Volume 3 issue 2 - 2023

Google Scholar ADVANCED SCIENCE INDEX ResearchGate OpenAIRE zenodo doi digital object identifier

DOI 10.5281/zenodo.7982746

ДАВЛАТ ХИЗМАТИДА РАҲБАР КАДРЛАРНИНГ БОШҚАРУВ КОМПЕТЕНЦИЯЛАРИНИ ЎЗИГИ ХОС ЖИҲАТЛАРИ

Рафиқова Зиёдахон Акмалжон қизи

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ҳузуридаги

Давлат Бошқаруви Академияси таянч докторанти

e-mail: ziyodaabdurahimova0311@gmail.com

Аннотация

Мазкур мақолада давлат фуқаролик хизмати тизимида раҳбар кадрлар захирасини шакллантиришни замонавий ёндашув орқали ташкил этишнинг асосий жиҳатлари таҳлил этилган. Бунда илмий асосланган концепцияга таяниш кераклиги, ушбу концепциянинг структураси, мазмуни, ишлаш моҳияти кенг очиб берилган. Мақолада жаҳон илғор тажрибасига асосланилган ҳолда раҳбар кадрлар захираси эга бўлиши керак бўлган компетенциялар, уларни баҳолаш методлари, баҳолашда ягона баҳолаш шкаласини қўллаш тартиби, кадрлар захираси гуруҳлари масалалари муҳокама қилинган.

Калит сўзлар

компетенция, касбий компетенциялар, лидерлик компетенциялари, шахс сифатлари, экстремал компетенциялар, компетенцияларни баҳолаш методлари, гуруҳларга тақсимлаш модели.

Кириш Давлат фуқаролик хизматида раҳбар кадрлар захираси давлат органларининг юқори малакали, маҳоратли раҳбар кадрлар таркибини шакллантириш жараёнининг муҳим таркибий қисми ҳисобланади. Кадрлар захираси фуқаролик хизматчиларининг ўз касбий ва шахсий сифатлари кадрлар захирасини шакллантириш жараёнида юқори баҳо олиши туфайли нафақат лавозимда ўсишига, балки энг маҳоратли фуқароларнинг излаб топилишига олиб келади. Бундай ходимлар бўш лавозимларга тайинлаганда, улар эга бўлган билим, тажриба, кўникма ва малакалар орқали давлат органи фаолияти энг самарали ва сифатли амалга оширилиши имкони яратилган бўлади. Муваффақиятли шакллантирилган кадрлар захираси бўш ўринлар юзага келганда давлат фуқаролик хизмати лавозимларини ўз вақтида тўлдириш имкониятини беради, ташкилот ишининг самарали бўлишида бунинг аҳамияти жуда катта. Раҳбарлик лавозимларига захирани энг истиқболли ходимлар орасидан шакллантириш марказий ўринни эгаллайди. Ушбу вазифаларни ечимини топишда прокуратура органларига номзодларни танлаб олишда ва уларни лавозимларга кўтаришда илмий асосланган психологик баҳолаш тизими сезиларли ёрдам кўрсатиши мумкин.

Бугунги кунда давлат бошқарувини модернизациялашда профессионал йўналтирилган кадрларни тайёрлаш муҳим аҳамият касб этмоқда. Давлат бошқарувининг самарадорлиги кўп жиҳатдан давлат органлари фаолияти сифатига, шунингдек, давлат хизматчиларининг профессионал маҳоратига боғлиқ. Давлат органларининг вазифаларини амалга ошириш, кун тартибига қўйиладиган янги вазифаларни ҳал этишнинг самарали усулларини излаш давлат хизматчиларининг профессионал жиҳатдан юқори маҳоратга эга бўлишини, касбий ривожланишини талаб қилади.

Шиддатли равишда ўзгариб бораётган ижтимоий муҳитда бошқарув эгилувчан бўлиши керак. Шу билан бирга, бошқарув қарорларини тезкорлик билан қабул қилиш ва уларни амалга оширишни таъминлаш ҳамма бошқарувчиларнинг қўлидан келмаслиги ҳам мумкин. Давлат хизматчиси – вазифа ва функцияларни амалга оширишда доимо ижодий ёндашувни талаб қиладиган касб. Шунинг учун, давлат хизмати тизимидаги мутахассислардан ўз профессионал фаолиятида илмий даражаларини мунтазам ошириб бориш талаб қилинади.

