

DAVLAT SEKTORIDA INSON RESURLARIDAN SAMARALI FOYDALANISHNING IQTISODIY-STATISTIK TAHLILI VA UNI TAKOMILLASHTIRISH YO'LLARI

Xusanova Muxsina Kasimovna

O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi huzuridagi

Kadrlar malakasini oshirish va statistik tadqiqotlar instituti

mustaqil izlanuvchisi

E-mail: muhsina.05@mail.ru

Annotatsiya: Mazkur maqolada davlat sektorida inson resurslaridan samarali foydalanishning iqtisodiy-statistik jihatlarini tahlil qilingan. Xodimlarning mehnat unumdorligi, ish vaqtidan foydalanish darajasi, kadrlar almashinuvi hamda malaka darajasining tashkilot faoliyati samaradorligiga ta'siri yoritilgan. Shuningdek, inson resurslarini boshqarishda zamonaviy yondashuvlar, statistik tahlil usullaridan foydalanish va davlat sektorida kadrlar salohiyatini oshirish bo'yicha amaliy takliflar berilgan.

Kalit so'zlar: davlat sektori, inson resurslari, iqtisodiy tahlil, statistik tahlil, mehnat unumdorligi, kadrlar salohiyati, samaradorlik, inson kapitali.

Kirish

Mamlakatning barqaror ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishida davlat sektorining o'rnini beqiyosdir. Davlat boshqaruvi organlari va budget tashkilotlari faoliyatining samaradorligi, avvalo, ularda faoliyat yuritayotgan inson resurslarining salohiyati hamda ulardan oqilona foydalanish darajasiga bog'liq. Zamonaviy boshqaruv tizimida inson resurslari tashkilotning eng muhim strategik boyligi sifatida e'tirof etilmoqda. Shu sababli davlat sektorida kadrlardan samarali foydalanish, ularning kasbiy malakasini oshirish va mehnat unumdorligini tahlil qilish dolzarb ilmiy-amaliy masalalardan biridir.

Iqtisodiy-statistik tahlil inson resurslari holatini kompleks baholash, mavjud muammolarni aniqlash va boshqaruv qarorlarini ilmiy asosda qabul qilish imkonini beradi. Statistik ko'rsatkichlar asosida xodimlar tarkibi, ish vaqtidan foydalanish, mehnat unumdorligi, ish haqi va kadrlar almashinuvi tahlil qilinadi.

Asosiy qism

Davlat sektorida inson resurslari davlat organlari, mahalliy hokimiyatlar, ta'lim, sog'liqni saqlash, madaniyat va boshqa budget tashkilotlarida faoliyat yuritayotgan xodimlarning bilim, malaka, tajriba va kasbiy salohiyatini ifodalaydi. Mazkur resurslardan samarali foydalanish davlat xizmatlari sifatini oshirish, budget mablag'laridan oqilona foydalanish va boshqaruv samaradorligini ta'minlashning

muhim omillaridan biri hisoblanadi. Davlat sektorida inson resurslarini boshqarishda raqamli texnologiyalarni joriy etish ham muhim ahamiyatga ega. Elektron kadrlar tizimi, avtomatlashtirilgan hisobotlar, elektron mehnat daftarchalari va raqamli monitoring tizimlari xodimlar faoliyatini tezkor nazorat qilish, statistik ma'lumotlarni shakllantirish va tahlil qilish imkoniyatini yaratadi. Natijada boshqaruv qarorlarini qabul qilishda aniqlik va shaffoflik ta'minlanadi.

