ئىزدىنىش

(تاللانما)

ج ك پ مەركىزي كومىتېتىنىڭ
نەزەرىيىۋى ژۇرنىلى

2

1995

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

ئىزدىنىش

(تاللانما)

1995-يىل 2-سان
(ئومۇمىي 80-سان)

(ئايلىق ژۇرنال)

ج ك پ مەركىزىي كومىتېتىنىڭ نەزەرىيىۋى ژۇرنىلى «ئىزدىنىش»نىڭ 1994-يىللىق 24- ۋە 1995-يىللىق 1-سانلىرىدىن تاللاپ تەرجىمە قىلىندى

مۇندەرىجە

يېڭى يىل باش ماقالىسى: ئىگىلىك يارىتىش روھىنى جارى قىلدۇرۇپ، تېخىمۇ زور غەلىبىنى قولغا كەلتۈرەيلى .... (2)

دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتىنى يەنىمۇ چوڭقۇرلاشتۇرايلى .... زۇ جياخۇا (11)

پارتىيە 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتى 4-ئومۇمىي يىغىنىنىڭ «قارارى»نى ئۆگىنىشتىن تەسرات

ئەمەلىيلەشتۈرۈشنى تۇتۇشنىڭ ئاچقۇچى بىرىنچى باشلىقتا .... شې فېي (31)

كادىرلار تۈزۈمى ئىسلاھاتىنىڭ كۈچىنى ئاشۇرايلى .... **چېڭ لىيەنچاڭ (34)**

ئەسىر ھالقىيدىغان مۇنەۋۋەر رەھبىرىي خادىملارنى يېتىشتۈرۈشكە ئەھمىيەت بېرىش كېرەك .... **سەي چاڭسۇڭ (39)**

جۇشقۇنلۇق ۋە ھاياتىي كۈچكە تولغان ئادەم ئىشلىتىش مېخانىزمىنى بەرپا قىلايلى .... **خۇ جېنمىن (43)**

★2-ئاينىڭ 5-كۈنى نەشىردىن چىقتى★

نەشر قىلغۇچى: مىللەتلەر نەشرىياتى
بېيجىڭ خېپىڭلى شىمالىي كوچا 14-قورۇ. پوچتا نومۇرى: 100013
مەملىكەت ئىچىدە بىرلىككە كەلگەن پوچتا ۋەكالەت نومۇرى: CN11-2498
باسقۇچى: مىللەتلەر باسما زاۋۇتى
تىزغۇچى: مىللەتلەر نەشرىياتى ئېلېكترونلۇق مەتبە سىستېمىسى
باش تارقىتىش ئورنى: بېيجىڭ گېزىت-ژۇرنال تارقىتىش ئىدارىسى
ژۇرنالغا يېزىلىش ئورنى: مەملىكىتىمىزنىڭ ھەرقايسى جايلىرىدىكى پوچتىخانىلار
پارچە سېتىش ۋە ۋەكالەتەن سېتىش ئورنى: مەملىكىتىمىزنىڭ ھەرقايسى جايلىرىدىكى پوچتىخانىلار ۋە شىنخۇا كىتابخانىلىرى
چەت ئەللەرگە تارقىتىش ئورنى: جۇڭگو خەلقئارا كىتاب سودىسى باش شىركىتى (بېيجىڭ «399» خەت ساندۇقى)

يېڭى يىل باش ماقالىسى

ئىگىلىك يارىتىش روھىنى جارى قىلدۇرۇپ، تېخىمۇ زور غەلىبىنى قولغا كەلتۈرەيلى

1995-يىلى يېتىپ كەلدى. بىز پۈتۈن مەملىكەتتىكى ھەرقايسى سەپلەردە كۆرەش قىلىۋاتقان بارلىق كومپارتىيە ئەزالىرىغا ۋە پۈتۈن مەملىكەتتىكى ھەر مىللەت خەلقىغە ئالىي ئېھتىرام بىلدۈرىمىز ۋە ياخشى ئۈمىد-ئارزۇلىرىمىزنى يوللايمىز!

ئۆتكەن بىر يىلدا، پۈتۈن پارتىيىنىڭ ۋە پۈتۈن مەملىكەتنىڭ خىزمىتى "پۇرسەتنى چىڭ تۇتۇش، ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش، ئىشىكنى تېخىمۇ كەڭ ئېچىۋېتىش، تەرەققىياتنى ئىلگىرى سۈرۈش، مۇقىملىقنى ساقلاش"تىن ئىبارەت ئومۇمىيلىقنى يېقىندىن چۆرىدىگەن ھالدا ئېلىپ بېرىلىپ، خۇشاللىنارلىق يېڭى تەرەققىياتقا ئېرىشتى. خەلق ئىگىلىكى ئۆتكەن ئىككى يىلدىكى تېز سۈرئەت بىلەن ئېشىش ئاساسىدا، تېز، ساغلام تەرەققىي قىلىش ۋەزىيىتىنى داۋاملىق ساقلاپ قالدى. ماكرولۇق تەڭشەش-تىزگىنلەشتىن ئىجابىي ئۈنۈم ھاسىل بولدى، كۆپ خىل چوڭ-چوڭ ئىسلاھات تەدبىرلىرى ئوڭۇشلۇق ئوتتۇرىغا قويۇلدى، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش جەھەتتە ھەل قىلغۇچ قەدەم تاشلاندى. شەھەر-يېزا خەلقىنىڭ تۇرمۇشى داۋاملىق ياخشىلاندى. سوتسىيالىستىك دېموكراتىيە-قانۇنچىلىق قۇرۇلۇشى ۋە مەنىۋى مەدەنىيەت قۇرۇلۇشى كۈچەيدى، پەن-تېخنىكا، مائارىپ ۋە تۈرلۈك ئىجتىمائىي ئىشلار جۇش ئۇرۇپ راۋاجلاندى. «دېڭ شياۋپىڭ ماقالىلىرىدىن تاللانما» 3-تومىنىڭ ۋە 1-، 2-. توم 2-نەشرىنىڭ ئارقا-ئارقىدىن نەشردىن چىقىشى بىلەن، پۈتۈن پارتىيىدە نەزەرىيە ئۆگىنىش، نەزەرىيىنى تەتبىق قىلىش ئىشى ئەۋج ئېلىپ ئومۇمىي كەيپىياتقا ئايلاندى، جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسى كۆنسېرى كىشىلەر قەلبىدىن چوڭقۇر ئورۇن ئالماقتا. پارتىيە 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 4-ئومۇمىي يىغىنىدا چىقىرىلغان «ج ك پ مەركىزىي كومىتېتىنىڭ پارتىيە قۇرۇلۇشىنى كۈچەيتىشكە دائىر بىرقانچە زور مەسىلە توغرىسىدىكى قارارى» پارتىيىنىڭ ئۆز قۇرۇلۇشىنى ئىنتايىن زور دەرىجىدە ئىلگىرى سۈرىدۇ، مەملىكىتىمىزنىڭ ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ۋە سوتسىيالىس-

تىك زامانىۋىلاشتۇرۇش ئىشلىرىنىڭ تەرەققىياتىغا، دۆلىتىمىزنىڭ ئەبەدىي ئامانلىقىنى كاپالەتلەندۈرۈشكە ئۇزاققىچە چوڭقۇر تەسىر كۆرسىتىدۇ.

بۇ يىل مەملىكىتىمىزنىڭ خەلق ئىگىلىكى تەرەققىياتى ۋە ئىجتىمائىي تەرەققىياتىغا دائىر 8-بەشيىللىق پىلانىنىڭ ئاخىرقى بىر يىلى، ئالدىمىزدا ئىنتايىن ئېغىر ۋەزىپە تۇرۇپتۇ. بىز يولداش دېڭ شياۋپىڭنىڭ جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسىنى ۋە پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنىنى يېتەكچى قىلىشتا چىڭ تۇرۇپ، پارتىيە 14-قۇرۇلتىيىنىڭ ۋە 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېت 3-، 4- ئومۇمىي يىغىنلىرىنىڭ شۇنداقلا مەركەز چاقىرغان ئىقتىسادىي خىزمەت يىغىنىنىڭ روھىنى ئومۇميۈزلۈك ئىزچىللاشتۇرۇپ، پۈتۈن پارتىيە ۋە پۈتۈن مەملىكەت خىزمىتىنىڭ ئومۇمىيلىقىنى داۋاملىق ياخشى ئىگىلەپ، ئىسلاھات، مۇقىملىق ۋە تەرەققىياتنىڭ مۇناسىۋىتىنى يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن ھالدا ياخشى بىر تەرەپ قىلىشىمىز كېرەك. دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشنى مۇھىم نۇقتا قىلىپ، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىشقا دائىر تۈرلۈك ئىسلاھاتلارنى ماسلاشتۇرۇپ، يۈرۈشلەشتۈرۈپ ئىلگىرى سۈرۈشىمىز كېرەك؛ يېزا ئىگىلىكى ۋە يېزا خىزمىتىنى ياخشى يولغا قويۇپ، يېزا ئىگىلىكىنىڭ ئاساسلىق ئورنىنى ھەقىقىي كۈچەيتىپ، دېھقانلارنىڭ دارامىتىنى ئاشۇرۇشىمىز لازىم؛ پۇل پاخاللىقىنى تىزگىنلەشنى مەركىزىي ھالقا قىلىپ، ماكرولۇق تەڭشەش-تىزگىنلەشنى كۈچەيتىپ ۋە ياخشىلاپ، ئىگىلىكنىڭ ئومۇمىي سۈپىتى ۋە ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈپ، خەلق ئىگىلىكىنىڭ ئىزچىل، تېز، ساغلام راۋاجلىنىشىنى ساقلاپ قېلىشىمىز كېرەك؛ ئىككى قولدا تۇتۇش، ئىككىلا قول قاتتىق بولۇشتا چىڭ تۇرۇپ، سوتسىيالىستىك مەنىۋى مەدەنىيەت قۇرۇلۇشىنى ۋە دېموكراتىيە-قانۇنچىلىق قۇرۇلۇشىنى پائال ئىلگىرى سۈرۈشىمىز لازىم؛ 8-بەشيىللىق پىلانىنى تولۇق ئورۇنداپ، خەلق ئىگىلىكى تەرەققىياتىغا ۋە ئىجتىمائىي تەرەققىياتقا دائىر 9-بەشيىللىق پىلانىنى مۇھاكىمە قىلىپ تۈزۈپ چىقىشقا تۇتۇش قىلىپ، مەملىكىتىمىزنىڭ كېلەر ئەسىرنىڭ دەسلەپكى ئىقتىسادىي ۋە ئىجتىمائىي تەرەققىياتىغا پۇختا ئاساس سېلىشىمىز لازىم؛ ھەممىدىن مۇھىم بولغىنى شۇكى، پارتىيە قۇرۇلۇشىنى ئومۇميۈزلۈك كۈچەيتىپ، پارتىيىنىڭ رەھبەرلىك سەۋىيىسىنى ئۆستۈرۈشىمىز كېرەك.

بۇ يىلقى مۇشكۈل، ئېغىر خىزمەت ۋەزىپىلىرىنى ئورۇنداش، ئالغا ئىلگىرىلەش يولىدا يولۇققان تۈرلۈك قىيىنچىلىق ۋە مەسىلىلەرنى يېڭىش ۋە ھەل قىلىش ئۈچۈن، بىزنىڭ يولداش جياڭ زېمىن ئوتتۇرىغا قويغان: ئىدىيىدە ئازاد بولۇش، ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەش؛ پائال ئىزدىنىش، دادىل يېڭىلىق يارىتىش؛ جاپاغا چىداپ كۈرەش قىلىش، قىيىنچىلىقنى بىلىپ تۇرۇپ ئىلگىرىلەش؛ چەت ئەللەردىن ئۆگىنىش، بوشاشماي ئۆز-ئۆزىمىزنى قۇدرەت تاپقۇزۇش؛ كەمتەر-ئېھتىياتچان بولۇش، مەغرۇرلانماسلىق، ئالدىراقسانلىق

قىلماسلىق؛ بىر نىيەت-بىر مەقسەتتە بولۇش، ئومۇمىيلىقنى كۆزدە تۇتۇش؛ تىرىشچان-ئىقتىسادچىل بولۇش، پاك-دىيانەتلىك بولۇش؛ دۆلەتنى گۈللەندۈرۈشكە تىرىشىش، خالىسانە تۆھپە يارىتىش، دېگەن يېڭى دەۋردىكى ئىگىلىك يارىتىش روھىنى زور كۈچ بىلەن جارى قىلدۇرۇشىمىزغا توغرا كېلىدۇ. بۇ ئىگىلىك يارىتىش روھىدا جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسىنىڭ ۋە پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنىنىڭ تەلىپى ئىپادىلەنگەن. ئۇ ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ۋە سوتسىيالىستىك زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇش ئەمەلىيىتىنىڭ مەھسۇلى بولۇپ، روشەن دەۋر ئالاھىدىلىكىگە ئىگە، شۇنىڭ بىلەن بىللە، ئۇنىڭدا يەنە جۇڭخۇا مىللەتلىرىنىڭ نەچچە مىڭ يىل داۋامىدا شەكىللەنگەن ئېسىل پەزىلەت ۋە ئەنئەنىۋى گۈزەل ئەخلاقلىرى مۇجەسسەملەنگەن، پارتىيىمىزنىڭ نەچچە ئون يىلدىن بۇيان ئېلىمىز خەلقىغە رەھبەرلىك قىلىپ مىللەتلىرىمىزنىڭ مۇستەقىللىكى ۋە دۆلىتىمىزنىڭ باي-قۇدرەتلىك بولۇشى ئۈچۈن كۆرەش قىلىپ كەلگەن شانلىق ئەنئەنىلىرى داۋاملاشتۇرۇلغان ۋە جارى قىلدۇرۇلغان. ئۇنىڭ بىر خىل غايەت زور مەنىۋى كۈچكە ئايلىنىپ، پۈتۈن پارتىيە، پۈتۈن ئارمىيە ۋە پۈتۈن مەملىكەتتىكى ھەر مىللەت خەلقىنى جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش يولىنى بويلاپ پائال ئىزدىنىپ، جاسارەت بىلەن ئالغا ئىلگىرىلەشكە رىغبەتلەندۈرۈشى مۇقەررەر.

ئىدىيىدە ئازاد بولۇش، ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەش كېرەك. بۇ—يولداش دېڭ شىياۋپىڭنىڭ جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسىنىڭ جەۋھىرى، يېڭى دەۋردىكى ئىگىلىك يارىتىش روھىنىڭ يادروسى. ئىدىيىدە ئازاد بولۇش بىر قېتىملىق ئەجىر بىلەنلا تۈگەيدىغان ئىش ئەمەس، ئۇ ئەمەلىيەتنىڭ تەرەققىي قىلىشىغا ئەگىشىپ توختىماي ئىلگىرىلەيدىغان جەرياندۇر. يېڭى مەسىلە، يېڭى زىددىيەتلەرنىڭ كېلىپ چىقىشى بىزدىن ئىدىيە جەھەتتە يەنىمۇ ئازاد بولۇشنى تەلەپ قىلىدۇ. ئىدىيىدە ئازاد بولۇش بىلەن ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەش بىرلىككە كەلگەن بولىدۇ. ئىدىيىدە ئازاد بولۇش ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەشنىڭ شەرتى ۋە كاپالىتى، ئىدىيىدە ئازاد بولمىساق، ھەممە ئىشتا ئەمەلىيەتتىن ئايرىلغان رامكىلارنىڭ چەكلىمىسىدىن چىقالمىساق، ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەشنى ئىشقا ئاشۇرالمايمىز؛ ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەش ئىدىيىدە ئازاد بولۇشنىڭ ئۆلچىمى ۋە مەقسىتى، ئەمەلىيەتنى ئاساس قىلماي، سۇبيېكتىپ ۋە ئوبيېكتىپ شەرت-شارائىتلارغا قارىماي، سۇبيېكتىپ ئارزۇ بويىچىلا ئىش قىلساق، قۇرۇق خىيالغا بېرىلىپ كەتكەن بولىمىز، بۇ ئىدىيىدە ھەقىقىي ئازاد بولغانلىق ھېسابلانمايدۇ. مەيلى ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرىدا بولسۇن ياكى ئىگىلىكنى راۋاجلاندۇرۇشتا بولسۇن، ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەشتە چىڭ تۇرۇش شەرتى ئاستىدا ئىدىيىدە ئازاد بولۇپ، ماركسىزمنىڭ ئاساسىي قائىدىلىرى ۋە پارتىيىنىڭ فاڭجېن-سىياسەتلىرىنى ئۆز رايونىمىز، ئۆز تارمىقىمىزنىڭ ئەمەلىيىتى بىلەن بىرلەشتۈرۈپ، سۇبيېكتنى ئوبيېكتقا، ئىدىيىنى ئەمەلىيەتكە، كۆرۈلگەن

www.uyghurkitap.com

تەدبىرنى ئىلمىيلىككە ئۇيغۇنلاشتۇرۇشىمىز لازىم. بۇ بىزنىڭ ھەم ئىخلاس بىلەن قېتىرقىنىپ ئۆگىنىشىمىزنى، ھەم ئەمەلىيەتكە، ئاساسىي قاتلامغا چوڭقۇر چۆكۈپ، ئىشچىلار، دېھقانلار ۋە زىيالىيلار ئارىسىغا بېرىپ تەكشۈرۈش-تەتقىق قىلىش ئىشىنى ئېلىپ بېرىشتا چىڭ تۇرۇپ، ھەر تەرەپتىكى ئەھۋاللارنى ئىگىلىشىمىزنى، ئوبيېكتىپ ئەمەلىيەتكە قارىماي، ئىشنى يۈزە قىلىپ، شەكىلۋازلىق قىلىدىغان ناچار خاھىشلارغا قارشى تۇرۇشىمىزنى، ساختىپەزلىك قىلىش، يالغان مەلۇمات بېرىپ مۇبالىغىچىلىك قىلىش، يۇقىرىدىكىلەرنى ئالداپ، تۆۋەندىكىلەرنىڭ كۆزىنى بوياشتەك خاتا قىلمىشلارنى قەتئىي توسۇشىمىزنى تەلەپ قىلىدۇ.

پائال ئىزدىنىش، دادىل يېڭىلىق يارىتىش كېرەك. يېڭىلىق يارىتىشنىڭ ھالقىسى ئىجادكارلىقتا، ئىجادكارلىق بولغاندىلا، ئاندىن ئىگىلىك ياراتقىلى بولىدۇ. سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكىنى، سوتسىيالىستىك دېموكراتىك سىياسەتنى ۋە سوتسىيالىستىك مەنىۋى مەدەنىيەتنى راۋاجلاندۇرۇش يولىدىكى ھەممە ئىشلار ئىجادىي خاراكتېرلىك ئەمەلىيەت، ئۇ مۇقەررەر ھالدا زور بىر تۈركۈم ئىجادكارلارغا ۋە زور بىر ئىگىلىك ياراتقۇچىلار قوشۇنىغا ئېھتىياجلىق، ھەممە زور بىر تۈركۈم ئىجادكارلارنى ۋە زور بىر ئىگىلىك ياراتقۇچىلار قوشۇنىنى جەزمەن يېتىشتۈرەلەيدۇ. ئىزدىنىشتا، يېڭىلىق يارىتىشتا جاسارەت ۋە پاراسەت بولۇشى كېرەك. جاسارەتلىك بولۇش دېگەنلىك ماركسىزمنىڭ يېتەكچىلىكىدە بۆسۈشكە، ئىشلەشكە، سىناپ كۆرۈشكە جۈرئەتلىك بولۇش دېگەنلىك؛ پاراسەتلىك بولۇش دېگەنلىك ئىنقىلابىي جاسارەتنى ئوبيېكتىپ شەيئىلەرنى ئىلمىي بىلىش ئاساسىدا تۇرغۇزۇش دېگەنلىكتۇر. پاراسەت بولۇپ، جاسارەت بولمىسا، ئاغزىدا شەھەر ئېلىشتىن باشقا ھېچقانداق ئىشنى ۋۇجۇدقا چىقارغىلى بولمايدۇ؛ جاسارەت بولۇپ، پاراسەت بولمىسا، ئەمەلىي ئەھۋال ئۈستىدىكى تەكشۈرۈشنى چوڭقۇر ئېلىپ بارالمايدىغان، ئوبيېكتىپ قانۇنىيەتنى چوڭقۇر تەتقىق قىلالمايدىغان، دەۋر تومۇرىنى دەل توغرا بىلەلمەيدىغان، سۇبيېكتىپ ئارزۇ ۋە بىر مەھەل قىزغىنلىق بويىچىلا قاراملىق قىلىدىغان ئەھۋال كېلىپ چىقىدۇ، بۇنىڭمۇ ئەمەلىيەتكە زىيىنى بولىدۇكى، پايدىسى بولمايدۇ. بىز جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇپ چىقىمىز، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىشنى تېزلىتىپ، 21-ئەسىردە ئۇنىۋېرسال دۆلەت كۈچى بويىچە ئېلىپ بېرىلىدىغان كەسكىن خەلقئارا رىقابەتتە پايدىلىق ئورۇننى ئىگىلەيمىز دەيدىكەنمىز، مۇھىمى، چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنى ياخشى باشقۇرۇشىمىز لازىم. كارخانا ئىسلاھاتىنى ئىلگىرى سۈرۈپ، چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنى ياخشى باشقۇرۇپ، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى بەرپا قىلىشتا ئىشلەشكە تېگىشلىك تۈرلۈك-تۈمەن ئىشلار بار، بۇنىڭ ئاچقۇچى بولسا مەمۇرىيەت بىلەن كارخانىنى ئايرىش، كارخانىلارنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى باشقۇرۇشنى ياخشى يولغا قويۇش، پەيدىنپەي ئىجتىمائىي كاپالەت

سىستېمىسىنى بەرپا قىلىشتا. بۇلارنىڭ ھەممىسى بىزنىڭ پائال ئىزدىنىشىمىزنى ۋە دادىل يېڭىلىق يارىتىشىمىزنى تەلەپ قىلىدۇ. ئەگەر پاسسىپ ھالدا كۈتۈپ تۇرساق، جۈرئەتسىزلىك قىلساق، ياكى چەت ئەللەرنىڭ مەلۇم بىر خىل ئەندىزىسىنى شۇ پېتى كۆچۈرۈپ كېلىپ، ئاددىي ھالدا كۆچۈرمىلىك قىلىش ۋە ”ھەممىنى بىر تاياقتا ھەيدەش“ يولىنى تۇتساق، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتىنى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېلىپ بارالمايمىز. ئىزدىنىش ۋە يېڭىلىق يارىتىشتا، ئاممىغا تولۇق ئىشىنىش، ئاممىنى ھۆرمەتلەش كېرەك. خەلق ئاممىسى ئىزدىنىش ۋە يېڭىلىق يارىتىشنىڭ ئاساسىي گەۋدىسى. بىز ئەڭ كەڭ خەلقنىڭ مەنپەئىتى ۋە ئارزۇسىغا ھەرۋاقىت ئېتىبار بېرىشىمىز، ئاممىنىڭ ئىجادكارلىق روھىنى قەتئىي قوللىشىمىز، ئاممىنىڭ تەجرىبە ۋە ئىجادىيىتىنى بايقاشقا ۋە يەكۈنلەشكە ماھىر بولۇشىمىز لازىم. مۇشۇنداق قىلغاندىلا، ئىشلىرىمىزنى تولۇپ-تاشقان جۇشقۇنلۇققا ۋە ھاياتىي كۈچكە ئىگە قىلالايمىز.

جاپاغا چىداپ كۈرەش قىلىش، قىيىنچىلىقنى بىلىپ تۇرۇپ ئىلگىرىلەش كېرەك. بۇ كوممۇنىستلارغا خاس مەنىۋى پەزىلەت، شۇنداقلا ئىگىلىك يارىتىشنىڭمۇ زۆرۈر شەرتى. بىز سوتسىيالىزمنىڭ ئۇلىنى جاپاغا چىداپ كۈرەش قىلىشقا تايىنىپ، ھەر خىل قىيىنچىلىقلارنى يېڭىش ئارقىلىق سېلىۋالدۇق. جۇڭگوچە سوتسىيالىزمدىن ئىبارەت بۈيۈك ئىشنى ۋۇجۇدقا چىقىرىش ئۈچۈن، جاپاغا چىداپ كۈرەش قىلىش، قىيىنچىلىقنى بىلىپ تۇرۇپ ئىلگىرىلەش روھىنى جارى قىلدۇرۇشىمىز تېخىمۇ زۆرۈر. بۇ يىل، بىز ھەم خەلق ئىگىلىكىنىڭ تېز تەرەققىي قىلىش ۋەزىيىتىنى ساقلىشىمىز، ھەم پۇلنىڭ پاخاللىشىش نىسبىتىنى قەتئىي تۆۋەنلىتىپ، ئىسلاھات سۈرئىتى بىلەن تەرەققىيات سۈرئىتىنىڭ ئىقتىسادنىڭ ئېشىشىدىكى سان بىلەن سۈپەتنىڭ، ئىسلاھاتنىڭ كۈچى بىلەن جەمئىيەتنىڭ كۆتۈرۈش ئىقتىدارىنىڭ مۇناسىۋىتىنى ياخشى ئىگىلىشىمىز لازىم. چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنى ياخشى باشقۇرۇش بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئاساسلىق يېزا ئىگىلىك-قوشۇمچە كەسىپ مەھسۇلاتلىرى بىلەن ئۇنۇملۇك تەمىنلەشنى، دېھقانلار كىرىمىنىڭ مۇقىم ئېشىشىنى چوقۇم ھەقىقىي كاپالەتلەندۈرۈشىمىز كېرەك. بۇلارنىڭ ھەممىسى ئىقتىسادىي، سىياسىي ۋە ئىجتىمائىي مۇقىملىقتىن ئىبارەت ئومۇمىيلىققا مۇناسىۋەتلىك زور ئىش بولۇپ، ناھايىتى زور كۈچ سەرپ قىلىپ تۇتۇش قىلغاندىلا، ئاندىن ئۇنۇم كۆرگىلى بولىدۇ. جاپاغا چىداپ كۈرەش قىلىش، قىيىنچىلىقنى بىلىپ تۇرۇپ ئىلگىرىلەش ھازىرلا زۆرۈر بولۇپ قالماستىن، بەلكى كەلگۈسىدە دۆلىتىمىز تەرەققىي تاپقان، ئىشلىرىمىز مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان چاغدىمۇ، بۇ خىل روھنى يەنىلا داۋاملىق ساقلىشىمىز، ئازراق بېيىسىلا قانائەتلىنىپ قالىدىغان، ئازراق نەتىجە بولسىلا بوشاپ كېتىدىغان، قىيىنچىلىقنى كۆرۈپ چېكىنىدىغان، راھەتكە بېرىلىپ، ھورۇنلۇق قىلىدىغان، كەيپ-ساپا، ئەيش-ئىشرەت قىلىدىغان ئىشلاردىن قەتئىي ھەزەر ئەيلىشىمىز

