

3/2026,
may-
iyun
(№ 00083)



ЎЗБЕКИСТОНДА ДАВЛАТ БОШҚАРУВИ ТИЗИМИГА МЕРИТОКРАТИК МЕХАНИЗМЛАРНИ ЖОРИЙ ЭТИШ

Акрамов Аббос Ашрапович

Тошкент давлат иқтисодиёт университети тадқиқотчиси

E-mail: a.akramov@argos.uz

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7398-9628>

Аннотация

Мазкур мақолада Ўзбекистонда давлат бошқаруви тизимига меритократик механизмларни жорий этишнинг назарий ва амалий жиҳатлари таҳлил қилинган. Тадқиқотда давлат фуқаролик хизматида очиқ ва шаффоф танлов механизмларини такомиллаштириш, кадрлар фаолиятини объектив баҳолаш, профессионал ривожланишни рағбатлантириш, коррупциявий омилларни камайтириш ҳамда мансаб лавозимларига тайинлашда шахсий алоқалар ва субъектив ёндашувларни чеклаш масалалари ёритилган. Шунингдек, давлат бошқарувида меритократик ёндашувни мустаҳкамлашнинг институционал шартлари, рақамли технологиялардан фойдаланиш имкониятлари ва инсон ресурсларини бошқариш тизимини такомиллаштириш йўналишлари кўриб чиқилган. Тадқиқот натижасида Ўзбекистонда профессионал, самарали ва ҳисобдор давлат бошқаруви тизимини шакллантиришда меритократик механизмларни изчил жорий этиш бўйича илмий-амалий таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: меритократия, давлат бошқаруви, давлат фуқаролик хизмати, кадрлар сиёсати, касбий компетенция, очиқ танлов, давлат хизматчиси, инсон ресурсларини бошқариш, самарадорлик, коррупцияга қарши кураш.

INTRODUCTION OF MERITOCRATIC MECHANISMS INTO THE GOVERNANCE SYSTEM OF UZBEKISTAN

Акрамов Аббос Ашрапович

Соискатель Ташкентского государственного экономического университета

Аннотация

В данной статье анализируются теоретические и практические аспекты внедрения меритократических механизмов в систему государственного управления Узбекистана. Исследование охватывает вопросы совершенствования открытых и прозрачных механизмов отбора в государственной гражданской службе, объективной оценки деятельности персонала, поощрения профессионального развития, снижения коррупционных факторов и ограничения личных связей и субъективных подходов при назначении на государственные должности. Также рассматриваются институциональные условия усиления меритократического подхода в государственном управлении, возможности использования цифровых технологий и направления совершенствования системы управления человеческими ресурсами. В результате исследования разработаны научно-практические предложения и рекомендации по последовательному внедрению меритократических

механизмов в формирование профессиональной, эффективной и подотчетной системы государственного управления в Узбекистане.

Ключевые слова: меритократия, государственное управление, государственная гражданская служба, кадровая политика, профессиональная компетентность, открытый отбор, государственный служащий, управление человеческими ресурсами, эффективность, борьба с коррупцией.

INTRODUCTION OF MERITOCRATIC MECHANISMS INTO THE GOVERNANCE SYSTEM OF UZBEKISTAN

Akramov Abbos Ashrapovich

Applicant for the Tashkent State University of Economics

Abstract

This article analyzes the theoretical and practical aspects of implementing meritocratic mechanisms in Uzbekistan's public administration system. The study covers issues of improving open and transparent selection mechanisms in the civil service, objectively assessing personnel performance, encouraging professional development, reducing corruption, and limiting personal connections and subjective approaches during appointments to government positions. It also examines the institutional conditions for strengthening the meritocratic approach in public administration, the potential for using digital technologies, and areas for improving the human resources management system. The study developed scientific and practical proposals and recommendations for the consistent implementation of meritocratic mechanisms in the development of a professional, effective, and accountable public administration system in Uzbekistan.

Key words: meritocracy, public administration, state civil service, personnel policy, professional competence, open selection, civil servant, human resource management, efficiency, fight against corruption.

КИРИШ

Бугунги кунда давлат бошқаруви самарадорлигини ошириш, давлат хизматида профессионал ва салоҳиятли кадрлар корпусини шакллантириш ҳамда бошқарув қарорларининг сифатини яхшилаш дунё мамлакатлари олдида турган муҳим вазифалардан бири ҳисобланади. Жадал ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлар, рақамли технологияларнинг кенг жорий этилиши ва фуқароларнинг давлат органлари фаолиятига нисбатан талабларининг ортиб бориши давлат бошқарувида инсон омили ва кадрлар салоҳиятидан самарали фойдаланишни тақозо этмоқда. Шу нуқтаи назардан, давлат хизматида кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйишда билим, касбий компетенция, малака, натижадорлик ва шахсий фазилатларни ўстувор мезон сифатида белгилайдиган меритократик ёндашув муҳим аҳамият касб этади.

