

**TASHKILOT SAMARADORLIGINI BAHOLASH VA TAHLIL
QILISH****Karimov Doniyor Dilmurodovich**

Annotatsiya: Ushbu maqolada tashkilot samaradorligini baholash va tahlil qilishning nazariy hamda amaliy jihatlarini yoritilgan. Unda tashkilot faoliyatini baholashda qo'llaniladigan asosiy mezonlar, samaradorlik ko'rsatkichlari va ularning o'zaro bog'liqligi tahlil qilinadi. Shuningdek, boshqaruv samaradorligini oshirishda zamonaviy tahliliy usullar va strategik yondashuvlarning o'rni ko'rsatib o'tilgan. Tadqiqot natijalari tashkilotlarning raqobatbardoshligini ta'minlash, resurslardan oqilona foydalanish va natijadorlikni oshirishga xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: samaradorlik, baholash, tahlil, boshqaruv, tashkilot faoliyati, strategik yondashuv, raqobatbardoshlik

Abstract: This article covers the theoretical and practical aspects of assessing and analyzing organizational performance. It analyzes the main criteria used in assessing organizational performance, performance indicators, and their interrelationships. It also shows the role of modern analytical methods and strategic approaches in improving management efficiency. The results of the study serve to ensure the competitiveness of organizations, rational use of resources, and increase efficiency.

Keywords: efficiency, assessment, analysis, management, organizational performance, strategic approach, competitiveness

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты оценки и анализа организационной эффективности. Анализируются основные критерии оценки организационной эффективности, показатели эффективности и их взаимосвязь. Также показана роль современных аналитических методов и стратегических подходов в повышении эффективности управления. Результаты исследования



способствуют обеспечению конкурентоспособности организаций, рациональному использованию ресурсов и повышению эффективности.

Ключевые слова: *эффективность, оценка, анализ, управление, организационная эффективность, стратегический подход, конкурентоспособность*

Kirish

Bugungi globallashuv va raqobat muhitida tashkilotlarning muvaffaqiyati ularning faoliyat samaradorligini to'g'ri baholash va tahlil qilishga bevosita bog'liqdir. Samaradorlikni aniqlash nafaqat tashkilotning ichki imkoniyatlarini baholash, balki uning tashqi muhitdagi o'rnini belgilashga ham xizmat qiladi. Shuning uchun ham tashkilot faoliyatini muntazam ravishda tahlil qilish, mavjud resurslardan oqilona foydalanish va boshqaruv tizimini takomillashtirish bugungi kunda dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Tashkilot samaradorligini baholash jarayonida iqtisodiy, ijtimoiy va tashkiliy omillar bir-biri bilan uzviy bog'liq holda ko'rib chiqiladi. Har bir tashkilot o'z faoliyatini natijadorlik, rentabellik, mehnat unumdorligi va raqobatbardoshlik ko'rsatkichlari asosida tahlil etishi lozim. Shu orqali boshqaruv qarorlarini qabul qilishda ilmiy asoslangan yondashuvni shakllantirish, tashkilotning strategik maqsadlariga erishish imkonini beradi.

Ushbu maqolada tashkilot samaradorligini baholash va tahlil qilishning nazariy asoslari, baholash mezonlari hamda amaliy usullari tahlil qilinadi. Tadqiqot natijalari tashkilot faoliyatini optimallashtirish va uning raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan tavsiyalar ishlab chiqish uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Asosiy qism

Tashkilot samaradorligini baholash masalasi zamonaviy menejment fanining markaziy yo'nalishlaridan biri bo'lib, u tashkilot faoliyatining iqtisodiy, tashkiliy va ijtimoiy jihatlarini kompleks tahlil qilishni nazarda tutadi. "Samaradorlik" tushunchasi keng ma'noda natijalarga erishish jarayonida mavjud resurslardan eng maqbul darajada foydalanish darajasini ifodalaydi. Iqtisodiy adabiyotlarda samaradorlik — bu "natija va xarajatlar nisbati" sifatida talqin qilinadi, ya'ni resurslardan foydalanishning optimal darajasi orqali yuqori natijalarga erishishdir.



Samaradorlikni baholash nazariyasining ilmiy asoslari klassik iqtisodiy ta'limotlardan, xususan A.Smit, D.Rikardo, va M.Veberlarning qarashlaridan boshlanadi. Ularning fikricha, tashkilotning asosiy maqsadi iqtisodiy natijadorlikni ta'minlash va jamiyat uchun foydali mahsulot yaratishdan iboratdir. Keyinchalik P.Druker, F.Teylor, G.Emerson kabi menejment nazariyotchilari samaradorlikni boshqaruv jarayonlarining markaziy ko'rsatkichi sifatida talqin qilib, "to'g'ri ishni to'g'ri bajarish" konsepsiyasini ilgari surdilar.

