

# ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

1-МАХСУС СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ  
СПЕЦИАЛЬНЫЙ НОМЕР-1

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES  
SPECIAL ISSUE-1



# ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES  
№ SI-1 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9556-2024-SI-1>

**Бош муҳаррир:**  
**Главный редактор:**  
**Chief Editor:**  
**Сеитов Азамат Пулатович**  
доктор социологических наук  
(Doctor of sociology, DSc)

**Бош муҳаррир ўринбосари:**  
**Заместитель главного редактора:**  
**Deputy Chief Editor:**  
**Сабилова Умида Фархадовна**  
доктор социологических наук  
(Doctor of sociology, DSc)

## ТАҲРИРИЙ МАСЛАҲАТ КЕНГАШИ | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ | EDITORIAL BOARD

22.00.01–Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.  
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.  
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

**Бекмурадов Мансур Бобомурадович**  
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)  
**Каланов Комил Куллахматович**  
кандидат социологических наук, профессор (Узбекистан)  
**Убайдуллаева Раиса Турсуновна**  
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)  
**Негматова Шахзода Шухратовна**  
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)  
**Исмаилов Алишер Агзамович**  
доктор экономических наук, (Узбекистан)

**Щепилова Галина Германовна**  
доктор философских наук, профессор (Россия)  
**Рожанский Михаил Яковлевич**  
кандидат философских наук (Россия)  
**Маматов Нормурат**  
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)  
**Камалова Хатира Сабыровна**  
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)  
**Фофуров Низомжон Октябрович**  
кандидат исторических наук, доцент (Узбекистан)

22.00.02–Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи  
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни  
Social structures, social institutions and way of life

**Умаров Абсалом Адилевич**  
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)  
**Холбеков Абдугани Жуманазарович**  
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)  
**Шайхисламов Рафаэль Бадретдинович**  
доктор социологических наук, профессор (Россия)  
**Акулич Мария Михайловна**  
доктор социологических наук, профессор (Россия)  
**Каримов Бобир Шаропович**  
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)  
**Сабиров Алишер Сабирович**  
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)  
**Ахмедова Феруза Медетовна**  
доктор философии по социологическим наукам (PhD)  
(Узбекистан)

**Антонио Алонсо Марсос**  
доктор политических наук, профессор (Испания)  
**Фадеева Любовь Александровна**  
доктор социологических наук, профессор (Россия)  
**Виктор Агаджаньян**  
доктор философии по социологическим наукам (США)  
**Тагиева Гулсум Гафуровна**  
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)  
**Муйдинова Моҳира Муқимжоновна**  
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)  
**Ходжаев Собир Джумаевич**  
доктор философии по социологическим наукам (PhD)  
(Узбекистан)  
**Алимухамедова Нодира Ядгаровна**  
доктор философии по социологическим наукам (PhD)  
(Узбекистан)

22.00.03–Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.  
Социология социального сознания и социального процесса.  
Sociology of social consciousness and social process

**Аликариев Нуритдин Сапаркариевич**  
доктор экономических наук, профессор (Узбекистан)  
**Матибаев Тасполат Балтабаевич**  
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)  
**Николов Стефан**  
доктор философии по социологическим наукам, (Болгария)  
**Бурнашев Рустам Ренатович**  
кандидат философских наук, профессор (Казахстан)  
**Пармонов Фарход Ярашевич**  
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)  
**Акрамов Хусан Фуркатович**  
доктор философии по социологическим наукам (PhD)  
(Узбекистан)

**Ли Ци**  
доктор исторических наук, профессор (Китай)  
**Сухомлинова Марина Валерьяновна**  
доктор социологических наук, профессор (Россия)  
**Қаюмов Қахрамон Нозимжонович**  
доктор философии по социологическим наукам (PhD)  
(Узбекистан)  
**Доспанова Дилара Уракбаевна**  
кандидат филологических наук, доцент (Узбекистан)  
**Рахимбаева Дилбархон Абдулхамитовна**  
кандидат философских наук, доцент (Узбекистан)  
**Якубов Ильдар Харасович**  
кандидат политических наук, и.о. доцент (Узбекистан)

Page Maker | Верстка | Саҳифаловчи: Хуршид Мирзахмедов

Контакт редакций журналов. [www.tadqiqot.uz](http://www.tadqiqot.uz)  
ООО Tadqiqot город Ташкент,  
улица Амира Темура пр.1, дом-2.  
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: [info@tadqiqot.uz](mailto:info@tadqiqot.uz)  
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of [www.tadqiqot.uz](http://www.tadqiqot.uz)  
Tadqiqot LLC the city of Tashkent,  
Amir Temur Street pr.1, House 2.  
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: [info@tadqiqot.uz](mailto:info@tadqiqot.uz)  
Phone: (+998-94) 404-0000

