

MEHNATGA HAQ TO'LASHTIRISH KPI VA RAQAMLI BAHOLASH MEXANIZMLARINING O'RNI

Samarqand iqtidodiyot va servis instituti

Djumayeva Guzal Axtamovna

*assistant Samarqand iqtisodiyot va
servis Instituti 3-bosqich talabalari*

Tinchlikova Nilufar Sirojiddin qizi

Jo'rayeva Shahrizoda otabek qizi.

Annotatsiya: Maqola zamonaviy raqobatbardosh iqtisodiy sharoitda tashkilotlarning samaradorligini oshirish uchun inson resurslarini boshqarishning yangi mexanizmlari– xodimlarning mehnat faoliyatini Asosiy Natijaviy Ko'rsatkichlar (KPI) orqali ob'ektiv baholash va bu jarayonni raqamli tizimlar asosida amalga oshirish zarurligiga bag'ishlangan. O'zbekiston misolida mehnatga haq to'lash tizimini isloh qilish jarayonlari, jumladan, 2025-yilda belgilangan yangi minimal ish haqi me'yorlari kontekstida KPI asosida ish haqini shakllantirishning nazariy va amaliy jihatlari o'rganiladi.

Tadqiqotda KPI tushunchasi,uning natijaviy, jarayonli, mijoz va xodimga yo'naltirilgan turlari, shuningdek, raqamli baholashning HRM, ERP tizimlari va sun'iy intellekt vositalari orqali amalga oshirilishi haqida batafsil ma'lumot beriladi. Muallifning fikricha, ushbu mexanizmlar boshqaruv qarorlarining asosiligi va tezligini ta'minlab, xodimlarni aniq maqsadlarga yo'naltirishi va ularning tashabbuskorligini oshiradi.

Biroq,maqolada KPI va raqamli baholash tizimlarini joriy etishda duch kelinadigan muammolar, xususan, texnologik infratuzilmaning etishmasligi, raqamli savodsizlik va an'anaviy boshqaruv madaniyatining to'siqlari ham ochib berilgan. Xulosa qilib aytganda, mazkur tizimlarning muvaffaqiyatli joriy etilishi ularni puxta loyihalash, texnologik bazani rivojlantirish, xodimlarning raqamli ko'nikmalarini oshirish va insonparvarlik tamoyillariga rioya qilishni talab qiladi. Maqola kelgusidagi ilmiy tadqiqotlar O'zbekiston sharoitida KPI tizimlarining haqiqiy samaradorligini chuqurroq o'rganishga qaratilishi kerakligini ta'kidlaydi.

Kalit so'zlar: Asosiy Natijaviy Ko'rsatkichlar (KPI), raqamli baholash, mehnatga haq to'lash tizimi, minimal ish haqi, bazaviy hisoblash miqdori, mehnat unumdorligi, rag'batlantirish mexanizmlari, O'zbekiston, inson resurslarini boshqarish (HRM), ish haqi modeli, raqamlashtirish, ob'ektiv baholash.

Kirish.

Zamonaviy boshqaruvda xodimlar faoliyatini ob'ektiv baholash va ularning ish haqini real natijalarga bog'lash muhim ahamiyatga ega. O'zbekistonda 2025-yil 1-avgustdan boshlab minimal ish haqining 1 271 000 so'm va bazaviy hisoblash miqdorining 412 000 so'm etib belgilanishi, nafaqat ijtimoiy kafolatlarni mustahkamlash, balki ish haqi tizimini natijaga asoslangan rag'batlantirish vositasiga aylantirish zaruratini ko'rsatadi.

Ushbu vazifani hal qilishning asosiy usuli sifatida Asosiy Natijaviy Ko'rsatkichlar (KPI) asosida baholash tizimi va uni qo'llashni ta'minlovchi raqamli baholash mexanizmlari ko'riladi. KPI tizimi maqsadlarni aniqlash, unumdorlikni oshirish va shaffoflikni ta'minlaydi. Raqamli vositalar (HRM, ERP tizimlari) esa baholashni aniq, tez va obyektiv qiladi.

