигархик тамойилларнинг темир қонуни” ва замонавий элиталогия билан боғлиқ назарий қарашларига ҳам муносабат билдирилди.⁵⁷ Умуман, шунингдек, таъкидлаш керакки, элиталар ҳар хил асослардан келиб чиқиб, бир қатор турларга бўлинади. Ҳокимиятга нисбатан: идора этувчи элита; идора этмайдиган ёки контрэлита. Ўз компетенцияларига нисбатан: олий (умуммиллий); ўрта (минтақавий);-маҳаллий. Ўз фаолиятлари натижаларига (самарадорлигига) қараб эса қуйидаги турларга бўлинади: элита; сохта элита; антиэлита. Яна, шунингдек, элиталарни қуйидагича турларга бўлишлар ҳам учрайди: «қондош элита» ёки аристократия элитаси; бойлик элитаси ёки плутократия; илм элитаси, ёки меритократия; деспотик, тоталитар, либерал ва демократик элиталар; очик ва ёпик элиталар ва ҳ.к. Уларнинг шаклланишида давлат бошқаруви ва унда фаолият кўрсатувчи раҳбар кадрлар муҳим рол ўйнайдилар.

Америкалик тадқиқотчилар ўз мамлакатларида раҳбар кадрлар танлаш ва тайинлаш, давлат хизмати тараққиётини: “ворислар ва жентелменлар бошқаруви” (1789-1829), “амалга ўз кучи билан эришганлар бошқаруви” (1829-1883), “умумманфаат тамойили асосида бошқарув” (1883-1906) ва “илмий асосда бошқарув тамойили устиворлиги” (1906 йилдан ҳозиргача) даврларига бўлишади⁵⁸. Мазкур даврийлаштириш АҚШ давлат хизмати назарияси ва амалиётида кечган ўзгаришларни акс эттириши билан эътиборга сазовордир. АҚШда давлат хизмати ходимларини танлаш,

⁵⁵ Қаранг: Соловьев А.И. Политология: политическая теория, политические технологии: Учебник для вузов.-М.: Аспект Пресс, 2004. -С.129-130.; Ашин К., Понеделков А.В., Игнатов В.Г., Старостин А.М. Основы политической элитологии. Учебное пособие. -М.: Приор, 1999. -С. 77-84, 169-189.

⁵⁶ Ашин К., Понеделков А.В., Игнатов В.Г., Старостин А.М. Основы политической элитологии. Учебное пособие. -М.: Приор, 1999. -С. 209,298.

⁵⁷ Қаранг: Соловьев А.И. Политология: политическая теория, политические технологии. Учебник для вузов.- М.: Аспект-Пресс, 2004. -С. 131-133.

⁵⁸ Principles of Public Administration. -Washington, 1927. -P. 12.

тарбиялаш ва жойлаштириш бўйича XIX аср охирида ислохотлар ўтказилган эди⁵⁹. XX асрда эса раҳбарлик давлат хизматининг рентабел соҳасига ва илмий муаммо даражасига кўтарилди. Бунинг натижаси ўлароқ, олий ўқув юртларида “жамият бошқаруви” (public administration) бўйича ўқув курслари жорий этилди.

Кадрларга доир масалаларни ўрганиш менежмент фанида лавозимга номзод танлаш йўналишида тадқиқ этилиб, унда бу соҳадаги қуйидаги босқичлар асосида кадрлар танлаш тавсия қилинади: дастлабки танлов; номзоднинг инсон ресурслари бўлимидаги ходимлар билан суҳбати; номзод ҳақида маълумотлар йиғиш; синаш; ишга олишга доир қарор. Шу билан бирга, номзодни танлашнинг анкета маълумотларини таҳлил этиш, хати ва имзосини экспертиза қилиш каби усуллардан ҳам фойдаланиш, уларнинг технологиялари таҳлил этилади⁶⁰. Ҳозирги вақтда кадрларни сақлаш, улар меҳнати самарадорлигини ошириш, бу меҳнатни бошқариш, йўналтириш ва бошқаларга оид қатор назариялар ишлаб чиқилганки, улар ичида айниқса Ф.У.Тейлорнинг “илмий бошқарув”, А.Маслоу ва Альдерфернинг “шахснинг иерархик эҳтиёжлари”, Ф.Херцбергнинг “рағбатлантиришни вертикал ва горизонтал кенгайтириш”⁶¹, Адамснинг “меҳнат ва тўловда тенглик”⁶², В.Врумнинг “валентлик, инструменталлик, натижалар ёки эътироф ва ишонч”⁶³, Мак-Клелланднинг “ҳокимият, муваффақият, манфаат эҳтиёжлари”⁶⁴, Р.Лайкертнинг “инсоний муносабатлар”,⁶⁵ Б.Скиннернинг “оператив боғланганлик”⁶⁶, Л.Портер ва Э. Лоулерларнинг “одиллик”⁶⁷ каби бозор иқтисодиёти шароитида кадрларни бошқариш жараёнини ақс эттирган назарияларидан амалиётда айниқса кенг фойдаланилади. Бироқ бу назарияларда асосан умуман ишчи-хизматчилар фаолиятида меҳнат самарадорлигини оширишга аҳамият қаратилади⁶⁸.

Шунингдек, «Персонални бошқариш» ва «Давлат хизмати персоналини бошқариш» фанларида ҳам раҳбар кадрларни танлашнинг турли тамойиллари, усуллари ва шакллари ўрганилади. Персонал – латинча “personalis” сўзидан олинган бўлиб, унинг луғавий маънаси “шахс” тушунчасига тўғри келади⁶⁹. Бу тушунча аксарият ривожланган мамлакатларда муассаса ёки корхонанинг шахсий таркиби

⁵⁹ Principles of Public Administration. -Washington, 1927.-P. 16.

⁶⁰ Теоретические основы менеджмента персонала. Учеб. пос. –М.: РЭА, 2000. -С. 93-95.

⁶¹ Служебная карьера / Гусева А.С., Иглин В.А., Лытов Б.В., и др.; под общ. ред. Е.В.Охотского. –М.: Экономика, 1998. –С. 236.

⁶² Хентце Й., Метцнер Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике.–М.: Международные отношения, 1998. –С. 375.

⁶³ Служебная карьера / Гусева А.С., Иглин В.А., Лытов Б.В., и др.; под общ. ред. Е.В.Охотского. –М.: Экономика, 1998.–С. 240.

⁶⁴ Хентце Й., Метцнер Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике.–М.: Международные отношения, 1998. –С. 379.

⁶⁵ Служебная карьера / Гусева А.С., Иглин В. А., Лытов Б.В., и др.; под общ. ред. Е.В.Охотского. –М.: Экономика, 1998.–С. 239.

⁶⁶ Ўша манба. –С. 240.

⁶⁷ Ўша манба. –С. 241-242.

⁶⁸ Ушбу назариялардаги давлат ва жамият бошқарувини ташкил этишга алоқдор қарашларга ухшаш фикрлар ўз вақтида Форобий томонидан ҳам илгари сурилган эди (диссертациянинг 1-бобида қаранг).

⁶⁹ Недель-Червинская М.А., Червинский П.П. Большой толковый словарь иностранных слов. В трех томах. Т.2. - Ростов-на-Д.: Феникс, 1995. –С. 436.

маъносида қўланилади. Баъзи муаллифлар эса “персонал” атамасини кўпинча унчалик катта бўлмаган фирмалар (бу ерда 100 кишидан камроқ киши банд бўлади) бошқаруви ва ишчи-хизматчиларига нисбатан ишлатадилар⁷⁰. Яна баъзи муаллифларнинг фикрича, “давлат хизмати персоналига давлат аппаратида ишловчиларнинг тўлиқ шахсий таркиби, доимий ва вақтинча ишга жалб қилинган мутахассислар, техник хизмат кўрсатаётган ишчи-хизматчилар қирадилар”⁷¹.

Бизнингча, персонал деганда маълум бошқарув тизимига жалб этилган барча ходимлар, мутахассислар, бошқарув ёки ишлаб чиқариш билан шуғуланувчи бир бутун шахсий таркиб тушунилади. Лекин, юқори даражадаги бошқарувда оддий ходим қўйи даражадаги бошқарув учун раҳбар бўлиши мумкин. Масалан, вилоят ҳокимлиги масъул ходими ўз соҳаси бўйича туман ва шаҳар ҳокимликларидаги масъул шахслар учун раҳбар бўлиши мумкин. Кадрларни танлаш персонални бошқариш нуктаи назаридан ёндашилганида бошқа фанлардаги тамойиллар ва қоидаларга ўхшаб кетади. Масалан, давлат хизмати персоналини бошқариш фани нуктаи назаридан персонални танлашнинг бир нечта асосий тамойиллари қайд этилади⁷².

Иккинчи бобнинг “Хориж тажрибасида замонавий раҳбар кадрлар танлаш тизимининг шаклланиши ва ривожланиши” номли иккинчи параграфиди Франция, Япония ва Германияда раҳбар кадрлар танлаш, тайинлаш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга оид масалалар тадқиқ этилади.

Замонавий раҳбар кадрлар тайёрлаш ва танлашда Франция ўзига хос ривожланиш босқичини бошдан кечирди. 1981 йилдан бошлаб Франция давлат ҳокимияти, шунингдек, давлат хизмати ҳам ислох қилиниб, асосий эътибор давлат бошқарувини номарказлаштиришга қаратилди⁷³. Францияда давлат ва жамият бошқаруви раҳбар кадрлари «давлат хизмати кадрлари» (Les cadres de service d'Etat de l'administratif), таркибига киритилади⁷⁴. Давлат хизмати марказий давлат хизмати ва маҳаллий давлат хизмати даражаларига бўлинади. Уларнинг ҳуқуқ, эркинликлари ва бурчлари 1983 йил 13 июль, 1984 йил 11 январь, 1984 йил 26 январь ва 1986 йил 9 январда қабул қилинган қатор қонунлар воситасида мувофиқлаштирилган⁷⁵.

⁷⁰ Қаранг: Персонални бошқариш: Ўқув қўлланма / Қ.Абдурахмонов тах. остида. –Т.: Шарқ, 1998. –Б. 47.

⁷¹ Қаранг: Давлат хизмати персоналини бошқариш. Ўқув қўлланма. / Қ.Х. Абдурахмонов, Д.Н. Раҳимова ва б.; А.А. Азизхўжаев тахрири остида. –Т.: Академия, 2002. –Б. 8.

⁷² Қаранг: Государственная служба: теория и организация. Ростов-на-Д.: Феникс, 1998. –640 с.; Социальная политика. Учебник / Берестова Л.И., Бобков В.Н., Богатырева Т.Г. и др.; под общ. ред. Н.А. Волгина. –М.: РАГС, 2005. –544 с.; Стариков Ю.Н. Службное право. Учебник. –М.: Бек, 1996. –698 с.; Обер-Крне Дж. Управление предприятием. –М.: Сирин, 1997. –256 с.; Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. Учебник. –М.: Аспект-Пресс, 1998. –280 с.; Эффективность государственного управления. Пер. с англ. / Под общ. ред. Батчинова С.А., Глазтева С.Ю. –М.: АО Консалтбанкпир, 1998. –848 с.; Самыгин С.И., Столяренко Л. Д. Психология управления: Учебное пособие. Ростов-на-Д.: Феникс, 1997. –512 с.; Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. Учебное пособие. –М.: Финансы и статистика, 2001. –224 с.; Машков В.Н. Психология управления: Учебное пособие. –СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2000. –208 с.; Яхонтова Е. С. Эффективность управленческого лидерства. –М.: ТЕИС, 2002. –502 с.

⁷³ Grimaux G. L'organisation administrative de la France. Paris: CNFPT, 2003. –P. 23-24.

⁷⁴ Ўша манба. –P. 20.

⁷⁵ Қаранг: Государственная служба и государственные служащие во Франции (2- изд.). –М.: 1994. –С. 15.; Административное право зарубежных стран. Учебное пособие. –М.: Спартак, 1996. –С. 80-89.

Ваколатлари ва функцияларининг аҳамияти ва мураккаблигига кўра фуқаролик ишлари билан шуғулланадиган ходимлар “А”, “В”, “С” ва “Д” иерархик категория (табака)ларига бўлинадилар⁷⁶. Давлат хизматидаги раҳбар кадрларга доир мансаблар фақат битта категориягагина тааллуқли бўлиб, ҳар бир категория ўз ўрнида турли хил мансаблардан иборат катор штатларни ўз ичига олади, штатлар эса ўз навбатида турли рангларга (даражаларга) бўлинади, ранглар эса хилма хил лавозимлардан иборат⁷⁷.

Францияда ХХ аср охирига келиб (1983 йилдан) кадрлар танлаш, тайёрлаш ва қайта тайёрлаш юзасидан Франция Президентини ҳузурдаги Миллий бошқарув мактабида маҳаллий жамоалар томонидан турли давлат ташкилотлари хизматчиларини қайта тайёрлашга оид таълимга мўлжалланган дастурлар ишлаб чиқилди⁷⁸. Франция давлат хизмати соҳасидаги муҳим хусусиятлардан бири шундаки, кадрлар танлашнинг умумий низоми аксарият категорияларга мансуб бўлган ходимларнинг мансабларга тайинланиши олдида танловлар ўтказишни назарда тутди. Мансабларга даъвогарларнинг умумий маданияти ва касбий маҳорати даржасини аниқловчи танловлар номзодларни танлашдаги энг маҳбул усуллардан бири ҳисобланади. Бу каби номзодлар ичидан кадрлар танлаб олишдаги тенг имкониятлар яратиш танловлар пайтида таниш-билишчилик ёки турли таъмагириликларга йўл қўймаслик чора-тадбирларидан бири ҳисобланади. Шунингдек, танловлар ўтказиш амалиёти кадрлар танлаш соҳасидаги энг демократик усул бўлиб, фуқароларнинг давлат хизмати мансабларини эгаллашлари учун тенг имкониятлар яратишидан ташқари бу жараёнларни адолат тамойиллари асосида амалга оширишни таъминлайди.

