

JAMIYATNING YANGI RIVOJLANISH BOSQICHIDA RAHBAR VA BOSHQARUV KADRLARNI TAYYORLASH MASALALARI

Arzimatova I.M.

Farg‘ona davlat universiteti dotsenti, falsafa fanlari nomzodi

Annotatsiya Maqolada O‘zbekistonning yangi taraqqiyot bosqichida zamonaviy boshqaruv kadrlarini tayyorlash, rahbarlik layoqatiga ega bo‘lgan o‘quvchi-yoshlarini tanlash, bilim-saviyasini oshirish, malakaviy ko‘nikmalarini shakllantirish, zamonaviy rahbar xodimlarni tayyorlash masalasidagi aniq mezonlar, jamiyatning yangi rivojlanish bosqichida rahbar va boshqaruv kadrlarini tayyorlash, qayta tayyorlash hamda joy-joyiga qo‘yish masalalari yoritilgan.

Kalit so‘zlar: yangi taraqqiyot bosqichi, boshqaruv kadrlari, rahbar kadrlarni tayyorlash jarayoni, mezonlar, boshqaruv kadrlarini tayyorlash, qayta tayyorlash, tashkilotchilik qobiliyati, mafkuraviy-tarbiyaviy ishlar, kadrlar zahirasi, burch, ma‘naviyat, mas‘uliyat.

ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ ЛИДЕРОВ И УПРАВЛЯЮЩИХ КАДРОВ НА НОВОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

Аннотация В статье рассматривается подготовка современных управленческих кадров на новом этапе развития Узбекистана, отбор студентов с лидерскими качествами, совершенствование их знаний, формирование профессиональных навыков, конкретные критерии подготовки современных управленческих кадров, а также освещены подготовка, переподготовка и расстановка управленческих кадров на новом этапе развития общества.

Ключевые слова: новый этап развития, управленческие кадры, процесс подготовки управленческих кадров, критерии, подготовка управленческих кадров, переподготовка, организаторские способности, идейно-воспитательная работа, кадровый резерв, долг, моральный дух, ответственность.

ISSUES OF TRAINING LEADERS AND MANAGEMENT PERSONNEL AT THE NEW STAGE OF SOCIETY DEVELOPMENT

Abstract The article discusses the preparation of modern management personnel at a new stage of development of Uzbekistan, the selection of students with leadership qualities, improving their knowledge, the formation of professional skills, specific criteria for the training of modern management personnel, and also highlights the training, retraining and placement of management personnel at a new stage of development of society .

Key words: new stage of development, management personnel, the process of training management personnel, criteria, training of management personnel, retraining, organizational skills, ideological and educational work, personnel reserve, duty, morale, responsibility.

O‘zbekistonning yangi taraqqiyot bosqichida zamonaviy boshqaruv kadrlarini tayyorlash ishi ob’ektiv holatni hisobga olgan holda ilmiy yondoshuvni talab qiladi. O‘zbekistonda rahbar kadrlarni tayyorlash jarayoni dasturiy asosga ega bo‘lib, O‘zbekistonning iqtidorli rahbarlik layoqatiga ega bo‘lgan o‘quvchi-yoshlarini tanlash, bilim-saviyasini oshirish, malakaviy ko‘nikmalarini shakllantirish kabi bir qator ishlarning uzluksiz tizimidan iborat. Shunday qilib, zamonaviy rahbar xodimlarni tayyorlash masalasida O‘zbekistonda aniq mezonlar ishlab chiqilgan va u amaliyotga tadbiiq etilmoqda. Bu mezonlar zamonaviy boshqaruv usullari va rahbarlikning demokratik tamoyillariga mosdir. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev ta’kidlaganidek, “Bugun hayotning o‘zi bizdan davlat xizmati tizimini yanada samarali tashkil etish, ushbu yo‘nalishda ham professional, tezkor tuzilmalarni shakllantirishni talab qilmoqda. Shu jihatdan qaraganda, islohotlarimizdan ko‘zlangan maqsad-muddaolarni yaxshi anglaydigan, xalqimizning Yangi O‘zbekiston strategiyasini amalga oshirishiga chin dildan yordam beradigan, halol-pok kadrlarni tarbiyalash vazifasi yanada dolzarb ahamiyat kasb etmoqda”[1].

