

UO‘K 351/354

DAVLAT BOSHQARUVI ORGANLARIDA INSON RESURSLARINI BAHOLASHNING MAZMUN-MOHİYATI

Xo‘jaqulov O‘ktam Rustam o‘g‘li- mustaqil izlanuvchi, ORCID: 0009-0006-6617-3483,
E-mail: uktamkhujakulov@gmail.com

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi,
Toshkent sh., O‘zbekiston

***Annotatsiya.** Mazkur maqolada davlat boshqaruvi organlarida inson resurslarini baholash zaruriyati ilmiy va amaliy, ilmiy-nazariy jihatdan o‘rganilgan. Davlat organlarida inson resurslarini baholashning asosiy jihatlari tahlili qilingan. Shuningdek, inson resurslarini baholashning zamonaviy usullarini joriy etish asosida sohani raqamlashtirish bo‘yicha amaliy taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.*

Umuman olganda inson resurslari faoliyati samaradorligini baholashda ular tomonidan bajarilgan yoki ko‘rsatilgan ishlar hajmi; berilgan vazifalarning murakkabligi; xodim zimmasiga yuklatilgan lavozim majburiyatlarini xususiyatlari, hamda mehnat natijasini ham hisobga olish, shuningdek, ularning kasbiy va boshqaruv kompetensiyalarini ham baholash muhim ahamiyat kasb etadi.

Inson resurslarini baholash orqali tashkilotning istiqbol rejalarini ishlab chiqish va uni amalga oshirish natijasi aholining davlat organlari va idoralariga ishonchini oshirishi mumkin. Davlat boshqaruvi organlari faoliyatida samaradorlikni oshirish uchun inson resurslarini baholash orqali ularning shaxsiy va kasbiy rivojlanishini ta‘minlash, ularni karyera trayektoriyasi bo‘yicha o‘stirib borishda aniq dastur-reja ishlab chiqarish maqsadga muvofiq.

Davlat organlari va idoralarida ilg‘or texnologiyalar tufayli ish joylari keskin o‘zgardi va shuning uchun inson resurslarini ochiq va shaffof baholash usuliga ehtiyoj seziladi. Umuman olganda, an‘anaviy baholash usullari ko‘proq shaxsning shaxsiy xususiyatlarini baholashga qaratilgan bo‘lsa, mehnat faoliyatini baholashning zamonaviy usullari xodimning yutuqlariga ko‘proq e‘tibor beradi. Boshqa tomondan, zamonaviy usullar xodimlarga baholash tizimiga ijobiy ta‘sir ko‘rsatadi. Bugungi kunda davlat organlari va idoralarida inson resurslarini baholash jarayonini xolis qilish uchun raqamli texnologiyalardan samarali foydalanish talab etiladi.

Davlat boshqaruvi organlarida inson resurslarini baholashda zamonaviy usullardan samarali foydalanish uchun tashkiliy-huquqiy asos yaratilganligi, xodim faoliyatini to‘g‘ri baholash usulini tanlash muhim hisoblanadi.

Kalit so‘zlar: davlat boshqaruvi, inson resurslari, mehnat faoliyati, kompetensiya, inson resurslarini baholash, samaradorlik, natijadorlik.

УДК 351/354

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Хужакулов Уктам Рустам угли-самостоятельный соискатель

Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан,
г. Ташкент, Узбекистан

***Аннотация.** В данной статье необходимость оценки человеческих ресурсов в органах государственного управления исследуется с научно-практической, научно-теоретической точек зрения. Проанализированы основные аспекты оценки человеческих ресурсов в*

государственных органах. Также на основе внедрения современных методов оценки человеческих ресурсов разработаны практические предложения и рекомендации по цифровизации отрасли.

В целом объем выполненной или показанной ими работы при оценке эффективности деятельности человеческих ресурсов; сложность поставленных задач; важно учитывать особенности должностных обязанностей возложенной на работника должности, а также результат работы, а также оценивать его профессиональные и управленческие компетенции.

