

**DAVLAT XIZMATIDA MERITOKRATIYA TIZIMINI JORIY ETISH
MEXANIZMLARI: SINGAPUR TAJRIBASI VA O‘ZBEKISTON
AMALIYOTI**

*Nazarova Madina Husen qizi
To‘laganov Abdullo Rustamovich*

*Mirzo Ulug‘bek nomidagi
O‘zbekiston Milliy Universiteti Ijtimoiy fanlar fakulteti
siyosatshunoslik yo‘nalishi 4-kurs talabalari*

Annotatsiya : Mazkur maqolada davlat xizmatida meritokratiya tizimini joriy etish mexanizmlari tahlil qilinadi. Xususan, Singapur tajribasi asosida meritokratiya tamoyillarining samarali qo‘llanilishi, kadrlar tanlash va boshqarish tizimidagi o‘ziga xos jihatlar o‘rganiladi. Shuningdek, O‘zbekiston sharoitida ushbu tizimni joriy etish imkoniyatlari, mavjud muammolar va ularni bartaraf etish yo‘llari ko‘rib chiqiladi. Tadqiqot natijasida davlat boshqaruvi samaradorligini oshirishga qaratilgan ilmiy taklif va tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Kalit so‘zlar: meritokratiya, davlat xizmati, kadrlar siyosati, Singapur tajribasi, boshqaruv samaradorligi, institutsional islohotlar

Аннотация : В данной статье анализируются механизмы внедрения системы меритократии в государственной службе. В частности, на основе опыта Сингапуре рассматриваются особенности эффективного применения принципов меритократии, системы отбора и управления кадрами. Также изучаются возможности внедрения данной системы в условиях Узбекистана, существующие проблемы и пути их решения. В результате исследования разработаны научные предложения и рекомендации по повышению эффективности государственного управления.

Ключевые слова: меритократия, государственная служба, кадровая политика, опыт Сингапура, эффективность управления, институциональные реформы

Abstract : This article analyzes the mechanisms for implementing a meritocracy system in public service. In particular, based on the experience of Singapore, the effective application of meritocratic principles, as well as the specifics of personnel selection and management systems, are examined. The study also explores the possibilities of implementing this system in Uzbekistan, identifies existing challenges, and proposes solutions. As a result, scientific recommendations aimed at improving the efficiency of public administration are developed.

Keywords: meritocracy, public service, human resource policy, Singapore experience, governance efficiency, institutional reforms

Kirish (Introduction): Zamonaviy davlat boshqaruvi tizimida samaradorlikni oshirish, davlat institutlari faoliyatining ochiqligini ta'minlash hamda jamiyatda adolat tamoyillarini mustahkamlash dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Ayniqsa, globalizatsiya sharoitida davlatlar o'rtasida siyosiy va iqtisodiy raqobatning kuchayishi boshqaruv tizimiga yangi yondashuvlarni joriy etishni talab etmoqda. Shu nuqtai nazardan, meritokratiya tamoyillariga asoslangan davlat xizmati tizimi muhim ahamiyat kasb etadi.

Meritokratiya — bu shaxsning bilim, malaka va professional ko'nikmalariga asoslangan holda lavozimga tayinlanishini anglatadi. Ushbu yondashuv korrupsiya, nepotizm va subyektiv qarorlar qabul qilish xavfini kamaytiradi hamda boshqaruv sifatini oshiradi. Xususan, Singapur davlat boshqaruvi tizimi meritokratiya tamoyillariga asoslangan holda shakllangan bo'lib, u xalqaro miqyosda samarali model sifatida e'tirof etiladi.

Mazkur maqolaning maqsadi davlat xizmatida meritokratiya tizimini joriy etish mexanizmlarini tahlil qilish, Singapur tajribasini o'rganish hamda uni O'zbekiston amaliyotiga moslashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan takliflar ishlab chiqishdan iborat.

Metodologiya (Methods): Mazkur tadqiqotda davlat boshqaruvida meritokratiya tizimini o'rganish uchun kompleks ilmiy yondashuvlardan foydalanildi. Tadqiqot jarayonida tizimli tahlil, komparativ (taqqoslama) tahlil, mantiqiy umumlashtirish va statistik tahlil usullari qo'llanildi.

Singapur tajribasi asosida davlat xizmatini tashkil etish mexanizmlari, xususan Public Service Commission va Civil Service College faoliyati o'rganildi. Shuningdek, xalqaro tashkilotlar hisobotlari va ilmiy manbalar asosida davlat boshqaruvi samaradorligi baholandi. Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasida davlat xizmatini rivojlantirishga qaratilgan islohotlar tahlil qilinib, ular Singapur modeli bilan solishtirildi. Tadqiqot davomida prognozlash usuli orqali meritokratiya tizimini joriy etish istiqbollari ham baholandi.

