

DAVLAT VA TA'LIM XIZMATLARIDA MERITOKRATIYA, "KARYERA MODELINI"NI QO'LLASH ORQALI IQTISODIY SAMARADORLIKNI OSHIRISH OMILLARI

ERGASHEV TOLIBJON ESHQOBILOVICH

*Boshqaruv samaradorligi agentligi
Jizzax viloyati filiali bosh inspektori,
f.f.b.f.d., (PhD), dotsent*

Annotatsiya: Ushbu maqolada Davlat va ta'lim xizmatlarida meritokratiya hamda "Karyera modeli"ni qo'llash orqali uning iqtisodiy samaradorligini oshirish, iqtisodiyot va xizmat ko'rsatishning barcha sohalariga sifatli kadrlar etishtirish, ularni amaliyotga joriy etish va qo'llash hal qiluvchi ahamiyatga ega ekanligi ilmiy tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: iqtisodiy samaradorlik, davlat xizmati, ta'lim xizmati, karyera modeli, inson resurslari, meritokratiya, inson kar'yera traektoriyasi, kasbiy kompetensiya.

Аннотация: В статье научно анализируется важнейшая роль повышения экономической эффективности за счет применения меритократии и «модели карьеры» в государственных и образовательных услугах, подготовки высококвалифицированных кадров для всех секторов экономики и услуг, а также их внедрения и применения на практике.

Ключевые слова: экономическая эффективность, государственная служба, образовательная служба, карьерная модель, человеческие ресурсы, меритократия, траектория карьеры человека, профессиональная компетентность.

Abstract: This article scientifically analyzes the crucial importance of increasing economic efficiency through the application of meritocracy and the "Career Model" in public and educational services, training high-quality personnel for all sectors of the economy and services, and implementing and applying them in practice.

Key words: economic efficiency, civil service, educational service, career model, human resources, meritocracy, human career trajectory, professional competence.

KIRISH

O'zbekistonda kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati sohasida amalga oshirilayotgan islohotlar hamda davlat boshqaruvi jarayonida jahon standartlariga javob beradigan, intellektuall kadrlarini tanlash, ularni tayyorlash va o'qitish, meritokratiya tamoyillarini qo'llagan holda iqtidorli va salohiyatli yoshlarni izlab topishga katta e'tibor berilmoqda. Ochiqlik va oshkoralik tamoyillari asosida yuqori

malakali, bilimli, halol va sadoqatli kadrlarni davlat fuqarolik xizmatiga ochiq tanlovlar orqali ishga qabul qilish, boshqaruv sohasida muvafaqqiyatlarga erishish va yuqori ish samaradorligini ta'minlashdan iboratdir.

O'zbekistonda islohotlarning hozirgi bosqichida davlat xizmatidagi kadrlar siyosatini avvalgidek oddiy "xodimlarni boshqarish"ning ayrim elementlarini emas, balki "inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish"ga yo'naltirilgan yangi sifat bosqichiga ko'tarish vazifasi turibdi. Inson resurslarini boshqarish va ularning intellektini oshirish "tashkilotning strategik maqsadlariga erishish uchun uning inson resurslariga bo'lgan ehtiyojini tahlil qilish va boshqarish jarayoni" deb ta'riflash mumkin.¹

Mazkur maqolada davlat va ta'lim xizmatlarida **meritokratiya** tamoyillari hamda "Karera modeli"ni qo'llash orqali boshqaruv tizimining **iqtisodiy samaradorligini oshirish**, yuqori malakali kadrlar tayyorlash hamda ularni amaliyotga tatbiq etish masalalari **ilmiy asosda tahlil qilindi**.

