



The concept of motivation in the public service and its features

Alisher JURAEV¹

Tashkent State Law University

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 2021
Received in revised form
28 May 2022
Accepted 20 June 2022
Available online
25 July 2022

Keywords:

state civil service,
incentives,
personal interests and
behavior.

ABSTRACT

This article discusses what encouragement is in the public service, the specifics and essence of the concept of encouragement, as well as the problem of encouragement as a method of legal regulation and the reasons for this. Until recently, it was analyzed that it was impossible to increase the effectiveness of its impact on the interests of the individual and the motives of his behavior without special study and improvement of these little-studied legal instruments. The current state of legal reality has been studied, requiring the development of incentives as a special way to simplify social relations.

2181-1415/© 2022 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss6/S-pp105-112>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Давлат фуқаролик хизматида рағбатлантириш тушунчаси ва унинг ўзига хос хусусиятлари

АННОТАЦИЯ

Калит сўзлар:

давлат фуқаролик хизмати,
рағбатлантириш,
шахс манфаатлари ва
унинг хулқ-атвори.

Мазкур мақолада давлат фуқаролик хизматида рағбатлантириш тушунчаси ва унинг ўзига хос хусусиятлари ҳамда табиати ҳақида фикрлар билдирилган бўлиб, бугунги кунда ҳуқуқий тартибга солиш усули сифатида рағбатлантириш муаммоси тобора долзарб бўлиб бораётганлиги ва бунинг сабаблари келтирилган. Яқин вақтгача ушбу кам ўрганилган ҳуқуқий воситаларни махсус ўрганмасдан ва такомиллаштирмасдан, унинг шахс манфаатлари ва унинг хулқ-атвори мотивларига таъсири самарадорлигини ошириш мумкин эмаслиги таҳлил қилинди. Ҳуқуқий воқеликнинг ҳозирги ҳолати жамоатчилик билан алоқаларни соддалаштиришнинг махсус усули сифатида рағбатлантиришни ривожлантиришни талаб қилиши ўрганиб чиқилди.

¹ Teacher of the Department of Administrative and Financial Law of Tashkent State Law University. Tashkent, Uzbekistan. E-mail: juraev.a505@inbox.ru.

Понятие поощрение на государственной службе и её особенности

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:
государственная гражданская служба, стимулы, личные интересы и его поведение.

В данной статье рассматривается понятие поощрение на государственной службе, специфика и сущность понятия поощрения, а также проблема поощрения как метод правового регулирования. До недавнего времени анализировалось, что невозможно повысить эффективность его воздействия на интересы личности и мотивы его поведения без специального изучения и совершенствования этих малоизученных правовых инструментов. Изучено современное состояние правовой действительности, требующее разработки стимулов, как особого способа упрощения общественных отношений.

Давлат фуқаролик хизматида рағбатлантириш алоҳида ўрин тутади. Рағбатлантириш орқали давлат фуқаролик хизматида хизматчиларнинг хулқ-атвори, касбий кўникмаси ва ишчанлигига баҳо берилади. Таъкидлаш лозимки, давлат фуқаролик хизматида рағбатлантириш тушунчасининг илмий-назарий жиҳатлари деярли таҳлил қилинмаган.

Юридик адабиётларда рағбатлантиришнинг қуйидаги белгилари ажратилади:

- давлат бошқарув фаолияти жараёнида амалга ошириш;
- ваколатга эга бўлган субъектлар томонидан уларга берилган ваколатларни амалга ошириш сифатида фойдаланиш;
- рағбатлантириш чораларини қўллашда ижро ҳокимияти органларининг қонуний ваколатлари ўз ифодасини топади;
- рағбатлантириш чорасини танлаш бошқарув субъектига боғлиқ;
- рағбатлантириш чораларини қўллашда бошқарув субъектининг иродасининг норматив ёки индивидуал ифодаси амалга оширилади;
- рағбатлантириш турлари бошқарувнинг ҳуқуқий ҳужжатларида белгиланган.

