

O'ZBEKISTONDA XUSUSIY SEKTOR SUBYEKTLARI TOMONIDAN XODIMLARNI BOSHQARISH VA RAG'BATLANTIRISHNI MUVOFIQLASHTIRISH

Annotatsiya. Ushbu maqolada O'zbekistonda xususiy sektorlar, moliyaviy soha, savdo, sanoat, xizmat ko'rsatish, tarixiy va madaviy turizm, texnologiyalar va innovatsiyalar, qishloq xo'jaligi kabi ko'plab sohalarda faoliyat yurituvchi tashkilotlar, O'zbekistonda texnologik innovatsiyalar sohasidagi o'zgarishlar va yangiliklar, xususiy sektorlarni rivojlantirishdagi xodimlarni boshqarish va rag'batlantirishda KPI sistemasining ahamiyati hamda afzalliklariga oid mulohazalar bayon etilgan.

Kalit so'zlar: xususiy sektor, xodimlarni rag'batlantirish, xodimlarni boshqarish, HR menejment, KPI sistemasi, transparensiya, feedback, kommunikatsiya, global ish muhiti.

Kirish.

O'zbekiston Respublikasining ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotiga o'tishni ta'minlashda va uning "Kadrlar tayyorlash milliy dasturi"¹ni amalga oshirishda bilimdon va ishbilarmon xodimlarni shakllantirishga erishish muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga ega. Hozirgi kunda mamlakatimizda kadrlarni boshqarish dolzarb muammolardan biri hisoblanadi. Bu borada hukumatimiz tomonidan bir qator normativ qonun hujjatlari qabul qilingan. Shulardan «Ta'lim to'g'risida»²gi, «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»³gi Qonunlari, «Istiqbolli yosh pedagog va ilmiy kadr malakasini oshirish va tajriba almashuv tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Prezident Farmoni kabilarni misol qilib keltirish mumkin.

Garchi dunyo hozirda har bir sohada ilg'or o'zgarishlar sodir bo'lishi mumkin bo'lsa-da, xususiy sektorlarda inson resurslarini boshqarish va rag'batlantirish sohasida juda katta o'zgarishlar ro'y bergan. Bu o'zgarishlar xususiy sektorlarni energiya, korxonani boshqarish, tibbiyot va boshqa sohalarda muvaffaqiyatli bo'lishga olib kelmoqda.

"Xususiy sektor" atamasi, umumiy ma'noni ifodalaydi va korxona, yoki davlat tashkilotlariga mos keladi. Ushbu atama, har xil sohalar va faoliyatlar bo'yicha tashkilotlarni ifodalashda ishlatiladi. Ammo, odatda, "xususiy sektor" deyilganda, korxonalar yoki tadbirkorlik faoliyatini o'z ichiga olgan tashkilotlar anglatiladi.

O'zbekistonda xususiy sektorlar, moliyaviy soha, savdo, sanoat, xizmat ko'rsatish, tarixiy va madaviy turizm, texnologiyalar va innovatsiyalar, qishloq xo'jaligi kabi ko'plab sohalarda faoliyat yurituvchi tashkilotlarni o'z ichiga oladi. Bu sektorlarning rivojlanishi, davlat siyosati, iqtisodiy o'zgarishlar, xususiy sohalar uchun kengaytirilgan investitsiyalar va boshqa bir qator faktorlar bilan bog'liq.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili

Tadqiqotning nazariy va uslubi asosini o'zbek va chet el olimlarining fundamental ilmiy ishlari tashkil etadi. Xodimlar faoliyatini boshqarish va rag'batlantirishning asosiy ko'rsatkichlari bo'yicha HR menejment asoslari taniqli xorijiy olimlar tomonidan ishlab chiqilgan va to'ldirilgan, masalan, Kaplan R.S. va Norton D.P., Parmenter D., Hope D. va Freyzer R. Panova M.M. kabilar shular jumlasidandir. Mahalliy tadqiqotchilarning ishlari orasida korporativ boshqaruv sohasidagi yetakchi mahalliy mutaxassislardan biri, strategik menejment bo'yicha ekspert Djurayev R.X.