Hozirgi kunda rahbarlar, xususan, korxona va tashkilot rahbarlari, bir tomondan, fan-texnika taraqqiyoti talablarini, ikkinchi tomondan, har bir mehnat jamoasida tarbiyaviy ishlar olib borish zarurligini yaxshiroq his etadigan bo‘lishlari kerak. Rahbarlik ishiga yosh mutaxassislarni qo‘yishda, ularning tashkilotchilik qobiliyati, mafkuraviy-tarbiyaviy ishda qatnashishini, ma’naviy mas’uliyat jihatdan barkamolligini hisobga olish zarur bo‘ladi. Ular malakasini oshira borib, yangi mehnat jamoalarida omma ijodiga tayanib ishlashi va o‘zlari ham tashabbus ko‘rsatishlari talab etiladi. “Yangicha va mustaqil fikrlaydigan, mas’uliyatli, tashabbuskor, ilg‘or boshqaruv usullarini puxta o‘zlashtirgan, vatanparvar, halol kadrlarni tanlash va tayyorlash bo‘yicha samarali tizim

yaratilmas ekan, davlat boshqaruvida sifat o'zgarishi yuz bermasligini alohida ta'kidlab kelmoqdalar" [2].

Kishilar o'zlari yashab turgan real turmushning hamma ijobiy va salbiy jihatlarini ko'pincha rahbarning shaxsiyati bilan bog'laydilar. Aytish kerakki, bunda muayyan bog'liqlik bor. Eskicha yashashga intiladigan, ijodiy izlanish, jamoa va davlat orasidagi majburiyatlarning taqdiri uchun yuksak mas'uliyat sezish muhitini yaratish to'g'risida kam qayg'uradigan rahbarlar ishni barbod qilganliklariga, butun bir jamoalarni orqaga sudraganlariga ko'plab misollar keltirish mumkin. Afsuski, ular hozir ham uchrab turadi. Ayrim korxona rahbarlarida uzoqni ko'zlab ishlash-strategik maqsad yetishmaydi. O'zi rahbarlik qilayotgan korxonaning ertangi kunini tasavvur qila olmaydi. Bunday rahbarlar ishchanlikni tor amaliyotchilik bilan, ijodiy tadbirkorlikni esa soxta uddaburonlik bilan almashtiradilar. Bunday uslubning naqadar zararli ekanini gapirib o'tirmasa ham bo'ladi. Bularning hammasi kadrlarni tanlash va tarbiyalashni samarali yo'lga qo'yadigan va benuqson amal qiladigan shart-sharoitni chuqurroq o'rganishga undaydi. Kuchli, ma'naviy mas'uliyatli rahbar birovning maslahatiga quloq tuta oladi, shu sababli unda ertangi kun muammolarining oldini olish imkoni tug'iladi.

Bugun biz kadrlar zahirasini vujudga keltirishga alohida ahamiyat bermoqdamiz. Har bir rahbar o'z xodimini quyidan yuqoriga ko'tarish uchun zahira yetishtirishni o'zining burchi deb bilmoqda. Uning o'z burchini, vazifasini qanchalik chuqur his etishi, muayyan vaqtda uning o'rnini bosishga ham qodir kadrlarni naqadar g'amxo'rlik bilan o'z vaqtida tayyorlashiga qarab belgilanadi. Xodimlarni tanlash tajribasini yanada yaxshilash uchun, rezervga kiritilgan kadrlar o'zlarining mehnati, qobiliyatlari qadrlanishini, faol va vijdonan ishlasalar, yuqori organning madadi va yordamiga, xizmat yo'lida ko'tarilishlariga umid qilishlari mumkinligini sezishlari lozim. Zero, yangi O'zbekistonda kadrlar siyosatining davlat rahbari tomonidan ilgari surilgan asosiy tamoyillarini fuqarolik jamiyatiga og'ishmay tatbiq etish talab qilinmoqda. Bu talabni hayotga aniq va puxta joriy etish barchamizning muqaddas burchimizdir. Respublikamizning ijtimoiy-iqtisodiy va ma'naviy yuksalishida sinchkov aql-zakovat, ishning ko'zini bilib rahbarlik

qilish muvaffaqiyatlar sari yetaklaydi. Bu to'g'risida qayg'urish esa bizning asosiy va muhim vazifalarimizdan biri bo'lib qolishi kerak.