كېرەك.
چەت ئەللەردىن ئۆگىنىش، بوشاشماي ئۆز-ئۆزىمىزنى قۇدرەت تاپقۇزۇش كېرەك.
ئىشكىنى سىرتقا ئېچىۋېتىش جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسى ۋە پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنىنىڭ مۇھىم مەزمۇنى. ئۇ پارتىيە ۋە خەلقىمىزنىڭ "باشقىلارنىڭ ئارتۇقچىلىقىنى ئېلىپ، ئۆزىنىڭ كەمچىلىكىنى تولۇقلاش" تەك كەڭ كۆكسىنى ۋە كۆپنىڭ ئارتۇقچىلىقىنى قوبۇل قىلىشتەك كەڭ قورساقلىقىنى نامايان قىلدى. بىز تەجرىبىلەرنى ئەستايىدىل يەكۈنلەپ، ئىشىك ھەممە تەرەپكە ئېچىۋېتىلگەن ۋەزىيەتنى يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن ھالدا مۇستەھكەملەپ ۋە راۋاجلاندۇرۇپ، ئىشكىنى سىرتقا ئېچىۋېتىشنى يۇقىرى قاتلامغا، كەڭ ساھەگە، چوڭقۇرلۇققا قاراپ تەرەققىي قىلدۇرۇشىمىز كېرەك. چەت ئەللەردىن ئۆگىنىشىمىزدىن مەقسەت ئۆز كۈچىمىزگە تايىنىپ ئىش كۆرۈش ئىقتىدارىمىز ۋە سەۋىيىمىزنى ئۈزلۈكسىز ئاشۇرۇپ، بوشاشماي ئۆز-ئۆزىمىزنى قۇدرەت تاپقۇزىدىغان پەزىلىتىمىز ۋە روھىمىزنى ئۈزلۈكسىز چېنىقتۇرۇشتىن ئىبارەت. ھالىمىزغا باقماي ئۆزىمىزنى چوڭ تۇتۇشقا، بىر ئىزدا توختاپ قېلىشقا بولمايدۇ، ئۆزىمىزنى كەمستىپ، قارىغۇلارچە ئەگىشىپ مېڭىشقىمۇ بولمايدۇ. باشقىلارنىڭ ئارتۇقچىلىقى، ئۆزىمىزنىڭ يېتەرسىزلىكىنى، ھەم ئۆزىمىزنىڭ ئارتۇقچىلىقى، باشقىلارنىڭ يېتەرسىزلىكىنى ئېنىق كۆرۈپ، ئارتۇقچىلىقنى جارى قىلدۇرۇپ، يېتەرسىزلىكتىن قېچىپ، پايدىلىققا يۈزلىنىپ، زىيانلىقتىن ساقلىنىپ، ئۈزلۈكسىز ھالدا ئۆزىمىزنى مۇكەممەللەشتۈرگەن ۋە تەرەققىي قىلدۇرغاندىلا، ئاندىن سوتسىيالىستىك جەمئىيىتىمىزنى تەرەققىي قىلدۇرۇشتا كاپىتالىزمغا نىسبەتەن ئۈستۈنلۈككە ئىگە بولالايمىز.
كەمتەر-ئېھتىياتچان بولۇش، مەغرۇرلانماسلىق، ئالدىراقسانلىق قىلماسلىق كېرەك.
بۇ ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەشنىڭ ئىچكى تەلىپى ۋە ئىپادىسى، ئۇ ئىلگىرى ئىشلىرىمىزنىڭ ئۈزلۈكسىز گۈللەپ ياشنىشىغا كاپالەتلىك قىلىدىغان مۇھىم ئامىل ئىدى، ھازىرمۇ شۇنداق بولۇۋاتىدۇ، كەلگۈسىدىمۇ شۇنداق بولىدۇ. يولداش دېڭ شياۋپىڭ ئوتتۇرىغا قويغان ئۈچ قەدەم بويىچە مېڭىش ستراتېگىيىسى دۆلىتىمىزنىڭ تەرەققىياتىغا بەلگىلەپ بەرگەن ئۇزاق مۇددەتلىك ئۇلۇغۋار پىلاندۇر. بىز ھازىر پەقەت دەسلەپكى قەدەمدىكىلا نىشانغا يېتەلىدۇق، مۇشكۈل خىزمەتلەر تېخى ئالدىمىزدا تۇرماقتا، ۋەزىپىمىز ئېغىر، مەنزىلىمىز يىراق. بىز مەغدۇرلىنىپ، ئۆز-ئۆزىدىن قانائەتلىنىشكە قارشى تۇرۇش بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئالدىراقسانلىق قىلىپ قارامىلىق بىلەن ئىلگىرىلەشتىنمۇ ساقلىنىشىمىز كېرەك. 2-، 3- قەدەمدىكى ستراتېگىيىلىك تەرەققىيات نىشانى ئالدىدا، كۈنسايىن كەسكىنلىشىۋاتقان خەلقئارا رىقابەت ئالدىدا، ئەتراپىمىزدىكى دۆلەتلەر ناھايىتى تېزلىك بىلەن تەرەققىي قىلىۋاتقان ۋەزىيەت ئالدىدا، بىزدە كۈچلۈك تەخىرسىزلىك تۇيغۇسى بولمىسا بولمايدۇ. لېكىن بېسىم چوڭ بولغانسېرى، تەخىرسىزلىك تۇيغۇسى كۈچەيگەنسېرى، بىزنىڭ كاللىنى سەگەك تۇتۇشىمىز-

نى، ئېھتىياتچانلىق بىلەن ئىش كۆرۈشىمىزنى، ئوبيېكتىپ قانۇنىيەتكە ھۆرمەت قىلىشىمىزنى شۇنچە تەلەپ قىلىدۇ. ئالدىراقسانلىق قىلىش سوتسىيالىزم قۇرۇلۇشى ئۈچۈن ئېيتقاندا ئەڭ زىيانلىقتۇر. ئاساسىي قۇرۇلۇشنىڭ كۆلىمى چوڭ بولۇپ كېتىش، قۇرۇلۇش تۈرلىرى كۆپ بولۇپ كېتىش، سەپ ئۇزۇن بولۇپ كېتىشتەك ئىقتىسادىي قۇرۇلۇشتىكى بۇ كونا مەسىلىنىڭ كېلىپ چىقىشىدا مەنپەئەت تۈرتكىسىنىڭ تەسىرىمۇ بار، ئالدىراقسانلىق قىلىش كەيپىياتى جەھەتتىكى سەۋەبمۇ بار، بۇنى قەتئىي تۈگىتىشىمىز كېرەك. ھەم قىزغىن، جىددىي كەيپىياتتا بولۇپ، ھەم سالماقلىق، تەرتىپلىك ئىش كۆرگەندە، ھەم يۈكسەك ئىرادە باغلاپ، ھەم پۇختىلىق بىلەن ئىشلىگەندىلا، ئاندىن ھەقىقىي تۈردە پۇرسەتنى ئېنىق بىلىپ ۋە چىڭ تۇتۇپ، پۇرسەتتىن ياخشى پايدىلىنىپ، ئىسلاھات ۋە تەرەققىياتنىڭ قەدىمىنى تېزلىتىپ، پۇختا قەدەم بىلەن نىشانىمىزغا يەتكىلى بولىدۇ.

بىر نىيەت-بىر مەقسەتتە بولۇش، ئومۇمىيلىقنى كۆزدە تۇتۇش كېرەك. ئىشلاردا چوڭ قائىدە، كىچىك قائىدە بولىدۇ، چوڭ قائىدە بارلىق كىچىك قائىدىلەرنى باشقۇرىدۇ. بارلىق كومپارتىيە ئەزالىرى، بولۇپمۇ پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبەرلىرى چوقۇم قىسمەن مەنپەئەتنى ئومۇمىي مەنپەئەتكە بويسۇندۇرۇش، كۆز ئالدىدىكى مەنپەئەتنى يىراق كەلگۈسى مەنپەئەتكە بويسۇندۇرۇش كېرەك دېگەن بۇ چوڭ قائىدىنى بىلىشى، مەركەزلەشتۈرۈش بىلەن تارقاقلاشتۇرۇش، پۈتۈنلۈك بىلەن قىسمەنلىك ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى توغرا بىر تەرەپ قىلىپ، مەركەزنىڭ ئاكتىپلىقى بىلەن يەرلىكنىڭ ئاكتىپلىقىدىن ئىبارەت ئىككى ئاكتىپلىقنى جارى قىلدۇرۇشى لازىم. پۈتۈن مەملىكەتنىڭ ئومۇمىيلىقىغا، يىراق كەلگۈسى مەنپەئەتكە قارىماي، بىرەر جاينىڭ مەنپەئىتىنى، ۋاقىتلىق مەنپەئەتنىلا تەكىتلەيدىغان قىلىقلارنىڭ ھەرقاندىقى خاتا ۋە زىيانلىق. بىر نىيەت-بىر مەقسەتتە بولۇش، ئومۇمىيلىقنى كۆزدە تۇتۇشنى تەشەببۇس قىلىشتا، نۆۋەتتە دېموكراتىيە-مەركەزلەشتۈرۈش تۈزۈمىدە چىڭ تۇرۇپ، مەركەزنىڭ نوپۇزىنى ئاڭلىق قوغداشنى ئالاھىدە تەكىتلەش كېرەك. دۆلىتىمىزدەك بۇنداق بىر چوڭ دۆلەتتە، پارتىيىمىزدەك بۇنداق بىر چوڭ پارتىيىدە، ئىرادە بىرلىكى ۋە ئىنتىزام بىرلىكى بولمىسا بولمايدۇ. مەركەز قارار قىلغان ئىشلارنى چوقۇم ئەستايىدىل ئىجرا قىلىش، مەركەزنىڭ فاڭجېن-سىياسەتلىرىنى چوقۇم ئۆز ئەينى بويىچە ئىزچىل ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك، ھۆكۈمەت ئەمىر-پەرمانلىرىنىڭ راۋان يۈرگۈزۈلۈشىنى ھەقىقىي ئىشقا ئاشۇرۇش كېرەك، تارقاقچىلىق، گۇرۇھۋازلىق، يەرلىك قورۇقچىلىق قىلىشقا، "يۇقىرىنىڭ سىياسىتى بولسا، تۆۋەننىڭ تاقابىل تۇرۇش تەدبىرى بار" دېگەن بىرنېمىنى يولغا قويۇشقا قەتئىي يول قويماسلىق كېرەك. بۇ رەھبەرلىكى، تەرتىپى بولغان ھالدا، ئىسلاھات بويىچە مۇستەھكەم ئىستىھكامغا ھۇجۇم قىلىش جېڭىنى ئىلگىرى سۈرۈشنىڭ ئېھتىياجى، خەلق ئىگىلىكىنى ئىزچىل، تېز، ساغلام تەرەققىي قىلدۇرۇشنىڭ ئېھتىياجى، شۇنداقلا ئىجتىمائىي ساھە، سىياسىي ساھە

قاتارلىق ھەرقايسى ساھەلەردە مۇقىملىقنى داۋاملىق ساقلاشنىڭمۇ ئېھتىياجى.

تىرىشچان-ئىقتىسادچىل بولۇش، پاك-دىيانەتلىك بولۇش كېرەك. بۇ ئىگىلىك ياراتقۇچىلاردا بولۇشقا تېگىشلىك خىسلەت. بىز خەلقىمىزنىڭ ئورۇنلۇق ئىستېمال قىلىشىنى قوللايمىز ۋە ئۇنىڭغا ئىلھام بېرىمىز، ھەمدە خەلقىمىزنىڭ تۇرمۇش سەۋىيىسى ۋە تۇرمۇش سۈپىتىنى ئىشلەپچىقىرىشنىڭ تەرەققىياتىغا ئەگىشىپ ئۈزلۈكسىز ئۆستۈرۈشكە تىرىشىمىز. لېكىن ئىسراپخورلۇق قىلىپ راھەت-پاراغەتكە بېرىلىش كەيپىياتىنى ئۆستۈرۈپ قويۇشقا ھەرگىز بولمايدۇ، چۈنكى، ئىسراپخورلۇق قىلىپ راھەت-پاراغەتكە بېرىلىش كەيپىياتى يالغۇز شەكىللىك ماددىلارنى خورىتىپلا قالماستىن، تېخىمۇ ئېغىرى، جەمئىيەتنىڭ توغرا كەيپىياتى ۋە ئىگىلىك ياراتقۇچىلارنىڭ كۈرەش ئىرادىسىنىمۇ ئاجىزلىتىدۇ. مەيلى ئىشلەپچىقىرىش، قۇرۇلۇش، ئوبوروت ساھەلىرىدە ياكى ئىستېمال ساھەسىدە بولسۇن، ھەممىسىدە ئىقتىسادچىللىقنى قاتتىق يولغا قويۇپ، ئىسراپخورلۇققا قارشى تۇرۇشىمىز لازىم. نۆۋەتتە، چوقۇم ھەقىقىي ئۈنۈملۈك تەدبىرلەرنى قوللىنىپ، ئىستېمال فوندىنىڭ بەك تېز ئېشىپ كېتىش مەسىلىسىنى ھەل قىلىش كېرەك. ئىستېمال فوندىنىڭ ئېشىش نىسبىتىنى تەقسىماتقا ئىشلىتىلىدىغان مىللىي ئىشلەپچىقىرىش ئومۇمىي قىممىتىنىڭ ئېشىش نىسبىتىدىن تۆۋەن بولۇشى، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئوتتۇرىچە ئەمەلىي كىرىمىنىڭ ئېشىش نىسبىتى كارخانا ئەمگەك ئۈنۈمدارلىقىنىڭ ئېشىش نىسبىتىدىن تۆۋەن بولۇشى لازىم. بولۇپمۇ ئىجتىمائىي گۇرۇھلارنىڭ ئىستېمالىنى قاتتىق تىزگىنلەش كېرەك، بۇنىڭدا ھۆكۈمەت پۇلىنى شەخسنىڭ يۇقىرى سەۋىيىلىك ئىستېمالىغا ئىشلىتىشنى ۋە ھۆكۈمەت پۇلىنى شەخسنىڭ ئىستېمال كىرىمىگە ئايلاندۇرۇۋېلىشنى چەكلەش، دۆلەتنىڭ پۇلىنى خالىغانچە بۇزۇپ چاچىدىغان قىلمىشلارنى قاتتىق تەكشۈرۈپ بىر تەرەپ قىلىش مۇھىم نۇقتا قىلىنىشى كېرەك. يامانلىقنى جازالاپ، خىيانەتچىلىكنى تۈگەتكەندىلا، ئاندىن توغرا كەيپىياتنى تۇرغۇزۇپ، پاكلىقنى ئەۋج ئالدۇرغىلى بولىدۇ. خىيانەتچىلىك، پارىخورلۇق، ھوقۇقىدىن پايدىلىنىپ ئۆز نەپسىگە چوغ تارتىش، ھوقۇق-پۇل سودىسى قىلىش قاتارلىق چىرىك ھادىسىلەرگە خەلق ئاممىسى ئىنتايىن ئۆچ. بىز كەڭ خەلق ئاممىسىغا تايىنىپ، چىرىكلىككە قارشى كۈرەشنى ئۇزاققىچە بوشاشماي ئېلىپ بېرىشىمىز ھەمدە ھەقىقىي تۈردە روشەن ئۈنۈم ھاسىل قىلىشىمىز لازىم، مۇشۇنداق قىلغاندىلا، ئاندىن تىرىشچان، ئىقتىسادچىل بولۇش، پاك-دىيانەتلىك بولۇش كەيپىياتىنى تۇرغۇزغىلى، پارتىيىنىڭ خەلق ئاممىسى بىلەن بولغان قان بىلەن گۆشتەك يېقىن مۇناسىۋىتىنى ساقلىغىلى بولىدۇ.

دۆلەتنى گۈللەندۈرۈشكە تىرىشىش، خالىسانە تۆھپە يارىتىش كېرەك. بۇ سوتسىيالىستىك ئىگىلىك ياراتقۇچىلاردا بولۇشقا تېگىشلىك كىشىلىك تۇرمۇش قارىشى ۋە قىممەت قارىشىدۇر. دۆلەتنى گۈللەندۈرۈشكە تىرىشىش دېگەنلىك بىزنىڭ كۈچلۈك ئىشچانلىققا ۋە

يۈكسەك مەسئۇلىيەتچانلىقتا ئىگە بولۇپ، ئىگىلمەس-سۇنماس روھ بىلەن ھەر خىل توسقۇنلارنى سۇپۇرۇپ تاشلاپ، پۈتۈن ۋۇجۇدىمىز بىلەن جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش ئىشلىرى ئۈچۈن تۆھپە قوشۇشىمىزنى تەلەپ قىلغانلىقتۇر. خالىسانە تۆھپە يارىتىش روھىدا بولغاندىلا، ئاندىن دۆلەتنى گۈللەندۈرۈشكە تىرىشقىلى بولىدۇ. جۇڭخۇا مىللەتلىرىنىڭ مۇستەقىللىكى ۋە ئازادلىقى سانسىزلىغان ئىنقىلابىي قۇربانلارنىڭ ۋە ئەجداتلارنىڭ خالىسانە تۆھپە يارىتىش بەدىلىگە كەلگەن؛ ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرى ۋە سوتسىيالىستىك زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشىدا قازىنىلغان ھەر بىر زور مۇۋەپپەقىيەتمۇ مىليونلىغان-ئون مىليونلىغان ئىشچى، دېھقان، زىيالىيلارنىڭ خالىسانە تۆھپىسى بىلەن يۇغۇرۇلغان. ئىسلاھاتىمىز چوڭقۇرلاشقانسېرى، ئىشىمىز تەرەققىي قىلغانسېرى، خالىسانە تۆھپە يارىتىش روھىنى شۇنچە جارى قىلدۇرۇشىمىز كېرەك. بىز خالىسانە تۆھپە يارىتىش كېرەك دېگەندە، ماددىي مەنپەئەتنى چەتكە قاقمايمىز، شەخسلەرنىڭ ھەققانىي مەنپەئەت تەلىپىنى ئىنكار قىلمايمىز، بەلكى كىشىلەرنىڭ ئاڭلىق ھالدا پۇلپەرەسلىك، راھەتپەرەسلىك، چەكتىن ئاشقان شەخسىيەتچىلىك قاتارلىق چىرىك كىشىلىك تۇرمۇش قارىشى، قىممەت قارىشىنى توسۇپ، كىشى بىلەن كىشى، كىشى بىلەن جەمئىيەت ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى قېپىيالىڭاچ پۇل مۇناسىۋىتىگە ئايلاندۇرۇپ قويۇشقا قەتئىي قارشى تۇرۇشنى تەلەپ قىلىمىز.

دۆلەتنى گۈللەندۈرۈشكە تىرىشىش، خالىسانە تۆھپە يارىتىش روھىغا ئىگە بولغان كىشىلا پەسكەش ھەۋەستىن خالىي ئادەم بولۇپ، ئۆزىنىڭ بارلىقىنى ھەقىقىي تۈردە جەمئىيەتنى ئالغا سىلجىتىدىغان تارىخىي ئېقىمغا سىڭدۈرەلەيدۇ.

ماددا روھقا، روھ ماددىغا ئايلىنالايدۇ. ماددىي كۈچنىڭ ئورنىنى مەنىۋى كۈچ ئالالمايدۇ، ئەلۋەتتە. لېكىن، يېڭى دەۋردىكى ئىگىلىك يارىتىش روھى ئاما تەرىپىدىن ئىگىلەنگەن ھامان، بارلىق قىيىنچىلىق ۋە مۇشكۈل توسالغۇلارنى يېڭىپ، جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇشتىكى قۇدرەتلىك ماددىي كۈچكە ئايلىنىدۇ. بىز قەتئىي ئىشىنىمىزكى، جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسى بىلەن قوراللانغان جۇڭگو كوممۇنىستلىرى ۋە جۇڭگو خەلقى يولداش جياڭ زېمىن يادرولۇقىدىكى پارتىيە مەركىزىي كومىتېتىنىڭ رەھبەرلىكىدە، ۋەتەننى گۈللەندۈرۈش، جۇڭخۇا ئېلىنى تەرەققىي تاپقۇزۇش داۋامىدا جەزمەن ئۆزلۈكسىز تۈردە ئىگىلىك يارىتىش روھىنى جارى قىلدۇرۇپ، يېڭى تارىخىي تۆھپىلەرنى يارىتالايدۇ.

تەرجىمە قىلغۇچىلار: رىسالەت ئابلا
تەلئەت ئىبراھىم
مەسئۇل مۇھەررىر: ئەركىنجان

www.uyghurkitap.com

دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتىنى يەنىمۇ چوڭقۇرلاشتۇرايلى*

زۇ جياخۇا

1. ئېلىمىز كارخانا ئىسلاھاتىنىڭ ۋەزىيىتى

نۆۋەتتە، ئېلىمىزنىڭ سىياسىي، ئىقتىسادىي ۋەزىيىتى ياخشى. بۇ يىل پۈتۈن پارتىيە ۋە پۈتۈن مەملىكەت خەلقى مەركەز بەلگىلىگەن يېتەكچى فاڭجېننى، خىزمەتنىڭ ئومۇمىيلىقى ۋە مۇھىم نۇقتىسى توغرىسىدىكى بەلگىلىمىنى ئەستايىدىل ئىزچىللاشتۇرۇش نەتىجىسىدە، ئىسلاھاتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش، ئىشىكنى تېخىمۇ كەڭ ئېچىۋېتىش، خەلق ئىگىلىكىنىڭ ئىزچىل، تېز، ساغلام راۋاجلىنىشىنى ساقلاپ قېلىش قاتارلىق جەھەتلەردە يېڭى مۇۋەپپەقىيەتلەرنى قولغا كەلتۈردى. سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش ئۈچۈن، مەملىكەت ئىچى ۋە سىرتىدىكىلەر كۆز تىكىۋاتقان مالىيە-باج، پۇل مۇئامىلىسى، تاشقى پېرېۋوت، تاشقى سودا، مەبلەغ سېلىش، باھا ۋە ئوبوروت تۈزۈلمىسى قاتارلىق جەھەتلەردىكى چوڭ-چوڭ ئىسلاھاتلارنىڭ ھەممىسى بەلگىلەنگەن لايىھە بويىچە ئوڭۇشلۇق يولغا قويۇلۇپ، دەسلەپكى قەدەمدە مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشتى، كارخانا ئىسلاھاتىمۇ داۋاملاشماقتا ۋە چوڭقۇرلاشماقتا. بۇ ئىسلاھات تەدبىرلىرىدە ئېلىمىزنىڭ ئەمەلىيىتى ئاساس قىلىنىپ، خەلقئارادىكى پايدىلىق تەجرىبىلەر ئەينەك قىلىندى، ئۇنىڭ ئۈنۈمى پەيدىنپەي نامايان بولماقتا. بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسى ئىسلاھاتى ئومۇمىيۈزلۈك ئىلگىرى سۈرۈلۈش بىلەن بىللە، دۆلەت ماكرولۇق تەڭشەش-تىزگىنلەشنى يەنىمۇ كۈچەيتتى ھەمدە ئىجابىي ئۈنۈم ھاسىل قىلدى، خەلق ئىگىلىكى كۆزلەنگەن نىشانغا قاراپ يەنىمۇ تەرەققىي قىلماقتا، ئىقتىسادىي قىزىپ كېتىش ئارقىسىدا كېلىپ چىققان زىددىيەتلەر پەسىيىشكە باشلىدى، ئىقتىسادىي ھاياتتىكى قۇرۇلما خېلى تەڭشەلدى، مۇقىم مۇلۈككە مەبلەغ سېلىش كۆلىمىنىڭ بەك تېز ئېشىپ

* بۇ—ئاپتورنىڭ 1994-يىلى 11-ئاينىڭ 2-كۈنى مەملىكەتلىك زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشنى نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتى يىغىنىدا سۆزلىگەن سۆزى.

بەزى تەرتىپسىزلىك ئەھۋاللىرى پەيدىنپەي ئوڭشالماقتا، ئىمپورت-ئېكسپورت سودىسى داۋاملىق ئاشماقتا، دۆلەتنىڭ تاشقى پېرېۋوت زاپىسى زور ھەجىمدە كۆپەيدى، ئىقتىسادنىڭ ئېشىش سۈرئىتى مۇقىم پەسىيىش جەريانىدا داۋاملىق بىر قەدەر يۇقىرى سەۋىيىنى ساقلاپ قالدى. بۇنداق ۋەزىيەت كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشقا ئىنتايىن پايدىلىق.

ئېلىمىزنىڭ ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ۋە زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇش ئىشلىرى يولداش دېڭ شياۋپىڭنىڭ 1992-يىلىنىڭ بېشىدا قىلغان مۇھىم سۆزىنى ۋە پارتىيە 14-قۇرۇلتىيىنى بەلگە قىلىپ، يېڭى تەرەققىيات باسقۇچىغا قەدەم قويدى. پارتىيە 14-قۇرۇلتىيى سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش نىشانىنى ئوچۇق ئوتتۇرىغا قويدى. 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتنىڭ 3-ئومۇمىي يىغىنىدا ماقۇللانغان «سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىشقا دائىر بەزى مەسىلىلەر توغرىسىدىكى قارار»دا سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنىڭ ئاساسىي ئەندىزىسى بېكىتىلدى ھەمدە: ”ئومۇمىي مۈلۈكچىلىكنى ئاساسىي گەۋدە قىلغان زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى“نى ئورنىتىش ”سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنىڭ ئاساسى“، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى ئورنىتىش ”دۆلەت كارخانىلىرىمىزنىڭ ئىسلاھات نىشانى“ دەپ ئوتتۇرىغا قويۇلدى.

كارخانا—دۆلەت ئىگىلىكىنىڭ مۇھىم ئاساسى. پارتىيە ۋە ھۆكۈمەت كارخانا خىزمىتىگە، بولۇپمۇ دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ خىزمىتىگە ئىنتايىن ئەھمىيەت بېرىپ كەلدى. دۆلىتىمىز قۇرۇلغان دەسلەپكى مەزگىللەردىلا، يولداش ماۋ زېدۇڭ «ئون چوڭ مۇناسىۋەت توغرىسىدا» دېگەن ئەسىرىدە: بارلىق ئاكتىپ ئامىللارنى ئىشقا سېلىپ، سوتسىيالىزم ئىشلىرىغا خىزمەت قىلدۇرۇش ئۈچۈن، دۆلەت بىلەن زاۋۇتلارنىڭ مۇناسىۋىتىنى ئوبدان بىر تەرەپ قىلىش، زاۋۇتلارنىڭ مۇستەقىللىك مەسىلىسىنى نەزەرگە ئېلىش كېرەك، دەپ كۆرسەتكەندى. يولداش دېڭ شياۋپىڭنىڭ جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسى كارخانىلىرىمىزنىڭ ئىسلاھات ئەمەلىيىتىگە ۋە بۇ ئىسلاھات ئۈستىدە نەزەرىيە جەھەتتىن ئىزدىنىشكە يېتەكچىلىك قىلىشتا ھەل قىلغۇچ رول ئوينايدۇ. يولداش دېڭ شياۋپىڭ 1986-يىلى مۇنداق دەپ كۆرسەتكەنىدى: ”كارخانا ئىسلاھاتىدا، ئاساسلىقى چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنى جانلاندۇرۇش مەسىلىسى ھەل قىلىنىدۇ. كۆپ خىل شەكىل قوللىنىپ، ئىگىدارلىق قىلىش ھوقۇقى بىلەن باشقۇرۇش ھوقۇقىنى ئايرىپ، كارخانىلارنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاش—ئىسلاھاتنىڭ ناھايىتى مۇھىم بىر تەرىپى.“ ئېلىمىزنىڭ پېشقەدەم رەھبەرلىرى ۋە ئىقتىسادىي خىزمەتچىلىرى دۆلەت كارخانىلىرىنى قۇرۇش ۋە راۋاجلاندۇرۇش جەھەتلەردە تارىخىي تۆھپىلەرنى قوشتى. پارتىيە 12-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 3-ئومۇمىي يىغىنىدا ماقۇللانغان «ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتى توغرىسىدىكى قارار»دا مۇنداق دەپ كۆرسىتىلدى: ”كارخانىلارنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرۇش، بولۇپمۇ ئومۇمىي خەلق مۈلۈكچىلىكىدىكى

www.uyghurkitap.com

چوڭ، ئوتتۇرا كارخانىلارنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرۇش—شەھەرلەرنى مۇھىم نۇقتا قىلغان پۈتكۈل ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتىنىڭ مەركىزىي ھالقىسى". ئۇزاق مۇددەتتىن بۇيان، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئەھۋالىنى ياخشىلاش باشتىن-ئاخىر پارتىيە ۋە دۆلەت كۆڭۈل بۆلۈپ كېلىۋاتقان مۇھىم نۇقتا بولۇپ كەلدى.