Меритократия давлат бошқарувида лавозимларга тайинлаш ва хизмат бўйича ўсишни шахсий алоқалар, ижтимоий мавқе ёки субъектив омилларга эмас, балки ходимнинг профессионал салоҳияти, малакаси, меҳнат натижалари ва бошқарув компетенцияларига асослашни назарда тутди. Бундай ёндашув давлат хизматининг профессионаллигини ошириш билан бир қаторда, кадрлар салоҳиятидан оқилona фойдаланиш, давлат органлари фаолиятида очиқлик ва адолатни таъминлаш, коррупциявий хавфларни камайтириш ҳамда фуқароларнинг давлат институтларига бўлган ишончини мустаҳкамлашга хизмат қилади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Ўзбекистонда сўнги йилларда давлат бошқаруви ва давлат фуқаролик хизмати тизимини ислоҳ қилиш, кадрларни танлаш ва бошқаришнинг замонавий механизмларини жорий этиш борасида кенг кўламли ишлар амалга оширилмоқда. Хусусан, давлат фуқаролик хизматини ҳуқуқий ва институционал жиҳатдан такомиллаштириш, очиқ танлов асосида кадрларни ишга қабул қилиш, хизматчиларнинг касбий компетенцияларини ривожлантириш ва уларнинг фаолиятини натижадорлик асосида баҳолашга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Бу жараён давлат бошқарувини “инсон учун” ва “халққа хизмат қилиш” тамойиллари асосида ташкил этиш билан бевосита боғлиқдир.

Мазкур ислохотларнинг стратегик асосларидан бири сифатида “Ўзбекистон — 2030” стратегияси алоҳида аҳамиятга эга. Стратегияда давлат бошқаруви органлари фаолиятини “Халқ хизматидаги давлат” тамойили асосида ташкил этиш, бошқарув тизимини самарали ва натижага йўналтирилган механизмга айлантириш, давлат хизматларини рақамлаштириш ҳамда давлат фуқаролик хизматини замонавий талаблар асосида ривожлантириш устувор вазифалар сифатида белгиланган. [2]

Айниқса, “Ўзбекистон — 2030” стратегиясининг 81-мақсади давлат фуқаролик хизматини меритократия, ҳалоллик ва профессионаллик тамойиллари асосида ташкил этишга қаратилгани тадқиқ этилаётган мавзунинг долзарблигини янада оширади. Стратегияда давлат фуқаролик хизматчиларини ўзлуксиз малака ошириш тизими билан тўлиқ қамраб олиш, кадрлар билан ишлаш жараёнларини рақамлаштириш, миллий кадрлар захирасини ривожлантириш ҳамда давлат органлари раҳбарлари фаолиятини жамоатчилик фикри асосида баҳолаш каби вазифалар белгиланган.

Шунингдек, стратегия доирасида давлат хизматига номзодларнинг малака талабларига мувофиқлигини баҳолаш жараёнларини рақамлаштириш, давлат хизматчиларининг касбий билим ва кўникмаларини мунтазам равишда оширишга қаратилган механизмларни ривожлантириш назарда тутилган. Бу эса меритократик тамойилларни фақат кадрларни ишга қабул қилиш жараёнида эмас, балки давлат хизматчисининг бутун касбий фаолияти давомида қўллаш зарурлигини кўрсатади.

Ж. Мирзавалиев фикрича “Замонавий илм-фандаги меритократиянинг асосий гоёси инсоннинг сиёсий фаолиятда иштирок этиш ва биринчи навбатда сифатли таълим олиш учун тенг имкониятларга эга бўлиши гоёси сифатида изоҳланади. Бирок ҳар бир киши ўзини кўрсатишга ва сиёсий қарорлар қабул қилишда етарлича масъулиятни саклашга тайёр эмас. Бинобарин, меритократиянинг назарий парадигмаси Осиё мамлакатлари давлат сиёсатининг асосий юналиши сифатида халққа хизмат қилиш учун энг муносиб шароитларда ҳаракат қиладиган энг яхши қобилятга эга сиёсий актёрларни топишга қаратилган.” [3]

Шунингдек, М.Бўриеванинг фикрича “Шуни алоҳида қайд этиш жоизки, ислом дини тарқалган давлатларда инсон тафаккурига хос бўлган ҳурфикрликка интилиш, айниқса, илму маърифат аҳлларида сўнмади. Ҳатто ислом дини ичида ҳам давлат, ҳуқуқ, адолат, бурч ҳақида турли хил фикрлар, ёндашувлар ва талқинлар бўлган. Масалан, ал-Ғаззолий (1058-1111) нинг айтишнча, Оллоҳ-таоло найғамбарларни одамларга тўғри йўл кўрсатиш учун танлаган бўлса, ҳукмдорларни одамлар ўртасидаги низоларни бартараф қилиш учун танлаган.” [4]

