DAVLAT FUQAROLIK XIZMATIDA MERITOKRATIYA TAMOYILINI JORIY ETISHNING AFZALLIKLARI VA INSTITUTSIONAL SHARTLARI

Akramov Abbos Ashrapovich
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
tadqiqotchisi

Annotatsiya

Maqolada davlat fuqarolik xizmatida meritokratiya tamoyilini joriy etishning afzalliklari va ularni ta’minlovchi institutsional shartlar tizimlashtirildi. Tadqiqot tizimli va institutsional yondashuvlar asosida olib borilib, qiyosiy tahlil, kontent-tahlil, umumlashtirish va tasniflash usullaridan foydalanildi. Ilmiy adabiyotlar, xalqaro tavsiyalar va milliy normativ hujjatlar tahlil qilindi. Imkoniyatlar tengligi, sog‘lom kasbiy raqobat, xizmatlar sifatining oshishi va jamoatchilik ishonchi asosiy afzalliklar sifatida ajratildi. Ularning ochiq tanlov, aniq baholash mezonlari, uzluksiz kasbiy rivojlanish, hisobdorlik va odob-axloq institutlari bilan bog‘liqligi asoslandi. Lavozim talablarini oldindan e’lon qilish, tanlov natijalarini izohlash va malaka oshirishni kasbiy ehtiyojlarga moslashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqildi. Takliflar kadrlar salohiyatini rivojlantirish va davlat xizmatini takomillashtirishga qaratilgan amaliy yondashuvni shakllantirdi.

Kalit so‘zlar: meritokratiya, davlat fuqarolik xizmati, institutsional shartlar, ochiq tanlov, kasbiy kompetensiya, imkoniyatlar tengligi, hisobdorlik, jamoatchilik ishonchi.

Аннотация

В статье были систематизированы преимущества внедрения принципа меритократии на государственной гражданской службе и обеспечивающие их институциональные условия. Исследование основывалось на системном и институциональном подходах с применением сравнительного анализа, контент-анализа, обобщения и классификации. Были изучены научная литература, международные рекомендации и национальные нормативные документы. Основными преимуществами были определены равенство возможностей, здоровая профессиональная конкуренция, повышение качества услуг и общественное доверие. Была обоснована их связь с открытым конкурсом, четкими критериями оценки, непрерывным профессиональным развитием, подотчетностью и институтами служебной этики. Предложения охватили предварительное опубликование должностных требований, разъяснение результатов отбора и согласование повышения квалификации с профессиональными потребностями. Они сформировали практический подход к развитию кадрового потенциала и совершенствованию государственной службы.

Ключевые слова: меритократия, государственная гражданская служба, институциональные условия, открытый конкурс, профессиональная компетентность, равенство возможностей, подотчетность, общественное доверие.

Abstract

The article systematised the benefits of introducing meritocracy in the civil service and the institutional conditions supporting them. The study used systemic and institutional approaches, comparative analysis, content analysis, generalisation, and classification. Academic literature, international recommendations, and national regulatory documents were examined. Equal opportunities, professional competition, improved service quality, and public trust were identified as key benefits. Their connections with open recruitment, clear assessment criteria, continuous professional development, accountability, and ethics institutions were established conceptually. Proposals addressed publishing job requirements, explaining selection outcomes, and aligning training with professional needs. These proposals informed a practical approach to developing workforce capabilities and improving civil service management.

Keywords: meritocracy, civil service, institutional conditions, open recruitment, professional competence, equal opportunities, accountability, public trust.

KIRISH

Davlat boshqaruvi tizimini takomillashtirish jarayonida kadrlar masalasi markaziy o‘rin egallaydi. Lavozimga tayinlash va xizmat pog‘onasida ko‘tarilish qanday mezonlar asosida amalga oshirilsa, davlat apparatining kasbiy darajasi ham shunga mutanosib shakllanadi. Milliy taraqqiyot hujjatlarida davlat organlari faoliyatini natijadorlik va samaradorlik mezonlari asosida baholash, davlat xizmatchilarining shaxsiy mas’uliyatini kuchaytirish hamda boshqaruv jarayonlarini raqamlashtirish vazifalari belgilangan [1]. Ushbu yo‘nalishlar meritokratiya tamoyilining amaliy mazmunini ochib beradi.