Канадалик олим А.С.Кристофернинг таъкидлашича, рағбатлантириш давлат бошқарувининг сифатини яхшилаш, давлат хизматчилари ўртасида тажрибани ошириш ва бюрократик расмиятчиликни сохталаштиришнинг олдини олади.

Рағбатлантириш усули жамият ва давлатнинг турли соҳаларини ривожлантириш учун самарали восита вазифасини бажаради. Ушбу турдаги таъсирнинг долзарблиги шахснинг ташаббускорлиги ва ижодий қобилиятларини намойиш этиш имконияти билан боғлиқ. Рағбатлантиришни субъектнинг ижобий мотивацияси сифатида қўллаш унинг ваколатли қўлланилиши билан жуда самарали, чунки бу усулнинг асоси ҳам қонуний қоидалар, ҳам манфаатдир, бу келажакда ўз фаолиятининг ишлаш кўрсаткичларини яхшилашга қаратилган шахснинг иродаси билан ифодаланади.

А.В. Малконинг фикрича, рағбатлантириш – бу фаол ва айна пайтда умумий манфаат учун (жамоат, корпоратив, давлат) ишлайдиган кам сонли ҳуқуқий воситалардан биридир.

Рағбатлантириш шахснинг онгига таъсир кўрсатувчи манфаат туғдирувчи усул ҳисобланади.

С.И. Ожегов рағбатлантиришга бирор нарсани ёрдам, ҳамдардлик, мукофот билан тасдиқлаш, бирор нарса қилиш истагини уйғотиш деб таъриф беради.

А.В. Малконинг фикрига кўра, рағбатлантириш ихтиёрий муносиб хатти-ҳаракатни ҳуқуқий тасдиқлаш шакли ва ўлчовидир, натижада, субъект мукофотланади, унинг учун қулай оқибатлар юзага келади.

Юқоридаги фикрларга қисман қўшилиш мумкин. Лекин уларни рағбатлантиришга берилган мукамал таърифлар деб бўлмайди.

Меҳнат ҳуқуқи фанининг вакили В.И. Шкатулла рағбатлантиришга ижобий санкция сифатида қараб, қуйидаги хусусиятларини кўрсатиб ўтади:

– маъқуллашнинг муносиб ўлчови;

– ижтимоий назорат, меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш усули сифатида ишлайдиган ходимларнинг маълум бир фаолият туридаги хизматлари, фарқлари ва ютуқларининг жамоатчилик томонидан тан олиниши, субъектларга, уларнинг манфаатларига, мақсадларига ва одатдаги талаблардан ошиб кетадиган ижобий ва хатти-ҳаракатларни кучайтириш учун мўлжалланган бошқа мотивларга таъсир қилиш воситаси.

А.Ф. Ноздрачевнинг таъкидлашича, рағбатлантириш – бу қонунда назарда тутилган моддий ва маънавий чора, бу давлат хизматларини юқори сифатли бажариш ва давлат хизматида эришилган натижалар учун давлат хизматчиларига давлат ва жамоат эътирофини бериш билан боғлиқ.

Э.Т. Хожиевнинг фикрича, рағбатлантириш субъектнинг (мансабдор шахс ёки орган), унинг бошқаруви остида фаолият юритаётган хизматчи эҳтиёжлари, манфаатлари, онги, иродаси, амалдаги хатти-ҳаракатига бевосита таъсирни англатади. Рағбатлантириш орқали ходимларнинг интизоми, меҳнат самарадорлиги яхшиланиб, ташаббускорлиги ва масъулияти тарбияланади.

Д.Д. Бабаевнинг таъкидлашича, рағбатлантириш – давлат органининг мансабдор шахс ёки бошқа субъектнинг хизматчи эҳтиёжларига, манфаатларига, иродасига, амалий мақомига, шунингдек, унинг давлат хизмати фаолиятига таъсир кўрсатишдир.

В.И. Шкатулла, А.Ф. Ноздрачев, Э.Т. Хожиев ва Д.Д. Бабаевлар томонидан билдирилган фикрлар, маълум маънода, тўлиқроқ ифодаланган. Лекин рағбатлантириш тушунчасига тизимли ёндашув мавжуд эмас.

