

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

9 ЖИЛД, 3 СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ 9, НОМЕР 3

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

VOLUME 9, ISSUE 3



ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

№3 (2026) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9556-2026-3>

Бош муҳаррир:
Главный редактор:
Chief Editor:
Сеитов Азамат Пулатович
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

Бош муҳаррир ўринбосари:
Заместитель главного редактора:
Deputy Chief Editor:
Сабирова Умида Фархадовна
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

ТАҲРИРИЙ МАСЛАҲАТ КЕНГАШИ | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ | EDITORIAL BOARD:

22.00.01-Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Бекмурад Мансур Бобомурадovich
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Каланов Комил Куллахматович
кандидат социологических наук, профессор (Узбекистан)
Убайдуллаева Раиса Турсуновна
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Негматова Шахзода Шухратовна
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Шайылдаева Асель Кокоевна
кандидат социологических наук (Кыргызстан)

Исмаилов Алишер Агзамович
доктор экономических наук, (Узбекистан)
Щепилова Галина Германовна
доктор философских наук, профессор (Россия)
Рожанский Михаил Яковлевич
кандидат философских наук (Россия)
Маматов Нормурат
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Бурнашев Рустам Ренатович
кандидат философских наук, профессор (Казахстан)

22.00.02-Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Умаров Абсалом Адилевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Холбеков Абдугани Жуманазарович
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Шайхисламов Рафаэль Бадретдинович
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Акулич Мария Михайловна
доктор социологических наук, профессор (Россия)

Антонио Алонсо Марсос
доктор политических наук, профессор (Испания)
Фадеева Любовь Александровна
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Виктор Агаджаньян
доктор философии по социологическим наукам,
профессор (США)
Абдулазизов Абдулвохид Хабибуллович
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)

22.00.03-Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Аликариев Нуритдин Сапаркариевич
доктор экономических наук, профессор (Узбекистан)
Матибаев Тасполат Балтабаевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Николов Стефан
доктор философии по социологическим наукам, (Болгария)

Мирзахмедов Абдирашид Мамасидикович
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Ли Ци
доктор исторических наук, профессор (Китай)
Сухомлинова Марина Валерьяновна
доктор социологических наук, профессор (Россия)

www.tadqiqot.uz решают задачи, предусмотренные Стратегией Узбекистана 2030, направленные на развитие науки за счет внедрения достижений научных исследований ученых и служащих их признанию в международном научном сообществе. Так, каждой статье, опубликованной в журнале, присваивается номер DOI (Crossref). Журналы включены в международные индексные базы данных. Входит в список журналов ВАК Узбекистана.

22.00.01-Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Пармонов Фарход Ярашевич

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Жусубалиев Абдикайым Рысбаевич
кандидат социологических наук, доцент (Кыргызстан)
Алимухамедова Нодира Ядгаровна
доктор философии по философским наукам (Узбекистан)

Камалова Хатира Сабыровна

кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Тагиева Гулсум Гафуровна
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)
Ахмедова Феруза Медетовна
доктор философии по социологическим наукам (PhD)
(Узбекистан)

22.00.02-Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Аликариева Аълохон Нуриддиновна

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Зайтов Элёр Холмаматович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Уразалиева Гулшода Бекпұлатовна
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)

Мирзахмедов Хуршид Абдирашидович

доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Қаюмов Қахрамон Нозимжонович
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)
Махкамов Қодиржон Одилжонович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)

22.00.03-Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Сеитова Зухрагон Пиржановна

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Доспанова Дилара Уракбаевна
кандидат филологических наук, доцент (Узбекистан)
Рахимбаева Дилбархон Абдулхамитовна
кандидат философских наук, доцент (Узбекистан)

Каримов Бобир Шаропович

доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Якубов Ильдар Харрасович
кандидат политических наук, доцент (Узбекистан)
Абдухалилов Абдулло Абдухамитович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)

Page Maker | Верстка | Саҳифаловчи: Хуршид Мирзахмедов

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Tadqiqot город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC the city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000

МУНДАРИЖА | СОДЕРЖАНИЕ | CONTENT

1. Холбеков Абугани ЛИТЕРАТУРНЫЙ МЕТОД КАК СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ В АНАЛИЗЕ ТОТАЛИТАРИЗМА (НА ПРИМЕРЕ РОМАНА «1984»).....	8
2. Султанова Эътибор МЕХАНИЗМЫ ПОЛИТИКИ ТОЛЕРАНТНОСТИ В НОВОМ УЗБЕКИСТАНЕ.....	15
3. Латипова Нодира МЕСТО И РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ.....	21
4. G'afforova Mavlyuda JAMIYAT HAYOTIDA XOTIN-QIZLARNING SOTSIOMADANIY QIYOFASI.....	29
5. Tagiyeva Gulsum, Tursunboyev Jahongir O'ZBEKISTONDA ISTIQBOLLI YOSH RAHBAR KADRLARNI TAYYORLASH TIZIMINING SOTSIOLOGIK TAHLILI.....	38
6. Xolbekov Abdugani, Axmedov Tuychi IJTIMOIY XAVFLAR SHAROITIDA MAHALLANING ROLI VA ANAMIYATI.....	51
7. Якубов Ильдар КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ РОЛИ ГОСУДАРСТВА: ПОЛИТИКО-СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД.....	57
8. Хасанова Мавлюда, Низамов Шохрухжон РОЛЬ ПАТРИОТИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФИЛИАЛАХ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ В УЗБЕКИСТАНЕ.....	63
9. Mannanova Nilufar BUYUK BRITANIYA DAVLAT FUQAROLIK XIZMATIDA KOMPETENSIYA MODELLARINING RIVOJLANISH AMALIYOTI.....	71
10. Berdimuratova Alima, Baymurzaev Azamat, Berdimuratov Nauriz JAMIYATDA KORRUPSIYAGA QARSHI KURASHISHDA FUQAROLIK JAMIYATI INSTITUTLARINING ROLI.....	78
11. Radjabova Aziza XALQARO MUNOSABATLAR VA JAHON SIYOSATIDA GENDER FENOMENI: FEMINISTIK NAZARIYANING KONSEPTUAL YONDASHUVLARI.....	87
12. Ixtiyarov Farxod RAQAMLI TENGSIZLIKNI INKLYUZIV YONDASHUV ASOSIDA BARTARAF ETISH IMKONIYATLARI.....	93
13. Ergasheva Mehribon “GENDER MADANIYATI” TUSHUNCHASI: MOHIYATI VA ASOSIY JIHLTLARI.....	100
14. Mengliyev Atabek REPRODUKTIV SALOMATLIKNI BELGILOVCHI IJTIMOYIY DETEMINANTLAR: SOTSIOLOGIK TAHLIL.....	107

15. Джураева Анна, Сеитов Азамат СОЦИАЛЬНАЯ ЦЕНА УСТОЙЧИВОСТИ: УРОКИ КРИЗИСА 2008 ГОДА И РИСКИ “ГОЛЛАНДСКОЙ БОЛЕЗНИ” ДЛЯ УЗБЕКИСТАНА.....	118
16. Mo‘minov Zokirjon TASHQI MIGRATSIYA JARAYONLARINI YUQUMLI FUNKSIYALARI: IJTIMOYIY- STRAUKTURAVIY TAHLIL.....	125
17. Husenov Sirojiddin “HAR BIR OILA TADBIRKOR” HARAКATI SAMARADORLIGINI OSHIRISH MASALALARI.....	132
18. Kalanova Sabohat, Saidov Ulug‘bek RAQAMLI JAMIYATDA AVLODLAR ALMASHINUVI JARAYONLARINING DIFFERENSIATSIYASI.....	140
19. Toshbo‘riyeva Sevara TA‘LIM VA OILAVIY QO‘LLAB-QUVVATLASHNING YOSH AYOLLAR IJTIMOYIY MOBILLIGIGA TA‘SIRI (SURXONDARYO VILOYATI MISOLIDA).....	150
20. Mannanov Erkin ETNOTURIZMNING NAZARIY-METODOLOGIK ASOSLARIGA BIR NAZAR.....	157
21. Артыкова Алёна ОРИЕНТАЦИЯ НА ЧЕЛОВЕКА: НОВЫЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ МАХАЛЛИ В УЗБЕКИСТАНЕ.....	164
22. Zaitova Sitara O‘ZBEKISTONDA KAM TA‘MINLANGAN OILALARNI MANZILLI QO‘LLAB- QUVVATLASH MEХANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH: MUAMMOLAR VA YECHIMLAR.....	177
23. Raximjonova Gulzira DAVLAT BOSHQARUVI SHAFFOFLIGINI TA‘MINLASHDA JAMOATCHILIK NAZORATINING O‘RNI: STATISTIK VA METODOLOGIK TAHLIL.....	186
24. Ro‘yiddinova Aisha O‘ZBEKISTONDA ISHONCHLI AXBOROT MUHITINING HOLATI VA UNING XALQARO KO‘RSATKICHLARDAGI O‘RNI.....	196
25. Xaydarova Javohira RAHBAR AYOLLARNING BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISHNING MEХANIZMLARI.....	203