Tadqiqot doirasida quyidagi asosiy xulosalar ilgari suriladi:

-Davlat fuqarolik xizmatida kareraviy rivojlanishning adolatli va shaffof mezonlari shakllantirilishi, xizmat faoliyatining samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi;

-Oliy ta'lim tizimi bilan integratsiya etilgan yondashuv orqali davlat xizmatlari uchun **barqaror kadrlar zaxirasini** shakllantirish imkon yaratiladi;

-Meritokratiyaga asoslangan baholash va rag'batlantirish tizimi professional kompetensiyalarni uzluksiz rivojlantirishga xizmat qiladi;

-“Karera modeli”ni joriy etishda xalqaro tajriba bilan birga O'zbek **milliy an'ana va mentalitetga mos yondashuv**larni inobatga olinadi.

Shu asosda maqolada davlat boshqaruvi va ta'lim xizmatlarini isloh qilishda "Karera modeli"ning dolzarbligi va uni amaliyotga joriy etishning ittisodiy, **nazariy va amaliy jihatlari** ilmiy asosda yoritildi.

QONUNCHILIK

O'zbekistonda davlat fuqarolik xizmatini takomillashtirish, ushbu faoliyat samaradorligini, rivojini oshirishga qaratilgan O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 3 oktabrdagi "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5843-sonli Farmon hamda "O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-4472-sonli Qaror, 2022 yil 8 avgustdagi "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonuni ushbu tizimning huquqiy aktlari hisoblanadi.

¹ Luftim Cania, (2014), "The evolution of human resource management: past, present and future", The Macrotheme Review 3(9), 2014. pp 73-83.

Ushbu me'yoriy hujjatlarda Davlat fuqarolik xizmatini takomillashtiruvchi, rivojlantiruvchi barcha omillar, yo'nalishlar asos qilib keltirilgan. Jumladan, "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5843-sonli Farmonning ikkinchi bandida davlat fuqarolik xizmatini yanada takomillashtirish va isloh qilishning ustuvor yo'nalishlari belgilab qo'yilgan. Unga ko'ra:

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

- 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 fuqaroilk xizmatining "karyera modelini"ni joriy etish;

- nomzodning barcha fazilatleri va ustunliklarini, jumladan uning ma'naviy-axloqiy va vatanparvarlik sifatlarini obyektiv baholash imkonini beradigan ochiq mustaqil saralab olish asosida davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilish;

- Davlat organi va tashkilot darajasidan (respublika, viloyat, tuman va shahar), xodimning malaka martabasi (darajasi) va shaxsiy hissasidan kelib chiqqan holda ish haqini belgilashga nisbatan unifikatsiyalashtirilgan talablar o'rnatilishini nazarda tutuvchi davlat fuqarolik xizmatchilari mehnatiga haq to'lashning yagona tizimini joriy etish;

- milliy, respublika, tarmoq va hududiy darajalarda professional tayyorlangan samarali kadrlar zahirasi shakllantirish, davlat fuqarolik xizmatiga eng malakali nomzodlarni saralab olish uchun xususiy bandlik agendliklarini faol jalb etish va zamonaviy autsoring shakllaridan foydalanish;

- davlat organlari va tashkilotlarida xodimlarni boshqarishda va inson resurslarini rivojlantirish sohasida zamonaviy axborat kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish;

- davlat fuqarolik xizmatchilariga ijtimoiy kafolatlar, shuningdek, ularni o'z kasb mahoratini va faoliyat samaradorligini oshirish uchun rag'batlantirish va qo'llab-quvvatlashning samarali tizimini joriy etish² kabi masalar keltirilgan.

O'RGANISHLAR VA TAHLILLAR

Yo'nalishlar mazmuniga e'tibor bersak, bu tizimga o'tish ancha oldin bo'lishi kerakligiga amin bo'lamiz. Jumladan birgina meritokratiya tamoilini olaylik. Rivojlangan davlatlarda meritokratiya prinsipi allaqachon tadbiriq etilgan. Ehtimol

² O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida. PF-5843-son Farmoni <http://lex.uz/docs/4549998>

rivojlangan maqomga erishuvining asosida shu kabi tamoil, prinsiplarning oldinroq amaliyotga joriy etilishi yotgandir.

Misol uchun, Buyuk Britaniyada Ikkinchi jahon urishidan keyingi davrlarda bu tamoilning qo'llanilishi ko'plab ishchilar qatlamidan salohiyatli mutaxasislarning (yuristlar, shifokorlar) kashf etilishiga erishildi.

