

IJTIMOIIY SO‘ROV TAHLILI: Aksiyadorlik jamiyati va uning filiallarida korrupsiya holatlari hamda aksilkorrupsiya chora-tadbirlari samaradorligi

*So‘rovnoma davri: 2026-yil 23-28-aprel
Umumiy kuzatuvchilar: 1100–3800 nafar
Ovoz berganlar: o‘rtacha 116–139 nafar*

1-SO‘ROVNOMA TAHLILI: Korrupsiya nima? Xalqimiz bu illatni qanday tushunadi?

Natijalar tahlili:

- 65% — Pora berish va olish (Eng ko‘p ko‘rsatilgan variant).
- 52% — Xizmat vakolatini shaxsiy manfaat yo‘lida ishlatish.
- 26% — Tanish-bilishchilik (Bu ijtimoiy muammo sifatida jiddiy qabul qilinmoqda).

▮ Korrupsiya faqat pora emas! O‘tkazilgan so‘rovnomada respondentlarning yarmidan ko‘pi (52%) mansab vakolatlarini shaxsiy maqsadlarda qo‘llashni “Korrupsiya” deb bilishini aytdi. E’tiborlisi shundaki, odamlar nafaqat pul bilan bog‘liq jinoyatlarni, balki tanish-bilishchilik (26%) va urug‘-aymoqchilik (23%) kabi ijtimoiy munosabatlarni ham Korrupsiya elementlari sifatida qayd etishgan.

XULOSA: Bu shuni ko‘rsatadiki, jamiyatda bu illatga nisbatan tushuncha kengayib, unga qarshi murosasizlik kuchaymoqda.

2-SO‘ROVNOMA TAHLILI: 91% — Biz birgamiz!

Har 10 respondentdan 9 nafari Korrupsiyaga qarshi kurashishni nafaqat davlatning, balki har bir fuqaroning burchi deb hisoblaydi — 🗨️ Barchamiz mas’ulmiz!

So‘rovnomamizning eng hayratlanarli va quvonarli natijasi: respondentlarning 91 foizi Korrupsiyaga qarshi kurashishni umumxalq ishi deb biladi! 🤝

XULOSA: Bu shuni anglatadiki:

- Jamiyat “bu mening ishim emas” degan qarashdan voz kechmoqda.
- Har bir fuqaro o‘z daxldorligini his qilyapti.
- Kelajakdagi o‘zgarishlar uchun mustahkam ijtimoiy poydevor bor.

Atigi 5% respondent bu fikrga qo‘shilmagan, 4% esa hali bir qarorga kelmagan. Ammo mutlaq ko‘pchilikning ovozi aniq — biz birlashsakgina bu illatni yenga olamiz! 🎯»
“Korrupsiyaga qarshi kurash kimning ishi?” 91% “Xalqning ishi”

3-SO‘ROVNOMA TAHLILI: Korrupsiyani qanday to‘xtatamiz? Yechim — o‘zimizda!

Respondentlarning fikricha, Korrupsiyaga qarshi eng yaxshi “qurollar” quyidagilar:

- 🗨️ Huquqiy madaniyatni oshirish (59%) – Eng ko‘p ovoz olgan variant. Odamlar o‘z huquqlarini bilsa, ta’magirlikka yo‘l qo‘ymaydi.
- 🔍 Fosh qilishda qatnashish (38%) – Jamiyatning faol qismi Korrupsiya holatlarini ochiqlashga tayyor.
- 🕒 Pora taklif qilmaslik (22%) – Mas’uliyatni o‘zidan boshlash kerakligini tushunib yetganlar ulushi.

XULOSA: Raqamlar shuni ko'rsatmoqdaki, Korrupsiyaga qarshi eng samarali "dori" — bu bilim va huquqiy ong. Respondentlarning 59 foizi aynan shu yo'lni tanlagan. Ya'ni, qonunni bilish va talab qilish — pora berishdan ko'ra kuchliroq vositadir. Shuningdek, har 10 kishidan qariyb 4 nafari (38%) Korrupsiyani fosh qilishda shaxsan ishtirok etishga tayyorligini bildirgan. Bu jamiyatning "ko'z yummaslik" darajasi oshib borayotganidan dalolat beradi.

4-SO'ROVNOMA TAHLILI: Bizning faoliyatimiz qanchalik shaffof? Siz nimalarni bilasiz?