Мамалакатимиздаги давлат бошқарувининг тарихий шаклланиши ва ривожланиши тенденцияларининг мавжудлиги давлат хизматчиларини компетенцияларниошурилишида муҳим аҳамият касб этади. Шунингдек, бугунги кунда давлат хизматчилари компетенцияларини оширишда жаҳон тажрибасида тан олинган илмий назарияларнинг ҳамоҳанглигини таъминлаш тараққиётимизнинг асосий устувор вазифаларидан ҳисобланади. Ўзбекистон Миллий энциклопедиясида “Компетенция” (лот. компето – эришаяпман, муносибман, лойиқман) – 1) муайян давлат органи (маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органи) ёки мансабдор шахснинг қонун, устав ёки бошқа ҳужжат билан белгиланган ваколат- лари, ҳуқуқ ва бурчлари доираси; 2) у ёки бу соҳадаги билимлар, тажриба” [4] -дея қайд этилган. Компетентлик-шахснинг муайян таълим йўналиши ёки мутахассислиги бўйича олган билим, малака ва кўникмалари ҳамда шаклланган шахсий хислатларини меҳнат фаолиятида муваффақиятли қўллай олиш қобилиятидир. Шунингдек, давлат фуқаролик хизматида компетентлик масаласи ҳақида тўхталганимизда, давлат хизматчиларининг ўз соҳасидаги билими, малакаси, кўникмаси ва унинг амалиётга татбиқ этилиши билан биргаликда муҳтарам юртбошимизнинг таъбири билан айтганда уларнинг “Ҳалоллик вакцинаси” билан эмланганлиги билан чамбарчас боғланиб кетади.

Мамлакатимизда бу борада амалга оширилаётган ислоҳотлар натижасида Давлат фуқаролик хизмати тизимини замонавий стандартлар асосида ташкил этиш мақсади кун тартибига қўйилмоқда. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январда ПФ60-сонли “2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги Фармони билан тасдиқланган 2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясининг биринчи “Инсон қадрини юксалтириш ва эркин фуқаролик жамиятини янада ривожлантириш орқали халқпарвар давлат барпо этиш” устувор йўналишида «Давлат фуқаролик хизмати тизимини замонавий стандартлар асосида ташкил этиш” 10-мақсади белгиланди [6].

Мазкур мақсаддан келиб чиқиб давлат хизматчиларининг касбий тайёргарлик, моддий ва ижтимоий таъминот даражасини ошириш тизимини такомиллаштириш устувор вазифаси белгиланди. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августда қабул қилинган “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуни [4] асосий тушунчалар сифатида “Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенцияси-давлат органининг ваколатларини лозим даражада амалга ошириш учун зарур бўлган билимлар, малакалар ва кўникмалар мажмуи”, “малака талаблари - давлат фуқаролик хизматининг муайян малака даражаси берилиши ва (ёки) давлат фуқаролик хизматининг муайян лавозимини эгаллаш учун талабгор бўлаётган номзодларга нисбатан давлат органи томонидан белгиланадиган, иш тажрибасига ва касбий компетенциясига доир талаблар ”-дея таърифлар берилган. Шунингдек, Қонуннинг 12-моддасида давлат фуқаролик хизматчиси ўзининг касбий компетенциясини мунтазам равишда ошириб бориши шарт эканлиги мажбурияти сифатида белгилаб олинди. Қонуннинг 42-моддасида эса Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишда қуйидагилар белгиланди:

Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишдан мақсад унинг самарали фаолият юритиши учун зарур бўлган билимлар, кўникмалар ва малакаларни эгаллаши учун шарт-шароитлар яратишдан иборатлиги;

Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенцияси даражаси унинг билимлари, кўникмалари ва малакалари даражасини аниқлаш имконини берувчи ахборот тизимлари орқали давлат органи томонидан мунтазам равишда баҳолаб борилиши. Қайта тайёрлаш, малака ошириш ва мустақил таълим олиш давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда оширишнинг асосий шакллари эканлиги;

