

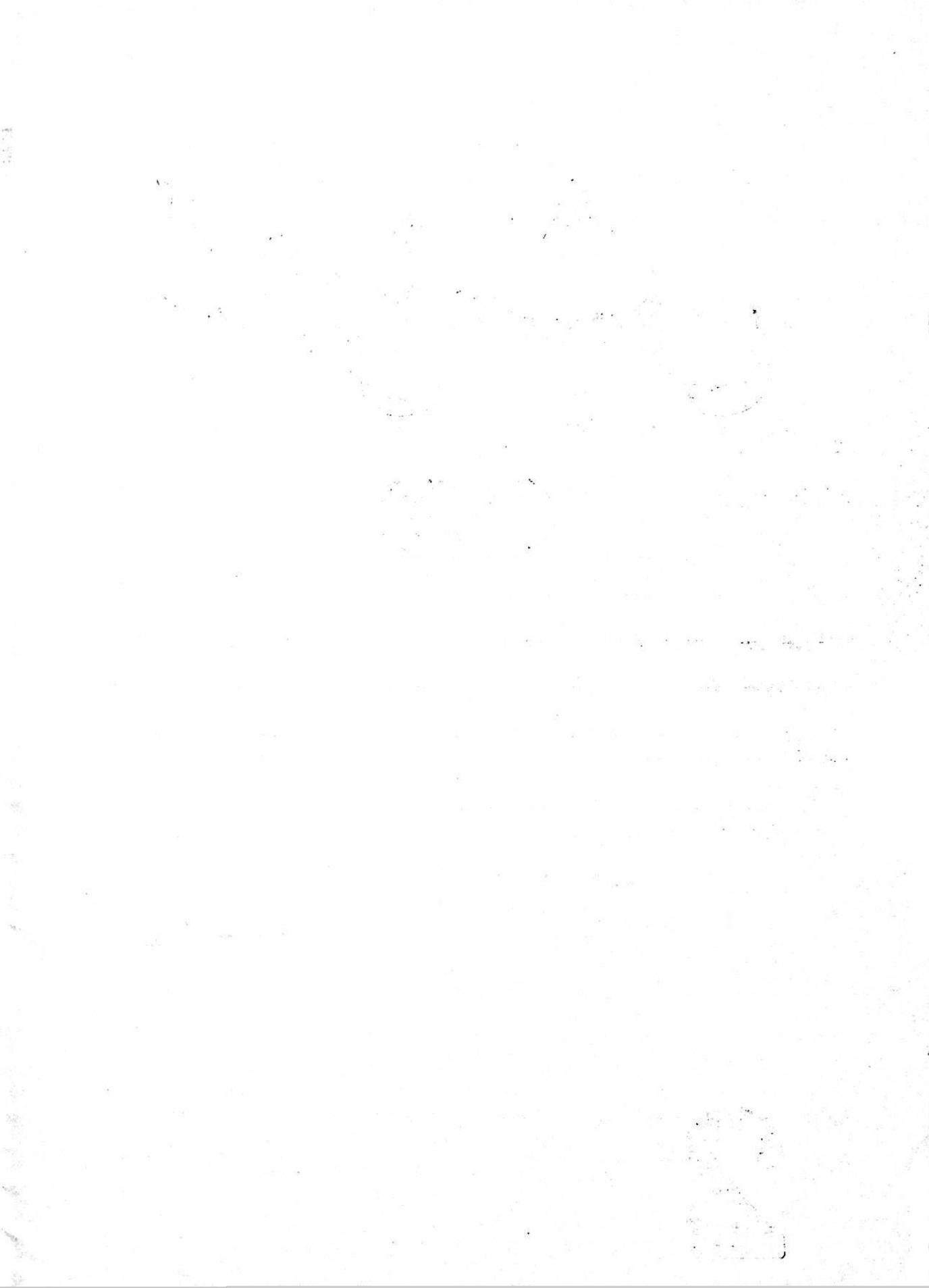
کۆرلەش

(تاللەغا)

ج اک پ مەركىزىي كومىتېتىنىڭ
نەزەرىيىۋى ژۇرنالى

2

1995



ئىزدىنىش

(تاللانما)

1995-يىل 2-سان

(ئومۇمىي 80-سان)

(ئايلىق ژۇرنال)

جىڭىزىيەتلىك نەزەرىيەتلىك ژۇرنىلىسى «ئىزدىنىش» ئىللەق 24-1995-يىلنىڭ 1-سالىرىدىن تاللاپ تەرجىمە قىلىنىدى

مۇندىر بىرچە

يېڭى يىل باش ماقالسى: ئىگىلىك يارىتىش روھنى جارى قىلدۇرۇپ، تېخىمۇ زور
غەلبىنى قولغا كەلتۈرە بىللىق (2)

دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتىنى يەنسىمۇ چوڭقۇرلاشتۇرالىلى زۇ جىاخوا (11)

پارىزىيە 14-نۇوه ئىلىك مەركىزىيەتلىك گومىتىتى 4-ئە سىرات ئومۇمىي يېغىنىڭ «قاراىرى»نى تۇكىنىشتن

ئەم لىيلەشتۈرۈشنى تۇتۇشنىڭ ئاچقۇچى بىرىنچى باشلىقتا شېرى فېي (31)

كادىرلار تۈزۈمى ئىسلاھاتىنىڭ كۈچىنى ئاشۇرالىلى چېڭىل لىيەنچاڭ (34)

ئىسرەتلىك ئەملىكتەن مۇنەۋەر رەھبىرىي خادىمлارنى بىتاشتۈرۈشكە ئەھمىيەت بېرىش
كېرىك سەي چائىك (39)

جوشقاۇنلۇق وە هاياتىي كۈچكە تولغان ئادەم ئىشلىتىش مېخانىزىمىنى بەرپا
قىلىلى خۇ جىنمن (43)

★ 5-كۈنى نەشىدىن چىقى★

نەشر قىلغۇچى: مىللەتلەر نەشرىيەتى

بېىجىك خېڭىلى شىمالى كۆچا 14-قورو. پۈچتا نومۇرى: 100013
مەملىكتەن سىچىدە بىرلىككە كەلكەن پۇچتا ۋەكالت نومۇرى: CN11-2498

باسقۇچى: مىللەتلەر باسما زاۋۇتى

تىزىغۇچى: مىللەتلەر نەشرىيەتى ئېلېكترونلۇق مەتبىي سىستېمىسى

باش تارقىتىش تۇرىنى: بېىجىك گېزىت-ژۇرنال تارقىتىش شىدارسى

ژۇرناغا يېزىلىش تۇرىنى: مەملىكتىمىزنىڭ ھەرقايسى جايلرىدىكى پۇچتىخانىلار

پارچە سەتىش وە ۋەكالتىن سەتىش تۇرىنى: مەملىكتىمىزنىڭ ھەرقايسى جايلرىدىكى پۇچتىخانىلار وە شىنخۇا كىتابخانىلىرى

چەت ئەللەرگە تارقىتىش تۇرىنى: جۇڭگۇ خەلقئارا كىتاب سودسى باش شىركىتى (بېىجىك «399» خەت ساندۇقى)

ئىگىلىك يارىتىش روھىنى جارى قىلدۇرۇپ، تېخىمۇ زور غەلبىنى قولغا كەلتۈرەيلى

1995-يىلى يېتىپ كەلدى. بىز پۇتون مەملىكتىكى ھەرقايىسى سېپىدرە كۈرەش قىلىۋاتقان بارلىق كومپاراتىيە ئىزالرىغا ۋە پۇتون مەملىكتىكى ھەر مىللەت خەلقىغە ئالىي ئېقىرام بىلدۈرىمىز ۋە ياخشى ئۆمىد. ئازار ۋەرسىزنى يوللايمىز!

ئۆتكەن بىر يىلدا، پۇتون پارتىيىنلەك ۋە پۇتون مەملىكتىكى خىزمىتى "پۇرسەتنى چىڭ تۇتۇش، ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش، ئىشىكى تېخىمۇ كەڭ ىچىۋېتىش، تەرەققىياتنى ئىلگىرى سۈرۈش، مۇقىملەقىنى ساقلاش" تىن ئىبارەت ئومۇمىيلىقنى يېقىندىن چۆرىدىگەن ھالدا ئېلىپ بېرىلىپ، خۇشاللىنارلىق يېڭى تەرەققىياتقا ئېرىشتى. خەلق ئىگىلىكى ئۆتكەن ئىككى يېلىدىكى تېز سۈرەت بىلەن ئېشىش ئاساسدا، تېز، ساغلام تەرەققى قىلىش ۋەزىيەتىنى داۋاملىق ساقلاپ قالدى. ماکرولۇق تەڭىشىش-تىزگىنلەشتىن ئىجابى ئۇنۇم ھاسىل بولدى، كۆپ خىل چوڭ-چوڭ ئىسلاھات تەدبىرىلىرى ئۇڭۇشلۇق ئوتتۇرۇغا قويۇلدى، سوتىسى يالىستىك بازار ئىگىلىكى تۆزۈلمىسىنى بىرپا قىلىش جەھەتتە ھەل قىلغۇچ قەدەم تاشلاندى. شەھەر-يىزا خەلقىنلەك تۆرمۇشى داۋاملىق ياخشىلاندى. سوتىسيالىستىك دېموكراتىيە-قا-نۇنچىلىق قۇرۇلۇشى ۋە مەنىۋى مەدەنىيەت قۇرۇلۇشى كۈچىدى، پەن-تېخنىكا، ماڭارىپ ۋە تۆرلۈك ئىجتىمائىي ئىشلار جۇش ئۇرۇپ راۋاجىلاندى. «دېڭ شىياۋپاڭ ماقالىلىرىدىن ئاللانما» 3-تۆمىنلەك ۋە 2-توم 2-نەشرىنىڭ ئارقا-ئارقىدىن نەشرىدىن چىقىشى بىلەن، پۇتون پارتىيىدە نەزەرىيە ئۆگىنىش، نەزەرىيىنى تەتپىق قىلىش ئىشى ىۋوج ئېلىپ ئومۇمىي كەپپىياتقا ئايلاندى، جۇڭگۇچە سوتىسيالىزم قۇرۇش نەزەرىيى كۆنسېرى كىشىلەر قىلبىدە دىن چوڭقۇر ئورۇن ئالماقتا. پارتىيە 14-نۆءەتلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 4-ئومۇمىي يىغىندا چىقىرىلغان «ج ك پ مەركىزىي كومىتېتىنىڭ پارتىيە قۇرۇلۇشىنى كۈچەيتىشكە داشر بىرقانچە زور مەسىلە توغرىسىذىكى قارارى» پارتىيىنلە ئۆز قۇرۇلۇشىنى ئىنتايىن زور دەرىجىدە ئىلگىرى سۈرىدۇ، مەملىكتىمۇزنىڭ ئىسلاھات-تېچىۋېتىش ۋە سوتىسيالى-

تىك زامانئۇلاشتۇرۇش ئىشلىرىنىڭ تەركىيەتىغا، دۆلەتلىكىنىڭ ئەبدي ئامانلىقىنى كاپا.
لەتلەندۈرۈشكە ئۆزاقىچە چوڭقۇر تىسىر كۆرسىتىدۇ.

بۇ يىل مەملۇكتىمىزنىڭ خلق ئىگلىكى تەركىيەتى ۋە ئىجتىمائىي تەركىيەتىغا دائىر
8-بەشىللېق پىلاننىڭ ئاخىرقى بىر يىلى، ئالدىمىزدا ئىنتايىن ئېغىر ۋەزىپە تۇرۇپتۇ. بىز
يولداش دېڭ شىاۋاپىڭنىڭ جۇڭگوچە سوتسيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسىنى ۋە پارتىيەنىڭ
ئاساسىي لۇشىەنىنى يېتەكچى قىلىشتا چىڭ تۇرۇپ، پارتىيە 14-قۇرۇلتىيەنىڭ ۋە 14-نۇڭ-
لەك مەركىزىي كومىتېت 3-، 4. ئومۇمۇمىي يېغىنلىرىنىڭ شۇنداقلا مەركەز چاقىرغان
ئىقتىسادىي خىزمەت يېغىنلىرىنىڭ روھىنى ئومۇمۇيىزلىك ئىزچىلاشتۇرۇپ، پۇتۇن پارتىيە ۋە
پۇتۇن مەملۇكتە خىزمەت يېغىنلىرىنىڭ ئومۇمۇلىقىنى داۋاملىق ياخشى ئىگلىپ، ئىسلاھات، مۇقىم-
لىق ۋە تەركىيەتلىك مۇناسىۋەتلىنى يەنمۇ ئىلگىرىلىكەن. حالدا ياخشى بىر تەركەپ قىلىشىمىز
كېرەك. دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشنى مۇھىم نۇقتا قىلىپ،
سوتسيالىستىك بازار ئىگلىكى تۆزۈلمىسىنى بىرپا قىلىشقا دائىر تۇرلۇك ئىسلاھاتلارنى
ماسلاشتۇرۇپ، يۈرۈشلەشتۇرۇپ ئىلگىرى سۈرۈشىمىز كېرەك؛ يېزا ئىگلىكى ۋە يېزا
خىزمەتلىنى ياخشى يولغا قويۇپ، يېزا ئىگلىكىنىڭ ئاساسلىق ئورنىنى ھەققىي كۈچەيتىپ،
دېۋقانلارنىڭ دارامىتلىنى ئاشۇرۇشىمىز لازىم؛ بۇل باخالىلىقىنى تىزگىنلەشنى مەركىزىي ھالقا
قىلىپ، ماکرولۇق تەڭشەش-تىزگىنلەشنى كۈچەيتىپ ۋە ياخشىلاپ، ئىگلىكىنىڭ ئومۇمۇمىي
سۈپىتى ۋە ئۇنۇمىنى ئۆستۈرۈپ، خلق ئىگلىكىنىڭ ئىزچىل، تېز، ساغلام راۋاجىلىنىشنى
ساقلاب قىلىشىمىز كېرەك؛ ئىككى قولدا تۇتۇش، ئىككىلا قول فاتىق بولۇشتا چىڭ
تۇرۇپ، سوتسيالىستىك مەنىۋى مەدەنىيەت قۇرۇلۇشنى ۋە دېموკراتىيە-قانۇنچىلىق قۇرۇ-
لۇشنى پاثال ئىلگىرى سۈرۈشىمىز لازىم؛ 8-بەشىللېق پىلاننى تولۇق ئورۇنداب، خلق
ئىگلىكى تەركىيەتىغا ۋە ئىجتىمائىي تەركىيەتىغا دائىر 9-بەشىللېق پىلاننى مۇھاكىمە
قىلىپ تۆزۈپ چىقىشقا تۇتۇش قىلىپ، مەملۇكتىمىزنىڭ كېلەر ئەسلىنىڭ دەلىلىپىدىكى
ئىقتىسادىي ۋە ئىجتىمائىي تەركىيەتىغا پۇختا ئاساس سېلىشىمىز لازىم؛ ھەممىدىن مۇھىم
بولۇغىنى شۇكى، پارتىيە قۇرۇلۇشنى ئومۇمۇيىزلىك كۈچەيتىپ، پارتىيەنىڭ رەھىدەرلىك
سەۋىيىسىنى ئۆستۈرۈشىمىز كېرەك.

بۇ يىللىق مۇشكۇل، ئېغىر خىزمەت ۋەزىپىلىرىنى ئورۇنداش، ئالغا ئىلگىرىلەش يولدا
يولۇققان تۇرلۇك قىينچىلىق ۋە مەسىلىلەرنى يېڭىش ۋە ھەل قىلىش ئۈچۈن، بىزنىڭ
يولداش جىالاڭ زېمىن ئوتتۇرۇغا قويغان: ئىدىيىدە ئازاد بولۇش، ھەققەتنى ئەمەلىيەتتىن
ئىزدەش؛ پاثال ئىزدىنىش، دادىل يېڭىلىق يارىتىش؛ جاپاغا چىداپ كۈرەش قىلىش،
قىينچىلىقنى بىلىپ تۇرۇپ ئىلگىرىلەش؛ چەت ئەللىردىن ئۆگىنىش، بوشاشماي ئۆز-ئۆز-
مىزنى قۇدرەت تاپقۇزۇش؛ كەمەتەر-ئەوتىيەتچان بولۇش، مەغزۇرلۇنماسىقى، ئالدىراقسانلىق

قىلىماسىق؛ بىر نىيەت، بىر مەقسۇتتە بولۇش، ئۇمۇمىيەلىقنى كۆزدە تۈتۈش؛ تىرىشچان-ئە.

تىسادچىل بولۇش، پاك-دىيانەتلىك بولۇش؛ دۆلەتنى گۈللەندۈرۈشكە تىرىشش، خالسانە توھەپ يارىتىش، دېگەن يېڭى دەۋرىدىكى ئىگىلىك يارىتىش روهىنى زور كۈچ بىلەن جارى قىلدۇرۇشمىزغا توغرا كېلىدۇ. بۇ ئىگىلىك يارىتىش روھىدا جۇڭكۈچ سوتسيالىزم قۇرۇش نەزەرىيەسىنىڭ ۋە پارتىيەنىڭ ئاساسىي لۇشىھەنىنىڭ تەلىپى ئىپادىلەنگەن. ئۇ ئىسلا-ھات-ئېچىۋېتىش ۋە سوتسيالىستىك زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇش ئەمەلىيەتىنىڭ مەھسۇلى بولۇپ، روشنە دەۋر ئالاھىدىلىكىگە ئىگە، شۇنىڭ بىلەن بىلە، ئۇنىڭدا يەنە جۇڭخوا مىللەتلەرنىنىڭ نەچچە مىڭ يىل داۋامىدا شەكىللەنگەن ئېسىل پەزىلتە ۋە ئەنئەنئۇي گۆزەل ئەخلاقلىرى مۇجدىسىمەنگەن، پارتىيەمىزنىڭ نەچچە ئۇن يىلدىن بۇيان ئېلىمىز خەلقىغە رەھبەرلىك قىلىپ مىللەتلەرىمىزنىڭ مۇستەقىلىكى ۋە دۆلەتمىزنىڭ باي-قۇدرەتلىك بولۇ-شى ئۇچۇن كۈرەش قىلىپ كەلگەن شانلىق ئەنئەنلىرى داۋاملاشتۇرۇلغان ۋە جارى قىلدۇ-رۇلغان. ئۇنىڭ بىر خىل غايىت زور مەنئۇي كۈچكە ئايلىنىپ، پۇتۇن پارتىيە، پۇتۇن ئارمەيە ۋە پۇتۇن مەملىكتىسى كەر مىللەت خەلقىنى جۇڭكۈچ سوتسيالىزم قۇرۇش يولىنى بويلاپ پائال ئىزدىنىپ، جاسارەت بىلەن ئالغا ئىلگىرىلەشكە رىغبەتلىنەدۇرۇشى مۇقەررە.

ئىدىيىدە ئازاد بولۇش، ھەقىقتىنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەش كېرەك. بۇ—يولداش دېڭ شياۋپىڭنىڭ جۇڭكۈچ سوتسيالىزم قۇرۇش نەزەرىيەسىنىڭ جەۋەمى، يېڭى دەۋرىدىكى ئىگىلىك يارىتىش روهىنىڭ يادروسى. ئىدىيىدە ئازاد بولۇش بىر قېتىملىق ئەجىز بىلەنلا تۈگىيدىغان-ئىش ئەمسە، ئۇ ئەمەلىيەتتىڭ تەرەققىي قىلىشىغا ئەگىشىپ توختىماي ئىلگىرە-لەيدىغان جەرياندۇز. يېڭى مەسىلە، يېڭى زىدىيەتلىرنىڭ كېلىپ چىقىشى بىزدىن ئىدىيە جەھەتتە يەنسىمۇ ئازاد بولۇشنى تەلپ قىلىدۇ. ئىدىيىدە ئازاد بولۇش بىلەن ھەقىقتىنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەش بىرلىككە كەلگەن بولىدۇ. ئىدىيىدە ئازاد بولۇش ھەقىقتىنى ئەمەلىيەت-تىن ئىزدەشنىڭ شەرتى ۋە كاپالىتى، ئىدىيىدە ئازاد بولىمساق، ھەممە ئىشتا ئەمەلىيەتتىن ئايىرلۇغان رامكىلارنىڭ چەكلەمىسىدىن چىقالىمساق، ھەقىقتىنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەشنى ئىشقا ئاشۇرالمايمىز؛ ھەقىقتىنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەش ئىدىيىدە ئازاد بولۇشنىڭ ئۆلچىمى ۋە مەقسىتى، سۈبىپكىتىپ ۋە ئۆبىپكىتىپ شەرت-شارائىتلارغا قارىماي، سۈبىپكىتىپ ئاززو بويچىلا ئىش قىلساق، قۇرۇق خىيالغا بېرلىپ كەتكەن بولىمىز، بۇ ئىدىيىدە ھەقىقى ئازاد بولغانلىق ھېسابلانمايدۇ. مەيلى ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرىدا بولسۇن ياكى ئىگىلىكىنى راۋاجىلاندۇرۇشتا بولسۇن، ھەقىقتىنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەشته چىڭ تۈرۈش شەرتى ئاستىدا ئىدىيىدە ئازاد بولۇپ، ماركسىزمنىڭ ئاساسىي قائىدىلىرى ۋە پارتىيەنىڭ فاڭچىن-سېياسەتلەرنى ئۆز رايونمىز، ئۆز تارمىقىمىزنىڭ ئەمەلىيەتتى بىلەن بىرلەشتۈرۈپ، سۈبىپكىتى ئوبىپكىتقا، ئىدىيىنى ئەمەلىيەتكە، كۆرۈلگەن

تەدپىرىنى ئىلىملىككە ئۇيغۇنلاشتۇرۇشمىز لازىم. بۇ بىزنىڭ ھەم ئىخلاس بىلەن قېتىرقى.-
ئىپ، ئۆگىنىشىمىزنى، ھەم ئەمەلىيەتكە، ئاساسىي قاتلامغا چۈڭقۇر چۈكۈپ، ئىشچىلار،
دېۋقانلار ۋە زىيالىيلار ئارسىغا بېرىپ تەكشۈرۈش-تەتقىق قىلىش ئىشنى ئېلىپ بېرىشتا
چىڭ تۈرۈپ، ھەر تەرەپتىكى ئەھۋالارنى ئىكلىشىمىزنى، ئوبىپكتىپ ئەمەلىيەتكە قارىماي،
ئىشنى يۈزە قىلىپ، شەكىلۋازلىق قىلىدىغان ناچار خاھىشلارغا قارشى تۈرۈشىمىزنى،
ساختىپەزلىك قىلىش، يالغان مەلۇمات بېرىپ مۇبالىغىچىلىك قىلىش، يۇقىرىدىكىلەرنى
ئالداب، تۆۋەندىكىلەرنىڭ كۆزىنى بوياشتەك خاتا قىلمىشلارنى قەتىي توسوشىمىزنى تەلەپ
قىلىدۇ.

پاڭال ئىزدىنىش، دادىل يېڭىلىق يارىتىش كېرەك. يېڭىلىق يارىتىشنىڭ ھالقىسى
ئىجادكارلىقتا، ئىجادكارلىق بولغاندىلا، ئاندىن ئىكلىك ياراتقىلى بولىدۇ. سوتسيالىستىك
بازار ئىكلىكىنى، سوتسيالىستىك دېموکراتىك سىياسەتنى ۋە سوتسيالىستىك مەنىۋى
مەدەنئىيەتنى راۋاجلاندۇرۇش يولىدىكى ھەممە ئىشلار ئىجادىي خاراكتېرىلىك ئەمەلىيەت، ئۇ
مۇقەدرەرەر ھالدا زور بىر تۈركۈم ئىجادكارلارغا ۋە زور بىر ئىكلىك ياراتقۇچىلار قوشۇنىغا
ئېھىتىياجلىق، ھەممە زور بىر تۈركۈم ئىجادكارلارنى ۋە زور بىر ئىكلىك ياراتقۇچىلار
قوشۇنىنى جەزمن يېتىشتۈرەلدى. ئىزدىنىشta، يېڭىلىق يارىتىشتا جاسارەت ۋە پاراستە
بولۇشى كېرەك. جاسارەتلىك بولۇش دېگەنلىك ماركسىزمنىڭ يېتەكچىلىكىدە بۆسۈشكە،
ئىشلەشكە، سىناپ كۆرۈشكە جۈرۈتلىك بولۇش دېگەنلىك؛ پاراستەتلىك بولۇش دېگەنلىك
ئىنقىلايىي جاسارەتنى ئوبىپكتىپ شەيىلەرنى ئىلمىي بىلىش ئاساسىدا تۈرگۈزۈش دېگەنلىك.
تۇر. پاراست بولۇپ، جاسارەت بولمسا، ئاغزىدا شەھەر ئېلىشتىن باشقا ھېچقانداق ئىشنى
ۋۇجۇدقا چىقارغىلى بولمايدۇ؛ جاسارەت بولۇپ، پاراست بولمسا، ئەمەلىي ئەھۋال ئۇستىدە
كى تەكشۈرۈشنى چۈڭقۇر ئېلىپ بارالمائىدىغان، ئوبىپكتىپ قانۇنئىيەتنى چۈڭقۇر. تەتقىق
قىلالمايدىغان، دەۋر تومۇرىنى دەل توغرا بىلدەمەيدىغان، سۇبىپكتىپ ئارزۇ ۋە بىر مەھەل
قىزغىنىلىق بويىچىلا قاراملىق قىلىدىغان ئەھۋال كېلىپ چىقىدۇ، بۇنىڭمۇ ئەمەلىيەتكە
زىيىنى بولىدۇكى، پايدىسى بولمايدۇ. بىز جۈڭگۈچە سوتسيالىزم قۇرۇپ چىقىمىز، سو-
سېيالىستىك بازار ئىكلىكى تۈزۈلەمىسىنى بەرپا قىلىشنى تېزلىتىپ، 21-ئەسەر دە ئۇنىۋېر-
سال دۆلەت كۆچى بويىچە ئېلىپ بېرىلىدىغان كەسکىن خەلقئارا رىقابىتتە پايدىلىق ئورۇنىنى
ئىكىلەيمىز دەيدىكەنمىز، مۇھىمى، چولق-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنى ياخشى باشقۇرۇشى-
مىز لازىم. كارخانا ئىسلاھاتىنى ئىلگىرى سۈرۈپ، چولق-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنى
ياخشى باشقۇرۇپ، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىسى بەرپا قىلىشتا ئىشلەشكە تېكىشلىك تۈرلۈك.
تۇمن ئىشلار بار، بۇنىڭ ئاپقۇچى بولسا مەمۇرىيەت بىلەن كارخانىنى ئايىش، كارخانىلار-
نىڭ ئىچكى قىسىمىدىكى باشقۇرۇشنى ياخشى يولغا قويۇش، پەيدىنپەي ئىجتىمائىي كاپالەت

سستىمىسىنى بىرپا قىلىشتا. بۇلارنىڭ ھەممىسى بىزنىڭ پاڭال ئىزدىنىشىمىزنى ۋە دادىل يېڭىلىق يارىتىشىمىزنى تەلەپ قىلىدۇ. ئەگەر پاسىپ ھالدا كۈتۈپ تۇرساق، جۈرەتسىزلىك قىلساق، ياكى چەت ئەللەرنىڭ مەلۇم بىر خىل ئەندىزىسىنى شۇ بېتى كۆچۈرۈپ كېلىپ، ئاددىي ھالدا كۆچۈرمىلىك قىلىش ۋە ”ھەممىسى بىر تاياقتا ھەيدەش“ بولىنى تۇتساق، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتىنى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېلىپ بارالمائىز. ئىزدىنىش ۋە يېڭىلىق يارىتىشتا، ئامىغا تولۇق ئىشىنىش، ئامىمىنى ھۈرمەتلەش كېرىڭكە. خەلق ئامىسى ئىزدە نىش ۋە يېڭىلىق يارىتىشنىڭ ئاساسىي گەۋدسى. بىز ئەڭ كەڭ خەلقنىڭ مەنپەئىتى ۋە ئاززۇسىغا ھەرۋاقىت ئېتىبار بېرىشىمىز، ئامىنىڭ ئىجادكارلىق روھىنى قەتىي قوللىشىمىز، ئامىنىڭ تەجربە ۋە ئىجادابىيەتنى بايقاشقا ۋە يەكۈنلەشكە ماھىر بولۇشىمىز لازىم. مۇشۇنداق قىلغاندila، ئىشلىرىمىزنى تولۇپ-تاشقان جۇشقۇنلۇققا ۋە ھاياتىي كۆچكە ئىگە قىلايمىز.