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES


Tagiyeva Gulsum,

Samarqand davlat universiteti
Sotsiologiya kafedrasini mudiri, professor
e-mail: gt120886@gmail.com

Tursunboyev Jahongir,

Samarqand davlat universiteti
II-bosqich tayanch doktoranti
e-mail: shodiyorovich1202@gmail.com

О‘ЗБЕКISTONDA ISTIQBOLLI YOSH RAHBAR KADRLARNI TAYYORLASH TIZIMINING SOTSIOLOGIK TAHLILI

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.21111537>

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada O‘zbekistonda istiqbolli yosh rahbar kadrlar tizimini takomillashtirishning sotsiologik jihatlari tahlil qilingan. Tadqiqot davlat xizmati tizimida yoshlarning ishtiroki, rahbarlik kompetensiyalari, institutsional ishonch, meritokratiya va kadrlar siyosati samaradorligini baholashga qaratilgan. Empirik tadqiqotda respublika bo‘yicha 1500 nafar respondent ishtirok etdi va aralash (Mixed Methods Research) metodologiyasi qo‘llanildi. Natijalar davlat xizmati yoshlar uchun jozibador soha sifatida baholanishini ko‘rsatgan bo‘lsa-da, kadrlar tanlovining shaffofligi, meritokratik tamoyillarning amal qilishi va rahbarlik lavozimlariga o‘shish imkoniyatlari bo‘yicha muayyan muammolar saqlanib qolayotganini aniqladi. Shuningdek, ish yuklamasining yuqoriligi, byurokratiya, adolatsiz kadrlar siyosati va tanish-bilishchilik yoshlarning davlat xizmatiga qiziqishini pasaytiruvchi asosiy omillar sifatida qayd etildi. Tadqiqot natijalari davlat xizmati tizimida shaffoflik, meritokratiya va yoshlar ishtirokiga asoslangan institutsional mexanizmlarni yanada takomillashtirish zarurligini ko‘rsatadi.

Kalit so‘zlar. Istiqbolli yosh rahbar kadrlar, davlat fuqarolik xizmati, meritokratiya, institutsional ishonch, kadrlar siyosati, rahbarlik kompetensiyalari, davlat boshqaruvi, shaffoflik, yoshlar ishtiroki, inson kapitali

Тагиева Гульсум,

Заведующая кафедрой Социологии, профессор
Самаркандского государственного университета
e-mail: gt120886@gmail.com

Турсунбоев Джахонгир,

Докторант (PhD) 2-го года обучения
Самаркандского государственного университета
e-mail: shodiyorovich1202@gmail.com

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ ПЕРСПЕКТИВНЫХ МОЛОДЫХ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ В УЗБЕКISTANE

АННОТАЦИЯ

В данной статье проанализированы социологические аспекты совершенствования системы подготовки перспективных молодых руководящих кадров в Узбекистане. Исследование направлено на оценку участия молодежи в системе государственной службы, лидерских компетенций, институционального доверия, меритократии и эффективности кадровой политики. Эмпирическое исследование проведено с участием 1500 респондентов по всей республике с применением смешанной методологии (Mixed Methods Research). Результаты показали, что государственная служба воспринимается молодежью как привлекательная сфера профессиональной деятельности. Вместе с тем выявлены определенные проблемы, связанные с прозрачностью отбора кадров, реализацией принципов меритократии и возможностями карьерного роста на руководящие должности. Кроме того, высокая рабочая нагрузка, бюрократия, несправедливая кадровая политика и влияние неформальных связей были отмечены в качестве основных факторов, снижающих интерес молодежи к государственной службе. Полученные результаты свидетельствуют о необходимости дальнейшего совершенствования институциональных механизмов, основанных на принципах прозрачности, меритократии и расширения участия молодежи в системе государственной службы.

Ключевые слова: перспективные молодые руководящие кадры, государственная гражданская служба, меритократия, институциональное доверие, кадровая политика, лидерские компетенции, государственное управление, прозрачность, участие молодежи, человеческий капитал.

Tagiyeva Gulsum,

Professor, Head of the Department of Sociology
Samarkand State University
e-mail: gt120886@gmail.com

Tursunboyev Jahongir,

Second-Year PhD Student
Samarkand State University
e-mail: shodiyorovich1202@gmail.com

**SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF THE SYSTEM OF TRAINING PROMISING YOUNG
MANAGEMENT STAFF IN UZBEKISTAN****ABSTRACT**

This article examines the sociological aspects of improving the system for developing promising young managerial personnel in Uzbekistan. The study focuses on assessing youth participation in the civil service system, leadership competencies, institutional trust, meritocracy, and the effectiveness of personnel policy. An empirical study was conducted using a Mixed Methods Research approach and involved 1,500 respondents across the country. The findings indicate that the civil service is generally perceived by young people as an attractive and promising career field. However, several challenges remain, particularly regarding the transparency of recruitment procedures, the implementation of meritocratic principles, and equal opportunities for promotion to managerial positions. Furthermore, excessive workload, bureaucracy, unfair personnel policies, and the influence of informal networks were identified as key factors reducing young people's interest in public service careers. The results highlight the need to further strengthen institutional mechanisms based on transparency, meritocracy, and greater youth participation in the civil service system.

Keywords: promising young managerial personnel, civil service, meritocracy, institutional trust, personnel policy, leadership competencies, public administration, transparency, youth participation, human capital.

KIRISH

Hozirgi globallashuv va jadal ijtimoiy-siyosiy transformatsiyalar sharoitida davlat boshqaruvi tizimini samarali tashkil etish, inson kapitaliga tayanadigan zamonaviy rahbar kadrlar korpusini shakllantirish dunyo mamlakatlari oldidagi ustuvor vazifalardan biriga aylanmoqda. Ayniqsa, davlat boshqaruvida strategik fikrlaydigan, innovatsion yondashuvga ega, yuqori intellektual salohiyatli va jamiyat manfaatlariga xizmat qilishga qodir yosh rahbar kadrlarni aniqlash, saralash va tayyorlash masalasi bugungi kunda nafaqat amaliy, balki muhim ilmiy-sotsiologik muammo sifatida ham namoyon bo'lmoqda.

Zamonaviy boshqaruv nazariyasida inson kapitali, rahbarlik salohiyati, institutsional samaradorlik va meritokratik boshqaruv tamoyillari davlat xizmatini tashkil etishning asosiy mezonlaridan biri sifatida baholanadi. Shu nuqtai nazardan, istiqbolli yosh rahbar kadrlar tizimini takomillashtirish jamiyat taraqqiyotining institutsional barqarorligi, davlat boshqaruvining samaradorligi hamda ijtimoiy ishonch muhitini mustahkamlash bilan bevosita bog'liqdir.

So'nggi yillarda O'zbekistonda davlat fuqarolik xizmati tizimini modernizatsiya qilish, kadrlar siyosatida ochiqlik va shaffoflikni ta'minlash, rahbar kadrlarni tanlashning zamonaviy mexanizmlarini joriy etish bo'yicha keng ko'lamli islohotlar amalga oshirildi. Xususan, davlat xizmatiga ochiq tanlov asosida qabul qilish, kadrlar zaxirasini shakllantirish, rahbarlik kompetensiyalarini baholash hamda yosh mutaxassislarni davlat boshqaruviga jalb qilishga qaratilgan institutsional mexanizmlar yaratildi.

