

**ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.29.08.2017.S.01.08 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ

АТАМУРАТОВ МУРАТ УТЕПБЕРГЕНОВИЧ

**ЎЗБЕКИСТОНДА РАҲБАР ВА БОШҚАРУВ КАДРЛАР
ТИЗИМИНИНГ МОДЕРНИЗАЦИЯЛАШИШ ЖАРАЁНИ**

23.00.02 – Сиёсий институтлар, жараёнлар ва технологиялар

**СИЁСИЙ ФАНЛАР БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ (PHD)
ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ**

ТОШКЕНТ – 2018

**Сиёсий фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD)
диссертацияси автореферати мундарижаси**

**Оглавление автореферата диссертации
доктора философии (PhD) по политическим наукам**

**Content of dissertation abstract
of Doctor philosophy (PhD) on political sciences**

Атамуратов Мурат Утепберганович

Ўзбекистонда раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиш жараёни.....3

Атамуратов Мурат Утепберганович

Процесс модернизации системы руководящих и управленческих кадров в Узбекистане..... 19

Atamuratov Murat Utepbergenovich

The process of modernization of state leaders and management staff system in Uzbekistan.....37

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ

List of published work.....41

**ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.29.08.2017.S.01.08 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ

АТАМУРАТОВ МУРАТ УТЕПБЕРГЕНОВИЧ

**ЎЗБЕКИСТОНДА РАҲБАР ВА БОШҚАРУВ КАДРЛАР
ТИЗИМИНИНГ МОДЕРНИЗАЦИЯЛАШИШ ЖАРАЁНИ**

23.00.02 – Сиёсий институтлар, жараёнлар ва технологиялар

**СИЁСИЙ ФАНЛАР БЎЙИЧА ФАЛСАФА ДОКТОРИ (PHD)
ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ**

ТОШКЕНТ – 2018

Сиёсий фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2017.1.PhD/Siyos14 рақам билан рўйхатга олинган.

Диссертация Ўзбекистон Миллий университетида бажарилган.

Диссертация автореферати икки тилда (ўзбек, рус) Илмий кенгаш веб-саҳифаси www.nuu.uz ва «ZiyoNet» ахборот-таълим портали www.ziyo.net да жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:

Эргашев Ибодулла
сиёсий фанлар доктори, профессор

Расмий оппонентлар:

Алимардонов Тўлқин Турдиевич
сиёсий фанлар доктори, профессор

Умаров Хайрулло Пайзуллаевич
сиёсий фанлар номзоди, доцент

Етакчи ташкилот:

Самарқанд давлат университети

Диссертация ҳимояси Ўзбекистон Миллий университети ҳузуридаги илмий даражалар берувчи DSc.29.08.2017.S.01.08 рақамли Илмий кенгашнинг 2018 йил «__» _____ соат ____ даги мажлисида бўлиб ўтади (манзил: 100174, Тошкент шаҳри, Университет кўчаси, Ўзбекистон Миллий университетининг Тарих факультети, 1-қават, 110-хона. Тел.: (99871) 227-12-24; факс: (99871)246-02-24, e-mail: nauka@nuu.uz).

Диссертация билан Ўзбекистон Миллий университетининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (__ рақам билан рўйхатга олинган). Манзил: 100174, Тошкент шаҳри, Университет кўчаси, 4-уй.Бош бино). Тел.: (99871) 236-46-55; факс: (99871) 246-02-04.

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

Ш.И.Пахрутдинов

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

А.Д.Ташанов

Илмий даражалар берувчи
Илмий кенгаш котиби, фалсафа доктори
(PhD)

А.Г.Муминов

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

КИРИШ (Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Бугунги дунёда раҳбар ва бошқарув кадрлари жамият тараққиётининг асосий ҳал қилувчи кучига айланди ва улар фаолиятининг самарадорлигини янада ошириш муҳим вазифадир. Давлат ва жамият бошқаруви асосларининг тубдан ўзгариши демократик институтлар бозор иқтисодиёти талабларига жавоб берадиган раҳбар ва бошқарув кадрлари тизимини янада модернизациялашни тақозо этади. Айниқса, давлат ҳокимияти ва бошқарувидаги ислохотлар соҳасига муносиб раҳбар кадрларни тайёрлаш масаласини янада долзарблаштирмоқда.

Ривожланган давлатларда бошқарувни ташкил этиш, тайёрлаш, танлаш, малакасини ошириш, баҳолаш, захиранинг шаклланиши ҳамда кадрларнинг замонавий тизими ишлаб чиқилган. Хорижий давлатларнинг илғор тажрибаларини, янги механизмларини мамлакатимизда татбиқ этиш билан тизимни такомиллаштириш ва ўзгартиришда субъектив омилларнинг таъсирини камайтириш орқали самарадорлигини таъминлашга эришиш муҳим. Раҳбар ва бошқарув кадрлари тизимининг модернизациялашиши жаҳон ҳамжамиятига интеграциялашишига, кадрларда инновацион тафаккурни шакллантириш, бозор конъюктураси ва рақобатига жавоб берадиган илғор тажрибаларни умумлаштирадиган, мустақил ва тезкор қарорлар қабул қила оладиган замонавий кадрларга бўлган эҳтиёж янги босқичга кўтарилди.

“Бугун ҳаётнинг ўзи биздан профессионал, тезкор ва самарали давлат хизмати тизимини шакллантириш, янгича фикрлайдиган, ташаббускор, эл-юртга садоқатли кадрларга кенг йўл очиш бўйича самарали тизим ишлаб чиқишни талаб этмоқда”¹ деган концептуал ғоя раҳбар ва бошқарув кадрлари тизимининг шаклланишини илмий-амалий жиҳатдан тадқиқ этишни тақозо этади. Шу нуқтаи назардан ҳам бугунги кунда Ўзбекистонда ижтимоий-сиёсий институтларнинг модернизациялашиши жараёнида раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашишини ўрганиш долзарб вазифалардан биридир.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасида маъмурий ислохотлар концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5185-сон Фармони (2017), “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сон Фармони (2017), “Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқарув академиясида бошқарув кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5139-сон Фармони (2017), “Ўзбекистон Республикасида Адлия вазирлиги ҳузуридаги Давлат хизматлари агентлиги фаолиятини ташкил этиш тўғрисида”ги ПҚ-3430-сон Қарори (2017), “Мамлакатни демократик янгилаш жараёнида фуқаролик жамияти институтларининг ролини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5430-сон

¹ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // <http://uza.uz/oz/politics/zbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyeevning-oliy-22-12-2017>

Фармони (2018), “Истикболли бошқарув кадрларини танлов асосида танлаб олишнинг замонавий тизимини яратиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-3755-сон Қарори (2018), шунингдек, ушбу диссертация соҳага оид бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишга хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларга боғлиқлиги. Мазкур тадқиқот республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. “Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодий шакллантириш” устувор йўналиши доирасида бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Шарқ ва Ғарб сиёсий меросида (давлат бошқарувининг шаклланиши ва ривожланиши) бошқарув кадрлар масаласини тадқиқ этиш ўзига хос анъаналарга эга. Хориж олимларининг асарларида раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиш жараёнини ўрганишга алоҳида эътибор қаратилган.

Бу соҳада амалга оширилган илмий тадқиқотлар ва чоп этилган адабиётларни шартли равишда уч гуруҳга бўлиш мумкин. Биринчи гуруҳ – ривожланган хорижий мамлакатларда тадқиқот олиб борган олимларнинг илмий тадқиқотлари натижалари ҳисобланади. Уларга Филипп Ардан, Г.Женевьев, С.Паркинсон, М.К.Рустомжи, Й.Хентце, Й.Метцнер, О.Сусуму, Р.Инглхарт, П.Де Брюйн каби олимлар асарларини келтириш мумкин².

Шунингдек, иккинчи гуруҳга мансуб бўлган МДҲ олимлари В.А.Красильшчиков, М.М.Федорова, Я.М.Бергер, Г.Л.Купряшин, М.В.Братерский, С.А.Ланцов, М.Гвоздева, Е.Васильева каби олимлар ҳам бу соҳада тадқиқот олиб борган³.

Учинчи гуруҳга Ўзбекистонда тадқиқот олиб борган олимларнинг асарларини келтириш мумкин. Улардан: Ш.Пахрутдинов, А.Бегматов, М.Қурононов, И.Эргашев, Т.Жўраев, А.Холбеков, Д.Рахимова, М.Бекмуродов, Б.Мирбобоев, А.Раҳманов, О.Хусанов, Қ.Қуронбоев, Ф.Равшанов,

² Женевьев Г. Организация административной власти Франции. – Москва, 1994; Ардан Филипп. Франция: государственная система. – Москва, 1994. – 261 с.; Хентце Й., Метцнер Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике. – Москва: “Международные отношения”, 1998. – 210 с.; Обара Сусуму. О системе прохождения службы в государственных и общественных учреждениях Японии (Система назначения на должности: с момента принятия на службу и до ухода в отставку. Материалы лекции в АГОС при Президенте РУз. Сентябрь, 1999. – 142 с.; Паркинсон С.Н., Рустомджи К. Искусство управления. – Москва, Форм-пресс, 2001. – 272 с.; Инглхарт Р. Пост модерн: меняющиеся ценности и изменяющееся общества // Полис. – 1997. – №4. – 7-29 с.; Брюйн П.Де. Управление по результатам в государственном секторе. – Москва: ИКСИ, 2005. – 192 с.

³ Красильшчиков В.А. Модернизация и Россия на пороге XXI века // Вопросы философии. 1993. № 7. – 144 с.; Федорова М.М. Традиционализм как антимодернизм // Полис. 1996. №2. – 144 с.; Бергер Я.М. Модернизация и традиция в современном Китае. // Полис. 1995. №5. – 60 с.; Купряшин Г.Л. Политическая модернизация. – Москва: Общество «Знание» РСФСР, 1991. – 9 с.; Братерский М.В. Теория модернизации: обзор американских концепций // США: экономика, политика, идеология. 1990. №9. – 26-29 с.; Ланцов С.А. Российский исторический опыт в свете концепций политической модернизации. // Полис. 2001. №3. – 93 с.; Гвоздева М., Васильева Е. Трансформация государственной службы в условиях административной реформы: социологический анализ. Диссертация на соискание ученой степени доктора социологических наук. – Санкт-Петербург: 2015. – 32 с.

Т.Алимарданов, Ж.Юсубов⁴ каби олимлар томонидан бошқарув тизимининг тарихи, давлат қурилиши, раҳбар кадрлар тайёрлаш ва танлашнинг ҳуқуқий-ташкилий масалалари, давлат хизмати персоналини бошқариш, унинг меҳнатини оптималлаштириш, кадрлар билан ишлаш тамойиллари, раҳбар ва ходим ёки ўзаро жамоа муносабатларини тартибга солиш, раҳбар ва иқтисодий самарадорлик, раҳбар ва коллектив психологияси, бошқарув услублари ва жиҳатлари масалалари ўрганилган.

Муаллифлар орасида Қ.Қуронбоевнинг “Давлат бошқарув кадрлари тизими: шаклланиш ва ривожланиш муаммолари” мавзусидаги докторлик диссертациясини, Ф.Равшановнинг “Миллий раҳбаршунослик: тарих ва тажриба” китобини, Х.Аҳмедовнинг “Ислом Каримов асарларида раҳбар кадрлар тайёрлашнинг ижтимоий-сиёсий масалалари” мавзусидаги диссертациясини қайд этиш мумкин⁵.

Мамлакатимизда миллий давлатчиликни мустаҳкамлаш, ҳуқуқий демократик давлат ҳамда фуқаролик жамиятини барпо этишдек улғувор мақсадларни амалга ошириш жараёни ва унинг талабларига жавоб берадиган раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашишини ўрганишда муҳим илмий изланишлар олиб борилди. Шундай бўлсада, раҳбар ва бошқарув кадрлари тизимини модернизациялашуви муаммоси етарлича махсус ўрганилмаган.

Мазкур тадқиқот ишида мустақиллик туфайли мамлакатимизда раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимини модернизациялаш жараёнида янги авлод раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиши билан боғлиқ ўзгаришлар, айниқса Президентимиз Ш.Мирзиёев томонидан яратилган 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси асосида жадал тараққий эттириш бўйича ва унда белгиланган жадал тараққиёт модели негизидаги янгиликлар ўрганилиб, тегишли илмий хулосалар ҳамда таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Диссертация мавзусининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари билан боғлиқлиги.

