

RAHBAR KADRLARDA MANSAB SUIISTE'MOLINING AXLOQIY-ESTETIK MUAMMOLARI

Inoyatxon Madimarovna ARZIMATOVA

professor

falsafa fanlari doktori (DSc)

Farg'ona davlat universiteti

Farg'ona, O'zbekiston

arzimatova1969@gmail.com

Annotatsiya

Maqolada rahbar kadrlar faoliyatida mansab vakolatlarini suiiste'mol qilishning ijtimoiy-falsafiy hamda axloqiy-estetik jihatlari tahlil qilingan, mansab suiiste'molining rahbar shaxsining ma'naviy qadriyatlari, kasbiy etikasi va estetik madaniyati bilan bog'liq omillari yoritilgan. Shuningdek, korrupsiya, nepotizm, lobbizm, mahalliychilik va manfaatlar to'qnashuvining mazmun-mohiyati ochib berilgan hamda rahbar kadrlarning axloqiy-estetik madaniyatini yuksaltirish, davlat xizmatida ochiqlik va shaffoflikni ta'minlash orqali mazkur illatlarning oldini olishga doir ilmiy xulosalar va amaliy takliflar ilgari surilgan.

Tayanch so'zlar: mansab suiiste'moli, rahbar kadr, axloqiy-estetik madaniyat, korrupsiya, nepotizm, lobbizm, davlat xizmati, manfaatlar to'qnashuvi, boshqaruv, ijtimoiy falsafa.

НРАВСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫМ ПОЛОЖЕНИЕМ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

Иноятхон Мадимаровна АРЗИМАТОВА

профессор

доктор философских наук (DSc)

Ферганский государственный университет

Фергана, Узбекистан

arzimatova1969@gmail.com

Аннотация

В статье проведён социально-философский и нравственно-эстетический анализ злоупотребления должностными полномочиями в деятельности руководящих кадров, раскрыта взаимосвязь данного явления с системой нравственных ценностей, профессиональной этикой и эстетической культурой личности руководителя. Исследованы сущность и особенности коррупции, nepotизма, лоббизма, местничества и конфликта интересов. Обоснована необходимость повышения нравственно-эстетической культуры руководящих кадров, обеспечения открытости и прозрачности государственной службы как важнейших условий предупреждения злоупотребления должностными полномочиями. Предложены соответствующие научные выводы и практические рекомендации.

Ключевые слова: злоупотребление должностными полномочиями, руководящие кадры, нравственно-эстетическая культура, коррупция,

непотизм, лоббизм, государственная служба, конфликт интересов, управление, социальная философия.

Bugungi globallashuv va davlat boshqaruvini modernizatsiya qilish jarayonlarida rahbar kadrlarning kasbiy kompetentligi bilan bir qatorda ularning axloqiy-estetik madaniyati ham samarali boshqaruvning muhim omillaridan biri sifatida e'tirof etilmoqda. Davlat va jamiyat taraqqiyoti, fuqarolarning davlat institutlariga bo'lgan ishonchi hamda boshqaruv tizimining barqarorligi ko'p jihatdan rahbarlarning yuksak ma'naviy-axloqiy fazilatlariga, adolatli qaror qabul qilish madaniyatiga va xizmat vakolatlaridan faqat qonun hamda jamoat manfaatlari yo'lida foydalanish qobiliyatiga bog'liq. Shu nuqtai nazardan mansab suiiste'moli nafaqat huquqiy yoki tashkiliy muammo, balki rahbar shaxsining axloqiy qadriyatlari va estetik didi bilan uzviy bog'liq bo'lgan murakkab ijtimoiy-falsafiy hodisa sifatida namoyon bo'ladi.

Mansab vakolatlaridan shaxsiy manfaatlar yo'lida foydalanish, xizmat mavqeini xususiy maqsadlarga bo'ysundirish, adolat, halollik va mas'uliyat tamoyillarining buzilishi davlat boshqaruvi samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Bunday holatlar faqat huquqiy me'yorlarning buzilishi bilan cheklanib qolmay, rahbar shaxsining ma'naviy qiyofasi, kasbiy etikasi, estetik madaniyati hamda boshqaruv falsafasidagi nuqsonlarni ham namoyon etadi. Natijada jamiyatda ishonch muhiti susayadi, ijtimoiy adolatga nisbatan shubha kuchayadi va davlat xizmati nufuziga putur yetadi.