## МУНДАРИЖА | СОДЕРЖАНИЕ | CONTENT

<b>1. Сеитов Азамат</b> РАЗВИТИЕ СОЦИОЛОГИИ В УЗБЕКИСТАНЕ: ОТ ПРОШЛОГО К ПЕРСПЕКТИВНОМУ БУДУЩЕМУ.....	5
<b>2. Sabirova Umida</b> SOTSIOLOGIK MONITORING YARATISHNING NAZARIY-USLUBIY ASOSLARI.....	12
<b>3. Алексеева Виктория</b> КОНЦЕПЦИИ ГЕНДЕРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В АНАЛИЗЕ ДИНАМИКИ СОЦИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ.....	21
<b>4. Kayumov Kaxramon</b> KICHIK SHAHARLARNI ILMIY O'RGANISHNING SOTSIOLOGIK JIHLTLARI.....	30
<b>5. Alikariyeva A'loxon</b> TA'LIM SIFATI BOShQARUVIGA NAZARIY YONDASHUVLAR TAHLILI.....	36
<b>6. Mannanova Nilufar</b> DAVLAT XIZMATCHILARINI MERITOKRATIK YONDOSHUV ASOSIDA TANLASH – JAMIYATDA ADOLAT TAMOIYILI QAROR TOPISHINING MUHIM MASALASI SIFATIDA.....	44
<b>7. Mo'minov Zokirjon</b> IJTIMOIY MOBILLIK OMILINI TADQIQ ETISHNING METODOLOGIK JIHLTLARI.....	51
<b>8. Jiyanmuratova Gulnoz</b> YOSHLARNING SIYOSIY INSTITUTLARGA NISBATAN ISHONCHI MUAMMOSI: NAZARIY ASOSLAR.....	58
<b>9. Сеитов Мансур</b> МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА В ФОРМИРОВАНИИ ЖИЗНЕННЫХ ПОЗИЦИЙ МОЛОДЕЖИ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ.....	66
<b>10. Узакова Зарина</b> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ: ОТ СОЦИАЛЬНОЙ К БИОПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ИНВАЛИДНОСТИ.....	74
<b>11. Ziyayeva Xolida</b> AGRESSIV XULQ-ATVORNI O'RGANISHGA QARATILGAN NAZARIYALAR TAHLILI.....	80
<b>12. Imomova Nozimaxon</b> MEHNAT MIGRATSIIYASINI VUJUDGA KELISHI VA TRANSFORMATSIYALASHUVINING IJTIMOIY OMILLARI.....	88
<b>13. Shokirov Shaxrizod</b> HUQUQBULARLIK VA JINOYATCHILIKNI OLDINI OLISHDA JAMOATCHILIK BILAN HAMKORLIKDA ISHLASH.....	93

<b>14. Ixtiyarov Farxod</b> INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH – IJTIMOYIY BARQARORLIK VA TARAQQIYOT OMILI.....	102
<b>15. Akramov Xasan</b> YANGI O‘ZBEKISTONNING SPORT STRATEGIYASINI SHAKLLANTIRISHDA NORMATIV-HUQUQIY BAZASINING SOTSIOLOGIK TAHLILI.....	108
<b>16. Kalanova Sabohat</b> JAMIYATDA AVLODLAR ALMASHINUVI JARAYONLARI IJTIMOYIY HODISA SIFATIDA.....	117
<b>17. Axrorov Zohidjon</b> O‘ZBEKISTONDA IJTIMOYIY HODIM KASBINING JORIY ETILISHI, IJTIMOYIY SIYOSATNING AMALIY NATIJASI SIFATIDA.....	126
<b>18. Xujanov Zafar</b> KAMBAG‘ALLIK SABABLARI VA UNI QISQARTISHGA TA‘SIR ETUVCHI OMILLARI.....	132
<b>19. Turanazarov Umid</b> KASBIY KOMPETENTLIK MOHIYATI VA RIVOJLANTIRISHNING OMILLARI.....	138
<b>20. Kaxarova Nilufar</b> SHAXAR MEGOPOLISIDAGI AYOLLAR MEHNAT MIGRATSIYASINING MUAMMOLARI VA IMKONIYATLARI.....	145
<b>21. Хакимова Анора</b> ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	154
<b>22. A‘zamxonov Saidabzalxon</b> TALABALAR MUSTAQIL TA‘LIM OLIHINI OSHIRISHNING NAZARIY ASOSLARI.....	163
<b>23. Ro‘zimatov Elbek</b> VOLONTYORLIK HARAKATINING NAZARIY TAHLILI.....	170
<b>24. Masharipov Baxtiyar</b> SHAHAR INFRATUZILMASINING FUNKSIONAL XUSUSIYATLARI.....	177
<b>25. Muzaffarov San‘atbek</b> VOLONTYORLIK HARAKATI – EZGULIK VAKSINASI.....	185
<b>26. Yo‘ldashev Shoxrux</b> YOSHLAR BUGUNGI KUN RIVOJLANISHI SHAROITIDA MADANIY-HUQUQIY MUHITNING SUBYEKTI VA OBYEKTI SIFATIDA.....	190


# ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

**Mannanova Nilufar,**

О‘zbekiston Respublikasi Prezidenti  
huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi  
Sotsiologiya fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD)  
e-mail: nilufar2627@mail.ru