Aksiyadorlik jamiyatimizda Korrupsiyaga qarshi kurash bo'yicha olib borilayotgan ishlardan xabardorlik darajasi:

30% — Islohotlarimizni diqqat bilan kuzatib bormoqda va to'liq xabardor.

28% — Ayrim o'zgarishlardan qisman xabardor.

27% — Ma'lumotga ega emas, lekin bilishni juda xohlaydi. Bu biz uchun eng muhim auditoriya!

15% — Hozircha ma'lumotga ega emas.

XULOSA: Respondentlarning qariyb 55 foizi (27%+28%) ma'lumotga ehtiyoj sezmoqda yoki bilimlarini to'ldirmoqchi. Bu shuni anglatadiki, Aksiyadorlik jamiyatining Korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha amalga oshirayotgan ishlarini yana-da kengroq va tushunarliroq tilda yoritishimiz kerak.

Biz shaffoflik tarafdorimiz! Agar sizda Korrupsiyaga qarshi kurashish tizimi bo'yicha savollar bo'lsa, ularni izohlarda qoldiring yoki bizning rasmiy saytimizda: Muvofiqlik tizimi (komplayens) xizmati bilan tarnishing! Sizning xabardorligingiz — bizning muvaffaqiyatimiz!

5-SO'ROVNOMA TAHLILI: "Og'riqli" nuqta – Nega hamma ham Korrupsiya haqida gapirmaydi? Asosiy to'siqlarni aniqladik...

Bu yerda 40% lik ko'rsatkich (ishni yo'qotishdan qo'rqish) eng katta signaldir. Uni markazga chiqarish kerak.

"Korrupsiya haqida ochiq gapirishga nima xalaqit beradi? Respondentlarimiz quyidagi sabablarni ko'rsatishdi:

40% — Ishni yo'qotishdan qo'rqish. Bu eng katta ichki to'siq bo'lib, xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish kerakligini ko'rsatadi.

24% — Ta'qiblardan va salbiy oqibatlardan qo'rqish.

28% — Malaka yetishmasligi. Ya'ni, Korrupsiya haqida qayerga va qanday xabar berishni hamma ham bilmaydi.

26% — Aniq fikrga ega emaslar."

XULOSA: Biz har bir xodimimizning xavfsizligini kafolatlaymiz! Aksiyadorlik jamiyatimizda Korrupsiya holatlari haqida xabar berish butunlay anonim va xavfsiz tarzda amalga oshiriladi. Sizning daxldorligingiz — tizimni tozalashning yagona yo'li.

6-SO'ROVNOMA TAHLILI: Ishga joylashishda adolat bormi? — Xolis baho!

Aksiyadorlik jamiyatimiz markaziy apparatiga ishga joylashish jarayonini xodimlar va jamoatchilik qanday baholaydi? 5 ballik tizimda natijalar quyidagicha:

☆ 42% (1 ball) — Respondentlarning eng katta qismi tizimni butunlay shaffof va Korrupsiyadan xoli deb hisoblaydi.

☆☆ 7% (2 ball) — Past ko'rsatkich.

☆☆☆ 22% (3 ball) — O'rta darajadagi baho.

☆☆☆☆ 11% (4 ball) — Yuqori daraja.

☆☆☆☆☆ 20% (5 ball) — Respondentlarning beshdan bir qismi hali ham tizimda Korrupsiya darajasi yuqori deb hisoblaydi.

XULOSA: Jamoatchilikning 49 foizi (1 va 2 ball berganlar) ishga joylashish jarayonini ijobiy baholamoqda. Biroq, 20% respondentning eng yuqori (5 ball) baho bergani — tanlov jarayonlarini yana-da ochiqroq o'tkazish, masalan, imtihonlarni jonli efirga uzatish yoki tashqi ekspertlarni jalb qilish kerakligidan dalolat beradi.

7- SO'ROVNOMA TAHLILI: Aksiyadorlik jamiyati filiallarda ishga qabul jarayoni — shaffoflik darajasi qanday?

Filiallarimizda ishga joylashish jarayonining adolatlilik darajasi respondentlar tomonidan quyidagicha baholandi:

45% (1 ball) — Eng yuqori shaffoflik ko'rsatkichi. Filiallardagi qabul jarayoni Markaziy apparatga (42%) qaraganda ko'proq ishonch uyg'otmoqda.