Bu borada O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrdagi "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5843-son [1] Farmoni muhim huquqiy asos bo'lib xizmat qildi. Mazkur farmon asosida davlat fuqarolik xizmati sohasida meritokratiya tamoyillarini joriy etish, rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirish, kadrlarni baholash va rivojlantirishning yangi mexanizmlari yo'lga qo'yildi. Shuningdek, "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida" [2] gi Qonunning qabul qilinishi mazkur sohada huquqiy-institutsional islohotlarni yangi bosqichga olib chiqdi.

Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasida inson qadrini ulug'lash, professional davlat xizmatini shakllantirish va yoshlarni davlat boshqaruviga keng jalb etish masalalari alohida ustuvor yo'nalish sifatida belgilangan. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev ta'kidlaganidek: "Yangi O'zbekistonga xalq manfaatlarini chuqur angelaydigan, zamonaviy bilim va ko'nikmalarga ega, mustaqil fikrlaydigan va tashabbuskor rahbarlar zarur" [3].

Shu nuqtai nazardan qaraganda, istiqbolli yosh rahbar kadrlar tizimini sotsiologik jihatdan tadqiq etish, mazkur tizimning institutsional xususiyatlari, ijtimoiy mexanizmlari, kadrlar tanloviga ta'sir etuvchi omillar, rahbarlik kompetensiyalarining shakllanishi hamda yoshlarning davlat boshqaruvidagi ishtiroki bilan bog'liq jarayonlarni ilmiy tahlil qilish dolzarb ahamiyat kasb etadi.

Xususan, Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan amalga oshirilayotgan "**100 nafar ilg'or yetakchi**" dasturi davlat boshqaruviga iqtidorli yoshlarni jalb qilish, ularning rahbarlik qobiliyatini rivojlantirish va milliy kadrlar zaxirasini shakllantirishning yangi modeli sifatida muhim ahamiyatga ega. Ushbu dasturni ishlab chiqishda AQSH, Yaponiya, Janubiy Koreya, Birlashgan Arab Amirliklari va Yevropa davlatlarining ilg'or tajribasi o'rganilgan bo'lib, davlat xizmatida ochiq raqobat, kompetensiyaga asoslangan baholash va strategik kadrlar siyosati tamoyillaridan foydalanilgan.

Ilmiy jihatdan mazkur tadqiqot rahbar kadrlar tizimiga doir klassik va zamonaviy sotsiologik nazariyalarga tayanadi. Jumladan, O.Kont, M.Veber, E.Dyurkgeym, T.Parsons, R.Merton kabi olimlarning boshqaruv, byurokratiya va ijtimoiy institutlar haqidagi nazariyalari, shuningdek, Sharq mutafakkirlari — Abu Nasr Forobiy, Abu Rayhon Beruniy, Ibn Sino, Amir Temur va Alisher Navoiyning davlat boshqaruvi, axloq va rahbar shaxsi xususidagi qarashlari tadqiqotning nazariy-metodologik asosini tashkil etadi.

Tadqiqotning dolzarbligi yana shu bilan belgilanadiki, hozirgi bosqichda davlat boshqaruvida faqat ma'muriy funksiyalarni bajaradigan emas, balki ijtimoiy mas'uliyatni his qiladigan, strategik tafakkurga ega, tashabbuskor va innovatsion yondashuvli rahbarlarga ehtiyoj ortib bormoqda. Shu

sababli rahbar kadrlarni tayyorlash, baholash va rivojlantirish tizimini sotsiologik tahlil qilish hamda uni takomillashtirish mexanizmlarini ishlab chiqish muhim ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi.

Istiqbolli yosh rahbar kadrlar tizimini shakllantirish, boshqaruv samaradorligini ta'minlash, davlat xizmati uchun professional kadrlar tayyorlash va rahbarlik salohiyatini rivojlantirish masalalari ijtimoiy-gumanitar fanlarda, ayniqsa, sotsiologiya, siyosatshunoslik, davlat boshqaruvi va menejment sohalarida muhim ilmiy yo'nalishlardan biri sifatida tadqiq etib kelinmoqda. Mazkur muammo ildizlari qadimgi Sharq va G'arb tafakkuriga borib taqaladi.

Sharq mutafakkirlari asarlarida davlat boshqaruvi, rahbar shaxsi, adolatli jamiyat, ma'naviy barkamollik va ijtimoiy mas'uliyat masalalari keng yoritilgan. Xususan, Abu Nasr Farobiy o'zining "Fozil odamlar shahri" asarida jamiyatni boshqarishda rahbar shaxsining intellektual va axloqiy fazilatlariga alohida e'tibor qaratadi. Uning fikricha, jamiyat taraqqiyoti rahbarning bilimdonligi, adolatparvarligi va xalq manfaatlariga xizmat qilishi bilan uzviy bog'liq [4]. Forobiy rahbar shaxsida aql, iroda, mulohazalilik va ma'naviy yetuklik uyg'un bo'lishi lozimligini ta'kidlaydi.

Shuningdek, Abu Rayxon Beruniy inson faoliyati va ijtimoiy munosabatlarni tahlil qilishda muhit, tarbiya va ijtimoiy shart-sharoitlarning ahamiyatiga e'tibor qaratgan [5]. Uning qarashlarida shaxs kamoloti va boshqaruv madaniyati ijtimoiy muhit bilan bog'liq holda talqin qilinadi.

Ibn Sino esa inson axloqi, mas'uliyat, adolat va jamiyat oldidagi burch masalalarini tahlil qilib, rahbar shaxsida nafaqat bilim, balki yuksak axloqiy sifatlar ham shakllangan bo'lishi zarurligini ta'kidlagan [6]. Uning fikricha, boshqaruvda adolat va ma'naviy yetuklik ustuvor tamoyil bo'lishi kerak.

Davlat va jamiyat boshqaruviga oid muhim qarashlar Amir Temurning "Temur tuzuklari" asarida ham o'z ifodasini topgan. Unda davlat boshqaruvida intizom, mas'uliyat, nazorat, kadrlar tanlovi va rahbarning shaxsiy namunasi muhim omil sifatida ko'rsatiladi [7]. Amir Temur davlat xizmatchilari va amaldorlarni tanlashda sadoqat, bilim va jasoratga alohida ahamiyat bergan.

Alisher Navoiy asarlarida ham rahbar axloqi, insonparvarlik, adolat va xalqparvarlik g'oyalari keng yoritilgan. U rahbar shaxsini jamiyat ma'naviy taraqqiyotining asosiy subyekti sifatida baholaydi [8]. Navoiyning fikricha, rahbar xalq dardini anglaydigan, halol va fidoyi inson bo'lishi lozim.

Sharq ijtimoiy-falsafiy tafakkurida davlat boshqaruvi va rahbarlik madaniyati masalalari Yusuf Xos Xojibning "Qutadg'u bilig" asarida ham muhim o'rin egallaydi. Asarda davlatni adolat bilan boshqarish, rahbarning bilimli, mulohazali va xalq oldida mas'ul bo'lishi haqidagi g'oyalar ilgari surilgan [9].

G'arb sotsiologik maktablarida rahbarlik, boshqaruv va ijtimoiy institutlar masalalari XIX asrdan boshlab ilmiy tadqiqot obyektiga aylandi. O.Kont sotsiologiyani mustaqil fan sifatida shakllantirib, jamiyat boshqaruvida ilmiy yondashuv zarurligini asoslab beradi [10]. G.Spenser esa jamiyatni murakkab ijtimoiy organizm sifatida talqin qiladi [11].

Maks Veberning byurokratiya nazariyasi davlat boshqaruvi va rahbar kadrlar tizimini o'rganishda muhim nazariy asoslardan biri hisoblanadi. Veber ratsional boshqaruv, professional kadrlar va meritokratik tamoyillarni samarali davlat boshqaruvining muhim sharti sifatida baholagan [12].

Shuningdek, Emil Dyurkgeym ijtimoiy institutlar va ijtimoiy hamjihatlik nazariyasi orqali davlat boshqaruvining jamiyat barqarorligidagi ahamiyatini asoslab bergan [13]. Talkot Parsons va Robert Merton esa ijtimoiy tizim va institutsional funksiyalar nazariyalari orqali boshqaruv tizimining funksional jihatlarini tadqiq qilganlar [14].