Танловлар баъзан имтиҳон кўриниши характерини касб этса-да, баъзан имтиҳонлар натижалари бўйича тенг кўрсаткичларга эришган номзодлар орасидан турли даража ва унвонларга эга бўлганлари танлаб олинади. Белгиланган қоидаларга биноан, танловлар бир вақтнинг ўзида бирданга уч йўналишда бўлиб ўтади: биринчи йўналиш – олий таълим битирувчилари учун; иккинчи йўналиш – мунтазам равишда ишлаб келаётган ходимлар учун (улардан диплом ҳам талаб қилинмайди, бундан фақат врачлар мустасно бўлиб, улар албатта маълумоти ҳақидаги дипломга эга бўлишлари шарт); учинчи йўналиш – маҳаллий жамоаларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимлардаги шахслар - асоссация ва касаба уюшмалари раҳбарлари орасидан танланадиган, шунингдек, Миллий бошқарув мактабида таълим олиш учун хужжатлар топширган талабгорлар учун⁷⁹.

Танловларни ташкил қилиш қонун ёки бошқа қонун ости меъёрий хужжатлари асосида амалга оширилиб, уларда имтиҳонлар мазмуни, дастури, танлов ҳайъатини ташкиллаштириш тартиботи ва уларнинг таркиби бир вақтнинг ўзида амалга ошириладиган танловларнинг ўтказиш қоидалари белгилаб олинади. Шу

⁷⁶ Высшие административные кадры и устройство Европы. –М.: Посольство Франции в Москве, 1999. –С. 2.

⁷⁷ Карант: Государственная служба и государственные служащие во Франции (2- изд.). –М.: 1994. –С.25.; Книга работника кадровой службы. Учебно-справочное пособие / Под общ. ред. Е.В. Охотского, В.М. Анисимова. –М.: Экономика, 1998. –С. 409.

⁷⁸ Книга работника кадровой службы. Учебно-справочное пособие / Под общ. ред. Е.В.Охотского, В.М.Анисимова. М.: Экономика, 1998. –С. 411.

⁷⁹ Государственная служба и государственные служащие во Франции (2- изд.). –М.: 1994. –С. 73.

тариқа ҳар йилда ўтказиладиган муайян ҳар бир танловнинг тартиботи махсус ҳужжатлар асосида катъий қонулаштирилади. Танлов эълон қилинган қарорда унинг ўтказилиш вақти, танлов ҳайъати ва унинг таркиби, танловга сабаб бўлаётган лавозимлар рўйхати белгилаб қўйилади. Мансаблар саноғи олдиндан маълум қилиниб, бу рўйхатдаги мансаблар саноғини кейинги йилга қадар ўзгартиришга зарурият туғилса, у фақат суд қарори билангина ўзгартирилиши мумкин. Иمتиҳонлар сони ҳам олдиндан белгилаб қўйилади. Юқори бошқарув органлари танловлар билан боғлиқ бахslashувларда иштирақ этмайдилар, уларга танловларни қайтадан ўтказилишини талаб қилиш ҳуқуқлари ҳам берилган эмас.

Аксариёт ҳолларда танловда ғолиб чиққан номзодлар дарҳол янги лавозимда ишга тушиб кетавермайди, балки, бўшаб қолган мансабдорлик ўринларига даъвогарлик қилаётганлар рўйхатига тиркаб қўйилади. Шу билан бирга, танловлардан ўтган шахслар одатда ўз соҳаси йўналишидаги махсус ўқув муассасаларига кириб ўқиш имконига эга бўладилар ва 2-3 йил мобайнида таҳсил оладилар⁸⁰.

Мансабларга тайинлаш жараёнлари танлов ҳайъатининг танловга алоқадор бўлган ҳукумат органларига танловларда, шунингдек, қўшимча амалий синовларда ғолиб чиққан номзодлар рўйхатини тавсия этиб бўлганларидан сўнг бошланади. Шу билан бирга, танлов ҳайъати номзодларни лавозимларга тайинлаш ҳуқуқига эга бўлмайди, айни вақтда, танлов ҳайъатининг фаолияти шу билан тугайди. Доимий мансабга янги тайинланган шахс бирданига мансабдорлик мақомига эга бўлмайди. У авваламбор олти ойдан икки йилгача бўлган малака оширувчи-мансабдор ёки шогирд-мансабдор вазифаларида синов муддатини ўташи лозим бўлади. Бу давр мобайнида у зарурий тажрибаларни тўтлайди ва улар бўйича салоҳиятини намойиш этишга доир тестлар топширади. Малака оширувчини тўғридан-тўғри мансабга тайинлаш натижасида унинг шогирдлик мақомига барҳам берилиши билан унинг бошқарув мактабларида хизматга тайёрлаш дастурлари кенгайтирилади. Ишлаш билан бир вақтда таълим олаётган мансабдорлар билимларини оширишлари билан бир қаторда ўз фаолиятларида фойдаланишлари мумкин бўлган бошқарувнинг янги ва замонавий услублари билан яқиндан танишиш имкониятларига эга бўладилар. Мансабдорлар малака оширишга доир таълим олишлари даврида фанлар ва амалиётни яхши ўзлаштирмасалар улар касбий яроқсиз кадр сифатида ишдаги мансабидан ва ўқишдан четлатилади. Агар улар ингиломсизлик қилсалар хайфсан ёки оғохлантириш эълон қилиш каби шаклларда жазоланиб, улар малака ошириш ёки ўқиш жараёнлари яқунлангач, штатлар захираси рўйхатига тушиб қоладилар ёхуд ўз мансабларидан бўшатиладилар, баъзан эса илгариги мансабларида яна маълум бир муддатгача синовда қолдириладилар⁸¹. Ўсиш жараёнларида хизматчиларнинг ҳам штатлар жадвалидаги разряди, ҳам уларнинг мансуб бўлган категорияси изчиллик асосида ўсиб боради⁸².

⁸⁰ Қарағ: Книга работника кадровой службы. Учебно-справочное пособие / Под общ. ред. Е. В. Охотского, В. М. Анисимова. – М.: Экономика, 1998. – С. 412.

⁸¹ Қарағ: Государственная служба и государственные служащие во Франции (2- изд.). – М.: 1994. – С. 74.

⁸² Қарағ: Высшие административные кадры и устройство Европы. – М.: Посольство Франции в Москве, 1999. – С. 41-42.

Японияда давлат хизмати фаолиятининг асосий йўналишлари маъмурий, дипломатия ва суд соҳаларидан иборат.⁸³ Японияда давлат хизматчиси жамиятнинг қандайдир бир қисмининг эмас, балки “бутун бир жамиятнинг хизматкори” сифатида таърифланган⁸⁴.

Давлат хизматчиларининг даражаси уларнинг эгаллаб турган мансабига биноан давлат учун қиладиган хизматлари эвазига тақдим этиладиган даражага (ранг) мувофиқ белгиланади. Амалиётда русум бўлган ҳар 8 та даража (ранг) яна ўз навбатида 15 тоифага (разряд) бўлинади. Мансабдорнинг тоифаси (разряди) унинг иш стажы, илмий савияси, турли хил хизматлари учун берилган тавсифномаларга боғлиқдир. Давлат хизматчисининг муайян даража ва тоифага муносиблигини белгилаш кадрлар ишлари бўйича Кенгашнинг ваколатига киради⁸⁵. Олий сиёсий элитага мансуб бошқарув тизимидаги мансабларни эгаллаш биринчи ва иккинчи категорияли имтиҳонлар асосида амалга оширилиб, бу каби имтиҳонларни топшириш ҳуқуқи фақат олий ўқув юртларининг тўла курсларини битирган номзодларгагина берилади. Бу имтиҳонлар асосан ихтисослик ва номзод қобилиятини аниқлаш туридаги имтиҳонлардан иборатдир. Масалан, умуман давлат хизматида қабул қилишнинг биринчи категорияли аттестация имтиҳонларида иштирок этувчилар умумий билимлар, муқобил жавоблардан иборат тест, мажмуавий соҳа, ёзма иш, умумий ишлар ва ўз характери бўйича имтиҳонлар топширсалар, дипломатик хизматга қабул қилинувчилар эса биринчи категорияли аттестация имтиҳонларида умумий билимларга оид, ёзма иш, суҳбат, мажмуавий соҳа, чет тилидан ёзма иш, ўз характери ва саломатлиги бўйича имтиҳонлар топширадилар. Иккинчи категориядаги имтиҳонлар умумий билимлар, муқобил жавобли тест, ёзма иш, характер бўйича имтиҳонлардан иборат бўлиб, давлат хизматининг маъмурий ва бошқа соҳасидаги мансабларга талабгорлардан қабул қилинади. Қуйи категорияга мансуб мансабдорлар асосан юқори даражали мансабдорларнинг кўрсатма ва қарорларини ижро этиш фаолияти билан шуғулланидилар⁸⁶. Шунингдек, кадрнинг мансаблар бўйича ўсишида унинг ёшига ҳам алоҳида эътибор берилади. Масалан, оддий давлат хизматчиси 22, шўъба мудри 25, бўлим бошлиғи ёрдамчиси ёки ёрдамчи бўлим бошлиғи 30, бошқарма бошлиғи ўринбосари ёки департамент бошлиғи ёрдамчиси 35, бошқарма бошлиғи 40, маслаҳатчи, бюро бошлиғи ўринбосари 45-50, бюро бошлиғи 50-55, вазир ўринбосари, вазирнинг 55-60 ёш атрофида бўлиши аъъанавий одат тусига кирган⁸⁷.

Япониянинг давлат тузумининг сиёсий моделини тадқиқ қилиш билан шуғулланувчи олимлар, масалан, АҚШ мутахассислари (Е.Воргель ва бошқалар)

⁸³ Эндоу Н. Система управления государственными служащими и подготовка кадров государственной службы Японии / Тексты лекций. Т.3. -Токио: ЛІСА, 2000. –С. 114.

⁸⁴ Конституция Японии / Конституции зарубежных государств. Учебное пособие. 2-е изд. –М.: Бек, 1997. –С. 444.

⁸⁵ Қаранг: Юмото Т. Заработная плата, выходные пособия и другие условия труда японских государственных служащих / Тексты лекций. Т.3. -Токио: ЛІСА, 2000. -С. 165-166;

⁸⁶ Обара С. О структуре правления и административной системе Японии / Тексты лекций. Т.3. -Токио: ЛІСА, 2000. –С. 85.

⁸⁷ Обара С. О структуре правления и административной системе Японии / Тексты лекций. Т.3. -Токио: ЛІСА, 2000. –С. 85-86, 95-96.; Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом. –М.: АО Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 1995. –С. 188.

америка бюрократик хизматчиларида етишмайдиغان барча устун жиҳатлар - юксак касбий маҳорат (профессионализм), ворисий изчиллик, чуқур маъсулият ҳисси - айнан япон мансабдор хизматчиларига хос фазилатлар эканлигига алоҳида урғу берадилар⁸⁸.

Давлат хизматидаги мансабларни эгалаш учун биринчи марта даъвогарлик қилаётган номзодлар учта гуруҳларга бўлинган ҳолда имтиҳон топширадилар: 1) олий ўқув юртларини тугатганлар; 2) тўлиқсиз олий маълумотлилар; 3) ўрта махсус ўқув юртларини тугатганлар. Амалиётда эса асосан фақат олий маълумотга эга бўлган номзодларгина раҳбарлик мансабларини эгаллаш учун асосий даъвогар бўлишлари мумкин.

Танлов имтиҳонлари бир неча турларга бўлинади. Ихтисослик имтиҳонлари: умумий билимлар бўйича имтиҳонлар; муқобил жавоблардан бирини танлаш асосидаги тест имтиҳонлари; иншо; суҳбат; мажмуавий имтиҳонлар; жисмоний соғломликликка доир имтиҳонлар. Чет тили бўйича имтиҳонлар: муқобил жавоблардан бирини танлаш асосидаги тест имтиҳонлари; чет тилида ёзма иншо; диктант; суҳбат. Тартиб-интизом бўйича назарий имтиҳонлар: муқобил жавоблардан бирини танлаш асосидаги тест имтиҳонлари; ёзма иншо. Бошқа турдаги имтиҳонлар: ёзма иш; илмий ижодий тадқиқот; характер билан боғлиқ имтиҳон; саломатлик кўригидан ўтиш; жисмоний соғломлик бўйича. Жисмоний тайёргарликни синаб кўришга доир имтиҳонларда номзоднинг махсус маҳорати ва эпчиллигини намойиш қилиши учун спортнинг барча турларини бажариш учун имкониятлар берилади⁸⁹.

Давлат хизматида танлов имтиҳонлари «очиқ эшиklar» асосида ташкил қилинади. Имтиҳонларни ўтказиш вақти ва жойи оммавий ахборот воситаларида олдиндан эълон қилинади. Танлов имтиҳонлари бошқа давлат муассасаларининг қабул имтиҳонлари билан мазмунан ўхшашликка эга бўлса-да, фақат айрим вазирликларгина ўзларининг махсус ёзма ёки оғзаки имтиҳонлари қондаларини қўллашларига руҳсат берилади. Имтиҳон топширувчининг дафтarchасига номзоднинг имтиҳонда тўплаган балларининг умумий сони ёзиб қўйилади ва бу жамланган баллар йил давомида ўз кучини сақлайди⁹⁰.