Meritokratiya tushunchasi ijtimoiy fanlarga o‘tgan asrning elliginchi yillarida kirib keldi. Britaniyalik sotsiolog Maykl Yang uni ijtimoiy maqom shaxsning iqtidori va mehnati bilan belgilanadigan tuzilma sifatida ta’rifladi hamda ijtimoiy iyerarxiyada o‘sish imkoniyatlari barcha uchun teng saqlanishini asosiy shart deb qaradi [2]. Milliy ilmiy adabiyotda ushbu g‘oya boshqaruv amaliyotiga bog‘lab talqin qilindi: meritokratik boshqaruvda xodim o‘z vazifasiga yuqori ishtiyoq bilan yondashadi, mustaqil ishlaydi va kasbiy masalalar bo‘yicha asosli mulohaza bildira oladi, doimiy rivojlanish esa xizmat pog‘onasida ko‘tarilishning asosiy sharti hisoblanadi [3].

Maqolaning maqsadi - davlat fuqarolik xizmatida meritokratiya tamoyilini joriy etishning afzalliklarini tizimlashtirish va har bir afzallik uchun zarur institutsional shartni aniqlashdan iborat.

ADABIYOTLAR SHARHI

Meritokratiyaning korrupsiyaga qarshi profilaktik salohiyati ilmiy adabiyotda alohida yo‘nalish sifatida o‘rganilgan. Davlat hokimiyati organlarida meritokratiya tamoyillarini antikorrupsion mexanizm sifatida ko‘rib chiqqan ish lavozimga tayinlashning obyektiv mezonlari manfaatlar to‘qnashuvi ehtimolini kamaytirishini asosladi [4]. Milliy qonunchilikda ushbu yondashuv mustahkamlangan: «Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida»gi Qonun muayyan lavozimni egallash uchun ish tajribasi

va kasbiy kompetensiyaga doir malaka talablarini belgilash tartibini joriy etdi hamda xizmatchining kasbiy kompetensiyalari va alohida xizmatlari uchun rag‘batlantirilish huquqini belgilab berdi [5].

Qiyosiy tadqiqotlar meritokratik tanlov bilan boshqaruv sifati o‘rtasidagi bog‘liqlikni empirik jihatdan tasdiqladi. Yuzdan ortiq mamlakat ma’lumotlariga tayangan tahlil malaka asosidagi tanlov qo‘llanilgan tizimlarda korrupsiya darajasi pastroq bo‘lishini aniqladi [6], ushbu yo‘nalishning yaxlit nazariy bayoni keltirilgan monografiyada esa meritokratik byurokratiya davlat samaradorligini oshirishi va modernizatsiya islohotlarini qabul qilish qobiliyatini kengaytirishi asoslandi [7].

Xalqaro tashkilotlar darajasida meritokratiya normativ tavsiyalarda mustahkamlangan. Davlat xizmati rahbariyati va salohiyati bo‘yicha qabul qilingan tavsiyanoma malakaga asoslanganlikni ishga qabul qilish, saralash va lavozimda ko‘tarishning obyektiv mezonlarga hamda rasmiylashtirilgan tartibga tayangan ochiq va adolatli tizimi sifatida ta’rifladi; hujjat obyektivlik, xolislik va qonun ustuvorligiga tayangan professional ma’muriyatni fuqarolar ishonchining asosi deb qaraydi [8].

Zamonaviy tadqiqotlarda tamoyilning ta’sir kanallari ajratildi. Kompetensiya kanali kadrlar tarkibining bilim sifatini oshiradi, xolislik kanali esa xizmatchilarga kasbiy me’yorlarga tayangan holda qaror qabul qilish imkonini beradi; mualliflar ikkala kanalning bir vaqtda amal qilishini ko‘p yillik xalqaro ma’lumotlar asosida tasdiqladi [9]. Ilmiy muhokamada baholash mezonlarini aniqlashtirish masalasi ham ko‘tariladi: inson qobiliyati va kompetensiya darajasini o‘lchashning yagona universal usuli mavjud emasligi sababli, mezonlar tizimini har bir lavozim uchun alohida ishlab chiqish va ularni oldindan e’lon qilish tavsiya etiladi. Ushbu munozara meritokratiyani rad etmaydi, aksincha, uning uslubiy asosini mustahkamlashga xizmat qiladi.

METODOLOGIYA

Tadqiqot tizimli va institutsional yondashuvlar uyg‘unligida olib borildi. Meritokratiya tamoyilining amaliy natijalari to‘rt yo‘nalishga ajratildi, har bir yo‘nalish uchun uni ta’minlovchi institutsional shart aniqlandi. Tahlil qiyosiy usul, kontent-tahlil, umumlashtirish va tasniflash usullari yordamida amalga oshirildi.

