

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY TA'LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
FARG'ONA DAVLAT UNIVERSITETI

**FarDU.
ILMIY
XABARLAR-**

1995-yildan nashr etiladi
Yilda 6 marta chiqadi

6-2025
IJTIMOIY FANLAR

**НАУЧНЫЙ
ВЕСТНИК.
ФерГУ**

Издаётся с 1995 года
Выходит 6 раз в год

A.M.Rasulov

Axborot va axborot makonining ijtimoiy-siyosiy kontseptual asoslari 235

A.A.Salmonov

Inklyuziv jamiyatning ijtimoiy-siyosiy omillari 240

B.X.Tolipov

Yangi O'zbekistonda yoshlar iqtisodiy faolligini sog'lom raqobat madaniyati
asosida rivojlantirishning zamonaviy tendensiyalari 245

F.A.Mirzayeva

Zamonaviy tariqatchilikdagi ijtimoiy-siyosiy muammolar yechimida
"Maktubot" asarining ahamiyati 249

I.M.Arzimatova

Boshqaruv tizimida xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish muammolari 254

I.A.Asatulloev

Siyosiy ta'sirni amalga oshirish vositalari va mexanizmlari 260

O.M.Karimov

Majburiy mehnatga qarshi kurashda xorij tajribasi: muammo va yechimlar 266

Q.Sulaymonov

Siyosiy madaniyatning milliy-madaniy negizlari va o'ziga xos xususiyatlari 269

A.A.So'fiev

Tadbirkor shaxs huquqiy madaniyatini oshirishning ijtimoiy zarurati 273

M.R.Sodiqova

O'zbekiston ipakchilik sanoatida xalqaro hamkorlik aloqalari va uning iqtisodiy
ahamiyati (2000-2021-yillar) 278

S.A.Soxibov

Korrupsiyaning ijtimoiy-iqtisodiy ta'siri: O'zbekiston va global kontekstda oqibatlar tahlili 282

Q.A.Pulatov

Sotsial transformatsiya sifatida tizimli jarayon: falsafiy va tarmoqlararo tahlil 286

D.E.Normatova

Qadimgi Xitoyda vujudga kelgan ijtimoiy-siyosiy qarashlar 290

O.M.O'sarkulov

O'zbekistondagi koreys diasporasi milliy identikligining asosiy ko'rinishlari 294

G.I.Hashimova

Harbiy ijtimoiy ish – davlat va fuqarolik institutlarining kontseptual-nazariy,
siyosiy-huquqiy faoliyati tizimi sifatida 299

I.A.Rakhimov

Problems with performance indicators (KPI) set by mahalla chairmen
when evaluating the performance of the "Mahalla seven" 304

S.P.Tojiboyev

Davlat boshqaruvida korrupsiogen xatti-harakatlarning psixosotsial ildizlari 308

TARIX**F.M.Rahmonberdiyev**

XX asr 20 – 50-yillaridagi ijtimoiy-iqtisodiy muammolarining B.Ahmedov hayotida aks etishi 313

F.M.Rahmonberdiyev

Tarixshunoslikda akademik Bo'riboy Ahmedov hayoti va ilmiy faoliyatini
davrlashtirish masalalari: yangi talqinlar 321

E.A.Botirov

Bir olimning izlari: L.M. Landa shaxsiy fondi sahifalariga nigo 328

O.A.Radjabov

Tojikiston temiryo'l tashkiloti va uning faoliyati tarixi 332

S.B.Mamataliyeva

Turkistonning islomgacha bo'lgan davrdagi shishalari tarixi 336

S.I.Yoqubjonov

O'zbekiston hunarmandchiligi: rivojlanishi va xalqaro maydonda bugungi o'rni 342

D.A.Qosimov

Turkiston o'lkasida Farg'ona viloyati pochta-telegraf tizimining tarixiy



UO'K: 343.352

**DAVLAT BOSHQARUVIDA KORRUPSIYOGEN XATTI-HARAKATLARNING
PSIXOSOTSIAL ILDIZLARI****ПСИХОСОЦИАЛЬНЫЕ КОРНИ КОРРУПЦИОГЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ В
ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ****PSYCHOSOCIAL ROOTS OF CORRUPTOGENIC BEHAVIOR IN PUBLIC
ADMINISTRATION**

