

DAVLAT MUASSASALARIDA INSON RESURLARINI BOSHQARISH SAMARADORLIGINI IQTISODIY-STATISTIK BAHOLASH

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 muassasalarida inson resurslarini boshqarish samaradorligini iqtisodiy-statistik baholashning nazariy va amaliy jihatlarini yoritilgan. Inson resurslarini boshqarish tizimining davlat boshqaruvi samaradorligiga ta'siri, mehnat unumdorligi, kadrlar qo'nimsizligi, ish vaqtdan foydalanish, malaka oshirish va rag'batlantirish tizimlarining iqtisodiy ahamiyati tahlil qilingan. Shuningdek, inson resurslarini baholashda statistik usullardan foydalanish, raqamli HR texnologiyalarini joriy etish hamda davlat muassasalarida boshqaruv samaradorligini oshirish bo'yicha ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: davlat muassasalari, inson resurslari, iqtisodiy-statistik tahlil, mehnat unumdorligi, HR menejment, kadrlar qo'nimsizligi, samaradorlik, inson kapitali, KPI, raqamli boshqaruv.

Kirish

Bugungi kunda davlat boshqaruvi tizimini modernizatsiya qilish va davlat xizmatlari sifatini oshirish mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Davlat muassasalari faoliyatining samaradorligi, avvalo, ularda faoliyat yuritayotgan inson resurslarining malakasi, tajribasi va ulardan oqilona foydalanish darajasiga bog'liq. Inson resurslari davlat tashkilotlarining eng muhim strategik kapitali bo'lib, ularning salohiyatidan samarali foydalanish davlat boshqaruvining natijadorligini belgilaydi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida davlat muassasalarida inson resurslarini

boshqarish tizimini takomillashtirish, mehnat unumdorligini oshirish, xodimlarning kasbiy salohiyatini rivojlantirish hamda ularning faoliyatini iqtisodiy-statistik usullar asosida baholash dolzarb ilmiy va amaliy masalalardan biri hisoblanadi. Statistik tahlil inson resurslari holatini baholash, mavjud muammolarni aniqlash va boshqaruv qarorlarini ilmiy asoslash imkonini beradi.

Asosiy qism

Davlat muassasalarida inson resurslarini boshqarishning iqtisodiy mohiyati

Inson resurslarini boshqarish – bu xodimlarni rejalashtirish, tanlash, joylashtirish, malakasini oshirish, rag'batlantirish va ularning faoliyatini baholash bilan bog'liq boshqaruv jarayonlari majmuasidir. Davlat muassasalarida ushbu jarayonlarning samarali tashkil etilishi xizmatlar sifatini oshirish, budget mablag'laridan oqilona foydalanish hamda fuqarolarga ko'rsatilayotgan xizmatlar samaradorligini ta'minlaydi. Inson kapitaliga yo'naltirilgan investitsiyalar xodimlarning kasbiy bilim va ko'nikmalarini oshirib, davlat boshqaruvining natijadorligini sezilarli darajada yaxshilaydi. Shu bois inson resurslarini boshqarish davlat boshqaruvi strategiyasining ajralmas qismi hisoblanadi.

Inson resurslarini baholashning iqtisodiy-statistik ko'rsatkichlari

Davlat muassasalarida inson resurslarini boshqarish samaradorligi quyidagi asosiy ko'rsatkichlar orqali baholanadi:

- mehnat unumdorligi;
- ish vaqtidan foydalanish koeffitsiyenti;
- xodimlarning o'rtacha soni;
- o'rtacha ish haqi;
- kadrlar qo'nimsizligi koeffitsiyenti;
- malaka oshirish darajasi;
- bir xodimga to'g'ri keladigan xizmatlar hajmi;
- ish unumdorligi indeksi.

Mazkur ko'rsatkichlarning dinamikasi davlat muassasasining rivojlanish darajasini va boshqaruv tizimining samaradorligini aniqlash imkonini beradi.

Iqtisodiy-statistik tahlil usullari

Inson resurslarini tahlil qilishda quyidagi statistik usullar keng qo'llaniladi:

- taqqoslash usuli;
- guruhlash usuli;
- o'rtacha miqdorlar usuli;
- nisbiy ko'rsatkichlar;
- indeks usuli;
- dinamik qatorlar tahlili;
- korrelyatsion va regressiya tahlili.