16 يىلدىن بۇيان، كارخانىلىرىمىزنىڭ ئىسلاھاتى ئېلىمىزنىڭ ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتىغا ۋە ئىقتىسادىي تەرەققىياتىغا ماسلىشىپ كەلدى، پارتىيە مەركىزىي كومىتېتى، گوۋۇيۈەن بىر قاتار سىياسەت ۋە تەدبىرلەرنى قوللىنىپ، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتىنى ئۈزلۈكسىز چوڭقۇرلاشتۇردى ۋە ئۈزلۈكسىز ئىلگىرى سۈردى. ئوخشاش بولمىغان مەزگىللەردىكى ئەھۋالغا ئاساسەن، كارخانىلىرىمىزدا بىر قاتار ئىسلاھاتلار ئېلىپ بېرىلدى، جۈملىدىن كارخانىلارنىڭ ئۆز ئالدىغا ئىش كۆرۈش ھوقۇقى چوڭايتىلدى، پايدىدىن پىرسەنت قالدۇرۇش يولغا قويۇلدى، پايدا تاپشۇرۇش ئىككى قەدەم بويىچە باج تاپشۇرۇشقا ئۆزگەرتىلدى؛ «ئومۇمىي خەلق مۇلۇكچىلىكىدىكى سانائەت كارخانىلىرى قانۇنى» ئىزچىللاشتۇرۇلۇپ، زاۋۇت باشلىقى مەسئۇل بولۇش تۈزۈمى يولغا قويۇلدى، ھۆددىگە ئېلىپ باشقۇرۇش مەسئۇلىيەت تۈزۈمى يۈرگۈزۈلدى، باشقۇرۇش ھوقۇقى بىلەن ئىگىدارلىق ھوقۇقىنى ئايرىش ئىشىنى ئىلگىرى سۈرۈش يۈزىسىدىن، ھەسسىدارلىق تۈزۈمى ۋە ئىجارە تۈزۈمى نۇقتىلاردا سىناق قىلىندى؛ كارخانىلارنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمى يەڭگۈشلىنىپ، ھۆكۈمەتنىڭ فۇنكسىيىسىنىڭ ئۆزگەرتىلىشى ئىلگىرى سۈرۈلدى ۋەھاكازالار. بۇ ئىسلاھاتلاردا، مەيلى ئەمەلىيەت جەھەتتىن بولسۇن ياكى نەزەرىيە جەھەتتىن بولسۇن زور بۆسۈش ۋە ئىلگىرىلەش ھاسىل قىلىندى، ئىسلاھاتنىڭ نۇرغۇن مەزمۇنى ھازىرمۇ ئىجابىي رول ئويناۋاتماقتا. بولۇپمۇ «ئومۇمىي خەلق مۇلۇكچىلىكىدىكى سانائەت كارخانىلىرى قانۇنى» ۋە «ئومۇمىي خەلق مۇلۇكچىلىكىدىكى سانائەت كارخانىلىرىنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمىنى يەڭگۈشلەش نىزامى»نىڭ يولغا قويۇلۇشى نەتىجىسىدە، كارخانىلارنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇش جەھەتتىكى ئۆز ئالدىغا ئىش كۆرۈش ھوقۇقىنىڭ ئەمەلىيلىشىشى كۈچلۈك ئىلگىرى سۈرۈلدى، بۇنىڭ بىلەن، كارخانىلار ھۆكۈمەت ئورگانلىرىنىڭ بېقىندىلىق ئورنىدىن قۇتۇلۇشقا باشلاپ، مۇستەقىل قانۇنىي ئىگىلىك ئورنىغا ئىگە بولغان ئىقتىسادىي ئەمەلىي گەۋدىگە ۋە بازار رىقابىتىنىڭ ئاساسىي گەۋدىسىگە ئۆزگىرىش يۈنىلىشىگە قاراپ پەيدىنپەي بۇرالدى.

ئومۇمىي جەھەتتىن ئېيتقاندا، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئومۇمىي سۈپىتى ئۈزلۈكسىز ئۆستى، ھاياتىي كۈچى ئاشتى، ماكرولۇق مۇھىتنىڭ ۋە بازارنىڭ ئۆزگىرىشىگە ماسلىشىش ئىقتىدارى ئۈزلۈكسىز كۈچەيدى، ئىقتىسادىي ئۈنۈمى ياخشىلاندى، بىر تۈركۈم ياخشى باشقۇرۇلغان چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرى مەيدانغا كەلدى. 16 يىللىق ئىسلاھات ئەمەلىيىتى كارخانىلارنىڭ ۋە ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئاممىسىنىڭ ئاكتىپلىقىنى ئىنتايىن زور دەرىجىدە قوزغى-

دى، ئىجتىمائىي ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى ئازاد قىلدى ۋە راۋاجلاندۇردى. كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئىدىيىسىدە يەنىمۇ ئازاد بولۇپ، كۆزقاراشنى يېڭىلىشى كارخانا ئىسلاھاتىنىڭ تېخىمۇ چوڭقۇرلىشىشى ئۈچۈن كەڭ تۈردە ئىدىيىۋى ئاساس ۋە ئاممىۋى ئاساس سالدى.

پارتىيە 14-قۇرۇلتىيى ئېلىمىزنىڭ ئىسلاھات ۋە ئېچىۋېتىش ئىشلىرىنى يولغا قويغاندىن بۇيانقى تەجرىبىلىرىنى ئومۇميۈزلۈك يەكۈنلەش ئاساسىدا، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىشتىن ئىبارەت ستراتېگىيىلىك نىشاننى ئوتتۇرىغا قويدى. بولۇپمۇ پارتىيە 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 3-ئومۇمىي يىغىنى يولداش دېڭ شياۋپىڭنىڭ جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسىگە ئاساسەن، كارخانا ئىسلاھاتىنىڭ بۇرۇنقى تەجرىبە-ساۋاقلىرىنى سىستېمىلىق يەكۈنلەپ، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش نىشانىنى ئوتتۇرىغا قويدى. تارىخىي تەرەققىيات نۇقتىسىدىن قارىغاندا، دۆلەت كارخانىلىرىمىزنىڭ ئىسلاھاتىدا ھەرقايسى مەزگىللەردە قوللىنىلغان سىياسەت، تەدبىرلەر ئالدىنقىسىغا ۋارىسلىق قىلىپ، كېيىنكىسىگە يول ئېچىش، ئۆز-ئارا ئۇلىشىپ كېلىش ئاساسىدا تۈزۈلدى، ئىسلاھاتتا بازار يۆنىلىش قىلىنىپ، تەدرىجىي ئالغا سىلجىتىش ئۇسۇلى قوللىنىلدى. دەسلەپكى ئىسلاھاتنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىرى كېيىنكى ئىسلاھاتلار ئۈچۈن ئاساس سالدى، كېيىنكى ئىسلاھات ئالدىنقى ئىسلاھاتنىڭ چوڭقۇرلىشىشى ۋە راۋاجلىنىشى بولدى. نۆۋەتتە، دۆلەت كارخانىلىرىمىزدا يولغا قويۇلغان كارخانا تۈزۈمى سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنىڭ تەلىپىگە ماسلىشىپ كېتەلمەيۋاتىدۇ، چوڭقۇر قاتلامدىكى بەزى زىددىيەتلەر ھەل بولمايۋاتىدۇ. شۇڭلاشقا، ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى يەنىمۇ ئازاد قىلىپ ۋە راۋاجلاندۇرۇپ، كارخانىلاردا رىغبەتلەندۈرۈش مېخانىزمى ۋە چەكلەش مېخانىزمىنى ئورنىتىپ، كارخانىلارنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرۇپ، ئىقتىسادىي ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈش ئۈچۈن، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش تەلىپى بويىچە، ئومۇمىي مۈلۈكچىلىكنىڭ ئاساسىي گەۋدىلىك ئورنىنى مۇستەھكەملەش ئاساسىدا، كارخانا ئىسلاھاتىنى داۋاملىق ئىلگىرى سۈرۈپ، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش كېرەك.

2. دۆلەت كارخانىلىرى ئىسلاھاتى كېلەر يىللىق ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتىنىڭ مۇھىم نۇقتىسى

دۆلەت ئىگىلىكىنى راۋاجلاندۇرۇش ۋە زورايتىش، چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنى ياخشى باشقۇرۇشنى ئېلىمىزنىڭ سوتسىيالىستىك ئاساسىي تۈزۈمى بەلگىلىگەن. بىز بەرپا قىلماقچى بولغان سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسى ئومۇمىي مۈلۈكچىلىكنى ئاساسىي گەۋدە قىلغان، كۆپ خىل ئىقتىسادىي تەركىب ئورتاق راۋاجلاندۇرۇلىدىغان بازار

ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىدۇر. چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرى دۆلەت ئىگىلىكىنىڭ ئاساسىي كۈچى، خەلق ئىگىلىكىمىزنىڭ تۈۋرۈكى، شۇنداقلا دۆلەت مالىيە كىرىمىنىڭ ئاساسلىق مەنبەسى. 1993-يىلىنىڭ ئاخىرىغىچە، دۆلەت ئىگىلىكىدىكى سانائەت كارخانىلىرىمىزنىڭ ئومۇمىي مەھسۇلات قىممىتى بارلىق يېزا سانائەت كارخانىلىرى ۋە يېزا دەرىجىلىكتىن يۇقىرى سانائەت كارخانىلىرى ياراتقان ئومۇمىي مەھسۇلات قىممىتىنىڭ 52.2 پىرسەنتىنى ئىگىلىدى، بۇنىڭ ئىچىدە چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ 44 پىرسەنتىنى ئىگىلىدى؛ دۆلەت ئىگىلىكىدىكى سانائەت كارخانىلىرىنىڭ مۇقىم مۈلكىنىڭ ساپ قىممىتى بارلىق سانائەت كارخانىلىرى مۇقىم مۈلكىنىڭ ساپ قىممىتىنىڭ 75 پىرسەنتىنى ئىگىلىدى، بۇنىڭ ئىچىدە چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ 63 پىرسەنتىنى ئىگىلىدى؛ دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ياراتقان پايدا ۋە باج سوممىسى بارلىق سانائەت كارخانىلىرى ياراتقان پايدا ۋە باج سوممىسىنىڭ 66.3 پىرسەنتىنى ئىگىلىدى، بۇنىڭ ئىچىدە چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ 59.6 پىرسەنتىنى ئىگىلىدى. بۇ يىلىنىڭ ئالدىنقى يېرىمىدا، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ياراتقان پايدا ۋە باج سوممىسى بارلىق سانائەت كارخانىلىرى ياراتقان پايدا ۋە باج سوممىسىنىڭ 62.6 پىرسەنتىنى، يۇقىرىغا تاپشۇرغان باج سوممىسى بارلىق سانائەت كارخانىلىرى تاپشۇرغان باج سوممىسىنىڭ 68.8 پىرسەنتىنى ئىگىلىدى. بۇ شۇنى چۈشەندۈرىدۇكى، نۆۋەتتە دۆلەت كارخانىلىرى، بولۇپمۇ چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرى خەلق ئىگىلىكىدە ھېلىھەم مۇتلەق ئۈستۈنلۈككە ئىگە، بۇ كارخانىلار خەلق ئىگىلىكىدە ھەل قىلغۇچ ئورۇن تۇتۇپ تۇرماقتا. كۆپ يىللىق ئەمەلىيەت شۇنى ئىسپاتلىدىكى، چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرى ئىسلاھاتنى قوللاش، ۋەزىيەتنىڭ مۇقىملىقىنى ساقلاش ۋە تەرەققىياتنى ئىلگىرى سۈرۈش جەھەتلەردە مۇھىم رول ئوينىدى.

يېقىنقى يىللاردىن بېرى، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئەھۋالى ئومۇمەن ياخشى بولغان بولسىمۇ، لېكىن بىرمۇنچە دۆلەت كارخانىلىرىدا قىيىنچىلىق ۋە مەسىلە خېلى بار، مەسىلەن، مېخانىزمنى يەڭگۈشلەش ئاستا بولۇش، كۆزقاراش جەھەتتە ماسلىشىپ كېتەلمەسلىك، زىيان تارتىش دائىرىسى كەڭ بولۇش، بەزى كارخانىلارنىڭ ئىقتىسادىي ئۈنۈمى تۆۋەن بولۇش، مەھسۇلاتى بازار ئېھتىياجىغا مۇۋاپىق كەلمەسلىك، تېخنىكا جەھەتتىن جابدۇنۇشى قالاق بولۇش، تۈرلۈك سېلىقلار ئېغىرلىشىپ كېتىش، ئوشۇق خادىملار كۆپىيىپ كېتىش قاتارلىق مەسىلىلەر مەۋجۇت. بۇ مەسىلىلەرنىڭ كېلىپ چىقىشىدا ئوبيېكتىپ سەۋەبمۇ، سۇبيېكتىپ سەۋەبمۇ بار؛ باشقۇرۇش جەھەتتىكى سەۋەبمۇ، تارىخىي جەھەتتىكى ۋە تۈزۈلمە جەھەتتىكى سەۋەبمۇ بار؛ رەھبەرلىك بەنزىسى جەھەتتىكى سەۋەبمۇ، كارخانىلارنىڭ ئومۇمىي ساپاسى جەھەتتىكى سەۋەبمۇ بار؛ شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، بۇ مەسىلىلەر تېخى مۇكەممەللىشىپ كەتمىگەن بازار سىستېمىسى ۋە ماكرولۇق تەڭشەش-تىزگىنلەش سىستېمىسى بىلەن

چىرمىشىپ تۇرغاچقا، يېڭى تۈزۈلمە بىلەن كونا تۈزۈلمىنىڭ ئورۇن ئالمىشىشى يەنى بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنىڭ بەرپا قىلىنىشى جەريانىدا يېڭى يولۇققان مەسىلىلەر بولۇپمۇ ھېسابلىنىدۇ. بۇ مەسىلىلەر شۇنىمۇ چۈشەندۈرىدۇكى، ھازىرقى كارخانا تۈزۈمى سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكىنىڭ تەرەققىيات ئېھتىياجىغا روشەن ھالدا ماسلىشالمايدىغان بولۇپ قالدى.

بۇ مەسىلىلەرنى ھەل قىلىش ئۈچۈن، كارخانا تۈزۈمى جەھەتتە يېڭىلىق يارىتىشقا ۋە ئۇنىۋېرسال يۈرۈشلەشكەن ئىسلاھاتلارنى ئېلىپ بېرىشقا توغرا كېلىدۇ. بۇ ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتى تەرەققىي قىلىپ بۈگۈنكى كۈنگە كەلگەندە ئالدىمىزغا قويۇلغان جىددىي تەلەپ بولۇپلا قالماستىن، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئۆزىنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرۇپ، قىيىن ئەھۋالدىن قۇتۇلۇشىنىڭمۇ تۈپ چىقىش يولىدۇر. دېمەك، كارخانا ئىسلاھاتى ئېلىمىزدە سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش-قىلالماسلىقىمىزغا، پۈتكۈل ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتىدا مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش-قازىنالماسلىقىمىزغا تەسىر كۆرسىتىدۇ. يېقىندا، پارتىيە مەركىزىي كومىتېتى ۋە گوۋۇيۈەن دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشنى كېلەر يىلدىن باشلاپ ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتىنىڭ مۇھىم نۇقتىسى قىلىشنى قارار قىلدى.

كارخانا ئىسلاھاتى ئېلىمىزنىڭ پۈتكۈل ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتىنىڭ تەرەققىياتىغا زىچ باغلانغان. بۇ يىل كىرگەندىن بۇيان، پارتىيە مەركىزىي كومىتېتى ۋە گوۋۇيۈەننىڭ رەھبەرلىكىدە، مالىيە-باج، پۇل مۇئامىلىسى، تاشقى پېرېۋوت، تاشقى سودا، مەبلەغ سېلىش، باھا ۋە ئوبوروت قاتارلىق ماكرو ئىگىلىك تۈزۈلمىسى جەھەتتىكى ئىسلاھاتلارنى ئوڭۇشلۇق ئېلىپ باردۇق، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش جەھەتتە ھالقىلىق قەدەمنى باستۇق. بۇ زور تەدبىرلەرنىڭ ئوتتۇرىغا قويۇلۇشى ۋە مۇۋەپپەقىيەتلىك يولغا قويۇلۇشى نەتىجىسىدە، كارخانا ئىسلاھاتىنىڭ چوڭقۇرلىشىشى ئۈچۈن پايدىلىق بولغان ماكرولۇق مۇھىت ۋە شارائىت يارىتىلدى، كارخانا ئىسلاھاتىنىڭ تەخىرسىزلىكى تېخىمۇ ئاشتى، بۇ ھال بىزدىن پەيتنى چىڭ تۇتۇپ، كارخانا ئىسلاھاتىنىڭ قەدىمىنى تېزلىتىشنى تەلەپ قىلىدۇ.

كارخانا ئىسلاھاتى بىلەن باشقا ئىسلاھاتلارنىڭ مۇناسىۋىتىنى توغرا ھەل قىلىش مەسىلىسى ئىنتايىن مۇھىم مەسىلىدۇر. كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇپ، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش بىلەن ماكرولۇق تەڭشەش-تىزگىنلەش سىستېمىسى، بازار سىستېمىسى، ئىجتىمائىي كاپالەت سىستېمىسى قاتارلىق ھالقىلار بىر-بىرىگە باغلىنىدىغان، بىر-بىرىنى چەكلەيدىغان ئورگانىك بىر پۈتۈن گەۋدە بولۇپ، ئۇلار سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنىڭ ئاساسىي قۇرۇلمىسىنى ئورتاق ھاسىل قىلىدۇ. زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى — بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنىڭ ئاساسى، كارخانا ئىسلاھاتى بىلەن باشقا ئىسلا-

www.uyghurkitap.com

ھاتلار بىر-بىرىگە بېقىنىدۇ، بىر-بىرىنى ئىلگىرى سۈرىدۇ ۋە بىر-بىرىنى شەرت قىلىدۇ. چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرى بازارغا كىرىپ، بازار رىقابىتىنىڭ ئاساسىي گەۋدىسىگە ئايلانغاندىلا، ئاندىن ئېلىمىزنىڭ بازار سىستېمىسىنى مۇكەممەللەشتۈرگىلى، ساغلاملاشتۇرغىلى ۋە راۋاجلاندۇرغىلى، ئاندىن بازارنىڭ بىرلىكىگە، ئېچىۋېتىلىشىگە ۋە تەرتىپلىك بازار رىقابىتىگە ھەقىقىي كاپالەتلىك قىلغىلى بولىدۇ. دۆلەتنىڭ يېڭىچە ماكرولۇق تەڭشەش-تىزگىنلەش سىستېمىسىنى بەرپا قىلىش دېگەندە، ئاساسلىقى ئۆسۈم نىسبىتى، باج نىسبىتى، پېرېۋوت نىسبىتى ۋە باھا قاتارلىق ئىقتىسادىي پىشاڭ ئارقىلىق ئىقتىسادنى تەڭشەش كۆزدە تۇتۇلىدۇ. ھالبۇكى، كارخانا—ماكرولۇق تەڭشەش-تىزگىنلەشنىڭ ئوبيېكتى ۋە ئاخىرقى نۇقتىسى، ئەگەر كارخانىلار ئۆز ئالدىغا ئىگىلىك باشقۇرۇش، پايدا-زىيىنىغا ئۆزى مەسئۇل بولۇش، ماكرولۇق تەڭشەش-تىزگىنلەش سىياسىتىگە ۋە بازار ئۆچۈرىغا توغرا ئىنكاس قايتۇرۇش ئىمكانىيىتىگە ئىگە بولالمايدىكەن، ماكرولۇق تەڭشەش-تىزگىنلەشمۇ ئۈنۈملۈك يېتەكلەش رولىنى ئوينىيالمايدۇ. ئىجتىمائىي كاپالەت تۈزۈمىنى ئورنىتىش ئىشى كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشقا تېخىمۇ بىۋاسىتە تەسىر كۆرسىتىدۇ، بازار رىقابىتى داۋامىدا كارخانىلارنىڭ ياخشىلىرى ساقلىنىپ، ناچارلىرى شاللاپ تاشلىنىدۇ، شۇڭا، ئىشسىز خادىملارنى ۋە پېنسىيىگە، دەم ئېلىشقا چىققان ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى ئورۇنلاشتۇرۇش، ئىش ئۈستىدە يارىلانغان مەجرۇھلارنىڭ مەسىلىسىنى مۇۋاپىق بىر تەرەپ قىلىش، ئىش ئورنىدىن يۆتكەلگەن خادىملارنى يېڭىباشتىن تەربىيىلەش قاتارلىقلاردا مۇكەممەل ئىجتىمائىي كاپالەت ئىشلىرى بولۇشى كېرەك، بولمىسا، جەمئىيەتتە مۇقىمسىزلىق كېلىپ چىقىدۇ. شۇڭا، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش، يۈرۈشلەشكەن ئىسلاھاتلارنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش ئىشى نەزەرىيە جەھەتتىمۇ، ئەمەلىيەت جەھەتتىمۇ ئىنتايىن گەۋدىلىك ئورۇنغا قويۇلدى. دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش—كېلەر يىللىق ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتىنىڭ مۇھىم نۇقتىسى، شۇنىڭ بىلەن بىللە، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىشقا دائىر تۈرلۈك ئىسلاھاتلارنى ماسلاشتۇرۇپ ۋە يۈرۈشلەشتۈرۈپ ئىلگىرى سۈرۈش كېرەك. بۇ—ئىسلاھاتنى ئىلگىرى سۈرۈشتىكى چوڭ جەڭ، شۇنداقلا مۇستەھكەم قورغانغا ھۇجۇم قىلىش جېڭى، بۇنىڭغا قارىتا بىزدە يېتەرلىك تونۇش بولۇشى، جاپاغا چىداپ ئۇزاق مۇددەت تىرىشچانلىق كۆرسىتىمەن دەيدىغان تەييارلىق بولۇشى كېرەك.

3. زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئەتراپلىق، توغرا تونۇپ ۋە چۈشىنىپ، دۆلەت كارخانىلىرى ئىسلاھاتىنىڭ يۆنىلىشىنى ئوبدان ئىگەللەش كېرەك

پارتىيە 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتى 3-ئومۇمىي يىغىنىنىڭ «قارارى» دا زامانىۋى

كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش دۆلەت كارخانىلىرى ئىسلاھاتىنىڭ يۆنىلىشىدۇر، دەپ كۆرسىتىلدى. بۇ شۇنداق دېگەنلىككى، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىشنىڭ ئومۇمىي تەلىپىگە ئاساسەن، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش ئارقىلىق دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتى ئالغا سۈرۈلىدۇ، ئۇنىڭدا ئىشلەپچىقىرىش مۇناسىۋەتلىرىنى يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن ھالدا تەڭشەپ، ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى ئازاد قىلىش ۋە راۋاجلاندۇرۇش مەقسەت قىلىنىدۇ. زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى ئىجتىمائىيلاشقان يىرىك ئىشلەپچىقىرىش ۋە بازار ئىگىلىكىنىڭ مەھسۇلى. ئىلگىرىكى پىلانلىق ئىگىلىك تۈزۈلمىسى شارائىتىدا، دۆلەت بىردىنبىر ئىقتىسادىي سۇبيېكت بولۇپ، پىلاننى دۆلەت بەلگىلەيتتى، مەبلەغنى دۆلەت ئاجرىتىپ بېرەتتى، ماتېرىياللار بىلەن تەمىنلەشنى دۆلەت ئۈستىگە ئالاتتى، مەھسۇلاتلارنى دۆلەت ھۆددىگە ئالاتتى، پۈتۈن مەملىكەت خۇددى چوڭ بىر زاۋۇتقا، كارخانىلار بولسا شۆبە زاۋۇتلارغا، سېخلارغا ئوخشايتتى، كارخانىلار دۆلەتنىڭ بۇيرۇقى، قوماندانلىقى ئاستىدا ئىشلەپچىقىرىش ۋە ئوبوروت بىلەن شۇغۇللىناتتى، كارخانىلارنىڭ مۇستەقىللىكى كەمچىل ئىدى، شۇڭا ئۇلارنىڭ ئاكتىپلىقى ۋە ئىجادچانلىقى زور دەرىجىدە بوغۇلۇپ قالغانىدى. بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش ئۈچۈن، مىڭلىغان-ئون مىڭلىغان نىسپىي مۇستەقىل بولغان قانۇنىي ئىگىلىك ئەمەلىي گەۋدە ۋە بازار رىقابىتى سۇبيېكتلىرىنىڭ بولۇشى زۆرۈر، بۇ—بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈشنىڭ زۆرۈر شەرتى. ئومۇمىي مۈلۈكچىلىك شارائىتىدا، بازار ئىگىلىكىنىڭ تەلىپىگە ئۇيغۇن كېلىدىغان ھەرىكەتچان ئىقتىسادىي ئەمەلىي گەۋدىلەرنى قانداق قىلىپ كۆپلەپ ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈش مەسىلىسى بىزنىڭ ئالدىمىزغا قويۇلغان بىر يېڭى مەسىلىدۇر. زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش ئارقىلىق، مەبلەغ چىقارغۇچىلارنىڭ ئىگىدارلىق ھوقۇقى بىلەن كارخانا تېپىدىكى قانۇنىي ئىگىلەرنىڭ مۈلۈك ھوقۇقىنى ئۈنۈملۈك ئايرىۋېتىپ، ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمىنى يەڭگۈشلەپ، مەمۇرىيەت بىلەن كارخانا ۋەزىپىسىنىڭ ئايرىلىشىنى ئىلگىرى سۈرۈپ، كارخانىلارنى ھۆكۈمەتنىڭ مەمۇرىي ئورگانلىرىغا بېقىنىپ قېلىشتىن خالاس قىلىمىز، شۇ ئاساستا ئومۇمىي مۈلۈكچىلىك بىلەن بازار ئىگىلىكىنى بىرلەشتۈرۈشنىڭ ئۈنۈملۈك يولىنى تېپىپ چىقىمىز. پىلانلىق ئىگىلىك تۈزۈلمىسى شارائىتىدا ھۆكۈمەت ئاپپاراتلىرىنىڭ بېقىندىسى بولۇپ كەلگەن دۆلەت كارخانىلىرىنى ھەقىقىي يوسۇندا بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسى شارائىتىدىكى رىقابەتلەشكۈچى سۇبيېكتقا ئايلاندۇرۇش جاپالىق بىر ئىش. بۇ جەھەتتە بىزدە تېخى پىشقان، سىستېمىلىق تەجرىبە يوق. شۇڭا، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتا نۇقتىلاردا سىناق قىلىش ئارقىلىق تەجرىبە توپلاشقا توغرا كېلىدۇ. زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنىڭ ئورنىتىلىشى دۆلەت كارخانىلىرىمىزنى ئەڭ چوڭقۇر ئۆزگىرىشلەرگە دۇچار قىلىدۇ، مەمۇرىيەت بىلەن كارخانىنىڭ مۇناسىۋىتى ۋە مۈلۈك ھوقۇقى مۇناسىۋىتىدىن تارتىپ كارخانىنىڭ تەشكىلىي قۇرۇلمى-

سى، باشقۇرۇش تۈزۈلمىسىگىچە بولغان ھەممە جەھەتلەردە زور ئۆزگىرىش بولىدۇ.

مۇشۇ ئەسىرنىڭ ئاخىرىغىچە، چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىدا سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىگە ئۇيغۇن كېلىدىغان ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمى ۋە زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئاساسىي جەھەتتىن ئورنىتىپ بولۇپ، ئۇلارنى سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكىدە يېتەكچىلىك رولىنى ئوينايدىغان قىلىش ئېلىمىز كارخانا ئىسلاھاتىنىڭ ستراتېگىيىلىك نىشانىدۇر. دەرۋەقە، يىراقنى كۆزلەپ ئېيتقاندا، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنىڭ شەكلىمۇ ئۆزگەرمەي تۇرۇۋەرمەيدۇ. چۈنكى، سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنىڭ بەرپا قىلىنىشى ۋە راۋاجلىنىشىغا ئەگىشىپ، ئىشلەپچىقىرىش مۇناسىۋەتلىرىنى يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن ھالدا ئۆزگەرتىپ، ئۇنى ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرى تەرەققىياتىنىڭ ئېھتىياجىغا ماسلاشتۇرۇش تەلىپىنىڭ ئوتتۇرىغا قويۇلۇشى تۇرغان گەپ، بۇنىڭ بىلەن كارخانا تۈزۈمىدىمۇ يېڭى ئۆزگىرىش ياسىلىدۇ. بۇ مەنىدىن ئېيتقاندا، كارخانا ئىسلاھاتى بىر مەڭگۈلۈك تېمىدۇر.

مۇشۇ ئەسىرنىڭ ئاخىرىغىچە زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش نىشانىغا يېتىش ئۈچۈن، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئەتراپلىق، توغرا تونۇپ ۋە چۈشىنىپ، ئىدىيىمىزنى 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېت 3-ئومۇمىي يىغىنىنىڭ «قارارى» ئاساسىدا بىرلىككە كەلتۈرۈشىمىز لازىم. بۇ—نۇقتىلاردا سىناق قىلىش ئىشىنى ياخشى ئىشلەشنىڭ ئالدىنقى شەرتى. «قارار» ئېلان قىلىنغان بىر يىلدىن بۇيان، ئېلىمىز ئىقتىساد ساھەسى ۋە نەزەرىيە ساھەسىدىكىلەرنىڭ زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى ئۈستىدىكى ئۆگىنىش، تەتقىقات ۋە ئىزدىنىشلىرى ناھايىتى جانلىنىپ كەتتى، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى توغرىسىدىكى تونۇشى ۋە چۈشەنچىسى ئۈزلۈكسىز چوڭقۇرلاشماقتا، بۇ ئىنتايىن ياخشى ئەھۋال. پارتىيە 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتى 3-ئومۇمىي يىغىنىنىڭ «قارارى» پۈتۈن پارتىيىنىڭ ئەقىل-پاراستىنىڭ مەھسۇلى، كۆپ يىللاردىن بۇيانقى ئىسلاھات ئەمەلىيىتىنىڭ خۇلاسىسى. نۆۋەتتە، «قارار»نى قايتا-قايتا ئۆگىنىپ، «قارار»نىڭ روھىنى توغرا تونۇش ۋە چۈشىنىش، «قارار»نى يېتەكچى قىلىپ، دۆلەت كارخانىلىرى ئىسلاھاتىنىڭ يۆنىلىشىنى ئىگەللەپ، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى نۇقتىلاردا سىناق قىلىش ئىشىنى ياخشى ئىشلەپ، ئەمەلىيەت داۋامىدا ئۇنى ئۈزلۈكسىز خۇلاسىلەش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك.