Шунингдек, бир давлат мансабидан бошқа бир мансабга кўтарилишда ҳам танлов имтиҳонларини топшириш талаб этилади. Айни пайтда, Кадрлар ишлари Кенгаши у ёки бу мансабга даъвогарлик қилаётган номзодларга муайян мансабни эгаллашида кўшимча чекловлар қўйиши ва аввалги хизмат мансабидаги фаолияти натижаларни ҳисобга олган ҳолда баъзи бир имтиҳонларни бошқаларига алмаштириш ҳуқуқига эгадир. Бундай имтиҳонлар ҳар йили бир мартадан ўтказиб борилиб, уларда барча хоҳловчи номзодлар ўзларини синаб кўришга ҳақлидилар. Одатда, мансабни эгаллашга доир имтиҳонларда даъвогарлар жуда кўпчилиқни ташкил этади (ҳар бир ўрин учун 25-40 тагача даъвогар иштирок этади). Имтиҳонларни муваффақиятли топширди, деган сўз, бу ҳали мансабга муяссар

⁸⁸ Каранг: Хосокава М. Время действовать (с думами о новой Японии) / Знакомьтесь-Япония. –М.: Центр по изучению современной Японии, 1994. -№5. –С. 35-39;

⁸⁹ Каранг: Обара С. О структуре правления и административной системе Японии / Тексты лекций. Т.3. -Токно: ЛСА, 2000. -С. 85-87.

⁹⁰ Уша манба. –С. 88-89.

бўлди, дегани эмас. Имтиҳон топширганлар алоҳида рўйхатга олиниб, шу рўйхатдаги имтиҳондан ўтган номзодлар ичидан бюртмачи муассаса ўзининг эҳтимождан келиб чиқиб зарур номзодларни танлаб олади. Мансабга тайинланиш ёки катта мансабга ўтириш, қонунга қўра, камида 6 ойлик синов муддатидан сўнг, яъни хизматчи ўзининг ижобий томонларини намойён қила олганидан кейингина расмий тарзда эълон қилинади⁹¹. Японияда давлат хизмати кадрларининг барча ҳуқуқ ва бурчлари маълум қонун-қондалар билан мустахкамлаб қўйилган бўлса-да, ҳали қонунларда қайд этилмаган, илдишлари қадимий япон маданиятига бориб тақаладиган миллий анъаналарнинг таъсири кучлидир.

Германия фукаровий давлат хизматининг асосий унсурлари давлат ҳокимиятининг барча даражаларидаги давлат сектори хизматчилари учун нисбатан бир хилда белгиланган. “Давлат сектори хизматчиси” тушунчаси умумий тушунча сифатида қўлланилиб, у ўз таркибига давлат хизматчиларини (Beamte), шунингдек, давлат сектори ходимларини (Angestellte) ва давлат сектори ишчиларини (Arbeiter) камраб олади.⁹² Германия давлат хизматининг устувор мафқураси ГФР Асосий қонунининг 33-моддасининг 4-бўлими - “давлат хизматчисининг давлат номидан фаолият юритиш ҳуқуқининг сақланиши”⁹³ воситасида мустахкамланган. 1953 йилда қабул қилинган “Мансабдор шахслар ҳақида”ги федерал қонун (1985 йилда янги таҳрири қабул қилинган)га ҳозиргача амал қилинади. Замонавий ГФР ҳуқуқий адабиётларида “давлат хизматчиси” дейилганида “давлат ижтимоий бошқарувида ҳуқуқий шахс сифатида садоқатли хизмат қилиш учун қасамёд этган, давлат хизмати муносабатлари билан боғлиқ фаолият юритувчи ва давлат вазифаларидан келиб чиқиб ижтимоий-ҳуқуқий, шунингдек, хўжалик ва илмий-техникавий вазифаларни бажарадиган шахс” тушунилади⁹⁴. Шунингдек, 1997 йилнинг 1 июлидаги “Давлат хизматини амалга оширишда бошқарувнинг ҳуқуқий меъёрларини слоҳ қилиш тўғрисида”ги қонунга биноан ГФРда “мансабдор” билан “ҳодим” ёки “хизматчи” атамалари муқобил маънога эга бўлган тушунчалар эмас⁹⁵. ГФРнинг федерал мансабдорлар ҳақидаги қонунларида давлат хизмати мансабдор шахслари кичик, ўрта, катта, олий даражалар (ранг)га бўлинади.

Германиянинг барча ҳудудларида катта ёшларга таълим бериш, хусусан, раҳбар кадрларни қайта тайёрлаш соҳасида муассасаларни мувофиқлаштирувчи қонунлар мавжуддир⁹⁶. Бундан ташқари, давлат хизматчилари учун академиялар ҳам фаолият қўрсатади⁹⁷. Германияда раҳбар ходимларнинг қуйи ва ўрта даражалари,

⁹¹ Қаранг: Эндоу Н. Система управления государственными служащими и подготовка кадров государственной службы Японии / Тексты лекций. Т. III. –Токио: ЛСА, 2000. –С. 119; Обара С. О структуре правления и административной системе Японии / Тексты лекций. Т. III. –Токио: ЛСА, 2000. –С. 85-86.

⁹² Қаранг: Мэннинг Н., Парисон Н. Реформа государственного управления: международный опыт. Пер. с англ. –М.: Изд-во Весь Мир. 2003. –С. 149.

⁹³ Основной закон Федеративной Республики Германии / Конституции зарубежных государств. Учебное пособие. 2-е изд. –М.: Бек, 1997. –С. 168.

⁹⁴ Административное право зарубежных стран. Учебное пособие. –М.: Спартак, 1996. –С. 115.

⁹⁵ Қаранг: Книга работника кадровой службы. Учебно-справочное пособие / Под общ. ред. Е.В. Охотского, В.М. Анисимова. –М.: Экономика, 1998. –С. 403.

⁹⁶ Nuissl E., Schöler B.: Staatliche Förderung in der Weiterbildung, Heidelberg, 2000. –P. 21-22.

⁹⁷ Faulstich P., Graebner G. (Hrsg.): Grundständige Studiengänge Erwerbseisenbildung / Weiterbildung und weiterführende Studienangebote an Hochschulen in Deutschland, Bielefeld 2001. –P. 44-45.

шунингдек, ўрта касбий малакаларга эга шахслар малакаларини оширишга аҳамият қаратиш мамлакатда муҳим ўрин тутadi⁹⁸.

Имтиҳонлар билан яқунланувчи малака ошириш таълими тадбирлари билан бир қаторда тижорат муассасалари томонидан ташкиллаштирилган, касбий йўналтирилган кўп сонли курслар ва семинарлар ҳам фаолият кўрсатадилар. Касбий қўшимча таълимга доир тадбирларнинг деярли ярмига яқинининг давомийлиги бир ойгача бўлган муддатларда амалга оширилади. Бу ҳолат иш жойида малака оширишга, аввало, иш жойида бевосита қисқа муддатли таълим олишга тааллуқлидир. Бу соҳадаги таълим тадбирларининг деярли тўртдан бирининг давомийлиги бир ойдан то олти ойгача бўлган муддатларда белгиланган бўлиб, қолган ҳолатлардаги таълим тадбирларининг давомийлиги олти ойдан икки йилгача бўлган муддатларни ўз ичига олади⁹⁹.

Германиянинг анъанавий давлат хизмати тизимидаги давлат хизматчисига фақат расмий ҳижатдан тасдиқланган иерархия асосидагина тоифалардан бирининг таянч даражасини бериши мумкин. Масалан, олий раҳбарлик тоифасига мансуб бўлиш учун «А» даражали (Abitur) имтиҳон топшириши ва амалий фаилар ўқитиладиган университетлардан бирининг уч-тўрт ойлик курсларини тугатганлиги тўғрисидаги ҳужжат талаб этилади. Натияжада давлат хизматчисига ҳеч қандай қўшимча расмий даражаларсиз (университет дипломлари ёки ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиганлигига доир ҳужжатларсиз) раҳбарлар қатламининг олий тоифаси (лекин, бундай ҳолатда, қондага биноан, маъмурий даража берилмайди) даражасини бериш мумкин¹⁰⁰.

Ҳозирги даврдаги ГФР давлат бошқарувининг идораларига кадрлар танловлар асосида жалб этилади. Вакант (бушаб қолган) лавозимлар учун танловлар ташкил этиш, уларни ўтказиш ва натижаларини эълон қилиш масъулияти олий суд инстанциясига берилган бўлиб, бу вазифани амалга ошириш жараёнида давлат хизматининг қатор органлари билан ҳамкорликда фаолият олиб боради. Олий суд ҳар бир соҳалар бўйича танловни ташкил этиш, уларни ўтказиш ва натижаларини эълон қилишни давлат хизматини амалга оширувчи идоралар зиммасига топшириши мумкин, шунингдек, унинг ўзи бу жараёнлар устидан назоратни амалга ошириши ҳам мумкин. Масалан, Иқтисодиёт вазири иқтисод соҳасидаги ўрин учун ўтказиладиган танловларга жавоб беради. Ёки таълим вазири таълим соҳасидаги вакант (буш) лавозимлар учун ўтказиладиган танловларда олий суд олдидаги масъул шахс ҳисобланади. Уларнинг ҳар бири бошқарув билан боғлиқ амалдаги ижтимоий шарт-шароитларнинг ўзига хос зарурий хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда мансабга талабгор бўлган номзод шахсга нисбатан қўйиладиган талабларни ўзгартириш ҳуқуқига эгадилрлар. Танловда аниқланган натижалар ва уларга киритилган асосий ўзгартиришлар мансаб ва шахснинг ижтимоий ва бошқа ҳуқуқларига ҳамда унинг иқтисодий-молиявий ҳолатига таъсир кўрсатган

⁹⁸ Нюэль Э., Пель К. Германиядаги қўшимча таълим тўғрисида обзор. –Т.: Марказий Осиёдаги ИИЗ/ДВУ ваколатхонаси, 2003. –Б. 37-38.

⁹⁹ Ўша манба. –Б.39.

¹⁰⁰ Каранг: Мэннинг Н., Парисон Н. Реформа государственного управления: международный опыт. Пер.с англ. –М.: Изд-во Весь Мир. 2003. –С. 289.

вазирларда эса ички ишлар вазири, молия вазири ва бошқа олий даражадаги раҳбар шахслар томонидан қўриб чиқилиб тасдиқланади¹⁰¹.

Мансабга тайинланаётган номзоднинг шахси аниқлангандан сўнг, бу шахс синов муддатини ўташи лозим. Синов муддати мансабдорнинг даражаси (рангги) га ҳам боғлиқдир. Масалан, кичик даражадаги мансабдор – 1 йил, ўрта даражадагилари – 2 йил, катта даражадагилари – 3 йил, олий даражадагилари эса – 4 йил мобайнида синов муддатини ўтайдилар. Булар энг оз синов муддатлари саналиб, уларни озгина бўлса ҳам қисқартрилишига йўл қўйилмайди. Биринчи ва иккинчи даражадаги мансабларга даъвогарлик қилаётган номзод танловларда қатнашиб, имтиҳон топширувчилар гуруҳига ёзилиши учун махсус маълумот талаб қилинмасдан, бунинг учун умумий таълим ёки касб-хунар мактабини тамомлаганлиги тўғрисида ҳужжатга эга бўлишнинг ўзи kiffoядир.

ГФРдаги қатор расмий ҳуқуқий манбаларда давлат хизматига мансабдорлар ишга олиннинг қуйидаги турлари ва шакллариининг ҳуқуқий асослари мустаҳкамлаб қўйилган: муассаса раҳбарининг ихтиёрий маъмурий акти асосида мансабга тайинлаш; танлов имтиҳонларини муваффақиятли топшириши натижасида мансабга тайинлаш; кооптация¹⁰² қилиш; кўпчилик орасидан сайлаш асосидаги тайинлаш; ротация воситасида мансабга тайинлаш.

XXI аср бошларида келиб Германияда давлат бошқаруви соҳасида ислохотларни амалга ошириш муносабати билан давлат хизматчиларини тайёрлаш ва танлашга нисбатан бўлган талаблар ҳам ошди. ГФРга шарқий Германия қўшилганидан кейинги давр ичида бошқарувда қонун ҳокимиятини ўрнатишга муҳим аҳмият берилди бошланди. “Ғарбий Германия”да эса “Янги давлат бошқаруви”га ўтишга доир ўзгаришлар амалга оширилди. Маъмурий бошқарув жараёнларини қулайлаштириш бўйича маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органлари агентликлари бирлашмаси “Бошқарувнинг янги модели” дастури амалиётга қўлланила бошланди. Умуман олганда, Германияда кадрлар тайёрлаш ва танлаш тизими мамлакат иқтисодиёти ва халқ фаровонлигининг ўсиши, давлатнинг халқаро муносабатлардаги ўрнининг юксалишига ҳамоҳанг равишда такомиллашиб бормокда.