AQSH fuqarolari har kimning shaxsiy yutuqlari faqat va faqatgina uning qobiliyatiga, mehnatsevarligi va mehnatga bo'lgan munosabatiga, axloqiy qarashlariga bo'g'liq ekanligiga ishonishadi. Buni shakllantirgan asos meritokratiya tamoilidir.³

Shu o'rinda haqli savol tug'iladi, meritokratiya o'zi nima, qachon, qayerda vujudga kelgan? Meritokratiya lotin tilidan tarjima qilinganda "meritus"- "loyiq", qadimgi yunon tilida "hokimiyat, hukumat" kabi ma'nolarni bildiruvchi boshqaruv tamoilidir. Uning mazmuniga ko'ra shaxslarning moliyaviy, ijtimoiy holatidan qat'iy nazar, eng qobiliyatli yetakchi o'rinlarni egallashi lozim.⁴

Ba'zi mutaxasislar meritokratiya tushunchasini ilk bor Konfutsiy ta'limotida uchratish mumkinligini ta'kidlaydilar. Ular fikricha, Xitoy tarixining ba'zi davrlarida meritokratik tizimni ko'rishimiz mumkin. Misol uchun Xun sulolasi davrida uch bosqichli imtihonlar tizimi mavjud bo'lgan. Bu tizim asosida san'at, konfutsiylik, ma'muriy va boshqa jamiyat sohalaridagi muammolarni tushunadigan salohiyatli odamlar tanlab olingan, hamda hokimlikka tayinlangan.⁵

To'g'ri ushbu tamoil imkoniyat tengligi nazariyasiga zid. Ammo meritokratiya prinsipi har bir shaxsning o'z iste'dodi, fazilatlarini va qobiliyatlarini yuzaga chiqarishiga imkoniyat berib, ijtimoiy, moliyaviy mavqeidan qat'iy nazar teng imkoniyatlar eshigini ochadi.⁶

Xo'sh, Yangi O'zbekistonda bu tizimning amaliyotga qo'llanish holati qanday? Muammo va kamchiliklarimiz nimalardan iborat? Jamiyatimizda qobiliyatli va iqtidorli shaxslar ko'p. Ularni kashf etish, kerakli mutaxasisga aylantirish darajasi qanday? Ular boshqaruv sohasidagi meritokratiya tamoili mohiyatini qay darajada bilishadi? Ta'lim tizimlarida bu tamoil, umuman davlat fuqarolik xizmati haqida qay darajada saboq beriladi? Zero ushbu dargohlarni bitirib kelayodgan mutaxasislarning aksariyati davlat fuqarolik xizmatiga kirishga intiladi. Shunday ekan ularning ushbu tizimga munosabatlari qanday?

Meritokratiya tamoyili orqali o'tgan davr mobaynida Boshqaruv samaradorligi agentligi, Bandlik va mehnat munosabatlari, Qishloq xo'jaligi, Moliya, Xalq ta'limi

³ Qurbonov I. Endi kadrlar ochiq tanlov asosida tanlanadi. Prezident qarorlari-hayotda va nazoratda. /<https://uza.uz/uz/posts/endi-kadrlar-ochiq-tanlov-asosida-tanlanadi> 237206/27.01.2021

⁴ Eshqobilovich E. T. TALIM XIZMATLARINI RIVOJLANTRISHDA DAVLAT-XUSUSIY SHERIKCHILIGI VA UNING IQTISODIY IMKONIYATLARI //MODELS AND METHODS FOR INCREASING THE EFFICIENCY OF INNOVATIVE RESEARCH. – 2025. – T. 4. – №. 46. – C. 110-116.