14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېت 3-ئومۇمىي يىغىنىنىڭ «قارارى»دا: بىزنىڭ ئورناتماقچى بولغىنىمىز ”بازار ئىگىلىكىنىڭ تەلىپىگە ماسلاشقان، مۈلۈك ھوقۇقى ئېنىق بولغان، ھوقۇق بىلەن مەسئۇلىيەت روشەن بولغان، مەمۇرىيەت بىلەن كارخانا ئايرىۋېتىلگەن، باشقۇرۇش ئىلمىي بولغان زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى“دۇر، دەپ كۆرسىتىلگەن، ئۇنىڭدا يەنە مۇنۇلار كۆرسىتىلگەن: زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنىڭ تۈپ خۇسۇسىيىتى شۇكى، بىرىنچى-

دىن، مۈلۈك ھوقۇقى مۇناسىۋىتى ئېنىق، كارخانىلاردىكى دۆلەت مۈلكىگە ئىگىدارلىق قىلىش ھوقۇقى دۆلەت ئىلكىدە بولىدۇ، كارخانىلار دۆلەتنى ئۆز ئىچىگە ئالغان مەبلەغ چىقارغۇچىلارنىڭ مەبلەغ سېلىشى بىلەن شەكىللەنگەن بارلىق قانۇنىي ئىگىلىك مۈلۈك ھوقۇقىغا ئىگە بولۇپ، ھەق تەلەپ ھوقۇقىدىن بەھرىمەن بولىدىغان ۋە ھەق تەلەپ جاۋابكارلىقىنى ئۈستىگە ئالىدىغان قانۇنىي ئىگىلىك ئەمەلىي گەۋدىگە ئايلىنىدۇ؛ ئىككىنچىدىن، كارخانىلار ئۆزىنىڭ بارلىق قانۇنىي ئىگىلىك مۈلكى بىلەن قانۇن بويىچە ئۆز ئالدىغا تىجارەت قىلىدۇ، پايدا-زىيانغا ئۆزى ئىگە بولىدۇ، بەلگىلىمە بويىچە باج تاپشۇرىدۇ، مەبلەغ چىقارغۇچىلار ئالدىدا مۈلۈك قىممىتىنى ساقلاش-ئاشۇرۇش مەسئۇلىيىتىنى ئۈستىگە ئالىدۇ؛ ئۈچىنچىدىن، مەبلەغ چىقارغۇچىلار كارخانىغا سالغان دەسمايە سوممىسى بويىچە ئىگىدارلىق قىلغۇچىلارغا خاس ھوقۇق-مەنپەئەتتىن، يەنى مۈلۈكتىن مەنپەئەتدار بولۇش، چوڭ-چوڭ تەدبىر كۆرۈش ۋە باشقۇرغۇچىلارنى تاللاش قاتارلىق ھوقۇقلاردىن بەھرىمەن بولىدۇ. كارخانا ۋەيران بولغاندا، مەبلەغ چىقارغۇچىلار كارخانىغا سالغان دەسمايە سوممىسى بىلەنلا كارخانىنىڭ قەرزى ئالدىدا چەكلىك مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئالىدۇ. تۆتىنچىدىن، كارخانىلار ئەمگەك ئۈنۈمدارلىقىنى ۋە ئىقتىسادىي ئۈنۈمنى ئۆستۈرۈش مەقسىتىدە ئىشلەپچىقىرىش ۋە تىجارەتنى بازار ئېھتىياجىغا قاراپ ئۇيۇشتۇرىدۇ، ھۆكۈمەت كارخانىلارنىڭ ئىشلەپچىقىرىش ۋە تىجارەت پائالىيەتلىرىگە بىۋاسىتە ئارىلاشمايدۇ. بازار رىقابىتىدە كارخانىلارنىڭ ياخشىلىرى ساقلاپ قېلىنىپ، ناچارلىرى شاللاپ چىقىرىلىدۇ، ئۇزاققىچە زىيان تارتىپ كېلىۋاتقان، دەسمايىسى قەرزىگە چىقىش قىلالمايدىغان كارخانىلار قانۇن بويىچە ۋەيران بولىدۇ. بەشىنچىدىن، ئىلمىي ئاساستىكى كارخانا رەھبەرلىك تۈزۈلمىسى ۋە تەشكىلىي باشقۇرۇش تۈزۈمى ئورنىتىلىپ، ئىگىدارلىق قىلغۇچىلار، ئىگىلىك باشقۇرغۇچىلار بىلەن ئىشچى-خىزمەتچىلەر ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەت تەڭشىلىدۇ، رىغبەتلەندۈرۈش بىلەن چەكلەش بىرلەشتۈرۈلگەن ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمى شەكىللەندۈرۈلىدۇ. بۇ بەش جەھەتتىكى خۇسۇسىيەت ئېلىمىزدە زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشنىڭ ئاساسىي تەلەپلىرى بولۇپ، بۇنىڭ ئىچىدە ئەڭ مۇھىمى كارخانا تىپىدىكى قانۇنىي ئىگىلەر تۈزۈمىنى مۇكەممەللەشتۈرۈش، چەكلىك مەسئۇلىيەت تۈزۈمىنى يولغا قويۇش ۋە ئىلمىي ئاساستىكى كارخانا رەھبەرلىك تۈزۈلمىسى ۋە تەشكىلىي تۈزۈمىنى ئورنىتىشتىن ئىبارەت. بىزنىڭ ۋەزىپىمىز ئوخشاش بولمىغان كارخانىلارنىڭ ئەمەلىي ئەھۋالىغا بىرلەشتۈرۈپ، نۇقتىلاردا سىناق قىلىش ئارقىلىق، يۇقىرىقى بەش نۇقتىنى بىر-بىرلەپ كونكرېت ئەمەلىيلەشتۈرۈش.

زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش ئىنتايىن مۇشكۇل، مۇرەككەپ ۋەزىپە، ئەمەلىيەت داۋامىدا بۇ جەھەتتە ئۈزلۈكسىز ئىزدىنىشكە توغرا كېلىدۇ. نۆۋەتتە، مېنىڭچە، تۆۋەندىكىدەك بىرنەچچە نۇقتىنى ئوبدان ئىگىلەشكە دىققەت قىلىش لازىم.

www.uyghurkitap.com

بىرىنچى، ئومۇمىي مۈلۈكچىلىكنى ئاساسىي گەۋدە قىلىشتا چىڭ تۇرۇش لازىم. دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇپ، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتىن مەقسەت ھەرگىز خۇسۇسىيلاشتۇرۇشنى يولغا قويۇش بولماستىن، بەلكى ئومۇمىي مۈلۈكچىلىك بىلەن بازار ئىگىلىكىنى بىرلەشتۈرۈشنىڭ ئۈنۈملۈك يولىنى تېپىپ، دۆلەت كارخانىلىرىنى تېخىمۇ جۇشقۇن ھاياتىي كۈچكە، تېخىمۇ يۇقىرى ئۈنۈمگە ئىگە قىلىشتىن ئىبارەت. زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتا، ئومۇمىي مۈلۈكچىلىكنىڭ خەلق ئىگىلىكىدىكى ئاساسىي گەۋدىلىك ئورنىنى ساقلاپ قېلىش كېرەك، بۇ شۇنداق دېگەنلىككى، ئومۇمىي مۈلۈكچىلىكتىكى مال-مۈلۈكنىڭ ئىجتىمائىي ئومۇمىي مال-مۈلۈك ئىچىدە ئۈستۈن ئورۇندا تۇرۇشىنى ساقلاپ قېلىش كېرەك؛ دۆلەت ئىگىلىكى ۋە خەلق تۇرمۇشىغا مۇناسىۋەتلىك كەسىپلەر دۆلەتنىڭ ئىلكىدە بولۇشى كېرەك؛ چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرى ئىقتىسادىي تەرەققىياتتا يېتەكچىلىك رولىنى ئوينىشى كېرەك. بىز مۈلۈك ھوقۇقى ئېنىق بولۇشى لازىم دېگەندە، ئاساسلىقى، بازار ئىگىلىكى شارائىتىدا مەبلەغ چىقارغۇچىلارنىڭ ئىگىدارلىق ھوقۇقى بىلەن كارخانا تىپىدىكى قانۇنىي ئىگىلەرنىڭ مۈلۈك ھوقۇقى ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى توغرا بىر تەرەپ قىلىپ، ئىككىسىنى ھەم بىر-بىرىگە باغلىنىپ تۇرىدىغان، ھەم بىر-بىرىدىن مۇستەقىل تۇرىدىغان ئىمكانىيەتكە ئىگە قىلىشنى كۆزدە تۇتىمىز. بۇنداق مۇناسىۋەتنىڭ ئورنىتىلىشى ھەرگىز مەبلەغ چىقارغۇچى بولغان دۆلەتنىڭ ئورنى ۋە رولىنىڭ ئاجىزلاپ كېتىشى ۋە تەۋرىنىپ قېلىشىدىن دېرەك بەرمەيدۇ، قانۇنىي ئىگىلەرنىڭ مۈلۈك ھوقۇقى دېگەن سۆزدىنمۇ ھەرگىز دۆلەت مۈلكىنى شەخسلەرگە بۆلۈپ بېرىش دېگەن مەنا چىقمايدۇ. ئېلىمىزدە ئورناتماقچى بولغان زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىدە كارخانا تىپىدىكى قانۇنىي ئىگىلەر ھەق تەلەپ ھوقۇقى ۋە مەجبۇرىيىتىنىڭ سۇبيېكتى سالاھىيىتىگە ئىگە ئىقتىسادىي تەشكىلاتتۇر. كارخانا تىپىدىكى قانۇنىي ئىگىلەرنىڭ مۈلۈك ھوقۇقى دېگەندە، مەبلەغ چىقارغۇچىلار ئالدىدا جاۋابكار بولۇش شەرتى ئاستىدا، مۈلۈكنى ئىگىلەش، ئىشلىتىش، مۈلۈكتىن مەنپەئەتدار بولۇش ۋە مەنپەئەتنى بىر تەرەپ قىلىش ھوقۇقى كۆرسىتىلىدۇ. بۇلار كارخانىنىڭ مۈلۈكچىلىك خاراكتېرىنى ئۆزگەرتمەيدۇ.

ئىككىنچى، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تەرەققىياتىنىڭ تەلىپىگە ماسلاشتۇرۇلغان، قانۇن بويىچە قېلىپلاشتۇرۇلغان كارخانا تۈزۈمىدۇر. ئېلىمىز كارخانىلىرىدا مۈلۈكنىڭ شەكىللىنىشى بويىچە كۆپ خىل تەشكىلىي شەكىل قوللىنىلسا بولىدۇ. دۆلەت كارخانىلىرىدا شىركەت تۈزۈمىنى يولغا قويۇش—زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى ئورنىتىش يولىدىكى پايدىلىق ئىزدىنىش. قېلىپلاشقان شىركەتلەردە مەبلەغ چىقارغۇچىلارنىڭ ئىگىدارلىق ھوقۇقى بىلەن كارخانا تىپىدىكى قانۇنىي ئىگىلەرنىڭ مۈلۈك ھوقۇقىنى ئۈنۈملۈك ئايرىۋەتكىلى بولىدۇ، بۇ مەمۇرىيەت بىلەن كارخانىنى ئايرىپ، ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمىنى

يەڭگۈشلەپ، كارخانىلارنى مەمۇرىي ئورگانلارغا بېقىنىپ قېلىشتىن خالاس قىلىپ، دۆلەتنىڭ كارخانىلار ئالدىدا ئۈستىگە ئالغان چەكسىز مەسئۇلىيىتىنى بىكار قىلىشقا پايدىلىق. شىركەت تۈزۈمىدىكى كارخانىلاردىن باشقا يەنە شىركەت تۈزۈمىدە بولمىغان كارخانىلار، مەسىلەن، يەككە كارخانىچىلارنىڭ كارخانىلىرى، شېرىكلەشكەن كارخانىلار، ھەسسىدارلىق ئاساسىدىكى ھەمكارلىق تۈزۈمىدىكى كارخانىلار ۋە دۆلەت ئىگىلىكىدىكى دۆلەت باشقۇرغان كارخانىلار قاتارلىقلارمۇ بار، بۇلار ئېلىمىزنىڭ كارخانا تۈزۈمى سىستېمىسىنى شەكىللەندۈرىدۇ. بۇنىڭ ئىچىدە، كارخانىلارنىڭ ئومۇمىي سانىدىن ئېيتقاندا، كارخانىلارنىڭ كۆپچىلىكى شىركەت تۈزۈمىدە بولمىغان كارخانا بولۇشى مۇمكىن؛ چوڭ تىپتىكى تايانچ كارخانىلاردىن ئېيتقاندا، شىركەت تۈزۈمى شۇ كارخانىلارنىڭ ئاساسلىق تەشكىلىي شەكلى بولۇشى مۇمكىن. ھەر بىر كارخانا قايسى خىلدىكى تەشكىلىي شەكىلنى قوللانسا ياخشى دېگەندە، بىر خىللا شەكىلنى قوللىنىشقا زورلانمايدۇ، بۇنىڭدا كارخانىنىڭ ئەمەلىي ئەھۋالىغا قاراپ ئىش كۆرۈش، ئىشلەپچىقىرىش كۈچلىرىنى راۋاجلاندۇرۇشقا، كارخانىنىڭ ئىقتىسادىي ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈشكە پايدىلىق بولۇشىنى ئۆلچەم قىلىش لازىم. زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى دېگەندە، كارخانا تۈزۈمى، يەنى ”ھازىرقى زامان كارخانا تۈزۈمى“ كۆزدە تۇتۇلىدۇ، ھەممە كارخانىلار مۇشۇ نىشانغا قاراپ تىرىشىپ ئىلگىرىلەپ، بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىگە ماس كەلمەيدىغان ئەسلىدىكى كارخانا تۈزۈمىنى پەيدىنپەي ئۆزگەرتىشى لازىم. ھازىر، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش ھەممە كارخانىلارنى ”شىركەتلەشتۈرۈش“ دېمەكتۇر، شىركەتلەشتۈرۈش پاي چېكىنى بازارغا سېلىش دېمەكتۇر، دەپ ھېسابلايدىغان قاراش بار. بۇ بىر خىل خاتا چۈشەنچىدۇر. ئېلىمىزدىكى دۆلەت كارخانىلىرى كەسىپ ۋە كارخانىنىڭ ئالاھىدىلىكىگە ئاساسەن ئوخشاش بولمىغان كارخانا تەشكىلىي شەكلىنى تاللاپ قوللىنىشى كېرەك، شىركەت تۈزۈمى شەكلىنى قوللانسىمۇ، شىركەت تۈزۈمىدىن باشقا شەكىللەرنى قوللانسىمۇ بولىدۇ. شىركەت تۈزۈمىگە ئۆزگەرتىلىدىغان كارخانىلارغا كەلسەك، ئۇلار ھەسسىدارلىق تۈزۈمىدىكى شىركەتكە ئۆزگەرتىلسىمۇ، دۆلەت ئىگىلىكىدىكى ئۆز ئالدىغا مەبلەغ سالغان شىركەتكە ئۆزگەرتىلسىمۇ بولىدۇ، دېمەك، كۆپ پايچىكتىن تەركىب تاپقان شىركەتلەرنى قۇرغاندىن باشقا، ئېلىمىزنىڭ «شىركەت قانۇنى»دا بەلگىلەنگەن شەرتلەر بويىچە، دۆلەت كارخانىلىرىنىڭ بەزىلىرى دۆلەت ئىگىلىكىدىكى ئۆز ئالدىغا مەبلەغ سالغان شىركەتكە ئۆزگەرتىلسىمۇ بولىدۇ. چەكلىك ھەسسىدارلىق شىركىتى قىلىپ قۇرۇلغان شىركەتلەرنىڭ ھەممىسى پاي چېكىنى بازارغا سېلىۋەرسە بولىدىغان ئىش يوق. شۇنى كۆرسىتىش كېرەككى، كارخانىنىڭ نامى شىركەتكە ئۆزگەرتىلىش بىلەنلا زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى ئىشقا ئاشۇرۇلغان بولمايدۇ، بەلكى «شىركەت قانۇنى»نى كارخانا تۈزۈمىنى قېلىپلاشتۇرۇشنىڭ ئاساسى قىلىپ، مۈلۈك ھوقۇقى ئېنىق بولۇش ئاساسىدا، مۇكەممەل بولغان بىر يۈرۈش شىركەت باشقۇرۇش قۇرۇلمىسىنى ئورنى-

www.uyghurkitap.com

تىپ، ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمىنى ئۆزگەرتىش لازىم.

ئۈچىنچى، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتا، "مۈلۈك ھوقۇقى ئېنىق بولۇش، ھوقۇق بىلەن مەسئۇلىيەت روشەن بولۇش، مەمۇرىيەت بىلەن كارخانا ئايرىۋېتىلگەن بولۇش، باشقۇرۇش ئىلمىي بولۇش" دېگەن پرىنسىپلارنى ئومۇمىيۈزلۈك يولغا قويۇش، نۆۋەتتە مەمۇرىيەت بىلەن كارخانىنى ئايرىۋېتىپ، ھۆكۈمەتنىڭ فونكسىيىسىنى ئۆزگەرتىشكە ئالاھىدە ئەھمىيەت بېرىش لازىم. زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتا، دۆلەت كارخانىلىرى ھۆكۈمەت ئورگانلىرىنىڭ بېقىندىسى بولىدىغان، دۆلەت ئەمەلىيەتتە كارخانىلارنىڭ قەرزى ئالدىدا چەكسىز چېتىشلىق مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئالىدىغان ئەھۋالنى ئۆزگەرتىش لازىم. دۆلەت مەبلەغ چىقارغۇچى بولۇش سۈپىتى بىلەن، مۈلۈكتىن مەنپەئەتدار بولۇش، چوڭ-چوڭ تەدبىر كۆرۈش ۋە باشقۇرغۇچىلارنى تاللاش قاتارلىق ھوقۇقلاردىن بەھرىمەن بولىدۇ، نازارەتچىلىكنى ئوبدان يولغا قويۇشى، كارخانىلارنىڭ كونكرېت تىجارەت پائالىيەتلىرىگە ئارىلاشماسلىقى لازىم. كارخانىلار ئۆز ئالدىغا تىجارەت قىلىدۇ، ھەق تەلەپ ھوقۇقىدىن بەھرىمەن بولىدۇ، ھەق تەلەپ جاۋابكارلىقىنى ئۈستىگە ئالىدۇ، قانۇنىي ئىگىلەرگە خاس مۈلۈك ھوقۇقىغا ئىگە بولغان مۇستەقىل قانۇنىي ئىگىلىك ئەمەلىي گەۋدىگە ئايلىنىدۇ. كارخانا تىپىدىكى قانۇنىي ئىگىلەر كارخانا تىپىدىكى قانۇنىي ئىگىلەرگە خاس مۈلۈك ھوقۇقىنى قانۇن بويىچە توغرا يۈرگۈزۈپ، مۈلۈككە ئىگىدارلىق قىلغۇچىلار ئالدىدا مۈلۈك قىممىتىنى ساقلاش-ئاشۇرۇش مەسئۇلىيىتىنى ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك. مەمۇرىيەت بىلەن كارخانىنى ئايرىۋېتىش دېگەندە، ئاساسلىقى، ھۆكۈمەت بىلەن كارخانىنىڭ فونكسىيىسىنى ئايرىۋېتىپ، ھەرقايسىسىنى ئۆز ۋەزىپىسىنى ئۆتەش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىش كۆزدە تۇتۇلىدۇ. نۇقتىلاردا سىناق قىلىش ئارقىلىق، ھۆكۈمەت بىلەن كارخانىنىڭ ئوخشاش بولمىغان فونكسىيىسىنى كونكرېتلاشتۇرۇش كېرەك.

تۆتىنچى، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى مۇكەممەل تۈزۈم سىستېمىسىدۇر. ئۇنىڭ ئورنىتىلىشى كارخانا بىلەن كارخانا، كارخانا بىلەن ھۆكۈمەت، كارخانا بىلەن بازار، كارخانا بىلەن جەمئىيەت ئوتتۇرىسىدىكى كۆپ تەرەپلىمە ئىشلەپچىقىرىش مۇناسىۋەتلىرىنى تەڭشەشكە چېتىلىدۇ. شۇنىڭ ئۈچۈن، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتا، ئىسلاھاتلارنى تەڭ قەدەمدە يۈرۈشلەشتۈرۈپ ئېلىپ بېرىش ئىنتايىن مۇھىم. نۆۋەتتە مۇنداق ئىككى ئىشنى جىددىي تۇتۇپ ئوبدان ئىشلەشكە توغرا كېلىۋاتىدۇ، بىرى، ھۆكۈمەتنىڭ فونكسىيىسىنى ئۆزگەرتىش ۋە شۇ ئاساستا ئاپپارات ئىسلاھاتىنى يولغا قويۇپ، دۆلەت مۈلكىنى باشقۇرۇش سىستېمىسىنى مۇكەممەللەشتۈرۈش، يەنە بىرى، ئىجتىمائىي كاپالەت تۈزۈمىنى بەرپا قىلىش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش.

بەشىنچى، كارخانىلارنىڭ باشقۇرۇش سەۋىيىسىنى ئۆستۈرۈش كېرەك. مەيلى شىركەت

تۈزۈمىدىكى كارخانىلار بولسۇن ياكى شىركەت تۈزۈمىدە بولمىغان كارخانىلار بولسۇن، ھەممىسى ئىلمىي بولغان تەشكىلىي باشقۇرۇش سىستېمىسىنى، رەھبەرلىك تۈزۈلمىسىنى ۋە ئىگىلىك باشقۇرۇش تۈزۈمىنى بەرپا قىلىشى ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈشى، ئۆز كەسپىنىڭ ئالاھىدىلىكىگە ئاساسەن، ئىگىلىك باشقۇرۇش سەۋىيىسىنى بارلىق ئامىللار بىلەن يۇقىرى كۆتۈرۈشى لازىم.

ئالتىنچى، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى قانۇن بويىچە قېلىپلاشتۇرۇلغان تۈزۈم. زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى سىستېما قۇرۇلۇشىدۇر، زامانىۋى كارخانىنىڭ تەشكىلىي تۈزۈمى خىلمۇخىل بولىدۇ، دېمەك ھەسسىدارلىق شىركەتلىرىنى، دۆلەت ئىگىلىكىدىكى ئۆز ئالدىغا مەبلەغ سالغان شىركەتلەرنى، يەككە كارخانىچىلارنىڭ كارخانىلىرىنى، شېرىكلەشكەن كارخانىلارنى ۋە ئېلىمىزدە ئامما ئىجاد قىلغان ھەسسىدارلىق ئاساسىدىكى ھەمكارلىق تۈزۈمىدىكى كارخانىلارنى ۋە شۇنىڭغا ئوخشاش كارخانىلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ، بۇلارنىڭ مۇستەقىل ئورنى ۋە قەرزدارلىق جاۋابكارلىقى قانۇن ئارقىلىق بېكىتىلىشى كېرەك. مۇشۇنداق قىلغاندىلا، بۇ تۈزۈمنىڭ ئادىللىقىنى ۋە ئۈنۈمىنى ساقلىغىلى بولىدۇ. بۇ قېتىم گوۋۇيۈەننىڭ بەلگىلىمىسى بويىچە زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى نۇقتىلاردا سىناق قىلىش ئىشى لى پېڭ زۇڭلى بۇ يىلقى «ھۆكۈمەت خىزمىتىدىن دوكلات»تا ئوتتۇرىغا قويغان "دۆلەت بىر تۈركۈم چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرىنى «شىركەت قانۇنى» بويىچە زامانىۋى كارخانا تۈزۈمى ئورنىتىشنى سىناق قىلىشقا ئۇيۇشتۇرىدۇ" دېگەن روھ بويىچە ئېلىپ بېرىلىدۇ. بۇ قېتىمقى سىناق قىلىش خىزمىتى قېلىپلاشتۇرۇلغان «شىركەت قانۇنى» بويىچە ئېلىپ بېرىلىدۇ. كارخانا ئىسلاھاتى يەنە قانۇنغا دائىر نۇرغۇن مەسىلىلەرگە دۇچ كېلىدۇ، شۇڭا كارخانىغا دائىر قانۇنچىلىق خىزمىتىنى يەنىمۇ كۈچەيتىپ، كارخانىلار بويىچە قانۇن مەسلىھەتچىلىك تۈزۈمىنى بەرپا قىلىش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك.

بىز سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش پرىنسىپى ئاستىدا دۆلەت كارخانىلىرى ئىسلاھاتىنى ئېلىپ بېرىۋاتىمىز، شۇڭلاشقا، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورناتقان چاغدا، كارخانىلاردا جەزمەن پارتىيە تەشكىلاتىنىڭ سىياسىي يادرولۇق رولىنى جارى قىلدۇرۇشتا، جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتا چىڭ تۇرۇشىمىز، مەنىۋى مەدەنىيەت قۇرۇلۇشى جەھەتلەردىكى تۈزۈملەرنى كۈچەيتىشىمىز كېرەك.

قىسقىسى، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش بىر مۇرەككەپ سىستېما قۇرۇلۇشىدۇر. نۇقتىلاردا سىناق قىلىش ۋە كەلگۈسىدە ئومۇملاشتۇرۇش جەريانىدا، بەزى تۈپ مەسىلىلەردە تونۇشىمىزنى بىرلىككە كەلتۈرۈشىمىز لازىم، شۇنداق قىلغاندىلا، ئالدىن ھەرىكەتتە قەدىمىزنى تەڭ تاشلاپ، ئەمەلىي ئۈنۈمگە ئېرىشەلەيمىز. نۇقتىلاردا سىناق قىلىش نەتىجىسىدە، ئەسلىدىكى ياخشى، بىر قەدەر ياخشى كارخانىلار تېخىمۇ ياخشى، تېخىمۇ

www.uyghurkitap.com

ئۇنۇملۇك كارخانىغا ئايلىنىشى، ئەسلىدىكى بىر قەدەر ناچار كارخانىلار ئۆزگىرىپ، ئۇنۇمى ياخشى كارخانىغا ئايلىنىشى كېرەك.

4. كارخانا ئىسلاھاتىغا بولغان رەھبەرلىكنى كۈچەيتىپ، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنى كۆڭۈل قويۇپ ياخشى تەشكىللەش كېرەك

پارتىيە مەركىزىي كومىتېتى ۋە گوۋۇيۈەننىڭ قارارى بويىچە، كېلەر يىلى كارخانا ئىسلاھاتى ئىقتىسادىي تۈزۈلمە ئىسلاھاتىنىڭ مۇھىم نۇقتىسى قىلىنىدۇ، ھەر دەرىجىلىك ھۆكۈمەتلەر، ھەرقايسى ئالاقىدار تارماقلار دىققەت-ئېتىبارىنى بۇ نۇقتىلىق خىزمەتكە قارىتىپ، كارخانا ئىسلاھاتىغا بولغان رەھبەرلىكنى كۈچەيتىپ، ھەقىقىي ئۈنۈملۈك تەدبىرلەرنى قوللىنىپ، كارخانا ئىسلاھاتىنى ئالغا سۈرۈپ چوڭقۇرلاشتۇرۇشى لازىم. گوۋۇيۈەننىڭ زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشنى نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتى يىغىنىنى چاقىرىشتىكى ئاساسىي مەقسىتى كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشنى مۇھاكىمە قىلىش، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشنى نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنى ئورۇنلاشتۇرۇش، نۇقتىلاردا سىناق قىلىش ئارقىلىق، تەجرىبە توپلاپ، شەرت-شارائىت يارىتىپ، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى قەدەممۇقەدەم ئالغا سىلجىتىش.

(1) كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇپ، نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنى ياخشى ئېلىپ بېرىش ئۈچۈن، ئىدىيىنى، تونۇشنى بىرلىككە كەلتۈرۈش كېرەك.

