

DAVLAT XIZMATLARIGA MERITOKRATIK TAMOYILLARNI JORIY ETISHDA INSTITUTSIONAL YONDASHUVLAR

Akramov Abbos Ashrapovich

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
tadqiqotchisi

Annotatsiya

Maqolada davlat fuqarolik xizmatiga meritokratik tamoyillarni joriy etishning institutsional yondashuvlari tizimlashtirildi va ularning o'zaro bog'liqligi nazariy jihatdan asoslandi. Tadqiqot tizimli hamda institutsional yondashuvlar asosida olib borildi. Qiyosiy tahlil, kontent-tahlil, umumlashtirish va tasniflash usullari orqali ilmiy adabiyotlar hamda milliy normativ hujjatlar o'rganildi. Natijada huquqiy asos, ochiq tanlov, kompetensiya modeli, natijaviy baholash, kasbiy rivojlanish, hisobdorlik va odob-axloq hamda raqamli boshqaruvni qamrab olgan yetti yo'nalish ajratildi. Ularning amaliy mexanizmlari va kutilayotgan samaralari o'rtasidagi bog'lanish ko'rsatildi. Lavoziim profillarini ishlab chiqish, tanlovni elektron shaklda yuritish, baholashni xizmat sifati bilan bog'lash va kasbiy ehtiyojlarga mos ta'limni tashkil etish bo'yicha tavsiyalar shakllantirildi. Takliflar kadrlar boshqaruvining izchilligi va shaffofligini kuchaytirishga yo'naltirildi.

Kalit so'zlar: meritokratiya, davlat fuqarolik xizmati, institutsional yondashuv, ochiq tanlov, kompetensiya modeli, natijaviy baholash, kasbiy rivojlanish, raqamli boshqaruv.

Аннотация

В статье были систематизированы институциональные подходы к внедрению меритократических принципов на государственной гражданской службе и теоретически обоснована их взаимосвязь. Исследование основывалось на системном и институциональном подходах. Посредством сравнительного анализа, контент-анализа, обобщения и классификации были изучены научная литература и национальные нормативные документы. Выделены семь направлений: правовая основа, открытый конкурс, модель компетенций, оценка результатов, профессиональное развитие, подотчетность и служебная этика, цифровое управление. Была раскрыта связь практических механизмов с ожидаемыми результатами. Сформулированы рекомендации по разработке должностных профилей, проведению электронного отбора, согласованию оценки с качеством услуг и организации обучения с учетом профессиональных потребностей. Предложения были направлены на повышение последовательности и прозрачности кадрового управления в системе государственной гражданской службы.

Ключевые слова: меритократия, государственная гражданская служба, институциональный подход, открытый конкурс, модель компетенций, оценка результатов, профессиональное развитие, цифровое управление.

Abstract

The article systematised institutional approaches to introducing meritocratic principles into the civil service and theoretically explained their interconnections. The

study adopted systemic and institutional approaches. Comparative analysis, content analysis, generalisation, and classification were used to examine academic literature and national regulatory documents. Seven areas were identified: legal foundations, open recruitment, competency models, performance assessment, professional development, accountability and ethics, and digital governance. Connections between practical mechanisms and expected outcomes were clarified. Recommendations addressed job profiles, electronic recruitment, service-related assessment, and training aligned with professional needs. The proposals aimed to strengthen the consistency and transparency of personnel management within the civil service system.

Keywords: meritocracy, civil service, institutional approach, open recruitment, competency model, performance assessment, professional development, digital governance.

