O‘ZBEKISTONDA MUKOFOTLASH TIZIMIDAGI ISLOHOTLAR: HUQUQIY-INSTITUTSIONAL RIVOJLANISH VA ZAMONAVIY TENDENSIYALAR

Matiyeva Yorqinoy Davronbekovna
Urganch davlat pedagogika instituti tayanch doktoranti
https://doi.org/10.5281/zenodo.22033140

Annotatsiya.
Mazkur maqolada O‘zbekistonda davlat mukofotlash tizimining huquqiy va institutsional rivojlanishi hamda zamonaviy islohotlar sharoitidagi asosiy tendensiyalari tahlil qilinadi. Tadqiqotda normativ-huquqiy hujjatlarni tahlil qilish, tarixiy-huquqiy va qiyosiy tahlil usullaridan foydalanildi. O‘zbekiston Respublikasining “Davlat mukofotlari to‘g‘risida”gi Qonuni, 2017-yilda Davlat mukofotlari va geraldika bo‘yicha komissiyaning tashkil etilishi, 2018-yildagi qonunchilik takomillashuvi hamda 2024–2026-yillardagi mukofotlash amaliyoti tadqiqotning asosiy empirik bazasini tashkil etdi. Natijalar mukofotlash tizimi mustaqillikdan keyingi davrda milliy huquqiy institut sifatida shakllanganini, keyingi bosqichda institutsional boshqaruv mexanizmlari takomillashganini va hozirgi davrda mukofotlash mezonlarida aniq natija, tashabbuskorlik, innovatsiya, ijtimoiy faollik va mamlakat taraqqiyotiga qo‘shilgan hissa kabi omillar tobora muhimlashayotganini ko‘rsatadi. Xalqaro empirik tadqiqotlar esa ijtimoiy e’tirof va davlat xizmatiga motivatsiya mehnat samaradorligi bilan ijobiy bog‘liq bo‘lishi mumkinligini ko‘rsatadi.
Kalit so‘zlar: davlat mukofoti, mukofotlash tizimi, davlat xizmati, rag‘batlantirish, motivatsiya, ijtimoiy e’tirof, institutsional rivojlanish, davlat boshqaruvi, islohot.

1. KIRISH — INTRODUCTION

Davlat mukofotlash tizimi davlat tomonidan shaxs yoki jamoaning mamlakat va jamiyat oldidagi alohida xizmatlarini e’tirof etish, ijtimoiy jihatdan muhim faoliyatni rag‘batlantirish hamda muayyan qadriyatlarni ommalashtirishga xizmat qiluvchi huquqiy-institutsional mexanizmdir. Shu jihatdan mukofotlash tizimi faqat tantanali taqdirlash vositasi emas, balki davlat boshqaruvi va ijtimoiy motivatsiya tizimining bir elementi sifatida qaralishi mumkin.

O‘zbekiston Respublikasida davlat mukofotlash tizimining huquqiy asoslari mustaqillikdan keyingi davrda shakllandi. 1995-yil 22-dekabrda qabul qilingan “Davlat mukofotlari to‘g‘risida”gi 176-I-son Qonun davlat mukofotlarini ta’sis etish, mukofotlash va ularni topshirish bilan bog‘liq munosabatlarning asosiy huquqiy poydevorini yaratdi. Mazkur qonunga keyingi yillarda bir necha bor o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritildi; xususan, 2018-yil 11-apreldagi O‘RQ-473-son Qonun bilan uning yangi tahriri shakllantirildi.

Mukofotlash tizimining institutsional rivojlanishida 2017-yil muhim bosqich bo‘ldi. 2017-yil 10-iyuldagi PQ-3119-son qaror bilan O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzurida Davlat mukofotlari va geraldika bo‘yicha komissiya tashkil etildi. Komissiya davlat mukofotlariga munosib nomzodlarni tanlash, mukofotlash bo‘yicha takliflarni tayyorlash va geraldika sohasida yagona davlat siyosatini amalga oshirishga ko‘maklashuvchi doimiy maslahat-kengash organi sifatida belgilandi.

Mavzuning ilmiy dolzarbligi mukofotlashning inson faoliyatiga motivatsion ta’siri bilan ham izohlanadi. Bradler, Dur, Neckermann va Non tomonidan o‘tkazilgan nazoratli dala tajribasida 300 dan ortiq xodim ishtirok etgan bo‘lib, ommaviy e’tirof keyingi mehnat samaradorligini oshirgani aniqlangan. Ayniqsa, e’tirof yuqori natija ko‘rsatgan xodimlarga berilgan sharoitda samaradorlikning oshishi kuzatilgan.