¹ Ўзбекистон Республикаси "Кадрлар тайёрлаш миллий дастури" Тошкент, 1998 йил

² Ўзбекистон Республикаси «Таълим тўғрисида»ги қонуни, Тошкент, «Ўзбекистон» 1998

³ Ўзбекистон Республикаси «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонун (янги тахрир), Т. «Адолат» 1998 йил.

Tolipov, shuningdek, HR menejment sohasidagi amaliyotchilarning, O'lmasov A., Vahobov A., Abdurahmonov Q. X. va Bakiyeva I.A ishlarini alohida ta'kidlash joiz.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqotni olib borishda analiz va sintez, induksiya va deduksiya, statistika va taqqoslash kabi tadqiqot usullaridan foydalanildi. Tadqiqot jarayonida olingan natijalarning qisqacha tavsifi:

- O'zbekistonda xususiy sektor subyektlari tomonidan xodimlarni boshqarish va rag'batlantirishni muvofiqlashtirishda infrastrukturaviy o'zgarishlarni baholash

- O'zbekiston hukumatining sanoat va iqtisodiyotni rivojlantirishga qaratilgan strategiyalari va davlat dasturlari hamda xususiy sektorlarning taraqqiyoti yo'nalishidagi muammolarini baholash

- O'zbekistonda xususiy sektorlar tomonidan xodimlarni samarali boshqarish va rag'batlantirish jarayonidagi xorij tajribasini ko'rib chiqish

- O'zbekistonda xususiy sektorlar uchun amaliy yechimlarni izlashda yordam beradigan ko'plab muhim nuqtalarni aniqlash

- mamlakatimizda faoliyat yurituvchi xususiy sektor vakillarining ijtimoiy-iqtisodiy faolligini oshirishda xodimlarni moddiy manfaatdorligiga ko'maklashish uchun KPI tizimidan foydalanishga oid tavsiyalarni ishlab chiqish hamda takliflar kiritish

Tahlil va natijalar

Savdo va xizmat ko'rsatish sohasi O'zbekistonda katta taraqqiyot ko'rsatmoqda. O'zbekiston moliyaviy sohasida ham katta o'zgarishlar sodir bo'lmoqda. Sanoat va texnologiyalar sohasidagi yangiliklar, innovatsiyalar va infrastruktura o'zgarishlari xususiy sektorlarni rivojlantirishda muhim ahamiyatga ega bo'lmoqda. O'zbekiston tarixiy va madaniy turizm sohasida yuqori potentsialga ega. Davlatning turizm sohasiga qo'shimcha e'tibor qaratishi, turizm infrastrukturasini va xizmatlarini rivojlantirish uchun harakat qilishi, xususiy sektorlarning turizmni rivojlantirish va uni boshqarishda yangi imkoniyatlarni yaratmoqda.

Qishloq xo'jaligi sohasidagi qo'shimcha investitsiyalar va agrar sohaning mukammal tuzilishi, xususiy sektorlarning mahsulotlarni ishlab chiqarish tartibi, ularni moliyaviy qo'llanishi va eksportni oshirishga imkoniyat yaratishda katta rol o'ynaydi. O'zbekistonda texnologik innovatsiyalar sohasidagi o'zgarishlar va yangiliklar, xususiy sektorlarni rivojlantirishda ham muhimdir. Inovatsion yondashuvlar, yangi texnologiyalar va mahsulot ishlab chiqarishda yangi usullarni amalga oshirish, xususiy sektorlarni rivojlantirishda ham muhim ahamiyatga ega. Xususiy sektorlarning rivojlanishi, davlat siyosati, sanoat va xizmat sohasidagi innovatsiyalar, tarixiy va madaniy turizmni rivojlantirish, investitsiyalar, moliyaviy sohaning yangi yo'nalishlari hamda boshqa bir qator faktorlarga bog'liqdir. O'zbekiston hukumatining sanoat va iqtisodiyotni rivojlantirishga qaratilgan strategiyalari va davlat dasturlari ham, xususiy sektorlarning taraqqiyoti yo'nalishida muhim ahamiyatga ega bo'lgan.