Tojiboyev Sarvar Po'latjon o'g'li 
Farg'ona davlat universiteti o'qituvchisi

Annotatsiya

Mazkur maqolada boshqaruv tizimlarida korrupsiyaga olib keluvchi omillar tahlil qilinadi. Korrupsiogen illatlarning namoyon bo'lishi, xususan, ijtimoiy va psixologik faktorlar, kadrlarning insoniy salohiyati, shuningdek, davlat boshqaruvining ichki tizimidagi zaifliklar haqida so'z yuritiladi. Mualliflar korrupsiya darajasini oshiruvchi asosiy omillarni kadrlar siyosati, rahbarlarning psixologik holati, ijtimoiy mas'uliyatning zaifligi va boshqaruv jarayonlaridagi adolatsizliklar bilan bog'laydilar. Maqola korrupsiya oldini olishning samarali strategiyalarini ishlab chiqishda ijtimoiy-psixologik omillarning muhim rolini ta'kidlaydi va boshqaruv tizimining yaxshilanishi uchun tavsiyalar beradi.

Аннотация

В данной статье рассматриваются причины проявления коррупционных заболеваний в управленческих кадрах. Особое внимание уделяется социальным и психологическим факторам, а также внутренним слабым местам системы государственного управления, которые способствуют развитию коррупции. Авторы связывают основные причины роста уровня коррупции с кадровой политикой, психологическим состоянием руководителей, слабыми аспектами социальной ответственности и несправедливостью в управленческих процессах. Статья подчеркивает важность учета социально-психологических факторов при разработке эффективных стратегий предотвращения коррупции и дает рекомендации по улучшению управления.

Abstract

This article analyzes the causes behind the manifestation of corruption-prone tendencies in management cadres. It discusses social and psychological factors, the human capabilities of personnel, and the weaknesses within the internal system of state governance that contribute to the growth of corruption. The authors identify key factors such as personnel policies, the psychological state of leaders, the lack of social responsibility, and injustices within the governance processes as major contributors to corruption. The article emphasizes the importance of social-psychological factors in developing effective anti-corruption strategies and provides recommendations for improving the governance system.

Kalit so'zlar: boshqaruv tizimi, korrupsiya, kadrlar siyosati, ijtimoiy-psixologik omillar, rahbarlik psixologiyasi, korrupsiyaga qarshi strategiyalar, boshqaruvni yaxshilash.

Ключевые слова: управленческая система, коррупция, кадровая политика, социально-психологические факторы, психология руководства, стратегии противодействия коррупции, совершенствование управления

Key words: Management system, Corruption, Personnel policy, Social-psychological factors, Leadership psychology, Anti-corruption strategies, Governance improvement

KIRISH

Yangi O'zbekistonda boshqaruv kadrlarining halolligi va fidoiyligini rivojlantirish dolzarb masalalardan biri bo'lib, mamlakatning siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishi uchun muhim ahamiyat kasb etadi. Boshqaruv kadrlarini tayyorlashda ularning axloqiy fazilatlariga alohida e'tibor qaratish va halollik, fidoiylilik, adolatga sadoqat kabi tamoyillarni shakllantirish ustuvor ahamiyatga ega. Bu jarayonda xalqimizning milliy qadriyatlarini, madaniy merosi, diniy-ma'naviy tamoyillarga asoslangan maxsus dasturlar ishlab chiqiladi. Davlat xizmatida halollik va fidoiylilik fazilatlarini rivojlantirish uchun boshqaruv kadrlarini tayyorlash va malakasini oshirish bo'yicha zamonaviy usullarni joriy etish lozim. Xususan, xorijiy tajribalarni o'rganish, ilmiy-amaliy o'quv dasturlarini joriy etish, kadrlar bilan ishlashda xalqaro sertifikatlashtirish tizimlarini qo'llash va kadrlarni tanlashda shaffoflikni ta'minlash zarur.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR

Boshqaruv kadrlarining halolligini ta'minlashda ochiqlik va halollik tamoyillariga rioya qilish katta ahamiyatga ega. Buning uchun boshqaruv jarayonlarini raqamlashtirish, xalq bilan to'g'ridan-to'g'ri muloqotni ta'minlash, hisobot berish tizimini takomillashtirish va davlat organlari faoliyatida ochiqlikni ta'minlash zarur. Halollik va fidoiylarning rivojlanishi uchun boshqaruv kadrlarining o'z mas'uliyatini chuqur his qilishlari zarur. Shuning uchun davlat organlari va tashkilotlarda boshqaruv kadrlarining shaxsiy rivojlanishi va o'z-o'zini nazorat qilish madaniyatini shakllantirish ustuvor vazifalardan biri bo'lib, bunday madaniyatni shakllantirish uchun ularning o'z faoliyatiga muntazam baho berish tizimi joriy etiladi.

