

BYUDJET KORXONALARI FAOLIYATI SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA XORIJIY TAJRIBALARNI QO'LLASH

Abduvosi Nazirov Xalimovich

*Toshkent arxitektura-qurilish universiteti
"Qurilishda menejment" kafedrasida dots.i.f.n
Tel: 93.570-52-83*

2-bosqich magistratura talabasi

O'lmasjon Normirzayev Muzaffarovich

Tel: 90.550-91-21.

*"Natijadorlik hammamiz uchun bosh talab
asosiy mezonga aylanmoqda"*

Annotatsiya: *O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning 2022-yil 20-dekabrda Oliy Majlisga qilgan Murojaatnomasida "Joylarda ijro va vakillik organlarining davlat boshqaruvidagi ro'li va ma'suliyatini yanada oshirish, vazirlik va idoralarning hududiy tuzilmalarini faoliyatini natijadorligini nazorat qilish bo'yicha yangi tizim yaratish shart ekanligi, davlat boshqaruv organlari va tashkilotlarida ularning faoliyatini baholashga qaratilgan mezonlar ishlab chiqish, xalqaro tajribani o'rganish hamda zamonaviy boshqaruv texnologiyalardan samarali foydalanish" bo'yicha ishlarni amalga oshirish yuzasidan farmon imzolagan edilar.Ushbu maqolamizda shu masalalar yuzasidan taklif va mulohazalar bildirilgan.*

Kalit so'zlar:*Davlat boshqaruvi, samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI), xodimlarni baxolash, davlat xizmati.*

Annotation: *President Of The Republic Of Uzbekistan Sh.Mirziyoyev's address to the Supreme Assembly on December 20, 2022, he said that "it is imperative to further increase the responsibility of executive and representative bodies in public administration in places, create a new system for monitoring the outcome of the activities of ministries and departments, develop criteria aimed at assessing their activities in state governing bodies and organizations, they signed a decree on the study of international experience and the effective use of modern management technologies".In this article, suggestions and comments on these issues are expressed.*

Keywords: *Public Administration, performance indicators (CPI), staffing, public service.*

Аннотация: *В обращении Президента Республики Узбекистан Ш.Мирзиёева к Верховному Собранию 20 декабря 2022 года он заявил, что "крайне важно еще больше повысить ответственность исполнительных и представительных органов в сфере государственного управления на местах, создать новую систему мониторинга результатов деятельности министерств и департаменты, разрабатывающие критерии, направленные на оценку их деятельности в органах государственного управления и организациях, подписали указ об изучении международного опыта и эффективном использовании современных управленческих технологий".В этой статье, высказываются предложения и замечания по этим вопросам.*

Ключевые слова: *Государственное управление, показатели эффективности (KPI), кадровое обеспечение, государственная служба.*

Asosiy qism:

Bugungi kunda barcha rivojlangan davlatlarning gigant kompaniyalari, korxonalari va tashkilotlarida joriy etilgan hamda o'z samaradorligi bilan boshqaruvning boshqa

texnologiyalaridan farqlanuvchi eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI) tizimi O'zbekistonda ham tadbiiq etilib amalda qo'llanilayotganligi bizga ma'lum. Albatta bu iqtisodiy faoliyat bilan shug'ullanuvchi korxonalar uchun yaratilgan KPI (Key Performance Indicator) - bu ma'lum bir faoliyatda yoki muayyan maqsadlarga erishish yo'lidagi muvaffaqiyatga erishish ko'rsatkichi bo'lishi mumkin. Albatta, KPI amalda erishilgan natijalarning miqdoriy jihatdan o'lchanadigan va ish beruvchilar tomonidan o'z xodimlarini baholay oladigan ko'rsatkich hisoblanadi.

Xorijiy tajribalar shuni ko'rsatadiki, eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI) nafaqat tijorat korxonalarida, balki davlat idoralarida ham qo'llanilishi mumkin. Bu tizimdan uzoq vaqtlardan buyon xorijiy davlatlarda foydalanilib keliniladi. O'z oldiga elektron davlat xizmatini rivojlantirish maqsadini qo'ygan Buyuk Britaniya Vazirlar Mahkamasi bunga misol bo'la oladi. KPI tizimini o'z faoliyatiga joriy etganidan so'ng, 2013-yilda Buyuk Britaniyada 100% xizmatlar elektron ko'rinishda taqdim etilganligini hammamiz bilamiz.