9% (2 ball) — Ijobiy baho.

14% (3 ball) — O'rtacha ko'rsatkich.

15% (4 ball) — Xatar mavjud deb hisoblovchilar.

18% (5 ball) — Tizimda Korrupsiya yuqori deb hisoblovchilar.

Faollik ko'rsatkichi: So'rovnomamiz 1172 kishi tomonidan kuzatildi va ularning 157 nafari o'z fikrini bildirdi. Bu har 7-8 kuzatuvchidan biri masalaga befarq emasligini anglatadi."

Qiziqarli fakt: Markaziy apparatda Korrupsiya darajasini past (1 ball) deb baholaganlar 42% ni tashkil etgan bo'lsa, filiallarda bu ko'rsatkich 45% ga teng. Ya'ni, filiallardagi ishga qabul jarayoni xalq nazarida biroz adolatlir oq ko'rinmoqda.

XULOSA: Biz barcha hududlarda adolat tamoyillarini bir xil ta'minlash ustida ishlayapmiz. Sizing hududingizdagi filialda vaziyat qanday? Fikringiz biz uchun muhim!

8-SO'ROVNOMA TAHLILI: Manfaatlarni to'qnashuvi — tanish-bilishchilikka chek qo'yilganmi?

Markaziy apparatda ishga qabul qilish jarayonida manfaatlarni to'qnashuvi darajasini o'rgandik. Respondentlarimizning baholari quyidagicha taqsimlandi:

41% (1 ball) — Tizimda tanish-bilishchilikka yo'l qo'yilmaydi, deb hisoblovchi mutlaq ko'pchilik.

9% (2 ball) — Ijobiy tomonga moyil baho.

19% (3 ball) — Neytral yoki ikkilanuvchi pozitsiya.

8% (4 ball) — Manfaatlarni to'qnashuvi xavfi bor, deb hisoblovchilar.

25% (5 ball) — Bu masalani eng dolzarb muammo, deb ko'rsatganlar.

Ishtirok koeffitsiyenti: 1194 nafar kuzatuvchidan 147 nafari faol ovoz berdi. Bu mavzu jamiyatda katta rezonansga ega ekanligidan dalolat beradi.

XULOSA: Respondentlarning 25 foizi (5 ball) bu muammoni yuqori darajada deb hisoblashi — kadrlar tanlovi jarayonida "Meritokratiya" (faqat bilim va qobiliyatga qarab saralash) tamoyillarini yana-da kuchaytirish va bu haqda ochiqroq hisobot berish kerakligini anglatadi.

9-SO‘ROVNOMA TAHLILI: Adolat mezoni — Filialarda tanish-bilishchilik darajasi qanday?

Natijalar tahlili: Filiallarimizga ishga qabul qilishda manfaatlar to‘qnashuvi (urug‘ -aymoqchilik) holatlariga munosabatni o‘rgandik:

- 38% (1 ball) — Respondentlar filiallarda tanish-bilishchilik yo‘qligini tasdiqlashdi.
- 10% (2 ball) — Vaziyatni ijobiy baholaganlar.
- 19% (3 ball) — O‘rtacha baho berganlar.
- 12% (4 ball) — Muammo bor deb hisoblovchilar.
- 21% (5 ball) — Manfaatlar to‘qnashuvi darajasi yuqori deb hisoblovchilar.

Statistika: 1150 nafar kuzatuvchidan 143 nafari ovoz berishda qatnashdi. Bu mavzu hududlardagi xodimlar va nomzodlar uchun juda dolzarb ekanligini ko‘rsatadi.

XULOSA: Hisobotning eng qiziqarli joyi, aniqrog‘i Markaz va filiallardagi tafovut — ikki ko‘rsatkichni o‘zaro solishtirish: Tanish-bilishchilik (5 ball) Markaziy apparatda 25% deb baholangan bo‘lsa, filiallarda bu ko‘rsatkich 21% ni tashkil etdi. Ya‘ni, respondentlar fikricha, hududlarda tanish-bilishchilik xavfi Markazga qaraganda 4 foizga pastroq.

10-SO‘ROVNOMA TAHLILI: Karyera lifti — lavozimga ko‘tarilishda adolat bormi?

