

ПЕРСОНАЛНИ РАЎБАТЛАНТИРИШ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ОРҚАЛИ ИҚТИСОДИЙ САМАРАДОРЛИКНИ ОШИРИШ УСУЛЛАРИ

Ахмедов Омонуллохон Мидхадович

Банк молия академияси, Бизнесни бошқариш кафедраси доценти.

Нишонова Нилуфар Шавкатовна

Бизнесни бошқариш (Master of Business Administration-MBA) магистранти

Аннотация: Ушбу мақолада давлат бошқарувида ходимлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш асосида мукофот тизимда рағбатлантириш стратегиясини KPI орқали мақсадларга эришишни тузиш, ўрнатиш, назорат қилиш ва таҳлиллаш принципларидан фойдаланиш лозимлиги кўриб чиқилган.

Калит сўзлар: *Энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари, Key Performance Indicator (KPI), давлат фуқаролик хизматчилари, натижадорлик, муваффақият, мақсад, натижа.*

КИРИШ

Мамлакатимизда Учинчи ренессанс пойдеворини яратишга қаратилган кенг қамровли ислохотларни амалга ошириш учун турли соҳа ва тармоқлар бўйича замонавий билим, кўникмаларга эга бўлган, салоҳиятли, фидойи ва изланувчан мутахассис кадрларга эҳтиёж ортиб бормоқда. Шунга кўра, давлатимиз раҳбари томонидан жамиятимизда билимли ва истеъдодли кадрларга бўлган эҳтиёжни қондириш, иқтисодиётни рақобатбардош мутахассислар билан таъминлаш мақсадида таъсирчан ва изчил чора-тадбирлар амалга оширилмоқда.

Ислохотлар тезлиги ҳамда ҳудуд ва соҳаларни ривожлантириш бўйича белгиланаётган марралар давлат хизматининг ҳар бир йўналишида иш ташкил этишни тубдан қайта кўриб чиқишни тақозо этади. Хусусан, эндиликда эскича бошқарув усуллари билан Янги Ўзбекистонни куриб бўлмайди. Бошқача айтганда, бугунги кўйилаётган талабнинг ўзи ҳар бир соҳада замонавий бошқарув усуллари жорий этишни талаб этмоқда.

Ходимларни рағбатлантиришнинг асосий мақсади меҳнат унумдорлигини ошириш учун шундай даражадаги меҳнат шароитлари ва рағбатларини яратишдир, бунда ташкилотнинг барча ходимлари ўз хизмат вазифаларини сифатли ва ўз вақтида бажаришдан манфаатдор бўлишади. Мотивация тизими ходимларнинг тезроқ, яхшироқ ва самарали ишлаш истагини таъминлаши керак.

АДАБИЁТЛАР ТАҲЛИЛИ

Ҳар бир ташкилотнинг натижалари унинг раҳбарлари, менежерлари ва оддий ходимларининг иш натижаларидан иборат. Шу сабабли, ходимлар қанчалик самарали ишласа, ташкилотнинг якуний натижаси шунчалик юқори бўлади. Тўғри танланган ходимларни рағбатлантириш тизими ходимларнинг юқори сифатли ишлашини таъминлаши керак.

“Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 36-моддасида Давлат фуқаролик хизматчисини рағбатлантириш ҳамда холисона ва адолатли мезонлар асосида хизматда лавозим бўйича кўтарилишини таъминлаш учун унинг фаолияти самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш тизими жорий этилиши белгиланган.[1]

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг 2023 йил 8 майда “Янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикаси Конституциясини амалга ошириш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-67-сон Фармонида ҳуқуқий давлат принципи асосида инсон қадрини улуғлаш сиёсатини сифат жиҳатдан янги босқичга чиқариш, унинг ҳуқуқ ва эркинликлари устуворлигини таъминлашнинг амалга ошириш механизмида давлат органлари фаолиятида инсон ҳуқуқ ва эркинликларини таъминланишига риоя этилаётганини баҳолайдиган асосий мезонларни (KPI) ҳар бир давлат идораси кесимида улар масъул бўлган соҳа ва вазифаларидан келиб чиқиб ишлаб чиқиш, баҳолашни ўтказиш ҳамда ҳар йил якуни бўйича эълон қилиб бориш белгиланган.[2]

KPI – бу ташкилот (идора, муассаса ва корхона)лар ва хизматчилар фаолиятини белгиланган талаб даражасида олиб борилишини ёки белгиланган мақсадга эришишни назорат қилувчи, баҳоловчи самарадорлик ёки натижадорлик кўрсаткичи деб ҳам юритилади. Қисқача айтганда, KPI - белгиланган мақсад бўйича “ўлчов мосламаси” ҳисобланади.

Инглиз тилида мазкур тушунчалар “самарадорлик кўрсаткичлари” (“performance indicators”), “энг муҳим натижадорлик кўрсаткичлари” (“key results indicators - KRI”) ва “муваффақиятнинг муҳим факторлари” (“critical success factors”) каби тушунчалар билан изоҳланади.