Bundan tashqari, 2024-yilda e’lon qilingan meta-tahlilda davlat xizmatiga motivatsiya bo‘yicha 177 ta tadqiqot, 179 ta mustaqil tanlanma va 319 ta effekt ko‘rsatkichi umumlashtirilgan. Tadqiqot davlat xizmatiga motivatsiya ishga munosabat, ish qoniqishi, tashkilotga sodiqlik, ishga jalb etilish va umumiy ish samaradorligi bilan ijobiy bog‘liqligini ko‘rsatgan.

Shundan kelib chiqib, ushbu maqolaning maqsadi O‘zbekistonda mukofotlash tizimining huquqiy-institutsional rivojlanishini tahlil qilish va zamonaviy islohotlar sharoitida uning asosiy tendensiyalarini aniqlashdan iborat.

Tadqiqotning asosiy vazifalari:

davlat mukofotlash tizimining huquqiy shakllanish bosqichlarini aniqlash;

2017-yildan keyingi institutsional o‘zgarishlarni tahlil qilish;

zamonaviy mukofotlash mezonlaridagi o‘zgarishlarni aniqlash;

mukofotlashning motivatsion jihatlarini ilmiy adabiyotlar bilan qiyoslash;

tizimni takomillashtirish bo‘yicha ilmiy-amaliy xulosalar ishlab chiqish.

2. METODOLOGIYA — METHODS

Tadqiqot tarixiy-huquqiy, tizimli, qiyosiy va kontent-tahlil metodlari asosida amalga oshirildi.

Tadqiqotning birlamchi manbalarini O‘zbekiston Respublikasining davlat mukofotlariga oid qonunlari, Prezident farmon va qarorlari hamda rasmiy davlat axborot resurslarida e’lon qilingan materiallar tashkil etdi. Xususan, 1995-yildagi “Davlat mukofotlari to‘g‘risida”gi Qonun, 2018-yildagi O‘RQ-473-son Qonun va 2017-yildagi PQ-3119-son qaror tahlil qilindi.

Zamonaviy amaliyotni baholash uchun 2024–2026-yillardagi davlat mukofotlashga oid hujjatlar va rasmiy xabarlar o‘rganildi. 2026-yilgi amaliyotda, masalan, “Mard o‘g‘lon” davlat mukofoti yoshlarning fan, ta’lim, tibbiyot, madaniyat, san’at, sport, ishlab chiqarish, harbiy xizmat va huquqni muhofaza qilish sohalaridagi alohida yutuqlarini e’tirof etish vositasi sifatida qo‘llanilgan.

Ilmiy-nazariy bazani esa mukofotlash, ijtimoiy e’tirof va davlat xizmatiga motivatsiyaning mehnat samaradorligiga ta’sirini empirik o‘rgangan xalqaro ilmiy maqolalar tashkil etdi. Xususan, Bradler va hammualliflarining dala eksperimenti hamda Tang va hammualliflarining 2024-yilgi meta-tahlili foydalanildi.

Tadqiqotda mukofotlash tizimidagi o‘zgarishlar quyidagi uch mezon asosida baholandi:

1) huquqiy asoslarning rivojlanishi;

2) institutsional boshqaruv mexanizmlarining takomillashuvi;

3) mukofotlash mezonlari va ijtimoiy qamrovning o‘zgarishi.

3. NATIJALAR — RESULTS

3.1. Mukofotlash tizimining huquqiy shakllanishi

O‘zbekistonda milliy davlat mukofotlash tizimining shakllanishi mustaqillikdan keyingi davlat qurilishi jarayonining tarkibiy qismi bo‘ldi. 1995-yilda “Davlat mukofotlari to‘g‘risida”gi Qonunning qabul qilinishi bilan mukofotlashning huquqiy asoslari tizimlashtirildi. Qonun davlat mukofotlarini ta’sis etish, ularga taqdim qilish, taqdirlash va mukofotlangan shaxslarning huquqiy maqomiga oid asosiy masalalarni tartibga soladi.

Mazkur bosqichda davlat mukofotlari milliy davlatchilik, Vatanga xizmat, mehnat, fan, madaniyat, harbiy xizmat va boshqa ijtimoiy ahamiyatga ega yo‘nalishlardagi xizmatlarni e’tirof etishning asosiy shakllaridan biriga aylandi.

