



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ILMIY MAKTABI

DEMOGRAPHY

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

LABOUR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

scientific electronic journal

2023 yil, 3-son

Volume 4, Issue 3, 2023



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI



LABORECONOMICS.UZ

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 3-2023

ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro‘yxatga olingan.

Muassis: “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

Tahririyat manzili:

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko‘chasi,
49 uy

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog‘lanish uchun telefonlar:

+998998818698

TOSHKENT-2023

Tahririyat Kengashi raisi:

(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

Tahririyat Kengashi a'zolari:

(Members of the Editorial Board)

Toshqulov Abduqodir Hamidovich, i.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d., prof.
Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d, prof.
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.
Eshov Mansur Po'latovich, i.f.d., prof.
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.
Amirov Lochinbek Fayzullayevich, i.f.f.d., (PhD), dots.
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.f.d., (PhD), dots.
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:

(Community Council members)

Bred Bodenxauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federasiyasi)
Keynz Miller (AQSh)
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)
Masato Xivatari (Yaponiya)
Gerxard Feldmayer (Germaniya)
Eko Shri Margianti (Indoneziya)
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)
Rohana Ngah (Malayziya)
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)
Teguh Dartanto (Indoneziya)
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)
Muhammed Xoliq (Pokiston)
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

Mas'ul muxarrir (Editor-in-Chief): G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Veb-administrator (Web admin): Musayev Xurshid Sharifjonovich

MUNDARIJA (CONTENTS)

	INSON RESURSLARINI BOSHQARISH	
S.B.G'oyipnazarov	<i>Mahalliy davlat hokimiyati organlarida inson resurslarini boshqarishning xalqaro tajribasi</i>	5-21
O.T.Astanakulov	<i>Davlat xizmatida xodimlar faoliyati samadorligini baholash</i>	22-35
M.A.Qayumova	<i>Oliy ta'lim muassasalarida professor-o'qituvchilar motivatsiyasining muammolari va uning tahlili</i>	36-45
	MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI	
Z.D.Adilova	<i>Turistik xizmatlar bozorida bandlikni tartibga solish va boshqaruv mexanizmlarining zamonaviy usullari ...</i>	46-56
X.F.To'xtayeva		
M.M.Mirzakarimova	<i>O'zbekistonda mehnat bozori muammolari</i>	57-68
Sh.O.Olimjonova		
S.A.Otaqo'ziyeva	<i>O'zbekiston mehnat bozorida raqamli texnologiyalar mutaxassislariga talab va taklifni baholovchi mezonlar tizimi</i>	69-80
F.A.Doniyorova	<i>Aholi bandligini ta'minlashning yo'nalishlari (O'zbekiston Respublikasi misolida)</i>	81-88
	DEMOGRAFIYA	
R.I.Nurimbetov	<i>O'zbekistonning ayrim demografik masalalari va aholi bandligini manfaatdorlik indeksi asosida baholash</i>	89-101
A.M.Ismailov		
D.A.Abduxoliqova	<i>O'zbekiston Respublikasining iqtisodiy xavfsizligini ta'minlashdagi demografik siyosati</i>	102-113
O.A.Nasretdinova		
	INSON KAPITALI	
S.E.Xolmuratov	<i>Пути совершенствования образовательной системы Республики Узбекистан путем применения «финского чуда»</i>	114-126
J.S.Xolmuratov		
N.B.Ulug'muradova	<i>Raqamli iqtisodiyotda inson kapitali rivojlanishini boshqarishni tashkiliy-iqtisodiy qo'llab-quvvatlash.....</i>	127-135
	TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH	
X.Sh.Kaxramonov	<i>Исследование факторов, воздействующих на эффективное управление жилищным фондом города</i>	136-146
D.A.Ishanxo'jayeva	<i>Модель государственно-частного партнерства в сфере туризма</i>	147-163
	MUNOSIB MEHNAT	
F.O'Masharipov	<i>Professional ta'lim muassasalari bitiruvchilari bandligini raqamli texnologiyalar asosida monitoring qilish istiqbollari.....</i>	164-175



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



DAVLAT XIZMATIDA XODIMLAR FAOLIYATI SAMADORLIGINI BAHOLASH

Astanakulov Olim Tashtemirovich

O‘zbekiston xalqaro islom akademiyasi

“Islom iqtisodiyoti va moliyasi, ziyorat turizmi”

kafedrası mudiri i.f.d., prof.

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a20

Annotatsiya. Maqolada mamlakatimizda so‘nggi yillarda davlat boshqaruvi samaradorligini oshirishda amalga oshirilayotgan modernizatsiya jarayonlari, davlat fuqarolik xizmatchilarining faoliyat samaradorligini baholash takomillashtirilib borilishi hamda bu borada olib borilayotgan tizimli islohotlar masalalari o‘rganilgan. Davlat xizmatidagi xodimlar uchun KPI tizimi o‘ziga xos xususiyatlarga ega, ya‘ni natijalarning muhim qismini moliyaviy ko‘rsatkichlar bilan o‘lchash mumkin bo‘lmaganligi sababli KPI indeksini hisoblash uchun hisoblash formulasi taqdim etildi hamda umumiy xulosani natijadorlik koeffitsiyenti yordamida aniqlash taklif etildi. Samarali KPI tizimini joriy etish davlat xizmatchilari salohiyatidan samarali foydalanish va ish natijalarini sifat jihatidan yaxshilash imkonini beradi, degan xulosaga keldi.

Kalit so‘zlar: samaradorlik, davlat fuqarolik xizmati, eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI – Key performance indicators), davlat xizmati samaradorligi, baholash uslubi.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Астанакулов Олим Таштемирович

д.э.н., проф. Заведующий кафедрой «Исламской экономики
и финансов, паломнического туризма»

Международной исламской академии Узбекистана

Аннотация. В статье рассмотрены модернизационные процессы, проведенные в последние годы для повышения эффективности государственного управления в Узбекистане, совершенствования оценки эффективности государственных служащих, а также системные реформы по важнейшим показателям деятельности государственных служащих. Поскольку система KPI для госслужащих имеет свои особенности, то есть значительная часть результатов не может быть измерена финансовыми показателями, была представлена расчетная формула расчета индекса KPI, а общий вывод предложено определять с помощью коэффициент эффективности. Сделан вывод, что внедрение эффективной системы KPI позволяет эффективно использовать потенциал государственных служащих и повысить качество результатов работы.