Диссертация Ўзбекистон Миллий университети илмий тадқиқотлари режасининг “Демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик

⁴ Бегматов А. Ўзбекистонда раҳбар кадрлар тайёрлашнинг технологик тизими. Раҳбар ва ходим (тўплам). – Тошкент, Академия, 1998. – 124 б.; Раҳимова Д., Бекмуродов М. Лидерлик ва ташкилот маданияти. – Тошкент, Академия, 2002. – 104 б.; Назаров Қ., Эргашев И. ва бошқалар. Миллий ғоя ва раҳбар масъулияти. – Тошкент, Ғ.Ғулом нашриёти, 2007. – 776 б.; Пахрутдинов Ш. Жамоат минбари. Фуқаролик жамияти. 2007 йил, 1-сон. – 32 б.; Раҳманов А. Давлат қурилиши ва бошқаруви. – Тошкент, Ғ.Ғулом нашриёти, 45,24 б.т. 2007. – 575 б.; Холбеков А. Касбларнинг касби ёхуд раҳбар кадрларни ўқитиш ва касбий маҳоратини ошириш муаммолари. Жамият ва бошқарув. 2006, 2-сон. – 16-20 б.; Мирбобоев Б., Хусанов О., Бегматов А. Ўзбекистонда давлат хизматини ташкил этишнинг ташкилий-ҳуқуқий масалалари. – Тошкент, Академия, 2005. – 144 б.; Т.Алимарданов. “Ўчмас шараф” Ш.Рашидов ҳаёти ва фаолияти тарих кўзгусида. – Тошкент, Янги аср авлоди, 2017. – 38 б.

⁵ Қуронбоев Қ. Ўзбекистонда янги раҳбар кадрлар тизимининг шаклланиши ва ривожланиши. – Тошкент, Янги аср авлоди, 2007. – 164 б.; Равшанов Ф. Миллий раҳбаршунослик: тарих ва тажриба. – Тошкент, Академия, 2007. – 262 б.; Аҳмедов Х. «Ислом Каримов асарларида раҳбар кадрлар тайёрлашнинг ижтимоий-сиёсий масалалари». Сиёсий фанлар номзоди илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Тошкент, ДЖҚА, 2008. – 46 б.

жамиятини ривожлантиришда ижтимоий-сиёсий, социал-иқтисодий, суд-хуқуқ ислоҳотларнинг муштараклиги” мавзуси доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади: Ўзбекистонда раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиш жараёнларида унга қўйилаётган янгича талаблар ҳамда бошқарув кадрлари фаолиятининг самарадорлигига эришиш мезонларини очиб беришдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари: умумий мақсаддан келиб чиқиб тадқиқотнинг қуйидаги вазифалари белгилаб олинди:

раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиш жараёнларини тақозо этган омилларининг сиёсий-хуқуқий асосларини ўрганиш;

Ўзбекистон Республикасида маъмурий ислоҳотлар концепциясининг самарали амалга оширилиши бўйича “Йўл харитаси”да белгиланган вазифалар юзасидан номарказлаштириш жараёнларини таҳлил этиш;

бошқарув кадрлар тизимидаги сиёсий ва ғоявий ўзгаришлар ҳамда концептуал қарашларни таҳлил этиш;

раҳбар ва бошқарув кадрларини тайёрлашнинг сиёсий-стратегик мақсади бошқарув соҳаси учун салоҳиятли кадрларни танлаш тизимининг замонавий технологияларини ўрганиш ва Ўзбекистонда татбиқ этиш имкониятларини тадқиқ этиш;

раҳбар ва бошқарув кадрлар фаолиятидаги миллий ғояга зид бўлган тизимли иллатлар, хусусан, масъулиятсизлик, лоқайдлик, бефарқлик сингари ҳолатларини таҳлил этиш ва уларнинг олдини олиш имкониятларини тадқиқ этиш;

фаолият натижалари учун шахсий жавобгарлик нуқтаи назаридан бошқарув кадрлари ишини танқидий таҳлил этиш;

раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимини модернизациялашда янги инновацион ғоялар ва технологияларни жорий этишга қаратилган хулоса, амалий таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг объекти: Ўзбекистонда давлат ҳокимияти ва жамият бошқаруви соҳаларидаги раҳбар ва бошқарув кадрлар фаолияти ташкил этади.

Тадқиқотнинг предмети: раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимини модернизациялашиш жараёнларининг замонавий технологиялари ҳамда уни амалга оширишда намоён бўлаётган қонуниятлари ва тамойилларини такомиллаштиришдан иборат.

Тадқиқотнинг усуллари. Диссертация демократик институтларни структуравий-функционал ва тизимли тадқиқ этиш, объективлик, тарихийлик, қиёслаш, ижодий-танқидий таҳлил ва умумлаштириш усулларида фойдаланилди.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

раҳбар ва бошқарув кадрлари тизимининг самарадорлигига эришишда кадрларнинг фаолиятга мослашувчанлиги, компетентлиги, бошқарув қадриятларига садоқатлилиги, лидерлик салоҳияти, коммуникатив қобилиятининг зарурлиги асосланган;

раҳбар ва бошқарув кадрларини тайёрлаш тизимини модернизациялаш, замонга мос янгича тафаккур юрита олиш, ҳамкорлик ва коммуникативлик хусусиятларини аниқлаш мезонлари асосланган;

раҳбар кадрларни танлашда муқобиллик тамойили, жамоатчилик фикри ва аввалги фаолиятида натижаларини мутаносиб ҳисобга олишнинг самарадорлиги асослаб берилган;

раҳбар ва бошқарув кадрларини давлат ҳокимияти ва жамият бошқаруви соҳаларидаги ваколатлари кенгайишининг демократик принципларига мувофиқлиги, хизмат вазифаларида ўсиш поғоналарини тизимли белгилаш, фаолият самарадорлигининг баҳолаш мезонлари, таркибий функционал боғлиқлигига доир амалий таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

Раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимини модернизациялашнинг янгича ривожланиш жараёнлари тавсифланган;

раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимини янгилашнинг назарий-ғоявий, сиёсий-ҳуқуқий асослари тизимлаштирилган ва умумлаштирилган;

демократик ислохотларда инсон манфаатлари устуворлигини ҳисобга олиб “Давлат бошқаруви” тушунчасини “Давлат хизмати” деб номлаш таклифи киритилган;

раҳбар ва бошқарув кадрлар янги тизимини шакллантиришда профессионал тайёргарлиги, кадрларнинг компетентлиги, ғоявий ишонч ва эътиқодини баҳоловчи мезонларини аниқлашда хориж тажрибасининг замонавий технологиялардан, илм-фан ютуқларидан фойдаланиш таклифлари ишлаб чиқилган;

аниқ соҳалар, йўналишлар ва ахборот-коммуникация тизимларидаги ўзгаришлар талабига жавоб берадиган кадрлар янги тизимини шакллантиришга қаратилган таклифлар ишлаб чиқилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлиги: раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиш жараёнларида содир бўлган ўзгаришлар кадрлар янги тизимига доир далиллар, фармонлар, қарорлар, расмий меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, маълумотларнинг расмий манбаларидан, оммавий ахборот воситаларида келтириладиган маълумотлардан, тегишли хулоса, таклифларнинг мутасадди ташкилотлар томонидан амалиётга жорий қилингани билан белгиланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти.

Диссертациянинг илмий аҳамияти Ўзбекистонда давлат ва жамият ҳаётини демократлаштиришда раҳбар ва бошқарув кадрлар тизими модернизациялашишининг назарий-методологик жиҳатларини чуқурроқ ўрганишда илмий асос бўлиб хизмат қилади.

Раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиш жараёнларига доир таклиф ва тавсияларни амалиётга жорий этиш янги авлод раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимини яратишда муҳим амалий аҳамиятга эга. Тадқиқот натижаларидан давлат ва жамият бошқарув соҳалари фаолиятида фойдаланиш мумкин.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Ўзбекистонда раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиш жараёни бўйича ишлаб чиқилган амалий таклиф ва тадқиқот натижалари асосида:

раҳбар ва бошқарув кадрлари тизимининг самарадорлигига эришиш механизмлари, мезонлари (фаолиятга мослашувчанлиги, кадрларнинг компетентлиги, бошқарув кадриятларига садоқатлилиги, лидерлик салоҳияти, коммуникатив қобилияти) ва тамойилларига доир таклифлари Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳузуридаги Олий таълим тизими педагог ва раҳбар кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишни ташкил этиш Бош илмий-методик маркази ўқув жараёнида олий таълим муассасалари раҳбар кадрларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш курсларини ташкил этишда фойдаланилган. (Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазир ўринбосарининг 2018 йил 8 сентябрдаги №89-03-3221-сон маълумотномаси). Натижада малака ошириш курсларида ўқиган ОТМ муассасалари раҳбар ва заҳира кадрларида замонга мос янги тафаккур юрита олиш, ҳамкорлик ҳамда коммуникативлик кўникмалари шакллантирилган;

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқарув академиясида тадқиқот иши мамлакатимизда ижтимоий-сиёсий институтларнинг модернизациялашиш жараёнида раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг шаклланиш босқичларига доир хулосалар ўтилаётган ўқув курслари дастурларида қўлланилган (Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқарув академиясининг 2017 йил 27 декабрдаги 2142-сон маълумотномаси). Натижада Академиянинг бошқарув кадрларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ҳамда уларнинг малакасини ошириш (магистратура, тўрт ойлик ва қисқа муддатли) курсларга тингловчиликка номзодларнинг қобилиятини баҳолаш услубларини ишлаб чиқишда тадбиқ этилган.

раҳбар ва бошқарув кадрларини тайёрлаш, танлаш ва жой-жойига қўйиш тизимини модернизациялаш, замонга мос янги тафаккур юрита олиш, ҳамкорлик ва коммуникативлик хусусиятларини аниқлашда замонавий технологиялардан фойдаланиш бўйича таклифлари Тошкент шаҳар "Ёшлик" шаҳарчаси ҳокимияти фаолиятида Ҳаракатлар стратегиясининг мақсадларига эришишда фойдаланилди ("Ёшлик" шаҳарчаси ҳокимияти ижроия маҳкамасининг 20 декабрь 2017 йил 01/305-сон маълумотномаси). Натижада раҳбар ва бошқарув кадрлар захирасини шакллантиришда, баҳолашда ҳамда "Ўзбекистон Республикасида маъмурий ислохотлар концепцияси"да белгиланган вазифалар бўйича чора-тадбирлар режасини ишлаб чиқишда, ННТлар билан самарали ҳамкорлигини таъминлашга қаратилган фаолиятини ташкил этишга эришилган.

Раҳбар ва бошқарув кадрлар захирасини шакллантириш, танлаш ва жой-жойига қўйиш, баҳолаш (аттестация) тизимини такомиллаштириш, бошқарув маҳоратини шакллантириш билан боғлиқ ғоялари Қорақалпоғистон Республикаси Нукус тумани ҳокимиятида амалиётга жорий этишда фойдаланилди (Қорақалпоғистон Республикаси Нукус тумани ҳокимининг 6

январь 2018 йил 7-01-сон маълумотномаси). Натижада кадрлар захирасини шакллантириш, танлаш ва жой-жойига қўйиш, баҳолаш ва компетентли кадрларни бошқарув лавозимларга жалб этишга хизмат қилди.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Мазкур тадқиқот натижалари 12 та, жумладан, 2 та халқаро ва 8 та республика илмий-амалий анжуманларида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилиниши. Диссертация мавзуси бўйича 22 дан ортиқ илмий иш чоп этилган. Жумладан, битта монография, Ўзбекистон Республикаси Олий Аттестация комиссиясининг докторлик диссертациялари бўйича тавсия этилган илмий нашрларда 11 та мақола, 1 таси хорижий журнал, 8 таси республика ва 2 таси халқаро конференция материалларида нашр этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация таркиби кириш, уч боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Диссертациянинг ҳажми 150 саҳифани ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида диссертация тадқиқот мавзусининг долзарблиги ва зарурати асосланган. Тадқиқотнинг мақсади ва вазифалари, объект ва предметлари аниқланган. Тадқиқотнинг фан ва технологиялар ривожининг устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган, илмий янгилиги, амалий натижалари баён қилинган. Олинган натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти очиб берилган. Натижаларини амалиётга жорий этиш, нашр қилинган ишлар ва диссертациянинг тузилиши ҳақида маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг “Раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимини модернизациялаш жараёнларини ўрганишнинг назарий-методологик асослари” номли биринчи бобда раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимини модернизациялаш жараёни, давлат ҳокимияти ва бошқаруви институтларининг ўзгариши тушунчасининг мазмун-моҳияти ҳамда раҳбар ва бошқарув кадрлар янги институционал тизимининг шаклланиши ва модернизациялашининг сиёсий-ҳуқуқий асослари ёритилган. Ўзбекистон мустақиллик туфайли ижтимоий-сиёсий институтлар мақсади ва вазифаларининг ўзгарганлигини ҳисобга олиб, бошқарув кадрларни тайёрлашнинг янги тизимини яратишга эътибор қаратилди. Янгича ижтимоий-сиёсий институтлар раҳбар ва бошқарув кадрлар олдига янгича мақсад ва вазифалар қўйилди.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев Олий Мажлисга Мурожаатномасида “Бугун ҳаётнинг ўзи биздан профессионал, тезкор ва самарали давлат хизмати тизимини шакллантириш, янгича фикрлайдиган, ташаббускор, эл-юртга садоқатли кадрларга кенг йўл очиш бўйича самарали тизим ишлаб чиқишни талаб этмоқда”⁶ деган концептуал фикрлари раҳбар ва

⁶ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // <http://uza.uz/oz/documents/zbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyeevning-oliy-22.12.2017>.