Inson resurslaridan samarali foydalanishga ta'sir etuvchi omillar ichida xodimlarning motivatsiyasi alohida o'rin egallaydi. Adolatli ish haqi tizimi, rag'batlantirish mexanizmlari, qulay mehnat sharoiti, xizmat pillapoyasi bo'yicha o'sish imkoniyatlari va ijtimoiy himoya xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi. Natijada mehnat unumdorligi ortadi, kadrlar almashinuvi kamayadi va tashkilot faoliyati yanada barqarorlashadi. Davlat sektorida inson resurslaridan foydalanishni iqtisodiy-statistik tahlil qilishda taqqoslash, guruhlash, indeks usuli, dinamik qatorlar tahlili, o'rtacha miqdorlar, nisbiy ko'rsatkichlar hamda korrelyatsion tahlil usullaridan keng foydalaniladi. Ushbu usullar yordamida xodimlar faoliyatining samaradorligi baholanadi, muammoli yo'nalishlar aniqlanadi va istiqboldagi rivojlanish tendensiyalari prognoz qilinadi.

Bugungi kunda davlat sektorida ayrim muammolar ham mavjud. Jumladan, ayrim tashkilotlarda yuqori malakali mutaxassislarning yetishmasligi, yosh kadrlarning tajribasi kamligi, ish yuklamasining notekis taqsimlanishi hamda ayrim hududlarda raqamli boshqaruv tizimlarining yetarli darajada rivojlanmaganligi kuzatilmoqda. Bu holatlar mehnat unumdorligiga va xizmatlar sifatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Davlat sektorida inson resurslaridan foydalanish samaradorligini baholashda bir qator iqtisodiy va statistik ko'rsatkichlardan foydalaniladi. Jumladan, bir xodimga to'g'ri keladigan bajarilgan ish hajmi, mehnat unumdorligi indeksi, ish vaqtdan foydalanish koeffitsiyenti, xodimlarning o'rtacha yillik soni, mehnatga haq to'lash fondi va uning tarkibi, kadrlar almashinuvi koeffitsiyenti hamda malaka oshirish darajasi asosiy indikatorlar hisoblanadi. Ushbu ko'rsatkichlarni muntazam kuzatish va tahlil qilish davlat tashkilotlarida boshqaruv samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Mehnat unumdorligini tahlil qilishda omilli (faktor) tahlil usullaridan ham foydalanish muhim ahamiyatga ega. Bunda mehnat unumdorligining o'zgarishiga xodimlar soni, ularning malakasi, ish vaqtdan foydalanish darajasi, texnik ta'minot va boshqaruv usullarining ta'siri alohida baholanadi. Natijada qaysi omil samaradorlikka ko'proq ta'sir ko'rsatayotgani aniqlanadi va tegishli boshqaruv choralari ishlab chiqiladi. Davlat sektorida inson resurslari samaradorligini baholashda xalqaro tajribadan foydalanish ham muhim hisoblanadi. Rivojlangan davlatlarda inson kapitalini boshqarishda kompetensiyaga asoslangan yondashuv, faoliyat natijalarini KPI (Key Performance Indicators) orqali baholash, elektron HR-analitika va ma'lumotlarga asoslangan boshqaruv (Data-driven HR Management) keng

qo'llaniladi. Bunday tajribalarni milliy davlat boshqaruvi tizimiga moslashtirish xizmatlar sifatini oshirish, byudjet mablag'laridan samarali foydalanish hamda xodimlar faoliyatini adolatli baholash imkonini beradi.