Markaziy apparatda xodimlarning yuqori lavozimlarga ko‘tarilish jarayoni qanchalik shaffof? So‘rovnomamiz natijalari quyidagicha:

- 46% (1 ball) — Respondentlarning mutlaq ko‘pchiligi tizimda Korrupsiya yo‘qligini va o‘rish adolatli ekanini ta’kidladi.
- 11% (2 ball) — Ijobiy baholaganlar.
- 15% (3 ball) — O‘rtacha baho berganlar.
- 11% (4 ball) — Xavf bor deb hisoblovchilar.
- 17% (5 ball) — Yuqori lavozimga ko‘tarilishda Korrupsiya darajasi yuqori deb hisoblovchilar.

Qiziqish darajasi: 1152 nafar kuzatuvchidan 146 nafari ovoz berishda ishtirok etdi. Bu mavzu ayniqsa o‘z karyerasini qurayotgan mutaxassislar uchun juda muhim.

XULOSA: Bu natijalar Aksiyadorlik jamiyati ichidagi meritokratiya (eng munosibni tanlash) tamoyili ishlayotganidan dalolat beradi: Ishga qabul qilishdan ko‘ra (42%), lavozimga ko‘tarilishda (46%) shaffoflik darajasi yuqori ekanligi kompaniyaning ichki nazorat tizimi samarali ekanligini ko‘rsatadi. Biroq 17% respondentning salbiy bahosi (5 ball) ichki tanlovlar va kadrlar zaxirasini shakllantirish jarayonlarini yana-da ochiqroq yoritish kerakligini anglatadi.

11-SO‘ROVNOMA TAHLILI: Lavozimga ko‘tarilishda Korrupsiya darajasini baholash...

Umumiy statistika: Kuzatuvchilar soni: 1182 nafar.

Ovoz bergan respondentlar: 133 nafar (Aktivlik: 11.2%).

Ovoz berish natijalari diagrammasi:

Baho (Ball)	Tavsif	Ulushi (%)	Respondentlar soni (taqriban)
1 ball	Korrupsiya deyarli mavjud emas	51%	68 nafar

Baho (Ball)	Tavsif	Ulushi (%)	Respondentlar soni (taqriban)
2 ball	Juda past daraja	9%	12 nafar
3 ball	O'rta daraja	14%	19 nafar
4 ball	Yuqori daraja	10%	13 nafar
5 ball	Eng yuqori daraja	16%	21 nafar

Respondentlarning yarmidan ko'pi (51%) tizimda Korrupsiya darajasini eng past (1 ball) deb baholagan. Bu xodimlarning katta qismi lavozimga ko'tarilish jarayonini adolatli deb hisoblashidan dalolat beradi. Shuni ta'kidlash joizki, jami 26% respondent (4 va 5 ball berganlar) tizimda Korrupsiya darajasi yuqori deb hisoblaydi. Bu har to'rtta xodimdan biri jarayonning shaffofligiga shubha bilan qarashini anglatadi. 14% respondent o'rta darajani (3 ball) tanlagan, bu guruhda tizimga nisbatan ikkilanish yoki ayrim holatlarda adolatsizlikka uchrash ehtimoli mavjud.

XULOSA: Shaffoflikni oshirish; Lavozimga ko'tarish mezonlarini (KPI, test natijalari, suhbat ballari) ochiq e'lon qilish tizimini joriy etish.

Maqsadli o'rganish: 5 ball (16%) va 4 ball (10%) bergan respondentlar qaysi filiallar kesimida ekanligini (agar anonimlik imkon bersa) aniqlash va u yerda ichki audit o'tkazish.

Qayta aloqa: Xodimlar uchun lavozim tayinlovlari bo'yicha shikoyat yoki e'tirozlarni bildirish imkonini beruvchi "ishonch telefonlari" samaradorligini tekshirish.

12-SO'ROVNOMA TAHLILI: Korrupsiyaga qarshi chora-tadbirlar samaradorligini baholash...

Ushbu bandeda Aksiyadorlik jamiyati va uning filiallarida Korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha amalga oshirilayotgan ishlar xodimlar tomonidan qanchalik samarali deb qabul qilinayotgani o'rganildi.

Kuzatuvchilar soni: 1162 nafar.

Ovoz bergan respondentlar: 139 nafar (Aktivlik: 12%).