Путем оценки человеческих ресурсов, разработки перспективных планов организации и результатов их реализации можно повысить доверие населения к государственным органам и учреждениям. В целях повышения эффективности деятельности органов государственного управления желательно обеспечить их личностное и профессиональное развитие путем оценки человеческих ресурсов, разработать четкую программу их карьерного роста.

Благодаря передовым технологиям в государственных органах и учреждениях резко изменились рабочие места, в связи с чем возникла необходимость в открытом и прозрачном методе оценки человеческих ресурсов. В целом традиционные методы оценки больше ориентированы на оценку личностных качеств человека, тогда как современные методы оценки трудовой деятельности уделяют больше внимания достижениям работника. С другой стороны, современные методы положительно влияют на систему оценки сотрудников. Сегодня необходимо эффективное использование цифровых технологий, чтобы сделать процесс оценки человеческих ресурсов беспристрастным в государственных органах и ведомствах.

Одним словом, важно создать организационно-правовую основу для эффективного использования современных методов оценки человеческих ресурсов в органах государственного управления, правильно выбрать метод оценки эффективности работы сотрудников

Ключевые слова: государственное управление, человеческие ресурсы, трудовая деятельность, компетентность, оценка человеческих ресурсов, эффективность, результативность

UDC 351/354

THE CONTENT-ESSENCE OF HUMAN RESOURCES ASSESSMENT IN PUBLIC ADMINISTRATIVE BODIES

Khujakulov, Uktam Rustam ugli-Independent researcher

Academy of Public Administration under the President of the
Republic of Uzbekistan, Tashkent city, Uzbekistan

Abstract. *In this article, the need to evaluate human resources in state administration bodies is studied from a scientific and practical, scientific-theoretical point of view. The main aspects of human resources assessment in state bodies were analyzed. Also, based on the introduction of modern methods of evaluating human resources, practical proposals and recommendations for digitization of the industry have been developed.*

In general, the volume of work performed or shown by them in evaluating the efficiency of human resources activity; complexity of given tasks; it is important to take into account the characteristics of the duties of the position assigned to the employee, as well as the result of work, as well as to evaluate their professional and management competencies.

By evaluating human resources, the development of future plans of the organization and the result of its implementation can increase the trust of the population in state bodies and agencies. In

order to increase efficiency in the activities of state administration bodies, it is desirable to ensure their personal and professional development by evaluating human resources, to develop a clear program for their career growth.

Due to advanced technologies in government bodies and offices, workplaces have changed dramatically, and therefore there is a need for an open and transparent method of evaluating human resources. In general, traditional methods of evaluation are more focused on the evaluation of personal characteristics of a person, while modern methods of evaluation of labor activity pay more attention to the achievements of the employee. On the other hand, modern methods have a positive effect on the evaluation system for employees. Today, effective use of digital technologies is required to make the evaluation process of human resources impartial in state bodies and offices.

In short, it is important to create an organizational and legal basis for the effective use of modern methods in the evaluation of human resources in public administration bodies, and to choose the right method of employee performance evaluation.

Keywords: *public administration, human resources, labor activity, competence, evaluation of human resources, efficiency, effectiveness*

