JAMOAVIY FAOLIYAT NATIJALARINI MERITOKRATIK E'TIROF ETISHNING FALSAFIY MEZONLARI

ФИЛОСОФСКИЕ КРИТЕРИИ МЕРИТОКРАТИЧЕСКОГО ПРИЗНАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КОЛЛЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

PHILOSOPHICAL CRITERIA FOR MERITOCRATIC RECOGNITION OF COLLECTIVE PERFORMANCE

Mukarramov Sardorbek Xolmirzaevich, *Farg'ona davlat universiteti, mustaqil izlanuvchisi, Orcid: 0009-0008-4260-1310*

Annotatsiya. Maqolada jamoaviy natija, individual hissa va kasbiy e'tirof o'rtasidagi nisbat tahlil qilinadi. Konseptual rekonstruksiya hissaning sababiy, funksional va javobgarlikka oid qatlamlarini ajratadi. Natijada rollarni ko'rsatish bilan mukofotni taqsimlashni tenglashtirmaydigan tahliliy sxema taklif etiladi.

Kalit so'zlar: jamoaviy faoliyat; individual hissa; meritokratik e'tirof; hamkorlik; muvofiqlashtirish; javobgarlik

Аннотация. Анализируется связь общего результата, личного вклада и профессионального признания. Концептуальный анализ различает причинность, функции и ответственность в структуре вклада. Описание ролей не отождествляется с распределением наград. Рассмотрено признание координации и незаметного вспомогательного труда.

Ключевые слова: коллективная деятельность; индивидуальный вклад; меритократическое признание; сотрудничество; координация; ответственность

Abstract. This article analyses collective outcomes, individual contributions and professional recognition. Conceptual reconstruction distinguishes causal, functional and responsibility-related aspects of contribution. It proposes an analytical framework that

does not equate role descriptions with reward allocation. The analysis examines recognition of coordination and less visible supporting work.

Keywords: collective performance; individual contribution; meritocratic recognition; collaboration; coordination; accountability

Kirish

Jamoaviy mehnatning yakuniy mahsuli tayyor bo‘lgach, uni alohida ishtirokchilarga tegishli ulushlarga ajratish oddiy hisob amali bo‘lib qolmaydi. Bir kishi g‘oyani taklif qilishi, boshqasi sinov usulini ishlab chiqishi, uchinchisi natijadagi xatoni topishi mumkin. Qaysi hissa «asosiy» ekani savolning maqsadiga bog‘liq: sababni tushuntirish, mukofot ajratish va xato uchun javobgarlikni belgilash har xil vazifalardir. R.Mertonning ilmiy e’tirof haqidagi klassik tahlili obro‘ bilan hissani tan olish o‘rtasidagi aloqani muammolashtirgan [1]. Zamonaviy CRediT standarti esa ilmiy hamkorlikni 14 xil hissa roli orqali tavsiflaydi [2]. Biri e’tirofning ijtimoiy mexanizmini, ikkinchisi hissa haqidagi axborotni ifodalash vositasini taqdim etadi. Hech biri barcha jamoalarga tayyor mukofot formulasi bermaydi.

Tadqiqot savoli: umumiy natijani saqlagan holda individual hissani qanday tan olish mumkin va qachon uni yagona ballga aylantirish noto‘g‘ri aniqlik yaratadi? Maqsad hissaning ko‘rinishi, uning natijadagi vazifasi va u bilan bog‘liq mas’uliyatni farqlaydigan falsafiy mezonlarni taklif etishdir.

Materiallar va metodlar

Tadqiqot konseptual rekonstruksiya, qiyoslash va shartli qarshi misollarga asoslangan. Jamoaviy mahsulning hosil bo‘lishi, hissa haqidagi da’vo va mukofotlash tartibi alohida tahlil birliklari sifatida olinadi. Individual hissalar hamisha oddiy qo‘shilish orqali umumiy natijani hosil qiladi, degan faraz oldindan qabul qilinmaydi. Bir-birini to‘ldirish va vazifaning o‘zaro bog‘liqligi alohida tekshiriladi. A.Senning meritni baholanayotgan faoliyatning maqsadidan ajratmaslik haqidagi yondashuvi

umumiy konseptual yo‘nalish sifatida ishlatiladi [3]. CRediT rollari tavsif vositasi, Leiden manifesti esa miqdoriy ko‘rsatkichni ekspert talqini bilan bog‘lash muammosiga doir manba sifatida qiyoslanadi [2] [4]. Bu manbalar asosida yangi o‘lchangan indeks hisoblanmagan.