KIRISH

Davlat boshqaruvining sifati, avvalo, davlat organlarida faoliyat yurituvchi kadrlarning kasbiy salohiyatiga va ularni tanlash tartibining adolatliligiga bog'liq. Lavozimga tayinlash va xizmat pog'onasida ko'tarilish qaysi mezonlar asosida amalga oshirilsa, davlat apparatining professional darajasi ham o'sha mezonlarga mutanosib bo'ladi. Meritokratik tamoyil ushbu mezonlar qatoriga bilim, malaka, kasbiy kompetensiya, tajriba va xizmat natijadorligini qo'yadi hamda subyektiv omillarning ta'sirini eng kichik darajaga tushiradi. Milliy taraqqiyot hujjatlarida davlat organlari faoliyatini natijadorlik va samaradorlik mezonlari asosida baholash, davlat xizmatchilarining shaxsiy mas'uliyatini kuchaytirish, boshqaruv jarayonlarini raqamlashtirish hamda ortiqcha ma'muriy tartiblarni qisqartirish vazifalari belgilangan [1].

Meritokratik tamoyillarning huquqiy maqomi «Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida»gi Qonun qabul qilinishi bilan mustahkamlandi. Qonun davlat fuqarolik xizmatini haq to'lanadigan kasbiy faoliyat sifatida ta'rifladi, muayyan lavozimni egallash uchun ish tajribasi va kasbiy kompetensiyaga doir malaka talablarini belgilash tartibini joriy etdi, davlat fuqarolik xizmatchisining kasbiy kompetensiyalari va alohida xizmatlari uchun rag'batlantirilish huquqini mustahkamladi [2]. Ushbu me'yorlar meritokratiyani deklarativ g'oya darajasidan amaliy boshqaruv mexanizmi darajasiga ko'tardi.

Tushunchaning nazariy ildizi ijtimoiy fanlarda shakllandi. Britaniyalik sotsiolog Maykl Yang meritokratiyani ijtimoiy maqom shaxsning iqtidori va mehnati bilan belgilanadigan tuzilma sifatida ta'rifladi va uni jamiyat taraqqiyotining muayyan bosqichi bilan bog'ladi; muallif ushbu tuzilmada ijtimoiy iyerarxiyada o'sish imkoniyatlari barcha uchun teng saqlanishini asosiy shart deb qaradi [3]. Keyingi tadqiqotlar ushbu g'oyani davlat boshqaruvi nazariyasiga olib kirdi va uni byurokratiya sifatining o'lchanadigan tavsifiga aylantirdi.

Meritokratiyani amaliyotga joriy etish faqat tanlov tartibini o'zgartirish bilan chegaralanmaydi. Jarayon huquqiy asos, tashkiliy tuzilma, baholash vositalari, kasbiy rivojlanish tizimi va nazorat mexanizmlarini qamrab oladigan kompleks institutsional o'zgarishni talab qiladi. Bo'g'inlardan birining zaifligi qolganlarining samarasini

pasaytirgani sababli, masalani alohida mexanizmlar yig'indisi emas, balki o'zaro bog'liq institutsional elementlar majmui sifatida o'rganish maqsadga muvofiq.

Maqolaning maqsadi - davlat xizmatlariga meritokratik tamoyillarni joriy etishning institutsional yondashuvlarini tizimlashtirish va ularning amal qilish mexanizmini asoslashdan iborat. Maqsad doirasida meritokratiyaning nazariy mazmuni aniqlashtirildi, xalqaro ilmiy adabiyotdagi asosiy xulosalar umumlashtirildi, institutsional yondashuvlarning tasnifi ishlab chiqildi va milliy amaliyot uchun takliflar shakllantirildi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Davlat apparatini meritokratik asosda shakllantirishning iqtisodiy natijalari qiyosiy tadqiqotlarda keng o'rganilgan. Klassik ishlardan birida rivojlanayotgan mamlakatlar bo'yicha to'plangan ma'lumotlar asosida veberiancha davlat tuzilmasi - kadrlarni malaka bo'yicha tanlash va uzoq muddatli karyera istiqboli - iqtisodiy o'sish sur'atiga ijobiy ta'sir ko'rsatishi ko'rsatilgan [4]. Ushbu xulosa davlat xizmatini tashkil etish tartibini makroiqtisodiy ahamiyatga ega omil darajasiga ko'tardi.

