

technologies tested in a separate business unit; third, covering a large share of the market; fourth, continuous supply of resources and optimal use of equipment; fifth, it allows to concentrate resources in the most important areas.

Currently, in the process of solving existing financial problems, the volumes of production and product realization, the limits of commodity flows are determined independently. In the future, it is reasonable to develop targeted state programs to reduce the negative trends of development in this direction. At the same time, in our opinion, a coordinating organizational structure should be established and it should allow the formation of a single legal, information-analytical, organizational, investment environment in our country and determine the current trends in each region and economic sector of the country.

### References

1. Urakov J.R. Xizmat ko'rsatish korxonalari faoliyatlari samaradorligini oshirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmi (Samarqand viloyati misolida) // diss. iqt. fan. nomzodi. – T.: SamISI. 2011. 15-16 b.

2. Козенкова Т. А. Концептуальные и методологические основы управления финансами интегрированных предпринимательских структур. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук 08.00.10 – М.: 2009.

3. Челышев А.Э., Евменов А.Д. Совершенствование механизма реализации инвестиционной политики хозяйствующими субъектами сферы услуг. Брошюра. - СПб.: Изд-во СПбГУКИТ, 2005.

4. Zarikeyeva M.M., "Servis sohasida innovatsion faoliyatni rivojlantirish ha xizmatlar sifatini oshirish (Qoraqalpog'iston Respublikasi misolida)" Iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi Avtoreferati. Nukus.: 2024-y. 55 bet.

## XIZMAT KO'RSATISH KORXONALARIDA SERVIS FAOLIYATI SAMARADORLIGINI IFODALOVCHI KO'RSATKICHLAR TAHLILI

**Zarikeyeva M.M., Xalmamaeva A.Q., Tulibayeva R.T.,  
Bayniyazova D.J**

Samarqand davlat veterinariya meditsinasi, chorvachilik va biotexnologiyalar universiteti Nukus filiali

**Annotatsiya:** Hozirgi vaqtda innovatsion iqtisodiyotning muhim omili sifatni ta'minlash orqali xizmatlar raqobatbardoshligini ta'minlash hamda ishlab chiqarish kuchlarini mutanosib rivojlantirish, inson kapitaliga e'tiborni qaratish hisoblanadi. Xizmat ko'rsatish korxonalarida resurslardan samarali foydalanish, yaratilgan mahsulotlar va xizmatlar eksportini oshirish orqali iqtisodiy samaradorlikni ta'minlash ko'rsatkichlari va omillarini tahlil etish xizmat ko'rsatish natijalariga baho berish va xulosalar chiqarish imkonini beradi.

**Kalit so'zlar:** xizmat ko'rsatish, samaradorlik, rentabellik, fondlar qaytimi

**Kirish.** Zamonaviy axborot va innovatsion texnologiyalar keng miqyosda ommalashayotgan hozirgi davrda jahon hamjamiyatining rivojlanishi shunday

bosqichga erishdiki, bu hol ijtimoiy-iqtisodiy hayotning barcha jihatlariga o'z ta'sirini ko'rsatib, transformatsiyalashib bormoqda. Ijtimoiy hayotdagi bunday transformatsiyalashish jarayonlarini iqtisodchi olimlar shunday e'tirof etmoqdalar ki, u insoniyat sivilizatsiyasi taraqqiyotning yangi bosqichga o'tganligi bilan izohlanadi. Hozirgi sharoitda servis sohasi iqtisodiyotning dinamik sektoriga aylanib bormoqda va uzluksiz taraqqiyot bosqichidadir. Xizmat ko'rsatishning ijtimoiy va iqtisodiy mazmuni, xizmat ko'rsatish sohasidagi tavsifi haqida ko'plab qarashlar mavjud. Ayrim manbalarda xizmat ko'rsatish foydali harakat, amallar yoki umuman harakatlar deb tushuniladi, ba'zan xizmatlar alohida mahsulot, moddiy obyekt yoki moddiy qadriyatlarni yaratmaydigan faoliyat deb ataladi.

