

XODIMLARNI BOSHQARISHDA KPI SAMARADORLIGI TAHLILI

Toshov Mirzabek Hakimovich

Osiyo Xalqaro Universiteti o'qituvchisi

ARTICLE INFO.

Kalit so'zlar: kadrlar, KPI, menejment, ijtimoiy yo'nalishlar, ishlash drayverlari, yalang'och maosh, shaxsiy ko'rsatkichlar, aksionerlar jamiyati, potensial qobiliyat, aholi madaniyati.

Annotatsiya

Xodimlarni boshqarishda KPI samaradorligining oshirilishi xususida ushbu maqolada misollar berilgan. O'zbekiston iqtisodiyotida KPI ni rivojlantirish, KPI sohasining taraqqiyoti xususida mulohazalar berilgan. Iqtisodiy islohatlar negizida shakllangan KPI tarmoqlar yig'indisi kadrlarning jamiyatdagi roli, o'rni va vazifasini belgilab berish uchun zamin yaratadi.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2024 LWAB.

Mustaqil O'zbekistonning ijtimoiy-siyosiy, iqtisodiy, huquqiy va madaniy hayotidagi keng qamrovi masalalarning yechimi kadrlar salohiyati, kadrlar tayyorlash tizimining ravnaqi bilan chambarchas bog'liqdir. Istiqloq sharofati bilan davlatimiz zamonaviy rivojlangan mamlakatlar qatoriga kirish, aholi turmush farovonligini oshirish va jahon hamjamiyatidan o'ziga xos o'rin egallashga harakat qilmoqda. Shuning uchun kadrlarning jamiyatdagi roli, o'rni va vazifalarini yangidan mushohada qilish jarayoni boshlandi. Buning asosiy sababi zamon talablariga mos keladigan yetuk kadrlarga ehtiyoj va uni qondirish masalasi hisoblanadi.

O'zbekistonda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlar bozor munosabatlarini shakllantirar ekan tashkilotlarning mavqesini ham tubdan o'zgartirmoqda. Turli xil mulk, hajmi va faoliyati har xil bo'lgan korxonalarining mavjud bo'lishi yangi iqtisodiy va huquqiy munosabatlar shakllanishiga olib kelmoqda. Bu holat insonlar o'rtasidagi munosabatlarga ham o'zini ta'sirini ko'rsatmoqda, ularning mulkka, olinayotgan natija va uning samaradorligiga bo'lgan qarashi tubdan o'zgarib bormoqda. Menejmentning asosiy obyekti xodimlar bo'lganligi sababli, zamonaviy tashkilotni boshqaruv jarayonida asosiy e'tibor xodimlar faoliyati, ularning o'zaro munosabatlari, manfaatlari, maqsadga intilish yo'llari muhim o'rin egallaydi. Respublikamizda ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotini shakllantirish strategiyasini qabul qilinishi aholining, shu jumladan, korxonalar xodimlarining hayotini yaxshilash, yashash va ishlash sharoitini yuqori saviyaga ko'tarishni asosiy maqsadlardan biri qilib belgiladi. Korxonalar miqyosida, mulkning shakli va unga bo'lgan munosabatdan qat'iy nazar, xodimlar samarali faoliyat ko'rsatishi va ularning jismoniy va aqliy salohiyatidan to'laroq foydalanish hamda har bir tashkilot oldiga qo'ygan maqsadga erishish uchun xodimlarning boshqaruv tizimini oqilona tashkil etish muhimdir.

Prezidentimiz Sh.M.Mirziyoev 2020-yildagi Oliy Majlisga Murojaatnomasida kadrlar masalasiga to'xtalib shunday degandi: Sharq donishmandlari aytganidek, Eng katta boylik bu aql-zakovat va ilm, eng katta meros bu yaxshi tarbiya, eng katta qashshoqlik bu bilimsizlikdir! Shu sababli hammamiz uchun zamonaviy bilimlarni o'zlashtirish, chinakam ma'rifat va yuksak madaniyat egasi bo'lish uzluksiz hayotiy ehtiyojga aylanishi kerak. Taraqqiyotga erishish uchun raqamli bilimlar va zamonaviy axborot texnologiyalarini egallashimiz zarur va shart. Bu bizga yuksalishning eng qisqa yo'lidan borish imkoniyatini beradi.