Boshqaruv kadrlarining faoliyatida halollik va fidoiylarni mustahkamlash uchun huquqiy me'yorlar asosida axloqiy kodlar, davlat xizmatchilarining axloqiy normalari va kasbiy etikasi bilan bog'liq me'yoriy hujjatlarni ishlab chiqish zarur. Bunday hujjatlar davlat xizmatchilarining axloqiy me'yorlarini aniq belgilash va ularning buzilishi holatlarida tegishli javobgarlikni nazarda tutadi. Boshqaruv kadrlarining faoliyati xalq manfaatlariga yo'naltirilgan bo'lishi zarur. Ular uchun jamiyatga xizmat qilish, aholining ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish, fuqarolarning huquq va erkinliklarini himoya qilish bosh vazifa bo'lishi lozim. Bu o'rinda davlat xizmatida fuqarolar bilan to'g'ridan-to'g'ri ishlash, ularning muammolarini eshitish va hal qilish bo'yicha fidoiylar va mas'uliyatni shakllantirish kerak.

Boshqaruv kadrlarini doimiy rivojlantirish va ularning axloqiy-ma'naviy qiyofasini shakllantirish uchun muntazam ravishda o'quv kurslari, seminarlar, treninglar va malaka oshirish dasturlarini tashkil qilish lozim. Bu jarayonda milliy axloqiy qadriyatlar va xalqimizning mehnatkashligi, sadoqati va halolligi targ'ib qilinishi muhimdir. Halollikni rivojlantirishning muhim jihatlardan biri korrupsiyaga qarshi kurashish va boshqaruv tizimini korrupsiyadan holi bo'lishini ta'minlashdir.

Korrupsiyaga qarshi murosasiz kurash olib borish, bu borada jamoatchilik nazoratini kuchaytirish, xolis va adolatli boshqaruv tizimini shakllantirish ustuvor vazifa bo'lib qoladi. Bu ustuvor vazifalar boshqaruv kadrlarining halolligi va fidoiyligini rivojlantirishga qaratilgan chora-tadbirlar tizimining negizini tashkil qiladi va ularning faoliyatida ijtimoiy adolat, fuqarolarga xizmat qilish, ochiqlik, shaffoflik va mas'uliyat prinsiplarini ta'minlashga xizmat qiladi. Bu orqali Yangi O'zbekiston jamiyatining har bir fuqarosi manfaatlarini himoya qilish, davlat organlari va boshqaruv tizimining ishonchiligidan oshirishga erishish mumkin.

Boshqaruv kadrlarida korrupsiya illatlarining namoyon bo'lishi ko'pincha mansabdor shaxslarning shaxsiy manfaatlarini davlat va jamiyat manfaatlaridan ustun qo'yishi bilan bog'liq. Bu illat nafaqat tashkilotning ichki faoliyatiga, balki umumiy jamiyat taraqqiyotiga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi. Korrupsiya tizimli muammo sifatida ijtimoiy adolatga putur etkazib, iqtisodiy rivojlanish va siyosiy barqarorlikka ham salbiy ta'sir qiladi. Korrupsiyaga qarshi kurashda "halollik vaktsinasi" tushunchasi muhim nazariy-amaliy qadam hisoblanadi. Bu tushuncha shaxsning ma'naviy immunitetini mustahkamlashga, ya'ni rahbarlarning axloqiy me'yorlarga qat'iy amal qilishiga, shaxsiy manfaatlardan voz kechib, jamoat manfaatlarini birinchi o'ringa qo'yishiga qaratilgan tadbirlarni o'z ichiga oladi.