Ключевые слова: эффективность, государственная гражданская служба, важнейшие показатели эффективности (KPI - Key Performance Indicators), эффективность государственной службы, методы оценки.

ASSESSMENT OF THE EFFICIENCY OF CIVIL SERVANTS

Astanakulov Olim Tashtemirovich

prof., Head of the Department of "Islamic Economy and Finance, Pilgrimage Tourism" of the International Islamic Academy of Uzbekistan

Annotation. The article examines the modernization processes carried out in recent years to increase the efficiency of public administration in Uzbekistan, improve the assessment of the effectiveness of civil servants, as well as systemic reforms on the most important performance indicators of civil servants. Since the KPI system for civil servants has its own characteristics, that is, a significant part of the results cannot be measured by financial indicators, a calculation formula for calculating the KPI index was presented, and the general conclusion was proposed to be determined using the efficiency coefficient. It is concluded that the introduction of an effective KPI system makes it possible to effectively use the potential of civil servants and improve the quality of work results.

Keywords: efficiency, state civil service, key performance indicators (KPI - Key Performance Indicators), efficiency of the civil service, assessment methods.

Kirish

Bugungi kunda davlat sektorida meritokratiya tamoyili asosida kadrlarni ishga qabul qilish amaliyoti bosqichma-bosqich amaliyotga tadbiiq qilinmoqda. Meritokratiya tamoyilini qo'llash kadrning kasbga oid sifatlari va alohida xizmatlarini hamda uning lavozim pog'onalari bo'yicha ko'tarilishini odilona va obyektiv baholashni nazarda tutadi. Bu davlat sektoriga ishga qabul qilishda hamda rahbarlik lavozimlarga eng munosiblarni tayinlashga keng yo'l ochadi.

Davlatning iqtisodiyotga aralashuvini kamaytirish, davlat xarajatlarini qisqartirish sharoitida natijadorlikni oshirish va kam xarajatli ijroni yo'lga qo'yish masalalari kun tartibining ustuvor yo'nalishlariga aylandi. Davlat sektorida ish faoliyatini yaxshilash intensiv ravishda soliq yukini kamaytirishga, aholining hukumatga ishonchini oshirishga va umuman samaradorlikni oshirishga qaratilgan.

Davlat sektorida samaradorlikni boshqarish ushbu sektorning serqirra va mas'uliyatli rolikdan kelib chiqadigan murakkab vazifadir. Samaradorlikni boshqarish davlat tashkilotining maqsadlari, unga erishish vositalari va natijalar o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni o'rganish eng muhim masaladir.[9]

Xodimlarning faoliyat samaradorligini baholash tizimli jarayon hisoblanib, uning asosiy maqsadi tashkilot samaradorligini oshirishdir. Samaradorlik ko'p jihatdan tashkilot oldida qo'yilgan maqsad va vazifalar, tasdiqlangan reja, qabul qilingan standart va kompetensiya talablariga to'la rioya qilishni va shu asosda yanada yaxshiroq natijaga erishishni taqazo etadi.

Ushbu jarayonda eng asosiy masala bu qo'yilgan maqsadni teran anglagan holda unga erishish uchun inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish ishlarini to'g'ri tashkil etishdir. Buning uchun xodimlarning bor e'tiborini talab qilinadigan masalarga qaratish va ularning oldiga aniq vazifalarni qo'yish zarur.

Bundan tashqari samaradorlikni boshqarish deganda jamoada yuqori samaradorlikka intilish madaniyatini shakllantirish, ish jarayonlarini yaxshilash, xodimlar tomonidan o‘zining bilim va ko‘nikmalarini doimiy tarzda oshirib borishga harakat qilish tushuniladi.

Samardorlikni boshqarishda quyidagilar asosiy maqsad deb belgilanadi:

– xodimlarga ko‘proq vakolat berish, bor imkoniyatlarini namoyon qilishlari uchun ularni rag‘batlantirish;

– xodimning e‘tiborini aniq vazifalarga qaratish hamda ularni to‘g‘ri bajarilishini ta‘minlash;

– proaktiv boshqaruv asosida maqsadga erishish uchun kerakli resurslarni jalb qilish;

– o‘zi va tashkilot uchun kerakli bo‘lgan bilim va ko‘nikmalarni egallash maqsadida xodimlarning salohiyatini maksimal darajada oshirib borish.

Davlat sektoridagi ko‘rsatkichlar ma‘lum bir sohadagi faoliyat natijalarini yoki davlat organining bir, bir nechta yoki barcha faoliyat sohalari natijalarini tavsiflaydi. U mutlaq ko‘rsatkichlarda yoki oldingi natijalarga nisbatan muayyan davrlar uchun baholanishi mumkin.

Davlat sektorida samaradorlik ko‘rsatkichlarni aniqlashdagi murakkabliklar davlat xizmatchilarining faoliyatini baholash jarayoniga ham xosdir. Davlat xizmatchisining faoliyati muayyan maqsadga yo‘naltirilgan, qolaversa u tashkilotning, davlatning maqsadlari bilan chambarchas bog‘liqdir. Ko‘plab mamlakatlarda davlat xizmatchilarining faoliyatini baholash tizimi davlat sektoridagi qarorlarning hamda davlat mablag‘laridan foydalanishning oshkoraligini ta‘minlash maqsadida joriy etilgan. Ammo jahon amaliyotida ushbu konsepsiya yagona emas[6].

Davlat sektoridagi ish faoliyatining natijadorligini aniqlash uchun maqbul ko‘rsatkichlarni belgilab olish, natijadorlikni baholash va shundan kelib chiqqan holda ish faoliyatini boshqarishning samarali tizimini joriy etish masalalari shular jumlasidandir. Shunisi muhimki, shakllantirilishi lozim bo‘lgan tizim samaradorlikni monitoring qilish va baholashda xodimlar va rahbarlar tomonidan suiste‘molchiliklarga yo‘l qo‘ymasligi kerak.

Davlat xizmatchilarining faoliyati samaradorligini baholash tizimi har bir tashkilot zimmasidagi asosiy strategik maqsadlardan kelib chiqadi. Davlat xizmatchilari faoliyatini baholash tizimini to‘g‘ri yo‘lga qo‘yish, obyektiv va real mexanizmni ishlab chiqish hamda baholashni amalga oshirish uchun, avvalo, har bir tashkilotning o‘ziga xos bo‘lgan ma‘lum mezonlarini aniqlab olish zarur. Davlat xizmatchisi faoliyati natijalarining rejalashtirilgan ko‘rsatkichlariga nisbati ham mezon sifatida olinadi.

Eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI –Key performance indicators)ni belgilashning navbatdagi muhim bosqichlaridan biri bu tashkilotning jamiyat va davlat oldidagi tutgan o‘rnini belgilab beruvchi muhim tarkibiy qismlarini ko‘rib chiqishdir. Tashkilot strategiyasini uning strategik maqsadi va vazifalari belgilab beradi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Davlat xizmatida xodimlar faoliyatini baholash masalalari bilan xorijlik va mamlakatimiz olimlari izlanishlar olib borganlar.

Ko‘plab adabiyotlarda olimlar tomonidan samaradorlik tushunchasiga turlicha yondashuvlar aks etgan. Masalan, A.Matei va G.Kameliya Ruminiya misolida davlat boshqaruvi samaradorligini tahlil qilib, davlat boshqaruvi – davlat organlari tomonidan jamiyat va alohida fuqaroga ko‘rsatiladigan xizmatlar majmui ekanligidan kelib chiqadilar. Samaradorlikning ushbu ta‘rifiga asoslanib, tadqiqotchilar 4ta ko‘rsatkichni aniqlaydilar: fuqarolarga yo‘naltirilganlik (fuqarolarga e‘tibor va xizmat ko‘rsatish darajasi), xizmatlar ko‘rsatish uchun zarur bo‘lgan vaqtni qisqartirish, xarajatlarni kamaytirish va xizmatlar sifati. Samaradorlikni baholashda asosiy e‘tibor davlat xizmatchilari faoliyatini standartlashtirishga qaratiladi. Masalan, ta‘lim soha-sida samaradorlikni baholash uchun ayrim turdagi xizmatlar uchun sarf-xarajatlar standartlari yaratilgan [1].

Qo‘llaniluvchi hisoblash metodologiyasi barcha xarajatlarni oqlash imkonini beradi, bu esa resurslarni samarali taqsimlashga va kelajakda asossiz xarajatlarni ham aniqlashga, ham bartaraf etishga olib keladi.

S.K.Mordovinning fikriga ko‘ra, “Ijro etuvchi hokimiyat organlari faoliyati samaradorligini baholash eng murakkab tadqiqot vazifalaridan biri bo‘lib, ko‘plab rossiya olimlar uchun mustaqil o‘rganish mavzusidir. Davlat organlarining samaradorligini baholash yanada murakkabroq. Bunday holda, natijalar va xarajatlarning nisbati uchun oddiy formuladan foydalanish mumkin emas, chunki davlat organlarining faoliyati jamiyat hayotining ko‘plab sohalarini boshqarishga qaratilgan. Biroq davlat organlari ishining maqsadi pirovardida aholining hayot darajasi va sifatini oshirishdan iborat bo‘lib, bu o‘z navbatida ularning faoliyati samaradorligini baholash hatto zarurligini anglatadi”[3].

Ye.A.Kapoguzov va N.N.Kabijanning fikriga ko‘ra, “Yillik baholash tizimida baholash samaradorligini oshirishning asosiy muammosi norasmiy cheklashlar ta‘sirini hisobga olgan holda davlat organlarida mehnatni tashkil etish jarayonlariga mezon va ko‘rsatkichlarning yo‘naltirilganlik darajasini oshirishdan iborat”.

A.Turchinov davlat sektorida faoliyat samaradorligini baholash tizimini joriy etishning asosiy maqsadlarini sifatida quyidagilarni ta‘kidlaydi:

- davlat organlari, ularning bo‘linmalari hamda xodimlar ishining samaradorligi va sifatini rag‘batlantirish;
- jamiyat ehtiyojlari mosligi bo‘yicha xodimlar funksiyalarini tahlil qilish;
- davlat organlari faoliyatining shaf-foligini oshirish [2].

Sh.Nazarov hududiy birliklar samaradorligini oshirishni ta‘minlovchi hududiy iqtisodiyotni boshqarishning tashkiliy-funksional tizimini taklif etadi. Unga ko‘ra mintaqa ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining ustuvor yo‘nalishlarini aniqlash, strategik tasavvur konsepsiyasini shakllantirish, yirik investitsiya loyihalarini amalga oshirishni ta‘minlovchi strategik boshqaruvni yo‘lga

qo'yish, strategiya va dasturlarning maqsadli ko'rsatkichlarini baholash, iqtisodiyot va ijtimoiy sohadagi o'zgarishlarni aniqlash va qiyosiy baholash imkonini beruvchi strategik vazifalarni amalga oshirishni monitoring qilish kabi masalalarni amalga oshirish aks etadi[4].

Adabiyotlar sharhi mahalliy davlat boshqaruv organlari faoliyatini baholash bo'yicha yagona metodika mavjud emasligi, hudud ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining ko'rsatkichlari to'liq qamrab olinmaganini ko'rsatmoqda. Shuni ham alohida ta'kidlash lozimki, mamlakatimizda mahalliy hokimliklar faoliyati samaradorligini baholash metodik jihatdan kam o'rganilgan mavzu hisoblanadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Bugungi kunda davlat boshqaruvi samaradorligini ta'minlash uchun inson resurslarini boshqarish tizimining roli tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda. Har qanday mamlakat iqtisodiy o'sishi va rivojlanishining asosiy omili odamlar ekanligi nuqtai nazaridan ayniqsa muhimdir.

Shu sababli, ko'plab mamlakatlar davlat xizmati uchun xodimlarini tanlashda, ularning faoliyatini baholash va rag'batlantirishda turli innovatsion usullarni joriy etib boradi va takomillashtiradi.

Raqamli texnologiyalar davrida, tahlikali va shiddat bilan o'zgarayotgan zamonda, har qanday davlatning raqobatbardoshligi bevosita uning kuchli va tezkor davlat apparatiga, hususan uning professional va samarali davlat fuqarolik xizmati tizimiga bog'liqdir.

KPI tashkilotning ijro organi faoliyati samaradorligini o'lchash mezonlari uchun xizmat qiladigan ko'rsatkichlardir. Baholash mezonlari o'rnatilgan davriylik bo'yicha (har oyda, har kvartalda, har yarim yilda, har yili) hisoblanadi.