Давлат хизматини ўташ жараёнида хизмат интизомининг моҳияти алоҳида эътибор касб этади. У давлат хизматчиларининг хизматдаги феъл-атворлари ва касбий хизмат фаолиятларининг негизи ҳисобланиб, умуман, давлат хизматини муваффақиятли ўташ учун зарурий шартлардандир.

Давлат хизматчиларини рағбатлантириш деганда, улар томонидан хизмат вазифаларини бажаришга бўлган иштиёқни кучайтиришга ва натижада, давлат хизматининг самарадорлигини оширишга қаратилган ҳамда давлат томонидан қонун ҳужжатлари билан белгиланган чораларнинг қўлланилиши орқали давлат хизматчилари фаолиятининг юқори баҳоланиши тушунилади.

Д.М. Овсянконинг фикрича, рағбатлантириш давлат хизматчилари томонидан ўз мансаб мажбуриятларини виждонан ва муваффақиятли бажариши, узоқ муддатли хизмати, муҳим ва алоҳида муҳим вазифаларни бажаргани учун

қўлланилади. Рағбатлантириш – давлат хизматчиларини тарбиялашнинг ҳамда хизмат интизомини мустаҳкамлашнинг асосий воситаларидан биридир. Давлат хизматларини рағбатлантиришнинг бундай тушунчаси билан келишиш қийин, чунки олим томонидан кўрсатилган моддий ва ахлоқий характердаги чоралар ўрганилаётган ҳуқуқий тоифанинг объектив ифодаси сифатида ишлайди. Шу билан бирга, агар биз рағбатлантиришни субъект сифатида кўриб чиқсак, ушбу субъект унинг асосий моҳиятли хусусиятларини ўзида акс эттиради.

Бироқ функционал нуқтаи назардан, давлат хизматларини рағбатлантиришни динамикада, яъни бошқарув фаолиятининг маълум бир тури сифатида кўриб чиқиш оқилона кўринади. Ю.Н. Стариков давлат хизмати тизимида рағбатлантиришни давлат хизматчисини маънавий ва моддий рағбатлантиришни қўллашда ифодаланган белгиланган тартибда амалга ошириладиган давлат органлари ва мансабдор шахсларнинг махсус фаолияти сифатида белгилайди, бунинг учун давлат хизматчисининг узоқ вақт давомида уларнинг расмий вазифалари, шунингдек, алоҳида аҳамиятга эга ва мураккаб вазифаларни бажариш хизматларини тан олиш, давлат хизматчисининг муваффақиятли ва виждонан ишлаши асос бўлади. Рағбатлантириш ташкилотдаги интизомни, иш сифатини яхшилашга ёрдам беради.

Д.А. Липинский рағбатлантиришни ижобий ҳуқуқий жавобгарликнинг таркибий қисми деб ҳисоблайди, рағбатлантириш чораларини амалга ошириш қонуний хатти-ҳаракатлар билан бир қаторда ва юридик жавобгарликни амалга оширишнинг ижобий шакли эканлигига ишора қилади.

В.А. Номоконов ўз концепциясини нафақат жазони, балки рағбатлантиришни ҳам қўллаш имконияти билан боғлайди, юридик жавобгарликнинг моҳиятини ҳуқуқ субъектининг қонуний ёки ноқонуний хатти-ҳаракатларни рағбатлантириш ёки қоралашни ифодаловчи ҳуқуқий нормалар талаблари билан мажбурийлиги сифатида белгилайди. Умумий мазмун доирасида бундай жавобгарлик, олимнинг фикрича, икки хил шаклга эга бўлиши мумкин: ижобий (рағбатлантирувчи) ва салбий (жазо берувчи, ҳимоя қилувчи).

У. Хусаиновнинг фикрича, рағбатлантириш ишбилармонликни баҳолаш усули ҳисобланади.