Masalan, “Amir Temur” ordeni 1996-yil 26-apreldagi qonun bilan ta’sis etilgan bo‘lib, uning nizomida davlat davlatchiligini mustahkamlash, fan, adabiyot va san’atni rivojlantirish, harbiy mahorat hamda davlatlararo hamkorlik va tinchlikni mustahkamlashdagi alohida

xizmatlar nazarda tutilgan. Bu davlat mukofotlarining davlat va jamiyat uchun strategik ahamiyatga ega faoliyatni e'tirof etish funksiyasini yaqqol ko'rsatadi.

Demak, dastlabki davrning asosiy natijasi milliy mukofotlash tizimining huquqiy poydevori yaratilgani bilan tavsiflanadi.

3.2. 2017-yildan boshlab institutsional islohotlar

Mukofotlash tizimidagi muhim institutsional o'zgarishlardan biri 2017-yil 10-iyuldagi PQ-3119-son qaror bilan Prezident huzurida Davlat mukofotlari va geraldika bo'yicha komissiyaning tashkil etilishi bo'ldi.

Komissiyaning tashkil etilishi mukofotlash jarayonini tashkiliy jihatdan tizimlashtirishga qaratilgan bo'lib, uning vazifalariga munosib nomzodlarni tanlash, mukofotlash bo'yicha takliflarni tayyorlash va davlat mukofotlari hamda geraldika sohasidagi davlat siyosatini amalga oshirishga ko'maklashish kiradi.

Bu o'zgarishning ilmiy jihatdan muhim tomoni shundaki, davlat mukofotlash tizimi faqat mukofotlarni ta'sis etish bilan cheklanmay, nomzodlarni tanlash va mukofotlash jarayonini institutsional boshqarish mexanizmlariga ega bo'ldi.

2018-yilda "Davlat mukofotlari to'g'risida"gi Qonunga O'RQ-473-son Qonun bilan o'zgartirish va qo'shimchalar kiritilishi esa huquqiy bazaning yangi bosqichda takomillashtirilganini ko'rsatadi.

Shunday qilib, 2017–2018-yillardagi islohotlarni mukofotlash tizimining institutsional-huquqiy modernizatsiyasi sifatida baholash mumkin.

3.3. Mukofotlash mezonlarining zamonaviy tendensiyalari

So'nggi yillardagi amaliyot mukofotlash mezonlarida aniq xizmat va natijadorlikning ahamiyati ortib borayotganini ko'rsatadi.

2024-yil 27-avgustdagi Prezident Farmoni bilan Mustaqillikning 33 yilligi munosabati bilan davlat xizmatchilari, ishlab chiqarish va ijtimoiy-iqtisodiy sohalar xodimlarining bir guruhi mukofotlangan. Ushbu amaliyot davlat xizmatining samarali natijalarini davlat tomonidan e'tirof etish mexanizmining davom etayotganini ko'rsatadi.

2025-yilgi mukofotlash amaliyotida ham turli soha vakillarining davlat mukofotlari bilan taqdirlanishi davom etdi. Bunda ilm-fan, ta'lim, sog'liqni saqlash, ishlab chiqarish, madaniyat va davlat boshqaruvi kabi sohalardagi samarali faoliyat e'tirof etildi.

Ayniqsa, yoshlarni rag'batlantirish zamonaviy mukofotlash siyosatining muhim yo'nalishlaridan biridir. 2026-yil 29-iyundagi qarorda "Mard o'g'lon" mukofoti fan, ta'lim, tibbiyot, madaniyat, san'at, sport, ishlab chiqarish, harbiy xizmat va huquqni muhofaza qilish sohalarida alohida yutuqlarga erishgan yoshlar uchun berilgan. Hujjatda tashabbuskorlik, bilim va qobiliyat, samarali mehnat hamda mamlakat taraqqiyotiga hissa kabi mezonlar alohida ko'rsatilgan.

2026-yilgi mukofotlash amaliyotida raqamli transformatsiya sohasidagi faoliyat ham e'tirof etilmoqda. Masalan, Raqamli texnologiyalar vazirligi tizimidagi xotin-qizlarning davlat mukofotlari bilan taqdirlanishi ularning IT-xizmatlar eksporti, raqamli transformatsiya va zamonaviy infratuzilmani rivojlantirishdagi hissasi bilan asoslangan.

Bu holat zamonaviy mukofotlash tizimida an'anaviy xizmat bilan bir qatorda yangi iqtisodiyot, raqamlashtirish va innovatsion faoliyat natijalarining ham e'tirof etilayotganini ko'rsatadi.