Zamonaviy tadqiqotlarda davlat xizmati tizimi, rahbar kadrlar salohiyati, inson kapitali va kadrlar siyosati masalalari meritokratiya, institutsionalizm va kompetensiyaviy yondashuvlar asosida tahlil qilinmoqda. Xususan, rivojlangan davlatlarda rahbar kadrlarni tanlash va tayyorlashning ochiq tanlov, kompetensiyalarni baholash, strategik liderlik va innovatsion boshqaruv modellariga asoslangan mexanizmlari keng qo'llanilmoqda.

O'zbekistonda ham mustaqillik yillarida davlat boshqaruvi va kadrlar siyosati masalalari bo'yicha qator ilmiy tadqiqotlar amalga oshirildi. So'nggi yillarda davlat fuqarolik xizmati tizimini

modernizatsiya qilish, rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirish, yoshlarni davlat boshqaruviga jalb qilish va boshqaruv samaradorligini oshirishga qaratilgan ilmiy ishlar soni ortib bormoqda.

Xususan, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining davlat xizmati tizimini isloh qilishga oid farmon va qarorlari mazkur sohada ilmiy izlanishlarning yangi bosqichini shakllantirdi. Jumladan, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrdagi PF-5843-sonli “O‘zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni davlat xizmatida meritokratiya, ochiqlik va professionalizm tamoyillarini mustahkamlashga xizmat qildi [15].

Shu bilan birga, istiqbolli yosh rahbar kadrlar tizimini sotsiologik nuqtai nazardan kompleks tadqiq qilish, yosh rahbarlarning ijtimoiy portreti, rahbarlik kompetensiyalari, institutsional muammolar va ularni qo‘llab-quvvatlash mexanizmlarini empirik tahlil qilishga bag‘ishlangan ilmiy ishlar hozircha yetarli darajada shakllanmagan. Mazkur tadqiqot ana shu bo‘shliqni to‘ldirishga xizmat qiladi.

METODOLOGIYA

Mazkur tadqiqot metodologiyasi O‘zbekistonda istiqbolli yosh rahbar kadrlar tizimini takomillashtirish jarayonlarini kompleks sotsiologik tahlil qilishga qaratildi. Tadqiqotda ijtimoiy voqelikni ko‘p qirrali o‘rganish imkonini beruvchi aralash tadqiqot metodologiyasi (Mixed Methods Research) qo‘llanildi. Mazkur yondashuv miqdoriy va sifatli tadqiqot usullarini o‘zaro integratsiya qilish orqali tadqiq etilayotgan muammoning statistik ko‘rsatkichlari bilan bir qatorda uning institutsional, qadriyatli va ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini ham chuqur tahlil qilish imkonini beradi.

Tadqiqot metodologiyasini shakllantirishda sotsiologiya, davlat boshqaruvi, institutsional tahlil, inson kapitali va meritokratiya nazariyalariga tayanildi. Jumladan, Maks Veberning ratsional byurokratiya nazariyasi [16] davlat xizmatida professional kadrlar tizimi, xizmat iyerarxiyasi va kompetensiyaviy yondashuvlarni tahlil qilishda nazariy asos sifatida xizmat qiladi. Shuningdek, Talkot Parsonsning tizimli-funksional yondashuvi [17] rahbar kadrlar tizimini ijtimoiy institut sifatida tahlil qilish imkonini beradi.

Tadqiqotda rahbarlik va boshqaruvning ijtimoiy tabiatiga oid Sharq mutafakkirlarining qarashlaridan ham metodologik manba sifatida foydalanilgan. Xususan, Abu Nasr Farobiy rahbar shaxsida bilim, adolat va ma‘naviy yetuklikning uyg‘unligi jamiyat taraqqiyoti uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega ekanligini ta’kidlab o‘tgan [18]. Yusuf Xos Xojib esa davlat boshqaruvida bilimli va mas‘uliyatli rahbarlarning o‘rnini asoslab bergan [19].

Tadqiqot jarayonida ilmiy bilishning tahlil siaftiy va miqdoriy tadqiqotning, jumladan, sintez, qiyosiy tahlil, tizimli va institutsional tahlil, kontent-tahlil va sotsiologik umumlashtirish usullaridan foydalanilgan.

ASOSIY QISM

Istiqbolli yosh rahbar kadrlar tizimini sotsiologik jihatdan tadqiq etish, mazkur tizimning institutsional xususiyatlari, ijtimoiy mexanizmlari, kadrlar tanloviga ta’sir etuvchi omillar, rahbarlik kompetensiyalarining shakllanishi hamda yoshlarning davlat boshqaruvidagi ishtiroki bilan bog‘liq jarayonlarni ilmiy tahlil qilish maqsadida empirik tadqiqot tashkil etildi. Tadqiqotning empirik qismida jami 1500 nafar respondent ishtirok etdi. Tanlanma respublika miqyosida ko‘p bosqichli stratifikatsiyalashgan usul asosida shakllantirilgan bo‘lib, unda hududiy, institutsional va ijtimoiy-demografik mezonlar hisobga olindi. Mazkur yondashuv tadqiqot natijalarining reprezentativligini ta’minlash bilan bir qatorda, istiqbolli yosh rahbar kadrlar tizimiga oid institutsional tendensiyalarni kompleks tahlil qilish imkonini berdi.

Respondentlarning jins bo‘yicha taqsimoti. Tadqiqot natijalariga ko‘ra, ishtirokchilarning 75 %ni erkaklar (1121 nafar), 25 % ni esa ayollar (379 nafar) tashkil etdi.

Tadqiqot ishtirokchilarining yosh tarkibi tahlil qilinganda, respondentlarning asosiy qismi 28–30 yosh toifasiga to‘g‘ri kelgan. Ushbu toifa 1008 nafarni yoki umumiy ishtirokchilarning 67 foizini tashkil etdi. 23–27 yosh toifasidagilar 387 nafarni (26%), 18–22 yosh toifasi esa 105 nafarni (7%) tashkil qildi.

Natijalar shuni ko'rsatadiki, tadqiqot asosan davlat xizmati va boshqaruv sohasida muayyan amaliy tajribaga ega bo'lgan yoshlar qatlamini qamrab olgan. Ayniqsa, 28–30 yosh toifasining ustunligi mazkur yosh davrida rahbarlik kompetensiyalari, karyera bo'yicha o'sishi va davlat boshqaruvida institutsional integratsiya jarayonlari faollashishini ko'rsatadi.

Mazkur holat yosh rahbar kadrlarni shakllantirish jarayonida “yosh mutaxassis”dan “institutsional subyekt”ga o'tish bosqichi muhim ahamiyat kasb etishini anglatadi. Sotsiologik jihatdan mazkur yosh guruhi davlat xizmatida vertikal ijtimoiy mobillikning eng faol qatlami hisoblanadi.

Davlat xizmati va institutsional ishonch doirasida respondentlarning davlat xizmati tizimiga munosabati, yoshlar uchun yaratilgan institutsional imkoniyatlar, kadrlar siyosati, shaffoflik va meritokratik boshqaruv tamoyillariga oid qarashlari tahlil qilindi. Ushbu ko'rsatkichlar davlat boshqaruvi tizimida institutsional ishonch darajasi, yoshlarning davlat xizmatiga integratsiyalashuvi hamda rahbar kadrlar siyosati samaradorligini baholashda muhim sotsiologik indikator hisoblanadi.

Tadqiqot natijalariga ko'ra, respondentlarning 65 foizi (980 nafar) O'zbekistonda davlat xizmatini yoshlar uchun jozibador soha sifatida baholagan. 16 foiz ishtirokchilar mazkur fikrga qisman qo'shilgan bo'lsa, atigi 1 foiz respondent davlat xizmatini jozibador emas deb hisoblagan. Shu bilan birga, 18 foiz ishtirokchilar mazkur masala yuzasidan aniq munosabat bildirishga qiynalgan.