Tashkilot oldiga qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun KPI tizimini joriy etish doirasida tahlil amalga oshirilishi va zarur holatlarda tashkilotdagi mavjud meyoriy-huquqiy hujjatlarini o'zgartirish kerak. O'zgarishlar doirasida xodimlar faoliyati samaradorligini baholashning asosiy ko'rsatkichlari va uni joriy etish mexanizmini ishlab chiqish lozim bo'ladi [5].

KPI tizimini joriy etishda quyidagi bosqichlardan iborat jarayonni amalga oshirish zarur:

1-qadam

KPI tizimini ishlab chiqish va joriy etish uchun mas'ul shaxs idora rahbariyatining qarori bilan tayinlanadi.

KPI tizimini ishlab chiqish, joriy etish va monitoring qilish uchun tayinlangan shaxsning lavozim yo'riqnomalari bo'yicha ichki hujjatlari tasdiqlanadi.

Idora KPI tizimini ishlab chiqish va joriy etish uchun KPI konsultantini jalb qilishga haqli.

2-qadam

Xodimlar, tarkibiy bo'linmalar, idora (keyingi o'rinlarda ijroiya organi) uchun KPI tizimini ishlab chiqish, joriy etish va monitoring qilish bo'yicha

ishchi guruhini tuzish.

Ishchi guruh tarkibiga: ishchi guruh raisi, ishchi guruh raisi o‘rinbosari, tashkilot tarkibiy bo‘linmalari rahbarlari, bosh muhosib, kadrlar bo‘limi boshlig‘i va boshqa manfaatdor xodimlar, shuningdek, tashkilot rahbariyati vakillik organi tomonidan tayinlangan KPI tizimini ishlab chiqish va joriy etishga javobgar shaxs kiradi.

Ishchi guruh tarkibi idora rahbari tomonidan shakllantiriladi va tasdiqlanadi. Ishchi guruh o‘rnatilgan muddatda idoraga KPI tizimini ishlab chiqish va joriy etish bo‘yicha takliflar kiritadi.

3-qadam

Ishchi guruh ijroiya organlarining KPI ishlab chiqishda O‘zbekiston Respublikasi davlat xizmatchilari faoliyati samaradorligini baholashning Namunaviy standarti, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, davlat va ichki meyoriy-huquqiy hujjatlar, tashkilot missiyasi, strategik maqsadlari va istiqboli, shuningdek, ijroiya organlarining funksional majburiyatlari va lavozim yo‘riqnomalarini hisobga oladi.

Ishchi guruh tomonidan ijroiya organlari uchun asosiy ko‘rsatkichlarni belgilash maqsadida amaldagi meyoriy-huquqiy hujjatlar tahlili amalga oshiriladi, shu bilan birga, quyidagi amalda bo‘lgan, rejalashtirilgan va bazaviy ko‘rsatkichlarni ishlab chiqadi.

4-qadam

Ishchi guruh tomonidan ishlab chiqilgan ijroiya organlari faoliyati samaradorligini baholash tizimini ishlab chiqish, joriy etish va monitoringi bo‘yicha tavsiyalar idora rahbari tomonidan ko‘rib chiqiladi va qaror bilan tasdiqlanadi.

Idora rahbari qaroriga asosan ijroiya organlari faoliyati samaradorligini baholash tizimini joriy etish to‘g‘risida buyruq chiqariladi va KPI to‘g‘risida ichki Nizom ishlab chiqiladi.

5-qadam

Joriy etilgan ijroiya organlari faoliyati samaradorligini baholash tizimi KPI tashkilotda belgilangan muddat davomida (3 oydan ko‘p bo‘lmagan) sinovdan o‘tkaziladi, ushbu muddat davomida Ishchi guruh KPI tizimining ko‘rsatkichlari va rentabelligi bo‘yicha monitoring o‘tkazadi.

Ishchi guruhi tomonidan samaradorlikni oshirish maqsadida idora rahbarining e‘tiboriga ijroiya etuvchi organlar faoliyati samaradorligini baholashning mavjud tizimni qayta ko‘rib chiqish va o‘zgartirish kiritish bo‘yicha takliflar kiritilishi mumkin.

KPI tizimining samaradorligi ushbu tizimdan foydalanishda bir qator tamoyillarga rioya qilinganida erishiladi:

- “10/80/10” qoidasi - tashkilotda natijadorlikning 10 ta asosiy ko‘rsatkichi, 80 tagacha ishlab chiqarish ko‘rsatkichlari va 10 ta eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari ishlab chiqilishi lozim. Bo‘linmalar uchun 5-8 tadan ko‘p bo‘lmagan ko‘rsatkichlardan foydalanish tavsiya etiladi, aks holda davlat xizmatchilari rejalashtirish bilan, tashkilot rahbariyati esa KPIning

bajarilishi nazorati bilan juda band bo'ladilar va bu esa idora hamda bo'linmadagi ish natijadorligiga kerakli darajada katta ta'sir ko'rsatmaydi.

– *boshqarilish va nazorat qilinish tamoyili* – boshqaruvchi bo'g'in tizimning o'ziga tegishli qismini boshqarish hamda nazorat qilish uchun vakolat va resurslarga ega bo'lishi lozim.

– *hamkorlik tamoyili* – tashkilotni rivojlantirishning strategik maqsadini belgilash hamda barcha bo'linma va bo'limlar o'rtasida o'zaro hamkorlikning samarali tizimini yaratish zarur.

– *kuchni asosiy yo'nalishlarga o'tkazish tamoyili* – xodimlarning ish unumdorligini oshirish maqsadida ularning vakolatlari kengaytirilishi lozim. Bu, ayniqsa, tashkilotda o'z faoliyatini treninglar o'tkazish bilan amalga oshiruvchi, malaka oshirish bilan shug'ullanib qo'llab-quvvatlashga muhtoj xodimlarga tegishli. Shu bilan birga, ham gorizontol, ham vertikal natija beruvchi munosabatlarni o'rnatish zarur.

– *ko'rsatkichlarni baholash, hisobdorlik va unumdorlikni oshirish jarayonlari integratsiyasi tamoyili* – ushbu tamoyili ning mohiyati ko'rsatkichlarni baholashning alohida bir modelini yaratishdan, shakllantirilayotgan hisobdorlik bilan olingan ma'lumotlarni bog'lashdan iborat. Shuningdek, yuzaga keladigan murakkabliklarni muhokama etish va yechimini topish uchun rejali hisobot yig'ilishlarini o'tkazish ham muhim hisoblanadi.