Майкл Санделнинг таъкидлашича, “Меритократия идеали, адолатли кўринса-да,

аслида ижтимоий табақаланишни ва ғолибларнинг ахлоқий устунлик туйғусини кучайтиради. У “муваффақиятга лойиқ бўлганлар” риторикаси қандай қилиб бирдамликни бузиши ва “мағлублар”га нисбатан нафратни кучайтириши, популизм ва сиёсий қўтбланишни кучайтириши таҳлил қилади.” [5]

“The Rise of the Meritocracy —британ сотсиологи ва сиёсий арбоби Майкл Янг томонидан ёзилган сатирик сотсиологик асар бўлиб, 1958 йилда нашр этилган. Ушбу асар “меритократия” атамасини муомалага киритган ва элита фақат “хизматлари” асосида танлаб олиниши мумкин бўлган ижтимоий оқибатлар ҳақида огоҳлантириш сифатида яратилган.” [6]

Д. Эрназаровнинг фикрига кўра “Ҳозирда кўплаб олимлар меритократия келажакда давлат ва жамиятни бошқаришнинг ёрқин намунаси эканлигига ишонишади. Энг қобилиятли одамлар энг яхши натижаларга эришишлари мумкин ва шунга кўра, барча фуқароларнинг ижтимоий фаровонлиги ошади. Шундай қилиб, кўплаб олимлар томонидан меритократия - инсон учун ҳам, жамият учун ҳам энг яхши натижаларга эришиш учун адолатли тизим сифатида таклиф қилинмоқда.” [7]

Тадқиқот методологияси

Мақолада Ўзбекистонда давлат бошқаруви тизимига меритократик механизмларни жорий этишнинг ташкилий-ҳуқуқий ва институционал жиҳатлари ўрганилди. Тадқиқотнинг методологик асосини тизимли, институционал ва қиёсий ёндашувлар ташкил этди.

Тадқиқот жараёнида таҳлил, қиёсий таҳлил, норматив-ҳуқуқий таҳлил, статистик ва социологик усуллардан фойдаланилди. Ўзбекистонда давлат фуқаролик хизматида кадрларни танлаш, баҳолаш, рағбатлантириш ва лавозим бўйича ўсиш механизмлари меритократия тамойиллари асосида таҳлил қилинди.

Таҳлил ва натижалар

Давлат бошқарувида меритократик механизмларни жорий этишнинг яна бир муҳим жиҳати — рақамли технологиялардан фойдаланган ҳолда кадрларни бошқариш тизимини такомиллаштиришдир. Рақамли платформалар орқали давлат хизматида қабул қилиш, номзодларнинг компетенцияларини баҳолаш, хизмат натижаларини мониторинг қилиш, малака ошириш ва кадрлар захирасини шакллантириш жараёнларининг шаффофлигини таъминлаш мумкин. Бу эса субъектив ёндашувларни камайитириш ва кадрлар салоҳиятини объектив мезонлар асосида баҳолаш имконини беради.

Бугунги кунда давлат бошқаруви тизимида меритократик механизмларни янада такомиллаштириш зарурати бир қатор омиллар билан изоҳланади. Жумладан, давлат органларида юқори малакали кадрларга бўлган эҳтиёжнинг ортиши, бошқарув жараёнларининг мураккаблашуви, давлат хизматларига бўлган жамоатчилик талабининг ошиши, коррупциявий хавфларни минималлаштириш ва давлат органлари фаолиятининг натижадорлигини таъминлаш шулар жумласидандир. Шу сабабли давлат хизматида “лавозимга мос кадр” тамойилидан “салоҳият ва натижага асосланган касбий карьера” моделига босқичма-босқич ўтиш муҳим аҳамиятга эга.

Ўзбекистонда давлат бошқарувини халқ манфаатларига хизмат қиладиган, очиқ, профессионал ва ҳисобдор тизимга айлантириш вазифаси меритократик механизмларнинг аҳамиятини янада кучайтиради. Хусусан, замонавий давлат бошқарувида кадрларни очиқ танлов асосида ишга қабул қилиш, компетенциявий

ёндашув асосида баҳолаш, хизмат натижадорлигини мунтазам мониторинг қилиш, ходимларни касбий ривожлантириш ва лавозим бўйича ўсишнинг аниқ мезонларини белгилаш яхлит меритократик тизимнинг муҳим элементлари ҳисобланади.

