INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCHERS
ISSN: 3030-332X Impact factor: 9,493 Volume 17, issue 1, Aprel 2026
https://wordlyknowledge.uz/index.php/IJSR worldly knowledge
Index: google scholar, research gate, research bib, zenodo, open aire.
https://scholar.google.com/scholar?hl=ru&as_sdt=0%2C5&q=wosjournals.com&btnG
https://www.researchgate.net/profile/Worldly-Knowledge
https://journalseeker.researchbib.com/view/issn/3030-332X

DAVLAT XIZMATIGA KADRLAR TANLASHDA MERITOKRATIYA

Musayev Bekzod Xasan o'g'li

Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti talabasi

e-mail: musayevbek.002@gmail.com +998934629999

Alieva Zuxra Eldosovna

Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti talabasi

e-mail: zuxra020205@icloud.com

+998900950045

Annotatsiya: Ushbu maqola davlat xizmatchilarini tanlash tizimida “meritokratiya” tamoyilining nazariy asoslari, tarixiy evolyutsiyasi va uning zamonaviy davlat boshqaruvidagi ahamiyatini chuqur tahlil qiladi. Materialda O‘zbekiston Respublikasidagi Davlat fuqarolik xizmatiga kadrlar tanlash tartibini belgilovchi Nizomdagi meritokratiyaning rasmiy aks etishi va amaliyotdagi cheklovchi omillar ko‘rib chiqiladi. Shuningdek, Singapurning “meritokratiya + yuqori maosh”modelini o‘rganish orqali korrupsiyaga qarshi kurashish va eng yaxshi kadrlarni jalb qilish bo‘yicha xalqaro tajriba tahlil qilinadi. Tadqiqot O‘zbekiston uchun Singapur modelini to‘g‘ridan-to‘g‘ri ko‘chirish o‘rniga, mahalliy sharoitga moslashtirilgan bosqichma-bosqich islohotlar zarurligini asoslaydi.

Kalit so‘zlar: Meritokratiya, Davlat xizmati, Qobiliyat va Malaka, Teng Imkoniyat, Singapur tajribasi, Yuqori maosh siyosati, Kadrlar tanlovi.

Аннотация: В данной статье проводится углубленный анализ теоретических основ, исторической эволюции и значения принципа «меритократии» в современной системе отбора государственных служащих. В материале рассматривается официальное отражение меритократии в Положении об отборе кадров на государственную гражданскую службу в Республике Узбекистан и анализируются существующие ограничивающие факторы в практике. Также анализируется международный опыт борьбы с коррупцией и привлечения лучших кадров через изучение сингапурской модели «меритократия + высокая заработная плата». Исследование обосновывает необходимость поэтапных реформ, адаптированных к местным условиям, вместо прямого копирования сингапурской модели для Узбекистана.

Ключевые слова: Меритократия, Государственная служба, Способность и Квалификация, Равные возможности, Опыт Сингапура, Политика высоких зарплат, Отбор кадров.

Annotation: This article provides an in-depth analysis of the theoretical foundations, historical evolution, and significance of the “meritocracy” principle in the modern system for selecting civil servants. The material examines the official reflection of meritocracy in the

Regulation on civil service selection in the Republic of Uzbekistan and analyzes the existing limiting factors in its practical application. Furthermore, the international experience in combating corruption and attracting the best personnel is analyzed by studying Singapore's “meritocracy + high salary” model. The study substantiates the need for phased reforms, adapted to local conditions, rather than a direct replication of the Singapore model for Uzbekistan.

Keywords: Meritocracy, Civil Service, Ability and Qualification, Equal Opportunity, Singapore Experience, High Salary Policy, Personnel Selection.

1. Kirish

Davlat boshqaruvi samaradorligi bevosita kadrlar siyosatining sifati bilan belgilanadi. Zamonaviy davlatlar, jumladan O‘zbekiston uchun ham, davlat xizmatiga eng qobiliyatli, bilimli va fidoyi shaxslarni jalb qilish asosiy strategik vazifa hisoblanadi. Bu borada meritokratiya tamoyili (lotincha meritum – xizmat, qadr-qimmat va yunoncha kratos – hokimiyat) eng ustuvor va adolatli yondashuv sifatida tan olingan.