Ilmiy jamoa misoli asosiy tahliliy holatdir; ishlab chiqarish, sport yoki xizmat ko‘rsatish jamoalariga bevosita umumlashtirish qilinmaydi. Fostering Integrity in Research hisobotidan ilmiy javobgarlikning individual va kollektiv o‘lchovlarini farqlash uchun foydalaniladi [5]. Ishda jamoa a’zolarining intervyulari yoki hissani hisoblash tajribasi o‘tkazilmagan.

Natijalar

Birinchi natija sababiy hissa va e’tirof huquqining aynan emasligidir. Xodimning ishi bo‘lmasa mahsulot yuzaga kelmagan bo‘lishi mumkin; bu uning zarur hissa qo‘shganini ko‘rsatadi. Biroq shu fikr bir vaqtning o‘zida bir necha ishtirokchiga tegishli bo‘lsa, har biriga butun natijani alohida yozib bo‘lmaydi. Zarurlik haqidagi hukm ulush miqdorini avtomatik aniqlamaydi.

Ikkinchi natija funksional to‘ldiruvchanlikdir. Shartli tadqiqotda ma’lumot yig‘ish, metodni tanlash va yakuniy tekshiruv turli ish bo‘lsa-da, biri boshqasining qiymatini yuzaga chiqaradi. Ma’lumot tahlilsiz, tahlil esa ishonchli ma’lumotsiz vazifani bajarmasligi mumkin. Shu sababli «kim ko‘proq ish qildi?» savoli ba’zan «kim qanday zarur vazifani bajardi?» savoliga ajratilgandagina mazmunli bo‘ladi.

Uchinchi natija ko‘rinish va hissa o‘rtasidagi tafovutdir. Ma’ruzani omma oldida taqdim etgan shaxsning faoliyati boshqa yordamchi ishga nisbatan ko‘proq ko‘rinishi mumkin. Ammo ko‘rinishning o‘zi ish hajmi yoki intellektual mas’uliyatning o‘lchovi emas. Mazkur farq Merton muammolashtirgan e’tirof mexanizmiga tutashadi [1]. Mualliflik tahlili ko‘rinmas hissalarni alohida qayd etish sababini shu yerda ko‘radi.

To‘rtinchi natija boshqaruv vakolati bilan ijodiy mualliflikni ajratishdir. Loyiha rahbari resurs va tashkiliy sharoit uchun javobgar bo‘lishi mumkin, biroq har bir

mazmuniy xulosaning muallifi bo‘lishi shart emas. Aksincha, mazmuniy g‘oya muallifi resurslardan foydalanishning barcha jihatlari ustidan nazorat qilmasligi mumkin. Rolning nufuzi bilan ishning mazmuni farqlansa, e’tirof va javobgarlik bir-biriga aniqroq mos keladi.

Beshinchi natija rollar ro‘yxatini mukofot formulasiga aylantirmaslikdir. CRediTda bir nechta rolni bajarish avtomatik ravishda ko‘proq mukofot talabini keltirib chiqarmaydi [2]. Bitta murakkab vazifa ayrim holatda ko‘p mayda vazifalardan farq qilishi mumkin. Rollar hissa haqidagi axborotni tushunarli qiladi; ularning ahamiyatini vazifa, sifat va kelishuv doirasida talqin qilish alohida jarayondir.

Oltinchi natija e’tirof va xatoga javobgarlikning vaqt bo‘yicha farqidir. Mukofot odatda yakuniy natijaga qarab muhokama qilinadi, xato uchun javobgarlik esa kim qaysi bosqichda nimani bilgan va nimani tekshira olganiga bog‘liq. Jamoaning umumiy muvaffaqiyati muayyan tekshiruv vazifasini bajarmaslikni yo‘qqa chiqarmaydi. Shu bilan birga, bitta shaxs xatosi barcha ishtirokchilarning hissasini avtomatik bekor qilmaydi.

Bir-birini to‘ldiruvchi hissa sharoitida oddiy foiz taqsimotining muammosi shundan iboratki, «u bo‘lmaganda nima bo‘lardi?» savoliga javob boshqa a’zolarning moslashuviga ham bog‘liq. Shartli jamoada bir mutaxassis bo‘lmasa boshqasi uning vazifasini qisman bajarishi mumkin; boshqa loyihada buning iloji yo‘q. Demak, bir xil rolning hissa qiymati kontekstga bog‘liq. Bu baholashning mutlaqo ixtiyoriyligini anglatmaydi, faqat rol nomidan universal ulush chiqarib bo‘lmasligini ko‘rsatadi. Muqobil holat haqidagi faraz ham asos talab qiladi.