– *ishlab chiqarish ko'rsatkichlarini strategiya bilan muvofiqlashtirish tamoyili* – davlat idorasidagi istalgan xodimning faoliyati va hisobdorligini baholash ko'rsatkichlari umumiy rivojlanish strategiyasi va maqsadlar taktikasi bilan bog'liq bo'lishi hamda ushbu maqsadlarga erishishdan xodimlarning manfaatdor bo'lishiga qaratilishi zarur.

Ko'rsatkichlarning natijadorlikka asoslangan holda ishlab chiqilgan ushbu tizim har bir organ yoki uning bo'limi qaysi bosqichda ekanligi, belgilangan maqsadga erishish uchun qancha ish bajarilishi lozimligini aniqlashga yordam beradi.

Davlat xizmatchilari KPI tizimini aniqlashi va baholashi uchun haqiqiy, rejalashtirilgan va dastlabki qiymatlardan foydalanish zarurdir (1-jadval).

1-jadval

Davlat xizmatchilari uchun KPI ko'rsatkichlarini hisoblash tizimi

Muhimligi % (Wi)	Ma'lum bir ko'rsatkichning muhimligi. Jami 1 ni beradi.
Tayanch (Qbi)	Ko'rsatkichlarning mumkin bo'lgan minimal kattaligi. Tayanch darajadan pastlik – natijaning yo'qligi.
Reja (Qpi)	Erishilishi lozim bo'lgan ko'rsatkich, natijalarni yaxshilashga olib keladigan meyordagidan ortiqcha ko'rsatkich.
Fakt (Qfi)	Muayyan muddat davomidagi ishning aniq natijalari.

Muhimligi, % (Wi) – bu ko'rsatkichning ahamiyatini ifodalovchi ko'rsatkichlarning miqdoriy kattaligi bo'lib, ishchi guruh tomonidan ishning bajarilish murakkabligi (oddiy murakkablikdan yuqori murakkablikkacha) va

qilingan xato qanchalik ahamiyatga (absolyut ahamiyatsizdan, absolyut ahamiyatligacha) egalik mezoni bo'yicha o'tkazilgan muhokama natijalari asosida aniqlanadi.

Tayanch (Qbi) – bu shunday qiymatki, ushbu qiymatdan past ko'rsatkichga erishilishi, bajarilmaganlik, ya'ni 0% deb hisoblanadi.

Reja (Qpi) – bu etalon bo'lib xizmat qiladigan va erishish rejalashtirilgan ko'rsatkichning belgilangan darajasi bo'lib, ushbu qiymatga erishish faoliyatning samarali ekanligidan dalolat beradi.

Fakt (Qfi) – bu muayyan muddat davomida belgilangan ko'rsatkich bo'yicha bajarilgan ishning aniq natijasi.

Tarkibiy bo'linmalar va har bir alohida olingan davlat xizmatchisi uchun baholash yo'nalishini aniqlash davlat nazorat organi maqsad va vazifalaridan tortib, uning tarkibiy bo'linmalari va alohida olingan davlat xizmatchilarining lavozim yo'riqnomalari bosqichma bosqich tizimlashtirish vositasida amalga oshiriladi.

Xodimning natijadorligini hisoblash uchun har bir ko'rsatkich bo'yicha KPI indekslarini bilish lozim. Hisoblash formulasi quyida keltirilgan.

$$\text{SAK Indeksi} = ((\text{Fakt} - \text{Baza}) / (\text{Reja} - \text{Baza}) * 100\% \quad (1)$$

So'ngra ko'rsatkichlar bo'yicha har bir KPI indeksini uning belgilangan salmog'iga ko'paytiriladi va quyidagi formula bo'yicha natijadorlik koeffitsiyenti chiqariladi:

$$\text{Natijadorlik koeffitsiyenti (KPI)} = \sum \text{Indeks (KPI)} * W_i \quad (2)$$

Agar ko'rsatkichlar protsentda berilmasa (miqdor, soat va h.k.), u holda quyidagi formula bo'yicha hisoblanadi:

$$\text{KPI indeksi} = (\text{Fakt} * 100\%) / \text{Reja} \quad (3)$$

KPI indeksi hisoblab chiqilganidan keyin ularning yig'indisi hisoblanadi, hosil bo'lgan son KPI natijadorligi koeffitsiyenti hisoblanadi.

2-jadval

Ko'rsatkichlarni to'ldirish uchun blank

Xizmatchining Ismi sharifi/Tarkibiy bo'linma nomi _____								
Lavozim, tarkibiy bo'linma (xizmatchi bo'lsa) _____								
Baholash davri _____								
Nº	Ko'rsatkich	Muhimligi	Tayanch	Reja	Fakt	Indeks	Javobgar shaxs	Izoh
<i>Natijadorlik koeffitsiyenti (KPI)</i>								

Natijadorlik koeffitsiyenti har bir xodimning tashkilot rivojiga qo'shgan hissasini baholash imkonini beradi. Xodimning natijadorligi protsentidan kelib chiqib, gradatsiyadan foydalaniladi, tablitsada ko'rsatilgan koeffitsiyent shunga bog'liq bo'ladi va unga ko'ra mukofotlash hajmi belgilanadi. Gradatsiya 3-jadvalda keltirilgan.

Foizlar gradatsiyasi, ushbu tizim amal qiladigan organ va uning oldiga

qo'yilgan maqsadlarga bog'liq bo'ladi. Ushbu koeffitsiyent davlat xizmatchisiga ajratiladigan mukofotlash qismini tartibga soladi.