Иккинчи бобнинг “Мустақил Ўзбекистонда раҳбар кадрлар танлаш тизими асосларининг шакллантирилиши” номли учинчи параграфидида мамлакатимизнинг мустақил тараққиёти давомида ўзининг ва жаҳоннинг илғор давлатчилик анъаналарини уйғунлаштирадиган ўзига хос миллий давлатчилик принципларини яратиш устида кенг қўламда амалга оширилган ишлари таҳлил этилди. И.А.Каримовнинг “Ватанимиз ва халқимизга садоқат билан хизмат қилиш – олий саодатдир” номли рисоласида таъкидланганидек, “...давлат ҳокимияти органларининг ...бир қатор ваколат ва вазифаларини, авваламбор, иқтисодий ва ижтимоий масалаларни ҳал этиш, коммунал хўжалик ва ободонлаштириш ишларини молиялаштириш, одамларни иш билан таъминлаш ва аҳоли манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича

¹⁰¹ Административное право зарубежных стран. Учебное пособие, –М.: Спартак, 1996. –С. 118.

¹⁰² Кооптация – (лот.) қўшимча сайлов асосида (навбатдаги сайловларга бўлган даврда) бўшаб қолган ўринларни тўлдириш.

ваколатларини босқичма-босқич маҳаллий ҳокимият, фуқаролар ўз-ўзини бошқариш органлари, маҳаллаларга ўтказиш жараёнини янада кўчайтириш олдимизда турган муҳим дастурий мақсадлар қаторига киради”¹⁰³. Ислохотларнинг қандай тартиб ва йўналишларда амалга оширилиши Президент И.А.Каримов томонидан баён қилинган мамлакатимизни ривожлантиришнинг асосий тамойилларида аниқ белгилаб берилган эди. Уларнинг амалий ҳаётга татбиқ этилиши эса Ўзбекистонда бозор иқтисодиёти асосидаги фуқаролик жамияти ва ҳуқуқий давлат қуришдек асосий стратегик пировард мақсадни ифодалаб, мамлакатимиз тарихида буюк ўзгаришлар даврини бошлаб берди.

Ўзбекистонда ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамиятини қуриш ислохотлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорларида¹⁰⁴ белгиланган ҳамда мамлакатимиз Президенти И.А.Каримовнинг биринчи чакриқ Олий Мажлиснинг XIV (1999 йил апрель) ва иккинчи чакриқ Олий Мажлиснинг I сессияларидаги (2000 йил январь) маърузаларида эълон қилинган жамиятнинг сиёсий соҳаси ва давлат қурилишини ислоҳ қилиш ва эркинлаштириш концептуал дастурининг амалий ҳаётга жорий этилиши натижасида янада чуқурлашди. “Кучли давлатдан - кучли фуқаролик жамияти сари” тамойили ишлаб чиқилди. Мазкур тамойилга асосан “мамлакат сиёсий, иқтисодий ҳаётини, давлат ва жамият қурилишини янада эркинлаштириш”¹⁰⁵ йўлининг концептуал дастури яратилди.

Мустақиллик йилларида раҳбар кадрлар танлаш ва тайёрлашда бошқарувнинг эски маъмурий-буйруқбозлик усулига барҳам берилди, раҳбар кадрларни танлашда уларнинг маънавий ва мафқуравий даражаси, Ватанга ва халққа садоқати, юрт учун фидойилиги, камтарлиги, ўз соҳасини чуқур англаши, илмий салоҳиятга эгаллиги, миллий манфаатларни ўз манфаатидан юқори қўйиши каби фазилатларига эътибор бериш асосий мезонга айланди. Натижада мамлакатда иқтисодиёт, ижтимоий-сиёсий, маданий соҳаларда бошқарувнинг миллий ва демократик усулларини ўзида мужассамлаштирган раҳбар кадрлар авлоди шакллантирилди.

Республикаимиз Президенти ва ҳукуматимиз томонидан мамлакатнинг келажак тараққиётини режалаштиришда муҳим роль ўйнайдиган жамият мафқураси, давлат бошқаруви, ҳокимият институтлари ва раҳбар кадрларни тўғри тарбиялаш ва танлаш масалаларида, шунингдек, миллий истиқлол мафқурасининг назарий ва амалий жиҳатларини ривожлантириш, уларни халқ онгига синдириш йўллари ва услубларини ишлаб чиқиш ҳамда жорий этиш каби вазифаларни давлат

¹⁰³ Каримов И.А. Ватанимиз ва халқимизга садоқат билан хизмат қилиш – олий саодатдир. –Т.: Ўзбекистон, 2008. –Б. 32.

¹⁰⁴ Қаранг: ЎЗР ВМ Қарорлари: “Вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари аппарати тузилмасини такомиллаштириш тўғрисида”.1997 йил 17 июнь, -№301; “Шаҳарлар ва туманлар ҳокимликлари аппарати тузилмасини такомиллаштириш тўғрисида”.1997 йил 30 сентябрь, -№459; “Республикаси Вазирлар Маҳкамаси аппарати тузилмасига ўзгаришлар киритиш тўғрисида”.1998 йил 11 декабрь, -№516; “Ижро интизомини мустаҳкамлаш чора-тадбирлари тўғрисида”. 1999 йил 12 январь, -№12; “Бошқарув тузилмасини такомиллаштириш ва маъмурий бошқарув аппарати ҳодимлари сонини кичиратиш бўйича Республика Комиссиясини ташкил этиш тўғрисида”. 2000 йил 12 октябрь, -№398; “Давлат бошқаруви ҳудудий органлари тузилмасини такомиллаштириш тўғрисида”. 2004 йил 5 январь, -№2; “Худудий давлат ҳокимияти органлари бошқарув тизимини такомиллаштириш юзасидан қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”. 2004 йил 30 март, -№149.

¹⁰⁵ Қаранг: Каримов И.А. Ўзбекистон XXI асрга интиломда. –Т.: Ўзбекистон, 1999. –Б. 15-16.

сиёсати стратегиясининг асосий йўналишларидан бирига айлантириш соҳасида улкан ишлар амалга оширилди. Давлат ва жамият бошқарувининг “Ўзбек модели” ишлаб чиқилиб амалиётга татбиқ этилди. Сиёсат, иқтисод, ҳуқуқ, маънавият, мафкура ва миллий истиқлол ғояларининг асослари, амалий аҳамияти давлат сиёсати ва аҳоли турмуш тарзи, маданияти билан муштарақ хусусиятларини кенг таҳлил ва тадқиқ этувчи, ташвиқот қилувчи йирик ташкилотлар тузилди. Давлат сиёсий дастурларининг моҳияти, аҳамиятини мафкуравий жиҳатдан қўлиб-қувватлаш, кенг аҳоли қатламларида ўртасида маърифий ишларни йўлга қўйишга муҳим эътибор берилга бошланди. И.А.Каримов асарларида таъкидланганидек, мамлакатнинг ривожланиб боришида, амалга оширилаётган ислохотларнинг самарадорлигини таъминлашда турли соҳаларда фаолият юритаётган раҳбар кадрлар, хусусан, вазирликлар, бошқа давлат идоралари, вилоят, туман ва шаҳар ҳокимликлари раҳбарлари ва хизматчилари муҳим ўрин тутадилар. Раҳбар кадрлар фаолиятининг самарадорлиги, уларнинг юксак салоҳиятга эгаллиги, бошқарув жараёнларининг самарали кечиши натижасидагина фуқароларнинг давлатга ва тузумга бўлган ишончи мустаҳкамланади, бошқарув ва бошқа сиёсий жараёнлардаги иштироклари фаоллашади, фуқаролар ўртасида ҳамжиҳатлик кучаяди, аҳолининг эртанги кунга нисбатан ишончи ортиб боради. Катта ва мураккаб стратегик мақсадларни ҳаётга тўлақонли жорий этилишида давлат бошқарув тизимида фаолият кўрсатаётган раҳбар кадрлар зиммасига ниҳоятда катта масъулият тушишини қайд этиш ўринлидир. И.А.Каримов таъбири билан айтганда, шу шароитларда фаолият кўрсатувчи раҳбарлар “Ўз вужудининг ҳар қайси хужайраси билан шу халқнинг узвий ажралмас бир қисми бўлиши, аҳолининг дарду ташвишлари, орзу-интилишларини нафақат ўз қалби ва юрагидан ўтказадиган, балки уларнинг ечимини топиш ва ўз вақтида оқилона ҳал қилишга ақл-идроки ва тажрибаси, куч-ғайрати ва азму шижоати етадиган инсон бўлиши шарт”¹⁰⁶. И.А. Каримов томонидан асосланган илмий назарий ва амалий раҳбаршунослик мактаби ана шундай ҳаётий муаммоларни бартараф этиш жараёнида юзага келди. Шундан келиб чиқиб, ушбу параграфда мамлакатимиз мустақилликка эришгандан сўнг бошқарув тизимининг янгидан шакллантирилиши, унда фаолият олиб боровчи раҳбар кадрларнинг замонга мувофиқ равишда қайта тайёрланиши, Ўзбекистонда ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қуриш шароитида миллий раҳбар кадрлар тайёрлаш ва танлаш тизимининг ривожланиши, мамлакат сиёсий ва иқтимоий-иқтисодий ҳаётида бутунлай янги сиёсий муносабатлар шаклланганлигини назарий жиҳатдан тадқиқ этишга аҳамият қаратишган.

Учинчи боб “Ўзбекистонда замонавий раҳбар кадрлар тайёрлаш, танлаш тизимлари тажриба ва муъаммолари”, деб номланиб, “XX асрнинг 80-йиллари охири, 90-йиллари бошларида раҳбар кадрлар ижтимоий-сиёсий, маънавий дунёқарашидаги зиддиятлар” тадқиқ этилган биринчи параграфда ўтган асрнинг 80-йиллари охиридан янги

¹⁰⁶ Каримов И.А. Ватанимиз ва халқимизга садоқат билан хизмат қилиш – олий саодатдир. –Т.: Ўзбекистон, 2008. –Б. 6-7.

асринг бошларига қадар бўлган даврда мамлакатимизда бошқарув тизимида фаолият кўрсатган раҳбар кадрлар дунёқарашда юз берган ўзгаришлар таҳлил қилинади. Собик иттифок ҳукмронлигининг сўнгги даврларида раҳбар кадрлар ижтимоий тафаккурини намоён этувчи дунёқараш асослари қуйидагилардан иборат эди: коммунистик партия талабларини барча нарсадан устун қўйиш; буйруқбозлик устуворлиги; миллий анъаналарга эскилик сарқити сифатида қараш; диний-руҳоний тарбиядан узоқлашиш; кўзбўямачилик ва боқимандачилик ва коррупция; кадрлар танлашда шахсий муносабатларга берилиш; масъулиятсизлик, талон-тарож ва лоқайдлик; қариндош-уруғ, ошна-оғайнигарчилик, миллий айирмачилик. Янги даврни тўғри тушинадиган замонавий кадрлар ҳали жуда оз эди. Шунинг учун ҳам бу давр раҳбарларини И.А.Каримов ҳақли равишда уч тоифага бўлганди¹⁰⁷. Умумий нуқтан назардан баҳолаганда, бошқарув тизими раҳбар кадрлари дунёқарашдаги парокандаликнинг бир қатор сабаблари бор эди. 80-йилларда: Республиканинг турли даражаларда фаолият кўрсатаётган раҳбар кадрларнинг иттифок раҳбарияти томонидан коррупция ва кўзбўямачиликда айбланиши, натижада раҳбарларда эртанги кунга ишонч ва умиднинг барҳам топиши оқибатида юзага келган маҳдудлик; Иттифок раҳбариятининг бутун халқни жиноятчиликда айблаши, мамлакатни жиноятчиликка қарши курашнинг бутуниттифок “кўргазмали синов майдонига”¹⁰⁸ айлантиришга интилиш туфайли юзага келган раҳбар кадрлар обрўсизлиги; халқнинг Иттифок сиёсатидан норозилигининг амалий намоён бўла бошлаши шароитида яширин фаолиятдаги жинойий гуруҳлар ҳаракатининг жонланиши, раҳбар кадрларга халқ эътиборининг сусайиши ва бунинг натижасида уларнинг жиноятчи гуруҳлар таҳдидларига дуч келиши таъсирида жамоатчилик ишларига нисбатан лоқайдликнинг анъаналашуви; мамлакатда миллий ва эътиқод масалаларидаги низоларнинг авж олиши, давлат мулкига муносабатининг бузилиши оқибатида тинч, барқарор ва ривожлантирувчи меҳнатга муносабатнинг пасайиб кетиши; узоқ йиллар давомида мустақил давлатчилик дунёқарашининг йўқ қилиниши ва унинг ўрнида шакллантирилган «эркин халқлар иттифоки» дунёқарашининг Иттифок билан бирга барҳам топиши натижасида вужудга келган мафқуравий бўшлиқ; мамлакат ичида ва ташқарисида вужудга келган уруш хавфидан ҳадиксираш, мустақил давлатчиликнинг ташкил топиши жараёнларида сиёсий ҳокимиятни қўлга киритиш мақсадида ҳаракат бошлаган турли муҳолиф гуруҳларнинг вужудга келиши ва улар ўртасидаги кескин ва хатто таҳдидли курашлар натижасида шаклланган кўрқув;

90-йилларда: Ўзбекистон миллий мустақил давлат, деб эълон қилиниб, Иттифокка бўйсуниб, унинг буйруқларини кутишга барҳам берилгандан сўнг эса мушкул ахволни бошдан кечираётган мамлакатнинг мустақил давлат сифатида ўзини тиклаб олиши ва тараққий этишига ишончсизликнинг юзага

¹⁰⁷ Каримов И.А. Истиқлол ва маънавият. –Т.: Ўзбекистон, 1994. –Б. 85-86.

¹⁰⁸ Левитин Л. Ўзбекистон тарихий бурилиш палласида. –Т.: Ўзбекистон, 2001. –Б. 44,157-165.