Keyingi avlod tadqiqotlari meritokratik tanlov bilan boshqaruv sifati o'rtasidagi bog'liqlikni mexanizmlar darajasida ochib berdi. Yuzdan ortiq mamlakat bo'yicha to'plangan ma'lumotlarga tayangan tahlil siyosiy tayinlash o'rniga malaka asosidagi tanlov qo'llanilgan tizimlarda korrupsiya darajasi pastroq bo'lishini aniqladi; mualliflar buni amaldorlar va siyosatchilar manfaatlarining ajralishi bilan izohladi [5]. Ushbu yo'nalishning yaxlit nazariy bayoni keltirilgan monografiyada meritokratik byurokratiya davlat samaradorligini oshirishi va modernizatsiya islohotlarini qabul qilish qobiliyatini kengaytirishi asoslangan [6].

Meritokratiyaning iqtisodiy o'sishga ta'siri zamonaviy panel ma'lumotlarida qayta tekshirildi. Uzoq vaqt oralig'ini qamragan tadqiqot malaka asosidagi tanlov byurokratiyaning umumiy kompetensiyasi va faoliyat natijadorligini yaxshilashini tasdiqladi, ayni paytda bu bog'liqlikning kuchi mamlakatning institutsional konteksti bilan shartlanganini ko'rsatdi [7]. Eng so'nggi ishlarda ta'sir kanallari ajratildi: birinchi kanal kompetensiya kanali bo'lib, u kadrlar tarkibining bilim sifatini oshiradi; ikkinchisi xolislik kanali bo'lib, u xizmatchilarga kasbiy me'yorlarga tayangan holda qaror qabul qilish imkonini beradi [8]. Kanallarning ajratilishi meritokratiyani boshqarish obyekti sifatida aniqroq loyihalashga xizmat qiladi.

Xalqaro tashkilotlar darajasida meritokratik tamoyillar normativ tavsiyalarda mustahkamlangan. Davlat xizmati rahbariyati va salohiyati bo'yicha qabul qilingan tavsiyanomada malakaga asoslanganlik ishga qabul qilish, saralash va lavozimda ko'tarishning obyektiv mezonlarga hamda rasmiylashtirilgan tartibga tayangan ochiq va adolatli tizimi sifatida ta'riflangan; hujjat davlat xizmatining o'n to'rtta tamoyilini belgilab, obyektivlik, xolislik va qonun ustuvorligiga tayangan professional ma'muriyatni fuqarolar ishonchining asosi deb qaraydi [9]. Tavsiyanomada davlat xodimlarining mehnatiga to'lanadigan haq a'zo davlatlar yalpi ichki mahsulotining 9,5 foizini tashkil etishi keltirilgan, bu kadrlar siyosati sifatining makroiqtisodiy vazniga ishora qiladi.

Postsovet makonidagi tadqiqotlarda meritokratiya korrupsiyaning oldini olish vositasi sifatida o'rganildi. Davlat hokimiyati organlarida meritokratiya tamoyillarini antikorrupsion profilaktika mexanizmi sifatida ko'rib chiqqan ish lavozimiga tayinlashning obyektiv mezonlari manfaatlar to'qnashuvi ehtimolini kamaytirishini asosladi [10]. Milliy adabiyotda meritokratiya nazariyasining amaliyotga tatbiq etilishi bo'yicha olib borilgan izlanishda xodimning o'z vazifasiga yuqori ishtiyoqi, mustaqil ishlash qobiliyati va asosli kasbiy mulohaza bildirga olishi meritokratik boshqaruvning ajralmas belgisi sifatida talqin qilingan [11].

Mavjud adabiyot meritokratiyaning natijalarini ishonchli asoslagan bo'lsa-da, uni joriy etishning institutsional bo'g'inlarini yagona tizim sifatida tasniflash va ular o'rtasidagi funksional bog'lanishni ko'rsatish masalasi nisbatan kam ishlangan. Maqola ushbu bo'shliqni to'ldirishga qaratilgan.

