

**RAHBAR KADRLAR FAOLIYATIDA AXLOQIY-ESTETIK
MUAMMOLARNING NAMOYON BO‘LISHI**

Inoyatxon Madimarovna ARZIMATOVA

dotsent

falsafa fanlari nomzodi

Farg‘ona davlat universiteti

Farg‘ona, O‘zbekiston

arzimatova1969@gmail.com

Annotatsiya

Maqolada jamiyatimizning bugungi yangi taraqqiyot bosqichida boshqaruv kadrlari faoliyatida mansab suiiste’moli, korrupsion, byurokratik, nepotizm va lobbizm bilan bog‘liq axloqiy-estetik muammolarning namoyon bo‘lishi va unga qarshi kurash mexanizmlarini yaratish dolzarb vazifalardan biri ekanligi haqidagi masalalar yoritilgan.

Tayanch so‘zlar: yangi taraqqiyot bosqichi, jamiyat, rahbar, axloqiy-estetik muammolar, mansab suiiste’moli, korrupsion, byurokratik, nepotizm, lobbizm, halol kadrlarni tanlash va tayyorlash, jamiyatning dunyoqarashi, e’tiqodi, xalqning milliy ongi.

**ПРОЯВЛЕНИЕ МОРАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ В
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ**

Иноятхон Мадимаровна АРЗИМАТОВА

доцент

кандидат философских наук

Ферганский государственный университет

Фергана, Узбекистан

arzimatova1969@gmail.com

Аннотация

В статье речь идет о морально-этических проблемах, связанных со злоупотреблением властью, коррупцией, бюрократизмом, кумовством и лоббизмом в деятельности управленческих кадров на новом этапе развития современного общества и созданием механизмов борьбы с ними, как одним из неотложных задач.

Ключевые слова: новый этап развития, общество, лидер, морально-этические проблемы, злоупотребление служебным положением, коррупция, бюрократизм, кумовство, лоббизм, подбор и подготовка честных кадров, мировоззрение общества, вера, национальное сознание народа.

Bugun jamiyatning yangi taraqqiyot bosqichida boshqaruv kadrlari faoliyatida mansab suiiste’moli, korrupsion, byurokratik, nepotizm va lobbizm bilan bog‘liq axloqiy-estetik muammolarning namoyon bo‘lishi va unga qarshi kurash mexanizmlarini yaratish dolzarb vazifalardan biri bo‘lib qolmoqda.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev “Yangicha va mustaqil fikrlaydigan, mas’uliyatli, tashabbuskor, ilg‘or boshqaruv usullarini puxta o‘zlashtirgan, vatanparvar, halol kadrlarni tanlash va tayyorlash bo‘yicha samarali tizim yaratilmas ekan, davlat boshqaruvida sifat o‘zgarishi yuz bermasligini” alohida ta’kidlab kelmoqdalar [3;55].

Buning uchun esa rahbar kadrlarning axloqiy-estetik madaniyatini rivojlantirish, ularning faoliyatini nazorat qilish tizimini yaratish, qonun ustuvorligi va adolatli boshqaruv modellarini olib kirish talab etiladi. Shu bilan birga, boshqaruv kadrlarining huquqiy, ijtimoiy-siyosiy va iqtisodiy bilimlarini oshirish, ularning zamonaviy bilim va ko‘nikmalar asosida boshqaruv sohasida erkin va adolatli muhitni yaratish talab etiladi. Bilimli va tajribali, ilm asoslarini chuqur egallagan, adolatparvarlik, insonparvarlik e’tiqodi kuchli rahbar shaxslar yuksak ma’naviy fazilatlarning sohibi bo‘la oladilar. Bu fazilatlarning barchasi birgalashib, jamiyatning dunyoqarashi, e’tiqodi, xalqning milliy ongi shakllanishi, mustahkamlanib rivojlanishiga olib keladi. “Duch kelgan, har qanday odam shahar – davlatga rahbarlik qilolmaydi. Rahbar bo‘lishning avvalgi ikki sharti:

1. Inson tabiatida rahbarlik qilish qobiliyati (ma’naviy va aqliy yetuklik) bo‘lishi zarur.

2. Bunday odam yuqori mavqei, insoniy fazilatlari, qobiliyatlari bilan xalq orasida hurmat qozongan bo‘lishi zarur. Rahbarlik sohasida tajriba orttirish ham muhim” [4; 243–244].