келиши яққол кўзга ташланади. Бу ишончсизликнинг сабаблари эса куйидагилар эди: марказ бошқариб турган иктисодий тизимдан чиқиш оқибатида юзага келиши кўришиб турган танқислик; халқ хўжалиги техник тараққиётининг пасайиб кетиши, маиший хизмат, транспорт ва ишлаб чиқариш воситалари ишлаб чиқаришнинг издан чиқиши, энди булар билан четдан таъминловчи кучнинг йўқлиги натижасида мамлакат халқ хўжалиги барбод бўлади, деб тушуниш; минтақада жойлашган кўшни давлатларда алангаланаётган миллий ҳудуд, этнокод масалаларидаги урушларга тортилиб қолиш ёки улар таҳдидига учраш, бундай вазиятда иттифоқ армияси, курулди кучларисиз бу хавфларни бартараф этишга ишонмаслик; собиқ марказнинг буюк давлатчилик руҳидаги ғоялари, айрим раҳбар ва гуруҳлари таъсирида Ўзбекистон ва Россия ўртасида тўқнашувлар юзага келишидан ёхуд мамлакатда зимдан ташвиқот-тарғибот ишларини бошлаган диний экстремистик гуруҳларнинг «Ислом халифалиги» буюкдавлатчилиги орзуларини амалга оширишга интилишлари натижасида мустақилликнинг сақлаб қолинишига ишончсизлик ва б.

Ушбу параграфда, шунингдек, мафқуранинг пунктуал асосга эга бўлмаслиги кўпинча шахснинг амалий фаолиятида ҳам, келажак режаларни лойиҳалаштиришида ҳам мавхумликни келтириб чиқариши, дунёқарашни аниқ пунктуал йўналишларда шакллантириш давлат учун сиёсий жиҳатдан муҳимлиги, шу жиҳатдан раҳбарлар учун унинг моҳияти, таркибий тузилишини бирма-бир билиш ҳам муҳим бўлиб қолиши масалалари тадқиқ этилган.

Учинчи бобнинг иккинчи параграфидида **“Раҳбар кадрлар тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизими фаолиятини модернизациялаш”** масалалари тадқиқ этилади. Раҳбар кадрларни қайта тайёрлаб бориш, малакасини ошириш объектив шарт-шароитлар туфайли юзага келадиган эҳтиёж ифодасидир. Зотан, динамик ҳусусиятга эга бўлган ҳар қандай ҳодиса каби бошқарув соҳаси ҳам назарий, ҳам амалий жиҳатдан бетиним ривожланиб бораверади. Бунинг оқибатида раҳбар шахсларнинг билимлари, малака, амалий кўникмаларини такомиллаштиришга доимий эҳтиёж мавжуд бўлиши, илгари таниш бўлмаган соҳа ёки билимларни ўзлаштириш зарурияти юзага келиши табиий. Бундан шундай хулоса чиқадики, олий таълимдан кейинги даврдаги қайта тайёрлаш тизими таркибий жиҳатдан учта муҳим элементдан иборатдир. Ушбу элементларнинг бири - қобилиятли кадрлардаги раҳбарлик кўникмаларини тартибга солиш, уларнинг бу соҳадаги билимларини тўлдириш ва мафқуравий йўналтиришдан иборат махсус янгидан тайёрлаш курси бўлса, иккинчиси - амалий фаолиятдаги раҳбар кадрларни вақти-вақти билан замонавийлик нуқтан назаридан қайта тайёрлаш ёки малакасини ошириш курсидан иборат, учинчиси эса - махсус таълим курси бўлиб, унга кўра давлат аҳамиятига эга бўлган муайян юқори даражадаги мансабни эгаллаш олдидан алоҳида тайёргарликдан ўтиш бўлиши керак. Ҳозирги тизимда ушбу элементлар ана шундай тарзда ажратилмаган ва айниқса, биринчи ва учинчи элементлар, иккинчи ва учинчи элементлар аралашиб

кетганлигини ёки учинчи элемент умуман йўқлигини кўриш мумкин. Раҳбар кадрларни қайта тайёрлаш тизими фаолиятидаги эътиборли хусусият шундаки, мазкур тизим ўзига нисбатан янада мураккаброк бўлган давлат хизмати тизимининг таркибий тармоғи сифатида давлат тизимига профессионал, юксак малакали кадрларни тайёрлаб бериш учун хизмат қилар экан, бу қуйидаги аниқ вазифаларнинг бажарилишини таъминлаши лозим: турли хилдаги раҳбар шахсларнинг профессионал билимларини, малакасини жорий даврдаги илмий-техник ва ижтимоий тараққиёт даражасига мослаштириш; давлат хизматчилари ва раҳбарларининг умумий маданияти, профессионал тайёргарлиги жорий пайтдаги ижтимоий-иқтисодий реалликка мослаша олиши учун тез ўзгарувчанлигини ошириш¹⁰⁹; умумжаҳон миқёсидаги фан ва амалиётда эришилган ютуқларни, раҳбарликни амалга ошириш борасидаги илғор иш тажрибаларини мунтазам равишда кузатиб, ўрганиб бориш ҳамда ўзлаштиришга ёрдам бериш; бошқарув тадбирларини бажаришга масъул бўлган раҳбарларни жорий фаолият соҳасини мукамал билиб олишга ундаш; давлат хизматчилари ва раҳбарларнинг салоҳиятини, касбий лаёқатини шакллантириш ва такомиллаштириш. Раҳбар кадрларни қайта тайёрлаш, малакасини ошириш, қайта тайёрлаш тизимининг фаолият юритиш хусусиятларидан яна бири шундаки, мазкур тизим аниқ ходим ёки раҳбарларни уларнинг зиммасига юклатилган функционал вазифаларни бажаришга қай даражада тайёрлиги ва лаёқатлилигини аниқлашга, зарур бўлса, вазиятни ўнглашга қаратилган махсус чора-тадбирларни кўришга имкон беради. Ҳозирги қайта тайёрлаш тизимининг функционал фаолиятини эса қуйидагича гуруҳлаштириш мумкин: компенсаторлик функцияси, яъни раҳбарлик лавозимини эгаллаб турган шахснинг ўрта таълим ва олий таълим олиш даврларидаги камчиликларини аниқлаб, уларнинг ўрнини тўлдириш; адаптациялаштиришга ёрдам бериш, яъни раҳбарлик лавозимини эгаллаб турган шахсларни ижтимоий ва ишлаб чиқариш соҳаларида мунтазам равишда ўзгариб боровчи шарт-шароитларга мослаша олишини таъминлаш; ва ниҳоят, интегратив функциялар. Ўзбекистонда ҳозирги раҳбар кадрларни қайта тайёрлаш тизими асосан раҳбар ходимларни туб ислохотлар туфайли рўй бераётган янгича шарт-шароитларга адаптацияланишига ёрдам беришга, қисман компенсаторлик вазифасини бажариш ва жуда ҳам оз миқдорда интегратив функцияларни бажаришга мўлжаллаб ташкил этилган. Ҳар қандай инсоний фаолият ва шу жумладан, бошқарув ходимларини олий таълимдан кейинги қайта тайёрлаш билан боғлиқ фаолиятни самарали амалга ошириш учун биринчидан, фаолият аниқ мақсадни кўзлаб ташкиллаштирилиши, иккинчидан, кўзланган мақсадга эришишнинг энг оптимал ва рационал услублари аниқланиши лозим. Бу вазифани қуйидаги изчиллик асосида тасаввур этиш мумкин: белгилаб олинган конкрет мақсад > мақсадга эришиш бўйича ҳаракат режаси > мақсадга эришиш учун хизмат қилувчи воситалар ва услублар > якуний натижа. Раҳбар кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш

¹⁰⁹ Рустамбоев М. Замонавий раҳбар / Халқ сўзи. 2005 йил 3 август. -№149(3694). -Б. 2.

тизими фаолиятини режалаштириш ишларини сифат жиҳатидан янада юксалтириш учун амалда тармоқларда ишлайдиган кадрларнинг профессионал тайёргарлиги ва малакасига нисбатан давлат томонидан махсус талаблар ишлаб чиқилиши, “давлат хизмати сиёсий, ҳуқуқий, иқтисодий ва маданий таркибий тузилиш жиҳатидан тўлиқ ва мукамал шакллантирилиши лозим. Бизда эса бу борада ҳали муаммолар кўп”¹¹⁰. Шунингдек, “Ўз ҳақ-ҳуқуқини танийдиган, ўз куч ва қобилиятига таяниб яшайдиган, атрофда рўй бераётган воқеа-ҳодисаларга мустақил муносабатда бўладиган, шу билан бирга, ўз шахсий манфаатларини мамлакат ва халқ манфаатлари билан уйғун ҳолда кўрадиган эркин шахсни шакллантириш” бугун ушбу тизим ва унинг тармоқларининг асосий вазифаларидандир¹¹¹.

Учинчи бобнинг “**Раҳбар кадрлар танлаш ва малакасини аниқлаш услублари**” га бағишланган учинчи параграфида яқин ўтмишда амалда бўлган ва ҳозирда ҳам баъзи бошқарув тармоқларида фойдаланилаётган айрим кадрлар танлаш ва малакасини аниқлаш принциплари тадқиқ этилади. “Кадрлар бўлими” ташкилот кадрлари фаолиятини назорат қилсада, аммо у кадрларни ишга қабул қилиш ва шу кадрлар томонидан тавсия этиладиган ҳужжатларни расмийлаштиришга кўпроқ эътибор қаратади. Лавозимлар жиҳатидан эса у фақат қуйи лавозимдаги раҳбарлар фаолиятининг маълум томонларини эътиборга олиши мумкин. Шунингдек, кадрлар бўлими ташкилот ички тартиб-интизомини назорат қилишда ҳам иштирок этади. Бирок ҳар икки кўринишдаги тузилмаларнинг бирортаси ташкилот фаолияти ва унинг раҳбари хусусиятларини ҳар томонлама тўлиқ очиб бера олмайди. Ташкилотнинг, раҳбарнинг бугуни ва келажак фаолиятининг йўналишини прогнозлаштира олмайди. Ваҳоланки, бугунги кун учун энг муҳим масалалардан бири ташкилот ва унинг барча асосий хусусиятлари, ташкилотнинг раҳбар олдига қўядиган талаблари айни вақтда ташкилотнинг келажакка мўлжалланган нисбий режаларига эга бўлган, айнан фаолият кўрсатаётган кадрлар ишини назорат қилиб бориш билан бир қаторда, раҳбар кадрлар танловларини ҳам амалга оширувчи мукамал тузилмани барпо этишдир.

Раҳбарликка номзод танлаш ва унинг малакасини аниқлашнинг энг кенг тарқалган турларидан бири бу қуйи ёки тенг даражали лавозимларга юқори лавозимдаги раҳбарлар томонидан тавсия этилиш бўлиб, номзоднинг малакаси амалий иш фаолият давомида ўрганиб берилади. Бунда танловчи раҳбарнинг ўзи ким эканлиги, унинг касби, дунёқараши, мақсадлари ва характерли хусусиятлари номзод танлашда кўпинча хал этувчи роль ўйнайди¹¹². Ўзидан қуйи даражадаги раҳбарлик лавозимига кадр танлаётган раҳбар аввало танланаётган шахсдаги хусусиятларга ўз мақсадларидан келиб

¹¹⁰ Қаранг: Мирбобоев Б., Ҳусанов О., Бегматов А. “Ўзбекистонда давлат хизматини ташкил этишнинг ташкилий-ҳуқуқий масалалари. –Т.: Академия, 2005. –144 б.

¹¹¹ Каримов И.А. Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт пировард максимизм. Т-8. –Т.: Ўзбекистон, 2000. –Б. 334.

¹¹² Бизокова И. В. Кадры управления: подбор и оценка. –М.: Экономика, 1998. –С. 30-31.

чикиб ёндашади. Танловчи раҳбардаги мақсад-манфаат ҳамма вақт ҳам алоҳида ўз ҳолича намоён бўлавермайди. Асосий ҳолларда у шахс характериға сингган тарзда юзаға чикиб, унинг амалий иш жараёнида ҳам сезилиб туради. Танловчи раҳбардаги мақсад-манфаат икки хил кўринишда бўлиши мумкин: хусусий мақсад-манфаатлар; ташкилот ёки ўзгалар мақсад-манфаати. Баъзида бу мақсад-манфаатлар никобланган тарзда мавжуд бўлади. Бунда хусусий манфаатлар умумий манфаатлар билан никобланиши, яъни кўзланаётган ва ошкора намоёиш этиб барчаға бидирилган умумий манфаатлар заминида хусусий мақсадлар ётиши мумкин.