⁵ Shu manba

⁶ ErgashevT. <https://scholar.google.com/scholar?oi=bibs&cluster=8278437432610192950&btnI=1&hl=ru>

vazirliklari, shuningdek, 50 dan ortiq tuman va shahar hokimliklarining jami 250 ga yaqin vakant lavozimlari bo'yicha e'lon qilingan tanlovlarda 12 mingdan ortiq nomzod qatnashish uchun hujjat topshirgan, ya'ni o'rtacha 45 kishi bitta o'ringa ochiq tanlov asosida kurash bo'lgan. Ayni paytgacha ushbu platforma orqali tashkil etilgan tanlovlar natijalariga ko'ra, 220 nafar eng munosib nomzod davlat organi va tashkilotlariga ishga qabul qilinib, ochiq tanlov asosida ishga qabul qilinganlarning 20 nafari oliy ta'lim muassasalarini 2019 yilda tamomlagan bo'lsa, 19 nafari 2020 yilda tugatgan.⁷

Ma'lumki, so'ngi yillardan boshlab Boshqaruv samaradorligi agentligi tomonidan davlat organlari va tashkilotlarida kadrlarni davlat fuqarolik xizmatiga ochiq mustaqil tanlov asosida qabul qilish jarayonlari izchil tashkillashtirilayapti. Shu maqsadda vacancy.argos.uz, ya'ni Davlat fuqarolik xizmatchilari vakant lavozimlari yagona ochiq portal ishlab chiqilgan va samarali amaliyotga tadbiiq etilgan.

Bugungi kunda barcha mehnat va kadrlar ishiga oid internet platformalari portal bilan bog'langan. Bu integratsiyalashuv nomzodlar uchun ko'pgina imkoniyatlar va qulayliklarni beradi. Xususan tanlovda ishtirok etmoqchi bo'lgan nomzod bir vaqtning o'zida uchtagacha davlat o'rganing bo'sh ish o'rniga ariza topshirish imkoniyatiga ega. Ya'ni ariza yuboriladigan tashkilotlar soni chegaralanmagan. Har bir vakand ish jo'yiga bo'lgan malakaviy talablar ish beruvchi tomonidan, tenglik tamoiliga asoslanib belgilanishi me'yoriy aktlarda keltirilib o'tilgan va amaliyotga tadbiiq etilyapti.

Bu nimani anglatadi? Ortiqcha qog'ozvozhilik, yozishmalardan holi bo'lgan, ishga kirmoqchi bo'lgan kadrlarning tashkilotma-tashkilot yurushdek sarsongarchilikdek holatiga chek qo'yilgan, vaqt tejamkorligiga erishgan elektron tizimning mufaqqiyatli yo'lga qo'yilayotganligidan.

Ya'ni ortiqcha ovarogarchiliklarsiz nomzod ushbu platforma orqali o'z arizalarini topshira oladi, boshqa tashkilotlardan kerakli ma'lumotlarni olish ham talab etilmaydi, sababi barcha ma'lumotlar Yagona milliy mehnat tizimida mavjud va avtomatik tarzda arizada aks etadi. Eng muhimi shaffof. Bu holat esa bo'lajak kadrlarning boshqaruvga ishonchi ortadi. Salohiyatiga yarasha mavqega erishgani uchun mehnat samaradorligi oshadi. Bu munosabat Davlat fuqarolik xizmatini rivojlantirishning eng muhim omillaridandir.

Davlat fuqarolik xizmatini rivojlantirish omillari haqida so'z yuritganda davlat fuqarolik xizmatining "karyera modelini"ga to'xtalib o'tish lozim. Xo'sh bu model yurtimizda qay tarzda joriy etilyapti? Shu o'rinda "karyera modelini" mohiyatiga to'xtalsak.

"Karyera modeli" - kadrlar malakasini muntazam oshirib borish, davlat fuqarolik xizmatchilarini toifalash va ularga malaka martabalari (darajalari) berish orqali xizmat

⁷ Qurbonov I. Endi kadrlar ochiq tanlov asosida tanlanadi. Prezident qarorlari-hayotda va nazoratda.
/https://uza.uz/uz/posts/endi-kadrlar-ochiq-tanlov-asosida-tanlanadi 237206/27.01.2021

karyerasining lavozim pog'onalaridan bosqichma-bosqich o'tishni nazarda tutuvchi modeldir.