Ishning empirik asosini davlat fuqarolik xizmati sohasini tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar tashkil etdi. Qonun 2022-yil 2-mart kuni Qonunchilik palatasi tomonidan qabul qilinib, 28-may kuni Senat tomonidan ma’qullandi, 8-avgust kuni imzolandi va uch oy o‘tgach kuchga kirdi; hujjat tanlov asosida ishga qabul qilish, kadrlar rotatsiyasi hamda manfaatlar to‘qnashuvini oldini olish tartiblarini belgilab berdi [10]. Xizmat majburiyatlarini vijdonan bajarish va belgilangan odob-axloq qoidalariga rioya etish talabi qonun darajasida mustahkamlanib, uning amaliy mexanizmi namunaviy qoidalar va odob-axloq komissiyasi to‘g‘risidagi nizom orqali joriy etildi [11].

Milliy strategik kontekst “O‘zbekiston - 2030” strategiyasida belgilangan boshqaruv vazifalari asosida aniqlandi. Strategiya davlat organlari faoliyatini natijaviy ko‘rsatkichlar asosida baholash va xalq xizmatidagi zamonaviy davlatni barpo etish yo‘nalishlarini birlashtirdi [12].

TAHLIL VA NATIJALAR

Meritokratiya tamoyilining birinchi afzalligi imkoniyatlar tengligi bilan bog‘liq. Davlat fuqarolik xizmatida har bir fuqaro o‘z qobiliyati va mehnati orqali lavozimda o‘sish imkoniyatiga ega bo‘lishi tamoyilning o‘zak talabidir. Ushbu imkoniyat tanlov tartibi ochiq, mezonlar oldindan e’lon qilingan va bir xil qo‘llanilgan sharoitda amalga oshadi.

Ikkinchi afzallik sog‘lom kasbiy raqobatning shakllanishidir. Xodim o‘z mehnati natijasi bo‘yicha e’tirof etilishini bilganda, bilim va malakasini oshirishga, tashabbus ko‘rsatishga intiladi. Raqobat muhiti innovatsion fikrlashni rag‘batlantiradi va kadrlar tarkibining sifatini bosqichma-bosqich ko‘taradi. Ushbu jarayonning institutsional sharti - natijaviy baholash tizimi va uning rag‘batlantirish mexanizmi bilan bog‘lanishi.

Uchinchi afzallik davlat xizmatlari sifatining o‘sishida namoyon bo‘ladi. Kasbiy kompetensiya asosida shakllantirilgan kadrlar tarkibi boshqaruv qarorlarining asoslanganlik darajasini oshiradi va fuqarolarga xizmat ko‘rsatish jarayonini tezlashtiradi. Xalqaro tadqiqotlar malaka asosidagi tanlovning davlat samaradorligiga ijobiy ta’sirini tasdiqlagan [7]. Ushbu afzallikning sharti - kasbiy rivojlanish tizimining uzluksizligi, ya’ni qayta tayyorlash va malaka oshirish dasturlarining muntazam tashkil etilishi.

To‘rtinchi afzallik jamoatchilik ishonchining mustahkamlanishidir. Lavozimga tayinlash va rag‘batlantirish jarayonlari ochiq tanlovlar, aniq mezonlar va obyektiv baholash asosida amalga oshirilganda, davlat idoralarining shaffofligi oshadi. Fuqarolar davlat xizmatchilarining professional va halol mehnatini kuzatganda, boshqaruv tizimiga nisbatan ijobiy munosabat shakllanadi. Ushbu afzallikning sharti - hisobdorlik va odob-axloq institutlarining barqaror ishlashi [11].

To‘rt yo‘nalishning barchasi kadrlar tarkibining keng qamrovli shakllanishi bilan mustahkamlanadi. Boshqaruv sohasida ayollarning faol ishtiroki uchun huquqiy zamin yaratilgani meritokratiya tamoyilining amaliyotdagi ifodasi hisoblanadi: tanlov malaka va natija bo‘yicha olib borilganda, kadrlar zaxirasi kengayadi va davlat organlari jamiyat tarkibini to‘liqroq aks ettiradi. Xalqaro tavsiyanomada ham malakaga asoslangan jarayonlar tarkibning munosib xilma-xilligini ta’minlovchi siyosat va amaliyotlar bilan uyg‘unlashtirilishi ko‘rsatilgan [8]. Kadrlar zaxirasining kengayishi tanlovning sifatini oshiradi va davlat xizmatining kasbiy salohiyatini mustahkamlaydi.