3-jadval

Faoliyat natijadorligi va koeffitsiyentining o'zaro aloqadorligi

Xodimning natijadorligi foizi	Koeffitsiyent
Natijadorlik koeffitsiyenti 80%dan kam	0
Natijadorlik koeffitsiyenti 80-90%%	0,5
Natijadorlik koeffitsiyenti 90-100%%	1
Natijadorlik koeffitsiyenti 100%dan yuqori	1,2

KPI tizimini ishlab chiqishda har bir koeffitsiyentga qo'yiladigan muayyan talablarni hisobga olish zarur:

– har bir koeffitsiyent aniq belgilanishi kerak, shundagina uni istalgan foydalanuvchi o'lchashi mumkin. Xususan, ish natijalari ushbu indikator vositasida baholanayotgan xodim ham. Masalan, mijozlar bilan ishlovchi menejerning o'z ish joyida oddiy hisob-kitobning tashkil etilishi, doim qo'l ostida bo'lgan ma'lumotlardan foydalanib, unga “o'z” KPI tizimini osonlik bilan hisoblashga imkon beradi;

– tasdiqlangan ko'rsatkichlar va meyorlar erishib bo'ladigan darajada bo'lishi kerak. Maqsad hayotiy bo'lishi, shu bilan birga, rag'batlantiruvchi ham bo'lishi zarur;

– har bir indikator baholanayotganlarning mas'uliyati doirasida bo'lishi kerak;

– ko'rsatkichlar personalning motivatsiyasi va samaradorligini oshishiga imkon yaratishi lozim, bu esa bevosita maqsadning to'g'ri qo'yilishi bilan bog'liqdir. Masalan, Savdo bo'limi yangi mijozlarni jalb etish bo'yicha o'z rejasini bajargan taqdirida bo'lim xodimlari mukofotga umid qilishi mumkin. Reja bajarilmasa, aksincha mukofot berilmaydi;

– ko'rsatkichlar qiyoslanuvchan bo'lishi lozim, ya'ni ayni bir xil ko'rsatkichni ikki xil vaziyatda taqqoslash mumkin. Masalan, viloyat miqyosidagi shaharda joylashgan savdo nuqtasidagi o'rtacha chekni (kunlik o'rtacha tushumning bir kunda tushgan cheklar soniga nisbati) qishloq sharoitida joylashgan savdo-shaxobchalari bilan solishtirib bo'lmaydi;

– natijalar asosida xulosalar chiqarilib, qarorlar qabul qilinishi uchun koeffitsiyentning o'zgarish dinamikasi yaqqol namoyon (grafik tarzda) etilishi lozim;

– har bir ko'rsatkich mazmunga ega bo'lishi va tahlil uchun asos hisoblanishi zarur.

Mazkur bosqichda strategiyani amalga oshirish bo'yicha choralar tanlangan. KPI – bu muvaffaqiyatning muhim omillarini belgilashda vosita hisoblanadi, zero, KPI – raqamlar shaklida ifodalangan miqdoriy ko'rsatkichlardir. Ularning ikkinchi darajalilarini ajratish, faqat eng muhimlariga e'tibor qaratish, shu bilan ular miqdorini asosiylari qolguncha qisqartirish lozim. KPIning soni cheklangan bo'lishi kerak (ularni bajara olish

va monitoring sifatli bo'lishi uchun). Bundan tashqari, tanlab olingan KPI xodimlarni tegishli xatti-harakatini amalga oshirishga rag'batlantirishi lozim. KPIga qo'yiladigan asosiy talablar:

- ko'rsatkichlar sonining cheklanganligi;
- butun tashkilot uchun umumiyliigi;
- o'lchash mumkinligi, ko'rsatkichni raqam bilan ifodalash imkoniyati;
- muvaffaqiyatning muhim omillari bilan bevosita bog'liqligi;
- nazorat ostidaligi, ya'ni omillarga ta'sir ko'rsata olishi;
- xodim uchun rag'bat.

KPI faoliyat samaradorligini baholashning asosiy vositasi bo'lib, u asosan xususiy sektor korxonalarida faoliyatida keng qo'llanilib kelinadi. Biroq, so'nggi vaqtlarda davlat boshqaruvida ham davlat xizmatchilari faoliyatini baholash jarayonida foydalanila boshlandi. Ushbu ko'rsatkichlar tizimi asosan prognozlilik, umumlashtirish, barqarorlik, ish haqining muvofiqligi va boshqa muhim jihatlari bilan tavsiflanadi, shuning uchun u hukumatning kadrlar siyosati borasidagi yangicha islohoti va umumiy faoliyatini rag'batlantirishning muhim vositasiga aylanib ulgurdi.

2020-yildan buyon mahalliy davlat boshqaruv organlarida yuqori lavozimdagi davlat xizmatchilari faoliyati O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan samaradorlikning eng muhim ko'rsatkichlari vositasida baholash ishlari amalga oshirib kelinmoqda.

Ushbu harakatlar amalga oshirilgandan buyon mahalliy davlat boshqaruv organlarida faoliyat samaradorligini baholash bo'yicha tajriba va tadqiqotlar olib borilib, bu borada bir qator ijobiy tajribalarga erishildi. Biroq, rivojlangan mamlakatlar tajribasidan farqli o'laroq O'zbekistonda bunday tizim biroz kech amalga oshirilgan bo'lsada, mahalliy hukumat organlarida faoliyatni baholashda KPI dan foydalanish bunday tuzilmalarda ish samaradorligini yaxshilashga asos bo'ladi.

Tahlil va natijalar

O'zbekiston Rkspublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan respublikaning barcha tuman, (shahar)larida hokim va hokim o'rinbosarlari faoliyatini KPI asosida baholash tizimi yo'lga qo'yilgan. Bu o'z navbatida hududni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish va natijaga erishishda har bir rahbarning hissasini aniq belgilash imkonini beradi.

Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan respublikaning 205ta tuman (shahar)larida hokim o'rinbosarlari faoliyatining KPI asosida baholash tizimi yo'lga qo'yilgan. Shu bilan birga, har bir hokim o'rinbosarlarining erishgan natijalarini jamlash asosida hokim faoliyatiga baho beriladi. Mazkur holat o'z navbatida tuman (shahar) hokimliklarida jamoaviy muhitni shakllantirib, umumiy natija uchun butun hokimlik tashkiliy tizim imkoniyatlarini safarbar etishga turtki beradi.

Amaliyotda kadrlar faoliyati samaradorligini baholash quyidagi to'rtta

katta yo‘nalishda amalga oshirilmoqda:

1-yo‘nalish – vazirliklar, davlat qo‘mitalari, davlat boshqaruvining boshqa organlari va xo‘jalik birlashmalari rahbarlari o‘rinbosarlarining faoliyati samaradorligini baholash;

2-yo‘nalish – tuman (shahar) hokimi va ularning o‘rinbosarlarining KPI bo‘yicha faoliyatini baholash;

3-yo‘nalish – sektorlar rahbarlari faoliyati samaradorligini baholash;

4-yo‘nalish – vazirlik va idoralarning markaziy apparati bo‘linmalari boshliqlari va hodimlarini, shuningdek vazirlik huzuridagi tashkilotlar hamda vazirlikning hududiy boshqarmalari boshliqlari va xodimlarini baholash.