Мазкур йўналишлар “Ўзбекистон — 2030” стратегиясида белгиланган устувор мақсадлар билан бевосита уйғунлашади. Стратегиянинг 81-мақсади давлат фуқаролик хизматини меритократия, ҳалоллик ва профессионаллик тамойиллари асосида ташкил этишни назарда тутди. Унда кадрлар билан ишлаш жараёнларини рақамлаштириш, давлат хизматчиларини ўзлуксиз малака ошириш тизими билан қамраб олиш, давлат фуқаролик хизмати тизимини кенгайтириш ва миллий кадрлар захирасини ривожлантириш каби вазифалар белгиланган.

Шу билан бирга, 2025 йилда тасдиқланган Давлат фуқаролик хизматини 2030 йилгача ривожлантириш стратегияси меритократиянинг амалий механизмларини янада аниқлаштириб, энг муносиб ва қобилиятли шахсларни объектив баҳолаш асосида давлат хизматига қабул қилиш ҳамда уларнинг хизмат поғоналарида босқичма-босқич ўсишини назарда тутувчи карьер моделига урғу беради.

Ўзбекистонда сўнгги йилларда давлат хизматини ислоҳ қилиш, очиқ танловлар ўтказиш, рақамлаштириш ва баҳолаш тизимларини жорий этиш бўйича қатор қадамлар ташланди. Бироқ меритократияни тўлиқ ва самарали жорий этиш жараёнида муайян тўсиқлар ва хатарлар мавжуд.

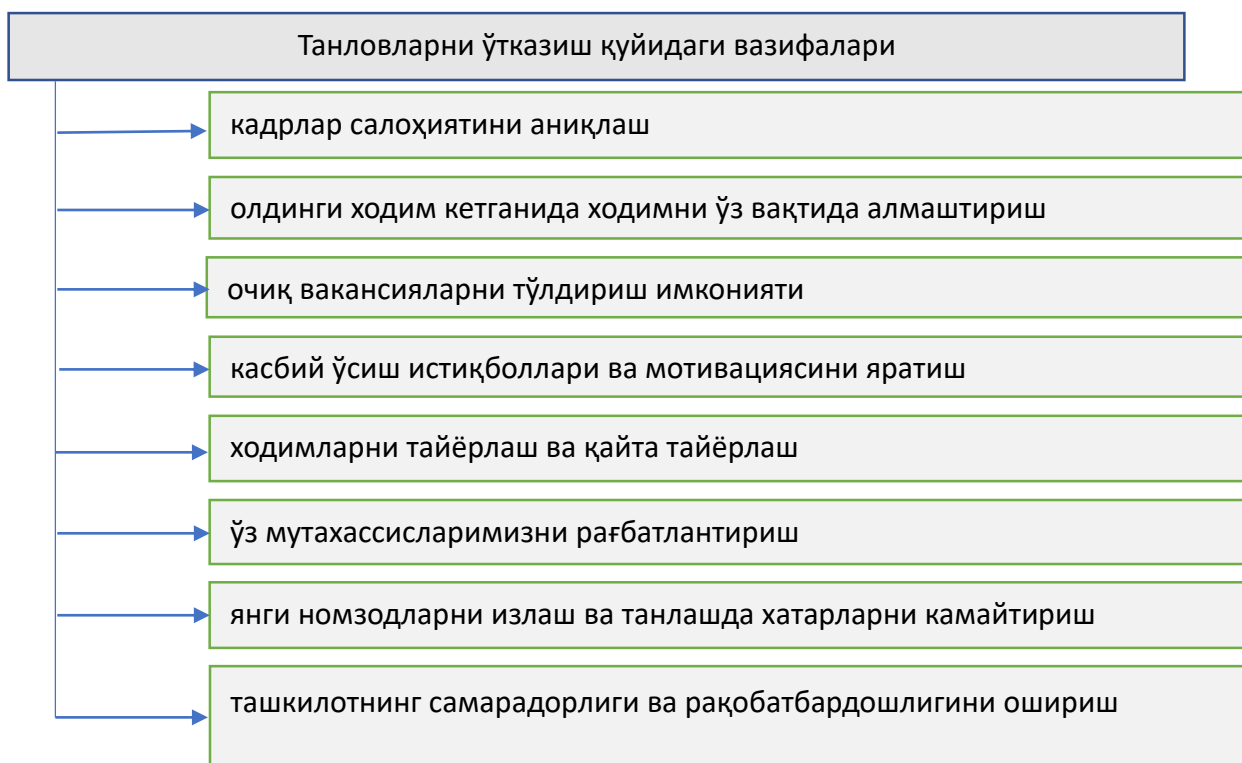
Кадрларни танлаб олиш тизими Ўзбекистонда меритократия тамойилларини жорий этишнинг энг асосий ва ҳал қилувчи бўғини ҳисобланади. Чунки меритократиянинг моҳияти — лавозим ва имкониятлар шахсий алоқа, қариндош-уруғчилик ёки бошқа норасмий омиллар асосида эмас, балки билим, малака, касбий компетенция ва аниқ натижалар асосида тақдим этилишидир. Агар кадрларни саралаш жараёни адолатли ва шаффоф ташкил этилмаса, меритократик тизим амалда ишламайди.