Afzalliklar va ularni ta’minlovchi institutsional shartlar o‘rtasidagi bog‘lanish 1-jadvalda umumlashtirildi.

1-jadval

Meritokratiya tamoyilining afzalliklari va ularning institutsional shartlari[1]

Afzallik	Namoyon bo‘lishi	Institutsional sharti	Manba
Imkoniyatlar tengligi	Har bir fuqaro qobiliyati va mehnati orqali lavozimda o‘sish imkoniga ega bo‘ladi	Ochiq tanlov tartibi, oldindan e’lon qilingan malaka talablari	[2], [5]

[1] Manba: [1], [2], [4], [5], [7], [8], [9] va [11] manbalari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

Afzallik	Namoyon bo‘lishi	Institutsional sharti	Manba
Sog‘lom kasbiy raqobat	Xodimlarning bilim va malakani oshirishga, tashabbus ko‘rsatishga intilishi	Natijaviy baholash tizimi va uning rag‘batlantirish bilan bog‘lanishi	[1], [8]
Xizmat sifatining o‘sishi	Boshqaruv qarorlarining asoslanganligi va xizmat ko‘rsatish tezligining ortishi	Uzluksiz kasbiy rivojlanish, qayta tayyorlash va malaka oshirish dasturlari	[7], [9]
Jamoatchilik ishonchi	Davlat idoralari shaffofligining oshishi va ijobiy munosabatning shakllanishi	Hisobdorlik va odob-axloq institutlarining barqaror ishlashi	[4], [11]

1-jadval ma’lumotlari afzalliklarning institutsional shartlardan ajralmasligini ko‘rsatadi. Har bir afzallik muayyan mexanizm ishlaganda yuzaga keladi, mexanizm esa qonunchilik me’yori va tashkiliy tartib bilan ta’minlanadi. Baholash mezonlarining aniqligi ushbu bog‘lanishda markaziy o‘rin egallaydi: mezon qanchalik aniq va oldindan ma’lum bo‘lsa, qaror shunchalik asosli bo‘ladi hamda xodimga o‘z natijasini yaxshilash uchun aniq yo‘l ko‘rsatadi.

Tamoyilning amal qilish doirasini kengaytirishda raqamli vositalar ham ahamiyatli. Tanlov va baholash jarayonlarini elektron shaklda yuritish hujjat aylanishini tezlashtiradi, natijalarni kuzatiluvchan qiladi va qarorlarning bir xil qoidalar asosida qabul qilinishini ta’minlaydi. Qiyosiy tadqiqotlar malaka asosidagi tanlovning iqtisodiy o‘sishga ijobiy ta’sirini uzoq davrli ma’lumotlarda tasdiqlagan [13]. Ushbu natija tamoyilni joriy etishga yo‘naltirilgan sarmoyani uzoq muddatli investitsiya sifatida qarash imkonini beradi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Davlat fuqarolik xizmatida meritokratiya tamoyilini joriy etish kadrlar salohiyatini to‘liq ro‘yobga chiqarish, xizmat sifatini oshirish va jamiyat ishonchini mustahkamlashga xizmat qiladi. Tamoyilning afzalliklari muayyan institutsional shartlar bajarilgan sharoitda amalga oshadi, binobarin uni yaxlit tizim sifatida loyihalash maqsadga muvofiq.

Tadqiqot natijalari asosida quyidagi takliflar shakllantirildi: har bir lavozim uchun baholash mezonlarini yozma shaklda belgilash va ularni tanlov e’lonida oldindan ko‘rsatish; tanlov natijalari yuzasidan nomzodga tushunarli izoh berish tartibini joriy etish; natijaviy baholash ko‘rsatkichlarini xizmat ko‘rsatish sifati bilan bog‘lash; malaka oshirish dasturlarini baholash natijalarida aniqlangan kasbiy bo‘shliqlarga yo‘naltirish; odob-axloq komissiyalari amaliyotini umumlashtirib, profilaktik tavsiyalar shaklida tarqatish.

Taklif etilgan yondashuv davlat fuqarolik xizmatini takomillashtirish bo‘yicha amaliy ishlanmalarda qo‘llanilishi mumkin. Kelgusi izlanishlarda afzalliklarning miqdoriy o‘lchovlarini ishlab chiqish istiqbolli yo‘nalish hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son “2022 - 2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida”gi Farmoni. URL: https://lex.uz/docs/-5841063

2. Young M. The Rise of the Meritocracy, 1870-2033: An Essay on Education and Equality. - London: Thames and Hudson, 1958. - 160 p.