Ushbu natijalar mamlakatda davlat xizmati institutining ijtimoiy legitimligi va simvolik nufuzi muayyan darajada shakllanayotganini ko'rsatadi. Sotsiologik nuqtai nazardan davlat xizmati nafaqat mehnat faoliyati shakli, balki ijtimoiy maqom, institutsional barqarorlik va vertikal ijtimoiy mobillik mexanizmi sifatida ham namoyon bo'ladi. Ayniqsa, yoshlar orasida davlat xizmatining jozibadorligi uning barqaror mehnat munosabatlari, ijtimoiy kafolatlar, karyer o'sishi imkoniyatlari va jamiyatdagi obro'-e'tibori bilan bevosita bog'liq holda shakllanadi.

Davlat xizmati va institutsional ishonch doirasida respondentlarning davlat xizmati tizimiga munosabati, yoshlar uchun yaratilgan institutsional imkoniyatlar, kadrlar siyosati, shaffoflik va meritokratik boshqaruv tamoyillariga oid qarashlari tahlil qilindi. Ushbu ko'rsatkichlar davlat boshqaruvi tizimida institutsional ishonch darajasi, yoshlarning davlat xizmatiga integratsiyalashuvi hamda rahbar kadrlar siyosati samaradorligini baholashda muhim sotsiologik indikator hisoblanadi.

Davlat xizmatining yoshlar uchun jozibadorligi. Tadqiqot natijalariga ko'ra, respondentlarning 65 foizi (980 nafar) O'zbekistonda davlat xizmatini yoshlar uchun jozibador soha sifatida baholagan. 16 foiz ishtirokchilar mazkur fikrga qisman qo'shilgan bo'lsa, atigi 1 foiz respondent davlat xizmatini jozibador emas deb hisoblagan. Shu bilan birga, 18 foiz ishtirokchilar mazkur masala yuzasidan aniq munosabat bildirishga qiynalgan.

Ushbu natijalar mamlakatda davlat xizmati institutining ijtimoiy legitimligi va simvolik nufuzi muayyan darajada shakllanayotganini ko'rsatadi. Sotsiologik nuqtai nazardan davlat xizmati nafaqat mehnat faoliyati shakli, balki ijtimoiy maqom, institutsional barqarorlik va vertikal ijtimoiy mobillik mexanizmi sifatida ham namoyon bo'ladi. Ayniqsa, yoshlar orasida davlat xizmatining jozibadorligi uning barqaror mehnat munosabatlari, ijtimoiy kafolatlar, karyer o'sishi imkoniyatlari va jamiyatdagi obro'-e'tibori bilan bevosita bog'liq holda shakllanadi.

Ayni paytda, “javob berishga qiynalaman” variantining 18 foizni tashkil etgani davlat xizmatiga nisbatan barqaror institutsional ishonch hali to'liq shakllanmaganligini anglatadi. Bu holat yoshlarning davlat xizmati tizimidagi real karyer mexanizmlari, ochiq tanlov jarayonlari va professional o'sish imkoniyatlari haqida to'liq axborotga ega emasligi bilan izohlanishi mumkin.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, O'zbekistonda davlat xizmati yoshlar ongida umumiy jihatdan jozibador va istiqbolli soha sifatida shakllanmoqda. Biroq mazkur jozibadorlik ko'proq normativ va simvolik darajada namoyon bo'layotgan bo'lib, uning amaliy institutsional mexanizmlari — shaffof karyera bo'yicha o'sishi, ochiq raqobat, meritokratiya va adolatli baholash tizimiga nisbatan ayrim ikkilanishlar saqlanib qolmoqda. Bu esa davlat xizmati tizimida institutsional ishonchni mustahkamlash, axborot ochiqligini oshirish va meritokratik mexanizmlarni amalda kuchaytirish zarurligini ko'rsatadi.

Davlat xizmatida yoshlarga yetarlicha imkoniyat yaratilmoqda deb hisoblaysizmi?

1-jadval

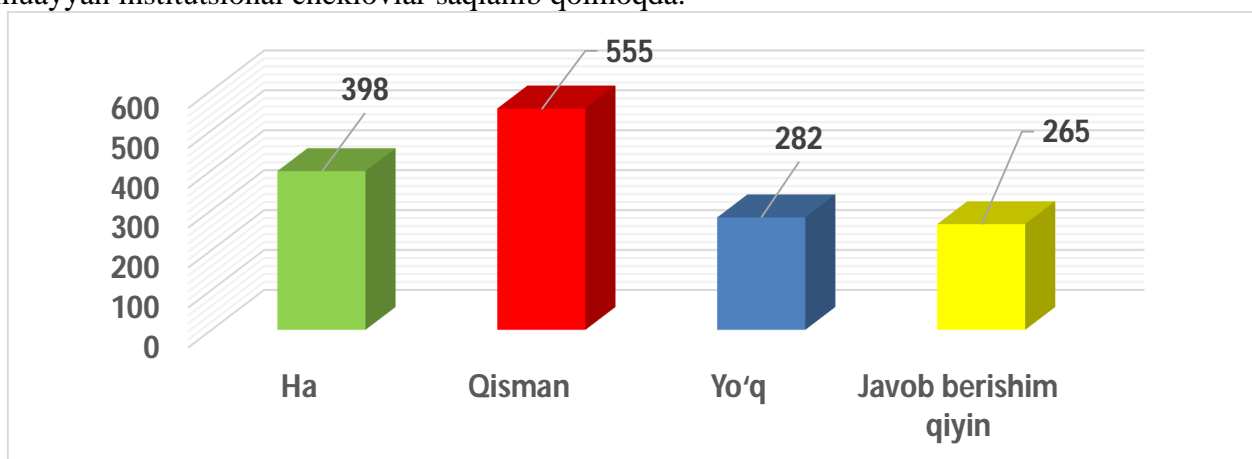
№	Davlat xizmatida yoshlarga yetarlicha imkoniyat yaratilmoqda deb hisoblaysizmi?	c	%
1	To'liq qo'shilaman	634	42
2	Qisman qo'shilaman	580	39
3	Qo'shilmayman	141	9
4	Umuman qo'shilmayman	145	10
	jami	1500	100%

Davlat xizmatida yoshlarga yaratilgan imkoniyatlar. “Davlat xizmatida yoshlarga yetarlicha imkoniyat yaratilmoqda” degan fikrga respondentlarning 42 foizi to'liq, 39 foizi esa qisman qo'shilgan. Shu tariqa umumiy ijobiy baholash 81 foizni tashkil etdi. Biroq 19 foiz ishtirokchi mazkur fikrni inkor etgan.

Ushbu ko'rsatkich davlat xizmati tizimida yoshlarga oid institutsional islohotlar muayyan darajada ijobiy qabul qilinayotganini anglatadi. Ayniqsa: yoshlar kadrlar zaxirasi; davlat xizmatiga ochiq tanlovlar; liderlik dasturlari; stajirovka va qayta tayyorlash tizimi kabi mexanizmlar yoshlarning davlat xizmatiga kirish imkoniyatlarini kengaytirayotgani bilan izohlanadi.

Shu bilan birga, deyarli har beshinchi respondent imkoniyatlar yetarli emasligini ta'kidlagani davlat xizmatida institutsional tenglik to'liq shakllanmaganini ko'rsatadi. Bu holat ayniqsa hududlar, lavozimlar va tashkilotlar kesimida imkoniyatlar notekisligi mavjud bo'lishi mumkinligini anglatadi.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, yoshlarga imkoniyat yaratilishi haqidagi ijobiy tasavvurlar mavjud bo'lsa-da, amalda karyera bo'yicha o'sishi va rahbarlik pozitsiyalariga chiqish jarayonlarida muayyan institutsional cheklovlar saqlanib qolmoqda.



1-rasm. Sizningcha, davlat tashkilotlarida yosh kadrlarga rahbarlik lavozimiga o'sish uchun teng imkoniyat yaratilganmi?

Yosh kadrlar uchun teng imkoniyat masalasi. Respondentlarning faqat 26 foizi davlat tashkilotlarida yosh kadrlarga rahbarlik lavozimiga o'sish uchun teng imkoniyat yaratilgan deb hisoblagan. 37 foiz ishtirokchi qisman qo'shilgan bo'lsa, 19 foiz bunday imkoniyatlar mavjud emasligini bildirgan. 18 foiz respondent aniq fikr bildirishga qiynalgan.

Ushbu natijalar davlat xizmati tizimida “formal imkoniyatlar” va “real institutsional amaliyot” o'rtasida muayyan tafovut mavjudligini ko'rsatadi.