## DAVLAT XIZMATCHILARINI MERITOKRATIK YONDOSHUV ASOSIDA TANLASH – JAMIYATDA ADOLAT TAMOYILI QAROR TOPISHINING MUHIM MASALASI SIFATIDA

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10800126>

### ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada davlat xizmatchilarini adolatli tanlash va tayinlash masalasida meritokratik yondoshuvning o‘rni ilmiy o‘rganib chiqilgan. Ma‘lumki, kadrlar salohiyati boshqaruv tizimini optimallashtirishda asosiy rol o‘ynaydi. Meritokratik yondoshuv orqali malakali kadrlarni tayyorlash va tanlab olish masalasini samarali hal qilish amaliyoti rivojlangan davlatlar tajribasida qo‘llanilib kelinmoqda. Shu nuqtai nazardan ushbu maqolada, meritokratiya tushunchasining mazmun-mohiyati, xususiyatlari, ijtimoiy ahamiyati ilmiy tahlil qilingan, xorijiy davlatlar, xususan, Singapur, Xitoy, Yaponiya kabi mamlakatlar tajribasida meritokratik yondoshuvdan foydalanish amaliyoti ochib berilgan. Shuningdek, mazkur maqolada O‘zbekistonda meritokratiya tamoyillarining amaliyotga tadbiiq etilishidagi islohotlar jarayoni tadqiq etilib, bu borada olib borilayotgan ishlarning samaradorligi bayon etilgan. Maqola yakunida o‘rganilgan nazariy tahlillardan kelib chiqqan holda muallif tomonidan xulosa shakllantirilgan.

**Kalit so‘zlar.** Meritokratiya, meritokratik yondoshuv, meritokratiya xususiyatlari, xolis raqobat, imkoniyatlar tengligi, meritokratik bo‘lmagan elementlar.

**Маннанова Нилуфар,**

Академия государственного управления  
при Президенте Республики Узбекистан  
Доктор философии (PhD) по социологическим наукам  
e-mail: nilufar2627@mail.ru

## ИЗБРАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ НА ОСНОВЕ МЕРИТОКРАТИЧЕСКОГО ПОДХОДА КАК ВАЖНЕЙШИЙ ВОПРОС ВНЕДРЕНИЯ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОСТИ В ОБЩЕСТВЕ

### АННОТАЦИЯ

В данной статье научно исследуется роль меритократического подхода в вопросе справедливого подбора и назначения государственных служащих. Известно, что кадровый потенциал играет ключевую роль в оптимизации системы управления. Практика

эффективного решения вопроса подготовки и избрания квалифицированных кадров на основе меритократического подхода используется в опыте развитых стран. С этой точки зрения в данной статье научно анализируется сущность, особенности и социальная значимость понятия меритократии, а также раскрыта практика использования меритократического подхода на опыте международных стран, в частности Сингапура, Китая, Японии. Также в данной статье исследуется процесс реформирования принципов меритократии в Узбекистане и описывается эффективность проводимой в этом направлении работы. В конце статьи автор сделал вывод на основе изученного теоретического анализа.

**Ключевые слова.** Меритократия, меритократический подход, особенности меритократии, беспристрастная конкуренция, равенство возможностей, немеритократические элементы.

**Mannanova Nilufar,**  
The Academy of Public Administration  
under the President of the Republic of Uzbekistan  
Doctor philosophy (PhD) of sociology  
e-mail: nilufar2627@mail.ru

## THE CHOICE OF CIVIL SERVANTS BASED ON A MERITOCRATIC APPROACH IS AN IMPORTANT ISSUE OF SOLVING THE PRINCIPLE OF JUSTICE IN SOCIETY

### ABSTRACT

This article scientifically examines the role of the meritocratic approach in the issue of fair selection and appointment of civil servants. It is known that human resources play a key role in optimizing the management system. The practice of effectively addressing the issue of training and selection of qualified personnel based on a meritocratic approach is used in the experience of developed countries. From this point of view, this article scientifically analyzes the essence, features and social significance of the concept of meritocracy, as well as reveals the practice of using the meritocratic approach in foreign experience, in particular Singapore, China, Japan. This article also examines the process of reforming the principles of meritocracy in Uzbekistan and describes the effectiveness of the work carried out in this direction. At the end of the article, the author drew a conclusion based on the studied theoretical analysis.

**Key words.** Meritocracy, meritocratic approach, meritocracy characteristics, impartial competition, equality of opportunities, non-meritocratic elements.