Меритократия тамойилларини жорий этишда кадрларни танлаб олиш - бу потенциал етакчилик ёки мутахассислик фаолияти учун зарур компетенцияга эга бўлган, лавозимга қўйиладиган талабларга жавоб берадиган, танланган ва малакага эга бўлган, аммо ҳали лавозимга тайинланмаган ходимлар, мутахассислар ёки менежерлар гуруҳи. Кадрларни танловлар орқали танлаб олиш самарали бошқарув сиёсатининг воситаси ҳисобланади.

Тартибга кўра, ташқи ва ички танловларни ўтказиш амалиёти мавжуд.

Ички танлов янги лавозимга ўтишга тайёр бўлган ёки керакли ваколатларни ривожлантириш имкониятига эга бўлган ишлайдиган ходимлардан шаклланади. Мақсадли бўш иш ўринлари учун номзодлар манбаи бўлиши мумкин бўлган лавозимларнинг рўйхати муаммоли позициялар ва ёки корхона ривожланиш истиқболлари таҳлил қилингандан сўнг ишлаб чиқилади.

Ташқи танловлар давлат органи ва ташкилоти раҳбарларининг топшириғига биноан шакллантирилиши мумкин, яъни бўш иш жойларига четдан даъвогарлар жалб қилинади. Кадрларни танлов орқали саралаб олишнинг асосий мақсади ташкилотни малакали ходимлар билан таъминлашдир.



1- расм. Кадрлар танловини ўтказиш вазифалари ¹

Юқоридаги 1-расмдан кўриниб турибдики, кадрларни танлов асосида саралаб олиш тизими ташкilotни малакали ва салоҳиятли ходимлар билан таъминлашга қаратилган муҳим механизм ҳисобланади. Ушбу жараён орқали, аввало, номзодларнинг билим ва кўникмалари, касбий салоҳияти ҳамда лавозим талабларига мослиги аниқланади. Шу билан бирга, мавжуд бўш иш ўринларини ўз вақтида тўлдириш, ходимлар алмашинувини самарали ташкил этиш ва иш жараёнида ўзилишларни олдини олиш имконияти яратилади.

Танловлар меритократия, очиқлик, муқобиллик ва тенглик тамойиллари асосида ўтказилади.

Вакант лавозимларини эгаллаш Портал орқали ўтказиладиган ички ва ташқи танловлар асосида амалга оширилади.

Ички танловларда бир давлат органи тизимида фаолият кўрсатаётган давлат фуқаролик хизматчилари, ташқи танловларда эса тегишли малака талабига жавоб берадиган барча номзодлар иштирок этиш ҳуқуқига эга бўлади.

Ички танловлар натижасида танлов ғолиби аниқланмаган ёки вакант лавозим вужудга келган кундан бошлаб беш иш кuni ичида ички танлов эълон қилинмаган тақдирда, ушбу вакант лавозим бўйича ташқи танлов эълон қилинади.

Битта вакант лавозим учун бир мартадан ортиқ ички танлов ўтказишга йўл қўйилмайди.

Вакант лавозимлар тўғрисидаги маълумотлар Порталга жойлаштирилган сана мазкур лавозимни эгаллаш бўйича танлов эълон қилинган кун деб ҳисобланади.

Танлов қўйидаги босқичлар асосида ташкил этилади:

биринчи босқич – танлов ўтказилиши тўғрисида эълон бериш;

иккинчи босқич – номзодларнинг ҳужжатларини қабул қилиш ва саралаш;

учинчи босқич – номзодларнинг билимини тест синовидан ўтказиш;

тўртинчи босқич – номзодлар билан суҳбат ўтказиш.

Танлов ўтказилиши тўғрисидаги эълон Порталда, давлат органининг расмий веб-сайтида ҳамда ижтимоий тармоқларида жойлаштирилади.

Мазкур эълон даврий нашрларда ҳам жойлаштирилиши мумкин.

Танлов ўтказиш тўғрисидаги эълонда қуйидагилар кўрсатилади:

ўтказилаётган танлов тури;

вакант лавозим номи ва унга қўйиладиган малака талаблари;

лавозим мажбуриятлари;

лавозим маоши;

меҳнат шароитларига оид маълумотлар.

Лавозимларнинг айрим тоифалари учун қўшимча талаблар мавжуд бўлган тақдирда, эълонга бу ҳақда маълумот киритилади.