бошқарув кадрлар тизимининг шаклланишини илмий-амалий жиҳатдан тадқиқ этишни тақозо этади.

Бу давлат ҳокимияти ва бошқаруви тизимидаги сиёсий институтлар ўзгариши, Ўзбекистон жамияти ижтимоий ҳаётини сиёсий институтлар ҳамда мафкуралар хилма-хиллигига асослана бошлаганлиги билан бевосита боғлиқ. Энди раҳбар ва бошқарув кадрлари ана шу янгича талабларга, принципларга жавоб бера оладиган раҳбарлик ва бошқарув маҳоратига, мустақиллик тафаккурига ҳамда янгича дунёқарашга эга бўлишни тақозо эта бошлади. Бизнингча, "раҳбар ва бошқарув кадрлари" тушунчаси давлат ҳокимияти ва жамият бошқаруви соҳаларида фаолият юритаётган, муҳим қонунлар, қарорлар қабул қилишда бевосита иштирок этадиган фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини кафолатлашда ўзига хос масъулият ва мамлакат олдида турган тараққиёт стратегияси билан боғлиқ мақсадларни амалга ошириш ваколатига ва жавобгарлигига эга бўлган кадрлар тизимидир, деб таърифлаш мумкин.

Диссертацияда "Кадрлар", "Раҳбар", "Бошқарув раиси", "Раис", "Раҳбар ва бошқарув кадрлари", "Раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиши", "Бошлиқ" тушунчаларининг янгича мазмун ва моҳияти ҳозирги замон, модернизация жараёнлари билан боғлиқ ҳолда таҳлил этилди.

Унда шарқ ва ғарб файласуфлари ҳамда сиёсатшуносларнинг раҳбар ва бошқарув кадрлари тўғрисидаги қарашларига таянилди. Хусусан, буюк аллома Абу Наср Форобий "Фозил одамлар шахри"⁷, Абу Али Ҳасан ибн Али Тусий – Низомулмулкнинг "Сиёсатнома" (ёки Сияр ул-мулк)⁸, Амир Темурнинг "Темур тузуклари"⁹, Муҳаммад ибн Бурҳониддиннинг "Ҳукмдорга ўғитлар", Абу Али ибн Синонинг "Донишнома", Алишер Навоийнинг "Садди Искандарий", "Ҳайрат ул-аброр"¹⁰ дostonларида раҳбар шахсга билдирилган фикрлар ҳамда ўша пайтда раҳбарларга қўйилган талаблар бугунги кунда ҳам ўз долзарблигини йўқотмаганлигига эътибор қаратилади. Зеро, бундай фазилатларга эга бўлиш бугунги кунда бошқарувчилик меҳнатининг унумдор ва самарали бўлишига хизмат қилади.

Масалан, Абу Райҳон Берунийнинг "Ҳар бир одамнинг баҳоси – ўз ишини ажойиб бажаришидир", деб таъкидлаши шахс фаоллиги, унинг ташаббускорлиги раҳбарлик фаолиятининг баҳо мезони эканлигини кўрсатади¹¹.

Шунингдек, унинг фикрича, табиатан бошқаришга мойил бўлган ҳоким ўз фикри ва қарорларида қатъий, ўз ишларини амалга оширишда файласуфларнинг қонунларига бўйсунishi лозим, шоҳнинг ўзи ҳам "яратувчанлик онгига" эга бўлиши, одил ҳокимнинг асосий вазифаси олий ва паст табақалар, кучлилар ва кучсизлар орасида тенглик ва адолат

⁷ Эргашев И., Отамуротов С., Ақромов Ш., Қодиров А. Политология. – Тошкент, Ўзбекистон, 1998. – 20-21 б.

⁸ Низомулмулк. Сиёсатнома ёки Сияр ул-мулк. – Тошкент, Адолат, 1997. – 155 б.

⁹ Темур тузуклари. – Тошкент, Ғофур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа бирлашмаси, 1991. – 87 б.

¹⁰ <http://e-adabiyot.uz/kitoblar/kitoblar/69-hayrat-ul-abror.html>.

¹¹ Абу Райҳон Беруний. Танланган асарлар. 2 т. – Тошкент, 1965. – 373 б.

ўрнатишдан иборат эканлигини алоҳида таъкидлаган. Ёки Амир Темурнинг ўзи яшаган замонда билдирган бошқариш, раҳбарлик борасида ўзига хос фикрлари бугунги кунда ҳам муҳим аҳамиятга эга эканлигига эътибор қаратилади. Унинг “Тажрибамда кўрилганким, ишбилармон, мардлик ва шижоат соҳиби, азми қатъий, тадбиркор ва хушёр бир киши, минг-минглаб тадбирсиз, лоқайд кишилардан яхшидир. Чунки тажрибали бир киши минг кишига иш буюради”¹², дея таъкидлаган. Бу эса ҳозирги замонавий раҳбар кадрлар олдида қўйилаётган талаб ҳамда вазифалар билан ҳамоҳангдир.

Ҳозирги даврда Ўзбекистонда раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиш жараёни қуйидаги жиҳатлар билан боғлиқлиги асосланган.

Улар: **биринчидан**, мустақиллик туфайли республикада амалга оширилаётган ислохотлар демократик жамият қуриш талабларига жавоб берадиган раҳбар ва бошқарув кадрларни тайёрлашнинг янги тизими билан;

иккинчидан, Ўзбекистоннинг янги кадрлар тизими собиқ «совет моделига асосланган кадрлар» тизимидан демократик ривожланиш тамойилларига, талабларига зид «партиявийлик», яқка коммунистик ғоя ақидалардан холи бўлганлиги билан;

учинчидан, раҳбар ва бошқарув кадрларини тайёрлаш билан алоқадор бўлган сиёсий институтлар, мутахассис кадрлардан бевосита ёки билвосита раҳбар бошқарув кадрлар тайёрлашга ўтиш тизими билан боғлиқ;

тўртинчидан, республиканинг бозор иқтисодиётига ўтиши, кўп тармоқли иқтисодиётни шакллантириш, бозор инфраструктурасини қарор топтириш, макро ва микро иқтисодиётда бўлаётган ўзгаришлар талабига жавоб берадиган раҳбар ва бошқарув кадрларини шакллантириш, бошқарувнинг маъмурий-буйруқбозлик шаклидан демократик усулларига ўтиш, раҳбар ва бошқарув кадрларнинг ўрни ва мавқеига янгича қараш ва “Маъмурий ислохотлар концепцияси”да ишлаб чиқилган вазифаларнинг амалга оширилаётганлиги билан белгиланади.

Диссертацияда бу ўзгаришлар қуйидаги босқичларда: 1) 1989-1991 йиллар (Мустақиллик арафасидаги амалга оширилган ислохотлар); 2) 1991-2000 йиллар (Ўзбекистон жамияти ижтимоий ҳаёт асосларидаги амалга оширилган туб ўзгаришлар); 3) 2001-2016 йиллар (Мамлакатни янада демократлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантиришда раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимини ислоҳ қилиш ва унга қўйилган янгича талаблар); 2016-ҳ.в. (Раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимини модернизациялашнинг давлат ҳокимияти ва бошқарув соҳасида амалга оширилаётган туб ўзгаришлар билан боғлиқ ҳолда) қиёсий этилган.

Демократик жамият ривожланишида ғоявий асослардаги ўзгаришларни ҳисобга олган ҳолда раҳбар ва бошқарув кадрларининг бошқарувга ёндашувини тубдан ўзгартириш “Давлат идоралари халқ учун хизмат қилиши керак, халқ давлат идоралари учун эмас” деган муҳим принципга амал қилиши раҳбар ва бошқарув кадрлари фаолиятини инсонларнинг мақсад ва

¹² Темур тузуклари. – Тошкент, Ғофур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа бирлашмаси, 1991. – 15 б.

манфаатларига яқинлаштиради. “Халқ билан мулоқот ва инсон манфаатлари йили”да Ўзбекистон Республикаси Президенти ташаббуси билан ташкил этилган “Халқ қабулхоналари”, “Президентнинг виртуал марказлари” бошқарувни амалга оширишнинг янги технологиясидир. Бу бошқарувда учрайдиган айрим бюрократия ва нуқсонларнинг олдини олишга, раҳбар ва бошқарув кадрларнинг ишга масъулият билан қарашига ва муаммоларни ҳал этиш имкониятини бермоқда. Ўтган йилда 1,5 миллиондан зиёд фуқаро мурожаат қилиб ўз муаммоларини ҳал қилганлиги ўзига хос ютуқдир.

Ўзбекистонда раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиш жараёни механизмлари қуйидаги йўналишларда амалга оширилмоқда:

Концептуал (давлат кадрлар сиёсатининг назарий асосларини ишлаб чиқиш);

ҳуқуқий-меъёрий (давлат кадрлар сиёсатининг қонуний асосларини яратиш борасида фаолият олиб бориш);

ташкилий (давлат кадрлар сиёсатига оид иш олиб борадиган органлар, кадрлар ишлари билан шуғулланадиган идоралар ва шу каби бошқа махсус институтлар фаолиятини ташкиллаштириш);

технологик (кадрлар иши усул ва услублари, шакллари ва ҳ.к.) такомиллаштиришда фаол иштирок этишига алоҳида эътибор қаратилади.

Диссертацияда Ўзбекистонда бошқарув кадрларини тайёрлашнинг сиёсий, ташкилий-ҳуқуқий асосларининг яратилиши ва такомиллаштирилиши амалга оширилаётганлиги ҳамда раҳбар ва бошқарув кадрлари институционал тизимининг янгиланиши, баҳолаш мезони ва механизмлари таҳлил этилган.

“Раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиши соҳалари ва хориж тажрибаси” деб номланган иккинчи бобида давлат ҳокимияти ва бошқаруви соҳасида раҳбар ва бошқарув кадрлар таълим тизимининг янгиланиш жараёнлари, раҳбар ва бошқарув кадрларга янги талаблар, динамикаси ва тенденцияси ҳамда хорижий давлатларда кадрлар тайёрлаш, танлаш, баҳолаш тизими ва унинг ўзига хос жиҳатлари таҳлил этилган. Хорижий давлатларда кадрлар тайёрлаш, танлаш, баҳолаш тажрибасидан фойдаланиш механизмлари ёритилган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февраль, ПФ-4947-сонли фармони билан тасдиқланган “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси” раҳбар кадрлар тайёрлаш тизимини янада такомиллаштириш, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясининг ташкилий, ўқув ва илмий-амалий фаолиятини замон талаблари даражасида такомиллаштириш, давлат бошқаруви ва жамият қурилишининг ҳозирги босқичи учун зарур бўлган билимли, дунёқараши кенг, фидойи, компетентли, ташаббускор, содиқ, ватанпарвар кадрларни тарбиялаб вояга етказишга хизмат қилиши асосланади.

Диссертацияда асосий вазифа – бу юқори касб маҳорати ва замонавий тафаккурга эга, пухта ўйланган, ҳар томонлама тўғри қарорлар қабул қила оладиган, белгиланган мақсадларга эришадиган тадбиркор раҳбарлар ва мансабдор шахсларнинг янги таркибини шакллантиришдан иборат эканлигига эътибор қаратилади.

Бунинг учун раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимини модернизациялашда олий таълим муассасалари тизими билан бирга, мамлакатимиздаги академиялар, Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Корпоратив бошқарув илмий-таълим маркази каби ташкилотларнинг илмий-амалий салоҳияти ва имкониятларини янада фаол сафарбар этиш даркор¹³ лиги таъкидланган.