### KIRISH

Har bir davlat turli tarixiy davrlarda zamon va makon, mental xususiyatlar, iqtisodiy-ijtimoiy ahvolidan kelib chiqqan holda o'z islohotlarini belgilaydi. Biroq, barcha islohotlarning qog'ozda emas, amalda yuzaga chiqishi inson omili bilan bog'liq bo'ladi. Islohotlarning muvaffaqiyatga erishishi ham mas'ul shaxslar harakati, jamoatchilikning bu islohotlarga xayrixohligi va safarbarligini shakllantira olinishi bilan ro'yobga chiqadi. Bu holatda, kadrlarning meritokratik yondoshuv asosida tanlanganligi belgilangan vazifalarning qat'iy tartib va intizom bilan o'z vaqtida sifatli bajarilishiga, xalq va davlat manfaatlari ta'minlanishiga sabab bo'ladi. Shu sababli kadrlar salohiyati har bir davlat va jamiyat rivojlanishida hal qiluvchi vazifani bajaradi. Mamlakat taraqqiyoti uchun barcha imkoniyat va resurslarni ishga solish kadrlar iqtidori, bilimi va tajribasi asosida amalga oshadi. Ushbu nuqtai nazardan kelib chiqib aytish lozimki, davlatning rivojlanish dinamikasi tendensiyasini undagi boshqaruv tizimidagi meritokratik yondoshuvning amal qilishi orqali aniqlash mumkin bo'ladi.

### METODOLOGIYA

“Meritokratiya” so'zi yunon tilidan olingan bo'lib, eng qobiliyatli, layoqatli, munosiblar hokimiyati, degan ma'nolarni anglatadi. “Ushbu nazariyaga ko'ra, davlat boshqaruvi lavozimlarini ijtimoiy kelib chiqishi, iqtisodiy ahvoli, jinsi, diniy mansubligidan qat'iy nazar munosib bo'lganlar

egallashi kerak. Davlat xizmatini munosib kadrlar bilan to'ldirishda ijtimoiy mavqeidan qat'iy nazar, eng iqtidorli va istiqbolli kadrlar haqida g'amxo'rlik qilish tushuniladi" [1].

Meritokratiya xususidagi ilmiy mulohazalar Qadimgi Gresiya mutafakkirlari qarashlarida ham, Sharq va G'arb allomalari ta'limotlarida ko'plab keltirilgan.

Meritokratiya tushunchasini ilk bor Konfutsiy falsafasi doirasida uchratish mumkin. Bir qator tadqiqotchilarning fikriga ko'ra, Xitoyda tarixning ba'zi davrlarida meritokratik tizim tatbiq etilgan bo'lib, Xun sulolasi davrida uch bosqichli imtihonlar tizimi keng qo'llanilgan. Ular yordamida san'at, konfutsiylik va ma'muriy muammolarni yaxshiroq tushunadigan odamlar hokimlikka tayinlangan.

"Keyinchalik nemis-amerika faylasufi Xanna Arendt tomonidan meritokratiya atamasi 1954-yilda yozilgan "Ta'lim inqirozi" asarida foydalanilgan. Bir necha yil o'tgach, ingliz siyosatchisi va sotsiologi Maykl Yang tomonidan yozilgan satirik "Meritokratiya yuksalishi" nomli asarda meritokratiya salbiy jihatdan izohlab o'tiladi.

Daniel Bell "Kelgusi postindustriya jamiyati" (1973) kitobida meritokratiya byurokriyani yo'q qiladi va umuman jamiyatning ijtimoiy tuzilishini o'zgartiradi, deb yozib o'tadi. G'arbiy sotsiologiyasida neokonservatizm vakillari (Zbignev Bjezinski) ham xuddi shunday fikrlarga qo'shiladi" [2].

### ASOSIY QISM

Ma'lumki, har bir inson o'z qobiliyati va iste'dodi bilan yaralgandir. Shu nuqtai nazardan ham inson yaratuvchan mavjudod sanaladi. Inson o'z yaratuvchanligini tabiatdan berilgan iste'dodi, intellekti, qobiliyati va mehnati orqali amalga oshiradi. Inson doimo o'z shaxsiyatini rivojlantirishga, iste'dodini ro'yobga chiqarishga moyil bo'ladi va shu orqali ham moddiy manfaatga erishishga, ham ma'naviy zavq olishga intiladi.

Meritokratik yondoshuv jamiyatda adolat tamoyilining qaror topishiga xizmat qiladi. Chunki, inson bilim olish, shaxsiy rivojlanish, kasbiy o'sish uchun mehnat qilar ekan, uning harakatlari samarasi unga berilgan maqomda aks etadi va qadr topadi. Bu holat insonga o'z ustida ishlash, izlanish, innovatorlikda tashabbuskor bo'lishga turtki bo'ladi.

Boshqaruv tizimida meritokratik yondoshuvga amal qilinmasligi davlatning halqaro munosabatlarda ham, jamiyat oldida ham o'z majburiyatlarini bajara olmasligiga olib keladi. Meritokratiya jamiyat va shaxs uchun individual intellektual yutuqlarni adolatli taqdirlanishini ta'minlaydi. Eng iqtidorli va malaka jihatidan munosib bo'lgan kadrlarni rahbarlik lavozimlariga kirishiga yo'l ochadi.

Meritokratiya raqobatbardoshlikni talab qilgani sababli, jamiyatda g'oliblar bilan bir qatorda mag'lublarni ham keltirib chiqaradi. Meritokratik yondoshuv qarindosh-urug'chilik, tanish-bilishchilik, korrupsiyaning ildiziga bolta uradi. Bu esa, albatta, jamiyatdagi ayrim shaxslarga yoqmasligi, norozilik kayfiyatining uyg'onishiga sabab bo'lishi bo'ladi.

