

**ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.27.06.2017.Ф.01.05 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ

СУЛТОНОВ АСЛИДДИН ФАЗЛИДДИНОВИЧ

**ЎЗБЕКИСТОН ИЖРО ҲОКИМИЯТИДА БОШҚАРУВ
МАДАНИЯТИНИНГ РИВОЖЛАНИШ ЖАРАЁНЛАРИ**

09.00.02 – Онг, маданият ва амалиёт шакллари фалсафаси

**ФАЛСАФА ФАНЛАРИ БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ (PhD)
ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2018

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати мундарижаси

Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)

Contents of abstract of the doctor of philosophy (PhD) dissertation

Султонов Аслиддин Фазлиддинович

Ўзбекистон ижро ҳокимиятида

бошқарув маданиятининг ривожланиш жараёнлари 3

Султонов Аслиддин Фазлиддинович

Процессы развития культуры управления

в исполнительной власти Узбекистана 23

Sultonov Asliddin Fazliddinovich

The processes of development of administrative culture

in the executive power of Uzbekistan 43

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ

List of published works 47

**ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.27.06.2017.Ф.01.05 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ

СУЛТОНОВ АСЛИДДИН ФАЗЛИДДИНОВИЧ

**ЎЗБЕКИСТОН ИЖРО ҲОКИМИЯТИДА БОШҚАРУВ
МАДАНИЯТИНИНГ РИВОЖЛАНИШ ЖАРАЁНЛАРИ**

09.00.02 – Онг, маданият ва амалиёт шакллари фалсафаси

**ФАЛСАФА ФАНЛАРИ БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ (PhD)
ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2018

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида B2017.1.PhD/Fal26 рақам билан рўйхатга олинган.

Докторлик диссертацияси Ўзбекистон Миллий университети ва Тошкент кимё-технология институтида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгашнинг веб-саҳифасида (fs-ik.uz) ва «ZiyoNet» Ахборот таълим порталида (www.ziynet.uz) жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:	Отамуратов Садулла фалсафа фанлари доктори, профессор
Расмий оппонентлар:	Абилов Ўрол Муродович фалсафа фанлари доктори, профессор Қорабоев Усмон Ҳосилович фалсафа фанлари доктори, профессор
Етакчи ташкилот:	Тошкент темир йўл муҳандислари институти

Диссертация ҳимояси Ўзбекистон Миллий университети ҳузуридаги DSc.27.06.2017.F.01.05 рақамли Илмий кенгашнинг 2018 йил «__» _____ соат ____ даги мажлисида бўлиб ўтади. (Манзил: 100174, Тошкент шаҳри, Университет кўчаси, 4-уй. Тел.: (99871) 227-12-24; факс: (99871) 246-53-21, (99871) 246-02-24; e-mail: nauka@nuu.uz Ўзбекистон Миллий университети Маъмурий биноси, 2-қават, анжуманлар зали).

Диссертация билан Ўзбекистон Миллий университетининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин. (__ рақами билан рўйхатга олинган.) (Манзил: 100174, Тошкент шаҳри, Университет кўчаси, 4-уй. ЎзМУ Маъмурий биноси, 2-қават, 4-хона. Тел.: (99871) 236-46-55; факс: (99871) 246-02-24.

Диссертация автореферати 2018 йил «__» _____ куни тарқатилди.
(2018 йил «__» _____ даги ____ рақамли реестр баённомаси.)

Н.Х.Ҳакимов

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш раиси, ф.ф.д., профессор

Н.Б.Абдуллаева

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш илмий котибаси, ф.ф.д.

М.А.Нурматова

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш қошидаги илмий семинар раиси, ф.ф.д., профессор

КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Кўплаб давлатлар сиёсий ҳокимиятида миллий ва умуминсоний кадриятлар ўзаро уйғун амал қилиши натижасида глобал барқарорлик ва тараққиётга эришиб келинмоқда. Бироқ айрим мамлакатларнинг давлат бошқарувида маданият омили етарлича намоён бўлмаётгани туфайли уларда мавжуд сиёсий ҳокимиятга қарши турли «ранг» ва «фасл»даги деструктив ҳаракатлар вужудга келиб, бу бошқа халқлар ва давлатларнинг барқарорлиги ҳамда тараққиётга ҳам ўз таъсирини ўтказмоқда. Мазкур ҳолат давлат ҳокимияти ва бошқарувида маданиятнинг реал ва потенциал, объектив ва субъектив имкониятларидан самарали фойдаланишга, бошқарувни маданийлаштириш муаммоларини тадқиқ этишга бўлган эҳтиёжни оширмоқда.

Жаҳонда бошқарув маданиятининг асосий кўрсаткичи демократик кадриятларга, хусусан, инсон ҳуқуқлари ва эркинликларига риоя қилиш, ҳокимият тармоқларининг бир-биридан мустақил фаолият юритишига эришиш ҳамда фуқаролик жамияти институтларининг фаоллигини рўёбга чиқариш ҳисобланади. Ҳар бир мамлакат бу борада ўзига хос чора-тадбирлар технологияси ва механизмларини ишлаб чиқишга ҳаракат қилмоқда. Ривожланган ва ривожланаётган давлатларда бошқарув маданиятининг намоён бўлиши, даражалари, мезонлари, шаклланиши ва ривожланиш хусусиятлари каби масалаларга алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Ўзбекистон бугунги кунда давлат бошқарувини маданий демократик кадриятлар асосида такомиллаштиришга жиддий киришган. Хусусан, «Бизнинг мақсадимиз – юртимизда халқ ҳокимиятини номига эмас, балки амалда жорий қилиш механизмларини мустаҳкамлашдан иборат»¹. 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегиясида давлат ва жамият қурилиши тизимини такомиллаштиришнинг бешта устувор йўналишларидан бири «Давлат ва жамият қурилиши тизимини такомиллаштириш»² этиб белгиланганлиги бошқарув маданиятини амалда рўёбга чиқариш билан боғлиқ муаммоларни илмий тадқиқ этиш заруратини келтириб чиқаради.

Ўзбекистон Республикасининг 2014 йил 5 майдаги ЎРҚ-369-сон «Давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари фаолиятининг очиқлиги тўғрисида»ги, 2014 йил 25 сентябрдаги ЎРҚ-376-сон «Ижтимоий шериклик тўғрисида»ги ҳамда 2015 йил 9 декабрдаги ЎРҚ-395-сон «Электрон ҳукумат тўғрисида»ги қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 8 августдаги ПФ-5139-сон «Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви Академиясида бошқарув кадрларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини янада

¹ Ўзбекистон Президенти Шавкат Мирзиёев БМТ Бош Ассамблеясининг 72-сессиясидаги нутқи // «Халқ сўзи» газетаси, 2017 йил 20 сентябрь

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги Фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон, 70-модда.

ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги, 2017 йил 8 сентябрдаги ПФ-5185-сон «Ўзбекистон Республикасида маъмурий ислохотлар концепциясини тасдиқлаш тўғрисида»ги фармонлари, Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 2 мартдаги 62-сон «Давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари ходимларининг одоб-ахлоқ намунавий қоидаларини тасдиқлаш тўғрисида»ги Қарори ва бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишга мазкур диссертация муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Тадқиқот республика фан ва технологияларни ривожлантиришнинг I. «Демократик ва ҳуқуқий жамят, маънавий-маърифий, маданий ривожланиш, инновацион иқтисодиётнинг шаклланиши» дастурининг устувор йўналиши доирасида бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Ўзбекистон Республикасининг Биринчи Президенти асарлари³, мамлакатимиз тараққиётининг янги босқичини бошлаб берган Ўзбекистон Республикаси Президенти асарларидаги⁴ сиёсий соҳани такомиллаштириш, бошқарув маданиятини демократик кадриятларга мувофиқ юксалтириш ва кадрлар сиёсатининг бошқа қатор масалалари борасидаги концептуал янги ғоялар мазкур тадқиқотга сиёсий-методологик асос бўлиб хизмат қилди.

Конфуций, Афлотун, Арасту, Абу Наср Форобий, Юсуф Хос Ҳожиб, Низомулмулк, Амир Темур, Алишер Навоий, Ҳусайн Воиз Кошифий каби мутафаккирларнинг асарларида давлат хизмати кадрларининг маданияти, бошқарувда талаб этиладиган шахсий сифат ва фазилатларига доир қимматли сиёсий-фалсафий мулоҳазалар илгари сурилган бўлиб, ҳозирги бошқарув маданиятини ўрганишда муҳим назарий манба вазифасини бажаради.

Мамлакатимизда раҳбар кадрларнинг бошқарув маданияти шаклланиши ва ривожига жараёнларига оид илмий сиёсий ва ҳуқуқий-ташқилий масалалар А.Азизхўжаев, А.Бегматов, М.Қуронов, А.Холбеков, С.Жўраев, А.Жалилов, О.Ҳусанов, Ш.Эргашев, С.Юсупов, И.Хамедов, Э.Ҳожиёвларнинг ишларида ўз ифодасини топган. А.Жалолов, С.Отамуратов, А.Қодиров, Р.Жумаев, Т.Жўраев, Н.Жўраев, С.А.Чориев каби олимларимиз масалани сиёсий-фалсафий нуқтаи назардан, А.Файзуллаев, А.Болиев, М.Бекмуродов, Қ.Назаров, И.Эргашев, Т.Алимардонов, И.Саифназаров, С.Турсунов, Н.Боймуродов, Р.Рўзметов каби олимлар сиёсий маънавий, ахлоқий, ғоявий ва психологик жиҳатдан ёритган бўлсалар, сиёсий тажрибавий масалалари Ф.Равшановнинг асарларида ўз аксини топган. Фанда иқтисодий нуқтаи назардан давлат хизмати персоналини бошқариш масаласи академик

³ Каримов И.А. Асарлар тўплами. Том. 1-23. – Тошкент: Ўзбекистон. 1996-2015.

⁴ Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргаликда барпо этамиз. – Тошкент: Ўзбекистон, 2016. – 56 б.; Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови. – Тошкент: Ўзбекистон, 2017. – 48 б.; Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик - ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. – Тошкент: Ўзбекистон, 2017. – 104 б.; Буюк келажакимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қурамиз. – Тошкент: Ўзбекистон, 2017. – 488 б.

Қ.Х.Абдурахмонов раҳбарлигида бир гуруҳ олимлар ҳамда Ш.Р.Холмўминов томонидан ўрганилган.

Мавзумиз доирасида Т.Алимардонов, Қ.Қуранбоев, Ф.Равшанов, О.Иброҳимов, Ҳ.Ахмедов, И.Машарипов, Ҳ.Жўрақобиловалар томонидан амалга оширилган давлат ҳокимияти органлари ва кадрлари профессионал маданиятининг сиёсий масалаларига бағишланган диссертацион тадқиқотлари алоҳида эътиборга молик.

Хорижлик олимлардан кўпчиликнинг илмий асарларида бошқарув маданиятининг субъектив масалалари (К.М.Хендерсон, О.П.Двivedи, М.Печарич, М.Хелал Уддин, Р.Дангал, В.К.Пейк, Н.В.Лизина, П.В.Милютин, Н.А.Бондаренко, Ф.Мамедов ва б.), айримларида эса институционал намоён бўлиш хусусиятлари (В.Вильсон, М.Вебер, Г.Алмонд, С.Верба, М.Сини, Г.Хофстед ва б.) ўрганилади*.

Аммо юқоридаги тадқиқотларга қарамай, Ўзбекистон ижро ҳокимиятида бошқарув маданиятининг ривожланиш жараёнлари сиёсий-фалсафий жиҳатдан яхлит тадқиқ этилмаган. Мамлакатимиздаги мавжуд илмий тадқиқотлар ҳам тарқоқ ҳолда қолиб келмоқда, уларни муайян тизимга солишга эҳтиёж мавжуд. Амалиётда айрим муаммолар сақланиб қолаётгани ҳам кўрсатадики, мазкур масалага тизимли ёндашувнинг етишмагани туфайли муаммоларнинг ўзак сабаби бартараф этилмай қолмоқда. Мавжуд умумметодологик масалалар илмий ёндашувларда ўз ифодасини тўла топмаётгани, шу асосда бошқарув маданиятининг мазмун-моҳияти, шаклланиш ва ривожланиш жараёнлари тизимли ўрганилмаганини таъкидлаш жоиз.

Тадқиқотнинг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Диссертация Ўзбекистон Миллий университети илмий тадқиқот ишлари режасининг «Марказий Осиё халқлари маънавий, маданий, диний қадриятлари ва ҳозирги замон» мавзуси ҳамда Тошкент кимё-технология институтининг «Сиёсат фалсафасининг долзарб масалалари» мавзуси билан боғлиқликда бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади ижро ҳокимиятида бошқарув маданиятининг ривожланиш тенденцияларини очиб бериш асосида давлат бошқаруви самарадорлигини оширишнинг омилларини аниқлаштиришдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

«бошқарув маданияти» категориясининг сиёсий-фалсафий мазмуни ва моҳиятини очиб бериш;

Ўзбекистон ижро ҳокимиятида бошқарув маданиятининг инъикоси хусусиятларини аниқлаш;

Ўзбекистонда бошқарув маданиятининг субстанцион асосларини шакллантириш тизими хусусиятларини тадқиқ этиш ҳамда бу жараённинг самарадорлигини янада ошириш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш;

* Мазкур олимларнинг ишлари Фойдаланилган адабиётлар рўйхатида келтирилган.

Ўзбекистон ижро ҳокимияти кадрлари бошқарув салоҳиятининг асосий мезонларини аниқлаш ва тизимга солиш;

бошқарув маданияти асосини мустаҳкамлашда давлат хизмати кадрлар сиёсатининг ўрнини очиб бериш;

тадқиқот натижалари асосида илмий хулосалар, таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объектини Ўзбекистон Республикаси ижро ҳокимиятида бошқарув маданияти ташкил этади.

Тадқиқотнинг предмети ижро ҳокимиятида бошқарув маданиятининг ривожланиши хусусиятлари ва омилларидан иборат.

Тадқиқотнинг усуллари. Мавзуни ёритишда сиёсий-методологик манбалар, ҳуқуқий-норматив ҳужжатлар, социологик сўровнома, таълим дастурлари ва оммавий ахборот материаллари мазмунига таянилади. Уларни таҳлил этишда эса диалектик ва комплекс ёндашув, тарихийлик ва мантиқийлик, индукция ва дедукция, тузилмавий-функционал, тизимли ва қиёсий таҳлил, сўровнома каби методлардан фойдаланилади.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагиларда қўринад:

тузилмавий-функционал тамойил асосида бошқарув маданиятининг элементлари (потенциал, сиёсий, технологик) ўртасидаги детерминистик алоқадорликнинг раҳбарлик фаолияти сифати ва самарадорлигини оширишдаги ўрни, бошқарув маънавиятининг шаклланиши ва маданиятининг ривожланиши омиллари очиб берилган;

ижро ҳокимиятида инсон омилини фаоллаштиришнинг демократик асослари ва бошқарув маданиятини юксалтиришнинг демократик моделини тизимлаштириш тўғрисидаги илмий хулосалар ишлаб чиқилган;

бошқарув маданиятининг шарқона ва ғарбона ёндашувларини Ўзбекистон шароитида уйғунлаштириш механизмлари фалсафий асосланган;

Ўзбекистон ижро ҳокимиятидаги ва давлат хизматида кадрлар тайёрлаш тизимидаги ислохотлар тенденцияси, қиёсий таҳлили ҳамда маҳаллий давлат ҳокимияти ходимлари ўртасида ўтказилган социологик сўровнома хулосалари асосида жамият бошқарув салоҳиятини мустаҳкамлаш назарияси (алгоритмик) ва тамойиллари (индивидуаллик, тузилмавий функционализм, инновацион ва комплекс мувозанат, таълим-тарбия уйғунлиги, узлуксизлик, номарказлашув) ишлаб чиқилган.