Ma’naviy kamolot, uning barcha qirralari o‘zaro bog‘liqligi, bir-biriga bevosita yoki bilvosita ta’sir etib turishi asosida davom etadi. Inson, jumladan rahbar shaxs kamolotini ma’naviyatning yuqoridagi tomonlaridan birortasisiz to‘liq tasavvur etish mumkin emas. Uning mohiyati ham shu sifatlarining mushtarak birligi asosida shakllanadi. Ma’naviy kamolot jamiyat taraqqiyotining inson faoliyati, ongi bilan bog‘liq bo‘lgan subektiv omillari tobora kengayib, chuqurlashib, rivojlanib borishini bildiradi. “Rahbar ma’naviy shakllangani boshqaruvning adolatli, xolis, ochiq, mas’uliyatli, ishbilarmonlik, to‘g‘ri va tezkor qarorlar qabul qilishga, insonlarni maqsad sari birlashtirish va harakatlantirish

mahoratiga, bugungi davr siyosiy islohotlarini amalga oshirishga har tomonlama tayyorligi, tajriba va liderlik ko'nikmalariga egaligi bilan baholanadi" [5]. Aslida, rahbar o'zini o'zi tarbiyalashi, o'zini o'zi kamol toptirishi, mustaqil bilim olishi va ma'naviy dunyosini uzluksiz ravishda takomillashtirish ustida harakat qilsa, demakki, uning istiqboli porloq bo'ladi. Lekin uning o'z faoliyatini nazorat qilmasligi, baholanmasligi va kerakli xulosalarni chiqara olmasligi o'z ustida ishlashga bo'lgan istakni pasaytiradi, lavozimiga nisbatan sovuqqonlik, loqaydlik shakllanadi. Shu sohada va tizimda faoliyat ko'rsatgan hamkasblarning maslahatlari, ishga munosabatlari uni sustlashtiradi, asta-sekin faollik yo'qola boradi.

Mamlakatimizda 2017-yil 3- yanvarda qabul qilingan «Korrupsiyaga qarshi kurashish to'g'risi»dagi qonunda korrupsiyaga «shaxsning o'z mansab yoki xizmat mavqeidan shaxsiy manfaatlarini yoxud o'zga shaxslarning manfaatlarini ko'zlab moddiy yoki nomoddiy naf olish maqsadida qonunga xilof ravishda foydalanishi, xuddi shuningdek bunday nafni qonunga xilof ravishda taqdim etishi» [1] sifatida ta'riflangan bo'lsa, manfaatlar to'qnashuviga «shaxsiy (bevosita yoki bilvosita) manfaatdorlik shaxsning mansab yoki xizmat majburiyatlarini lozim darajada bajarishiga ta'sir ko'rsatayotgan yoxud ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan hamda shaxsiy manfaatdorlik bilan fuqarolarning, tashkilotlarning, jamiyatning yoki davlatning huquqlari va qonuniy manfaatlari o'rtasida qarama-qarshilik yuzaga kelayotgan yoki yuzaga kelishi mumkin bo'lgan vaziyat» [1] sifatida baho beriladi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev fikricha, «so'nggi yillarda tub islohotlar davriga qadam qo'ygan O'zbekistonda ham taraqqiyot kushandasi bo'lgan illat – korrupsiyaga qarshi izchil kurash olib borilmoqda. Ushbu kurash davlat siyosati darajasiga ko'tarildi. Afsuski, mamlakatimizda hali-hamon korrupsiyaning turli ko'rinishlari ijtimoiy-iqtisodiy hayotimizning ko'pgina sohalarida butunlay barham topmagani sir emas. Misollarga murojaat qiladigan bo'lsak, 2020-yilda turli darajadagi mansabdorlar tomonidan sodir etilgan jinoyatlar uchun 1723 nafar shaxs jinoiy javobgarlikka tortilgan. Ular tomonidan yetkazilgan zarar 500 milliard so'mni tashkil etgan. 2021-yilning besh oyida esa

1696 nafar mansabdorga nisbatan jinoiy ish ochilgan. Yetkazilgan zarar 450 milliard so‘mni tashkil etmoqda» [2;427]. Davlat siyosati darajasiga ko‘tarilgan bu muammoni yangicha yondashuvlar asosida o‘rganish, yangi taraqqiyot strategiyasida murosasizlik bilan kurashish metodologiyasini falsafiy jihatdan tadqiq etish dolzarb vazifalardan biri bo‘lib qolmoqda. Shu bois, mansabdor shaxslar tomonidan ularga berilgan huquqlar va hokimiyat imkoniyatlaridan shaxsiy boylik orttirish uchun foydalanishda ifodalanuvchi siyosat yoki davlat boshqaruvi sohasidagi jinoiy faoliyatlarni oldini olish, rivojlanib ketishidan asrash, shart-sharoitlarni yuzaga kelishiga qarshi kurashish, shuningdek, mansabdor shaxslarni sotib olish, ularning poraga sotilishiga qarshi kurashish dolzarblik kasb etmoqda.