Kirish

Bugungi kunda davlat hokimiyati va boshqaruv organlari faoliyatida inson resurslarini baholash orqali ularni salohiyatini aniqlash va shu asosida mas'ul lavozimlarga jalb etish tizimini takomillashtirish dolzarb vazifalardan biri hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi "O'zbekiston — 2030" strategiyasi to'g'risida"gi 158-son farmoni bilan tasdiqlangan "O'zbekiston — 2030" strategiyasining 81-moddasida "Davlat fuqarolik xizmatini meritokratiya, halollik va professionallik tamoyillari asosida tashkil etish" Bakiyev M.R. et. al., *Gidrotexnika Inshootlari*, 2 vols (Yangi asr avlodi, 2008), I. vazifasi belgilangan. Mazkur vazifadan kelib chiqib, Davlat organlari rahbarlari va ularning o'rinbosarlari faoliyatini jamoatchilik fikri asosida baholash amaliyotini yo'lga qo'yish, shuningdek, davlat boshqaruvi organlarida inson resurslarini baholashning zamonaviy usullarini o'rganish asosida amaliyotga tadbiiq etish dolzarb vazifalardan biri hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 21-fevraldagi PF-37-son Farmoni bilan tasdiqlangan 4-ilovasi "O'zbekiston — 2030" strategiyasining Qonun ustuvorligini ta'minlash, xalq xizmatidagi davlat boshqaruvini tashkil etish yo'nalishi bo'yicha 2024-yilga mo'ljallangan amaliy tadbirlar rejasi"ga kiritilgan 81-maqсадning 18, 21-bandlarida "Milliy kadrlar zaxirasida rahbarlik lavozimlariga nomzodlar sonini oshirish va istiqbolli boshqaruv kadrlarini saralab olish — TOP 100 dasturini amalga oshirish" [2] vazifalari belgilanganligi davlat boshqaruvi organlarida inson resurslarini baholash bo'yicha ilg'or xorij tajribasi va amaliyotini o'rganishni taqozo etadi.

Adabiyotlar tahlili

Davlat organlari va idoralarida inson resurslaridan qanchalik samarali foydalanilganligini bilish uchun tashkilot salohiyatini baholash, undagi inson resurslarini mehnat faoliyatining yuqoriligini o'lchovchi indikatorlar va metodologiyani ishlab chiqish maqsadga muvofiq. Davlat boshqaruvi organlarida inson resurslarini baholash tashkilotning istiqbollari va muvaffaqiyatining asosidir.

Inson resurslarini baholash tizimida xodimlarni baholash usullari tadqiq qilgan rossiyalik tadqiqotchilar Y.S. Morozova va Y.S. Shatrovalar mehnat bozor rivojlanishi sharoitida xodimlarni baholash usullarini tahlil qilishib, inson resurslarini baholash usullarini tasniflashgan hamda ularning kamchiliklari va afzalliklarini o'rganishgan [2]. Ular inson resurslarini baholash usullarini ikki turi: "xodimlarning salohiyatini baholash" va "xodimlarni faoliyatni baholash"ning o'zaro bir-biri bilan bog'liqligini ta'kidlashadi. Ya'ni inson resurslarini baholash usullari xodimning mavjud salohiyatini, shaxsiy va kasbiy fazilatlarini baholashga, shuningdek xodimlarning hozirgi va kelajakdagi muammolarni hal qilishga tayyorligini baholashga imkon beradi deb ta'riflashadi.

Bizningcha inson resurslarini salohiyatini baholashda uning nafaqat boshqaruv salohiyati, balkim xulq-atvorining, uning axloqiy me'yorlarga amal qilishini ham baholash muhim ahamiyat kasb etadi. Ya'ni inson resurslarini sohalar kesimida kompetensiyaviy baholash tizimini joriy etish samaradorlikni oshiradi. Ta'kidlash joizki, kompetensiyaga asoslangan yondashuv tadqiqot, ilmiy va amaliy yo'nalish sifatida ham ichki, ham tashqi bozorda yangi raqobatdosh ustunliklarni yaratishning samarali usuli hisoblanadi [10].

Rossiyalik tadqiqotchi Y.Masalova zamonaviy sharoitda kadrlar sifatini baholashga milliy miqyosda va global kontekstda dolzarb va ayni paytda muammoli masalalardan biri sifatida qaraydi. Davlat darajasida mavjud inson resurslarining sifati va kelajakda ular qanday talablarga javob berishi kerakligi haqida tushuncha berishi kerak bo'lgan milliy tizimlar xususida fikr yuritgan. Inson resurslarini baholash tizimi asosida istiqbolda kadrlarda shakllanishi kerak bo'lgan sifatlar, fazilatlar va kompetensiyalar ro'yxatini doimiy ravshida yangilab borish kerakligini ta'kidlaydi [3].