جاپاغا چىداپ كۈرەش قىلىش، قىيىنچىلىقنى بىلىپ تۈرۈپ ئىلگىرىلەش كېرىڭكە. بۇ كومۇنىستىلارغا خاس مەنۇى پەزىلەت، شۇنداقلا ئىكilmىك يارىتىشنىڭ زۆرۈر شىرتى. بىز سوتىيالىز منىڭ ئۇلىنى جاپاغا چىداپ كۈرەش قىلىشقا تايىنلىپ، ھەر خىل قىيىنچىلىقلارنى يېڭىش ئارقىلىق سېلىۋالدۇق. جۇڭگوچە سوتىيالىز مەدىن ئىبارەت بويۇك ئىشنى ۋۇجۇدقا چىقىرىش ئۈچۈن، جاپاغا چىداپ كۈرەش قىلىش، قىيىنچىلىقنى بىلىپ تۈرۈپ ئىلگىرىلەش روھىنى جارى قىلدۇرۇشىمىز تېخىمۇ زۆرۈر. بۇ يىل، بىز ھەم خەلق ئىكilmىكىنىڭ تېز تەرقىقى قىلىش ۋە زىيەتىنى ساقلىشىمىز، ھەم بۇلنىڭ پاخاللىشىش نىسبىتىنى قەتىي تۆۋەنلىكتىپ، ئىسلاھات سۈرئىتى بىلەن تەرقىقىيات سۈرئىتىنىڭ، ئىقتىسادنىڭ ئېشىشىدىكى سان بىلەن سۈپەتنىڭ، ئىسلاھاتنىڭ كۆچى بىلەن جەمئىيەتنىڭ كۆتۈرۈش ئىقتىدارنىڭ مۇناسىۋەتنى ياخشى ئىكilmىلەشىمىز لازىم. چولك-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنى ياخشى باشقۇ- رۇش بىلەن بىر ۋاقتىتا، ئاساسلىق يېزا ئىكilmىك-قوشۇمچە كەسىپ مەھسۇلاتلىرى بىلەن ئۇنۇملۇك تەمنىلەشنى، دېقاڭىلار كەرىمىنىڭ مۇقىم ئېشىشىنى چوقۇم ھەققىي كاپالەتلەندۈ- رۇشىمىز كېرىڭكە. بۇلارنىڭ ھەممىسى ئىقتىسادىي، سىياسىي ۋە ئىجتىمائىي مۇقىلىققىن ئىبارەت ئۇمۇمەيلىققا مۇناسىۋەتلىك زور ئىش بولۇپ، ناھايىتى زور كۈچ سەرپ قىلىپ تۇتۇش قىلغاندila، ئاندىن ئۇنۇم كۆرگىلى بولىدۇ. جاپاغا چىداپ كۈرەش قىلىش، قىيىنچە- لمقىنى بىلىپ تۈرۈپ ئىلگىرىلەش ھازىرلا زۆرۈر بولۇپ قالماستىن، بىلکى كەلگۈسىدە دۆلەتمىز تەرقىقى تاپقان، ئىشلىرىمىز مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان چاغدىمۇ، بۇ خىل روھىنى يېنىلا داۋاملىق ساقلىشىمىز، ئازراق بېيىسلا قانائەتلىنىپ قالىدىغان، ئازراق نەتجە بولىسلا بوشأپ كېتىدىغان، قىيىنچىلىقنى كۆرۈپ چېكىنىدىغان، راھەتكە بېرىلىپ، ھورۇنلۇق قىلىدىغان، كەيپ-ساپا، ئەيش-ئىشرەت قىلىدىغان ئىشلاردىن قەتىي ھەزەر ئەيلىشىمىز

كېرىك.

چەت ئەللىردىن ئۆزگىنىش، بوشاشماي ئۆز-كۆزىمىزنى قۇدرەت تاپقۇزۇش كېرىك. ئىشىكىنى سىرتقا ئېچىۋېتىش جۇڭىگوچە سوتىپالىزم قۇرۇش نىزەرىيىسى ۋە پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشىھىنىڭ مۇھىم مەزمۇنى. ئۇ پارتىيە ۋە خەلقىمىزنىڭ "باشقىلارنىڭ ئارتۇقچىلە-قىنى ئېلىپ، ئۆزنىڭ كەمچىلىكىنى تولۇقلاش" تەك كەڭ كۆكىنى ۋە كۆپنىڭ ئارتۇقچىلە-قىنى قوبۇل قىلىشتەك كەڭ قورساقلېقىنى نامايان قىلدى. بىز تەجربىلىرىنى ئەستايىدىل يەكۈنلەپ، ئىشكەن ئەممە تەرەپكە ئېچىۋېتىلىگەن ۋەزىيەتنى يەنمۇ ئىلگىرىلىگەن حالدا مۇس-تەھكەملەپ ۋە رازا جلاندۇرۇپ، ئىشىكىنى سىرتقا ئېچىۋېتىشنى يۇقىرى قاتلامغا، كەڭ ساھىگە، چوڭقۇرلۇقتا قاراپ تەرەققىي قىلدۇرۇشىمىز كېرىك. چەت ئەللىردىن ئۆزگىنىش-مىزدىن مەقسەت ئۆز كۆچىمىزگە تايىنىپ ئىش كۆرۈش ئىقتىدارىمىز ۋە سەۋىيىمىزنى ئۆزلۈكىسىز ئاشۇرۇپ، بوشاشماي ئۆز-ئۆزىمىزنى قۇدرەت تاپقۇزىدىغان پەزىلىتىمىز ۋە روھە-مىزنى ئۆزلۈكىسىز چېنىقتو روشتىن ئىبارەت. حالىمىزغا باقماي ئۆزىمىزنى چولڭە تۈتۈشقا، بىر ئىزدا توختاپ قېلىشقا بولمايدۇ، ئۆزىمىزنى كەمىستىپ، قارىغۇلارچە ئەگىشىپ مېڭىش-قىمۇ بولمايدۇ. باشقىلارنىڭ ئارتۇقچىلىقى، ئۆزىمىزنىڭ يېنىق يېتەرسىزلىكىنى، ھەم ئۆزىمىزنىڭ ئارتۇقچىلىقى، باشقىلارنىڭ يېتەرسىزلىكتىن قېچىپ، پايدىلىققا يۈزلىنىپ، زىيانلىقتىن ساقلىنىپ، ئۆزلۈكىسىز روپ، يېتەرسىزلىكتىن قېچىپ، پايدىلىققا يۈزلىنىپ، زىيانلىقتىن ساقلىنىپ، ئۆزلۈكىسىز حالدا ئۆزىمىزنى مۇكەممەللەشتۈرگەن ۋە تەرەققىي قىلدۇرغاندىلا، ئاندىن سوتىپالىستىك جەمئىيەتىمىزنى تەرەققىي قىلدۇرۇشتا كاپىتالىزمغا نىسبەتن ئۇستۇنلۇكە ئىگە بولالايمىز. كەمەت-ئېھىتىياتچان بولۇش، مەغرۇرانىسلق، ئالدىر اقسالىق قىلماسلق كېرىك.

بۇ ھەققەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەشنىڭ ئىچكى تەلىپى ۋە ئىپادىسى، ئۇ ئىلگىرى ئىشلىرى-مىزنىڭ ئۆزلۈكىسىز كۈللەپ ياشنىشغا كاپالەتلىك قىلدىغان مۇھىم ئامىل ئىدى، ھازىرمۇ شۇنداق بولۇۋاتىدۇ، كەلگۈسىدىمۇ شۇنداق بولىدۇ. يولداش دېڭ شىاۋپىڭ ئوتتۇرغا قويغان ئۇج قەددەم بويىچە مېڭىش ستراتېگىيىسى دۆلىتىمىزنىڭ تەرەققىياتغا بەلگىلەپ بەرگەن ئۆزاق مۇددەتلىك ئۆلۈغۈار پىلاندۇر. بىز ھازىر بەقەت دەسلىپكى قەددەمدىكىلا نىشانغا يېتەلىدۇق، مۇشكۈل خىزمەتلەر تېخى ئالدىمىزدا تۇرماقتا، ۋەزىپىمىز ئېغىر، مەنزىلىمىز يېراق. بىز مەغۇرلىنىپ، ئۆز-ئۆزىدىن قانائەتلىنىشكە قارشى تۇرۇش بىلەن بىر ۋاقتىتا، ئالدىر اقساد-لىق قىلىپ، قاراملىق بىلەن ئىلگىرىلەشتىنەمۇ ساقلىنىشىمىز كېرىك. 2-3. قەددەمدىكى ستراتېگىيلىك تەرەققىيات نىشانى ئالدىدا، كۈنسايىن كەسکىنلىشۋاتقان خەلقئارا رىقابەت ئالدىدا، ئەتراپىمىزدىكى دۆلەتلەر ناھايىتى تېزلىك بىلەن تەرەققىي قىلىۋاتقان ۋەزىيەت ئالدىدا، بىزدە كۈچلۈك تەخىرسىزلىك تۈيغۈسى بولىمسا بولمايدۇ. لېكىن بېسىم چولڭا بولغانسىرى، تەخىرسىزلىك تۈيغۈسى كۈچىيگە نىسپىرى، بىزنىڭ كاللىنى سەگەك تۆتۈشىمىز-

نى، ئېھىياتچانلىق بىلەن ئىش كۆرۈشىمىزنى، ئۇيىكتىپ قاتۇنىيەتكە ھۈرمەت قىلىشىمىز-نى شۇنچە تەلەپ قىلىدۇ. ئالدىراقسانلىق قىلىش سوتسيالىزم قۇرۇلۇش ئۇچۇن ئېيتقاندا ئىكەن زىيانلىقتۇر. ئاساسىي قۇرۇلۇشنىڭ كۆلىمى چوڭ بولۇپ كېتىش، قۇرۇلۇش تۈرلىرى كۆپ بولۇپ كېتىش، سەپ ئۇزۇن بولۇپ كېتىشتەك ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشتىكى بۇ كونا مەسىلىنىڭ كېلىپ چىقىشىدا مەنپەئەت تۈرتىكىسىنىڭ تەسىرىمۇ بار، ئالدىراقسانلىق قىلىش كەپپىياتى جەھەتتىكى سەۋەبىمۇ بار، بۇنى فەتىمىي تۈگىتىشىمىز كېرەك. ھەم قىزغىن، جىددىي كەپپىياتتا بولۇپ، ھەم سالماقلقى، تەرتىپلىك ئىش كۆرگەندە، ھەم يۈكسەك ئىرادە باغلاب، ھەم پۇختىلىق بىلەن ئىشلىكىندىلا، ئاندىن ھەققىي تۈرde پۇرسەتنى ئېنىق بىلىپ ۋە چىڭ تۇتۇپ، پۇزىستىن ياخشى پايىدىلىنىپ، ئىسلاھات ۋە تەرەققىياتنىڭ قدىمىنى تېزلىتىپ، پۇختا قەدم بىلەن نىشانىمىزغا يەتكىلى بولىدۇ.

بىر ئىيەت-بىر مەقسىتتە بولۇش، ئومۇمىيەلىقنى كۆزدە تۇتۇش كېرەك. ئىشلاردا چوڭ قائىدە، كىچىك قائىدە بولىدۇ، چوڭ قائىدە بارلىق كىچىك قائىدىلەرنى باشقۇرىدۇ. بارلىق كۆمپارتىيە ئەزىزلىرى، بولۇپمۇ پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبىزلىرى چوقۇم قىسمەن مەنپەئەتنى ئومۇمىي مەنپەئەتكە بويىسۇندۇرۇش، كۆز ئالدىدىكى مەنپەئەتنى يەراق كەلگۈسى مەنپەئەتكە بويىسۇندۇرۇش كېرەك دېگەن بۇ چوڭ قائىدىنى بىلىشى، مەركەزلىشتۇرۇش بىلەن تارقاڭلاش-تۇرۇش، پۇتۇنلۇك بىلەن قىسىملىك ئاكىتپىلىقىدىن ئىبارەت ئىككى ئاكىتپىلىقىنى جارى مەركەزنىڭ ئاكىتپىلىقى بىلەن يەرلىكىنىڭ ئاكىتپىلىقىدىن ئىناسىۋەتنى توغرا بىر تەرەپ قىلىپ، قىلدۇرۇشى لازىم. پۇتون مەملىكەتنىڭ ئومۇمىيەلىقىغا، يەراق كەلگۈسى مەنپەئەتكە قارىماي، بىرەر جايىنىڭ مەنپەئەتنى، ۋاقتىلىق مەنپەئەتنىلا تەكتىلىدەغان قىلىقلارنىڭ ھەرقاندىقى خاتا ۋە زىيانلىق. بىر ئىيەت-بىر مەقسىتتە بولۇش، ئومۇمىيەلىقنى كۆزدە تۇتۇشنى تەشبىس قىلىشتا، تۆۋەتتە دېمۇكرا提يە-مەركەزلىشتۇرۇش تۆزۈمىدە چىڭ تۇرۇپ، مەركەزنىڭ نوپۇز-نى ئاڭلىق قوغىداشنى ئالاھىدە تەكتىلەش كېرەك. دۆلىتىمىزدەك بۇنداق بىر چوڭ دۆلەتتە، پارتىيەمىزدەك بۇنداق بىر چوڭ پارتىيەدە، ئىرادە بىرلىكى ۋە ئىنتىزام بىرلىكى بولمىسا بولمايدۇ. مەركەز قارار قىلغان ئىشلارنى چوقۇم ئەستايىدىل ئىجرا قىلىش، مەركەزنىڭ فاڭچىن-سېياسەتلەرنى چوقۇم ئۆز ئىينى بويىچە ئىزچىل ئەملىيەشتۇرۇش كېرەك، ھۆكۈ-مەت ئىملىر-پەرمانلىرىنىڭ راۋان يۈرگۈزۈلۈشىنى ھەققىي ئىشقا ئاشۇرۇش كېرەك، تارقاقة-لىق كېرەك. بۇ رەھبىرلىكى، تەرتىپى بولغان حالدا، ئىسلاھات بويىچە مۇستەھكم ئىستىم-كاماغا ھۇجۇم قىلىش جېڭىنى ئىلگىرى سۈرۈشنىڭ ئېھىياتىجى، خەلق ئىگلىكىنى ئىزچىل، تېز، ساغلام تەرەققىي قىلدۇرۇشنىڭ ئېھىياتىجى، شۇنداقلا ئىجتىمائىي ساھە، سېياسىي ساھە

قاتارلىق ھەرقايىسى ساھەلردىن مۇقىملىقنى داۋاملىق ساقلاشنىڭمۇ ئېھتىياجى. تىرىشچان-ئىقتىسادچىل بولۇش، پاك-دیيانەتلەك بولۇش كېرەك. بۇ ئىگىلىك ياراڭۇ-چىلاردا بولۇشقا تېگىشلىك خىسلەت. بىز خەلقنىڭ ئورۇنلۇق ئىستېمال قىلىشنى قوللايمىز ۋە ئۇنىڭغا ئىلهايم بېرىمىز، ھەممە خەلقنىڭ تۈرمۇش سەۋىيىسى ۋە تۈرمۇش سۈپىتىنى ئىشلەپچىقىرىشنىڭ تەرىققىياتىغا ئەكىشىپ ئۆزلۈكىسىز ئۆستۈرۈشكە تىرىشىمىز. لېكىن ئىسراپخورلۇق قىلىپ راھەت-پاراغەتكە بېرىلىش كەيپىياتىنى ئۆستۈرۈپ قويۇشقا ھەركىز بولمايدۇ، چۈنكى، ئىسراپخورلۇق قىلىپ راھەت-پاراغەتكە بېرىلىش كەيپىياتى يالغۇز شەكتى-لىك ماددىلارنى خورتىپلا قالماستىن، تېخىمۇ ئېغىرى، جەمئىيەتنىڭ توغرا كەيپىياتى ۋە ئىگىلىك ياراڭۇچىلارنىڭ كۈرەش ئىرادىسىننىڭ ئاجىزلىتىدۇ. مەيلى ئىشلەپچىقىرىش، قۇ-رۇلۇش، ئوبوروت ساھەلردىن ياكى ئىستېمال ساھەسىدە بولسۇن، ھەممىسىدە ئىقتىسادچىل-لىقنى قاتىق يولغا قويۇپ، ئىسراپخورلۇقتا قارشى تۈرۈشىمىز لازىم. نۆۋەتتە، چوقۇم ھەققىي ئۇنىۇمۇڭ تەدبىرلەرنى قوللىنىپ، ئىستېمال فوندىنىڭ بەك تېز ئېشىپ كېتىش مەسىلىسىنى. ھەل قىلىش كېرەك. ئىستېمال فوندىنىڭ ئېشىش نىسبىتىنى تەقسىماتقا ئىشلىتىلىدىغان مىللەي ئىشلەپچىقىرىش ئومۇمىي قىممىتىنىڭ ئېشىش نىسبىتىدىن تۆۋەن بولۇشى، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئۆتتۈرچە ئەمەلىي كىرىمىنىڭ ئېشىش نىسبىتى كارخانا ئەمگەك ئۇنىۇمدارلىقنىڭ ئېشىش نىسبىتىدىن تۆۋەن بولۇشى لازىم. بولۇپمۇ ئىجتىمائىي گۈرۈھلارنىڭ ئىستېمالىنى قاتىق تىزگىنلەش كېرەك، بۇنىڭدا ھۆكۈمت پۇلسىنى شەخسىنىڭ يۇقىرى سەۋىيىلىك ئىستېمالغا ئىشلىتىشنى ۋە ھۆكۈمت پۇلسىنى شەخسىنىڭ ئىستېمال كىرىمىگە ئايلاندۇرۇۋېلىشنى چەكىلەش، دۆلەتنىڭ پۇلسىنى خالىغانچە بۇزۇپ چاچىدىغان قىتا-مىشلارنى قاتىق تەكشۈرۈپ بىر تەرەپ قىلىش مۇھىم نۇقتا قىلىنىشى كېرەك. يامانىنى جازالاپ، خىيانەتچىلىكىنى تۈگەتكەندىلا، ئاندىن توغرا كەيپىياتىنى تۈرگۈزۈپ، پاكلەقنى ئەۋچ ئالدۇرغىلى بولىدۇ. خىيانەتچىلىك، پارخورلۇق، هوقۇقىدىن پايدىلىنىپ ئۆز نەپسىگە چوغ تارتىش، هوقۇق-پۇل سودىسى قىلىش قاتارلىق چىرىك ھادىسىلەرگە خەلق ئاممىسى ئىنتايىن ئۆچ. بىز كەڭ خەلق ئاممىسىغا تايىنىپ، چىرىكلىكە قارشى كۈرەشنى ئۇزاققىچە بوشاشماي ئېلىپ بېرىشىمىز ھەممە ھەققىي تۈزۈدە روشن ئۇنىۇم ھاسىل قىلىشىمىز لازىم، مۇشۇنداق قىلغاندىلا، ئاندىن تىرىشچان، ئىقتىسادچىل بولۇش، پاك-دیيانەتلەك بولۇش كەيپىياتىنى تۈرگۈزۈغىلى، پارتىيىنىڭ خەلق ئاممىسى بىلەن بولغان قان بىلەن گۆشتەك يېقىن مۇناسىۋ-تىنى ساقلىغىلى بولىدۇ.

دۆلەتنى گۈللەندۈرۈشكە تىرىشىش، خالىسانە تۆھپە يارىتىش كېرەك. بۇ سوتىيالىس-تىك ئىگىلىك ياراڭۇچىلاردا بولۇشقا تېگىشلىك كىشىلىك تۈرمۇش قارشى ۋە قىممەت قارشىدۇر. دۆلەتنى گۈللەندۈرۈشكە تىرىشىش دېگەنلىك بىزنىڭ كۈچلۈك ئىشچانلىقا ۋە

يۈكىدەك مەسئۇلىيەتچانلىققا ئىگە بولۇپ، ئىگىلمىسىن-سۈناسىس روھ بىلەن ھەر خەمل تو سقۇنلارنى سۈپۈرۈپ ناشلاپ، پۇتون ۋۆجۈدىمىز بىلەن جۇڭگوچە سوتسيالىزم قۇرۇش ئىشلىرى ئۈچۈن تۆھپە قوشۇشىمىزنى تەلب قىلغانلىقتۇر، خالسانە تۆھپە يارتىش روھدا بولغاندىلا، ئاندىن دۆلتىنى كۈللەندۈرۈشكە تىرىشىلى بولىدۇ. جۇڭخوا مىللەتلەرنىڭ مۇستەقىللەتكى ۋە ئازادلىقى سانسىزلىغان ئىنلىقىابى قۇربانلارنىڭ ۋە ئىجداتلارنىڭ خالسانە تۆھپە يارتىش بىدىلىنگە كەلگەن؛ ئىسلامات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرى ۋە سوتسيالىستىك زامانى- ئېلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشدا قازىنىلىغان ھەر بىر زور مۇۋەپېقىيەتمۇ مىليونلىغان-ئۇن مىليون- لىغان ئىشچى، دېمقان، زىيالىيارنىڭ خالسانە تۆھپىسى بىلەن يۈغۇرۇلغان. ئىسلاماتىمىز چۈقۈرلاشقانسىپى، ئىشىمىز تەركىي قىلغانلىپىرى، خالسانە تۆھپە يارتىش روھىنى شۇنچە جارى قىلدۇرۇشىمىز كېرەك. بىز خالسانە تۆھپە يارتىش كېرەك دېگەندە، ماددىي مەنبىئەتنى چەتكە فاقمايمىز، شەخسلەرنىڭ ھەدقانىي مەنبىئەت تەلىپىنى ئىنكىار قىلىمايمىز، بىلكى كىشىلەرنىڭ ئاڭلىق ھالدا پۇلپەرسلىك، راھەتپەرسلىك، چەكتىن ئاشقان شەخسىيەت- چىلىك قاتارلىق چىرىك كىشىلەك تۈرمۇش قارىشى، قىممەت قارىشىنى تو سۇپ، كىشى بىلەن كىشى، كىشى بىلەن جەمئىيەت ئوتتۇرسىدىكى مۇناسىۋەتنى قىپىالىڭاج پۇل مۇناسىۋەتنىگە ئايلاندۇرۇپ قويۇشقا قەتتىي قارشى تۇرۇشنى تەلب قىلىمىز. دۆلتىنى كۈللەندۈرۈشكە تىرىشىش، خالسانە تۆھپە يارتىش روھىغا ئىگە بولغان كىشىلا پەسكەش ھەۋەستىن خالىي ئادەم بولۇپ، ئۆزىنىڭ بارلىقىنى ھەققىنى تۈرەدە جەمئىيەتنى ئالغا سىلەجىتىدىغان تارىخي ئېقىمغا سىڭىرەلەيدۇ. ماددا روهقا، روھ ماددىي ئايلىنىلايدۇ. ماددىي كۈچنىڭ ئورنىنى مەنىۋى كۈچ ئالالماي- دۇ، ئەلۋەتتە. لېكىن، يېڭى دەۋرىدىكى ئىگىلىك يارتىش روھى ئاما تەرىپىدىن ئىگىلمەنگەن هامان، بارلىق قىيىنچىلىق ۋە مۇشكۇل تو سالغۇلارنى يېڭىپ، جۇڭگوچە سوتسيالىزم قۇرۇشتىكى قۇدرەتلىك ماددىي كۈچكە ئايلىنىدۇ. بىز قەتتىي ئىشىنىمىزكى، جۇڭگوچە سوتسيالىزم قۇرۇش نىزەرىيىسى بىلەن قورالانغان جۇڭگو كومۇنىستلىرى ۋە جۇڭگو خەلقى يولداش جىاڭ زىمن يادولۇقىدىكى پارتىيە مرکىزىي كومىتېتىنىڭ رەبەرلىكىدە، ۋەتەننى كۈللەندۈرۈش، جۇڭخوا ئېلىنى تەركىي تاپقۇزۇش داۋامىدا جەزىمن ئۆزلۈكىزى تۈرەدە ئىگىلىك يارتىش روھىنى جارى قىلدۇرۇپ، يېڭى تارىخي تۆھپىلەرنى يارتالايدۇ.

تەرىجىمە قىلغۇچىلار: دىمالەت ئابلا
تەلەت ئبراھىم
مەسئۇل مۇھەممەد: ئەركىنچان

دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتىنى

يەنمۇ چوڭقۇرلاشتۇرايلى

زۇ جىاخوا

1. ئېلىمىز كارخانا ئىسلاھاتىنىڭ ۋەزىيەتى

نۇۋەتتە، ئېلىمىزنىڭ سىياسىي، ئىقتىسادىي ۋەزىيەتى ياخشى. بۇ يىل پۇئۇن پارتىيە ۋە، پۇئۇن مەملىكتە خەلقى مەركەز بىلگىلىكەن بىتەكچى فاڭچىنى، خىزمەتتىڭ ئومۇمىلىقى ۋە، مۇھىم نۇقتىسى توغرىسىدىكى بىلگىلىمىنى ئەستايىدىل ئىزچىلاشتۇرۇش نەتىجىسىدە، ئىسلاھاتى چوڭقۇرلاشتۇرۇش، ئىشىكىنى تېخىمۇ كەڭ ئېچىۋېتىش، خەلق ئىگىلىكىنىڭ ئىزچىل، تېز، ساغلام راۋاجىلىنىشنى ساقلاپ قېلىش قاتارلىق جەھەتلەرde يېڭى مۇۋەپېقدە يەتلەرنى قولغا كەلتۈردى. سوتىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۆزۈلمىسىنى بەر با قېلىش ئۈچۈن، مەملىكتە ئىچى ۋە سىرتىدىكىلەر كۆز تىكىۋاتقان مالىيە-باج، پۇل مۇئامىلىسى، تاشقى پېرىپۇوت، تاشقى سودا، مەبلغ سېلىش، باها ۋە ئوبوروت تۆزۈلمىسى قاتارلىق جەھەتلەردىكى چوڭ-چوڭ ئىسلاھاتلارنىڭ ھەممىسى بىلگىلىنگەن لايىھە بويىچە ئۇڭۇشلۇق يولغا قويۇلۇپ، دەسلەپكى قەددەمە مۇۋەپېقىيەتكە ئېرىشتى، كارخانا ئىسلاھاتىمۇ داۋاملاشتە ماقتا ۋە، چوڭقۇرلاشماقتا. بۇ ئىسلاھات تەدبىرىرىدە ئېلىمىزنىڭ ئەملىيەتى ئاساس قىلىننىپ، خەلقئارادىكى پايدىلىق تەجربىلىر ئىينىك قىلىنىدى، ئۇنىڭ ئۇنۇمى پەيدىنپەي ئامايان بولماقتا. بازار ئىگىلىكى تۆزۈلمىسى ئىسلاھاتى ئومۇمیيۇزلۇك ئىلگىرى سۈرۈلۈش بىلەن بىللە، دۆلەت ماکرولۇق تەڭشىش-تىزگىنلەشنى يەنمۇ كۈچەيتتى ھەمە ئىجابى ئۇنۇم ھاسىل قىلىدى، خەلق ئىگىلىكى كۆزلەنگەن نىشانغا قاراپ يەنمۇ تەرەققىي قىلماقتا، ئىقتىسادىي قورۇلما خېلى تەڭشىلدى، مۇقىم مۇلۇككە مەبلغ سېلىش كۆلەمىنىڭ بىك تېز ئېشپ كېتىشى ئارقىسىدا كېلىپ چىققان زىدىيەتلەر پەسىيىشكە باشلىدى، ئىقتىسادىي ھاياتىسى

* بۇ-قاپتورىنىڭ 1994.بىلى 11.قاپنىڭ 2.كۆن مەملىكتىكە زامانى ئۆزۈمىنى فورنىتىشنى ئوقتىلاردا سىناق قىلىش خەزمىتى يەھىندا سۈزلىكىن سۆزى.

بەزى تەرتىپسىزلىك ئەھۋاللىرى پەيدىنېي ئۇڭشالماقتا، ئىمپورت-ئېكىسپورت سودىسى داؤاملىق ئاشماقتا، دۆلەتنىڭ تاشقى پېرىپۇوت زاپىسى زور ھەجىمە كۆپەيدى، ئىقتىسادنىڭ ئېشىش سۈرئىتى مۇقىم پەسىيىش جەريانىدا داؤاملىق بىر قەدەر يۈقىرى سەۋىيىنى ساقلاپ قالدى. بۇنداق ۋەزىيەت كارخانا ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشقا ئىنتايىن پايدىلىق.

ئېلىمىزنىڭ ئىسلاھات-ئېچمۇپتىش ۋە زامانىۋەلاشتۇرۇش قۇرۇلۇش ئىشلىرى يولداش دېڭ شىاۋېئىنىڭ 1992-يىلىنىڭ بېشىدا قىلغان مۇھىم سۆزىنى ۋە پارتىيە 14-قۇرۇلتىيىنى بىلگە قىلىپ، يېڭى تەرەققىيات باسقۇچىغا قىدەم قويدى. پارتىيە 14-قۇرۇلتىيىنى سوتسيالىسى-تىك بازار ئىگلىكى تۆزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش نىشانىنى ئوچۇق ئوتتۇرۇغا قويدى. 14-نۆ- ۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 3-ئۇمۇمىي يىغىنىدا ماقوللاغان «سوتسيالىستىك بازار ئىگلىكى تۆزۈلمىسىنى بەرپا قىلىشقا دائىر بەزى مەسىلىلەر توغرىسىدىكى قارار» دا سوتسيالىسى-لىستىك بازار ئىگلىكى تۆزۈلمىسىنىڭ ئاساسىي ئەندىزىسى بىكتىلىدى ھەمە: "ئۇمۇمىي مۇلۇكچىلىكى ئاساسىي گەۋەد قىلغان زامانىۋى كارخانا تۆزۈمى"نى ئورنىتىش "سوتسيالىسى-تىك بازار ئىگلىكى تۆزۈلمىسىنىڭ ئاساسىي" ، زامانىۋى كارخانا تۆزۈمى ئورنىتىش "دۆلەت كارخانىلىرىمىزنىڭ ئىسلاھات نىشانى" دەپ ئوتتۇرۇغا قويۇلدى.

