

ПЕРСОНАЛНИ РАҒБАТЛАНТИРИШ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ОРҚАЛИ ИҚТИСОДИЙ САМАРАДОРЛИКНИ ОШИРИШ ИМКОНИЯТЛАРИ

Нишонова Нилуфар Шавкатовна

Бизнесни бошқаруш (Master of Business Administration-MBA) магистранти

Давлат идоралари ва ташкилотларида давлат хизматчилари фаолиятини баҳолаш бугунги шароитда муҳим аҳамиятга эга бўлиб қолмоқда, чунки олиб борилаётган таҳлилларга қарамай, айрим камчиликлар ва муаммолар сақланиб қолмоқда. Жумладан, ўз фаолиятига хос бўлмаган вазифалар ва функциялар юклатилаётганлиги, баҳолаш бўйича яхлит бир тизимнинг шу пайтгача мавжуд бўлмаганлиги ҳар бир давлат ташкилотининг, давлат фуқаролик хизматчиларининг фаолиятига ҳамда уларнинг фаолият самарадорлигига, натижадорлигига салбий таъсир кўрсатмоқда.

Рағбатлантириш – бу ходимларни қандайдир омил орқали ички иштиёқига таъсир этиш билан бирга, ундан ўз ишини сифатли бажаришга ҳошиш ўйғотиш демакдир.

Ходимлар – ташкилот учун барча даражада аҳамиятли бўлиб, уларни кенг имкониятларидан фойдаланиш ташкилотга самара келтиради. Бунга ходимларни моддий рағбатлатирилсагина эришиш мумкин.

Ушбу жараёнда ташкилот мақсадлари ва ходимлар хошишлари ўртасида мутаносибликка (тенгликка) эришиш билан ходимлар фаолиятига таъсир этиб ташкилот ва ходимлар қизиқишларининг ягона жараён муҳитини яратиш мақсадга мувофиқдир.

Давлат органлари ва ташкилотлари ходимлари фаолиятини КРІ орқали баҳолаш ташкилот учун самарали натижа беради. Энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари самарадорликни кескин ошириш учун нима ишлар қилиш лозимлигини ифодалайди. КРІ натижаларига асосан раҳбар ва ходимларни моддий томондан рағбатлантириш билан уларнинг фаолият самарадорлигини ошириш тизимини барча давлат органлари ва ташкилотларига қўллаш лозим. Бунда фаолиятда эришган натижаларни баҳолаш, қайта алоқа ўрнатиш, вазифа бажарилишини баҳолаш мақсадга мувофиқ. Ходим натижага эришганда ва ишни бажарганида, қайсики натижага олиб келиши лозим бўлган кўрсаткич учун мукофот олади. Ташкилот умумий муваққиятга эришганида ходимни қўшган хиссасини баҳолаши ва агарда муваққиятсизликка эришганда (ходим ва ташкилот ўртасида) хавфларни ҳаққоний тақсимлаши лозим. Энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари давлат фуқаролик хизматчиси томонидан функционал вазифа ва мажбуриятлари ижро этилишининг самарадорлиги ва натижадорлигини баҳолаш учун қўлланиладиган ва миқдоран ўлчаш мумкин бўлган баҳолаш индикаторларидир.

Давлат органида баҳолаш тизимини амалга оширишда баҳолаш тизимини жорий этиш бўйича ҳужжатни ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш, баҳоланувчи раҳбар фаолияти ЭМСКнинг мақсадли кўрсаткичларини ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш, давлат органи раҳбари ўринбосарлари йиғма ЭМСКларидан келиб чиқиб, баҳоланувчи раҳбар фаолиятининг амалдаги ЭМСКни ҳисоблаш ва баҳолаш босқичлари бўлиши лозим.

Иш фаолиятини баҳолашда КПИ дан фойдаланиш ташкилотлар учун сезиларли натижалар беради. Самарадорликни ошириш учун асосий кўрсаткичларни аниқлаш такомиллаштиришни талаб қиладиган соҳаларга эътиборни кучайтиради ва шу билан ташкилий мақсадларга эришишга ёрдам беради. Бундан ташқари, КПИлар муваффақиятни баҳолаш ва ходимларни иш натижалари асосида рағбатлантириш учун мезон бўлиб хизмат қилади. Демак, самарадорлик ва жавобгарликни кучайтириш учун барча давлат муассасалари ва ташкилотларида КПИ асосидаги баҳолаш тизимларини кенг жорий этиш зарур.

Иш фаолиятини баҳолаш тизимларининг самарадорлигини оптималлаштириш учун доимий такомиллаштириш зарур. Бу ташкилот мақсадларига мос келадиган баҳолаш мезонларини ишлаб чиқишни ва турли бўлимлар ўртасида изчилликни таъминлашни талаб қилади. Бундан ташқари, КПИга йўналтирилган мунтазам тренинглари ва семинарлар ходимлар ўртасида доимий такомиллаштириш маданиятини оширади. Самарадорликка таъсир этувчи ташқи омилларни тан олиш ва уларни фаол равишда ҳал қилиш баҳолаш тизимларининг самарадорлигини янада оширади.

Баҳолаш тизимларини жорий этишда баҳоловчиларнинг, биринчи навбатда, ташкилот раҳбарларининг роли муҳим ўрин тутди. Уларнинг масъулияти ташкилот мақсадларига мувофиқ самарадорлик мезонларини белгилаш ва белгиланган баҳолаш протоколларига риоя қилишни таъминлашдан иборат. Мунтазам фикр-мулоҳаза сеанслари ва иш фаолиятини кўриб чиқиш баҳоловчиларга ривожланишни кузатиш ва камчиликларни тезда бартараф этиш имконини беради ва шу билан ташкилот олдига қўйилган мақсадларига эришишни сақлаб қолади.

Ташкилот муваффақияти ва ходимларнинг ишлаши ўртасидаги боғлиқлик яхлит баҳолаш тизимларининг муҳимлигини таъкидлайди. Ходимларнинг ҳиссаларини миқдорий ва сифат омилларини ҳисобга олган ҳолда ҳар томонлама баҳолаш зарур. Бундан ташқари, ошкоралик ва ҳисобдорлик маданиятини ривожлантириш ходимлар ўртасида ишончни кучайтиради ва баҳолаш жараёнида адолатни таъминлайди.

Доимий мониторинг ва мослашиш самарали баҳолаш тизимларининг муҳим элементлари ҳисобланади. Ташкилий динамиканинг ривожланиши билан баҳолаш мезонлари тегишли ва самарали бўлиб қолиши учун мос равишда ривожланиши керак. Бундан ташқари, ходимлар ва манфаатдор томонлардан фикр-мулоҳазаларни сўраш ташкилотларга такомиллаштириш йўналишларини аниқлаш ва шунга мос равишда баҳолаш жараёнларини такомиллаштириш имконини беради.

Хулоса қилиб айтиш мумкинки, давлат идоралари ва ташкилотларида давлат хизматчилари фаолиятини самарадорлигини баҳолаш мавжуд муаммоларни ҳал қилиш ва ташкилий муваффақиятларга эришишда муҳим аҳамиятга эга. КРІ лардан фойдаланиш ва рақамлаштирилган ишончли баҳолаш тизимларини яратиш орқали ташкилотлар самарадорликни ошириши, жавобгарликни ошириши ва стратегик мақсадларига эришиши мумкин. Бундан ташқари, узлуксиз такомиллаштириш ва мослашувчанлик маданиятини ривожлантириш узоқ муддатда баҳолаш жараёнларининг долзарблиги ва самарадорлигини таъминлайди.