Шунингдек, раҳбар ва бошқарув кадрлар тайёрлаш динамикаси ва тенденцияси таҳлил этилган. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясида 1996-2016 йилларда тайёрланган раҳбар ва бошқарув кадрларининг тингловчиликка қабул қилинганлар сони 2728 нафар, тингловчилар сафидан чиқарилганлар 52 нафар, битирувчилар 2676 нафарни ташкил қилиб, ўқиш муддати 10-12 ой муддатли курслар (1996-2012 йилларда), икки йиллик магистратура (2012-2016 йилларда) белгиланган. Давлат бошқарув академиясининг охириги беш йиллик фаолияти таҳлили натижалари шуни кўрсатдики, академияда магистратурани тамомлаган тингловчиларнинг 8% фоизи икки ва ўндан ортиқ поғонага, 45% бир поғона карьера нуқтаи-назардан ўсганлигини кўришимиз мумкин¹⁴.

Диссертацияда Президентимиз Ш.М.Мирзиёевнинг “Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак” номли асарида илгари сурилган концептуал ғоялар асосида бошқарув кадрлари тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизимини тубдан такомиллаштириш муҳим аҳамият касб этишига алоҳида эътибор қаратилган. Замонавий раҳбар ва бошқарув кадрларга қўйилаётган янги талаблар таҳлил этилган.

Ҳозирги даврдаги кадрлар сиёсатининг функционал фаолияти эса қуйидагича гуруҳлаштирилган. Улар: 1) Компенсаторлик функцияси; 2) Адаптациялаштиришга ёрдам бериш; 3) Интерактив функциялар; 4) Инновация функцияси; 5) Ғоявий, мафкуравий, маънавий ва тарбиявий функциялари асосланган.

Тадқиқотда раҳбар ва бошқарув кадрлари сиёсати билан боғлиқ хорижий тажрибалари ўрганилган. Жумладан, АҚШ, Франция, Германия, Россия, Сингапур, Япония, Жанубий Корея давлатлари давлат хизматларида бошқарув кадрлари сиёсати анъаналари, тартиблари ва талаблари, мамлакатимизда бошқарув кадрлари фаолияти масалаларига мувофиқ келадиган томонлари алоҳида ўрганилиб, хулосалар чиқарилган.

Бугунги куннинг раҳбари бошқарувда хориж тажрибасига таяниши ва мамлакатимизда раҳбарлик фаолиятида учрайдиган коррупцияга қарши

¹³ Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргаликда барпо этамиз. – Тошкент, Ўзбекистон, 2017. – 26 б.

¹⁴ www.dba.uz

кураш, қонунларга итоат этиш, инсон эркинлиги ва манфаатларини хурмат қилиш, бундан ташқари таниш-билишчилик, ошна-оғайнигарчилик, маҳаллийчилик, адолат тамойилларига амал қилмаслик билан боғлиқ салбий ҳолатларга мурасасиз бўлиш маданиятини шакллантириш устувор вазифа бўлиб қолаётганлигини чуқур англаши лозимлиги алоҳида таъкидланади. Раҳбар ва бошқарув кадрлари халққа хизмат қилишни ўзининг раҳбарлик бурчи ва масъулияти ҳамда раҳбарлик фаолиятининг асосий мезони деб билмоғи ва унга амал қилиш маданияти тараққиётнинг кафолати бўлиб қолиши тадқиқот ишида асосланган.

Диссертациянинг “Демократик ўзгаришларда раҳбар ва бошқарув кадрлар тизими модернизациялашининг замонавий технологиялари” деб номланган учинчи бобда фуқаролик жамияти институтларининг шаклланиши ва ривожланишининг кадрлар тизимидаги ўзгаришларга таъсири, раҳбар ва бошқарув кадрлари ваколатларининг кенгайиши технологиялари ҳамда раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиши истиқболлари тадқиқ этилган.

Мамлакатимизда давлат ҳокимияти ва бошқарув институтлари ҳамда фуқаролик жамияти институтлари модернизациялашмоқда. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг бир палатали парламентдан икки палатали парламентга ўтганлиги, Ўзбекистон Республикаси Президентининг айрим ваколатлари Бош вазирга ва Олий Мажлис Сенатига ўтганлиги, суд ҳокимиятида амалга оширилаётган ислохотлар, Марказий давлат ҳокимиятининг номарказлашиши ва айрим ваколатларининг маҳаллий давлат ҳокимиятига ўтаётганлиги билан асосланади. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг яқин истиқболдаги долзарб вазифалардан бири – ҳудудларда ижтимоий-иқтисодий масалаларга масъул бўлган раҳбарларни танлаш ва жой-жойига қўйиш бўйича ваколатларни туман ва шаҳар ҳокимларига тўлиқ ўтказишдан иборат. Бундан буён тиббиёт бирлашмаси, халқ таълими, иқтисодиёт, молия бўлимлари, солиқ инспекцияси ва бошқа тузилмалар раҳбарларини лавозимга тайинлаш ва озод этиш туман ҳокими томонидан амалга оширилади. Вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари бўйича кадрларни танлаш, тайинлаш ва лавозимдан озод этиш билан боғлиқ ваколатлар қайта кўриб чиқилади. Айти пайтда маҳаллий раҳбарларга бундай кенг ваколат ва мустақиллик бериш билан бирга, якуний натижа учун уларнинг жавобгарлигини тубдан оширишимиз зарур¹⁵. Кўриниб турибдики, маҳаллий давлат ҳокимияти раҳбарлари ваколатлари кенгайтирилиши ҳамда масъулияти ва шахсий жавобгарлиги янада оширилиши жойларда бошқарув самарадорлигини оширишга хизмат қилади.

Тадқиқот ишида фуқаролик жамияти институтлари, нодавлат нотижорат ташкилотларининг (9200), кенгайиб бораётганлиги жамият бирлашмалари, оила, маҳаллалар, ижтимоий ҳаракатлар, ОАВ, сиёсий партияларнинг жамиятни демократлаштиришдаги роли янада ошаётганлиги, раҳбар ва

¹⁵ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // <http://uza.uz/oz/> – 22.12.2017.

бошқарув кадрларни танлашда демократик тамойилларга таяниш бошқарув самарадорлигини ошириш билан боғлиқ ҳолда ўрганилган. Бунда раҳбар ва бошқарув кадрлар тизими модернизациялашишни тақозо этиши асосланган. Диссертацияда сиёсий партияларнинг давлат ҳокимияти ва бошқарув кадрлар танлаш ва тайёрлашдаги ролига алоҳида эътибор қаратилган.

Раҳбар кадрлар тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш соҳасида таълим тизими ва бошқарув органлари ўртасидаги алоқаларни чуқурлаштириш каби бир қатор масалалар, замон талабларига мос равишда янада модернизациялашиши мақсадга мувофиқ эканлиги, номарказлаштириш жараёнларидаги ўзгаришлар умумлаштирилган, унинг раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимининг модернизациялашиш истиқболлари таҳлил этилган. Бугун ҳаётнинг ўзи давлат ва жамият бошқарув соҳасида фаолият олиб бораётган кадрлардан профессионал, янгича фикрлайдиган, ташаббускор, эл-юртга садоқатли кадрларга кенг йўл очиш бўйича самарали тизим ишлаб чиқишни талаб этмоқда. Шунини ҳисобга олиб, “Республикада раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимини модернизациялаш истиқболлари” концепциясини ишлаб чиқишга эътибор қаратилади. У доимо инновацион ғояларни ва янги технологик ёндашувларни тақозо этади. Бошқарувни амалга оширишда кадрлар доимо янги ғоялар билан яшаши ва уни бошқарув соҳасига татбиқ этиб бориши лозим. Тадқиқот ишида, раҳбар ва бошқарув кадрлари тизимининг модернизациялашиш жараёни тадрижий ва узлуксиз давом этадиган истиқболга хизмат қиладиган вазифа эканлигига эътибор қаратилади. Унинг истиқболли эканлиги: 1) Мамлакатда амалга ошириладиган ислохотларнинг натижаси раҳбар ва бошқарув кадрлари фаолиятига бевосита боғлиқ эканлиги билан; 2) Демократик ислохотлар чуқурлашган сари инсонга хизмат қилиш олий қадрият сифатида, раҳбар ва бошқарув кадрлари фаолиятини баҳолайдиган мезон сифатида унга талабнинг ошиб бориши асосланади. Бу истиқболда ҳам раҳбар ва бошқарув кадрларининг тизимини модернизациялашни тақозо этади. Шунингдек диссертацияда хулоса, амалий таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

ХУЛОСА

Ўзбекистонда раҳбар ва бошқарув кадрлари тизимининг модернизациялашиш жараёнларини ўрганиш қўйидаги хулосаларни илгари суриш имконини берди:

1. Мамлакатни модернизациялаш жараёни объектив характерга эга эканлиги мамлакат ижтимоий ҳаёти асосларининг тубдан ўзгариши сиёсий плюрализм ва мафкуралар хилма хиллигига асосланган раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимини яратиш соҳасида муҳим ўзгаришлар амалга оширилмоқда.

2. Раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимини модернизациялашнинг конституцион ҳуқуқий асослари ва сиёсий парадигмалари шарқ ва ғарб мутафаккирларининг замонавий қарашлари ва концепцияларга таянган ҳолда илгари сурилди. Раҳбар ва бошқарув кадрлари тизимида кадрларни танлашдаги ўзгаришлар ва давлат ва жамият қурилишини такомиллаштириш

талабларига жавоб берадиган янги тизимни қарор топтириш муҳим аҳамиятга эга.

3. Хорижий давлатларда раҳбар ва бошқарув кадрлар тайёрлаш, танлаш ва фаолиятини баҳолаш тизимидаги инновацион технологияларни, илғор тажрибалардан фойдаланишга алоҳида эътибор қаратиш, мамлакатимизда раҳбар ва бошқарув кадрлар янги тизимини модернизациялашга жорий этишда миллий-маънавий мерос ва кадриятларга таяниш ҳамда демократиянинг умумэътироф этилган умуминсоний принципларига асосланиш янги кадрлар тизимининг фаолиятини баҳолашнинг муҳим мезонидир.

4. Раҳбар ва бошқарув кадрларини тайёрлаш тизимида тегишли олий ўқув юртлари базасида магистратура босқичида раҳбар ва бошқарув кадрлари тайёрлашга йўналтирилган ҳамда аниқ соҳалар бўйича раҳбар ва бошқарув кадрлар тайёрлашни назарда тутувчи ихтисослик йўналишларни ташкил этиш мақсадга мувофиқ. Шунингдек, раҳбар ва бошқарув кадрларини танлаш тизимида ротациянинг аҳамиятини ҳам кучайтириш керак. Ротация янги вазифаларни ҳал қилиш имконини беради ва турғунлик, расмиятчилик каби иллатларни бартараф этиш воситаси бўлиб хизмат қилади. Ротация техника ва технологияларни бир тармоқдан бошқа тармоққа ўтказишнинг қудратли воситасига айланиши мумкин.

5. Раҳбар ва бошқарув кадрлар тизимини янада модернизациялаш мақсадида унинг мониторингини амалга ошириб бориш ва фаолиятида эришган ютуқлари, мамлакатни ривожлантиришга қўшаётган ҳиссасига қараб уларни рағбатлантирувчи механизмларини ва ҳуқуқий асосларини, унинг илмий асосланган концепциясини яратиш, бунда бошқарув соҳаси хусусиятларини ҳисобга олиш лозим.

6. Хориж тажрибасига таянган ҳолда ёш раҳбар ва бошқарув кадрларига танлов ўтказиш орқали танлаш ва фаолиятини баҳолаш механизмларини жорий этиш, айниқса улар, бозор иқтисоди талаблари ва принциплари асосида ижтимоий мақоми, амал поғоналарининг ўзгаришига мос ижтимоий ҳимояланишини ҳисобга олиш лозим. Шунингдек, раҳбар ва бошқарув кадрларининг масъулиятини ошириш билан бир қаторда уларнинг хизмат фаолияти доирасида ваколатларини кенгайтириш, масъулиятини ва шахсий жавобгарлигини ошириш тизимини жорий этиш мақсадга мувофиқ.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.29.08.2017.S.01.08
ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЁНЫХ СТЕПЕНЕЙ
ПРИ НАЦИОНАЛЬНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ УЗБЕКИСТАНА**

НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УЗБЕКИСТАНА

АТАМУРАТОВ МУРАТ УТЕПБЕРГЕНОВИЧ

**ПРОЦЕСС МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ РУКОВОДЯЩИХ И
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В УЗБЕКИСТАНЕ**

23.00.02 – Политические институты, процессы и технологии

**АВТОРЕФЕРАТ ДИССЕРТАЦИИ ДОКТОРА ФИЛОСОФИИ (PHD)
ПО ПОЛИТИЧЕСКИМ НАУКАМ**

ТАШКЕНТ – 2018

Тема диссертации доктора философии (PhD) по политическим наукам зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан за № В 2017.1. PhD/Siyos14.