"Boshqaruv kadrlarida korrupsiyaga qarshi immunitetni rivojlantirish, avvalo, ma'naviy-ma'rifiy ishlar orqali ularning ongini o'zgartirishni talab qiladi. Korrupsiya va uning salbiy oqibatlari to'g'risidagi bilimni oshirish, axloqiy me'yorlar va insoniy qadriyatlarni uyg'otish orqali rahbarlar o'z xatti-harakatlari uchun javobgarlik va mas'uliyatni chuqur his qiladigan holatga keladi." [1.20] Boshqaruv tizimini korrupsiyaga qarshi samarali qilish uchun axloqiy qoidalar va etik kodekslarni ishlab chiqish, ularni amaliyotga tatbiq etish zarur. Bu axloqiy qoidalar, rahbarlarning faoliyatida insoniylik, adolat, sadoqat va jamoat manfaatlarini himoya qilish kabi tamoyillarning ustuvor bo'lishini ta'minlaydi.

Korrupsiyaga qarshi kurashda jamoatchilik nazoratini kuchaytirish va boshqaruv jarayonlarining shaffofligini ta'minlash muhim. Buning uchun OAV va fuqarolik jamiyati institutlarini jalb qilish, jamoatchilik fikrini inobatga olish va hisobotlilikni ta'minlash kabi choralar ko'rish zarur. Shunday qilib, "halollik vaktsinasi" boshqaruv kadrlaridagi korrupsiya illatlariga qarshi ta'sirchan chora sifatida xizmat qilishi mumkin. Bu vaktsina axloqiy tarbiya, ta'lim, jamoatchilik nazorati va rahbarlarning mas'uliyati orqali jamiyatdagi barqarorlik va adolatni ta'minlaydi. Korrupsiyaga qarshi kurashda shaxsiy fidoiylar, sadoqat va jamoat manfaatlariga yo'naltirilgan rahbarlik fazilatlarini jamiyatning ijtimoiy taraqqiyotiga muhim ta'sir ko'rsatadi.

Jamiyatning yangi taraqqiyot bosqichida boshqaruv kadrlari faoliyatida mansab suiste'moli, korrupsion, byurokratik, nepotizm va lobbizm bilan bog'liq axloqiy muammolarning namoyon bo'lishi va unga qarshi kurash mexanizmlarini yaratish dolzarb vazifalardan biri bo'lib qolmoqda. Buning uchun esa rahbar kadrlarning axloqiy fazilatlarini rivojlantirish, ularning faoliyatini nazorat qilish tizimini yaratish, qonun ustuvorligi va adolatli boshqaruv modellarini olib kirish talab etiladi.

Shu bilan birga, boshqaruv kadrlarining huquqiy, ijtimoiy-siyosiy va iqtisodiy bilimlarini oshirish, ularning zamonaviy bilim va ko'nikmalar asosida boshqaruv sohasida erkin va adolatli muhitni yaratish imkoniyatini vujudga keltirish talab etiladi. "Bilimli va tajribali, ilm asoslarini chuqur egallagan, adolatparvarlik, insonparvarlik e'tiqodi kuchli rahbar shaxslar yuksak ma'naviy fazilatlarining sohibi bo'la olishadi. Bu fazilatlarining barchasi birgalashib, jamiyatning dunyoqarashi, e'tiqodi, xalqning milliy ongi shakllanishiga, mustahkamlanib, rivojlanishiga olib keladi[2]."

Ma'naviy kamolot, uning barcha qirralari o'zaro bog'liqligi, bir-biriga bevosita yoki bilvosita ta'sir etib turishi asosida davom etadi. Inson, jumladan rahbar shaxs kamolotini ma'naviyatning yuqoridagi tomonlaridan birortasiz to'liq tasavvur etish mumkin emas. Uning mohiyati ham shu sifatlarning mushtarak birligi asosida shakllanadi va kamol topib boradi. Ma'naviy kamolot jamiyat taraqqiyotining inson faoliyati, ongi bilan bog'liq bo'lgan sub'yektiv omillari tobora kengayib, chuqurlashib, rivojlanib borishini bildiradi.