Natijalar ko'rsatkichi:

Baholash mezon	Ulushi (%)	Respondentlar soni (taxminan)
Yaxshi	37%	51 nafar
Qoniqarli	40%	56 nafar
Qoniqarsiz	25%	35 nafar

Ijobiy va neytral munosabat: Respondentlarning umumiy 77% qismi Korrupsiyaga qarshi choralarni "Yaxshi" va "Qoniqarli" deb baholagan. Bu jamiyatda Korrupsiyaga qarshi ma'lum bir tizim shakllanganini va u ishlayotganini ko'rsatadi. Biroq, eng katta ulushning (40%) "Qoniqarli" javobiga to'g'ri kelishi, chora-tadbirlarni yana-da takomillashtirishga ehtiyoj borligidan dalolat beradi.

Tanqidiy yondashuv: Respondentlarning to'rttan bir qismi (25%) amaldagi choralarni "Qoniqarsiz" deb hisoblaydi. Bu ko'rsatkich Korrupsiyaga qarshi kurash strategiyasining ayrim

bo'g'inlari samarasiz ekanligini yoki xodimlarga yetarli darajada yetkazilmayotganini ko'rsatuvchi jiddiy signaldir.

Kuzatuvchilar va ishtirokchilar nisbati: 1162 nafar kuzatuvchidan faqat 139 nafari ovoz berganligi xodimlarning ushbu mavzuda o'z fikrini bildirishda ehtiyotkorlik qilayotganini yoki passivligini ko'rsatishi mumkin.

TAVSIYALAR: Chora-tadbirlarni qayta ko'rib chiqish; "Qoniqarsiz" deb baholagan 25% xodimlarning e'tirozlarini chuqurroq o'rganish (masalan, anonim so'rovlar orqali qaysi aniq choralar samarasiz ekanligini aniqlash). Kommunikatsiyani kuchaytirish; Amalga oshirilayotgan aksilkorrupsion choralar (tushuntirish ishlari, yangi nazorat tizimlari) haqida xodimlarga muntazam ravishda hisobot berib borish.

XULOSA: "Qoniqarli" bahosini "Yaxshi" darajasiga o'tkazish uchun Korrupsiyaga qarshi kurashishning zamonaviy, raqamli vositalarini (inson omilini kamaytiruvchi dasturlar) kengaytirish. Ushbu yo'nalishdagi ish samaradorligini doimiy ravishda tahlil qilib borib, monitoring natijalarini Aksiyadorlik jamiyatining ishchi tartibdagi majlislari kun tartibiga doimiy ravishda kiritib, muhokama qilish.

13-SO'ROVNOMA TAHLILI: Korrupsiyaga qarshi kurash choralarning yetarlilik darajasi...

Ushbu savol bo'yicha tahliliy hisobot avvalgi savollarga qaraganda chuqurroq yondashuvni talab qiladi, chunki bu yerda respondentlarning aniq pozitsiyasi (Ha/Yo'q) bilan bir qatorda, ikkilanishlar (Qisman/Bilmayman) ham aks etgan.

Mazkur savol xodimlarning Aksiyadorlik jamiyati tomonidan amalga oshirilayotgan aksilkorrupsion islohotlarga bo'lgan ishonchini va bu ishlarning ko'lamini qanday qabul qilayotganini aniqlashga qaratilgan.

Kuzatuvchilar soni: 1117 nafar.

Ovoz bergan respondentlar: 138 nafar (Aktivlik: 12.3%).

Natijalar quyidagi jadvalda:

Javob varianti	Ulushi (%)	Tavsif
Ha, to'liq	23%	Ishlar to'liq va sifatli olib borilmoqda deb hisoblaydi.
Qisman	41%	Ishlar olib borilmoqda, lekin kamchiliklar mavjud.
Yo'q	21%	Amalga oshirilayotgan ishlarni yetarsiz deb hisoblaydi.
Bilmayman	15%	Jarayon haqida ma'lumotga ega emas yoki xulosa bera olmaydi.

Asosiy tendensiya (Ehtiyotkor optimizm): Eng ko'p ovoz "Qisman" (41%) javobiga berilgan. Bu shuni anglatadiki, xodimlar harakatlarni ko'rmoqda, biroq ularning natijasi yoki ko'lami barchani birdek qoniqtirmayapti. Bu guruh — tizimni yaxshilash uchun asosiy zaxira hisoblanadi.