Bugungi kunda boshqaruvda, rahbar kadrlar faoliyatida namoyon bo‘layotgan korrupsion va byurokratik illatlarning ayrimlarini ko‘rib chiqish ham juda muhim hisoblanadi.

Axloqiy korrupsiya – bu davlat yoki mahalliy hokimiyat organi mansabdor shaxsining shaxsiy ta’siri vositasida o‘z mansab vakolatini suiste’mol qilishiga nisbatan ishlatiladi. Rivojlanmagan mamlakatlarda, qonun ustuvor bo‘lmagan, davlat organlarining bir-birini tiyib turish funksiyasi qonuniy ishlamaydigan davlatlarda axloqiy korrupsiya keng quloch yoygan bo‘ladi. Uning aniq huquqbuzarlik elementlari namoyon bo‘lib tursa-da, bu o‘sha millatning milliy xususiyati yoki an’nalar tizimi mahsuli sifatida baholanadi.

Brilliant yoqalilar – davlat boshqaruvi, siyosiy va iqtisodiyotning yuqori eshelondagi mansabdor shaxsning kasbiy faoliyati bilan bog‘liq korrupsiyani, davlat boshqaruvi, iqtisodiy va siyosiy sohadagi jinoyatlarni ortiqcha shov-shuvsiz sodir etishiga nisbatan ishlatiladi. Mazkur tushuncha “elitar korrupsiya”ning mohiyatini, uning namoyon bo‘lishini ko‘rsatib beruvchi, ishlash prinsiplariga ishora qiluvchi tushuncha hisoblanadi. Mansabdor shaxslarning sirli jinoyatlari, kelishuvlari, lobbizm bilan bog‘liq munosabatlarga nisbata ishlatiladi.

Korrupsiyaviy boshqaruv – muayyan jismoniy yoki yuridik shaxs manfaati uchun ijtimoiy boshqaruv guruhlar tomonidan davlat organlari, mahalliy o‘zini-

o'zi boshqarish organlariga ma'lum bir qarorni qabul qilish jarayonida norasmiy ravishda bosim o'tkazishi.

Lobbizm – siyosiy ma'no va huquqiy asosga ega bo'lgan, odamlarning yuqori malakali faoliyati. Bu faoliyat siyosiy demokratik tizimning integral elementi bo'lib xizmat qiladi. Korrupsiyani lobbizmdan farqlay olish lozim. Lobbizmda mansabdor shaxs ham o'z xizmat vakolatlaridan belgilangan guruh manfaatlaridagi harakatlar evaziga lavozim pillapoyasi bo'ylab harakatlanish yoki tayinlanish imkoniyatini oshirish uchun foydalanadi. Asosiy farq shundaki, lobbizm uchta shartga javob beradi. Birinchisi, mansabdor shaxsga ta'sir etish jarayoni raqobatli xarakterga ega bo'lib, barcha qatnashchilarga ma'lum bo'lgan qoidalariga rioya qiladi; Ikkinchisi, sir tutilgan yoki qo'shimcha (ikkinchi darajali) to'lovlar mavjud emas. Uchinchisi, mijozlar va agentlar bir-biridan shu ma'noda mustaqilki, hech qanday guruh boshqa guruh ishlab topgan foydadan ulush olmaydi.

Manfaatlar to'qnashuvi – shaxsiy (bevosita yoki bilvosita) manfaatdorlik shaxsning mansab yoki xizmat majburiyatlarini lozim darajada bajarishiga ta'sir ko'rsatayotgan yoxud ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan hamda shaxsiy manfaatdorlik bilan fuqarolar, tashkilotlar, jamiyat yoki davlatning huquqlari va qonuniy manfaatlari o'rtasida qarama-qarshilik yuzaga kelayotgan yoki yuzaga kelishi mumkin bo'lgan vaziyat.