جايلار، تارماقلار ۋە سىناق قىلغۇچى كارخانىلار پارتىيە 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتى 3-ئومۇمىي يىغىنىنىڭ «قارارى»نى ئەستايىدىل ئۆگىنىپ، ئۇنىڭ روھىنى چوڭقۇر ئۆزلەشتۈرۈپ، «قارار» ئارقىلىق ئىدىيە ۋە تونۇشنى بىرلىككە كەلتۈرۈشى لازىم. بۇ يىل كىرگەندىن بۇيان، جايلار، تارماقلار «قارار»نى ئۆگىنىپ ۋە ئىزچىللاشتۇرۇپ، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش مەسىلىسى توغرىسىدا كۆپلىگەن تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلىش ۋە تەييارلىق كۆرۈش خىزمىتىنى ئىشلىدى. گوۋۇيۈەننىڭ بىر تۇتاش ئورۇنلاشتۇرۇشى، دۆلەت ئىقتىساد-سودا كومىتېتى، دۆلەت تۈزۈلمە ئىسلاھاتى كومىتېتى قاتارلىق 14 تارماقنىڭ قاتنىشىشى بىلەن تەشكىللەنگەن زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنى ماسلاشتۇرۇش كېڭەشى تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلىش ئاساسىدا، زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش توغرىسىدىكى «نۇقتىلاردا سىناق قىلىش لايىھىسى»نى تۈزۈپ چىقىپ، نۇقتىلاردا سىناق قىلىشنىڭ پرىنسىپى، مەزمۇنى، ئۇسۇلى، قەدەم-باسقۇچى ۋە يۇرۇشلەشمە

تەدبىرلىرىنى ئوتتۇرىغا 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 ئاساسىدا، كېلەر يىلى كارخانا ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشنىڭ ئون تۈرلۈك تەدبىرىنى ئوتتۇرىغا قويىدى. بۇ ئىككى ھۆججەتنىڭ تەلىپى بويىچە، بىر تەرەپتىن نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنى ئوبدان تەشكىللەش، يەنە بىر تەرەپتىن ئومۇمىي دائىرىدىكى كارخانا ئىسلاھاتىنى داۋاملىق ئالغا سۈرۈش لازىم.

(2) نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتى گوۋۇيۈەننىڭ رەھبەرلىكىدە ئېلىپ بېرىلىدۇ، تارماق-لار ۋە جايلار كارخانا ئىسلاھاتىدىن ئىبارەت بۇ نۇقتىلىق خىزمەتنى چۆرىدىگەن ھالدا، يېقىندىن ماسلىشىپ، نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنى ئالغا سىلجىتىش يولىدا ئۆز مەسئۇلىيىتىنى ياخشى ئادا قىلىشى لازىم.

زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش ئىسلاھات ئومۇمىيلىقىغا چېتىلىدىغان چوڭ ئىش، نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتى زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىش قەدىمىنىڭ تېز ياكى ئاستا بولۇشىغا تەسىر كۆرسىتىدۇ. گوۋۇيۈەننىڭ قارارى بويىچە، نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتى دۆلەت ئىقتىساد-سودا كومىتېتىنىڭ مەسئۇل بولۇشى، دۆلەت تۈزۈلمە ئىسلاھاتى كومىتېتى قاتارلىق ئالاقىدار تارماق ۋە ئورۇنلارنىڭ باش قوشۇشى ئارقىلىق كونكرېت يولغا قويۇلىدۇ. مەركىزىي مالىيە-ئىقتىساد رەھبەرلىك گۇرۇپپىسى ئىشخانىسى ئالاقىدار خىزمەتلەرنى ماسلاشتۇرۇش قاتنىشىدۇ. چوڭ-چوڭ مەسىلىلەرنى گوۋۇيۈەن مۇھاكىمە قىلىپ بەلگىلەيدۇ. دۆلەت ئىقتىساد-سودا كومىتېتى، دۆلەت تۈزۈلمە ئىسلاھاتى كومىتېتى ۋە ھەرقايسى ئالاقىدار تارماقلار ئۆزلىرىنىڭ خىزمەت مەسئۇلىيىتىگە بىرلەشتۇ-رۇپ، نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنى ھەقىقىي ئىلگىرى سۈرەلەيدىغان سىياسەت، تەدبىرلەرنى تۈزۈپ چىقىشى ۋە يولغا قويۇشى كېرەك. ئۆلكە، ئاپتونوم رايون، شەھەرلەرنىڭ ئىش تەقسىم قىلىۋېلىپ مەسئۇل بولۇش جەھەتتە قانداق تەدبىر قوللىنىشىنى ئۆلكىلىك، ئاپتونوم رايونلۇق ۋە شەھەرلىك ھۆكۈمەتلەر ئۆزى بەلگىلەيدۇ. بۇ قېتىم 100 كارخانىدا سىناق قىلىش بەلگىلەنگەن بولسىمۇ، لېكىن سىناق قىلىش خىزمىتى چېتىلىدىغان سىياسەت دائىرىسى ناھايىتى كەڭ، ھەرقايسى تارماقلار ئەستايىدىل تەتقىق قىلىپ، ئۆزى باشقۇرۇۋاتقان خىزمەتتە ئىسلاھات ئېلىپ بېرىپ، بۆسۈشنى ھاسىل قىلىپ، يېڭىلىق يارىتىشى كېرەك. بۇ مەسىلىدە، ئايرىملىق ئومۇملۇققا، قىسمەتلىك ئومۇمىيلىققا بويسۇنۇشى لازىم. پارتىيە 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 4-ئومۇمىي يىغىنى دېموكراتىيە-مەركەزلەشتۈرۈش پرىنسىپىنى يەنە بىر قېتىم تەكىتلىدى، بۇ نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىگە بولغان بىر تۇتاش رەھبەرلىكنى كۈچەيتىشتە ئوخشاشلا ئىنتايىن مۇھىم ئەھمىيەتكە ئىگە. ھەرقايسى

جايلار، تارماقلار يېقىندىن ماسلىشىپ، يۇقىرىدىن تۆۋەنگىچە ھەمكارلىشىپ، نۆۋەتتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنى ياخشى ئىشلىشى، ئۈنىڭدىن ئۈنۈم ھاسىل قىلىشى، سوتسيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش، خەلق ئىگىلىكىنىڭ تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرۈش ئۈچۈن تۆھپە يارىتىشى كېرەك.

(3) سىناق قىلغۇچى كارخانىلار پارتىيە تەشكىلاتلىرىنىڭ سىياسىي يادرولۇق رولىنى جارى قىلدۇرۇشتا چىڭ تۇرۇپ، ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى دېموكراتىك باشقۇرۇشقا قاتناشتۇرۇشنىڭ ئۈنۈملۈك يولى ئۈستىدە ئىزدىنىشى كېرەك.

دۆلەت كارخانىلىرى زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتا، پارتىيە تەشكىلاتلىرىنىڭ سىياسىي يادرولۇق رولىدا چىڭ تۇرۇشى ۋە ئۇنى جارى قىلدۇرۇشى كېرەك. جان-دىل بىلەن ئىشچىلار سىنىپىغا تايىنىشتا چىڭ تۇرۇش، سوتسيالىستىك مەنىۋى مەدەنىيەتنى تەكىتلەپ، ئىدىيىۋى-سىياسىي خىزمەتنى ياخشى ئىشلەپ، بارلىق ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئىدىيىۋى، سىياسىي ۋە كەسپىي ساپاسىنى ئۈزلۈكسىز ئۆستۈرۈش لازىم. بەزى كارخانىلار شىركەتكە ئۆزگەرتىلگەندىن كېيىن، رەھبەرلىك تۈزۈلمىسىدە زور ئۆزگىرىش بولدى، بۇنداق ئەھۋالدا كارخانىدىكى ئاساسىي قاتلام پارتىيە تەشكىلاتلىرىنىڭ سىياسىي يادرولۇق رولىنى قانداق نامايان قىلىش كۆپچىلىك ئومۇميۈزلۈك كۆڭۈل بۆلىدىغان مەسىلە بولۇپ قالدى. سىناق قىلغۇچى كارخانىلار ئەمەلىيەت داۋامىدا كارخانىنىڭ يېڭى رەھبەرلىك تۈزۈلمىسىنى مۇكەممەللەشتۈرۈش ۋە پارتىيە تەشكىلاتلىرىنىڭ سىياسىي يادرولۇق رولىنى جارى قىلدۇرۇشنىڭ شەكلى ۋە يولى ئۈستىدە ئىزدىنىشكە جۈرئەت قىلىشى، بۇندىن باشقا يەنە شىركەت تۈزۈلمىسى شارائىتىدا ئىشچى-خىزمەتچىلەر قۇرۇلتىيى ۋە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ دېموكراتىك باشقۇرۇشنى يولغا قويۇشىنىڭ رولى، ئۇسۇلى ۋە ئالاھىدىلىكى ئۈستىدە ئىزدىنىپ، "يېڭى ئۈچ ئورگان" بىلەن "كونا ئۈچ ئورگان"نىڭ مۇناسىۋىتىنى پەيدىنپەي راۋانلاشتۇرۇپ، كارخانىنىڭ يېڭىچە رەھبەرلىك تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىش ئۈچۈن يول ئېچىشى كېرەك.

(4) نۆۋەتتىلاردا سىناق قىلىش تەجرىبىلىرى ئومۇملاشتۇرۇشقا پايدىلىق بولۇشى كېرەك، سىناق قىلغۇچى كارخانىلارغا ئالاھىدە ئېتىبار بېرىش يولىنى تۇتۇشقا بولمايدۇ.

نۆۋەتتىلاردا سىناق قىلىشتىن مەقسەت جۇشقۇن ھاياتىي كۈچكە تولغان ۋە تېخىمۇ يۇقىرى ئۈنۈمگە ئىگە بىر تۈركۈم يېڭىچە كارخانىلارنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈشتىنلا ئىبارەت بولماستىن، تېخىمۇ مۇھىمى، مەملىكىتىمىزدە زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشنىڭ يولىنى تېپىپ چىقىش، شۇ ئارقىلىق تېخىمۇ كۆپ كارخانىلارنى تولۇپ-تاشقان ھاياتىي كۈچكە، ياخشى كارخانىلارنى تېخىمۇ ياخشى ئۈنۈمگە ئىگە قىلىش، ناچار كارخانىلارنى ئۈنۈمى ياخشى كارخانىغا ئايلاندۇرۇشتىن ئىبارەت. نۆۋەتتىلاردا سىناق قىلىش تەجرىبىلىرى دۆلىتىمىزنىڭ ئالاقىدار قانۇنلارنى تۈزۈشى ۋە ئالاقىدار ئىقتىسادىي سىياسەتلەرنى بەلگىلىشىگە مۇھىم ئاساس

يەتكۈزۈپ بېرىدۇ. شۇڭا، سىناق قىلغۇچى كارخانىلارنىڭ مەسئۇلىيىتى زور، ۋەزىپىسى شەرەپلىك ھەم مۇشكۈل. بۇ قېتىم گوۋۇيۈەن بەلگىلىگەن سىناق قىلغۇچى كارخانىلارنىڭ كۆپچىلىكى ئىگىلىك باشقۇرۇشى ياخشى، ئۈنۈمى ياخشى كارخانىلار، بۇنىڭدىن باشقا مەسىلە بىر قەدەر كۆپ بولغان، زىيان تارتىۋاتقان بىر قىسىم كارخانىلارمۇ بار، بۇنداق ئورۇنلاشتۇرۇشتا، سىناق نۇقتىلىرى بەكرەك تىپىكلىك ئەھمىيىتىگە ۋە ۋەكىللىك خاراكتېرىگە ئىگە بولسۇن دېگەن ئوي كۆزدە تۇتۇلدى. نۇقتىلاردا سىناق قىلىشتا بۇسۇش ھاسىل قىلىش، يېڭىلىق يارىتىش كېرەككى، باجنى كېمەيتىش، پايدىنى ئۆتۈنۈپ بېرىشتەك ئېتىبار بېرىش سىياسەتلىرىگە يۆلىنىۋېلىش يولىنى تۇتۇشقا ئەمدى بولمايدۇ. بۇسۇش ھاسىل قىلغانلىقنى، يېڭىلىق ياراتقانلىقنى ئالاھىدە ئېتىبار بەرگەنلىك دەپ قاراشقا بولمايدۇ، "ئالدىدا ماڭغانلىق"نىمۇ ئالاھىدە ئېتىبار بەرگەنلىك دەپ قاراشقا بولمايدۇ. نۇقتىلاردا سىناق قىلىش تەجرىبىلىرى ئومۇملاشتۇرۇش قىممىتىگە ئىگە بولۇشى لازىم. سىناق قىلغۇچى كارخانىلار باراۋەر ئاساستا رىقابەتلىشىش شارائىتىدا، سىناق قىلىش ئارقىلىق، ئىگىلىك باشقۇرۇش مېخانىزمىنى يەڭگۈشلەپ، باشقۇرۇشنى كۈچەيتىپ، بازاردىكى رىقابەتلىشىش كۈچى ۋە ئىقتىسادىي ئۈنۈمىنى تىرىشىپ ئۆستۈرۈشى كېرەك.

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

زامانىۋى كارخانا تۈزۈمىنى ئورنىتىشتا كارخانا ئاساسىي گەۋدە بولىدۇ، سىناق قىلىش خىزمىتىنى كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ۋە باشقۇرغۇچىلارنىڭ ئاكتىپلىقى، ئەقىل-پاراسىتى ۋە ئىجادچانلىقىغا تايىنىپ ئېلىپ بېرىش كېرەك. سىناق قىلغۇچى كارخانىلار ئىسلاھات، تەرەققىيات ۋە مۇقىملىقنىڭ مۇناسىۋىتىنى ئوبدان بىر تەرەپ قىلىشى، كەڭ ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ، بولۇپمۇ ھەر دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلارنىڭ ئۆگىنىش ۋە تەربىيە ئېلىش ئىشلىرىنى ئەستايىدىللىق بىلەن ياخشى ئۇيۇشتۇرۇپ، ئۇلارنىڭ بۇ ئىسلاھاتقا قاتنىشىش ئاڭلىقلىقىنى ئۆستۈرۈشى لازىم. مۇلۇك ھوقۇقى دائىرىسىنى بەلگىلەش، ئاپپاراتلارنى قايتىدىن تەشكىللەش قاتارلىق ئىشلار ئۈستىدىكى سىناق خىزمىتى بەزى ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ جانجان مەنپەئىتىگە چېتىلماي قالمايدۇ، ئىشچى-خىزمەتچىلەردىكى ئىدىيىۋى مەسىلە ۋە ئەمەلىي مەسىلىلەرنى مۇۋاپىق بىر تەرەپ قىلىپ، ئىدىيىۋى-سىياسىي خىزمەتنى كۈچەيتىش كېرەك. سىناق قىلىش خىزمىتىگە قارىتا ئىشچى-خىزمەتچىلەرنى توغرا چۈشەنچىگە ئىگە قىلىپلا قالماستىن، بەلكى يەنە ئىشچى-خىزمەتچىلەرنىڭ ئىسلاھات سىنىقىغا بولغان قىزغىنلىقىنى قوزغاپ، ئۇلارنى ئىسلاھاتنى پائال قوللايدىغان ۋە ئىسلاھاتقا پائال قاتنىشىدىغان، پائال ئاتلىنىدىغان قىلىپ، كارخانىلاردا يېڭى ھاياتىي كۈچ ۋە جۇشقۇنلۇقنى يارىتىش كېرەك. سىناق قىلغۇچى كارخانىلار ئەستايىدىل ئۆگىنىش ئارقىلىق ئىسلاھاتنىڭ مەقسىتى-

نى چۈشىنىۋېلىش ئاساسىدا، ئىسلاھاتنىڭ تەپسىلىي لايىھىسىنى تۈزۈپ چىقىشى ھەمدە ئالاقىدار تارماقلار بىلەن مەسلىھەتلەشكەندىن كېيىن، ئۇنى ئاممىنى قوزغاپ يولغا قويۇشى، شۇ ئارقىلىق سىناق قىلىش خىزمىتىنى پىلانلىق، قەدەم-باسقۇچلۇق ھالدا ئېلىپ بېرىشى كېرەك. باشقۇرۇش ئاپپاراتلىرىنى ئىسلاھ قىلغاندا، ئېھتىياتچانلىق پوزىتسىيىسىنى تۇتۇش كېرەك، قاتلاملارنى ئازايتىش، ئىشلەپچىقىرىش بىلەن شۇغۇللانمايدىغان خادىملارنى ئازايتىش كېرەك. ھەرقايسى ئاپپاراتلارنىڭ فونكسىيە ۋە خىزمەت ھوقۇقى دائىرىسىنى ئېھتىياتچانلىق بىلەن بەلگىلەپ، ئاپپاراتلارنىڭ ئىشلىرىنى بىر-بىرىگە تۇتاشتۇرۇش، ئىش ھالقىلىرى ئۈزۈ-لۈپ قالىدىغان، تەكرارلىنىدىغان ئەھۋالدىن ساقلىنىپ، خىزمەت ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈش كېرەك. ھەر دەرىجىلىك ھۆكۈمەتلەر ۋە ئالاقىدار تارماقلار ئىدىيىدە ئازاد بولۇپ، شەرت-شا-رائىت يارىتىپ، يولداش دېڭ شياۋپىڭ ئوتتۇرىغا قويغان ”ئۈچكە پايدىلىق بولۇش“نى ئۆلچەم قىلىپ، ئەمەلىيەتنى ئاساس قىلىپ، سىناق قىلغۇچى كارخانىلارنىڭ دادىللىق بىلەن ئىزدە-نىشىگە ئىلھام ۋە مەدەت بېرىشى لازىم. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، جايلار، تارماقلاردىكى ئاساسلىق رەھبەرلەر ئەمەلىيەتكە چوڭقۇر چۆكۈپ، تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلىپ، تەجرىبىلەرنى يەكۈنلەپ، سىياسەت، چارە ۋە تەدبىرلەرنى بەلگىلەپ، يېتەكچىلىكنى كۈچەيتىپ، نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنىڭ ساغلام راۋاجلىنىشىنى پائال ھەم پۇختا ئالغا سۈرۈشى، ئىككى يىل ئىچىدە سىناقتىن نەتىجە ھاسىل قىلىپ، كارخانا ئىسلاھاتىدا يەنە زور قەدەم تاشلاشقا تىرىشىشى كېرەك.

(6) نۇقتىلاردا سىناق قىلىش خىزمىتىنى ئوبدان تۇتۇش بىلەن بىللە، ئومۇمىي دائىرىدىكى كارخانا ئىسلاھاتىنى ئوبدان تۇتۇش لازىم.

سىناق قىلغۇچى كارخانىلارنىڭ ئاساسىي ۋەزىپىسى مۇھىم نۇقتىلاردا بۆسۈش ھاسىل قىلىش، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا ئومۇمىي دائىرىدىكى كارخانا ئىسلاھاتىنىمۇ توختىتىپ قويماي، چوڭقۇر ئېلىپ بېرىش. شىركەتكە ئۆزگەرتىلمىگەن دۆلەت كارخانىلىرى داۋاملىق تۈردە «كارخانا قانۇنى» ۋە «مېخانىزمنى يەڭگۈشلەش نىزامى»نى ئەستايىدىل ئىزچىللاشتۇ-رۇپ، كارخانىنىڭ ئۆز ئالدىغا ئىگىلىك باشقۇرۇش ھوقۇقىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈپ، ھەر خىل يوللار بىلەن ئىشلەپچىقىرىش ۋە تىجارەت مەبلىغىنى كۆپەيتىپ، كارخانىنىڭ تېخنىكا ئۆز-گەرتىشىنى كۈچەيتىپ، كارخانىنى ئۆزگەرتىش قەدىمىنى تېزلىتىشى كېرەك. تۈزۈلمىنى ئۆزگەرتىش، تېخنىكا ئۆزگەرتىش ۋە قايتىدىن تەشكىللەشنى بىرلەشتۈرۈش، يەنى كارخانا ئىسلاھاتى، تېخنىكا ئۆزگەرتىش ۋە قۇرۇلما ئۈستىدىكى ستراتېگىيىلىك تەڭشەشنى ئورگانىك ھالدا بىرلەشتۈرۈش كېرەك. چوڭ-ئوتتۇرا دۆلەت كارخانىلىرى داۋاملىق ھالدا ئىشلەپچىقى-رىشقا چەك قويۇش، مەھسۇلاتنىڭ ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قېلىشىنى ئازايتىش، سېتىشنى ئىلگىرى سۈرۈش ۋە زىياننى پايدىغا ئۆزگەرتىش ئىشلىرىنى ياخشى ئىشلەپ، كارخانا باشقۇ-

رۇشنى كۆچەيتىپ، بازارغا ماسلىشىش ئىقتىدارىنى ئاشۇرۇشى لازىم. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، قەرەلى توشقان قەرزنى قايتۇرالمىغان، زىياننى پايدىغا ئۆزگەرتىشتىن ئۈمىد قالمىغان بىر تۈركۈم دۆلەت كارخانىلىرىغا قارىتا ۋەيران بولغانلىقىنى جاكارلاش بويىچە سىناقنى يولغا قويۇش كېرەك. گوۋۇيۈەن يېقىندا ئېلان قىلغان «نازارەتچىلىك قىلىش-باشقۇرۇش نىزامى» نى چىڭ تۇتۇپ يولغا قويۇپ، ”دۆلەت ئىگىدارلىقىدا بولۇش، دەرىجە بويىچە باشقۇرۇش، ئىش تەقسىماتى بويىچە نازارەت قىلىش، كارخانا ئىگىلىك باشقۇرۇش“ پرىنسىپىنىڭ يېتەكچىلىكىدە، دۆلەت مۈلكىنى تۈپ ئاساسىدىن باشقۇرۇشنى ھەقىقىي كۈچەيتىش، كۆزدىتىش ھەيئىتى ئەۋەتىش يولى ئارقىلىق، دۆلەت مۈلكىنىڭ ئېرى-بېرى بولۇپ كېتىشىدىكى يوچۇقلارنى ئېتىۋېتىش كېرەك. كارخانىنى ياخشى باشقۇرۇش-باشقۇرالماسلىقتا، رەھبەرلىك بەنزىسى مۇھىم ھالقا. بازار ئىگىلىكىگە بۇرۇلۇش جەريانىدا، كارخانا رەھبەرلىرىنىڭ ساپاسى ئىنتايىن مۇھىم، ئۇلار كارخانىنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرۇش، دۆلەت مۈلكىنىڭ قىممىتىنى ساقلاش-ئاشۇرۇشتىكى يۆلەنچۈك ۋە تايانچ كۈچتۇر. كارخانىلاردىكى رەھبەرلىك بەنزىسىنىڭ قۇرۇلۇشىنى كۈچەيتىپ، مەملىكىتىمىزدە بىر تۈركۈم يېڭىچە كارخانىچىلار قوشۇنىنى تەربىيىلەپ يېتىشتۈرۈش كېرەك، ئىشلىرىمىزنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشى ئەنە شۇنىڭغا باغلىق.

تەرجىمە قىلغۇچىلار: ئالىمجان سابىت
ئەركىنجان
مەسئۇل مۇھەررىرلەر: ئەركىنجان
ئالىمجان سابىت

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

پارتىيە 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتى 4-ئومۇمىي يىغىنىنىڭ «قارارى»نى ئۆگىنىشتىن تەسىرات

ئەمەلىيلەشتۈرۈشنى تۇتۇشنىڭ ئاچقۇچى بىرىنچى باشلىقتا

شې فېي

پارتىيە 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 4-ئومۇمىي يىغىنىدا ماقۇللانغان «ج ك پ مەركىزىي كومىتېتىنىڭ پارتىيە قۇرۇلۇشىنى كۈچەيتىشكە دائىر بىرقانچە زور مەسىلە توغرىسىدىكى قارارى»نى ئىزچىل ئەمەلىيلەشتۈرۈشنىڭ ئاچقۇچى بىرىنچى باشلىقتا. بىرىنچى باشلىق پارتىيىنىڭ «قارارى»نى ياخشى ئىزچىل ئىجرا قىلىدىغان بىرىنچى باشلامچى بولۇشى كېرەك.

(1) بىرىنچى باشلىق پارتىيە قۇرۇلۇشى ئالدىدا بىرىنچى مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك. پارتىيە قۇرۇلۇشىنىڭ ھالقىسى رەھبەرلىك بەنزە قۇرۇلۇشىنى ياخشى تۇتۇشتا. بۇنىڭ ئۈچۈن، ئۆگىنىشكە ماھىر بولۇپ، مەڭگۈ قانائەتلەنمەسلىك؛ ئىدىيىدە ئازاد بولۇپ، يول ئېچىشقا جۈرئەتلىك بولۇش؛ ئومۇمىي ۋەزىيەتنى نەزەردە تۇتۇپ، تۆھپە قوشۇشقا بېرىلىش؛ چىرىتىشكە تاقابىل تۇرۇپ، ئايىنىپ سۈپىتى ئۆزگىرىپ كېتىشنىڭ ئالدىنى ئېلىپ، پاكلىقنى ساقلاش؛ ئەمەلىي ئىشلەپ ئىگىلىك يارىتىپ، خەلق ئۈچۈن بەخت يارىتىش؛ بىردەك ئىتتىپاقلىشىپ، بىرىكمە كۈچ شەكىللەندۈرۈش؛ باشقۇرۇشقا جۈرئەتلىك ھەم ماھىر بولۇپ، ئىككىلا قول قاتتىق بولۇش؛ قۇرۇلمىسى مۇۋاپىق بولۇپ، ھاياتىي كۈچكە تولغان بولۇش دېگەن تەلەپلەرنى ئورۇنداش كېرەك. بۇ تەلەپلەرنى ئورۇنداش ئۈچۈن، ھەر دەرىجىلىك پارتىيە تەشكىلاتلىرىنىڭ بىرىنچى باشلىقلىرى شۇ دەرىجىدىكى رەھبەرلىك بەنزىسىنىڭ قۇرۇلۇشىغا مەسئۇل بولۇشى، يۇقىرى دەرىجىلىك بەنزىلەر تۆۋەن دەرىجىلىك بەنزىلەرنىڭ قۇرۇلۇشىغا مەسئۇل بولۇشى كېرەك. قەرەرلىك تەكشۈرۈش، سىناش تۈزۈمىنى تۇرغۇزۇپ، قاتلاممۇ قاتلام مەسئۇلىيەت تۈزۈمىنى ئورنىتىپ، ئاساسىي قاتلام بەنزىلىرىگىچە

ئەمەلىيلەشتۈرۈشى كېرەك. پارتىيە، ھۆكۈمەتنىڭ بىرىنچى باشلىقلىرى ئورتاق مەسئۇل بولۇپ، ئۆزئارا ماسلىشىپ، تەڭ تۇتۇپ بىللە باشقۇرۇشى كېرەك. رەھبەرلىك بەنزىسىنىڭ باشقا ئەزالىرىمۇ مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئېلىپ، ئورتاق كۆڭۈل بۆلۈپ، ئۆز ئىشىغا ئۆزى ئىگە بولۇپ، كۈچىنى ئايىماي ئۆز مەسئۇلىيىتىنى تولۇق ئادا قىلىشى كېرەك. رەھبەرلەر تارماقلارنىڭ خىزمىتىنى باشقۇرۇشقا تەقسىم قىلىنسا، شۇ تارماقلارنىڭ بەنزە قۇرۇلۇشىغا مەسئۇل بولۇشى، «قارار» نىڭ روھىنى شۇ تارماقلارغىچە ئەمەلىيلەشتۈرۈشى لازىم. كەسىپنى باشقۇرۇپلا قالماي، بەنزىلەرنىمۇ، پارتىيە قۇرۇلۇشىنىمۇ باشقۇرۇشى كېرەك. خىزمەتلەرنى باشقۇرۇش ئۈچۈن ئاۋۋال ئادەم باشقۇرۇشى، ئادەمنى تەربىيىلەش ۋە ئىشلىتىشنى باشقۇرۇشى لازىم.

