

**XODIMLAR FAOLIYATINI SAMARADORLIK KO‘RSATKICHLARI
ASOSIDA BAHOLASH TARIXI**

A.Suyunov

Toshkent davlat transport universiteti

MIQ-1 guruh 2-kurs magistri

Annotatsiya: Maqolada xodimlar faoliyatini ularning mehnat samaradorligi ko‘rsatkichlari asosida baholash tarixi xususida so‘z yuritiladi.

Kalit so‘zlar: xodim, ish beruvchi, mehnat samaradorligi, samaradorlikning muhim ko‘rsatkichi (KPI).

Xodim - ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan mehnatga oid munosabatlarning subyekti.

Ish beruvchi - korxonalar, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy bo‘linmalari rahbarlari.

Samaradorlikning muhim ko‘rsatkichi (KPI) - bu tashkilotlar (idora, muassasa va korxonalar) va xizmatchilar faoliyati belgilangan talab darajasida olib borilishi yoki belgilangan maqsadga erishishni nazorat qiluvchi, baholovchi samaradorlik yoki natijadorlik ko‘rsatkichi.

Xodimlarni baholashning samaradorlik ko‘rsatkichlari – KPI (key performance indicator) uzoq va yorqin tarixga ega. Hech kim aniq kelib chiqishini bilmasa-da, Xitoy Vey sulolasi (taxminan III asr) imperatorlari o‘z oila a‘zolarining ish faoliyatini baholashda bizga ma’lum bo‘lgan KPIning ilk ko‘rinishlaridan foydalangan deb tasniflanadi.

1464-yilda venetsiyalik dengizchi Luka Pacioli o‘z ekspeditsiyalarini arifmetik, geometrik, nisbatlar va mutanosiblik ko‘rsatkichlari baholangani tasvirlangan qisqacha ma’lumot nashr etdi. Unda, dengizchilar tovarlarni sotib olish uchun sarflagan pul miqdorini sotishdan olgan pullari bilan solishtirgan.

XIX asrda shotlandiyalik tegirmonchi o‘z xodimlarining stollariga qo‘yilgan turli rangdagi yog‘och kublar yordamida xodimlarining ish faoliyatini kuzatib borgan.

KPI haqidagi ilk tushunchalar XX asrning 50-yillarida Piter Drukerning “Maqsadga sari boshqarish” g‘oyasi orqali shakllana boshlagan. Uning fikricha, natijadorlikka erishish uchun samaradorlik ko‘rsatkichlari bilan alohida shug‘ullanish kerak. Rahbarlarni kundalik ishlar bilan band qilmasdan, belgilangan ustuvor vazifalar hamda asosiy maqsad sari faoliyat olib borishi uchun samara beradigan ko‘rsatkichlar bilan shug‘ullanish kerakligini ta’kidlagan.

XX asrning ikkinchi yarmiga kelib, ish beruvchilar o‘z xodimlarining ish faoliyatini rasmiy ravishda baholashni boshlagan. Bu investitsiyalar rentabelligi (ROI) konsepsiyasiga aylandi. Oxir-oqibatda, Fransiya ish beruvchilarga o‘z biznesidagi samaradorlikni kuzatish imkonini beruvchi jadvalni yaratdi.

Doktor Robert Kaplan va Devid Norton XX asrning 90-yillarida kompaniyaning nafaqat moliyaviy ma’noda, balki barcha taraqqiyotini kuzatish imkonini beruvchi “Balanslangan ko‘rsatkichlar kartasi”ni taqdim etdi. Bu davrda, korxonalar har bir xodimining ishlash mehnat unumdorligini baholash tashkilot maqsadlariga moslashtirish jarayonlarining boshlanganini ko‘rsatadi.

Buning natijasida, har bir tashkilot o‘z oldiga quyidagi savollarni qo‘yishni boshladi:

- Tashkilot ehtiyojlari qanday?
- Bu ehtiyojlar qanday qondiriladi?
- Muvaffaqiyatni o‘lchash uchun qanday ko‘rsatkichlardan foydalaniladi?
- Rejalarni qanday amalga oshiriladi?
- Rejalarni amalga oshirish uchun kim javobgar bo‘ladi?

Devid Parmentrerning “Key Performance Indicators: Developing, Implementing and Using” nomli kitobida samaradorlik ko‘rsatkichlari – samaradorlikni oshirishda kundalik ishlarda nimalar qilish kerakligini ifodalashi; eng muhim natijadorlik ko‘rsatkichlari - samaradorlikni oshirishda kelajakda nimalar qilish kerakligini ifodalashi; eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari -

samaradorlikni keskin oshirishda nimalar qilish kerakligini ifodalashi sifatida ta'rif berilgan.

Samaradorlikning muhim ko'rsatkichi tizimida korxonalar menejmenti va xodimlari faoliyati sonlar orqali o'lchanadi. Indikatorlar bo'yicha hisobot tayyorlangach, rejalashtirilgan maqsadga qanchalik darajada erishilgani, rejalar qay darajada aniq va to'g'ri qo'yilganini baholash mumkin. Samaradorlikning muhim ko'rsatkichlari natijasi strategik va taktik maqsadlarga tuzatishlar kiritishga ko'mak beradi.

Samaradorlikning muhim ko'rsatkichidan foydalanish korxonalar yoki jamiyatlarga ham va bundan alohida bo'limlar va xodimlarga nisbatan ham qo'llaniladi. Mazkur tizim korxonada mehnatga haq to'lashning motivatsion va samarali tizimini ko'rsatkichlar orqali ko'rish imkonini beradi.

Adabiyotlar:

1. David Parmenter - "KEY PERFORMANCE INDICATORS: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs" – AQSH-2010.
2. Eric T. Peterson "The Big Book of Key Performance Indicators" – Kanada-2006.
3. Jahon internet tarmog'i asosida veb-tahlil.