В.М. Манохиннинг фикрича, рағбатлантириш давлат хизматчиси фаолиятини баҳолашнинг муҳим усулидир.

К.С. Белский рағбатлантиришни маъмурий-ҳуқуқий фан нуқтаи назаридан таҳлил қилиб, давлат бошқарувининг мажбурлаш усули сифатида таъкидлаб ўтган.

В.М. Баранов рағбатлантиришни давлат бошқарувининг ишонтириш усули сифатида таъкидлаб ўтади.

О.Ю. Кокурина рағбатлантиришга ижобий санкция сифатида баҳо беради. У қонун даражасида белгилаб қўйилиши лозим.

В.В. Попова рағбатлантириш белгиланган мақсадларга эришиш учун қилинган саъй-ҳаракатларга мутаносиб бўлиши кераклиги таъкидлайди.

В.В. Волкова рағбатлантиришга турли ҳуқуқ соҳаларининг йиғиндисидир, дея таъриф беради.

Г.М. Петровнинг фикрича, рағбатлантириш давлат хизматчисига давлат ва жамият учун фойдали ҳаракатларни амалга ошириш учун маълум бир рағбатлантириш чорасини тўғри қўллашдир.

О.А. Шабаета рағбатлантирувчи ҳуқуқий нормаларни қонун чиқарувчи субъектлар томонидан белгиланган ҳулқ-атвор қоидалари сифатида белгилайди.

Юқоридаги фикрлардан келиб чиққан ҳолда шуни таъкидлаш лозимки, давлат фуқаролик хизматида рағбатлантиришни турли ҳуқуқ соҳа вакиллари ўз позициялари нуқтаи назардан таҳлил қилган. Турли хил фикрларнинг мавжудлигининг асосий сабабини давлат фуқаролик хизматининг комплекс ҳуқуқ институти эканлиги билан изоҳлаш мумкин.

Рағбатлантиришнинг муҳим хусусиятини давлат хизматчисининг жамоатчилик билан бўлган муносабати эгаллаши лозим. Бу эса унинг узоқ муддат амал қилинишига олиб келади. Рағбатлантириш хусусиятларини ўрганиш давлат хизматчисининг касбий ўзини ўзи англашига рағбатлантириш механизми ва унинг узоқ муддатли истиқболда расмий фаолият самарадорлиги ва унга таъсири хусусиятларини тўғри тушунишни шакллантириш учун зарурдир.

Рағбатлантиришнинг қуйидаги ўзига хос хусусиятлари ажралиб туради:

- давлатнинг фуқаролар иродаси ва хатти-ҳаракатларига таъсир қилишининг махсус усули;
- ҳулқ-атворни таъминлаш усули.

Рағбатлантириш бу давлат хизматчисининг аниқ кўрсаткичи, муносиб хатти-ҳаракат модели ва индивидуал акт доирасида амалга ошириладиган жараёндир.

Н.А. Гушчина рағбатлантиришга ижобий санкция сифатида баҳо бериб, давлат хизматчисининг қилган хатти-ҳаракатига жавоб бериш усули сифатида эътибор қаратади.

А.А. Гришковец юридик фанда “давлат хизматчисини рағбатлантириш” тушунчасини аниқлашга ягона ёндашувнинг йўқлигига эътибор қаратиб, тегишли таърифни аниқ тартибга солиш зарурлигини таъкидлади. Шу муносабат билан қуйидаги таърифни таклиф этган: “Давлат хизматчисини рағбатлантириш – бу ваколатли давлат органи ёки унинг мансабдор шахси томонидан етарли асослар мавжуд бўлса, давлат хизматчисининг шахсий хизматларини давлат органлари томонидан тан олишнинг қонуний равишда белгиланган ёки амалда ишлатилган шакли”.

Бизнингча, давлат фуқаролик хизматида рағбатлантириш деганда, давлат фуқаролик хизматчисининг давлат ва жамоат манфаатлари йўлида амалга оширган шахсий хизматларини индивидуал ҳужжат асосида қонунда белгиланган тартибда давлат бошқарувининг маъмурий-ҳуқуқий тартибга солиш усули ҳисобланади.