Kielce: Laboratorium Wiedzy Artur Borcuch

KPI bo'yicha tadqiqotlar so'nggi bir necha o'n yilliklar davomida sezilarli o'zgarishlarni boshdan kechirdi. Hozirgi vaqtda oliy ta'limda bo'lim va kafedralar uchun KPI ni ishlab chiqish metodologiyasi juda cheklangan. Oliy ta'lim menejmenti dunyosida ishlash ko'rsatkichlarini ishlab chiqish odatda qiyin, chunki ta'lim jarayonlari bir-biriga uzviy bog'liq va faoliyat turlari o'ta ijodiydir. Yetakchi ko'rsatkichlar kelajakdagi ko'rsatkichlarni harakatga keltiradigan yoki ular bilan bog'liq bo'lishi mumkin bo'lgan ma'lumotlarni taqdim etadi. Yetakchi ko'rsatkichlar ko'pincha ishlash drayverlari deb ham ataladi. Yetakchi ko'rsatkichlar xodim va professor-o'qituvchilarga strategik maqsadlarga erishish imkoniyatlarini yaxshilash uchun oldindan choralar ko'rishga imkon beradi. Yetakchi ko'rsatkichlar ko'pincha har bir alohida jarayon darajasida olinadi va odatda ularni o'lchash qiyin va ularga ta'sir o'tkazish oson. Hozirgi tezkor globallashuv davrida rivojlangan va rivojlanayotgan davlatlar oliy ta'lim tizimi tajribasida keng qo'llanilayotgan samaradorlikning muhim ko'rsatkichi, ya'ni KPI (key performance indicator) yoki metrics tahlili uchun AQSH, Kanada, Yaponiya ta'lim universitetlari va biznes veb-saytlaridan ma'lumotlar olindi hamda tahlil qilindi. Bu tahlillar asosida KPI ni samarali tarzda O'zbekiston oliy ta'lim muassasalarida ham quyidagi besh tamoyil va mexanizmlar asosida tashkil etilishi maqsadga muvofiq degan xulosaga kelindi.

KPI bu inglizcha (Key Performance Indicators) bo'lib, Eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (ba'zan parametrlar) degan ma'noni bildiradi. Devid Parmentrening Key Performance Indicators: Developing, Implementing and Using nomli kitobida mazkur terminga quyidagicha ta'rif berilgan: Eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (Key performance indicators KPI) samaradorlikni keskin oshirishda nimalar qilish kerakligini ifodalaydi. KPI haqidagi ilk tushunchalar XX asrning 50-yillarida Piter Drukerning Maqsad sari boshqarish g'oyasi orqali shakllana boshlagan. Uning fikricha, natijadorlikka erishish uchun samaradorlik ko'rsatkichlari bilan alohida shug'ullanish kerak. Va rahbarlarni kundalik ishlar bilan band qilmasdan, belgilangan ustuvor vazifalar hamda asosiy maqsad sari faoliyat olib borishlari uchun samara beradigan ko'rsatkichlar bilan shug'ullanishi kerakligini ta'kidlagan.

Xodimlarni boshqarish tizimi deganda, korxonada band bo'lgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, ularning me'yoriy faoliyat ko'rsatishi uchun zaruriy shart-sharoit yaratish bo'yicha o'zaro bog'langan iqtisodiy-tashkiliy va ijtimoiy tadbirlar tizimi tushuniladi. Shuni alohida ta'kidlash joizki, korxonada samaradorligini oshirishda aniq va qulay tarzda ishlab chiqilgan tizimning o'zni juda kattadir. Tizimlashtirilgan korxonalarda xodimlar bilan ishlashning qulayligi, ya'ni berilgan topshiriqlarning ustidan nazoratni amalga oshirish to'g'ri yo'lga qo'yilganligi va axborot almashinuv jarayoni oson kechishi bilan ajralib turadi.