O'zbekiston sharoitida ushbu tizimlarni joriy etish texnologik infratuzilma, raqamli savodxonlik va an'anaviy yondashuvlardan voz kechishni talab qiladi. Mazkur maqolaning maqsadi – yangi mehnatga haq to'lash me'yorlari kontekstida KPI va raqamli baholashning o'rnini, imkoniyatlari va ularni joriy etish yo'llarini tahlil qilishdan iborat.

Zamonaviy boshqaruv tizimida xodimlarning mehnat faoliyatini ob'ektiv baholash va ularning mehnatiga haq to'lashni real natijalarga bog'lash muhim ahamiyat kasb etmoqda. Raqobat kuchayib borayotgan iqtisodiy sharoitda tashkilotlar samaradorlikni oshirish uchun inson resurslarini boshqarishning yangi mexanizmlariga ehtiyoj sezmoqda. Ana shunday mexanizmlarning eng muhimlaridan biri xodimlar faoliyatini asosiy natijaviy ko'rsatkichlar, ya'ni KPI orqali baholash hamda ushbu baholashni raqamli tizimlar asosida amalga oshirishdir. O'zbekistonda ham mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish bo'yicha izchil islohotlar olib borilmoqda. Prezident farmoniga muvofiq, 2025-yil 1-avgustdan boshlab mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori oyiga 1 271 000 so'm, bazaviy hisoblash miqdori esa 412 000 so'm etib belgilandi. Mazkur o'zgarishlar mehnatga haq to'lashda minimal kafolatlarni mustahkamlash bilan birga, ish haqining natijaga asoslangan va rag'batlantiruvchi tizimini joriy etish zarurligini ham ko'rsatadi. Shu nuqtai nazardan, KPI va raqamli baholash mexanizmlarining o'rnini alohida ahamiyat kasb etadi.

KPI tushunchasi tashkilot yoki xodim faoliyatining samaradorligini baholashda foydalaniladigan o'lchovli ko'rsatkichlar majmuasini anglatadi. Mehnatga haq to'lash jarayonida KPI xodimning ish natijalarini miqdoriy va sifat jihatidan aniqlash, ularning mehnat unumdorligini baholash hamda ushbu natijalarga mos ravishda ish haqini shakllantirish uchun asos bo'lib xizmat qiladi. KPI tizimi xodimlarni belgilangan maqsadlarga yo'naltiradi, ularning tashabbuskorligini oshiradi va mehnat samaradorligini rag'batlantiradi. Amaliyotda KPI ko'rsatkichlari natijaviy, jarayonli, mijozga yo'naltirilgan hamda xodimlarga yo'naltirilgan shakllarda qo'llaniladi. Natijaviy KPIlar savdo hajmi, daromad va foyda kabi yakuniy ko'rsatkichlarni

o'ldashga xizmat qilsa, jarayonli KPilar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish jarayonlarining samaradorligini baholaydi. Mijozga yo'naltirilgan KPilar mijozlar qoniqligi va sodiqligini aniqlashga qaratilgan bo'lsa, xodimlarga yo'naltirilgan KPilar kadrlar rivoji va ish qoniqligini baholash imkonini beradi.

KPI tizimining samarali ishlashi ko'p jihatdan raqamli baholash mexanizmlariga bog'liq. Raqamli baholash xodimlar faoliyati to'g'risidagi ma'lumotlarni avtomatlashtirilgan tizimlar orqali yig'ish, qayta ishlash va tahlil qilish jarayonini anglatadi. Bunda HRM va ERP tizimlari, analitik platformalar hamda sun'iy intellekt texnologiyalaridan foydalaniladi. Raqamli baholash tizimlari real vaqt rejimida aniq va ishonchli ma'lumotlarni taqdim etib, boshqaruv qarorlarini tez va asosli qabul qilish imkonini yaratadi. Ushbu mexanizmlar inson omili ta'sirini kamaytirishi, baholashda ob'ektivlikni ta'minlashi, vaqt va resurslarni tejashi bilan ajralib turadi. Shu bilan birga, raqamli baholash tizimlari ma'lumotlar xavfsizligi, xodimlarning shaxsiy hayotiga aralashish xavfi hamda texnologiyaga haddan tashqari tayanish kabi muammolarni ham yuzaga keltirishi mumkin.