Тадқиқотнинг амалий натижаси қуйидагилардан иборат:

ижро ҳокимиятида бошқарув маданиятини юксалтириш омилларидан фойдаланиш механизмлари очиб берилган;

Ўзбекистонда давлат бошқаруви самарадорлигини янада оширишда бошқарув маданияти имкониятларидан фойдаланишга доир таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги республика ва халқаро миқёсдаги илмий конференция материаллари тўпламлари, ОАК рўйхатидаги махсус журналлар ҳамда хорижий илмий журналларда чоп этилган мақолалар, маҳаллий давлат ҳокимияти кадрлари орасида ўтказилган

социологик сўровномалар, хулоса, таклиф ва тавсияларнинг амалиётда жорий этилгани билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти.

Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти Ўзбекистон ижро ҳокимиятида бошқарув маданиятининг ривожланиш жараёнларини тадқиқ этиш асосида олинган натижалардан ушбу йўналишдаги назарий-илмий ёндашувларни такомиллаштиришда фойдаланиш мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти Ўзбекистон ижро ҳокимиятида бошқарув маданиятининг ривожланишга қаратилган меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, дастурлар ишлаб чиқиш ҳамда бошқарув маданиятининг сиёсий-фалсафий жиҳатини оширишга хизмат қилишида кўринади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Ўзбекистон ижро ҳокимиятида бошқарув маданиятининг ривожланиш жараёнларига оид ишлаб чиқилган илмий натижалар асосида:

тузилмавий-функционал тамойил асосида очиб берилган бошқарув маданиятининг элементлари (потенциал, сиёсий, технологик) ўртасидаги детерминистик алоқадорликнинг раҳбарлик фаолияти сифати ва самарадорлигини оширишдаги ўрни, бошқарув маънавиятининг шаклланиши ва маданиятининг ривожланиши омиллари ҳамда ижро ҳокимиятида инсон омилини фаоллаштиришнинг демократик асослари ва бошқарув маданиятини юксалтиришнинг демократик моделини тизимлаштиришга оид илмий хулоса ва таклифлардан Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясида «Давлат ҳокимияти ва бошқарувини демократлаштиришнинг назарий-методологик масалалари» номли ўқув қўлланмасини тайёрлашда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясининг 2018 йил 17 мартдаги 501-сон маълумотномаси). Илмий натижанинг амалиётга жорий қилиниши давлат ҳокимиятида бошқарув маънавияти асосларини мустаҳкамлаш ва маданиятини юксалтиришнинг назарий-методологик жиҳатларини такомиллаштиришга хизмат қилган;

Фуқаролик жамияти шаклланишини мониторинг қилиш мустақил институти томонидан туман, вилоят ва шаҳар миқёсида ўтказилган «Фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органларида жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатларини кўриб чиқиш тамойиллари» мавзуидаги очик мулоқотида фойдаланилган (Фуқаролик жамияти шаклланишини мониторинг қилиш мустақил институтининг 2018 йил 11 январдаги 14/19-сон маълумотномаси). Илмий таклифларнинг амалиётга жорий қилиниши фуқароларнинг сиёсий ва ҳуқуқий онги, саводхонлиги ва маданиятини оширишга, ижро ҳокимиятида фуқаролик жамияти институтлари ва аҳоли мурожаатлари билан ишлаш принципларини бизнес тузилмалари билан ўзаро боғлашга хизмат қилган.

бошқарув маданиятининг шарқона ва ғарбона ёндашувларини Ўзбекистон шароитида уйғунлаштириш механизмларига оид таклиф-тавсияларидан 2015-2017 йилларда Ўзбекистон Миллий университетида

бажарилган А-1-85+(1-159) «Таълимда менежмент ва маркетингнинг ижтимоий-психологик жиҳатларини ишлаб чиқиш ва миллий маданиятни умуминсоний маданият билан уйғунлаштиришга оид услубий қўлланма тайёрлаш» мавзусидаги амалий грант лойиҳаси доирасида 2017 йилда чоп этилган «Техноген цивилизация шароитида миллий маданиятни ривожлантириш ва умуминсоний маданият билан уйғунлаштириш» номли услубий қўлланмани тайёрлашда фойдаланилган (Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2018 йил 13 мартдаги 89/03-993-сон маълумотномаси). Илмий натижанинг амалиётга жорий қилиниши бошқарув фаолиятида миллий ва умуминсоний кадриятлар уйғунлигига таянувчи профессионал маданият ривожини таъминлашнинг илмий-методологик асосларини такомиллаштиришга хизмат қилган.

жамият бошқарув салоҳиятини мустаҳкамлаш назарияси (алгоритмик) ва тамойиллари (индивидуаллик, тузилмавий функционализм, инновацион ва комплекс мувозанат, таълим-тарбия уйғунлиги, узлуксизлик, номарказлашув)га оид тақлиф-тавсиялардан Миллий ғоя ва мафкура илмий-амалий маркази томонидан И-2015-1-4 рақамли «Ўзбекистонда маънавий-маърифий сиёсатнинг тадрижий ривожланиши ва такомиллаштириш истиқболлари» мавзуидаги илмий лойиҳани амалга оширишда фойдаланилган (Миллий ғоя ва мафкура илмий-амалий марказининг 2017 йил 10 февралдаги 48-сон маълумотномаси). Мазкур тақлифларнинг амалиётда қўлланиши мамлакатимиз бошқарув салоҳиятини юксалтириш ишига хизмат қилган;

Республика Маънавият ва маърифат маркази томонидан ўтказилган «Фидойинг бўлгаймиз сени, Ўзбекистон!» мавзусидаги тадбирларда (Республика Маънавият ва маърифат марказининг 2018 йил 8 январдаги 02/09-21-18-сон маълумотномаси) фойдаланилган. Илмий тақлифларнинг амалиётда жорий этилиши давлат хизматчилари ва ёшларнинг сиёсий онги, ижтимоий-сиёсий фаоллиги ошишига, ватанпарварлик ва дахлдорлик туйғуларни мустаҳкамланишига хизмат қилган.

Ўзбекистон ёшлар иттифоқи томонидан «Ёшлар – келажак бунёдкори» шиори остидаги уюшмаган ёшлар билан олиб борилаётган ишларда натижадорликка эришишнинг илмий-амалий масалаларига бағишланган республика тадбирининг ўтказилиши ва хулосаларини шакллантиришда, «Аниқ мақсадли йўналишларда кадрлар тайёрлаш давр талаби», «Ҳоким ва ёшлар» мавзуларида ўтказилган очиқ мулоқотларда фойдаланилган (Ўзбекистон ёшлар иттифоқи Марказий кенгашининг 2018 йил 10 январдаги 04-13/119-сон маълумотномаси). Ушбу тақлифларнинг амалиётда жорий этилиши уюшмаган ёшларнинг бандлигини таъминлаш ва касб-хунарга йўналтириш тизимини такомиллаштиришга, аниқ мақсадли йўналишларда ёшларни бошқарувга тайёрлашнинг тегишли йўналишларини белгилаб олишга хизмат қилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Тадқиқот натижалари 2 та халқаро ва 4 та илмий-амалий анжуманда апробациядан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 34 та илмий иш чоп этилган, Ўзбекистон Республикаси Олий Аттестация комиссиясининг докторлик диссертациялари асосий илмий натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий нашрларда 6 та мақола, жумладан 5 таси республика ва 1 таси хорижий журналларда нашр этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация таркиби кириш, урта боб, хулоса, иловалар ва фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан иборат. Диссертациянинг ҳажми 156 бетни ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида ўтказилган тадқиқотларнинг долзарблиги ва зарурати асосланган, тадқиқотнинг мақсади ва вазифалари, объект ва предметлари тавсифланган, Ўзбекистон Республикаси фан ва технологияси тараққиётининг устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган, тадқиқотнинг илмий янгилиги ва амалий натижалари баён қилинган, олинган натижаларнинг назарий ва амалий аҳамияти очиб берилган, тадқиқот натижаларини амалиётга жорий қилиш, нашр этилган ишлар ва диссертация ҳажми бўйича маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг «**Бошқарув маданиятини тадқиқ этишнинг назарий-методологик асослари**» деб номланган биринчи бобида «бошқарув маданияти» тушунчасининг тузилмавий таҳлили, давлат ҳокимиятида бошқарув маданияти тўғрисидаги сиёсий-фалсафий қарашлар тадқиқ этилган.

Бошқарув маданияти такомиллашувини ўрганишда унинг тузилишига, таркибий элементларнинг функционал хусусиятларига эътибор бериш муҳим. Тузилмавий ёндашувга биноан, Ғарб ва Осиё олимлари, асосан, шахснинг бошқарув салоҳиятига ва айрим ҳолларда сиёсий омилга (Дживеди, Печарич) урғу берган бўлсалар, МДХдаги файласуф ва сиёсатшунос олимлар, шунингдек технологик (методологик) унсурни ҳам бошқарув маданиятининг асосий элементи сифатида қарайдилар. Ўзбекистон олимлари (И.Худойбердиев, И.Махмудов) ҳам масалага салоҳиятли ва технологик ёндашувлар асосида ёндашадилар. Аслида, «бошқарув маданияти» фаолият самарадорлигини таъминловчи бир неча элементлардан иборат бўлган сиёсий-фалсафий категория ҳисобланади. Бошқарув субъектларининг ўз фаолиятида таянувчи ғоя ва қадриятлари тизими (сиёсий аксиологик), қўллайдиган усул ва воситалар мажмуи (технологик), бошқарув салоҳияти бошқарув маданиятининг мазмунини ифода этса, фаолият натижасида қўлга киритилган бойликларнинг характери унинг моҳиятини акс эттиради.

Бошқарув аксиологияси умумий мақсад ва манфаатларни акс эттириб, бошқарув маданиятининг руҳини, йўналиши ва характерини ифода этади (аслида, бу сиёсат бўлиб, бошқарув характери шунга боғлиқ). Бошқарув технологияси эса унинг реал намоён бўлиши сифатида фаолиятни ақлга мувофиқ ташкил этишга асосланади. Мақсад-қадриятлар ва амалдаги чоратadbирлар орасида номутаносиблик кузатиладиган бўлса, бошқарув фаолияти

самарадорлигига путур этади. Мазкур ҳолат бошқарув технологияларининг бошқарув маданияти таркибидаги ўрни ва роли катта эканини кўрсатади. Айни пайтда, бошқарув салоҳияти ва технологияси ўзаро уйғун бўлиб, қўлга киритилган натижалар бошқарув кадриятлари (сиёсат) кутгандек бўлмаслиги мумкин. Шу сабабли, бошқарув маданияти мазкур элементларнинг ўзаро мутаносиб амал қилишида мавжуд бўлади, унинг ривожини ҳам ушбу таркибий элементларнинг ўзаро муносабатига боғлиқдир.

Ҳар қандай бошқарув маданиятининг тузилмасидаги элементлар орасида ҳал қилувчи аҳамиятга эга бўлгани охириги бўлиб, бусиз ҳеч қандай фаолиятни амалга ошириб бўлмайди. Демак, бошқарув маданиятининг ривожини бошқарув салоҳиятини шакллантириш ва юксалтириб бориш асосида амалга ошсагина, кутилган натижани беради.

Бошқарувнинг хусусий кўринишларидан бири бўлган «давлат бошқаруви»нинг ўзи ҳам турли давлат ҳокимияти органларида ўзига хос хусусиятларга эга. Шунга кўра, давлат бошқарувида сиёсий ва маъмурий бошқарув функцияларини ажратиш анъанаси вужудга келган бўлиб, бу тегишли институтлар чегарасини теранроқ англашга ёрдам беради. Масалан, сиёсий бошқарув давлат бошқарув фаолиятининг бир жиҳати, холос. Аслида, унинг намоён бўлиши инсон табиатидаги салбий хусусиятлар мавжудлиги туфайли бўлиб, у доимий эҳтиёж бўлиб қолаверади. Жамиятнинг нисбатан маънавий соғломлиги унинг камроқ кўринишига асос бўлади. Бироқ ҳар қандай вазиятда ҳам маъмурий-ташкилий бошқарув сақланиб қолади. Чунки, давлат бошқаруви ижтимоий тизим тараққиётини кўзлаб ҳам фаолият юритади. Шу маънода, бошқарув маданияти сиёсий бошқарув маданияти, маъмурий-ташкилий бошқарув маданияти, корпоратив-ташкилий бошқарув ва персонални бошқариш маданиятларини ўз ичига олади. Бунда сиёсий бошқарув маданияти ўз мазмунига кўра, бошқарувнинг аксиологик жиҳатини қамраб олса, маъмурий ва корпоратив бошқарув маданияти унинг технологик жиҳатларини ифода этади. Унинг сиёсат ва сиёсий кадриятлардан холи бўлиши тўғрисидаги қарашларга қўшилиш – ижро ҳокимиятида «робот-бошқарувчи»лар фаолият олиб боришини назарда тутати. Бунинг мақсадга номувофиқлигини бошқарувнинг умумий ички тузилмасидаги мақсад-кадриятлар ҳам борлиги тасдиқлайди ва бу ижро ҳокимиятининг сиёсий мақсадларга эришиш йўлида маъмурий воситаларни ишга солиш функциясида намоён бўлади. Давлат бошқарувида сиёсат ҳам, маъмурий бошқарув ҳам мазмунан ва шаклан маданий ҳодиса бўлгани ҳолда, уларнинг моҳиятан (том маънода) маданий ҳодиса даражасига кўтарилиши кўпроқ аҳамиятлидир.

Сиёсий-фалсафий қарашлар таҳлили шуни кўрсатадики, Шарқнинг кўпчилиги олимлари (Конфуций, Юсуф Хос Ҳожиб, Кайковус, Алишер Навоий, Ҳусайн Воиз Кошифий) ўз фикрларини бошқарувнинг мақсад-кадриятлари, асосий вазифалари ва ахлоқий асосларига нисбатан идеал нуқтаи назардан қараб, кўпроқ тавсиявий мулоҳазаларни олға сурадилар.

Албатта, масалага реал ёндашган, олдида қўйилган долзарб сиёсий мақсад ва манфаатларни рўёбга чиқариш учун мавжуд табиий ижтимоий

шарт-шароитдан самарали фойдаланишнинг йўл-йўриқларини тушунтириб берган реалист мутафаккирлар ҳам бўлган (Низомулмулк ва Амир Темур). Нисбатан таҳлилий манбалар қаторида эса мумтоз мутафаккирлар Платон, Аристотель, Форобий, Беруний асарларини келтириш жоизки, уларда нафақат мақсадга мувофиқ мақсад ва вазифалар, шунингдек, бошқарувнинг технологик масалалари, инсоний салоҳият ҳамда уларнинг рўёбга чиқиш қонуният ва омиллари очиб берилади. Бу манбалар ҳозиргача ўз аҳамиятини йўқотмаган бўлиб, аксинча, бугунги замон бошқарув маданиятини ривожлантириш ишларини ташкил этишда муҳим ғоявий асос вазифасини бажаради.