Nazariy jihatdan tashkilot samaradorligini baholash uch asosiy yondashuvga tayanadi:

1. **Iqtisodiy yondashuv** — bu yondashuvda samaradorlik moliyaviy natijalar, rentabellik, ishlab chiqarish xarajatlari va mehnat unumdorligi orqali o'lchanadi.
2. **Tashkiliy yondashuv** — bu yondashuv boshqaruv tizimi, kommunikatsiya samaradorligi va mehnat taqsimoti kabi omillarni baholashni nazarda tutadi.
3. **Ijtimoiy-psixologik yondashuv** — bunda xodimlarning motivatsiyasi, jamoa muhitining barqarorligi va korporativ madaniyat darajasi muhim o'rin tutadi.

Samaradorlikni baholashning nazariy asoslari, shuningdek, **tizimli yondashuv**ga tayanadi. Tashkilot bu holda murakkab ijtimoiy-iqtisodiy tizim sifatida ko'rib chiqiladi, bunda har bir bo'lim, xodim va resurs umumiy natijaga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli samaradorlikni o'lchashda faqat iqtisodiy ko'rsatkichlar emas, balki sifat omillari — innovatsion faollik, intellektual salohiyat, mijozlar qoniqishi va ijtimoiy barqarorlik darajalari ham inobatga olinadi.

Ilmiy manbalarda samaradorlik ko'p o'lchovli tushuncha sifatida qaraladi. Masalan, M.Porter va R.Kaplanlarning izlanishlarida samaradorlikni baholash uchun "muvozanatli ko'rsatkichlar tizimi" (Balanced Scorecard) konsepsiyasi ilgari surilgan. Ushbu yondashuvda tashkilot faoliyati to'rtta asosiy aspekt bo'yicha tahlil qilinadi: moliyaviy natijalar, mijozlar bilan munosabatlar, ichki jarayonlarning sifat darajasi va innovatsion o'sish salohiyati. Shunday qilib, tashkilot samaradorligini baholashning nazariy asoslari boshqaruv, iqtisodiy tahlil, strategik menejment va



ijtimoiy psixologiya fanlari bilan uzviy bog‘liqdir. Bu esa samaradorlikni har tomonlama o‘lchash, mavjud muammolarni aniqlash va ularni bartaraf etishning ilmiy asoslangan usullarini ishlab chiqish imkonini beradi.

Tashkilot faoliyatini baholash — bu uning strategik maqsadlariga erishish darajasi, resurslardan foydalanish samaradorligi va natijalarning barqarorligini aniqlash jarayonidir. Baholash tizimi orqali tashkilot o‘z faoliyatini muntazam nazorat qilib, kuchli va zaif tomonlarini aniqlaydi hamda ularni takomillashtirishga yo‘naltirilgan qarorlar qabul qiladi.

Tashkilot samaradorligini baholash mezonlari

Tashkilot faoliyatini baholashda bir nechta asosiy mezonlar qo‘llaniladi. Ular quyidagilardan iborat:

1. **Iqtisodiy mezonlar** — ishlab chiqarish hajmi, rentabellik, foyda darajasi, resurslardan foydalanish samaradorligi, mehnat unumdorligi kabi ko‘rsatkichlar.
2. **Moliyaviy mezonlar** — tashkilotning to‘lovga qobiliyati, likvidlik, moliyaviy barqarorlik va investitsion jozibadorlik darajasi.
3. **Tashkiliy-mehnat mezonlari** — boshqaruv tuzilmasining samaradorligi, mehnat taqsimoti, qarorlar qabul qilish tezligi va jamoaviy ish faoliyati.
4. **Ijtimoiy-mezonlar** — xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasi, mehnatdan qoniqish darajasi, korporativ madaniyat va ijtimoiy barqarorlik.
5. **Innovatsion mezonlar** — yangi texnologiyalarni joriy etish, ijodkorlik darajasi, ilmiy-texnik salohiyat va innovatsion loyihalar samaradorligi.

Mazkur mezonlar bir-biri bilan uzviy bog‘liq bo‘lib, ular tashkilotning umumiy natijadorlik darajasini kompleks tahlil qilish imkonini beradi.