METODOLOGIYA

Tadqiqotning metodologik asosini tizimli va institutsional yondashuvlarning uyg'unligi tashkil etdi. Tizimli yondashuv meritokratiyani davlat xizmatining alohida elementi emas, balki kadrlar siyosati, xizmat faoliyatini baholash, kasbiy rivojlanish va karyera boshqaruvi bilan bog'langan yaxlit tuzilma sifatida ko'rish imkonini berdi. Institutsional yondashuv esa ushbu tuzilmaning amal qilishini ta'minlovchi huquqiy, tashkiliy va ma'muriy mexanizmlarni ajratib o'rganishga xizmat qildi.

Ishda qiyosiy tahlil, tizimli-mantiqiy tahlil, kontent-tahlil, umumlashtirish va tasniflash usullaridan foydalanildi. Qiyosiy tahlil xalqaro ilmiy adabiyotda ilgari surilgan yondashuvlarni milliy amaliyot bilan solishtirishga imkon berdi. Kontent-tahlil normativ-huquqiy hujjatlar matnidagi meritokratik me'yorlarni ajratib olishga xizmat qildi. Tasniflash usuli institutsional yondashuvlarni mazmuni, amaliy mexanizmlari va kutilayotgan samarasi bo'yicha tizimlashtirish imkonini yaratdi.

Tadqiqotning empirik asosini davlat fuqarolik xizmati sohasini tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar tashkil etdi. Ular qatoriga davlat fuqarolik xizmati to'g'risidagi Qonun [2], milliy taraqqiyot strategiyasining davlat boshqaruviga oid yo'nalishlari [1] hamda davlat fuqarolik xizmatchilarining odob-axloq qoidalarini belgilovchi me'yoriy hujjatlar kiradi. Xizmat majburiyatlarini vijdonan bajarish, belgilangan odob-axloq qoidalariga hamda xizmatga oid axborot bilan ishlash tartibiga rioya etish talabi qonun darajasida mustahkamlangan, uning amaliy mexanizmi esa namunaviy qoidalar va odob-axloq komissiyasi to'g'risidagi nizom orqali joriy etilgan [12].

Milliy strategik kontekst «O'zbekiston - 2030» strategiyasi doirasida belgilangan boshqaruv vazifalari asosida aniqlandi. Strategiya davlat organlari faoliyatini natijaviy ko'rsatkichlar asosida baholash, xalq xizmatidagi zamonaviy davlatni barpo etish va boshqaruv jarayonlarini raqamlashtirish yo'nalishlarini birlashtirdi [13]. Ushbu hujjatlar majmui institutsional yondashuvlarni tasniflashda tayanch mezonlar tizimini shakllantirishga xizmat qildi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Meritokratik tamoyillar lavozim va mas'uliyatlarni shaxsning qobiliyati, bilimi, malakasi hamda amaliy natijalari asosida taqsimlashni nazarda tutadi. Ushbu tamoyil aniq institutsional mexanizmlar orqali amalga oshirilgandagina barqaror samara beradi. Milliy amaliyotda bunday mexanizmlarning huquqiy asosi yaratildi: davlat fuqarolik xizmati to'g'risidagi 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 [14].

Institutsional yondashuvlarning tizimli tasnifi 1-jadvalda keltirildi. Tasnif har bir yondashuvning mazmunini, amaliyotdagi mexanizmini va kutilayotgan samarasini bir qatorga joylashtirib, ular o'rtasidagi funksional bog'lanishni ko'rsatadi.

1-jadval

Davlat xizmatlariga meritokratik tamoyillarni joriy etishning institutsional yondashuvlari¹

Institutsional yondashuv	Mazmuni	Amaliyotdagi mexanizmlar	Kutilayotgan samara	Manba
Normativ-huquqiy asos	Meritokratiyani huquqiy jihatdan kafolatlash	Qonun va qonunosti hujjatlar, malaka talablari, attestatsiya tartiblari	Tanlov va baholashda obyektivlik, yagona qoidalar	[2], [14]
Ochiq va raqobatbardosh tanlov	Xizmatga qabulda teng imkoniyat va shaffoflik	Elektron platforma, test sinovlari, mustaqil komissiyalar	Eng munosib kadrlarni jalb etish, sog'lom raqobat	[9], [14]
Kompetensiya modeli	Har bir lavozim uchun zarur bilim va ko'nikmani belgilash	Lavozim profili, kompetensiya matritsasi, malaka talablari	Baholash va tayinlashda aniqlik, mos tanlov	[2], [9]
Natijaviy baholash	Faoliyat natijasiga qarab rag'batlantirish	Maqsadli ko'rsatkichlar, xizmat sifati bahosi, muntazam monitoring	Mas'uliyatning kuchayishi, xizmat sifatining o'sishi	[1], [9]
Kasbiy rivojlanish	Xodimlar malakasi va salohiyatini oshirish	Qayta tayyorlash, malaka oshirish kurslari, stajirovkalar	Kadrlar kapitalining o'sishi, professionallikning mustahkamlanishi	[2], [15]
Hisobdorlik va odob-axloq	Xizmat etikasi me'yorlarini ta'minlash	Odob-axloq namunaviy qoidalari, odob-axloq komissiyasi, ichki nazorat	Axloqiy standartlarning qaror topishi, ishonchning mustahkamlanishi	[12]
Raqamli boshqaruv	Jarayonlarni avtomatlashtirish va shaffoflashtirish	Elektron hukumat tizimlari, avtomatlashtirilgan baholash va hisobot	Tizimli va xolis tanlov, jarayonlarning kuzatiluvchanligi	[13], [16]

¹ Manba: [1], [2], [9], [12], [13], [14], [15] va [16] manbalari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

1-jadvalda keltirilgan yondashuvlarning birinchisi tizimning poydevori hisoblanadi. Xizmatga qabul qilish, lavozimga tayinlash, attestatsiyadan o'tkazish va mansabda ko'tarish tartiblari qonun hujjatlarida aniq belgilanganda, meritokratiya rasmiy shior darajasidan amaliy mexanizm darajasiga o'tadi. Huquqiy me'yorlar teng imkoniyat, ochiq tanlov va obyektiv baholash mezonlarini kafolatlab, qarorlarning bir xil qoidalar asosida qabul qilinishini ta'minlaydi.

Ikkinchi yondashuv kadrlar tanlovining ochiqqligi bilan bog'liq. Elektron platformalar, test sinovlari, kompetensiyaviy suhbat va mustaqil komissiyalar tizimi nomzodlarning bilim hamda ko'nikmalarini bir xil mezonlar asosida baholash imkonini beradi. Bunday tartib davlat xizmatining jozibadorligini oshiradi va malakali mutaxassislarning sohaga oqimini kuchaytiradi.

Uchinchi yondashuv - kompetensiya modeli - har bir lavozim uchun zarur bilim, ko'nikma va tajriba darajasini oldindan belgilaydi. Qonunchilikda malaka talablari davlat organi tomonidan belgilanadigan, ish tajribasi va kasbiy kompetensiyaga doir talablar sifatida ta'riflangan [2]. Lavozim profili va kompetensiya matritsasi baholashni aniq o'lchovga keltiradi hamda nomzod bilan lavozim o'rtasidagi mosligini oshiradi.

To'rtinchi yondashuv natijaviy baholashga tayanadi. Xizmatchi faoliyatining natijalari maqsadli ko'rsatkichlar orqali o'lchanganda, rag'batlantirish va mansabda ko'tarish qarorlari asosli bo'ladi. Beshinchi yondashuv kasbiy rivojlanish tizimini qamrab oladi: qonunchilikka muvofiq davlat fuqarolik xizmatchilarini qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish va ta'lim olishini muntazam tashkil etish davlat organlarining vakolatiga kiritilgan [15]. Baholash va rivojlantirish bo'g'inlarining birga ishlashi xizmatchiga o'z natijasini yaxshilash uchun aniq yo'l ko'rsatadi.

Oltinchi yondashuv hisobdorlik va odob-axloq institutlarini birlashtiradi. Namunaviy odob-axloq qoidalari va odob-axloq komissiyasi to'g'risidagi nizom xizmat faoliyatiga hamda xizmatdan tashqari xulq-atvorga oid talablarni belgilab, jamoatchilik ongida davlat xizmatiga hurmat va ishonchni mustahkamlashga xizmat qiladi [12].

Yettinchi yondashuv raqamli boshqaruv bilan bog'liq. Iqtisodiyot tarmoqlari, ijtimoiy soha va davlat boshqaruvi tizimining raqamli rivojlanishini ta'minlash, elektron davlat xizmatlarini ko'rsatish mexanizmlarini takomillashtirish maqsadida «Raqamli O'zbekiston - 2030» strategiyasi ishlab chiqildi [16]; strategiyaning muvaffaqiyatli amalga oshirilishi tahliliy va ilmiy-uslubiy izlanishlarga hamda innovatsion o'zgarishlarga tayanadi [17]. Elektron hukumatning asosiy tizimi - yagona interaktiv davlat xizmatlari portali - ishga tushirilgandan so'ng davlat boshqaruvida yangi texnologiyalarni joriy etish va raqamlashtirish bo'yicha sezilarli natijalarga erishildi [18]. Avtomatlashtirilgan tanlov va baholash mexanizmlari jarayonlarni tizimlashtiradi hamda ularning kuzatiluvchanligini oshiradi.

Tahlil uch xulosaga olib keldi. Birinchidan, institutsional yondashuvlar alohida-alohida emas, balki bir-birini to'ldirgan holda samara beradi: huquqiy asos tanlov tartibini, tanlov kompetensiya modelini, kompetensiya modeli esa baholash va

rivojlantirish bo'g'inlarini mazmun bilan ta'minlaydi. Ikkinchidan, milliy qonunchilikda meritokratik me'yorlarning mustahkamlanishi ushbu bo'g'inlarni bog'lash uchun zarur huquqiy zamin yaratdi. Uchinchidan, raqamli boshqaruv vositalari boshqa bo'g'inlarning ishonchliligini oshiruvchi ko'ndalang omil vazifasini bajaradi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Davlat xizmatlariga meritokratik tamoyillarni joriy etish kompleks institutsional o'zgarishlarni talab qiladi. Huquqiy asosni mustahkamlash, ochiq va raqobatbardosh tanlov tizimini shakllantirish, kompetensiya modelini joriy etish, natijaviy baholash mexanizmlarini qo'llash, kasbiy rivojlanish va odob-axloq institutlarini rivojlantirish hamda raqamli boshqaruv vositalarini kengaytirish birgalikda meritokratiyani amalda ishlaydigan tizimga aylantiradi.

Tadqiqot natijalari asosida quyidagi takliflar shakllantirildi:

birinchidan, davlat organlarida lavozim profillari va kompetensiya matritsalarini yagona uslubiy asosda ishlab chiqish hamda ularni malaka talablari bilan bevosita bog'lash maqsadga muvofiq;

ikkinchidan, tanlov jarayonining barcha bosqichlarini yagona elektron platformada yuritish va natijalarni nomzodga tushunarli shaklda yetkazish tizimning ishonchliligini oshiradi;

uchinchidan, xizmat faoliyatini baholashda maqsadli ko'rsatkichlar tarkibini xizmat ko'rsatish sifati va fuqarolar qoniqishi bilan bog'lash baholashni natijaga yaqinlashtiradi;

to'rtinchidan, malaka oshirish dasturlarini baholash natijalari asosida shakllantirish, ya'ni aniqlangan kasbiy bo'shliqlarni yopishga yo'naltirish rivojlantirish bo'g'inining samarasini oshiradi;

beshinchidan, odob-axloq komissiyalari faoliyatining natijalarini muntazam umumlashtirib borish va profilaktik tavsiyalar shaklida tarqatish axloqiy standartlarning barqaror qaror topishiga xizmat qiladi;

oltinchidan, kadrlar bo'yicha qarorlarning asoslarini raqamli shaklda qayd etib borish va tahliliy hisobotlarda umumlashtirish institutsional xotira shakllantiradi hamda keyingi qarorlar sifatini oshiradi.

Taklif etilgan tasnif davlat xizmati tizimini takomillashtirish bo'yicha amaliy ishlanmalarda va mavzuga oid keyingi ilmiy izlanishlarda uslubiy tayanch sifatida qo'llanilishi mumkin. Kelgusi tadqiqotlarda har bir bo'g'inning natijaga qo'shgan hissasini miqdoriy usullarda baholash 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. 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>

3. Young M. The Rise of the Meritocracy, 1870-2033: An Essay on Education and Equality. - London: Thames and Hudson, 1958. - 160 p.
4. Evans P., Rauch J.E. Bureaucracy and Growth: A Cross-National Analysis of the Effects of “Weberian” State Structures on Economic Growth // American Sociological Review. - 1999. - Vol. 64, No. 5. - P. 748-765.
5. 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.
6. 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>
7. 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>
8. 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>
9. 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>
10. 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. - С. 341-348.
11. Эрназаров Д. Меритократия назариясини Ўзбекистонда амалиётга тадбиқ қилинишининг бугунги ҳолати ва истиқболлари. URL: https://www.researchgate.net/publication/340091323_MERITOKRATIA_NAZARIA_SINI_UZBEKISTONDA_AMALIETGA_TADBIK_KILINISINING_BUGUNGI_OLATI_VA_ISTIKBOLLARI
12. 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>
13. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 16-fevral 2026-yil PF-21-son “Mamlakat taraqqiyotining 2030-yilgacha mo‘ljallangan ustuvor yo‘nalishlari doirasida islohotlarni izchil davom ettirish va yangi bosqichga olib chiqishning qo‘shimcha chora-tadbirlari to‘g‘risida” Farmoni <https://lex.uz/ru/docs/-8050769>
14. 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/>
15. Davlat fuqarolik xizmatini rivojlantirish sohasida qilinayotgan amaliy chora-tadbirlar hamda ushbu sohaga kiritilayotgan o‘zgartirishlar va ularning ahamiyati. URL: <https://www.uzmarkaz.uz/news/davlat-fuqarolik-xizmatini-rivojlantirish->

sohasida-qilinayotgan-amaliy-choratadbirlar-hamda-ushbu-sohaga-kiritilayotgan-ozgartirishlar-va-ularning-ahamiyati

16. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi PF-6079-son ““Raqamli O‘zbekiston - 2030” strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni. URL: <https://lex.uz/doc-passport/-5030957>

17. Топилдиев С. Ўзбекистонда рақамли иқтисодиёт ва электрон ҳукуматни ривожлантириш механизмларини такомиллаштириш // Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil. - 2023. URL: https://www.researchgate.net/publication/376403171_UZBEKISTONDA_RAKAML_I_IKTISODIET_VA_ELEKTRON_HUKUMATNI_RIVOZLANTIRIS_MEHANIZMLARINI_TAKOMILLASTIRIS

18. Raqamlashtirish - Yangi O‘zbekiston taraqqiyotining muhim drayveri // Uza. URL: https://uza.uz/uz/posts/raqamlashtirish-yangi-ozbekiston-taraqqiyotining-muhim-drayveri_365849



Marketing

ilmiy, amaliy va ommabop jurnali

Muharrir:
Ingliz tili muharriri:
Rus tili muharriri:
Musahhih:
Sahifalovchi va dizaynerlar:

Xakimov Ziyodulla Axmadovich
Tursunov Boburjon Ortiqmirzayevich
Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o'g'li
Karimova Shirin Zoxid qizi
Sadikov Shoxrux Shuxratovich
Abidjonov Nodirbek Odijon o'g'li

2026-yil, avgust, 8-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](https://t.me/@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**. GOCT 7.56-2002 "Seriya nashrlarning xalqaro standart raqamlanishi" davlatlaro standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**