O'zbekistonda xususiy sektorlar tomonidan xodimlarni samarali boshqarish va rag'batlantirishda bir nechta muammolar mavjud. Bu muammolar, korxona boshqaruvining tajribasi, kadrlar bo'yicha rivojlanish, motivatsiya, ish joylarining ma'suliyati va boshqa holatlardan kelib chiqadi.

Quyidagi muammolar O'zbekistonda xususiy sektorlar uchun amaliy yechimlarni izlashda yordam beradigan ko'plab muhim nuqtalarni aks ettiradi:

1. Kadrlar bo'yicha rivojlanish va ma'naviy tarbiyaning yetishmasligi:

Kadrlar bo'yicha rivojlanish va ma'naviy tarbiyaning yetishmasligi korxonalarda muhim muammolardan biri bo'lishi mumkin. Bu muammolar boshqa xususiyatlarning yaninda, boshqaruvning, tizimning, yoki korxona kulturasini o'zgartirishlarini ham talab qilishi mumkin.

2. Motivatsiya va maosh tizimi noto'g'ri taqsimlanganligi:

Motivatsiya va maosh tizimi noto'g'ri taqsimlanganligi, korxonaning xodimlar orasida qoniqish va ishga yo'naltirishni pasaytirishi mumkin. Bu muammolar boshqa muammoning sababi bo'lib, ularning hal qilish, faoliyat, va boshqa asosiy amallarini rag'batlantirish uchun motivatsiya va maosh tizimining maqsadga muvofiq ekanligini ta'minlashga xizmat qiladi.

3. Xodimlarning professional rivojlanish darajasining sustligi:

Xodimlarning professional rivojlanish darajasining sustligi, ularning kengaytirilgan kasb-hunar, bilim, va ma'naviy taraqqiyotini o'z ichiga olgan, hamda korxona yoki tashqi tashkilot tomonidan taqdim etilgan rivojlanish va o'quv-tarbiyaviy dasturlarni o'z ichiga oladigan holatni anglatadi. Sustlik, xodimlarni yangi bilim va malakalarni o'rganish, rivojlanish va korxona maqsadlarini amalga oshirishga olib keladi. Bu, xodimlarni motivatsiyalash, ularning ish faoliyatini yanada kengaytirish va korxonaning umumiy maqsadlariga qo'llab-quvvatlashda o'ziga xos muhim rolni o'z ichiga oladi.

4. Xodimlarni rag'batlantirishda adolat va ozodlik tushunchalarini muvofiqlashtirilishi:

Xodimlarni rag'batlantirishda adolat va ozodlik tushunchalarini muvofiqlashtirish, korxona uchun katta ahamiyatga ega bo'lgan masalalardan biri. Adolat va ozodlik, xodimlarning ish joyida his qilishlari, ish faoliyatlarini rivojlantirishlari hamda korxona muvaffaqiyati uchun iste'dodli kadrlarni rag'batlantirishda katta rol o'ynaydi.

5. Ish joylarining qulayligi va xodimlarning ish o'rnida ma'suliyatni his qilishi:

Ish joylarining qulayligi va xodimlarning ish o'rnida ma'suliyatni his qilishi, korxona uchun juda muhim bo'lgan masalalardan biridir. Qulay ish joylari va ma'suliyatni his qilish, xodimlarning motivatsiyasini oshirish, ularga qoniqish berish hamda faol ish faoliyatini ta'minlashda katta rolni o'ynaydi.

O'zbekistondagi xususiy sektorlar, o'z faoliyat sohalari, moliyaviy holati va boshqa shartlari hisobga olgan holda, xodimlarni samarali boshqarish va rag'batlantirish uchun shaxsiy hamda korporativ strategiyalarni rivojlantirishadi.

Dunyo miqyosida texnologik rivojlanish, xususiy sektorlarda inson resurslarini boshqarishda yangi yondashuvlar yaratishga imkoniyat berdi. Iqtisodiy intellekt va avtomatlashtirish, tadbirkorlik va boshqarish jarayonlarini tezlashtirib boradi. Globalizatsiya va har xil sohalarda ishtirokchilik, xususiy sektorlarni yangi hamkorliklarga yo'naltiradi. Xususiy korxonalarning o'zaro ishtirokchilik orqali o'zlarining qo'mitasi va yangi ko'rsatkichlar yaratish imkoniyatiga ega bo'lishi, inson resurslarini boshqarishda hamkorlikni rivojlantirishda katta o'rin egallaydi.