Natija: Meritokratiya — bu shaxsning bilim, malaka va professional ko'nikmalariga asoslangan holda lavozimga tayinlanishini anglatadi. Ushbu yondashuv korrupsiya, nepotizm va subyektiv qarorlar qabul qilish xavfini kamaytiradi hamda boshqaruv sifatini oshiradi. Xususan, Singapur davlat boshqaruvi tizimi meritokratiya tamoyillariga asoslangan holda shakllangan bo'lib, u xalqaro miqyosda samarali model sifatida e'tirof etiladi. Meritokratiya tushunchasini tahlil qilishda F.Barrikado konsepsiyasi ham alohida uslubiy ahamiyatga ega bo'lib, U "meritokratiya – boshqaruv tamoyili bo'lib, unga ko'ra, eng qobiliyatli kishilar, ularning ijtimoiy kelib chiqishi va moliyaviy holatidan qat'iy nazar, davlatda rahbarlik lavozimlarini egallashi kerak", deb hisoblaydi. Olim Meritokratiya atamasini ikki ma'noda qo'llaydi: 1) rahbarlar - maxsus imtihonlar orqali saralab olingan iste'dodlar orasidan tayinlanadigan tizimdir (bunday tizim aristokratiya va demokratiyaga muqobildir); 2)

kelajakda erkin raqobat sharoitida yuqori ijtimoiy mavqeni egallash uchun maksimal imkoniyatlarga ega bo'lishlari uchun "obyektiv, iqtidorli va mehnatkash odamlar"ni davlat boshqaruviga jalb qilish va ularga zarur shart-sharoitlarni yaratadigan tizimdir.¹ Singapur davlat boshqaruvi tizimi meritokratik tamoyillar asosida tashkil etilgan bo'lib, davlat xizmatiga kadrlarni tanlash jarayoni maxsus vakolatli organ — Public Service Commission (PSC) tomonidan amalga oshiriladi. Ushbu tuzilma konstitutsiyaviy maqomga ega bo'lgan mustaqil institut sifatida faoliyat yuritadi hamda uning asosiy vazifasi yuqori malakali va salohiyatli mutaxassislarni aniqlab, davlat xizmatiga jalb etishdan iborat. Singapur amaliyotida kadrlarni saralash faqatgina nomzodlarning akademik ko'rsatkichlariga tayanib qolmaydi. Tanlov jarayonida ularning yetakchilik qobiliyatlari, shaxsiy sifatleri, analitik fikrlash darajasi hamda boshqaruv salohiyati kompleks tarzda baholanadi. Mazkur yondashuv davlat xizmatiga har tomonlama rivojlangan va yuqori kompetensiyaga ega kadrlarni tanlash imkonini beradi.

Muhokama(Discussion):

Singapur davlat xizmatiga kadrlarni saralash bosqichlari (tahliliy bayon):

Singapur davlat xizmatchilariga ish haqini hisoblab chiqishda bozor usullari qo'llaniladigan mamlakatlardan biridir. Shuning uchun ish haqqining hajmi ham anchagina katta. 1985-yili apparatni taminlash xarajatlarini oqlash to'g'risida parlament oldida hisob bergan bosh vazir "Men eng yuqori maosh to'lanadigan, va ehtimol, uchinchi dunyo mamlakatlari bosh vazirlarining eng qashshoqlaridan biri bo'lsam kerak. Bu masalani hal qilishning turlicha yo'llari mavjud. Men halol, oshkora, o'zini oqlaydigan hamda amalga oshirilishi mumkin bo'lgan bozor iqtisodiyoti doiralaridagi o'z yo'limizni taklif etaman. Agar siz bu yo'ldan ko'ra riyokorlikni afzal ko'rsangiz, ikkiyuzlamachilik va korrupsiyaga duch kelasiz. Qaysi birini tanlash sizning ishingiz" degan edi². Singapur davlat xizmatida kadrlarni tanlash jarayoni ko'p bosqichli va kompleks yondashuv asosida tashkil etilgan bo'lib, har bir bosqich nomzodning professional va shaxsiy sifatlarini chuqur baholashga qaratilgan.

Dastlabki bosqichda nomzodlarning hujjatlari tahlil qilinadi. Bu jarayonda ularning akademik natijalari, ijtimoiy faolligi hamda yetakchilik salohiyati o'rganiladi. Ushbu bosqichning asosiy maqsadi davlat xizmatiga mos keluvchi nomzodlarni dastlabki saralashdan o'tkazishdan iborat.