Қайта тайёрлаш давлат фуқаролик хизматчисининг самарали фаолияти учун зарур бўлган қўшимча касбий билимлар, кўникмалар ва малакаларни эгаллаши мақсадида ташкил этилган таълим жараёни эканлиги. Малака ошириш давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини оширишга ва мунтазам равишда янгилаб боришга қаратилган таълим жараёни эканлиги. Мустақил таълим давлат фуқаролик хизматчисининг янги билимлар ва тажрибага эга бўлиш бўйича ишдан бўш вақтида касбий компетенциясини ошириш жараёни эканлиги; Давлат фуқаролик хизматчисининг касбий компетенциясини узлуксиз равишда ошириш тартиби Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан белгиланиши. Соҳибқирон Амир Темур қурган буюк давлатчилик жаҳон тарихида улкан из қолдиргани билан муҳим аҳамият касб этади. Амир Темурнинг давлатни бошқариш услуби ўзига хос хусусияга эга бўлиб, давлат бошқарувида стратегик жиҳатлари бутун дунёда ўрганилиб келинмоқда. Шу нуқтаи назардан, давлат хизматчиларини компетенцияларини оширишда катта имкониятларни яратади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 30 майдаги “Истиқболли бошқарув кадрларини танлов асосида танлаб олишнинг замонавий тизимини яратиш чоратадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-3755 сонли [7], 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5843 сонли [8], шунингдек, “Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги давлат хизматини ривожлантириш агентлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–4472 сонли [9] қарор ва фармонлари юртимизда кадрлар сиёсатидаги ислоҳотларнинг ташкилий-ҳуқуқий асоси сифатида хизмат қилмоқда.

Шунингдек, давлат хизматчиларининг инсон ресурслари сифатида ривожлантириш нуқтаи назардан Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 6 августдаги “Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясининг ҳудудий филиалларини ташкил этиш тўғрисида”ги ПҚ-3901-сон [10] қарорига мувофиқ Гулистон, Қарши, Самарқанд, Урганч ва Фарғона шаҳарларида Академиянинг ҳудудий филиаллари ташкил этилди. Ҳудудий филиалларда бошқарувнинг раҳбар кадрлари малака оширмоқдалар.

Мазкур ўқув курсларида юқори салоҳиятга эга бўлган бошқарув лавозимлари учун ходимларнинг энг юқори самарадорлик даражаси билан танланишини таъминлаш учун стратегия сифатида хизмат қилиши, бошқарув кадрларининг электрон базаси ҳамда заҳираси тўлдириб борилишига хизмат қилади.

Юртимизда барқарорлик, ижтимоий-иқтисодий фаровонлик, аҳолининг муносиб ҳаёт кечириши давлат фуқаролик хизматида давлат хизматчиларининг аввалambор маънавий етуклиги ҳамда уларнинг касбий компетентлигининг ошириб борилиши давр талабидир. Давлат фуқаролиги хизматчисининг касбий компетентлиги қуйидаги ҳолатларда яққол намоён бўлади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили Компетенсиялар – [1] ташкилот миқёсида қабул қилинган стандарт хулқ-атвор;