Tatqiqotchi T.Bazarovning fikricha, karyera - insonning mehnat faoliyati jarayonidagi xulq-atvori va tanlangan yo'nalish bilan lavozim yoki kasbiy o'sishning natijasidir.⁸

Inson kar'yera traektoriyasiga o'z mehnat xatti-harakatlarini amalga oshirish jarayonida foydalaniladigan shaxsiy maqsadlari, xohish-istaklari asosida erishadi va faoliyat yuritayotgan tashkilot ichi yoki tashqarisidadagi haqqoniy faoliyat xususiyatlarida shakllantiradi.

Biror karyera cho'qqisini ko'zlagan shaxsning kasbiy va tashkilot doirasidagi xatti-harakatlari traektoriyasini bir qancha tamoillarga ajralishi o'z navbatida karyeraning turli xil ko'rinishlarini shakllantiradi. Jumladan:

- Professional karyera
- Tashkilot ichidagi karyera

Bu karyera kadrning tashkilot ichidagi harakat traektoriyasi bilan bog'liq o'sish darajasi bo'lib, ular ham quyidagi yo'nalishlarda bo'lishi mumkin.

- Vertikal karyera
- Gorizantal karyera
- Markazga intiluvchi karyera

Hammamizga ma'lumki kar'yeraning bir qancha bosqichlari mavjud:

- dastlabki (25-yoshgacha)
- tayinlanish (30 yoshgacha)
- siljish (45-yoshgacha)
- tugash (60-yoshdan)
- nafaqa (65-yoshdan so'ng)

Agar bu fikrlarni umumlashtirib karyerogramma desak, unda-bu mutaxassisni muqim bir ishda va joyda samarali natihaga erishida qanday yo'lni bosib o'tishi uchun kerakli zaruriy bilim hamda malakalar to'g'risidagi tasavvurlari jamlanmasidir.⁹

Shu o'rinda tabiiy savol tug'iladi, "Karyera modeli" tizimi yurtimizda qanday joriy etilyapti? Yutuqlar, kamchiliklar nimalardan iborat? Ta'lim tizimi bilan bog'liqlik darajasi qanday? "Karyera modeli"ni ta'lim muammolari bilan shug'ullanish orqali namoyon qilish mumkinmi?

Ta'lim tizimiga nazar salsak, ko'pchilik ma'lumki zamonaviy ta'lim muammolari shunchalik murakkabki, muvaffaqiyatli karyeraga intiluvchan shaxs o'zini tan olishi, yani o'z imkoniyat chegarasi, qobiliyat darajasini to'g'ri o'lchab, rivojlantirishi, o'zini eng yuqori darajaga munosib ko'rishi lozim. Bu holat yuqori

⁸ Hayitov O. Djalilova S. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Toshkent.TDIU.2008.64-b

⁹ Hayitov O. Djalilova S. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Toshkent.TDIU.2008.64-b

darajadagi mavqega va hattoki moddiy rag'batlantirishlar uchun qator imkoniyatlarni taqdim etadi hamda o'zining sevimli ishi bilan shug'ullanish rohatini beradi.¹⁰

Bugun yurtimizda ta'lim tizimi va davlat fuqarolik xizmatini o'rtasidagi bog'liqlikni samarali tashkillashtirish, davlat fuqarolik xizmatini rivojlantirish sohasidagi bosh muammolardan bo'lib turubdi. Misol uchun Oliy ta'limni olaylik. Bu dargohni tamomlagan mutaxassislar bilim bilan birgalikda o'ziga bo'lgan ishonch, o'zini namoyon etish motivatsiyasi berilsagina yetuk kadrlar bo'lib shakllanishi shubhasiz. Zero ko'pchilik mutaxassislar o'z yonalishlari doirasida albatta davlat xizmati tizimiga ishga kirishadi. Qachonki ularda shu omil bilim bilan birgalikda shakllantirilsagina davlat boshqaruv sohasi mukammalashadi, xalq foydasi uchun ishlaydi. Prezidentimiz ta'kidlaganidek, "xalq manfaatlari barchasidan ustundir".