Meritokratiya shaxsning ijtimoiy mavqeini oilaviy kelib chiqishi, boyligi yoki ijtimoiy aloqalari bilan emas, balki to‘g‘ridan-to‘g‘ri uning qobiliyati, sa’y-harakati va erishgan yutuqlari bilan belgilashni nazarda tutadi. Ushbu maqola O‘zbekiston sharoitida davlat xizmatchilarini tanlashda meritokratiya tamoyilining amaliy qo‘llanilishini va mavjud muammolarni har tomonlama tahlil qilishni maqsad qilgan.

2. Meritokratiyaning nazariy asoslari va evolyutsiyasi

Meritokratiya boshqaruv tizimining asosi bo‘lib, u ikki fundamental tamoyilga asoslanadi:

1. **Qobiliyat va Malaka:** Eng muhimi, shaxsning bilimi, ko‘nikmasi, iste’dodi va intellektual salohiyatidir. Yuqori lavozimlar eng yuqori malakali shaxslarga berilishi shart.
2. **Teng Imkoniyat:** Barcha shaxslar bir xil maqomga ega bo‘lishi, hech kim subyektiv ustunlikka ega bo‘lmasligi kerak.

Bu tamoyil davlat xizmatini namunali tashkil etishda juda kerak hisoblanadi. Biroq, O‘zbekiston sharoitida davlat xizmatchilarini jalb qilishda ushbu tamoyilning ishlashi biroz pastroq, chunki juda ko’p vaziyatlarda nomzodlar turli subyektiv ustunliklarga ega bo’ladi.

Meritokratiyaning eng uzoq va ta'sirchan ilk namunasi miloddan avvalgi davrlarga borib taqaladigan Qadimgi Xitoyda uchraydi. Bu yerda Suy va Tan sulolalari davrida joriy etilgan Imperial Imtihonlar tizimi (Keju) orqali hukumat amaldorlari tanlangan. Bu tizim aslzodalar o‘rniga qobiliyatli olimlar (mandarinlar) sinfini yaratishga xizmat qilgan.

Zamonaviy sotsiologik atama sifatida esa "Meritokratiya" ilk bor britaniyalik sotsiolog Michael Young tomonidan 1958-yilda yozilgan satirik esseda ("The Rise of the Meritocracy") ishlatilgan. Young bu atamani asosan salbiy ma’nodakiritgan. U jamiyat qobiliyat (M) + sa’y-harakat (E) = yutuq (A) formulasi bo‘yicha boshqarilsa, yangi elitizm

sinfi paydo bo‘lishini bashorat qilgan. Uning fikricha, bu yangi elit sinf o‘z muvaffaqiyatini faqat shaxsiy xizmati deb bilib, boshqa barcha insonlarni qobiliyatsiz deb kamsitadi, shu bilan ijtimoiy bo‘linishni chuqurlashtiradi. Shunga qaramay, yillar mobaynida bu tamoyil ijobiy ma’no kasb etib, davlat va korporativ boshqaruvda adolatli va samarali kadrlar tanlash tizimining asosi sifatida qabul qilingan.

3. O‘zbekiston davlat xizmatida meritokratiya amaliyoti tahlili

Hozirgi kunda davlat xizmatiga xizmatchilarni tanlashda meritokratiya tamoyili juda ham ko’p ishlatilmoqda. Davlat fuqarolik xizmati lavozimini egallash uchun tanlov o‘tkazish tartibi to‘g‘risidagi me’yoriy hujjatlarda ushbu tamoyil yaqqol namoyon bo’ladi.
Davlat fuqarolik xizmatiga tanlov meritokratiya, ochiqlik, muqobillik va tenglik tamoyillariga ko‘ra o’tkaziladi. Bu tizimning asosiy maqsadi – Davlat xizmatiga **qobiliyat va bilim** asosida kadrlarni jalb qilishdir
1.Rasmiy E’lon va Ochiqlik (Teng Imkoniyat): Tanlov jarayonining asosiy falsafasi bilim va qobiliyat ustunligini ta'minlash ekanligi rasman belgilangan. Tashqi tanlovlarda tegishli malaka talabiga javob beradigan barcha nomzodlar ishtirok etish huquqiga ega bo‘ladi. Bu ijtimoiy kelib chiqishi, aloqalari yoki boyligidan qat'i nazar, barcha malakali fuqarolarga teng imkoniyat berilishini anglatadi.
2. Obyektiv Baholash (Qobiliyat va Bilim): Meritokratiyaning eng muhim ko'rinishi nomzodning sub'ektiv emas, balki obyektiv baholanishiga qaratilgan bosqichlardir.
Ko‘p bosqichli tanlov: Tanlovning to‘rt bosqichda (hujjatlarni qabul qilish, saralash, test sinovi, suhbat) tashkil etilishi nomzodni bir emas, bir nechta mezonlar asosida sinashni talab qiladi.
Test sinovlari: Bu tizim nomzodning nafaqat sohaviy bilimini, balki aqliy salohiyati (Intellektuallik koeffitsiyenti - IQ) va psixologik tayyorgarligini (stressga bardoshlilik) ham xolis baholashga urinishdir. Testda minimal ball (masalan, 56 ball) to'plagan nomzod keyingi bosqichga o'tadi. Bu malaka va bilim uchun aniq belgilangan minimal talab bo'lib, unga javob bera olmaganlar sub'ektiv ravishda suhbatga kiritilmaydi.
Suhbat: Suhbat nomzodning sohaviy bilimi, kasbiy mahorati, intellektual salohiyati va ma’naviy fazilatlarini baholash maqsadida o‘tkaziladi. Bu bosqich nomzodning bilimlarni amalda qo'llay olish qobiliyati va boshqaruvga mosligini tekshiradi.
3.Natijaga Qaratilgan Qaror: Yakuniy qarorning shakllanishi ham to'liq meritokratik ruhda bo'lishi kerak. Unga ko‘ra, test va suhbat natijasiga ko‘ra eng yuqori yakuniy ball to‘plagan nomzod tanlov g‘olibi deb topiladi. Bu qoidada shaxsiy manfaatlardan ustun turadigan yagona mezon – bu eng yuqori natija erishganlik ekanligi belgilangan.