Докторская диссертация выполнена в Национальном университете Узбекистана.

Автореферат диссертации на двух языках (узбекский, русский) размещен на веб-странице Научного совета по адресу www.nuu.uz и на Информационно-образовательном портале «ZiyoNet» по адресу www.ziyo.net.

Научный руководитель:	Эргашев Ибодулла доктор политических наук, профессор
Официальные оппоненты:	Алимардонов Тулкин Турдиевич доктор политических наук, профессор Умаров Хайрулло Пайзуллаевич кандидат политических наук, доцент
Ведущая организация:	Самаркандский государственный университет.

Защита диссертации состоится «__» _____ 2018 года в ____ часов на заседании Научного совета DSc.29.08.2017.S.01.08 при Национальном университете Узбекистана. (Адрес: 100174, г.Ташкент, Университетская улица, Факультет истории Национального университета Узбекистана, 1-этаж, 110-кабинет. Тел.: (99871) 227-12-24; факс: (99871) 246-02-24; e-mail: nauka@nuu.uz).

С докторской диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Национального университета Узбекистана (зарегистрирован за №____). Адрес: 100174, г. Ташкент, Университетская улица, д.4, Главный корпус). Тел.: (99871) 236-46-55; факс (99871) 246-02-24.

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

Ш.И.Пахрутдинов

Председатель научного совета по присуждению ученых степеней, доктор полит.наук, профессор

А.Д.Ташанов

Ученый секретарь научного совета по присуждению ученых степеней, доктор философии (PhD)

А.Г.Муминов

Председатель научного семинара при научном совете по присуждению ученых степеней, доктор полит.наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. Сегодня в мире руководящие и управленческие кадры стали основной решающей силой развития общества, дальнейшее повышение эффективности их деятельности является важной задачей. Коренное изменение основ государственного и общественного управления требует дальнейшей модернизации системы руководящих и управленческих кадров, отвечающих требованиям демократических институтов, рыночной экономики. Главным образом, кардинальные перемены в государственной власти и управлении еще более актуализируют вопрос подготовки достойных руководящих кадров для государственного и общественного управления.

В развитых государствах разработана современная система организации управления, подготовки, повышения квалификации кадров, оценки и формирования кадрового резерва. Важное значение имеет поднятие на новый уровень вопроса обеспечения совершенствования системы подготовки, отбора, формирования резерва управленческих кадров путем применения в стране передового опыта зарубежных государств, новых механизмов, повышения эффективности посредством снижения воздействия субъективных факторов в смене должностей. В условиях дальнейшей интеграции Узбекистана в мировое сообщество, модернизации системы руководящих и управленческих кадров и выработки у них инновационного мышления, все больше возрастает спрос на современные кадры, соответствующие рыночной конъюнктуре и конкуренции, способные обобщать передовой опыт, принимать самостоятельные и безотлагательные решения.

Концептуальная идея о том, что «сегодня сама жизнь требует от нас формирования профессиональной, мобильной и нацеленной на конкретные результаты системы государственной службы, разработки эффективной системы, открывающей широкую дорогу инициативным, мыслящим по-новому, преданным Родине и народу кадрам»¹ требует научно-практического исследования формирования системы руководящих и управленческих кадров. С этой точки зрения в настоящее время изучение модернизации системы руководящих и управленческих кадров в процессе совершенствования деятельности общественно-политических институтов в Узбекистане является одной из актуальных задач.

Данная диссертация послужит реализации задач, намеченных Указом Президента Республики Узбекистан УП-5185 “Об утверждении Концепции административной реформы в Республике Узбекистан” (2017), Указом №УП-4947 “О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики

¹ Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису // <http://uza.uz/oz/politics/uzbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyevning-oliy-22-12-2017>

Узбекистан” (2017), Указом УП-5139 “О мерах по дальнейшему развитию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров в Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан” (2017), Постановлением ПП-3430 “Об организации деятельности Агентства государственных услуг при Министерстве юстиции Республики Узбекистан” (2017), Указом УП-5430 “О мерах по коренному повышению роли институтов гражданского общества в процессе демократического обновления страны” (2018), Постановлением ПП-3755 “О мерах по созданию современной системы отбора на конкурсной основе перспективных управленческих кадров” (2018), а также другими нормативно-правовыми актами в данной сфере.

Связь исследования с приоритетными направлениями развития науки и технологий республики. Данное исследование в свете развития науки и технологий республики выполнена в рамках приоритетного направления I. «Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Степень изученности проблемы. В политическом наследии Востока и Запада в области формирования и развития государственного управления есть своеобразные традиции исследования вопроса управленческих кадров. В трудах зарубежных ученых уделено особое внимание изучению процесса модернизации системы руководящих и управленческих кадров.

В нашей стране проведены важные научные изыскания в изучении процесса реализации таких основополагающих целей, как укрепление национальной государственности, построение правового демократического государства и гражданского общества, модернизации соответствующей его требованиям системы руководящих и управленческих кадров.

Осуществленные в этой сфере научные исследования и опубликованную литературу условно можно разделить на три группы. Первая группа – это результаты научных исследований ученых развитых зарубежных стран. К их числу относятся Филипп Ардан, Г.Женевьев, С.Паркинсон, М.К.Рустомжи, Й.Хенце, Й.Метцнер, О.Сусуму, Р.Инглхарт, П.Де Брюйн².

² Женевьев Г. Организация административной власти Франции. – Москва, 1994; Ардан Филипп. Франция: государственная система. – Москва, 1994 – 261 с.; Хентце Й., Метцнер Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике. – Москва: “Международные отношения”, 1998 – 210 с.; Обара Сусуму. О системе прохождения службы в государственных и общественных учреждениях Японии (Система назначения на должности: с момента принятия на службу и до ухода в отставку. Материалы лекции в АГОС при Президенте РУз. Сентябрь, 1999. – 142 с.; Паркинсон С.Н., Рустомджи К. Искусство управления. – Москва, Форм-пресс, 2001. – 272 с.; Инглхарт Р. Пост модерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества // Полис. – 1997. – №4. – 7-29 с.; Брюйн П.Де. Управление по результатам в государственном секторе. – Москва: ИКСИ, 2005 – 192 с.

В этой же области исследования проводили представители второй группы – ученые СНГ В.А.Красильщиков, М.М.Федорова, Я.М.Бергер, Г.Л.Купряшин, М.В.Братерский, С.А.Ланцов, М.Гвоздева, Е.Васильева и др.³

К третьей группе можно отнести труды ученых независимого Узбекистана. Среди них следует выделить таких ученых, как Ш.Пахрутдинов, А.Бегматов, М.Куронон, И.Эргашев, Т.Жураев, А.Холбеков, Д.Рахимова, М.Бекмуродов, Б.Мирбобоев, А.Рахманов, О.Хусанов, К.Куронбоев, Ф.Равшанов, Т.Алимарданов, Ж.Юсубов⁴, которые исследуют в своих трудах историю системы управления, вопросы государственного строительства, организационно-правовые вопросы подготовки и отбора руководящих кадров, управление персоналом государственной службы, оптимизацию их труда, принципы работы с кадрами, упорядочение отношений руководитель-сотрудник или корпоративных отношений, а также следственную связь между деятельностью руководителя и экономической эффективностью, психологию руководителя и коллектива, методы управления и др.

Среди других работ в данной области можно также отметить докторскую диссертацию К.Куронбоева на тему «Система государственных управленческих кадров: проблемы формирования и развития», книгу Ф.Равшанова – «Национальное руководство: история и опыт», диссертацию Х.Ахмедова на тему «Общественно-политические вопросы подготовки руководящих кадров в произведениях Ислама Каримова»⁵.

В то же время следует отметить, что политические, экономические и общетеоретические аспекты процесса модернизации в стране не достаточно

³ Красильщиков В.А. Модернизация и Россия на пороге XXI века // Вопросы философии. 1993. № 7. – 144 с.; Федорова М.М. Традиционализм как антимодернизм // Полис. 1996. №2. – 144 с.; Бергер Я.М. Модернизация и традиция в современном Китае // Полис. 1995. №5. – 60 с.; Купряшин Г.Л. Политическая модернизация. – Москва: Общество «Знание» РСФСР, 1991. – 9 с.; Братерский М.В. Теория модернизации: обзор американских концепций // США: экономика, политика, идеология. 1990. №9. – 26-29 с.; Ланцов С.А. Российский исторический опыт в свете концепций политической модернизации. // Полис. 2001. №3. – 93 с.; Гвоздева М., Васильева Е. Трансформация государственной службы в условиях административной реформы: социологический анализ. Диссертация на соискание ученой степени доктора социологических наук. – Санкт-Петербург: 2015. – 32 с.

⁴ Бегматов А. Ўзбекистонда рахбар кадрлар тайёрлашнинг технологик тизими. Рахбар ва ходим (тўплам). – Тошкент, Академия, 1998. – 124 б.; Рахимова Д., Бекмуродов М. Лидерлик ва ташкилот маданияти. – Тошкент, Академия, 2002. – 104 б.; Назаров Қ., Эргашев И. ва бошқалар. Миллий ғоя ва рахбар масъулияти. – Тошкент, Ғ.Ғулом нашриёти, 2007. – 776 б.; Пахрутдинов Ш. Жамоат минбари. Фуқаролик жамияти. 2007 йил, 1-сон. – 32 б.; Рахманов А. Давлат қурилиши ва бошқаруви. – Тошкент, Ғ.Ғулом нашриёти, 45,24 б.т. 2007. – 575 б.; Холбеков А. Қасбларнинг қасби ёхуд рахбар кадрларни ўқитиш ва қасбий маҳоратини ошириш муаммолари. Жамият ва бошқарув. 2006, 2-сон. – 16-20 б.; Мирбобоев Б., Хусанов О., Бегматов А. Ўзбекистонда давлат хизматини ташкил этишнинг ташкилий-ҳуқуқий масалалари. – Тошкент, Академия, 2005. – 144 б.; Т.Алимарданов. “Ўчмас шараф” Ш.Рашидов ҳаёти ва фаолияти тарих кўзгусида. – Тошкент, Янги аср авлоди, 2017. – 38 б.

⁵ Қуранбоев Қ. Ўзбекистонда янги рахбар кадрлар тизимининг шаклланиши ва ривожланиши. – Тошкент, Янги аср авлоди, 2007. – 164 б.; Равшанов Ф. Миллий рахбаршунослик: тарих ва тажриба. – Тошкент, Академия, 2007. – 262 б.; Ахмедов Х. «Ислом Каримов асарларида рахбар кадрлар тайёрлашнинг ижтимоий-сиёсий масалалари». Сиёсий фанлар номзоди илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Тошкент, ДЖҚА, 2008. – 46 б.

изучены в контексте проблемы модернизации системы руководящих и управленческих кадров.

В данной исследовательской работе изучены изменения, связанные с модернизацией системы нового поколения руководящих и управленческих кадров в процессе модернизации в результате обретения независимости, в особенности, нововведения по ускоренному развитию на основе разработанной Президентом страны Ш.Мирзиёевым Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах, и на базе определенной модели ускоренного развития разработаны соответствующие научные выводы, предложения и рекомендации.

Связь темы диссертации с научно-исследовательской работой высшего образовательного учреждения, где выполнена диссертация.

Диссертационное исследование выполнено в рамках плана научно-исследовательских работ Национального университета Узбекистана на тему “Общность общественно-политических, социально-экономических, судебно-правовых реформ в дальнейшем углублении демократических реформ и развитии гражданского общества”.

Цель исследования: раскрытие новых требований, предъявляемых к процессам модернизации системы руководящих и управленческих кадров в Узбекистане, а также критериев достижения эффективности деятельности управленческих кадров.