كارخانا—دۆلەت ئىگلىكىنىڭ مۇھىم ئاساسىي. پارتىيە ۋە ھۆكۈمەت كارخانا خىزمىتى- گە، بولۇپمۇ دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ خىزمىتىگە ئىنتايىن ئەھمىيەت بېرىپ كەلدى. دۆلەت-مىز قۇرۇلغان دەسلەپكى مەزگىللەردىلا، يولداش ماۋ زىدۇڭ «ئۇن چوڭ مۇناسىۋەت توغرى-سىدا» دېگەن ئەسىرىدە: بارلىق ئاكتىپ ئامىلارنى ئىشقا سېلىپ، سوتسيالىزم ئىشلىرىغا خىزمەت قىلدۇرۇش ئۇچۇن، دۆلەت بىلەن زاۋۇتلارنىڭ مۇناسىۋەتىنى ئوبىدان بىر تەرەپ قىلىش، زاۋۇتلارنىڭ مۇستەقىلىك مەسىلىسىنى نىزەرگە ئېلىش كېرەك، دەپ كۆرسەتكەندى. يولداش دېڭ شىاۋېئىنىڭ جۇڭگۈچە سوتسيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسى كارخانىلىرىمىز-نىڭ ئىسلاھات ئەمەلىيەتىگە ۋە بۇ ئىسلاھات ئۇستىدە نەزەرىيە جەھەتتىن ئىزدىنىشكە يېتىدە- چىلىك قىلىشتا ھەل قىلغۇچۇ رول ئۇينىدۇ. يولداش دېڭ شىاۋېپىڭ 1986-يىلى مۇنداق دەپ كۆرسەتكەندى: "كارخانا ئىسلاھاتىدا، ئاساسلىقى چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنى جانلاندۇرۇش مەسىلىسى ھەل قىلىنىدۇ. كۆپ خىل شەكىل قوللىنىپ، ئىگىدارلىق قىلىش هوقۇقى بىلەن باشقۇرۇش هوقۇقىنى ئايىرپ، كارخانىلارنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاش— ئىسلاھاتنىڭ ناھايىتى مۇھىم بىر تەرىپى". ئېلىمىزنىڭ پېشقەدمە رەھبەرلىرى ۋە ئىقتىسادىي خىزمەتچىلىرى دۆلەت كارخانىلىرىنى قۇرۇش ۋە راۋاجلاندۇرۇش جەھەتلەر دە تارىخي تۆھپە- لمىرنى قوشتى. پارتىيە 12-نۆ- ۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 3-ئۇمۇمىي يىغىنىدا ماقوللاغان «ئىقتىسادىي تۆزۈلمە ئىسلاھاتى توغرىسىدىكى قارار» دا مۇنداق دەپ كۆرسەتكەندى: "كارخانىلارنىڭ ھاياتنى كۈچىنى ئاشۇرۇش، بولۇپمۇ ئۇمۇمىي خەلق مۇلۇكچىلىكىدىكى

چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرۇش—شەھىلدەن مۇھىم نۇقتا قىلغان بېتكۈل ئىقتىسادىي تۆزۈلمە ئىسلاماتنىڭ مەركىزىي ھالقىسى». ئۇزاق مۇددەتتىن بۇيان، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ھەۋالىنى ياخشىلاش باشتىن. ئاخىر پارتىيە ۋە دۆلەت كۆئۈل بۆلۈپ كېلىۋاتقان مۇھىم نۇقتا بولۇپ كەلدى. 16 يىلدىن بۇيان، كارخانىلىرىمىزنىڭ ئىسلاماتى ئېلىمىزنىڭ ئىقتىسادىي تۆزۈلمە ئىسلاماتىغا ۋە ئىقتىسادىي تەرقىيياتىغا ماسلىشىپ كەلدى، پارتىيە مەركىزىي كومىتېتى، گوۋۇيۇن بىر قاتار سىياسەت ۋە تەدبىرلەرنى قوللىنىپ، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاماتىنى ئۇزلىكىسىز چوڭقۇرلاشتۇردى ۋە ئۇزلىكىسىز ئىلگىرى سۈردى. ئوخشاش بولمىغان مەزگىللەردىكى ھەۋالغا ئاساسەن، كارخانىلىرىمىزدا بىر قاتار ئىسلاماتلار ئېلىپ بېرىلدى، جۇملىدىن كارخانىلارنىڭ ئۆز ئالدىغا ئىش كۆرۈش هوقۇقى چوڭايىتىلدى، پايدىدىن پەرسەنت قالدۇرۇش يولغا قويۇلدى، پايدا تاپشۇرۇش ئىككى قەدم بويىچە باج تاپشۇرۇشقا ئۆزگەرتىلدى؛ «ئومۇمىي خلق مۇلۇكچىلىكدىكى سانائىت كارخانىلىرى قابۇنى» ئىزچىلاشتۇرۇلۇپ، زاۋۇت باشلىقى مەسئۇل بولۇش تۆزۈمى يولغا قويۇلدى، مۇددىكە ئېلىپ باشقۇرۇش مەسئۇلىيەت تۆزۈمى يۈرگۈزۈلدى، باشقۇرۇش هوقۇقى بىلەن ئىگىدارلىق هوقۇقىنى ئايىرىش ئىشنى ئىلگىرى سۈرۈش يۈزىستىن، ھەسىدارلىق تۆزۈمى ۋە ئىجارە تۆزۈمى نۇقتىلاردا سناق قىلىنىدی؛ كارخانىلارنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمى يەڭۈشلىنىپ، ھۆكۈمەتلىك فونكسييىسىنىڭ ئۆزگەرتىلىشى ئىلگىرى سۈرۈلدى ۋە ھاكازالار. بۇ ئىسلاماتلاردا، مەيلى ئەمەلىيەت جەھەتتىن بولسۇن ياكى نزەربىيە جەھەتتىن بولسۇن زور بۆسۈش ۋە ئىلگىرىلەش ھاسىل قىلىنىدی، ئىسلاماتنىڭ نۇرغۇن مەزمۇنى ھازىرمۇ ئىجابىي رول ئوينەماقتا. بولۇپمۇ «ئومۇمىي خلق مۇلۇكچىلىكدىكى سانائىت كارخانىلىرى قابۇنى» ۋە «ئومۇمىي خلق مۇلۇكچىلىكدىكى سانائىت كارخانىلىرىنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمنى يەڭۈشلەش نىزامى» نىڭ يولغا قويۇلۇشى نەتىجىسىدە، كارخانىلارنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇش جەھەتتىكى ئۆز ئالدىغا ئىش كۆرۈش هوقۇقىنىڭ ئەمەلىيلىكىشى كۈچلۈك ئىلگىرى سۈرۈلدى، بۇنىڭ بىلەن، كارخانىلار ھۆكۈمەت ئورگانلىرىنىڭ بېقىندىسىلىق ئورنىدىن قۇتۇلۇشقا باشلاپ، مۇستىقىل قابۇنىي ئىگىلىك ئورۇنغا ئىكە بولغان ئىقتىسادىي ئەمەلىي گەۋىدىكە ۋە بازار رىقابىتىنىڭ ئاساسىي گەۋىدىسىگە ئۆزگىرىش يۇنىلىشىگە قاراپ پەيدىنپەي بۇرالدى. ئومۇمىي جەھەتتىن ئېيتقاندا، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئومۇمىي سۈپىتى ئۇزلىكىسىز ئۆستى، ھاياتىي كۈچى ئاشتى، ماکرولۇق مۇھىتتىنىڭ ۋە بازارنىڭ ئۆزگىرىشىگە ماسلىشىش ئىقتىدارى ئۇزلىكىسىز كۈچەيدى، ئىقتىسادىي ئۇنۇمى ياخشىلاندى، بىر تۈركۈم ياخشى باشقۇرۇلغان چوڭ. ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرى مەيدانغا كەلدى. 16 يىللىق ئىسلامات ئەمەلىيەتى كارخانىلارنىڭ ۋە ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئاكتىپلىقىنى ئىنتايىن زور دەرىجىدە قوزغۇمۇ

دى، ئىجتىمائىي ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى ئازاد قىلىدى ۋە راۋاجلاندۇردى. كەڭ ئىشچى- خىزمەتچىلەرنىڭ ئىدىيىدە يەنمۇ ئازاد بولۇپ، كۆزقاراشنى يېڭىلىشى كارخانا ئىسلاھاتنىڭ تېبىمۇ چوڭقۇرلىشى ئۈچۈن كەڭ تۈرە ئىدىيىئى ئاساس ۋە ئاممىئى ئاساس سالدى. پارتىيە 14-قۇرۇلتىسي ئېلىمىزنىڭ ئىسلاھات ۋە ئېچىۋېتىش ئىشلىرىنى يولغا قويغاندىن بۇياقى تەجريبىلىرىنى ئومۇميمىزلىك يەكۈنلەش ئاساسدا، سوتسيالىستىك بازار ئىگلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىشتىن ئىبارەت ستراتېگىيلىك نىشانى ئۇرتۇرۇغا قويدى، بولۇپمۇ پارتىيە 14-نۇڭ تىلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 3-ئومۇمىي يىعىنى يولداش دېڭ شياۋېڭنىڭ جۇڭگوچە سوتسيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسگە ئاساسەن، كارخانا ئىسلاھاتنىڭ بۇرۇتقى تەجريبە-ساۋاقلىرىنى سىستېمىلىق يەكۈنلەپ، زامانىئى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش نىشانە. ئۇرتۇرۇغا قويدى. تارىخي تەرقىقىيات نۇقتىسىدىن قارىغاندا، دۆلەت كارخانىلىرىمىزنىڭ ئىسلاھاتىدا ھەرقايىسى مەزگىللەرە قوللىنىلىغان سىياسەت، تەدبىرلەر ئالدىنىقىسىغا ۋارىسلىق قىلىپ، كېيىنكىسىگە يول ئېچىش، ئۇز ئارا ئۇلىشىپ كېلىش ئاساسدا تۈزۈلدى، ئىسلاھاتتا بازار يۈنلىش قىلىنىپ، تەدرىجىي ئالغا سىلچىتىش ئۇسۇلى قوللىنىلىدى. دەسلەپكى ئىسلاھاتنىڭ مۇۋەپەقىيەتلەرى كېيىنكى ئىسلاھاتلار ئۈچۈن ئاساس سالدى، كېيىنكى ئىسلاھات ئالدىنىقى ئىسلاھاتنىڭ چوڭقۇرلىشى ۋە راۋاجلىنىشى بولدى. نۇۋەمەت، دۆلەت كارخانىلىرى- مىزدا يولغا قويۇلغان كارخانا تۈزۈمى سوتسيالىستىك بازار ئىگلىكى تۈزۈلمىسىنىڭ تەلىپىگە ماسلىشىپ كېتىلمىۋاتىدۇ، چوڭقۇر قاتلامدىكى بىزى زىددىيەتلەر ھەل بولمايۋاتدە. دۇ. شۇڭلاشقا، ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى يەنمۇ ئازاد قىلىپ ۋە راۋاجلاندۇرۇپ، كارخانىلىرىنىڭ نىلاردا رىغبەتلىندۇرۇش مېخانىزمى ۋە چەكلەش مېخانىزمىنى ئورنىتىپ، كارخانىلىرىنىڭ ھاياتىنى كۈچىنى ئاشۇرۇپ، ئىقتىصادىي ئۇنۇمىنى ئۇستۇرۇش ئۈچۈن، سوتسيالىستىك بازار ئىگلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش تەلىپى بويىچە، ئومۇمىي مۇلۇكچىلىكىنىڭ ئاساسىي گەۋىدىلىك ئورنىنى مۇستەھكمەلەش ئاساسدا، كارخانا ئىسلاھاتىنى داۋاملىق ئىلگىرى سۇ- رۇپ، زامانىئى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش كېرەك.

2. دۆلەت كارخانىلىرى ئىسلاھاتى كېلەر يىللەق ئىقتىصادىي تۈزۈلمە ئىسلاھا-

تنىڭ مۇھىم نۇقتىسى دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتى كېلەر يىللەق ئىقتىصادىي تۈزۈلمە ئىسلاھا- دۆلەت ئىگلىكىنى راۋاجلاندۇرۇش ۋە زورايىتىش، چوڭ-ئۇرتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنى ياخشى باشقۇرۇشنى ئېلىمىزنىڭ سوتسيالىستىك ئاساسىي تۈزۈمى بەلگىلىگەن. بىز بەرپا قىلماقچى بولغان سوتسيالىستىك بازار ئىگلىكى تۈزۈلمىسى ئومۇمىي مۇلۇكچىلىكىنى ئاساسىي گەۋىدە قىلىدىغان، كۆپ خىل ئىقتىصادىي تەركىب ئورتاق راۋاجلاندۇرۇلىدىغان بازار

چىرىشىپ تۈرغاچقا، يېڭى تۈزۈلمە بىلەن كونا تۈزۈلمىنىڭ ئورۇن ئالمىشىشى يەنى بازار ئىگلىكى تۈزۈلمىسىنىڭ بەرپا قىلىنىشى اچرىياندا يېڭى يولۇققان مەسىلىلەر بولۇپمۇ ھېسابلىنىدۇ. بۇ مەسىلىلەر شۇنىمۇ چۈشەندۈرۈدۈكى، ھازىرقى كارخانا تۈزۈمى سوتسيالىستىك بازار ئىگلىكىنىڭ تەرقىيەتلىك قىلىش ئۆچۈن، كارخانا تۈزۈمى جەھەتتە يېڭىلىق يارىتىشقا ۋە ئۇنىۋەر-سال يۈرۈشلەشكەن ئىسلاھاتلارنى ئېلىپ بېرىشقا توغرا كېلىدۇ. بۇ ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتى تەرقىيەتلىك قىلىپ بۈگۈنكى كۈنگە كەلگەندە ئالدىمىزغا قويۇلغان جىددىي تەلەپ بولۇپلا قالماستىن، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئۆزىنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرۇپ، قىيىن ئەۋەلدىن قۇوتۇلۇشىنىڭ تۈپ چىقىش يولىدۇر. دېمەك، كارخانا ئىسلاھاتى ئېلىمىزدە سوتسيالىستىك بازار ئىگلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش-قىلالماسلىقىمىزغا، پۇتكۈل ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتىدا مۇۋەپەقىيەت قازىنىش-قازىنالماسلىقىمىزغا تىسرى كۆرسى-تىدۇ. يېقىندا، پارتىيە مەركىزىي كومىتېتى ۋە گۇۋۇيۇن دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشنى كېلىر يىلدىن باشلاپ ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتىنىڭ مۇھىم نۇقتىسى قىلىشنى قارار قىلدى. كارخانا ئىسلاھاتى ئېلىمىزغا پۇتكۈل ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتىنىڭ تەرقىيەتلىك قىلىشغا زىج باغلاغان. بۇ يىل كىرگەندىن بۈيان، پارتىيە مەركىزىي كومىتېتى ۋە گۇۋۇيۇشنىڭ رەبىرلىكىدە، مالىيە-باج، پۇل مۇئامىلىسى، تاشقى پېرپۇوت، تاشقى سودا، مەبلغ سې-لىش، باها ۋە ئوبورۇت قاتارلىق ماکرو ئىگلىك تۈزۈلمىسى جەھەتتىكى ئىسلاھاتلارنى ئوڭۇشلۇق ئېلىپ باردۇق، سوتسيالىستىك بازار ئىگلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش جەھەتتە ھالقىلىق قەددەمنى باستۇق. بۇ زور تەدبىرلەرنىڭ ئوتتۇرۇغا قويۇلۇشى ۋە مۇۋەپەقدە يەقتلىك يولغا قويۇلۇشى نەتىجىسىدە، كارخانا ئىسلاھاتىنىڭ چوڭقۇرلاشىنى ئۆچۈن پايدىلىق بولغان ماكرولۇق مۇھىت ۋە شارائىت يارىتىلىدى، كارخانا ئىسلاھاتىنىڭ تەخىرسىزلىكى تېخىمۇ ئاشتى، بۇ ھال بىزدىن پەيتنى چىڭ تۈتۈپ، كارخانا ئىسلاھاتىنىڭ قەددەمنى تېزلىتىشنى تەلەپ قىلىدۇ. كارخانا ئىسلاھاتلىرىنىڭ مۇناسىۋەتىنى توغرا ھەل قىلىش مەسىلىسى ئىنتايىن مۇھىم مەسىلىدۇر. كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇپ، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش بىلەن ماكرولۇق تەڭشەش-تىزگىنلەش سىستېمىسى، بازار سىستېمىسى، ئىجتىمائىي كاپالىت سىستېمىسى قاتارلىق ھالقىلار بىر-بىرىگە باغلىنىدىغان، بىر-بىرىنىنى چەكلەيدىغان ئورگانىك بىر پۇتۇن گەۋەدە بولۇپ، ئۇلار سوتسيالىستىك بازار ئىگلىكى تۈزۈلمىسىنى ئاساسىي قۇرۇلمىسىنى ئورتاق ھاسىل قىلىدۇ. زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى—بازار ئىگلىكى تۈزۈلمىسىنى ئاساسى، كارخانا ئىسلاھاتى بىلەن باشقا ئىسلا-

هاتلار بىر-بىرىگە بېقىنىدۇ، بىر-بىرىنى ئىلگىرى سۈرىدۇ ۋە بىر-بىرىنى شىرت قىلىدۇ. چۈلە-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرى بازارغا كىرىپ، بازار رىقابىتىنىڭ ئاساسىي گەۋدىسىگە ئايالنغاندىلا، ئاندىن ئېلىمىزنىڭ بازار سىستېمىسىنى مۇكەممەللەشتۈرگىلى، ساغلاملاشتۇر-غىلى ۋە راۋاجلاندۇرغىلى، ئاندىن بازارنىڭ بىرلىكىگە، ئېچىۋەتلىشىگە ۋە تەرتىپلىك بازار رىقابىتىگە هەقىقىي كاپالەتلەك قىلغىلى بولىدۇ. دۆلەتنىڭ بېڭچە ماكرولۇق تەڭشەش-تىز-گىنلەش سىستېمىسىنى بەرپا قىلىش دېكەنде، ئاساسلىق ئۆسۈم نىسبىتى، باج نىسبىتى، پېرىپۇوت نىسبىتى ۋە باها قاتارلىق ئىقتىسادىي پېشاڭ ئارقىلىق ئىقتىسادىي تەڭشەش كۆزدە تۇتولىدۇ، ھالبۇكى، كارخانا-ماكرولۇق تەڭشەش-تىز-گىنلەشنىڭ ئوبىيكتى ۋە ئاخىرقى نۇقتىسى، ئەگەر كارخانىلار ئۆز ئالدىغا ئىكىلىك باشقۇرۇش، پايدا-زىيىنغا ئۆزى مەستۇل بولۇش، ماكرولۇق تەڭشەش-تىز-گىنلەش سىياستىگە ۋە بازار ئۆچۈرۈغا توغرا ئىنكاس قايتۇرۇش ئىمكانييتسىگە ئىگە بولالمايدىكەن، ماكرولۇق تەڭشەش-تىز-گىنلەشمۇ ئۇنۇملىك يېتەكلەش رولىسى ئويىنيالمايدۇ. ئىجتىمائىي كاپالەت تۆزۈمىنى ئورنىتىش ئىشى كارخانا ئىسلا-ئىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشقا تېخىمۇ بىۋاстиتە تەسرى كۆرسىتىدۇ، بازار رىقابىتى داۋامىدا كارخانىلارنىڭ ياخشىلىرى ساقلىنىپ، ناچارلىرى شاللاپ تاشلىنىدۇ، شۇڭا، ئىشىسىز خادىم-لارنى ۋە پىنسىيگە، دەم ئېلىشقا چىققان ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى ئورۇنلاشتۇرۇش، ئىش ئۆستىدە يارىلانغان مەجريوەلارنىڭ مەسىلىسىنى مۇۋاپىق بىر تەرەپ قىلىش، ئىش ئورنىدىن يۆتىكەلگەن خادىملارىنى يېڭىباشتىن تەربىيەلەش فاتارلىقلاردا مۇكەممەل ئىجتىمائىي كاپالەت ئىشلىرى بولۇشى كېرەك، بولىمسا، جەمئىيەتتە مۇقىمىسىزلىق كېلىپ چىقىدۇ. شۇڭا، زامانى ئىكارخانا تۆزۈمىنى ئورنىتىش، يۈرۈشلەشكەن ئىسلاھاتلارنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش ئىشى نەزەرىيە جەھەتتىمۇ، ئەمەلىيەت جەھەتتىمۇ ئىنتايىن گەۋدىلىك ئورۇنغا قويۇلدى. دۆلەت كارخانىلارنىڭ ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش—كېلىر يىللېق ئىقتىسادىي تۆزۈلمە ئىسلا-هاتىنىڭ مۇھىم نۇقتىسى، شۇنىڭ بىلەن بىلە، سوتىيالىستىك بازار ئىكىلىكى تۆزۈلمىسى-نى بەرپا قىلىشقا دائىر تۈرلۈك ئىسلاھاتلارنى ماسالاشتۇرۇپ ۋە يۈرۈشلەشتۈرۈپ ئىلگىرى سۈرۈش كېرەك. بۇ—ئىسلاھاتنى ئىلگىرى سۈرۈشتىكى چوڭ جەڭ، شۇنداقلا مۇستەھكم قورغانغا ھۈجۈم قىلىش جېڭى، بۇنىڭغا قارىتا بىزدە يېتەرلىك تونوش بولۇشى، جاپاغا چىداب ئۇزاق مۇددەت تىرىشچانلىق كۆرسىتىمەن دەيدىغان تەيىارلىق بولۇشى كېرەك.

3. زامانى ئىكارخانا تۆزۈمىنى ئەتراپلىق، توغرا تونۇپ ۋە چۈشىنىپ، دۆلەت كارخانىلىرى ئىسلاھاتنىڭ يۈنلىشنى ئوبىدان ئىگەللەش كېرەك

پارتىيە 14-نۆزەتلەك مەركىزىي كومىتېتى 3-ئومۇمىي يېغىنىنىڭ «قارارى» دا زامانى ئى

کارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش دۆلەت کارخانىلىرى ئىسلاماتنىڭ يۇنىلىشىدۇر، دەپ كۆرسى-
 تىلىدى. بۇ شۇنداق دېگەنلىككى، سوتىسىالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش-
 نىڭ ئومۇمىي تەلىپىگە ئاساسەن، زامانىۋى کارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش ئارقىلىق دۆلەت
 کارخانىلىرىنىڭ ئىسلاماتى ئالغا سۈرۈلدۈ، ئۇنىڭدا ئىشلەپچىقىرىش مۇناسىۋەتلەرنى يەنمى
 ئىلگىرىلىگەن هالدا تەڭشىپ، ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى ئازاد قىلىش ۋە راۋاجلاندۇرۇش
 مەقسەت قىلىنىدۇ. زامانىۋى کارخانا تۈزۈمى ئىجتىمائىلاشقان يېرىك ئىشلەپچىقىرىش ۋە
 بازار ئىگىلىكىنىڭ مەھسۇلى. ئىلگىرىكى پىلانلىق ئىگىلىك تۈزۈلمىسى شارائىتىدا، دۆلەت
 بىردىنبىر ئىقتىصادىي سۈبىپكەت بولۇپ، پىلاننى دۆلەت بەلگىلەيتتى، مەبلەغنى دۆلەت
 ئاجرەتىپ بېرىتتى، ماتېرىياللار بىلەن تەمىنلەشنى دۆلەت ئۇستىگە ئالاتى، مەھسۇلاتلارنى
 دۆلەت ھۆددىگە ئالاتى، پۇتون مەملىكتە خۇددى چوڭ بىر زاۋۇتقا، کارخانىلار بولسا شۆبە
 زاۋۇتلارغا، سېخلارغا ئوخشايتتى، کارخانىلار دۆلەتنىڭ بۇيرۇقى، قوماندانلىقى ئاستىدا
 ئىشلەپچىقىرىش ۋە ئۇبوروت بىلەن شۇغۇللىنىتى، کارخانىلارنىڭ مۇستەقىلىكى كەمجمىل
 ئىدى، شۇڭا ئۇلارنىڭ ئاكتېلىقى ۋە ئىجادچانلىقى زور دەرىجىدە بوغۇلۇپ قالغاندى. بازار
 ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش ئۈچۈن، مىڭلىغان-ئۇن مىڭلىغان نىسپىي مۇستەقىل
 بولغان قانۇنىي ئىگىلىك ئەملىي گەۋەدە ۋە بازار رىقابىتى سۈبىپكەتلىرىنىڭ بولۇشى زۆرۈر،
 بۇ—بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈشنىڭ زۆرۈر شەرتى. ئومۇمىي مۇلۇك-
 چىلىك شارائىتىدا، بازار ئىگىلىكىنىڭ تەلىپىگە ئۇيغۇن كېلىدىغان ھەرىكەتچان ئىقتىصادىي
 ئەملىي گەۋەدلەرنى قانداق قىلىپ كۆپلەپ ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈش مەسىلىسى بىزنىڭ ئالدىمىزغا
 قويۇلغان بىر يېڭى مەسىلىدۇر. زامانىۋى کارخانا تۈزۈمىنى قانۇنىي ئىگىلەرنىڭ مۇلۇك
 چىقارغۇچىلارنىڭ ئىگىدارلىق موقۇقى بىلەن کارخانا تېپىدىكى قانۇنىي ئىگىلەرنىڭ مۇلۇك
 موقۇقىنى ئۇنۇمۇلۇك ئايروپېتىپ، ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمنى يەڭىشلىپ، مەمۇرۇيەت
 بىلەن کارخانا ۋەزىپەسىنىڭ ئايروپېتىپ ئىلگىرى سۈرۈپ، کارخانىلارنى ھۆكۈمەتنىڭ
 مەمۇرۇي ئورگانلىرىغا بېقىننېپ قېلىشتىن خالاس قىلىمىز، شۇ ئاساستا ئومۇمىي مۇلۇكچە-
 مىلىك بىلەن بازار ئىگىلىكىنى بىرلەشتۈرۈشنىڭ ئۇنۇمۇلۇك يولىنى تېپىپ چىقىمىز. پىلانلىق
 ئىگىلىك تۈزۈلمىسى شارائىتىدا ھۆكۈمەت ئاپپاراتلىرىنىڭ بېقىندىسى بولۇپ كەلگەن دۆلەت
 کارخانىلىرىنى ھەققىي يوسۇندا بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسى شارائىتىدىكى رىقابىتلەشكۈچى
 سۈبىپكەتكە ئايلاندۇرۇش جاپالىق بىر ئىش. بۇ جەھەتتە بىزدە تېخى پىشقا، سىستېمىلىق
 تىجربە يوق. شۇڭا، زامانىۋى کارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتا ئۇقتىلاردا سىناق قىلىش
 ئارقىلىق تىجربە توپلاشقا توغرا كېلىدۇ. زامانىۋى کارخانا تۈزۈمىنىڭ ئورنىتىلىشى دۆلەت
 کارخانىلىرىمىزنى ئەڭ چوڭقۇر ئۆزگىرىشلەرگە دۇچار قىلىدۇ، مەمۇرۇيەت بىلەن کارخانى-
 نىڭ مۇناسىۋەتتى ۋە مۇلۇك موقۇقى مۇناسىۋەتتىدىن تارتىپ کارخانىنىڭ تەشكىلى قۇرۇلمىدۇ.

سى، باشقۇرۇش تۈزۈلمىسىكىچە بولغان ھەممە جەھەتلەردى زور ئۆزگىرىش بولىدۇ.

مۇشۇ ئىسرىنىڭ ئاخىرىبغىچە، چولڭا ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنىدا سوتسيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىكى ئويغۇن كېلىدىغان ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمى ۋە زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئاساسىي جەھەتنىن ئورنىتىپ بولۇپ، ئۇلارنى سوتسيالىستىك بازار ئىگىلىكىدە بېتەكچىلىك رولىنى ئۇينايىدىغان قىلىش ئېلىمىز كارخانا ئىسلاھاتنىڭ ستراتې-كىيىلىك نىشانىدۇر. دەرۋەقە، ييراقنى كۆزلەپ ئېيتقاندا، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنىڭ شەكلەمۇ ئۆزگەرمىي تۇرۇۋەرمىدۇ. چۈنكى، سوتسيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىكى ماصلاشتۇرۇش تەلىپىنىڭ ئوتتۇرىغا قو يولۇشى تۇرغان گەپ، بۇنىڭ بىلەن كارخانا تۈزۈمىددە مۇ يېڭى ئۆزگىرىش ياسىلىدۇ. بۇ مەندىن ئېيتقاندا، كارخانا ئىسلاھاتى بىر مەڭگۈلۈك تېمىدۇر.