Jamoaviy e’tirofda tashabbus va yakunlash orasidagi vaqtli farq ham ko‘riladi. Dastlab istiqbolli ko‘ringan g‘oya ko‘p qayta ishlashdan keyin mahsulga aylanishi mumkin. Faqat boshlang‘ich taklifni yoki faqat yakuniy taqdimotni asosiy hissa deb belgilash o‘rtadagi o‘zgartirishlarni ko‘rinmas qiladi. Shu sababli hissa haqida hikoya yakuniy mahsulotdan orqaga taxmin qilish bilan cheklanmasligi kerak. Qaysi qaror

qachon va qanday dalil bilan qabul qilingani ish qaydlarida ko‘rsatilsa, e’tirof bahsining predmeti aniqroq bo‘ladi.

1-jadval

Jamoaviy hissani e’tirof etishning farqlanuvchi mezonlari

Mezon	Aniqlanadigan jihat	Avtomatik xulosa emas	Zarur dalil
Sababiy hissa	Natijaning yuzaga kelishidagi rol	Mukofotning aniq foizi	Ish bosqichlari va o‘zaro bog‘liqlik
Funksional hissa	Bajarilgan vazifaning mazmuni	Lavozimning nufuzi	Topshiriq va haqiqiy bajarish
Ko‘rinish	Kimning ishi ommaga ma’lum	Butun natijaning muallifligi	Taqdimotdan tashqari ish qaydlari
Javobgarlik	Kim nimani tekshira olgan	Barchaga bir xil ayb	Vakolat, axborot va nazorat
E’tirof	Qaysi hissa qanday tan olinadi	Rollar soniga teng mukofot	Sifat, kelishuv va asos

Muvofiqlashtirishning hissasi ko‘pincha boshqalarning ishlashi uchun sharoit yaratish bilan bog‘liq bo‘ladi. Shartli loyiha rahbari vaqt va resurs muammosini hal qilgan bo‘lishi mumkin, lekin shu fakt mazmuniy barcha kashfiyotlar unga tegishli ekanini anglatmaydi. Texnik yordam esa mazmuniy natijaga zarur shart bo‘lishi mumkin, ammo har bir xulosa uchun bir xil javobgarlikni talab qilmasligi mumkin. Hissalar farqlansa, yordamchi rol qadrsizlantirilmaydi; unga tegishli e’tirofning turi va dalili aniqlashtiriladi.

Taklif etilayotgan tahlil uch savoldan tashkil topadi: qanday ish bajarildi, uning umumiy natijadagi funksiyasi nima, ushbu ish uchun kim qanday dalil bilan javob beradi? Uch savolga javob berilgachgina e’tirof shakli muhokama qilinadi. Bu yondashuv individual hissani jamoaviy natijadan uzmaydi; aksincha, ular orasidagi bog‘lanishni ko‘rsatishni talab qiladi. Jadval shu mantiqni konseptual ravishda umumlashtiradi.

Muhokama

Qarshi mulohazaga ko‘ra, murakkab tasnif jamoa ichida savdolashuv va nizoni ko‘paytirishi mumkin. Mazkur xavf rollar faqat yakunda, mukofot ma’lum bo‘lgach belgilanganda yuzaga kelishi ehtimoli haqida savol qo‘yadi. Ammo oldindan kelishuv ham barcha kutilmagan hissani hisobga ololmaydi. Shuning uchun hissa tasvirini faoliyat davomida yangilash imkoniyati bilan natija ma’lum bo‘lgach mezonni o‘zboshimchalik bilan almashtirishni farqlash kerak.

Yana bir e’tiroz: barcha hissalarni sifat jihatdan tasvirlash mukofotni baribir taqsimlab bermaydi. Bu to‘g‘ri. Konseptual sxemaning vazifasi barcha taqsimlash muammosini hal qilish emas, qaysi dalildan qaysi xulosa kelib chiqishini aniqlashtirishdir. Mukofot shartnoma, resurs, ishning maqsadi va oldingi kelishuvlarga ham bog‘liq. Ushbu omillar yashirilgan holda chiqarilgan aniq foiz haqiqiy xolislikni anglatmasligi mumkin.