Shuningdek, statistik prognozlash usullaridan foydalanish orqali davlat sektorining kelgusidagi kadrlar ehtiyojini aniqlash mumkin. Aholi sonining o'sishi, hududlar rivojlanishi, yangi davlat xizmatlarining joriy etilishi va raqamli iqtisodiyotning rivojlanish sur'atlari asosida kadrlarga bo'lgan talab prognoz qilinadi. Bu esa inson resurslarini strategik rejalashtirish, oliy ta'lim muassasalari bilan hamkorlikni kuchaytirish va mutaxassislar tayyorlash tizimini takomillashtirishga yordam beradi. Iqtisodiy-statistik tahlilda korrelyatsion va regressiya usullaridan foydalanish ham ilmiy jihatdan muhimdir. Masalan, xodimlarning malaka oshirish kurslarida ishtiroki bilan mehnat unumdorligi o'rtasidagi bog'liqlik yoki ish haqi darajasi bilan kadrlar qo'nimsizligi o'rtasidagi munosabatni statistik modellar orqali baholash mumkin. Olingan natijalar asosida inson resurslarini boshqarish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Davlat sektorida samaradorlikni oshirishda inson kapitaliga yo'naltirilayotgan investitsiyalarni baholash ham muhimdir. Xodimlarni qayta tayyorlash, malakasini oshirish, raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish va zamonaviy boshqaruv texnologiyalarini o'zlashtirish uchun sarflanayotgan mablag'larning natijadorligi iqtisodiy samaradorlik ko'rsatkichlari orqali aniqlanadi. Bunda investitsiya natijasida mehnat unumdorligining oshishi, xizmat ko'rsatish sifati yaxshilanishi, murojaatlarni ko'rib chiqish muddati qisqarishi va fuqarolar qoniqish darajasining ortishi asosiy natijaviy ko'rsatkichlar sifatida baholanadi. Bundan tashqari, davlat tashkilotlarida HR-analitika (Human Resource Analytics) tizimini rivojlantirish dolzarb vazifalardan biri hisoblanadi. HR-analitika yordamida xodimlarning ish faoliyati, kompetensiyalari, xizmat natijalari, ishga kelmaslik holatlari, malaka oshirish jarayonlari va kadrlar zaxirasiga oid ma'lumotlar yagona elektron bazada jamlanadi. Ushbu ma'lumotlar sun'iy intellekt va biznes-analitika vositalari yordamida qayta ishlanib, boshqaruv qarorlarini qabul qilishning aniqligi va tezkorligini oshiradi.

Shu bois davlat sektorida inson resurslarini boshqarishda iqtisodiy-statistik tahlil usullarini keng qo'llash, raqamli monitoring tizimlarini takomillashtirish va xalqaro ilg'or tajribalarni joriy etish davlat xizmatlari samaradorligini oshirish hamda inson kapitalidan yanada oqilona foydalanishga xizmat qiladi.

Mazkur muammolarni bartaraf etish maqsadida inson resurslarini strategik rejalashtirishni takomillashtirish, muntazam malaka oshirish tizimini rivojlantirish, zamonaviy HR texnologiyalarini joriy etish, faoliyat natijalarini KPI ko'rsatkichlari asosida baholash hamda statistik monitoring tizimini yanada takomillashtirish maqsadga muvofiqdir. Shuningdek, yosh mutaxassislarni qo'llab-quvvatlash, ularning kasbiy rivojlanishi uchun zarur sharoit yaratish va raqamli transformatsiyani

jadallashtirish davlat sektorida inson resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, davlat sektorida inson resurslaridan samarali foydalanish davlat boshqaruvi sifati va iqtisodiy rivojlanishning muhim omillaridan biridir. Inson resurslarini iqtisodiy-statistik tahlil qilish mavjud holatni chuqur baholash, muammolarni aniqlash va ularni bartaraf etishga qaratilgan ilmiy asoslangan boshqaruv qarorlarini qabul qilish imkonini beradi. Zamonaviy axborot texnologiyalaridan foydalanish, statistik monitoringni takomillashtirish, xodimlar malakasini muntazam oshirish va samarali rag'batlantirish tizimini joriy etish davlat sektorida inson resurslarini boshqarish samaradorligini yanada oshiradi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasining "Mehnat kodeksi". – Toshkent, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonuni. – Toshkent, 2022.
3. O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni. – Toshkent, 2020.
4. Dessler G. Human Resource Management. 16th Edition. Pearson Education, 2020.
5. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page, 2020.
6. Gujarati D. Basic Econometrics. McGraw-Hill Education, 2021.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi. Statistik to'plamlar va rasmiy statistik ma'lumotlar. Toshkent, 2024.