Davlat xizmati samaradorligini baholashning yangi usullarini joriy etishning eng muvaffaqiyatli na'munalari sifatida Avstraliya, Kanada, Yangi Zelandiya va Gollandiya kabi rivojlangan davlatlarni keltirishimiz mumkin.

Avstraliyada davlat xizmatini isloh qilishning birinchi bosqichi 1990-yillarning birinchi yarmida har bir vazirlikka o'z dasturiy maqsadlarini belgilash, yil yakunlarida erishilgan yutuqlar va natijalar to'g'risida hisobot tayyorlash topshirig'i boshlandi. Vazirliklarning byudjet smetalari amalga oshirilgan ishlar bilan bog'liq bo'ldi, bu esa davlat xizmatchilarining ish xaqiga ta'sir ko'rsatdi. Yuqori natijalarga erishish hamda yaxshi ish xaqiga ega bo'lish uchun davlat xizmatchilari o'z ustida ishlashni boshladi. Bugungi kunda Avstraliyada, ish beruvchi va xodimlar o'rtasida tuzilgan bunday shartnomalarda samaradorlikni baholash mezonlari ko'proq kiritib boriladi. Yuqori mansabdagi rahbarlar o'rtasida tuzilgan bunday shartnomalarda o'z majburiyatlarini bajarmaganlik holatlarida javobgarlik va mas'uliyati aniq belgilab qo'yiladi.

Gollandiyada esa davlat xizmatini isloh qilish jarayonida davlat sektorining samaradorlikka asoslanga moliyaviy tizimiga to'liq o'tishga erishgan. Davlat organlari va ularning bo'limlarining ish samaradorligini baholash, ular ko'rsatadigan xizmatlar (ishlab chiqaradigan mahsulotlar) va sarflarga xarajatlar nisbati asosida hisoblanadi.

KPI ning boshqa tizimlardan farqi shundaki, har bir hodimning ishlash ko'rsatkichlari butun tashkilotning umumiy samaradorlik ko'rsatkichlariga bog'liq bo'ladi. Biz tizimni davlat tashkilot va korxonalariga, umuman olganda davlat boshqaruv sohasiga tadbiiq etish orqali bir-biriga zid keluvchi, bir-birini takrorlovchi faoliyat sohaslarini qisqartirishga, har bir davlat xizmatchisining umumiy samaradorlikka o'z hissasini qo'shishiga, tashkilot missiyasiga erishish uchun individual ravishda harakat qilishga va natijada mehnatiga munosib rag'batlantirishiga erishishimiz mumkin bo'ladi.

Davlat xizmatchilari faoliyatiga KPI ni joriy qilish bugungi kunning talabidir. Davlat xizmatchisi ish xaqi qancha, nima uchun va qanday olishini, qaysi holatlarda qo'shimcha ustama haqlari bilan rag'batlantirilishi yoki rag'batlantirilmaslgi haqida tushunchaga ega bo'ladi. Har bir xodimning lavozim darajasidagi aniq vazifalari va ularning sifatli va aniq vaqtda ijrosini ta'minlash muddati bo'ladi. Asosiysi tashkilot rahbari doimiy ravishda belgilangan qat'iy baholash mezonlari yordamida xodimlarning faoliyatini kuzatib boradi va yig'indisiga asosan o'zini ham baholay oladi.

Xorijiy tajribada keng qo'llanilgan va o'z samarasini bergan eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI) O'zbekistonda davlat xizmatlarini rivojlantirishda qanday natija beradi deb o'ylayman.

Bu tizim o'zini oqlaydimi? dagan haqli savol tug'iladi.