مۇشۇ ئىسرىنىڭ ئاخىرىبغىچە زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش نىشانىغا بېتىش ئۈچۈن، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئەتراپلىق، توغرا تونۇپ ۋە چۈشىنىپ، ئىدىيىمىزنى 14-نۆزەتلىك مەركىزىي كومىتېت 3-ئومۇمىي يېغىنىنىڭ «قارارى» ئاساسدا بىرلىككە كەلتۈرۈشىمىز لازىم. بۇ—نۇقتىلاردا سىناق قىلىش ئىشىنى ياخشى ئىشلەشنىڭ ئالدىنلىقى شەرتى. «قارار» ئېلان قىلىنغان بىر يىلدىن بۇيان، ئېلىمىز ئىقتىساد ساھىسى ۋە نەزەربىيە ساھەسىدىكىلەرنىڭ زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى ئۇستىدىكى ئۆگىنىش، ئەتقىقات ۋە ئىزدىنىشلى-رى ناھايىتى جانلىنىپ كەتتى، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى توغرىسىدىكى تونۇشى ۋە چۈشەنچە-سى ئۆزلۈكسىز چوڭقۇرلاشماقتا، بۇ ئىنتايىن ياخشى ئەھۋال. پارتىيە 14-نۆزەتلىك مەركى-زىي كومىتېتى 3-ئومۇمىي يېغىنىنىڭ «قارارى» پۇتۇن پارتىيەنىڭ ئەقىل-پاراستىنىڭ مەھسۇلى، كۆپ يىللاردىن بۇياقلى ئىسلاھات ئەمەلىيەتتىنىڭ خۇلاسىسى. نۆزەتتە، «قارار» نى قايتا-قايتا ئۆگىنىپ، «قارار» نىڭ روھىنى توغرا تونۇش ۋە چۈشىنىش، «قارار» نى بېتەكچى قىلىپ، دۆلەت كارخانىلىرى ئىسلاھاتنىنىڭ يۆنلىشىنى ئىگەللەپ، زامانىۋى كارخا-نا تۈزۈمىنى نۇقتىلاردا سىناق قىلىش ئىشىنى ياخشى ئىشلەپ، ئەمەلىيەت داۋامىدا ئۇنى ئۆزلۈكسىز خۇلاسلەش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك.

14-نۆزەتلىك مەركىزىي كومىتېت 3-ئومۇمىي يېغىنىنىڭ «قارارى» دا: بىزنىڭ ئورنات-ماقچى بولغىنىمiz "بازار ئىگىلىكىنىڭ تەلىپىگە ماصلاشقان، مۇلۇك هوقۇقى ئېنىق بولغان، هوقۇق بىلەن مەسئۇلىيەت روشن بولغان، مەمۇرىيەت بىلەن كارخانا ئاييرۇۋېتىلگەن، باشقۇ-رۇش ئىلمىي بولغان زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى" دۇر، دەپ كۆرسىتىلگەن، ئۇنىڭدا يەن مۇنۇلار كۆرسىتىلگەن: زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنىڭ توب خۇسۇسىيەتى شۇكى، بىرىنچە-

دىن، مۇلۇك ھوقۇقى مۇناسىۋىتى ئېنىق، كارخانىلاردىكى دۆلەت مۇلكىگە ئىگىدارلىق قىلىش ھوقۇقى دۆلەت ئىلىكىدە بولىدۇ، كارخانىلار دۆلەتنى ئۆز ئىچىگە ئالغان مىبلغ چىقارغۇچىلارنىڭ مىبلغ سېلىشى بىلەن شەكىللەنگەن بارلىق قانۇنى ئىگىلىك مۇلۇك ھوقۇقىغا ئىگە بولۇپ، ھەق تەلپ ھوقۇقىدىن بەھرىمەن بولىدىغان ۋە ھەق تەلپ جاۋابكارلىدە قىنى ئۇستىگە ئالدىغان قانۇنى ئىگىلىك ئەمەلىي گەۋىدىگە ئايلىنىدۇ؛ ئىككىنچىدىن، كارخانىلار ئۆزىنىڭ بارلىق قانۇنى ئىگىلىك مۇلۇكى بىلەن قانۇن بویىچە ئۆز ئالدىغا تىجارەت قىلىدۇ، پايدا-زىيانغا ئۆزى ئىگە بولىدۇ، بەلگىلىمە بویىچە باج تاپشۇرىدۇ، مىبلغ چىقارغۇ-چىلار ئالدىدا مۇلۇك قىممىتىنى ساقلاش-ئاشۇرۇش مەسئۇلىيىتىنى ئۇستىگە ئالىدۇ؛ ئۇچىدە چىدىن، مىبلغ چىقارغۇچىلار كارخانىغا سالغان دەسمايە سوممىسى بویىچە ئىگىدارلىق قىلغۇچىلارغا خاس ھوقۇق-مەنبە ئەتتىن، يەنى مۇلۇكتىن مەنبە ئەتدار بولۇش، چوڭ-چوڭ تىدبىر كۆرۈش ۋە باشقۇرغۇچىلارنى تاللاش قاتارلىق ھوقۇقلاردىن بەھرىمەن بولىدۇ. كارخانا ۋەيران بولغاندا، مىبلغ چىقارغۇچىلار كارخانىغا سالغان دەسمايە سوممىسى بىلەنلا كارخانى-نىڭ قەرزى ئالدىدا چەكلەك مەسئۇلىيەتنى ئۇستىگە ئالىدۇ. تۆتىنچىدىن، كارخانىلار ئەمگەك ئۇنۇمدارلىقىنى ۋە ئىقتىسادىي ئۇنۇمنى ئۆستۈرۈش مەقسىتىدە ئىشلەپچىقىرىش ۋە تىجارەتنى بازار ئېھتىياجىغا قاراپ ئۇيۇشتۇرىدۇ، ھۆكۈمت كارخانىلارنىڭ ئىشلەپچىلىرى ۋە تىجارەت پائالىيەتلەرنىگە بىۋاستىتە ئارلاشمايدۇ. بازار رىقابىتىدە كارخانىلارنىڭ ياخشىلىرى ساقلاپ قېلىنىپ، ناچارلىرى شاللاپ چىقىرىلدى، ئۇزاققىچە زىيان تارتىپ كېلىۋاتقان، دەسمايىسى قدرزىگە چىقىش قىلمايدىغان كارخانىلار قانۇن بویىچە ۋەيران بولىدۇ. بەشىنچە دىن، ئىلمىي ئاساستىكى كارخانا رەھبەرلىك تۆزۈلمىسى ۋە تەشكىلى باشقۇرۇش تۆزۈمىنى گورنەتىلىپ، ئىگىدارلىق قىلغۇچىلار، ئىگىلىك باشقۇرغۇچىلار بىلەن ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئۆتتۈرسىدىكى مۇناسىۋەت تەڭشىلىدۇ، رىغبەتلىندۇرۇش بىلەن چەكلەش بىرلەشتۈرۈلگەن ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمى شەكىللەندۈرۈلدى. بۇ بەش جەھەتنىكى خۇسۇسىيەت ئېلىدە مىزدە زامانىتى كارخانا تىپىدىكى قانۇنى ئىگىلەر تۆزۈمىنى مۇكەمەللەشتۈرۈش، چەكلەك ئەڭ مۇھىمى كارخانا تىپىدىكى قانۇنى ئىگىلەر تۆزۈمىنى ئاساستىكى كارخانا رەھبەرلىك تۆزۈلمىسى مەسئۇلىيەت تۆزۈمىنى يولغا قويۇش ۋە ئىلمىي ئاساستىكى كارخانا رەھبەرلىك تۆزۈلمىسى ۋە تەشكىلىي تۆزۈمىنى ئورنىتىشىن ئىبارەت. بىزنىڭ ۋەزپىمىز ئوخشاش بولىغان كارخانىلارنىڭ ئەمدىلىي ئەھۋالىغا بىرلەشتۈرۈپ، نۇقتىلاردا سىناق قىلىش ئارقىلىق، يۈقىرىقى بەش نۇقتىنى بىر-بىرلەپ كونكرىت ئەمەلىيەشتۈرۈش. زامانىتى كارخانا تۆزۈمىنى ئورنىتىش ئىنتايىن مۇشكۇل، مۇرەككەپ ۋەزپى، ئەمەلىت يەت داۋامىدا بۇ جەھەتتە ئۆزلۈكىسىز ئىزدىنىشكە توغرا كېلىدۇ. نۆۋەتتە، مېنىچە، تۆۋەندىكىدەك بىرئەنچە نۇقتىنى ئوبدان ئىگىلەشكە دىققەت قىلىش لازىم.

بىرىنچى، ئومۇمىي مۇلۇكچىلىكىنى قاساسىي گەۋدە قىلىشتا چىڭ تۇرۇش لازىم. دۆلت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇپ، زامانىتى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتن مەقسەت هەرگىز خۇلاسىلاشتۇرۇشنى يولغا قويۇش بولماستىن، بىلكى ئومۇمىي مۇلۇكچە.لىك بىلەن بازار ئىگىلىكىنى بىرلەشتۈرۈشنىڭ ئۇنۇمۇك يولىنى تېپىپ، دۆلت كارخانىلە.رىنى تېخىمۇ جۇشقۇن ھاياتى كۈچكە، تېخىمۇ يوقىرى ئۇنۇمۇك ئىگە قىلىشتىن ئىبارەت. زامانىتى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتا، ئومۇمىي مۇلۇكچىلىكىنىڭ خلق ئىگىلىكىدىكى ئاساسىي گەۋدىلىك ئورنىنى ساقلاپ قېلىش كېرەك، بۇ شۇنداق دېگەنلىككى، ئومۇمىي مۇلۇكچىلىكتىكى مال-مۇلۇكىنىڭ ئىجتىمائىي ئومۇمىي مال-مۇلۇك ئىچىدە ئۇستۇن ئورۇندا تۇرۇشنى ساقلاپ قېلىش كېرەك؛ دۆلت ئىگىلىكى ۋە خلق تۇرمۇشغا مۇناسىۋەتلىك كەسىپلەر دۆلەتتىڭ ئىلکىدە بولۇشى كېرەك؛ چوڭ.ئوتتۇرا دۆلت كارخانىلىرى ئىقتىصادىي تەرەققىياتتا يېتە كچىلىك رولىنى ئوبىنىشى كېرەك. بىز مۇلۇك هوقۇقى ئېنسىق بولۇشى لازىم دېگەندە، ئاساسلىقى، بازار ئىگىلىكى شارائىتىدا مىبلغ چىقارغۇچىلارنىڭ ئىگىدارلىق هوقۇقى بىلەن كارخانا تېپىدىكى قانۇنى ئىگىلەرنىڭ مۇلۇك هوقۇقى ئوتتۇرسىدىكى مۇناسىۋەتنى توغرا بىر تەرەپ قىلىپ، ئىككىسىنى ھەم بىر-بىرىنگە باغلەنلىپ تۇرىدىغان، ھەم بىر-بىرىدىن مۇستەقىل تۇرىدىغان ئىمكانييەتكە ئىگە قىلىشنى كۆزدە تۇتىمىز. بۇنداق مۇناسىۋەتنىڭ ئورنىتىلىشى هەرگىز مىبلغ چىقارغۇچى بولغان دۆلەتتىڭ ئورنى ۋە رولىنىڭ ئاجزىلاپ كېتىشى ۋە تەۋرىنىپ قېلىشىدىن دېرەك بىرمەيدۇ، قانۇنى ئىگىلەرنىڭ مۇلۇك هوقۇقى دېگەن سۆزدىنمۇ هەرگىز دۆلت مۇلۇكىنى شەخسلەرگە بۆلۇپ بېرىش دېگەن مەنا چىقايدۇ. ئېلىمىزدە ئورناتماقچى بولغان زامانىتى كارخانا تۈزۈمىدە كارخانا تېپىدىكى قانۇنى ئىگىلەر ھەق تەلەپ هوقۇقى ۋە مەجبۇرىيەتتىنىڭ سۈبىپكتى سالاھىتىگە ئىگە ئىقتىصادىي تەشكىلات-تۇر. كارخانا تېپىدىكى قانۇنى ئىگىلەرنىڭ مۇلۇك هوقۇقى دېگەندە، مىبلغ چىقارغۇچىلار ئالدىدا جاۋابكار بولۇش شەرتى ئاستىدا، مۇلۇكىنى ئىگىلەش، ئىشلىتىش، مۇلۇكتىن مەنپە-ئەتدار بولۇش ۋە مەنپەتتى بىر تەرەپ قىلىش هوقۇقى كۆرسىتىلىدۇ. بۇلار كارخانىنىڭ مۇلۇكچىلىك خاراكتېرىنى ئۆزگەرتىمەيدۇ. ئىككىنىڭ سوتىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تەرەققىياتتىنىڭ تەلبىپ-ئىككىنچى، زامانىتى كارخانا تۈزۈمى سوتىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تەرەققىياتتىنىڭ تەلبىپ-كە ماسلىشىدىغان، قابۇن بويىچە قېلىپلاشتۇرۇلغان كارخانا تۈزۈمىدۇر. ئېلىمىز كارخانىلىرىدا مۇلۇكىنىڭ شەكىللەنىشى بويىچە كۆپ خىل تەشكىلىي شەكىل قوللىنىسا بولىدۇ. دۆلت كارخانىلىرىدا شىركەت تۈزۈمىنى يولغا قويۇش—زامانىتى كارخانا تۈزۈمى ئورنىتىش يولىدە. كى پايدىلىق ئىزدىنىش. قېلىپلاشقان شىركەتلەر دە مىبلغ چىقارغۇچىلارنىڭ ئىگىدارلىق هوقۇقى بىلەن كارخانا تېپىدىكى قانۇنى ئىگىلەرنىڭ مۇلۇك هوقۇقىنى ئۇنۇمۇك ئايىرۇتەتكە-لى بولىدۇ، بۇ مەمۇرييەت بىلەن كارخانىنى ئايىرسپ، ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمىنى

يەئىكۈشلەپ، كارخانىلارنى مەمۇرىي ئورگانلارغا بېقىنىپ قىلىشتىن خالاس قىلىپ، دۆلەتنىڭ كارخانىلار ئالدىدا ئۇستىگە ئالغان چەكىسىز مەسۇلىيىتىنى بىكار قىلىشقا پايدىلىق. شىركەت تۈزۈمىدىكى كارخانىلاردىن باشقا يەنە شىركەت تۈزۈمىدە. بولىمغان كارخانىلار، مەسىلن، يەككە كارخانىچىلارنىڭ كارخانىلارى، شىرىكىلەشكەن كارخانىلار، هەسىدارلىق ئاساسىدىكى هەمكارلىق تۈزۈمىدىكى كارخانىلار ۋە دۆلەت ئىگىلىكىدىكى دۆلەت باشقۇرغان كارخانىلار قاتارلىقلارمۇ بار، بۇلار ئېلىمىزنىڭ كارخانا تۈزۈمى سىستېمىسىنى شەكىللەندۈرۈدۇ. بۇنىڭ ئىچىدە، كارخانىلارنىڭ ئومۇمىي سانىدىن ئېيتقاندا، كارخانىلارنىڭ كۆپچىلىكى شىركەت تۈزۈمىدە، بولىمغان كارخانا بولۇشى مۇمكىن؛ چوڭ تىپتىكى تايابىج كارخانىلاردىن ئېيتقاندا، شىركەت تۈزۈمى شۇ كارخانىلارنىڭ ئاساسلىق تەشكىلى شەكلى بولۇشى مۇمكىن. هەر بىر كارخانا قايىسى خىلىدىكى تەشكىلى شەكلىنى قوللانسا ياخشى دېگەندە، بىر خىلا شەكلىنى قوللىنىشقا زورلانمايدۇ، بۇنىڭدا كارخانىنىڭ ئەمەلىي ئەھۋالىغا قاراپ ئىش كۆرۈش، ئىش-لەپچىقىرىش كۆچلىرىنى راۋاجلاندۇرۇشقا، كارخانىنىڭ ئەقتىسادىي ئۇنۇمىنى ئۇستۇرۇشكە پايدىلىق بولۇشنى ئۆلچەم قىلىش لازىم. زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى دېگەندە، كارخانا تۈزۈمى، يەنى "هازىرقى زامان كارخانا تۈزۈمى" كۆزدە تۇتۇلدۇ، ھەممە كارخانىلار مۇشۇ نىشانغا قاراپ تىرىشىپ ئىلگىرىلەپ، بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىگە ماس كەلمەيدىغان ئىسىدىكى كارخانا تۈزۈمىنى پەيدىنپەي ئۆزگەرتىشى لازىم. هازىر، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنى-تىش ھەممە كارخانىلارنى "شىركەتلەشتۈرۈش" دېمەكتۇر، شىركەتلەشتۈرۈش پاي چېكىنى بازارغا سېلىش دېمەكتۇر، دەپ ھېسابلايدىغان قاراش بار. بۇ بىر خىل خاتا چۈشىنچىدۇر. ئېلىمىزدىكى دۆلەت كارخانىلارى كەسىپ ۋە كارخانىنىڭ ئالاھىدىلىكىگە ئاساسەن ئوخشاش بولىمغان كارخانا تەشكىلى شەكلىنى تاللاپ قوللىنىشى كېرەك، شىركەت تۈزۈمى شەكلىنى قوللانسىمۇ، شىركەت تۈزۈمىدىن باشقا شەكىللەرنى قوللانسىمۇ بولىدۇ. شىركەت تۈزۈمىگە ئۆزگەرتىلىدىغان كارخانىلارغا كەلسەك، بۇلار ھەسىدارلىق تۈزۈمىدىكى شىركەتكە ئۆزگەر-تىلىسىمۇ، دۆلەت ئىگىلىكىدىكى ئۆز ئالدىغا مىبلغ سالغان شىركەتكە ئۆزگەرتىلىسىمۇ بولىدۇ. دۇ، دېمەك، كۆپ پاچىكتىن تەركىب تاپقان شىركەتلەرنى قۇرغاندىن باشقا، ئېلىمىزنىڭ «شىركەت قانۇنى» دا بىلگىلەنگەن شەرتلەر بويىچە، دۆلەت كارخانىلارنىنىڭ بېزلىرى دۆلەت ئىگىلىكىدىكى ئۆز ئالدىغا مىبلغ سالغان شىركەتكە ئۆزگەرتىلىسىمۇ بولىدۇ. چەكلىك ھەس-سىدارلىق شىركىتى قىلىپ قۇرۇلغان شىركەتلەرنىڭ ھەممىسى پاي چېكىنى بازارغا سېلى-ۋەرسە بولىدىغان ئىش يوق. شۇنى كۆرسىتىش كېرەككى، كارخانىنىڭ نامى شىركەتكە ئۆزگەرتىلىش بىلەنلا زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى ئىشقا ئاشۇرۇلغان بولمايدۇ، بىلکى «شىركەت قانۇنى» نى كارخانا تۈزۈمىنى قېلىپلاشتۇرۇشنىڭ ئاساسى قىلىپ، مۇلۇك ھوقۇقى ئېنىق بولۇش ئاساسىدا، مۇكەممەل بولغان بىر يۈرۈش شىركەت باشقۇرۇش قۇرۇلمىسىنى ئورنى-

تىپ، ئىكىلىك باشقۇرۇش مېخانىزىمىنى ئۆزگەرتىش لازىم. ئامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتا، "مۇلۇك هوقۇقى ئېنىق بولۇش، هوقۇق بىلەن مەسۇلىيەت روشن بولۇش، مەمۇرىيەت بىلەن كارخانا ئايروپىتىلەن بولۇش، باشقۇرۇش ئىلىمى بولۇش" دېگەن پۇنىسىپلارنى ئومۇمۇيۇزلىك يولغا قويۇش، نۆۋەتتە مەمۇرىيەت بىلەن كارخانىنى ئايروپىتىپ، ھۆكۈمەتنىڭ فونكسييىسىنى ئۆزگەرتىشكە ئالاھىدە ئەھمىيەت بېرىش لازىم. زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتا، دۆلەت كارخانىلىرى ھۆكۈمەت ئورگانلىرى-نىڭ بېقىندىسى بولىدىغان، دۆلەت ئەمەلىيەتتە كارخانىلارنىڭ قەرزى. ئالدىدا چەكسىز چە-تىشلىق مەسۇلىيەتنى ئۇستىگە ئالدىغان ئەھۋالىنى ئۆزگەرتىش لازىم. دۆلەت مەبلغ چىقار-غۇچى بولۇش سۈپىتى بىلەن، مۇلۇكتىن مەنپەتدار بولۇش، چوڭ-چوڭ تەدبىر كۆرۈش ۋە باشقۇرغۇچىلارنى تاللاش قاتارلىق هوقۇقلاردىن بەھرىمن بولىدۇ، نازارەتچىلىكىنى توبdan يوغىغا قويۇشى، كارخانىلارنىڭ كونكربىت تىجارەت پاڭالىيەتلەرىگە ئاربلاشما سلىقى لازىم. كارخانىلار ئۆز ئالدىغا تىجارەت قىلىمدو، ھەق تەلەپ هوقۇقدىن بەھرىمن بولىدۇ، ھەق بولغان مۇستەقىل قانۇنىي ئىكىلىك ئەمەلىي گەۋدىگە ئايلىنىدۇ، كارخانا تىپىدىكى قانۇنىي ئىكىلەر كارخانا تىپىدىكى قانۇنىي ئىكىلەرگە خاس مۇلۇك هوقۇقىغا ئىگە تەلەپ جاۋابكارلىقىنى ئالدى، قانۇنىي ئىكىلەرگە خاس مۇلۇك هوقۇقىغا توغرى يۈرگۈزۈپ، مۇلۇككە ئىكىدارلىق قىلغۇچىلار ئالدىدا مۇلۇك قىممىتىنى ساقلاش-ئاشۇرۇش مەسۇلىيەتتىنى ئۇستىگە ئېلىشى كېرەك. مەمۇرىيەت بىلەن كارخانىنى ئايروپىتىش دېگەندە، ئاساسلىقى، ھۆكۈمەت بىلەن كارخانىنىڭ فونكسييىسىنى ئايروپىتىپ، ھەرقايىسىنى ئۆز ۋەزپىسىنى ئۆتەش ئىمکانىيەتكە ئىگە قىلىش كۆزدە توتولىدۇ. نۇقتىلاردا سىناق قىلىش ئارقىلىق، ھۆكۈمەت بىلەن كارخانىنىڭ گۈشاش بولىغان فونكسييىسىنى كونكربلاشتۇ-رۇش كېرەك.

بىز سوتسيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بىرپا قىلىش پېرىنسىپى ئاستىدا دۆلەت كارخانىلىرى ئىسلاھاتىنى ئېلىپ بېرىۋاتىمىز، شۇڭلاشقا، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىسى ئورناتقان چاغدا، كارخانىلاردا جىزمن پارتىيە تەشكىلاتنىڭ سىياسى يادولۇق رولىنى جارى قىلدۇرۇشتا، جان دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتا چىڭ تۈرۈشىمىز، مەنۋى مەدەنىيەت قۇرۇلۇشى جەھەتلەردىكى تۈزۈملەرنى كۈچيتىشىمىز كېرەك. قىسىسى، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش بىر مۇرەككەپ سىستېما قۇرۇلۇشدۇ. نۇقتىلاردا سىناق قىلىش وە كەلگۈسىدە ئۇمۇملاشتۇرۇش جەريانىدا، بىزى تۈپ مەسىلىلەرde تونۇشىمىزنى بىرلىككە كەلتۈرۈشىمىز لازىم، شۇنداق قىلغاندىلا، ئاندىن ھەر دەكتتە قەدىمىزنى تەڭ تاشلاپ، ئەمدىلى ئۇنۇمكە ئېرىشىلەيمىز. نۇقتىلاردا سىناق قىلىش دەتىجىسىدە، ئەسلىدىكى ياخشى، بىر قەدەر ياخشى كارخانىلار تېخىمۇ ياخشى، تېخىمۇ

ئۇنۇملۇك كارخانىغا ئايلىنىشى، ئىسىلىدىكى بىر قىدەر ناچار كارخانىلار ئوشىلىپ، ئۇنۇمى ياخشى كارخانىغا ئايلىنىشى كېرىك.

4. كارخانا ئىسلاھاتىغا بولغان رەھبەرلىكى كۈچەيتىپ، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتى كۆڭۈل قويۇپ ياخشى تەشكىللەش كېرىك

پارتىيە مەركىزىي كومىتېتى ۋە گۇۋۇيۇننىڭ قارارى بويىچە، كېلدر يىلى كارخانا ئىسلاھاتى ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتىنىڭ مۇھىم نۇقتىسى قىلىنىدۇ، ھەر دەرىجىلىك ھۆكۈمەتلەر، ھەرقايىسى ئالاقىدار تارماقلار دىققەت-ئېتىبارىنى بۇ نۇقتىلىق خىزمەتكە قارىتىپ، كارخانا ئىسلاھاتىغا بولغان رەھبەرلىكى كۈچەيتىپ، ھەققىي ئۇنۇملۇك تەدبىر لەرنى قوللىنىپ، كارخانا ئىسلاھاتىنى ئالغا سۈرۈپ چوڭقۇرلاشتۇرۇشى لازىم. گۇۋۇيۇننىڭ زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشنى نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتى يېغىنىنى چاقدىرىشىكى ئاساسىي مەقسىتى كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشنى مۇھاكىمە قىلىش، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشنى نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنى ئورۇنلاشتۇرۇش، نۇقتىلاردا سىناق قىلىش ئارقىلىق، تىجربىه توپلاپ، شەرت-شارائىت يارىتىپ، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى قەددەم مۇقەددەم ئالغا سىلچىتىش.

(1) كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇپ، نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتى ياخشى ئېلىپ بېرىش ئۈچۈن، ئىدىسىنى، تۇنۇشنى بىرلىككە كەلتۈرۈش كېرىك.

جايلار، تارماقلار ۋە سىناق قىلغۇچى كارخانىلار پارتىيە 14-نۆزەتلىك مەركىزىي كومىتېتى 3-ئومۇمىي يېغىنىنىڭ «قارارى»نى ئەستايىدىل ئۆگىنىپ، ئۇنىڭ روھىنى چوڭقۇر ئۆزلەشتۇرۇپ، «قارار» ئارقىلىق ئىدىيە ۋە تۇنۇشنى بىرلىككە كەلتۈرۈشى لازىم. بۇ يىل كىرگەندىن بۇيان، جايilar، تارماقلار «قارار»نى ئۆگىنىپ ۋە ئىزچىلاشتۇرۇپ، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش مەسىلىسى توغرىسىدا كۆپلەگەن تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلىش ۋە تەبيارلىق كۆرۈش خىزمىتىنى ئىشلىدى. گۇۋۇيۇننىڭ بىر تۇتاش ئۇيۇشتۇرۇشى، دۆلەت ئىقتىساد-سودا كومىتېتى، دۆلەت تۈزۈلمە ئىسلاھاتى كومىتېتى قاتارلىق 14 تارماقنىڭ قاتنىشىسى بىلەن تەشكىللەنگەن زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمەتىنى ماسلاشتۇرۇش كېڭىشى تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلىش ئاساسىدا، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش توغرىسىدىكى «نۇقتىلاردا سىناق قىلىش لايىھىسى»نى تۈزۈپ چىقىپ، نۇقتىلاردا سىناق قىلىشنىڭ پېرىنسىپى، مەزمۇنى، ئۇسۇلى، قەددەم-باشقۇچى ۋە يۈرۈشلەشمە

تەدېرىلىرىنى ئوتتۇرۇغا قويىدى. يېقىندا، دۆلەت ئىقتىساد-سودا كومىتېتى يەنە «كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇپ، چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنى ياخشى باشقۇرۇش توغ-رىسىدا پىلان ۋە پىكىر»نى تۈزۈپ چىقىپ، چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ھازىرقى ئەھۋالىنى تەھلىل قىلىش ئاساسدا، كېلەر يىلى كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشنىڭ ئون تۇرلۇك تەدېرىلىنى ئوتتۇرۇغا قويىدى. بۇ ئىككى ھوجىھتنىڭ تەلىپى بويىچە، بىر تەرەپتىن ئوقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنى ئوبدان تەشكىللەش، يەنە بىر تەرەپتىن ئومۇمىي دائىرىدىكى كارخانا ئىسلاھاتىنى داۋاملىق ئالغا سۈرۈش لازىم.

(2) نوقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتى گۇۋۇيۇھنىڭ رەھبەرلىكىدە ئېلىپ بېرىلىدۇ، تارماق-لار ۋە جايilar كارخانا ئىسلاھاتىدىن ئىبارەت بۇ نوقتىلىق خىزمەتنى چۈرىدىگەن ھالدا، يېقىندىن ماسلىشىپ، نوقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنى ئالغا سىلجىتىش يولىدا ئۆز مەسئۇلىيىتنى ياخشى ئادا قىلىشنى لازىم.

زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش ئىسلاھات ئومۇمىيلىقىغا چېتىلىدىغان چوڭ ئىش، نوقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتى زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش قەدىمىنىڭ تېز ياكى ئاستا بولۇشغا تەسر كۆرسىتىدۇ. گۇۋۇيۇھنىڭ فارارى بويىچە، نوقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتى دۆلەت ئىقتىساد-سودا كومىتېتىنىڭ مەسئۇل بولۇشى، دۆلەت تۈزۈلمە ئىسلاھاتى كومىتېتى قاتارلىق ئالاقىدار تارماق ۋە ئورۇنلارنىڭ باش قوشۇشى ئارقىلىق كونكىرت يولغا قويۇلىدۇ. مەركىزىي مالىيە-ئىقتىساد رەھبەرلىك گۈرۈپپىسى ئىشخانىسى ئالاقىدار خىزمەتلەرنى مۇھاكىمە قىلىشقا قاتىشىدۇ. چوڭ-چوڭ مەسىلىرىنى گۇۋۇيۇھن مۇھاكىمە قىلىپ بىلگىلەيدۇ. دۆلەت ئىقتىساد-سودا كومىتېتى، دۆلەت تۈزۈلمە ئىسلاھاتى كومىتېتى ۋە ھەرقايىسى ئالاقىدار تارماقلار ئۆزلىرىنىڭ خىزمەت مەسئۇلىيىتىگە بىرلەشتۈ-رۇپ، نوقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنى ھەقىقىي ئىلگىرى سۈرەلەيدىغان سىياسەت، تەدبىرلەرنى تۈزۈپ چىقىشى ۋە يولغا قويۇشى كېرەك. ئۆلکە، ئاپتونوم رايون، شەھەرلەرنىڭ ئىش تقىسىم قىلىۋېلىپ مەسئۇل بولۇش جەھتە قانداق تەدبىر قوللىنىشىنى ئۆلکىلىك، ئاپتونوم زايىنلۇق ۋە شەھەرلىك ھۆكۈمەتلەر ئۆزى بىلگىلەيدۇ. بۇ قېتىم 100 كارخانىدا سىناق قىلىش بىلگىلەنگەن بولسىمۇ، لېكىن سىناق قىلىش خىزمىتى چېتىلىدىغان سىياسەت دائىرىسى ناھايىتى كەڭ، ھەرقايىسى تارماقلار ئەستايىدىل تەتقىق قىلىپ، ئۆزى باشقۇرۇۋاتقان خىزمەتتە ئىسلاھات ئېلىپ بېرىپ، بۆسۇشنى ھاسىل قىلىپ، يېڭىلىق يارىتىشى كېرەك. بۇ مەسىلىدە، ئايىرمىلىق ئومۇمۇلۇقا، قىسىمەتلەك ئومۇمىيلىقىقا بويىسۇنۇشى لازىم. پارتىيە 14-نۆھەتلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 4-ئومۇمىي يىغىنى دېمۇكرا提يە-مەركەز لەشتۈرۈش پەرىنسىپىنى يەنە بىر قېتىم تەكتىلىدى، بۇ نوقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىگە بولغان بىر تۇتاش رەھبەرلىكىنى كۈچەيتىشتە ئوخشاشلا ئىنتايىن مۇھىم ئەھمىيەتكە ئىگە. ھەرقايىسى

جايلار، تارماقلар يېقىندىن ماسلىشىپ، يۇقىرىدىن تۆۋەتكىچە ھەمكارلىشىپ، نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنى ياخشى ئىشلىشى، ئۇنىڭدىن ئۇنۇم ھاسىل قىلىشى، سوتسيالىسى- تىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش، خلق ئىكلىكىنىڭ تەرقىيياتىنى ئىلگىرى سۈرۈش ئۈچۈن تۆھپە يارىتىشى كېرەك.

(3) سىناق قىلغۇچى كارخانىلار پارتىيە تەشكىلاتلىرىنىڭ سىياسىي يادROLۇق دولىنى جارى قىلدۇرۇشتا چىڭ تۇرۇپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى دېموكراتىك باشقۇرۇشقا قاتناشتۇرۇشنىڭ ئۇنۇملۇك يولى ئۇستىدە ئىزدىنىشى كېرەك.

دۆلەت كارخانىلىرى زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتا، پارتىيە تەشكىلاتلىرىنىڭ سىياسىي يادROLۇق رولىدا چىڭ تۇرۇشى ۋە ئۇنى جارى قىلدۇرۇشى كېرەك. جان-دېل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتا چىڭ تۇرۇش، سوتسيالىستىك مەنۋى مەدەنئىتى تەكتىلەپ، ئىدىبىيۇرى-سىياسىي خىزمەتىنى ياخشى ئىشلەپ، بارلىق ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئىدىبىيۇرى، سىياسىي ۋە كەسپىي ساپاسىنى ئۆزلۈكىسىز ئۆستۈرۈش لازىم. بىزى كارخانىلار شىركەتكە ئۆز گەرتىلگەندىن كېيىن، رەھبەرلىك تۈزۈلمىسىدە زور ئۆزگىرىش بولدى، بۇنداق ئەمۇالدا كارخانىدىكى ئاساسىي قاتلام پارتىيە تەشكىلاتلىرىنىڭ سىياسىي يادROLۇق رولىنى قانداق نامايان قىلىش كۆپچىلىك ئومۇمیيۈزلىك كۆڭۈل بۆلدىغان مەسىلە بولۇپ قالدى. سىناق قىلغۇچى كارخانىلار ئەملىيەت داۋامىدا كارخانىنىڭ يېڭى رەھبەرلىك تۈزۈلمىسىنى مۇكەم- مەللەشتۈرۈش ۋە پارتىيە تەشكىلاتلىرىنىڭ سىياسىي يادROLۇق رولىنى جارى قىلدۇرۇشنىڭ شەكلى ۋە يولى ئۇستىدە ئىزدىنىشكە جۈرۈت قىلىشى، بۇندىن باشقا يەنە شىركەت تۈزۈلمىسى شارائىتىدا ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ دېموكراتىك باشقۇ- رۇشنى يولغا قويۇشنىڭ رولى، ئۇسۇلى ۋە ئالاھىدىلىكى ئۇستىدە ئىزدىنىپ، "يېڭى ئۈچ ئورگان" بىلەن "كونا ئۈچ ئورگان"نىڭ مۇناسىۋىتىنى پەيدىنپەي راۋانلاشتۇرۇپ، كارخانى- نىڭ يېڭىچە رەھبەرلىك تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش ئۈچۈن يول ئېچىشى كېرەك.

(4) نۇقتىلاردا سىناق قىلىش تەجربىلىرى ئۇمۇملاشتۇرۇشقا پايدىلىق بولۇشى كېرەك، سىناق قىلغۇچى كارخانىلارغا ئالاھىدە ئېتىبار بېرىش يولىنى تۇتۇشقا بولمايدۇ. نۇقتىلاردا سىناق قىلىشتىن مەقسەت جۇشقۇن ھاياتى كۈچكە تولغان ۋە تېخىمۇ يۇقىرى ئۇنۇمكە ئىگە بىر تۇرکوم يېڭىچە كارخانىلارنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈشتىنلا ئېبارەت بولماستىن، تېخىمۇ مۇھىمى، مەملىكتىمىزدە زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشنىڭ يولىنى تېپىپ چىقىش، شۇ ئارقىلىق تېخىمۇ كۆپ كارخانىلارنى تولۇپ-تاشقان ھاياتى كۈچكە، ياخشى كارخانىلارنى تېخىمۇ ياخشى ئۇنۇمكە ئىگە قىلىش، ناچار كارخانىلارنى ئۇنۇمى ياخشى كارخا- نىغا ئايلاندۇرۇشتن ئېبارەت. نۇقتىلاردا سىناق قىلىش تەجربىلىرى دۆلتىمىزنىڭ ئالاقد- دار قانۇنلارنى تۈزۈشى ۋە ئالاقدار ئىقتىسادىي سىياسەتلەرنى بەلگىلىشىگە مۇھىم ئاساس

يەتكۈزۈپ بېرىدۇ. شۇڭا، سىناق قىلغۇچى كارخانىلارنىڭ مەسئۇلىيىتى زور، ۋەزپىسى شەرەپلىك ھەم مۇشكۇل. بۇ قېتىم گۇۋۇيۇمن بەلگىلىكىن سىناق قىلغۇچى كارخانىلارنىڭ كۆپچىلىكى ئىگىلىك باشقۇرۇشى ياخشى، ئۇنۇمى ياخشى كارخانىلار، بۇنىڭدىن باشقا مەسىلە بىر قەدر كۆپ بولغان، زىيان تارتىۋاتقان بىر قىسىم كارخانىلارمۇ بار، بۇنداق تورۇنلاشتۇرۇشتا، سىناق نۇقتىلىرى بەكىرەك تىپىكلىك ئەھمىيىتىكە ۋە ۋەكىلىك خاراكتېرىگە ئىگە بولسۇن دېگەن ئوي كۆزدە تۇتۇلدى. نۇقتىلاردا سىناق قىلىشتا بۆسۈش ھاسىل قىلىش، يېڭىلىق يارىتىش كېرەككى، باجىنى كېمەيتىش، پايدىنى ئۆتۈنۈپ بېرىشتەك ئېتىبار بېرىش سىياسەتلەرنىڭ يۆلسىنۇپلىش يولىنى تۇتۇشقا ئەمدى بولمايدۇ. بۆسۈش ھاسىل قىلغانلىقنى، يېڭىلىق ياراقانلىقنى ئالاھىدە ئېتىبار بەرگەنلىك دەپ قاراشقا بولمايدۇ، ”ئالىددا ماڭغان-لىق“ نىمۇ ئالاھىدە ئېتىبار بەرگەنلىك دەپ قاراشقا بولمايدۇ. نۇقتىلاردا سىناق قىلىش تەجريبىلىرى ئومۇملاشتۇرۇش قىممىتىكە ئىگە بولۇشى لازىم. سىناق قىلغۇچى كارخانىلار باراڭەر ئاساستا رىقاپەتلىشىش شارائىتىدا، سىناق قىلىش ئارقىلىق، ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمنى يەڭىوشىلەپ، باشقۇرۇشنى كۆچەيتىپ، بازاردىكى رىقاپەتلىشىش كۆچى ۋە ئىق-خىسادىي ئۇنۇمىنى تىرىشىپ ئۆستۈرۈشى كېرەك.

(5) سىناقى ئاساسەن كارخانىلارنىڭ ئۆزى ئېلىپ بېرىشى، ھۆكۈمەت تاشقى شارائىت يارىتىپ بېرىش ۋە يېتەكچىلىك قىلىشنى ئاساس قىلىشى كېرەك.

زامانىتى كارخانا تۆزۈمىنى ئورنىتىشتا كارخانا ئاساسىي كەۋەد بولىدۇ، سىناق قىلىش خىزمىتىنى كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ۋە باشقۇرۇغۇچىلارنىڭ ئاكىتىپلىقى، ئەقىل-پاراسى-تى ۋە ئىجادچانلىقىغا تايىنېپ ئېلىپ بېرىش كېرەك. سىناق قىلغۇچى كارخانىلار ئىسلاھات، ئەرەققىيات ۋە مۇقىملەقنىڭ مۇناسىۋەتنى ئوبىدان بىر تەرەپ قىلىشى، كەڭ ئىشچى-خىزمەت-چىلەرنىڭ، بولۇپمۇ ھەر دەرىجىلىك باشقۇرۇغۇچىلارنىڭ ئۆگىنىش ۋە تەربىيە ئېلىش ئىشلە-رىنى ئەستايىدىللىق بىلەن ياخشى ئۆيۈشتۈرۈپ، ئۇلارنىڭ بۇ ئىسلاھاتقا قاتنىشىش ئاڭلىقلە-قىنى ئۆستۈرۈشى لازىم. مۇلۇك هوقۇقى دائىرىسىنى بەلگىلەش، ئاپىاراتلارنى قايتىدىن تەشكىللەش قاتارلىق ئىشلار ئۆستىدىكى سىناق خىزمىتى بەزى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ جانجان مەنبېئىتىكە چېتىلمىي قالمايدۇ، ئىشچى-خىزمەتچىلەردىكى ئىدىيىۋى مەسىلە ۋە ئەمەلىي مەسىلىلەرنى مۇۋاپىق بىر تەرەپ قىلىپ، ئىدىيىۋى-سېياسىي خىزمەتنى كۆچەيتىش كېرەك. سىناق قىلىش خىزمىتىكە قارىتا ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى توغرا چۈشەنچىگە ئىگە قىلىپلا قالماستىن، بىلکى يەن ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئىسلاھات سىنىقىغا بولغان قىزغىن-لىقىنى قوزغاپ، ئۇلارنى ئىسلاھاتنى پائال قوللایدىغان ۋە ئىسلاھاتقا پائال قاتنىشىدىغان، پائال ئاتلىنىدىغان قىلىپ، كارخانىلاردا يېڭى ھاياتى كۆچ ۋە جۇشقا ئۇلۇقنى يارىتىش كېرەك. سىناق قىلغۇچى كارخانىلار ئەستايىدىل ئۆگىنىش ئارقىلىق ئىسلاھاتنىڭ مەقسىتە-

نى چۈشىنىۋېلىش ئاساسدا، ئىسلاھاتنىڭ تەپسىلىي لايىھىسىنى تۈزۈپ چىقىشى ھەمەدە ئالاقدىار تارماقلار بىلەن مەسىلەتلىك شەندىن كېيىن، ئۇنى ئاممىنى قوزغاپ يولغا قويۇشى، شۇ ئارقىلىق سىناق قىلىش خىزمىتىنى پىلانلىق، قەددەم-باشقۇرۇق ئەللىق پۆزىتىسيسىنى تۇتۇش كېرىك. باشقۇرۇش ئاپپاراتلىرىنى ئىسلاھ قىلغاندا، ئېھىتىياتچانلىق پۆزىتىسيسىنى تۇتۇش كېرىك، قاتلامارنى ئازايتىش، ئىشلەپچىقىرىش بىلەن شۇغۇللانمايدىغان خادىملارنى ئازايتىش كېرىك. ھرقايسى ئاپپاراتلارنىڭ فونكىسىيە ۋە خىزمەت هوقۇقى دائىرىسىنى ئېھىتىياتچانلىق بىلەن بىلگىلەپ، ئاپپاراتلارنىڭ ئىشلىرىنى بىر-بىرىگە تۇتاشتۇرۇش، ئىش ئالقىلىرى ئۆزۈ-لۇپ قالىدىغان، تەكراڭارلىنىدىغان ئەھۋالدىن ساقلىنىپ، خىزمەت ئۇنۇمىنى ئۆستۈرۈش كېرىك. ھەر دەرىجىلىك ھۆكۈمەتلەر ۋە ئالاقدىار تارماقلار ئىدىيىدە ئازاد بولۇپ، شەرت-شا-رائىت يارىتىپ، يولداش دېڭ شياۋاپىڭ ئوتتۇرۇغا قويغان "ئۈچكە پايدىلىق بولۇش"نى ئۆلچەم قىلىپ، ئەمدىلييەتنى ئاساس قىلىپ، سىناق قىلغۇچى كارخانىلارنىڭ دادىللىق بىلەن ئىزدە-نىشىگە ئىلھام ۋە مەددەت بېرىشى لازىم. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقتتا، جايىلار، تارماقلاردىكى ئاساسلىق رەھبىرلەر ئەمدىلييەتكە چوڭقۇر چۆكۈپ، تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلىپ، نۇقتىلاردا يەكۈنلەپ، سىياسەت، چارە ۋە تەدبىرلەرنى بىلگىلەپ، يېتە كچىلىكىنى كۈچەيتىپ، نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنىڭ ساغلام راۋاجىلىنىشىنى پاڭال ھەم پۇختا ئالغا سۈرۈشى، ئىككى يىل ئىچىدە سىناقتىن نەتىجە ھاسىل قىلىپ، كارخانا ئىسلاھاتىدا يەن زور قەددەم تاشلاشتا تەرىشىشى كېرىك.

(٤) نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنى ئوبىدان تۇتۇش بىلەن بىلە، ئومۇمۇي دائىرىدىكى كارخانا ئىسلاھاتنى ئوبىدان تۇتۇش لازىم.

سىناق قىلغۇچى كارخانىلارنىڭ ئاساسىي ۋەزبىسى مۇھىم نۇقتىلاردا بۆسۈش ھاسىل قىلىش، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقتتا ئومۇمۇي دائىرىدىكى كارخانا ئىسلاھاتىنىمۇ توختىتىپ قويىماي، چوڭقۇر ئېلىپ بېرىش. شىركىتكە ئۆزگەرتىلمىگەن دۆلەت كارخانىلىرى داۋاملىق تۈرde «كارخانا قانۇنى» ۋە «مېخانىزمنى يەڭىشىلەش نىزامى»نى ئەستايىدىل ئىزچىللاشتۇ-رۇپ، كارخانىنىڭ ئۆز ئالدىغا ئىگىلىك باشقۇرۇش هوقۇقىنى ئەملىيەشتۈرۈپ، ھەز خىل يوللار بىلەن ئىشلەپچىقىرىش ۋە تىجارەت مەبلىغىنى كۆپەيتىپ، كارخانىنىڭ تېخنىكا ئۆز-گەرتىشىنى كۈچەيتىپ، كارخانىنى ئۆزگەرتىش قەدىمىنى تېزلىتىشى كېرىك. تۆزۈلمىنى ئۆزگەرتىش، تېخنىكا ئۆزگەرتىش ۋە قۇرۇلما ئۆستىدىكى ستراتېگىيەلىك تەڭشەنى ئورگانىك ئىسلاھاتى، تېخنىكا ئۆزگەرتىش ۋە قۇرۇلما ئۆستىدىكى ستراتېگىيەلىك تەڭشەنى ئورگانىك حالدا بىرلەشتۈرۈش كېرىك. چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرى داۋاملىق ئەللىق ئەللىق-رىشقا چەك قويۇش، مەھسۇلاتنىڭ ئىسکىلاتتا بېسىلىپ قىلىشىنى ئازايتىش، سېتىشنى ئىلگىرى سۈرۈش ۋە زىياننى پايدىغا ئۆزگەرتىش ئىشلىرىنى ياخشى ئىشلەپ، كارخانا باشقۇ-

رۇشنى كۈچەيتىپ، بازارغا ماسلىشىش ئىقتىدارنى ئاشۇرۇشى لازىم. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقتىتا، قدرەلى توشقان قەرزىنى قايتۇرالىغان، زىيانى پايدىغا ئۆزگەرتىشتىن ئۈمىد قالىدە. خان بىر تۈركۈم دۆلەت كارخانىلىرىغا قارىتا ۋەيران بولغانلىقىنى جاكارلاش بويىچە سىناقنى يولغا قويۇش كېرەك. كۆزۈيۈن يېقىندا ئېلان قىلغان «نازارەتچىلىك قىلىش-باشقۇرۇش نىزامى»نى چىڭلەتتۈپ يولغا قويۇپ، «دۆلەت ئىگىدارلىقىدا بولۇش، دەرىجە بويىچە باشقۇرۇش، ئىش تەقسىماتى بويىچە نازارەت قىلىش، كارخانا ئىگىلىك باشقۇرۇش» پەنسىپىنىڭ رۇش، ئىش تەقسىماتى بويىچە ئاساسدىن باشقۇرۇشنى ھەققىي كۈچەيتىش، كۆزە-پېتەكچىلىكىدە، دۆلەت مۇلکىنى تۈپ ئاساسدىن باشقۇرۇشنى ھەققىي كۈچەيتىش، كۆزە-تىش ھەيئىتى ئەۋەتىش يولى ئارقىلىق، دۆلەت مۇلکىنىڭ نېرى-بېرى بولۇپ كېتىشىدىكى يولچوقلارنى ئېتىۋېتىش كېرەك. بازار ئىگىلىكىگە بۇرۇلۇش جەريانىدا، كارخانا رەھبەرلىك ساپاسى بەنزىسى مۇھىم حالقا. بازار ئىگىلىكىگە بۇرۇلۇش كەنەنلىكى، كارخانا ئەھەرلىرىنىڭ ساپاسى مىنتايىن مۇھىم، ئۇلار كارخانىنىڭ ھاياتى كۈچىنى ئاشۇرۇش، دۆلەت مۇلکىنىڭ قىممىتى-نى ساقلاش-ئاشۇرۇشتىكى يولەنچۈك ۋە تايانچ كۈچتۈر. كارخانىلاردىكى رەھبەرلىك بەنزىسى-نىڭ قۇرۇلۇشنى كۈچەيتىپ، مەملىكتىمىزدە بىر تۈركۈم يېڭىچە كارخانىچىلار قوشۇنىنى تەرىبىيەپ يېتىشتۈرۈش كېرەك، ئىشلىرىمىزنىڭ مۇھىپەقىيەت قازىنىشى ئەندە شۇنىڭغا باغلىق.

تەرجىمە قىلغۇچىلار: ئالىمجان سابىت

ئەركىنچان

مەسئۇل مۇھەممەرلىر: ئەركىنچان

ئالىمجان سابىت

پارتىيە 14-نۆۋەتلۇك مەركىزىي كومىتېتى 4-ئۆمۈمىي
يىغىنىڭ «قارارى»نى ئۆگىنىشتن تەسرات

ئەمە لىيلەشتۈرۈشنى تۇتۇشنىڭ ئاچقۇچى بىرىنچى باشلىقتا

پارتىيە 14-نۆۋەتلۇك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 4-ئۆمۈمىي يىغىنىدا ماقوللانغان «ج ك
ب مەركىزىي كومىتېتىنىڭ پارتىيە قۇرۇلۇشنى كۈچىتىشكە دائىر بىرقانچە زور مەسىلە
تۇشىرىسىدىكى قارارى»نى ئىزچىل ئەمە لىيلەشتۈرۈشنىڭ ئاچقۇچى بىرىنچى باشلىقتا. بىرىنچى باشلىق پارتىيەتىنىڭ «قارارى»نى ياخشى ئىزچىل ئىجرا قىلىدىغان بىرىنچى باشلامىچى بولۇشى كېرەك.

(1) بىرىنچى باشلىق پارتىيە قۇرۇلۇشى ئالدىدا بىرىنچى مەسئۇلىيەتنى ئۇستىگە ئېلىشى كېرەك. پارتىيە قۇرۇلۇشنىڭ حالقىسى رەھبرلىك بەنزە قۇرۇلۇشنى ياخشى تۇتۇشتام. بۇنىڭ ئۇچۇن، ئۆگىنىشكە ماھىر بولۇپ، مەڭگۇ قانائىتلەنمەسىلىك؛ ئىدىيىدە ئازاد بولۇپ، يول ئېچىشقا جۈرۈتلىك بولۇش؛ ئۆمۈمىي ۋەزىيەتنى نىزەردە توتۇپ، تۆھپە قوشۇشقا بېرىلىش؛ چىرىتىشكە تاقابىل تۇرۇپ، ئايىنپ سۈپىتى ئۆزگىرىپ كېتىشنىڭ ئالدىنى ئېلىپ، پاكلىقنى ساقلاش؛ ئەمەلىي ئىشلەپ ئىگىلىك يارىتىپ، خلق ئۇچۇن بەخت ياردە تىش؛ بىردىك ئىتتىپاقلىشىپ، بىرىكمە كۈچ شەكىللەندۈرۈش؛ باشقۇرۇشقا جۈرۈتلىك ھەم ھاھىر بولۇپ، ئىككىلا قول قاتىق بولۇش؛ قۇرۇلمىسى مۇۋاپق بولۇپ، حاياتى كۈچكە تولغان بولۇش دېگەن تەلەپلەرنى ئورۇنداش كېرەك. بۇ تەلەپلەرنى ئورۇنداش ئۇچۇن، مەر دەرىجىلىك پارتىيە تەشكىلاتلىرىنىڭ بىرىنچى باشلىقلەرى شۇ دەرىجىدىكى رەھبرلىك بەنزىسىنىڭ قۇرۇلۇشغا مەسئۇل بولۇشى كېرەك. قەرەرلىك تەكسۈرۈش، سىناش تۆزۈمىنى تۈرگۈزۈپ، قاتلامىۋ قاتلام مەسئۇلىيەت تۆزۈمىنى ئورنىتىپ، ئاساسىي قاتلام بەنزىلىرىنگىچە

ئەمەلىيەشتۇرۇشى كېرەك. پارتىيە، ھۆكۈمىتىنىڭ بىرىنچى باشلىقلرى مۇرتاق مەستۇل بولۇپ، ئۆزئارا ماسلىشىپ، تەڭ تۇتۇپ بىلە باشقۇرۇشى كېرەك. رەھبەرلىك بەنزىسىنىڭ باشقا ئەزىزلىرىمۇ مەستۇلىيەتنى ئۇستىگە ئېلىپ، ئۇرتاق كۆڭۈل بۆلۇپ، ئۆز ئىشىغا ئۆزى ئىنگە بولۇپ، كۈچىنى ئايىمای ئۆز مەستۇلىيەتنى تولۇق ئادا قىلىشى كېرەك. رەھبەرلەر تارماقلارنىڭ خىزمىتىنى باشقۇرۇشقا تقىسىم قىلىنسا، شۇ تارماقلارنىڭ بەنزا قۇرۇلۇشىغا مەستۇل بولۇشى، «قارار»نىڭ روھىنى شۇ تارماقلارغىچە ئەمەلىيەشتۇرۇشى لازىم. كەسىپ-نى باشقۇرۇپلا قالماي، بەنزىلەرنىمۇ، پارتىيە قۇرۇلۇشنىمۇ باشقۇرۇشى كېرەك. خىزمەتە لەرنى باشقۇرۇش ئۈچۈن ئاۋۇال ئادەم باشقۇرۇشى، ئادەمنى تەربىيەلەش ۋە ئىشلىتىشنى باشقۇرۇشى لازىم.

(2) بىرىنچى باشلىق دېموکراتىيە-مەركەزلەشتۇرۇش تۆزۈمىنى ئىزچىلاشتۇرۇشنىڭ نەمۇندە چىسى بولۇشى كېرەك. دېموکراتىيە-مەركەزلەشتۇرۇش تۆزۈمى پارتىيەمىزنىڭ تۇپ تەشكىلى تۆزۈمى ۋە رەھبەرلىك تۆزۈمىدۇر. ئۇ رەھبەرلىك بىلەن ئامما، يۈقىرى بىلەن تۆۋەن، شەخس بىلەن تەشكىل، ئەركىنلىك بىلەن ئىنتىزام ئوتتۇرسىدىكى مۇناسىۋەتلەرنى توغرا بىر تەرەپ قىلىش-قىلالماسلق بىلەن مۇناسىۋەتلەك. بۇ جەھەتتىكى مەسىلىلەر ياخشى بىر تەرەپ قىلىنسا، پارتىيەنىڭ ئىتتىپاقلقىنى كۈچەيتىكلى، پارتىيەنىڭ جەڭگۈزارلىق كۈچ...نى ئاشۇرغىلى، پارتىيەنىڭ ئاساسىي لۇشىيەنى ياخشى ئىزچىلاشتۇرغىلى بولىدۇ. دېموکراتىيە-مەركەزلەشتۇرۇش تۆزۈمى پارتىيەنىڭ ئامىدىن ئېلىپ ئامىغا قايتۇرۇشتىن ئىبارەت خىزمەت لۇشىيەنى بىلەنۈ مۇناسىۋەتلەك. دېموکراتىيەدىن مەركەزلەشتۇرۇشكىچە بولغان جەريان، ئەمەلىيەتتە، ئەمەلىيەتكە چوڭقۇر چۆكۈپ، خەلقنىڭ ئەھۋالنى چۈشىنىپ، ئامىم-نىڭ پىكىرىنى ئاڭلاپ، توغرا فازارنى شەكىللەندۈرۈش جەريانىدۇر. رەھبەرلىك بەنزىسىدە دېموکراتىيە-مەركەزلەشتۇرۇش تۆزۈمىنى يولغا قويۇش تېخىمۇ يۈقىرى قاتلامدىكى ئامىم-سەقى لۇشىيەنىڭ ئىپادىلىنىشىدۇر. ئۇ رەھبەرلىك بەنزىسىدىكى ھەر بىر ئەزانىڭ ئاكتىپ-لىقىنى ۋە ئىجادكارلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇپ، كۆپىنىڭ پىكىرىنى ئېلىپ ، توغرا تەدبىر كۆرۈپ، كۈچلۈك رەھبەرلىك يادروسىنى شەكىللەندۈرۈشكە ئىمكانىيەت بېرىدۇ. دېموکراتىيە-دەپ بىر-بىرى بىلەن ئالاقە قىلاماسلىق، هوقۇق-مەنپەئەتنى تالىشىش، ھەركىم ئۆز بىلگىنى-نى قىلىش، باشباشتاقلق قىلىش، مۇهاكىمدىن ئەتىجە چىقىرماسلق، چىقىريلغان قارارنى ئىجرا قىلاماسلىقتەك خاھىشلارنى ئۇنۇملۇك تۆزەتكىلى بولىدۇ: بەنزا، ئەزىزلى ئوتتۇرسىدا ھەم ئىش تقىسىماتى، ھەم ھەمكارلىق بولسا، ھەم تولۇق مۇهاكىمە ئېلىپ بېرىلسا، ھەم پىكىر بېرىلىكى شەكىللەنسە، بەنزىنىڭ ئىتتىپاقلقى تۇپ كاپالەتكە ئىنگە بولىدۇ. دېموکراتىيە-مەركەزلەشتۇرۇش تۆزۈمى يولغا قويۇلسا، پارتىيە ئىچىدىكى دېموکرا-

ئىك تۈرمۇشنى بىرقىدەر نورمال حالدا قانات يايىز ئۆپ، رەھبەرلىك بەنزىسى ئىچىدە ئۆز-ئۆز.
زىنى نازارەت قىلىش مېخانىزىمىنى شەكىللەندۈرگىلى بولىدۇ. دەل مۇشۇ سەۋەبىتىن، بىرىن-
چى باشلىق مەركىزنىڭ «قارارى»نى باشلامىچىلىق بىلەن ئىزچىل ئەمەلىيەشتۈرۈش ئۆچۈن،
ئالدى بىلەن دېمۇكراشىدە-مەركەزلىك شەتكەن ئۆزۈمىنى باشلامىچىلىق بىلەن ئىزچىل ئىجرا
قىلىشى، كۆچپىلىكىنىڭ دېگىنى دېگەن قىلىشنى، كوللىكتىپ رەھبەرلىكىنى يولغا قو-
يۇپ، بەنزىنىڭ ئۇيۇشقاقلىقى ۋە جەڭكۈزارلىقىنى ئاشۇرۇشى لازىم.