Афсуски, юқоридаги манбаларда бошқарув маданиятининг барча жиҳатлари ҳақида ҳар қанча идеал ва реал, таҳлилий ва тавсиявий характердаги мулоҳазалар илгари сурилган бўлмасин, кейинги даврда, айниқса, Темурийлар давридан сўнгги Мовароуннаҳр ва Туркистон давлатчилигида булар унутиб қолдирилди. Оддийгина бошқарувнинг мақсад-қадриятларини аниқлашда бир қадар зиддиятли ҳолатлар намоён бўлди. Сиёсий барқарорлик ва иқтисодий тараққиёт диалектикасини англаб етиш қийин аҳволга тушиб қолди. Унинг асосий вазифаларини бажариш, аҳоли ва кадрлар корпусига нисбатан муносабат ва принципларнинг маънавийлиги, бошқарув салоҳияти ва унинг шаклланишига тизимли эътибор тор уруғ-аймоқчилик манфаатлари – ҳокимиятга эришиш ва легитимликни таъминлаш соясида қолиб кетди. Ваҳоланки, кейинги даврда тарихий тараққиёт суръатлари билан ўсиб келаётган тафаккур маҳсулларини амалиётга жорий этишнинг институционал ва математик моделларини, илмий дастурларини ишлаб чиқиб, шу асосда бошқарувни янада такомиллаштириш – маданийлаштириш вазифаси турар эди. Ушбу долзарб вазифаларни бажариш ўрнига, асрлар давомида шаклланиб келган маънавий мерос ҳам эсдан чиққан бир даврда, назаримизда, улардан Ғарб унумли фойдаланишга киришди.

Бошқарув назарияси ва амалиётида тараққийпарвар файласуфлар (Н.Макиавелли, Т.Мор, Ж.Локк, Т.Гоббс, М.Ф.Вольтер, Монтескье, Жан Жак Руссо) томонидан илгари сурилган прогрессив таълимотлар асосида, Ғарб ҳанузгача назарий-методологик асослар, дастурларни ишлаб чиқишда фаоллик кўрсатиб келмоқда. Бугун Ғарбда бошқарув фаолиятини маданийлаштириш йўлида демократик йўлнинг нақадар тўғри эканлигини исботлаб бериш билан бирга, унинг маданий мезонлар асосида фаолият олиб боришини таъминлаш борасида ҳам катта тажриба шаклланган. Гарчи, бу мезонлар характерига кўра, юқоридаги мумтоз файласуфлар илгари сурган ғоялар билан ҳамоҳанг (яъни оригинал эмас) бўлса-да, уларни ҳаётга татбиқ этиш механизмларини яратиш ва ишлатиб кўплаб ютуқларга эришди ва эришиб келмоқда. Хусусан, бошқарув маданиятининг асосий мезонларини ишлаб чиқиш ва амалиётга татбиқ этиш борасида бугунги Ғарб мамлакатлари, асосан, АҚШлик маъмурий ҳуқуқ олими В.Вильсон (1856-1924), машҳур немис социологи М.Вебер (1864-1920) ҳамда таниқли нидерланд социологи Г.Хофстед (1928 й.) таълимотларига таяниб келди.

Айниқса, бошқарув маданиятининг характерини аниқлашга қаратилган мезоний концепциялар ичида Герт Хофстед томонидан 1984 йилда ишлаб чиқилган маданиятни баҳолашнинг умумий модели амалиётда кенг қўлланилмоқда. Унга кўра, ҳар қандай халқ, ташкилот ва ижтимоий институтнинг маданияти ҳокимият билан масофаси, индивидуаллик ёки жамоавийликка мойиллиги, ноаниқлик (риск)дан қочиш даражаси ҳамда жинсий белгиларига қараб баҳолалиши мақсадга мувофиқ бўлиб, бу ўрганилаётган субъектнинг умумий маданияти характери ҳақида аниқ тасаввур ҳосил қилишда муҳим роль ўйнайди⁵.

Ғарб мамлакатларида шакллантирилган илмий-назарий ва илмий-амалий концепциялар реалликни аниқлаб, кейинги устувор вазифаларни белгилаб олишда катта ҳисса қўшиб келмоқда. Шу сабабли бугун кўплаб давлатлар замонавий фан, техника ва технологияни (жумладан, ижтимоий-сиёсий технологияларни) Ғарбдан ўзлаштиришига тўғри келмоқда. Ушбу тажрибадан унумли фойдаланган ҳолда ҳар бир халқ, мамлакат ўз фаолият мақсадлари, вазифалари, принцип ҳамда негизларини ўзига хос табиий ва ижтимоий-маданий хусусиятларига қараб белгилаши лозим. Бошқарув маданиятининг ички элементлари характерини баҳолашда ҳам ҳар бир давлат ва ташкилот ўз мезонларини ишлаб чиқиши ҳамда амалиётга изчил татбиқ этиб бориши мақсадга мувофиқдир.

«Ўзбекистон ижро ҳокимиятида демократик бошқарув маданиятининг шаклланиш хусусиятлари» деб номланган иккинчи бобда давлат ҳокимияти ислоҳотлари ва бошқарув технологиясининг эволюцияси, бошқарув маданиятининг ривожиди кадрлар салоҳияти мезонларини белгилаб олиш асослари ўрганилади. Тузилмавий-функционал таҳлилга кўра, бошқарув салоҳиятининг умумий ва ижро ҳокимиятидаги хусусий мезонларини ишлаб чиқишга ҳаракат қилинади. Бунда амалдаги восита-кадрият ва асос-кадриятларнинг характери, уларнинг мақсад-кадриятларга қанчалик мослигига эътибор қаратилади.

Ижро ҳокимиятидаги ислоҳотлар мазмуни даврлаштириб қаралса, Ўзбекистон Республикаси Биринчи Президенти ғояларига кўра, давлат бошқаруви соҳасидаги ислоҳотлар динамикаси 1991-2000, 2001-2010, 2011-х/вақтгача бўлган босқичларга ажратилади. Бошқарувда кўллаб келинаётган технологик усул ва воситалар «ўзбек модели»да назарда тутилган босқичма-босқичлик асосида рационал вазминлик билан изчил такомиллаштириб, тобора демократик мазмун касб этиб бормоқда.

Ижро ҳокимиятида ислоҳотлар мазмунан тузилмани такомиллаштириш, хусусан бошқарув органларининг ҳуқуқий мақомини белгилаш, давлат ва хўжалик бошқаруви чегараларини белгилаш, бошқарув ходимлари сонини оптималлаштириш; бошқарувни номарказлаштириш (эркинлаштириш, ваколатларни марказийдан маҳаллий ва ўзини ўзи бошқарув органларига ўтказиш); фуқаролар, жамоат ташкилотлари ва бизнес тузилмалари билан

⁵ Hofstede, G. The Cultural Relativity of the quality of life concept, 1984. / Academy of Management Review, 9. 389-398.

демократик мулоқот ва ҳамкорликни йўлга қўйиш, хусусан бошқарувни улар билан очиқлик, ахлоқийлик, ихтиёрийлик принципларига риоя қилган ҳолда амалга ошириш; давлат ҳокимияти органларининг ўзаро тийиб туриш механизмини такомиллаштириш каби йўналишларда амалга ошириб келинмоқда. Биринчи икки йўналишдаги ислохотлар халқнинг мақсадларига ҳамоҳанг равишда изчиллик билан амалга ошиб келмоқда. Бироқ кейинги икки йўналишдаги ислохотлар сезиларли муаммоларга дуч келмоқда. Масалан, маҳаллий давлат ҳокимияти кадрлари орасида ўтказилган социологик сўровноманинг таҳлилидан маълум бўлдики, давлат ҳокимияти институтида шаффофлик, очиқлик, ахлоқийлик принциплари учун интилиш кузатилаётган бир пайтда, унда фаолият олиб бораётган кадрларда очиқликка интилиш паст бўлиб қолмоқда. Сўровнома исми-шарифи, лавозимини кўрсатиш талаб этилмаган аноним тарзда ўтказилганига қарамадан, «Мутахассислиги» сўралган саволга 52,3 фоиз респондентларнинг жавоб бермагани кадрларнинг ўзида очиқлик етишмаслигини кўрсатмоқда. Ёки «Давлат ҳокимияти тизимида бошқарувни амалга оширишда қайси кадрият муҳим, деб ҳисоблайсиз?» деган саволга 66,3% респондент «барқарорлик» дея жавоб берадики, бу ҳам «тараққиёт» деган жавоб (34,1%) билан солиштирганда, кадрларнинг кўпроқ консерватизмга мойиллигини намоён қилади. Демак, мамлакатимизда олиб борилаётган ислохотларда давлат ҳокимияти ва бошқарувининг очиқлиги ва либераллиги субъектив омил очиқлиги ва либераллигига қараганда олдинда кетмоқда. Ушбу омилларни нафақат ўзаро уйғунлаштириш, балки улардан кейингисини олдинги сафга олиб ўтиш зарур бўлиб, бу бошқарув маданиятининг субстанцион асосига жиддий эътибор қаратишни тақозо қилади. Кадрларнинг консерватизмга мойил бўлиб қолаётгани бошқарув салоҳиятини ривожлантиришни ва умуман, буни амалда таъминловчи тизимни такомиллаштиришни тақозо этади.

Буни амалга оширишда, энг аввало, мамлакатимиз ижро ҳокимиятида кадрлар бошқарув салоҳиятининг мезонларини ишлаб чиқиш зарур бўлади. Мазкур вазифани эса, ушбу тизимдаги функциялари мазмунидан келиб чиқиб бажарилади. Умумий функционал таҳлилга кўра, бошқарув маданиятининг ўзагини ташкил этадиган бошқарув салоҳияти – шахснинг бошқарув функцияларини муваффақиятли бажаришини таъминловчи аниқ ички сифатларини назарда тутиб, стратегик ва тизимли таҳлил, юксак ҳуқуқий маданият, одиллик, ғурур-ифтихор ва ирода кучи, тизим эҳтиёжини билиш, нутқ маданияти, маънавий-руҳий таъсирга эга бўлиш, прагматик фаоллик, дипломатик маданият, вазминлик, изчил позиция, узлуксиз диққат, зехн-идрокни камраб олади. Бу касбий сифатлар ижро ҳокимиятида бошқарув салоҳиятининг асосий мезонларини ишлаб чиқишда ресурс сифатида катта ўрин тутди. Ушбу бошқарувнинг умумий функциялари (унинг сифатлари мажмуи билан бирга) ва ижро ҳокимиятининг асосий вазифалари таҳлили негизида қуйидаги синтетик хулоса вужудга келади. Унга кўра, Ўзбекистон шароитида ижро ҳокимияти кадрлари бошқарув салоҳиятининг асосий мезонларини қуйидагилар ташкил этади:

- кўриладиган чора-тадбирларни стратегик мақсадларга йўналтира билиш учун, аввало, барча соҳалардаги ислохотларнинг мазмун-моҳиятини англаб етиш;

- ўзи масъул бўлган тизим ёки жамоанинг фаолияти асосларини ташкил этувчи мавжуд ресурслар аҳволи ва имкониятидан хабардор бўлиш;

- информацион-таҳлилий мушоҳадага эга бўлиш;

- жамият эҳтиёжларини билиш;

- эҳтиёжларни қондиришнинг қандай чора-тадбирларини кўриш зарурлигини билиш;

- мавжуд барча ресурсларни оқилона сафарбар этишга бўлган қобилият ва имкониятларга эгаллик.

Бизнингча, бошқарув салоҳиятига оид замонавий назарий ишланма охирига етказилмагани туфайли амалиётда субъектив омил билан боғлиқ муаммолар сақланиб қолмоқда.

Диссертациянинг «**Демократик бошқарув маданиятини янада ривожлантириш модели**» деб номланган учинчи бобда Ўзбекистонда раҳбар кадрлар тайёрлаш тизими ва уни такомиллаштириш назарияси, бошқарув салоҳиятини мустаҳкамлашда давлат хизмати кадрлар сиёсатининг ўрни ўрганилади. Раҳбар кадрлар тайёрлаш тенденциясининг ўзига хос хусусиятларини ўрганишга эътибор қаратилиб, бу тизимда юқорида ишлаб чиқилган мезонларнинг қай даражада амал қилаётгани тадқиқ этилади.

Бошқарув салоҳиятини ривожлантириш тизимининг фаолият хусусиятлари Давлат бошқаруви академиясининг ташкил топгандан 2016 йилгача бўлган даврдаги фаолияти таҳлили асосида ўрганилади. 1995 йилдан 2012 йилгача Академия фаолиятининг ташкилий, дастурий ва назарий жиҳатларини ўрганиш натижасида маълум бўладики, бу даврда раҳбар кадрлар тайёрлаш марказлашган, модернистик ва анъанавий ёндашувлар уйғунлигида, кўмаклашувчи ва айни пайтда, ноиндивидуал ёндашув ва узлуклилик хусусиятлари билан амалга ошириб келинди.

Давлат бошқаруви соҳасига кадрлар тайёрлашнинг иккинчи босқичи 2012 йил 10 апрелдаги «Давлат бошқаруви соҳасида кадрлар тайёрлашни янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Президент Фармони асосида 2012-2015 йилларни камраб олиб, раҳбар кадрларни тайёрлаш соҳасини ислох қилишнинг хориж тажрибасига эътибор босқичи сифатида гавдаланади. Бунда асосий эътибор бошқарув маданиятининг технологик жиҳатини хориж тажрибасини ўрганиш ҳисобидан бойитишга қаратилди. Мазкур даврда Академиянинг ички фаолиятида яққол намоён бўлган хусусият шу бўлдики, унда соҳалар бўйича мавжуд етакчи илмий-педагог кадрлар таркибини кескин тарзда янгилашга эътибор қаратилди. Натижада, маданият ривожининг ворисийлик принципи бузилиб, бу педагогик мулоқот жараёнларида ҳам ўз аксини топди. Назаримизда, айнан шу туфайли кўп вақт ўтмай, 2015 йилнинг 20 августида «Ўзбекистон Республикаси ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Президент Фармони қабул қилинди. Бизнингча, бу раҳбар кадрлар тайёрлаш тизимининг навбатдаги учинчи босқичини бошлаб

берди. Жорий босқичда ҳам хориж тажрибасини ўрганиш ва шу асосда бу йўналишдаги фаолиятни такомиллаштиришга қаратилган тақлифларни ишлаб чиқиш устувор аҳамиятга эга бўлди.

Биринчи босқичда, асосан раҳбар кадрлар тайёрлаш бош муассасасининг фаолиятини йўлга қўйиш, умумназарий ҳуқуқий, сиёсий ва маънавий асосларни, давлатнинг стратегик мақсадларини чуқур аниқлашга эътибор берилиб, бошқарувнинг технологик масалаларига, жумладан хорижий мамлакатларнинг тегишли жараёнларни бошқариш тажрибаси ниҳоятда кам ўрганилган бўлса; кейинги босқичда бунга қатъий танқидий ёндашилиб, асосан хориж тажрибасига юзланилди. Ҳатто, бунда олдинги даврнинг ижобий жиҳатларини сақлаб қолишга рағбат пасайиши кузатилиб, кадрлар тайёрлаш жараёнида бошқарув маданиятининг муҳим элементи бўлган мақсад-қадрият омилига етарлича эътибор қаратилмади. Кейинги босқичдаги тайёрлов жараёнлари ана шундай номувофикликни, яъни бир томонлама кетиб қолиш хусусиятларини бартараф этишга ҳаракат қилгани билан ажралиб туради. Аммо раҳбар ва бошқарув ходимларини тайёрлашнинг барча босқичида бошқарув салоҳиятини шакллантириш ва ривожлантиришнинг узлукли ташкил этилиши сақланиб қолмоқда.

