

KPI TIZIMI BOSHQARUV SAMARADORLIGINI OSHIRISH OMILI SIFATIDA

Iqboldinov Abdusamad Ilyosbek o'g'li

O'zMU Ijtimoiy fanlar fakulteti Siyosatshunoslik yo'nalishi

2-bosqich talabasi

Annotatsiya:

Ushbu maqolada KPI tizimini tashkil topishi, uning ta'sir ko'lami, uning qo'lanilishi mumkin bo'lgan sohalari, bugungi kundagi ahamiyatini qisman bo'lsada yoritib, kengroq mazmunda ushbu tizim haqidagi ma'lumotlarni ochib berish ko'zda tutilgan bo'lib mavzuni yoritish davomiyligida bozor iqtisodiyoti sharoitida tashkilot xodimlarini boshqarish samaradorligiga ta'sir etuvchi omillardan to'g'ri va samarali foydalanish, tashkilot iqtisodiy samaradorligiga katta ta'sir ko'rsatishi yuzasidan fikrlar birin-ketin uzviy bog'liqlikni saqlagan holda namoyon qilinadi.

Kalit so'zlar: KPI, Davlat, Muassasa, Tashkilot, Korxonalar, Rivojlantirish, Samaradorlik, Tashabbuskorlik, Faoliyat, Jarayon va boshqalar.

KPI SYSTEM AS A FACTOR OF INCREASING MANAGEMENT EFFICIENCY

Abstract:

In this article, the organization of the KPI system, the scope of its influence, the areas of its possible application, its importance today are partially covered, and it is intended to reveal information about this system in a broader context. In the course of coverage of the topic, the correct and effective use of factors affecting the effectiveness of management of the organization's employees in the conditions of the market economy, and the great impact on the organization's economic efficiency, are expressed one after the other, maintaining an integral relationship.

Keywords: KPI, State, Institution, Organization, Enterprise, Development, Efficiency, Initiative, Activity, Process and more.

СИСТЕМА КПИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация:

В данной статье частично освещена организация системы КПИ, сфера ее влияния, сферы возможного применения, ее значение на сегодняшний день, и предполагается раскрыть информацию об этой системе в более широком контексте. В ходе освещения темы правильное и эффективное использование факторов, влияющих на эффективность управления работниками организации в условиях рыночной экономики, и большое влияние на экономическую эффективность организации, выражаются одно за другим, поддерживая интегральные отношения.

Ключевые слова: КПИ, Состояние, Учреждение, Организация, Предприятие, Разработка, Эффективность, Инициатива, Активность, Процесс и более.

Kirish:

Bugungi kunda dunyoning turli xil burchaklarida bozor munosabatlari va inson resurslaridan to'laonli foydalanish va uning faoliyatining samaradorligini baholashning Xalqaro tajribada KPI ya'ni Key Performance Indicator tizimi orqali qo'llanilib, bugungi kungacha o'z faoliyatini davom ettirmoqda. Bu orqali biror tashkilot tomonidan ma'lum bir vaqt ichida maqsadlarga erishish evaziga erishilgan natijalar ya'ni samaradorlik ko'rsatkichiga asoslanadi. Bularni e'tiborga olgan holda bugun bizning davlatchiligimizda ham bu tizimga e'tibor sezilarli darajada ortib bormoqda. Har bir davlatda bo'lgani kabi boshqa bir davlat yoki jamiyatda ham qolgan davlatlar bosib o'tkani kabi bir qator yo'llarni bosib o'tishlari va qilgan ishlarining salmog'ini hisoblash orqali qilingan islohotlarga o'z o'ziga baho bera olish, qolaversa ushbu masala yuzasidan KPI tizimini bosqichma-bosqich joriy qilish orqali ham eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlarini baholash hamda uni sarhisob qilish yo'li bilan ham yuksalish tomonildamlash mumkin.

Samaradorlik - rejalashtirilgan natijalarga erishish darajasi, kompaniyaning natijalarga e'tibor qaratish qobiliyati.

Samaradorlik - erishilgan natijalar va sarflangan resurslar o'rtasidagi nisbat, ma'lum talablar - vaqt, xarajatlar, maqsadga erishish darajasi bilan ifodalangan kompaniyaning o'z maqsadlari va rejalarini ma'lum bir sifat darajasi bilan amalga oshirish qobiliyati.

KPI tizimining qo'llanilishi mumkin bo'lgan sohalar :

Savdo	Ta'lim	Metallurgiya
Qurilish	Qishloq xo'jaligi	Energetika
Turizm	Sanoat	Sug'urta
Aloqa	Transport	Bank

Asosiy qism:

KPI ya'ni "Key Performance Indicator" ushbu tushuncha o'zbek tiliga tarjima qilinganda- "Eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari" ya'ni ma'lum bir maqsad uchun belgilangan vazifani qo'yilgan muddat ichida qay darajada va qanday usullar orqali amalga oshirilishi hamda ushbu muddat ichida nimalarga erishganligini ko'rsatib beruvchi tizim, chunki faoliyat natijasi erishilganlik darajasini ham, natijaga erishish xarajatlarini ham o'z ichiga oluvchi tizim hisoblanadi.