Kadrlarni boshqarish O'.Shakarov fikricha, uchta asosiy turga bo'linadi. Birinchidan, inson aql-zakovati yordamida asrlar davomida tartiblashtirib, madaniy an'analariga bo'ysundirilib, ya'ni, tabiiylashtirilib, yozilmagan qonun-qoidalar yordamida; ikkinchidan, bevosita tayinlangan mas'ul shaxslar yordamida; uchinchidan, qonunlar, qo'llanmalar, qoidalar kabi yozma hujjatlar yordamida [3]. Kadrlarni boshqarish, shakllantirish, tarbiyalash turli ijtimoiy negizlarda insonlar tomonidan "tizimlashtirilgan" yoki "tashkillashtirish strukturasi" orqali amalga oshiriladi. "Struktura" - A.N.Leontev fikricha, maqsad, motiv, xatti-harakat asosidagi yo'naltirish, rejalashtirish, amalga oshirish va nazoratdir [4]. Demak, "tashkillashtirish strukturasi" tarkibiga kirmaydigan va unga ta'sir qilmaydigan yoki aksincha, tuzilmaning ta'siriga tushmaydigan barcha narsalar uning tashqi muhiti hisoblanadi.

Kadrlarni boshqarish nafaqat tartibga solish, balki maqsadga yo'naltirilgan, ta'sir darajasiga ega bo'lgan tashkiliy-iqtisodiy, ijtimoiy-psixologik xususiyatlar tashkillashtirish strukturasi anglatadi.

Har qanday faoliyat singari boshqarish faoliyati ham o'z vazifalarini bir qator tamoyillarga asoslanib amalga oshiradi. Boshqaruv tamoyillaridan kelib chiqqan holda, boshqaruv tizimiga rahbarlarni tanlashda alohida e'tibor qaratish zarur [5]:

- rahbarlarni tanlash jarayonini demokratlashtirish va insonparvarlashtirish;
- rahbarlarni tanlash jarayonining tizimlilik va yagonaligi;
- rahbarlarni tanlashda oshkoralik va teng huquqlilik;
- rahbarlarni tanlashda davlat bilan jamoatchilik hamkorligini uyg'unlashtirish;
- rahbarlarni tanlashda axborotlarning ob'ektivligi va to'liqligi.

Odamlardagi boqimandalik, tanballik ruhi, mehnat jarayoniga katta ta'sir o'tkazadi, buning oqibatida, odamlarning bir qismi ilgarilab ketishi, ikkinchi qismi orqada qolib ketishi sodir bo'ladi. Bu ham rahbar xodimlar uchun yangi muammolar kelib chiqishiga sabab bo'ladi. Joylarda ijtimoiy-iqtisodiy

islohotlarning pirovard natijasiga erishish, boshlangan ishlarni oxiriga yetkazish, odamlarda yangicha dunyoqarashni shakllantirish, oldimizda turgan vazifalarning o'zagini tashkil qiladi.

Eskicha fikr yuritish, eskicha tafakkur tarzida bo'lgan rahbarlarning mavjudligi islohotlarning boshlanish davrida unchalik sezilmagan bo'lsa, islohotlar qanchalik chuqurlashib borgani sari, jamiyatdagi ijtimoiy qarashlar yangilanish tomonga siljigani sari, odamlarni boshqarish uchun yangicha dunyoqarash zarurati sezila boshlandi.

Mamlakatda amalga oshirilayotgan islohotlar jarayoni, jamiyat hayotida yuz berayotgan yangilanishlar rahbar xodimlar oldiga yangi-yangi mas'ulliklarni vujudga keltirishi tabiiy edi. Binobarin, rahbar xodim uchun tashabbuskorlik, ilg'or mehnat madaniyati tajribasini joriy etishda fidoiylilik, odamlar kayfiyatini bilishi, ularning tashvishi bilan yashash, yangi ish joylarini yaratish, xalqning ma'naviy va moddiy farovonligini ta'minlash» masalalari asosiy mezon darajasiga ko'tariladi. Prezidentimiz Sh.Mirziyoev aytganidek, "Eng asosiysi, islohotlarimiz natijasini yurtimizda yashayotgan har bir inson, har bir oila o'z kundalik hayotida his etishi kerak. Biz barcha bo'g'indagi rahbarlar qog'ozdagi hisobotlar, foiz va raqamlar ortidan quvmasdan, har qaysi fuqaro uchun, uning hayotiy ehtiyoj va orzu-umidlarini ro'yobga chiqarish uchun ishlaydigan boshqaruv tizimini yaratishimiz kerak" [6].