Амалдаги раҳбар кадрларни тайёрлаш тизимини такомиллаштиришга қаратилган қарашлар ва ғояларда ташкилий жиҳатдан узлуксиз-технологик тайёрлаш тизимини йўлга қўйиш (вақт, давомийлик), марказлашган тайёрлаш тизимининг мақсадга мувофиқлиги ғоялари (институтлараро алоқадорлик), услубий жиҳатдан инновацион ҳамда мазмунан нимани ўргатишга кўра, тузилмавий-функционал ёндашувлар алоҳида намоён бўлади. Назаримизда, мавжуд ёндашувларни янада такомиллаштиришга хизмат қилувчи янгича, ҳар томонлама уйғунликка асосланган, методологик жиҳатдан самарали ёндашувни ишлаб чиқиш тақозо этилади. Ана шундай ёндашув ижро ҳокимиятининг кадрларига индивидуал ёндашилган, тузилмавий-функционал вазибаларига мувофиқ доимий тайёрлаб боришнинг алгоритмли технологияси бўлиши мумкин. У индивидуал, тузилмавий-функционал, профессиограмма, инновацион, комплекс мувозанатлашган, таълим-тарбия уйғунлиги ва бошқа тамойиллар асосида тайёрланаётган субъектнинг эҳтиёжларига мувофиқ касбий ўсишини таъминлаб бориш алгоритмини назарда тутди.

Мутахассис олимларнинг тадқиқотлари ва хорижий мамлакатлардаги тажрибалар кўрсатадики, бошқарув салоҳияти мактабгача таълим муассасаларидан, бошқарув қобилияти эса ундан ҳам аввалроқ, оиладан шакллана бошлайди. Шунинг учун раҳбар кадрлар тайёрлаш тизимини такомиллаштиришда ана шу босқичларда амалга оширилаётган чора-тадбирларини белгилаб олиш муҳим стратегик аҳамият касб этади.

Бошқарув салоҳиятини узлуксиз ривожлантириш жараёнида амалдаги таълим-тайёрлов институтлари томонидан ижро ҳокимияти кадрларининг барчаси қамраб олинмаётганига ҳам эътибор қаратиш лозим. Маҳаллий давлат ҳокимияти кадрлари ўртасида ўтказилган социологик сўровнома натижаларининг кўрсатишича, жойларда назарий тайёрловга ниҳоятда катта

эҳтиёж мавжуд. Хусусан, респондентларнинг 78,2 фоизи бошқарув соҳаси кадрларининг профессионал қиёфаси ва ўсиши учун бирор-бир устознинг шахсий жавобгарлиги ва ғамхўрлиги аниқ белгилаб қўйилган муносабатлар асосидаги маънавий тарбия тизими (устоз-шогирд тизими)ни жорий этишга ижобий қарамокдалар, 49,8 фоизи эса, устоз сифатида «назариётчи мутахассис» ёки «илмий фаолият билан амалиётни бирга олиб бораётган раҳбарларни» белгилашни мақсадга мувофиқ ҳисоблайдилар. Кўринадики, ижро ҳокимияти кадрларида амалиётга қаратилган назарий тайёрловга эҳтиёж мавжуд бўлиб, бунинг тегишли институционал имкониятларини кенгайтириш тақозо этилади.

«Бошқарув маданияти асосини мустаҳкамлашда давлат хизмати кадрлар сиёсатининг ўрни» деб номланган 2-параграфда элемент, тузилма ёки кичик қисмларнинг ривожда умумий ёндашувнинг ўрни, умумийдан жузъий ўтиб бориш диалектикасининг кадрлар сиёсатида намоён бўлиши тадқиқ этилади.

Тарихий ва фалсафий манбаларнинг тасдиқлашича, бошқарув салоҳияти ва маданиятининг ривожда ижро ҳокимияти кадрларининг ҳимоясини кафолатлаш, хавфсизлигини таъминлаш, кадр-қимматини ўз жойига қўйиш муҳим аҳамиятга эга. Бунинг эса, мавжуд қусурларни йўқотиш ва зарур фазилатларни касб этишга таъсир этадиган даражада, уларга нисбатан талабчан, қаттиққўл бўлишдек ўз қонунияти бор. Чунки, меҳр қўйилмаган, келажаги учун қайғурилмайдиган инсонга эмас, аксинча, кадрланадиган ва севиладиган кишиларгагина талабчан бўлинади. Кадрларга бўлган муносабатнинг меҳр-мурувватга таяниб ташкил этилиши давлат бошқарувидаги барқарорликни, сиёсий элитанинг маданий «ўсишини» таъминлайди. Бу қуйидаги қисқа алгоритмда акс этади: кадрга меҳр → талабчанлик → ўсиш. Бироқ талабчанлик ва ўсиш орасида шундай босқичлар борки, уларга эътибор бермасдан сўнгги натижага (касбий ўсишга) эришиш мумкин эмас. Бу босқичлар ҳуқуқий кафолатни сезиш, меҳнатдан қониқиш, кадрнинг давлат ва ўз халқига меҳрини юксалтириш билан боғлиқ.

Марказий сиёсий ҳокимият томонидан кадрларга кадриятли муносабат белгилаб олинган, бироқ жойлардаги ҳолатга нисбатан танқидий мулоҳазалар мавжуд экан⁶, бошқарувнинг барча бўғинларида ушбу ёндашув амал қиляпти деб бўлмайди. Шу сабабли мазкур бўшлиқни тўлдиришнинг тизимли чораларини кўриш зарур бўлади. Кадрларга бўлган муносабат аниқ тизимли ифодалангандан сўнггина ҳуқуқий тартибга солиш ўз натижасини беради.

Меҳнатдан қониқиш ҳисси юқоридаги асослар, шунингдек, бу асосларга эга шароитда етарли ижтимоий-иқтисодий таъминот ҳисобига пайдо бўлади ва мустаҳкамланади. Ҳозирда персонални бошқаришда анча таъсирчан усул бўлиб қолаётган иш стажи, жавобгарлик даражаси, меҳнатнинг жадаллиги, самарадорлиги каби мезонлар асосида пропорционал қўшимча ҳақ тўлаш принципига ёки тенг тақсимлаш тамойилига эътибор қаратсак, кадрларни моддий рағбатлантириш тизимини такомиллаштиришга эҳтиёж борлигини

⁶ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга мурожаатномаси. 2017 йил 22 декабрь. // www.prezident.uz/uz/list/view/1371

сезиш мумкин. Айниқса, қўшимча ҳақ тўлашда бошқарув фаолияти самарадорлигини ҳисобга олиш муҳим амалий аҳамиятга эга. Бугунги кунда бошқарув самарадорлиги мезонларининг сифатий кўрсаткичлари (фаолиятга киришган субъектлар, жамиятдан жалб қилинган фаолларнинг онгли иштироки, хоҳиш-истаклари, раҳбар фаолиятига муносабати) билан бир қаторда, миқдорий кўрсаткичлар асосида баҳолаб бориш ҳам тақозо этилади. Ана шундай кўрсаткичларга ҳар бир бошқарув фаолияти амалга оширилгач, давлат хазинасига тушган ёки иқтисод қилинган маблағ ҳажмига; ўзлаштирилган сармоя ҳажмига; кўрилган чора-тадбир натижасида ҳал этилган ижтимоий муаммоларнинг кўламига (масалан, қанча янги иш ўринлари яратилгани ва бошқ.); аҳоли турмуш фаровонлигининг қанчалик ўсганига; амалга оширилган ҳаракатлар аҳолининг интеллектуал, маънавий, сиёсий савиясини қанчалик оширгани кабиларни киритиш ва шунга кўра, қўшимча иш ҳақи тайинлаш механизмини йўлга қўйиб, бошқарув маданиятини такомиллаштириш мумкин.

Албатта, меҳнатдан қониқишнинг маънавий жиҳатлари ҳам мавжуд. Бундай мотивлар билан ҳокимият тизимида фаолият олиб бораётганларга уларнинг меҳнатдан қониқиш ҳиссини мустаҳкамлаш ва бу орқали улардаги бошқарув салоҳиятини янада ривожлантиришнинг ўзига хос механизмларини жорий қилиш мақсадга мувофиқ. Шунга кўра, давлат хизматида киришга интилувчилар ва унда банд бўлганларнинг мотивацион сабабларини, уларнинг кадрларни тизимини чуқур таҳлил этиш ва ҳисобга олиш амалиётини жорий этиш лозим. Ана шунда, аввал давлат (раҳбарият) томонидан кўрсатилган меҳр эндиликда кадрнинг ички оламига кўчади, кадрнинг меҳрини юксалтириш омили бўлиб хизмат қилади. Бунинг аҳамияти шундаки, давлат хизматидагиларнинг меҳр билан хизмат қилишига эришилса, тизимда маънавий муҳит соғломлашади ва давлат бошқарувида жипслик таъминланади. Қисқача айтганда, «кадрга меҳр, талабчанлик, ҳуқуқий кафолатни сезиш, меҳнатдан қониқиш, кадрнинг меҳрини қозониш» – булар бир-бирини тақозо қилувчи, бир-биридан келиб чиқувчи омиллар сифатида ижро ҳокимияти кадрларининг касбий-профессионал ўсишини таъминлайди.

Давлат хизматидаги кадрлар сиёсатида кадрларини турли «хужум»лардан ҳимоя қилишни тартибга солиш мақсадида жавобгарлик соҳаларини белгилаб қўйиш тақозо этилади. Кадрларни муайян жавобгарликка тортишда юқорига тайёрлаб оширилган ахборотнинг мазмуни учун, яъни объектив ахборотнинг мазмунига сунъий равишда ўзгартириш киритиш, қўшиб ёки камайтириб ёзиш натижасида шакллантирилган маълумотлар эмас, балки реал қониқарсиз ҳолатларни акс эттирувчи ахборотлар учун уларга жавобгарлик юклаганлик керак. Жавобгарликни кадрнинг тегишли лавозимда иш бошлагандан олдинги ҳолат билан кейин кузатилган ҳолат (сифат, даража) ўртасида салбий фарқ кўзга ташланган ёки ўзгариш бўлмаган ҳолларда белгилаш бу борада аниқ самара беради. Шунда кадрда муҳофазаланганлик туйғусини ҳис қилдириш орқали аниқ мезон

билан ишга киришишини таъминлаш, бор куч-ғайратини сафарбар қилишига эришиш мумкин.

Агар жавобгарликка тортиш тизим (орган, ташкилот) фаолиятининг ҳар қандай натижаси учун, у ижобий ё салбий, ютуқ ёки камчилик сифатида баҳоланмасин, унга ким сабабчи бўлмасин (бутун жамоа, жамоанинг айрим аъзолари ёхуд раҳбарнинг ўзи) изоҳ берилиши бўлса, жазога тортилиш фақатгина йўқотишга олиб келган оқибатга шахсан сабаб бўлган ҳолдагина амал қилади. Бунда бизнингча, жамоавий сабаб туфайли содир бўлган салбий оқибат учун бир шахснинг жазоланиши ноўрин. Аммо жамоавий сабаб билан камчилик, хато ёки йўқотишларга раҳбарнинг сусткашлиги туртки бўлганига эътибор берилса, мантиқан бунда ҳам жамоа раҳбари, ҳам тегишли жамоа аъзолари барабар (бир шахс эмас!) жазога лойиқ кўрилиши лозим бўлади.

Ижро ҳокимияти кадрларининг бошқарув салоҳияти ривожда давлат хизмати персоналини бошқариш тизимини демократик кадриятлар асосида янада такомиллаштириш, бунда кадрларга бўлган муносабатни инсонийлаштириш, уларнинг бошқарув салоҳиятига сиёсий кадрият сифатида қарашни тизимлаштириш долзарб масалалардан ҳисобланади. Одатда, демократия ва фуқаролик жамияти шароитида ижро ҳокимияти кадрларига нисбатан шубҳали кайфиятда бўлиш, уларнинг фаолиятини ишончсизликка асосланган ҳолда назорат қилиш талаб этилиши айтилади-ю, аммо уларнинг ўзига нисбатан ҳам умуминсоний кадриятлар талабидан келиб чиқадиган муносабатда бўлишга эътибор берилмайди. Ваҳоланки, айнан шундай муносабат орқали улар фаолиятининг самарадорлиги таъминланиши ва бунинг натижасида халқнинг фаровонлик даражаси кўтарилиши, жамият ижтимоий-иқтисодий, маданий ривожланиши мумкин. Шунинг учун ижро ҳокимияти кадрлари бошқарув салоҳиятига аксиологик ёндашув ва муносабатни амалда рўёбга чиқариш, бунинг зарурий механизмларини ишга солиш мақсадга мувофиқ.

ХУЛОСА

Тадқиқот натижасида қуйидаги хулосаларга келинди.

1. Бошқарув маданиятининг ривожини мураккаб жараён бўлиб, бунга ҳали демократик бошқарув ўрнатилмаган шароитда субъектив омиллар, партиявий яккахукмронлик салбий таъсир кўрсатган бўлса, бугунги глобаллашув ва мафкуравий кураш авж олган шароитда бунга турли геосиёсий жараёнлар ўз таъсирини кўрсатмоқда. Айниқса, зарур маънавий-ғоявий ва интеллектуал салоҳиятга эга бўлмаган «куруқ ижрочи-робот»лар билан давлат ҳокимиятининг мавжудлиги хавф остида қолиши аён бўлиб қолмоқда. Ана шундай шароитда давлат бошқаруви самарадорлигини таъминлаш учун «мақсад-, восита-, асос- ва натижа-кадриятлар»нинг алоҳида ва ўзаро уйғунлигига маънавийлик мезони асосида қараш тақозо этилади. Бундай тадқиқий фаолият аниқ математик-мантиқий формулалар асосида ишлаб чиқилган дастур ва институтлашган ҳолда амалга оширилиши халқимизнинг

азалий мустақил ва фаровон ҳаёт кечирish ҳамда Ҳаракатлар Стратегиясида белгиланган вазифаларни бажарish йўлида муҳим аҳамият касб этади.

2. Амалда ижро ҳокимиятида фаолият олиб бораётган кадрлар профессионал ривожланишини изчил илмий асосда ташкил этиш муҳим аҳамиятга эга. Қайта тайёрлаш ва малака ошириш билан шуғулланувчи муассасаларнинг фаолиятини бошқарув салоҳияти кўрсаткичларининг етарлича эътибор берилмаётган томонларига, айниқса ахборот-таҳлилий тафаккурни ривожлантиришга, қандай вазиятларда қандай чора-тадбирларни кўриш зарурлигини билиш учун тарихий ва замонавий тажрибаларни ўзлаштиришга қаратиш ўз ечимини кутмоқда.

3. Кадрларнинг салоҳияти бир неча йиллар давомида, қатор изчил чора-тадбирлар ва мақсадли ижтимоий-молиявий ресурслар эвазига шаклланиб ривож топиб боргани сабабли ижро ҳокимияти кадрларининг бошқарув салоҳиятига қадриятли муносабатда бўлиш тақозо этилади. Буни амалда таъминлаш учун аввало, амалиётчи ва назарий мутахассис олимлар томонидан ижро ҳокимияти кадрлари хавфсизлигини таъминлаш концепцияси ишлаб чиқилиши, унда кадрларнинг маданияти ва салоҳиятини бойитишга таъсир кўрсатувчи барча омиллар назарда тутилиши, уларнинг ўзаро уйғунлиги ва албатта, натижавийлигини таъминлаш масалалари ўз аксини топмоғи жоиз. Ижро ҳокимияти кадрлари хавфсизлигини уларнинг бошқарув маданиятини ривожлантириш орқали таъминлашга эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ.

