

TARIX VA JAMIYAT

HISTORY AND SOCIETY
ИСТОРИЯ И ОБЩЕСТВО
общественный электронный
ЖУРНАЛ

—
JOURNAL
2022

№3

Бош муҳаррир:

Пардаев А.Ҳ. ЖДПИ, тарих факультети декани, т.ф.н. доцент.

Бош муҳаррир ўринбосари:

Ақчаев Ф.Ш. ЖДПИ, тарих факультети, т.ф.б.ф.д. (PhD), доцент.

Масъул котиблар:

Саидов Ж.О. ЖДПИ, Тарих факультети ўқитувчиси

Хўжанова М. ЖДПИ, Тарих факультети ўқитувчиси

Таҳририят аъзолари:

1. Сагдуллаев А.С. – тарих фанлари доктори, Академик,
2. Аҳмедшина Ф.А. – тарих фанлари доктори, профессор,
3. Шодмонова С.Б. – тарих фанлари доктори, профессор,
4. Очилова Б.М. – фалсафа фанлари доктори, профессор,
5. Чориев С. – фалсафа фанлари доктори, профессор,
6. Туленова Г. Ж. – фалсафа фанлари доктори, профессор,
7. Пардаев М.Ҳ. – тарих фанлари доктори, доцент,
8. Ғойибов Б.С. – тарих фанлари доктори (DSc), доцент,
9. Ярмагов Р. – педагогика фанлари доктори (DSc), доцент,
10. Саидқосимов А.И. – ф.ф.б. фан доктори (DSc), доцент,
11. Амануллаев А. – ф.ф.б. фан доктори (PhD), доцент,
12. Тошбоев Ф.Э. – тарих фанлари бўйича фан доктори (PhD), доцент,
13. Миркомиллов Б. – тарих фанлари номзоди, доцент,
14. Саидов М. – фалсафа фанлари номзоди, доцент,
15. Ғофуров Ж. – тарих фанлари бўйича фан доктори (PhD), доцент,
16. Ҳошимхонов М.Х. – ф.ф.б. фан доктори (DSc), доцент
17. Валиев А.Х. – катта ўқитувчи,
18. Мажидов А.С. – катта ўқитувчи,
19. Каримова Н. – ўқитувчи,

Inson resurslarini rivojlantirishda “meritokratiya” tamoyilining o’rni va ahamiyati

Aliyev Murodjon Tursun o’g’li – JDPI tayanch doktoranti

Annotatsiya: mazkur maqola inson resurslari hamda “meritokratiya” tamoyili haqida bayon etadi. Shuningdek, “meritokratiya” tamoyilining xorijiy davlatlarda qo’llanilish tahlili haqida fikr yuritiladi.

Kalit so’zlar: inson resurslari, meritokratiya, davlat fuqarolik xizmati, malaka, professionallik

Аннотация: В данной статье описаны человеческие ресурсы и принцип «меритократии». Также проводится анализ применения принципа «меритократии» в зарубежных странах.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, меритократия, государственная служба, квалификация, профессионализм.

Annotation: This article describes human resources and the principle of "meritocracy". There is also an analysis of the application of the principle of "meritocracy" in foreign countries.

Keywords: human resources, meritocracy, civil service, qualifications, professionalism

Bugungi kunga kelib jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyoti innovatsion va raqamli iqtisodiyotga o’tish bilan bog’liq jarayonlarni boshidan o’tkazmoqda. Endilikda, jamiyat a’zolarining mavjud taraqqiyotga o’z hissalarini qo’shishi bilan bog’liq yangi tendensiyalar yuzaga kelmoqda. Bunga mutanosib ravishda davlat boshqaruv organlari jamiyatning instutsional bo’g’ini sifatida unda faoliyat olib boruvchi shaxslarga ham talablar ortib bormoqda. Biroq jamiyatning raqamli taraqqiyotida inson resursining ahamiyati qanday, undagi malaka, ko’nikma, bilimlar qanday mezonlar asosida ko’rib chiqiladi degan dolzarb masalalar kun tartibida dolzarbligicha qolmoqda.

Meritokratiya tamoyili bugunga kelib mamlakatimizda inson resurslariga bo’lgan yondashuvni o’zgartirdi. Jamiyatning turfa bo’g’inlarida davlat xizmatiga kirishni istovchilar uchun mazkur tamoyil asosida ishlarning ko’lami ortib borayapti.