Рағбатлантиришни давлат хизматчисининг шахсий хизматларини тан олиш шакли сифатида кўриб чиқишда давлат хизматини рағбатлантиришнинг жамоавий шаклини қўллаш имконияти ҳисобга олинмайди. Бироқ уни амалга ошириш муаммоси ўзининг амалий аҳамиятини кўрсатади.

Шу муносабат билан ҳуқуқий адабиётларда рағбатлантиришнинг жамоавий шакли меҳнат ҳиссасининг аҳамияти ва рағбатлантирилган жамоани ташкил этувчи давлат хизматчиларининг ҳар бирининг касбий фаолиятининг индивидуал хусусиятлари тан олиниши шарти билан амалга оширилган деб ҳисобланиши мумкинлиги ҳақли равишда қайд этилган. Ходимнинг виждонлилик, ташаббускорлик, зукколик, ташкилотчилик қобилияти каби шахсий фазилатларининг намоён бўлишини эътиборсиз қолдирмаслик керак.

Д.А. Липинский ва А.А. Мусаткина давлат хизматчиларини рағбатлантиришни учта маънода кўриб чиқишни таклиф қиладилар: 1. Мураккаб ва кўптармоқли ҳуқуқий институт. 2. Конституциявий ва маъмурий ҳуқуқ нормаларида назарда тутилган рағбатлантирувчи санкция. 3. Давлат хизматчиларига рағбатлантириш чораларини қўллаш жараёни.

Д.Н. Бахрах ижро этувчи ҳокимият фаолияти усули сифатида рағбатлантиришнинг қуйидаги хусусиятларини кўрсатиб ўтади:

- ҳокимият субъектлари томонидан ижобий баҳоланган ҳаракатлар;
- рағбатлантириш содир этилган ҳаракатларни баҳолаш билан боғлиқ жиҳатлар (ретроспектив характерга эга);
- шахсийлаштирилган, индивидуал ёки жамоавий субъектларга қўлланилади;
- рағбатлантириш ахлоқий маъқуллаш, ҳуқуқлар, имтиёзлар, моддий қадриятлар ва бошқа имтиёзларни беришдан иборат;
- бу билвосита қизиқишлар, ҳиссиётлар, онг орқали уларни рағбатлантирадиган иродага таъсир қилади.

Д.Н. Бахрахнинг фикрича, рағбатлантириш одамларнинг ўз ишларини баҳолаш, уларнинг хизматларини тан олиш ва шунчаки қилаётган ишларига диққатли бўлиш эҳтиёжлари билан боғлиқ. Рағбатлантиришга бўлган эҳтиёж ва унинг роли қанчалик юқори бўлса, иш шунчалик ижодий бўлади, инсон ижтимоий фойдали ишга шунчалик кўп ҳаракат қилади. Санъаткорга олқиш керак, ихтироичига тан бериш керак.

А.В. Малконинг таъкидлашича, бугунги кунда ҳуқуқий тартибга солиш усули сифатида рағбатлантириш муаммоси тобора долзарб бўлиб бормоқда. Яқин вақтгача ушбу кам ўрганилган ҳуқуқий воситаларни махсус ўрганмасдан ва такомиллаштирмасдан, унинг шахс манфаатлари ва унинг хулқ-атвори мотивларига таъсири самарадорлигини ошириш мумкин эмас. Ҳуқуқий воқеликнинг ҳозирги ҳолати жамоатчилик билан алоқаларни соддалаштиришнинг махсус усули сифатида рағбатлантиришни ривожлантиришни талаб қилади.

Давлат бошқарувининг ишонтириш ва рағбатлантириш каби усулларга бўлиш тарафдорлари бўлган А.И. Каплунов, Ю.И. Мигачев, Л.Л. Попов, С.В. Тихомировлар томонидан рағбатлантириш ишонтиришнинг бир тури сифатида кўрсатиб ўтилади.