Бизнингча, юқоридаги ғояларни амалда рўёбга чиқариш учун:

1. Оилада бошқарув қобилиятининг шаклланишига жиддий эътибор бериш мақсадида аёлларнинг ҳомиладорлик даврини алоҳида муҳофазага олиш;

2. Ёшларда бошқарув қобилиятини шакллантириш ва ривожлантириш, унинг динамикасини изчиллик билан мониторинг қилиб бориш мақсадида:

2.1. мактабчага таълим муассасаларида тарбияланувчилар жамоаси ва тарбиячиларни мунтазам янгилаб турувчи бир йиллик ротациясини амалга ошириш, ўрта таълим мактабларида ана шундай ротациянинг икки йиллик тартибига ўтиш;

2.2. барча таълим босқичларида ўқувчи ва талабаларнинг «Маънавий-руҳий қиёфа»си электрон маълумотлар базасини ташкил этиш;

3. Ёшларни бошқарув фаолиятига мақсадли назарий тайёрлашни тизимли ташкил этиш ва уларнинг тегишли билимларни чуқурроқ эгаллашига шароит яратиш мақсадида:

3.1. ўрта махсус таълим босқичида мавжуд юридик коллежлар базасида «Давлат бошқаруви» йўналиши бўйича кадрлар тайёрлашни йўлга қўйиш,

3.2. олий таълим муассасаларида, жумладан Ўзбекистон Миллий университети, Тошкент давлат юридик университети, Тошкент давлат иқтисодиёт университети, Тошкент давлат техника университети ва Тошкент давлат аграр университетларида «Давлат бошқаруви» бўйича бакалавр ва магистрлар тайёрлашни жорий қилиш,

3.3. барча олий таълим муассасаларида таълим олаётган менежмент йўналиши талабалари учун «Бошқарув маданияти» курсини ўқитиш;

4. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясининг вилоятлардаги филиаллари – маҳаллий ҳокимликлар ҳузурида фаолият олиб боровчи Маъмурият мактабларини ташкил этиш;

5. Давлат ҳокимияти ва бошқарувида кадрлар сиёсатини янада такомиллаштириш, ходимларнинг масъулиятни ҳис этишини, ўз профессионал маданияти ва салоҳиятини ривожлантиришга интилишини таъминлаш учун тегишли ҳуқуқий замин яратиш мақсадида:

5.1. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан давлат хизматчисининг ҳуқуқий мақомини белгиловчи қонунни қабул қилишда кадрлар хавфсизлигини таъминловчи тамойилларни назарда тутиш,

5.2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан «Давлат ижро ҳокимияти ва бошқаруви органлари ходимларининг бошқарув салоҳияти мезонлари»ни қабул қилиш, ўйлаймизки, демократик бошқарувни амалда таъминлаш имкониятларини оширишга хизмат қилади.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.27.06.2017.F.01.05
ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ
ПРИ НАЦИОНАЛЬНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ УЗБЕКИСТАНА**

НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УЗБЕКИСТАНА

СУЛТОНОВ АСЛИДДИН ФАЗЛИДДИНОВИЧ

**ПРОЦЕССЫ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ
В ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ УЗБЕКИСТАНА**

09.00.02 – Философия форм сознания, культуры и практики

**АВТОРЕФЕРАТ ДИССЕРТАЦИИ ДОКТОРА ФИЛОСОФИИ (PhD)
ПО ФИЛОСОФСКИМ НАУКАМ**

Ташкент – 2018

Тема диссертации доктора философии (PhD) по философским наукам зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан за № В2017.1.PhD/Fal26.

Диссертация выполнена в Национальном университете Узбекистана и Ташкентском химико-технологическом институте.

Автореферат диссертации на трех языках (узбекский, русский, английский (резюме)) размещен на веб-странице Научного совета (fs-ik.uz) и на Информационно-образовательном портале «ZiyoNet» (www.ziyo.net.uz).

Научный руководитель: **Атамуратов Садулла**
доктор философских наук, профессор

Официальные оппоненты: **Абилов Урол Муродович**
доктор философских наук, профессор

Корабоев Усмон Хосилович
доктор философских наук, профессор

Ведущая организация: **Ташкентский институт инженеров железнодорожного транспорта**

Защита диссертации состоится «__» _____ 2018 года в ____ часов на заседании Научного совета _____ при Национальном университете Узбекистана. (Адрес: 100174, г. Ташкент, Университетская улица, дом 4. Административное здание Национального университета Узбекистана, 2 этаж, зал конференций. Тел.: (99871) 227-12-24, факс: (99871) 246-53-21, (99871) 246-02-24; e-mail: nauka@nu.uz.

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Национального университета Узбекистана (зарегистрирована за № ____). Адрес: 100174, г. Ташкент, Университетская улица, дом 4. Административное здание Национального университета Узбекистана, 2 этаж, 4-й кабинет. Тел.: (99871) 236-46-55, факс: (99871) 246-02-04.

Автореферат диссертации разослан «__» _____ 2018 года.
(реестр протокола рассылки №__ от «__» _____ 2018 года.)

Н.Х.Хакимов

Председатель Научного совета по присуждению ученых степеней, д.ф.н., профессор

Н.Б.Абдуллаева

Ученый секретарь Научного совета по присуждению ученых степеней, д.ф.н.

М.А.Нурматова

Председатель научного семинара при Научном совете по присуждению ученых степеней, д.ф.н., профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. Большинство стран организуют управление политической власти, основываясь на высоких духовных идеалах и общечеловеческих ценностях, тем самым вносят положительный вклад в обеспечение стабильного развития глобального мира. Однако, в некоторых странах фактор культуры при управлении государством недостаточно высокий. В них возникают разные «цветные» и «сезонные» движения против существующей политической власти, так как усиливается востребованность эффективного использования реальных и потенциальных, объективных и субъективных возможностей фактора культуры в государственном управлении и исследования проблем культуры управления.

Демократические ценности, в том числе соблюдение прав и свобод человека, обеспечение независимости ветвей власти друг от друга, осуществление активности институтов гражданского общества являются основным показателем культуры управления в мире. Каждая страна разрабатывает и осуществляет своеобразные технологии и механизмы действия в данном направлении. Внимание особенно уделяется в развитых и развивающихся стран на уровень проявления, критерии, особенности формирования и развития культуры управления.

Узбекистан сегодня уделяет особое внимание совершенствованию государственного управления, который опирается на культурных демократических ценностей. Как отмечает Президент Ш.М. Мирзиёев в своём выступлении на 72-й сессии ООН, «Наша цель – укрепить механизмы, делающие власть народа в стране не номинальной, а реальной»¹. В Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан в 2017-2021 годах одним из пяти приоритетных направлений развития является «совершенствование государственного и общественного строительства»², которое предполагает необходимость исследования научных проблем, связанных с осуществлением культуры управления в реальной деятельности органов исполнительной власти.

Данное диссертационное исследование в определенной степени служит выполнению задач, намеченных в Законах Республики Узбекистан №369 от 5 мая 2014 года «Об открытости деятельности органов государственной власти и управления», №376 от 25 сентября 2014 года «О социальном партнерстве» и №395 от 9 декабря 2015 года «Об электронном правительстве», Указах Президента Республики Узбекистан УП №5139 от 8 августа 2017 года «О мерах по дальнейшему

¹ Выступление Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева на 72-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН // Газета «Народное слово», 20 сентября 2017 года.

² Президент Республики Узбекистан Ш. Мирзиёев «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан». – УП № 4947 от 7 февраля 2017 г. - http://www.lex.uz/pages/getpage.aspx?lact_id=3107042

развитию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров в Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан», УП №5185 от 8 сентября 2017 года «Об утверждении Концепции административной реформы в Республике Узбекистан», в Постановлении Кабинета Министров ПП №62 от 2 марта 2016 года «Об утверждении Типовых правил этического поведения работников органов государственного управления и органов исполнительной власти на местах» и других нормативно-правовых актах, относящихся к теме.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное исследование выполнено в рамках приоритетного направления программы развития науки и технологий в республике I. «Демократическое и правовое общество, духовно-просветительское, культурное развитие, формирование инновационной экономики».

Степень изученности проблемы. Труды Первого Президента Республики Узбекистан³, концептуально новые идеи развития политической сферы, кадровой политики и повышение культуры управления руководящих кадров, высказанные Президентом Республики Узбекистан⁴, служат политико-методологической основой данного исследования.

В произведениях Конфуция, Платона, Аристотеля, Абу Насра Фараби, Юсуфа Хос Хожиба, Низамулмулка, Амира Темура, Алишера Навои, Хусайна Воиз Кошифи выдвинуты ценные мысли о культуры государственных служащих, необходимых личных качествах управления. В настоящее время они могут служить теоретическим источником в изучении культуры управления.

Научно-политические и правовые вопросы формирования и развития культуры управления руководящих кадров в нашей стране, нашли своё отражение в работах А.Азизходжаева, А.Бегматова, М. Куронова, А.Холбекова, С.Жураева, А.Жалилова, О.Хусанова, Ш.Эргашева, Б.Иминова, С.Юсупова, И.Хамедова, Э.Ходжиева. Учёные, как А.Жалолов, С.Атамуратов, А.Кадыров, Р.Жумаев, Т.Жураев, Н.Жураев, С.А.Чориев рассмотрели вопрос с научной политико-философской точки зрения, А.Файзуллаев, А.Болиев, М.Бекмуродов, К.Назаров, И.Эргашев, Т.Алимардонов, И.Саифназаров, С.Турсунов, Н.Боймуродов, Р.Рузметов с духовно-нравственной, идеологической и психологической точек зрения. Политико-исторические аспекты данной темы изучены Ф.Равшановым. Группа учёных под руководством профессора К.Х.Абдурахманова,

³ Каримов И.А. Собрание произведений. Том 1-23. – Ташкент: Узбекистан. 1996-2015.

⁴ Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргаликда барпо этамиз. – Тошкент: Ўзбекистон, 2016; Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови. – Тошкент: Ўзбекистон, 2017; Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик - ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиши керак. – Тошкент: Ўзбекистон, 2017; Буюк келажакимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қураемиз. – Тошкент: Ўзбекистон, 2017.

Ш.Р.Холмуминов провели исследования по управлению персоналом государственных служб с экономической точки зрения.

Заслуживают особого внимания диссертационные исследования Т.Алимардонова, К.Куранбоева, Ф.Равшанова, О.Ибрагимова, Х.Ахмедова, И.Машарипова, Х.Журакобиловой, посвященные политическим вопросам профессиональной культуры кадров и органов государственной власти.

В трудах многих зарубежных учёных (К.М. Хендерсон, О.П.Дживеди, М.Печарич, М.Хелал Уддин, Р.Дангал, В.К.Пейк, Н.В.Лизина, П.В.Милютин, Н.А.Бондаренко, Ф.Мамедов и др.) изучены в основном субъективные аспекты, а в некоторых (В.Вильсон, М.Вебер, Г.Алмонд, С.Верба, М.Сини, Г.Хофстед и др.) институциональные проявления культуры управления*.

Несмотря на вышеизложенные существующие исследования, развитие процессов культуры управления в исполнительной власти Узбекистана целостно не исследована с политико-философской точки зрения. Существующие научные исследования в нашей стране остаются разрозненными, есть необходимость собрать их в определенную систему. Сохраняющиеся проблемы на практике показывают, что неустранёнными остаются коренные причины их из-за недостаточности системного подхода к данному вопросу. Необходимо подчеркнуть, что даже существующие общеметодологические вопросы не нашли своего полного отражения в научных работах. По этой причине содержание, формирование и развитие культуры управления не изучены на основе принципа системности.

Связь диссертационного исследования с планами научно-исследовательских работ высшего образовательного или научно-исследовательского учреждения, где выполнена диссертация. Диссертация выполнена в рамках плана научно-исследовательских работ Национального Университета Узбекистана темы «Духовные, культурные, религиозные ценности народов Центральной Азии и современность» и темы «Актуальные вопросы философии политики» Ташкентского химико-технологического института.

Цель исследования – раскрытие тенденций развития управленческой культуры и определение факторов повышения эффективности государственного управления в исполнительной власти Узбекистана.

Задачи исследования:

раскрыть политико-философскую сущность и содержания категории «культура управления»;

определить специфику выявления культуры управления в исполнительной власти Узбекистана;

исследовать особенности системы формирования субстанционных основ культуры управления в Узбекистане, а также разработать комплекс мер по дальнейшему повышению эффективности данного процесса;

* Литература приведена в Списке использованной литературы диссертации.

определить и систематизировать основные критерии управленческого потенциала кадров исполнительной власти Узбекистана;

раскрыть роль кадровой политики государственных служб в укреплении основы культуры управления;

разработать научные заключения, предложения и рекомендации.

Объект исследования – культура управления в исполнительной власти Республики Узбекистан.

Предмет исследования – особенности и факторы развития культуры управления в исполнительной власти Республики Узбекистан.

Методы исследования. При исследовании опирались на политико-методологические источники, нормативно-правовые документы, социологические опросы, образовательные программы и содержание материалов массовой информации. Применены методы, как диалектический, комплексный подходы, историческое и логическое, индукция и дедукция, системный, структурно-функциональный и сравнительный анализ, анкетирование.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

раскрыты место детерминистической взаимосвязи элементов культуры управления в повышении качества и эффективности руководительской деятельности, факторы развития культуры управления на основе структурно-функционального принципа;

разработаны научные заключения о систематизации демократических основ активизации человеческого фактора и демократической модели повышения культуры управление в органах исполнительной власти;

философски обоснованы механизмы приспособления восточных и западных подходов управленческой культуры в условиях Узбекистана;

на основе сравнительного анализа тенденций реформ исполнительной власти Узбекистана и подготовки кадров для государственной службы, а также результатов социологического опроса, проведенных среди сотрудников местных органов исполнительной власти разработана теория (алгоритмическая) и принципы (индивидуализм, структурный функционализм, инновационное и комплексное равновесие, гармоничность образования и воспитания, непрерывность, децентрализация) укрепления управленческого потенциала общества.

Практические результаты исследования состоят в следующем:

раскрыты механизмы использования факторов повышения культуры управления в исполнительной власти;

разработаны предложения и рекомендации по использованию возможностей культуры управления в дальнейшем повышении эффективности государственного управления в Узбекистане.

Достоверность результатов исследования объясняется публикациями статей в сборниках материалов международных и республиканских научных конференций, в специальных журналах ВАК, а также в зарубежных научных журналах, социологическими опросами, проведенными среди кадров

местной государственной власти, внедрением в практику выводов, предложений и рекомендаций.

Научная и практическая значимость результатов исследования.

Научная значимость результатов исследования определяется тем, что концептуальные идеи, выдвинутые в диссертации можно использовать в исследованиях по философии, политологии, психологии, менеджмента и в совершенствовании теоретико-методологических подходов развития культуры управления.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что практические предложения и рекомендации, разработанные в нем можно использовать в образовательных учреждениях, в которых готовят кадры управленцев, в совершенствовании нормативно-правовых документов кадровых работ исполнительной власти.

