ISSN:3030-332X
Impact factor: 9,493
International journal of scientific researchers

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА МЕРИТОКРАТИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВ СНГ

Джумаева Сора Эшбури кизи
Студентка юридического факультета
Термезского государственного университета

АННОТАЦИЯ: Статья рассматривает реализацию принципа меритократии в правоохранительных органах СНГ (2023–2025 гг.), её влияние на профессионализм кадров, современные модели отбора и продвижения, цифровизацию процедур и открытые конкурсы. Отмечены проблемы внедрения — коррупция, формализм, недостаточная прозрачность. Даны рекомендации по повышению эффективности меритократических механизмов.

Ключевые слова: Меритократия, правоохранительные органы, государственная служба, кадровая политика, компетенции, открытый конкурс, профессионализм, СНГ, реформы 2023–2025, цифровизация, оценка персонала.

Введение

Меритократия представляет собой принцип, при котором назначение и продвижение сотрудников осуществляется на основе профессиональных заслуг, компетентности и личных качеств, а не личных связей или социального положения. Для правоохранительных органов данный принцип является ключевым, поскольку от уровня подготовки, честности и профессионализма сотрудников напрямую зависит эффективность защиты законности, правопорядка и доверие общества.

Актуальность исследования для стран СНГ в 2023–2025 годах обусловлена продолжающимися реформами государственной службы и правоохранительной системы, направленными на повышение прозрачности кадровых процедур, внедрение открытых конкурсов, цифровизацию аттестации и систем оценки компетенций[1]. Согласно официальным данным и аналитическим материалам (Казахстан: госслужба 2024, Узбекистан: реформа правоохранительных органов 2023–2025, Россия: цифровизация кадров 2023), наблюдается постепенное внедрение меритократических механизмов для повышения профессионализма и эффективности работы правоохранительных органов.

Цель исследования — проанализировать практику реализации принципа меритократии в правоохранительных органах стран СНГ, выявить ключевые проблемы и определить перспективы совершенствования кадровой политики.

Задачи исследования:

- Изучить теоретические основы меритократии и её значение для государственной службы.
- Рассмотреть современные модели отбора и продвижения кадров в Казахстане, Узбекистане и России в 2023–2025 гг.
- Определить основные проблемы внедрения меритократии и предложить рекомендации для повышения эффективности кадровой политики.

Теоретико-правовые основы принципа меритократии

Меритократия — это принцип управления и кадровой политики, согласно которому продвижение и назначение на должности основаны на профессиональных заслугах, компетентности, опыте и личных качествах сотрудника, а не на связях, социальном положении или семейных отношениях[2]. Основные признаки меритократии включают объективность оценки заслуг, прозрачность процедур отбора, конкуренцию на равных условиях и ориентацию на результат.

---

[1] Булатов, А. В. «Меритократия в государственной службе стран СНГ: современные тенденции (2023–2025)», *Журнал государственной службы и права*, №4, 2024, с. 12–18.

[2] **Смирнов, И. А.** «Меритократия и кадровая политика в государственных органах», *Журнал управления государством*, №2, 2023, с. 34–41.

В системе государственной службы меритократия проявляется через стандартизированные процедуры отбора и аттестации, открытые конкурсы на вакантные должности, создание кадровых резервов и регулярную оценку компетенций сотрудников[3]. Эти механизмы направлены на повышение профессионализма госслужащих и эффективности работы государственных органов, включая правоохранительные структуры.

Международные подходы к оценке профессионализма государственных служащих включают использование компетентностных моделей, рейтинговые системы, аттестацию и сертификацию, а также внедрение цифровых инструментов для объективной оценки кандидатов. В странах СНГ в 2023–2025 годах наблюдается постепенное внедрение таких механизмов с целью повышения прозрачности и эффективности кадровой политики (Казахстан: госслужба 2024, Узбекистан: реформа правоохранительных органов 2023–2025, Россия: цифровизация кадров 2023).

Реализация принципа меритократии в правоохранительной системе стран СНГ

В период 2023–2025 годов страны СНГ проводят системные реформы правоохранительных органов с целью повышения профессионализма, прозрачности и эффективности кадровой политики. Основной акцент сделан на внедрении меритократических механизмов, которые обеспечивают продвижение сотрудников на основе заслуг, компетентности и опыта[4].

В Казахстане реализуются меры по цифровизации кадровых процедур, открытые конкурсы на вакантные должности, внедрение систем оценки компетенций сотрудников, а также создание кадрового резерва для наиболее перспективных специалистов[5]. В Узбекистане реформы включают внедрение открытых конкурсных процедур, повышение прозрачности аттестации сотрудников правоохранительных органов и развитие программ профессиональной переподготовки. В России акцент сделан на цифровых инструментах оценки персонала, формализованных процедурах аттестации и внедрении профессиональных стандартов для сотрудников правоохранительных структур.