Mahalliychilik – davlat manfaatlaridan ko'ra o'zi tug'ilgan (o'sgan) hududning manfaatlarini qo'llab-quvvatlashga moyillik qilish.

Nepotizm – zamonaviy jamiyatda qarindoshlik yoki boshqa belgilariga ko'ra muayyan mansabdor shaxsga nisbatan yuqori rahbar tomonidan ustunlik berish sifatida ko'riladigan korrupsiya shaklidir. Nepotizm – bu jamiyatdagi korrupsiyaning eng xavfli va yashirin shakllaridan biri. Uning ishtirokchilari o'rtasidagi munosabatlar ishonchli «o'zaro javobgarlikni» ta'minlaydigan va korrupsiya bilan bog'liq jinoyatlar bilan shug'ullanuvchi maxsus qarindoshlar yoki ichki yaqinlik asosida quriladi. Begona odamlar “oila a'zolari” uchun «oila» farovonligini shakllantirish va ta'minlashda vosita yoki vositalar rolini o'ynaydi.

Sharq falsafasi har bir jabhada boshqa sivilizatsiyalarga oʻrnak boʻlishi mumkin. Bu mavzuda ham Xitoy falsafasi otasi Konfutsiy taʼlimotidan javob topish mumkin. Uning taʼlimotiga koʻra, bu illatni oldini olish uchun avvalo taʼlim sohasiga eʼtibor qaratish lozim. Oliy taʼlim, oʻrta maktabdan tashqari aynan rahbarlik uchun maxsus taʼlim joriy etilgan. Biror lavozimga tayinlanishi uchun albatta Imperator imtihonidan oʻtishi lozim boʻlgan. Yangi asrning boshlarida Xitoyda bu imtihonlar yana qayta tiklangan. Bu narsa korrupsiya va nepotizmning oʻq tomiriga bolta urgan. Albatta, butunlay yoʻq boʻlib ketmagan, ammo yuqori lavozimni egallash imkoniyati “qora xalq” vakillarida ham paydo boʻlgan.

Mamlakat va xalqning ahvoli oʻsishda ham, pasayishda ham inson bosh omil hisoblanadi. Bu illat bizning mamlakatda mavjud emas deb maqtana olmaymiz. Bizdek potensiali yuqori mamlakatning past iqtisodiy koʻrsatkichlari vaziyatni yaqqol koʻrsatib turibdi. Ammo, islohotlar boshlandi va butun boshli tizimlarni egallagan “sulolalar” oʻrnini iqtidorli kadrlar egallayotgani oʻz samarasini berishiga umid qilamiz [6].

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning fikricha, «oʻtgan asrda yashab oʻtgan amerikalik yozuvchi Teodor Drayzerning «Sarmoyador» asarida aytilganidek, «Korrupsiya avj olgan davlat, goʻyo ichidan yemirilgan moʻrt daraxtga oʻxshab qoladi. Shak-shubha yoʻqki, u birinchi jiddiy sinovga duch kelishidayoq agʻdariladi». Bu fikrlarning naqadar toʻgʻri va oʻrinli ekanini bugun hayotning oʻzi koʻplab misollarda isbotlab turibdi. Hozirgi kunda insoniyatning kelajagiga raxna solayotgan ushbu illatga qarshi global, mintaqaviy hamda alohida davlatlar miqyosida keng qamrovli va koʻp taraflama yondashuvga asoslanib kurash olib borilmoqda» [2;422]. Demak, korrupsiyaga qarshi global kurash muhitini yaratish dolzarb vazifalardan biri boʻlib qolaveradi. Shuning uchun ham bugungi kunda boshqaruvda, rahbar kadrlar faoliyatida korrupsiyaviy munosabatlarni va manfaatlar toʻqnashuvini tartibga solish muhim ahamiyat kasb etadi. Fikrimizcha, qonuniylik va adolatlilik prinsiplarini taʼminlash, maʼmuriy-boshqaruv jarayonining begʻarazligi kafolatlarini yaratish, ushbu jarayonning shaffofligini, tashqi va ichki nazorat uchun ochiqqligini oshirish eng muhim

vazifalardan biri hisoblanadi. Bu esa, davlat boshqaruvida, davlat organlari faoliyatida adolatlilik va qonuniylikni ta'minlash, davlat organlari faoliyati ochiqligi va shaffofligini yo'lga qo'yish, shu bilan birga, boshqaruvdagi nazorat qilish mexanizmlarini takomillashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Mamlakatimizda korrupsiyaga qarshi kurashishni yangi bosqichga olib chiqishda davlat xizmatlari va davlat organlari faoliyati ochiqligini, qonunlar doirasida ishlashlarini, ulardan axborot olish erkinligini yo'lga qo'yish talab etiladi.