Внедрение результатов исследования. На основе политико-философского анализа процессов развития управленческой культуры в исполнительной власти Узбекистана разработанные:

- предложения о месте детерминистической взаимосвязи элементов культуры управления в повышении качества и эффективности руководительской деятельности, факторы развития культуры управления, а также систематизация демократических основ активизации человеческого фактора и демократической модели повышения культуры управления в органах исполнительной власти были использованы:

в деятельности Академии государственного управления при Президента Республики Узбекистан в подготовке учебного пособия «Теоретико-методологические вопросы демократизации государственной власти и управления» (справка № 501 Академии государственного управления при Президента Республики Узбекистан от 17 марта 2018 года). Внедрение научных результатов послужило совершенствованию теоретико-методологических аспектов укрепления духовных основ и культуры управленческой деятельности в исполнительной власти;

в деятельности Независимого института мониторинга формирования гражданского общества по теме «Принципы рассмотрения заявлений физических и юридических лиц в органах гражданского самоуправления» проведенных в областях, районах и городов Узбекистана (справка №14/19 Независимого института мониторинга института гражданского общества от 11 января 2018 года). Внедрение научных результатов способствовало повышению уровня общественно-политической, правовой грамотности граждан и взаимосвязи принципов взаимодействия органов исполнительной власти с бизнес структурами.

- научные результаты философского обоснования механизмов приспособления восточных и западных подходов управленческой культуры в условиях Узбекистана были использованы в рамках научного гранта № А-1-85+(1-159) на тему «Разработка социально-психологических аспектов

менеджмента и маркетинга в образовании и подготовка методического пособия по гармонизации национальной культуры с общечеловеческой культурой», а также в подготовке методического пособия «Развитие национальной культуры и гармонизация с общечеловеческой культурой в условиях техногенной цивилизации» (справка № 89-0-993 Министерства высшего и среднего специального образования от 13 марта 2018 года). Это послужило усовершенствованию научно-методологических основ обеспечения развития профессиональной культуры в управленческой деятельности, основывающейся на гармонии национальных и общечеловеческих ценностей.

- предложения о теории (алгоритмической) и принципов (индивидуализм, структурный функционализм, инновационное и комплексное равновесие, гармоничность образования и воспитания, непрерывность, децентрализация) укрепления управленческого потенциала общества были внедрены:

в исполнении научного проекта И-2015-1-4 на тему «Эволюционное развитие и перспективы совершенствования духовно-просветительской политики Узбекистана» (справка №48 Научно-практического центра национальной идеи и идеологии от 10 февраля 2017 года). Внедрение научных предложений послужили укреплению управленческого потенциала страны;

в деятельности Республиканского центра духовности и просвещения, проводимые на тему «Фидойинг бўлгаймиз сени, Ўзбекистон!» (справка №02/09-21-18 Республиканского центра духовности и просвещения от 8 января 2018 года). Внедрение научных результатов послужили повышению политической сознанию и росту общественно-политической активности, чувства патриотизма, сопричастности государственных служащих и молодежи;

в проведении и формировании заключений республиканского мероприятия, посвященного научно-практическим вопросам достижения результативности в делах с неорганизованной молодежи, в осуществлении открытого общения на тему «Хоким и молодежь», проведенные Союзом молодежи Узбекистана (справка №04-13/119 Центрального совета Союза молодежи Узбекистана от 10 января 2018 года). Внедрение научных предложений послужили дальнейшему повышению системы работы с неорганизованной молодежью, определению отдельных направлений подготовки и обучения молодежи.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования были обсуждены на 2 международных и 4 республиканских научно-практических конференциях.

Публикация результатов исследования. По теме диссертации опубликовано всего 34 научных работ. В том числе 6 статей опубликовано в научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией для

опубликования основных результатов докторских диссертаций (5 – в республиканских, 1 – в зарубежном журнале).

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, приложений и списка использованной литературы. Объем диссертации составляет 156 страницы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснованы актуальность и востребованность темы, степень изученности проблемы, научная новизна, определена связь исследования с основными приоритетными направлениями науки и технологии республики, приведены сведения об объекте, предмете, методах, цели и задачах исследования, реализации результатов исследования в практической деятельности, а также апробации, опубликованных работах, структуре текста диссертации.

В первой главе диссертационной работы **«Теоретико-методологические основы исследования культуры управления»** проведен структурный анализ понятия «культура управления» и исследованы политико-философские взгляды о культуре управления в государственной власти.

При изучении совершенствования культуры управления важно обратить внимание на его структурно-функциональные особенности составляющих элементов. По структурному подходу многие западные и восточные учёные делают акцент в основном на управленческий потенциал личности и только в некоторых случаях – на политический фактор (Двиведи, Печарич). Ученые-философы и политологи в СНГ, вместе с этим, рассматривают технологический элемент в качестве основного элемента культуры управления. Учёные Узбекистана (И.Худойбердиев, И.Махмудов) рассматривают это понятие на основе потенциальных и технологических подходов. На самом деле «культура управления» является политико-философской категорией, состоящей из нескольких элементов, обеспечивающих эффективность деятельности. Система идей и ценностей (политическая аксиология); методов и средств (технология) управления; и управленческий потенциал выражают содержание культуры управления, а характер приобретенных богатств управленческой деятельности, отражает её сущность.

Если аксиология управления отражает общие цели и интересы, выражает дух, направление и характер культуры управления (на самом деле это политика, и характер управления зависит от неё), то технология управления, как её реальное проявление, основывается разуму. В случае несоответствия между целью и практическими мерами эффективность управленческой деятельности остается под вопросом. Данное положение указывает на большую роль и место управленческих технологий в составе культуры управления. Поэтому культура управления присутствует при

взаимосоответствующем действии данных элементов, и её развитие зависит от взаимоотношений этих составных элементов.

Среди структурных элементов управленческой культуры решающее значение отводится управленческому потенциалу, без которого деятельность не может быть осуществлена. Для получения ожидаемого результата необходимо развивать культуру управления на основе формирования и повышения управленческого потенциала.

Одна из форм управления является «государственное управление» и она имеет свои особенности в различных органах государственной власти. В связи с этим, в государственном управлении появилась традиция разделения функций политического и административного управления, и это способствует глубокому познанию границ соответствующих институтов. Например, политическое управление является лишь одним аспектом управления государством. На самом деле его проявление происходит по причине существования в человеческой природе отрицательных качеств и оно всегда остаётся потребностью. Относительно духовно здоровое общество является основой его малого проявления, но в любой ситуации сохраняется административно-организационное управление. Государственное управление осуществляется также в целях развития общественной системы.

В связи с этим, культура управления включает в себя культуру политического управления, административно-организационного управления, корпоративно-организационного управления и управления персоналом. Здесь культура политического управления по своему содержанию охватывает аксиологические стороны управления, а культура административного и корпоративного управления выражает его технологические вопросы. Разделение взглядов о независимости (изолированности) управления от политики и политических ценностей означает то, что в исполнительной власти должны вести свою деятельность «роботы-управляющие». Нецелесообразность этого мнения доказывается существованием в системе управления целей–ценностей, и это проявляется в использовании исполнительной властью административных средств по пути достижения политических целей. Хотя в государственном управлении политика и административное управление являются по содержанию и форме культурным событием, большое значение имеет проявление их в качестве культурного события по своей сущности.

Как показывает анализ политико-философских взглядов многих учёных Востока (Конфуций, Юсуф Хос Хожиб, Кайковус, Алишер Навои, Хусайн Воиз Кошифи), они рассматривали цели-ценности управления, основные задачи и нравственные основы с идеальной точки зрения и в основном продвигали идеи рекомендательного характера. Конечно, существует реалистичные подходы (Низомулмулк, Амир Темур), в которых указаны пути эффективного использования существующих естественных социальных возможностей для достижения важных политических целей и интересов.

К наиболее аналитическим источникам следует отнести произведения классических мыслителей, как Платон, Аристотел, Фараби, Беруни. В их трудах раскрыты не только целесообразные цели и задачи, но и технологические вопросы управления, человеческий интеллект, а также закономерности и факторы их проявления. Данные источники не утратили своего значения и по сей день, а напротив, являются важной идейной основой в организации дел по развитию культуры управления современности.

Несмотря на то, что в вышеупомянутых источниках продвигались идеальные и реальные мысли, суждения аналитического и рекомендательного характеров, к сожалению, за последний период, особенно после правления Темуридов, во времена государственности Мавароуннахра и Туркистана, они были забыты. При определении простых целей–ценностей управления возникли некоторые противоречия. Возникли трудности познания диалектики политической стабильности и экономического развития. Остались в тени узких родственных интересов (завоевание власти и обеспечение легитимности) такие задачи, как выполнение управленческих функций, моральное отношение к населению, подчиненным, системное внимание к управленческому потенциалу и его формированию. В действительности, перед ними остро стояла задача разработки институционально-математических моделей, научных программ внедрения в практику результатов мышления, растущих наравне с темпами исторического развития, на этой основе дальнейшее совершенствование – культурализация управления. Считаем, что в тот период, когда было забыто не только выполнение столь актуальных задач, но и духовное наследие цивилизации, формировавшееся веками, Запад начал плодотворно ими пользоваться.

Запад до сих пор проявляет активность в разработке теоретико-методологических основ и программ на основе прогрессивных учений Н.Макиавелли, Т.Мора, Ж.Локка, Т.Гоббса, М.Ф.Вольтера, Монтескье, Жан-Жака Руссо, посвященных теории и практике управления. Сегодня на Западе, наряду с обоснованиями полезности демократического пути культурализации управленческой деятельности, сформирован огромный опыт по обеспечению ведения деятельности на основе критериев культуры. Хотя по своему характеру эти критерии созвучны с идеями вышеупомянутых философов-классиков (т.е., это не оригинально), они создали механизмы их внедрения в жизнь, успешно пользуются ими, в результате чего достигли и достигают немалых успехов. В частности, при разработке основных критериев культуры управления и внедрения их в практику, западные страны в основном опирались на учения американского учёного – административного правоведа и 28-го Президента США В.Вильсона (1856-1924), известного немецкого социолога М.Вебера (1864-1920), а также известного нидерландского социолога Г.Хофстеда (1928).

Особенно, среди фундаментальных концепций, определяющих характер культуры управления широко используется общая модель Герта Хофстеда на практике, разработанная в 1984 году. Согласно этой модели, целесообразно оценить уровни культуры народа, организаций и социальных институтов по дистанционному расположению к власти, склонности к индивидуализму или коллективизму, избеганию риска (неточности), половым признакам, и это играет важную роль при получении точного представления о характере общей культуры изучаемого субъекта⁵.

Научно-теоретические и научно-практические концепции, сформированные в западных странах способствуют определению реальности и дальнейших приоритетных задач. По этой причине сегодня многие страны вынуждены заимствовать у Запада современную науку, технику и технологии (в том числе общественно-политические технологии). Каждый народ или страна, эффективно воспользовавшись этим опытом, должны определить цели, задачи, принципы и основы своей деятельности согласно своеобразным естественным и социально-культурным особенностям. При оценивании характера внутренних элементов культуры управления каждое государство и организация должны разработать свои критерии и последовательно внедрять их в практику.

Во второй главе **«Особенности формирования культуры демократического управления в исполнительной власти Узбекистана»** изучаются реформы в государственной власти и эволюция технологии управления, а также основы определения кадрового потенциала в развитии культуры управления. По структурно-функциональному анализу делается попытка разработать критерии управленческого потенциала кадров исполнительной власти. При этом акцент ставится на характер средственных ценностей, субстанционных ценностей и их соответствия с политическими целями-ценностями.

На основе идей, выдвинутых Первым Президентом Узбекистана И.А. Каримовым и действующего Президента Узбекистана Ш.М.Мирзиёева, следует различать три этапа реформ исполнительной власти: 1991-2000 гг.; 2001-2010 гг.; 2011 г. – по настоящее время. Технологические методы и средства, используемые в управлении, начиная с первых лет независимости, на основе поэтапности, предусмотренной в «узбекской модели» последовательно совершенствуются с рациональной уравновешенностью и обретают все более демократическое значение.

Реформы в исполнительной власти осуществляются в таких направлениях, как совершенствование содержания структуры, определение правового статуса органов управления, в частности, определение границ государственного и хозяйственного управления, оптимизация количества управленческого персонала; децентрализация управления (передача

⁵ Hofstede, G. The Cultural Relativity of the quality of life concept, 1984. / Academy of Management Review, 9. 389-398.

полномочий от центрального к местным управлениям и органам самоуправления); налаживание демократического общения и сотрудничества с гражданами, общественными организациями и бизнес-структурами, в частности осуществление управления по принципам открытости, нравственности, добровольности; совершенствование механизмов взаимосдерживания органов государственной власти. Первые два направления реформ осуществляются последовательно, в соответствии с целями народа. Но при осуществлении следующих двух направлений реформ возникают существенные проблемы. Например, социологические опросы, проведённые нами среди кадров местной государственной власти, показывают, что в то время, когда в институте государственной власти наблюдается стремление к принципам прозрачности, открытости и нравственности, у кадров данной сферы стремление к открытости остаётся низким. Несмотря на то, что опрос проводился анонимно, без указания фамилии, имени, отчества и должности, 52,3 % респондентов не ответили на вопрос о «специальности». Это указывает на то, что у самих кадров не хватает открытости. Или на вопрос «Как вы считаете, какая ценность является самой важной при осуществлении управления в системе государственной власти?», 66,3% респондентов ответили «устойчивость». Если сравнить его с ответом «развитие» (34,1%), то становится ясным, что большинство кадров склоняются к консерватизму. Значит, в реформах, проводимых в стране, открытость и либеральность государственной власти и управления опережает открытость и либеральность субъективного фактора. Необходимо не только гармонизировать эти факторы, но и выводить на передний ряд субъективного из них, а это требует серьёзного внимания к субстанциональным основам культуры управления. Склонность кадров к консерватизму требует повышения управленческого потенциала, и совершенствования системы ее развития в целом.

Для выполнения данных задач, прежде всего, необходимо разработать критерии управленческого потенциала кадров в исполнительной власти страны. Данная задача выполняется исходя из содержания функций в этой системе. Согласно общему функциональному анализу, управленческий потенциал, составляющий основу культуры управления, подразумевает конкретные внутренние качества личности, обеспечивающие успешное выполнение управленческих функций и охватывает такие качества и понятия, как стратегический и системный анализ, высокая правовая культура, справедливость, гордость и сила воли, знание потребностей системы, культура речи, обладание высокой духовностью, прагматическая активность, дипломатическая культура, уравновешенность, последовательность позиции и внимания, разум-соображение. Эти профессиональные качества играют важную роль в качестве ресурса при разработке основных критериев управленческого потенциала в исполнительной власти. На основе анализа общих функций (вместе с

комплексом его качеств) управления и основных задач исполнительной власти Узбекистана возникает следующий синтетический вывод, что в условиях Узбекистана основные критерии управленческого потенциала кадров исполнительной власти составляют:

- понимание содержания и сути реформ во всех сферах, чтобы правильно направлять принимаемые меры к стратегическим целям;
- информированность о состоянии и возможностях существующих ресурсов, составляющих основу деятельности системы или коллектива, находящегося под его ответственностью;
- владение информационно-аналитическим мышлением;
- знание потребностей общества;
- умение определять меры, необходимые для удовлетворения потребностей;
- наличие способностей и возможностей для рациональной мобилизации всех существующих ресурсов.

По нашему мнению, из-за незавершенности современной теоретической разработки по управленческому потенциалу на практике сохраняются проблемы, связанные с субъективным фактором.

В третьей главе диссертационной работы **«Модель дальнейшего развития культуры демократического управления»** исследуется система подготовки руководящих кадров в Узбекистане и теория её совершенствования, а также фактор кадровой политики в государственной службе при развитии управленческого потенциала. Уделяется внимание изучению особенностей тенденции подготовки руководящих кадров и исследуется характер соотносительности практической деятельности с критериями, разработанными выше. В целях изучения особенностей деятельности системы развития управленческого потенциала, учитывается деятельность Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан с периода её основания до 2016 года.