Salomatlik sohasidagi ilg'or o'zgarishlar xususiy sektorlarda ham o'zgarishlarga olib kelmoqda. Pandemiya, koronavirus kabi kasalliklar, xususiy sektorlarning ish faoliyatini va inson resurslarini boshqarishni o'zgartirishga majbur etmoqda. Bu sharoitda, uzviy salomatlik, jismoniy va ma'naviy salomatlikni ta'minlash, xususiy sektorlarning inson resurslarini boshqarishda muhim ahamiyatga ega bo'ladi.

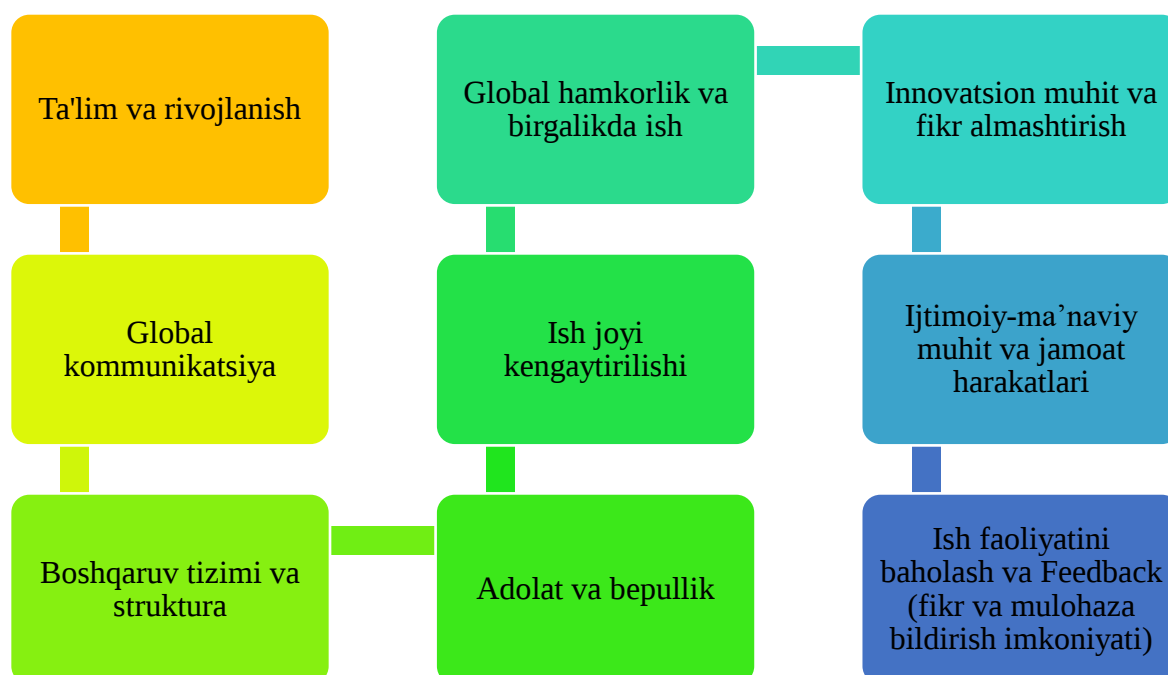
Xususiy sektorlarda ish birlashtirish va sotish-chiqarish tarmoqlari, tadbirkorlik va korxona boshqarish usullarini o'zgartirishga yordam beradi. Global tarmoqlar orqali sanoat, xizmat va boshqa sohalarda ishlab chiqarishni birlashtirish, xususiy sektorlarni yangi bozorlar hamda mijozlarga taqdim etishda o'zlarining manzillarini yaratishga imkoniyat tanib beradi.

Ma'lumotlarning samarali ishlatilishi, tadbirkorlikni rivojlantirish va inson resurslarini boshqarishda ma'lumotlar analitikasining tahlili, xususiy sektorlarning amaliyotini optimallashtiradi.