Tashkilot samaradorligini baholashda zamonaviy boshqaruv nazariyasida bir nechta ilmiy asoslangan usullar qo‘llaniladi:

1. Koeffitsientlar	tahlili	usuli.
---------------------------	----------------	---------------

Bu usul yordamida ishlab chiqarish xarajatlari, foyda, aktivlar va majburiyatlar o‘rtasidagi nisbatlar aniqlanadi. Misol uchun, rentabellik koeffitsienti tashkilotning



foyda olish darajasini, likvidlik koeffitsienti esa qisqa muddatli majburiyatlarni bajarish qobiliyatini ko'rsatadi.

2. **“Balanced Scorecard” (Muvozanatli ko'rsatkichlar tizimi).**

R.Kaplan va D.Norton tomonidan ishlab chiqilgan ushbu yondashuv tashkilot faoliyatini to'rtta asosiy yo'nalish — moliyaviy natijalar, ichki jarayonlar, innovatsion o'sish va mijozlar qoniqishi bo'yicha baholash imkonini beradi.

3. **SWOT-tahlil.**

Bu usul orqali tashkilotning kuchli (Strengths) va zaif (Weaknesses) tomonlari, imkoniyatlari (Opportunities) hamda tahdidlari (Threats) aniqlanadi. SWOT-tahlil strategik qarorlarni asoslash va raqobatbardosh ustunliklarni shakllantirishga yordam beradi.

4. **Benchmarking usuli.** Bu yondashuvda tashkilot faoliyati ilg'or kompaniyalar tajribasi bilan solishtiriladi. Natijada samaradorlikni oshirish bo'yicha eng yaxshi amaliyotlar aniqlanadi va joriy etiladi.

5. **KPI (Key Performance Indicators) tizimi.** KPI tizimi tashkilotning maqsadlarga erishish darajasini aniqlovchi aniq ko'rsatkichlar majmuasini o'z ichiga oladi. U boshqaruv qarorlarini optimallashtirish, xodimlar samaradorligini o'lchash va strategik rejalashtirishni ilmiy asoslashga xizmat qiladi.

Ushbu usullarni kompleks qo'llash tashkilot faoliyatining holatini to'liq tahlil qilish, kamchiliklarni aniqlash va ularni bartaraf etish yo'llarini ishlab chiqish imkonini beradi. Shuningdek, baholash tizimining natijalari strategik boshqaruv qarorlarini qabul qilishda asosiy axborot manbai sifatida xizmat qiladi.

Tashkilot samaradorligini oshirish zamonaviy boshqaruv tizimida eng dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Samaradorlikni yuqori darajada ta'minlash uchun tashkilotlar nafaqat mavjud resurslardan oqilona foydalanishi, balki uzoq muddatli strategik rivojlanish yo'nalishlarini ishlab chiqishi lozim. Bunda inson resurslarini rivojlantirish, innovatsion texnologiyalarni joriy etish, tashkiliy madaniyatni mustahkamlash va raqobatbardosh boshqaruv mexanizmlarini shakllantirish muhim omillar sifatida qaraladi. Tashkilot faoliyatining samaradorligi, avvalo, uning strategik boshqaruv tizimiga bog'liq. Strategik



boshqaruv orqali tashkilot o'z maqsadlarini aniq belgilaydi, ustuvor yo'nalishlarni tanlaydi hamda resurslarni maqsadga muvofiq taqsimlaydi. M.Porter, P.Druker va H.Minzberglarning tadqiqotlarida ta'kidlanganidek, samarali strategik boshqaruv raqobat ustunligini shakllantirishning eng muhim omilidir. Shu bois tashkilot rahbariyati strategik rejalashtirish, tashqi muhit tahlili, xavf-xatarlarni prognozlash va innovatsion yondashuvlarni tizimli yo'lga qo'yishi zarur.

Hozirgi davrda innovatsiyalar va raqamli texnologiyalar tashkilot samaradorligini oshirishning asosiy drayverlariga aylangan. Sun'iy intellekt, avtomatlashtirilgan tizimlar, ma'lumotlar tahlili (Big Data) va raqamli menejment vositalari yordamida ishlab chiqarish va boshqaruv jarayonlari soddalashtirilmoqda. Raqamli transformatsiya natijasida xarajatlar qisqaradi, mehnat unumdorligi ortadi va boshqaruv qarorlarining aniqligi oshadi. Shu bois, innovatsion muhitni shakllantirish va texnologik yangiliklarni joriy etish tashkilot barqaror rivojlanishining asosiy omili hisoblanadi.