(2) بىرىنچى باشلىق دېموكراتىيە-مەركەزلەشتۈرۈش تۈزۈمىنى ئىزچىللاشتۇرۇشنىڭ نەمۇنىچىسى بولۇشى كېرەك. دېموكراتىيە-مەركەزلەشتۈرۈش تۈزۈمى پارتىيىمىزنىڭ تۈپ تەشكىلىي تۈزۈمى ۋە رەھبەرلىك تۈزۈمىدۇر. ئۇ رەھبەرلىك بىلەن ئامما، يۇقىرى بىلەن تۆۋەن، شەخس بىلەن تەشكىل، ئەركىنلىك بىلەن ئىنتىزام ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتلەرنى توغرا بىر تەرەپ قىلىش-قىلالماسلىق بىلەن مۇناسىۋەتلىك. بۇ جەھەتتىكى مەسىلىلەر ياخشى بىر تەرەپ قىلىنسا، پارتىيىنىڭ ئىتتىپاقلىقىنى كۈچەيتكىلى، پارتىيىنىڭ جەڭگىۋارلىق كۈچىنى ئاشۇرغىلى، پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنىنى ياخشى ئىزچىللاشتۇرغىلى بولىدۇ. دېموكراتىيە-مەركەزلەشتۈرۈش تۈزۈمى پارتىيىنىڭ ئاممىدىن ئېلىپ ئاممىغا قايتۇرۇشتىن ئىبارەت خىزمەت لۇشيەنى بىلەنمۇ مۇناسىۋەتلىك. دېموكراتىيىدىن مەركەزلەشتۈرۈشكىچە بولغان جەريان، ئەمەلىيەتتە، ئەمەلىيەتكە چوڭقۇر چۆكۈپ، خەلقنىڭ ئەھۋالىنى چۈشىنىپ، ئاممىنىڭ پىكرىنى ئاڭلاپ، توغرا قارارنى شەكىللەندۈرۈش جەريانىدۇر. رەھبەرلىك بەنزىسىدە دېموكراتىيە-مەركەزلەشتۈرۈش تۈزۈمىنى يولغا قويۇش تېخىمۇ يۇقىرى قاتلامدىكى ئاممىۋى لۇشيەننىڭ ئىپادىلىنىشىدۇر. ئۇ رەھبەرلىك بەنزىسىدىكى ھەر بىر ئەزانىڭ ئاكتىپلىقىنى ۋە ئىجادكارلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇپ، كۆپنىڭ پىكرىنى ئېلىپ، توغرا تەدبىر كۆرۈپ، كۈچلۈك رەھبەرلىك يادروسىنى شەكىللەندۈرۈشكە ئىمكانىيەت بېرىدۇ. دېموكراتىيە بىلەن مەركەزلەشتۈرۈشنىڭ مۇناسىۋىتى ياخشى بىر تەرەپ قىلىنسا، ئىش تەقسىماتىنى دەپ بىر-بىرى بىلەن ئالاقە قىلماسلىق، ھوقۇق-مەنپەئەتنى تالىشىش، ھەركىم ئۆز بىلگىنىنى قىلىش، باشباشتاقلىق قىلىش، مۇھاكىمىدىن نەتىجە چىقىرالماسلىق، چىقىرىلغان قارارنى ئىجرا قىلماسلىقتەك خاھىشلارنى ئۈنۈملۈك تۈزەتكىلى بولىدۇ. بەنزە ئەزالىرى ئوتتۇرىسىدا ھەم ئىش تەقسىماتى، ھەم ھەمكارلىق بولسا، ھەم تولۇق مۇھاكىمە ئېلىپ بېرىلسا، ھەم پىكىر بىرلىكى شەكىللەنسە، بەنزىنىڭ ئىتتىپاقلىقى تۈپ كاپالەتكە ئىگە بولىدۇ. دېموكراتىيە-مەركەزلەشتۈرۈش تۈزۈمى يولغا قويۇلسا، پارتىيە ئىچىدىكى دېموكرا-

www.uyghurkitap.com

تىك تۇرمۇشنى بىرقەدەر نورمال ھالدا قانات يايدۇرۇپ، رەھبەرلىك بەنزىسى ئىچىدە ئۆز-ئۆزىنى نازارەت قىلىش مېخانىزمىنى شەكىللەندۈرگىلى بولىدۇ. دەل مۇشۇ سەۋەبتىن، بىرىنچى باشلىق مەركەزنىڭ «قارارى»نى باشلامچىلىق بىلەن ئىزچىل ئەمەلىيلەشتۈرۈش ئۈچۈن، ئالدى بىلەن دېموكراتىيە-مەركەزلەشتۈرۈش تۈزۈمىنى باشلامچىلىق بىلەن ئىزچىل ئىجرا قىلىشى، كۆپچىلىكنىڭ دېگىنىنى دېگەن قىلىشنى، كوللېكتىپ رەھبەرلىكنى يولغا قويۇپ، بەنزىنىڭ ئۇيۇشقاقلىقى ۋە جەڭگىۋارلىقىنى ئاشۇرۇشى لازىم.

(3) ئۆزگە قاتتىق تەلەپ قويۇشتا باشلامچى بولۇش كېرەك. بىرىنچى باشلىقنىڭ نەمۇنىلىك رولى ياخشى بولغاندىلا، ئاندىن بىر بەن كىشىنى ياخشى يېتەكلىگىلى، ياخشى باشقۇرغىلى بولىدۇ. ئۇنداق بولمايدىكەن، بېلى بوش، سۆزىنىڭ تۇرى يوق بولۇپ قالىدۇ. ئەگەر بىرىنچى باشلىق توغرا ئىستىلدا بولماي، چىرىكلىككە بېرىلىپ كەتسە، بىر بەن كىشىلەرنى، ھەتتا بىر ئورۇننىڭ، بىر رايوننىڭ كەيپىياتىنى يامان تەرەپكە يېتەكلەپ ماڭىدۇ. بىرىنچى باشلىق بۇ مەسىلىنى ئويلىغاندا، ئومۇمىي ۋەزىيەتتىن ئويلىنىشى، پارتىيە ئىشلىرىنى نەزەردە تۇتۇپ ئويلىنىشى لازىم. چۈنكى بۇ يالغۇزلا بىر كىشىنىڭ پەزىلەت، ئىستىلىنىڭ ياخشى-يامانلىق مەسىلىسى بولماستىن، بەلكى ئۇ بىر تالاي كىشىلەرگە تەسىر كۆرسىتىدىغان مەسىلىدۇر. بۇ نۇقتىدىن ئويلانغاندا، بىرىنچى باشلىق ئۆزگە تېخىمۇ قاتتىق تەلەپ قويۇشى لازىم. ئۆزگە قاتتىق تەلەپ قويسا، باشقىلارغىمۇ قاتتىق تەلەپ قويغىلى بولىدۇ. بەنزىدىكىلەردە مەسىلە سېزىلسە، دەرھال سۈرۈشتە قىلىشى لازىم. مەسىلىنى بىخ ھالەتتىلا تۇتۇۋېلىپ، دىققەت قىلىشقا ئاگاھلاندۇرۇشى، مەسىلىنى ۋاقتىدا ھەل قىلىشى، زىددىيەتتىن ئۆزىنى قاچۇرۇپ، ئۇنىڭ ئەۋج ئېلىپ زور خاتالىق كەلتۈرۈشىگە قاراپ تۇرماسلىقى لازىم.

(4) ئىشنى رېئال مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشتىن باشلاپ، يىراق كەلگۈسى ستراتېگىيە جەھەتتىن نەزەر سېلىش كېرەك. بىرىنچى باشلىق ھەم ئۆز رايونى، ئۆز ئورنىنىڭ كۆز ئالدىدىكى ئەمەلىي ئەھۋالىنى كۆزدە تۇتقان، ھەم تېخىمۇ يىراق كەلگۈسىگە نەزەر سالغان ھالدا «قارار»نى ئەمەلىيلەشتۈرۈشنىڭ تەدبىرلىرىنى تۈزۈپ چىقىشى لازىم. ھەر دەرىجىلىك رەھبەرلىك بەنزىلىرىنىڭ بىرىنچى باشلىقلىرى بۇ خىزمەتنى تۇتقاندا، ھەرگىز ئۆزى ۋەزىپىدە تۇرىدىغان بىرقانچە يىلنىلا كۆزدە تۇتۇشقا بولمايدۇ، قول ئۇچىدا ئىشلەپ قويۇپ، زىددىيەتنى كېيىنكىلەرگە قالدۇرۇپ قويۇشقا تېخىمۇ بولمايدۇ. خىزمەتلەردە ئاڭلىقلىق، تەشەببۇسكارلىق ۋە ئىجادكارلىق بولۇشى، چىدامىلىق بىلەن بوشاشماي دائىم تۇتۇشى لازىم. ھەربىر رەھبەرىي كادىرنىڭ بىرىنچى باشلىق ئورنىدا ئۇزۇن ۋاقىت تۇرۇشى مۇمكىن ئەمەس، ئاز-تولا ئىش قىلىشقا ھەقىقىي نىيەت باغلىغانلىكى كىشى ۋاقىتنىڭ چەكلىكلىكىنى، ھاياتنىڭ قىسقىلىقىنى ھېس قىلماي قالمايدۇ. ئاساسلىق رەھبەرىي كادىر بولغان كىشى ئاز-تولا ئىش قىلاي

دەيدىكەن، بىرىنچىدىن، غايىلىك، ئىرادىلىك، ئىشچان ۋە مەسئۇلىيەتچان بولۇشى؛ ئىككىنچىدىن، ھورۇنلۇق قىلماي، كۈننى بىكار ئۆتكۈزمەي، ۋاقىتنى چىڭ تۇتۇپ خەلققە بەخت يارىتىشى؛ ئۈچىنچىدىن، كەلگۈسىگە نەزەر سېلىپ، مۇھىم ھالقىنى تۇتۇپ، ئاساسنى ياخشى سېلىشى لازىم. ”ئەمەلدار بولساڭ، خەلققە بەخت يارات“ دەيدىغان گەپ بار، بۇ، كېيىنكىلەرگە بىرقانچە قۇرۇلۇش تۈرىنى قالدۇرۇش بىلەنلا قالماي، بەلكى بىر تۈركۈم ياش ئىستىقباللىق مۇنەۋۋەر كادىرلارنى، بىر ياخشى بەنزىنى، بىر ياخشى كەيپىياتنى قالدۇرۇش كېرەك، دېگەنلىكتۇر. شۇنىڭ ئۈچۈن، بىرىنچى باشلىق چوقۇم ھازىر ۋەزىپە ئۆتەۋاتقان بەنزىنىڭ بىر پۈتۈن گەۋدىلىك روھىنى يېتىشتۈرۈشكە، ئىز باسارلارنى يېتىشتۈرۈشكە ئەھمىيەت بېرىشى كېرەك، بۇنىڭ بىلەن پارتىيىمىزنىڭ ئېسىل ئەنئەنىلىرى ئەۋلادتىن ئەۋلادقىچە داۋاملاشتۇرۇلۇپ ۋە كەڭ جارى قىلدۇرۇلۇپ، زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇش ئىشلىرىمىزنىڭ گۈللەپ ياشنىشى كاپالەتكە ئىگە بولسۇن.

كادىرلار تۈزۈمى ئىسلاھاتىنىڭ كۈچىنى ئاشۇرايلى

چېڭ ليەنچاڭ

ج ك پ 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 4-ئومۇمىي يىغىنىدا ماقۇللانغان «ج ك پ مەركىزىي كومىتېتىنىڭ پارتىيە قۇرۇلۇشىنى كۈچەيتىشكە دائىر بىرقانچە زور مەسىلە توغرىسىدىكى قارارى» ئېلىمىزنىڭ ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرى ۋە سوتسىيالىستىك زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشى راۋاجلىنىۋاتقان ئاچقۇچلۇق پەيتتە چىقىرىلغان ئومۇمىي ئەھمىيەتكە ۋە چوڭقۇر ئەھمىيەتكە ئىگە مۇھىم قارار، ئۇ، يولداش دېڭ شياۋپىڭنىڭ جۇڭگوچە سوتسىيالىزم قۇرۇش نەزەرىيىسى ۋە پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەننى ئىزچىللاشتۇرۇپ، ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ۋە زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇش ئىشلىرىنى ئىلگىرى سۈرۈشىمىزدە ئىنتايىن مۇھىم ستراتېگىيىلىك ئەھمىيەتكە ئىگە.

«قارار» دا ئوتتۇرىغا قويۇلغان ھەم ئەخلاقلىق، ھەم قابىلىيەتلىك رەھبىرىي كادىرلارنى تەربىيىلەپ يېتىشتۈرۈش ۋە تاللاپ ئۆستۈرۈش مەسىلىسى پارتىيە قۇرۇلۇشىدا ئۆزگىچە مۇھىم ئەھمىيەتكە ئىگە بولۇپ، پارتىيە قۇرۇلۇشىدىن ئىبارەت ”ئۇلۇغ قۇرۇلۇش“تىكى ”ھالقىلىق قۇرۇلۇش“تۇر. يولداش ماۋ زېدۇڭ، سىياسىي لۇشيەن بەلگىلەنگەندىن كېيىن، كادىرلار ھەل قىلغۇچ ئامىل بولىدۇ، دەپ كۆرسەتكەنىدى. يولداش دېڭ شياۋپىڭ مۇنداق

دېگەن: توغرا سىياسىي لۇشيەننى توغرا تەشكىلىي لۇشيەن ئارقىلىق كاپالەتكە ئىگە قىلىش كېرەك. جۇڭگونىڭ ئىشلىرىنى ياخشى قىلىش-قىلالماسلىق، مەلۇم مەنىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ئادەمگە باغلىق. شۇنىڭ ئۈچۈن، ھەم ئەخلاقلىق، ھەم قابىلىيەتلىك رەھبىرىي كادىرلارنى تەربىيىلەپ يېتىشتۈرۈش ۋە تاللاپ ئۆستۈرۈش، يېڭى ۋەزىيەتنىڭ ئېھتىياجىغا ماسلىشالايدىغان سەرخىل كادىرلار قوشۇنىنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈش پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنىدە تەۋرەنمەي چىڭ تۇرۇشقا، پارتىيە ۋە دۆلەتنىڭ ئەبەدىي ئامانلىقىنى ساقلاشقا، ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرى ۋە زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشىنى ئۈزلۈكسىز ئىلگىرى سۈرۈشكە مۇناسىۋەتلىك زور مەسىلە ھېسابلىنىدۇ. «قارار» دا ئىككى تۈرلۈك ستراتېگىيىلىك ۋەزىپە ئوتتۇرىغا قويۇلدى: بىرسى، ھازىرقى رەھبىرىي كادىرلارنىڭ سۈپىتىنى ئومۇمىيۈزلۈك ئۆستۈرۈپ، ھەر دەرىجىلىك رەھبەرلىك بەنزىلىرىنى پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنىنى قەتئىي ئىزچىللاشتۇرىدىغان، جان-دىل بىلەن خەلق ئۈچۈن خىزمەت قىلىدىغان، زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشىغا رەھبەرلىك قىلىش ئىقتىدارىغا ئىگە بولغان مۇستەھكەم رەھبەرلىك كوللېكتىپىغا ئايلاندۇرۇش؛ يەنە بىرسى، مۇنەۋۋەر ياش كادىرلارنى تەربىيىلەپ يېتىشتۈرۈش ۋە تاللاپ ئۆستۈرۈشنى چىڭ تۇتۇپ، ئەسىر ھالقىپ ئېغىر مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئالالايدىغان زور بىر تۈركۈم ئىختىساسلىق رەھبىرىي خادىملارنى يېتىشتۈرۈپ چىقىش، بۇ — ئىنتايىن ھالقىلىق ۋەزىپە. 21-ئەسىردىكى رىقابەت رەھبەرلىك ئىقتىدارى جەھەتتىكى رىقابەت ۋە ئىختىساسلىق خادىملار جەھەتتىكى رىقابەت بولۇپمۇ ئىپادىلىنىدۇ. شۇڭا، يولداش دېڭ شياۋپىڭ ئوتتۇرىغا قويغان ۋەزىيەتكە ماسلاشمايدىغان تەشكىلىي تۈزۈم ۋە كادىرلار ئىشلىرى تۈزۈمىنى ئىسلاھ قىلىشقا جۈرئەتلىك بولۇش كېرەك دېگەن تەلەپكە ئاساسەن، كادىرلار تۈزۈمى ئىسلاھاتىنى داۋاملىق چوڭقۇرلاشتۇرۇش لازىم. پارتىيىنىڭ 14-قۇرۇلتىيىدا ئوتتۇرىغا قويۇلغان كادىرلار تۈزۈمى ئىسلاھاتى ۋەزىپىسىنى ياخشى ئورۇندىغاندىلا، ئاندىن پارتىيە قۇرۇلۇشى ۋە سوتسىيالىستىك زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشىدىن ئىبارەت ئۇلۇغ تارىخىي ۋەزىپىنى ئورۇندىغىلى بولىدۇ.

كادىرلار تۈزۈمىدە ئون نەچچە يىل ئىسلاھات ئېلىپ بېرىش ئارقىلىق، غايەت زور مۇۋەپپەقىيەتلەر قولغا كەلدى، كادىرلار قوشۇنىنىڭ ئومۇمىي سۈپىتىدە روشەن ئۆسۈش بولدى. لېكىن يېڭى دەۋردىكى ۋەزىيەت ۋە تەلەپتىن قارىغاندا، كادىرلار خىزمىتى ۋە كادىرلار قوشۇنىمىزدا تېخى بىرمۇنچە مەسىلىلەرمۇ بار: بىر قىسىم رەھبەرلىك بەنزىسىدىكى ئەزالارنىڭ سىياسىي سۈپىتى ۋە كەسپىي سۈپىتى يۇقىرى ئەمەس؛ رەھبەرلىك بەنزىسىدىكى ياش كادىرلار ئازلىق قىلىدۇ، بىر قىسىم ياش كادىرلارنىڭ پارتىيىۋىلىك جەھەتتىن چېنىقىشى، ئاممىۋى كۆزقارىشى، جاپا-مۇشەققەتكە چىداپ كۈرەش قىلىش ئىستىلى جەھەتتە تېخى بەزى مەسىلىلەر مەۋجۇت؛ ئۇچۇق بولۇش، باراۋەر بولۇش، رىقابەتلىشىش، ياخشىنى تاللاش

ئاساسىدىكى ئادەم ئىشلىتىش مېخانىزمى تېخى ھەقىقىي شەكىللەنمىدى، دېموكراتىيىنى كېڭەيتىش، رىقابەتنى نامايان قىلىشقا دائىر مەزمۇنلار تېخى تولۇق ئەمەس؛ بەزى جايلار ۋە تارماقلاردا ئادەم ئىشلىتىش جەھەتتە ناتوغرا ئىستىللار مەۋجۇت بولۇپ، ياخشىلارنى ئىشقا قويۇشقا كەڭ يول ئېچىلمىدى. بۇ بىزنىڭ كادىرلار تۈزۈمى ئىسلاھاتىنىڭ يۈنىلىشىدە چىڭ تۇرۇپ، ئىسلاھاتنىڭ كۈچىنى ئاشۇرۇپ، «قارار» دا تەلەپ قىلىنغان "دېموكراتىيىنى كېڭەيتىش، سىناشنى مۇكەممەللەشتۈرۈش، ئالماشتۇرۇش ئىشىنى ئىلگىرى سۈرۈش، نازارەتچىلىكنى كۈچەيتىشنى داۋاملاشتۇرۇپ، مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىق كىشىلەرنىڭ ئۆز تالانتىنى كۆرسىتىشىگە ئىمكانىيەت بېرىدىغان جۇشقۇنلۇق ۋە ھاياتىي كۈچكە تولغان ئادەم ئىشلىتىش مېخانىزمىنى پەيدىنپەي شەكىللەندۈرۈش"نى ئىشقا ئاشۇرۇشىمىزنى جىددىي تەلەپ قىلىدۇ.

ج ك پ مەركىزىي كومىتېتى ۋە گوۋۇيۈەننىڭ بىر تۇتاش ئورۇنلاشتۇرۇشىغا ئاساسەن، نۆۋەتتە ھۆكۈمەت ئورگانلىرىدا دۆلەت خىزمەتچىسى تۈزۈمى يولغا قويۇلۇۋاتىدۇ. پارتىيە ئورگانلىرى، خەلق قۇرۇلتىيى ئورگانلىرى، سىياسىي كېڭەش ئورگانلىرىمۇ ھۆكۈمەت ئورگانلىرىنىڭ ئىزىنى بېسىپ دۆلەت خىزمەتچىسى تۈزۈمىنى سىناق تەرىقىسىدە يولغا قويۇۋاتىدۇ. دۆلەت خىزمەتچىسى تۈزۈمى پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنىدە چىڭ تۇرۇش، ئېلىمىزنىڭ كادىرلار ئىشلىرىنى باشقۇرۇش خىزمىتىدىكى ئېسىل ئەنئەنىلىرىنى داۋاملاشتۇرۇش ۋە جارى قىلدۇرۇش، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا چەت ئەللەرنىڭ بىزگە پايدىلىق بولغان بەزى باشقۇرۇش ئۇسۇللىرىنى ئەينەك قىلىش ۋە قوبۇل قىلىش ئاساسىدا تۈزۈلگەن بولۇپ، ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرى بولۇۋاتقان يېڭى ۋەزىيەت ئاستىدا، ئېلىمىزنىڭ كادىرلار تۈزۈمى بويىچە ئىسلاھ قىلىنغان، راۋاجلاندۇرۇلغان، بىر قەدەر مۇكەممەل، سىستېمىلىق بولغان ھۆكۈمەت ئورگانلىرىغا خاس كادىرلار ئىشلىرىنى باشقۇرۇش تۈزۈمىدۇر، بۇ تۈزۈم «قارار»نىڭ روھىغا ئۇيغۇن كېلىدۇ. بۇ تۈزۈم ھۆكۈمەت ئورگانلىرىدا پەيدىنپەي يولغا قويۇلۇۋاتىدۇ. دۆلەت خىزمەتچىسى تۈزۈمى ھۆكۈمەت ئورگانلىرىنىڭ كادىرلار ئىشلىرىنى باشقۇرۇش تۈزۈمى بولسىمۇ، لېكىن ئۇنىڭ روھى، ئۇنىڭ بىلەن تۇرغۇزۇلغان يېڭى مېخانىزم ئومۇمىي ئەھمىيەتكە ئىگە. شۇنىڭ ئۈچۈن، ھۆكۈمەت ئورگانلىرىنىڭ ئالاھىدىلىكىگە ئاساسەن چىقىرىلغان بەزى بەلگىلىمىلەرنى ھېسابقا ئالمىغاندا، ئومۇمىيۈزلۈك ئاقىدىغان باشقا ئاساسلىق باشقۇرۇش مېخانىزملىرىنى كادىرلار ئىشلىرىنى باشقۇرۇش خىزمىتىدە كەڭ دائىرىدە تەتبىقلاپ، كادىرلار تۈزۈمى ئىسلاھاتىنى يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن ھالدا چوڭقۇرلاشتۇرۇپ، مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىق خادىملار ئۆز تالانتىنى كۆرسىتەلەيدىغان جۇشقۇنلۇق ۋە ھاياتىي كۈچكە تولغان ئادەم ئىشلىتىش مېخانىزمىنى پەيدىنپەي شەكىللەندۈرۈش كېرەك.

بۇ ئاساسلىق مېخانىزملار تۆۋەندىكى بىرنەچچە تەرەپنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ:

بىرىنچى، ئوچۇق-ئاشكارا ھالدا ئىمتىھان ئېلىش ئارقىلىق قوبۇل قىلىش مېخانىزمىنى

يولغا قويۇش كېرەك. كادىرلارنى قوبۇل قىلىشتا، ئوچۇق-ئاشكارا بولۇش، تەڭ-باراۋەر بولۇش، ئىمتىھاندا رىقابەتلىشىش، قاتتىق تەكشۈرۈش، ياخشىسىنى تاللاپ ئىشقا قويۇشنى يولغا قويۇش، مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىق خادىملارنى مۇھىم ئورۇنغا تاللاپ ئۆستۈرۈپ، ئۇلار-نىڭ رولىنى جارى قىلدۇرۇشقا كاپالەتلىك قىلىش كېرەك.

ئىككىنچى، رىقابەت قىلىشقا ئىلھاملاندۇرۇش مېخانىزمىنى كۈچەيتىش كېرەك. بۇنىڭدا ئەڭ مۇھىمى كادىرلارنى سىناش تۈزۈمىنى مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك. ئىلگىرى كادىرلار-نى يىل بويىچە سىناش جەھەتتە نورمال تۈزۈم شەكىللەنمىگەچكە، ئومۇمەن كادىرلارنى ئۆستۈرىدىغان چاغدا ئاندىن تەكشۈرۈش ئېلىپ بېرىلاتتى. شۇڭا، كادىرلارنىڭ ئاكتىپلىقىنى تولۇق ئىشقا سېلىپ، خىزمەت ئۈنۈمىنى ئاشۇرۇش ئۈچۈن، كادىرلارنى سىناش تۈزۈمىنى بەرپا قىلىپ ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈپ، كادىرلارنى سىناش نەتىجىسىنى ۋەزىپىسىنى ئۆستۈ-رۈش-چۈشۈرۈش ۋە مۇكاپاتلاش-جازالاش، ئىش ھەققى دەرىجىسىنى تەڭشەشنىڭ ئاساسى قىلىش لازىم.

ئۈچىنچى، دېموكراتىك ئاساستىكى ئامما قاتنىشىش مېخانىزمىنى كېڭەيتىش كېرەك. كادىرلار خىزمىتىدە، بولۇپمۇ رەھبىرىي كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش، ئىشقا قويۇش جەھەتتە، ئاممىۋى لۇشيەندە مېڭىپ، ئاممىنىڭ قاتنىشىش يوللىرىنى كېڭەيتىش، دېموكرا-تىك يول بىلەن كۆرسىتىش، خەلقنىڭ رايىنى سىناش ۋە دېموكراتىك يول بىلەن باھالاش ئارقىلىق ئاممىنى بۇ ئىشقا تېخىمۇ كۆپ قاتناشتۇرۇش كېرەك. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، تەشكىلنىڭ ئەستايىدىللىق بىلەن تەكشۈرۈشى، پارتكومنىڭ كوللېكتىپ مۇزاكىرە قىلىپ قارار قىلىشى ئارقىلىق، ھەقىقىي تۈردە ھەم ئەخلاقلىق، ھەم قابىلىيەتلىك بولغان، ئامما ئىشىنىدىغان كادىرلارنى رەھبەرلىك ئورنىغا تاللاپ ئۆستۈرۈش كېرەك. ئاممىنىڭ كۆپچىلى-كى ھىمايە قىلمايدىغانلارنى ئۆستۈرمەسلىك كېرەك.

تۆتىنچى، ھۆكۈمەت ئىشلىرىدا پاك بولۇش، تىرىشچان بولۇش جەھەتتىن نازارەتچىلىك قىلىش ۋە چەكلەش مېخانىزمىنى كۈچەيتىش كېرەك. كادىرلار خىزمىتى ئىنتىزامىنى چىڭىتىپ، كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش، ئىشقا قويۇش، ئۆستۈرۈش-چۈشۈرۈش ۋە مۇكاپات-لاش-جازالاش جەھەتلەردىكى نازارەتچىلىكنى كۈچەيتىش كېرەك، ئورگان كادىرلىرىنىڭ ھوقۇقى بىلەن مەجبۇرىيىتىنى ئېنىق بەلگىلەش، ئورگان كادىرلىرىنىڭ ئىنتىزامىنى تۈزۈپ چىقىش، ئورگاننىڭ ئىچكى قىسمىدىكى نازارەتچىلىك تۈزۈمىنى، پارتىيە ئىنتىزامى جەھەت-تىن نازارەت قىلىش ۋە مەمۇرىي جەھەتتىن تەپتىش قىلىش تۈزۈمىنى بەرپا قىلىش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش، خەلق ئاممىسىنىڭ نازارىتىنى قوبۇل قىلىش، شۇ ئارقىلىق كادىرلار قوشۇنىمىزنى جان-دىل بىلەن خەلق ئۈچۈن خىزمەت قىلىدىغان، پاك-دىيانەتلىك قوشۇن قىلىپ قۇرۇپ چىقىش كېرەك.

بەشىنچى، قاتتىق بولغان كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش مېخانىزمىنى يولغا قويۇش كېرەك. كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈشنىڭ ئىلمىي تۈزۈمىنى بەرپا قىلىپ، كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش، ئىشقا قويۇشنىڭ ئۆلچىمى ۋە شەرتىنى قاتتىق ئىجرا قىلىپ، پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنىدە چىڭ تۇرىدىغان، ھەم ئەخلاقلىق، ھەم قابىلىيەتلىك مۇنەۋۋەر كادىرلارنى ھەقىقىي تۈردە ھەر دەرىجىلىك رەھبەرلىك ئورنىغا تاللاپ ئۆستۈرش كېرەك.

ئالتىنچى، كادىرلارنى ئالماشتۇرۇش تۈزۈمىنى يولغا قويۇش ھەمدە ئۇنى ئۆزىنى چەتكە ئېلىش تۈزۈمى ۋە رەھبەرلىك بەنزىلىرىنىڭ ۋەكالەت مۇددىتى تۈزۈمى بىلەن بىرلەشتۈرۈپ يولغا قويۇش كېرەك. كادىرلارنىڭ ئوخشاش بولمىغان ھەر خىل شارائىت ئاستىدىكى تەشكىللەش، رەھبەرلىك قىلىش ئىقتىدارىنى ئۆستۈرۈش، خىزمەت قابىلىيىتىنى ئاشۇرۇش ئۈچۈن، كادىرلارنى ئالماشتۇرۇشنى يالغۇز پارتىيە-ھۆكۈمەت ئورگانلىرى ئوتتۇرىسىدىلا ئېلىپ بارماي، پارتىيە-ھۆكۈمەت ئورگانلىرى بىلەن باشقا ئورگانلار ئوتتۇرىسىدا، كارخانىلار بىلەن كەسپىي ئورۇنلار ئوتتۇرىسىدىمۇ ئېلىپ بېرىش كېرەك، ئۇنىڭدىن باشقا يەنە يۇقىرى دەرىجىلىك ئورگانلار بىلەن تۆۋەن دەرىجىلىك ئورگانلار ئارا، رايونلار ئارا، رايونلار بىلەن تارماقلار ئارا، ئىقتىسادى بىرقەدەر تەرەققىي قىلغان رايونلار بىلەن نىسپىي ئارقىدا قالغان رايونلار ئارا ئېلىپ بېرىش كېرەك.