Meritokratiya (so’zma-so’z tarjima qilinganida “munosib kuch”, lotincha “meritus” – “loyiq” va qadimgi yunoncha “hokimiyat, hukumat” ma’nolarini bildiradi) Unga ko’ra, shaxslar ijtimoiy va moliyaviy jihatidan qat’iy nazar eng qobiliyatli odamlar yetakchi o’rinlarni egallaydi degan g’oyani ilgari suradi. Garchi meritokratiya tushunchasi asrlar davomida mavjud bo’lsada, bu atamaning o’zi 1958-yilda sotsiolog Maykl Dunlop Yang tomonidan o’zining siyosiy va satirik kitobi bo’lmish "Meritokratiyaning yuksalishi" kitobida tilga olingan. [1]

Тарих ва Жамият илмий журнали

Jamiyatni ijtimoiy borliq sifatida rivojlanishi, taraqqiy etishi undagi a'zolarining sa'y-harakatlari bilan bog'liqdir. Xususan, meritokratiya prinsipi asosida iste'dodi bor, qobiliyatli, o'z mustaqil fikriga ega bo'lgan shaxslar mansab pillapoyalaridan ilgarilab boraveradilar. Bu orqali jamiyatda korrupsiya va byurokratiya sezilarli ravishda yemirilib boraveradi. Negaki, tanish-bilishsiz, halol raqobat asosida shaxslar o'z imkoniyatlari bilan mas'ul lavozimlarga tayinlanadilar. Rivojlangan davlatlar tajribasi eng iqtidorli mutaxassislarni davlat xizmatlariga jalb etilishida eng muhim omil sifatida samarali motivasion tizim joriy etilganligi bilan bog'liqligini ko'rsatmoqda.

Misol uchun Germaniya, AQSh va Yaponiya davlatlarida davlat xizmatlariga eng istiqbolli kadrlarni jalb etishda kuchli motivasion tizim joriy etilganligi bilan bog'lash mumkin. Xususan, davlat xizmatchilari uchun mehnatiga yaxshi haq to'lanishi, uy-joy olishdagi, tibbiy xizmat ko'rsatilishidagi, malaka oshirishdagi va transport xizmatlaridan foydalanishda ko'plab imtiyozlar joriy etilgan. Shu bilan bir qatorda davlat xizmatlariga ishga qabul qilishda nomzodlarni turli xil ko'rsatkichlar asosida baholab borishda o'ziga xos maktab yaratilgan.

Dunyo tajribasida davlat xizmatiga nomzodlarni ishga qabul qilishida nomzodning ish sohasida muvaffaqiyatga va bilim olishga intilishiga, stress holatlariga chidamliligiga, holatni tahlil qilaolishiga, tashkilotchilik, haqiqatgo'ylik hislatlari bo'lishiga, xorijiy tillarda erkin so'zlasha olishiga, axborot texnologiyalari bo'yicha bilim va ko'nikmalarga, nazariy va amaliy bilimlarga ega bo'lishiga, huquq normalarini amaliyotda to'g'ri qo'llay olish kabi alohida belgilarga e'tibor qaratilib kelinmoqda. Shu o'rinda yurtimizda ham eng istiqbolli kadrlarni davlat fuqarolik xizmatiga jalb etishda ochiq mustaqil tanlov asosida amalga oshirish tizimini joriy etishga, xodimlarni samarali boshqarish va inson resurslarini rivojlantirishga, malakali kadrlar zaxirasini raqobat asosida shakllantirishga hamda ularni davlat tomonidan qo'llab quvvatlanishiga alohida e'tibor qaratilib kelinmoqda. [2]

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktyabrdagi "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5843-sonli Farmonini qabul qilinishi meritokratiya tamoyilini amalda tadbiq qilish, davlat fuqarolik xizmatini, shu jumladan, nomzodlarni ochiq mustaqil tanlov orqali saralab olish jarayonini kompleks huquqiy tartibga solishni ta'minlovchi, shuningdek, davlat fuqarolik xizmatchilarining ish samaradorligi va kompetensiyasini baholovchi mezonlarni, ularning malakasini oshirishga bo'lgan talablarni belgilovchi muhim normativ-huquqiy hujjat bo'ldi.