Keyingi bosqichda nomzodlar intellektual test sinovlaridan o'tadilar. Mazkur testlar orqali ularning analitik fikrlash qobiliyati, muammolarni hal qilish ko'nikmalari va

¹ MIRZAVALIEV JAVLONBEK AVAZBEKOVICH. DAVLAT BOSHQARUVI SAMARDORLIGINI OSHIRISHDA MERITOKRATIYA TIZIMINING SIYOSIY MEXANIZMLARI. SIYOSIY FANLAR BO'YICHA FALSAFA DOKTORI (PHD) DISSERTATSIYASI AVTOREFERATI

² Осипова М. Сингапур в интересах финансовых рынков. Азия и Африка сегодня. - 2002. - № 6. 32-бет.

mantiqiy tafakkuri baholanadi. Natijada nomzodning bilim darajasi va fikrlash salohiyati aniqlanadi.

Uchinchi bosqich psixologik baholashni o'z ichiga oladi. Bu jarayonda nomzodlarning stressga chidamliligi, kommunikativ qobiliyatlari hamda jamoada ishlash ko'nikmalari aniqlanadi. Ushbu baholash davlat xizmatida samarali faoliyat yuritish uchun zarur bo'lgan shaxsiy fazilatlarni aniqlashga xizmat qiladi.

To'rtinchi bosqichda nomzodlar maxsus komissiya bilan intervyudan o'tadilar. Suhbat davomida ularning professional qarashlari, liderlik xususiyatlari, qaror qabul qilish qobiliyati hamda motivatsiyasi baholanadi. Bu bosqich yakuniy saralashda hal qiluvchi ahamiyatga ega hisoblanadi.

Yakuniy bosqichda muvaffaqiyatli nomzodlar kasbiy tayyorgarlikdan o'tkazilib, davlat xizmatiga moslashtiriladi. Ushbu jarayon orqali ularning amaliy ko'nikmalari rivojlantiriladi hamda ular davlat boshqaruvi tizimiga integratsiya qilinadi.

Umuman olganda, mazkur ko'p bosqichli saralash tizimi davlat xizmatiga har tomonlama rivojlangan, yuqori malakali va mas'uliyatli kadrlarni tanlab olish imkonini beradi. Bu esa o'z navbatida davlat boshqaruvi samaradorligini oshirishda muhim omil bo'lib xizmat qiladi.

Xulosa (Conclusion): Singapur kadrlar siyosatini yuritish, zamonaviy talablarga javob beradigan davlat xizmatini tashkil qilish bo'yicha ilmiy tadqiqotlar Davlat xizmati kolleji negizida amalga oshiriladi. Davlat xizmatlari sifatini oshirish, strategik boshqaruv, menejment, etakchilik, forsait, boshqaruvga innovasion va samarali tizimlarni joriy qilish kabi yo'nalishlar Kollej ilmiy-tadqiqot faoliyatining asosini tashkil qiladi³. Meritokratiya tamoyillariga asoslangan davlat xizmati tizimi boshqaruv sifatini oshirishning muhim omili hisoblanadi. Singapur tajribasi shuni ko'rsatadiki, kadrlarni tanlashda shaffoflik, kompleks baholash va raqobat muhitining mavjudligi samarali boshqaruvni ta'minlaydi. O'zbekiston sharoitida ushbu yondashuvni joriy etishda nomzodlarning psixologik barqarorligi, kommunikativ ko'nikmalari va strategik fikrlashini baholash tizimini kuchaytirish muhim ahamiyatga ega. Shuningdek, zamonaviy keys-topshiriqlar va innovasion baholash usullaridan foydalanish davlat xizmatiga mos, yuqori salohiyatli kadrlarni saralash imkonini beradi. Natijada professional va natijador davlat xizmati shakllanib, boshqaruv tizimining barqaror rivojlanishi ta'minlanadi.

FOYDALANGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Mirzavaliyev J.A. Davlat boshqaruvi samaradorligini oshirishda meritokratiya tizimining siyosiy mexanizmlari.

³ ХАСАНОВ ОТАБЕК АБДУРАШИДОВИЧ “ЎЗБЕКИСТОНДА СИЁСИЙ МОДЕРНИЗАЦИЯ ЖАРАЁНЛАРИДА ДАВЛАТ КАДРЛАР СИЁСАТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ” ДИССЕРТАЦИЯСИ АВТОРЕФЕРАТИ ТОШКЕНТ – 2022

2. Osipova M. Singapur v interesetakh finansovykh rynkov // Osiyo va Afrika bugungi kunda. – 2002. – № 6. – B. 32.
3. Xasanov O.A. O‘zbekistonda siyosiy modernizatsiya jarayonlarida davlat kadrlar siyosatini rivojlantirish tendensiyalari: dissertatsiya avtoreferati. – Toshkent, 2022.