Задачи исследования: исходя из общей цели определены следующие задачи исследования:

изучение политико-правовых основ и факторов, требующих осуществление модернизации системы руководящих и управленческих кадров;

анализ процессов децентрализации с точки зрения задач, намеченных в «Дорожной карте» по эффективной реализации Концепции административной реформы в Республике Узбекистан;

анализ политических и идейных изменений, а также концептуальных взглядов в системе управленческих кадров;

изучение современных технологий системы отбора потенциальных кадров для сферы управления в качестве политико-стратегической цели подготовки руководящих и управленческих кадров, а также исследование возможностей их внедрения в Узбекистане;

анализ противоречащих национальной идее системных пороков в деятельности руководящих и управленческих кадров, в частности таких проявлений, как безответственность, равнодушие, безразличие, а также исследование возможностей их предотвращения;

критический анализ работы управленческих кадров с точки зрения персональной ответственности за результаты деятельности;

выработка заключений, практических предложений и рекомендаций, направленных на внедрение новых инновационных идей и технологий в модернизацию системы руководящих и управленческих кадров.

Объект исследования: сферы государственной власти и общественного управления, деятельность руководящих и управленческих кадров.

Предмет исследования: изучение современных технологий процессов модернизации системы руководящих и управленческих кадров в Узбекистане, совершенствование закономерностей и принципов, проявляющихся при ее осуществлении.

Методы исследования. При научном анализе в диссертации использованы системный и комплексный подход, структурно-функциональное исследование демократических институтов, методы объективности, историчности, сравнения, творческо-критического анализа и обобщения.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

при достижении эффективности системы руководящих и управленческих кадров обоснована необходимость адаптированности кадров к деятельности, их компетентность, приверженность ценностям управления, лидерский потенциал, коммуникативные способности;

обоснованы критерии модернизации системы подготовки руководящих и управленческих кадров, необходимость мышления по-новому, выявления качеств партнерства и коммуникативности;

обоснована эффективность сбалансированного учета принципа альтернативности при отборе руководящих кадров, общественного мнения и результатов предыдущей деятельности;

разработаны практические предложения и рекомендации по соответствию вопроса расширения полномочий руководящих и управленческих кадров в сфере государственной власти и общественного управления демократическим принципам, системному определению карьерного роста на службе, критериям оценки эффективности деятельности, структурной функциональной взаимосвязанности.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

дана характеристика процессам современного развития модернизации системы руководящих и управленческих кадров;

систематизированы и обобщены идейно-теоретические, политико-правовые основы обновления системы руководящих и управленческих кадров;

с учетом приоритета интересов человека в демократических реформах, внесено предложение о замене понятия «Государственное управление» понятием «Государственная служба»;

разработаны предложения по использованию современных технологий, достижений науки и техники, зарубежного опыта при формировании новой

системы руководящих и управленческих кадров в деле выявления таких критериев оценки, как профессиональная подготовка, компетентность кадров, идейная убежденность и приверженность;

разработаны предложения, направленные на формирование новой системы кадров, соответствующей требованиям изменений в конкретных сферах, направлениях и информационно-коммуникационных системах.

Достоверность результатов исследования. Изменения, произошедшие в процессах модернизации системы руководящих и управленческих кадров в результате независимости, определяются претворением в жизнь соответствующими организациями, относящихся к новой системе кадров, фактов, указов, постановлений, официальных нормативно-правовых актов, официальных источников данных, сведений, приводимых в средствах массовой информации, соответствующих заключений, предложений.

Научная и практическая значимость результатов исследования.

Научная значимость диссертации послужит научной основой при более глубоком изучении с точки зрения политической науки теоретико-методологических аспектов модернизации системы руководящих и управленческих кадров в демократизации жизни государства и общества в Узбекистане.

Внедрение в практику предложений и рекомендаций касательно процессов модернизации системы руководящих и управленческих кадров имеет важное практическое значение в создании системы нового поколения руководящих и управленческих кадров. Результаты исследования могут быть использованы в деятельности органов государственного и общественного управления.

Внедрение результатов исследования. На основе практических предложений и результатов исследования, полученных по процессу модернизации системы руководящих и управленческих кадров в Узбекистане:

Предложения касательно механизмов, принципов и критериев достижения эффективности системы руководящих и управленческих кадров (адаптированность к деятельности, компетентность кадров, приверженность ценностям управления, лидерский потенциал, коммуникативные способности) использованы при организации курсов переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров высших образовательных учреждений в учебном процессе Главного научно-методического центра организации переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих кадров системы высшего образования при Министерстве высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан (информация заместителя министра высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан от 8 сентября 2018 года под №89-03-3221). В результате руководители и резервные кадры ВУЗов, прошедшие

курсы повышения квалификации, обрели навыки мышления по-новому, в духе современности, партнерства и коммуникативности;

В Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан исследовательская работа применена в программах учебных курсов, на которых изучаются выводы касательно этапов формирования системы руководящих и управленческих кадров в процессе модернизации общественно-политических институтов в стране (Информация Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан от 27 декабря 2017 года под №2142). В результате отдельные положения исследования использованы при разработке программ учебных курсов Академии, методов оценки способностей кандидатов на прохождение курсов (магистратура, четырехмесячные и краткосрочные курсы) по подготовке, переподготовке и повышению квалификации управленческих кадров.

Предложения по использованию современных технологий в модернизации системы подготовки, отбора и расстановки руководящих и управленческих кадров, формировании нового мышления, соответствующего современным требованиям, выявлении качества партнерства и коммуникативности, использованы в деятельности хокимията городка “Ёшлик” города Ташкента при организации деятельности, направленной на достижение целей Стратегии действий (Информация исполнительного аппарата хокимията городка “Ёшлик” от 20 декабря 2017 года за №01/305). В результате достигнута организация деятельности, направленной на формирование и оценку резерва руководящих и управленческих кадров, разработку плана мер по задачам, определенным в “Концепции административной реформы в Республике Узбекистан”, а также на обеспечение эффективного сотрудничества с ННО.

Идеи касательно формирования резерва руководящих и управленческих кадров, совершенствования системы отбора, расстановки, оценки (аттестация) кадров и развития у них управленческого мастерства использованы на практике в деятельности хокимията Нукусского района Республики Каракалпакстан (Информация хокима Нукусского района Республики Каракалпакстан от 6 января 2018 года под №7-01). В результате это послужило формированию кадрового резерва, отбору, расстановке, оценке, привлечению на управленческие должности компетентных кадров.

Апробация результатов исследования. Результаты данного исследования обсуждены на 12 научно-практических конференциях, в том числе 2 международных и 8 республиканских.

Публикация результатов исследования. По теме диссертации опубликованы более 22 научных работ. В частности, одна монография, 11 статей в научных изданиях, рекомендованных по докторским диссертациям Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан, 1 статья в

зарубежном журнале, 8 – в материалах республиканской и 2 – в материалах международной конференции.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составляет 150 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** обоснована актуальность и востребованность темы диссертационного исследования. Определены цели и задачи, объект и предметы исследования. Отражено соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий, его научная новизна, практические результаты. Раскрыты научная и практическая значимость полученных результатов. Приведены данные о внедрении результатов в практику, опубликованных работах и структуре диссертации.

В первой главе диссертации под названием “Теоретико-методологические основы изучения процессов модернизации системы руководящих и управленческих кадров” освещены процесс модернизации системы руководящих и управленческих кадров, суть и содержание понятия, изменения институтов государственной власти и управления, а также политико-правовые основы формирования и модернизации новой институциональной системы руководящих и управленческих кадров. С учетом изменения целей и задач общественно-политических институтов в результате обретения Узбекистаном независимости, уделено внимание созданию новой системы подготовки управленческих кадров. Перед руководителями и управленческими кадрами новых общественно-политических институтов поставлены новые цели и задачи.

Концептуальные мысли Президента Республики Узбекистан Ш.Мирзиёева, изложенные в его Послании Олий Мажлису, о том, что “Сегодня сама жизнь требует от нас формирования профессиональной, мобильной и нацеленной на конкретные результаты системы государственной службы, разработки эффективной системы, открывающей широкую дорогу инициативным, мыслящим по-новому, преданным Родине и народу кадрам”⁶ требует научно-практического исследования формирования системы руководящих и управленческих кадров.

Это непосредственно связано с изменением политических институтов в системе государственной власти и управления, появлением многообразия политических институтов и идеологий в социальной жизни общества Узбекистана. Теперь от руководящих и управленческих кадров требуется соответствовать новым требованиям и принципам, иметь руководительское и

⁶ Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису // <http://uza.uz/oz/documents/zbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyeevning-oliy> – 22.12.2017.

управленческое мастерство, независимое мышление и новое мировоззрение. По нашему мнению, понятие “руководящие и управленческие кадры” можно охарактеризовать, как систему кадров, осуществляющих деятельность в сферах государственной власти и общественного управления, непосредственно участвующих в принятии важных законов, решений и обозначенной перед страной стратегией действий, а также имеющих полномочия и ответственность по реализации целей, связанных с гарантированием и соблюдением прав и свобод граждан.

Новые суть и содержание понятий “Кадры”, “Руководитель”, “Председатель правления”, “Председатель”, “Руководящие и управленческие кадры”, “Модернизация системы руководящих и управленческих кадров”, “Начальник” проанализированы в диссертации во взаимосвязи с сегодняшним днем, процессами модернизации.

В работе за основу взяты взгляды восточных и западных философов и политологов о руководящих и управленческих кадрах. В частности, уделяется внимание тому, что мысли таких великих ученых, как Абу Наср Фараби в произведении “Жители добродетельных городов”⁷, Абу Али Хасана ибн Али Туси – Низомулмулка в труде “Политология” (или Сияр ул-мулк)⁸, Амира Темура – “Уложения Темура”⁹, Мухаммада ибн Бурхониддина – “Уроки правителю”, Абу Али ибн Сино – “Донишнома”, Алишера Навои в поэмах “Садди Искандарий”, “Хайрат ул-аброр”¹⁰ относительно личности руководителя, а также предъявленные в то время требования к руководителям, и сегодня не потеряли свою актуальность. Ибо, наличие таких качеств служит сегодня обеспечению эффективности управленческого труда.

Например, мысль Абу Райхона Беруни о том, что “оценивать каждого человека нужно по тому, насколько идеально он выполняет свою работу”, свидетельствует о том, что активность, инициативность личности является критерием оценки руководящей деятельности¹¹.

Также по его мнению, правитель, предрасположенный по своей природе к управлению, должен быть твердым в своих мыслях и решениях, в реализации своей работы должен подчиняться законам философов, он также должен иметь “созидательное сознание”, что основной задачей справедливого правителя должно быть установление равенства и справедливости между высшими и низшими классами, сильными и слабыми. Вместе с тем, уделяется внимание тому, что сегодня важное значение имеют своеобразные мысли Амира Темура об управлении. Он отмечал, что один предприимчивый, мужественный, отважный, решительный человек лучше

⁷ Эргашев И., Отамуротов С., Акромов Ш., Қодиров А. Политология. –Тошкент, Ўзбекистон, 1998. – 20-21 б.

⁸ Низомулмулк. Сиёсатнома ёки Сияр ул-мулк. – Тошкент, Адолат, 1997. – 155 б.

⁹ Темур тузуклари. – Тошкент, Ғофур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа бирлашмаси, 1991. – 87 б.

¹⁰ <http://e-adabiyot.uz/kitoblar/kitoblar/69-hayrat-ul-abror.html>.

¹¹ Абу Райхон Беруний. Танланган асарлар. 2 т. – Тошкент, 1965. – 373 б.

тысяч равнодушных, безинициативных людей. Так как один опытный человек поручает дело тысяче людей¹². Это созвучно требованиям и задачам, предъявляемым к современным руководящим кадрам.

Обосновано, что в настоящее время процесс модернизации системы руководящих и управленческих кадров в Узбекистане связан со следующими аспектами.

Во-первых, с новой системой подготовки руководящих и управленческих кадров, отвечающих требованиям построения демократического общества в ходе осуществляемых в годы независимости широкомасштабных реформ в республике;

Во-вторых, с новой кадровой системой Узбекистана, основывающейся на принципах и требованиях демократического развития, на освобождении от прежней советской модели кадровой системы, которой были свойственны принципы “партийности”, монополистические коммунистические идеи и догмы;

В-третьих, с системой перехода от политических институтов, кадров-специалистов, связанных с подготовкой руководящих и управленческих кадров, к системе подготовки непосредственно или опосредственно руководящих управленческих кадров;

В-четвертых, с осуществлением задач, связанных с переходом республики на рыночную экономику, формированием многоукладной экономики, утверждением рыночной инфраструктуры, подготовкой руководящих и управленческих кадров, соответствующих требованиям изменений, происходящих в макро и микроэкономике, переходом от административно-командной формы управления к демократическим методам, новым подходом к роли и статусу руководящих и управленческих кадров и реализации задач, намеченных в Концепции административной реформы.