[2] менежернинг ташкилот миқёсида қабул қилинган стандартларга мувофиқ иш кўра олиш қобилияти.
Компетентлик (билимдонлик) – [1] у ёки бу саволнинг жавобидан хабардорлик;
[2] ишда керакли натижаларни қўлга киритиш юзасидан зарур қарорларни қабул қила олиш қобилияти.
Компетенсия шахснинг юриш-туришини баҳолашга оид билимлар мажмуи бўлиб, у орқали биз ташкилотни самарали ривожланиши йўлида ходимнинг ўз фаолиятини амалга оширишида қандай даражадаги муваффақиятларга эришаётганлигини аниқлашимиз мумкин. Компетенсияларнинг мавжудлиги одатда, шахс хулқ-атворини ўлчовчи (индикаторлар ёрдамида) муайян ҳолатлар орқали қайд қилинади (яхши шаклланган хулқ-атвор ва малакалар).
Кўпинча кундалик мулоқотда биз “компетенсия” ёки “билимдонлик” тушунчаларини тез-тез ишлатамиз. Айниқса, “профессионал компетенсия” тушунчаси кўпроқ диққатни тортади. Лекин, баъзан инсонлар билан ишлаш борасида “коммуникатив компетенсия” тушунчаси ҳам ишлатилади. Бу аслида ўзгалар билан тил топиша билиш, ўз нутқини равон ва бир текисда тузиш орқали фикрларини бошқаларга етказа олиш каби муҳим хусусиятлар билан боғланади. Психология фанида, хусусан, унинг “Бошқарув психологияси” соҳасида охирги пайтларда “ижтимоий-психологик компетенсия” феномени ажратилмоқдаки, моҳиятан у – коммуникатив компетенсиядан кенгроқ ва кўпқамровлироқдир. Г.Миролюбова ўзининг “Менежерлар маданий компетенсияларининг ривожланиши” (2005) деб номланган ўқув-услубий қўлланмасида бошқарувчининг таянч компетенсиялари хусусида замонавий, илмий жиҳатдан асосланган қатор фикр-мулоҳазаларини таъкидлаб ўтади. Шу боис ҳам, даъвогарнинг лавозимга лойиқлик мезонлари хусусида гап кетганда, мутахассислар олдида бошқарувчи шахсига хос қуйидаги таянч компетенсияларни аниқлаш ёки ўрганиш масаласи кўндаланг туради:
[1] Профессионал компетенсия – бу ўзи бошқараётган соҳа фаолиятини мукаммал даражада йўлга қуйиш учун ташкилот миссиясини аниқлаштиришга хизмат қилувчи мавжуд маълумот, билим ҳамда малакаларга эга бўлишликдир.
[2] Услубий компетенсия – бу раҳбарнинг билган нарсалари, шахсий малака ва кўникмалари, турли лойиҳалар хусусидаги маълумотлар ҳамда топшириқларни тез, тўғри ва тушунарли (оператив) тарзда ходимларга етказа олиш қобилияти.
[3] Ижтимоий-психологик компетенсия – бу шахснинг ижтимоий-психологик ҳодисалар ҳамда муомала қонуниятлари, ўзгаларни билиш, тўғри идрок қилиш, дилидагини англаш ва шу асосда ўзаро ҳамкорликни ташкил қилиш борасидаги саводхонлигидир.
“Амалий ижтимоий психология” (1998) китобининг муаллифлари ижтимоий-психологик компетенсиянинг 3 та асосий таркибий қисмларини ажратиб кўрсатишади:
(а) коммуникатив компетенсия;
(б) персептив компетенсия;
(с) интерактив компетенсия.
Агар диққат билан бу тизимга қаралса, у Г.Андрееванинг уч тизимли мулоқот тўғрисидаги назарий қарашларидан келиб чиққанлигига гувоҳ бўлишимиз мумкин (коммуникатив, персептив ва интерактив). Ҳар қалай, бундай ёндашув психология фанидаги машҳур кўпқиррали мулоқот жараёнининг асосий соҳаларини қамраб олганлиги билан характерланади.
Шахснинг, биринчи навбатда, раҳбарнинг ижтимоий-психологик компетенсиясини аниқлаш учун турли методлар ишлатилади. Булар ўша биз билган кўплаб шахснинг мулоқотга киришувчанлик сифатларини аниқлаш методларидир. Лекин уларнинг кўпчилиги назарий нуқтаи назардан диагностик ишларни амалга ошириш учун мақсадга

мувофиқ эмас. Барча методик усуллар ичида, айнан, шахснинг ўзгалар билан тез ва аниқлик билан ишчанлик ҳамда шахсий мулоқотни ўрната олиш орқали бошқаларга таъсир кўрсата олиш малакасини аниқловчи КОС–1 методи тадқиқотчиларда борган сари кўпроқ ишонч уйғотмоқда. Методнинг қулайлиги шундаки, у кўп вақтни олмаган ҳолда (10–15 дақиқа) респондентдан 40 та саволга “ҳа” ёки “йўқ” деб жавоб беришни тақозо этади.