Шунга қарамай, Л.В. Акопов, Д.Н. Бахрах, Н.М. Конин, Ю.Н. Стариков, В.Е. Степенко, А.Р. Шергинлар рағбатлантиришни давлат бошқарувининг мустақил институти сифатида илгари сурадилар.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, рағбатлантиришнинг қуйидаги ўзига хос хусусиятларини ажратиш кўрсатиш мумкин:

Рағбатлантириш давлат ёки жамоат бурчини бажаришда эришилган ютуқлар билан боғлиқ равишда кадр-қимматни жамоатчилик томонидан эътироф этиш, шахсга ҳурмат кўрсатиш билан боғлиқ. Ошкоралик унинг асосий хусусиятларидан биридир. Қоида тариқасида, давлат хизматчиларини рағбатлантиришнинг у ёки бу чорасини қўллаш (масалан, миннатдорчилик билдириш) рағбатлантирувчи шахс ўзининг расмий фаолиятини амалга оширадиган жамоа иштирокида тантанали муҳитда амалга оширилади.

Рағбатлантириш давлат бошқаруви тизимида давлат интизоми ва ҳуқуқий тартибни таъминлаш усулидир.

Рағбатлантириш чораларини қўллаш учун асослар ҳаракатлар (мукофотлар) ёки тадбирлар (касб байрами, юбилей санаси) кўринишидаги юридик фактлар ҳисобланади; Муайян рағбатлантириш чораларини амалга ошириш қонун чиқарувчи томонидан қўшимча шартлар билан боғлиқ бўлиши мумкин. Мисол учун, давлат хизматининг маълум бир давомийлиги, давлат хизматчисининг касбий фаолият соҳасига қўшган ҳиссаси.

Рағбатлантириш, асосан, юридик характерга эга бўлиб, ҳуқуқни муҳофаза қилиш шаклида – рағбатлантириш чорасини тайинлаш тўғрисидаги далолатнома (буйруқ ёки фармойиш) бериш йўли билан амалга оширилади. Бироқ бундай, мажбурлашдан фарқли ўлароқ, ҳуқуқий тартибга солишдан ташқарида ҳам қўлланилиши мумкин. Шу муносабат билан баъзи муаллифлар қонуний ҳужжатлар билан тартибга солилмаган норасмий рағбатлантиришни аниқлайдилар.

Рағбатлантириш муайян субъектларга ёки маълум бир вазиятда, баъзи ҳолларда маълум бир вазиятда аниқ субъектларга қўлланилади. Масалан, маълум бир масала юзасидан давлат хизматчисига миннатдорчилик билдириш (маълум субъект); касб байрами муносабати билан давлат хизматчилари жамоасига бонус тўлаш (маълум вазият); давлат хизматчисини бенуқсон хизмат учун мукофотлаш.

Рағбатлантириш тегишли қарорларни қабул қилиш ваколатига эга бўлган субъектлар томонидан қўлланилади. Муайян рағбатлантириш чорасини танлаш расмий ҳуқуқий нормаларга рағбатлантирувчи ҳуқуқий муносабатларда давлат номидан ёки бошқа давлат ҳокимияти ва мансабдор шахсларининг вакиллиги бўйича ўз иродасини амалга оширадиган давлат хизматчисининг иш берувчи вакилининг хоҳишига боғлиқ.

Рағбатлантириш рағбатлантирилган ва бошқа шахсларнинг иродаси ва онгига билвосита таъсир қилади, уларнинг одатдаги тартибга солиш талабларидан ошиб кетадиган ижобий хулқ-атворга бўлган қизиқишини шакллантиради.