Merit mazmunining boshqaruv amaliyotida talqin qilinishiga doir Castilla va Ranganathan tadqiqoti baholovchilarning tushunchalari ham tekshirishga muhtojligini ko‘rsatadi [6]. Jamoaviy ishda ham «yetakchi hissa» degan ibora turli ma’noda ishlatilishi mumkin. Uni g‘oya, bajarish, muvofiqlashtirish yoki javobgarlikning qaysi ma’nosida qo‘llanayotgani ochilmasa, bahs bir xil so‘z ostidagi turli talablarga aylanadi.

Umumiy mukofot olish jamoa ichidagi hissalar haqida to‘liq kelishuv borligini ko‘rsatmaydi. A’zolar muayyan taqsimotni vaqtinchalik yoki amaliy sabab bilan qabul qilishi mumkin. Bunday qabul qilishning ma’nosini bilmasdan uni axloqiy adolatning isboti deb bo‘lmaydi. Xuddi shuningdek, nizo mavjudligi barcha e’tirof noto‘g‘ri taqsimlanganini anglatmaydi. Tahlilda natijani qabul qilish, hissani tan olish va taqsimlash asosini maqbul deb bilish alohida munosabatlar sifatida ko‘riladi.

Rol haqidagi bayonotlar tekshirilganda jamoa ichidagi kuch tafovuti masalasi ham savol sifatida qoladi. Shartli kichik a’zo o‘z hissasini qayd etishga imkon topganmi yoki katta lavozimli kishi tasnifni yakka belgilaganmi? Bu savol real bosim mavjudligini

oldindan da'vo qilmaydi. U ma'lumotning qanday hosil bo'lganini tekshirishga qaratilgan. Hissa haqidagi kelishuvning o'zi qaysi sharoitda ifodalanganini bilmasdan uning mustaqilligini avtomatik qabul qilib bo'lmaydi.

Empirik tekshiruv uchun loyihaning turli bosqichlaridagi ish qaydlari, hissa bayonotlari va ishtirokchilar talqinlarini qiyoslash zarur. Faqat yakuniy mualliflar tartibidan real mehnat taqsimotini to'liq tiklab bo'lmaydi. Mazkur maqola shunday tadqiqotga tushunchaviy asos beradi, lekin jamoalarda nizolar kamayishi yoki mahsuldorlik oshishini o'lchangan natija sifatida da'vo qilmaydi.

Xulosa

Jamoaviy natijani meritokratik e'tirof etish hissaning sababiy, funksional va javobgarlikka oid qatlamlarini ajratishni talab qiladi. Zarur ishtirok, ko'rinadigan faoliyat va yuqori lavozim bir xil e'tirof asoslari emas. Rollarni qayd etish e'tirofni tushunarli qiladi, lekin mukofot ulushini avtomatik aniqlamaydi.

Taklif etilgan mezonlar individual mehnatni jamoaviy mahsuldan ajratib tashlamasdan, ular orasidagi daliliy bog'lanishni ko'rsatadi. Sxema yagona reyting yoki universal formula o'rnini bosmaydi. Uning nazariy qiymati noto'g'ri aniqlikni kamaytirish va e'tirof haqidagi bahsning predmetini aniqlashtirishidadir.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Merton R. K. The Matthew Effect in Science // Science. 1968. Vol. 159, No. 3810. P. 56–63. DOI: 10.1126/science.159.3810.56
2. NISO. ANSI/NISO Z39.104-2022. CRediT, Contributor Roles Taxonomy. Baltimore: National Information Standards Organization, 2022. DOI: 10.3789/ansi.niso.z39.104-2022
3. Sen A. Merit and Justice // Arrow K. J., Bowles S., Durlauf S. N. (eds.). Meritocracy and Economic Inequality. Princeton: Princeton University Press, 2000. P. 5–16.

4. Hicks D., Wouters P., Waltman L., de Rijcke S., Rafols I. Bibliometrics: The Leiden Manifesto for research metrics // Nature. 2015. Vol. 520. P. 429–431. DOI: 10.1038/520429a

5. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. Fostering Integrity in Research. Washington, DC: The National Academies Press, 2017. DOI: 10.17226/21896

6. Castilla E. J., Ranganathan A. The Production of Merit: How Managers Understand and Apply Merit in the Workplace // Organization Science. 2020. Vol. 31, No. 4. P. 909–935. DOI: 10.1287/orsc.2019.1335