Dunyoda sodir bo'layotgan qonuniy va iqtisodiy o'zgarishlar, xususiy sektorlarni huquqiy tartibga solish va soliq tizimlari, ish o'zgarishlarini qabul qilish va kadrlarni qanday rivojlantirish haqida yangi o'rganishlar qilishga majbur etmoqda.

Xususiy sektorlarda inson resurslarini boshqarish va rag'batlantirish sohasida dunyodagi ilg'or o'zgarishlar, sohasidagi yangi yondashuvlarni hamda muhim ko'rsatkichlarni talab qilmoqda. Xususiy korxonalarning bu o'zgarishlarga tez va samarali moslashishi, xususiy sohalardagi qiyinchiliklarni bartaraf etish, yangi texnologiyalar va global hamkorliklardan samarali foydalanishlari muhimdir.

Xorijiy davlatlarda xodimlarni rag'batlantirish va samarali boshqarish ko'rsatkichlari, global korxonalarda inson resurslarini o'zlashtirish, yangi malakalar o'rgatish va ish faoliyatini rivojlantirish uchun juda muhimdir. Quyidagi ko'rsatkichlar, xorijiy davlatlarda xodimlarni rag'batlantirish va boshqarish jarayonlarini yaxshi o'tkazish uchun amalga oshiriladigan qatnashchilar, prinsiplar hamda usullar haqida umumiy tushunchani beradi:



Xorijiy davlatlarda xodimlarni xususiy va professional ravishda rivojlantirish uchun ta'lim dasturlari taqdim etiladi. Xususiy sektor tomonidan xorijiy ta'lim markazlari va universitetlari bilan hamkorlik qilish, yangi texnologiyalarni o'rganish, tajribani baholash va o'sish imkoniyatlarini taqdim etiladi.

Global ish muhitida, xodimlarni qo'shimcha tildan va boshqa mamlakatlardagi mutaxassislar bilan o'zaro muloqot hamda ishlashga imkoniyat berish alohida ahamiyat beriladi. Xorijiy xodimlarga boshqaruv tizimini tushunish va uning qoida-qonunlariga rioya qilish tartibini o'rgatiladi. Adolatli boshqaruv tizimini o'rnatish va ma'lumotlar omborini yaxshi tashkil etish xususiy sektor oldida turgan asosiy vazifalardan biri bo'lib hisoblanadi. Kompaniya tomonidan ish faoliyati, maqsadlar va vazifalarni o'z ichiga olgan o'zlashtirish tizimi o'rnatiladi. Adolatli maosh tizimini taqdim etish va boshqalar bilan taqsimlangan adolatni qo'llab-quvvatlash tartibi kompaniya rahbarlari tomonidan mustaqil tartibda belgilanadi. Bepullik va bonuslar orqali xodimlarni rag'batlantirish va adolatni ko'rsatish tizimi joriy qilinadi.

Xususiy sektor tomonidan qulay ish joylari, sport zallari, dam olish joylari, va boshqa qo'shimcha imkoniyatlar bilan ish joyini kengaytirish ishlari amalga oshiriladi. Xodimlarga esa qulay ish vaqti tizimi va uzoq muddatli ta'til imkoniyati beriladi. Kompaniya rahbarlari tomonidan xorijiy va chet eldagi hamkorlar bilan birgalikda ishlay oladigan ko'rsatkichlarni yaratish imkoniyati mavjuddir. Boshqa mamlakatlardagi xodimlar bilan samarali hamkorlik ishlari bevosita HR menejerlar tomonidan amalga oshiriladi. Yuqorida aytib o'tilgan bir qator yo'nalishlar korxonada yangicha innovatsion muhitni yaratish va xodimlarni yangi g'oyalarni tahlil qilish hamda ulardan foydalanishga imkon beradi.

Xorijiy davlatlarda muvaffaqiyatli boshqarish va xodimlarni rag'batlantirish uchun, lokal va global ko'rsatkichlarni ta'lim berish, qo'shimcha imkoniyatlar yaratish, ma'naviy muhitni yaxshi o'rnatish hamda innovatsion yondashuvlarni qo'llash katta ahamiyatga ega.