Ya'ni:

davlat siyosati darajasida yoshlarni qo'llab-quvvatlash mexanizmlari mavjud;

ammo amaliyotda rahbarlik lavozimlariga chiqishda barcha yoshlar uchun teng sharoit ta'minlanmagan deb qabul qilinmoqda.

Sotsiologik jihatdan mazkur holat “institutsional ishonch” va “ijtimoiy adolat” indikatorlari bilan uzviy bog'liqdir. Agar yoshlar rahbarlikka erishishda bilim va kompetensiyadan tashqari boshqa omillar ta'sir qiladi deb hisoblasa, bu davlat xizmati tizimiga nisbatan ishonch darajasiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Mazkur natija keyingi savollarda aks etgan meritokratiya va shaffoflik indikatorlari bilan ham o‘zaro bog‘liq holda namoyon bo‘lmoqda.

Davlat xizmatida kadrlarni tanlash jarayoni shaffof deb hisoblaysizmi?

2-jadval

№	Davlat xizmatida kadrlarni tanlash jarayoni shaffof deb hisoblaysizmi?	c	%
1	Ha	253	17
2	Qisman	433	29
3	Yo‘q	375	25
4	Bilmayman	439	29
	jami	1500	100%

Kadrlarni tanlash jarayonining shaffofligi. Tadqiqot natijalariga ko‘ra, respondentlarning atigi 17 foizi davlat xizmatida kadrlarni tanlash jarayonini shaffof deb baholagan. 29 foiz ishtirokchi “qisman” deb javob bergan bo‘lsa, 25 foiz mazkur jarayonni shaffof emas deb hisoblaydi. Shuningdek, 29 foiz respondent bu masala bo‘yicha ma‘lumotga ega emasligini bildirgan.

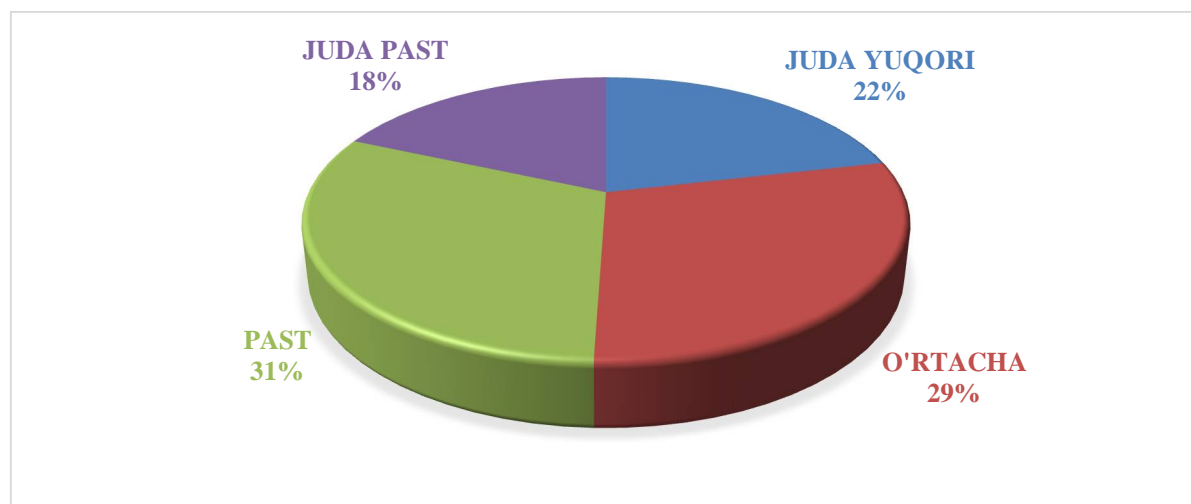
Bu ko‘rsatkichlar davlat xizmati tizimida institutsional ochiqlik masalasi hali ham dolzarbligicha qolayotganini ko‘rsatadi.

Ayniqsa: “ha” javobining nisbatan pastligi; “bilmayman” variantining yuqori ulushi; salbiy baholarning sezilarli darajada ekanligi davlat xizmatida kadrlar siyosati ochiqligi haqida jamoatchilikda bir xil fikr shakllanmaganini anglatadi.

Sotsiologik jihatdan bu holat “institutsional shaffoflik defitsiti”ni ifodalaydi. Ya’ni respondentlarning katta qismi kadrlar tanlovi qanday amalga oshirilishi, baholash mezonlari va qaror qabul qilish jarayonlari haqida yetarlicha axborotga ega emas.

Bu esa:

- davlat xizmatida ishonch darajasining pasayishiga;
- meritokratiyaga nisbatan shubhalar kuchayishiga;
- yoshlarning davlat xizmatiga nisbatan motivatsiyasi pasayishiga
- olib kelishi mumkin.



2-rasm Sizingcha, davlat xizmati tizimida meritokratiya tamoyili qay darajada amal qilmoqda?

Meritokratiya tamoyilining amal qilishi. Tadqiqot ishtirokchilarining 22 foizi davlat xizmati tizimida meritokratiya tamoyili juda yuqori darajada amal qilayotganini bildirgan. 29 foiz mazkur tamoyilni o‘rtacha deb baholagan. Biroq respondentlarning 49 foizi meritokratiya darajasini past yoki juda past deb hisoblagan.

Ushbu natija tadqiqotning eng muhim sotsiologik indikatorlaridan biri hisoblanadi. Chunki meritokratiya davlat xizmati tizimining adolatliligi, samaradorligi va institutsional legitimligini belgilab beruvchi asosiy tamoyillardan biri hisoblanadi.

Natijalar shuni ko'rsatadiki, respondentlarning katta qismi davlat xizmatida:

- bilim;
- malaka;
- kompetensiya;
- professional salohiyat

har doim ham asosiy mezon sifatida ishlamayotgan deb hisoblaydi.

Bu holat davlat xizmati tizimida:

- tanish-bilishchilik;
- subyektiv yondashuv;
- institutsional norasmiylik

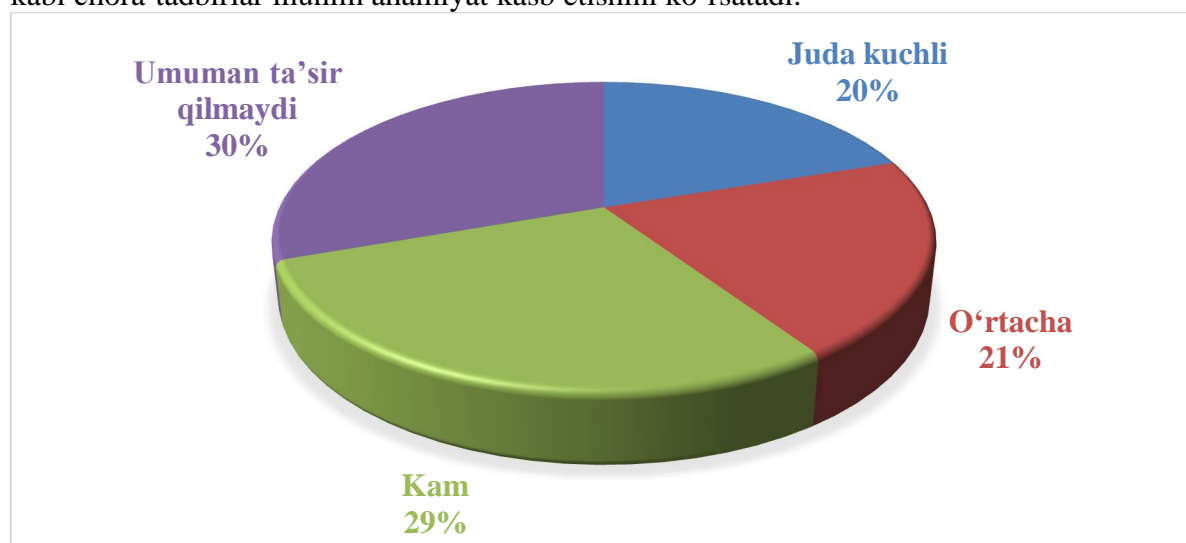
kabi omillar saqlanib qolayotganligi haqidagi ijtimoiy tasavvurlar mavjudligini anglatadi.