Zamonaviy boshqaruv usullarini joriy qilish rahbar xodimlar ma'naviy mas'uliyatini oshirish vositasida kechadi. Korxona yoki tashkilot rahbarlari, umuman, rahbar xodimlarning ma'naviy mas'uliyati oshirilsa, ushbu muvaffaqiyatlarga erishish mumkin:

birinchidan, boshqaruv usullarini qonuniylik asosida demokratlashtirib borish;

ikkinchidan, korxonalarda, tashkilotlarda ma'muriy buyruqbozlik boshqaruvi o'rniga jamoa boshqaruvini joriy qilish.

uchinchidan, rahbar xodimlarning boshqaruvda ma'naviy mas'uliyatini oshirish.

to'rtinchidan, bu ishlarning barchasi yangilanishlarni izchil olib borishni taqozo etadi.

Rahbar kadr, davlat xizmatchisining shaxsiy sifatlari, fazilatlari makon va zamonda shakllanadi. O'zgarayotgan ijtimoiy muhit, ish uslubi, rahbarlik tarzi, talablari yangi tipdagi davlat mulozimlari, rahbar kadrlarni tarbiyalash uchun zarur bo'lgan ob'ektiv shart-sharoitni yaratdi. Galdagi vazifa davlat xizmatchilariga qo'yilayotgan yangi talablarni, ular uchun zarur bo'lgan fazilatlarni ilmiy asoslab, tahlil etib, umumlashtirib, ma'naviy-ma'rifiy tarbiya, amaliy tajriba yordamida maxsus shakllantirishdir. Ana shunda davlat xizmatchilari tafakkuridagi yangilanish ular orqali xalqqa, demakki, har bir o'zbekistonlikka yetib boradi. Jamiyat tafakkuri tezroq yangilanadi, millat bir jonu bir tan bo'lib, islohotlarni tezlashtiradi. "Rahbarlik — mas'uliyati, javobgarligi katta bo'lgan va davlat boshqaruvining bir bo'lagi sifatida insoniyat, jamiyat ertasini belgilab beruvchi lavozim. Shunday ekan, bizning oldimizdagi eng dolzarb vazifalardan biri, bu — Yangi O'zbekiston jamiyatidagi o'zgarishlarni, islohotlarni teran tahlil qila biladigan kadrlarni tayyorlash" [7].

O'zbekistonda davlat hokimiyati ishlab chiqib amalga oshirayotgan kadrlar siyosatida erkinlik, ijodkorlik, tashabbuskorlik, yaratuvchanlik muhitini yaratish ko'zda tutilgan bo'lib, unda barcha mutaxassis kadrlarni iqtisodiy, ijtimoiy-siyosiy, muammolarning omilkor va samarador yechimini izlab topishga, keng jamoatchilik orasida ochiq, oshkora, ro'y-rost fikrlashuvga undaydigan demokratik shart-sharoitlar yaratib berish mo'ljallanganligi muhim ahamiyat kasb etadi.

Jamiyatning yangi rivojlanish bosqichida rahbar va boshqaruv kadrlarini tayyorlash, qayta tayyorlash hamda joy-joyiga qo'yish sohasida salmoqli natijalar qo'lga kiritildi va o'ziga xos jihatlarga ega bo'lgan milliy tizim shakllantirildi. Bugungi kunda respublikamizda kadrlar siyosatining yangi tizimini shakllantirish va amalga oshirish masalasi hamda uni hal etish yo'llari belgilab olindi. Shuni hisobga olgan holda, davlat va jamiyat boshqaruvining barcha sohalarida kadrlar tizimi yangi asosda shakllantirilmoqda. Bu masala bilan bog'liq turli darajadagi xilma-xil vazifalar va talablar orasida quyidagilar alohida ahamiyat kasb etadi:

a) kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish bilan shug'ullanuvchi ta'lim muassasalari, akademiya, institutlar, jamoat birlashmalarining zamon talablari darajasidagi faoliyatini ta'minlash;

b) kadrlarni tanlash tizimini takomillashtirib borish, bunda:

- alohida shaxslarning fikr-mulohazalari;
- kadrni xarakterlovchi sifatlar;
- kadrning rahbarlik va boshqaruv tajribasi;
- layoqati;
- mas'uliyatliligi;
- davlat va jamiyat manfaatlarini hisobga olib bilishi muhim ahamiyatga ega hisoblanadi.