3. Эрназаров Д. Меритократия назариясини Ўзбекистонда амалиётга тадбиқ қилинишининг бугунги ҳолати ва истиқболлари. URL: https://www.researchgate.net/publication/340091323_MERITOKRATIA_NAZARIASINI_UZBEKISTONDA_AMALIETGA_TADBIK_KILINISINING_BUGUNGI_OLATI_VA_ISTIKBOLLARI

4. Чимбеева Т.Б., Кражан А.С., Шелест А.А. Принципы меритократии как механизмы антикоррупционной профилактики в органах государственной власти // Matters of Russian and International Law. - 2022. - Vol. 12, Is. 10A. - C. 341-348.

5. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 8-avgustdagi O‘RQ-788-son «Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida»gi Qonuni. URL: https://lex.uz/docs/-6145972

6. Dahlström C., Lapuente V., Teorell J. The Merit of Meritocratization: Politics, Bureaucracy, and the Institutional Deterrents of Corruption // Political Research Quarterly. - 2012. - Vol. 65, No. 3. - P. 656-668.

7. Dahlström C., Lapuente V. Organizing Leviathan: Politicians, Bureaucrats, and the Making of Good Government. - Cambridge: Cambridge University Press, 2017. URL: https://www.cambridge.org/core/books/organizing-leviathan/0A385FC7DA4A66FAB449A648D6FB8808

8. OECD. Recommendation of the Council on Public Service Leadership and Capability. OECD/LEGAL/0445. - Paris: OECD Publishing, 2019. URL: https://legalinstruments.oecd.org/public/doc/641/641.en.pdf

9. Kolvani P., Nistotskaya M. On mechanisms of meritocratic recruitment: competence and impartiality // Journal of Institutional Economics. - 2025. - Vol. 21. URL: https://ideas.repec.org/a/cup/jinsec/v21y2025ip-_12.html

10. Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risidagi qonun qabul qilindi // Gazeta.uz. - 2022-yil 9-avgust. URL: https://www.gazeta.uz/oz/2022/08/09/public-service-law/

11. Davlat xizmatchilarning odob-axloq qoidalarining huquqiy asoslari (Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 14-oktabrdagi 595-son qarori sharhi). URL: https://uzmarkaz.uz/en/news/davlat-xizmatchilarning-odob-axloq-qoidalarining-huquqiy-asoslari

12. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi PF-158-son «“O‘zbekiston - 2030” strategiyasi to‘g‘risida»gi Farmoni. URL: https://lex.uz/docs/-6600413

13. Cornell A., Knutsen C.H., Teorell J. Bureaucracy and Growth // Comparative Political Studies. - 2020. - Vol. 53, No. 14. - P. 2246-2282. URL: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0010414020912262

Marketing

ilmiy, amaliy va ommabop jurnali

Muharrir: Xakimov Ziyodulla Axmadovich
Ingliz tili muharriri: Tursunov Boburjon Ortiqmirzayevich
Rus tili muharriri: Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o‘g‘li
Musahhih: Karimova Shirin Zoxid qizi
Sahifalovchi va dizaynerlar: Sadikov Shoxrux Shuxratovich
Abidjonov Nodirbek Odijon o‘g‘li

2026-yil, sentabr, 9-son

© Materiallar ko‘chirib bosilganda “Marketing” ilmiy, amaliy va ommabop jurnali manba sifatida ko‘rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas’ul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelavermasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga murojaat qilish mumkin.
Ilmiy maqola, ommabop maqola, reklama, hikoya va boshqa ilmiy-ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.
Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

Elektron pochta: info@marketingjournal.uz
Bot: @marketinjournalbot
Tel.: +998977838464, +998939266610
Jurnalning rasmiy sayti: https://marketingjournal.uz

Marketing jurnali O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi **Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2024-yil 04-oktabrdagi 362/5 sonli qarori** bilan milliy ilmiy nashrlar ro‘yxatiga kiritilgan

“Marketing” ilmiy, amaliy va ommabop jurnali 2024-yil 15-martdan O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan **C-5669517** reyestr raqami tartibi bo‘yicha ro‘yxatdan o‘tkazilgan. **Litsenziya raqami: №240874**

“Marketing” ilmiy, amaliy va ommabop jurnalining xalqaro darajasi: **9710.** ГОСТ 7.56-2002 " Seriyali nashrlarning xalqaro standart raqamlanishi" davlatlataro standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**