KPI modeli ko'plab boshqaruv tushunchalaridan foydalanadi:

Fransuz olimi J. L. Maloning ko'rsatkichlar tizimi (fr. Tableau de bord) (1932);

Sifat menejmenti (XX asrning 70-yillari);

Kompetentlarni boshqarish (XX asrning 90-yillari);

Stuart Stern tomonidan EVA (Iqtisodiy qo'shilgan qiymat) boshqaruv tizimi (1990-yillarning boshi);

L.Meysel tomonidan strategik xaritalar modeli (1992);

K. Roberts va P. Adams (1993) tomonidan samarali taraqqiyot va samaradorlikni o'lchash (Effektiv progress va ishlash o'lchovi) va boshqalar.

KPI ning quyidagi turlari mavjud:

maqsad (maqsadga yaqinlashish darajasi yoki ko'rsatkichlari);

jarayon (iqtisodiy samaradorlik mezonini sifatida);

loyiha (loyihaning bajarilishi, loyiha menejerining kutilishi) va boshqalar.

“Eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari” bo‘yicha tasniflanadigan ko‘plab ta‘riflar va uning amaldagi qo‘llanilish shakllari, bizga uning ishlash tizimi hamda olib berilishi kerak bo‘lgan xatti-harakatlar tizimi haqida axborot ta‘minotini ochib berish uchun vositachi vazifasini bajaradi desak ham bo‘ladi. Har bir islohot negizida tizimlashtirishga qaratilgan e‘tibor hamda kompleks ko‘rinishida shakllantirilgan ishlari yuzasidan olib borilgani kabi KPning ham asosini shu kabi tizim orqali ko‘rishimiz mumkin.

KPI tizimi bo‘yicha yuqori samaradorlikka erishish uchun quyidagilarga amal qilish tavsiya etiladi:

KPI ko‘rsatkichlari sonini aniq belgilash;	Umumiylik;
KPI ko‘rsatkichlarini to‘g‘ri tanlash;	Shaffof tizim;
	Rag‘batlantirish;
	Doimiy monitoring o‘tkazish.

Xodimlarga sharoit yaratish;

KPI ko‘rsatkichlari sonini aniq belgilash. Garvard universiteti professorlari Robert Kaplan va Devid Nortonlarning fikricha 20 tadan, Xoup va Freyzerlarlarning fikricha 10 tadan oshmasligi kerak deyilgan. Boshqalar esa “10/80/10” qoidasi, ya‘ni, 10 ta muhim natijadorlik ko‘rsatkichlari, 80 ta ishlab chiqarish ko‘rsatkichlari va 10 ta muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari bo‘lishi kerak deb tavsiya etgan. Davlat boshqaruv organlarining yuqori bo‘g‘in rahbarlarga 25 ta, o‘rta bo‘g‘in rahbarlariga 10 ta va qolgan xodimlarga 5 ta ko‘rsatkichlarni tanlash maqsadga muvofiq hisoblanadi. Buning asosiy sababi yuqoridan quyiga qarab mansab pog‘onasi yoki kuchlari nomutanosibligi deyish mumkin. Ya‘ni samaradorlikning asosini guruh birligi asosida qilingan ishlar negizida yuzaga chiqarilishi. Bunda rahbardan tortib eng kichik funksonal vazifani amalga oshiruvchi xodimga ham ish tartibiga mutanosib ravishda o‘z funksonal vazifasidan kelib chiqib o‘ziga yuklatilgan ishlarni amalga oshirishi belgilab qo‘yilishi lozim.

KPI ko‘rsatkichlarini to‘g‘ri tanlash. Tashkilotning asosiy maqsadidan, qonunchilikda belgilangan funksonal vazifasidan kelib chiqib ko‘rsatkichlarni to‘g‘ri tanlash kerak. Ushbu jihatning amalda qo‘llanilishi yoki belgilangan muddat ichida qo‘yilgan maqsad tomon ildamlab borish negizidagi ishlar yotadi. Ko‘rsatkichlarni qay darajada to‘g‘ri tanlash nafaqat bir shaxs yoki ma‘lum tashkilot tomonidan tanlanilishi bu o‘ta ketgan darajadagi katta xatoga olib kelishi turgan gap. Shularni inobotga olgan holda bu jarayon davomiyligida har bir xodim shaxsiy fikrini bildirishi hamda ushbu fikrlarning umumlashgan yaxlit bir nizom darajasiga keltirilishi ushbu Korxonaga yoki tashkilot kelajak faoliyatiga ijobiy ta‘sir ko‘rsatishi turgan gap.