(3) ئۆزىگە قاتىق تەلەپ قويۇشتا باشلامىچى بولۇش كېرەك. بىرىنچى باشلىقنىڭ
نەمۇنىلىك رولى ياخشى بولغاندلا، ئاندىن بىر بىن كىشىنى ياخشى يېتەكلىكىلى، ياخشى
باشقۇرغىلى بولىدۇ. ئۇنداق بولمايدىكەن، بېلى بوش، سۆزىنىڭ تۈرى يوق بولۇپ قالدۇ.
ئەگەر بىرىنچى باشلىق توغرا ئىستىلدا بولماي، چىرىكلىكە بېرىلىپ كەتسە، بىر بىن
كىشىلەرنى، هەتتا بىر ئورۇنىڭ، بىر رايوننىڭ كەپپىياتىنى يامان تەرەپكە يېتەكلىپ
ماشىدۇ. بىرىنچى باشلىق بۇ مەسىلىنى ئويلىغاندا، ئومۇمىي ۋەزىيەتتىن ئويلىنىشى، پارتىيە
ئىشلىرىنى نەزەرە تۈتۈپ ئويلىنىشى لازىم. چۈنكى بۇ يالغۇزلا بىر كىشىنىڭ پەزىلەت،
ئىستىلىنىڭ ياخشى-يامانلىق مەسىلىسى بولماستىن، بىلكى ئۇ بىر تالاي كىشىلەرگە تەسلى
كۆرسىتىدىغان مەسىلدۈر. بۇ ئۇقتىدىن ئويلىغاندا، بىرىنچى باشلىق ئۆزىگە تېخىمۇ قاتىق
تەلەپ قويۇشى لازىم. ئۆزىگە قاتىق تەلەپ قويىسا، باشقۇلارغىمۇ قاتىق تەلەپ قويغىلى
بولىدۇ. بەنزىدىكىلەردە مەسىلە سېزىلەسە، دەرھال سۈرۈشتە قىلىشى لازىم. مەسىلىنى بىخ
حالاتىلا تۈتۈۋېلىپ، دىققەت قىلىشقا ئاكاھلاندۇرۇشى، مەسىلىنى ۋاقتىدا ھەل قىلىشى،
زىندييەتتىن ئۆزىنى قاچۇرۇپ، ئۇنىڭ ئۆزج ئېلىپ زور خاتالىق كەلتۈرۈشىگە قاراپ تۈرماس-
لىقى لازىم.

(4) ئىشنى دېئال مەسىلىدەن ھەل قىلىشتن باشلاپ، ييراق كەلگۈسى ستراتېگىيە جەھەتنى
نەزەر سېلىش كېرەك. بىرىنچى باشلىق ھەم ئۆز رايونى، ئۆز ئورۇنىڭ كۆز ئالدىدىكى
ئەمەلىي ئەھۋالىنى كۆزدە تۈتقان، ھەم تېخىمۇ ييراق كەلگۈسىگە نەزەر سالغان حالدا «قارار»
نى ئەمەلىيەشتۈرۈشنىڭ تەدبىرلىرىنى تۈزۈپ چىقىشى لازىم. ھەر دەرىجىلىك رەھبەرلىك
بەنزىلىرىنىڭ بىرىنچى باشلىقلەرى بۇ خىزمەتنى تۈتقاندا، ھەرگىز ئۆزى ۋەزىيەتتەن تۈرىدىغان
بىرقانچە يىلىنىلا كۆزدە تۈتۈشقا بولمايدۇ، قول ئۆچىدا ئىشلەپ قويۇپ، زىندييەتتىن كېيىنکە-
لمەرگە قالدۇرۇپ قويۇشقا تېخىمۇ بولمايدۇ. خىزمەتلەرە ئائىلىقلقىق، تەشىببۇسكارلىق ۋە
ئىجادكارلىق بولۇشى، چىداملىق بىلەن بوشاشماي دائم تۇتۇشى لازىم. ھەربىر رەھبىرى
كادىرنىڭ بىرىنچى باشلىق ئورۇندا ئۆزۈن ۋاقتى تۇرۇشى مۇمكىن ئەمەن، ئاز-تولا ئىش
قىلىشقا مەققىي نىيەت باغلغانلىكى كىشى ۋاقتىنىڭ چەكلىكلىكىنى، ھاياتنىڭ قىسىقلەقە-
نى ھېس قىلماي قالمايدۇ. ئاساسلىق رەھبىرى كادىر بولغان كىشى ئاز-تولا ئىش قىلماي

دەيدىكەن، بىرىنچىدىن، غايىلىك، ئىرادىلىك، ئىشچان ۋە، مەسئۇلىيەتچان بولۇشى؛ ئىككىن-چىدىن، ھورۇنلۇق قىلماي، كۈنى بىكار ئۆتكۈزۈمى، ۋاقتىنى چىڭ تۇتۇپ خالقىقە بەخت يارىتىشى؛ ئۇچىنچىدىن، كەلگۈسىگە نىزەر سېلىپ، مۇھىم حالقىنى تۇتۇپ، ئاساسنى ياخشى سېلىشى لازىم. "ئەمەلدار بولساڭ، خالقىقە بەخت يارات" دەيدىغان گەپ بار، بۇ، كېينىكە. لمىگە بىرقانچە قۇرۇلۇش تۈرىنى قالدۇرۇش بىلەنلا قالماي، بىلکى بىر تۈركۈم ياش ئىستېقىباللىق مۇنەۋەر كادىرلارنى، بىر ياخشى بەنزىنى، بىر ياخشى كېپىياتىنى قالدۇرۇش كېرىك، دېگەنلىكتۇر. شۇنىڭ ئۇچۇن، بىرىنچى باشلىق چوقۇم ھازىر ۋەزىپە ئۆتەۋاتقان بېنزىنىڭ بىر پۇتۇن گەۋەدىلىك روھىنى يېتىشتۈرۈشكە، ئىز باسارلارنى يېتىشتۈرۈشكە ئەھمىيەت بېرىشى كېرىك، بۇنىڭ بىلەن پارتىيەمىزنىڭ ئېسىل ئەندەنلىرى ئۇۋالادتن ئۇۋالادقىچە داۋاملاشتۇرۇلۇپ ۋە، كەڭ جارى قىلدۇرۇلۇپ، زامانىۋلاشتۇرۇش قۇرۇلۇش ئىشلىرىمىزنىڭ گۈللەپ ياشنىشى كاپالىتكە ئىگە بولسۇن.

كادىرلار تۈزۈمى ئىسلاھاتنىڭ كۈچىنى ئاشۇرالىي

ج ك پ 14-نۆھەتلەك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 4-ئومۇمىي يېغىنىدا ماقۇللانغان «ج ك پ مەركىزىي كومىتېتىنىڭ پارتىيە قۇرۇلۇشىنى كۈچەيتىشكە دائىر بىرقانچە زور مەسىلە توغرىسىدىكى قارارى» ئېلىمىزنىڭ ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرى ۋە سوتسيالىسى-تىك زامانىۋلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشى راۋاجىلىنىۋاتقان ئاچقۇچلۇق پەيتتە چىقىريلغان ئومۇمىي ئەھمىيەتكە ۋە، چوڭقۇر ئەھمىيەتكە ئىگە مۇھىم قارار، ئۇ، يولداش دېڭ شياۋېپىڭنىڭ جۇڭگۈچە سوتسيالىزم قۇرۇش نىزەرىيىسى ۋە، پارتىيەنىڭ ئاساسىي لۇشىدەنى ئىز چىللاشتۇرۇپ، ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ۋە، زامانىۋلاشتۇرۇش قۇرۇلۇش ئىشلىرىنى ئىلگىرى سۈرۈشى-مىزىدە ئىنتايىن مۇھىم ستراتېگىيەلىك ئەھمىيەتكە ئىگە. «قارار» دا ئوتتۇرىغا قويۇلغان ھەم ئەخلاقلىق، ھەم قابىلىيەتلىك رەھبىرىي كادىرلارنى تەربىيەلەپ يېتىشتۈرۈش ۋە تاللاپ ئۆستۈرۈش مەسىلىسى پارتىيە قۇرۇلۇشدا ئۆزگىچە مۇھىم ئەھمىيەتكە ئىگە بولۇپ، پارتىيە قۇرۇلۇشدىن ئىبارەت "ئۇلۇغ قۇرۇلۇش" تىكى "ھالقىلىق قۇرۇلۇش" تۇر. يولداش ماڭ زبىلەك، سىياسىي لۇشىم بەلگىلەنگەندىن كېيىن، كادىرلار ھەل قىلغۇچ ئامىل بولىدۇ، دەپ كۆرسەتكەندى. يولداش دېڭ شياۋېپىڭ مۇنداق

دېگەن: توغرا سیاسىي لۇشىھىنى توغرا تەشكىلىي لۇشىھىن ئارقىلىق كاپالىتكە ئىگە قىلىش كېرەك. جۇڭگۈنىڭ ئىشلىرىنى ياخشى قىلىش-قىلاماسلىق، مەلۇم مەندىن ئېلىپ ئېيتقاندە، ئادەمگە باقلقى. شۇنىڭ ئۇچۇن، ھەم ئەخلاقلىق، ھەم قابلىيەتلىك رەھبىرىي كادىرلار-نى تەربىيەلەپ يېتىشتۈرۈش ۋە تاللاپ ئۆستۈرۈش، يېڭى ۋەزىيەتنىڭ ئېھىتىبا جىغا ماسلىشا لايدىغان سەرخىل كادىرلار قوشۇنىنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈش پارتىيەتنىڭ ئاساسىي لۇشىھىنىدە تەۋەنەمىي چىڭا تۇرۇشقا، پارتىيە ۋە دۆلەتتىنىڭ ئەبدىي ئامانلىقىنى ساقلاشتۇرما، ئىسلامات-ئې-چىۋېتىش ئىشلىرى ۋە زامانىۋلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشنى ئۇزلىكىسىز ئىلگىرى سۈرۈشكە مۇناسىۋەتلىك زور مەسىلە ھېسابلىنىدۇ. «قارار» دا ئىككى تۈرلۈك ستراتېگىلىك ۋەزىپە ئۆستۈرۈغا قويۇلدى: بىرسى، ھازىرقى رەھبىرىي كادىرلارنىڭ سۈپىتىنى ئومۇمۇزلىك ئۆستۈرۈپ، ھەر دەرىجىلىك رەھبىرىلىك بەنزىلىرىنى پارتىيەتنى ئاساسىي لۇشىھىنى قەتىي ئىزچىلاشتۇرىدىغان، جان-دەل بىلەن خلق ئۇچۇن خىزمەت قىلىدىغان، زامانىۋلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشغا رەھبىرىلىك قىلىش ئىقتىدارغا ئىگە بولغان مۇستەھكمىم رەھبىرىلىك كوللىكتىپ-غا ئايلاندۇرۇش؛ يەن بىرسى، مۇنەۋۇزەر ياش كادىرلارنى تەربىيەلەپ يېتىشتۈرۈپ ۋە تاللاپ ئۆستۈرۈشنى چىڭا تۇتۇپ، ئەسەر ھالقىپ ئېغىر مەسۇللىيەتنى ئۆستىگە ئالايدىغان زور بىر تۈركۈم ئىختىسالىق رەھبىرىي خادىملارنى يېتىشتۈرۈپ چىقىش، بۇ-ئىنتايىن ھالقىدە لىق ۋەزىپە. 21-ئىسرىدىكى رىقابىت رەھبىرىلىك ئىقتىدارى جەھەتتىكى رىقابىت ۋە ئىختىساد لىق خادىملار جەھەتتىكى رىقابىت بولۇپمۇ ئىپادلىنىدۇ. شۇڭا، يولداش دېڭ شىاۋۇپلىك ئۆتۈرۈغا قويغان ۋەزىيەتكە ماسلاشىبادىغان تەشكىلىي تۈزۈم ۋە كادىرلار ئىشلىرى تۈزۈمىنى ئىسلام قىلىشقا جۈرەتلىك بولۇش كېرەك دېگەن تەلىپىگە ئاساسەن، كادىرلار تۈزۈمىنى ئىسلاماتنى داۋاملىق چوڭقۇرلاشتۇرۇش لازىم. پارتىيەتنىڭ 14-قۇرۇلۇتتىدا ئۆتۈرۈغا قو-يۇلغان كادىرلار تۈزۈمى ئىسلاماتى ۋەزىپىسىنى ياخشى ئورۇندىغاندىلا، ئاندىن پارتىيە قۇرۇ-لۇشى ۋە سوتىسيالىستىك زامانىۋلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشدىن ئىبارەت ئۇلۇغ تارىخي ۋەزىپىنى ئورۇندىغىلى بولىدۇ. كادىرلار تۈزۈمىدە ئۇن نەچە يىل ئىسلامات ئېلىپ بېرىش ئارقىلىق، غایبىت زور مۇۋەپپە قىيەتلەر قولغا كەلدى، كادىرلار قوشۇنىنىڭ ئومۇمۇسى سۈپىتىدە روشەن ئۆسۈش بولىدۇ. لېكىن يېڭى دەۋرىدىكى ۋەزىيەت ۋە تەلەپتىن قارىغاندا، كادىرلار خىزمەتى ۋە كادىرلار قوشۇنمىزدا تېخى بىرمۇنچە مەسىلىلەر مۇ بار: بىر قىسىم رەھبىرىلىك بەنزىسىدىكى ياش ئىڭ سیاسىي سۈپىتى ۋە كەسپىي سۈپىتى يۇقىرى ئەمەن؛ رەھبىرىلىك بەنزىسىدىكى ياش كادىرلار ئازلىق قىلىدۇ، بىر قىسىم ياش كادىرلارنىڭ پارتىيەتلىك جەھەتتىن چېنىقىشى، ئاممىتى كۆزقارىشى، جاپا-مۇش-قىقدەتكە چىداپ كۈرەش قىلىش ئىستىلى جەھەتتە تېخى بەزى مەسىلىلەر مەۋجۇت؛ ئوچۇق بولۇش، باراۋەر بولۇش، رىقابەتلىشىش، ياخشىنى تاللاش

ئاساسىدىكى ئادەم ئىشلىتىش مېخانىزمى تېخى ھەققىي شەكىللەندۈرۈش، دەموکراتىيىنى كېڭىيەتىش، رىقاپەتنى نامايان قىلىشقا دائىر مەزمۇنلار تېخى تولۇق ئەمەس؛ بىزى جايالار ۋە تارماقلاردا ئادەم ئىشلىتىش جەھەتتە ناتوغرا ئىستىلار مەۋجۇت بولۇپ، ياخشىلارنى ئىشقا قويۇشقا كەڭ يول ئېچىلمىدى. بۇ بىزنىڭ كادىرلار تۆزۈمى ئىسلاھاتنىڭ يۆنىلىشىدە چىڭ تۆرۈپ، ئىسلاھاتنىڭ كۈچىنى ئاشۇرۇپ، «قارار» دا تەلەپ قىلىنغان «دەموکراتىيىنى كېڭىيەتىش، سىناشنى مۇكەممەللەشتۈرۈش، ئالماشتۇرۇش ئىشىنى ئىلگىرى سۈرۈش، نازارەتچىدە لىكىنى كۈچەيتىشنى داۋاملاشتۇرۇپ، مۇنەۋەتەر ئىختىسالىق كىشىلەرنىڭ ئۆز تالانتىنى كۆرسىتىشىگە ئىمكانييەت بېرىدىغان جۇشقۇنلۇق ۋە ھاياتىي كۈچكە تولغان ئادەم ئىشلىتىش مېخانىزمىنى پەيدىنپەي شەكىللەندۈرۈش»نى ئىشقا ئاشۇرۇشىمىزنى جىددىي تەلەپ قىلىدۇ. جاك پەر كىزىي كومىتېتى ۋە گۇۋۇيۇمەنىڭ بىر تۇتاش ئورۇنلاشتۇرۇشغا ئاساسن، نۆۋەتتە ھۆكۈمت ئورگانلىرىدا دۆلەت خىزمەتچىسى تۆزۈمى يولغا قويۇلۇۋاتىدۇ. پارتىيە ئورگانلىرى، خەلق قۇرۇلتىيى ئورگانلىرى، سىياسىي كېڭىش ئورگانلىرىمۇ ھۆكۈمت ئورگانلىرىنىڭ ئىزىنى بېسىپ دۆلەت خىزمەتچىسى تۆزۈمىنى سىناق تەرىقىسىدە يولغا قويۇۋا-تىدۇ. دۆلەت خىزمەتچىسى تۆزۈمى پارتىيىنىڭ ئاساسىي لوشىيەتىنە چىڭ تۆرۈش، ئېلىمىز-نىڭ كادىرلار ئىشلىرىنى باشقۇرۇش خىزمەتتىدىكى ئېسىل ئەئەنلىرىنى داۋاملاشتۇرۇش ۋە جارى قىلدۇرۇش، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقتتا چەت ئەللەرنىڭ بىزگە پايدىلىق بولغان بىزى باشقۇرۇش ئۆسۈللىرىنى ئەينىڭ قىلىش ۋە قوبۇل قىلىش ئاساسدا تۆزۈلگەن بولۇپ، ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرى بولۇۋاتقان يېڭى ۋەزىيەت ئاستىدا، ئېلىمىزنىڭ كادىرلار تۆزۈمى بويىچە ئىسلاھ قىلىنغان، راۋاجلاندۇرۇلغان، بىر قەدر مۇكەممەل، سىستېمىلىق بولغان ھۆكۈمت ئورگانلىرىغا خاس كادىرلار ئىشلىرىنى باشقۇرۇش تۆزۈمىدۇر، بۇ تۆزۈم «قارار»نىڭ روھىغا ئۇيغۇن كېلىدۇ. بۇ تۆزۈم ھۆكۈمت ئورگانلىرىدا پەيدىنپەي يولغا قويۇلۇۋاتىدۇ. دۆلەت خىزمەتچىسى تۆزۈمى ھۆكۈمت ئورگانلىرىنىڭ كادىرلار ئىشلىرىنى باشقۇرۇش تۆزۈمى بولسىمۇ، لېكىن ئۇنىڭ روھى، ئۇنىڭ بىلەن تۇرغۇزۇلغان يېڭى مېخا-نىزم ۇمۇمىي ئەممىيەتكە ئىگە. شۇنىڭ ئۇچۇن، ھۆكۈمت ئورگانلىرىنىڭ ئالاھىدىلىكىگە ئاساسن چىقىرلەغان بىزى بەلكىلىملىكىنى ھېسابغا ئالىغاندا، ۇمۇمۇزلىك ئاقىدىغان باشقۇا-ئاساسلىق باشقۇرۇش مېخانىزملەرنى كادىرلار ئىشلىرىنى باشقۇرۇش خىزمەتتىدە كەڭ دائىدە-برىدە تەتبىقلاب، كادىرلار تۆزۈمى ئىسلاھاتنى يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن حالدا چوڭۇرلاشتۇ-رۇپ، مۇنەۋەتەر ئىختىسالىق خادىملار ئۆز تالانتىنى كۆرسىتەلەيدىغان جۇشقۇنلۇق ۋە ھاياتىي كۈچكە تولغان ئادەم ئىشلىتىش مېخانىزمىنى پەيدىنپەي شەكىللەندۈرۈش كېرەك. بۇ ئاساسلىق مېخانىزملار تۆۋەندىكى بىرندەچە تەرەپنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ: بىرىنچى، ئوچۇق-ئاشكارا حالدا ئىمтиوان ئېلىش ئارقىلىق قوبۇل قىلىش مېخانىزمىنى

يولغا قويۇش كېرەك. كادىرلارنى قوبۇل قىلىشتا، ئوچۇق-ئاشكارا بولۇش، تەڭ-باراڭ-بەر بولۇش، ئىمتىهاندا رىقاپەتلىشىش، قاتىقق تەكشۈرۈش، ياخشىسىنى تاللاپ ئىشقا قويۇشنى يولغا قويۇش، مۇنەۋەر ئىختىسالىق خادىمлارنى مۇھىم ئورۇنغا تاللاپ ئۆستۈرۈپ، ئۇلار-نىڭ رولىنى جارى قىلدۇرۇشقا كاپالەتلىك قىلىش كېرەك. بۇنىڭدا ئىككىنچى، رىقاپەت قىلىشقا ئىلها مالاندۇرۇش مېخانىزمنى كۈچەيتىش كېرەك. بۇنىڭدا ئەڭ مۇھىمى كادىرلارنى سىناش تۆزۈمىنى مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك. ئىلگىرى كادىرلار-نى يىل بويىچە سىناش جەھەتتە نورمال تۆزۈم شەكىللەنمىگەچكە، ئومۇمن كادىرلارنى ئۆستۈرىدىغان چاغدا ئاندىن تەكشۈرۈش ئېلىپ بېرىلاتتى. شۇڭا، كادىرلارنىڭ ئاكتىپلىقنى تولۇق ئىشقا سېلىپ، خىزمەت ئۇنۇمىنى ئاشۇرۇش ئوچۇن، كادىرلارنى سىناش تۆزۈمىنى بەرپا قىلىپ ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈپ، كادىرلارنى سىناش نەتىجىسىنى ۋەزىپىسىنى ئۇستۇ-رۇش-چۈشۈرۈش ۋە مۇكاباتلاش-جازالاش، ئىش ھەققى دەرىجىسىنى تەڭشەشنىڭ ئاساسى قىلىش لازىم. ئۇچىنچى، دېمۇكرآتىك ئاساستىكى ئاما قاتىشىش مېخانىزمنى كېڭىھەيتىش كېرەك. كادىرلار خىزمىتىدە، بولۇپمۇ زەبىرىي كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش، ئىشقا قويۇش جەھەتتە، ئاممىتى لۇشىيەندە مېڭىپ، ئاممىنىڭ قاتىشىش يوللىرىنى كېڭىھەيتىش، دېمۇكرا-تىك يول بىلەن كۆرسىتىش، خەلقنىڭ رايىنى سىناش ۋە دېمۇكرآتىك يول بىلەن باھالاش ئارقىلىق ئاممىنى بۇ ئىشقا تېخىمۇ كۆپ قاتناشتۇرۇش كېرەك. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقتتا، تەشكىلىنىڭ ئىستايىدىللىق بىلەن تەكشۈرۈشى، پارتىكۆمنىڭ كوللىكتىپ مۇزاکىرە قىلىپ قارار قىلىشى ئارقىلىق، ھەققىي تۈرددە ھەم ئەخلاقلىق، ھەم قابىلىيەتلىك بولغان، ئاما ئىشىنىدىغان كادىرلارنى رەبىرلىك ئورۇنغا تاللاپ ئۆستۈرۈش كېرەك. ئاممىنىڭ كۆپچىلىكى ھىمایە قىلمايدىغانلارنى ئۆستۈرمەسىلىك كېرەك. تۆتنىچى، ھۆكۈمەت ئىشلىرىدا پاك بولۇش، تىرىشچان بولۇش جەھەتتىن نازارەتچىلىك قىلىش ۋە چەكلەش مېخانىزمنى كۈچەيتىش كېرەك. كادىرلار خىزمىتى ئىنتىزامىنى چىختىپ، كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش، ئىشقا قويۇش، ئۆستۈرۈش-چۈشۈرۈش ۋە مۇكابات-لاش-جازالاش جەھەتلەرىدىكى نازارەتچىلىكىنى كۈچەيتىش كېرەك، ئورگان كادىرلىرىنىڭ هووقۇقى بىلەن مەجبۇرىيەتتىنى ئېنىق بىلگىلەش، ئورگان كادىرلىرىنىڭ ئىنتىزامىنى تۆزۈپ چىقىش، ئورگاننىڭ ئىچىكى قىسىمىدىكى نازارەتچىلىك تۆزۈمىنى، پارتىيە ئىنتىزامى جەھەتتىن نازارەت قىلىش ۋە مەمۇريي جەھەتتىن تەپتىش قىلىش تۆزۈمىنى بەرپا قىلىش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش، خەلق ئاممىسىنىڭ نازارەتتىنى قوبۇل قىلىش، شۇ ئارقىلىق كادىرلار قوشۇنىمىزنى جان-دەل بىلەن خەلق ئوچۇن خىزمەت قىلىدىغان، پاك-دېيانەتلىك قوشۇن قىلىپ قۇرۇپ چىقىش كېرەك.

بەشىنچى، قاتتىق بولغان كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش مېخانىزمنى يولغا قويۇش كېرىك. كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈشنىڭ ئىلمىي تۈزۈمىنى بەرپا قىلىپ، كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش، ئىشقا قويۇشنىڭ ئۆلچىمى ۋە شەرتىنى قاتتىق ئىجرا قىلىپ، پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشىمەندە چىڭ تۈرىدىغان، ھەم ئەخلاقلىق، ھەم قابىلىيەتلىك مۇنۇۋەر كادىرلارنى هەققىي تۈرde ھەر دەرىجىلىك رەھبەرلىك ئورنىغا تاللاپ ئۆستۈرۈش كېرىك.

ئالتنىچى، كادىرلارنى ئالماشتۇرۇش تۈزۈمىنى يولغا قويۇش ھەمدە ئۇنى ئۆزىنى چەتكە ئېلىش تۈزۈمى ۋە رەھبەرلىك بەنزىلىرىنىڭ ۋە كالەت مۇددىتى تۈزۈمى بىلەن بىرلەشتۈرۈپ يولغا قويۇش كېرىك. كادىرلارنىڭ ئوخشاش بولمىغان ھەر خىل شارائىت ئاستىدىكى تەشكىل. لەش، رەھبەرلىك قىلىش ئىقتىدارنى ئۆستۈرۈش، خىزمەت قابىلىيەتىنى ئاشۇرۇش ئۇ. چۈن، كادىرلارنى ئالماشتۇرۇشنى يالغۇز پارتىيە-ھۆكۈمت ئورگانلىرى ئوتتۇرسىدىلا ئېلىپ بارماي، پارتىيە-ھۆكۈمت ئورگانلىرى بىلەن باشقا ئورگانلار ئوتتۇرسىدا، كارخانىلار بىلەن كەسپىي ئورۇنلار ئوتتۇرسىدىمۇ ئېلىپ بېرىش كېرىك، ئۇنىڭدىن باشقا يەن يۇقىرى دەرىجە-لىك ئورگانلار بىلەن تۆۋەن دەرىجىلىك ئورگانلار ئارا، رايونلار بىلەن تارماقلار ئارا، ئىقتىسادى بىرقىدەر تەرققىي قىلغان رايونلار بىلەن نىسپىي ئارقىدا قالغان رايونلار ئارا ئېلىپ بېرىش كېرىك.

يەتتىنچى، كادىرلارنى يېتىشتۈرۈش مېخانىزمنى كۈچەيتىش كېرىك. كادىرلارنى سىيا-سي ئۆگىنىش ۋە كەسپىي ئۆگىنىشنى ھەققىي تۈرde ياخشى ئېلىپ بېرىشقا تەشكىللەپ، ياش كادىرلارنى تەربىيەلەشنى كۈچەيتىپ، تەربىيەلەش نەتىجىسىنى كادىرلارنى ۋەزىپىگە قويۇش شەرتلىرىنىڭ بىرى قىلىش، كادىرلارنى تەربىيەلەش بىلەن ئىشلىتىشنى تېخىمۇ ياخشى بىرلەشتۈرۈش كېرىك.

يولداش دېڭ شىاۋپىڭ: تۈزۈم قۇرۇلۇشنىڭ تۆپ ئاساسلىق، ئومۇمىمىلىق، مۇقىملىق ۋە، ئۇزاق مۇددەتلىك خاراكتېرى تېخىمۇ كۈچلۈك بولىدۇ، دېگەندى. كادىرلار تۈزۈمى ئىسلاھاتنىڭ توغرا يۈنلىشىدە چىڭ تۈرۈپ، قەتىئى تەۋەرنەمەي ئىسلاھاتنى ئىلگىرى سۇ-رۇپ، ئىلمىي بولغان، جۇشقۇنلۇق ۋە ھاياتىي كۈچكە تولغان بىر يۈرۈش كادىرلار تۈزۈمىنى پەيدىنپىي بەرپا قىلىپ چىقىدىغانلا بولساق، «قارار» دا ئوتتۇرىغا قويۇلغان مۇنۇۋەر كادىرلار-نى، تەربىيەلەپ يېتىشتۈرۈش ۋە تاللاپ ئۆستۈرۈش، ئىسرەر ھالقىپ ئېغىر مەسٹۇلىيەتنى ئۇستىگە ئالالايدىغان زور بىر تۈركۈم ئىختىسالىق رەھبىرى خادىمлارنى يېتىشتۈرۈشتىن ئىبارەت ستراتېگىلىك ۋەزىپىنى چوقۇم ئەمەلگە ئاشۇرۇپ، ئېلىمىزنى تېزدىن سوتىيا-لىستىك زامان ئىلاشقا قۇدرەتلىك دۆلەت قىلىپ قۇرۇپ چىقالايمىز.