So'nggi yillarda Yangi O'zbekistonda davlat fuqarolik xizmati tizimini takomillashtirish, korrupsiyaga qarshi murossasiz muhitni shakllantirish, rahbar kadrlarning professionalligi va shaxsiy mas'uliyatini oshirishga qaratilgan keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Biroq ushbu jarayonda mansab suiiste'molini faqat huquqiy yoki tashkiliy nuqtai nazardan baholash uning mazmun-mohiyatini to'liq ochib bermaydi. Ushbu hodisani rahbar shaxsining axloqiy-estetik madaniyati, qadriyatlar tizimi va ijtimoiy mas'uliyati bilan bog'liq

holda tahlil qilish uning chuqur sabablarini aniqlash hamda samarali profilaktik mexanizmlarni ishlab chiqish imkonini beradi.

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 Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlis va O'zbekiston xalqiga qilgan Murojaatnomasida aytilganidek, "Korrupsiya – davlat taraqqiyotiga to'siq bo'ladigan, adolat va qonun ustuvorligini izdan chiqaradigan, jamiyatda ishonch muhitini zaiflashtiradigan eng jiddiy tahdid. Korrupsiyaga yo'l qo'yish esa – islohotlarimizga xiyonatdir. Bu illatga qarshi kurashish bo'yicha 2026-yilda "favqulodda holat" e'lon qilamiz" [3].

Jamiyat taraqqiyoti, davlat boshqaruvi samaradorligi va ijtimoiy ishonchning barqarorligi ko'p jihatdan rahbar kadrlarning ma'naviy barkamolligi, axloqiy mas'uliyati va estetik madaniyatiga bevosita bog'liqdir. Ayniqsa, mansab vakolatlarini suiiste'mol qilish holatlari nafaqat boshqaruv tizimining zaiflashuviga, balki insoniy qadriyatlarning yemirilishiga ham sabab bo'ladi. Mansabdor shaxsning etik me'yorlardan og'ishi ko'p hollarda shaxsiy manfaatlarning jamoaviy manfaatlardan ustun qo'yilishi, vazifaga mas'uliyat bilan yondashmaslik, hokimiyatning san'at sifatidagi ma'nosidan emas, kuch manbai sifatidagi talqinidan kelib chiqadi. Bunday xatti-harakatlar jamiyatda estetik betartiblik, adolatsizlik tuyg'usi va befarqlik kayfiyatini kuchaytiradi.

Mansab suiiste'molining asosiy ildizlari rahbarning axloqiy ongida, ma'naviy saviyasida, xizmat madaniyatida va professional etikasidagi bo'shliqlarda aks etadi. Axloqiy-estetik madaniyati sust bo'lgan rahbar o'zining ijtimoiy rolini to'g'ri anglay olmaydi, boshqaruvni fidokorlik emas, manfaat olish vositasi sifatida idrok etadi. Estetik madaniyat esa bu jarayonda alohida ahamiyat kasb etadi: insonning go'zallikni anglash darajasi, adolat va tartibni qadrlash ko'nikmalari uning boshqaruv uslubida namoyon bo'ladi. Aksincha, estetik didning, ma'naviy sezgirlikning pastligi boshqaruvda qo'pollik, bepisandlik, mas'uliyatsizlik kabi

sifatlarning kuchayishiga olib keladi. Natijada, rahbar bilan jamiyat o'rtasidagi ma'naviy masofa kengayadi, jamoatchilik ishonchi esa izdan chiqadi. Demak, mansab suiiste'moli axloqiy-estetik muammolarning eng og'ir ko'rinishlaridan biri bo'lib, unga qarshi kurash faqat ma'muriy choralar bilan emas, balki rahbar shaxsning ma'naviy-estetik kamoloti bilan chambarchas bog'liqdir. Axloqiy va estetik jihatdan yetuk rahbar jamiyatga nafaqat adolatli boshqaruvni, balki ma'naviy uyg'unlik va madaniy yuksalishni ham taqdim eta oladi. Shu sababli, yangi davr rahbari avvalo ma'naviy yetuklik, etik mas'uliyat va estetik did egasi bo'lishi zarur. Bu esa Yangi O'zbekistonning kelajak strategiyasida muhim maqsad sifatida namoyon bo'ladi.