Farmonga muvofiq quyidagi ustuvor vazifalar belgilab quyildi:

- kasbga oid sifatlari va alohida xizmatlarini odilona va obyektiv baholash asosida eng munosib va qobiliyatli shaxslarni davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilish hamda ularning xizmat pog'onalari bo'yicha ko'tarilishini nazarda tutuvchi meritokratiya tamoyilini qo'llash;

Тарих ва Жамият илмий журнали

- kadrlar malakasini muntazam oshirib borish, davlat fuqarolik xizmatchilarini toifalash va ularga malaka martabalari (darajalari) berish orqali xizmat karyerasining lavozim pog'onalaridan bosqichma-bosqich o'tishni nazarda tutuvchi davlat fuqarolik xizmatining "karyera modeli"ni joriy etish;
- nomzodning barcha fazilatlarini va ustunliklarini, shu jumladan uning ma'naviy-axloqiy va vatanparvarlik sifatlarini obyektiv baholash imkonini beradigan ochiq mustaqil saralab olish asosida davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilish;
- davlat organlari va tashkilotlarida xodimlarni boshqarishda va inson resurslarini rivojlantirish sohasida zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish; [3]

Davlat organlari va tashkilotlarida xodimlarni boshqarish va inson resurslarini rivojlantirish sohasida yagona davlat siyosatini amalga oshirish uchun O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tashkil etilib, istiqbolli kadrlarni davlat fuqarolik xizmatiga ochiq mustaqil tanlov asosida qabul qilishni tashkillashtirish, davlat fuqarolik xizmatchilarida yuksak kasbiy axloq-odobni, korrupsiyaga qarshi turish madaniyatini va unga toqatsiz munosabatni shakllantirish kabi bir qator vazifalarni o'zichiga oladi. Mana shunday tizimning yo'lga qo'yilishi meritokartiya tamoyilida asosida ochiqlik, shaffoflik, hisobdorlik hamda hech qanday to'siqlarsiz iste'dodi mavjud, qobiliyatli shaxslarni yuzaga chiqishiga imkon berdi.

Xorijiy tajribdani tahili qilib o'rganadigan bo'sak, davlat xizmatiga shaffoflik, byurokratiyasiz, ochiqlik asosida ishga qabul qilishning mexanizmlari turli ko'rinishda ekanligi ma'lum bo'ladi.

Litvada davlat xizmatiga kirish shartlari avvalo, mamlakatning fuqarosi, yoshi (18 yoshdan 65 yoshgacha), ta'lim olganligi bo'yicha hujjat (talab qilingan lavozimga qarab) va xorijiy tillarni yaxshi o'zlashtirgan bo'lishi lozim. Davlat xizmatiga qabul qilish tartibi 1999-yil iyul oyida qabul qilingan "Davlat xizmatining huquqiy asoslari" to'g'risidagi qonun bilan belgilab qo'yilgan. Lavozimga qabul qilinayotgan shaxs ni bo'lim yoki muassasa ishga qabul qilishni tashkil qiladi hamda ikki bosqichli imtihondan o'tishi lozim bo'ladi. Imtihon ikki qismdan iborat: yozma imtihon va suhbat. Maqsad nomzodlarning o'z vazifalarini bajarish qobiliyatini o'rganishdan iborat bo'ladi.

Estoniyada ishga qabul qilishning biroz o'zgacha tizimi mavjud bo'lib, bunda maxsus sinov-imtihonlari bo'lmaydi, tashkilotning ehtiyojiga qarab nomzodlar intervyu shaklida davlat xizmatiga yollanishi mumkin. Biroq yuqori lavozimli davlat xizmatchilari uchun bu borada istisno mavjud bo'lib, ular "Ishga qabul qilish va baholash qo'mitasi" tomonidan maxsus sinovlar asosida tashkil etiladi. Har bir pog'onali davlat xizmati uchun ishga kiruvchilar umumiy tartibda ish staji, malakasi, xorijiy tillarni bilish va ta'lim darajasi inobatga olinadi.