Yuqoridagi mulohazalardan kelib chiqib, biz mamlakatimizda faoliyat yurituvchi xususiy sektor vakillarining ijtimoiy-iqtisodiy faolligini oshirishda xodimlarni moddiy manfaatdorligiga ko'maklashish uchun KPI tizimidan foydalanishni maqsadga muvofiq deb o'ylaymiz.

Key Performance Indicator (KPI) tizimi, bir tashkilot yoki korxona maqsadlarini aniqlash, ularga yo'naltirilish va boshqarishda foydalaniladigan ko'rsatkichlardir. KPI tizimi o'z ichiga olish maqsadida tashkilotning asosiy strategiyasiga qanday qilib mos kelishiga qarab, mahsulot va xizmat sotilishini, xodimlarning faoliyatini, tashkilotning moliyaviy holatini, sotish va marketing amaliyotlarini nazorat qilish uchun aniqlanadi. Ushbu tizimni o'rnatish uchun quyidagi bosqichlar qo'llanilishi mumkin:

1. Maqsadlarni belgilash:

Birinchidan, tashkilotning umumiy maqsadlarini aniqlang. Bu maqsadlar, tashkilotning missiyasiga, vaziyatiga, va bo'limlariga bog'liq bo'lishi mumkin.

2. Tizimni o'rnatish:

O'rganishdan o'tgan so'ng, KPI larni nazorat qilish uchun tizimni o'rnatish lozim. Bu tizim, maqsadlarni tark etadigan, o'rnatilgan vaqtda tushunchalarni o'tkazadigan, ma'lumotlarni ko'rsatadigan, qanday qilib maqsadlarni aniqlash va ko'rsatish mumkinligini ko'rsatadigan boshqaruv qurilmasini o'z ichiga oladi.

3. Maqsadlarga mos KPI-larni tanlash:

Har bir maqsad uchun mos KPI larni tanlash juda muhim. KPI lar, maqsadlarni aniq va qat'iy ko'rsatadi va ulardan yetishishni o'lchash uchun foydalaniladi.

4. KPI-lar uchun Ma'lumotlar:

Har bir KPI bilan bog'liq bo'lgan aniq va to'liq ma'lumotlarni aniqlang. Qaysi ma'lumotlar kerakligini aniqlash va ularni qanday to'plash kerakligini o'ylab ko'rish.

5. O'zlashtirish:

KPI lar, maqsadlarni boshqarishga yordam berish uchun o'zlashtirilishi kerak. Har bir bo'lim yoki shaxsning o'ziga xos KPI larini aniqlash.

6. Xodimlarni qo'llash va aniq o'zlashtirish:

KPI larni amalga oshirish uchun xodimlarni qo'llashda ko'maklashish. Shu sababli, xodimlarni KPI lar bilan ta'minlash va ularni o'zlashtirishda xilma-xillikka e'tibor qilish.

7. Real-vaqtda monitoring va baholash:

KPI lar, har bir bo'limda real vaqtda nazorat qilinishi kerak. Buning uchun avtomatlashtirilgan tizimlardan foydalanish va tizimni nazorat qilish tadbirlarini amalga oshirish mumkin.

8. O'zgartirishlar va to'g'rilashlar:

KPI lar natijalarini boshqaruv organlari va xodimlar bilan taqqoslash, tahlil qilish, va o'zgartirishlarni qo'llab-quvvatlash uchun tizimni to'g'ri o'rganishning vaqtida to'g'ri to'g'rilashlar kiritishni belgilang.

9. O'qish va o'rgatish:

Tizimni barcha ishchilarga tushuntirish va ularga tajribani o'rgatish uchun qo'shimcha o'qish va treninglarni tashkil etish.

Mamlakatimizda xususiy tadbirkorlik subyektlarini boshqarish va rag'batlantirishda KPI sistemasining afzalligi alohida ahamiyatga egadir.

Key Performance Indicator (KPI) sistemasining boshqarishda afzalligi aniq va keng qamrovli ma'lumotlar bilan boshqaruv va korxonaning maqsadlari va yo'nalishlariga ega bo'lishidir. Quyidagi afzalliklarni ko'rib chiqamiz:

1. Maqsadlarga fokuslanish:

KPI sistemasining boshqarishda eng katta afzalligi, korxonaning o'z maqsadlariga fokuslanish imkoniyatini yaratishidir. Har bir KPI, biror maqsadni yoki natijani nazorat qilish uchun belgilanadi.