Ko'plab ekspertlar va tadqiqotchi-olimlar meritokratiya kuchli qo'llab-quvvatlanishi lozim bo'lgan tizim va mafkura ekanligi haqida xulosa qilishdi. Meritokratik yondoshuv bir tarafdin, davlat, jamiyat va tashkilotda muayyan mavqe va lavozimga erishish uchun "imkoniyatlar tengligi"ni vujudga keltirsa, boshqa tarafdin, shaxsning individual qobiliyatini rivojlantirishga rag'batlantiradi. Yuqorida keltirilgan Xitoy davlati misoli bu fikrni davlat boshqaruvi nuqtai nazaridan aniq ko'rsatmoqda.

Angliyalik sotsiolog Maykl Yangning fikricha, meritokratiyaning ikkita asosiy xususiyati mavjud. Bular "xolis raqobat" va "imkoniyatlar tengligi"dir. Agar meritokratiya imkoniyatlar tengligi bilan birga olib borilmasa, hech qachon orzu qilingan jamiyatga erishib bo'lmaydi. Demak, ideal meritokratiya jamiyatda potensial korrupsiyani kamaytiradigan adolatli va shaffof tizim orqali ijtimoiy harakatchanlikni amalga oshirishi mumkin [3].

Shu nuqtada, meritokratik jamiyatda yashovchi odamlar "Mening harakatlarim menga hech qachon xiyonat qilmaydi" degan iqtibosga qat'iy ishonishadi, deb taxmin qilish mumkin. Chunki ular mashaqqatli mehnat samara berishiga amin bo'lib harakat qiladilar va o'z faoliyatlaridan zavqlanadilar [4]. Bu esa, xodimlar o'rtasidagi konstruktiv raqobatni ta'minlash orqali tashkiliy samaradorlikni oshiradi.

Zamonaviy meritokratiya oilaviy kelib chiqishi va ijtimoiy qatlamlardagi meritokratik bo'lmagan elementlarni e'tiborsiz qoldirmasligi kerak. Chunki, jamiyat ichidagi tengsizliklar, masalan, ijtimoiy kapital va resurslardan foydalanishning cheklanganligi kabi omillar meritokratiya tamoyillariga amal qila olmaslikka, natijada, xolis va shaffoflik bilan kompetent kadrlarni tayyorlash va tanlash imkoniyatining yo'qolishiga olib kelmasligi kerak. Muayyan mamlakat meritokratiyani qo'llab-quvvatlar va o'z jamiyatida xolis raqobat va imkoniyatlar tengligiga asoslangan holda meritokratik yondoshuvdan foydalanar ekan, meritokratik bo'lmagan elementlarni inobatga olishi, meritokratik bo'lmagan elementlardan kelib chiqadigan turli xil ijtimoiy boshlang'ich nuqtalarni aniqlashi va muammolarni hal etishi zarur bo'ladi.

Meritokratiya bo'yicha tadqiqotlar atrofidagi ijtimoiy va madaniy omillarni tushunish uchun biznes, davlat boshqaruvi, ta'lim, psixologiya kabi ko'plab turli fanlarda olib borildi. Darhaqiqat, meritokratiya yuqori harakatchanlikning dvigateli bo'lib xizmat qiladi.

Meritokratiya tamoyili asosida kadrlar tanlash mexanizmi rivojlangan davlatlarda ko'p yillardan beri amalga oshirilmoqda.

Boshqaruv tamoyili sifatida, meritokratiya Konfutsiychilik ta'siri ostida bo'lgan bir qator Osiyo mamlakatlari, masalan, Singapur, Koreya va Xitoyda ham amal qiladi. Xususan, Singapurda davlat boshqaruv sohasiga kadrlarni joylashtirish, ularga munosib sharoitlar yaratish, malakasini oshirish, raqobatdosh maoshlar joriy bo'yicha siësiy meritokratiya tizimi joriy qilingan. Ushbu tizim orqali mansabdor shaxslarni tanlash va o'qitish bo'yicha samarali mexanizmi yaratildi [5]. Singapurda meritokratiyaning eng g'aroyib jihati uning siyosiy yetakchilarga ham tegishli ekanidir. Singapur hukumatida iste'dodli kishilar ko'p. Yetakchilarning birinchi avlodi davlat tepasiga kelganda meritokratiya yaxshi davlat asosi bo'lib xizmat qildi.

Singapurdagi davlat xizmati Osiyodagi eng samarali davlat xizmatlaridan biri hisoblanadi. Bu samaradorlik amaldorlarning qat'iy intizomga egaligi, tirishqoqligi va mehnatsevarligi, poraxo'rlik darajasining pastligi, meritokratiya tamoyillari asosida eng salohiyatli nomzodlarning ishga olinishi, a'lo tayyorgarlik, taqdim etilayotgan xizmatlarning sifatini yaxshilash maqsadida muntazam o'tkaziladigan kampaniyalarning; mamlakat siyosiy yetakchilari tomonidan qo'yiladigan yuksak talablarning, mukammallikka tinimsiz intilish natijasidir [6].