يەتتىنچى، كادىرلارنى يېتىشتۈرۈش مېخانىزمىنى كۈچەيتىش كېرەك. كادىرلارنى سىياسىي ئۆگىنىش ۋە كەسپىي ئۆگىنىشنى ھەقىقىي تۈردە ياخشى ئېلىپ بېرىشقا تەشكىللەپ، ياش كادىرلارنى تەربىيىلەشنى كۈچەيتىپ، تەربىيىلەش نەتىجىسىنى كادىرلارنى ۋەزىپىگە قويۇش شەرتلىرىنىڭ بىرى قىلىش، كادىرلارنى تەربىيىلەش بىلەن ئىشلىتىشنى تېخىمۇ ياخشى بىرلەشتۈرۈش كېرەك.

يولداش دېڭ شياۋپىڭ: تۈزۈم قۇرۇلۇشىنىڭ تۈپ ئاساسلىق، ئومۇمىيلىق، مۇقىملىق ۋە ئۇزاق مۇددەتلىك خاراكتېرى تېخىمۇ كۈچلۈك بولىدۇ، دېگەنىدى. كادىرلار تۈزۈمى ئىسلاھاتىنىڭ توغرا يۆنىلىشىدە چىڭ تۇرۇپ، قەتئىي تەۋرەنمەي ئىسلاھاتنى ئىلگىرى سۈرۈپ، ئىلمىي بولغان، جۇشقۇنلۇق ۋە ھاياتىي كۈچكە تولغان بىر يۈرۈش كادىرلار تۈزۈمىنى پەيدىنپەي بەرپا قىلىپ چىقىدىغانلا بولساق، «قارار» دا ئوتتۇرىغا قويۇلغان مۇنەۋۋەر كادىرلارنى تەربىيىلەپ يېتىشتۈرۈش ۋە تاللاپ ئۆستۈرۈش، ئەسىر ھالقىپ ئېغىر مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئالالايدىغان زور بىر تۈركۈم ئىختىساسلىق رەھبىرىي خادىملارنى يېتىشتۈرۈشتىن ئىبارەت ستراتېگىيىلىك ۋەزىپىنى چوقۇم ئەمەلگە ئاشۇرۇپ، ئېلىمىزنى تېزدىن سوتسىيالىستىك زامانىۋىلاشقان قۇدرەتلىك دۆلەت قىلىپ قۇرۇپ چىقالايمىز.

(ئاپتور: دۆلەت كادىرلار ئىشلىرى مىنىستىرلىكىنىڭ مۇئاۋىن مىنىستىرى)

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

ئەسىر ھالقىيدىغان مۇنەۋۋەر رەھبىرىي خادىملارنى يېتىشتۈرۈشكە ئەھمىيەت بېرىش كېرەك

سەي چاڭسۇڭ

ئىلىمىزدە سوتسىيالىستىك ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرى ۋە زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشى ئېلىپ بېرىلىۋاتقان ھالقىلىق پەيتتە، پارتىيە 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 4-ئومۇمىي يىغىنىدا «ج ك پ مەركىزىي كومىتېتىنىڭ پارتىيە قۇرۇلۇشىنى كۈچەيتىشكە دائىر بىرقانچە زور مەسىلە توغرىسىدىكى قارارى» ماقۇللىنىپ، ھەم ئەخلاقلىق، ھەم قابىلىيەتلىك رەھبىرىي كادىرلارنى تەربىيىلەپ يېتىشتۈرۈش ۋە تاللاپ ئۆستۈرۈشتىن ئىبارەت ستراتېگىيىلىك ۋەزىپە ئوتتۇرىغا قويۇلدى ھەمدە قاراتمىلىقى ناھايىتى كۈچلۈك بولغان بىر قاتار كونكرېت تەدبىرلەر بەلگىلەندى، بۇ، پارتىيە رەھبەرلىكىدە چىڭ تۇرۇش، دۆلەتنىڭ مۇقىملىقىنى ساقلاش، ئىسلاھات ۋە قۇرۇلۇش ئىشلىرىنى ئىلگىرى سۈرۈشتە ئىنتايىن زور ھەم چوڭقۇر ئەھمىيەتكە ئىگە.

پارتىيىنىڭ توغرا سىياسىي لۇشيەنى توغرا تەشكىلىي لۇشيەننى بەلگىلەشنىڭ ئالدىنقى شەرتى، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا ئۇنىڭ يولغا قويۇلۇشىغا يەنە توغرا تەشكىلىي لۇشيەن ئارقىلىق كاپالەتلىك قىلىنىدۇ. جۇڭگو كوممۇنىستىك پارتىيىسىنىڭ پارتىيە قۇرۇلۇشىدىكى تۈپ بىر تارىخىي تەجرىبىسى ئەنە شۇ. شۇڭا، پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنىدە 100 يىلغىچە تەۋرەنمەي چىڭ تۇرۇش، پارتىيىنىڭ ھاكىمىيەت تۇتۇش ئورنىنى مۇستەھكەملەش ۋە كۈچەيتىش، دۆلەتنىڭ ئەبەدىي ئامانلىقىنى ساقلاش ئۈچۈن، تارىخىي ۋە ستراتېگىيىلىك يۈكسەكلىكتە تۇرۇپ، مەۋقەيىمىزنى پۈتۈن پارتىيە، پۈتۈن مەملىكەتنىڭ ئومۇمىي ۋەزىيىتىگە قويۇپ، سوتسىيالىستىك زامانىۋىلاشتۇرۇش ئىشلىرىنىڭ كەلگۈسىگە نەزەر سېلىپ، ئەسىر ھالقىپ ئېغىر تارىخىي مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئالالايدىغان زور بىر تۈركۈم مۇنەۋۋەر رەھبىرىي خادىملارنى تىرىشىپ يېتىشتۈرۈپ چىقىشىمىز كېرەك.

ئىقتىسادنى بىلىدىغان زور بىر تۈركۈم يۇقىرى قاتلاملىق سىياسىي ئەربابلار ۋە سىياسىنى بىلىدىغان زور بىر تۈركۈم يۇقىرى قاتلاملىق كارخانىچىلار، كەسپىي خادىملارنى يېتىشتۈرۈش — سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى تۈزۈلمىسىنى بەرپا قىلىشنىڭ تەشكىلىي

كاپالىتى. ناھىيە دەرىجىلىكتىن يۇقىرى پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبىرىي كادىرلىرى پارتىيە ۋە دۆلەتنىڭ رەھبەرلىكىنى ئىشقا ئاشۇرۇشتىكى ھەل قىلغۇچ كۈچتۇر، ئۇلارنىڭ سىياسىي سەۋىيىسى ۋە بازار ئىگىلىكىنى باشقۇرۇش ئىقتىدارى پارتىيىنىڭ ھاكىمىيەت بېشىدا تۇرۇش ئورنىنى ساقلاپ قېلىش-قالالماسلىقى ۋە سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكىنى مۇۋەپپەقىيەتتىكە ئېرىشتۈرۈش-ئېرىشتۈرەلمەسلىكى بىلەن بىۋاستە مۇناسىۋەتلىك. ئۇلار ماركسىزمغا سادىق بولۇش، جۇڭگوچە سوتسىيالىزم يولىدا تەۋرەنمەي مېڭىش بىلەنلا قالماستىن، بەلكى سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكى نەزەرىيىسى بىلەن ھازىرقى زامان ئىلىم-پەن بىلىملىرىنى بىلىشى، بازار ئىگىلىكىنىڭ تەرەققىيات قانۇنىيىتىنى ئىگىلىشى كېرەك. سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكىنىڭ بىرىنچى سېپىدە تۇرغان كارخانىلار ۋە كەسپىي ئورۇنلاردىكى رەھبىرىي كادىرلار ئەلۋەتتە ئىقتىسادنى پىششىق بىلىشى، كەسپكە پۇختا بولۇشى، ئىگىلىك باشقۇرۇشقا ماھىر بولۇشى كېرەك؛ شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئۇلار يەنە مۇستەھكەم، توغرا سىياسىي يۆنىلىشكە ئىگە بولۇشى، ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرىدا چىڭ تۇرۇش بىلەن تۆت ئاساسىي پرىنسىپتا چىڭ تۇرۇشنى زىچ بىرلەشتۈرۈپ، ئاخىرقى ھالدا دۆلەتكە مەنپەئەت كەلتۈرەلەيدىغان، خەلقنىڭ مۈلكىنى باشقۇرالايدىغان بولۇشى لازىم. مۇشۇنداق تۈمەنلىگەن يۇقىرى قاتلاملىق ئىقتىسادنى بىلىدىغان سىياسىي ئەرباblar ۋە سىياسەتنى بىلىدىغان كارخانىچىلار، كەسپىي خادىملارنى يېتىشتۈرۈپ چىققاندىلا، ئاندىن سوتسىيالىستىك بازار ئىگىلىكىنىڭ توغرا يۆنىلىشنى بويلاپ تېز، ساغلام راۋاجلىنىشىغا كاپالەتلىك قىلغىلى بولىدۇ.

سەرخىل، يۇقىرى ئۈنۈملۈك ھەم تولۇپ-تاشقان ھاياتىي كۈچكە ئىگە بىر رەھبىرىي كادىرلار قوشۇنىنى قۇرۇپ چىقىش—ئېلىمىزنىڭ جۇشقۇنلۇق بىلەن 21-ئەسىرگە ھالقىپ ئۆتۈشىگە كاپالەتلىك قىلىدىغان ئوبيېكتىپ ئېھتىياج. بۈگۈنكى دۇنيادا پۇرسەتنى تېپىش قىيىن، ئىختىساسلىق خادىملارنى تېپىش تېخىمۇ قىيىن. بىزنىڭ پۇرسەتنى قولدىن بەرمەي ئۆزىمىزنى تەرەققىي قىلدۇرۇپ، تېخىمۇ تەشەببۇسكارلىق ھالدا 21-ئەسىرگە ھالقىپ ئۆتۈپ، دۇنيادىكى قۇدرەتلىك دۆلەتلەر قاتارىغا ئۆتۈش-ئۆتەلمەسلىكىمىزنىڭ ئاچقۇچى پەيتنى پەملەپ، ۋەزىيەتنى كۆزىتەلەيدىغان، پۇرسەتنى ئىگىلەشكە ماھىر بولۇپ، مۇسابىقىگە ئاتلىنىشقا جۈرئەت قىلالايدىغان بىر كوماندىرلار قوشۇنىنىڭ بولۇشىدا، بۇ قوشۇن ھەر ئىشقا يول ئاچالايدىغانلا بولماستىن، بەلكى ئەۋلادمۇئەۋلاد بىر-بىرىگە ئۇلىنالايدىغان بولۇشى كېرەك.

نۆۋەتتە، دۆلىتىمىز قۇرۇلغاندىن كېيىن ئۆسۈپ يېتىلگەن كادىرلار ھەر دەرىجىلىك رەھبىرىي كادىرلارنىڭ ئاساسىي گەۋدىسى بولۇپ قالدى. لېكىن ۋاقىتنىڭ ئۆتۈشىگە ئەگىشىپ، بەزى رەھبەرلىك بەنزىلىرى بولۇپمۇ ئۆلكە، ۋىلايەت دەرىجىلىك رەھبەرلىك بەنزىلىرىنىڭ ياش قۇرۇلمىسى مۇۋاپىق بولماسلىق، ياش كادىرلار ئازلىق قىلىش، ئاساسلىق مەسئۇللارنىڭ يېشى چوڭىيىپ كېتىش مەسىلىسى يەنە گەۋدىلىنىپ چىقتى. ياش رەھبىرىي

ئىزدىنىش (تاللانما)

www.uyghurkitap.com

كادىرلارنى تەربىيىلەپ يېتىشتۈرۈش ۋە تاللاپ ئۆستۈرۈش قىلماي بولمايدىغان جىددىي ئىش بولۇپ قالدى. ئېلىمىزدە ھازىر بار بولغان 33 مىليوندىن ئارتۇق ۋەزىپىدىكى كادىرلار ئىچىدە، دۆلىتىمىز قۇرۇلغاندىن كېيىن خىزمەتكە قاتناشقانلار 95 پىرسەنتتىن كۆپرەكىنى تەشكىل قىلىدۇ، ئۇلارنىڭ ئىچىدە 45 ياشتىن تۆۋەنلىرى 75 پىرسەنتنى، 35 ياشتىن تۆۋەنلىرى 49 پىرسەنتنى تەشكىل قىلىدۇ. دېمەك، ياش كادىرلار كادىرلار قوشۇنىمىزنىڭ ئاساسىي گەۋدىسى بولۇپ قالدى، يېڭى كادىرلار بىلەن پېشقەدەم كادىرلارنىڭ ئالمىشىشىنى ئوڭۇشلۇق ئىشقا ئاشۇرۇشنىڭ ئوبيېكتىپ شارائىتىمۇ ھازىرلاندى، بىز چوقۇم پارتىيىنىڭ كۆرەش نىشانىنىڭ ئۇزاق مۇددەتلىكلىكى ۋە رەھبىرىي كادىرلار قوشۇنىمىزنىڭ يېڭىلىنىشقا، يېڭىنى كونا بىلەن ئالماشتۇرۇشقا موھتاج بولۇشتەك ئوبيېكتىپ ئېھتىياجىنى چىقىش قىلىپ، ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ئىشلىرى ۋە زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشىنى پائال ئىلگىرى سۈرۈۋاتقان زور تۈركۈمدىكى ياش كادىرلارنى تاللاپ ھەر دەرىجىلىك رەھبەرلىك ئورنىغا كىرگۈزۈپ، ئۈزلۈكسىز ھالدا رەھبەرلىك بەنزىسىنى يېڭى كۈچ بىلەن تولۇقلاپ تۇرۇشىمىز لازىم، شۇنداق قىلغاندىلا، ئاندىن پارتىيە تەشكىلاتلىرىنىڭ تولۇپ-تاشقان جۇشقۇنلۇقى ۋە ھاياتىي كۈچىنى ساقلىغىلى، پارتىيە ۋە دۆلەتنىڭ لۇشيەن، فاڭجېن، سىياسەتلىرىنىڭ مۇقىملىقى ۋە ئىزچىللىقىنى ئۇزاققىچە ساقلىغىلى بولىدۇ.

ئەسىر ھالقىيدىغان ياش كادىرلار نۆۋەتتە 35 ياشتىن 45 ياشقىچە بولغان ئارىلىقتا تۇرماقتا. بۇلار ئاساسەن پارتىيە 11-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 3-ئومۇمىي يىغىنىدىن كېيىن كادىرلار قوشۇنىغا ۋە رەھبەرلىك بەنزىسىگە كىرگەنلەر بولۇپ، روشەن دەۋرگە خاس ئالاھىدىلىككە ۋە ئۈستۈنلۈككە ئىگە: بىرىنچىدىن، ئۇلار ئىدىيىدە ئازاد بولۇپ، ئەنئەنىۋى ئىدىيىۋى كۆزقاراشلارنىڭ ئاسارىتىگە بىرقەدەر ئاز ئۇچرىغان، كۆز قاراشنى يېڭىلىشى تېز. ئىككىنچىدىن، ئىسلاھات ئېلىپ بېرىشقا جۈرئەتلىك، يېڭىلىق يارىتىش ئېڭى كۈچلۈك. ئۈچىنچىدىن، مەخسۇس كەسىپ ئۆگەنگەن، بىلىم سەۋىيىسى يۇقىرى. تۆتىنچىدىن، كۈچ-قۇۋۋىتى ئۇرغۇپ تۇرىدۇ، ئۆسۈپ يېتىلىش ئىمكانىيىتى چوڭ. ياشلارنىڭ ئارتۇقچىلىقىنى مۇئەييەنلەشتۈرۈش بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئۇلاردىكى يېتەرسىزلىكلەرنىمۇ سەگەكلىك ھالدا كۆرۈۋېلىشىمىز كېرەك. ئۇرۇش يىللىرى ۋە جاپالىق كۈنلەرنىڭ چېنىقتۇرۇشىنى باشتىن كەچۈرمىگەنلىكى ئۈچۈن، پېشقەدەم كادىرلارغا سېلىشتۇرغاندا، ئۇلارنىڭ غايە، ئېتىقادقا بېرىلىشى سۇسراق، مۇھەببەت جەھەتتە خەلق ئاممىسى بىلەن بولغان ئارىلىقى يىراقراق، تەشكىلىي ئىنتىزام كۆزقارىشى ئاجىزراق، جاپا-مۇشەققەتكە چىداپ ئىگىلىك يارىتىش روھى كەمچىلرەك.

ئەسىر ھالقىيدىغان ياشلار ئالدىنقىلارنىڭ ئىشلىرىنى داۋاملاشتۇرۇپ، كەلگۈسىگە يول ئاچىدىغان بىر ئەۋلاد كىشىلەردۇر، ئۇلارنىڭ سۈپىتى 21-ئەسىرگە كىرگەندىن كېيىن

جۇڭگونىڭ قانداق يولدا مېڭىشىدىن ئىبارەت زور مەسىلە بىلەن مۇناسىۋەتلىك. ئۇلارنىڭ ئەخلاق، قابىلىيەت سۈپىتىگە تېخىمۇ يۇقىرى، تېخىمۇ قاتتىق تەلەپ قويۇشقا توغرا كېلىدۇ. ئاساسىي سۈپەت ئومۇمەن مۇنۇلاردىن ئىبارەت: (1) ئېتىقادى چىڭ، نەزەر دائىرىسى كەڭ بولۇش. چىڭ كوممۇنىستىك ئېتىقادقا ئىگە بولۇشى، ماركسىزىمغا سادىق بولۇشى، پارتىيەنىڭ ئاساسىي لۇشيەنى ۋە ئاساسىي نەزەرىيىسىدە ئاڭلىق هالدا چىڭ تۇرۇشى، باشتىن-ئاخىر پارتىيە مەركىزىي كومىتېتى بىلەن بىردەكلىكنى ساقلىشى، سىياسىي جەھەتتە چوڭقۇر كۆزىتىش ئىقتىدارىغا ئىگە بولۇشى ۋە يىراقنى كۆرەلەيدىغان بولۇشى، مەۋقەسىنى هازىرغا قويۇپ، كەلگۈسىگە نەزەر سېلىپ، كەلگۈسى نىشاننى هازىرقى باسقۇچتىكى كۆرەش نىشانى بىلەن بىرلەشتۈرۈشكە، ئۆز زىممىسىدىكى خىزمەتنى، شەخسەن ئۆزىنىڭ تەقدىرىنى پارتىيە ئىشلىرى بىلەن بىرلەشتۈرۈشكە ماهىر بولۇشى، تۈرلۈك مۇرەككەپ زىددىيەتلەرنى سەگەكلىك بىلەن بىلىدىغان ۋە توغرا بىر تەرەپ قىلىدىغان بولۇشى، هەر خىل بوران-چاپقۇننىڭ سىنىقىغا بەرداشلىق بېرەلەيدىغان بولۇشى كېرەك. (2) ئىقتىسادنى بىلىش، كەسىپكە پىششىق بولۇش. ياش كادىرلار چوقۇم ئۆگىنىشنى كۈچەيتىپ، بىلىمنى يېڭىلاپ تۇرۇشى، ئىقتىساد، پەن-تېخنىكا ۋە باشقۇرۇشنى ئۆگىنىپ، پىكىر يۈرگۈزۈش ئۇسۇلى ۋە رەھبەرلىك قىلىش ئۇسۇلىنى ئىلمىيلاشتۇرۇش ۋە زامانىۋىلاشتۇرۇشقا تىرىششى كېرەك. تەشكىللەشكە ئۇستا، رەھبەرلىك قىلىشقا پۇختا بولۇشى كېرەك. ئومۇمىي خىزمەتنى تىزگىنلەش ئىقتىدارىغا ئىگە بولۇشى، زىددىيەتلەرنى هەل قىلىپ، هەر تەرەپلەرنى ئىتتىپاقلاشتۇرۇپ ۋە ماسلاشتۇرۇپ، هەربىر كىشىنىڭ ئاكتىپلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشقا، خىزمەتلەرنى ئورتاق ياخشى ئىشلەش ئۈچۈن هەر جەهەتتىكى كۈچلەرنى ئىشقا سېلىشقا ماهىر بولۇشى كېرەك. (3) چىڭ پارتىيىۋىلىكتە، ئېسىل ئىستىلغا ئىگە بولۇش. هوقۇققا توغرا مۇئامىلە قىلىپ، جان-دىل بىلەن خەلقنىڭ مەنپەئىتىنى كۆزلەيدىغان بولۇشى، هۆكۈمەت ئىشلىرىدا پاك، تىرىشچان بولۇشى، ئادىل-ۋىجدانلىق بولۇپ، ياخشىلارنىلا ئىشقا قويىدىغان بولۇشى؛ هەققانىيەت بىلەن مەنپەئەتكە توغرا قاراپ، نام-شۆهرەتنى كۆزگە ئىلمەيدىغان، خىزمەتنى جېنىدەك كۆرىدىغان بولۇشى؛ جاپا-هالاۋەتكە توغرا قاراپ، جاپادا، تۆھپە يارىتىشتا ئالدىدا ماڭىدىغان بولۇشى؛ دېموكراتىيە-مەركەزلەشتۈرۈش تۈزۈمىنى قەتئىي ئىجرا قىلىپ، دېموكراتىيىنى جارى قىلدۇرۇپ، كۆپنىڭ پىكرىنى ئاڭلايدىغان بولۇشى، تەشكىلگە بويسۇنۇپ، ئىنتىزامغا رىئايە قىلالايدىغان بولۇشى؛ ياخشى ئىستىلغا ئىگە بولۇشى، ئومۇملۇقنى نەزەردە تۇتۇپ، يولداشلار بىلەن ئىتتىپاقلىشالايدىغان بولۇشى، ئەمەلىيەتكە چوڭقۇر چۆكۈپ، ئامما بىلەن مۇناسىۋەت باغلىيالايدىغان بولۇشى؛ ساغلام پسىخىكىلىق سۈپەتكە ئىگە بولۇشى، كۆكسى-قارنى كەڭ، ئىرادىسى مۇستەھكەم بولۇشى؛ پۈكۈلمەس ئىرادە بىلەن ئالغا ئىلگىرىلەشكە ئىنتىلىدىغان، ئەمەلىي ئىشلەپ، يېڭىلىق يارىتالايدىغان بولۇشى كېرەك.

(ئاپتور: ج ك پ خېنەن ئۆلكىلىك كومىتېتىنىڭ دائىمىي ئەزاسى، تەشكىلات بۆلۈمىنىڭ باشلىقى)

جۇشقۇنلۇق ۋە ھاياتىي كۈچكە تولغان ئادەم ئىشلىتىش مېخانىزمىنى بەرپا قىلايلى

خۇ جېنمىن

رەھبەرىي كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش قاتارلىق مۇھىم تۈزۈملەر ئۈستىدە ئېلىپ بېرىلىۋاتقان ئىسلاھاتلار ھەم بىر-بىرىگە زىچ باغلىنىشىپ تۇرىدىغان بىر ئورگانىك پۈتۈنلۈك، ھەم پارتىيە ۋە دۆلەتنىڭ رەھبەرلىك تۈزۈمىنى ئىسلاھ قىلىشنىڭ مۇھىم مەزمۇنى. 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېت 4-ئومۇمىي يىغىنىنىڭ «قارارى» نىڭ روھىغا ئاساسلانغاندا، نۆۋەتتە ۋە بۇندىن كېيىنكى بىر مەزگىلدە، بۇ جەھەتتىكى ئىسلاھاتنىڭ مۇھىم نۇقتىسىنى "دېموكراتىيىنى كېڭەيتىش، سىناشنى مۇكەممەللەشتۈرۈش، ئالماشتۇرۇش ئىشىنى ئىلگىرى سۈرۈش، نازارەتچىلىكنى كۈچەيتىشنى داۋاملاشتۇرۇپ، مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىق كىشىلەرنىڭ ئۆز تالانتىنى كۆرسىتىشىگە ئىمكانىيەت بېرىدىغان، جۇشقۇنلۇق ۋە ھاياتىي كۈچكە تولغان ئادەم ئىشلىتىش مېخانىزمىنى پەيدىنپەي شەكىللەندۈرۈش" قاتارلىق مۇھىم ھالقىلارغا قويۇپ، قەدەمنى تېزلىتىپ، ئىسلاھاتنىڭ كۈچىنى ئاشۇرۇپ، تىرىشىپ بۆسۈش ھاسىل قىلىش لازىم.

1. رەھبەرىي كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش ئىشلىرىدا دېموكراتىيىنى كېڭەيتىش كېرەك. كادىرلار خىزمىتىدىكى سوتسىيالىستىك دېموكراتىيىنى كېڭەيتىش ھەم ئېلىمىزنىڭ سوتسىيالىستىك دۆلەت خاراكتېرى بىلەن بەلگىلەنگەن، ھەم سوتسىيالىستىك دېموكراتىك سىياسەتنى راۋاجلاندۇرۇش، سوتسىيالىستىك زامانىۋىلاشتۇرۇشنى ئىشقا ئاشۇرۇشنىڭ مۇھىم مەزمۇنى. شۈبھىسىزكى، كادىرلار خىزمىتىدىكى سوتسىيالىستىك دېموكراتىيىنى كېڭەيتىشتە كۆپ تەرەپتىن تىرىشچانلىق كۆرسىتىشكە توغرا كېلىدۇ، لېكىن ئەڭ بىۋاسىتە، ئەڭ ئەمەلىي ۋە ئەڭ ئاسان ئۈنۈم بېرىدىغان چارە رەھبەرىي كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش ئىشلىرىدا دېموكراتىيىنى كېڭەيتىشتىن ئىبارەت. پارتىيە 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتى 4-ئومۇمىي يىغىنىنىڭ «قارارى» دا مۇنداق دەپ تەكىتلەندى: "رەھبەرىي كادىرلارنى تاللاپ ۋەزىپىگە قويۇشتىمۇ، ۋەزىپىگە تەيىنلەش، ۋەزىپىگە تەكلىپ قىلىشتىمۇ، ئاممىۋى لۇشيەندە مېڭىپ، دېموكراتىك يول بىلەن كۆرسىتىش، خەلقنىڭ رايىنى سىناش ياكى دېموكراتىك يول بىلەن باھالاش ئارقىلىق، ئاممىنى بۇ ئىشقا تېخىمۇ كۆپ قاتناشتۇرۇش لازىم. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، تەشكىلىي جەھەتتىن ئەستايى-

دىللىق بىلەن تەكشۈرۈش ئېلىپ بېرىش، پارتكومنىڭ كوللېكتىپ مۇزاكىرىسىدىن ئۆتكۈزۈش كېرەك. ئاممىنىڭ كۆپچىلىكى ھىمايە قىلمىغانلارنى ئۆستۈرمەسلىك لازىم.“ بىز چوقۇم سوتسىيالىستىك دۆلەت خاراكتېرىدە چىڭ تۇرۇش، سوتسىيالىستىك دېموكراتىك سىياسەتنى راۋاجلاندۇرۇش ۋە سوتسىيالىستىك زامانىۋىلاشتۇرۇشنى ئىشقا ئاشۇرۇش يۈكسەكلىكىدە تۇرۇپ، ئەمەلىي تەدبىرلەرنى قوللىنىپ، 4-ئومۇمىي يىغىنىنىڭ «قارارى»نىڭ بۇ مۇھىم روھىنى تېخىمۇ ئۈنۈملۈك ھالدا رەھبىرىي كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش جەھەتتىكى ئەمەلىي خىزمەتلەرگە تەتبىقلىشىمىز لازىم.