Ishonch defitsiti: Faqat 23% respondent islohotlarni "to'liq yetarli" deb hisoblaydi. Shu bilan birga, deyarli har beshinchi xodim (21%) tizimli ishlarni mutlaqo yetarsiz deb baholamoqda.

Axborot yetishmovchiligi: Respondentlarning 15% qismi “Bilmayman” javobini tanlagan. Bu Korrupsiyaga qarshi kurash bo‘yicha amalga oshirilayotgan ishlar xodimlarning barcha qatlamlariga (ayniqsa quyi bo‘g‘inlarga) yetib bormayotganini yoki targ‘ibot ishlari sustligini ko‘rsatadi.

XULOSA: Ushbu ko‘rsatkichlar Aksiyadorlik jamiyatida Korrupsiyaga qarshi kurashishda “miqdoriy” ko‘rsatkichlardan “sifat” ko‘rsatkichlariga o‘tish vaqti kelganini anglatadi.

Ochiqlik hisobotlari: Har chorakda amalga oshirilgan aniq ishlar (aniqlangan holatlar, jazolanganlar yoki oldi olingan xatarlar) bo‘yicha xodimlarga tushunarli infografikalar taqdim etish.

“Qisman” guruhini o‘rganish: Ushbu guruh vakillari bilan anonim fokus-guruhlar o‘tkazib, aynan nimalar yetishmayotganini (masalan, raqamlashtirishmi, ish haqi masalasimi yoki kadrlar tanlovimi) aniqlash.

Targ‘ibotni kuchaytirish: “Bilmayman” deb javob bergan 15% qatlam uchun Korrupsiyaga qarshi kurashish siyosati va ichki lokal hujjatlar mazmunini tushuntirish bo‘yicha seminar-treninglar tashkil qilish.

14-SO‘ROVNOMA TAHLILI: Korrupsiya va huquqbuzarliklar sodir etilishining asosiy omillari...

Kuzatuvchilar soni: 1035 nafar.

Ovoz bergan respondentlar: 116 nafar.

Xususiyati: Ko‘p variantli tanlov.

T/r	Sabablar va omillar	Ulushi (%)
1.	Fuqarolarning o‘z huquqlari va erkinliklarini yaxshi bilmasliklari	45%
2.	Manfaatlar to‘qnashuvi (tanish-bilishchilik, urug‘-aymoqchilik)	43%
3.	Korrupsiyaga qarshi kurashning rasmiyatchilik (xo‘jako‘rsinga) ekanligi	25%
4.	Jazo muqarrarligi prinsipining yetarli darajada ta‘minlanmasligi	20%
5.	Aholining jamiyat faoliyati haqida ma‘lumotga ega emasligi	18%
6.	Qonun normalarining amalda ishlamasligi	17%
7.	Faoliyatda ochiqlik va shaffoflik yetishmasligi	17%
8.	Huquqiy bo‘shliqlar va qonunchilikning mukammal emasligi	15%
9.	Byurokratiya va sansalorlik	8%
10.	Rahbarlarda korrupsiyaga murosasizlik yetishmasligi	7%

Inson omili va huquqiy savodxonlik (Eng katta muammo): Respondentlarning qariyb yarmi (45%) asosiy muammoni fuqarolarning o‘z huquqlarini bilmasligida ko‘rmoqda. Bu esa korrupsionerlar uchun xizmat ko‘rsatish jarayonida “sun‘iy to‘siqlar” yaratishga imkon beradi.

Tizimli an‘analar: 43% ovoz bilan “Manfaatlar to‘qnashuvi” ikkinchi o‘rinda turibdi. Bu Aksiyadorlik jamiyati va uning filiallarida kadrlar siyosati va qaror qabul qilishda hali ham “tanish-bilishchilik” omili juda kuchli ekanligini tasdiqlaydi.

Ishonchsizlik va skeptitsizm: Respondentlarning 25% qismi Korrupsiyaga qarshi kurashni shunchaki “rasmiyatchilik” deb hisoblaydi. Bu raqam tizimdagi islohotlarning natijadorligi xodimlar va jamoatchilikka ko‘rinmayotganidan dalolat beradi.