**Mavzuga oid adabiyotlar tahlili.** Xizmat ko'rsatish korxonalarida iqtisodiy samaradorlikka erishish asosiy maqsaddir. Shuning uchun maqsadga muvofiq tarzda samaradorlikni aniqlashning o'zaro bog'liq shakllarini birga qo'shish va maqsadli ehtiyojlar va iqtisodiy vaziyat bilan tahlilni ishlab chiqish kerak [1]; personalni baholash tizimining maqsadli yo'naltirilganligida baholash obyektlari va subyektlar ehtiyojlari hisobga olingan bo'lsa hamda tizim shakllanishi natijasida uning barcha elementlari ehtiyojlari realizatsiya qilinsa, u holda uni samarali deb hisoblash mumkin [2]; subyektlar (rahbarlar) va obyektlar (alohida shaxslar), personalni boshqarish tizimi, tashkilotlar, tashqi muhit [3]; nazaridan samaradorlik hududiy ijtimoiy va iqtisodiy vazifalarni realizatsiya qilish bo'yicha amalga oshiriladi [4];

**Tadqiqot metodologiyasi.** Tadqiqot ishida zamonaviy xorijiy va mamlakatimiz iqtisodchilari tomonidan o'tkazilgan tadqiqotlar metodologik asos sifatida foydalanildi hamda respublikamiz olimlari tomonidan yetarli darajada diqqat qaratilmagan jihatlari o'rganildi. Tadqiqotda tizimli tahlil, guruhlash, induksiya va deduksiya, statistik va solishtirma tahlil, abstrakt-mantiqiy yondashuv kabi usullardan foydalanilgan.

**Tahlil va natijalar.** Xizmat ko'rsatish korxonalarida iqtisodiy samaradorlikka erishish asosiy maqsaddir. Shunday ekan, amaliyotda muayyan darajada iqtisodiy samaradorlik tamoyiliga amal qilinadi. Chunki "hamma vaqt ham natijalar va xarajatlar kutilgan miqdoriy o'zgarishlarga olib kelmaydi; xarajatlar va natija o'rtasida qat'iy korrelyatsion bog'liqlik mavjud bo'lmaydi. Shuning uchun maqsadga muvofiq tarzda samaradorlikni aniqlashning o'zaro bog'liq shakllarini birga qo'shish va maqsadli ehtiyojlar va iqtisodiy vaziyat bilan tahlilni ishlab chiqish kerak".

"Maqsad yoki natijada ehtiyojlarni aks ettirish darajasini ifodalovchi ehtiyojlar samaradorligi shuni ko'rsatadiki, agarda personalni baholash tizimining maqsadli yo'naltirilganligida baholash obyektlari va subyektlar ehtiyojlari hisobga olingan bo'lsa hamda tizim shakllanishi natijasida uning barcha elementlari ehtiyojlari realizatsiya qilinsa, u holda uni samarali deb hisoblash mumkin".

Samaradorlikning boshqa shakli personal ehtiyojlarining qondirilish darajasi tahlilini nazarda tutuvchi ijtimoiy samaradorlik hisoblanadi. Baholash tizimi ko'p elementli tarkibni o'zida namoyon etadi, shuning uchun uning samaradorligini tahlil etishda tashkiliy tarkib ehtiyojlari va manfaatlarini hisobga olish zarur: subyektlar (rahbarlar) va obyektlar (alohida shaxslar), personalni boshqarish tizimi, tashkilotlar, tashqi muhit.

Samaradorlikni baholash tizimini aniqlash turli xil tomondan o'tkazilishi mumkin:

– tadbirkorlik tuzilmalari ehtiyojlari nuqtai nazaridan olingan natija (samara)ni ishlab chiqarish xarajatlari bilan solishtirish muhimligi;

– ishchi-xodimlarni (personalni) boshqarish xizmati nuqtai nazaridan personalni boshqarishning barcha tizimi shakllanishi va rivojlanishiga ta'sir etuvchi, amalga oshirilgan ishlar ko'lamini tavsiflovchi miqdoriy va sifat ko'rsatkichlari muhimligi;

– alohida ishchilar va rahbarlar nuqtai nazaridan shaxsan ahamiyatli maqsad, vazifalar va ehtiyojlarga hamda qo'l ostidagilarni boshqarish usullari va mehnat natijalarini yaxshilash samarasiga erishish muhimligi;

– xizmatlarni bilvosita iste'molchilari nuqtai nazaridan samaradorlik hududiy ijtimoiy va iqtisodiy vazifalarni realizatsiya qilish bo'yicha amalga oshiriladi (mehnat bozori bosimining pasayishi, kasblarga talab va taklifni tartibga solish va h.k.).

Xizmat ko'rsatish korxonalari samaradorligini baholashda faqat mehnat yoki faqat moliyaviy ko'rsatkichlarni hisobga olish yetarli hisoblanmaydi, chunki bu korxonaning samaradorligini umumlashtirilgan ko'rsatkichlar bo'lib, sifatni baholash jarayonida undan foydalanish uchun samarali vosita hisoblanmaydi. Bunda xizmat ko'rsatish korxonalari samaradorligini baholashda ham iqtisodiy ko'rsatkichlar, ham ijtimoiy ko'rsatkichlar hisobga olinishi kerak (1-jadval).