Диссертация ишида, шунингдек: раҳбарлик лавозимиға гуруҳ ёки жамоа томонидан тавсия этиш, комиссия ёрдамида танлаш ёки тавсия этиш, унда ташкилот ёки соҳа ёхуд бўлимнинг характери, ҳолати, ўтган куни, бугуни, эртаси ҳисобға олиниб, ана шу давр муаммолари ва ривожлантириш режалари дастури ишлаб чиқилиб, бунинг учун характер жиҳатдан қандай раҳбар талаб этилишини аниқлаш асосида танлаш; аттестация ёки конкурс услубидан фойдаланиб танлаш ёки тавсия этиш, аттестация моҳиятан кадрлар таркибининг сифатини кўтариш ва улардан самарали фойдаланишни йўлга кўйиш, хизматға муносабатдаги масъулиятни оширишға қаратилган назорат тури эканлиги, конкурс усулида эса: кадрнинг билим, истеъдоди, иқтидори маълум даражада аниқланиши; нисбатан кучлироқ кадр танлаш имконияти; кадрнинг муаммолари ва устувор томонлари, ташкилот ва унинг муаммолари, уни бошқариш қобилиятиға оид кўникмалар ойдинлаштирилиши; ташкилот ташқаридан келувчи кадрлар ҳисобидан янги ғоялар билан бойиши каби ижобий томонлар мавжуд бўлсада, унда: номзоднинг ўтган давр фаолияти ва тажрибаси ойдинлашмаслиги; ижтимоий-иқтисодий аҳволи ва шарт-шароитлари аниқланмаслиги; ташкилотдаги меҳнат ва фаолият тартибида бошбошдокликнинг юзаға келиш эҳтимолининг ортиши; кадрнинг лавозим талабларини ўзлаштира олмаслиги каби салбий хусусиятларни ҳам кузатилиши таҳлил этилган. Ташкилот томонидан талаб этилувчи ҳужжатлар асосида раҳбарликка номзодлар танлаш ёки тавсия этиш, шахснинг меҳнат стажи, касбий маҳорати ва билими, обрў-эътибори, ёшини ҳисобға олган ҳолда раҳбарликка номзод танлаш каби давримиз кадрлар танлаш принциплари ва тартиблари ичида алоҳида диққатға сазовор бир қатор услублари ўрганилган.

Тадқиқотнинг тўртинчи боби “Ўзбекистонда миллий раҳбар кадрлар танлашни замонавийлаштириш истиқболлари”, деб номланади. Унинг “Миллий раҳбар кадрлар танлаш тамойилларига янгича қарашлар” номли биринчи параграфида раҳбар кадрлар танлаш технологиясини янгилаш билан боғлиқ таклифлар илғари сурилади. Шунини таъкидлаш керакки, раҳбар кадрлар танлаш ва уларнинг бошқарув лавозимларини банд қилиши масалаларини сайловлар ва конкурслар асосида амалға ошириш замон талабларига кўпроқ даражада мувофиқ келади. Бу давр талаби бўлиб, “барча асосий кадриятларни ўзида мужассам этган фуқаролик жамияти барпо этиш йўлидаги босқичма-босқич, изчил ҳаракат ҳозирги кунда ҳеч қандай куч

тўхтата олмайдиган муқаррар, қонуний жараёнга айланди”¹¹³. Инсон меҳнат жараёнларига тортилишда аввало хусусий манфаатларидан келиб чиқади. Раҳбар кадрлар танлаш тартибининг қонунлар билан мустаҳкамланган, категориялар ва разрядлар бўйича белгиланган меъёрлар асосида ташкил этилишида қуйидаги тамойилларга ҳам жиддий эътибор қаратиш муҳим деб ўйлаймиз: бошқарув тизими ходим ва раҳбарларининг категория ва разрядларини белгилаш, уларни танлаш, тайинлаш, лавозимлар талабларини ишлаб чиқиш, лавозимга талабгор хусусиятлари, меҳнат тажрибаси ва ҳужжатлари таркибини ўрганишда Республика Конституцияси ва қонунларининг бошқа барча норматив ҳужжатлардан устуворлиги таъминланиши керак; инсон ҳуқуқлари ва эркинликларининг устиворлиги, фуқаролар ҳуқуқ ва бурчларининг ҳимояланишига катта аҳамият қаратилиши, кадрлар танлашда лавозим жавобгарлиги, ҳуқуқни суиистеъмол қилиш, инсон кадрининг ерга урилиши, эркинликлари ва қизиқишлари, ташаббускорлигига йўл бермасликка қарши жазо чораларининг кучайтирилишига чуқур аҳамият қаратилиши лозим; бошқарув тизими ушбу тизим учун умумлаштирилган бир бутун меъёрий қондалар ва тартиблар асосида фаолият юритиши, унинг турли тармоқлари орасидаги муносабатлар мувофиқлаштирилиши лозим. Яъни тармоқлар ва регионлар бошқарув тизимларининг иерархик тузилиши ва амалий функционал алоқаларини тартибга солишда катъий чегараланишлар мавжуд бўлиши зарур.

Раҳбарлик лавозимларида фаолият кўрсатувчи кадрлар учун юқори давлат органлари ва идоралари томонидан қабул қилинадиган қарорлар, ўзлари хизмат қиладиган ташкилот раҳбарлари ва кенгаши қарорлари, ташкилот бош раҳбарлари учун эса ана шу ташкилот бўйсунувчи идоралар бош раҳбарлари ва кенгаши қарорлари ҳал қилувчи аҳамиятга эга. Яъни раҳбарлик ва жавобгарлик бошқарув иерархияси талаблари доирасида амалга оширилади. Бироқ бу тартиб амалий фаолиятга қўйиладиган талаб бўлиб, унинг раҳбар кадрлар танлашда ҳам қўлланилиши юқорида баён қилинган фуқаролик эркинликларини чегаралаб қўяди. Ана шуни ҳисобга олган ҳолда республикада раҳбар кадрлар танлаш ишлари билан махсус шуғулланувчи раҳбаршунослик комиссияси тузилиши, ушбу комиссиянинг вилоят, туман ва шаҳарлар бўйича филиаллари шакллантирилиши ва улар ягона марказдан бошқарилиши лозим. Бошқарув тизимида раҳбар кадрлар танлаш масаласи шу ишга йўналтирилган алоҳида ташкилотнинг иши эканлиги бутун бошқарув тизими дунёқарашида шакллантирилиши лозим; хизмат тўғрисидаги қонунларда кадрлар танлаш принциплари, танлашни амалга ошириш тартиблари, лавозимлар ва талабгорларга қўйиладиган талаблар ҳамда уларнинг турлари акс эттирилиши, яъни турли тармоқлардаги бир хил даражадаги лавозимлар учун умумлаштирилган қоида ва талаблар ишлаб чиқилиши керак; раҳбар кадрлар танлашда уларнинг ўзлари бошқараётган

¹¹³ Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир /Олий Мажлис Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза / Халқ сўзи, 2005 йил 29 январь. -№20 (3565).

соҳаларини ва соҳа бўйича ваколатларини яхши билишларига юксак даражада эътибор қаратиш раҳбар кадрлар танлашнинг бош тамойилларидан бири сифатида диққатга лойиқ; раҳбарлар ҳаётий амалий жараёнларга ўз қарорлари ва тутган йўллари билан таъсир кўрсатадилар ва демак, биринчи навбатда ўз қарорлари ва хатти-ҳаракатлари олдида масъул бўлиб қоладилар. Раҳбар кадрлар танлашда шахснинг масъулиятни қай даражада ҳис қилиши алоҳида ўрганилиши керак. Масъулиятсизлик раҳбарларда кўпинча мустақил ишлаш имкониятининг йўқлиги, назоратдаги тартибсизлик, раҳбар шахсга нисбатан жазо чораларининг енгиллиги оқибатида юзага келиши кузатилади.

Тўртинчи бобнинг иккинчи параграфи “**Миллий раҳбар кадрлар танлаш услубларини такомиллаштиришга концептуал ёндашув**”, деб номланади. Унда замонавий бошқарув тизимининг тузилишига кўра бошқа давлатларда бўлгани каби Ўзбекистон Республикасида ҳам асосий кўпчиликни ташкил этадиган ўрта ва қуйи бўғин бошқарув кадрларини танлаш ва тайинлашга доир тавсиялар баён қилинган. Шу жиҳатдан аввало, ушбу бўғинларга оид лавозимларни саралаб, тоифалаштириш, уларга жаҳон тажрибасида кенг қўлланилаётган категориялаштириш тизимини жорий этиш таклиф этилади. Умуман эса, бошқарув кадрларини танлаш масаласи қуйидаги тамойилларга асосланиш керак, деб ўйлаймиз: хизмат ҳуқуқи қатъиятлари қонуний нормалар сифатида шакллантириши лозим. Бунда аввало давлат лавозимлари турларга ажратилиши талаб этилади. Категориялар асосида конкурслар ташкил этиш раҳбар кадрлар танлаш принципларини янгилаш концепциясининг иккинчи муҳим йўналишидир. “Б”, “В”, “Г” категорияларига кадрлар танлаш ва уларнинг тоифа (разряд)ларини белгилашни конкурслар асосида ташкил этиш бугунги замон талабларига жавоб бера олувчи мақбул йўللاردан биридир. Бунинг учун аввало вақант лавозимлар ҳақида эълонлар бериш, конкурсларни ташкил этиш, унинг натижаларини эълон қилиш билан шуғулланадиган ташкилот шакллантирилиши лозим бўлади. Ташкилот “Конкурс бўлими”, “Аттестация бўлими”, “Расмий ҳужжатлар бўлими”, “Кадрлар фаолиятини назорат қилиш бўлими” ва “Кадрлар ва ташкилот муаммоларини ўрганиш бўлими”дан иборат бўлиши ҳамда кадрларга танлов эълон қилиш, ишга қабул қилиш, фаолиятларини назорат қилиш, аттестация синовларидан ўтказиб туриш, кадрларни қайта тайёрлаш, малакасини оширишга йўналтириш тартиб ва жадвалларини шакллантириш, лавозимларга захираларни аниқлаш ва белгилаб бориш каби вазифалардан иборат кадрлар бўйича қилинадиган барча ишларни қамраб олиши керак. Расмий ҳужжатлар таркибини янгилаш раҳбар кадрлар танлаш услубларини ўзгартиришда иккинчи муҳим йўналиш бўлмоғи лозим. Раҳбар кадрлар тайёрлашни ҳозирги таълим тизимидаги магистрлар тайёрлаш курсларидан бошлаш яхши натижа бериши мумкин. Масалан, соҳалар бўйича олий таълим даргоҳлари орасида конкурслар уюштирилиб, улар орасидан ютиб чиққан энг яхши олий ўқув юртларига ўз соҳалари бўйича қуйи бошқарув лавозимларига раҳбарликка номзод магистр кадрлар тайёрлаш имкониятини бериш ёки алоҳида таълим даргоҳи сифатида

“Бошқарув кадрлари тайёрлаш институти” ташкил этилиб, унда турли бошқарув тармоқлари бўйича факультетлар шакллантирилса, қуйи бошқарув лавозимларига бошқарув тўғрисида замонга муносиб билимлар билан қуролланган кадрлар етказиб бериш имконияти вужудга келган бўларди. Раҳбар кадрларга жорий этилган ҳозирги таҳсил тизими эса Ўз моҳиятига қўра қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга мувофиқлаштирилган бўлиб, ундаги қайта тайёрлаш тизими биз юқорида таклиф этган институтдан юқори поғонани эгаллаши, яъни юқори тоифали раҳбар кадрлар тайёрлаш тизими сифатида белгиланиши керак.

Тўртинчи бобнинг учинчи параграфида “Миллий раҳбар кадрлар танлаш ва тайинлашга доир илмий-назарий хулосалар” баён этилган. Унда раҳбаршуносликни сиёсатшуносликнинг мустақил соҳаси сифатида ўрганиш зарурияти очиб беришга ҳаракат қилинган. Раҳбаршунослик ўзбек тилидаги илмий атама сифатида дастлаб 90-йилларнинг иккинчи ярмидан қўлланила бошлади ва унга дастлаб раҳбар кадрлар танлаш, тайёрлаш ва қайта тайёрлаш нуктаи назаридан эътибор қаратилди.¹¹⁴ Раҳбаршунослик раҳбар, раҳбарлик, раҳбарият ва раҳбаршуносликни тадқиқ этувчи соҳа бўлиб, уларнинг моҳияти, хусусиятларининг пайдо бўлиши, ривожланиш тарихи, тараққиёт жараёни, ижтимоий аҳамияти, принциплари, индивидуал ва умумий кўринишлари, белгилари ҳамда қонуниятлари, раҳбар танлаш технологиялари ва механизмлари, методологияси, тайёрлаш ва малакасини аниқлаш тизимлари, раҳбар, раҳбарлик ва раҳбарият менталитети, имижи, шунингдек, амалий ва назарий муаммолари билан шуғулланувчи билимлар мажмуасидир. Раҳбаршунослик айна вақтда бу билимларни ўрганиш ва ўргатиш соҳаси ҳисобланади.

Раҳбаршунослик ҳозирга қадар давлат бошқаруви, давлат хизмати ва давлат хизматчиси, сиёсатшунослик, бошқарув психологияси ва социологияси, менежмент, персонал бошқаруви, лидерология каби фанлар таркибидан қисман ўрганилади. Раҳбаршуносликни ушбу фанлар томонидан ўрганилишини чеклаб бўлмайди. Чунки бошқарув масаласи амалий ҳаётда энг муҳим жараён бўлганидек, ҳаётий жараёнларни тадқиқ этувчи ушбу фанлар ҳам уни ўрганишни четлаб ўта олмайди. Аммо, бизнингча, раҳбаршунослик билан боғлиқ муаммолар, айниқса, раҳбар кадр танлаш масалалари алоҳида фан доирасида ўрганилиши мақсадга мувофиқдир.