(ئاپتۇر: دۆلەت كادىرلار ئىشلىرى منىسترلىكىنىڭ مۇقاۋىن منىسترى)

ئەسر ھالقىدىغان مۇنەۋەر رەھبىرىي خادىملارنى يېتىشتۈرۈشكە ئەھمىيەت بېرىش كېرەك

سەي چاڭسۇلۇق

ئېلىمىزدە سوتسيالىستىك ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرى ۋە زامانىۋلاشتۇرۇش قۇزۇلۇش ئېلىپ بېرىلىۋاتقان ھالقىلىق پەيتتە، پارتىيە 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 4-ئۇمۇمىي يېغىتىدا «ج لەپ مەركىزىي كومىتېتىنىڭ پارتىيە قۇرۇلۇشىنى كۈچەيتىشكە دائىر بىرقانچە زور مەسىلە توغرىسىدىكى قاراى» ماقۇللىنىپ، ھەم ئەخلاقلىق، ھەم قابىلدە يەتلىك رەھبىرىي كادىرلارنى تەربىيەلەپ يېتىشتۈرۈش ۋە تاللاپ ئۇستۇرۇشتىن ئىبارەت ستراتېگىيلىك ۋەزىپە ئوتتۇرۇغا قويۇلدى ھەمde ناھايىتى كۈچلۈك بولغان بىر قاتار كونكرېت تەدبىرلەر بىلگىلەندى، بۇ، پارتىيە رەھبىرلىكىدە چىڭ تۈرۈش، دۆلەتنىڭ مۇقىملقىنى ساقلاش، ئىسلاھات ۋە قۇرۇلۇش ئىشلىرىنى ئىلگىرى سۈرۈشتە ئىنتايىن زور ھەم چوڭقۇر ئەھمىيەتكە ئىنگە.

پارتىيەنىڭ توغرا سىياسىي لۇشىمەنى توغرا تەشكىلىي لۇشىمەنى بىلگىلەشنىڭ ئالدىنلىقى شەرتى، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقتىتا ئۇنىڭ يولغا قويۇلۇشغا يەنە توغرا تەشكىلىي لۇشىمەن ئارقىلىق كاپالەتلىك قىلىنىدۇ. جۇڭگو كومۇنىستىك پارتىيەنىڭ پارتىيە قۇرۇلۇشىدىكى تۈپ بىر تارىخي تەجربىسى ئەنە شۇ. شۇڭا، پارتىيەنىڭ ئاساسىي لۇشىمەننە 100 يىلغىچە تەۋەرەنمەي چىڭ تۈرۈش، پارتىيەنىڭ ھاكىمىيەت تۈتۈش تۇرۇنى مۇستەھكەملەش ۋە كۈچەيەتىش، دۆلەتنىڭ ئىبەدىي ئامانلىقىنى ساقلاش ئۆچۈن، تارىخي ۋە ستراتېگىيلىك يۈكىسەكە لىكتە تۈرۈپ، مەۋقەيمىزنى پۇتون پارتىيە، پۇتون مەملىكتىنىڭ ئومۇمىي ۋەزىيەتىكە قويۇپ، سوتسيالىستىك زامانىۋلاشتۇرۇش ئىشلىرىنىڭ كەلگۈسىكە نەزەر سېلىپ، ئەسر ھالقىپ ئېغىر تارىخي مەسئۇلىيەتنى ئۇستىگە ئالالايدىغان زور بىر تۈركۈم مۇنەۋەر رەھبىرىي خادىملارنى تىرىشىپ يېتىشتۈرۈپ چىقىشىمىز كېرەك.

ئىقتىسادىنى بىلىدىغان زور بىر تۈركۈم يۇقىرى قاتلاملىق سىياسىي ئەربابلار ۋە سىياسىنى بىلىدىغان زور بىر تۈركۈم يۇقىرى قاتلاملىق كارخانىچىلار، كەسپىي خادىملارنى يېتىشتۈرۈش — سوتسيالىستىك بازار ئىكىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىشنىڭ تەشكىلىي

کاپالىقى. ناهىيە دەرىجىلىكتىن يۇقىرى پارتىيە. ھۆكۈمت رەھبىرىي كادىرلىرى پارتىيە ۋە دۆلەتنىڭ رەھبىرىلىكىنى ئىشقا ئاشۇرۇشتىكى ھەل قىلغۇچ كۈچتۈر، ئۇلارنىڭ سىياسىي سەۋىيىسى ۋە بازار ئىگلىكىنى باشقۇرۇش ئىقتىدارى پارتىيىنىڭ ھاكىمىيەت بېشىدا تۇرۇش ئورنىنى ساقلاپ قېلىش. قالالماسلىقى ۋە سوتسيالىستىك بازار ئىگلىكىنى مۇۋەپەقىيەتكە ئېرىشتۈرۈش-ئېرىشتۈرەلمەسىلىكى بىلەن بىۋاستە مۇناسىۋەتلەك. ئۇلار ماركسىزمغا سادىق بولۇش، جۇڭگۈچە سوتسيالىزم يولىدا تەۋەرنەمەي مېڭىش بىلەنلا قالماستىن، بىلكى سوتىسى. يالىستىك بازار ئىگلىكىنىڭ تەۋەققىيات قانۇنىيەتتىنى ئىگلىشى كېرەك. سوتسيالىستىك بازار شى، بازار ئىگلىكىنىڭ تەۋەققىيات قانۇنىيەتتىنى ئىگلىشى كېرەك. سوتسيالىستىك بازار ئىگلىكىنىڭ بىرىنچى سېپىدە تۇرغان كارخانىلار ۋە كەسپىي ئورۇنلاردىكى رەھبىرىي كادىر. لار ئەلۋەتتە ئىقتىسانى پىشىق بىلىشى، كەسپىك پۇختا بولۇشى، ئىگلىك باشقۇرۇشقا ماھىر بولۇشى كېرەك؛ شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقتىتا، ئۇلار يەندە مۇستەھكم، توغرا سىياسىي يۇنىلىشكە ئىگە بولۇشى، ئىسلاھات-ئېچقۇپتىش ئىشلىرىدا چىڭ تۇرۇش بىلەن تۆت ئاساسىي پىرىنسىپتا چىڭ تۇرۇشنى زىج بىرلەشتۈرۈپ، ئائىلىق حالدا دۆلەتكە منپەئەت كەلتۈرەلەيدىد. خان، خەلقنىڭ مۇلکىنى باشقۇرالايدىغان بولۇشى لازىم. مۇشۇنداق تۆمەنلىگەن يۇقىرى قاتلاملىق ئىقتىسانى بىلىدىغان سىياسىي ئەربابلار ۋە سىياسىنى بىلىدىغان كارخانچىلار، كەسپىي خادىمлارنى يېرىشتۈرۈپ چىققاندila، ئاندىن سوتسيالىستىك بازار ئىگلىكىنىڭ توغرا يۇنىلىشنى بويلاپ تېز، ساغلام راۋاجلىنىشىغا كاپالەتلىك قىلغىلى بولىدۇ.

سەرخىل، يۇقىرى ئۇنۇمۇك ھەم تولۇپ-تاشقان ھاياتى كۈچكە ئىگە بىر رەھبىرىي كادىرلار قوشۇننى قۇرۇپ چىقىش—ئېلىمىزنىڭ جۇشقۇنلۇق بىلەن 21-ئەسىرگە ھالقىپ ئۆتۈشىگە كاپالەتلىك قىلىدىغان ئۇيىپكتىپ ئەھتىياج. بۇگۈنكى دۇنيادا پۇرسەتنى تېپىش قىيىن، ئىختىسالىق خادىمлارنى تېپىش تېخىمۇ قىيىن. بىزنىڭ پۇرسەتنى قولدىن بەرمەي ئۆزىمىزنى تەرەققىي قىلدۇرۇپ، تېخىمۇ تەشىببۇسكارلىق حالدا 21-ئەسىرگە ھالقىپ ئۆتۈپ، دۇنيادىكى قۇدرەتلىك دۆلەتلەر قاتارiga ئۆتۈش-ئۆتەلمەسىلىكىزنىڭ ئاچقۇچى پەيتىنى پەملەپ، ۋەزىيەتنى كۆزىتەلەيدىغان، پۇرسەتنى ئىگىلەشكە ماھىر بولۇپ، مۇسابقىگە ئاپلىنىشقا جۇر، ئەت قىلايىدىغان بىر كوماندىلار قوشۇننىڭ بولۇشىدا، بۇ قوشۇن ھەر ئىشقا يول ئاچالايدىد. غانلا بولماستىن، بىلكى ئەۋلادمۇئەۋلاد بىر-بىرىگە ئۇلىشالايدىغان بولۇشى كېرەك. نۆزەتتە، دۆلىتىمىز قۇرۇلغاندىن كېيىن ئۆسۈپ يېتىلگەن كادىرلار ھەر دەرىجىلىك رەھبىرىي كادىرلارنىڭ ئاساسىي گەۋدسى بولۇپ قالدى. لېكىن ۋاقتىنىڭ ئۆتۈشىگە ئەگە-شىپ، بىزى رەھبىرىلىك بەنزىلىرى بولۇپمۇ ئۆلکە، ۋىلايەت دەرىجىلىك رەھبىرىلىك بەنزىلىك. ياشنىڭ ياش قۇرۇلمىسى مۇۋاپىق بولماسلىق، ياش كادىرلار ئازلىق قىلىش، ئاساسلىق مەسئۇللارنىڭ يېشى چوڭىيىپ كېتىش مەسىلىسى يەندە گەۋدىلىنىپ چىقىتى. ياش رەھبىرىي

کادرلارنى تەرىپىيلەپ يېتىشتۈرۈش ۋە تاللاپ ئۆستۈرۈش قىلىمай بولمايدىغان جىددىي ئىش بولۇپ قالدى. ئېلىمىزدە هازىر بار بولغان 33 مىليوندىن ئارتوق ۋەزىپىدىكى كادرلار ئىچىدە، دۆلتىمىز قۇرۇلغاندىن كېيىن خىزمەتكە قاتناشقاڭلار 95 پىرسەنتتنى كۆپرەكتىنى تەشكىل قىلىدۇ، ئۇلارنىڭ ئىچىدە 45 ياشتنى تۆۋەنلىرى 75 پىرسەنتنى، 35 ياشتنى تۆۋەنلىرى 49 پىرسەنتنى تەشكىل قىلىدۇ. دېمەك، ياش كادرلار كادرلار قوشۇنىمىزنىڭ ئاساسىي گەۋدىسى بولۇپ قالدى، يېڭى كادرلار بىلەن پىشىقىدەم كادرلارنىڭ ئالىمشىنى ئۆخۈشلۈق ئىشقا ئاشۇرۇشنىڭ ئوبىيكتىپ شارئىتىمۇ هازىرلەندى، بىز چوقۇم پارتىيەنىڭ كۈرەش نىشانىنىڭ ئۇزاق مۇددەتلىكلىكى ۋە رەھبىرى كادرلار قوشۇنىمىزنىڭ يېڭىلىنىشقا، يېڭىنى كونا بىلەن ئالماشتۇرۇشقا موھتاج بولۇشتىك ئوبىيكتىپ ئۇھىتىياجىنى چىقىش قىلىپ، ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرى ۋە زامانىۋەلاشتۇرۇش قۇرۇلغۇشنى پاڭال ئىلگىرى لازىم، شۇنداق قىلغاندىلا، ئاندىن پارتىيە تەشكىلاتلىرىنىڭ تولۇپ-تاشقان جۇشقۇنلۇقى ۋە هاتاتىي كۈچىنى ساقلىغىلى، پارتىيە ۋە دۆلەتلىك لۇشىمەن، فاڭچىن، سىياسەتلىرىنىڭ مۇقىملىقى ۋە ئىزچىللېقىنى ئۇزاققىچە ساقلىغىلى بولىدۇ.

ئىسىر ھالقىيدىغان ياش كادرلار نۆۋەتتە 35 ياشتنى 45 ياشقىچە بولغان ئارىلىقتا تۇرماقتا. بۇلار ئاساسەن پارتىيە 11-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 3-ئۆمۈمىي يېغىندە دىن كېيىن كادرلار قوشۇنىغا ۋە رەھبىرلىك بەنزىسىنىڭ كىرگەنلەر بولۇپ، روشنەن دەۋرىگە خاس ئالاھىدىلىككە ۋە ئۇستۇنلۇككە ئىگە: بىرىنچىدىن، ئۇلار ئىدىيىدە ئازاد بولۇپ، ئەندەنسى ئىدىيىشى كۆزقاراشلارنىڭ ئاسارتىكى بىرقەدەر ئاز ئۇچرىغان، كۆز قاراشنى يېڭىلىشى تېز. ئىنگىنچىدىن، ئىسلاھات ئېلىپ بېرىشقا جۈرئەتلىك، يېڭىلىق يارىتىش ئېڭى كۈچلۈك. ئۇچىنچىدىن، مەخسۇس كەسىپ ئۆگەندەن، بىلىم سەۋىيىسى يۇقىرى. تۆتىنچىدىن، كۆچ-قۇۋۇشتى ئۇرۇغۇپ تۇرىدۇ، ئۆسۈپ يېتىلىش ئىمکانىيىتى چوڭ: ياشلارنىڭ ئارنۇقچىلىقىنى مۇئىيەنلەشتۈرۈش بىلەن بىر ۋاقىتقا، ئۇلاردىكى يېتەرسىزلىكلىرنىمۇ سەگەلىككە ئەنلە كۆرۈۋېلىشىمىز كېرەك. ئۇرۇش يىلىلىرى ۋە جاپالىق كۈنلەرنىڭ چېنىقىتۇرۇشنى باشتنى كۆچۈرمىگەنلىكى ئۇچۇن، پىشىقىدەم كادرلارغا سېلىشتۇرغاندا، ئۇلارنىڭ غايىه، يېتىقادقا بېرىلىشى سۇرراق، مۇھەببەت جەھەتتە خەلق ئاممىسى بىلەن بولغان ئارىلىقى يېراقراق، تەشكىلىي ئىنتىزام كۆزقارىشى ئاجىزراق، جاپا-مۇشەققەتكە چىداپ ئىگىلىك يارىتىش روھى كەمچىلەك.

ئىسىر ھالقىيدىغان ياشلار ئالدىن قىلارنىڭ ئىشلىرىنى داۋاملاشتۇرۇپ، كەلگۈسىكە يول ئاچىدىغان بىر ئەۋلاد كىشىلەردۇر، ئۇلارنىڭ سۈپىتى 21-ئىسىرگە كىرگەندىن كېيىن

جۇڭىنىڭ قانداق يولدا مېڭىشىدىن ئىبارەت زور مەسىلە بىلەن مۇناسىۋەتلىك. ئۇلارنىڭ ئەخلاق، قابىلىيەت سۈپىتىگە تېخىمۇ يۇقىرى، تېخىمۇ قاتىق تەلەپ قويۇشقا توغرا كېلىدۇ. ئاساسىي سۈپەت ئومۇمەن مۇنۇلاردىن ئىبارەت: (1) ئېتىقادى چىڭ، نەزەر دائىرسى كەڭ بولۇش. چىڭ كوممۇنىستىك ئېتىقادا ئىگە بولۇشى، ماركىسىز بىغا سادىق بولۇشى، پارتىيە-ئىلاجى ئاساسىي لۇشىيەنى ۋە ئاساسىي نەزەرىيىسىدە ئاڭلىق حالدا چىڭ تۇرۇشى، باشتىن-ئاخىر پارتىيە مەركىزىي كۆمىتېتى بىلەن بىردىكلىكىنى ساقلىشى، سىياسىي جەھەتتە چوڭقۇر كۆزىتىش ئىقتىدارغا ئىگە بولۇشى ۋە يىراقنى كۆرەلەيدىغان بولۇشى، مەۋەقەسنى ھازىرغا قوپۇپ، كەلگۈسىگە نەزەر سېلىپ، كەلگۈسى نىشانى ھازىرقى باسقۇچتىكى كۆرەش نىشانى بىلەن بىرلەشتۈرۈشكە، ئۆز زىممىسىدىكى خىزمەتنى، شەخسەن ئۆزىنىڭ تەقدىرىنى پارتىيە ئىشلىرى بىلەن بىرلەشتۈرۈشكە ماھىر بولۇشى، تۇرلۇك مۇرەككەپ زىددىيەتلەرنى سەگەك. ئىقتىغا بىلەن بىلەيدىغان ۋە توغرا بىر تەرەپ قىلىدىغان بولۇشى، ھەر خىل بوران-چاپقۇنىڭلىك بىلەن بىلەيدىغان بېرەلەيدىغان بولۇشى كېرەك. (2) ئىقتىسانى بىلىش، كەسىپكە پىش-شىق بولۇش. ياش كادىرلار چوقۇم ئۆگىنىشنى كۈچەيتىپ، بىلىسىنى يېڭىلەپ تۇرۇشى، ئىقتىساد، پەن-تېخنىكا ۋە باشقۇرۇشنى ئۆگىنىپ، پىكىر يۈرگۈزۈش ئۇسۇلى ۋە رەبىرلىك قىلىش ئۇسۇلىنى ئىلمىيلاشتۇرۇش ۋە زامانى ئىلاشتۇرۇشقا تىرىشى كېرەك. تەشكىللەشكە ئۇستا، رەبىرلىك قىلىشقا پۇختا بولۇشى كېرەك. ئومۇمىي خىزمەتنى تىزگىنلەش ئىقتىدا-رىغا ئىگە بولۇشى، زىددىيەتلەرنى ھەل قىلىپ، ھەر تەرەپلەرنى ئىتتىپاقلالاشتۇرۇپ ۋە ماسلاشتۇرۇپ، ھەبىر كىشىنىڭ ئاكتىپلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشقا، خىزمەتلەرنى ئۇرتاق ياخشى ئىشلەش ئۇچۇن ھەر جەھەتتىكى كۈچلەرنى ئىشقا سېلىشقا ماھىر بولۇشى كېرەك. (3) چىڭ پارتىيەتلىككە، ئېسىل ئىستىلەغا ئىگە بولۇش. ھوقۇققا توغرا مۇئامىلە قىلىپ، جان-دەل بىلەن خەلقنىڭ مەنپەئىتىنى كۆزلەيدىغان بولۇشى، ھۆكۈمت ئىشلىرىدا پاك، تىرىشچان بولۇشى، ئادىل-ۋىجدانلىق بولۇپ، ياخشىلارنىلا ئىشقا قويدىغان بولۇشى؛ مەدققانىيەت بىلەن مەنپەئىتكە توغرا قاراپ، نام-شۆھەتنى كۆزگە ئىلمىيدىغان، خىزمەتنى جېنىدەك كۆرمىدىغان بولۇشى؛ جاپا-ھالاۋەتكە توغرا قاراپ، جاپادا، تۆھپە يارىتىشتا ئالدىدا مائىدىغان بولۇشى؛ دېمۆكراطييە-مەركىزلىك ئەلەشتۈرۈش تۈزۈمىنى قەتىشى ئىجرا قىلىپ، دېمۆك-رراتىيىنى جارى قىلدۇرۇپ، كۆپىنىڭ پىكىرىنى ئالالايدىغان بولۇشى، تەشكىلگە بويىسۇنۇپ، ئىنتىزامغا رىئايە قىلالايدىغان بولۇشى؛ ياخشى ئىستىلەغا ئىگە بولۇشى، ئومۇملۇقنى نەزەرە تۇتۇپ، يولداشلار بىلەن ئىتتىپاقلالايدىغان بولۇشى، ئەمەلىيەتكە چوڭقۇر چۆكۈپ، ئامما بىلەن مۇناسىۋەت باغلىيالايدىغان بولۇشى؛ ساغلام پىسخىكلىق سۈپەتكە ئىگە بولۇشى، كۆكىسى-قارنى كەڭ، ئىرادىسى مۇستەھكمەن بولۇشى؛ پۇكۈلمەس ئىرادە بىلەن ئالغا ئىلگىرە-لەشكە ئىنتىلىدىغان، ئەمەلىي ئىشلەپ، يېڭىلىق يارىتالايدىغان بولۇشى كېرەك.

(قاپتوو: ج ك پ خەينەن قۆلکىلىك كومىتېتىنىڭ دائىمىي ئەزاسى، تەشكىلات بۆلۈمىنىڭ
باشلىقى)

جۇشقۇنلۇق ۋە ھاياتىي كۈچكە تولغان ئادەم ئىشلىتىش مېخانىزمنى بەرپا قىلايلى

خۇ جېنىم

رەھبىرىي كادىر لارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش قاتارلىق مۇھىم تۈزۈملەر ئۇستىدە ئېلىپ بېرىلىۋاتقان ئىسلاھاتلار ھم بىز-بىرىگە زىج باغلىشپ تۈرىدىغان بىر ئورگانىك پۇتۇنلۇك، ھم پارتىيە ۋە دۆلەتنىڭ رەھبىرلىك تۈزۈمىنى ئىسلاھ قىلىشنىڭ مۇھىم مەزمۇنى. 14-ئۆزەتلىك مەركىزىي كومىتېت 4-ئومۇمىي يېغىننىڭ «قارارى» نىڭ روھىغا ئاساسلاڭاندا، نۆزەتنە ۋە بۇندىن كېيىنكى بىر مەزگىلدە، بۇ جەھەتتىكى ئىسلاھاتنىڭ مۇھىم نۇقتىسىنى «دېموکراتىيىنى كېڭىيەتىش، سىناشنى مۇكەممەللەشتۈرۈش، ئالماشتۇرۇش، ئىختىسالىق كىشىلەرنىڭ ئۆز تالانتىنى كۆرسىتىشىنى داۋاملاشتۇرۇپ، مۇنەۋەر رۇش ئىشىنى ئىلگىرى سۈرۈش، ئازارەتچىلىكىنى كۈچييەتىشنى داۋاملاشتۇرۇپ، جۇشقۇنلۇق ۋە ھاياتىي كۈچكە تولغان ئادەم ئىشلىتىش مېخانىزمنى پەيدىپەي شەكىللەندۈرۈش» قاتارلىق مۇھىم ھالقىلارغا قويۇپ، قەددەمىنى تېزلىتىپ، ئىسلاھاتنىڭ كۈچىنى ئاشۇرۇپ، تىرىشپ بۆسۈش ھاسىل قىلىش لازىم.

1. رەھبىرىي كادىر لارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش ئىشلىرىدا دېموکراتىيەنى كېڭىيەتىش كېرىڭ. كادىر لار خىزمىتىدىكى سوتسيالىستىك دېموکراتىيىنى كېڭىيەتىش ھم ئېلىمیزنىڭ سوتسيالىستىك دۆلەت خاراكتېرى بىلەن بەلكىلەنگەن، ھم سوتسيالىستىك دېموکراتىك سىياسەتنى راۋاجلاندۇرۇش، سوتسيالىستىك زامانىۋلاشتۇرۇشنى ئىشقا ئاشۇرۇشنىڭ مۇھىم مەزمۇنى. شۇبەسىزكى، كادىر لار خىزمىتىدىكى سوتسيالىستىك دې-موکراتىيىنى كېڭىيەتىشىتە كۆپ تەرىپتىن تىرىشچانلىق كۆرسىتىشكە توغرا كېلىدۇ، لېكىن ئەڭ بىۋاستە، ئەڭ ئەمدىلى ۋە ئەڭ ئاسان ئۇنۇم بېرىدىغان چاره رەھبىرىي كادىر لارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش ئىشلىرىدا دېموکراتىيىنى كېڭىيەتىشىن ئىبارەت... پارتىيە 14-ئۆزەتلىك مەركىزىي كومىتېت 4-ئومۇمىي يېغىننىڭ «قارارى» دا مۇنداق دەپ تەكتىلەدە: «رەھبىرىي كادىر لارنى تاللاپ ۋەزىپىگە قويۇشتىمۇ، ۋەزىپىگە تەينىلەش، ۋەزىپىگە تەكلىپ قىلىشتىمۇ، ئاممىتى لۇشىيەندە بېڭىپ، دېموکراتىك يول بىلەن كۆرسىتىش، خەلقنىڭ رايىنى سىناش ياكى دېموکراتىك يول بىلەن باھالاش ئارقىلىق، ئاممىنى بۇ ئىشقا تېخىمۇ كۆپ قاتناشتۇرۇش لازىم. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقتىتا، تەشكىلىي جەھەتتىن ھەستايدى.

دەلىملىق بىلەن تەكشۈرۈش ئېلىپ بېرىش، پارتىكىتىپ مۇزاكىرسىدىن ئۆتكۈزۈش كېرىكىنىڭ كۆپچىلىكى ھىمايە قىلىمىغانلارنى ئۆستۈرمەسىلەك لازىم. ” بىز چوقۇم سوتىسيالىستىك دۆلەت خاراكتېرىدە چىك تۈرۈش، سوتىسيالىستىك دەمۆكرآتىك سىياسەتنى راۋاجىلاندۇرۇش ۋە سوتىسيالىستىك زامانىۋلاشتۇرۇشنى ئىشقا ئاشۇرۇش يۈك. سەكلىكىدە تۈرۈپ، ئەمەلىي تەدبىرلەرنى قوللىنىپ، 4-ئومۇمىي يېغىننىڭ «قارارى» نىڭ بۇ مۇھىم روھىنى تېخىمۇ ئۇنۇملۇك حالدا رەھبىرى كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزپىكى قويۇش جەھەتتىكى ئەمەلىي خىزمەتلەرگە تەتىقلېلىشىمىز لازىم.

بىرقانچە يىلدىن بۇيان، جايilar رەھبىرى كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزپىكى قويۇش خىزمەتتىكى دەمۆكرآتىيەنى كېڭىتىش جەھەتتە نۇرغۇن ئىزدىنىشلەرنى ئېلىپ بېرىپ، قىممەتلىك تەجربىلەرنى قولغا كەلتۈردى. مەسىلەن جىلىن ئۆلکىسى 1988-يىلدىن بۇيان، ھەر دەرىجىلىك پارتىيە تەشكىلاتلىرى ۋە كەڭ ئاممىنى كۆرسىتىپ بېرىشكە سەپرۋەر قىلىش، تەكشۈرۈش بىلەن ئىمتىھان ئېلىشنى بىرلەشتۈرۈش ئۇسۇلىنى قوللىنىپ، ئىلگە. كېيىن بولۇپ 4 قېتىم ئوچۇق-ئاشكارا تاللاش ئېلىپ بېرىپ، 38 نەھەر كىشىنى مۇئاۇن ۋەلايەت-نازىر دەرىجىلىك كادىرلىقا ئۆستۈرگەن. سەنشى ئۆلکىسىمۇ 1991-يىلدىن بۇيان شۇنىڭغا ئوخشاش ئۇسۇلىنى قوللىنىپ، پۇتون ئۆلکە مەقياسدا ئىلگىرى-كېيىن بولۇپ ئۇدا ئىككى يىل 4 قېتىمدا 35 نەھەر كىشىنى ئوچۇق-ئاشكارا تاللاپ مۇئاۇن نازىر دەرىجىلىك رەھبىرى كادىر قىلىپ ئۆستۈرگەن. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقتتا پۇتون ئۆلکىنىڭ ھەرقايىسى ۋەلايەت-شەھەرلىرىدە ۋە قىسمەن ناھىيە (شەھەر، رايون) لىرىدىمۇ ناھىيە-باشقارما دەرىجى-لىك ۋە بولۇم دەرىجىلىك كادىرلارنى ئوچۇق-ئاشكارا تاللاش بويىچە سىناق خىزمەتى ئېلىپ بارغان. بۇنىڭ بىلەن ئۆچۈق-ئاشكارا تاللاپ ئۆستۈرۈلگەن ۋە تاللاپ يۆتكەلگەن ھەر دەرىجى-لىك، ھەر خىل كادىرلار جەمئىي 1500 دن ئاشقان. فۇجىمۇن ئۆلکىسى شۇ ئۇسۇلىنى قوللىنىپ، پۇتون ئۆلکە مەقياسدا ئىلگىرى-كېيىن بولۇپ 1988-يىلى ۋە 1993-يىلى ئىككى قېتىم شىشى شەھەرىنىڭ شەھەر باشلىقى ۋە مۇئاۇن شەھەر باشلىقلەرنى ئوچۇق-ئاشكارا كۆرسىتىش ۋە تاللاپ ئۆستۈرۈش ئىشنى ئېلىپ بارغان. ئىكىلىشىمىزچە، ھازىرغا قەددەر پۇتون مەملىكتە بويىچە ئىلگىرى-كېيىن بولۇپ ئوخشاش بولىمغان دائىرە ئىچىدە ھەر دەرىجىلىك پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبىرى كادىرلىرىنى ئوچۇق-ئاشكارا تاللاپ ئۆستۈرۈش خىزمەتتىنى ئېلىپ بارغان ئۆلکەلەر 16 كە يەتكەن، بۇلارنىڭ مۇتلىق كۆپچىلىكى ياخشى ئۇنۇمكە ئېرىشىپ، جەمئىيەتتە كۆچلۈك ئىنكاڭ قوزغىغان، كەڭ ئاما بۇنىڭغا ئومۇمیزلىك حالدا كۆڭۈل بولۇگەن.