Ushbu vazifa va talablarning yuqori sifatda bajarilishini ta'minlash yuzasidan uzluksiz ravishda amalga oshirib borish lozim bo'lgan ishlar quyidagi yo'nalishlarni o'z ichiga oladi:

1. Kadrlar siyosati bilan bog'liq me'yoriy-huquqiy hujjatlarni mavjud talablar darajasida takomillashtirib borish.

2. Kadrlar tayyorlash sohasida raqobatbardoshlik sifatlarini oshirib borish.

3. Rahbar va boshqaruv kadrlarining uzluksiz ta'lim olishlari va malakalarini muntazam takomillashtirib borishlarini ta'minlash.

4. Kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimidagi barcha ta'lim muassasalarining zamonaviy talablar darajasida faoliyat olib borishini muntazam ta'minlab borish.

5. Kadrlarni tanlash tizimining zamonaviy ilg'or usullarini amaliyotga joriy qilish.

6. Kadrlarning ish faoliyati samaradorligi monitoringini olib borish.

7. Kadrlar boshqaruvining elektron tizimini yaratish va amalga joriy qilish.

Kadrlar boshqaruvi samaradorligini oshirishning ushbu yo'nalishlari bo'yicha dolzarb muammolarni belgilash va ularning yechimini o'z vaqtida ilmiy-nazariy asoslangan holda zamonaviy talablar darajasida hal etib borish respublikamizda kadrlar siyosatini shakllantirish va amalga oshirishda alohida o'rin tutadi.

Yurtimizda huquqiy demokratik davlatni hamda kuchli fuqarolik jamiyatini shakllantirishga yo'naltirilgan davlat siyosatini amalga oshirish bilan bog'liq vazifalarni mukammal darajada bajara olish layoqatiga ega bo'lgan yuqori saviyadagi rahbar kadrlarni tayyorlash masalasiga katta e'tibor bilan qaralmoqda. Bu to'g'risida qayg'urish esa bizning asosiy va muhim vazifalarimizdan biri bo'lib qolishi kerak.

2016 yil 14 dekabr kuni O'zbekiston Respublikasi Prezidenti lavozimiga kirishish tantanali marosimiga bag'ishlangan Oliy Majlis Qonunchilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi nutqida O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev kadrlarning amaliy zahirasini shakllantirish, ularni tayyorlash va qayta tayyorlashning muhim masalalarini o'z ichiga oladigan maqsadli dasturni ishlab chiqish vaqti kelganligini, asosiy vazifa – bu yuqori kasb mahorati va zamonaviy tafakkurga ega, puxta o'ylangan, har tomonlama to'g'ri qarorlar qabul qila oladigan, belgilangan maqsadlarga erishadigan rahbarlar va mansabdor shaxslarning yangi tarkibini shakllantirishdan iborat ekanligini aytib o'tgan edi. Shunday qilib, yangi O'zbekistonda kadrlar siyosati ham jamiyat hayotining boshqa sohalarida yuritilayotgan siyosiy yo'nalishlariga o'xshash butunlay yangi mazmunli va demokratik mohiyatli siyosat sifatida amalga oshirilayotganligi milliy yuksalish jarayonlarini uyg'unlashtirishga, uni to'la va uzil-kesil qaror toptirishga mo'ljallangan siyosat sohasi sifatida amalga oshirilmoqda.

Zamonaviy rahbarlik to'g'risida fikr yurita borib shuni ta'kidlashimiz joizki, rahbar mas'uliyati, o'z ish faoliyati bo'yicha chuqur bilimga ega bo'lishi, malakasi, tajribasi haqida gap ketganda quyidagi muhim jihatlar sanab o'tilishi zarur:

- rahbarlikka mosligi;
- mas'uliyatni his etish darajasi;
- sadoqatliligi, mustaqillikka bo'lgan ishonchi;
- sobiq totalitar tuzumga munosabati, uning asoratlaridan to'g'ri xulosa chiqara olishi;
- tashkilotchilik qobiliyati;

- mustaqillik vazifalarini amalga oshirishda xalq bilan o‘zaro hamkorlikda ish yuritishi;

- o‘z atrofiga sog‘lom kuchlarni to‘plashi va ularga tayanishi;
- rasmiyatchilikka berilmasligi;
- o‘z bilimini muntazam oshirib borishi;
- yangicha tafakkur tarziga, fikrlar xilma-xilligiga ega bo‘lishi;
- o‘zgalar fikrini eshitishi va hurmat qilishi;
- o‘z manfaatini boshqalar manfaati bilan uyg‘un qo‘yishi.