To'g'ri, bugungi kunda davlat fuqarolik xizmatini rivojlantirish sohasida ushbu model yuzasidan bir qancha samarali loyihalar ishlab chiqilyapdi, hamda kelajakda amaliyotga tadbiq etiladi.

Bu omillarning dasturiy rejasi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi PF-60-son "2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi Farmonida ham o'z aksini topgan. Ushbu farmonning "Davlat fuqarolik xizmati tizimini zamonaviy standartlar asosida tashkil etish" deb nomlangan 10-maqsadining dasturida bir qancha strategik rejalar belgilangan.¹¹ Xususan, Davlat xizmatida korrupsiya omillarini bartaraf etish, kadrlarni tanlov asosida ishga qabul qilish va ular faoliyati samaradorligini xolisona baholashning huquqiy asoslarini takomillashtirish, deb nomlangan I-bandiga ko'ra 2022 yil sentabr oyidan amalga oshirilishi lozim bo'lgan vazifalar rejalashtirilgan, unga muvofiq:

1. Davlat fuqarolik xizmati tizimiga kiruvchi davlat organlari va tashkilotlarida xodimlarni ishga qabul qilishda ochiq mustaqil tanlov orqali saralab olishning yagona qoidalarini ishlab chiqish.

2. Davlat xizmatiga kirish va uni o'tash, kadrlar zaxirasini shakllantirish, xodimlarni baholash bilan bog'liq jarayonlarni raqamlashtirishni nazarda tutuvchi «Raqamli davlat xizmati» loyihasini amalga oshirish.

3. Davlat xizmatida sohalar kesimida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan korrupsiyaviy omillarni aniqlash va ularni bartaraf etish choralarini ko'rish.

4. Davlat xizmatchilari va davlat organlari faoliyatini eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI) asosida baholash bo'yicha reyting tizimini joriy etish belgilangan.

¹⁰ Shu manba

¹¹ 2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida. PF-60-son 2022 yil 28 yanvar.

Davlat xizmatchilarining kasbiy tayyorgarlik, moddiy va ijtimoiy ta'minot darajasini oshirish bandi o'z ichiga:¹²

1. Barcha darajadagi rahbar kadrlar va xodimlarning "hayot davomida ta'lim olish" (Life Long Learning) tamoyili asosida butun faoliyati davomida o'zlariga zarur bo'lgan ko'nikmalarini rivojlantirib borishga qaratilgan malaka oshirish tizimining yagona qoidalarini belgilash.

2. Davlat fuqarolik xizmatchisining uzluksiz malakasini oshirish va kasbiy rivojlanishi - davlat fuqarolik xizmatini o'tashning muhim sharti etib belgilash.

3. Davlat fuqarolik xizmatchilarining ko'nikmalarini oshirishda davlat buyurtmasini shakllantirish tizimini ishlab chiqish.

4. Davlat fuqarolik xizmatchilarini o'qitish, qayta tayyorlash va malakasini oshirishning interfaol shakllari, shuningdek ularning yangi bilim va ko'nikmalarni egallashi uchun barchaga ochiq bo'lgan elektron o'quv dasturlari hamda platformalarni ishlab chiqish.

5. Davlat fuqarolik xizmatchilarining malakasini oshirish bilan shug'ullanuvchi davlat va nodavlat ta'lim muassasalarining reyestrini yuritish.

6. Vazirlik va idoralar huzuridagi malaka oshirish markazlarida davlat fuqarolik xizmatchilarini o'qitish jarayonida umumiy ilmiy-uslubiy tizimni yo'lga qo'yish va monitoring qilish kabi rejalarini oladi.