Baholash tizimini amaliyotda tadbiiq etilishi natijasida har chorakda barcha tuman (shahar) hokimlari va o‘rinbosarlarining reytingi shakllantirilib borilmoqda. Reyting joriy etilishi mahalliy hokimliklar rahbarlari o‘rtasida sog‘lom raqobat muhitni shakllantirib, ularning o‘zaro musobaqalashuv asosida yuqoriroq natijalarga erishishini rag‘batlantiradi.

Ushbu tizimga asosan tuman (shahar) hokimi va uning o‘rinbosarlari faoliyati avvaldan belgilangan aniq ko‘rsatkichlar (amalda 72 ta) va maqsadli indikatorlar asosida har chorakda baholanadi.

Eng muhimi ko‘rsatkichlar har bir hokim o‘rinbosari kesimida belgilangan bo‘lib, hududni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish va natijaga erishishda har bir rahbarning hissasini aniq belgilash imkonini beradi.

Shu bilan birga, har bir hokim o‘rinbosarlarining erishgan natijalarini jamlash asosida hokim faoliyatiga baho beriladi. Mazkur holat o‘z navbatida tuman (shahar) hokimliklarida jamoaviy muhitni shakllantirib, umumiy natija uchun butun hokimlik tashkiliy tizim imkoniyatlarini safarbar etishga turtki beradi.

Samaradorlik ko‘rsatkichlari natijalari Agentlikning argos.uz portalining "Reyting" (<https://argos.uz/oz/indicator>) menyusida joylashtiriladi va u quyidagi qismlardan iborat:

- natijadorligi yuqori hududlar
- ko‘rsatkichlari eng yuqori tuman (shahar)lar
- hududlarda ko‘rsatkichlari eng quyi tuman (shahar)lari
- hokim o‘rinbosarlarining KPI bo‘yicha reytingi
- tuman (shahar) hokimlarining TOP-20 talik reytingi;
- tuman (shahar) hokimlarining QUYI-20 talik reytingi.

Shuni alohida ta’kidlash joizki, mahalliy davlat xokimiyati organlarida kadrlar faoliyati samaradorligini baholash O‘zbekiston Respublikasi prezidenti tomonidan 2021-yilning 24-avgust kuni «Mahalliy ijroiya hokimiyati organlari rahbarlari o‘rinbosarlarining ularga yuklangan vazifalarni bajarishda shaxsiy mas’uliyatini kuchaytirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi qarori (PQ-5230) bir qator muhim vazifalar belgilangan edi. Jumladan, mahalliy ijroiya hokimiyati organlari faoliyati samaradorligini oshirish, hududlarda amalga oshirilayotgan islohotlarni izchil davom ettirish, hududlarni, ayniqsa ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishda nisbatan

orqada qolayotgan tuman va shaharlarni jadal rivojlantirish, aholining turmush darajasi va sifatini oshirishda birinchi navbatda barcha darajadagi mahalliy hokimliklar rahbarlari va ular o‘rinbosarlarining vakolatlarini aniq belgilash hamda shaxsiy mas‘uliyati va javobgarligini oshirish, shuningdek, mahalliy hokimliklar rahbarlari o‘rinbosarlari faoliyati samaradorligi hamda maqsadli vazifalarga erishilishining asosiy mezonlar orqali baholash tizimini joriy etish maqsad qilingan [8].

Ushbu maqsadlarni amalga oshirishda mahalliy hokimliklar rahbarlari o‘rinbosarlarining faoliyati har chorak yakuni bo‘yicha mahalliy vakillik hokimiyati organlari yig‘ilishlarida tanqidiy muhokama qilinadi hamda baholanadi. Bunda, mahalliy hokimliklar rahbarlari o‘rinbosarlari tomonidan samaradorlik ko‘rsatkichlari ijrosi 70 foizdan kam ta‘minlanganda – «qoniqarsiz», 71 foizdan 90 foizgacha – «qoniqarli», 91 foizdan 99 foizgacha – «yaxshi» hamda 100 foiz va undan yuqori bo‘lganda «a‘lo» deb baholanishi nazarda tutilgan.

Xududlar bo‘yicha olib borilgan tadqiqot davomida shu narsa ma‘lum bo‘ldiki, respublikadagi mahalliy davlat boshqaruv organlarida hokim va uning o‘rinbosarlari faoliyati samardorligi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan KPI uslubi yordamida baholanadi. Lekin, mahalliy davlat boshqaruv organlarining quyi lavozimlarida faoliyat yuritayotgan xodimlari masalan, bo‘lim boshliqlari, mutaxassislar va yordamchi mutaxassislar faoliyatini hokim o‘rinbosarlarining o‘zlari tomonidan baholashning tizimlashmagan usullari yordamida baholanishi ma‘lum bo‘ldi.

Lekin, har qanday faoliyatda samaradorlikning muhim ko‘rsatkilari asosida baholanayotganda KPI ko‘rsatkichlari 5 va 6 ta yo‘nalishdan oshib ketmasligi tavsiya qilinadi. Xalqaro tan olingan metodikalarga tayanadigan bo‘lsak, faoliyatni baholashda maqsadlar darajasidan kelib chiqilgan KPI ko‘rsatkichlariga vazn berilayotganda eng katta vaznning quyi chegarasi 25 dan tushib ketmasligi va eng kichik vaznning quyi chegarasi 15 dan pasayib ketmasligi aytib o‘tilgan. Aks holda baholash natijasining aniqligi yo‘qoladi va faoliyatni samarali deb bo‘lmaydi. Mahalliy davlat boshqaruv organlarida xokim o‘rinbasarlarining KPI ko‘rsatkichlari o‘rtacha 10 tani tashkil etadi va bu ko‘rsatkichlarga berilgan vaznlar ham kichiklashib ketgan. Bu esa yuqoridagi uslubiy tavsiyaga to‘g‘ri kelmaydi. Shuning uchun hokim o‘rinbosarlari faoliyatni baholashda eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlarini eng muhimlarini ajratib olgan holda ularni sonini kamaytirish tavsiya etiladi (4-jadval).