2. Nazorat va baholash:

KPI sistemasi yordamida xodimlar va boshqaruv o'rtasida nazorat hamda baholash osonlashtiriladi. Real va maqsadga yo'naltirilgan nazorat bo'yicha ma'lumotlar taqdim etish orqali muvaffaqiyat yoki muvofaqiyatsizlik darajasi aniqlanadi.

3. Yoshlarning rahbariyat tomonidan qo'llab-quvvatlanilishi:

KPI sistemasi, yoshlar va rahbariyat o'rtasidagi qo'llab-quvvatlashni yaxshi ko'rsatadi. Xodimlar o'z KPI-larini tayyorlashda va ularni amalga oshirishda rahbariyat bilan munosabatlarni yakdil amalga oshira oladi.

4. Obyektivlik va transparensiya:

KPI tuzilmasi obyektiv va ko'rsatiladigan bo'lishi kerak. Transparensiya-bu barcha xodimlarga o'z KPI-larini tushuntirish va korxonaning umumiy maqsadlari bilan bog'liq bo'lgan xodimlarning faoliyatini oshirish uchun muhim ko'rsatkich hisoblanadi.

5. Adolat baholash tizimi:

KPI tuzilmasi adolatli baholash tizimini mustahkamlash imkonini beradi. Bu xodimlarga adolatli baholash va motivatsiyani to'g'ri taqsimlashda yordam beradi.

6. Sistematik tahlil va rahbariyatga murojaat:

KPI tahlil qilish, faoliyat natijalari va ko'rsatkichlari, korxona mazmuni va o'zgarishlari to'g'risida sistemli ma'lumotlar beradi. Tahlil natijalari asosida boshqaruv organlari o'zlarini o'zlashtirishlarini amalga oshirish va yangi yo'nalishlarni aniqlashtiradi.

7. Yordamchi qo'llab-quvvatlash:

KPI lar o'zgarishlar va yangiliklarni qo'llab-quvvatlash hamda boshqaruv organlari orasidagi kommunikatsiyalarni rivojlantirishga yordam beradi. Xodimlar va boshqaruv organlari o'rtasidagi qo'llab-quvvatlash hissiyatini kuchaytiriladi.

8. Natijaviy foyda:

KPI lar yordamida korxona o'z faoliyatini yaxshi natijalarga olib chiqish va maqsadlariga erishishni nazorat qila oladi. Natijaviy foyda olish, yoshlar va boshqaruv organlari o'rtasidagi ishonch va kommunikativlikni oshirish uchun muhimdir.

9. Ish faoliyatini oshirish:

KPI lar, xodimlarni rag'batlantirish, malakalarini oshirish va faoliyatini samarali boshqarishda muhim rol o'ynaydi. Kompaniya rahbarlari tomonidan faoliyatni o'z ichiga olgan o'zlashtirish va motivatsiyalash tizimlarini shakllantirish uchun KPI lar foydalaniladi.

10. Sifatli KPI tizimi:

Sifatli KPI tizimi, boshqaruv organlarining korxonalaridagi amaliyoti va strategiyasini tahlil qilish hamda yangilanishga olib keladi. Bu esa yana ko'proq samarali boshqarish va xodimlarni rag'batlantirish imkoniyatlarini yaratadi.

Xulosa va takliflar.