XX асрнинг энг нуфузли бошқарув назариётчиларидан бири америкалик олим, ўқитувчи, иктисодчи Питер Фердинанд Друкернинг таъкидлаганидек: - “Ўлчанган нарса амалга ошади”. Ўлчов муҳим бошқарув воситасидир чунки у бизнинг ишимизни таъсир этаётганлигини аниқлаш, қийматни кўрсатиш, ресурсларни бошқариш ва такомиллаштиришга қаратилган саъй-ҳаракатларга эътибор беришга ёрдам беради.

Унинг фикрича, натижадорликка эришиш учун самарадорлик кўрсаткичлари билан алоҳида шуғулланиш керак. Шу билан бирга, раҳбарларни кундалик ишлар билан банд қилмасдан, белгиланган устувор вазифалар ҳамда асосий мақсад сари фаолият олиб бориши учун самара берадиган кўрсаткичлар билан шуғулланиш кераклигини таъкидлаган. (1-расм)

ТАҲЛИЛ ВА НАТИЖАЛАР

Персонални рағбатлантириш тизимини такомиллаштириш жиҳатлари кўплаб иқтисодчи олимлар томонидан ўрганилган бўлиб, жумладан, “Harvard Business Review” ташкилоти бир неча йиллар давомида мингдан ортиқ компания ходимлари ва раҳбарлари иштирокида уларни натижавийлигини аниқлаш ва рағбатлантиришни самарали методларни ўрганиб чиқди ва ушбу изланишларни эълон қилди. Унга мувофиқ компания ходимларни 5% доимо яхши ишлаши, 5-7% ҳар қачон ёмон ишлаши, қолган 88% ни самарали ишлаши учун доимо тўғри мақсадлар ўрнатиш ва уларни бажарилиши билан назорат талаблари ўрнатиш лозимлиги уларни ишлатишга сабаб бўлар экан.

Қўйилган мақсадларга эришиш ва вазифани ечишга ходимларни моддий рағбатлантиришни боғлаш жуда муҳим ҳисобланар экан. Ҳозирги кунда моддий рағбатлантиришни КРІ –Key Performance Indicator методи асосида давлат фуқаролик хизматчиларини рағбатлантириш йўлга қўйилмоқда. [6]

КРІга қараб раҳбар ва ходимларни моддий рағбатлантириш орқали иш самарадорлигини янада ошириш тизими Европада дастлаб 1970 йилларда рўй берган иқтисодий инқироз даврида вужудга келган. Сабаби, Франция, Германия, Португалия каби Европа давлатларида давлат хизматчиларининг иш ҳақлари хусусий сектордагиларга нисбатан анча паст бўлган. Иш ҳақини ошириш учун эса солиқларни янада ошириш талаб қилинган. Иш ҳақининг бундай номутаносиблиги малакали шахсларни давлат лавозимларига жалб қилиш ва ушлаб туришда қийинчиликлар туғдирган.

Давлатлар, айниқса, иқтисодий инқирозда молиявий чекловларга дуч келишади. Давлат хизматчиларининг иш ҳақини анъанавий усуллар билан ошириш орқали бюджет танқисликларини ҳар доим ўзгартириб бўлмаслиги сабабли ходимларни самарадорликка асосланган рағбатлантиришни амалга ошириш ҳукуматга қўшимча молиялаштирмаслик имконини берган. Давлат хизматчилари ўртасида энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (КПИ) билан боғлаган ҳолда самарадорликни ошириш орқали рағбатлантирилган. Самарадорликка асосланган рағбатлантиришлар давлат хизматчиларини фақат хизмат муддати ёки лавозимига кўра эмас, балки уларнинг шахсий ҳиссалари ва ютуқлари асосида мукофотлаш орқали иш ҳақидаги номутаносибликларни бартараф этишга ёрдам беради. Умуман олганда, давлат секторида самарадорликка асосланган рағбатлантиришни жорий этиш иш ҳақидаги номутаносибликни бартараф этиш, самарадорликни ошириш, солиқ тўлашда адолатни таъминлаш, фискал барқарорликка эришиш учун стратегик ёндашувни амалга оширган.

Таъкидлаш лозимки, иқтисодий инқироз даврида солиқларни ошириш эмас, аксинча хусусий секторга имтиёзлар бериш орқали иқтисодиётни кўтариш мақсадга мувофиқ ҳисобланади. Шундай мураккаб вазиятда, малакали кадрларни давлат тизимида сақлаб қолиш ва давлат бошқаруви тизимида иш самарадорликни янада ошириш учун янгича бошқарув тизимига ўтиш давр талабига айланган.

Дастлабки вақтларда, яъни 1980 йилларда Ғарбий Европа давлатларининг аксарияти давлат хизматчиларининг эришган юқори натижадорлиги учун уларни моддий рағбатлантиришдан кўра, юқори лавозимларга тайинлаш усулларида кўпроқ