Me’yoriy hujjatlarda meritokratiya tamoyilining to'liq qo'llanilishini cheklovchi holatlar mavjud.
Yuqori Lavozimlardagi Istisnolar: Ayrim lavozimlar (masalan, Prezident Administratsiyasi yo'llanmasi asosida tayinlanadiganlar, Milliy kadrlar zaxirasi) ochiq tanlovdan ozod qilingan. Bu eng yuqori boshqaruv lavozimlarigatayinlash jarayoni meritokratik sinov tizimidan tashqarida, siyosiy yoki boshqa maxsus mezonlar asosida amalga oshirilishini anglatadi.
Ichki Tanlov Ustunligi: Ichki tanlovlar avval e'lon qilinadi. Garchi bu ichki kadrlarni rag‘batlantirsa-da, tashqi, ko‘proq malakali nomzodlarning jalb qilinishiga to'siq bo'lishi mumkin. Ba’zi fikrlarga ko‘ra, ichki tanlov faqatgina davlat siri va xavfsizligi bilan bog‘liq o’rinlar uchungina bo’lishi kerak.
Sub'ektiv Qaror Xavfi: Agar nomzodlarning ballari teng bo‘lsa, Tanlov komissiyasi raisining

xulosasigaasoslanib yakuniy qaror qabul qilinadi. Bu holatda, bir xil bilim va mahorat ko'rsatgan nomzodlar orasidan tanlov qilishda sub'ektiv yondashuv hal qiluvchi bo'lib qoladi.

4.Singapur modeli:Meritokratiya va yuqori maosh siyosati tahlili

Singapur davlat xizmati rivojlanishi Li Kuan Yu davriga to'g'ri keladi. Uning asosiy siyosati "nafaqat meritokratiya, balki meritokratiya + jamiyat" shiori bo'lgan.
Li Kuan Yu ta'kidlaganidek, davlat xizmatchisining obro'si yuqori ish xaqi evaziga yaratilgan. Bunga mansabdor shaxslarning xizmat xaqini yirik firmalar rahbarlarining oylik maoshlari bilan tenglashtirish natijasida erishildi.Li Kuan Yu shunday degan: "Agar siz Singapur muvafaqqiyatli bo'lishini istasangiz, eng yaxshi va eng munosib kadrlarga ehtiyoj sezadigan ish topishga imkon beradigan tizim yaratishingi kerak."
4.2. Modelning Samaradorligi

Li Kuan Yuning yuqori ish haqi siyosati (meritokratiya + yuqori maosh) o'z maqsadiga erishgan va Singapur muvaffaqiyatining poydevori sifatida umumiy e'tirof etilgan:

1. **Korrupsiyani Kamaytirish:** Yuqori ish haqi davlat xizmatchilarini noqonuniy daromad izlashdan voz kechishga undaydi. Agar yuqori malakali shaxs o'z lavozimida xususiy sektordagiga yaqin maosh olsa, korrupsiya tufayli ishini yo'qotish xavfi juda og'ir bo'ladi. Bu axloqiy me'yordan ko'ra, iqtisodiy rag'bat orqali xolislikni ta'minlaydi.
2. **Eng Yaxshi Kadrlarni Jalb Qilish:** Meritokratiya qoidalariga ko'ra, davlat boshqaruviga eng qobiliyatli shaxslar jalb qilinishi kerak. Yuqori ish haqi tajribali menejerlar, iqtisodchilar va huquqshunoslarni mamlakat ravnaqiga xizmat qilishga jalb qilish imkonini beradi, chunki past maosh berilsa eng yaxshi mutaxassislar davlat xizmatiga kelmaydi.
3. **Davlat Xizmati Obro'si:** Davlat xizmatchisining ish haqi yuqori bo'lishi, jamiyatda bu kasbga bo'lgan hurmat va obro'ni oshiradi

5. Xulosa va O'zbekiston Uchun Tavsiyalar:

Singapur modelini O'zbekiston sharoitiga to'g'ridan-to'g'ri tatbiq etish imkonsiz, ammo uning asosiy prinsiplarini bosqichma-bosqich qo'llash maqsadga muvofiqdir. Bu siyosat O'zbekistonda amalga oshirilsa katta extimol bilan o'z foydasini beradi, lekin unda yetarlicha qiyinchiliklar mavjud:
Byudjet Imkoniyatlari: Singapur dunyodagi eng boy davlatlardan biri bo'lib, uning Davlat byudjeti imkoniyatlari O'zbekiston byudjetidan keskin farq qiladi. O'zbekistonda barcha davlat xizmatchilariga darhol yuqori miqdorda maosh berish real byudjet yuklamasiga to'g'ri kelmaydi.
Ijtimoiy Keskinlik Xavfi: Agar yuqori maosh siyosati tanlab va faqat yuqori pog'onalarda joriy etilsa, quyi darajadagi xodimlarning maoshi past qolgan holda, bu yangi ijtimoiy keskinlikni keltirib chiqarishi mumkin.
Haqiqiy Meritokratiya Zarurati: Yuqori maosh berishdan oldin, kadrlarni tanlash tizimi korrupsiyadan xoli va haqiqiy meritokratiya tamoyiliga asoslangan bo'lishi shart. Aks holda, yuqori maosh faqat xato odamni boyitishga xizmat qiladi.
O'zbekiston uchun eng to'g'ri yondashuv Singapur modelini to'liq ko'chirish emas, balki uni mahalliy sharoitga moslashtirishdan iborat. Bu quyidagilarni o'z ichiga oladi:

ISSN: 3030-332X Impact factor: 9,493 Volume 17, issue 1, Aprel 2026
https://wordlyknowledge.uz/index.php/IJSR worldly knowledge
Index: google scholar, research gate, research bib, zenodo, open aire.
https://scholar.google.com/scholar?hl=ru&as_sdt=0%2C5&q=wosjournals.com&btnG
https://www.researchgate.net/profile/Worldly-Knowledge
https://journalseeker.researchbib.com/view/issn/3030-332X

1. **Maoshlarni Bosqichma-bosqich Ko‘tarish:** Avval korrupsiyaga eng moyil bo‘lgan yoki eng katta javobgarlikka ega bo‘lgan muhim lavozimlar uchun ish haqini keskin oshirish.

2. Tizimli Yondashuv: Faqatgina maoshni oshirish emas, balki davlat xizmatida xolislik, intizom va qonuniylik madaniyatini bir vaqtda shakllantirish kerak

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida
https://lex.uz/uz/docs/-6145972
2.Ommaviy-axborot vositalardagi yangiliklar xususan kun.uz
https://kun.uz/84592262?q=%2F84592262#!
3. “The Rise of the Meritocracy” kitobi
https://kuangaliablog.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/04/michael_young_the_rise_of_the_meritocracy_classbookfi.pdf
4. Qadimgi Xitoyda imperatorlik imtihon tizimi haqidagi qisqa maqola
https://www.thepalacemuseumstationery.com/uz/to-be-the-first-on-the-imperial-examination-list-exploring-the-pursuit-of-scholarly-excellence/?srsltid=AfmBOopFjpGl7iXMeELylFXivgBM5icomFsNMvdOVl_2pwz_4fDO_4BW
5. Li Kuan haqidagi turli xil maqola va yangiliklar xususan:
https://www.livelib.ru/author/233133-li-kuan-yu
https://kun.uz/42224465