XULOSA

Bugungi kunda davlat boshqaruvi tizimini isloh qilish, ta'lim xizmatlarida sifat va samaradorlikni oshirishda meritokratiya tamoyillariga asoslangan "Karera modeli"ni joriy etish muhim omil hisoblanadi. Bu model orqali davlat xizmati faoliyatiga malakali, kompetentli va iqtidorli kadrlarni jalb etish, ularning kasbiy rivojlanishini rag'batlantirish va samaradorligini oshirish imkoniyati yaratiladi.

Biz o'rganishlar va tahlillar asosiy quyidagi takliflarni ilgari suramiz:

a) Malaka talablarini yagona standart asosida shakllantirish:

- Davlat fuqarolik xizmatining barcha lavozimlari uchun markazlashtirilgan holda yagona namunaviy malaka talablarini ishlab chiqish;

- Ushbu talablarni yagona hujjat shaklida tasdiqlash va amaliyotga joriy etish.

b) Elektron modul asosida tizimlashtirish:

- Malaka talablarini yagona elektron modulda shakllantirish;

- Boshqaruv samaradorligi agentligi tomonidan uning yuritilishini ta'minlash.

v) Adolatli baholash va rag'batlantirish tizimini yaratish:

- Xizmatchilarning kasbiy kompetensiyalarini adolatli baholovchi mezonlarni ishlab chiqish va joriy etish;

¹² 2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida. PF-60-son 2022 yil 28 yanvar

- Faoliyat natijalariga qarab lavozim pog'onasida o'sish imkoniyatlarini belgilovchi shaffof me'zonlarni ishlab chiqish.

g) Zamonaviy HR texnologiyalari asoslangan boshqaruvni joriy qilish va bunda:

- Karyeraviy o'sishni boshqarish jarayonida inson resurslarini boshqarishning zamonaviy texnologiyalarini qo'llash;

Shu bilan birga, milliy mentalitet va qadriyatlarni inobatga olish.

d) Oliy ta'lim muassasalari bilan davlat xizmatini integratsiya qilish:

- Davlat tashkilotlarini universitet va institutlar bilan uzviy bog'liqlikni ta'minlash;

- Talabalarda davlatga sadoqat, karyeraviy o'sishga ishonch, mavjud muammolar va xorijiy tajribalar to'g'risidagi nazariy va amaliy bilimlarni shakllantirish.

Xulosa qilib shuni aytish mumkinki Davlat fuqarolik xizmatini isloh qilishda "Karyera modeli"ni joriy etish va meritokratiya tamoyillarini qaror toptirish orqali iqtisodiyot, ta'lim va xizmat ko'rsatish sohalarida yuqori malakali kadrlar zaxirasini shakllantirishga erishiladi. Mazkur tizimning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishi uchun esa tizimli, metodologik asoslangan chora-tadbirlarni amalga oshirish zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Luftim Cania, (2014), "The evolution of human resource management: past, present and future", The Macrotheme Review 3(9), 2014. pp 73-83.
2. O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida. PF-5843-son Farmoni <http://lex.uz/docs/4549998>
3. Qurbonov I. Endi kadrlar ochiq tanlov asosida tanlanadi. Prezident qarorlari-hayotda va nazoratda. /https://uza.uz/uz/posts/endi-kadrlar-ochiq-tanlov-asosida-tanlanadi 237206/27.01.2021
4. Eshqobilovich E. T. TALIM XIZMATLARINI RIVOJLANTRISHDA DAVLAT-XUSUSIY SHERIKCHILIGI VA UNING IQTISODIY IMKONIYATLARI //MODELS AND METHODS FOR INCREASING THE EFFICIENCY OF INNOVATIVE RESEARCH. – 2025. – T. 4. – №. 46. – C. 110-116.
5. Hayitov O. Djalilova S. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Toshkent. TDIU. 2008.64-b
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida. PQ-4472-son 03.10.2019. <https://lex.uz/docs/4552053>
7. Valijonov R., Qobulov O. Menejment asoslari. –Toshkent. ToshDU, 1997
8. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida. PQ-4472-son 03.10.2019. <https://lex.uz/uz/docs/-4552053?ONDATE=12.02.2021>
9. 2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida. PF-60-son 2022 yil 28 yanvar.