KPIga erishish uchun xodimlarni qanday rag'batlantirish kerak? KPI tizimidan foydalanish tufayli ish haqi rejalashtirilgan va haqiqiy ko'rsatkichlarga qarab belgilanadi. Bu menejerga xodimni qanday va nima uchun rag'batlantirishni aniq tushunish imkonini beradi. Shu bilan birga, xodim o'z ishinin ijobiy va salbiy tomonlarini aniq ko'radi va qanday xatti-harakatlar unga mukofot berishi mumkinligini va nima uchun jazolanishini biladi. Misol uchun, sug'urta maslahatchisi rejalashtirilganidan ko'ra ko'proq sug'urta polislarini sotdi va mijozlar bazasini ko'plab yangi mijozlar bilan kengaytirdi.

Shu tariqa, u rejani ortig'i bilan bajardi va maoshidan tashqari, ustama to'lov shaklida ham mukofot oladi. Boshqa tomondan, agar xuddi shu menejer rejalashtirilganidan ancha kam polis sotgan bo'lsa, u bonusni butunlay yo'qotishi va yalang'och maosh olishi mumkin, chunki uning shaxsiy ko'rsatkichlari past bo'ladi. O'z faoliyatini endigina boshlagan yosh kompaniyada KPI tizimini joriy qilish maqsadga muvofiq emas. Bu yerda boshqaruv tizimi hali shakllanmagan va muvaffaqiyatli rivojlanish bosh direktor tomonidan boshqariladi. Ko'pincha u moliya va kadrlar bo'yicha mutaxassislar funksiyalarini ham bajaradi.

Mehnat resurslarini boshqarish tamoyillaridagi o'zgarishlar, zamonaviy sharoitda muhim ahamiyatga ega bo'lgan motivlashtirish siyosatini amalga oshirishga yo'naltirilgan. Bu jarayonda motivlashtirish siyosati mulkchilikning jamoa shakllarini rivojlantirish (aksionerlik va sheriklik kompaniyalari,

kooperativlar) sharoitida xodimlarni boshqarishga jalb qilish umumiy maqsadlarga erishish uchun ma'muriyatni xodimlar bilan hamkorligini kengaytirishga qaratilgan.

Bu o'z navbatida xodimlar potensial qobiliyatlarini rivojlantirishga, intensiv va mahsuldor mehnat qilishga, mehnatga ijodiy munosabatda bo'lishiga undaydi. Xodimlarni boshqarish jarayoni shuni ko'rsatadiki: xodimlarni rejalashtirish va ularga faoliyat olib borish uchun qulay sharoit yaratish ishning bosh maqsadi hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Axlidinov R.SH., Oldroyd D., Xodjaev A. O'zbekistonda ta'limni boshqarish: muammolar, izlanishlar, yechimlar. - T.: TACIS-PROJECT, 1999.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh. Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 24.01.2020-yil. <http://www.press-service.uz>
3. Baratovna, B.M. (2018). The concept of pedagogical technology in educational practice. *Научные исследования*, 6 (26), 56-57.
4. Parmenter, David. Key performance indicators: developing, implementing, and using winning KPIs. USA 2007.
5. Ваҳобов А. Маликов Т. “Молия: умумназарий масалалар”. Ўқув қўлланма. Тошкент, “Iqtisod-moliya”, 2008 й. –316.
6. Hakimovich, T. M. (2023). TA'LIM TIZIMI BOSHQARUVIDA PEDAGOGIK TAHLIL. *Gospodarka i Innowacje*. 42, 415-420.
7. Қизи Раҳмонқулова, Н. О. (2023). КИЧИК САНОАТ ЗОНАЛАРИНИНГ ҲУДУДЛАР ИҚТИСОДИЁТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДАГИ ЎРНИ. “Экономика и туризм” международный научно-инновационной журнал, 6(14).
8. Raxmonqulova, N. (2024). MAIN PRIORITY DIRECTIONS OF REGIONAL ECONOMY DEVELOPMENT. *Modern Science and Research*, 3(2), 371-375.
9. Khudoynazarovich, S. A. (2022). Features of evaluating the effectiveness of activities at the Bukhara State University. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 10(11), 153-159.
10. Shadiyev, A. (2022). FEATURES OF EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF ACTIVITIES AT THE BUKHARA STATE UNIVERSITY. *ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz)*, 23(23).
11. Базарова, М. С., Шарипова, М., & Нуруллоев, О. (2021). “РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ” ДА АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ ХУСУСИЯТЛАРИ. САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ, 482.
12. Базарова, М. С. (2020). Развитие внимания дошкольников посредством дидактических игр. In *Исследования молодых ученых* (pp. 37-40).
13. Khalilov, B. (2023). FINANCIAL INDICATORS OF BUSINESS EFFICIENCY IN COMPANIES. *Modern Science and Research*, 2(10), 835-839.
14. Khalilov, B. (2023). FINANCIAL ELEMENTS OF BUSINESS STABILITY. *Modern Science and Research*, 2(12), 877-882.
15. Rasulova, N. N., & Jumaeva, Z. K. (2019). Uzbekistan oil and gas industry: history and development prospects. *Теория и практика современной науки*, (5 (47)), 52-57.
16. Жумаева, З. К. (2019). СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕГИОНАХ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН. In