3.4. Mukofotlash va ijtimoiy motivatsiya

Mukofotlash tizimining davlat boshqaruvidagi ahamiyatini faqat huquqiy normalar bilan tushuntirish yetarli emas. Uning inson xulq-atvoriga ta'siri ham muhim ilmiy masaladir.

Bradler, Dur, Neckermann va Nonning 2016-yilda Management Science jurnalida chop etilgan tadqiqotida 300 dan ortiq xodim ishtirokidagi nazoratli dala eksperimenti o'tkazilgan. Tadqiqot natijasida ommaviy e'tirof keyingi faoliyat samaradorligini oshirgani, ayniqsa eng

yaxshi natija ko‘rsatgan xodimlarni e’tirof etish boshqa xodimlarning ham faoliyatiga ijobiy ta’sir ko‘rsatgani aniqlangan.

Bu natija davlat mukofotining faqat mukofotlangan shaxsga emas, balki boshqa fuqarolarga ham namunaviy va motivatsion ta’sir ko‘rsatishi mumkinligini nazariy jihatdan asoslaydi.

2024-yilgi meta-tahlil esa davlat xizmatiga motivatsiya va ish samaradorligi o‘rtasida ijobiy bog‘liqlik mavjudligini ko‘rsatgan. Tadqiqotda 177 ta ilmiy ish umumlashtirilib, davlat xizmatiga motivatsiya ish qoniqishi, tashkilotga sodiqlik, ishga jalb etilish va ish samaradorligi bilan ijobiy munosabatda ekani aniqlangan.

Shu sababli mukofotlash tizimini davlat xizmatchilari va boshqa soha vakillarining ichki motivatsiyasini qo‘llab-quvvatlovchi ijtimoiy e’tirof mexanizmi sifatida ko‘rib chiqish mumkin.

4. MUHOKAMA — DISCUSSION

Tadqiqot natijalari O‘zbekistonda mukofotlash tizimidagi islohotlarni uch asosiy yo‘nalishda umumlashtirish imkonini beradi.

Birinchi yo‘nalish — huquqiy modernizatsiya.

1995-yilda qabul qilingan “Davlat mukofotlari to‘g‘risida”gi Qonun tizimning asosiy huquqiy poydevorini yaratdi. 2018-yilda unga kiritilgan o‘zgartirish va qo‘shimchalar huquqiy mexanizmni yangilashga xizmat qildi.

Ikkinchi yo‘nalish — institutsional boshqaruvni takomillashtirish.

2017-yilda Prezident huzurida Davlat mukofotlari va geraldika bo‘yicha komissiyaning tashkil etilishi mukofotlash sohasida yagona davlat siyosatini shakllantirish va nomzodlarni tanlash jarayonini institutsional jihatdan tartibga solishga xizmat qildi.

Uchinchi yo‘nalish — mukofotlash mazmunining kengayishi.

Zamonaviy davrda mukofotlash faqat uzoq yillik xizmatni e’tirof etish bilan cheklanmay, innovatsiya, tashabbuskorlik, samarali mehnat, raqamli transformatsiya, yoshlar faolligi va mamlakat taraqqiyotiga qo‘shilgan hissa kabi mezonlarni ham qamrab olmoqda. 2026-yildagi “Mard o‘g‘lon” mukofoti bunga aniq misoldir.

Shu bilan birga, xalqaro ilmiy tadqiqotlar mukofotlashning samaradorligi avtomatik emasligini ko‘rsatadi. Mukofot yoki e’tirof samarali bo‘lishi uchun u aniq natija, tushunarli mezon va adolatli baholash bilan bog‘langan bo‘lishi zarur. Bradler va hammualliflarining tajribasida ham e’tirofning samarasi aynan yuqori natija ko‘rsatgan xodimlarga berilganda kuchliroq namoyon bo‘lgan.

Shundan kelib chiqib, O‘zbekiston mukofotlash tizimining keyingi rivojlanishida quyidagi yo‘nalishlarni kuchaytirish maqsadga muvofiq:

Birinchidan, mukofotlash mezonlarini imkon qadar o‘lchanadigan natijalar bilan bog‘lash.

Ikkinchidan, nomzodlarni baholashda shaffoflik va xolislikni kuchaytirish.

Uchinchidan, davlat mukofotlarini moddiy rag‘batdan tashqari ijtimoiy va kasbiy e’tirof vositasi sifatida rivojlantirish.

To‘rtinchidan, yoshlar, innovatorlar, olimlar va yuqori texnologiyalar sohasida faoliyat yuritayotgan mutaxassislarning natijalarini e’tirof etish mexanizmlarini rivojlantirish.