Siyosiy ekspertlar zamonaviy Xitoy aholisi ko'pligi, inson kapitali va mehnat resursi ta'minoti yuqori bo'lganligini inobatga olgan holda, kadrlar tanlashda shaxsning IQ va iste'dod kuchi bo'yicha tengdoshlari bilan raqobatlashish muhitining yaratganligini, bunday meritokratiya tamoyiliga amal qilinishi mamlakat rivojining asosiy omillaridan ekanligini e'tirof etadilar.

Xitoy so'nggi o'n yillik davomida Singapur tajribasidagi meritokratlashtirishni qo'llagan holda, davlat boshqaruvi va iqtisodiyot sohasidagi masalalarni samarali hal qilmoqda. Ikki mamlakatda ham keng tarqalgan konfutsiylik ta'limoti "meritokratik tranzit"ning Singapurdan Xitoyga muvaffaqiyatli amalga oshishida muhim omil sanaladi [7].

Dunyo hamjamiyatida o'z o'rni va mavqeiga ega bo'lgan Yaponiyada ham kadrlar tanlash tizimi meritokratik tamoyillar asosida amalga oshiriladi [8]. "Yaponiyada kadr boshqaruvi siyosati meritokratiya (ta'limda erishilgan natijalarga ko'ra ishga yollash) va xizmatga yo'naltirilganlik tamoyili asosida qurilgan bo'lib, o'z navbatida munosib ish haqi ham kafolatlangan" [9].

G'arbda meritokratiya xususiy sektorlarda samarali qo'llaniladi. Xususan, G'arb tashkilotlarining inson resurslari siyosatida shaxslarni o'zboshimchalik bilan tayinlash va lavozimga ko'tarishdan ko'ra, meritokratik tamoyillarga muvofiq xolisona baholash, tanlash va lavozimga qo'yish tizimi amalga kiritilgan. Bunda, shuningdek, unumdorlikni boshqarish va rag'batlantirish maqsadida shaxslarning tashkilotga qo'shgan xissasiga ham asosiy e'tibor qaratiladi [10].

Malakali va tajribali mutaxassis sifatida shakllangan kadrlarning tanlanishi va ularni munosib tarzda xizmat vazifalari bilan ta'minlanishi Yangi O'zbekiston uchun ham muhim ahamiyat kasb etadi. Chunki, oldimizda turgan ulkan vazifalar, Uchinchi renessans sari qo'yilgan zalvorli qadamlarni faqatgina o'z ishining ustasi bo'lgan malakali mutaxassislar bilan amalga oshirish mumkin.

Bugungi kunda O'zbekistonda meritokratik yondoshuv asosida kadrlarni munosib ravishda tanlanishi tizimining amalga oshishida katta yutuqlar qo'lga kiritilmoqda. O'zbekiston Respublikasi

Prezidenti tomonidan «Yangicha va mustaqil fikrlaydigan, mas’uliyatli, tashabbuskor, ilg’or boshqaruv usullarini puxta o’zlashtirgan, vatanparvar, halol kadrlarni tanlash va tayyorlash bo’yicha samarali tizim yaratilmas ekan, davlat boshqaruvida sifat o’zgarishi yuz bermaydi» [11], degan g’oya ilgari surildi. 2019-yil 3-oktyabrda O’zbekiston Respublikasi Prezidenti “O’zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to’g’risida”gi Farmoniga [12] va “O’zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to’g’risida”gi Qarori qabul qilindi [13]. Ushbu me’yoriy hujjatlarga muvofiq “O’zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligining asosiy vazifalaridan biri etib, davlat fuqarolik xizmatchilarining ish beruvchilar bilan o’zaro munosabatlarida ularning huquq va qonuniy manfaatlarini himoya qilish, shuningdek, ularning mehnat faoliyati va ijtimoiy himoyasi uchun munosib shart-sharoitlar yaratishga ko’maklashish vazifasi belgilandi” [14].

2020-yil 1-yanvardan boshlab tajriba tariqasida ayrim davlat boshqaruvi organlari, tashkilotlar va hududlarda, 2021-yil 1-yanvardan boshlab esa respublikaning barcha davlat organlari, tashkilotlarida davlat xizmatiga qabul ochiq mustaqil tanlov asosida amalga oshirilishi, davlat fuqarolik xizmatiga ishga qabul qilish va kadrlarning xizmat bo’yicha o’sib borishi bilan bog’liq faoliyatda nomzodlarni adolatli baholash, ular orasidan eng munosiblarini tanlashga qaratilgan meritokratiya tamoyili qo’llanilishi belgilab qo’yiganligi qonuniy asos bo’lib xizmat qilmoqda.