Mamlakatimizda xususiy tadbirkorlik subyektlari uchun KPI (Key Performance Indicator) tizimidan foydalanishning afzalliklarini yuqoridagi mulohazalarda ko'rib chiqdik. Xulosa o'rnida shuni aytish mumkinki, korxonalarda alohida maqsadlarga mo'ljallangan KPI lar boshqa KPI lardan alohida farq qiladi. Xususiy sektor uchun belgilangan maqsadlarga erishishni ta'minlash uchun har bir tadbirkorning ichki imkoniyatlari, xususiyatlaridan kelib chiqib, xususiy KPI-lar tanlanishi kerak. Misol uchun, xususiy sektor korxonasida mahsulot sotish hajmini oshirish, mijozlarga xizmat ko'rsatishni yaxshilash, yoki xodimlarga alohida tartibdagi KPI sistemasidan foydalanish mumkin. Xususiy KPI-tizim, tashkilot boshqaruvining to'g'ri yo'nalishga yo'naltirilishini ta'minlashda yordam beradi. Bu faoliyatni tahlil qilish, xususiy maqsadlarni belgilashda yordam bera olish uchun muhimdir. KPI sistemasida har bir xodim uchun shaxsiy maqsadlar yaratish, xususiy sektor xodimlari uchun hammasi bir vaqtning o'zida shaxsiy maqsadlarni qo'yish tartibi haqida mulohazalar ham yoritib berilganligini ko'rish mumkin. Bu esa har bir ishchi uchun motivatsiya ko'rsatish va faoliyatni oshirishga olib keladi. Korxona rahbari tomonidan xodimlarning bajargan ishlarni baholash va nazorat qilish imkoniyatini yaratadi. Xususiy KPI-tizimi amaliyotni baholash va natijalarni tekshirish jarayonlarini o'rganishda hamda boshqarishda yordam beradi. Bu esa tashkilot rahbariyatiga amaliyotning qanday o'zgarayotganligi to'g'risida aniq ma'lumotni ko'rsatib beradi.

Yana shuni alohida ta'kidlash mumkinki, korxona rahbari tomonidan bozordagi mavjud hamkorlarga yuqori sifatli xizmat ko'rsatishga yordam beradigan xususiy KPI-lar, bozordagi raqobatchilarga yuqori sifatli xizmat ko'rsatishga fokuslanish hamda xizmat ko'rsatish sifatini oshirish uchun qo'llaniladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati.

1. <https://challengelenge.com/article/master-dzheday-kto-takoy-mentor-i-zachem-on-nuzhen/>
2. <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/zarubezhnyj-opyt-motivatsii-personala/>
3. http://www.science.vsu.ru/dissertations/7804/Диссертация_Дашкова_Е.С..pdf

4. <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/metody-motivatsii-personala/>
5. <https://review.uz/uz/post/2016-2021-yillarda-mehnat-bozorida-amalga-oshirilgan-ishlar-va-erishilgan-natijalar-sharhi>
6. <http://hj.diva-portal.org/smash/get/diva2:1067887/FULLTEXT01.pdf>
7. Яковлева, Т.Г. Эффективные системы оплаты труда. Как построить оплату труда, чтобы она стимулировала работников трудиться с максимальной отдачей : учебное пособие / Т. Г. Яковлева - М.:Альфа-Пресс, 2006. - 162 с.
8. Ярышина, В.Н. Инновационные трансформации оплаты труда в современной экономике: дис. ... канд. экон. наук. : 08.00.05 / В.Н. Ярышина. – Воронеж, 2015. – 180 с.
9. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / Е.С. Яхонтова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - Москва : Дело, 2013. – 378 с.
10. Anne, B. Building a high morale workplace / B.Anne — New York: London: McGraw-Hill, 2003. 167 p.
11. Armstrong, M. Employee Reward / M.Armstrong. - London: Fakenham Photosetting, 1999. – 515 p.
12. Хидирова Г. Р. Влияние туризма на социально-экономическое развитие регионов Узбекистана //Экономика и предпринимательство. – 2017. – №. 2-2. – С. 401-406.
13. Khidirova G. The importance of the region's socio-economic potential of the tourism market //Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR). – 2018. – Т. 7. – №. 11. – С. 160-168.
14. Khidirova, G. "The methods of identify impact of leading idustry on social-economical development." *International Finance and Accounting* 2018.4 (2018): 15.
15. Хидирова Г., Касимова Ш. М. ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ ВНУТРЕННЕГО ТУРИЗМА В БУХАРСКОЙ ОБЛАСТИ //" Экономика и туризм" международный научно-инновационный журнал. – 2022. – Т. 1.
16. Khidirova G. The world experiance of providing economical development in the region //International Finance and Accounting. – 2018. – Т. 2018. – №. 5. – С. 11.