Shuningdek, rahbar kadrlar faoliyatini nazorat qilishning yangicha tartib-qoidalarni yaratish, ularni qat'iylashtirish va jazo muqarrarligini joriy qilish orqali mansabdorlar o'rtasida o'z ixtiyoricha harakat qilish vakolatlarini cheklagan holda ma'muriy tartib-taomillarni batafsil tartibga solish, byurokratik rasmiyatchilikka yo'l qo'ymaslik va bu orqali turli buyruqbozliklarni bartaraf etish mumkin bo'ladi.

Rahbar kadrlar faoliyatida manfaatlar to'qnashuvi bilan bog'liq, unga aloqador va uni namoyon qiluvchi harakatlarni anglatuvchi tushunchalar tahlilini ko'rib chiqish ham maqsadga muvofiq ish hisoblanadi:

Urug'-aymoqchilik – davlat xizmatchisining umumiy ajdodga ega bo'lgan muayyan qarindoshga mansubligi asosida uchinchi shaxslarga nisbatan subektiv, iltifotli va noxolis munosabatda bo'lish shaklidagi shaxsiy manfaatini namoyon etilishi.

Kronizm – do'stlar yoki ishonchli shaxslarga noqonuniy imtiyozlar taqdim etish maqsadida hokimiyat (lavozim mavqesidan) va obro'sidan foydalanish.

Mahalliychilik – shaxsni faqatgina qarindoshligi (qarindoshni hamma bilishi/mashhurligi va uning jamoatchilik tomonidan keng e'tirof etilgan) va bunday shaxsning hokimiyat vakolatiga ega bo'lgan organlardagi qarindoshlarining xizmat mavqei sababli lavozimga qo'yiladigan malaka talablarini hisobga olmasdan ishga yollash, rotatsiya qilish, lavozimga tayinlash.

Bugungi kunda boshqaruv kadrlari va davlat xizmatchilarining huquqiy maqomini belgilash ham ustuvor vazifalardan biri bo'lib qolmoqda. Bu orqali ularning xizmat vazifalarini bajarishdagi xavfsizligi, daxlsizligi va kafolatlangan huquqlarini ta'minlash imkoniyati yaratiladi. Bu esa ularning huquqlarini belgilash

bilan birga burch va majburiyatlarini ham qayd etishga imkon beradi. Shuningdek, rahbar kadrlarning boshqaruv faoliyatida xizmatni o'tashning shaffof tartibini o'rnatish va bu boradagi faoliyat samaradorligini oshirishga ham alohida e'tibor qaratilmoqda. Shu bilan birga, ularning shaxsiy va kasbiy sifatlar, ochiqlik, beg'arazlik, adolatlilik va xolislik prinsiplari asosida tanlov bo'yicha saralash hamda xizmatda ko'tarilish tizimini joriy etish orqali ham ularni «halollik vakcina»si bilan emlashga harakat qilinmoqda. Rahbar kadrlarda adolatlilik va xolislikni shakllantirish, halol xizmatni olib borishga doir axloqiy ta'sir va tarbiya mexanizmlarini yaratish, shuningdek, davlat xizmatlarida ochiqlik va beg'arazlik, shaffoflikni shakllantirishga doir yangicha ishlash usullarining tadbiiq etilayotganligi ham muhim ahamiyatga sazovor ishlardan biri bo'lmoqda.

Rahbar kadr axloqi va ma'naviyati qanday bo'lishi kerak? Uning asosini qanday g'oyalar tashkil qiladi? Fikrimizcha, rahbar shaxs axloqi va ma'naviyatida, avvalo, mas'uliyat hissi yuksak bo'lishi lozim. Bu hisni nimalar tashkil qiladi? Uni inson, uning hayoti, erkinligi, sha'ni, qadr-qimmatini va boshqa daxlsiz huquqlarini oliy qadriyat deb bilish tashkil qiladi. Shu ma'noda rahbar shaxs ma'naviyati g'oyasining birinchi elementi insonni qadrlashdir. Bu ulkan mas'uliyat hissini paydo qiladi.