Aslida, boshqaruvchi lider o'zini-o'zi tarbiyalashi, kamol toptirishi, mustaqil bilim olishi va ma'naviy dunyosini uzluksiz ravishda takomillashtirish ustida harakat qilsa, uning istiqboli porloq bo'ladi. Lekin u o'z faoliyatini nazorat qilmasligi, baholanmasligi va kerakli xulosalarni chiqara olmasligi o'z ustida ishlashga bo'lgan istakni pasaytiradi. Natijada, lavozimga nisbatan sovuqqonlik va loqaydlik paydo bo'ladi. Shu sohada va tizimda faoliyat ko'rsatgan hamkasblarning maslahatlari va ishga munosabatlari ham uni sustlashtirib, asta-sekin faollik yo'qolib boradi.

Ba'zi etakchilar o'z saviyasidan past kishilarni atrofiga yig'adi. Xushomadgo'y va laganbardor bu guruh bir kun kelib rahbar shaxsiga putur etkazadi. Aksincha, etuk shaxs bo'lgan rahbar kuchli kadrlarni atrofida to'playdi. Kuchli kadr o'z rahbarining o'rniga, amaliga emas, aqliga qarab, oldiga qo'yilgan topshiriqlarni bajarib, rahbariga obro' keltiradi. Shu ma'noda professional kadrlar zahirasini shakllantirishda uch masalaga e'tibor berish lozim: o'qitish, tarbiyalash va doimiy ravishda malakasini oshirish. Bu uch masala zukkolik bilan hal qilinsa, talab darajasidagi kadrlar zahirasi shakllanadi. Bunda rahbar haqiqatdan ham o'zining etuk Shaxs ekanini namoyon qila oladi.

NATIJA VA MUHOKAMA

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

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev fikricha, «so'nggi yillarda tub islohotlar davriga qadam qo'ygan O'zbekistonda ham taraqqiyot kushandasi bo'lgan illat – korrupsiyaga qarshi izchil kurash olib borilmoqda. Ushbu kurash davlat siyosati darajasiga ko'tarildi. Afsuski, mamlakatimizda hali-hamon korrupsiyaning turli ko'rinishlari ijtimoiy-iqtisodiy hayotimizning ko'pgina sohalarida butunlay barham topmagani sir emas. Misollarga murojaat qiladigan bo'lsak, 2020 yilda turli darajadagi mansabdorlar tomonidan sodir etilgan jinoyatlar uchun 1723 shaxs jinoiy javobgarlikka tortilgan. Ular tomonidan etkazilgan zarar 500 milliard so'mni tashkil etgan. 2021 yilning besh oyida esa 1696 nafar mansabdorga nisbatan jinoiy ish ochilgan. Yetkazilgan zarar 450 milliard so'mni tashkil etmoqda»[4.427].

Davlat siyosati darajasiga ko'tarilgan bu muammoni yangicha yondashuvlar asosida o'rganish, yangi taraqqiyot strategiyasida murosasizlik bilan kurashish metodologiyasini falsafiy jihatdan tadqiq etish dolzarb vazifalardan biri bo'lib qolmoqda. Shu bois, mansabdor shaxslar tomonidan ularga berilgan huquqlar va hokimiyat imkoniyatlaridan shaxsiy boylik orttirish uchun foydalanishda ifodalanuvchi siyosat yoki davlat boshqaruvi sohasidagi jinoiy faoliyatlarni oldini olish, rivojlanib ketishidan asrash, shart-sharoitlarni yuzaga kelishiga qarshi kurashish, shuningdek,

SIYOSAT

mansabdor shaxslarni sotib olish, ularning poraga sotilishiga qarshi kurashish dolzarblik kasb etmoqda.

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

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

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

Korrupsiyaviy boshqaruv – muayyan jismoniy yoki yuridik shaxs manfaati uchun ijtimoiy boshqaruv guruhlar tomonidan davlat organlari, mahalliy o'zini-o'zi boshqarish organlariga ma'lum bir qarorni qabul qilish jarayonida norasmiy ravishda bosim o'tkazishi.

Lobbizm – siyosiy ma'no va huquqiy asosga ega bo'lgan, odamlarning yuqori malakali faoliyati. Bu faoliyat siyosiy demokratik tizimning integral elementi bo'lib xizmat qiladi. Korrupsiyani lobbizmdan farqlay olish lozim. Lobbizmda mansabdor shaxs ham o'z xizmat vakolatlaridan belgilangan guruh manfaatlaridagi harakatlar evaziga lavozim pillapoyasi bo'ylab harakatlanish yoki tayinlanish imkoniyatini oshirish uchun foydalanadi. Asosiy farq shundaki, lobbizm uchta shartga javob beradi[5.71].