Раҳбаршунослик фанининг бош вазифаси, ўз объектларига доир барча масалаларни илмий, амалий ва назарий чуқур текшириш воситасида: жамиятга тараққиёт учун хизмат қиладиган муҳим хулосалар тақдим этиш;

¹¹⁴ Қаранг: Бегматов А.С., Қуронов М. Ўзбекистонда раҳбар кадрлар тайёрлашнинг технологик тизими / Раҳбар ва ходим (тўғлам). –Т.: Академия, 1998. –Б. 123-131 б.; Бегматов А. Ислохотлар ва бошқарув // Жамият ва бошқарув. –Тошкент, 1998. –№1. –Б. 12-13.; Бекмуродов М. Миллий менталитет ва бошқарув // Жамият ва бошқарув. –Тошкент, 1998. –№4. –Б. 13-15.; Қуронов М. Раҳбарлик лавозимлари профессионаграммалари ҳақида / Раҳбар ва ходим (тўғлам). –Т.: Академия, 1998. –Б.148.; Қуронов М. Тадбир ва тақдир меъмори // Жамият ва бошқарув. –Тошкент, 1997. –№2. –Б.17-20.; Қуронов М. Кадрлар ва йиллар синови // Жамият ва бошқарув. –Тошкент, 2000. –№3. –Б. 14-16.; Қуронов М. Ўзбек характери ва миллий ғоя. –Т.: Маънавият, 2005. –96 б.

эришилган натижаларнинг аҳамияти, татбиқ этилиш даври, ўрни ва мақсадларини аниқлаган ҳолда қўллаш учун тавсиялар, дастурлар, тизимлар, функционал механизмлар ва бошқа шу кабилар тақдим этиш, жамиятга хизмат кўрсатиш самарадорлигини асослаш; амалий жараёнларда раҳбар, раҳбарлик ва раҳбарият, умуман бошқарувни кучли ва замонавий билимлар билан қуроллантириб бориш; бошқариш, раҳбар, раҳбарлик ва раҳбарият учун қутиладиган янги шарт-шароитлар, шу асосда улар учун лозим бўладиган зарурий хусусиятлар, тартиблар, қондалар ва бошқа талабларни башорат қилиш, доимий равишда энг илғор хусусиятлар, фаолият кўринишлари ва ташкилий механизмлар ҳамда услубларни кашф этиб боришдан иборатдир.

Раҳбаршуносликда биргина йўналишда тадқиқот ишлари олиб бориш билан, унга доир масалаларни қамраб олиб бўлмайди. Бу жиҳатдан раҳбаршуносликни таркибий қисмларга бўлиб ўрганиш мақсадга мувофиқдир. Бунинг ўзига хос афзалликлари мавжуд бўлиб, уларнинг айримлари қуйидагилардир: ушбу соҳа бўйича тадқиқ этилажак муаммо ёки мавзунинг муайян соҳа, йўналиш ёки услуб бўйича доираси белгиланган бўлади ва тадқиқотнинг бу доирадан чиқиб, аралашиб кетишига чек қўйилади; раҳбаршунослик ва объектив амалий жараёнлар ўртасида маълум йўналишларда аниқ илмий ва амалий мувофиқлик тизими ва тартиби юзга келади; раҳбаршуносликка алоқадор фан тармоқларини тартибга солади ва уларнинг замонавий бошқарув муаммоларини ўрганиш ва келажак воқеъликни башоратлаш билан боғлиқ тадрижий ривожланишини таъминлайди; фандаги назарий ва амалий масалалар юзасидан текшириш ишларини амалга ошириш, натижаларнинг амалиётга жорий этилиш тармоқларини олдиндан билиш, шунингдек, уни ўрганиш ва ўргатишни энгиллаштиради.

ХУЛОСА

Раҳбар кадрлар билан ишлаш тизимини янгича тамойиллар асосида шакллантириш, янги услублар орқали янгича ишлаш мамлакат тараққиётини тезлаштиради, одамларни фаровонлик ва тинч меҳнат билан таъминлайди, дунёқарашини табиий, доимий ва узлуксиз равишда кенгайтириб, янгилаб боради. Буни ташкил этишда ўрнак бўлиш нодавлат ташкилотлар билан бир қаторда, асосан давлат хизмати вакилларининг зиммасига тушади. Чунки давлат хизмати маълум бир давлат ҳудудида ўша давлатнинг тинчлиги, хавфсизлиги, иқтисодий, сиёсий, маданий ва бошқа ҳар томонлама тараққиётига қаратилган давлат аҳамиятидаги режаларни ишлаб чиқувчи, уларни амалга оширишни назорат қилувчи, амалга оширувчи, бошқарувчи тизимдир. Демак, асосий гап қандай ишларда эмас, қандай кадрлар билан ишларда экан, муаммонинг ечими уни ҳал этадиган одамларни қидириб топиш, танлаш, тайёрлаш ва жой-жойига қўйишда эканлиги раҳбаршуносликнинг ҳам илмий, ҳам амалий жиҳатдан асосий мақсади ҳисобланади.

Шунингдек, диссертацияда амалга оширилган тадқиқотлар натижаси сифатида қатор илмий-амалий тақлифлар ва тавсиялар берилмоқда:

1. Ҳар қандай ташкилотнинг мақсадлари, муаммолари, манфаатлари, ички ва ташқи амалий-ҳаётий фаолиятлари, бошқа ташкилотлар билан ўзаро алоқалари, ижтимоий жараёнларда иштирок этиш даражалари, ривожланишлари ва ғояларининг амалий ҳаётга жорий этилишида раҳбар кадрлар ҳал қилувчи рол ўйнайдилар. Раҳбарлик бугунги кунда бир вақтнинг ўзида барча томонлама комплекс тадқиқ этилган янгиликларни талаб қиладиган масъуллик ваколатидир. Унга бир томонлама ўзгаришлар киритиб, иккинчи томонини бошқа фан ёки бошқа вақтга қолдириш бошқарув назарияси ва амалиётида тартибсизликни келтириб чиқаради. Шунга қўра раҳбарликни ҳар томонлама комплекс тадқиқ этиш ягона фан – раҳбаршунослик доирасида амалга оширилиши мақсадга мувофиқдир.

2. Бошқарув тизими ўз фаолият йўналишини халқ турмуш тарзининг салбий ёки ижобий деб баҳоланадиган томонларини ҳисобга олган ҳолда яратади ва охири оқибатда раҳбар кадрлар танлаш анъаналари халқ ҳамда бошқарув тизими ингилишларининг натижаси бўлган талаблар асосида тартиблаштирилади боради. Бу ишларнинг барчаси миллатларнинг тарихий ҳаётлари билан боғлиқ. Халқимиз тарихида раҳбар кадрлар танлаш, тарбиялаш, тайинлаш, уларнинг хусусиятларига оид қатор манбалар, анъаналар, тартиб-қоидалар, урф-одатлар яратилганки, уларнинг кўпчилиги ҳозирга қадар ўрганилмаган, раҳбаршунослик нуқтаи назаридан тадқиқ этилмаган. Миллий бошқарув, дунёқараш, шунингдек, раҳбаршунослик тарихини чуқур ўрганиш, бугун халқ мафқурасида сақланиб қолган раҳбарликка оид энг яхши унсурларни аниқлаб, улардан келажакда фойдаланиш йўлларини ишлаб чиқиш адолат, тартиб, ривожланиш ва фаровонликни уйғунлаштиришга катта ёрдам бериши мумкин.

3. Ташкилотлар кадрлар билан ишлаш бўлимларининг фаолиятлари моҳиятига ўзгариштиришлар киритиш даврнинг долзарб талабларидандир. Кадрлар билан ишлаш бўлимлари раҳбар кадрлар танлаш масаласида раҳбарликка тақдим этилаётган номзодни ҳар томонлама комплекс тадқиқ этиб, аниқ натижалар тавсия эта оладиган, раҳбар ва ишни функционал жиҳатдан ўрганиб, ҳар иккисига оид мақсад, муаммо ва имкониятларни, уларнинг ўзаро мувофиқ келиш-келмаслигини тўғри ва аниқ баҳолаб бера оладиган ташкилотга айланиши керак. Кадрлар билан ишлаш комплекслари раҳбар кадр тўғрисида барча маълумотларни қайд этиши, аниқ вақтда унинг амалий фаолиятини ҳам баҳолаб бориши раҳбар кадрлар танлаш самарадорлигини оширишда катта имкониятларни очади.

4. Раҳбар кадрлар фаолиятининг функционал ҳудудларини белгилашда бошқарув хизматини категориялаштириш муҳим аҳамиятга эга. Хизмат лавозимларини категориялаштириш раҳбарликка танланадиган номзодларга қўйиладиган талабларни аниқлаштиради ва кучайтиради, раҳбар кадрларга қўйиладиган талаблар, уларнинг ҳуқуқ ва бурчларини, ваколатларининг чегараларини ҳуқуқий жиҳатдан асослайди. Бошқарув тизимида билим, ёш, тажрибада турли даражадаги кадрларнинг аралаш тарзда ишлашини чеклаган ҳолда, уларнинг турли ноқонуний йўллар билан ўз ваколатларидан четга чиқишлари, лавозимни суистеъмол қилишлари каби иллатларни бартараф қилади. Шунингдек, категориялаштириш раҳбар кадрлар захирасини тартибга солади ва унинг бузилишини олдини олади.

5. Раҳбарлик лавозимларига номзодларнинг конкурс асосида танланиши аввало, Президентимиз нутқларида таъкидланганидек, халқ ва ҳокимият тизимини жипслаштиради, мамлакатда демократик янгиланишларнинг тезлашишига кўмаклашади, ўз ишининг устаси бўлган, билимли, қобилиятли, малакали кадрларнинг сараланишига асос бўлади. Конкурс асосида кадр танлаш бошқарув лавозимлари билан боғлиқ катор иллатларга барҳам беради. Шунингдек, конкурсларда раҳбарликка номзодлар томонидан ҳимоя қилинадиган иш режалари келажакда ташкилотларда амалга ошириладиган фаолиятнинг ҳаракат йўналишини ҳам аниқлаб беради.

6. Раҳбар кадрларни бир йилда бир марта аттестациядан ўтказиб туриш улар хагги-ҳаракатларини назорат қилишнинг энг мақбул йўлиларидандир. Аттестация раҳбар характери ва фаолиятида юзага келадиган турли ижобий ва салбий ўзгаришлардан огоҳлантиради. Аттестация раҳбар кадрларнинг янги лавозимлар учун конкурсларда иштирок этишга ҳақли захирадаги кадрлар банкени яратишда асосий воситалардан бири бўлиши мумкин.

7. Раҳбарликка кадрлар танлашда талаб қилинадиган ҳужжатлардан бўлғуси раҳбарнинг дунёқарashi, мақсад ва манфаатлари, шахсий характери, бошқарув қобилияти, ўтган фаолияти давомида кўрсатган амалий ютуқлари, янги лавозим ва ташкилот тўғрисидаги тасаввур, тушунча ва кўникмалари, янги иш характерини билиш даражаси, раҳбарлик лавозимида туриб амалга оширишни мўлжаллаётган режалари ҳақида етарли даражада билиб бўлмайди. Шунга кўра, расмий ҳужжатлар таркиби ва мазмунини бироз янгилаш, маълумотлар тўплашда психологик ва социологик тадқиқ этиш принципларидан фойдаланиш ижобий натижаларга олиб келиши мумкин.

8. Олий ўқув юртининг бакалаврлик даражасини тутатган талабалардан конкурс асосида танлаб олиб, алоҳида соҳа ва тармоқлар бўйича раҳбарликка тайёрлашга ихтисослаштирилган махсус олий ўқув юртида ўқитиш ташкил этилса, қўйи бошқарув лавозимларини ёш хизматчи куч билан таъминлаш имконияти пайдо бўлади. Иккинчидан, етакчи, бош ва юқори даражадаги бошқарув лавозимларига раҳбар кадрларни тайёрлашда ўқув маскани ва тайёрланувчи кадр фаолият кўрсатган соҳа бошқарув тармоғи ўртасида мувофиқлаштирувчи алоқалар йўлга қўйилиши жоиз. Яъни бошқарув идоралари ўз кадрларини ўқишга юборишлари ўқув даргоҳи эса таълим сўнгида кадрнинг етакчи, бош олий лавозимлардан қайси бирига мувофиқ келишини аниқлаштириб беришни ўз зиммасига олади.

9. Раҳбар кадрлар танлаш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш, малакасини ошириш, уларнинг баркамоллигини аниқлаш билан боғлиқ хорижий тажрибаларга мамлакат ва халқ бошқарув аъналарига мос келадиган томонларини ўзлаштириш нуктан назаридан чуқур эътибор қаратиш керак. Уларда лавозимларни категориялаштиришни ҳам, имтиҳон ва конкурсларни ҳам, ҳужжатлар асосида ўрганишни ҳам, аттестация ва қайта тайёрлаш орқали тайинлашни ҳам кўриш мумкин. Бизнингча, ушбу мамлакатлар тажрибаларидан уларни халқимиз дунёқарashi билан киёсий ўрганган ҳолда фойдаланиш яхши натижалар бериши мумкин.

10. Бугунги кунда юксак мавқега эришишда фақат иқтисодий кўрсаткичлар эмас, мамлакат бошқарув тизими, яна ҳам аниқроқ қилиб айтганда ҳар бир давлатда

турли даража ва лавозимларда фаолият кўрсатаётган раҳбарларнинг ҳам роли ортиб бормокда. Шунга қўра ҳозирги вақтда раҳбар кадрлар тарбиялаш, танлаш ва тайинлаш билан шуғулланувчи идоралар тизимини эркинлаштириш, раҳбар кадрлар тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш соҳасида таълим тизими ва бошқарув органлари ўртасидаги алоқаларни чуқурлаштириш каби бир қатор масалалар замон талабларига мувофиқ ислоҳ қилинишига диққат қилиш фойдадан холи бўлмас эди.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ

Монография ва китоблар:

1. Равшанов Ф. Миллий раҳбаршунослик: тарих ва тажриба. –Т.: Akademiya, 2007. –262 б.
2. Холбеков А., Махмудов И., Равшанов Ф. Замонавий раҳбар: маънавий хислатлар, психологик киёфа ва касб маҳорати. –Т.: Akademiya, 2008. –74 б.
3. Равшанов Ф. Хорижий мамлакатлар давлат хизмати тизимларида раҳбар кадрлар танлаш тажрибалари. –Т.: Akademiya, 2008. –88 б.