2- расм. Порталда, давлат органининг расмий веб-сайтида ҳамда ижтимоий тармоқлари орқали Танлов ўтказилиши механизми²

Танловда иштирок этиш бўйича номзодларнинг ҳужжатларини қабул қилиш муддати танлов эълон қилинган кундан бошлаб беш календар кунни ташкил қилади. Ташқи танловлар бўйича ҳужжатларни қабул қилиш муддати ўн календар кунгача узайтирилиши мумкин.

Танловда иштирок этиш бўйича ҳужжатлар келиб тушмаган тақдирда, ушбу лавозим бўйича қайта танлов автоматик тарзда эълон қилиниб, ҳужжатларни қабул қилиш муддати беш календар кунга узайтирилади.

Танловнинг барча босқичлари танловда иштирок этиш бўйича ҳужжатларни қабул қилиш муддати тугаган кундан бошлаб йигирма иш куни мобайнида ўтказилиши лозим.

Танловда иштирок этиш бўйича ҳужжатлар фақат Портал орқали электрон тарзда қабул қилинади. Номзодлардан ҳужжатлар ва уларнинг нусхаларини қоғоз шаклида талаб қилиш ҳамда юбориш ман этилади.

Номзодга бир вақтнинг ўзида битта давлат органининг биттадан ортиқ бўлмаган вакант лавозимини эгаллаш учун танловда иштирок этиш ҳуқуқи берилади.

Номзодлар томонидан танловда иштирок этиш бўйича танлов натижасига таъсир қиладиган ёлғон маълумотлар (ҳужжатда йўл қўйилган техник хатолик ёки бошқа камчиликлар бундан мустасно) тақдим этилганлиги аниқланиши уларни танловдан четлатиш ёки танлов натижаларини бекор қилиш учун асос бўлиб ҳисобланади.

Танловда Ўзбекистон Республикаси “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунининг 28-моддаси[1] да белгиланган давлат фуқаролик хизматига қабул қилиниши мумкин бўлмаган шахслардан бошқа барча шахслар иштирок этиши мумкин.

Давлат органида танловларни ўтказиш учун беш нафардан етти нафаргача аъзодан, туман (шаҳар) даражадаги давлат органида эса уч нафардан беш нафаргача аъзодан иборат Танловларни ташкиллаштириш ва ўтказиш комиссияси (кейинги ўринларда – Танлов комиссияси) тузилади.

Танлов комиссиясининг таркиби давлат органи раҳбари қарори билан тасдиқланади. Танлов ўтказилаётган давлат органининг раҳбари (раҳбар ўринбосари) Танлов комиссиясининг раиси ҳисобланади.

Танлов комиссияси таркибига қоида тариқасида:

давлат органининг вакант лавозимига танлов эълон қилинган таркибий бўлинмалари раҳбарлари;

давлат органининг инсон ресурсларини бошқариш бўлинмаси раҳбари (ходими);

давлат органининг юридик хизмати раҳбари (ходими) киритилади.

Қонунчилик ҳужжатларида лавозимга тайинлашда номзодни тегишли вазирлик ёки идора билан келишиш белгиланган бўлса, Танлов комиссияси таркибига мазкур вазирлик ёки идоранинг масъул вакили ҳам киритилади.

Танлов комиссияси таркибига давлат органлари, таълим муассасалари ҳамда вакант лавозимнинг хусусиятидан келиб чиқиб, бошқа мутахассислар ҳам киритилиши мумкин.

Танлов комиссияси ўз фаолиятини коллегиаллик, ошкоралик, холислик, адолатлилик, қонунийлик ва бетарафлик тамойиллари асосида амалга оширади.

Танлов ўтказилаётган давлат органининг инсон ресурсларини бошқариш бўлинмаси танлов комиссиясининг ишчи органи (кейинги ўринларда – ишчи орган) ҳисобланади.

Танлов унда иштирок этиш учун камида иккита номзоддан ҳужжатлар келиб тушган тақдирда ўтказилади.

Танлов комиссияси ҳужжатлар қабул қилиш муддати тугаган кундан эътиборан беш иш куни ичида номзодларнинг вакант лавозим учун белгиланган малака талабларига мослигини ўрганиб чиқади ва ушбу муддат ичида ишчи орган томонидан ўрганиш натижаси бўйича номзодларнинг Порталдаги шахсий кабинетларига хабар юборади.

Номзод малака талабларига мос эмас деб топилган тақдирда, Порталдаги шахсий кабинетга юбориладиган хабарда унинг асослари кўрсатилади.

Ишчи орган танлов босқичлари ўтказилиши бўйича маълумотларни номзодларнинг Порталдаги шахсий кабинетларига танлов босқичлари ўтказилиши бошланишидан камида йигирма тўрт соат олдин юборилишини таъминлайди.

Танлов ўтказишда ошкоралик ва холисликни таъминлаш мақсадида учинчи ва тўртинчи босқичлар видеоёзув орқали ёзиб олинади ҳамда давлат органи томонидан олти ой давомида сақланади.