Mansab suiiste'moliga qarshi kurashning istiqbollari, avvalo, rahbar kadrlarning axloqiy-estetik madaniyatini yangi bosqichga ko'tarish bilan bog'liq. Bunda bir necha strategik yo'nalishlar dolzarbdir. Birinchidan, rahbarlarni tayyorlash va malakasini oshirish jarayoniga etik liderlik, boshqaruv estetikasi, professional odob qoidalari bo'yicha chuqur o'qitish tizimini joriy etish lozim. Ikkinchidan, davlat xizmatida oshkoralik, raqamlashtirish, jamoatchilik nazorati kabi mexanizmlar kuchaytirilsa, mansabdan noto'g'ri foydalanish ehtimoli keskin kamayadi. Uchinchidan, rahbarlar shaxsiy fazilatlarini baholash va doimiy monitoring tizimini yaratish mansabdorlarning ma'naviy-axloqiy rivojlanishiga xizmat qiladi. Yana bir muhim jihat shundaki, jamiyatda estetik va ma'naviy qadriyatlarni ommalashtirish, madaniy-ma'rifiy muhitni boyitish orqali rahbar shaxsning o'ziga xos "axloqiy immuniteti" mustahkamlanadi. Ayrim hollarda rahbarlarning shaxsiy manfaat yoki subyektiv yondashuv asosida professional salohiyati past bo'lgan xodimlarni tanlashi boshqaruv samaradorligini pasaytiradi hamda tashkilotda xolislik va adolat tamoyillarining zaiflashishiga olib keladi. Aksincha, yuqori axloqiy va kasbiy salohiyatga ega rahbarlar malakali hamda mustaqil fikrlaydigan mutaxassislarni jalb qilish orqali samarali boshqaruv muhitini shakllantiradilar. Bu esa tashkilotning barqaror rivojlanishi va jamoatchilik ishonchini mustahkamlashga xizmat qiladi. Shu ma'noda professional kadrlar zahirasi shakllantirishda uch masalaga e'tibor berish lozim: o'qitish,

tarbiyalash va doimiy ravishda malakasini oshira borish. Bu uch masala zukkolik bilan hal qilinsa, talab darajasidagi kadrlar zahirasi shakllanadi. Bunda rahbar haqiqatan ham o'zining etuk shaxs ekanligini namoyon qila oladi.

Bugungi kunda rahbar kadrlar faoliyatida korrupsiyaviy munosabatlarning ko'rinib qolayotganligi, manfaatlar to'qnashuvi kuzatilayotganligi sharoitida ularning faoliyatini nazorat qilish, raqamlashtirish asosida inson omilini chiqarib tashlashga qaratilgan ishlar bilan birga, rahbar shaxsiyatida halollik, yuksak axloqiylik sifatlarini rivojlantirish talab etilmoqda.

Mamlakatimizda 2017-yil 3-yanvarda qabul qilingan "Korrupsiyaga qarshi kurashish to'g'risi"gi 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 etish" [1] sifatida tariflangan 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 faoliyatlarning 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 suiiste'mol qilishiga nisbatan ishlatiladi. Rivojlanmagan mamlakatlarda, qonun ustuvor bo'lmagan, davlat organlarining bir-birini tiyib turish funksiyasi qonuniy ishlamaydigan davlatlarda axloqiy korrupsiya keng quloq yoygan bo'ladi. Uning aniq huquqbuzarlik elementlari namoyon bo'lib tursa-da, bu o'sha millatning milliy xususiyati yoki an'analar 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 nisbatat ishlatiladi.

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 [4;71]. Birinchisi, mansabdor shaxsga ta'sir etish jarayoni raqobatli xarakterga ega bo'lib, barcha qatnashchilarga ma'lum bo'lgan qoidalarga 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.

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 o'rnak bo'lishi mumkin. Bu mavzuda ham Xitoy falsafasi otasi Konfutsiy ta'limotidan javob topish mumkin. Uning ta'limotiga ko'ra, bu illatni oldini olish uchun avvalo ta'lim sohasiga e'tibor qaratish lozim. Oliy ta'lim, o'rta maktabdan tashqari aynan rahbarlik uchun maxsus ta'lim joriy etilgan. Biror lavozimga tayinlanishi uchun albatta Imperator imtihonidan o'tishi lozim bo'lgan. Yangi asrning boshlarida Xitoyda bu imtihonlar yana qayta tiklangan. Bu narsa korrupsiya va nepotizmning o'q tomiriga bolta urgan. Albatta, butunlay yo'q bo'lib ketmagan, ammo yuqori lavozimni egallash imkoniyati “qora xalq” vakillarida ham paydo bo'lgan.