Sotsiologik nuqtai nazaridan mazkur ko'rsatkichlar davlat xizmati tizimida institutsional modernizatsiya jarayoni to'liq yakunlanmaganini ko'rsatadi. Ya'ni davlat siyosati darajasida meritokratik mexanizmlar joriy etilmoqda, ammo ularning ijtimoiy qabul qilinishi va amaliy samaradorligi hali to'liq shakllanmagan.

Shu bilan birga, mazkur natijalar yosh rahbar kadrlar tizimini takomillashtirishda:

- ochiq tanlov mexanizmlarini kuchaytirish;
- raqamli baholash tizimlarini joriy qilish;
- KPI asosida baholash;
- inson omilini kamaytirish;
- institutsional shaffoflikni oshirish

kabi chora-tadbirlar muhim ahamiyat kasb etishini ko'rsatadi.



3-rasm. Davlat xizmatida “tanish-bilishchilik” omillari qay darajada ta'sir qiladi deb hisoblaysiz?

Davlat xizmatida “tanish-bilishchilik” omillarining ta'siri. Tadqiqot natijalariga ko'ra, respondentlarning 20 foizi (298 nafar) davlat xizmatida “tanish-bilishchilik” omillari juda kuchli ta'sir qiladi deb hisoblagan. 21 foiz ishtirokchilar mazkur omil ta'sirini o'rtacha darajada baholagan bo'lsa, 29 foiz “kam”, 30 foiz esa “umuman ta'sir qilmaydi” deb javob bergan.

Natijalar tahlili shuni ko'rsatadiki, respondentlar orasida mazkur masala bo'yicha qarashlar nisbatan polyarlashgan xarakterga ega. Bir tomondan, qariyb yarmiga yaqin ishtirokchilar davlat xizmatida norasmiy munosabatlar ma'lum darajada saqlanib qolayotganini ta'kidlagan bo'lsa, ikkinchi tomondan, respondentlarning salmoqli qismi davlat xizmati tizimida meritokratik mexanizmlar kuchayib borayotganini e'tirof etgan.

Sotsiologik nuqtai nazardan “tanish-bilishchilik” institutsional munosabatlarning norasmiy shakli sifatida talqin qilinadi. M. Veber byurokratiya nazariyasida ratsional-huquqiy boshqaruvning asosiy mezon sifatida lavozimga tayinlashda shaxsiy munosabatlar emas, balki professional kompetensiya va huquqiy meyorlar ustuvor bo‘lishi kerakligini ta’kidlaydi. Veberga ko‘ra, byurokratik tizimda shaxsiy aloqalarning ustuvorligi ratsional boshqaruv mexanizmlarining zaiflashuviga olib keladi.

Tadqiqot natijalarida respondentlarning muayyan qismi “tanish-bilishchilik” omillari saqlanib qolayotganini qayd etgani davlat xizmati tizimida formal va norasmiy institutlar o‘rtasida muayyan ziddiyat mavjudligini ko‘rsatadi. Ayniqsa, rahbarlik lavozimlariga tayinlash jarayonlarida shaxsiy munosabatlar ta’siri haqidagi ijtimoiy tasavvurlar institutsional ishonch darajasiga bevosita ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Shu bilan birga, respondentlarning 59 foizi mazkur omil ta’siri kam yoki umuman yo‘q deb hisoblagani davlat xizmati tizimida so‘nggi yillarda amalga oshirilayotgan ochiq tanlov, raqamlashtirish va kadrlar siyosati islohotlari ijtimoiy ongda muayyan ijobiy o‘zgarishlarni shakllantirayotganini anglatadi.

Bizning fikrimizcha, mazkur natijalar O‘zbekistonda davlat xizmati tizimi transformatsiya jarayonini boshdan kechirayotganini ko‘rsatadi. Ya’ni an’anaviy norasmiy munosabatlardan meritokratik va institutsional boshqaruv modeliga o‘tish jarayoni hali to‘liq yakunlanmagan. Shu sababli ayrim respondentlar davlat xizmatida adolatli raqobat muhiti shakllanayotganini e’tirof etsa, boshqa qismida esa eski institutsional amaliyotlar haqidagi ijtimoiy tasavvurlar saqlanib qolmoqda.

Sizningcha, davlat tashkilotlarida yosh kadrlarning fikri yetarlicha inobatga olinadimi?

3-jadval

№	Sizningcha, davlat tashkilotlarida yosh kadrlarning fikri yetarlicha inobatga olinadimi?	c	%
1	Doim	432	29
2	Ayrim hollarda	623	42
3	Kam hollarda	348	23
4	Umuman inobatga olinmaydi	97	6
	jami	1500	100%

Davlat tashkilotlarida yosh kadrlar fikrining inobatga olinishi. Tadqiqot natijalariga ko‘ra, respondentlarning 29 foizi davlat tashkilotlarida yosh kadrlarning fikri doim inobatga olinishini bildirgan. Eng yuqori ko‘rsatkich — 42 foiz ishtirokchi “ayrim hollarda” variantini tanlagan. Shuningdek, 23 foiz respondent yoshlar fikri kam hollarda inobatga olinishini ta’kidlagan bo‘lsa, 6 foiz ishtirokchi umuman inobatga olinmasligini qayd etgan.

Ushbu natijalar davlat tashkilotlarida yoshlar ishtirokining institutsionallashuv darajasi hali to‘liq barqaror shakllanmaganini ko‘rsatadi. Ya’ni yosh kadrlarning fikri muayyan holatlarda hisobga olinayotgan bo‘lsa-da, mazkur jarayon tizimli va barqaror mexanizm sifatida to‘liq qaror topmagan.

Mazkur holatni Yurgen Xabermas (Jürgen Habermas) ning kommunikativ harakat nazariyasi orqali ham izohlash mumkin. Xabermasga ko‘ra, zamonaviy demokratik institutlarda qaror qabul qilish jarayoni muloqot, ishtirok va fikrlar plyuralizmi asosida amalga oshishi lozim. Agar tashkilot ichida muayyan ijtimoiy guruh, xususan yoshlar fikri cheklangan darajada inobatga olinsa, bu institutsional kommunikatsiya samaradorligining to‘liq shakllanmaganini anglatadi.

Tadqiqot natijalarida “ayrim hollarda” javobining ustunligi davlat tashkilotlarida yoshlar ishtirokining ko‘proq deklarativ yoki vaziyatli xarakterga ega ekanini ko‘rsatadi. Bu esa yoshlarning boshqaruv qarorlarini qabul qilishdagi real ishtiroki hali institutsional normaga aylanmaganligini anglatishi mumkin.

Fikrimizcha, zamonaviy davlat boshqaruvi tizimida yosh kadrlarning fikrini inobatga olish nafaqat demokratik boshqaruv indikatori, balki innovatsion boshqaruvning muhim omili ham hisoblanadi. Chunki yoshlar yangi g'oyalar, raqamli yondashuvlar va noan'anaviy boshqaruv modellarini ilgari surish imkoniyatiga ega ijtimoiy qatlam hisoblanadi. Shu nuqtai nazardan davlat tashkilotlarida yoshlar ishtirokini institutsionallashtirish rahbar kadrlar tizimini modernizatsiya qilishning muhim sharti sifatida namoyon bo'ladi.

Quyidagi omillardan qaysi biri yoshlarning davlat xizmatiga qiziqishini kamaytirmoqda? (3 tagacha javob variantlarini belgilang)

4-jadval

No	Quyidagi omillardan qaysi biri yoshlarning davlat xizmatiga qiziqishini kamaytirmoqda? (3 tagacha javob variantlarini belgilang)	c	%
1	Oylik maoshning pastligi	230	9
2	Karyera o'sishining cheklanganligi	98	4
3	Byurokratiya	346	14
4	Adolatsiz kadr siyosati	451	19
5	Korrupsiya	145	6
6	Ish yuklamosining yuqoriligi	532	22
7	Yoshlarga ishonch pastligi	97	4
8	Tashabbuslarni qo'llab-quvvatlamaslik	201	8
9	Boshqa : tanish bilishchilik, urug aymokchilik, oshnachilik	347	14
	jami	2447	100%

Yoshlarning davlat xizmatiga qiziqishini kamaytiruvchi omillar. Tadqiqot ishtirokchilariga davlat xizmatiga qiziqishni pasaytiruvchi asosiy omillarni belgilash imkoniyati berilganda, eng yuqori ko'rsatkich ish yuklamosining yuqoriligiga to'g'ri keldi (532 ta javob).