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ (pp. 148-152).

17. To'rayevna, S. N. (2024). YANGI IQTISODIYOT VA UNING MOLIYA BOZORLARIGA TA'SIRI. *Gospodarka i Innowacje.*, (45), 333-339.
18. Sodikova, N. (2024). THE MAIN DIRECTIONS OF PROVIDING THE BUSINESS SECTOR WITH QUALIFIED PERSONNEL. *Modern Science and Research*, 3(1), 133-139.
19. Toshov, M. (2024). PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM. *Modern Science and Research*, 3(2), 603-608.
20. Toshov, M. (2024). STRATEGIC MANAGEMENT OF HIGHER EDUCATION. *Modern Science and Research*, 3(2), 461-468.
21. Abidovna, A. S. (2024). FORMATION AND DEVELOPMENT OF CAREER AS PERSONNEL TECHNOLOGY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. *Gospodarka i Innowacje.*, (45), 327-332.
22. Алимova, Ш. А., & Халимова, Д. Р. (2021). СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ СТРАТЕГИЙ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН. In *Современные проблемы социально-экономических систем в условиях глобализации* (pp. 340-344).
23. Akbarovna, N. N. (2024). OPPORTUNITIES FOR THE DEVELOPMENT OF CRYPTOCURRENCIES IN THE DIGITAL ECONOMY. *Gospodarka i Innowacje.*, (45), 320-326.
24. Akbarovna, N. N. (2023). BULUTLI HISOBLASH TEXNOLOGIYALARINING IQTISODIYOTDA TURGAN ORNI. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 517-520.
25. Ikromov, E. (2024). CLASSIFICATION OF LEADERSHIP STYLES IN THE MODERN MANAGEMENT SYSTEM. *Modern Science and Research*, 3(2), 615-621.
26. Ikromov, E. (2024). THE IMPORTANCE OF MANAGERIAL WORK IN THE USE OF MODERN MANAGEMENT PRINCIPLES AND METHODS. *Modern Science and Research*, 3(1), 18-23.
27. Qudratova, G. (2024). THE IMPORTANCE OF INNOVATIVE POTENTIAL IN INCREASING COMPETITIVENESS. *Modern Science and Research*, 3(1), 933-938.
28. Mahmudovna, Q. G. (2024). RAQOBATDOSHLIKNI OSHIRISHDA INNOVATSION SALOHİYATNING AHAMIYATI.
29. Bustonovna, J. Z. (2024). O'ZBEKISTON IQTISODIYOTINING BARQAROR O'SISHIDA SANOAT TARMOQLARINING AHAMIYATI.
30. Bustonovna, J. Z. (2024). IQTISODIYOTNI TARTIBGA SOLISHDA DAVLATNING ROLI.