Bundan tashqari, kadrlar siyosati bilan bog’liq bo’lgan tizimli muammolarni bartaraf etish maqsadida 2022-yil 8-avgust kuni “Davlat fuqarolik xizmati to’g’risida”gi Qonuni [15] qabul qilindi. Mazkur qonun davlat fuqarolik xizmatchisining huquqiy maqomi, lavozimlar toifalari va malaka darajalarini, davlat fuqarolik xizmatiga kirish, o’tash va tugatish jarayonlarining yagona tartibotini, kadrlarning kasbiy-ma’naviy fazilatlarini va alohida xizmatlarning ob’ektiv hamda adolatli baholash asosida xizmat pog’onalari bo’yicha o’sish kafolatlarini, umuman, yagona davlat fuqarolik xizmatining tashkiliy-huquqiy mexanizmini tartibga solishni nazarda tutadi.

Bugungi kunda mamlakatimizda yuqoridagi me’yoriy-huquqiy hujjatlar asosida meritokratiya tamoyillarini yo’lga qo’yilmoqda va bunda vakolatli organ sifatida O’zbekistonda Davlat xizmatlarini rivojlantirish Agentligi asosiy vazifalarni bajarib kelmoqda. Xususan, “O’zbekistonda bu tamoyilni amalga qo’llash maqsadida davlat idoralaridagi vakant lavozimlarga munosib nomzodlarni ishga qabul qilish tizimi amaliyotga joriy etildi. Shu maqsadda, “Davlat fuqarolik xizmatchilari vakant lavozimlarining yagona portali” (vacancy.argos.uz) ishga tushirildi. Ochiq tanlovlarni tashkil etadigan bu elektron tizim “bir darcha” tamoyili asosida onlayn rejimda faoliyat ko’rsatadi. Muhimi, elektron tarzda hujjat topshirilgani uchun bu portal nomzodlarni davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilishda inson omilini minimallashtiradi” [16].

Davlat xizmatini rivojlantirish Agentligining rasmiy ma’lumotlariga ko’ra, 2023 yilda noyabr holatiga ko’ra respublikaning 70 ta vazirlik va idoralari hamda 208 ta tuman (shahar) hokimliklaridagi mavjud 19407 ta vakant lavozimlar bo’yicha tanlovlar e’lon qilinib, ushbu vakant lavozimlarga jami 554187 nafar nomzod tomonidan tanlovda ishtirok etish uchun hujjat topshirilgan.

Vazirlik va idoralar kesimida eng ko’p tanlovlar Mahallalardagi hokim yordamchilari yo’nalishida – 2765 ta, Oila va xotin-qizlar qo’mitasi tizimida – 2592 ta, Prezident huzuridagi Ijtimoiy himoya milliy agentligi tizimida – 1974 ta, Yoshlar ishlari agentligida – 1950 ta o’tkazilgan.

Hududlar kesimida eng ko’p tanlovlar Andijon, (2357 ta), Samarqand (2202 ta) va viloyatlarida o’tkazilgan bo’lib, shuningde, Farg’ona viloyatida – 1702 ta, Surxondaryo viloyatida – 1630 ta, Qashqadaryo viloyatida – 1549 tani tashkil etmoqda.

Yakuniga yetgan tanlovlar bo’yicha 7471 nafar malakali nomzodlar davlat fuqarolik xizmatiga ishga qabul qilindi.

Tanlov g’oliblarining 2664 nafari 30 yoshgacha bo’lganlar, 2627 nafari ayollar, 1211 nafari davlat xizmatiga birinchi marotaba qabul qilinganlarni tashkil etadi [17].

## **XULOSA**

Xulosa qilib aytganda, meritokratiyaning foydalari haqidagi tadqiqot dalillari juda aniq. Meritokratiya ijtimoiy harakatchanlik vositasi bo’lib, odamlarni jamiyatning yakuniy maqsadlarga erishish uchun maksimal imkoniyatlarini sarflagan holda bilim olish, intilish va izlanishga undaydi.

Bundan tashqari, shaffof boshqaruv orqali tashkilotlarda korrupsiyani kamaytiradi va odamlar o‘zlarining xizmatlari va iste’dodiga qarab mehnatlarining hosilini olishlari bilan mukofotlanadilar.

Meritokratiyaga amal qilish uchun jamiyatda ikki shart bo‘lishi talab etiladi, bular shaffoflik va xolislik. Aniqroq aytganda, davlat xizmatlariga jamiyatning har bir a’zosiga teng munosabatda bo‘lgan holda, boshqalardan ko‘ra ko‘proq iste’dod, tajriba va xizmatga ega bo‘lganlar, ularning ijtimoiy mavqei va iqtisodiy ahvolidan qat’iy nazar saralanib belgilanishi ko‘zda tutiladi [18]. Agar demokratik davlatda meritokratik tamoyillarga amal qilish nazarda tutilsayu, shaffoflik va xolislik ta’minlanmasa, bunday davlatdagi tengsizlik odamlarning meritokratiyaga bo‘lgan ishonchini yo‘q bo‘lishiga olib keladi.