Boshqaruv madaniyati bu - ma’muriy, ijtimoiy va psixologik kabi boshqaruv vazifalarini muvaffaqiyatli amalga oshirishdagi rahbarning shaxsiy, professional va ishchanlik sifatlarining sintezidir.

Har bir rahbar boshqaruvda o‘ziga xos uslubga ega bo‘ladi. Uslub-bu ishlash, boshqarishdagi o‘ziga xos yo‘l, usul ma’nosini anglatadi.

1. Boshqaruv uslubi - bu boshqaruv jarayonida yuzaga chiqadigan muammolarni hal qilish usullari, yo‘llari majmui.

2. Ish uslubi - bu boshqaruv funksiyalarini samarali bajarish maqsadida biror bir organning yoki rahbarning bo‘ysunuvchilariga aniq va nisbatan barqaror ta’sir ko‘rsatish usuli va yo‘llari majmui.

3. Rahbarning ish uslubi - bu boshqaruv jarayonida u yoki bu masalani hal qilishda o‘ziga xos yondoshish.

1. Xulosa o‘rnida shuni aytish lozimki, rahbarning sifati, xislatlarini belgilovchi mezonlar ko‘p. Biroq quyidagi ijobiy xislatlar ular orasida alohida mavqega ega: dovyuraklik, mardonavorlik, botirlik, dadillik kabilardir. Bunday rahbarlar omadsizlikdan qo‘rqmaydi, qo‘rquv ularni jasoratga chorlaydi va zafarlarga olib keladi. Har bir yangi harakatni taraqqiyotga va hayotiy tajribalarga erishtiradi. Jamiyat boshqaruviga o‘tish sharoitida rahbar shaxsning funksiyasi, burchi, huquqi va majburiyatlari bir muncha o‘zgaradi. Bu o‘zgarish demokratik tamoyillarning ustuvor darajada kasb etishi bilan ahamiyatlidir. Shu ma’noda boshqaruvning jamiyat boshqaruvi shakli rahbar shaxs ma’naviyatini o‘ziga xos an’analar va milliy tajribalarga ko‘ra yuksaltirib borishini taqozo etadi.

Adabiyotlar:

1. Mirziyoyev Sh. Yangi O'zbekiston Taraqqiyot Strategiyasi. Toshkent.: "O'ZBEKISTON", 2022. – B. 3.
2. Mirziyoyev Sh.M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. – T.: O'zbekiston, 2017, 1-tom, – B. 55.
3. Shakarov O'. Rahbar axloqi va adolatli boshqaruvni tashkil etish muammolari. s.f. bo'y..fal..dok.(PhD) diss.avtoreferati. 2018 y.
4. Фабри К.А. Научное наследие А.Н.Леонтьева и вопросы эволюции психики//А.Н.Леонтьев и современная психология/Под.ред. А.В.Запорожца и др. М., 1983. С.118-128
5. Конаржевский Ю.А. Внутришкольный менеджмент. – М.: «Педагогика», 1992; Mirqosimov M. Maktabni boshqarishning nazariy va pedagogik asoslari. – T.: «O'qituvchi», 1995; Inoyatov U.I. O'rta maxsus, kasb-hunar muassasasiga rahbarlik qilish uslubini takomillashtirishning psixologik-pedagogik omillari. // «Kasb-hunar ta'limi» jurnali, 2002, 1-son. – 6-7-b.; Turg'unov S.T. Umumiy o'rta ta'lim muassasalari direktorlari boshqaruv faoliyatining nazariy asoslari. – T.: «Fan», 2006; Toxtaxodjaeva M. va boshqalar. Pedagogika. – T.: «Moliya-Iqtisod», 2008.
6. Mirziyoev Sh. Yangi O'zbekiston Taraqqiyot Strategiyasi. Toshkent.: "O'ZBEKISTON", 2022. – B. 30.
7. "Yangi O'zbekistonda demokratik jamiyat va rahbar mas'uliyati". Yangi O'zbekiston gazetasi. 2023 yil 22 fevral, 36-son.