Bunda inson resurslarini baholovchi davlat va nodavlat institutlarining hamkorligini ta'minlash va bu borada mavjud "Aqliy markaz"lar faoliyatidan samarali foydalanish maqsadga muvofiq.

Litvalik tadqiqotchilar V.Jolita va P.Palmiralar inson resurslarini baholash mezonlarini shakllantirish shartlari va talablarini o'rganishgan. Baholash mezonlarini shakllantirish shartlarini aniqlashda inson resurslarini baholash jarayonining tuzilishini tahlil qilishgan. Shuningdek, inson resurslariga qarashlarning rivojlanishi, davlat sektorining inson resurslarini rivojlantirish bo'yicha faolligini takomillashtirishda yuzaga keladigan muammolarni muhokama qilishgan. Mualliflarning fikricha, inson resurslarini baholash jarayoniga tayyorgarlik ko'rishda, baholash mezonlarini shakllantirishda faqat qonunlarda va tashkilotlarning hujjatlarida belgilangan talablarni baholash yetarli emas [4].

O'zbekistonda davlat fuqarolik xizmatida inson resurslarini baholashning huquqiy asosi sifatida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrdagi "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5843-son farmoni qabul qilingan. Farmonda "Davlat fuqarolik xizmatida kadrlarni baholashda kasbiy sifatleri, ish faoliyatida ajralib turadigan xislatlarini odilona va obyektiv yondashish yo'li asosida eng munosib va qobiliyatli kadrlarni tegishli davlat idoralariga, bundan tashqari munosib kadrlarni adolat me'zonlari asosida boshqa munosib tashkilotlarga qabul qilish hamda ularning xizmat pog'onalari bo'yicha ko'tarilishini nazarda tutuvchi meritokratiya tamoyilini qo'llash maqsadga muvofiqdir" [5] – deb belgilab qo'yilgan.

Akademik Q.X.Abdurahmonov "Inson taraqqiyoti" nomli darsligida inson taraqqiyotini baholashning asosiy mezonlari va ularning xususiyatlari haqida so'z yuritib, "Inson salohiyatining mohiyati samarali mehnat faoliyatining iqtisodiy asosi sifatidagi xodimning raqobatbardoshligi hisoblanadi. Inson salohiyatiga ishlab chiqarishda ro'y beradigan ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar, innovatsiya jarayonlari o'z ta'sirini ko'rsatadi" [6] deb fikr bildirib o'tgan.

Umuman olganda inson resurslari faoliyati samaradorligini baholashda ular tomonidan bajarilgan yoki ko'rsatilgan ishlar hajmi; berilgan vazifalarning murakkabligi; xodim zimmasiga yuklatilgan lavozim majburiyatlarini xususiyatlari, hamda mehnat natijasini ham hisobga olish, shuningdek, ularning kasbiy va boshqaruv kompetensiyalarini ham baholash muhim ahamiyat kasb etadi.

Tadqiqot usullari

Davlat boshqaruvi organlarida inson resurslarini baholashning xos bo'lgan asosiy xususiyatlarini asoslab berish, davlat boshqaruvi organlarida inson resurslarini baholash zaruriyati ilmiy va amaliy, ilmiy-nazariy jihatdan o'rganish, baholashning asosiy jihatlari, inson resurslarini baholashning zamonaviy usullarini joriy etish asosida sohani raqamlashtirish bilan izohlanadi.

O'zbekiston davlat boshqaruvi organlarida inson resurslarini baholashga doir tahlilida induksiya va deduksiya, tizimli tahlil, qiyosiy tahlil etish va taklif va tavsiyalar ishlab chiqish bugungi kunning dolzarb masalalaridan sanaladi.