В результате изучения организационных, программных и теоретических аспектов деятельности Академии с её основания (1995 г.) до 2012 года стало известно, что в данном этапе подготовка руководящих кадров была осуществлена централизованно, модернистским и традиционным подходами, вспомогательного характера, с особенностями неиндивидуального подхода и прерывности. На основании Указа Президента «О мерах по дальнейшему совершенствованию подготовки кадров в сфере государственного управления» от 1 апреля 2012 года второй этап, охватывающий 2012-2015 гг., является этапом обращения к зарубежному опыту реформирования сферы подготовки руководящих кадров. Основное внимание было уделено обогащению технологического аспекта культуры управления за счёт изучения зарубежного опыта. В этот период во внутренней деятельности Академии самым важным событием стало обращение особого внимания на коренное обновление ведущих научно-педагогических кадров по всем

существующим в ней отраслям. В результате был нарушен принцип преемственности развития культуры, и это отразилось на процессах педагогического обучения. По нашему мнению, именно по этой причине через небольшой промежуток времени был издан ещё один Указ Президента от 2 августа 2015 года «О мерах по совершенствованию деятельности Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан». Нам кажется, что этим было положено начало очередному – третьему этапу системы подготовки руководящих кадров. На этом этапе приоритетным осталось изучение зарубежного опыта и выработка предложений совершенствования системы на основе изучения зарубежного опыта.

На первом этапе основное внимание было уделено началу деятельности главного учреждения подготовки руководящих кадров, а также глубокому познанию общетеоретических правовых, политических и духовных основ, стратегических целей государства, а технологические вопросы управления, в том числе опыт управления соответствующими процессами зарубежных стран был изучен очень мало. Но на следующем этапе к этому вопросу подошли строго критически и, в основном, внимание было уделено на изучение зарубежного опыта. Даже наблюдалась тенденция снижения интереса к сохранению положительных сторон прежнего этапа и не уделялось достаточного внимания к такому важному элементу, как целей-ценностей. Подготовительные процессы следующего этапа отличались тем, что в них были сделаны попытки устранения таких несоответствий, т.е. одностороннего подхода. Но на всех этапах подготовки руководящих и управленческих кадров сохраняется тенденция прерывности организации формирования и развития управленческого потенциала.

Во взглядах и идей, направленных на совершенствование действующей системы подготовки руководящих кадров, отдельно проявляются такие подходы, как налаживание непрерывной технологической системы подготовки (по продолжительности); идеи целесообразности централизованной подготовительной системы (по институциональных отношений); инновационный (по методике); и структурно-функциональный (по содержательной тематике обучения). По нашему мнению, необходимо разработать новую эффективную методологию, которая послужит дальнейшему совершенствованию существующих подходов. Таким является алгоритмическая технология, в которой ведется индивидуальное отношение к кадрам в соответствии со структурно-функциональными задачами. Она подразумевает алгоритм постоянного обеспечения профессионального роста в соответствии с потребностями субъекта (обучающегося) на основе принципов индивидуализма, структурно-функционализма, инновационность, равновесность дисциплин, гармоничности образования и воспитания.

Исследования учёных-специалистов и зарубежный опыт показывают, что управленческий потенциал формируется не с дошкольного возраста, а

ещё раньше, т.е. в семье. Поэтому для совершенствования системы подготовки руководящих кадров важную стратегическую значению имеет выполнение соответствующих мер на этих этапах.

Необходимо обратить внимание и на то, что действующими образовательно-подготовительными институтами не охватываются все кадры исполнительной власти. Результаты опросов, проведённых среди кадров местных государственных органов власти показывают, что существует очень высокая потребность к теоретической подготовке на местах. Аргументом этого служит то, что 78,2% респондентов положительно относятся к внедрению духовно-воспитательной системы «Устоз-шогирд», основанной на конкретно установленных отношениях личной ответственности и заботы наставника за профессиональный рост и облик кадров, а 49,8 % считают целесообразным назначать руководителей из числа специалистов-теоретиков или ученых-практиков, ведущих научную деятельность и практику параллельно в качестве наставников. Отмечается, что у кадров исполнительной власти существует потребность в теоретической подготовки, направленной на практику, и соответственно требуется расширение институциональных возможностей.

Во втором параграфе «Роль кадровой политики государственной службы в укреплении основ культуры управления» исследуется роль общего (отношения) к развитию элемента (составляющего), а также проявления диалектики перехода от общего к частному в кадровой политике.

Как утверждают исторические и философские источники, в развитии потенциала и культуры управления важное значение имеет гарантия защиты кадров исполнительной власти, обеспечение их безопасности, уважение их достоинства и чести. А это имеет свои закономерности – требовательное, строгое отношение к ним до такой степени, чтобы оно способствовало предотвращению существующих недостатков и зарождению необходимых добродетелей. Ибо строгим или требовательным можно быть к тому человеку, которого ценишь и любишь, а не к тому, за которого не переживаешь и который тебе безразличен. Гуманное отношение к кадрам, обеспечит стабильность в государственном аппарате, и культурный «подъём» политической элиты. Это отражается в следующем коротком алгоритме: гуманистическая любовь, требовательность, рост. Но между требовательностью и ростом существуют такие этапы, не обращая внимания на которых, невозможно добиться конечного результата (профессионального роста). Это связано с ощущением правовой гарантии, удовлетворенности трудом и повышением чувства сопричастности кадров к своему государству и народу.

Выявляется благосклонные гуманистические отношения к кадрам в центральной политической власти. Трудно сказать, что этот подход действует на всех уровнях, так как существуют критические суждения в этом

отношении на местах⁶. Поэтому необходимо принимать системные меры для заполнения этого вакуума. Определением точного системного отношения к кадрам, можно перейти к установлению правовых норм.

Чувство удовлетворенности трудом появляется и укрепляется при наличии вышеуказанных условий, а также за счёт достаточного социально-экономического обеспечения. Внимательное рассмотрение сегодняшнего процесса управления персоналом, в котором учитываются такие действенные методы и критерии, как стаж работы, уровень ответственности, ускоренность и эффективность труда, и соблюдение принципа пропорциональной дополнительной оплаты труда, замечается потребность в совершенствовании системы материального поощрения кадров. Особенно при выплате дополнительной заработной платы важно учитывать эффективность управленческой деятельности. Наряду с качественными показателями эффективности управления (сознательное участие субъектов деятельности, привлеченных из общественности, их желание, отношение к деятельности руководителя, рост интеллектуального и духовного потенциала) необходимо оценивать и на основе количественных показателей. К таким показателям необходимо относить следующие: объём поступивших или сэкономленных средств в государственную казну после каждого осуществления управленческой деятельности, объём освоенного капитала (инвестиций), объём решённых проблем в результате принятых мер (например, по количеству созданных рабочих мест и др.), рост уровня жизни населения. Согласно этому, можно наладить механизм назначения дополнительной заработной платы и способствовать повышению культуры управления.

Конечно, существуют и духовные стороны удовлетворенности работой. Для укрепления чувства удовлетворённости трудом по таким мотивам немаловажно внедрение механизмов, способствующих развитию потенциала кадров исполнительной власти. Необходимо внедрять в практику глубокий анализ и учёт мотивационных причин стремящихся к государственной службе и занятых в ней. Именно тогда, оказанная благосклонность со стороны государства (руководства) передаётся во внутренний мир и служит фактором укрепления благосклонности (любви, чувства сопричастности) кадра. Значимость обеспечения благосклонной службы государственных служащих заключается в том, что в системе улучшается духовная среда и обеспечивается сплоченность государственного аппарата. Краткими словами, «ценностное отношение к кадрам, требовательность, ощущение правовой гарантии, удовлетворенность трудом, завоевание любви кадра» – это детерминистически исходящие друг от друга факторы, которые в итоге обеспечивают профессиональный рост кадров исполнительной власти.

В кадровой политике государственного управления необходимо наметить сферы ответственности с целью упорядочивания защиты кадров от

⁶ Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису. 22 декабря 2017 года. // www.prezident.uz/ru/list/view/1371

различных «политических нападений». По нашему, при привлечении к определенной ответственности кадров нельзя возлагать на них ответственность за содержание информации, отражающей реально неудовлетворительное положение. Возложение ответственности может быть эффективным тогда, когда в работе кадра не наблюдается отрицательная качественная и количественная разница между периодом до вступления в должность и после. При наличии чувства защищённости можно обеспечить вступление кадра в свою должность с определенными критериями и добиться от него полной мобилизации сил к работе.

Привлечение к ответственности – это разъяснение всех результатов деятельности системы (организации), несмотря на то, что они оцениваются положительным или негативным, достижением или недостатком, и причина этого связано с коллективом или руководителем. А привлечение к наказанию действует только в том случае, когда наблюдается потеря фактором личности. Поэтому неуместно, когда наказываются личности за потери, причиненные коллективом. Если обратим внимание на то, что руководители должны прилагать достаточные усилия (внимание), то становится ясным, что при таком положении дел виновными являются и руководитель, и сотрудники коллектива (а не только руководитель).

Дальнейшее совершенствование системы управления персоналом в государственной службе на основе демократических ценностей, ценностно-гуманистического отношения к кадрам, к их управленческому потенциалу в качестве политической ценности является актуальной задачей в развитии управленческого потенциала кадров исполнительной власти. Обычно в условиях демократии и гражданского общества, скептически относятся к кадрам исполнительной власти, с востребованностью контроля за их деятельностью, основанной на недоверии, но мало обращается внимания на то, что относиться к ним самим нужно исходя из требований общечеловеческих ценностей. Посредством именно такого отношения можно добиться эффективности их деятельности и в результате поднять уровень благосостояния народа, социально-экономического и культурного развития. Поэтому целесообразно установление аксиологического подхода к управленческому потенциалу кадров исполнительной власти и внедрение этих отношений на практике, совершенствуя необходимыми механизмами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам диссертационного исследования представлены следующие выводы.

1. Развитие культуры управления является сложным процессом, так как если в условиях недемократического управления ему противодействовали различные субъективные факторы и тоталитарная партийная система, то сегодня в условиях глобализации и ускорения идеологической войны оно остается под влиянием различных геополитических процессов. Особенно

становится ясным то, что существование государственной власти остается под угрозой «сухих исполнителей-роботов», в которых отсутствуют необходимые духовно-интеллектуальные качества. Поэтому требуется рассматривать во взаимосвязи целевые, средственные, фундаментальные и результативные ценности через призму духовности в целях обеспечения эффективности государственного управления. Для обеспечения достижения задач Стратегии действий такая исследовательская деятельность должна осуществляться на основе логико-математических формул и институциональных основ.

2. Немаловажным является проведение последовательных и научно обоснованных мер, обеспечивающих профессиональное развитие действующих кадров исполнительной власти. Своих решений ждут такие задачи, как обращение внимания на критериев управленческого потенциала, на развитие информационно-аналитического мышления в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров.

3. Требуется ценностное (бережное) отношение к управленческому потенциалу кадров исполнительной власти, так как этот потенциал формируется и развивается в течении долгих лет, посредством целого ряда мер и целевыми социально-финансовыми ресурсами. Это реализуется Концепцией обеспечения безопасности кадров исполнительной власти, разрабатываемой специалистами-практиками и учёными, в которой имеется в виду все факторы обогащения культуры и потенциала управленческих кадров, отражаются вопросы их взаимной гармоничности и, конечно, результативность. Целесообразно обеспечить безопасность кадров исполнительной власти посредством развития культуры управления субъектов.

Для осуществления приведённых выше идей и расширения возможностей укрепления демократического управления на практике необходимо:

1. Взять под защиту женщин в период беременности в целях уделения серьёзного внимания формированию управленческих способностей в семье;

2. В целях формирования и развития управленческих способностей у молодёжи и последовательного мониторинга их динамики:

2.1.проводить ежегодную ротацию, постоянно обновляющую коллектив воспитанников и воспитателей в дошкольных образовательных учреждениях, а в средних школах перейти на двухгодичный порядок такой ротации;

2.2.создать электронную базу «Духовно-психологического портрета» обучающихся и студентов во всех образовательных учреждениях;

3. В целях системной организации целевой теоретической подготовки молодёжи к управленческой деятельности и создания условий для получения глубоких знаний:

3.1. наладить подготовку кадров по направлению «Государственное управление», на базе существующих юридических колледжей на этапе среднего специального образования,

3.2. начинать подготовку бакалавров и магистров по направлению «Государственное управление» в таких высших учебных заведениях, как Национальный университет Узбекистана, Ташкентский государственный юридический университет, Ташкентский государственный экономический университет, Ташкентский государственный технический университет и Ташкентский государственный аграрный университет;

3.3. ввести курс «Культура управления» для студентов, обучающихся в высших учебных заведениях по направлению «Менеджмент»;

4. Создать административные школы при местных (областных) хокимиятах в качестве филиалов Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан;

5. В целях создания соответствующей правовой почвы для дальнейшего совершенствования кадровой политики в государственной власти и управлении, обеспечение пробуждения чувства ответственности у персонала, стремление к развитию собственной профессиональной культуры:

5.1. учитывать принципы, обеспечивающие кадровую безопасность при принятии Олий Мажлисом Республики Узбекистан закона о правовом статусе государственного служащего,

5.2. принять Кабинетом Министров Республики Узбекистан нормативный документ «Критерии управленческого потенциала кадров исполнительной власти и органов управления».

**SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING
SCIENTIFIC DEGREES DSc.27.06.2017.F.01.05 AT
NATIONAL UNIVERSITY OF UZBEKISTAN**

NATIONAL UNIVERSITY OF UZBEKISTAN

SULTONOV ASLIDDIN FAZLIDDINOVICH

**THE PROCESSES OF DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE
CULTURE IN THE EXECUTIVE POWER OF UZBEKISTAN**

09.00.02 – Philosophy of form of consciousness, culture and practice

**DISSERTATION ABSTRACT OF THE DOCTOR OF PHILOSOPHY (PhD)
ON PHILOSOPHICAL SCIENCES**

Tashkent – 2018

The theme of doctor of philosophy degree (PhD) of philosophical sciences was registered at the Supreme Attestation Commission at the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under number № B2017.1.PhD/Fal26.

The dissertation has been prepared at the National University of Uzbekistan.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian, English (Resume)) on the website of the Scientific Council (www.fs-iku.uz) and on the website of «ZiyoNet» information and educational portal (www.ziyo.net).

Scientific consultant: **Atamuratov Sadulla**
Doctor of philosophical sciences, professor

Official opponents: **Abilov Urol Murodovich**
Doctor of philosophical sciences, professor

Karabaev Usmon Hosilovich
Doctor of philosophical sciences, professor

Leading organisation: **Tashkent Railway Engineering Institute**

The defence of the dissertation will be held at ____ on «__» _____ 2018 at the meeting of the one-time Scientific Council at the Scientific Council № DSc.27.06.2017.F.01.05 at the National University of Uzbekistan. Address: 100174, 4 University street, Tashkent, telephone: (99871) 227-12-24; fax: (99871) 246-53-21, (99871)246-02-24; e-mail: nauka@nuu.uz. The building of the Faculty of Social Sciences of the National University of Uzbekistan, 1st floor, cabinet 117.

The doctoral dissertation may be taken from the Information Resource Centre of the National University of Uzbekistan under № ____ (Address: 100174, 4 University street, Tashkent, Administrative Building of the National University of Uzbekistan, first floor, room 4. Tel.: (+998 71) 236-46-55; fax: (99871) 246-02-24.