Номзодлар танлов босқичлари натижалари ва ўтказилиши бўйича маълумотларни Порталдаги шахсий кабинети орқали кузатиб боради.

Танлов босқичлари ўтказилиши тўғрисида ўрнатилган тартибда шахсий кабинет орқали хабардор қилинган, лекин унда иштирок этмаган номзодлар танловдан четлаштирилади.

Тест синовлари номзодларнинг билим ва малакасини баҳолаш мақсадида махсус тест тизими орқали ўтказилади.

Тест синовлари давлат тилида ўтказилади.

Номзод томонидан тест синовлари натижасида камида 60 балл тўпланиши, унинг танловнинг кейинги босқичига ўтиши учун асос бўлади.

Номзодларнинг тест синовлари бўйича ижобий натижалари олти ой давомида сақланиб, кейинги вакант лавозимлари бўйича ўтказиладиган танловларда инобатга олинади.

Номзодларга бир календар ой давомида уч маротаба тест синовларини топшириш ҳуқуқи берилади.

Тест синовлари натижалари автоматик равишда номзоднинг Порталдаги шахсий кабинетига юборилади.

Тест синовларини ижобий топшира олмаган номзодлар ушбу Низомда белгиланган тартибда эълон қилинган янги танловда қатнашиши мумкин.

Сўхбат номзоднинг интеллектуал салоҳияти, маънавий фазилатлари ҳамда касбий маҳоратини баҳолаш мақсадида ўтказилади.

Сўхбат интервью ёки тақдимот (кейс-стади, топшириқ) каби усуллар асосида амалга оширилади.

Сўхбат Танлов комиссияси томонидан ўтказилади. Сўхбатда Танлов комиссияси аъзолари умумий сонининг камида учдан икки қисми иштирок этганда ваколатли ҳисобланади.

Агар танлов комиссияси аъзоси сўхбатдан ўтаётган шахснинг яқин қариндоши бўлса ёки сўхбат натижасидан бевосита манфаатдор бўлса ёхуд унинг холислигига шубҳа туғдирувчи бошқа ҳолатлар мавжуд бўлса, аъзо ўзини ўзи рад этиши шарт. Мазкур тартибга риоя қилмаслик танлов натижаларини бекор қилишга асос бўлади.

Қонунчилик ҳужжатларида лавозимга тайинлашда номзодни тегишли вазирлик ёки идора билан келишиш белгиланган лавозимлар бўйича Танлов комиссияси таркибига масъул вакили киритилган вазирлик ёки идора Ишчи орган томонидан сўхбат ўтказиладиган кундан камида 3 иш куни олдин хабардор қилиниши шарт.

Ишчи орган томонидан хабардор қилинган вазирлик ёки идора масъул вакилининг сўхбат босқичида иштирок этмаслиги, давлат органи томонидан танлов

ғолибини аниқлашга тўсқинлик қилмайди ҳамда танлов ғолибини келишиш талаб этилмайди.

Сўхбатнинг интервью усулида ҳар бир номзодга соҳа бўйича билим савияси, шахсий ва касбий компетенцияси, умумий дунёқараши ҳамда вакант лавозим учун мослигини аниқлашга қаратилган бешта савол (топшириқ) тасодифий танлаш (автоматик генерация) орқали берилади. Асосий саволлардан сўнг берилган жавобларни аниқлаштириш мақсадида кўпи билан бешта қўшимча савол бериши мумкин.

Саволлар (топшириқлар) давлат органи томонидан ишлаб чиқилиб, давлат органининг расмий веб-сайтида эълон қилинади. Сўхбатнинг тақдимот усулида ишчи орган томонидан сўхбат ўтказиш кунидан уч кун олдин номзодларнинг шахсий кабинетига тақдимот (топшириқ) мавзулари юборилади.

Сўхбат давомида номзод берилган мавзулардан бири бўйича тақдимот қилиб беради. Тақдимотдан сўнг Танлов комиссияси аъзолари ҳар бир номзоднинг тақдимот мавзуси доирасида аниқлаштириш мақсадида кўпи билан бешта қўшимча савол бериши мумкин. Номзодларни баҳолаш учун ҳар бир Танлов комиссияси аъзосига Порталда шахсий кабинет очилади.

Танлов комиссияси аъзолари ҳар бир номзод шу куннинг ўзида Порталдаги шахсий кабинети орқали онлайн тарзда номзодларни тўртта йўналишда (билим савияси, шахсий ва касбий компетенцияси, умумий дунёқараши, вакант лавозим учун мослиги) 100 баллик тизим асосида баҳолайди.

Сўхбат якунлари бўйича Танлов комиссияси аъзолари томонидан номзодга қўйилган балларни автоматик равишда умумлаштирилиб, якуний балл ҳисобланади.