Shuningdek: adolatsiz kadr siyosati – 451 ta; byurokratiya – 346 ta; tanish-bilishchilik, urug'-aymoqchilik va oshna-og'aynichilik – 347 ta; oylik maoshning pastligi – 230 ta; tashabbuslarni qo'llab-quvvatlamaslik – 201 ta; korrupsiya – 145 ta kabi omillar ham muhim muammo sifatida qayd etildi.

Mazkur natijalar davlat xizmatiga nisbatan yoshlar munosabatida asosiy muammo faqat iqtisodiy omillar emas, balki institutsional muhit bilan bog'liq ekanini ko'rsatadi. Ayniqsa, "adolatsiz kadr siyosati", "byurokratiya" va "tanish-bilishchilik" kabi javoblar yuqori ulushga ega bo'lgani yoshlar davlat xizmatida ochiq va adolatli raqobat muhiti masalasiga katta ahamiyat qaratayotganini anglatadi.

Bu holatni R.Mertonning anomiya nazariyasiga ko'ra, jamiyatda e'lon qilingan maqsadlar bilan ularga erishishning real imkoniyatlari o'rtasida tafovut paydo bo'lganda institutsional ishonch pasayadi. Tadqiqot natijalarida ham yoshlar davlat xizmatida muvaffaqiyatga erishish uchun faqat bilim va mehnatning o'zi yetarli emas degan tasavvurlar mavjudligini ko'rish mumkin.

Shu bilan birga, ish yuklamosining yuqoriligi birinchi o'ringa chiqqanligi davlat xizmati tizimida mehnat boshqaruvi, vazifalar taqsimoti va institutsional samaradorlik masalalari ham dolzarb ekanini ko'rsatadi. Bu holat yoshlarda "kasbiy yonuv" (professional burnout) xavfini yuzaga keltirishi mumkin.

Mazkur natijalar davlat xizmati tizimida yoshlar uchun jozibador institutsional muhitni shakllantirishda quyidagi yo'nalishlar muhim ahamiyat kasb etishini ko'rsatadi:

- meritokratik mexanizmlarni kuchaytirish;
- adolatli kadr siyosati ta'minlash;
- byurokratik to'siqlarni qisqartirish;
- ish yuklamosini optimallashtirish;
- yoshlar tashabbuslarini institutsional qo'llab-quvvatlash.

Chunki zamonaviy davlat boshqaruvida yoshlarning institutsional motivatsiyasi faqat moddiy omillar bilan emas, balki adolat, ishtirok, ishonch va professional o'zini namoyon qilish imkoniyatlari bilan ham bevosita bog'liq hisoblanadi.

XULOSA

O'tkazilgan sotsiologik tadqiqot natijalari O'zbekistonda yosh rahbar kadrlarni tayyorlash, davlat xizmatiga munosabat va institutsional ishonch holatini kompleks tahlil qilish imkonini berdi. Olingan empirik ma'lumotlar quyidagi asosiy xulosalarni shakllantirdi:

Tadqiqot ishtirokchilarining katta qismi yosh rahbar kadrlarni tayyorlash tizimida amaliy tajriba, liderlik ko'nikmalari va psixologik tayyorgarlik yetarli emas deb hisoblaydi. Bu esa nazariya va amaliyot o'rtasidagi disbalans mavjudligini ko'rsatadi.

Rahbarlik kompetensiyalari ichida tanqidiy fikrlash, jamoa boshqaruvi, muzokara olib borish va strategik rejalashtirish (soft skills) yetarli darajada rivojlanmagani aniqlandi. Bu holat rahbar kadrlar tayyorlashda texnik bilimlar ustuvorligi saqlanib qolayotganini anglatadi.

Davlat xizmatiga nisbatan umumiy ijobiy munosabat shakllangan bo'lsa-da, institutsional ishonch to'liq emas.

Yoshlar davlat xizmatini jozibador soha sifatida qabul qiladi va aksariyat ishtirokchilar o'z kelajagini ushbu tizim bilan bog'laydi. Bu davlat xizmatiga nisbatan yuqori "ijtimoiy umid kapitali" mavjudligini anglatadi.

Eng muhim muammolar sifatida tanish-bilishchilik, byurokratiya va motivatsiya yetishmasligi qayd etildi. Bu davlat xizmatida meritokratik mexanizmlar to'liq shakllanmaganligi haqidagi tasavvurni kuchaytiradi.

Respondentlar fikriga ko'ra, rahbarlikka ko'tarilishda ish tajribasi va bilim muhim bo'lsa-da, shaxsiy aloqalar ham sezilarli rol o'ynaydi. Bu esa aralash (meritokratik + norasmiy) mobillik modeli mavjudligini ko'rsatadi.

Raqamli texnologiyalar va KPI tizimlariga nisbatan umumiy ijobiy munosabat mavjud, ammo ularning mazmuni va amaliy ishlash mexanizmlari bo'yicha tushunchalar yetarli emas. Korrelyatsion tahlil davlat xizmatida shaffoflik, meritokratiya va ishonch o'rtasida kuchli o'zaro bog'liqlik mavjudligini tasdiqladi.

Yosh rahbarlarga nisbatan ishonch nisbatan ijobiy bo'lsa-da, ularning amaliy tajribasi va institutsional barqarorligi bo'yicha ehtiyotkor munosabat saqlanib qolmoqda.

Umuman olganda, davlat xizmati tizimida institutsional transformatsiya jarayoni kechmoqda, biroq meritokratiya, shaffoflik va amaliy liderlik muhiti hali to'liq shakllanmagan.

Adabiyotlar/ Литература/ References:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 03.10.2019 yildagi PF-5843-son. URL.: <https://lex.uz/docs/4549998>
2. O'zbekiston Respublikasining Qonuni, 08.08.2022 yildagi O'RQ-788-son. URL.: <https://www.lex.uz/acts/6145972>
3. Mirziyoyev Sh.M. Oliy Majlis va O'zbekiston xalqiga Murojaatnoma. 2022 yil 20 dekabr.
4. Farobiy. Fozil odamlar shahri. -Toshkent: Yangi asr avlodi, 2016. – B.233.
5. Beruniy A. Qadimgi xalqlardan qolgan yodgorliklar. – Toshkent: Fan, 1968. – B. 71
6. Ibn Sino. Axloq haqida risola. – Toshkent: Ma'naviyat, 2000. – B. 33-37.
7. Amir Temur. Temur tuzuklari. – Toshkent: G'afur G'ulom nomidagi nashriyot, 1996. – B. 89–95.
8. Navoiy A. Mahbub ul-qulub. – Toshkent: O'zbekiston, 2011. – B. 112-118.
9. Yusuf Xos Hojib. Qutadg'u bilig. – Toshkent: Fan, 1971. – B. 54–61.
10. Auguste Comte. Course of Positive Philosophy. – New York: Harper Torchbooks, 1974. – P. 21-29.
11. Herbert Spencer. The Study of Sociology. – London: Henry S. King & Co, 1873. – P. 58-64

12. Max Weber. *Economy and Society*. – Berkeley: University of California Press, 1978. – P. 956–1005.
13. Emile Durkheim. *The Division of Labor in Society*. – New York: Free Press, 1984. – P. 115–124.
14. Talcott Parsons. *The Social System*. – London: Routledge, 1991. – P. 36–45; Robert Merton. *Social Theory and Social Structure*. – New York: Free Press, 1968. – P. 73–81.
15. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 3 oktabrdagi PF–5843-sonli “O‘zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni.
16. Max Weber. *Economy and Society*. – Berkeley: University of California Press, 1978. – P. 956–1005.
17. Talcott Parsons. *The Social System*. – London: Routledge, 1991. – P. 45–52.
18. Forobiy A.N. *Fozil odamlar shahri*. – Toshkent: Abdulla Qodiriy nomidagi xalq merosi nashriyoti, 1993. – B. 61–68.
19. Yusuf Xos Hojib. *Qutadg‘u bilig*. – Toshkent: Fan, 1971. – B. 74–83.

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Тадқиқот город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC The city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000