**1-jadval**

**Xizmat ko'rsatish korxonasi samaradorligini baholash ko'rsatkichlari tizimi**

T/r	Ko'rsatkichlar	Hisoblash algoritmi	Shartli belgilar
<b>I. Xizmat ko'rsatish korxonasi samaradorligining iqtisodiy ko'rsatkichlari</b>			
1.1.	Mahsulot sotish rentabelligi	$R_{ms} = \frac{SF \times 100}{M}$	$R_{ms}$ – mahsulot sotish rentabelligi; $SF$ – sof foyda; $M$ – mahsulot tannarxi;
1.2.	Asosiy fondlar rentabelligi	$R_{af} = \frac{SF \times 100}{AF}$	$R$ – asosiy fondlar rentabelligi; $SF$ – sof foyda; $AF$ – asosiy fondlar qiymati;
1.3.	Fondlar qaytimi	$FQ = \frac{X_k}{AF}$	$FQ$ – Fondlar qaytimi; $X_k$ – ko'rsatilgan xizmatlar hajmi.
1.4.	Korxonaning absolyut likvidlik koeffitsienti	$K_{al} = \frac{PM}{JM}$	$K_{al}$ – absolyut likvidlik koeffitsienti; $PM$ – pul mablag'lari; $JM$ – joriy majburiyatlar;
<b>II. Xizmat ko'rsatish korxonasi samaradorligining ijtimoiy ko'rsatkichlari</b>			
2.1.	Xodimlarning o'rtacha malaka darajasi	$\bar{K} = \sum C_i K_i$	$C_i$ – kategoriyadagi ishchilar soni, kishi; $K_i$ – kategoriya.
2.2.	Korxonada ishchilarining	$D_m = \frac{C_o + C_{o'm}}{C_{io}} \cdot 100$	$C_o$ – oliy ma'lumotli ishchilar soni, kishi;

	ma'lumotlik darajasi		$C_{o'm}$ – o'rta maxsus ma'lumotga ega ishchilar soni, kishi; $C_{io'}$ – ishchilarning o'rtacha yillik soni, kishi.
2.4.	Xizmat ko'rsatish madaniyati darajasi	$XD_m = \frac{\sum_{i=1}^n B_i}{5N}$	$XD_m$ – xizmat ko'rsatish madaniyati o'rtacha darajasi; $N$ – so'rov o'tkazilganlar soni, kishi; $B_i - i$ - so'ralgan kishining qo'ygan bali, ball.
2.5.	Xizmat sifatining kompleks ko'rsatkichi	$K_x = \sqrt[3]{K_x \cdot K_v \times XD_m}$	$K_x$ – xarid qilishni amalga oshirish koeffitsienti; $K_v$ – xaridorlarning bitta xaridi uchun vaqt sarfi koeffitsienti
2.6.	Jamoaning jipslashganlik darajasi	$J_i = \frac{T}{\frac{1}{2}N(N-1)}$	$J_i$ – guruhlar jipsligi indeksi; $T$ – o'zaro ijobiy tanlovlar soni; $N$ – jamoada mumkin tanlovlar soni.

Mavjud ko'rsatkichlardan alohida bittasi qo'llanilsa, umumiy natijadorlikni ifodalamaydi. Chunki har bir ko'rsatkich, ijtimoiy samaraning kichik bir yo'nalishinigina xarakterlaydi. Bu ko'rsatkichlar birgalikda qo'llanilsa, xizmat ko'rsatish korxonalarining ijtimoiy samaradorligiga to'liq baho berish mumkin.

#### Foydalanilgan adabiyotlar

- 1.Веснин в.Р. Управление персоналом. Теория и практика - М.: Проспект, 2011. 688 с.
- 2.Телегина, Н.Е. Социальная политика компании // Управление корпоративной культурой. – 2011.-№1.-С. 30-37
- 3.Маслов, Д.В., Тишков, Ю.С. Кадры решают все? / Д.в.Маслов, Ю.С.Тишков // Кадровик. Управление персоналом. – 2007. – N 9. – С. 120-141.
- 4.Иванцев Дж., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. Основы управления персоналом. – М.: Дело, 2005. – 176 с.; Орехов в. Д. Обучение персонала: эффективность и экономичность // Управление персоналом.- 2011.-№3. – С .55-58.
- 5.Zarikeyeva M.M., “Servis sohasida innovatsion faoliyatni rivojlantirish xa xizmatlar sifatini oshirish (Qoraqalpog'iston Respublikasi misolida)” Iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi Avtoreferati. Nukus.: 2024-y. 55 bet.