Xodimlarga sharoit yaratish. Rahbarlarga boshqarish va nazoratni to‘liq amalga oshirish uchun yetarlicha sharoit, vakolat va imkoniyatlar yaratib berish kerak. Shuningdek, moddiy texnika bazasini ham takomillashtirib berish kerak. Qolaversa faoliyat asosini tashkil qiluvchilar bu xodimlar ekanligini e‘tibotdan chetda qoldirib bo‘lmaydi. Raqobat bor joyda raqobatbardosh shaxslar yuzaga chiqadi, rag‘batlantirish bor joyda jazo va cheklovlar bo‘lishi hamda shu kabi jarayonlar davomiyligida rahbar shaxs qo‘l ostidagi xodimlari uchun bir vaqtning o‘zida ham mas‘ul ham javobgar hisoblanibgina

qolmasdan, ularning faoliyati yuzasidan ko'rsatma va vazifalari berishi hamda buning natijadorligiga o'zi qiyosiy baho bera olishi kerak. Har bir xodim o'z xizmat vazifasidan kelib chiqib o'z oldiga qo'yilgan vazifalarni qay darajada bajarayotganligiga qarab ijobiy yoki salbiy baholanishi kerak.

Umumiylik. Tashkilotning bosh maqsad ko'rsatkichlari bilan uning tarkibiy bo'limlari o'rtasidagi ko'rsatkichlar doimo korrelitsiya qilinib borilishi kerak. Ushbu jarayonlarda korelitsiya qilib borilishi kerak bo'lgan ikki struktura ya'ni tashkilot bosh maqsadi bilan uzviy ravishda uning tuzilmaviy jihatdan barcha tarkibiy bo'limlari o'rtasidagi ko'rsatkichlarning doimo birgalikda olib borilishi kerak, agarda bu davrda qay bir tizimda boshqa bir tizimga nisbatan nomutanosiblik kuzatilsa bunday jarayon o'zaro korrelitsiya hisoblanmaydi va ma'lum ma'noda samaradorlik ko'rsatkichlariga salbiy ta'sir ko'rsatishi ehtimoldan yiroq emas.

Shaffof tizim. Xodimlarda ish samaradorlikni yanada oshirish uchun KPI bo'yicha maxsus o'quv-seminarlar o'tkazish kerak. Bunda xodimlar orasida o'z vazifalarini amalda qo'llash jarayonida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan muammolarga to'g'ri munosabat bildira olishlari uchun KPI bo'yicha o'tkazilgan o'quv-seminarlari amalda qo'l kelishi turgan gap. Shuning uchun ushbu masala yuzasidan o'tkazilishi kerak bo'lgan seminarlarni ko'proq tashkil qilish hamda seminar o'tkazish uchun tajribali mutaxassislarni jalb qilinishi kerak.

Rag'batlantirish. KPI bo'yicha erishilgan natijalarga qarab rag'batlantirish mexanizmini ishlab chiqish va xodimlar bundan to'liq xabardor etilishi kerak (motivatsiya uchun). Faoliyat rivoji hamda kelajakdagi bajarilishi kerak bo'lgan ishlarning salmog'ini belgilab olinishi va bu jarayonda barcha xodimlarning faoliyat jarayoni monitoring qilinishi ijobiy ta'sir o'tkazadi. Buning natijasida esa rag'bat olgan xodim keyingi faoliyatida yanada ildamlashni maqsad qilib olsa, rag'bat olishga erisha olmagan xodimlar keyingi rag'batni olish uchun bor kuch va bilimlarini ishga solishlari tabiiy. Ammo rag'bat bor joyda uni inkor qiluvchi cheklov va jazolar ham amalda qo'llanilishi kerak.

Doimiy monitoring o'tkazish. O'z vaqtida ko'rsatkichlarga ta'sir etuvchi tashqi omillarni aniqlash va ularni bartaraf etish maqsadga muvofiq hisoblanadi. Shuningdek, vaziyatga qarab ko'rsatkichlarni o'zgartirib turish ham mumkin. Doimiy o'tkazib borilgan monitoring o'z o'rnida kelasi faoliyat davomiyligiga ijobiy ta'sir o'tkazibgina qolmay, o'z oldiga qo'yilgan maqsad va vazifalar tomon qay yo'l bilan borilishi hamda bu jarayon yuzasidan amalga oshirilishi kerak bo'lgan ishlarni to'laligicha tizimli shakilda tartibga solinishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Li Kuan Yu - Uchinchi dunyodan birinchi dunyoga – Akademnashr - Toshkent - 2022
2. Foziljon Ahatov - Davlat xizmatini rivojlantirish agentligining Samarqand viloyat filiali kadrlar ma'muriyatchiligi bo'limi yetakchi inspektori.
3. Xalqchav D.M - Moskva davlat agroinjeneriya universiteti.
4. KPI.uz// <https://kpi.uz/uz/bosh-sahifa/>
5. Qomus.info// <https://qomus.info/>
6. Ikkaro.com// <https://www.ikkaro.com/>
7. Ru.wikipedia.org// <https://ru.wikipedia.org/wiki/>
8. Zarnews.uz// <https://zarnews.uz/>