Polshada xodimlarni yollashning umumiy qonun qoidalari ochiqlik, shaffoflik va raqobatbardoshlik tamoyillariga asoslanadi. Ishga qabul qilish jarayoni markazlashtirilmagan - tegishli bosh direktorlar tomonidan tartibga solingan. Yuqori

Тарих ва Жамият илмий журнали

davlat lavozimlarini egallash uchun xodimlarning sinov-imtihonlari “Davlat xodimlar fondi” tomonidan amalga oshiriladi. [4]

Yuqoridagi misollardan ko‘rinib turibdiki, oshkoralik, shaffoflik, teng huquqlilik, jamiyatdagi mavqeyidan qat’iy nazar qobiliyatli, iste’dodi bor insonlar siyosiy tizimda erkin ishlashlari mumkin. Teng sinovlar orqali ularning malakasi, bilimlari sinovdan o‘tkazilib tegishli joylarga tavsiya etiladi.

Meritokratiya ijtimoiy taraqqiyotda jamiyatdagi shaxslarning boyligi, mansabi, lavozimi, siyosiy ta’siri orqali emas, balki ularning qobiliyatlari va fazilatlari orqali munosib davlat xizmatida ishtirok etishlarini ta’minlaydi. O‘zbekistonda ham bu borada yetarlicha tajriba to‘plandi.

Xususan, Davlat fuqarolik xizmatchilari vakant lavozimlarining yagona ochiq portali — vacancy.argos.uz platformasi ishlab chiqildi. Mazkur portal davlat organlari va tashkilotlaridagi vakant lavozimlarni egallash uchun nomzodlarning ochiq mustaqil tanlovlarini tashkil etadigan elektron tizim bo‘lib, Internet tarmog‘ida “bir darcha” tamoyili asosida faoliyat ko‘rsatadi. Hozirgi kunga qadar mazkur portalga 60 ta vazirlik va idora, 14 ta viloyat hamda 206 ta tuman (shahar) hokimliklari ulangan bo‘lib, mavjud 6 mingdan xiyod vakant lavozimlar bo‘yicha ochiq tanlovlar e‘lon qilingan. Ushbu vakant lavozimlarga jami 106 mingdan ortiq nomzoddan hujjatlar kelib tushgan bo‘lib, bitta vakant lavozim o‘ringa o‘rtacha 15-20 kishi hujjat topshirgan. Davlat xizmatiga kirish uchun hujjat topshirgan nomzodlarning 25 foizi, ya’ni 20 mingdan ortig‘i xotin-qizlarni tashkil etadi. 2 ming nafar tanlov g‘oliblarining 530 nafari (36 %) — 30 yoshgacha bo‘lgan, 235 nafari (16 %) davlat xizmatiga birinchi marotaba qabul qilinganlarni tashkil etadi. Portal faoliyati yo‘lga qo‘yilgandan buyon, bir kunda o‘rtacha 2-3 nafar fuqaro davlat xizmatiga ochiq tanlov orqali ishga qabul qilinmoqda. [5]

O‘tgan asrda shaxsga doir munosabatlar negizida qattiqqo‘llik, insonga mexnat resursi sifatida yondashuv ustun bo‘lgan bo‘lsa, bugunga kelib uning imkoniyatlari, malakasi, zamonaviy bilimlar bilan boyigan tafakkuri jamiyat, tashkilot, davlatning rivojlantiruvchi drayver ekanligi aniq bo‘ldi. Sababiki, texnik qurilmalar va xom-ashyolardan farqli ravishda insonning yuksak aql-idrokka ega ekanligi undagi cheksiz qobiliyatlar inson resursida yashiringanligini undan faqat taraqqiyot maqsadida foydalanish lozimligi sotsium uchun muhim ahamyat kasb etadi. Faqatgina qobiliyatlarni adolatli tizim orqali ro‘yobga chiqarish, realizatsiya qilish, ijtimoiy tenglik, oshkoralik orqali namoyon etish bu meritokratiya tamoyilining ustuvor belgilaridan biri bo‘lib hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. “The rise of meritocracy 1870-2033” an essay on education and equality copyright © Thames and Hudson 1958
2. <https://samarqand.adliya.uz/uz/news/detail.php?ID=3760>

Тарих ва Жамият илмий журнали

3. “O‘zbekiston respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” 03.10.2019 yildagi PF-5843-son
4. Matei, A., & Popa, F. (2010). Meritocratic aspects concerning civil servant career: comparative study in Central and Eastern European countries. Warsaw: NISP Acee Press. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-107732>
5. <https://argos.uz/oz/press-center/topic/4>