2. رەھبىرى كادىرلارنى تەكشۈرۈش تۆزۈمىنى مۇكەممەللەشتۈرۈش ھەمدە ئۇنى ئۆس-تۇرۇش-چوشۇرۇش، مۇكاباتلاش-جازاراش تۆزۈمىلىرى بىلەن جىپسىلاشتۇرۇش كېرىكى. كا-درلارنى تەكشۈرۈش كادىرلارنى باشقۇرۇشقا ئائىت بارلىق خىزمەتلىرىنىڭ ئاساسىي ھالقىسى. ئىلمىي ئاساستىكى رەھبىرى كادىرلارنى تەكشۈرۈش تۆزۈمىنى بەرپا قىلىش كادىرلارنى ئۇبىيكتىپ، ئادىل حالدا باھالاش، ئىشقا قويۇش، نازارەت قىلىش ۋە مۇكاباتلاش-جازاراش، ئىلغارلارنى ئىلھاملاندۇرۇپ، ئارقىدا قالغانلارغا ھېيدە كچىلىك قىلىش، ئۇلارنىڭ ئىسلا-ھات-ئېچىۋېتىش ۋە زامانىۋلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشىدىكى ئاكتېپلىقى، تەشىببۇسكارلىقى ۋە ئىجادكارلىقىنى تولۇق قوزغاشتىرا، ئىنتايىن مۇھىم ئەھمىيەتكە ئىككى. پارتىيە 11-ئۆزەتلىك مەركىزىي كۆمىتېتىنىڭ 3. ئومۇمىي يېغىندىن بۇيان، مەركىزىي كۆمىتېتىنىڭ تەستىقلەشى ئارقىلىق، مەركىزىي تەشكىلات بولۇمى 1979-يىلى ۋە 1988-يىلى ئىلگىرى-كېيىن بولۇپ

«کادر لارنى تەكشۈرۈش تۈزۈمىنى يولغا قويۇش ھەققىدىكى پىكىر توغرىسىدىكى ئۇقتۇرۇش» بىلەن «يدىلىك پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھىرىي كادىرلىرىنىڭ يىللېق خىزمىتىنى تەكشۈرۈش تۈزۈمىنى سىناق تەرىقىسىدە يولغا قويۇش توغرىسىدا ئۇقتۇرۇش»نى تارقاتى، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا «ناھىيە (شەھەر، رايون) لاردىكى پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھىرىي كادىرلىرىنى تەكشۈرۈش لايىھىسى (سىناق تەرىقىسىدە يولغا قويۇلۇدۇ)»نى تارقاتى. 1989-يىلى، مەركىزىي تەشكىلات بۆلۈمى بىلەن كادىرلار ئىشلىرى مەنستىرلىكى يەندە بىر لىشىپ «مەركىز، دۆلەت ئورگانلىرىدىكى مەھكىمە-باشقارما دەرىجىلىك رەھىرىي كادىر لارنى يىللېق تەكشۈرۈش تۈزۈمىنى سىناق تەرىقىسىدە يولغا قويۇش توغرىسىدىكى ئۇقتۇرۇش»نى چىقاردى، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا «مەركىز، دۆلەت ئورگانلىرىدىكى مەھكىمە-باشقارما دەرىجىلىك رەھىرىي كادىر لارنى يىللېق يولغا قويۇلۇدۇ»نى تارقاتى. شۇندىن ئىتىبارەن، «ئەخلاق، قابلىليت، تىرىشچانلىق ۋە نىتىجە» ئاساسىي تەكشۈرۈش مەزمۇنى فەلىنغان، رەھىرىلىك بىلەن ئامىمىنى بىر لەشتۈرۈش، مىقدار جەھەتتىن تەكشۈرۈش بىلەن سۈپەت جەھەتتىن تەكشۈرۈشنى بىر لەشتۈرۈش، ئادەتتە تەكشۈرۈش بىلەن قەھرەلىك حالدا تەكشۈرۈشنى بىر لەشتۈرۈش ئاساسىي تەكشۈرۈش ئۇسۇلى قەلىنغان رەھىرىي كادىر لارنى تەكشۈرۈش تۈزۈمى مەملىكتە بويىچە پەيدىنېي بەرپا قەلىندى ۋە كۈندىن-كۈنگە ئىزىغا چۈشتى، ھەمدە خىزمىتىنى ياخشى ئىشلىسۇن، يامان ئىشلىسۇن تەكشۈرۈدىغان ئادەم بولماسلق، «تۆھپە ياراتقانلار بىلەن سۆۋەتلىك ئۆتكۈزگەنلەر ئايىرلماسا-لىق، مۇكاباپتە بىلەن جازا ئېنىق بولماسلق»، «كۆپ ئىشلىگەن بىلەن ئاز ئىشلىگەن ئوخشاش بولۇش، ياخشى ئىشلىگەن بىلەن يامان ئىشلىگەن ئوخشاش بولۇش، ئىشلىگەن بىلەن ئىشلىگەن ئوخشاش بولۇش»، شۇنىڭدەك «ئەمەلدار بولۇشا رازى بولۇش، پۇخرا بولۇشا رازى بولماسلق، كىرشىك رازى بولۇش، چىقىپ كېتىشىكە رازى بولماسلق» تەك ناچار ھادىسىلەرنى ئۇنۇمۇك حالدا ئۆزگەرتىش جەھەتتە ئىجابىي رول ئوينىدى. لېكىن يېقىنلىق بىلەردىكى ئەمەلىيەتتىن قارىغاندا، ئوبىيكتىپ ئۇنۇمى تېخى كۆڭۈلدىكىدەك ئەمەس، بۇنىڭدا تۈزۈمىنىڭ تازا ئىلمى ۋە مۇكەممەل بولماسلق مەسىلىسىمۇ، ئىجرا قىلىش جەريانىدا تازا ئەستايىدىل ۋە كۆچلۈك بولماسلق مەسىلىسىمۇ بار، ئۇنى يېنىمۇ ئىلگىرىلىگەن حالدا ياخشىلاشقا ۋە كۆچەتىشكە توغرا كېلىدۇ. بىر يېنىچى، ئوخشاش بولىمغان رەھىرىلىك ۋە زىپەسىنىڭ ئوخشاش بولىمغان ئالاھىدىلىكىگە ئاساسەن، ئىللمى ئاساستىكى تەكشۈرۈش سىستېمىسى ۋە ئۆلچەمىنى بەرپا قىلىش كېرەك. «ئىنقىلابىلاشتۇرۇش، ياشلاشتۇرۇش، زىيالىيلاشتۇرۇش ۋە ئىختىدە ساسالاشتۇرۇش»— يېڭى دەۋرىدىكى كادىر لار قوشۇنى ۋە رەھىرىلىك بەنزىسى قۇرۇلۇشىنىڭ توغرا فائچىنى. ھەم ئەخلاقلىق، ھەم قابلىيەتلىك بولۇش پارتىيىمىز ئىزچىل چىڭ تۇرۇپ كەلگەن ئادەم ئىشلىتىش پەنسىپى. بۇ فائچىن ۋە پەنسىپ ئىللمى ئاساستىكى رەھىرىي كادىر لارنى تەكشۈرۈش تۈزۈمىنى بەرپا قىلىشىمىزنىڭ يۆنلىشىنى ئېنىق كۆرسىتىپ بەردى. لېكىن، «تۆتەلەشتۇرۇش» فائچىنى، ھەم ئەخلاقلىق، ھەم قابلىيەتلىك بولۇشتىن ئىبارەت ئادەم ئىشلىتىش پەنسىپىمۇ كادىر لارنى تەكشۈرۈشنىڭ كونكرىبت ئۆلچەمى ئەمەس ھەم ئۇنىڭ قورنىنى دەسىشىمۇ مۇمكىن ئەمەس. نۆزەتتە رەھىرىي كادىر لارنى تەكشۈرۈش تۈزۈمى ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشتىكى جىددىي ۋەزىپە پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشىدەن ئۆرمۇيۇز لۇك ئىزچىل ئىجرا قىلىشنى يېقىندىن دەۋر قىلىپ، ھەر دەرىجىلىك، ھەر خىل رەھىرىي كادىر لارنى تەكشۈرۈش بويىچە ئىللمى ئاساستىمۇنى ۋە ئۆلچەمىنى

بىرپا قىلىشتىن ئىبارەت، شۇ ئارقىلىق كادىرلار يېڭى تارىخى شارائىتتا قانداق قىلغاندا ئۆز خىزمىتىنى ياخشى ئىشلىگەنلىك بولىدىغانلىقىنى ئېنىق بىلسۈن، كادىرلارنى تەكشۈرۈش، باھالاش ۋە ئىشلىتىش ئىشلىرى ئېنىق ئاساسقا ئىگە بولسۇن. ئىككىنچى، خىزمەتتىدە كى ئەمەلىي ئەتىجىنى ئومۇمىيۈزلۈك تەكشۈرۈش ۋە توغرا باھالاش كېرەك. ئەمەلىيەت ئىسپاتلىدىكى، كادىرلارنىڭ ئىككى مەددەنئىت قۇرۇلۇشىدىكى ئوبىيېكتىپ ئەمەلىي ئەتىجىسى كادىرلارنىڭ ئىدىيىۋى-سياسى سەۋىيىسى، كەپسېي بىلىم سەۋىيىسى ۋە تەشكىللەش، رەھبەرلىك قىلىش ئىقتىدارنىڭ ئومۇمىي ئىپادىسى ۋە ئوبىيېكتىپ ئىنكاسىدۇر. ئەمەلىي ئەتىجىسى ئارقىلىق كادىرلارنىڭ ئەخلاقى ۋە قابىلىيەتنى ئۆلچەش دىئالېتكىك ماتېرىيالزم-نىڭ كادىرلار خىزمەتتىدىكى كونكرېت تەتبىقلەنىنى، ھەققەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەش روھىنىڭ كونكرېت ئىپادىسى بولۇپ، ئۇ كادىرلارنى بىلىشنى ئوبىيېكتىپ ئەمەلىيەت ئاساسدا تۇرغۇزىدۇ. شۇڭا، رەھبىرىي كادىرلارنى تەكشۈرۈشتە چوقۇم ئەمەلىي ئەتىجىسىكە ئېتىبار بېرىش كېرەك. خىزمەتتىكى ئەمەلىي ئەتىجە بىلەن ئوبىيېكتىپ شارائىت ۋە سۇيىېكتىپ تەرىشچانلىق ئوتتۇرسىدىكى مۇناسىۋەتنى توغرا بىر تەرەپ قىلىپ، رېڭال ئەتىجىنسىكلا قاراپ، ئوبىيېكتىپ شارائىت ۋە سۇيىېكتىپ تەرىشچانلىقىغا سەل قارىيدىغان ياكى قارىمايدىغان ئىشنى قىلماسلىق كېرەك؛ قىسمەن مەنپەئەت بىلەن ئومۇمىي مەنپەئەت، كۆز ئالدىدىكى مەنپەئەت بىلەن كەلگۈسى مەنپەئەت ئوتتۇرسىدىكى مۇناسىۋەتنى توغرا بىر تەرەپ قىلىپ، قىشمەنلىك ۋە كۆز ئالدىدىكى ئەمەلىي ئەتىجىنىلا كۆرۈپ، ئومۇمىي مەنپەئەت ۋە كەلگۈسى مەنپەئەتكە بولغان تەسىرىگە سەل قارىيدىغان ياكى قارىمايدىغان ئىشنى قىلماسلىق كېرەك؛ ماددىي مەددەنئىت قۇرۇلۇشى مەندەنئىت بىلەن مەندەنئىت، كۆز ئالدىدىكى ئەتىجەتتىن ئۆتۈرۈسىدىكى مۇناسىۋەتنى توغرا بىر تەرەپ قىلىپ، قارايدىغان ياكى قارىمايدىغان ئىشنى قىلماسلىق كېرەك؛ شەخسىتىكە بىلەن كۆللىكىتىپ-نىڭ رولى ئوتتۇرسىدىكى مۇناسىۋەتنى توغرا بىر تەرەپ قىلىپ، كادىرلارنىڭ شەخسىتى رولىنى كونكرېت، ئوبىيېكتىپ ھالدا تەھلىل قىلىپ، نۆزەتتە رەھبەرلىك بەنزە ئەزىزلىرىنىڭ سېياسىي ئەتىجىسى مەسىلىسىدە ساقلىنىۋاتقان "داشقازاننىڭ ئېشىنى تەڭ يېپىش" هادىسىنى تۆكىتىش كېرەك. نۆزەتتە، ئەمەلىي ئەتىجىنى كۆرستىدىغان سانلىق مەلۇمات-لارنى ئەستايىدىل تەكشۈرۈشكە ئالاھىدە دىققەت قىلىپ، "رەھبەرلىكتىن سان-ساناق چە-قىش، سان-ساناقتىن رەھبەرلىك چىقدىش" تەك ناچار خاھىشنى قەتىي توسوپ ۋە تۆزدەتىپ، ساختىپەزىلغان قىلىدىغان، يالغان سان مەلۇم قىلىپ مۇباڭىچىلىك قىلىدىغان كىشى-لدەن ھەرگىز ئۆستۈرۈپ ئەتتۈارلاپ ئىشلەتمەسىلىك لازىم. ئۇچىنچى، تەكشۈرۈش ئەتىجە-سىگە ئاساسەن ئۆستۈرۈش-چۈشۈرۈش ۋە مۇكاباتلاش-جازالاشنى يولغا قويۇش كېرەك. ها-زىرقى ۋەزپىسىنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالمايدىغانلارنى قەتىي تەڭشىپ، كادىرلارنى يۇقىرىغا چىقىرىش، تۆزەنگە چۈشۈرۈش تۆزۈمنى شەكىللەندۈرۈش كېرەك.

3.. رەھبىرىي كادىرلارنى ئالماشتۇرۇش تۆزۈمنى ئەستايىدىل يولغا قويۇش ھەمەدە ئۇنى ئۆزىنى چەتكە ئېلىش تۆزۈمى ۋە ھەر دەرىجىلىك رەھبەرلىك بەنزىلىرىنىڭ ۋە كالەت مۇددىتى تۆزۈمى بىلەن بىرلەشتۈرۈش كېرەك. مەلۇم قاتلامدىكى رەھبىرىي كادىرلارنى بولۇپمۇ يۇقىرى-ئوتتۇرا دەرىجىلىك رەھبىرىي كادىرلارنى ئالماشتۇرۇپ تۆرۈش ئىنتايىن مۇھىم ئەھمىيەتكە ئىگە بىر ئىش، شۇنداقلا پارتىيەمىزنىڭ بىر ئېسىل ئەئىشنىسى. ئالاقدار تەرەپلەرنىڭ ئارىلاپ تەكشۈرۈشچە، نۆزەتتە ناھىيە (شەھەر) لىك پارتىيە-ھۆكۈمەت بەنزىلىدە، رىندىكى ھازىر ۋەزپىدە تۆرۈۋاتقان خادىملاردىن ئالماشتۇرۇپ ۋەزپىگە قويۇلغانلار %36نى،

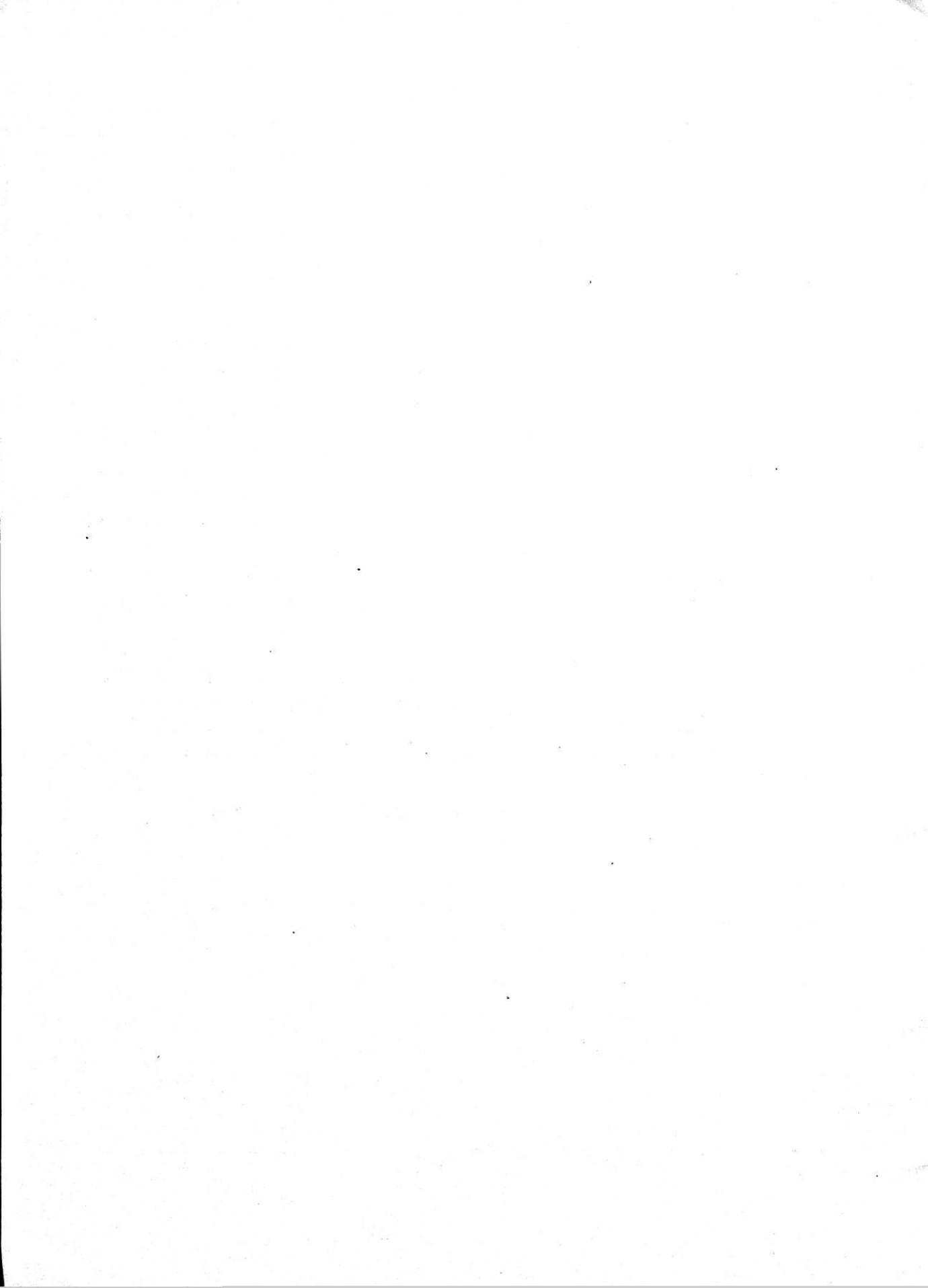
ئۇنىڭ ئىچىدە بىرىنچى باشلىقلاردىن ئالماشتۇرۇلغانلار 63%نى تەشكىل قىلغان؛ ۋىلايت (شەھر) لىك پارتىيە-ھۆકۈمەت بەنزىلىرىدىكى ھازىر ۋەزىپىدە تۇرۇۋاتقان خادىملاрدىن ئالماشتۇرۇپ ۋەزىپىگە قويۇلغانلار 24%نى، ئۇنىڭ ئىچىدە بىرىنچى باشلىقلاردىن ئالماشتۇرۇش كۆمەت بەنزىلىرىدىكى ھازىر ۋەزىپىدە تۇرۇۋاتقان خادىملاردىن ئالماشتۇرۇپ ۋەزىپىگە قويۇلغانلار 40%نى تەشكىل قىلغان؛ ئۆلکىلىك، ئاپتونوم رايونلۇق، شەھرلىك پارتىيە-ھۆكۈمەت بەنزىلىرىدىكى ھازىر ۋەزىپىدە تۇرۇۋاتقان خادىملاردىن ئالماشتۇرۇپ ۋەزىپىگە قويۇلغانلار 18%نى، ئۇنىڭ ئىچىدە بىرىنچى باشلىقلاردىن ئالماشتۇرۇلغانلار 43%نى تەشكىل قىلغان. ئەمەلىيەتتىن قارىغىاندا، مۇتلق كۆپ ساندىكى ئالماشتۇرۇشنىڭ ئۇنۇمى ياخشى بولغان، لېكىن شۇنىمۇ كۆرۈش كېرەككى، پارتىيە ۋە دۆلەت ئورگانلىرىدىكى رەھبىرى كادىرلارنى ئالماشتۇرۇش تۆزۈمىنى يولغا قويۇش ئېلىمىزنىڭ كادىرلار تۆزۈمىدىكى بىر تۈرلۈك زور ئىسلاھات بولۇپ، ئەمەلىيەت داۋامىدا يەنە تەجربىسلەرنى ئەستايىدىل يەكۈنلەپ، تۈرلۈك كونكرېت مەسىلىلەرنى ھەل قىلىپ، ئۇنى ئۆزۈكىسىز چوقۇرلاشتۇرۇشقا توغرا كېلىدۇ. كادىرلارنى ئالماشتۇرۇشنىڭ كۆچىنى ئاشۇرۇش كېرەك. بۇنىڭ ئۇچۇن، بىرىنچى دىن، ھەر دەرىجىلىك پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبىرلىك بەنزىلىرىدىكى ئاساسلىق مەسئۇل يول داشلارنى ئالماشتۇرۇشنىڭ كۆچەيتىش كېرەك. ئىككىنچىدىن، ئالماشتۇرۇش دائى-مرسىنى كېڭىدەيتىش كېرەك. بىزى ناھىيە دەرىجىلىك پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبىرى كادىرلىرى-ئۆتكۈزۈش، رەۋىزبىيە تارماقلارنى، شەھر ئاتلاپ ئالماشتۇرۇش كېرەك؛ بىزى ۋىلايت، شەھر دەرىجىلىك پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبىرى كادىرلىرى ئۆتكۈزۈش كېرەك. بىزى ئۆتكۈزۈش ئۆلکە ئاتلاپ ئالماشتۇرۇش كېرەك؛ بىزى تەشكىلات. كادىرلار ئىشلەرى تارماقلارنى، ئىنتى-زام تەكشۈرۈش، رەۋىزبىيە تارماقلارنى، جامائىت خەۋپىسىزلىكى، تەپتىش، سوت تارماقلارنى، مالىيە، پۇل مۇئامىلە تارماقلارنى قاتارلىق تارماقلاردىكى ئاساسلىق رەھبىرى كادىرلار-نى سىستېما ئاتلاپ ئالماشتۇرۇشقا بولىدۇ؛ بولۇپمۇ دېڭىز بويى بىلەن ئىچىكى ئۆلکە، ئىچىكى ئۆلکە بىلەن چېڭىرا رايون، ئىقتىسادى بىرقەدەر تەرقىي قىلغان رايونلار بىلەن نىسبىي ئارقىدا قالغان رايونلار ئۆتتۈرسىدىكى كادىر ئالماشتۇرۇشنى كۆچەيتىش كېرەك. ئۇچىنچىدىن، ئالماشتۇرۇشنىڭ ۋاقتىتىن چېكى ھەققىدە تەلەپ قويۇش كېرەك. ۋاقتىتىن چېكىنى مۇنداق بەلگىلىسەك بولىدىغاندەك تۇرىدۇ: ناھىيە دەرىجىلىكتىن يۈقرى پارتىيە-ھۆكۈمەت لىرىنى پېرىنىپ جەھەتتىن ئالماشتۇرۇشقا بولىدۇ؛ ئىككى قارارغا توشقانىلىرىنى چوقۇم ئالماشتۇرۇش كېرەك؛ دۆلەتتىن ئۆزىنى چەتكە ئېلىش توغرىسىدىكى بەلگىلىمىسىگە ئۇيغۇن كەلمەيدىغانلىرىنى ۋاقتىدا ئالماشتۇرۇش كېرەك.

4. رەھبىرى كادىرلارنى ئاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش خىزمىتىنى ئازارەت قىلىش ۋە تەكشۈرۈشنى ھەققىي كۆچەيتىپ، ئادەم ئىشلىتىش جەھەتتىكى ناتوغرا ئىستېللار، ئى قەتىئىي توسوش ۋە تۆزىتىش كېرەك. ئادەم ئىشلىتىش مەسىلىسىدىكى ناتوغرا ئىستېللار، بولۇپمۇ رەھبىرى كادىرلارنى ئاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش جەھەتتىكى ناتوغرا ئىستېللار پارتىيىنىڭ ئورگانىزىغا ۋە پارتىيىنىڭ ئىشلەرىغا ھەممىدىن بەك زىيان يەتكۈزۈ-دىغان بىر خىل چىرىك ھادىسە. بۇنداق چىرىك ھادىسىنى كەلتۈرۈشنىڭ كۆپ تەرەپتىكى سەۋەبى بار، مەسىلەن بەزىلەرنىڭ نام، هوقۇق، مەنپەئەتكە بېرىلىش ئىدىيىسى ئېغىر، شەخسىيەتچىلىكى ئەۋج ئېلىپ كەتكەن، ئەمەلنى دەپ ھەرقانداق ۋاستىنى قوللىنىشتن يانمايدۇ، تەرەپ-تەرەپ كەچىپ يۈرۈپ، يار-يۆلەكىنى ئىزدەيدۇ، ئەمەلنى تەلەپ يىغلاپ بېرىدۇ، جىدەلىنىشدو، بۇ ئەھۋاللار كادىرلارنى ئاللاپ ئۆستۈرۈش خىزمىتىنىڭ نورمال

ئېلىپ بېرىلىشىغا ئېغىر پاراکىندا قىلىدۇ؛ ئاز ساندىكى رەھبىرىي كادىر لارنىڭ ئىدىيىتى
 ئىستىلى توغرا ئەمەس، كادىر تاللاش ۋە ئىشلىتىش ئىشلىرىدا شەخسىي ئاداۋەتنى ۋە ئۆزىنىڭ
 ياخشى-يامان كۆرۈشىنى ئاساس قىلىدۇ، هەتتا پارتىيەنىڭ پېرىنسىپىغا ئوچۇقتىن گۇچۇق
 خىلابلىق قىلىدۇ، بىلگىلەنگەن رەسمىيەت بويىچە ئىش قىلمائى، مەنسىپ بېرىشنى ۋەدە
 قىلىدۇ، مەخپىيەتنى پاش قىلىپ قويىدۇ، ئەمەل تەلەپ قىلغانلارغا ئەمەل بېرىدۇ، شەخس-
 نىڭ ياكى ئاز سانلىقلارنىڭ دېكىنىنى دېكىن قىلىدۇ؛ بىزى تەشكىلات-كادىر لار ئىشلىرى
 تارماقلرى پېرىنسىپتا چىڭ تۈرمىدۇ، ئادەم ئىشلىتىش جەھەتتىكى ناتوغرا ئىستىلىنى توسوش-
 ئا جۈرۈت قىلالمايدۇ، هەتتا هوۇقتىن پايىدىلىنىپ ئۆز نەپسىگە چوغ تارتىدۇ، ۋەهاكارا.
 لېكىن ئەڭ مۇھىمى يەنلا كادىر لارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش خىزمىتىدە
 فاتىق قانۇن-نظام ۋە ئۇنۇملۇك نازارەت قىلىش-تەكسۈرۈش مېخانىزمنىڭ يوقلىقىدا.
 شۇنى، ئادەم ئىشلىتىش جەھەتتىكى ناتوغرا ئىستىللارنى قەتىئى توسوش ۋە توپتىش ئۇچۇن،
 ئىدىيىتى تەربىيەنى راسا كۈچەيتىش بىلەن بىر ۋاقتىتا، بۇ تەرەپتىكى خىزمەتنى مەدقىقى
 كۈچەيتىش كېرەك. بېرىنچى، رەھبىرىي كادىر لارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش
 جەھەتتىكى قانۇنچىلىق قۇرۇلۇشنى يەنمۇ ئىلگىرىلىگەن حالدا كۈچەيتىپ، ئەمەل قىلىدۇ.
 غان قانۇن بولۇشنى تەرىشىپ ئىشقا ئاشۇرۇش كېرەك. پارتىيە 14-نۆھەتلىك مەركىزىي
 كۆمېتى 4-ئومۇمىي يېغىنىڭ «قارارى» دا: «پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبىرىي كادىرلىرىنى
 تاللاپ ئۆستۈرۈش، ۋەزىپىگە تەينىلەش خىزمىتى نىزامىنى تۆزۈپ چىقىپ ۋە يولغا قويۇپ،
 كادىر لارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش خىزمىتىنى قىلىپلاشتۇرۇش، تۆزۈملەشتۇ-
 رۇش لازىم» دەپ ئېنىق كۆرسىتىلىدى. بۇ پارتىيەمىزنىڭ ئادەم ئىشلىتىشتىكى ناتوغرا
 ئىستىللارنى توسوش ۋە توپتىش جەھەتتە چىقىرىلغان بىر-تۈرلۈك زور تەدبىر، ئۇنى
 ئالاقدار تەرەپلەر جايىلارنىڭ تەجربىلىرىنى ئەستايىدىل يەكۈنلەش ۋە قوبۇل قىلىش ئاساسدا
 چىڭ تۆتۈپ ئېلىپ بېرىشى لازىم. ئىككىنچى، رەھبىرىي كادىر لارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە
 ۋەزىپىگە قويۇش ئىشلىرىنى نازارەت قىلىش-تەكسۈرۈش مېخانىزمنى يەنمۇ ئىلگىرىلىگەن
 حالدا مۇكەممەللەشتۈرۈپ، قانۇنغا چوقۇم ئەمەل قىلىش، قانۇننى چوقۇم قاتىق ئىجرا
 قىلىش، قانۇنغا خىلابلىق قىلغانلارنى چوقۇم سۈرۈشته قىلىشنى ئىشقا ئاشۇرۇش لازىم.

(ئاپتۇر: مەركىزىي تەشۈقات بولۇمىنىڭ مۇئاۋىن باش كاتىپ)

قەرجىمە قىلغۇچى: تەلەت ئىبراھىم
 مەسئۇل مۇھەدىرى: ئەركىنجان



ISSN 1006-5857

《求是文选》(维吾尔文版) 国外代号: M5-V 刊号: ISSN1006-5857
CN11-2498/D

邮发代号: 2-373 定价: 1.50 元 邮政编码 100013

02>



9 771006 585006