Журналларда нашр этилган мақолалар:

4. Равшанов Ф. АҚШ давлат хизмати XX асрда // Жамият ва бошқарув. –Тошкент, 1999. –№1-2. –Б. 14-17.
5. Равшанов Ф. Ёшларнинг уч тоифаси // Ёш куч. –Тошкент, 1999. –№4. –Б. 2-3.
6. Равшанов Ф. Раҳбаршунослик синоатлари // Соғлом авлод учун. –Тошкент, 2000. –№3. –Б. 28-30.
7. Равшанов Ф. Ривожланиш қаердан бошланади? // Жамият ва бошқарув. –Тошкент, 2000. –№3. –Б. 78-79.
8. Равшанов Ф. Форобий ва ўзбек миллий раҳбаршунослиги // Қонун химоясида. –Тошкент, 2000. –№7. –Б. 24-28.
9. Равшанов Ф. Раҳбаршунослик // Ҳаёт ва қонун. –Тошкент, 2000. –№8. –Б. 16-24.
10. Равшанов Ф. Раҳбар танлашнинг маънавий асослари // Жамият ва бошқарув. –Тошкент, 2005. –№1. –Б. 22-24.
11. Равшанов Ф. Бошлиқ танлаш қатъиятлари // Ҳаёт ва қонун. –Тошкент, 2005. –№1. –Б. 74-76.
12. Равшанов Ф. “Темур тузуклари”да раҳбар танлаш тамойиллари // Фукаролик жамияти. –Тошкент, 2005. –№1. –Б. 36-40.
13. Равшанов Ф. Раҳбар кадрлар қандай йўл билан танланиши лозим? // Жамият ва бошқарув. –Тошкент, 2005. –№2. –Б. 38-39.
14. Равшанов Ф. Хос Ҳожибнинг ҳукмдорга ўғитлари // Тафаккур. –Тошкент, 2005. –№3. –Б. 125-126.
15. Равшанов Ф. Раҳбар кадрлар танлаш тамойиллари // Жамият ва бошқарув. –Тошкент, 2005. –№4. –Б. 15-17.

16. Равшанов Ф. Масъулият ва ишонч асоси // Жамият ва бошқарув. –Тошкент, 2006. –№4. –Б. 61-64.

17. Равшанов Ф. Германия Федератив Республикаси давлат хизматида раҳбар кадрлар танлаш тизими // Таълим тизимида гуманитар фаъллар. –Тошкент, 2007. –№3. –Б. 76-79.

18. Равшанов Ф. Японияда давлат хизмати кадрларини танлаш // Жамият ва бошқарув. –Тошкент, 2007. –№4. –Б. 53-55.

19. Равшанов Ф. Раҳбаршунослик тадрижи // Тафаккур. –Тошкент, 2008. –№1. –Б. 115-116.

20. Равшанов Ф. Раҳбар кадрларни танлаш ва малакасини аниқлаш тизими // Жамият ва бошқарув. –Тошкент, 2008. –№3. –Б. 10-11.

21. Равшанов Ф. Низомулмулкнинг раҳбар кадрлар танлаш, бошқарувни ташкил этиш ва назорат қилиш масаласидаги қарашлари // Бухоро давлат университети илмий ахбороти. –Бухоро, 2009. –№1. –Б. 29-32.

Илмий тўпламлар ва конференция материалларида нашр этилган мақолалар:

22. Равшанов Ф. Раҳбар кадрлар ижтимоий-сиёсий, маънавий-мафкуравий зиддиятлар даврида // Фалсафа ва ижтимоий тараққиёт: Халқаро илмий конференция материаллари. –Тошкент: Ўзбекистон файласуфлари миллий жамияти нашриёти, 2008. –Б. 229-233.

Сийсий фанлар доктори илмий даражасига талабгор Равшанов Фазлиддин Равшановичнинг 23.00.01 – “Сийсий фанлар назарияси, тарихи ва методологияси” ихтисослиги буйича “Ўзбекистон Республикасида рахбар кадрлар танлаш асослари” мавзусидаги диссертациясининг

РЕЗЮМЕСИ

Таянч сўзлар: сийсат, сийсий элита, сийсий бошқарув тизими, кадрлар сийсати, хокимият, рахбар, рахбарлик, рахбарият, рахбар кадрлар танлаш тамойил ва услублари, тайёрлаш тизимлари, тайинлаш тартиблари, рахбар шахс характери, рахбар кадрлар танлаш, тайёрлаш ва тайинлашнинг хорижий, миллий, тарихий, замонавий, илмий-назарий, амалий тажрибалари, конкурс, аттестация, мансаб категориялари, лавозим разрядлари, давлат хизмати, рахбар шахс ҳуқуқи, бурч ва эркинликлари, кадрлар билан ишлаш тамойиллари.

Тадқиқот объекти: рахбар кадрлар танлаш ва тайинлаш, тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тамойиллари, услублари, технологиялари ва механизмларининг миллий, хорижий, тарихий, замонавий илмий-назарий ва амалий тажрибалари.

Тадқиқотнинг мақсади: рахбар кадрлар танлаш, тайинлаш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишнинг самарадор услублари, технологияларини аниқлаш ва уларни Ўзбекистонда бу соҳада амалга ошириладиган ислохотлар жараёнларига тавсия этишдан иборат.

Тадқиқот услублари: илмий-назарий, киёсий таҳлил, тарихий, амалий жараёнлар ва манбаларни сийсий таҳлил этиш, демократик институтларни системали тадқиқ этиш усулларидан фойдаланилди.

Олинган натижалар ва уларнинг янгилиги: рахбар шахсга сийсий субъект сифатида ёндашилиб, қадим замонлардан ҳозиргача бўлган даврда давлат бошқарувида, ижтимоий-сийсий жараёнларда рахбар, рахбарлик, рахбариятнинг роли, специфик хусусият ва қонуниятлари, рахбар танлаш, тайинлаш ва тайёрлаш тамойиллари, шахс ва лавозим мувофиқлиги ва категориялари, мафкура, ва инсоний хусусиятларнинг танлаш ва тайинлашдаги муҳимлик даражаси илмий-назарий асослаб берилган. Шу масалаларга оид илгор хорижий амалий тажрибалар умумлаштирилган.

Амалий аҳамияти: диссертация натижалари кадрлар танлаш, тайинлаш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга алоқадор муассасаларни замонавий тажрибалар асосида модернизациялаш масаласида муҳим тавсия ва таклифлар тақдим этади.

Татбиқ этиш даражаси ва иқтисодий самарадорлиги: диссертация Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши Академияси, республикадаги турли давлат ва нодавлат ташкилотлар кадрлар билан ишлаш бўлимлари, турли даражадаги рахбар кадрлар фаолияти, характери, шунингдек, миллий-тарихий ва хорижий-замонавий илмий-назарий ва амалий тажрибаларни ўрганиш, умумлаштириш ҳамда энг илгор аъаналарни аниқлаш устида олиб борилган илмий тадқиқотлар маҳсулидир. Тадқиқот материалларидан Давлат ва жамият қурилиши Академияси тингловчиларига ўтилган дарсларда кенг фойдаланилган. Илмий жамоатчилик тадқиқот натижалари билан монография, рисола ва мақолалар воситасида таништирилган.

Қўлланиш соҳаси: илмий муассасалар ҳамда давлат хизмати ва кадрлар бошқаруви буйича тузиладиган лойиҳалар, бошқарув кадрларини танлаш, тайинлаш тамойилларини шакллантиришда, рахбар кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш, малакасини оширишга ихтисослашган таълим масканлари, олий ўқув юрглари, давлат ва нодавлат ташкилотлари бошқарув органлари, кадрлар билан ишлаш бўлимларида фойдаланилиши мумкин.

РЕЗЮМЕ

диссертации Равшанова Фазлиддина Равшановича на тему: «Основы отбора руководящих кадров в Республике Узбекистан» на соискание ученой степени доктора политических наук по специальности 23.00.01. – «Теория, история и методология политических наук»

Ключевые слова: политика, политическая элита, система политического управления, кадровая политика, правительство, руководитель, руководство, принципы и методы отбора руководящих кадров, системы подготовки, порядок назначения, характер личности руководителя, отбор руководящих кадров, зарубежный, национальный, исторический, современный, научно-теоретический, практический опыт отбора, подготовки и назначений руководящих кадров, конкурс, аттестация, категории чинов, разряды должностей, государственная служба, права, обязанности и свободы руководящей личности, принципы работы с кадрами.

Объекты исследования: национальный, зарубежный, исторический, современный научно-теоретический и практический опыт отбора и назначений, принципов, методов, технологий и механизмов выборов и назначений, подготовки и переподготовки руководящих кадров.

Цель работы: определение эффективных методов, технологий отбора, назначений, подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и разработка рекомендаций внедрения их в проводимые в Узбекистане процессы реформ в этой области.

Методы исследования: были использованы методы научно-теоретического, сопоставительного, политического анализа исторических, практических процессов и источников, системного исследования демократических институтов.

Полученные результаты и их новизна: научно - теоретически обоснованы значение личности руководителя как политического субъекта, роль руководителя, руководства в государственном управлении, социально-политических процессах, следифические особенности и закономерности, принципы отбора, назначения и подготовки руководителя, соответствие и категории личности и должности, идеология и степень важности человеческих качеств в отборе и назначении руководителя. Изучен и обобщен передовой действенный опыт зарубежных стран по данному вопросу.

Практическая значимость: результаты диссертации представлены в виде рекомендаций и предложений по модернизации учреждений, имеющих отношение к отбору, назначению, подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров на основе современного опыта.

Степень внедрения и экономическая эффективность: данная диссертация является результатом проведенных научных исследований по изучению и обобщению деятельности, характера, а также национального, исторического и современного, зарубежного научно-теоретического и практического опыта, а также самых передовых традиций в Академии государственного и общественного строительства при Президенте Республики Узбекистан, в отделах работы с кадрами в различных государственных и негосударственных учреждениях. Материалы исследования были широко использованы на занятиях для слушателей Академии. Научная общественность была ознакомлена с выводами диссертации из опубликованных монографии, брошюры и статей.

Область применения: материалы исследования могут быть использованы при составлении проектов по научным учреждениям, а также государственной службе и управлению кадрами, при формировании принципов отбора, назначения руководящих кадров, также могут применяться в работе учебных заведений, высших учебных заведений, специализирующихся на подготовке, переподготовке, повышения квалификации руководящих кадров, в деятельности отделов работы с кадрами, в органах правления государственных и негосударственных учреждений.

RESUME

thesis of Ravshanov Fazliddin Ravshanovich on the scientific degree competition of the doctor of Political sciences in speciality 23.00.01 - "Theory, history and methodology of political science" on the subject: "Principles of personnel staff choice in the Republic of Uzbekistan"

Key words: policy, political elite, the system of political managing, staff policy, government, leader, leadering, leadership, methods and principles of choice of leader staff, training system, choice order, character of leader personal, choice of leader personnel, choice and training of foreign, national, historical, modern, scientific-theoretical, practical experience, competitive, state service, rights of leader personnel duty and liberty, principle of working with staffs.

Subjects of research: choice and placing of personnel, principles of training and retraining, methods, technology and mechanism of national, foreign, historical, modern scientific and practical experience.

Purpose of work: Principles of technology of improving skills of personnel staff choice, placing, training and retraining of them in Uzbekistan and also to recommend them to the processes of reform in the given sphere.

Methods of research: scientific-theoretical, comparative analysis, political analysis of historical, practical processes and sources of the investigation of democratic institutes.

The results obtained and their novelty: The role and specific peculiarities, of principles and regularity, choice and placing, training and retraining, category and conformity, ideology and human peculiarities of choice and placing importance of leader person as a political subject from the historical period up to date of state government and managing in social-political processes of leader have been scientifically-theoretically proved. According to these points some practical foreign experience are summarized.

Practical value: the results of dissertation may be given as an important recommendation in the problem of modernization of modern experience of organization with their training, retraining and choice placing of personnel staff.

Degree of embed and economic affectivity: Dissertation work considers to be results of scientific research of a long period of time, realization of advanced experience studying of national-historical and foreign modern, scientific-theoretical and practical measures of managing its character in the activity of leader personnel staff. The ideas of the work are applied in teaching for nine years the academy of Academy of social and state construction Uzbekistan, various state and non government organizations with their departments and different levels of leadering activities. Materials of the research might be used in perfecting of curricular and teaching at the academy of social and state construction.

Published monography, articles and collection are recommended to the scientific quarters.

Field of aplikation: Scientific analyses of work can be applied in the activities of scientific establishments and also state service, compiled projects of managing staff, choice of leader staff, and formulation of placing principles, training and retraining, importing training skills specialized educational establishment bodies of nongovernmental organizations.



Босишга рухсат этилди 25.03.2009. Шартли босма табағи 3,25. Бичими 60x84¹/16
Адади 150 дона. Буюртма № 24
“Тошкент ислом университети” нашриёт-матбаа бирлашмаси босмахонасида чоп
этилди.

100011. Тошкент ш. А.Қодирий, 11.