Мукофотнинг асл моҳияти амалга оширилган ҳаракатларни баҳолаш билан боғлиқ. Ишонтиришдан фарқли ўлароқ, рағбатлантириш ҳар доим муносиб ҳаракат қилинганидан кейин қўлланилади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Общее административное право: учебник / под ред. Ю.Н. Старилова. Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2007. – С. 397.
2. Christopher A.C. Encouraging Civil Servants to be Frank and Fearless: Merit Recruitment and Employee Voice. Public Administration September 2018 // <https://www.researchgate.net/publication/327419105>.
3. Малько А.В. Юридические поощрения как разновидность социальных санкций // Общественные науки и современность. 1998. – № 4. – С. 79.
4. Гущина Н.А. О поощрительном методе правового регулирования // Закон и право. 2004. – № 1. – С. 35.
5. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. М.: ООО «А ТЕМП», 2010. – С. 562.
6. Малько А.В. Поощрение как правовое средство // Правоведение. 1996. – № 3 (214). – С. 28.

7. Настольная книга государственного служащего: комментарий к Федеральному закону «Об основах государственной службы Российской Федерации» / под ред. В.И. Шкатуллы. М.: Экономика, 1999. – С. 189.
8. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: учебник для подготовки государственных служащих. М.: Статут, 1999. – С. 373.
9. Хожиев Э.Т. Давлат хизмати: ўқув қўлланма / Э.Т. Хожиев, Г.С. Исмаилова, М.А. Рахимова. – Тошкент: Baktria press, 2015. – Б. 79.
10. Маъмурий ҳуқуқ: Дарслик. Н.Т. Исмоилов, Ў.Х. Мухамедов, А.С. Турсунов ва бошқалар. – Т. Ўзбекистон Республикаси ИИВ академияси, 2015. – Б. 109–110.
11. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. Изд-во Юнити, Москва, 2012. – С. 228.
12. Мирбобоев Б., Хусанов О., Бегматов А. Ўзбекистонда давлат хизматини ташкил этишнинг ташкилий-ҳуқуқий масалалари. “Akademiya” нашриёти, Тошкент, 2005 йил. Б. 108.
13. Административное право. Учебник под ред. Ю.М. Козлова, Л.Л. Попова. Москва, Юристъ, 2000, – С. 227.
14. Стариков Ю.Н. Государственная служба и служебное право: учеб. пособие. М.: Норма: ИНФРА-М, 2016. – С. 137.
15. Липинский Д.А. Поощрение и наказание как формы реализации юридической ответственности // Вектор науки Тольяттинского гос. ун-та. Сер.: Юридические науки. 2017. – № 1 (28). – С. 62.
16. Номоконов В.А. Преступное поведение: механизм детерминации, причины, ответственность: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1991. – С. 29.
17. Хусаинов У. Давлат хизматчиларининг шахсий сифатлари ва фаолият натижаларини аниқлашда ишчанлик қобилятининг баҳоланиши. Ўзбекистон Республикасида давлат хизматини ислоҳ этишнинг ҳуқуқий асослари: давра суҳбати материаллари. – Тошкент: Baktria press, 2015. – Б. 81.
18. Манохин В.М., Адушкин Ю.С. Российское административное право: учеб. пособие. Саратов: Изд-во Саратов. гос. акад. права, 2000. – С. 109.
19. Бельский К.С. Персональная ответственность в советском государственном управлении (понятия, формы, факторы укрепления): учеб. пособие / отв. ред. Е.С. Фролов. М.: РИО ВЮЗИ, 1988. – С. 90.
20. Баранов В.М. Правовые формы поощрения в развитом социалистическом обществе: сущность, назначение, эффективность: в помощь лектору / Саратов. обл. организация общ-ва «Знание». Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1975. – С. 4.
21. Кокурина О.Ю. Заслуга как социально-правовое явление и понятие: определение, материальные и юридические признаки (часть 1) // Известия Саратов. ун-та. Новая серия. Сер.: Экономика. Управление. Право
22. Попова В.В. Поощрительные нормы современного российского права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2015. – С. 9–10.
23. Жураев А.Н. (2021). Representative institute for the protection of the rights and legal interests of business entities in ensuring the rule of law. Журнал правовых исследований, (SPECIAL 1).
24. Juraev A. (2021, November). Accountability of the representative under the president of the republic of uzbekistan for the protection of the rights and legitimate interests of business entities. In International Scientific and Current Research Conferences (PP. 168–172).