Tadqiqot natijalari

Inson resurslarini baholash orqali tashkilotning istiqbol rejalarini ishlab chiqish va uni amalga oshirish natijasi aholining davlat organlari va idoralariga ishonchini oshirishi mumkin. Davlat boshqaruvi organlari faoliyatida samaradorlikni oshirish uchun inson resurslarini baholash orqali ularning shaxsiy va kasbiy rivojlanishini ta'minlash, ularni karyera trayektoriyasi bo'yicha o'stirib borishda aniq dastur-reja ishlab chiqarish maqsadga muvofiq.

Davlat organlarida kadrlar resurslarini baholash xodimlarni samarali boshqarish, davlat xizmatlari samaradorligi va sifatini oshirishning muhim vositasi hisoblanadi. Davlat organlarida inson resurslarini baholashning bir necha asosiy jihatlari mavjud bo'lib, quyidagilar ularga misol bo'la oladi:

asosiy kompetensiyalarni baholash mezonlarini aniqlash: davlat organlari faoliyatining o'ziga xos xususiyatlariga mos keladigan asosiy kompetensiyalar va xodimlarni baholash mezonlarini aniq belgilash zarur. Bu tashkiliy-huquqiy, moliyaviy-iqtisodiy, ijtimoiy-siyosiy, ma'muriy va shaxslararo munosabatlarda zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalarni o'z ichiga olishi;

turli baholash usullaridan foydalanish: attestatsiya, anketa, ish faoliyatini baholash (KPI), ish faoliyatini tahlil qilish, 360 graduslik fikr-mulohaza va boshqalar kabi inson resurslarini baholash uchun turli usullardan foydalanish mumkin [9]. Har bir usul o'zining afzalliklariga ega va muayyan vaziyatga qarab qo'llanilishi;

motivatsiya va rag'batlantirish tizimini ishlab chiqish: yuqori natijalarga erishish va kasbiy o'sishni rag'batlantiradigan xodimlarni motivatsiya va rag'batlantirish tizimini yaratish muhimdir. Bunga samarali natija uchun mukofotlar, kasbiy rivojlanish dasturlari, martaba oshirish imkoniyatlari va boshqa chora-tadbirlar;

xodimlarning ehtiyojlari va fikr-mulohazalarini hisobga olish: xodimlarning ehtiyojlari va talablarini hisobga olish, ularga o'z fikrlarini bildirish va o'z g'oyalarini taklif qilish imkoniyatini berish muhimdir. Bu ijobiy ish muhitini yaratishga yordam beradi, rahbariyat va xodimlar o'rtasida ishonchni mustahkamlash;

natijalarni monitoring qilish va tahlil qilish: inson resurslarini baholash natijalarini muntazam ravishda monitoring qilish va tahlil qilish kadrlar ishidagi tendensiyalar va muammolarni aniqlash hamda ularni tuzatish bo'yicha o'z vaqtida choralarni ko'rish imkonini beradi. Bu davlat organlari faoliyati natijadorligi va samaradorligini oshirishga yordam beradi.

Davlat organlarida inson resurslari salohiyatini baholash ularning samarali faoliyatini ta'minlashda muhim o'rin tutadi va ko'rsatilayotgan davlat xizmatlari sifatini oshirishga xizmat qiladi.