The abstract of the dissertation is distributed on «__» _____ 2018.
Protocol at the register № _____ dated «__» _____ 2018.

N.Kh. Khakimov
Chairman of the Scientific council
awarding scientific degrees, Doctor of
philosophical sciences, professor;

N.B. Abdullaeva
Scientific secretary of the Scientific
council awarding scientific degrees,
Doctor of philosophical sciences;

M.A. Nurmatova
Chairman of the academic seminar under
the Scientific council awarding scientific
degrees, Doctor of philosophical sciences,
professor

INTRODUCTION (abstract of PhD thesis)

The aim of the research work is to elaborate measures for further enhance the effectiveness of public administration on the basis of research into administrative culture processes in the executive branch of Uzbekistan.

The object of the research work governance culture in the executive branch of the Republic of Uzbekistan.

Scientific novelty of the research work consists of the following:

uncovered the place of the deterministic interrelation of elements of administrative culture in improving the quality and efficiency of public governance, the factors of the development of a administrative culture on the basis of the structural and functional principle;

scientific conclusions were drawn up on the systematization of the democratic foundations of activating the human factor and the democratic model of enhancing the administrative culture in the executive branch;

philosophically justified the mechanisms of adaptation of the eastern and western approaches of administrative culture in Uzbekistan;

worked out the theory (algorithmic) and principles (individualism, structural functionalism, innovative and complex equilibrium, upbringing, continuity, decentralization) of strengthening the managerial potential of the society by comparative analysis of the reform's tendencies of the executive power and the training of personnel for the civil service in Uzbekistan, as well as by the results of a sociological survey conducted among the local executive authorities.

Implementation of the research results.

proposals on the place of the deterministic interrelation between the elements of the administrative culture in improving the quality and effectiveness of the public governance, the factors of the development of the management culture, as well as the systematization of the democratic foundations for activating the human factor and the democratic model of enhancing the administrative culture in the executive bodies was used

in the activity of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan in the preparation of a training manual called «Theoretical-methodological issues of democratization of state power and administration», development of standard curricula in the subjects «Spiritual foundations of management», «Leader ethics and administrative culture» (reference №. 501 of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan dated 17 March 2018). The implementation of scientific results served to improve the theoretical and methodological aspects of strengthening the spiritual foundations and culture of managerial activities in the executive branch;

in the activities of the Independent Institute for monitoring the formation of civil society on the topic «Principles for the consideration of applications of individuals and legal entities in the bodies of civil self-government» held in the regions, districts and cities of Uzbekistan (reference №14 / 19 of the Independent Institute of Civil Society Institute monitoring of Jan. 11, 2018). The introduction of

scientific results contributed to raising the level of political and legal literacy of citizens, linking the principles of interaction between executive authorities and business structures.

the scientific results of the philosophical substantiation of the mechanisms of adaptation of the oriental and western approaches of administrative culture in the conditions of Uzbekistan were used in the framework of the scientific grant №. A-1-85 + (1-159) on «Development of socio-psychological aspects of management and marketing in education and preparation of a methodical manual on the harmonization of national culture with universal culture», as well as in the preparation of a methodical manual called «The development of national culture and harmonization with universal human culture in terms of technogenic civilization» (reference №. 89-0-993 of the Ministry of Higher and Secondary Specialized Education of March 13, 2018). This served to improve the scientific and methodological basis for the development of professional culture in managerial activities, based on the harmony of national and universal values.

proposals for the theory (algorithmic) and principles (individualism, structural functionalism, innovative and complex balanced, the harmoniousness of education and upbringing, continuity, decentralization) of strengthening the managerial potential of the society are implemented

in the scientific project I-2015-1-4 on «Evolutionary development and prospects for improving the spiritual and educational policy of Uzbekistan» (reference №. 48 of the Scientific and Practical Center of the National Idea and Ideology of February 10, 2017). The implementation of scientific conclusions served to develop the country's administrative potential;

in the activities of the Republican Center for Spirituality and Education conducted on the topic «Fidojning bulgaymiz seni, Uzbekiston!» (reference №. 02 / 09-21-18 of the Republican Center for Spirituality and Education of January 8, 2018). The implementation of scientific proposals served to increase political awareness and growth of public and political activity, patriotism and ownership of state employees and youth;

in the open communication on the topic «Hokim and Youth» conducted by the Union of Youth of Uzbekistan (reference №. 04-13 / 119 of the Central Council of the Union of Youth of Uzbekistan of January 10, 2018). The implementation of scientific conclusions and proposals served further enhance the system of working with unorganized youth, identify specific areas for training and educate young people.

The structure and volume of the dissertation. The dissertation is presented on 156 pages consisting of an introduction, three chapters, conclusion, list of used literature and appendices.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим (I часть; I part)

1. Султонов А.Ф. «Инсон омили» тушунчаси: келиб чиқиши ва ривожланиш тенденцияси / ЎзМУ Хабарлари. 2010, №2. 188-190.
2. Султонов А.Ф. Ижро ҳокимиятига кадрлар тайёрлаш омиллари / Жамият ва бошқарув. 2010. Махсус сон. 367-369.
3. Султонов А.Ф. «Бошқарув салоҳияти» тушунчаси: мазмун-моҳияти ва намоён бўлиш хусусиятлари / Таълим тизимида ижтимоий-гуманитар фанлар. 2011 йил №1. 88-91.
4. Султонов А.Ф. Манфаатлар муштараклиги – тараққиёт омили / Тафаккур, 2011 йил №4. 82-83.
5. Султонов А.Ф. Бошқарув маънавиятининг шаклланиш қонуниятлари / ЎзМУ хабарлари, 2013 йил, Махсус сон. 232-234.
6. Султонов А.Ф. Структурно-функциональный анализ управленческой культуры / «CREDO NEW». Международный теоретический журнал (ISSN 1993-808X). №1 (85) 2016 год. 204-212 стр.
7. Sultonov A.F. The Algorithmic Theory of Public Servants Training // The culture of tolerance in the context of globalization: methodology of research, reality and prospect: materials of the international scientific conference on May 13–14, 2014. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ». P. 107-109.

II бўлим (II часть; II part)

8. Султонов А.Ф. Ўзбекистонда демократик жамият қуришда инсон омили. / «Инсон ва жамият муаммоларига бағишланган» ЎзМУ Фалсафа факультети талабаларининг конференция материаллари. – Т., 2006.
9. Султонов А.Ф. Сиёсий маданият – инсон омилининг мезонларидан бири. / «Инсон ва жамият муаммоларига бағишланган» ЎзМУ Фалсафа факультети талабаларининг конференция материаллари. – Т., 2007.
10. Султонов А.Ф. Инсон манфаати – Ўзбекистонда демократик жамият қуришнинг устувор йўналиши // «Демократик жамият қуришда кучли ижтимоий ҳимоя ва адолат тамойиллари». / Республика илмий амалий конференция материаллари. – Т., ТАҚИ, 2007.
11. Султонов А.Ф. Ўзбекистонда фуқаролик маданиятининг шаклланиш масалалари. / Академик Ж.Туленовнинг 80 йиллигига бағишланган «Ҳозирги замон фалсафа фани: ҳолати ва тараққиётининг истиқболлари» мавзuidaги халқаро илмий-назарий конференция материаллари. – Т., ТДПУ, 2008.
12. Султонов А.Ф. Фитрат ижодида инсон омили. / «Глобаллашув, миллий ғоя ва мафкура: муаммолар, ечимлар ва истиқболлар» (респ. илмий-амалий конференция материаллари) – Т., 2009. 93-96-бетлар.
13. Султонов А.Ф. Комил инсон ва демократик жамият тараққиёти. / XXI асрда шахс камолоти муаммолари: «Баркамол авлод йили»га

бағишланган Республика илмий-услугий анжуман материаллари. 2010 йил 17 февраль. / Ш.Ш.Шаропов умумий таҳрири остида. – Т.: Ўзбекистон Миллий университети ОПИ нашриёти, 2010. 189-192.

14. Султонов А.Ф. Манфаатлар муштараклигини таъминлашнинг назарий масалалари. / Фалсафа ва ҳуқуқ фанларининг долзарб масалалари: Республика илмий-амалий конференция материаллари тўплами (2009 йил 2 декабрь): [2 китобли]. К.И. Фалсафа. – Т.: Фалсафа ва ҳуқуқ институти, 2010. – Б. 120-122.

15. Султонов А.Ф. Ижро ҳокимияти кадрлари фаолиятида инсон омилини фаоллаштириш муаммоси. / Фалсафа. Фан. Таълим: I қисм. Республика илмий конференция материаллари: 2010 йил 15 май. – Т., NOSHIR, 2010. – Б. 248-252.

16. Султонов А.Ф. «Салоҳият» тушунчасининг мазмун-моҳияти: қиёсий ва тузилмавий таҳлил // Баркамол авлод – илм-фан тараққиёти таянчи. Ёш олимлар илмий-техникавий конференцияси мақолалар тўплами. – Т.: Тошкент кимё-технология институти, 2010.

17. Султонов А.Ф. Ҳокимиятда инсон ҳуқуқ ва эркинликлари, манфаатларини таъминлаш зарурати. / «Умидли кимёгарлар-2010» ТКТИ ёш олимларининг XIX илмий-техник анжумани мақолалари тўплами. 2010 йил 6-9 апрель. 2-том. – Т., 2010. – Б. 160-161.

18. Султонов А.Ф. Ўтиш даврида ижро ҳокимияти вазифалари. / «Умидли кимёгарлар-2010» ТКТИ ёш олимларининг XIX илмий-техник анжумани мақолалари тўплами. 2010 йил 6-9 апрель. 2-том. – Т., 2010. – Б. 162-163.

19. Султонов А.Ф. Ижро ҳокимияти кадрларини танлашда ижтимоий ҳамкорлик омили // «Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси – баркамол авлодни шакллантириш асоси» мавзuidaги Республика илмий-амалий конференциясининг материаллари (2011 йил 18 апрель). – Т.: Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши академияси, 2011. – 432 б.

20. Султонов А.Ф. Бошқарув салоҳиятини ривожлантириш тўғрисида мумтоз тарихий қарашлар // Академик М.М.Хайруллаевнинг илмий мероси ва фалсафа фанларининг долзарб масалалари. (2-китоб). – Т.: Фалсафа ва ҳуқуқ институти, 2011. – 176 б.

21. Султонов А.Ф. Раҳбар кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйишда бошқарув мақсадининг ўрни // «Умидли кимёгарлар-2011» ТКТИ ёш олимларининг XX илмий-техник анжумани мақолалари тўплами (2011 йил 5-8 апрель). 2-том. – Тошкент, 2011. – Б. 257-258.

22. Султонов А.Ф. Бошқарув салоҳиятини ривожлантиришда жамоат ташкилотларининг имкониятлари // «Умидли кимёгарлар-2011» ТКТИ ёш олимларининг XX илмий-техник анжумани мақолалари тўплами (2011 йил 5-8 апрель). 2-том. – Тошкент, 2011. – Б. 259-260.

23. Султонов А.Ф. Бошқарув салоҳиятининг ривожланиш хусусиятларига оид айрим мулоҳазалар // Глобаллашув шароитида фалсафа

ва миллий ғоянинг долзарб масалалари илмий-амалий семинар материаллари (2012 йил 21 февраль) / Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси И.Мўминов номидаги Фалсафа ва ҳуқуқ институти. – Т.: Фалсафа ва ҳуқуқ, 2012. – 172 б.

24. Султонов А.Ф. Бошқарув салоҳиятини юксалтиришда оила имкониятларидан самарали фойдаланиш – давр талаби // «Оила маънавияти – жамият тараққиётининг таянчи» мавзусидаги Республика илмий-назарий, услубий-амалий конференция материаллари (2012 йил 18-19 май). – Т.: ЎзМУ, 2012.

25. Султонов А.Ф. Ёшларни бошқарувга тайёрлаш – барқарор тараққиёт гарови // Ғоялар ва инновацион тараққиёт. II илмий-назарий семинар материаллари. – Ургенч, 2013. 201 б.

26. Султонов А.Ф. «Бошқарув маданияти – тадқиқот объекти сифатида» // Соғлом турмуш тарзи – маънавий баркамол авлод пойдевори. Илмий-амалий конференция 24-апрель 2014 йил. – Т., 2014. – 210-212-бб.

27. Султонов А.Ф. Раҳбар кадрларни тайёрлаш тўғрисида Ўзбекистондаги айрим қарашлар // «Умидли кимёгар-2014» илмий-техник анжуман материаллари (2014 йил 29-апрель 2-май). – Тошкент, ТКТИ, 2014. – Б. 162-164.

28. Султонов А.Ф. Амир Темур бошқарув маданиятини таъминлашда толерантликнинг аҳамияти // «Демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантиришда толерантликнинг долзарб муаммолари: тадқиқот методологияси, ҳозирги давр ва истиқбол» мавзусидаги халқаро илмий-назарий конференция материаллари (2015 йил 24-25 апрель). – Т., 2015

29. Султонов А.Ф. Илмий-фалсафий тадқиқотлар: ҳолати ва истиқболи // «Глобал олий таълим тизимида илмий тадқиқотларнинг замонавий услублари» мавзусидаги Халқаро илмий конференция материаллари. 2-китоб (2-қисм). (9 апрель 2015 й.). – Навоий, 2015. – Б. 26-27.

30. Султонов А.Ф. Ўзбекистонда замонавий бошқарув фалсафаси: тадқиқ ва тарғиб этиш методологиясига доир мулоҳазалар // Ўзбекистон файласуфлари I-Конгресси олдидан «Замонавий ўзбек фалсафаси: тараққиёт истиқболлари» мавзусидаги илмий-назарий анжумани материаллари (21 январь 2015 йил). – Т., 2015. 364 б.

31. Султонов А.Ф. Бошқарув маданиятини ўрганишдаги ёндашувлар // «Миллий ва маданиятлар уйғунлиги: назария ва амалиёт» мавзусидаги республика илмий-амалий анжуман материаллари (14 май 2015 йил). – Т., «NAVRO'Z», 2015. Б. 605-608

32. Султонов А.Ф. Улуғвор устознинг бошқарув маҳорати // «Фалсафанинг долзарб муаммолари» мавзусида республика илмий-амалий анжумани материаллари (12.05.2015). – Гулистон, 2015. 30-32 бб.

33. Султонов А.Ф. Юсуф Хос Ҳожиб бошқарув кадриятлари ва принциплари ҳақида // «Глобаллашув ва миллий-маънавий тараққиёт тенденциялари» мавзусидаги Республика илмий-амалий конференцияси материаллари (23 май 2015 йил). – Т.: ТКТИ, 2015.

34. Султонов А.Ф. Бошқарув салоҳиятини шакллантиришда оиланинг имкониятларидан самарали фойдаланиш масаласи // «Оила институти ва оила қадриятларининг ривожланиш истиқболлари» мавзусидаги Республика илмий-амалий анжумани материаллари. 19.05.2016 й. – Т., 2016.

Автореферат «Ўзбекистон» нашриёт-матбаа ижодий уйи тахририятида тахрирдан ўтказилди (26 март 2018 йил).

Босишга рухсат этилди: «___»_____2018 йил.
Бичими 60x84 ¹/₁₆, «Times New Roman»
гарнитурда рақамли босма усулида босилди.
Шартли босма табағи 3,2. Адади: 100. Буюртма: № 101.

Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси,
100197, Тошкент, Интизор кўчаси, 68.

«АКАДЕМИЯ НОШИРЛИК МАРКАЗИ»
Давлат унитар корхонасида чоп этилди.