Masalan, korrelyatsion tahlil yordamida xodimlarning malaka oshirish darajasi bilan mehnat unumdorligi o'rtasidagi bog'liqlik aniqlanadi. Regressiya modeli esa ish haqi, tajriba va malakaning mehnat samaradorligiga ta'sirini baholash imkonini beradi.

Davlat muassasalarida inson resurslarini boshqarishda raqamli texnologiyalarning o'rni

Raqamli transformatsiya davlat boshqaruvida inson resurslarini boshqarish tizimini tubdan o'zgartirmoqda. Elektron kadrlar bazasi, elektron mehnat daftarchalari, HR-analitika, avtomatlashtirilgan hisobot tizimlari hamda sun'iy intellekt asosidagi tahliliy platformalar xodimlar faoliyatini real vaqt rejimida kuzatish imkonini beradi.

Raqamli texnologiyalar quyidagi afzalliklarni ta'minlaydi:

- boshqaruv qarorlarining tezkorligi;
- statistik ma'lumotlarning aniqligi;
- inson omili ta'sirining kamayishi;
- shaffoflikning oshishi;
- resurslardan samarali foydalanish.

Inson resurslari samaradorligiga ta'sir etuvchi omillar

Davlat muassasalarida inson resurslari samaradorligiga quyidagi omillar ta'sir qiladi:

- xodimlarning malaka darajasi;

- ish haqi va moddiy rag'batlantirish;
- mehnat sharoitlari;
- xizmat bo'yicha o'sish imkoniyatlari;
- boshqaruv madaniyati;
- axborot texnologiyalaridan foydalanish darajasi;
- motivatsiya tizimi;
- jamoadagi psixologik muhit.

Mazkur omillar o'zaro bog'liq bo'lib, ulardan birining sustligi umumiy samaradorlikka salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Davlat muassasalarida mavjud muammolar

Bugungi kunda ayrim davlat muassasalarida:

- yuqori malakali mutaxassislar yetishmaydi;
- yosh kadrlarning amaliy tajribasi kam;
- ish yuklamasi teng taqsimlanmagan;
- ayrim hududlarda raqamli HR tizimlari to'liq joriy etilmagan;
- faoliyat natijalarini baholash mezonlari yetarli darajada mukammal emas.

Bu holatlar mehnat unumdorligining pasayishiga va davlat xizmatlari sifatining yomonlashishiga sabab bo'lishi mumkin.

Takomillashtirish yo'nalishlari

Davlat muassasalarida inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirish uchun quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq:

- strategik HR rejalashtirishni rivojlantirish;
- KPI asosida xodimlar faoliyatini baholash;
- elektron HRM tizimlarini joriy etish;
- muntazam malaka oshirish kurslarini tashkil etish;
- yosh mutaxassislarni qo'llab-quvvatlash;
- statistik monitoring tizimini takomillashtirish;
- sun'iy intellekt asosidagi HR-analitika vositalaridan foydalanish;
- xalqaro tajribalarni milliy amaliyotga moslashtirish.

Mazkur chora-tadbirlar davlat muassasalarining boshqaruv salohiyatini oshirish, inson kapitalidan samarali foydalanish hamda davlat xizmatlari sifatini yaxshilashga xizmat qiladi.

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, davlat muassasalarida inson resurslarini boshqarish samaradorligini iqtisodiy-statistik baholash boshqaruv tizimini takomillashtirishning muhim vositasi hisoblanadi. Statistik tahlil asosida mehnat unumdorligi, ish vaqtidan foydalanish, kadrlar qo'nimsizligi va xodimlar malakasi kabi ko'rsatkichlarni baholash boshqaruv qarorlarini ilmiy asosda qabul qilish imkonini beradi. Raqamli texnologiyalarni keng joriy etish, inson kapitaliga investitsiyalarni oshirish, zamonaviy HR menejment usullaridan foydalanish hamda samarali rag'batlantirish tizimini shakllantirish davlat muassasalari faoliyati samaradorligini oshirishning asosiy omillari hisoblanadi.

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*. 5th Edition. McGraw-Hill Education, 2021.