Samaradorlikning markazida inson omili turadi. Tashkilot muvaffaqiyati xodimlarning bilim, ko'nikma va malakasiga, shuningdek ularning mehnatga bo'lgan munosabatiga bevosita bog'liqdir. Shu sababli, inson resurslarini rivojlantirish strategiyasi doirasida kadrlarni tayyorlash, malakasini oshirish, bilim almashish tizimini yo'lga qo'yish hamda motivatsion mexanizmlarni kuchaytirish zarur. Rag'batlantirish tizimi moddiy mukofotlar bilan cheklanmasligi, balki kasbiy o'sish, ijtimoiy himoya va tan olinish kabi psixologik omillarni ham o'z ichiga olishi kerak. Tashkilot samaradorligini oshirishda ichki jarayonlarni soddalashtirish, mehnat taqsimotini takomillashtirish va kommunikatsiya tizimini yaxshilash muhim ahamiyatga ega. Shu bilan birga, korporativ madaniyatni rivojlantirish orqali xodimlar o'rtasida hamjihatlik, mas'uliyat va o'zaro ishonchni kuchaytirish mumkin. Yuqori korporativ madaniyat innovatsion g'oyalarni ilgari surish, jamoaviy hamkorlikni yo'lga qo'yish va tashkilotning strategik maqsadlariga sodiqlikni ta'minlaydi.

Tashkilotning uzoq muddatli barqarorligi raqobatbardosh strategiyalarning mavjudligiga bog'liq. Bunda marketing strategiyasini takomillashtirish, mijozlar



ehtiyojlarini o'rganish va bozor holatini doimiy tahlil qilib borish zarur. Raqobat muhitida muvaffaqiyatga erishish uchun tashkilot o'z ustunliklarini aniqlab, ularni innovatsion g'oyalar, sifatli mahsulot va xizmatlar orqali mustahkamlashi lozim. Shunday qilib, samaradorlikni oshirishning strategik yo'nalishlari kompleks yondashuvni talab etadi. Tashkilot faqatgina iqtisodiy natijalar bilan cheklanmasdan, balki ijtimoiy, innovatsion va intellektual resurslardan oqilona foydalanishi zarur. Bu esa uning uzoq muddatli barqarorligini ta'minlash, raqobat ustunligini mustahkamlash va milliy iqtisodiyot rivojiga munosib hissa qo'shish imkonini beradi.

Xulosa

Yuqoridagi tahlillar shuni ko'rsatadiki, tashkilot samaradorligini baholash va tahlil qilish bugungi kunda har bir tashkilotning barqaror rivojlanishi va raqobatbardoshligini ta'minlashda muhim omil hisoblanadi. Samaradorlikni aniqlash nafaqat iqtisodiy ko'rsatkichlarni baholash, balki inson resurslari, innovatsiyalar, boshqaruv tizimi va tashkiliy madaniyatni kompleks o'rganishni ham talab etadi.

Tadqiqot natijalaridan kelib chiqib aytish mumkinki, tashkilot samaradorligini oshirish uchun:

- strategik boshqaruv tizimini takomillashtirish;
- innovatsion texnologiyalarni keng joriy etish;
- xodimlarning kasbiy salohiyatini rivojlantirish va motivatsiya tizimini kuchaytirish;
- ichki jarayonlarni optimallashtirish va korporativ madaniyatni mustahkamlash zarur.

Shuningdek, samaradorlikni baholashda zamonaviy tahliliy usullar — KPI, SWOT, benchmarking va “Balanced Scorecard” kabi yondashuvlardan foydalanish tashkilot faoliyatining holatini aniq baholashga imkon beradi. Natijada tashkilot o'zining strategik maqsadlariga ilmiy asoslangan yo'l bilan erishadi, raqobatbardoshligini oshiradi va iqtisodiy barqarorlikni ta'minlaydi.



FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Drucker, P. (2007). *The Practice of Management*. New York: Harper Business.
2. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press.
3. Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Free Press.
4. Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. Free Press.
5. Emerson, H. (1912). *The Twelve Principles of Efficiency*. Engineering Magazine Co.
6. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson Education.
7. Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*. Pitman Publishing.
8. Mirzayev, A., & Qodirov, R. (2022). *Boshqaruv tizimida samaradorlikni baholash metodologiyasi*. Toshkent: Iqtisodiyot nashriyoti.
9. Xudoyberdiyev, I. (2021). "Zamonaviy tashkilotlarda strategik menejmentning o'rni." *O'zbekiston iqtisodiy axborotlari jurnali*, №4, 45–51.