Birinchisi, mansabdor shaxsga ta'sir etish jarayoni raqobatli xarakterga ega bo'lib, barcha qatnashchilarga ma'lum bo'lgan qoidalarga rioya qiladi; Ikkinchisi, sir tutilgan yoki qo'shimcha (ikkinchi darajali) to'lovlar mavjud emas. Uchinchisi, mijozlar va agentlar bir-biridan mustaqilki, hech qanday guruh boshqa guruh ishlab topgan foydadan ulush olmaydi.

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

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

"Nepotizm – zamonaviy jamiyatda qarindoshlik yoki boshqa belgilariga ko'ra muayyan mansabdor shaxsga nisbatan yuqori rahbar tomonidan ustunlik berish sifatida ko'riladigan korrupsiya shaklidir. Nepotizm – jamiyatdagi korrupsiyaning eng xavfli va yashirin shakllaridan biri[6.12-26]. Uning ishtirokchilari o'rtasidagi munosabatlar ishonchli "o'zaro javobgarlikni" ta'minlaydigan va korrupsiya bilan bog'liq jinoyatlar bilan shug'ullanuvchi maxsus qarindoshlar yoki ichki yaqinlik asosida quriladi. Begona odamlar "oila a'zolari" uchun «oila» farovonligini shakllantirish va ta'minlashda vosita yoki vositalar rolini o'ynaydi.

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

Bunday tizimga qisman o'xshash tuzilma bizda ham mavjud. Prezident qoshidagi Davlat boshqaruv akademiyasi bu vazifani o'z bo'yniga olgan. Ya'ni, velosipedni qaytadan ixtiro qilish shart emas, bunday tizim oldindan bor. Lekin, bu tizimning ishlash samaradorligi, tayyorlagan kadrlari hali ko'zga tashlanmadi. Mansabga tayinlash bo'yicha ham Xitoy tajribasidan foydalanish samarali.

XULOSA

Yuqori malakali akademiklardan tuzilgan Komissiya tashkil etilib, ular faoliyatini mustaqil shaklda olib borishini qonun orqali mustahkamlash lozim. Xitoyning iqtisodiy o'sishi ham xuddi shunday komissiya tanlagan kadrlar sabab, albatta. Mamlakat va xalqning ahvoli o'sishda ham, pasayishda ham inson bosh omil hisoblanadi. Bu illat mamlakatda mavjud emas, deb bo'lmaydi. Potensial yuqori mamlakatning past iqtisodiy ko'rsatkichlari vaziyatni yaqqol ko'rsatib turibdi. Ammo, islohotlar boshlandi va butun boshli tizimlarni egallagan "sulolalar" o'rnini iqtidorli kadrlar egallayotgani o'z samarasini berishiga umid qilamiz[7].

ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Гришаева Н. "Социально-психологические факторы развития ответственности кадров управления". Дис...канд.псих.наук.-М., 2010,-С 20.
2. N.Kirby An 'Institution-First' Conception of Public Integrity. *British Journal of Political Science*. 2021;51(4):1620-1635. doi:10.1017/S000712342000006X
3. Ўзбекистон Республикасининг Коррупцияга қарши курашиш тўғрисидаги Қонуни. 4 январь 2017// [хтп://парламент.гов.уз/уз/лаwc/адоптед/253/19165](http://парламент.гов.уз/уз/лаwc/адоптед/253/19165)
4. Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон тараққиёт стратегияси. – Тошкент.: Ўзбекистон. 2022. – Б 427.
5. Jain A. K. Corruption: a reviyew // *Journal of Economic Surveys*. – 2001. – Vol 15, No. 1. – P. 71.
6. Yanik, Gonca, and Ahmet Ferda ÇAKMAK. "The Effect of Nepotism and Organizational Justice on Level of Institutionalization." *Turkish Management Review* 1.1 (2022): 12-26.
7. <https://m.kun.uz/news/2018/08/04/kadrlar-tanlasda-karindos-urugcilik-metodlari-ehud-etiet-buling-nepotizm>