Muhokama natijalari

Davlat boshqaruvi organlarida inson resurslaridan samarali foydalanish mehnat, vaqt, pul xarajatlarni kamaytirish orqali yuqori natijadorlikka erishish imkonini beradi. Ya'ni davlat organlari va idoralarida inson resurslari samaradorligi bu xodim qilayotgan ishning tashkilot maqsadlari va belgilangan talablarga muvofiqligini anglatadi. Bunda ishni eng oqilona va tejamkor usullardan foydalangan holda bajarish va xodimning imkoniyatlaridan (qobiliyatlari, bilimlari, ko'nikmalari) to'liq foydalanishga e'tibor qaratish muhim. Buning uchun esa inson resurslari salohiyatini baholashda raqamli texnologiyalardan samarali foydalanish maqsadga muvofiqdir. Bunda xodimlar faoliyati va salohiyati haqidagi ma'lumotlar (davomatini kuzatish, samaradorlik ko'rsatkichlari, kasbiy va boshqaruv salohiyatini baholash natijalarini) asosida ular haqida obyektiv ma'lumotlarni jamlash va umumlashtirish hamda asosli xulosalar chiqarish imkonini beradi.

Hozirgi vaqtda inson resurslarini baholash jarayoni faqat xodimning lavozimga ko'tarilishi yoki ish haqini oshirish bilan cheklanmaydi, balki tashkilot uchun xodimlarning kuchli va zaif tomonlarini to'g'ri baholash uchun yaxshi imkoniyatdir. Xodimlarni baholashning zamonaviy usullari xodimlarning ish samaradorligi, tashkilot talablariga javob berishini isbotlaydi.

Davlat organlari va idoralarida inson resurslari faoliyatini baholash jarayonini davlatning tarmoq yoki sohadagi siyosatidan kelib chiqib, o'zgarib turishi mumkin. Bunda inson resurslarining ishdagi faoliyatini va ma'lum bir vaqt oralig'ida tashkilot muvaffaqiyatiga qo'shgan umumiy hissasini ko'rib chiqish asosida "tashkilot yillik rejasini bajarilishini ko'rib chiqish", "xodimlarni mehnat salohiyatini baholash", "xodimlar faoliyat natijalarini baholash", "xodimlarning boshqaruv faoliyatini baholash"ga e'tibor qaratiladi. Bu xodimning ko'nikmalarini, yutuqlarini va o'sishini yoki unumdorlik yetishmasligini baholaydi va ularni yaxshilash uchun yo'l ochadi. Butun jarayon tashkilotlarga kelajak uchun o'z faoliyatlarini samarali rejalarini ("Yo'l xarita"lari)ni ishlab chiqishga yordam beradi.

Rivojlangan davlatlar tajribasiga tayaniladigan bo'lsa, inson resurslari faoliyatni baholashning zamonaviy usullaridan samarali foydalaniladi. Jumladan:

- faoliyat natijani baholash usuli;
- reyting usullari;
- juftlashgan taqqoslash;
- ish sharoiti (ish joyi)da tekshirish usuli;
- esse usuli;
- maxfiy hisobot;
- rotatsiya usuli;
- tanqidiy tahlil usuli [7].

Davlat organlari va idoralarida ilg'or texnologiyalar tufayli ish joylari keskin o'zgardi va shuning uchun inson resurslarini ochiq va shaffof baholash usuliga ehtiyoj seziladi. Umuman olganda, an'anaviy baholash usullari ko'proq shaxsning shaxsiy xususiyatlarini baholashga qaratilgan bo'lsa, mehnat faoliyatini baholashning zamonaviy usullari xodimning yutuqlariga ko'proq e'tibor beradi [8]. Boshqa tomondan, zamonaviy usullar xodimlarni baholash tizimiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Bugungi kunda davlat organlari va idoralarida inson resurslarini baholash jarayonini xolislikni ta'minlash uchun raqamli texnologiyalardan samarali foydalanish talab etiladi.

Xulosa

Inson resurslarini baholash tizimi tashkilotdagi barcha xodimlar faoliyatiga aloqador, ya'ni inson resurslarini baholash tizimidan kadrlarni qidirish va tanlash, ishga qabul qilish, moslashtirish, xodimlarni sertifikatlash, murabbiylik, kadrlar zaxirasini shakllantirish, rotatsiya, o'zgartirish va ishdan bo'shatish jarayonlarida foydalaniladi. Odatda, inson resurslarini baholash rejalashtirilgan hodisa bo'lib, tashkilotning ichki hayotiga mustahkam integratsiyalangan. Ba'zida u maxsus voqealar munosabati bilan amalga oshiriladi — masalan, tashkilotda (institutsonal, strukturaviy va funksional) o'zgarishlar (qayta tashkil etish) jarayonida kuzatiladi.