Ижтимоий-психологик компетенсия нафақат раҳбар томонидан ўзини-ўзи англаши (билиши), балки аутопсихологик компетенсия билан ҳам боғлиқ.

[4] Аутопсихологик компетенсия – бу раҳбардаги шундай малакалар мажмуики, улар бошқарувчини ўз касбий ҳамда шахсий сифатларини диагностикалаш, яъни ўзини-ўзи диагностика қилиш, ўзини-ўзи тузата олиш (коррекциялаш), ўзини-ўзи такомиллаштира олиш, ўзига-ўзи мотивасия бера олиш, ҳар қандай маълумотдан самарали фойдалана олиш, психолингвистик компетенсиялар билан боғлиқ қобилиятдир.

[5] Ижтимоий-информасион компетенсия – бу раҳбардаги ахборот технологиялари билан ишлай билиш ҳамда ижтимоий информасияларга нисбатан танқидий муносатда бўла олишга эгалиги.

[6] Коммуникатив компетенсия – бу бошқарувчининг турли тилдаги оғзаки ва ёзма муомала технологияларини ўзлаштирганлиги ҳамда компютерда дастурлаш ва Интернет орқали муносабатга кириша олиш қобилияти. Айрим мутахассислар томонидан ижтимоий-психологик компетенсия тушунчаси кўпинча ОАВда “коммуникатив компетенсия” тушунчаси билан синоним сифатида ҳам ишлатилади. Бевосита коммуникатив компетенсияни аниқлаш учун “Мулоқотга киришувчанлик даражаси”, “Фикрни баён эта олиш” каби қатор методикалар ҳамда ўзини қанчалик назорат қила олишини билишда М.Снайдернинг махсус тести қўлланилади.

[7] Когнитив компетенсия – бу раҳбарнинг маълумот даражасини оширишга тайёрлиги, ўзининг шахсий имкониятларини фаоллаштиришга эҳтиёжмандлиги, янги малака ва билимларни мустақил равишда яратиш ҳамда ўзини-ўзи ривожлантириш қобилияти демакдир.

[8] Махсус компетенсия – бу бошқарувчининг профессионал хатти-ҳаракатларни мустақил тарзда бажаришга тайёрланиш ва ўз меҳнати натижаларини баҳолай олиш қобилияти.

[9] Маданий компетенсия – бу менежернинг ташкилот нормалари ва қадриятлари орқали хулқ-атворини бошқаришга тайёрлик қобилиятига эгалиги. Шунингдек, муносиб бўлмаган вазиятлардаги хатти-ҳаракатларда мақсадга эришиш учун стандарт вазиятларни сақлаб қолиш ва зарур бўлганда уларни янгилари билан алмаштира олиш саводхонлиги.

Қатор хорижий адабиётларда таянч компетенсиялар сирасига фанда сўнгги ўринни маданий компетенсия эгаллаб, одатда, бу компетенсия менежернинг танлаш имконияти мавжуд бўлмаган ҳолларда, ҳар хил маданий узилишларда муваффақиятли ишлаш имконини беради. Шунингдек, маданий компетенсия ташкилот менежерининг бошқарув маданияти малакаларини ўзлаштириш даражасини аниқлайди.

Илмий тадқиқотимизда замонавий бошқарувнинг жаҳондаги илғор амалиётлари бенчмаркинг технологиясига таянилган холда илмий ўрганиш натижаси сифатида мамлакатимиз хусусиятларига мос келадиган тартибда тизимлаш- тирилди ва шунга асосан давлат фуқаролик хиз- мати тизимида кадрлар захираси билан ишлаш бўйича муаллифлик концепцияси ишлаб чиқилди. Ушбу мақолада дунёнинг ривожланган мамлакат- лари давлат бошқарувида етакчи бўлган компе- тенциявий ёндашувга асосланган муаллифлик концепциясининг Ўзбекистон прокуратураси тизи- мида кадрлар захираси билан ишлашга таклиф ва татбиқ этилган жиҳатлари ёритилган. Кадрлар захирасини шакллантириш, айниқса давлат

фуқаролик хизмати соҳасида, илмий асос- ланган концепцияга таяниши керак. Таклиф этила- ётган муаллифлик концепцияси қуйидагиларни ўз ичига олади:

A. Мақсадлар ва тамойиллар.
B. Компетенциялар модели.
C. Компетенцияларни баҳолаш методлари.
D. Кадрлар захираси гуруҳлари.

