



ЛОЙИХА ЖАМОАЛАРИДА ИНДИВИДУАЛ ВА ЖАМОАВИЙ НАТИЖАДОРЛИКНИ КРІ АСОСИДА БАҲОЛАШ ТИЗИМИ (ҲАРБИЙ СОҲА МИСОЛИДА)

Сабуров Улузбек Тоҳирович

Аннотация. Мазкур мақолада лойиҳа жамоаларида индивидуал ва жамоавий натижадорликни КРІ (Key Performance Indicators) асосида баҳолаш тизимининг назарий ва амалий жиҳатлари таҳлил қилинган. Ҳарбий ташкилотларда лойиҳаларни самарали бошқариш, ресурслардан оқилона фойдаланиш ва жамоавий ҳамкорликни таъминлаш муҳим аҳамиятга эга. Тадқиқот доирасида КРІ кўрсаткичларининг индивидуал ва жамоавий турлари таҳлил қилинган ҳамда ҳарбий ташкилотлар учун интеграциялашган баҳолаш модели таклиф этилган. Шунингдек, КРІ тизимини жорий этиш босқичлари ва унинг бошқарув самарадорлигини оширишдаги аҳамияти асослаб берилган.

Калим сўзлар: КРІ, лойиҳа бошқаруви, ҳарбий бошқарув, натижадорлик, HR модели, жамоавий самарадорлик.

Abstract. This article analyzes the theoretical and practical aspects of evaluating individual and team performance in project teams based on Key Performance Indicators (KPI). In the military sector, effective project management requires accurate evaluation of personnel performance, efficient use of resources and strong teamwork. The study examines individual and team KPI indicators and proposes an integrated evaluation model suitable for military organizations.

Keywords: KPI, project management, military management, performance evaluation, HR model.

Кириш

Замонавий бошқарув тизимида лойиҳаларни самарали амалга ошириш ташкилот фаолиятининг муҳим йўналишларидан бири ҳисобланади. Лойиҳа бошқаруви иқтисодиёт, саноат, ахборот технологиялари ва давлат бошқаруви



каби кўплаб соҳаларда кенг қўлланилмоқда. Айниқса, ҳарбий соҳада лойиҳаларни самарали бошқариш миллий хавфсизлик ва мудофаа қобилиятини таъминлашда катта аҳамиятга эга.

Ҳарбий ташкилотларда инфратузилмани модернизация қилиш, янги ҳарбий техникаларни жорий этиш, ахборот тизимларини ривожлантириш ва стратегик режалаштириш каби вазифалар кўп ҳолларда лойиҳа шаклида амалга оширилади. Бундай лойиҳалар мураккаб тузилмага эга бўлиб, кўплаб мутахассислар ва ресурсларнинг мувофиқлаштирилган фаолиятини талаб қилади.

Шу сабабли ҳарбий лойиҳаларни бошқаришда жамоа фаолиятини самарали ташкил этиш ва ҳар бир иштирокчининг ҳиссасини аниқ баҳолаш муҳим вазифа ҳисобланади. Замонавий бошқарув амалиётида бу вазифани амалга ошириш учун КРІ (Key Performance Indicators) тизимидан кенг фойдаланилмоқда.

КРІ тизимининг назарий асослари ташкилот ёки жамоанинг стратегик мақсадларга қай даражада эришганлигини баҳолашга хизмат қилувчи асосий самарадорлик кўрсаткичларини ифодалайди. КРІ тизими стратегик режалар ва амалий натижалар ўртасидаги боғлиқликни таъминлайди ҳамда кўрсаткичларнинг аниқ, ўлчанадиган, ташкилот мақсадлари билан боғлиқ, амалга ошириш мумкин бўлган ва вақт билан чегараланган бўлишини талаб қилади. Ушбу тизим ходимлар фаолиятини баҳолаш, стратегик мақсадларга эришиш даражасини аниқлаш ва бошқарув қарорларини қабул қилишда муҳим восита ҳисобланади. Индивидуал натижадорликни КРІ асосида баҳолашда ходимнинг вазифаларни бажариш даражаси, иш сифати, интизом ва масъулияти, самарадорлиги ҳамда инициативаси каби кўрсаткичлар ҳисобга олинади. Бу кўрсаткичлар ҳар бир ходимнинг лойиҳадаги шахсий ҳиссасини объектив баҳолаш имконини беради. Лойиҳаларда жамоавий фаолият муҳим бўлганлиги сабабли жамоавий КРІ кўрсаткичлари ҳам қўлланилади. Уларга лойиҳани белгиланган муддатда амалга ошириш, бюджет ва ресурслардан самарали фойдаланиш, жамоа аъзолари ўртасидаги ҳамкорлик даражаси,



стратегик мақсадларга эришиш ва рискларни бошқариш киради. Индивидуал ва жамоавий КРІ кўрсаткичларини биргаликда қўллаш интеграциялашган баҳолаш модели ҳисобланади.