В диссертации сделан сравнительный анализ этих изменений в следующих этапах развития страны: 1) 1989-1991 годы (реформы, осуществленные накануне независимости); 2) 1991-2000 годы (коренные преобразования, реализованные в общественно-политической жизни Узбекистана); 3) 2001-2016 годы (реформирование системы руководящих и управленческих кадров в дальнейшей демократизации страны и формировании гражданского общества и предъявляемые к ней новые требования); 2016 г. – по настоящее время (коренные изменения, осуществляемые в сфере государственной власти и управления в процессе модернизации системы руководящих и управленческих кадров).

Коренное изменение подхода руководящих и управленческих кадров к управлению с учетом изменений в идейных основах развития демократического общества, следование важному принципу – “Не народ

¹² Темур тузуклари. – Тошкент, Ғофур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа бирлашмаси, 1991. – 15 б.

служит государственным органам, а государственные органы должны служить народу”, сближает деятельность руководящих и управленческих кадров к целям и интересам людей. Организованные в “Год диалога с народом и интересов человека” по инициативе Президента Республики Узбекистан “Народные приемные”, “Виртуальная приемная Президента” являются новыми технологиями осуществления управления. Это способствует предотвращению встречающихся в управлении некоторых проявлений бюрократизма и недостатков, ответственному подходу руководящих и управленческих кадров к работе и решению имеющихся проблем. Своеобразным достижением является то, что в прошлом году решены проблемы более 1,5 миллиона граждан, обратившихся в соответствующие приемные.

Механизмы процесса модернизации системы руководящих и управленческих кадров в Узбекистане осуществляются в следующих направлениях:

концептуальное (разработка теоретических основ государственной кадровой политики);

нормативно-правовое (осуществление деятельности в деле создания законных основ государственной кадровой политики);

организационное (организация деятельности органов в сфере государственной кадровой политики, ведомств, занимающихся кадровой работой и других специальных институтов);

технологическое (методы, формы кадровой работы) – уделяется особое внимание активному участию в совершенствовании работы в этом направлении.

В диссертации сделан анализ процессов создания и совершенствования политических, организационно-правовых основ подготовки управленческих кадров в Узбекистане, а также обновления институциональной системы руководящих и управленческих кадров, критерии и механизмы оценки.

Во второй главе под названием “Сферы модернизации системы руководящих и управленческих кадров и зарубежный опыт в этой области” проанализированы процессы обновления системы образования руководящих и управленческих кадров в сфере государственной власти и управления, новые требования к руководящим и управленческим кадрам, их динамика и тенденции, а также система подготовки, отбора, оценки кадров в зарубежных государствах и ее своеобразные особенности. Освещены механизмы использования опыта зарубежных государств в сфере подготовки, отбора, оценки кадров.

Обосновывается, что утвержденная указом Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года под №УП-4947 “Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах” служит дальнейшему совершенствованию системы подготовки

руководящих кадров, повышению на уровень современных требований организационной, учебной и научно-практической деятельности Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан, воспитанию и формированию самоотверженных, компетентных, инициативных, преданных Родине, высокообразованных кадров с широким мировоззрением, необходимых для нынешнего этапа государственного управления и построения общества. Основная задача данной главы диссертации заключается в уделении внимания вопросу формирования нового состава предприимчивых руководителей и должностных лиц, обладающих высоким профессиональным мастерством и современным мышлением, способных принимать тщательно и всесторонне продуманные правильные решения, достигать намеченных целей. Для этого подчеркнута необходимость осуществления модернизации системы руководящих и управленческих кадров, более активной мобилизации научно-практического потенциала и возможностей как высших образовательных учреждений, так и Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан, Научно-образовательного центра корпоративного управления при Кабинете Министров¹³.

Вместе с тем, сделан анализ динамики и тенденций подготовки руководящих и управленческих кадров. Например, в Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан количество принятых слушателей, подготовленных в качестве руководящих и управленческих кадров в 1996-2016 годах, составило 2728 человек, из них отчисленных из числа слушателей – 52, выпускников – 2676. Были также определены курсы со сроком обучения 10-12 месяцев (1996-2012 годы) и двухгодичная магистратура (2012-2016 годы). Результаты анализа деятельности Академии государственного управления за последние пять лет показывают, что 8 процентов слушателей, окончивших магистратуру в академии, поднялись на две и более ступеней в карьерном росте, 45 процентов – на одну¹⁴.

В диссертации уделено особое внимание на то, что важное значение имеет коренное совершенствование системы подготовки и переподготовки управленческих кадров на основе концептуальных идей, выдвинутых в произведении Президента нашей страны Ш.М.Мирзиёева “Критический анализ, жесткая дисциплина и персональная ответственность должны стать повседневной нормой в деятельности каждого руководителя”. Проанализированы новые требования, предъявляемые к современным руководящим и управленческим кадрам.

¹³ Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргаликда барпо этамиз. – Тошкент, Ўзбекистон, 2017. – 26 б.

¹⁴ www.dba.uz

Функциональная деятельность нынешней кадровой политики классифицирована следующим образом: 1) компенсаторская функция; 2) содействие адаптации; 3) интерактивные функции; 4) инновационная функция; 5) идейная, идеологическая, духовная и воспитательная функции.

В исследовании изучен зарубежный опыт в области политики руководящих и управленческих кадров. В частности, отдельно изучены и сделаны соответствующие выводы касательно вопросов традиций, порядка и требований политики управленческих кадров в государственной службе США, Франции, Германии, России, Сингапура, Японии, Южной Кореи, а также вопросы деятельности управленческих кадров в стране.

Особо отмечается, что руководитель сегодняшнего дня должен опираться на зарубежный опыт, глубоко осознать, что приоритетной задачей остается формирование культуры противодействия коррупции, встречающейся в руководящей деятельности в стране, уважения свободы и интересов человека, непримиримого отношения к таким негативным фактам, как местничество, кумовство, несоблюдение принципов справедливости. В исследовательской работе обосновано, что руководящие и управленческие кадры своим долгом как руководителя, своей ответственностью и основным критерием руководительской деятельности должны считать служение народу, соблюдать культуру следования ему, что является гарантом развития.

В третьей главе диссертации под названием “Современные технологии модернизации системы руководящих и управленческих кадров в демократическом обновлении” исследованы влияние формирования и развития институтов гражданского общества на изменения в кадровой системе, технологии расширения полномочий руководящих и управленческих кадров, а также перспективы модернизации системы руководящих и управленческих кадров.

В нашей стране наряду с институтами государственной власти и управления модернизируются также институты гражданского общества. Переход Олий Мажлиса Республики Узбекистан от однопалатного к двухпалатному парламенту, передача некоторых полномочий Президента Республики Узбекистан Премьер-министру и Сенату Олий Мажлиса обусловлено осуществляемыми реформами, децентрализацией центральной государственной власти и переходом некоторых полномочий к местным органам государственной власти. Одной из актуальных задач, определенных Президентом Республики Узбекистан Ш.М.Мирзиёевым на ближайшую перспективу, является полная передача хокимам районов и городов полномочий по отбору и расстановке руководителей, ответственных за социально-экономические вопросы в регионах. Отныне назначение на должность и освобождение с должности руководителей медицинского объединения, отделов народного образования, экономики, финансов, налоговой инспекции и других структур осуществляется хокимом района.

Будут пересмотрены полномочия, связанные с отбором, назначением и освобождением от должности кадров в хокимиятах областей и города Ташкента. В настоящее время наряду с предоставлением местным руководителям таких широких полномочий и самостоятельности мы должны кардинально повысить их ответственность за конечный результат¹⁵. Очевидно, расширение полномочий руководителей местной государственной власти и дальнейшее повышение их персональной ответственности послужит росту эффективности управления на местах.

В исследовательской работе изучено расширение рядов институтов гражданского общества, негосударственных некоммерческих организаций (9200), дальнейшее повышение роли общественных объединений, семьи, махалли, социальных движений, СМИ, политических партий в демократизации общества во взаимосвязи с ростом эффективности управления с учетом демократических принципов при отборе руководящих и управленческих кадров. При этом обоснована необходимость модернизации системы руководящих и управленческих кадров. В диссертации уделено особое внимание роли политических партий в отборе и подготовке кадров в сфере государственной власти и управления.

Сделан анализ и обобщены ряд таких вопросов, как углубление связей между системой образования и органами управления в сфере подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров, целесообразность дальнейшей ее модернизации в соответствии с современными требованиями, изменения в процессах децентрализации, перспективы модернизации системы руководящих и управленческих кадров. Сегодня сама жизнь требует разработки эффективной системы по созданию широких возможностей для кадров, осуществляющих деятельность в сфере государственного и общественного управления, для их дальнейшего профессионального роста в качестве инициативных, по-новому мыслящих, преданных стране и народу перспективных кадров. Учитывая это, будет уделено внимание разработке концепции “Перспективы модернизации системы руководящих и управленческих кадров в республике”. Она постоянно требует инновационных идей и новых технологических подходов. При осуществлении управления кадры всегда должны жить с новыми идеями и претворять их в сферу управления. В исследовательской работе уделяется внимание тому, что процесс модернизации системы руководящих и управленческих кадров является непрерывно продолжающейся и служащей на перспективу задачей. Ее перспективность обусловлена следующими факторами: 1) результат осуществляемых в стране реформ непосредственно связан с деятельностью руководящих и управленческих кадров; 2) с углублением демократических реформ служение человеку является высшей

¹⁵ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёвнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // <http://uza.uz/oz/> – 22.12.2017.

ценностью, повышается требование к нему в качестве критерия, определяющего деятельность руководящих и управленческих кадров. Это требует в будущем модернизации системы руководящих и управленческих кадров. Также в диссертации даны заключение, практические предложения и рекомендации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение процессов модернизации системы руководящих и управленческих кадров в Узбекистане позволило выдвинуть следующие заключения:

1. Процесс модернизации страны имеет объективный характер, коренное изменение основ общественной жизни страны обуславливает осуществление важных преобразований в сфере создания системы руководящих и управленческих кадров, основанных на политическом плюрализме и многообразии идеологий.

2. Конституционные правовые основы и политические парадигмы модернизации системы руководящих и управленческих кадров выдвинуты, опираясь на современные взгляды и концепции мыслителей Востока и Запада. В системе руководящих и управленческих кадров важное значение имеют изменения в отборе кадров и утверждение новой системы, соответствующей требованиям совершенствования государственного и общественного строительства.

3. Обращение особого внимания инновационным технологиям, передовому опыту в системе подготовки, отбора и оценки деятельности руководящих и управленческих кадров в зарубежных государствах, взятие за основу национально-духовного наследия и ценностей Узбекистана в модернизации системы руководящих и управленческих кадров в стране, а также общепризнанных общечеловеческих принципов демократии, являются важным критерием оценки деятельности новой кадровой системы.

4. Целесообразна организация в системе подготовки руководящих и управленческих кадров специализированных направлений на базе соответствующих высших учебных заведений на этапе магистратуры, ориентированных на подготовку руководящих и управленческих кадров и предусматривающих подготовку руководящих и управленческих кадров по конкретным сферам. Также необходимо усиление значения ротации в системе отбора руководящих и управленческих кадров. Ротация позволяет решить новые задачи и служит средством устранения таких пороков, как застой и бюрократизм. Ротация может превратиться в мощное средство перевода техники и технологий от одной отрасли в другую.

5. В целях дальнейшей модернизации системы руководящих и управленческих кадров необходимо осуществление ее мониторинга и

создание механизмов и правовых основ, направленных на стимулирование достижения успехов в зависимости от вклада в развитие страны, а также ее научно обоснованной концепции. При этом следует учитывать особенности сферы управления.

6. Опираясь на зарубежный опыт, необходимо внедрить механизмы отбора и оценки деятельности молодых руководящих и управленческих кадров путем проведения конкурса. Главным образом, необходимо учесть их социальную защищенность в соответствии с социальным статусом на основе требований и принципов рыночной экономики, а также карьерным ростом. Наряду с повышением ответственности руководящих и управленческих кадров целесообразно расширение их полномочий в рамках служебной деятельности, внедрение системы повышения персональной ответственности.

**SCIENTIFIC COUNCIL ON AWARDING OF SCIENTIFIC DEGREES
DSc.29.08.2017.S.01.08
AT NATIONAL UNIVERSITY OF UZBEKISTAN**

NATIONAL UNIVERSITY OF UZBEKISTAN

ATAMURATOV MURAT UTEPBERGENOVICH

**THE PROCESS OF MODERNIZATION OF STATE LEADERS AND
MANAGEMENT STAFF SYSTEM IN UZBEKISTAN**

23.00.02 – Political institutes, processes and technologies

**DISSERTATION ABSTRACT OF DOCTOR OF PHILOSOPHY DEGREE (PhD)
IN POLITICAL SCIENCES**

Tashkent – 2018

The theme of the dissertation for doctor of philosophy degree (PhD) in political sciences was registered at the Supreme Attestation Commission at the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under number B2017.1. PhD/Siyos14.