Aksariyat rahbar kadrlar o'zlarini korrupsiyaviy qaror qabul qilish yoki qabul qilmaslik o'rtasida yo'l tanlashga majbur etadigan holatlarga ertami, kechmi – albatta duch keladilar. Bunday holatlarga fuqarolar bilan bevosita aloqada ish olib

boruvchi quyi va o'rta bo'g'in amaldorlari ayniqsa ko'p duch keladilar" [2; 873–874]. Bu esa, ularda tanlash imkoniyatining yo'qligi, korrupsiyaviy munosabatlarni keltirib chiqaruvchi omillarning aniq namoyon bo'lishi, shart-sharoitlarning aniq ko'rinib qolishi asosida kechadi. Bunday vaziyatda davlat mana shu omillar va shart-sharoitlarga qarshi kurashishi va ularni bartaraf etish orqali qarshi kurash strategiyasini ishlab chiqishi kerak bo'ladi. Bunda jarayon tabiatini anglash ular bilan kurashish tizimini osonlashtiradi. Davlatimiz rahbari Sh.Mirziyoyevning fikricha, "o'tgan asrda yashab o'tgan amerikalik yozuvchi Teodor Drayzerning "Sarmoyador" asarida aytilganidek, "Korrupsiya avj olgan davlat, go'yo ichidan yemirilgan mo'rt daraxtga o'xshab qoladi. Shak-shubha yo'qki, u birinchi jiddiy sinovga duch kelishidayoq ag'dariladi". Bu fikrlarning naqadar to'g'ri va o'rinli ekanini bugun hayotning o'zi ko'plab misollarda isbotlab turibdi. Hozirgi kunda insoniyatning kelajagiga raxna solayotgan ushbu illatga qarshi global, mintaqaviy hamda alohida davlatlar miqyosida keng qamrovli va ko'p taraflama yondashuvga asoslanib kurash olib borilmoqda". Demak, korrupsiyaga qarshi global kurash muhitini yaratish dolzarb vazifalardan biri bo'lib qolaveradi. Shuning uchun ham bugungi kunda boshqaruvda, rahbar kadrlar faoliyatida korrupsiyaviy munosabatlarni va manfaatlar to'qnashuvini tartibga solish muhim ahamiyat kasb etadi. Fikrimizcha, qonuniylik va adolatlilik prinsiplarini ta'minlash, ma'muriy-boshqaruv jarayonining beg'arazligi kafolatlarini yaratish, ushbu jarayonning shaffofligini, tashqi va ichki nazorat uchun ochiqligini 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-qoidalarini 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 manfaatitp namoyon etilishi;

Kronizm – do'stlar yoki ishonchli shaxslarga noqonuniy imtiyozlar taqdim etish maqsadida hokimiyat (lavozim mavqeidan) 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.

Xulosa qilib aytganda, rahbar kadrlar faoliyatida mansab vakolatlarini suiiste'mol qilish nafaqat huquqiy, balki chuqur ijtimoiy-falsafiy hamda axloqiy-estetik muammo hisoblanadi. Uning kelib chiqishi rahbar shaxsining ma'naviy qadriyatlari, kasbiy etikasi, mas'uliyat hissi va estetik madaniyati bilan uzviy bog'liqdir. Shu bois mazkur illatga qarshi kurashishda faqat huquqiy ta'sir choralari bilan cheklanib qolmasdan, rahbar kadrlarning axloqiy-estetik madaniyatini yuksaltirishga qaratilgan uzluksiz ta'lim, ma'naviy tarbiya, ochiqlik, shaffoflik va jamoatchilik nazorati mexanizmlarini yanada takomillashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Davlat xizmatida halollik, adolat, xolislik va professionallik tamoyillarini mustahkamlash Yangi O'zbekistonda samarali davlat boshqaruvini ta'minlashning muhim shartlaridan biri bo'lib xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O‘zbekiston Respublikasining «Korrupsiyaga qarshi kurashish to‘g‘risida»gi Qonuni. 4 yanvar 2017// <http://parliament.gov.uz/uz/laws/adopted/253/19165>
2. Mirziyoyev Sh.M. Yangi O‘zbekiston taraqqiyot strategiyasi. – Toshkent: O‘zbekiston. 2022.
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlis va O‘zbekiston xalqiga Murojaatnomasi. // <https://president.uz/uz/lists/view/8834>
4. Jain A. K. Corruption: a review // Journal of Economic Surveys. 2001. Vol 15, No. 1. Abdurahmonov B. Korrupsiyaga qarshi kurashish tarmog‘ining Istanbul harakatlar rejasi tavsiyalarining O‘zbekistonda bajarilishi: erishilgan yutuqlar va muammolar. Scientific progress. Volume 2. Issue 3. 2021.