Shuningdek, o‘rganilgan xududlardagi mahalliy davlat boshqaruv organlarida o‘tkazilgan so‘rovnomada hokim o‘rinbosarlariga qo‘l ostingizdagi o‘rta va quyi lavozimlarda faoliyat yuritayotgan mutaxassilar faoliyatini baholab borasizmi va agar baholasangiz qanday metodlar asosida baholaysiz deb so‘ralganda, respondentlarning yarmi (50 %) baholash ishlarini amalga oshirishlarini yarmi (50 %) esa amalga oshirmasliklarini aytib o‘tdilar. Bu esa, xodimlarga nisbatan motivatsion mexanizmlar ishlamasligidan dalolat beradi.

**Tuman hokimining iqtisodiy va moliya-xo‘jalik masalalari bo‘yicha
birinchi o‘rinbosarlari uchun KPI¹**

№	Muhim vazifalar	KPI	O‘lchov birligi	Vazn
1	Respublika budjetiga rejalashtirilgan daromadlarni ta‘minlash (shartli)	Yil boshidan buyon tushumlar hajmi	mlrd. so‘m	15
2	Tumanning mahalliy budjetiga rejalashtirilgan tushumlarni ta‘minlash	Yil boshidan buyon tushumlar hajmi	mlrd. so‘m	15
3	Yashirin iqtisodiyot ulushini kamaytirish	Yil boshidan beri faoliyat yuritayotgan korxonalar soni bilan elektron hisob-fakturaga o‘tgan tadbirkorlarning umumiy soniga nisbati	son	10
4	Kam ta‘minlangan oilalar sonini kamaytirish	Yil boshidan buyon kam ta‘minlanganlar ro‘yxatidan chiqqan oilalar soni	son	10
5	Aholi bandligi orqali doimiy daromad manbasini yaratish	Yil boshidagiga nisbatan soliq to‘lovchilar sonidagi o‘zgarish	son	15
6	Aholi orasida tadbirkorlik ko‘nikmalarini rivojlantirish orqali yangi tadbirkorlik subyektlarini tashkil etishga ko‘maklashish	Yil boshidan buyon ro‘yhatdan o‘tgan tadbirkorlik subyektlari (yuridik shaxslar) soni	son	6
		Yil boshidan buyon ro‘yhatdan o‘tgan tadbirkorlik subyektlari (yatt) soni	son	5
7	Tadbirkorlik faoliyatini boshlash uchun yer ajratish	Yil boshidan buyon “E-IJRO” auksioni orqali ajratilgan yer mydoni	son	8
8	Aholining o‘z-o‘zini ish bilan ta‘minlash orqali daromad manbasiga kirishiga ko‘maklashish	Yil boshidan buyon o‘zini o‘zi band qilgan aholi soni	son	8
9	Mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lmagan aholini ish bilan ta‘minlash	Yil boshidan buyon jamoat ishlariga jalb qilingan aholi ishsizlar soni	son	5
10	Mehnat bozorida zarur ko‘nikmalarni egallashda aholiga yordam berish	Yil boshidan buyon qayta tayyorlovdan o‘tganlar soni	son	5

Xulosa va takliflar

Yuqorida keltirilgan nazariy va amaliy jihatlarni inobatga olgan xolda Davlat xizmatida xodimlar faoliyati samadorligini baholash tizimini takomillashtirish bo‘yicha quyidagi tavsiyalarni keltirib o‘tamiz:

– Mahalliy ijroiya hokimiyati organlarining aniq maqsadga yo‘naltirilgan

¹ Eranov A., Nuraliyev Sh. Performance management in the civil service: evidence from Uzbekistan.

asosiy ko'rsatkichlar (indikatorlar) belgilangan qisqa (1-3 yillik), o'rta (3-5 yillik) va uzoq (5-10 yillik) muddatli rivojlanish strategiyasi ishlab chiqilishi maqsadga muvofiq. Masalan: Rivojlangan davlatlarda samaradorlikni baholash uchun eng avvalo, Hukumat darajasida mamlakatni barcha yo'nalishlar bo'yicha rivojlantirishning o'rta yoki uzoq muddatli strategiyasi ishlab chiqiladi

– Davlat fuqarolik xizmatida, shu jumladan mahalliy ijroiya hokimiyati organlari rahbar va xodimlari faoliyati samaradorligini baholash bo'yicha yagona normativ xuquqiy hujjat qabul qilish lozim.

– Mahalliy davlat boshqaruv organlarining tashkiliy-nazorat (inson resurslarini boshqarish) tuzilmalarining funksional vazifalariga samaradorlikni baholashga oid aniq vazifalarni belgilash;

– Samaradorlikni baholash bo'yicha amaldagi normativ hujjatlar va ularni amaliyotda qo'llashga oid muammolarni bartaraf etish lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Matei A., Camelia G. Public Service in Romania and its Role in the Development of the Administrative Capacity //Procedia economics and finance. – 2015. – T. 23. – P. 982-985.

2. Турчинов А.И. Управление персоналом: Учебник. Изд. 2-е, доп. и перераб. Под общ. ред. А.И.Турчинова. –М.: Изд-во, РАГС, 2008. –С. 608.

3. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. (Серия «Теория и практика менеджмента»). СПб.: Питер, 2007. – С. 28.

4. Назаров Ш.Х. Методологические аспекты повышения конкурентоспособности регионов. // Монография. –Т.: IFMR, 2014. –С. 162-163.

5. Капогузов Е. А., Кабижан Н. Н. Методологические аспекты оценки качества и эффективности государственного управления в контексте реформ в России и Казахстане //Ars Administrandi. – 2015. №3, С. 99-112.

6. Astanakulov O.T. O'zbekistonda mahalliy davlat hokimiyati organlariga kadrlarni jalb qilish va yollash tizimi // “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali, – 2023. – № 2. 103-117 б.

7. O'zbekiston Respublikasining “Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida”gi qonuni, O'RQ-788-son, 2022-yil 8-avgust.

8. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 24-avgustdagi “Mahalliy ijroiya hokimiyati organlari rahbarlari o'rinbosarlarining ularga yuklangan vazifalarni bajarishda shaxsiy mas'uliyatini kuchaytirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida”gi PQ-5230-sonli qarori.

9. Fozilov U. Davlat xizmatchisi kasbiy faoliyatida yuqori natijalarga erishishida faoliyat samaradorligini baholash // Iqtisodiyot va ta'lim, – 2023. – 24 Tom, № 2. 157-166 б.



Tashkent state university of economics

+998 99 881 86 98

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz