



DAVLAT FUQAROLIK XIZMATCHILARINING PROFESSIONALLIGINI OSHIRISHDA MERITOKRATIYA VA KOMPETENSIYA YONDASHUVINING O'RNI

*Mirzo Ulug'bek nomidagi O'zbekiston Milliy Universiteti Huquqiy fanlar
kafedrası Davlat boshqaruvi yo'nalishi 2-Kurs Magistratura bosqichi talabasi*

Alisherov Davronbek Baxromjon o'g'li

Аннотация

Ushbu maqolada davlat fuqarolik xizmatchilarining professionalligini oshirishda meritokratiya tamoyillari va kompetensiya yondashuvining o'rni tahlil qilingan. Davlat boshqaruvi tizimida yuqori malakali kadrlarni shakllantirish, xizmatni samarali tashkil etish, xodimlarni adolatli baholash hamda ularning kasbiy rivojlanishini ta'minlashda mazkur yondashuvlarning integratsiyalashuvi alohida ahamiyat kasb etishi ilmiy dalillar asosida asoslab berilgan. Shuningdek, O'zbekiston davlat xizmatida amalga oshirilayotgan islohotlar, mavjud muammolar va ularni bartaraf etish bo'yicha takliflar ham yoritilgan. Tadqiqot natijalari zamonaviy kadrlar siyosatini shakllantirishda meritokratiya va kompetensiya modeli strategik ahamiyatga ega ekanini ko'rsatadi.

Kalit so'zlar: meritokratiya, kompetensiya, davlat fuqarolik xizmati, kadrlar siyosati, professional rivojlanish, baholash tizimi, davlat boshqaruvi.

Аннотация

В данной статье анализируется роль принципов меритократии и компетентностного подхода в повышении профессионализма государственных гражданских служащих. На основе научных данных обоснована важность интеграции данных подходов в формировании



высококвалифицированного кадрового состава, в обеспечении эффективной организации государственной службы, справедливой оценки сотрудников и их профессионального развития. Кроме того, освещены проводимые в Узбекистане реформы в сфере государственной службы, существующие проблемы и предложения по их устранению. Результаты исследования показывают, что модель меритократии и компетенций имеет стратегическое значение для формирования современной кадровой политики.

Ключевые слова: меритократия, компетенция, государственная гражданская служба, кадровая политика, профессиональное развитие, система оценки, государственное управление.

Abstract

This article analyzes the role of meritocracy principles and the competency-based approach in enhancing the professionalism of civil servants. Based on scientific evidence, the study substantiates the importance of integrating these approaches in forming a highly qualified workforce, ensuring effective public administration, providing fair employee evaluation, and supporting their professional development. The paper also highlights ongoing civil service reforms in Uzbekistan, existing challenges, and recommendations for addressing them. The findings demonstrate that the meritocracy and competency model holds strategic significance for shaping modern human resource policy.

Keywords: meritocracy, competency, civil service, human resource policy, professional development, evaluation system, public administration.

Kirish

Globalashuv sharoitida davlat boshqaruvining samaradorligini ta'minlashda eng muhim omillardan biri — bu davlat fuqarolik xizmatchilarining kasbiy salohiyati va tayyorgarlik darajasidir. Davlat organlarida professionallashgan



kadrlar korpusining mavjudligi qarorlar qabul qilish sifatiga, jamoatchilikka ko'rsatiladigan xizmatlar darajasiga va davlat boshqaruvi tizimiga bo'lgan ishonchga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli, zamonaviy davlat boshqaruviga meritokratiya va kompetensiya yondashuvi kabi demokratik tamoyillarni joriy etish dolzarb masalaga aylangan.

Meritokratiya — bu xodimlarni ularning qobiliyati, bilimlari va erishgan natijalariga asoslangan holda tanlash va rag'batlantirish tizimi bo'lsa, kompetensiya yondashuvi — aniq bilim, ko'nikma va xulq-atvor me'yorlari asosida kadrlarni baholash va rivojlantirish mexanizmini anglatadi. Mazkur yondashuvlar uyg'unligi davlat xizmatining samaradorligini oshiradi, korrupsion omillarni kamaytiradi va fuqaro uchun qulay boshqaruv tizimini shakllantiradi.

Asosiy qism

XX asrning ikkinchi yarmidan boshlab davlat boshqaruvi tizimida yuz bergan institutsional o'zgarishlar inson resurslarini boshqarishning sifat jihatdan yangi tamoyillarini shakllantirdi. Bular orasida meritokratiya eng asosiy konsepsiyalar qatoridan o'rin oladi. Bugungi kunda dunyoning eng samarali boshqaruv tizimlari — Singapur, Janubiy Koreya, Yaponiya, Kanada, Buyuk Britaniya — o'z institutsional modelining markaziga meritokratiya tamoyillarini qo'ygan. Ushbu modelning ustuvorligi shundaki, u davlat xizmati tizimini siyosiy ta'sirlardan holi, yuqori malakali, kompetent va xolis kadrlar bilan ta'minlaydi.

- Meritokratiya davlat xizmatida nafaqat yuqori professionalizmni ta'minlaydi, balki iqtisodiy o'sish, korrupsiyani kamaytirish, jamoatchilik ishonchini oshirish, strategik qarorlar sifatini yaxshilash kabi tizimli o'zgarishlarni ham yuzaga keltiradi. Shuning uchun uning nazariy asoslarini, amaliyotdagi o'rnini, davlat boshqaruviga ta'sirini chuqur o'rganish bugungi kunda ilmiy va amaliy jihatdan dolzarb hisoblanadi.



Meritokratiya” atamasi ilk bor 1958 yilda britaniyalik sotsiolog Maykl Yang tomonidan ilmiy muomalaga kiritilgan. U buni “merit” (layoqat, yutuq) va “kratos” (hokimiyat) soʻzlaridan yasalgan termin sifatida izohlaydi. Yangning tasnifida meritokratiya — bu boshqaruv lavozimlariga eng bilimli, malakali, natija koʻrsatgan shaxslarning kelishi asosida shakllanadigan tizimdir.

Insonning oʻz mehnati va qobiliyati asosida rivojlanish imkoniyati — tenglikning yangi shakli.

- Layoqatga asoslangan ijtimoiy mobilitet — jamiyatda yuqoriga koʻtarilishning obʻektiv mexanizmi.

- Xolis baholash — xizmat natijadorligini aniq oʻlchovlar bilan belgilash.

- Samaradorlik va kompetensiyaga tayanuvchi boshqaruv — davlat aparati sifatini oshirish.

Nazariy jihatdan meritokratiya aristokratiya (naslga asoslangan), byurokratiya (lavozimga asoslangan) va demokratiya (saylovga asoslangan) modellaridan farq qiladi.

Meritokratiyaning mohiyati va uning davlat boshqaruvidagi oʻrni

Meritokratiya davlat xizmatiga faqat eng munosib, bilimli va malakali mutaxassislar tanlab olinishi kerakligini taʼkidlaydi. Ushbu tamoyil kuchli, adolatli hamda natijaga yoʻnaltirilgan boshqaruv tizimini shakllantiradi.

Meritokratiya — bu lavozimlarni egallash, martaba oʻsishi va ragʻbatlantirish jarayonlarida shaxsning bilimi, koʻnikmasi, malakasi, tajribasi hamda mehnat natijalari asosiy mezon boʻlib xizmat qiladigan boshqaruv tamoyilidir. Bu



yondashuv, avvalo, davlat boshqaruvi tizimida eng munosib, malakali va samarali xodimlarni tanlash va ularni qo'llab-quvvatlashga qaratilgan.

Meritokratiyaning asosiy mazmuni quyidagi elementlarda namoyon bo'ladi:

1. Adolatli tanlov va kadrlarni saralash

- Nomzodlar shaxsiy fazilatlar, professional tayyorgarlik, kompetensiya darajasi asosida baholanadi.

- Subyektiv yondashuv, qarindoshlik, tanish-bilishchilik, manfaatlar to'qnashuvini kamaytiradi.

2. Xizmat faoliyatining natijadorligiga tayangan baholash

- Xodimning lavozimdagi muvaffaqiyati — uning bilim va ko'nikmalarini amalda qanday qo'llashi bilan baholanadi.

- Har bir xodim o'z natijalariga qarab rag'batlantiriladi.

3. Teng imkoniyatlar yaratish

- Tizimda barcha nomzodlar uchun teng start sharoiti va rivojlanish imkoniyati yaratiladi.

- Karyera o'sishi shaxsning yoshi, jinsi, millati emas, balki kasbiy yutuqlari bilan bog'liq bo'ladi.

4. Davlat boshqaruvida professional malakani oshirish

- Meritokratiya doirasida xodimlar muntazam ravishda o'qitiladi, qayta tayyorlanadi va malaka oshiradi.

- Bu jarayon davlat xizmatining barqaror professional rivojlanishini ta'minlaydi.



Meritokratiyaning ilmiy asoslangan funksiyalari:

1. Adolatli tanlov tizimini ta'minlash. Kadrlar tanlashda subyektivlikni kamaytiradi.
2. Davlat xizmatining institutsional sifatini oshirish. Malakali xodimlar siyosiy va ma'muriy qarorlarni yuqori darajada qabul qiladi.
3. Xodimlarda rivojlanish motivatsiyasini kuchaytirish. Natija uchun mas'uliyatni oshiradi.
4. Davlat apparati raqobatbardoshligini mustahkamlash.

Ilmiy manbalarda qayd etilishicha, meritokratiya joriy etilgan davlatlarda boshqaruv sifati, korrupsiyaning pasayishi va ijtimoiy ishonchning ortishi kuzatiladi.

Kompetensiya yondashuvi: mazmuni va ilmiy asoslari

XX asr oxiridan boshlab inson resurslarini boshqarish tizimida kompetensiya yondashuvi markaziy ilmiy konsepsiyalardan biriga aylandi. Global mehnat bozori dinamikasining ortishi, texnologiyalarning jadal o'zgarishi, davlat boshqaruvi tizimlariga qo'yilayotgan talablar kuchayishi xodimlarning faqat formal bilimlari emas, balki ularning ko'nikma, malaka, xatti-harakat modeli kabi integrallashgan kompetensiyalarini aniqlash va baholashni zaruriyatga aylantirdi. Shu sababli kompetensiya yondashuvi davlat sektorida professional kadrlar korpusini shakllantirishning zamonaviy metodologik asosiga aylandi.

-
1. Kompetensiya tushunchasining nazariy mazmuni



Kompetensiya tushunchasi ko‘p komponentli, ko‘p qatlamli bo‘lib, turli ilmiy maktablarda turlicha talqin qilingan:

- D. MakKlelland (Harvard University) — Kompetensiya bu xodimning ishda yuqori natija ko‘rsatishini prognoz qiluvchi sifatlar majmuasi.

- R. Boyatzis (Case Western Reserve University) — Kompetensiya tashqi kuzatiladigan xulq-atvor, bilim, motivatsiya va qadriyatlarning uyg‘unlashgan modeli.

- L. Spenser & S. Spenser — Kompetensiya shaxsning bilim, ko‘nikma, motiv, rolga mos xatti-harakat va shaxsiy xususiyatlaridan iborat yaxlit tizim.

- OECD Public Management Review — Kompetensiya davlat xizmatchisining xizmat vazifalarini sifatli bajarishi uchun zarur bo‘lgan professionallik mezonlari majmuasi.

Kompetensiya yondashuvi zamonaviy inson resurslarini boshqarishning eng samarali mexanizmlaridan biri sanaladi. Kompetensiya — bu xodimning muayyan lavozimni bajarish uchun zarur bo‘lgan bilim, ko‘nikma, malaka va xulq-atvor majmui sifatida ta’riflanadi.

Kompetensiyalar tasnifi:

- Kasbiy kompetensiyalar — soha bo‘yicha nazariy-amaliy bilimlar.
- Funktsional kompetensiyalar — xizmat vazifalarini bajarish bo‘yicha maxsus ko‘nikmalar.
- Shaxsiy (universal) kompetensiyalar — liderlik, kommunikativlik, mas’uliyat, tashabbuskorlik.
- Rivojlantiruvchi kompetensiyalar — innovatsion fikrlash, analitik qobiliyat, muammo yechish.



Ilmiy adabiyotlarda kompetensiya modeli xodim faoliyatini obyektiv baholash, treninglar mazmunini aniqlash, lavozim talablarini standartlashtirish kabi vazifalarni bajarishga xizmat qilishi ta'kidlanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti. "Davlat boshqaruvini isloh qilish strategiyasi to'g'risida"gi Farmonlar va qarorlar to'plami. – Toshkent, 2017–2024.
2. O'zbekiston Respublikasi "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonuni. – Toshkent: Oliy Majlis, 2023.
3. Abdullayev, X. Davlat boshqaruvi tizimini modernizatsiya qilishning nazariy asoslari. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2020.
4. Karimov, I. Davlat xizmati tizimida kadrlar siyosati va uning takomillashuvi. – Toshkent: Fan, 2019.
5. Kadirov, S. "Kompetensiya asosida kadrlarni baholashning zamonaviy metodlari". // O'zbekiston Davlat boshqaruvi jurnali, №4, 2021. – B. 45–52.
6. Boymirzayeva, M. Innovatsion boshqaruv va inson kapitali. – Toshkent: Universitet, 2022.
7. Public Service Leadership and Capability: Framework for Competency-Based Human Resource Management. – Paris: OECD Publishing, 2019.
8. UNDP. Civil Service Reform and Performance Management. – New York: UNDP Publications, 2020.
9. Wilson, J. Q. Bureaucracy: What Government Agencies Do and Why They Do It. – N.Y.: Basic Books, 1991.



10. Armstrong, M. A Handbook of Human Resource Management Practice. – London: Kogan Page, 2014.
11. Spencer, L. & Spencer, S. Competence at Work: Models for Superior Performance. – N.Y.: Wiley, 1993.
12. Denhardt, R., Denhardt, J. The New Public Service: Serving, Not Steering. – London: Routledge, 2015.
13. Peters, B. G. The Politics of Bureaucracy. – London: Routledge, 2018.
14. World Bank. Civil Service Reform: Strengthening Public Administration. – Washington D.C.: World Bank Publications, 2020.
15. Asian Development Bank. Capacity Development and Public Sector Effectiveness. – Manila: ADB Press, 2021.