### Adabiyotlar/Literatura/References:

1. Эрнazarов Д. Меритократия назарияси шаклланишининг тарихий илдизлари. [Электрон манба]: [https://www.researchgate.net/publication/340091200\\_meritokratia\\_nazariyasi\\_sakllaninining\\_tarihij\\_ildizlari](https://www.researchgate.net/publication/340091200_meritokratia_nazariyasi_sakllaninining_tarihij_ildizlari).
2. Норпўлатов С. “Очиқ мустақил танлов – кучлилар куч синашади”. [Электрон манба]: <https://sangzor.uz/jamiyat/5695-ochi-mustail-tanlov-kuchlilar-kuch-sinashadi.html>.
3. Chang-Hee Kim, Yong-Beom Choi. Economics & Sociology, Vol.10, No. 1, 2017.
4. S’liwa M., Johansson M. The Discourse of Meritocracy Contested/Reproduced: Foreign Women Academics in UK Business Schools, *Organization*, 2014, Vol. 21, No. 6, – pp. 821-843.
5. Маматкулов Ш. Ҳозирги бочқичда давлат бошқаруви тизимини такомиллаштиришнинг ўзига хос хусусиятлари. Central Asian Research Journal For Interdisciplinary Studies (CARJIS). <https://cyberleninka.ru/article/n/ozirgi-bos-ichda-davlat-bosh-aruvi-tizimini-takomillashtirishning-ziga-hos-hususiylari/viewer>. Volume 2 | Issue 4 | April, 2022. (Thomas J. Bellows «Meritocracy and the Singapore Political System» Asian Journal of Political Science Vol. 17, No. 1, April 2009, pp. 24-44. [https://cafefle.org/texteskkkmg-icc\\_articles/13\\_Singapore\\_21p-Pol%20copie.pdf](https://cafefle.org/texteskkkmg-icc_articles/13_Singapore_21p-Pol%20copie.pdf)).
6. Хожиев Э., Исмаилова Г., Рахимова М. Давлат хизмати. Ўқув қўлланма. – Тошкент, 2015. – Б.129.
7. Герасимов В. С. Политическая меритократия: восточная альтернатива западным традициям управления обществом в XXI веке. Международные отношения и мировая политика.
8. Корчагина К.А., Пестов Р.А. Реализация принципа меритократии в деятельности правоохранительных органов стран СНГ. Философия права. 2020. №2 (93). 158-бет. <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-printsipa-meritokratii-v-deyatelnosti-pravoohranitelnyh-organov-stran-sng/viewer>.
9. Нурбобоева Ф. Коррупцияга қарши курашишда етакчи давлатларнинг тажрибаси қандай? Мурожаат санаси: 08.11.2022. <https://daryo.uz/k/2022/07/26/korrupsiyaga-qarshikurashishda-yetakchi-davlatlarning-tajribasi-qanday/>
10. Chang-Hee Kim, Yong-Beom Choi. Economics & Sociology, Vol.10, No.1, 2017.
11. Мирзиёев Ш. Миллий тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириб, янгича босқичга кўтарамиз.Т.:”Ўзбекистон” 2017. - 1-том. – Б.55.
12. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони. 2019 йил 3 октябрь, ПФ-5843-сон. <https://lex.uz/docs/4549998>.
13. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси Президенти хузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори. 2019 йил 3 октябрь, ПҚ-4471-сон. <https://lex.uz/docs/4552053>.

14. Дўстов Ж. Давлат хизматчиларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш – кадрлар сиёсатида муҳим омил. <https://argos.uz/uz/press-center/topic/15>. Мурожаат санаси: 09.11.2022.
15. “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни. 2022 йил 8 август, ЎРҚ-788-сон. <https://lex.uz/uz/docs/6145972>.
16. Хасанов О. Давлат бошқаруви фалсафаси. Жамият ва бошқарув журнали. № 1, 2022 йил. – Б.37.
17. [Электрон манба]: <https://argos.uz/uz/press-center/news/580> дан олинди. Мурожаат санаси: 30.11.2023.
18. Newman, B. J., Johnston, C. D., & Lown, P. L. (2015), False Consciousness or Class Awareness? Local Income Inequality, Personal Economic Position, and Belief in American Meritocracy, *American Journal of Political Science*, Vol.59, No.2.

# ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

1-МАХСУС СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ  
СПЕЦИАЛЬНЫЙ НОМЕР-1

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES  
SPECIAL ISSUE-1

MAQOLADA KELTIRILGAN DALILLARNING TO'G'RILIGI UCHUN MUALLIF MAS'ULDIR | АВТОР НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ДОСТОВЕРНОСТЬ ФАКТОВ ИЗЛОЖЕННЫХ В СТАТЬЕ

**Контакт редакций журналов. [www.tadqiqot.uz](http://www.tadqiqot.uz)**  
ООО Тадқиқот город Ташкент,  
улица Амира Темура пр.1, дом-2.  
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: [info@tadqiqot.uz](mailto:info@tadqiqot.uz)  
Тел: (+998-94) 404-0000

**Editorial staff of the journals of [www.tadqiqot.uz](http://www.tadqiqot.uz)**  
Tadqiqot LLC The city of Tashkent,  
Amir Temur Street pr.1, House 2.  
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: [info@tadqiqot.uz](mailto:info@tadqiqot.uz)  
Phone: (+998-94) 404-0000