Jazo mexanizmi: Jazo muqarrarligi ta‘minlanmayapti, deb hisoblovchilar (20%) Korrupsiyaga qo‘l urgan shaxslarning javobgarlikka tortilishiga shubha bilan qarashadi, bu esa yangi jinoyatlar uchun “yashil chiroq” bo‘lib xizmat qilishi mumkin.

Ma‘rifiy ishlar: Mijozlar va xodimlar uchun o‘z huquq va majburiyatlari aks etgan sodda va tushunarli qo‘llanmalar (flyerlar, infostendlar) tayyorlash.

Kadrlar filtri: Manfaatlar to‘qnashuvini oldini olish uchun kadrlar tanlovini to‘liq avtomatlashtirilgan (inson omilisiz) tizimga o‘tkazish.

Amaliy natijadorlik: Aksilkorrupsion choralarni “qog‘ozdagi hisobotlar”dan real natijalarga (masalan, korrupsion xavf aniqlangan jarayonlarni bekor qilish) o‘tkazish va buni keng ommaga e‘lon qilish.

Shaffoflikni oshirish: Jamiyat va filiallar tomonidan ko‘rsatiladigan hamda ko‘rsatilgan har qanday xizmatlar narxi, muddatlari va tartibini jamiyat saytida onlayn kuzatish imkonini yaratish.

XULOSA: Ushbu savol Korrupsiyaga qarshi kurashning “ildizi” hisoblangan kadrlar siyosati va ishga qabul qilish jarayoniga xodimlarning munosabatini ochib beradi. Natijalar shuni ko‘rsatadiki, respondentlarning mutlaq ko‘pchiligi Korrupsiyaning oldini olishda kadrlar tanlovini eng asosiy omil deb biladi.

15-SO‘ROVNOMA TAHLILI: Korrupsiyaning oldini olishda kadrlar siyosatining roli...

Mazkur bo‘limda Aksiyadorlik jamiyati va uning filiallarida xodimlarni ishga qabul qilish tizimi Korrupsiya darajasiga qanchalik ta‘sir ko‘rsatishi tahlil qilindi.

Kuzatuvchilar soni: 1040 nafar.

Ovoz bergan respondentlar: 116 nafar (Aktivlik: 11.1%)

Natijalar taqsimoti:

Javob varianti	Ulushi (%)	Respondentlar soni (taxminan)
Ha, juda katta ahamiyati mavjud	61%	71 nafar
Qisman rol o‘ynaydi	19%	22 nafar
Yo‘q, buning ahamiyati yo‘q	13%	15 nafar
Javob berishga qiynalaman	7%	nafar

Strategik muhimlik: Respondentlarning 61 foizi (mutlaq ko‘pchiligi) Korrupsiyaga qarshi kurashda kadrlar siyosatini «juda katta ahamiyatga ega» deb hisoblaydi. Bu shuni anglatadiki, xodimlar nazarida Korrupsiya aynan ishga qabul qilish bosqichidanoq boshlanadi yoki aynan shu bosqichda to‘silishi kerak.

Umumiy kayfiyat: Agar “Ha” va “Qisman” javoblarini umumlashtirsak, xodimlarning 80 foizi kadrlar masalasini Korrupsiya bilan bevosita bog‘liq deb biladi. Bu jamiyatda «Inson kapitali» va “Meritokratiya” (loyiqlik darajasiga ko‘ra tanlash) prinsiplariga talab yuqoriligini ko‘rsatadi.

Skeptitsizm (Shubha): 13 foiz respondent kadrlar siyosatining ahamiyati yo‘q, deb hisoblaydi. Bu guruh ehtimol Korrupsiya kadrlar tanlovida emas, balki boshqaruv jarayonida yoki tizimli kamchiliklarda, deb hisoblashi mumkin.

XULOSA: Xodimlarning ushbu munosabati kadrlar siyosatini tubdan isloh qilish zarurligini ko‘rsatmoqda.

Ishga qabul qilishni raqamlashtirish: Inson omilini kamaytirish uchun onlayn test sinovlari va natijalarni real vaqt rejimida e‘lon qilish tizimini kengaytirish.

Komplayens-nazorat: Ishga qabul qilish jarayonida nomzodlarni “korrupsion xavf” bo‘yicha tekshirish va manfaatlar to‘qnashuvi yo‘qligini o‘rganish.