Bilamizki, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrda qabul qilingan PF-5843-sonli farmoni qabul qilindi va mazkur farmon bilan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tashkil etilib, agentlik oldiga davlat fuqorolik xizmatini rivojlantirish yuzasidan bir qator muhim vazifalar qo'yildi. Shular qatorida mamlakatimizda davlat xizmati va xizmatchisi faoliyatini baholashda asos bo'luvchi aniq mezonlar ishlab chiqish ham o'rin olgan. Bu borada agentlik mutahasislari o'rganishlar va izlanishlar olib borib, xorijiy tajribalarni puxta tahlil qilgan holda davlat xizmatchilarining ish faoliyatini baholovchi indikatorlar ishlab chiqildi. Ayni vaqt ushbu tizim respublikamizning 11 hududdagi (shahar va tuman) hokimliklarida sinovdan o'tkazilmoqda.

Hususan, 2022-yil 24-fevraldan Toshkent viloyatining Yangiyo'l tumani va Yangiyo'l shahri, 2-martdan Toshkent shahrining Yashnobod tumani, 23-martdan Xorazm viloyatining Urganch shahri, Hazorasp, Yangibozor va Yangiariq tumanlari, 27-maydan Andijon viloyatining Bo'ston tumani va Xonobod shahrida hamda 29-maydan boshlab Farg'ona viloyatining Qo'qon shahri va Quva tumanida hokim o'rinbosarlari faoliyatini eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI) asosida baholash tizimi yo'lga qo'yildi. Ammo tajriba o'tkazayotgan hokim o'rinbosarlarining hisobotlari yoki baholash natijalari bo'yicha hech qanday ma'lumotlar berilmadi.

Xulosa qilib shuni aytish mumkinki, mamlakatimizda eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari asosida baholash tizimi (KPI)ni joriy etish, albatta davlat organlari va tashkilotlari uchun yangi mexanizmdir. Shu bois, dastlab o'ziga xos qiyinchiliklarni keltirib chiqarishi mumkin.

Ammo bu mexanizmni qo'llaganda, boshqaruv jarayonidagi tashkilotchilik, ish sifati va samaradorligi ma'lum darajada ortadi. Ba'zi loyihalarni va vazifalarini bajarish tezlashadi, davlat xizmatchilarining kompetensiyalari oshib boradi. Chunki tizim har bir hodimni o'z ustida muntazamishlashga majbur qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Ваҳобов А., Маликов Т. Молия: дарслик. – Т.: Ношир, 2011. – 712 б.
2. Финансы: учебник для бакалавров / Под ред. М. В. Романовского, О. В. Врублевской. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2012.– 590
3. Ваҳобов А., Қосимова Г.А. Давлат молиясини бошқариш. – Т.: Иқтисодмолия, 2008 й.
4. Ваҳобов А, Маликов Т. “Молия: умумназарий масалалар” ўқув қўлланма Тошкент, “IQTISOD-MOLIYA”, 2008 й., 316 б.
5. Маликов Т.С. Хўжалик юритувчи субъектлар молияси, ўқув қўлланма, Т.:2010 й.
6. Маликов Т., Хайдаров Н., “Давлат бюджети” ўқув қўлланма, Тошкент: “IQTISOD-MOLIYA”, 2007 й., 84 б.
7. Маликов Т., Хайдаров Н., “Бюджет даромадлари ва харажатлари” ўқув қўлланма, Тошкент: “IQTISOD-MOLIYA”, 2007 й., 245 б.
8. Маликов Т., Хайдаров Н., “Бюджет: тизими, тузилмаси, жараёни” ўқув қўлланма, Тошкент “IQTISOD-MOLIYA”, 2008 й., 84 б.
9. Маликов Т. Хайдаров Н. “Молия: умумдавлат молияси” ўқув қўлланма Тошкент, “IQTISOD-MOLIYA”, 2009 й., 556 б.
10. Алимов Х.Р. Маъмурий ҳуқук. Дарслик. Тошкент, 1995 й.
11. Стариков Ю.Н. Службное право. Учебник. Москва, БЕК, 1996 г.



12.Худойбердиева В., Хожиев Э.Т. Маъмурий хукун;. Укув кулланма. Тошкент, 2001 й.