The dissertation is prepared at the National University of Uzbekistan.

The abstract of the dissertation is posted in two languages (Russian and Uzbek) on the website of the University (www.nuu.uz), on the website of the Scientific Council (www.sf-ik.uz) and on the website of information and educational portal «ZiyoNet» (www.ziynet.uz).

Scientific supervisor:

Ibodulla Ergashev
Doctor of political sciences, professor

Official opponents:

Alimardonov Tulqin Turdiyevich
Doctor of political sciences, associate professor

Umarov Xayrullo Payzullayevich
Candidate of political sciences, associate professor

Leading organization:

Samarkand State University

The defense of the dissertation will be held at ____ on «__» _____ 2018 at the meeting of awarding scientific Degrees at the Scientific Council No. DSc.29.08.2017.S.01.08 at the National University of Uzbekistan. Address: 4, University street, 100174 Tashkent, Faculty of History of National University of Uzbekistan, 1st floor, room 110. Phone: (+99871) 227-12-24, fax: (+99871) 246-53-21, (+99871) 246-02-24; e-mail: nauka@nuu.uz.

The doctoral dissertation may be taken from the Information Resource Centre of the National University of Uzbekistan under No. _____. Address: 4, University street, 100174 Tashkent. Administrative Building of the National University of Uzbekistan, 1st floor, room 4. Phone: (+99871) 246-67-71, fax: (+99871) 246-02-04.

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

Sh.I.Pakhrutdinov
Chairman of the scientific council
awarding scientific degrees,
doctor of political sciences, professor

A.D.Tashanov
Scientific secretary of the scientific council
awarding scientific degrees,
doctor of philosophical sciences

A.G.Muminov
Chairman of the academic seminar under the
scientific council awarding scientific degrees,
doctor of political sciences, professor

INTRODUCTION (Annotation of PhD thesis)

The aim of the research work is revealing new requirements for modernization process of state leaders and managerial staff system in Uzbekistan as well as the criteria for achieving the efficiency of the activities of managerial staff.

The object of the research is the government and public administration, the activities of the state leaders and managerial staff in Uzbekistan.

Scientific novelty of the research is the following:

while achieving the efficiency of state leaders and managerial staff system the necessity for the adaptability of staff to conduct activity, their competence, commitment to the management values, leadership potential, communicative capabilities has been justified;

the criteria of the modernization of state leaders and managerial staff system, new thinking, revealing the qualities of partnership and communicativeness has been justified;

while selecting the managerial staff the efficiency of the balanced consideration of the alternativeness principle, public opinion and the results of previous activity has been argued;

the practical proposals and recommendations on the conformity of the extension of authority of state leaders and managerial staff in the government and public administration fields to the democratic principles, as well as the systemic determination of the career growth in the employment, criteria of evaluation of the efficiency of activities, structure functional interconnectedness have been elaborated.

Implementation of research results. Based on practical proposals and results of the research concerning the process of modernization of the system of managerial staff in Uzbekistan:

The proposals regarding the mechanisms and criteria of the achievement of the effectiveness of the managerial staff (adaptability to the activities, competence of the staff, conformity to the management values, leadership potential, communicative capabilities) and principles have been used while organizing the courses of retraining and increasing the qualification of the staff of higher education within the studying process of “Main scientific methodic center of the organization of retraining and increasing of the qualification of pedagogic and managerial staff of the system of higher education under the Ministry of higher and secondary special education of the Republic of Uzbekistan (reference no. 89-03-3221 of the deputy Minister of higher and secondary special education of the Republic of Uzbekistan dated September 08, 2018). As a result the managerial and reserved staff of higher education gained knowledges of new thinking with the accordance to the present time trends such as partnership and communication;

In the Academy of the state management under the President of the Republic of Uzbekistan the research work has been used in programs of studying courses where the conclusions on the phases of the formation of state leaders and managerial staff system are studied in the modernization of social and political

institutes of the country (data no. 2142 of the Academy of the state management under the President of the Republic of Uzbekistan dated December 27, 2017). As a result the outcomes of the research have been used while elaborating the programs of studying courses of the Academy, methods of evaluation of the capabilities of the candidates of courses' participants (master degree, four months and short term courses) of preparing, retraining and increasing the qualification of managerial staff.

The proposals on using modern technologies in the modernization of the system of preparing, selecting and placing the managerial staff, on new thinking in accordance with the demands of the present time, on finding out the quality of partnership and communication have been used in the activities of the City Hall of "Yoshlik" town of Tashkent city while organizing the activities aimed to the achievement of the goals of Strategy on Actions (reference no.01/305 of the executive apparatus of the City Hall of "Yoshlik" town dated December 20, 2017). As a result the organization of activities has been achieved which was aimed to the formation and evaluation of the reserve of managerial staff, elaboration of measures on purposes specified in the "Concept of administrative reforms in the Republic of Uzbekistan", the promotion of efficient cooperation with NGOs.

The ideas regarding formation of the reserve of managerial staff, enhancement of the system of selection, placement, evaluation (attestation), development of the managerial mastership have been used while implementing it in the City Hall of Nukus district of the Republic of Karakalpakstan (reference no.7-01 of the Major of Nukus district of the Republic of Karakalpakstan dated January 06, 2018). As a result, these proposals have served to the formation of staff's reserve, selection, placement, evaluation and attraction of the competent staff on to the managerial positions.

The structure and volume of the thesis. The dissertation consists of introduction, 3 chapters, conclusion, recommendations and the list of used literature. The dissertation's volume is 150 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим (I часть; Ipart)

1. Атамуратов М.У. Янги авлод кадрлари фаолиятидаги салбий ҳолатлар ва уларнинг ечими // “Жамият ва бошқарув”, Махсус сони – Тошкент, 2010. – Б.51-53. (23.00.00; №11)

2. Атамуратов М.У. Янги авлод кадрларини тайёрлашда нодавлат ташкилотларнинг ўрни // ЎзМУ Хабарлари. – Тошкент, 2010. – №3/1. Махсус сон. – Б. 158-160. (23.00.00; №19)

3. Атамуратов М.У. Жамиятни модернизациялаш ва кадрлар фаолияти // Бердақ номидаги Қорақалпоқ давлат университети Ахборотномаси, (Вестник). – Нукус, 2012. – № 3-4. – Б. 43-45. (23.00.00; №15)

4. Атамуратов М.У. Давлат ва бошқарув кадрларига заҳира кадрлари танлаш принциплари ва усуллари // ТДЮИ Ахборотномаси. – Тошкент, 2011. – №4. – Б. 15-17. (12.00.00; №15)

5. Атамуратов М.У. Раҳбарлик фаолиятида демократик тамойилларига таяниш хусусиятлари // Бердақ номидаги Қорақалпоқ давлат университети Ахборотномаси (Вестник). – Нукус, 2016. – №4. – Б. 59-62. (23.00.00; №15)

6. Атамуратов М.У. Бошқарув тизими ва жамиятни модернизациялаш // ТДШИ Шарқшунослик. – Тошкент: Шарқшунослик, 2016. – №3. – Б. 107-113. (23.00.00; №7)

7. Атамуратов М.У. Демократлашув жараёнида бошқарув самарадорлигига таъсир этувчи омиллар // ЎзМУ Хабарлари. – Тошкент, 2017. – №1/2. Махсус сон. – Б. 121-126. (23.00.00; №19)

8. Атамуратов М.У. Бошқарув кадрлари фаолиятини ўрганишнинг тарихий назарий асослари // Тошкент Ислом университети илмий-таҳлилий Ахборотномаси. – Тошкент, 2017. – № 3. – Б. 72-76. (23.00.00; №18)

9. Атамуратов М.У. К вопросу формирования новой системы управленческих кадров в Узбекистане // НАУКА И МИР Международный научный журнал. – Россия, Вол., 2017. – №12 (52). – Том 2. – С. 84-86. (Global Impact Factor 0.325).

10. Атамуратов М.У. Глобаллашув шароитида бошқарув кадрларини тайёрлашни такомиллаштириш (Ўзбекистон мисолида) // IscienceXV Международная научная конференция “Актуальные вызовы современной науки” а 43© ngo the institute for social transformation. – Украина, 2017. – Б. 17-22.

11. Атамуратов М.У. Вопросы внедрения рекрутинга и современных способов отбора кадров в государственных организациях // IscienceXXVII Международная научная конференция “Актуальные вызовы современной науки” (26-27 июля 2018 год). – Украина, 2018. – Б. 23-26.

II бўлим (II часть; IIpart)

12. Атамуратов М.У. “Баркамол авлодни тарбиялашда раҳбар кадрларнинг ўрни” // “Баркамол авлод” йилига бағишланган Республика илмий-амалий конференцияси материаллари. – Тошкент, 2010. – Б. 378-380.

13. Атамуратов М.У. “Замонавий раҳбар кадрларни танлаш тизимининг демократлашуви ва ривожланиши” // ТошДТУ Хабарлари. – Тошкент, 2017. – №3. Махсус сон. – Б. 203-207.

14. Атамуратов М.У. “Фуқаролик жамиятини шакллантиришнинг муҳим бўғини” // “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси – баркамол авлодни шакллантириш асоси” мавзусидаги Республика илмий-амалий конференцияси материаллари. – Тошкент, 2011. – Б. 243-244.

15. Атамуратов М.У. “Мамлакатимизда оилани мустаҳкамлаш борасида олиб борилаётган ислохотлар” // “Мустаҳкам оила – барқарор жамият тараққиёти кафолати” мавзусида Республика илмий-амалий конференция материаллари. – Тошкент, 2012. – Б. 138-139.

16. Атамуратов М.У. Ўзбекистонда модернизациялаш жараёнида бошқарув самарадорлигига демократик тамойилларнинг таъсири // “Бошқарувнинг ижтимоий-психологик жиҳатларини ўрганишда замонавий тадқиқот усуллари” мавзусида илмий-амалий конференция материаллари. ДБА. – Тошкент, 2016. – Б. 83-89.

17. Атамуратов М.У. Демократик тамойиллар – раҳбар кадрларнинг ҳаётий позициясининг таъсирчан омили // “Таълим ва фан интеграцияси – барқарор тараққиёт омили” мавзусида Республика илмий-назарий конференция материаллари. – Тошкент, 2016. – Б. 83-87.

18. Атамуратов М.У. Раҳбар ва бошқарув кадрларини тайёрлашда хориж тажрибасига таяниш // GUNCEL SANAT kultur sanat edebiyat dergisi махсус сонда Ижтимоий фанлар. – Туркия, 2017. – № 15. – Б. 47-49.

19. Атамуратов М.У. Глобаллашув шароитида бошқарув кадрларини тайёрлашнинг ташкилий-ҳуқуқий асосларини модернизациялашда И.Каримовнинг ташаббускорлиги // Ўзбекистон Республикасининг Биринчи Президенти И.Каримовнинг хотирасига бағишланган “Ўзбекистонда таълим, фан ва маданиятнинг модернизациясини таъминлашда И.Каримовнинг роли” мавзусида Республика илмий-амалий анжумани материаллари тўплами. – Тошкент: ТошДТУ, 2017. – Б. 81-85.

20. Атамуратов М.У. Фуқаролик жамиятида раҳбар шахсининг ўрни. // “Фуқаролик жамиятида шахс тарбияси ва унда оила институтининг ўрни” мавзусида Республика илмий-амалий анжумани материаллари. – Тошкент, 2017. – Б. 51-54.

21. Атамуратов М.У. Ўзбекистонда таълим тизими: ислохотлар ва янгиланишлар // “Фан ва техника тараққиётида хотин-қизларнинг ўрни” мавзусида Республика илмий-амалий конференция материаллари. – Тошкент, 2017. – Б. 32-35.

22. Атамуратов М.У. Ўзбекистонда жамиятни модернизациялаш жараёнида бошқарув кадрлар тизимининг шаклланиши // Монография. Фан ва технология. – Тошкент, 2017. – Б. 184.

Автореферат “ЎзМУ хабарлари” журнали таҳририятида таҳрирдан
ўтказилди.

Бичими: 84x60 ¹/₁₆. «Times New Roman» гарнитура рақамли босма усулида босилди.
Шартли босма табоғи: 2,6. Адади 100. Буюртма №28.

«Тошкент кимё-технология институти» босмахонасида чоп этилди.
100011, Тошкент, Навоий кўчаси, 32-уй.