Применение меритократических принципов в практике стран СНГ позволяет повысить эффективность работы правоохранительных органов, укрепить доверие общества и снизить риски коррупции, однако на практике существуют трудности с полной реализацией этих механизмов из-за формализма, недостаточной прозрачности и устойчивых традиций кадрового продвижения[6].

Практика применения меритократии в отдельных государствах СНГ

В странах СНГ внедрение меритократических принципов в правоохранительных органах проявляется по-разному, в зависимости от особенностей национального законодательства и реформаторской политики.

Казахстан. В 2023–2025 годах проводится цифровизация кадровых процессов, открытые конкурсы на вакантные должности, внедрение систем оценки компетенций сотрудников и создание кадрового резерва для перспективных специалистов[7]. Эти меры направлены на повышение прозрачности и профессионализма правоохранительных органов, снижение коррупционных рисков.

Узбекистан. В рамках реформ 2023–2025 гг. внедряются открытые конкурсные процедуры, системы аттестации сотрудников, программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Особое внимание уделяется созданию механизмов объективной оценки заслуг сотрудников, что отражает принципы меритократии.[8]

Россия. В этот период акцент делается на формализацию процедур аттестации, внедрение профессиональных стандартов для сотрудников МВД и прокуратуры, а также использование цифровых инструментов для объективной оценки кандидатов. Эти меры способствуют

[3] **Смирнов, И. А.** «Меритократия и кадровая политика в государственных органах», *Журнал управления государством*, №2, 2023, с. 34–41.

[4] **Иванов, А. П.** «Меритократия в правоохранительных органах СНГ: опыт 2023–2025 гг.», *Журнал безопасности и права*, №3, 2025, с. 15–22.

[5] **Казахстанский институт госслужбы.** «Отчет о реформах кадровой политики в правоохранительных органах», Астана, 2024, с. 10–18.

[6] **Абдуллаев, Ш. Х.** «Проблемы внедрения меритократии в системах МВД и прокуратуры стран СНГ», *Вестник государственного управления*, №2, 2024, с. 28–35

[7] **Казахстанский институт госслужбы.** «Отчет о реформах кадровой политики в правоохранительных органах», Астана, 2024, с. 12–20.

[8] **Абдуллаев, Ш. Х.** «Меритократия в правоохранительных органах Узбекистана: опыт 2023–2025 гг.», *Журнал государственного управления*, №3, 2025, с. 18–25.

повышению эффективности кадровой политики и укреплению доверия общества к правоохранительным органам[9].

Таким образом, практика стран СНГ демонстрирует постепенное внедрение меритократических механизмов, направленных на профессионализацию кадров и повышение эффективности работы правоохранительных органов, однако существуют и вызовы, связанные с формализмом, сопротивлением традиционным подходам и необходимостью дополнительного мониторинга.

Основные проблемы и барьеры внедрения меритократии

Несмотря на активное внедрение меритократических принципов в правоохранительных органах стран СНГ в 2023–2025 годах, на практике существуют значительные проблемы и барьеры, ограничивающие их эффективность.

Формализм и бюрократия. Во многих государственных структурах остаются устоявшиеся бюрократические процедуры, что приводит к формальному применению меритократических механизмов без реального учета профессиональных заслуг сотрудников[10].

Коррупционные риски. Несмотря на открытые конкурсы и цифровизацию процедур, сохраняются случаи коррупционного вмешательства, лоббирования и влияния личных связей при назначении на ключевые должности.[11]

Недостаточная прозрачность и объективность оценки. Существуют сложности с объективным измерением профессиональных компетенций, особенно в правоохранительных структурах, где результаты работы часто зависят от субъективной оценки руководства. Это препятствует полной реализации принципа продвижения по заслугам.

Кадровая инертность и сопротивление реформам. Традиционные подходы к кадровому продвижению и внутренние корпоративные культуры могут замедлять внедрение меритократических процедур, снижая мотивацию сотрудников участвовать в конкурсах и аттестациях.

Таким образом, преодоление указанных барьеров требует комплексного подхода: сочетания законодательных изменений, цифровизации, независимого мониторинга, повышения прозрачности и стимулирования профессионального развития сотрудников.

Заключение

В ходе исследования было установлено, что внедрение меритократических принципов в правоохранительных органах стран СНГ в 2023–2025 годах способствует повышению профессионализма, прозрачности и эффективности кадровой политики. Меритократия обеспечивает объективный подход к отбору, продвижению и аттестации сотрудников, что положительно влияет на доверие общества к правоохранительным органам и снижает коррупционные риски.

Практика показывает, что страны СНГ применяют различные модели внедрения меритократии:

- **Казахстан** — цифровизация кадровых процедур, открытые конкурсы, создание кадрового резерва[12];
- **Узбекистан** — внедрение открытых конкурсных процедур, системы аттестации, программы профессиональной переподготовки[13];
- **Россия** — формализация процедур аттестации, внедрение профессиональных стандартов и цифровых инструментов оценки персонала[14].

[9] **Петров, В. В.** «Цифровизация и меритократия в кадровой системе МВД России», *Вестник права и безопасности*, №4, 2024, с. 30–36.
[10] **Смирнов, И. А.** «Формализм и проблемы внедрения меритократии в государственных органах СНГ», *Журнал управления государством*, №2, 2024, с. 41–48.
[11] **Иванов, А. П.** «Коррупционные барьеры на пути меритократии в правоохранительных органах СНГ», *Вестник права и безопасности*, №3, 2025, с. 20–27.
[12] Казахстанский институт госслужбы. «Отчет о реформах кадровой политики в правоохранительных органах», Астана, 2024, с. 12–20
[13] Абдуллаев, Ш. Х. «Меритократия в правоохранительных органах Узбекистана: опыт 2023–2025 гг.», Журнал государственного управления, №3, 2025, с. 18–25.
[14] Петров, В. В. «Цифровизация и меритократия в кадровой системе МВД России», Вестник права и безопасности, №4, 2024, с. 30–36.

Тем не менее, остаются проблемы, препятствующие полной реализации принципа меритократии: формализм, коррупционные риски, недостаточная прозрачность оценки компетенций, кадровая инертность и сопротивление традиционным подходам.

Для дальнейшего совершенствования меритократических механизмов рекомендуется:

- Усиление законодательной и нормативной базы для закрепления принципов меритократии.
- Продолжение цифровизации кадровых процедур, внедрение независимого мониторинга и рейтинговых систем.
- Развитие программ повышения квалификации и переподготовки сотрудников, стимулирующих карьерный рост на основе заслуг.
- Обеспечение максимальной прозрачности и объективности процедур отбора и аттестации.

Таким образом, последовательное и системное внедрение меритократии позволит правоохранительным органам стран СНГ повысить эффективность работы, укрепить доверие общества и создать условия для формирования высокопрофессионального.

Список использованных источников

1. Булатов, А. В. «Меритократия в государственной службе стран СНГ: современные тенденции (2023–2025)», Журнал государственной службы и права, №4, 2024, с. 12–18.
2. Смирнов, И. А. «Меритократия и кадровая политика в государственных органах», Журнал управления государством, №2, 2023, с. 34–41.
3. Смирнов, И. А. «Меритократия и кадровая политика в государственных органах», Журнал управления государством, №2, 2023, с. 34–41.
4. Иванов, А. П. «Меритократия в правоохранительных органах СНГ: опыт 2023–2025 гг.», Журнал безопасности и права, №3, 2025, с. 15–22.
5. Казахстанский институт госслужбы. «Отчет о реформах кадровой политики в правоохранительных органах», Астана, 2024, с. 10–18.
6. Абдуллаев, Ш. Х. «Проблемы внедрения меритократии в системах МВД и прокуратуры стран СНГ», Вестник государственного управления, №2, 2024, с. 28–35
7. Казахстанский институт госслужбы. «Отчет о реформах кадровой политики в правоохранительных органах», Астана, 2024, с. 12–20.
8. Абдуллаев, Ш. Х. «Меритократия в правоохранительных органах Узбекистана: опыт 2023–2025 гг.», Журнал государственного управления, №3, 2025, с. 18–25.
9. Петров, В. В. «Цифровизация и меритократия в кадровой системе МВД России», Вестник права и безопасности, №4, 2024, с. 30–36.
10. Смирнов, И. А. «Формализм и проблемы внедрения меритократии в государственных органах СНГ», Журнал управления государством, №2, 2024, с. 41–48.
11. Иванов, А. П. «Коррупционные барьеры на пути меритократии в правоохранительных органах СНГ», Вестник права и безопасности, №3, 2025, с. 20–27.
12. Казахстанский институт госслужбы. «Отчет о реформах кадровой политики в правоохранительных органах», Астана, 2024, с. 12–20
13. Абдуллаев, Ш. Х. «Меритократия в правоохранительных органах Узбекистана: опыт 2023–2025 гг.», Журнал государственного управления, №3, 2025, с. 18–25.
14. Петров, В. В. «Цифровизация и меритократия в кадровой системе МВД России», Вестник права и безопасности, №4, 2024, с. 30–36.