Амалиётда индивидуал КРІ учун 60 фоиз, жамоавий КРІ учун 40 фоиз улуш белгиланиши самарали деб қаралади. Масалан, индивидуал КРІ 80 фоиз ва жамоавий КРІ 90 фоизни ташкил этса, умумий натижа 84 фоизга тенг бўлади. КРІ тизимини жорий этиш лойиҳа мақсадларини белгилаш, КРІ кўрсаткичларини ишлаб чиқиш, баҳолаш мезонларини аниқлаш, маълумотларни йиғиш ва мониторинг қилиш, натижаларни таҳлил этиш ҳамда рағбатлантириш чораларини амалга ошириш босқичларидан иборат. КРІ тизими ходимлар фаолиятини объектив баҳолаш, жамоавий ҳамкорликни ривожлантириш, бошқарув қарорларини қабул қилишни енгиллаштириш ва ресурслардан самарали фойдаланиш имконини беради. КРІ–HR бошқарув модели эса КРІ тизимини инсон ресурсларини бошқариш жараёни билан интеграция қилишни назарда тутаяди. Унда стратегик мақсадларни белгилаш, КРІ кўрсаткичларини шакллантириш, мониторинг ва баҳолаш, мотивация ва рағбатлантириш ҳамда ривожланиш ва такомиллаштириш жараёнлари муҳим аҳамиятга эга.

Амалий кейс сифатида ҳарбий ташкилотда рақамли бошқарув ахборот тизимини жорий этиш лойиҳаси кўриб чиқилган. Лойиҳа доирасида ахборот тизимини ишлаб чиқиш, техник инфратузилмани янгилаш, ходимларни ўқитиш ва ахборот алмашиш жараёнларини автоматлаштириш вазифалари бажарилган. Лойиҳа натижаларига кўра индивидуал КРІ ўртача 82 фоиз, жамоавий КРІ 88 фоизни ташкил этган ва интеграциялашган баҳолаш натижаси 84,4 фоизга тенг бўлган. Бу КРІ тизими лойиҳа бошқаруви самарадорлигини ошириш, жамоавий ҳамкорликни яхшилаш ва ресурслардан самарали фойдаланишда муҳим аҳамиятга эга эканлигини кўрсатади.

Хулоса

Хулоса қилиб айтганда, КРІ тизими лойиҳа бошқарувида ходимлар ва жамоалар фаолиятини самарали баҳолашнинг муҳим воситаси ҳисобланади.



Ушбу тизим стратегик мақсадлар ва амалий натижалар ўртасидаги боғлиқликни таъминлаб, ташкилот фаолияти самарадорлигини оширишга хизмат қилади. Индивидуал ва жамоавий КРІ кўрсаткичларини интеграциялашган ҳолда қўллаш ходимларнинг шахсий масъулиятини кучайтириш билан бирга жамоавий ҳамкорликни ҳам ривожлантиради.

Тадқиқот натижалари КРІ тизимини ҳарбий ташкилотларда жорий этиш лойиҳа бошқаруви самарадорлигини ошириш, ресурслардан оқилона фойдаланиш, вазифаларни ўз вақтида бажариш ва стратегик мақсадларга эришишда муҳим аҳамият касб этишини кўрсатди. Шунингдек, КРІ–HR модели орқали баҳолаш, мотивация ва ривожлантириш жараёнларини бирлаштириш ташкилотнинг умумий бошқарув сифатини яхшилади.

Келгусида КРІ тизимини рақамли бошқарув платформалари ва замонавий ахборот технологиялари билан интеграция қилиш бошқарув жараёнларининг шаффофлиги ва тезкорлигини янада ошириш имконини беради. Бу эса ҳарбий ва фуқаролик ташкилотларида самарали бошқарув тизимини шакллантиришда муҳим омил бўлиб хизмат қилади.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР

1. Armstrong M. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. – London: Kogan Page, 2020.
2. Drucker P.F. *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. – New York: Harper & Row, 2008.
3. Kaplan R.S., Norton D.P. *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. – Boston: Harvard Business School Press, 1996.
4. Kerzner H. *Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling*. – New York: Wiley, 2017.
5. Parmenter D. *Key Performance Indicators (KPI): Developing, Implementing and Using Winning KPIs*. – New Jersey: Wiley, 2015.
6. PMI (Project Management Institute). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide)*. – 7th Edition. – Pennsylvania, 2021.