A. Кадрлар захирасини шакллантириш мақсадлари ва тамойиллари. Фуқаролик хизматида кадрлар захира- сини шакллантиришнинг асосий мақсадлари қуйидагилардан иборат:

– фуқароларнинг фуқаролик хизматига киришдаги тенглигини таъминлаш;
– фуқаролик хизматидаги лавозимларни ўз вақтида тўлдириш;
– фуқаролик хизматининг юқори малакали, маҳоратли кадрлар таркибини шакллантиришга кўмаклашиш;
– фуқаролик хизматчиларининг лавозим поғоналарида ўсишига кўмаклашиш.

Лидерлик компетенциялари (ёки лидерлик) – бу раҳбарнинг хоҳланилган ва зарурий кела- жакни (тасаввурда яратиш орқали) шакллантириш, бошқа одамларни руҳлантириш ва мотивация- лаш (коммуникация жараёнида намоён бўлади) ва уларнинг хулқ-атвори ҳамда эътиқодларига таъ- сир кўрсатиш қобилиятидир. Лидернинг бошқа компетенциялари орасида: командани ташкил қила олиш ва унинг ишини қўллаб-қувватлаб тура олиш кўникмалари; ходимларни мотивлаштириш ва уларга ваколатларни бера олиш кўникмалари; ходимларни ривожлантириш ва ўқитиш; зиддият- ларни ечиш компетенциялари фарқланади[2].

Шахс сифатлари – бу шахснинг мураккаб ижтимоий ва биологик асосланган структуравий компонентлари бўлиб, у ўз ичига психик жара- ёнларни, хусусиятларни, тузилмаларни, турғун ҳолатларни ва ижтимоий ҳамда табиий муҳитда шахсни олдиндан белгилаб берадиган турғун хулқ-атворини қамраб олади.

Экстремал компетенциялар деганда шахс (раҳбар)нинг касбий вазифаларни муваффақиятли ва хавфсиз даражада бажаришга ва / ёки экстре- мал шароитларда ва вазиятларда ўзининг яхлит- лигини сақлашга бўлган интилиш ва қобилиятда намоён бўладиган индивидуал сифати тушуни- лади. Экстремал компетенциялар қатор компетенцияларда амалга оширилиб, уларни асосий хисобланган учта: экстремал вазиятларда ўз-ўзини белгилаш билан боғлиқ бўлган ва фаолият шаро- итларида ўзгариб турадиган компетенциялар; тар- тибга солиб туриш (регуляция) компетенциялари; экстремал вазиятлар ва экстремал шароитларда ўз-ўзини бошқариб, тартибга солиб турувчи компетенциялар гуруҳига бирлаштириш мумкин[3].

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР

1. Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргаликда барпо этамиз. Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимига киришиш тантанали маросимига бағишланган Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги нутки. -
2. Тошкент: «Ўзбекистон» НМИУ, 2016. Мирзиёев Ш.М. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янги босқичга кўтарамиз. – Тошкент: “Ўзбекистон”, 2017.

3. Ўзбекистон Республикасининг 2022 йил 8 августда қабул қилинган “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуни.
4. Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 4-жилд. Зебуннисо-Конигил. – Тошкент: Ўзбекистон миллий энциклопедяси, 2002.
5. Темур тузуклари. Т., Ўзбекистон, 2015.
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январда ПФ-60-сонли “2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги Фармони.
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 30 майдаги “Истиқболли бошқарув кадрларини танлов асосида танлаб олишнинг замонавий тизимини яратиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-3755 сонли қарори.
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан\ такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5843 сонли Фармони.
9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги давлат хизматини ривожлантириш агентлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–4472 сонли қарори.
10. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 6 августдаги “Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясининг ҳудудий филиалларини ташкил этиш тўғрисида”ги ПҚ-3901-сон қарори.

WORDLY
KNOWLEDGE