Якуний балл 100 баллик тизимда баҳоланиб, сўхбат натижаси якуний баллнинг 80 фоизини, тест синовлари натижаси 20 фоизини ташкил қилади.

Тест ва сўхбат натижасига кўра энг юқори якуний балл тўплаган номзод танлов ғолиби деб топилиб, Танлов комиссияси баённомаси билан тасдиқланади.

Номзодларнинг баллари тенг бўлган тақдирда Танлов комиссияси раисининг ҳулосасига асосланиб якуний қарор қабул қилинади.

Танлов ғолиби ўз аризасига кўра меҳнат шартномасини тузишдан бош тортган тақдирда, Танлов комиссияси ҳулосасига асосан ҳисобланган баллга кўра навбатдаги ўринни эгаллаган номзод танлов ғолиби деб топилиши мумкин.

Танлов натижасида номзодлар 56 баллдан паст бўлган якуний балл тўплаган тақдирда, танлов ғолиби топилмаган деб ҳисобланиб, танлов қайтадан эълон қилинади.

Танлов ғолиби аниқланган кундан эътиборан беш иш куни ичида давлат органининг раҳбари танлов ғолиби билан меҳнат шартномасини тузади.

Ишчи орган томонидан бир кунлик муддатда Танлов комиссиясининг баённомаси ва танлов ғолиби билан тузилган меҳнат шартномаси Порталга жойлаштирилади.

Ушбу тизим орқали давлат органига ходим олиниши келажакда коррупциянинг олдини олиш билан бир қаторда тизимга етарли билим ва кўникмага эга бўлган малакали ходимлар келишига замин яратади.

Хулоса

Тадқиқот натижаларидан келиб чиқиб, давлат бошқарувида меритократик механизмларни самарали жорий этиш учун, аввало, давлат фуқаролик хизматига қабул қилишда очиқ ва рақобатли танлов тизимини янада такомиллаштириш зарур. Бунда номзодларни баҳолаш жараёнларини аниқ компетенцияларга асослаш, танлов мезонларининг шаффофлигини таъминлаш ва рақамли технологиялардан кенг фойдаланиш муҳим аҳамият касб этади. Шунингдек, давлат хизматчиларининг фаолиятини баҳолашда формал кўрсаткичлардан воз кечиб, аниқ натижа ва самарадорлик индикаторларига асосланган тизимни кучайтириш мақсадга мувофиқ.

Меритократик тизимнинг барқарор ишлаши фақат кадрларни ишга қабул қилиш билан чекланмаслиги лозим. Давлат хизматчисининг бутун касбий фаолияти давомида узлуксиз таълим олиши, малакасини ошириши, янги компетенцияларни эгаллаши ва хизмат натижалари асосида карьеравий ўсиши учун аниқ механизмлар яратилиши керак. Бу борада миллий кадрлар захирасини сифат жиҳатидан ривожлантириш, истиқболли ва юқори салоҳиятли кадрларни эрта аниқлаш ҳамда уларни раҳбарлик лавозимларига тайёрлаш муҳим вазифалардан биридир.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси 08.08.2022 йилдаги ЎҚР-788-сон “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуни.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони 11.09.2023 йилдаги ПФ-158-сон “Ўзбекистон - 2030” Стратегияси.
3. Мирзавалиев Ж. Меритократия тизимининг жорий этилиши юксалиш омили сифатида. <https://cyberleninka.ru/search?q=Мирзавалиев%20Жавлон&page=1>.
4. М. Бўриева Ўзбекистонда демократик жамият қуриш назарияси ва амалиёти. Ўқув қўлланма. /Масъул муҳаррир: ф.ф.д., проф. А.Қодиров. ~Т.: ТДЮИ нашриёти, 2006. -160 бет.
5. Sandel, M.J. The Tyranny of Merit: What’s Become of the Common Good? Farrar, Straus, and Giroux. (2020).
https://www.academia.edu/115174457/Sandel_M_J_2020_The_Tyranny_of_Merit_What_s_Become_of_the_Common_Good_Farrar_Straus_and_Giroux.
6. Роберт Фрэнк «УСПЕХ И УДАЧА фактор везения и миф меритократии» Издательский дом Высшей школы экономики Москва, 2019.
https://www.researchgate.net/publication/233019905_Michael_Young's_The_Rise_of_the_Meritocracy_A_Philosophical_Critique.
7. Эрназаров Д. Меритократия назариясини Ўзбекистонда амалиётга тадбиқ қилинишининг бугунги ҳолати ва истиқболлари
https://www.researchgate.net/publication/340091323_MERITOKRATIA_NAZARIASINI_UZBEKISTONDA_AMALIETGA_TADBIK_KILINISINING_BUGUNGI_OLATI_VA_ISTIKBOLLARI.