

ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТЧИЛАРИНИНГ ФАОЛИЯТИНИ БАҲОЛАШДА КРІ (KEY PERFORMANCE INDICATOR) НИНГ АҲАМИЯТИ

*Авазметова Ирода - Адлия вазирлиги
Юристар малакасини ошириш маркази
бош мутахассиси*

Ҳозирги кунда давлатлар ўртасида кескин рақобат юзага келмоқда, бу жараёнда янги шароитларга мослашувчан, олдида қўйилган масалаларни тезкор ва сифатли ҳал этишга қодир давлат фуқаролик хизматчилари корпусини ташкил этиш муҳим саналади.

Шу мақсадда Ўзбекистонда давлат хизмати фаолияти самарадорлигини оширишга қаратилган кенг қўламли ислохотлар амалга оширилмоқда. Хусусан, давлат хизматчиларининг ижтимоий ҳимоясини кучайтиришга қаратилган бир қатор чора-тадбирлар ишлаб чиқилди. 2017 — 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Халқ билан мулоқот ва инсон манфаатлари йили»да амалга оширишга оид чора-тадбирлар дастурида давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий ҳокимият органлари фаолиятининг самарадорлиги ва натижадорлигини баҳолашни амалга ошириш механизми сифатида давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий ҳокимият органлари фаолияти самарадорлиги ва натижадорлигини баҳолаш тизимини ишлаб чиқиш белгиланди. Шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонунда “Давлат фуқаролик хизматчисини тегишли равишда рағбатлантириш ва хизматда лавозим бўйича кўтариш унинг касбий компетенцияларини ҳамда алоҳида хизматларини ҳолисона ва адолатли баҳолаш асосида таъминланади” дея белгилаб қўйилди. Ушбу қонунга кўра, давлат фуқаролик хизматчисини рағбатлантириш ҳамда ҳолисона ва адолатли мезонлар асосида хизматда лавозим бўйича кўтарилишини таъминлаш учун унинг фаолияти самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш тизими жорий этилади.

Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги директорининг 2022 йил 28 декабрдаги 3704-сон буйруғи билан “Давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятининг самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш услубияти” тасдиқланди. Ушбу Услубиятда баҳолаш тизимининг босқичлари, давлат органларида баҳолаш тизимини жорий этиш, ЭМСКнинг мақсадли кўрсаткичларини ишлаб чиқиш, тасдиқлаш ва баҳолаш, амалдаги ЭМСКни ҳисоблаш ва баҳолаш, давлат фуқаролик хизматчиси фаолиятини баҳолаш

механизми, баҳолаш интервьюси, шикоят қилиш тартиби ҳамда якуний қоидалар билан боғлиқ муносабатлар тартибга солади.

Давлат хизматчиси фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизими куйидаги жиҳатлари билан давлат фуқаролик хизматини ўташда муҳим аҳамият касб этади: режалаштириш, ходимларни ёллаш, кадрларни ўқитиш, кадрлар захирасини шакллантириш, ходимлар фаолиятининг таҳлили, ходимларнинг касбий ва интеллектуал ривожланиши, моддий ва номоддий рағбатлантириш тизими¹.

Шуни таъкидлаш лозимки, давлат фуқаролик хизматчиларини самарадорлигини баҳолаш тизимлари аксарият ривожланган давлатларда жорий этилган бўлиб, давлат хизматчилари самарадорлигини оширишга хизмат қилмоқда. Жумладан, Иқтисодий ҳамкорлик ва тараққиёт ташкилотига аъзо аксарият давлатларда (АҚШ, Франция, Австрия, Япония, Корея ва бошқалар) самарадорликни баҳолаш тизими давлат хизматчилари самарадорлигини оширишда ижобий натижаларни кўрсатмоқда. Бундай тизимлардан бири КРІ (key performance indicator) тизимидир. КРІ – бошқарув жараёнида ташкилот мақсадларини белгилашга, белгиланган мақсадга эришилганлик даражасини таснифловчи, ташкилот ва ходимлар ўз салоҳиятини таҳлил қилиш ҳамда самарадорликни ошириш ва уни назорат қилиш имкониятини берувчи тизимдир².

Давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятининг самарадорлигини энг муҳим кўрсаткичлар асосида баҳолаш услубиятида белгиланишича, **энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари**³ - давлат фуқаролик хизматчиси томонидан функционал вазифа ва мажбуриятлари ижро этилишининг самарадорлиги ва натижадорлигини баҳолаш учун қўлланиладиган ва миқдоран ўлчаш мумкин бўлган баҳолаш индикаторлари. Шу билан бирга, давлат хизматчиси фаолиятидаги ҳар қандай кўрсаткич ЭМСК бўлиб ҳисобланмайди.

КРІ тизими орқали **Германияда** барча давлат органлари учун юқори самарадорлик кўрсаткичига эга давлат хизматчиларининг рағбатлантириш амалга оширилмоқда. Сўнгги маълумотларга кўра, давлат хизматчиларини рағбатлантириш учун Федерал бюджетдан ҳар йили 50 миллион евродан ортиқ маблағ ажратилади. Моддий рағбатлантириш, устама ҳақлари билан боғлиқ бир қанча чекловлар мавжуд бўлиб, ушбу чекловлар «Давлат хизматчилари тўғрисида»ги Қонунда белгилаб қўйилган⁴.