بىرقانچە يىلدىن بۇيان، جايلار رەھبىرىي كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش خىزمىتىدىكى دېموكراتىيىنى كېڭەيتىش جەھەتتە نۇرغۇن ئىزدىنىشلەرنى ئېلىپ بېرىپ، قىممەتلىك تەجرىبىلەرنى قولغا كەلتۈردى. مەسىلەن جىلىن ئۆلكىسى 1988-يىلدىن بۇيان، ھەر دەرىجىلىك پارتىيە تەشكىلاتلىرى ۋە كەڭ ئاممىنى كۆرسىتىپ بېرىشكە سەپەرۋەر قىلىش، تەكشۈرۈش بىلەن ئىمتىھان ئېلىشنى بىرلەشتۈرۈش ئۇسۇلىنى قوللىنىپ، ئىلگىرى-كېيىن بولۇپ 4 قېتىم ئوچۇق-ئاشكارا تاللاش ئېلىپ بېرىپ، 38 نەپەر كىشىنى مۇئاۋىن ۋىلايەت-نازىر دەرىجىلىك كادىرلىققا ئۆستۈرگەن. سەنشى ئۆلكىسىمۇ 1991-يىلدىن بۇيان شۇنىڭغا ئوخشاش ئۇسۇلنى قوللىنىپ، پۈتۈن ئۆلكە مىقياسىدا ئىلگىرى-كېيىن بولۇپ ئۇدا ئىككى يىل 4 قېتىمدا 35 نەپەر كىشىنى ئوچۇق-ئاشكارا تاللاپ مۇئاۋىن نازىر دەرىجىلىك رەھبىرىي كادىر قىلىپ ئۆستۈرگەن. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا پۈتۈن ئۆلكىنىڭ ھەرقايسى ۋىلايەت-شەھەرلىرىدە ۋە قىسمەن ناھىيە (شەھەر، رايون) لىرىدىمۇ ناھىيە-باشقارما دەرىجىلىك ۋە بۆلۈم دەرىجىلىك كادىرلارنى ئوچۇق-ئاشكارا تاللاش بويىچە سىناق خىزمىتى ئېلىپ بارغان. بۇنىڭ بىلەن ئوچۇق-ئاشكارا تاللاپ ئۆستۈرۈلگەن ۋە تاللاپ يۆتكەلگەن ھەر دەرىجىلىك، ھەر خىل كادىرلار جەمئىي 1500دىن ئاشقان. فۇجيەن ئۆلكىسى شۇ ئۇسۇلنى قوللىنىپ، پۈتۈن ئۆلكە مىقياسىدا ئىلگىرى-كېيىن بولۇپ 1988-يىلى ۋە 1993-يىلى ئىككى قېتىم شىشى شەھىرىنىڭ شەھەر باشلىقى ۋە مۇئاۋىن شەھەر باشلىقلىرىنى ئوچۇق-ئاشكارا كۆرسىتىش ۋە تاللاپ ئۆستۈرۈش ئىشىنى ئېلىپ بارغان. ئىگىلىشىمىزچە، ھازىرغا قەدەر پۈتۈن مەملىكەت بويىچە ئىلگىرى-كېيىن بولۇپ ئوخشاش بولمىغان دائىرە ئىچىدە ھەر دەرىجىلىك پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبىرىي كادىرلىرىنى ئوچۇق-ئاشكارا تاللاپ ئۆستۈرۈش خىزمىتىنى ئېلىپ بارغان ئۆلكىلەر 16گە يەتكەن، بۇلارنىڭ مۇتلەق كۆپچىلىكى ياخشى ئۈنۈمگە ئېرىشىپ، جەمئىيەتتە كۈچلۈك ئىنكاس قوزغىغان، كەڭ ئامما بۇنىڭغا ئومۇميۈزلۈك ھالدا كۆڭۈل بۆلگەن.

2. رەھبىرىي كادىرلارنى تەكشۈرۈش تۈزۈمىنى مۇكەممەللەشتۈرۈش ھەمدە ئۇنى ئۆستۈرۈش-چۈشۈرۈش، مۇكاپاتلاش-جازالاش تۈزۈملىرى بىلەن چىپسىلاشتۇرۇش كېرەك. كادىرلارنى تەكشۈرۈش كادىرلارنى باشقۇرۇشقا ئائىت بارلىق خىزمەتلەرنىڭ ئاساسىي ھالقىسى. ئىلمىي ئاساستىكى رەھبىرىي كادىرلارنى تەكشۈرۈش تۈزۈمىنى بەرپا قىلىش كادىرلارنى ئوبيېكتىپ، ئادىل ھالدا باھالاش، ئىشقا قويۇش، نازارەت قىلىش ۋە مۇكاپاتلاش-جازالاش، ئىلغارلارنى ئىلھاملاندۇرۇپ، ئارقىدا قالغانلارغا ھەيدەكچىلىك قىلىش، ئۇلارنىڭ ئىسلاھات-ئېچىۋېتىش ۋە زامانىۋىلاشتۇرۇش قۇرۇلۇشىدىكى ئاكتىپلىقى، تەشەببۇسكارلىقى ۋە ئىجادكارلىقىنى تولۇق قوزغاشتا، ئىنتايىن مۇھىم ئەھمىيەتكە ئىگە. پارتىيە 11-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتىنىڭ 3-ئومۇمىي يىغىنىدىن بۇيان، مەركىزىي كومىتېتنىڭ تەستىقلىشى ئارقىلىق، مەركىزىي تەشكىلات بۆلۈمى 1979-يىلى ۋە 1988-يىلى ئىلگىرى-كېيىن بولۇپ

www.uyghurkitap.com

«كادىرلارنى تەكشۈرۈش تۈزۈمىنى يولغا قويۇش ھەققىدىكى پىكىر توغرىسىدىكى ئۇقتۇرۇش» بىلەن «يەرلىك پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبىرىي كادىرلىرىنىڭ يىللىق خىزمىتىنى تەكشۈرۈش تۈزۈمىنى سىناق تەرىقىسىدە يولغا قويۇش توغرىسىدا ئۇقتۇرۇش»نى تارقاتتى، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا «ناھىيە (شەھەر، رايون) لاردىكى پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبىرىي كادىرلىرىنى تەكشۈرۈش لايىھىسى (سىناق تەرىقىسىدە يولغا قويۇلىدۇ)»نى تارقاتتى. 1989-يىلى، مەركىزىي تەشكىلات بۆلۈمى بىلەن كادىرلار ئىشلىرى مىنىستىرلىكى يەنە بىرلىشىپ «مەركەز، دۆلەت ئورگانلىرىدىكى مەھكىمە-باشقارما دەرىجىلىك رەھبىرىي كادىرلارنى يىللىق تەكشۈرۈش تۈزۈمىنى سىناق تەرىقىسىدە يولغا قويۇش توغرىسىدىكى ئۇقتۇرۇش»نى چىقاردى، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا «مەركەز، دۆلەت ئورگانلىرىدىكى مەھكىمە-باشقارما دەرىجىلىك رەھبىرىي كادىرلارنىڭ يىللىق خىزمىتىنى تەكشۈرۈش لايىھىسى (سىناق تەرىقىسىدە يولغا قويۇلىدۇ)»نى تارقاتتى. شۇندىن ئېتىبارەن، ”ئەخلاق، قابىلىيەت، تىرىشچانلىق ۋە نەتىجە“ ئاساسىي تەكشۈرۈش مەزمۇنى قىلىنغان، رەھبەرلىك بىلەن ئاممىنى بىرلەشتۈرۈش، مىقدار جەھەتتىن تەكشۈرۈش بىلەن سۈپەت جەھەتتىن تەكشۈرۈشنى بىرلەشتۈرۈرۈش، ئادەتتە تەكشۈرۈش بىلەن قەرەللىك ھالدا تەكشۈرۈشنى بىرلەشتۈرۈش ئاساسىي تەكشۈرۈش ئۇسۇلى قىلىنغان رەھبىرىي كادىرلارنى تەكشۈرۈش تۈزۈمى مەملىكەت بويىچە پەيدىنپەي بەرپا قىلىندى ۋە كۈندىن-كۈنگە ئىزىغا چۈشتى، ھەممىدە خىزمىتىنى ياخشى ئىشلىسۇن، يامان ئىشلىسۇن تەكشۈرىدىغان ئادەم بولماسلىق، ”تۆھپە ياراتقانلار بىلەن سەۋەنلىك ئۆتكۈزگەنلەر ئايرىلماسلىق، مۇكاپات بىلەن جازا ئېنىق بولماسلىق“، ”كۆپ ئىشلىگەن بىلەن ئاز ئىشلىگەن ئوخشاش بولۇش، ياخشى ئىشلىگەن بىلەن يامان ئىشلىگەن ئوخشاش بولۇش، ئىشلىگەن بىلەن ئىشلىمىگەن ئوخشاش بولۇش“، شۇنىڭدەك ”ئەمەلدار بولۇشقا رازى بولۇش، پۇقرا بولۇشقا رازى بولماسلىق، يۇقىرىغا چىقىشقا رازى بولۇش، تۆۋەنگە چۈشۈشكە رازى بولماسلىق، كىرىشكە رازى بولۇش، چىقىپ كېتىشكە رازى بولماسلىق“تەك ناچار ھادىسىلەرنى ئۈنۈملۈك ھالدا ئۆزگەرتىش جەھەتتە ئىجابىي رول ئوينىدى. لېكىن يېقىنقى يىللاردىكى ئەمەلىيەتتىن قارىغاندا، ئوبيېكتىپ ئۈنۈمى تېخى كۆڭۈلدىكىدەك ئەمەس، بۇنىڭدا تۈزۈمنىڭ تازا ئىلمىي ۋە مۇكەممەل بولماسلىق مەسىلىسىمۇ، ئىجرا قىلىش جەريانىدا تازا ئەستايىدىل ۋە كۈچلۈك بولماسلىق مەسىلىسىمۇ بار، ئۇنى يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن ھالدا ياخشىلاشقا ۋە كۈچەيتىشكە توغرا كېلىدۇ. بىرىنچى، ئوخشاش بولمىغان رەھبەرلىك ۋەزىپىسىنىڭ ئوخشاش بولمىغان ئالاھىدىلىكىگە ئاساسەن، ئىلمىي ئاساستىكى تەكشۈرۈش سىستېمىسى ۋە ئۆلچىمىنى بەرپا قىلىش كېرەك. ”ئىنقىلابىيلاشتۇرۇش، ياشلاشتۇرۇش، زىيالىيلاشتۇرۇش ۋە ئىختىساسلاشتۇرۇش“— يېڭى دەۋردىكى كادىرلار قوشۇنى ۋە رەھبەرلىك بەنزىسى قۇرۇلۇشىنىڭ توغرا فاڭجېنى. ھەم ئەخلاقلىق، ھەم قابىلىيەتلىك بولۇش پارتىيىمىز ئىزچىل چىڭ تۇرۇپ كەلگەن ئادەم ئىشلىتىش پرىنسىپى. بۇ فاڭجېن ۋە پرىنسىپ ئىلمىي ئاساستىكى رەھبىرىي كادىرلارنى تەكشۈرۈش تۈزۈمىنى بەرپا قىلىشىمىزنىڭ يۆنىلىشىنى ئېنىق كۆرسىتىپ بەردى. لېكىن، ”تۆتلەشتۈرۈش“ فاڭجېنىمۇ، ھەم ئەخلاقلىق، ھەم قابىلىيەتلىك بولۇشتىن ئىبارەت ئادەم ئىشلىتىش پرىنسىپىمۇ كادىرلارنى تەكشۈرۈشنىڭ كونكرېت ئۆلچىمى ئەمەس ھەم ئۇنىڭ ئورنىنى دەسسىشىمۇ مۇمكىن ئەمەس. نۆۋەتتە رەھبىرىي كادىرلارنى تەكشۈرۈش تۈزۈمى ئىسلاھاتىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشتىكى جىددىي ۋەزىپە پارتىيىنىڭ ئاساسىي لۇشيەنىنى ئومۇميۈزلۈك ئىزچىل ئىجرا قىلىشنى يېقىندىن دەۋر قىلىپ، ھەر دەرىجىلىك، ھەر خىل رەھبىرىي كادىرلارنى تەكشۈرۈش بويىچە ئىلمىي تەكشۈرۈش سىستېمىسىنى ۋە ئۆلچىمىنى

بەرپا قىلىشتىن ئىبارەت، شۇ ئارقىلىق كادىرلار يېڭى تارىخىي شارائىتتا قانداق قىلغاندا ئۆز خىزمىتىنى ياخشى ئىشلىگەنلىك بولىدىغانلىقىنى ئېنىق بىلسۇن، كادىرلارنى تەكشۈرۈش، باھالاش ۋە ئىشلىتىش ئىشلىرى ئېنىق ئاساسقا ئىگە بولسۇن. ئىككىنچى، خىزمەتتىكى ئەمەلىي نەتىجىنى ئومۇمىيۈزلۈك تەكشۈرۈش ۋە توغرا باھالاش كېرەك. ئەمەلىيەت ئىسپاتلىدىكى، كادىرلارنىڭ ئىككى مەدەنىيەت قۇرۇلۇشىدىكى ئوبيېكتىپ ئەمەلىي نەتىجىسى كادىرلارنىڭ ئىدىيىۋى-سىياسىي سەۋىيىسى، كەسپىي بىلىم سەۋىيىسى ۋە تەشكىللەش، رەھبەرلىك قىلىش ئىقتىدارىنىڭ ئومۇمىي ئىپادىسى ۋە ئوبيېكتىپ ئىنكاسىدۇر. ئەمەلىي نەتىجىسى ئارقىلىق كادىرلارنىڭ ئەخلاقى ۋە قابىلىيىتىنى ئۆلچەش دىئالېكتىك ماتېرىيالىزمنىڭ كادىرلار خىزمىتىدىكى كونكرېت تەتبىقلىنىشى، ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەش روھىنىڭ كونكرېت ئىپادىسى بولۇپ، ئۇ كادىرلارنى بىلىشنى ئوبيېكتىپ ئەمەلىيەت ئاساسىدا تۇرغۇزىدۇ. شۇڭا، رەھبىرىي كادىرلارنى تەكشۈرۈشتە چوقۇم ئەمەلىي نەتىجىسىگە ئېتىبار بېرىش كېرەك. خىزمەتتىكى ئەمەلىي نەتىجە بىلەن ئوبيېكتىپ شارائىت ۋە سۇبيېكتىپ تىرىشچانلىق ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى توغرا بىر تەرەپ قىلىپ، رېئال نەتىجىسىگىلا قاراپ، ئوبيېكتىپ شارائىت ۋە سۇبيېكتىپ تىرىشچانلىقىغا سەل قارايدىغان ياكى قارىمايدىغان ئىشنى قىلماسلىق كېرەك؛ قىسمەن مەنپەئەت بىلەن ئومۇمىي مەنپەئەت، كۆز ئالدىدىكى مەنپەئەت بىلەن كەلگۈسى مەنپەئەت ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى توغرا بىر تەرەپ قىلىپ، قىسمەنلىك ۋە كۆز ئالدىدىكى ئەمەلىي نەتىجىنىلا كۆرۈپ، ئومۇمىي مەنپەئەت ۋە كەلگۈسى مەنپەئەتكە بولغان تەسىرىگە سەل قارىيدىغان ياكى قارىمايدىغان ئىشنى قىلماسلىق كېرەك؛ ماددىي مەدەنىيەت قۇرۇلۇشى بىلەن مەنىۋى مەدەنىيەت قۇرۇلۇشى ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى توغرا بىر تەرەپ قىلىپ، ماددىي مەدەنىيەتنىلا كۆرۈپ، مەنىۋى مەدەنىيەتكە سەل قارايدىغان ياكى قارىمايدىغان ئىشنى قىلماسلىق كېرەك؛ شەخسنىڭ رولى بىلەن كوللېكتىپنىڭ رولى ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى توغرا بىر تەرەپ قىلىپ، كادىرلارنىڭ شەخسىي رولىنى كونكرېت، ئوبيېكتىپ ھالدا تەھلىل قىلىپ، نۆۋەتتە رەھبەرلىك بەنزە ئەزالىرىنىڭ سىياسىي نەتىجىسى مەسىلىسىدە ساقلىنىۋاتقان "داشقازاننىڭ ئېشىنى تەڭ يېيىش" ھادىسىسىنى تۈگىتىش كېرەك. نۆۋەتتە، ئەمەلىي نەتىجىنى كۆرسىتىدىغان سانلىق مەلۇماتلارنى ئەستايىدىل تەكشۈرۈشكە ئالاھىدە دىققەت قىلىپ، "رەھبەرلىكتىن سان-ساناق چىقىش، سان-ساناقتىن رەھبەرلىك چىقىش"تەك ناچار خاھىشنى قەتئىي توسۇپ، ۋە تۈزىتىپ، ساختىپەزلىك قىلىدىغان، يالغان سان مەلۇم قىلىپ مۇبالىغىچىلىك قىلىدىغان كىشىلەرنى ھەرگىز ئۆستۈرۈپ ئەتىۋارلاپ ئىشلەتمەسلىك لازىم. ئۈچىنچى، تەكشۈرۈش نەتىجىسىگە ئاساسەن ئۆستۈرۈش-چۈشۈرۈش ۋە مۇكاپاتلاش-جازالاشنى يولغا قويۇش كېرەك. ھازىرقى ۋەزىيەتنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالمايدىغانلارنى قەتئىي تەڭشەپ، كادىرلارنى يۇقىرىغا چىقىرىش، تۆۋەنگە چۈشۈرۈش تۈزۈمىنى شەكىللەندۈرۈش كېرەك.

3. رەھبىرىي كادىرلارنى ئالماشتۇرۇش تۈزۈمىنى ئەستايىدىل يولغا قويۇش ھەممىدە ئۇنى ئۆزىنى چەتكە ئېلىش تۈزۈمى ۋە ھەر دەرىجىلىك رەھبەرلىك بەنزىلىرىنىڭ ۋەكالەت مۇددىتى تۈزۈمى بىلەن بىرلەشتۈرۈش كېرەك. مەلۇم قاتلامدىكى رەھبىرىي كادىرلارنى بولۇپمۇ يۇقىرى-ئوتتۇرا دەرىجىلىك رەھبىرىي كادىرلارنى ئالماشتۇرۇپ تۇرۇش ئىنتايىن مۇھىم ئەھمىيەتكە ئىگە بىر ئىش، شۇنداقلا پارتىيىمىزنىڭ بىر ئېسىل ئەنئەنىسى. ئالاقىدار تەرەپلەرنىڭ ئارىلاپ تەكشۈرۈشىچە، نۆۋەتتە ناھىيە (شەھەر) لىك پارتىيە-ھۆكۈمەت بەنزىلىرىدىكى ھازىر ۋەزىپىدە تۇرۇۋاتقان خادىملاردىن ئالماشتۇرۇپ ۋەزىپىگە قويۇلغانلار % 36نى،

ئۇنىڭ ئىچىدە بىرىنچى باشلىقلاردىن ئالماشتۇرۇلغانلار %63نى تەشكىل قىلغان؛ ۋىلايەت (شەھەر) لىك پارتىيە-ھۆكۈمەت بەنزىلىرىدىكى ھازىر ۋەزىپىدە تۇرۇۋاتقان خادىملاردىن ئالماشتۇرۇپ ۋەزىپىگە قويۇلغانلار %24نى، ئۇنىڭ ئىچىدە بىرىنچى باشلىقلاردىن ئالماشتۇرۇلغانلار %40نى تەشكىل قىلغان؛ ئۆلكىلىك، ئاپتونوم رايونلۇق، شەھەرلىك پارتىيە-ھۆكۈمەت بەنزىلىرىدىكى ھازىر ۋەزىپىدە تۇرۇۋاتقان خادىملاردىن ئالماشتۇرۇپ ۋەزىپىگە قويۇلغانلار %18نى، ئۇنىڭ ئىچىدە بىرىنچى باشلىقلاردىن ئالماشتۇرۇلغانلار %43نى تەشكىل قىلغان. ئەمەلىيەتتىن قارىغاندا، مۇتلەق كۆپ ساندىكى ئالماشتۇرۇشنىڭ ئۈنۈمى ياخشى بولغان، لېكىن شۇنىمۇ كۆرۈش كېرەككى، پارتىيە ۋە دۆلەت ئورگانلىرىدىكى رەھبىرىي كادىرلارنى ئالماشتۇرۇش تۈزۈمىنى يولغا قويۇش ئېلىمىزنىڭ كادىرلار تۈزۈمىدىكى بىر تۈرلۈك زور ئىسلاھات بولۇپ، ئەمەلىيەت داۋامىدا يەنە تەجرىبىلەرنى ئەستايىدىل يەكۈنلەپ، تۈرلۈك كونكرېت مەسىلىلەرنى ھەل قىلىپ، ئۇنى ئۈزلۈكسىز چوڭقۇرلاشتۇرۇشقا توغرا كېلىدۇ. كادىرلارنى ئالماشتۇرۇشنىڭ كۈچىنى ئاشۇرۇش كېرەك. بۇنىڭ ئۈچۈن، بىرىنچىدىن، ھەر دەرىجىلىك پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبەرلىك بەنزىلىرىدىكى ئاساسلىق مەسئۇل يولداشلارنى ئالماشتۇرۇشنى نۇقتىلىق كۈچەيتىش كېرەك. ئىككىنچىدىن، ئالماشتۇرۇش دائىرىسىنى كېڭەيتىش كېرەك. بەزى ناھىيە دەرىجىلىك پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبىرىي كادىرلىرىنى پۈتۈن ئۆلكە مىقياسىدا ۋىلايەت، شەھەر ئاتلاپ ئالماشتۇرۇش كېرەك؛ بەزى ۋىلايەت، شەھەر دەرىجىلىك پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبىرىي كادىرلىرىنى پۈتۈن مەملىكەت مىقياسىدا ئۆلكە ئاتلاپ ئالماشتۇرۇش كېرەك؛ بەزى تەشكىلات-كادىرلار ئىشلىرى تارماقلىرى، ئىنتىزام تەكشۈرۈش، رەۋىزىيە تارماقلىرى، جامائەت خەۋپسىزلىكى، تەپتىش، سوت تارماقلىرى، مالىيە، پۇل مۇئامىلە تارماقلىرى قاتارلىق تارماقلاردىكى ئاساسلىق رەھبىرىي كادىرلارنىمۇ سىستېما ئاتلاپ ئالماشتۇرۇشقا بولىدۇ؛ بولۇپمۇ دېڭىز بويى بىلەن ئىچكى ئۆلكە، ئىچكى ئۆلكە بىلەن چېگرا رايون، ئىقتىسادى بىرقەدەر تەرەققىي قىلغان رايونلار بىلەن نىسپىي ئارقىدا قالغان رايونلار ئوتتۇرىسىدىكى كادىر ئالماشتۇرۇشنى كۈچەيتىش كېرەك. ئۈچىنچىدىن، ئالماشتۇرۇشنىڭ ۋاقىت چېكى ھەققىدە تەلەپ قويۇش كېرەك. ۋاقىت چېكىنى مۇنداق بەلگىلىسەك بولىدىغاندەك تۇرىدۇ: ناھىيە دەرىجىلىكتىن يۇقىرى پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبەرلىك بەنزىلىرىدىكى خادىملاردىن بىر بەنزىدە ۋەزىپە ئۆتىگەن ۋاقتى بىر قارارغا توشقانلىرىنى پرىنسىپ جەھەتتىن ئالماشتۇرۇشقا بولىدۇ؛ ئىككى قارارغا توشقانلىرىنى چوقۇم ئالماشتۇرۇش كېرەك؛ دۆلەتنىڭ ئۆزىنى چەتكە ئېلىش توغرىسىدىكى بەلگىلىمىسىگە ئۇيغۇن كەلمەيدىغانلىرىنى ۋاقتىدا ئالماشتۇرۇش كېرەك.

4. رەھبىرىي كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش خىزمىتىنى نازارەت قىلىش ۋە تەكشۈرۈشنى ھەقىقىي كۈچەيتىپ، ئادەم ئىشلىتىش جەھەتتىكى ناتوغرا ئىستىللارنى قەتئىي توسۇش ۋە تۈزىتىش كېرەك. ئادەم ئىشلىتىش مەسىلىسىدىكى ناتوغرا ئىستىللار، بولۇپمۇ رەھبىرىي كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش جەھەتتىكى ناتوغرا ئىستىللار پارتىيىنىڭ ئورگانىزمىغا ۋە پارتىيىنىڭ ئىشلىرىغا ھەممىدىن بەك زىيان يەتكۈزىدىغان بىر خىل چىرىك ھادىسە. بۇنداق چىرىك ھادىسىنى كەلتۈرۈشنىڭ كۆپ تەرەپتىكى سەۋەبى بار، مەسىلەن بەزىلەرنىڭ نام، ھوقۇق، مەنپەئەتكە بېرىلىش ئىدىيىسى ئېغىر، شەخسىيەتچىلىكى ئەۋج ئېلىپ كەتكەن، ئەمەلنى دەپ ھەرقانداق ۋاستىنى قوللىنىشتىن يانمايدۇ، تەرەپ-تەرەپكە چېپىپ يۈرۈپ، يار-يۆلەكنى ئىزدەيدۇ، ئەمەلنى تىلەپ يىغلاپ بېرىدۇ، جېدەللىشىدۇ، بۇ ئەھۋاللار كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش خىزمىتىنىڭ نورمال

ئېلىپ بېرىلىشىغا ئېغىر پاراكەندە قىلىدۇ؛ ئاز ساندىكى رەھبىري كادىرلارنىڭ ئىدىيىۋى ئىستىلى توغرا ئەمەس، كادىر تاللاش ۋە ئىشلىتىش ئىشلىرىدا شەخسىي ئاداۋەتنى ۋە ئۆزىنىڭ ياخشى-يامان كۆرۈشىنى ئاساس قىلىدۇ، ھەتتا پارتىيىنىڭ پرىنسىپىغا ئوچۇقتىن ئوچۇق خىلاپلىق قىلىدۇ، بەلگىلەنگەن رەسمىيەت بويىچە ئىش قىلماي، مەنسەپ بېرىشنى ۋەدە قىلىدۇ، مەخپىيەتنى پاش قىلىپ قويىدۇ، ئەمەل تەلەپ قىلغانلارغا ئەمەل بېرىدۇ، شەخسنىڭ ياكى ئاز سانلىقلارنىڭ دېگىنىنى دېگەن قىلىدۇ؛ بەزى تەشكىلات-كادىرلار ئىشلىرى تارماقلىرى پرىنسىپتا چىڭ تۇرمايدۇ، ئادەم ئىشلىتىش جەھەتتىكى ناتوغرا ئىستىلنى توسۇشقا جۈرئەت قىلالمايدۇ، ھەتتا ھوقۇقتىن پايدىلىنىپ ئۆز نەپسىگە چوغ تارتىدۇ، ۋەھاكازا. لېكىن ئەڭ مۇھىمى يەنىلا كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش خىزمىتىدە قاتتىق قانۇن-نىزام ۋە ئۈنۈملۈك نازارەت قىلىش-تەكشۈرۈش مېخانىزمىنىڭ يوقلۇقىدا. شۇڭا، ئادەم ئىشلىتىش جەھەتتىكى ناتوغرا ئىستىللارنى قەتئىي توسۇش ۋە تۈزىتىش ئۈچۈن، ئىدىيىۋى تەربىيىنى راسا كۈچەيتىش بىلەن بىر ۋاقىتتا، بۇ تەرەپتىكى خىزمەتنى ھەقىقىي كۈچەيتىش كېرەك. بىرىنچى، رەھبىري كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش جەھەتتىكى قانۇنچىلىق قۇرۇلۇشىنى يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن ھالدا كۈچەيتىپ، ئەمەل قىلىدىغان قانۇن بولۇشىنى تىرىشىپ ئىشقا ئاشۇرۇش كېرەك. پارتىيە 14-نۆۋەتلىك مەركىزىي كومىتېتى 4-ئومۇمىي يىغىنىنىڭ «قارارى» دا: "پارتىيە-ھۆكۈمەت رەھبىري كادىرلىرىنى تاللاپ ئۆستۈرۈش، ۋەزىپىگە تەيىنلەش خىزمىتى نىزامىنى تۈزۈپ چىقىپ ۋە يولغا قويۇپ، كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش خىزمىتىنى قېلىپلاشتۇرۇش، تۈزۈملەشتۈرۈش لازىم" دەپ ئېنىق كۆرسىتىلدى. بۇ پارتىيىمىزنىڭ ئادەم ئىشلىتىشتىكى ناتوغرا ئىستىللارنى توسۇش ۋە تۈزىتىش جەھەتتە چىقىرىلغان بىر تۈرلۈك زور تەدبىر، ئۇنى ئالاقىدار تەرەپلەر جايلارنىڭ تەجرىبىلىرىنى ئەستايىدىل يەكۈنلەش ۋە قوبۇل قىلىش ئاساسىدا چىڭ تۇتۇپ ئېلىپ بېرىشى لازىم. ئىككىنچى، رەھبىري كادىرلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈش ۋە ۋەزىپىگە قويۇش ئىشلىرىنى نازارەت قىلىش-تەكشۈرۈش مېخانىزمىنى يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن ھالدا مۇكەممەللەشتۈرۈپ، قانۇنغا چوقۇم ئەمەل قىلىش، قانۇننى چوقۇم قاتتىق ئىجرا قىلىش، قانۇنغا خىلاپلىق قىلغانلارنى چوقۇم سۈرۈشتە قىلىشنى ئىشقا ئاشۇرۇش لازىم.

(ئاپتور: مەركىزىي تەشۋىقات بۆلۈمىنىڭ مۇئاۋىن باش كاتىپى)

تەرجىمە قىلغۇچى: تەلئەت ئىبراھىم
مەسئۇل مۇھەررىر: ئەركىنجان

www.uyghurkitap.com

ISSN 1006-5857

9 771006 585006 02

《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