Beshinchidan, mukofotlash natijalarini davlat xizmati samaradorligi, inson kapitali va ijtimoiy faollik ko‘rsatkichlari bilan bog‘liq holda ilmiy o‘rganib borish.

Bu takliflar xalqaro tadqiqotlarning asosiy xulosasi bilan ham mos keladi: davlat xizmatidagi motivatsiya va ish resurslari xodimlarning munosabati hamda ish samaradorligi bilan ijobiy bog‘liq.

5. XULOSA — CONCLUSION

O‘tkazilgan tadqiqot O‘zbekistonda mukofotlash tizimi mustaqillikdan keyingi davrda huquqiy shakllanish, institutsional takomillashuv va zamonaviy modernizatsiya bosqichlarini bosib o‘tganini ko‘rsatdi.

1995-yilda “Davlat mukofotlari to‘g‘risida”gi Qonunning qabul qilinishi milliy mukofotlash tizimining huquqiy poydevorini yaratdi. 2017-yilda Davlat mukofotlari va geraldika bo‘yicha komissiyaning tashkil etilishi esa mukofotlash sohasini institutsional boshqarish mexanizmlarini kuchaytirdi. 2018-yildagi qonunchilikka kiritilgan o‘zgartirishlar huquqiy bazaning takomillashuvini davom ettirdi.

Zamonaviy davrda mukofotlash tizimining mazmuni kengayib, aniq natija, tashabbuskorlik, innovatsiya, raqamli transformatsiya, yoshlar faolligi va mamlakat taraqqiyotiga qo‘shilgan hissa tobora muhim mezonlarga aylanmoqda. 2026-yildagi “Mard o‘g‘lon” mukofotining qo‘llanishi bunga amaliy dalildir.

Ilmiy tadqiqotlar ham ijtimoiy e’tirof va davlat xizmatiga motivatsiyaning mehnat natijalariga ijobiy ta’sirini ko‘rsatadi. Biroq mukofotlashning samarasi uning o‘zidan ko‘ra qanday mezonlar asosida va qanday tartibda amalga oshirilishiga bog‘liq.

Ilmiy xulosa sifatida, O‘zbekistonda mukofotlash tizimini takomillashtirishning ustuvor yo‘nalishi mukofotlar sonini oshirish emas, balki “aniq natija — xolis baholash — munosib e’tirof — ijtimoiy namuna” tamoyilini institutsional jihatdan mustahkamlashdan iborat. Bunday yondashuv davlat mukofotlarini inson kapitali, davlat xizmati samaradorligi va ijtimoiy faollikni rag‘batlantirishning samarali vositasiga aylantirish imkonini beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasining “Davlat mukofotlari to‘g‘risida”gi Qonuni, 1995-yil 22-dekabr, 176-I-son. Qonunning amaldagi tahriri va unga kiritilgan o‘zgartirishlar.
2. O‘zbekiston Respublikasining O‘RQ-473-son Qonuni, 2018-yil 11-aprel. “Davlat mukofotlari to‘g‘risida”gi Qonunga o‘zgartish va qo‘shimchalar kiritish haqida.
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining PQ-3119-son qarori, 2017-yil 10-iyul. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat mukofotlari va geraldika bo‘yicha komissiya faoliyatini tashkil etish to‘g‘risida.
4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 27-avgustdagi davlat xizmatchilari hamda ishlab chiqarish va ijtimoiy-iqtisodiy sohalar xodimlarini mukofotlash to‘g‘risidagi Farmoni.
5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2026-yil 29-iyundagi “Mard o‘g‘lon” davlat mukofoti bilan taqdirlash to‘g‘risidagi qarori.
6. Bradler, C., Dur, R., Neckermann, S., & Non, A. (2016). Employee Recognition and Performance: A Field Experiment. Management Science, 62(11), 3085–3099. DOI: 10.1287/mnsc.2015.2291.
7. Tang, H., An, S., Zhang, L., Xiao, Y., & Li, X. (2024). The Antecedents and Outcomes of Public Service Motivation: A Meta-Analysis Using the Job Demands–Resources Model. Behavioral Sciences, 14(10), 861. DOI: 10.3390/bs14100861. Tadqiqot 177 ta ish, 179 ta mustaqil tanlanma va 319 ta effekt ko‘rsatkichini qamrab olgan.
8. Tursoatov, S. (2025). Yuksak xizmat ko‘rsatish tushunchasi va uning O‘zbekiston qonunchiligida ifodalanishi masalalari. Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari, 5(S/6), 168–174.