KPI va raqamli baholash mexanizmlari mehnatga haq to'lash tizimiga integratsiya qilinganda ish haqi odatda asosiy va o'zgaruvchan qismlardan shakllanadi. Asosiy ish haqi xodim uchun kafolatlangan daromad bo'lib, davlat tomonidan belgilangan minimal ish haqidan kam bo'lmasligi lozim. O'zgaruvchan qism esa xodimning KPI ko'rsatkichlari bo'yicha erishgan natijalariga qarab mukofot yoki bonus sifatida belgilanadi. Masalan, O'zbekistonda belgilangan 1 271 000 so'mlik minimal ish haqi asosiy kafolat vazifasini bajaradi, KPI natijalari esa ushbu summaga qo'shimcha rag'batlantiruvchi to'lovlar hisoblash imkonini beradi. Bunday tizim xodimlarni aniq maqsadlarga yo'naltiradi, mehnat natijalarining shaffof baholanishini ta'minlaydi. Shu bilan birga, noto'g'ri ishlab chiqilgan KPI tizimi xodimlarning faqat qisqa muddatli ko'rsatkichlarga intilishiga, jamoaviy hamkorlikning susayishiga va doimiy monitoring natijasida psixologik bosimning kuchayishiga olib kelishi mumkin.

O'zbekiston sharoitida KPI va raqamli baholash tizimlarini joriy etish uchun huquqiy va institutsional asoslar shakllanmoqda. Vazirlar Mahkamasining mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasini takomillashtirishga qaratilgan qarorlari ushbu yo'nalishda muhim qadam hisoblanadi. Davlat tomonidan belgilangan minimal ish haqi va bazaviy hisoblash miqdori natijaga asoslangan rag'batlantirish tizimlarini joriy etish uchun muhim tayanch bo'lib xizmat qiladi. KPI va raqamli baholash tizimlarining joriy etilishi mehnat unumdorligini oshirish, iqtisodiyot tarmoqlarida ish haqi adolatliligini ta'minlash hamda samarali kadrlarni aniqlash va saqlab qolish imkonini beradi. Biroq texnologik infratuzilmaning yetarli emasligi, raqamli savodxonlik darajasining turlicha bo'lishi va an'anaviy boshqaruv madaniyatining qarshiligi kabi muammolar bu jarayonni murakkablashtiradi.

Xulosa qilib aytganda, KPI va raqamli baholash mexanizmlari zamonaviy mehnat munosabatlarida mehnatga haq to'lash tizimini adolatli, shaffof va samarali tashkil etishning muhim vositasi hisoblanadi. O'zbekistonda belgilangan minimal ish haqi va bazaviy hisoblash miqdori davlat kafolatlarini ta'minlab, natijaga asoslangan ish haqi tizimlari bilan uyg'unlashishi mumkin. Ushbu tizimlarning muvaffaqiyatli joriy etilishi uchun ularni puxta loyihalash, texnologik bazani rivojlantirish, xodimlarning raqamli ko'nikmalarini oshirish va baholash jarayonida insonparvarlik tamoyillariga rioya qilish muhim ahamiyatga ega. Kelgusidagi ilmiy tadqiqotlar KPI tizimlarining O'zbekistonning iqtisodiy va ijtimoiy sharoitidagi real samaradorligini chuqur o'rganishga qaratilishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Oliy ma'lumotli mutaxassislar va rahbar kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish, shuningdek ularning faoliyatini muntazam baholash tartibini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-3151-son Qarori. 27.07.2017. Prezident.uz.
2. "Mehnat unumdorligini oshirishda KPI samaradorligi". O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligi. Stat.uz.
3. "Zamonaviy korporativ boshqaruvda raqamli transformatsiya". O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligi. Mineconomy.uz.
4. "Inson resurslarini raqamli boshqarish tizimlari". O'zbekiston Milliy axborot agentligi. Uza.uz.
5. "O'zbekistonda mehnat bozori va ish haqi tizimini isloh qilish". Markaziy bank. Cbu.uz.
6. "KPI va motivatsiya: nazariya va amaliyot". O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi. Edu.uz.
7. "Raqamli iqtisodiyot sharoitida kadrlarni baholashning yangicha usullari". Innovatsion rivojlanish. Innovation.uz.