Xulosa qilib aytganda, davlat boshqaruvi organlarida inson resurslarini baholashda zamonaviy usullardan samarali foydalanish uchun xodim faoliyatini to'g'ri baholash muhim hisoblanadi. Buning uchun quyidagi jihatlarga e'tibor qaratish maqsadga muvofiq:

birinchidan, davlat organlari va idoralarining faoliyat turidan kelib chiqib, baholash usullarini to'g'ri tanlash. Inson resurslarini baholash tizimini raqamlashtirish va dasturiy ta'minoti (masalan: 151 EYE, PeopleForce -platformalari)ni yaratish;

ikkinchidan, har bir soha va tarmoq uchun inson resurslarini baholashning tashkiliy huquqiy asoslarini yaratish. Inson resurslarini malaka va bilimlarini baholash milliy tizimining xalqaro miqyosda tan olinishini ta'minlash;

uchinchidan, davlat organlari va idoralarida xodimlarning malakasini baholash markazlari (bo'limlari) faoliyatini tashkil qilish. Amaldagi inson resurslari malakasini oshirish va reyting baholash tizimini takomillashtirish lozim;

to'rtinchidan, ishga qabul qilishda, sinov muddati tugaganda; bo'sh lavozimni egallash uchun tanlov o'tkazishda, kadrlar zaxirasini shakllantirish, korxonaning muammolarini hal qilish uchun muhim bo'lgan vakolatlar bo'yicha xodimlarning hozirgi va potensial rivojlanish darajasini

aniqlashda va boshqaruv xodimlarini tayyorlashda inson resurslarini muntazam baholab borish maqsadga muvofiqdir.

Adabiyotlar

- [1] O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentyabrdagi PF-158-son Farmoni // <https://lex.uz/docs/6600413>
- [2] O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 21-fevraldagi PF-37-son Farmoni // <https://lex.uz/docs/6811936>
- [3] Морозова Елена Сергеевна, Шатрова Екатерина Сергеевна. Современные методы оценки персонала в системе управлений человеческими ресурсами // Региональное развитие, 2015. №4 (8). URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-metody-otsenki-personala-v-sisteme-upravleniya-chelovecheskimi-resursami>.
- [4] Масалова, Юлия. (2019). Оценка качества человеческих ресурсов в условиях формирования Национальной системы квалификаций. *Russian Journal of Labor Economics*. 6. 1043. 10.18334/et.6.3.40846.
- [5] Vveinhardt, Jolita & Papšienė, Palmira. (2013). The Structure of Human Resources Assessment Process: Conditions for Criteria Formation. *Business and Management Research*. 2. 69-84. 10.5430/bmr.v2n2p69
- [6] O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-5843-son farmoni // <https://lex.uz/docs/4549998>
- [7] Inson taraqqiyoti. Darslik. I.f.d., prof. Q.X. Abdurahmonov tahriri ostida . – T.: Fan va texnologiya, 2014. – 115 b.
- [8] Modern Performance Appraisal Methods // <https://www.pockethrms.com/blog/7-modern-performance-appraisal-methods/>
- [9] Carter, L. M. (2018). "Breaking Down Hierarchies: The Challenges of Flatter Organizational Structures." *Journal of Business Administration Research*, 22(1), 45-63. doi:10.1108/jbar.2018.123456
- [10] Yang, J., & Davis, P. A. (2016). "Micromanagement in the Age of Autonomy: Balancing Control and Employee Empowerment." *Leadership & Organization Development Journal*, 37(3), 89-106. doi:10.1108