Rahbar lavozimini egallaganidan keyin ulug'vor g'oyalar va bosh maqsadni belgilaydi, ularga erishish uchun muayyan sa'y-harakatlar qiladi. Unda faollik, aniqlik, sobitqadamlik, maqsadga muvofiq intilish ustuvor bo'lishi lozim. Lekin ayrim obektiv va subektiv sabablarga ko'ra maqsadning ulug'vorligi yo'qola boradi, aniq xatti-harakatlari miqdori kamayadi. Rejali faoliyat tashkil etish imkoniyati tobora torayadi. Maqsadning noaniqligi, to'g'risi, uning yo'qligi korxona ravnaqini to'xtatadi, yuzaki intilishlar mavjudligi namoyish etiladi, xolos.

Bugungi kunda boshqaruv kadrlarda axloqiy va estetik madaniyatni rivojlantirish asosida ularning halol faoliyat yuritishi va yuksak didu-dunyoqarashga ega bo'lishlarini ta'minlash dolzarb vazifalardan biri bo'lib qolmoqda. Chunki rahbar kadrlarning axloqsizligi jamiyatni barqarorlikdan beqarorlikka olib boradigan, uni yemiradigan, jamiyat a'zolarini axloqiy jihatdan

tubanashtiradigan va ularda halollikka doir qarashlarini o'zgartirib yuboradigan ijtimoiy illatdir.

Shuning uchun ham boshqaruv kadrlarini «halollik vaksinasi» bilan emlash, ularni yuksak estetik dunyoqarashga ega bo'lishlariga e'tibor qaratish dolzarblik kasb etadi. Umuman olganda, «halollik vaksinasi» inson qalbiga igna bilan emas, iymon nuri orqali o'tib, uning vijdonini poklaydi. Har qanday insonga qondan va ona suti orqali «halollik vaksinasi» singib boradi. Demak, inson halol bo'lishi uchun uning iymoni butun bo'lishi lozim. Har bir odam o'z ishini halol bajarsa, u «halollik vaksinasi» bilan emlangan bo'ladi. Ana shunday immunitetni shakllantirish vazifasi avvalo ota-onalar, maktabgacha va umumiy o'rta ta'lim muassasalari xodimlari, shuningdek, xalqimizning ziyoli, ma'naviyatli qismi zimmasiga yuklanadi. Iymonli odam harom luqma, birovning haqini yeyishdan, harom ishlar qilishdan tiyiladi, chunki uning vijdoni pokligi bunga yo'l qo'ymaydi. U ota-onasi, qarindosh-urug'lari, xalqi va Vatani uchun fidoyilik bilan halol mehnat qiladi, halol luqma topib, farzandlariga yediradi.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, O'zbekistonning yangi taraqqiyot bosqichida yuqori intellektual salohiyatga, teran tafakkur va keng dunyoqarashga ega bo'lish bilan birga, yuksak axloqiy sifatlarni o'zida mujassam etgan rahbar kadrlarni tayyorlash dolzarb vazifalardan biriga aylanmoqda. Sababi, yuksak aqliy salohiyatga ega yoki teran tafakkurli rahbar kadrlar va mansabdor shaxslar bilan bog'liq korrupsiyaviy holatlar va jinoyatlar kadrlar tayyorlash masalasiga yangicha yondashuvni va maxsus metodikani zaruratga aylantirmoqda. Shunday ekan, rahbar kadrlarga halollik fazilatini shakllantirish mexanizmlarini tatbiq etish ham muhim vazifalardan biriga aylanmoqda.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Korrupsiyaga qarshi kurashish to'g'risida: O'zbekiston Respublikasining 2017 yil 4 yanvar Qonuni. // <http://parliament.gov.uz/uz/laws/adopted/253/19165>
2. Mirziyoyev Sh.M. Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi. – Toshkent: O'zbekiston. 2022.

3. Мирзиёев Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. – Тошкент: Ўзбекистон, 2017.
4. Forobiy, Abu Nasr. Fozil odamlar shahri. – Toshkent: Yangi asr avlodi, 2016.
5. Yangi O‘zbekistonda demokratik jamiyat va rahbar mas’uliyati. //Yangi O‘zbekiston, 2023 yil 22 fevral, 36-son.
6. <https://m.kun.uz/news/2018/08/04/kadrlar-tanlasda-karindos-urugcilik-metodlari-ehud-etiet-buling-nepotizm>.