¹ Лесина Т.В., Чернов Д.А. Ключевые показатели эффективности на службе. Эффективность работы госслужащих // Вестник Евразийской науки, 2018 №2.

² Office of Human Resources Management / URL: <https://www.commerce.gov/hr>

³ Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги директорининг 2022 йил 21 ноябрдаги 2-2022-сон буйруғи // <https://lex.uz/uz/docs/6329831>

⁴ Draft F. Civil Service in Germany: Characteristics of Public Employment and Modernization of Public Personnel Management. / URL: www.uni-konstanz.de/~bogumil/kuhlmann/Download/KuhlmannRoeber1.pdf

Америка Қўшма Штатларида вазирлик ва агентликлар раҳбарияти ходимларнинг индивидуал иш режаларини мустақил белгилайдилар. Давлат хизматчиси фаолиятининг самарадорлиги мониторинги тузилган индивидуал режа асосида йил сўнгида баҳоланади.

Буюк Британияда давлат хизматчилари фаолият самарадорлигини баҳолашда давлат хизматчиси ва давлат органи натижадорлик тўғрисидаги келишув имзолайди. Ушбу келишувда қўйидагилар кўрсатилиши мажбурий: маъсулиятлилик, вазифалар, самарадорлик мезонлари, мақсадга эришилган ёки эришилмаганлик даражалари, ярим йиллик ҳисобот, индивидуал ривожланиш режаси, шу жумладан, баҳолаш мезонлари. Бунда баҳолаш йилда икки маротаба яъни йил ўртасида ва охирида ўтказилади. Йил кунлари бўйича раҳбар таркибдаги хизматчи ўзини ўзи баҳолаш ёки ҳар томонлама баҳолаш, яъни **“360 градус”**⁵ усулидан фойдаланилади.

Канадада давлат хизматчилари фаолият самарадорлигини баҳолаш Яширин кенгаш (Privy Council Office) томонидан амалга оширилади. Давлат хизматчилари самарадорлигини баҳолашда, унинг объективлигини таъминлаш мақсадида ўзини ўзи баҳолаш натижалари ва сўров маълумотлари ҳам инобатга олинади⁶.

Бизнинг республикамизда ҳам давлат хизматчилари фаолият самарадорлигини баҳолаш тизими босқичма-босқич йўлга қўйилмоқда. Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги маълумотига кўра, 2022 йилда ҳоким ёрдамчиси 8 та кўрсаткич билан баҳоланган бўлса, 2023 йил 1-чорақдан 5 та кўрсаткичга, ёшлар етакчиси 23 та кўрсаткич билан баҳоланган бўлса, 8 та кўрсаткичга, хотин-қизлар фаоли 7 та кўрсаткич билан баҳоланган бўлса, 5 та кўрсаткичларга камайтирилиши эвазига натижадорликка алоҳида эътибор қаратилмоқда⁷.

Шуни ҳам таъкидлаш кераки, давлат фуқаролик хизматчилари фаолияти самарадорлигини баҳолашда кўрсаткичлар сони оширилиши натижасида уларнинг асосий эътибори иш вақтни режалаштирмаслиги, топшириқларнинг охирига етказмаслик ёки сифатсиз бажаришга сабаб бўлмоқда. Бугунги рақамлаштириш жараёнида давлат фуқаролик хизматчиларининг самарали фаолият кўрсатиши учун хорижий давлатлар тажрибаси КРІ кўрсаткичлари 5-7 тагача белгиланиши қулай эканлигини кўрсатмоқда.

Мисол учун, Қозоғистонда давлат фуқаролик хизматчилари фаолияти самарадорлиги баҳолаш 2 тоифага асосан олиб борилади. Бунда давлат

⁵ Ketelaar A., Manning N., Turkisch E. (2007). Performance-based Arrangements for Senior Civil Servants OECD and other Country Experiences // OECD Working Papers on Public Governance, OECD Publishing, 2007. № 5, 34-38.

⁶ Барциц И.Н. Показатели эффективности государственного управления (субъективный взгляд на международные стандарты) (часть 1). / URL: <http://www.pvlast.ru/archive/index.433.php>

⁷ <https://argos.uz/uz/press-center/topic/33>

органларининг биринчи раҳбарлари, вилоятлар, республика аҳамиятига молик шаҳарлар ва пойтахт ҳокимлари ва маъмурий давлат хизматчиларининг КРІ кўрсаткичлари 5 тани (мақсадли кўрсаткич, касбий даража ва шахсий фазилатлар) ташкил қилади. Японияда эса, баҳолаш кўрсаткичлари сони 6 тадан иборат бўлиб, мақсадли кўрсаткичлар 3-4 тагача, компетентлиги бўйича 5-6 тагача қилиб белгиланган. Саудия Арабистонида баҳолашнинг мақсадли кўрсаткичлар сони 4-10 тагачани ташкил қилади.

Юқоридагилардан хулоса қилишимиз мумкинки, давлат фуқаролик хизматчилари фаолият самарадорлиги кўрсаткичларининг кўп ва аниқ мақсадларсиз белгиланиши ўз навбатида фаолият ва вазифаларини мукамал бажаришга салбий таъсирини кўрсатмасдан қолмайди.