Ochiqlik: Vakant lavozimlar bo‘yicha tanlovlarni nafaqat Aksiyadorlik jamiyati veb-saytida, balki keng ommalashgan platformalarda e‘lon qilib borish va suhbat jarayonlarida jamoatchilik vakillarini kuzatuvchi sifatida jalb qilish.

ESLATMA: Aksiyadorlik jamiyati matbuot xizmati (Axborot xizmati) tomonidan korrupsiyaga qarshi kurashish natijalarini yoritish shunchaki ixtiyoriy harakat emas, balki O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi bilan belgilangan majburiyatdir.

Quyida ushbu jarayonni qaysi farmon va qarorlar asosida, qanday tartibda amalga oshirish kerakligi bo‘yicha huquqiy-uslubiy qo‘llanma keltirilgan.

Huquqiy asoslar (Asosiy hujjatlar): Aksiyadorlik jamiyati axborot xizmati so‘rovnoma natijalarini yoritishda quyidagi hujjatlarga tayanadi:

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining: “Davlat organlari va tashkilotlarining faoliyati ochiqqligini ta‘minlash, shuningdek, jamoatchilik nazoratini samarali amalga oshirishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PF-6247-son Farmoni.

- **Mazmuni:** Davlat ishtirokidagi korxonalar o‘z faoliyatiga oid, shu jumladan korrupsiyaga qarshi kurashish holati haqidagi ma‘lumotlarni OAV va internetda e‘lon qilishi shart.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining: “Korrupsiyaga qarshi kurashish faoliyatini samarali tashkil etishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PQ-5177-son Qarori.

- **Mazmuni:** Tashkilotlarda “komplayens-nazorat” tizimi ishi va uning natijadorligi ochiq yoritilishini talab etadi.

O‘zbekiston Respublikasining “Korrupsiyaga qarshi kurashish to‘g‘risida”gi Qonuni.

- **Mazmuni:** Korrupsiyaga qarshi kurashishda ochiqlik va shaffoflik, fuqarolik jamiyati bilan hamkorlik prinsiplarini belgilaydi.

AXBOROT XIZMATI TOMONIDAN YORITISH MEXANIZMI

Axborot xizmati so‘rovnoma natijalarini shunchaki “e‘lon qilish” emas, balki **PF-6247-son Farmon** talablariga mos ravishda quyidagi shakllarda taqdim etishi lozim:

A. Ochiq ma‘lumotlar sifatida (Ochiqlik indeksi uchun)

Farmon talabiga ko‘ra, tashkilotning rasmiy veb-saytida alohida **“Korrupsiyaga qarshi kurashish”** bo‘limi bo‘lishi va unda quyidagilar joylashtirilishi shart:

- O‘tkazilgan so‘rovnomalarning to‘liq hisoboti.

- Aniqlangan korrupsiyaviy xavf-xatarlar xaritasi.
- Korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha qabul qilingan ichki lokal hujjatlar.

B. Ijtimoiy hisobot shaklida

Axborot xizmati rahbari (Matbuot kotibi) quyidagi tadbirlarni o'tkazadi:

- **Brifing yoki matbuot anjumani:** So'rovnomada qatnashgan 130 dan ortiq xodimning fikri asosida tizimdagi «og'riqli nuqtalar» (masalan, 43% ko'rsatgan tanish-bilishchilik) va ularni bartaraf etish rejasi haqida hisobot beradi.
- **OAV bilan ishlash:** Natijalarni boshqa elektron platformalarda yoki boshqa markaziy nashrlarda e'lon qilish orqali jamoatchilik nazoratini ta'minlaydi.
- **Hisobotni yoritishda ishlatiladigan terminologiya.**

PQ-5177-son qaror talablariga muvofiq, axborot xizmati ma'lumot berishda quyidagi professional iboralardan foydalanishi tavsiya etiladi:

- *“Korrupsiyaga nisbatan murossiz munosabat (komplayens madaniyati) shakllantirilmoqda...”*
- *“Manfaatlar to'qnashuvini boshqarish bo'yicha amaliy choralar ko'rilmogda...”*
- *“Etika va korrupsiyaga qarshi kurashish siyosati ijrosi ta'minlanmogda...”*

Alisher Raxmonov, Muvofiqlik tizimi (komplayens) xizmati boshlig'i

«O'zbekiston MET» AJ Axborot xizmati
<http://t.me/uzmetaxborotxizmati>