

DAVLAT XIZMATCHILARINING FAOLIYATI SAMARADORLIGINI BAHOLASH USULLARINI TAKOMILLASHTIRISH

Pozilova Sh. X

Muhammad Al-Xorazmiy nomidagi Toshkent axborot texnologiyalari universiteti

Axborot ta'lim texnologiyalari kafedrasini mudri ped.f.f.d ,PhD, dotsent

Qurbonmurodov Bekzod G'ofur o'gli

Muhammad Al-Xorazmiy nomidagi Toshkent axborot texnologiyalari universiteti

Elektron xukumat tizimini boshqarish

Annotatsiya: Maqolada davlat xizmatchilarining samaradorligini baholashning zamonaviy yondashuvlari muhokama qilinadi. Ko'pincha, hozirgi vaqtda xodimlarning ishbilarmonlik fazilatlarini kompleksini tahlil qilishda ularning shaxsiy ma'lumotlariga katta rol beriladi. Davlat xizmatchilari faoliyati samaradorligini oshirishning asosiy jihati, nazariya va xalqaro amaliyotda ko'rsatib o'tilganidek, mansabdor shaxslarga xizmat vazifalarini bajarish va maqsadlarga erishish darajasini aks ettiruvchi ob'ektiv va keng qamrovli ko'rsatkichlar tizimini yaratish, mansabdor shaxslarga asosiy e'tiborni hokimiyatning asosiy ustuvor yo'nalishlari. Ko'pgina rivojlangan mamlakatlarda bu maqsadda samaradorlik ko'rsatkichlari keng qo'llaniladi.

Kalit so'zlar: Davlat xizmatchilari, baholash usullari, faoliyat samaradorligi.

So'nggi o'n yil ichida davlat xizmatchilarining samaradorligini har tomonlama baholash uchun kasbiy muhitda katta qiziqish kuzatildi. Integral usul davlat xizmatchisi faoliyatining ahamiyatini baholashga imkon beradi, shuningdek, kadrlar almashinuvini oqilona amalga oshirishga, kasbiy mahorat, ko'nikma va malaka darajasini oshirishga yordam beradi.

Davlat xizmatchilarini baholashning ajralmas usuli, har qanday baholash tizimi kabi, o'ziga xos talablar to'plamiga ega.

Har bir faoliyatni baholashning asosi monitoring - ma'lumotlarni umumlashtirish va to'plash, kuzatish va suhbatlar o'tkazish va boshqalar.

Xodimlarning ishbilarmonlik fazilatlarini baholashda ularning shaxsiy ma'lumotlariga ko'p e'tibor qaratmaslik kerak, chunki bu ma'lum bir xodimning haqiqiy malakasi va salohiyati haqida to'liq tasavvurga ega bo'lishga imkon bermaydi, bu esa oxir-oqibatda sub'ektivlikni keltirib chiqaradi. xodimlarni baholash va tanlash.

Davlat xizmatchisining shaxsiy fazilatlarini to'g'risida haqiqiy tasavvurga ega bo'lishga imkon beradigan baholash usuli talab qilinadi, ular orasida asosiysi bo'lishi kerak kasbiy mukammallik, malaka, natijalarga e'tibor berish, samaradorlik, printsiplarga rioya qilish, rostgo'ylik va boshqalar kabi bo'lishi kerak.

Davlat xizmatchilari faoliyatini baholash jarayonida har tomonlama yo‘naltirilganlik ko‘p jihatdan “mezonlarning barqarorligi” tamoyiliga asoslanadi, bu esa, o‘z navbatida, davlat organi va uning kadrlar xizmatining vazifalaridan kelib chiqadi.

Davlat xizmatchisining kasbiy faoliyati samaradorligini uning rasmiy maqomidan kelib chiqib baholash zarur. Turli toifalar va guruhlardagi lavozimlarni egallagan davlat xizmatchilari faoliyatining turli turlarini tahlil qilib, davlat xizmatchilari faoliyatini baholashda turlicha yondashuvlardan foydalanish zarur degan xulosaga kelish mumkin. Shunday qilib, davlat xizmatchilarining "rahbarlari" toifalari ularning mehnat nizomlarida belgilangan malaka talablariga muvofiq baholanadi. Ushbu yondashuvning o'ziga xos xususiyati shundaki, ularning faoliyati boshqariladigan tizimning holatiga bevosita ta'sir qiladi, ya'ni ular ishlayotgan va ular rahbarlik qiladigan organlar va tarkibiy bo'linmalarda huquqiy oqibatlariga olib keladigan huquqiy xususiyatga ega. Ushbu toifani baholash uchun boshqaruv faoliyati jarayonining o'zi emas, balki davlat organi yoki uning tarkibiy bo'linmasi faoliyatining miqdoriy va sifat ko'rsatkichlari asosida tekshirilgan (haqiqat uchun tasdiqlangan) natijalari muhim ahamiyatga ega. Bular, qoida tariqasida, davlat xizmatining asosiy va yuqori guruhlarini almashtiradigan shaxslardir.

Menejrlarni baholashning eng keng tarqalgan parametrlari:

- ishbilarmonlik va shaxsiy fazilatlar;
- etakchilik uslubi;
- turli vaziyatlardagi xatti-harakatlarning xususiyatlari;
- boshqaruv funktsiyalarini bajarish sifati; qo'llaniladigan boshqaruv vositalarining xususiyatlari;
- rahbarlik qilayotgan jamoalarning ishlash ko'rsatkichlari;
- jamoadagi ma'naviy muhit.

O'rinbosar davlat xizmatchilari

“mutaxassis” toifasidagi lavozimlar davlat organlari tomonidan belgilangan vazifa va funksiyalarning bajarilishini professional darajada ta'minlaydi.

Ushbu toifaga ma'lumotlarni to'playdigan, tahlil qiladigan va qayta ishlaydigan, tegishli rahbarlarning qarorlari loyihalarini tayyorlaydigan xodimlar kiradi. Ularning vazifalari doirasiga davlat boshqaruvining tegishli sohasini ta'minlashning o'ziga xos funktsiyasi bilan bog'liq bo'lgan o'z sohalariga kiradi. Ular o'z sohalariga rahbarlik qiladilar va muayyan davlat funktsiyalari va davlat xizmatining individual ko'rsatkichlari bajarilishini nazorat qiladilar. Bunday holda, faqat mutaxassis mas'ul bo'lgan faoliyat sohasining natijalari baholanadi.

"Mutaxassislar bilan ta'minlash" toifasidagi davlat xizmatining o'rnini bosuvchi davlat xizmatchilarining faoliyati davlat organlari faoliyatini tashkiliy, axborot, hujjatli, moliyaviy, iqtisodiy, texnik va boshqa ta'minlash bilan bog'liq.

Shunday qilib, samaradorlikni baholash xodimlarning bevosita faoliyati natijalariga - aniq masalalar bo'yicha tahliliy materiallarni tayyorlashga, tashkiliy

topshiriqlarni bajarishga, shuningdek, kasbiy tajriba va shaxsiy tayyorgarlik darajasiga qarab amalga oshiriladi.

Ko'pincha bu toifani bevosita bo'ysunadigan xodimlari bo'lmagan shaxslar tashkil qiladi. Boshqacha qilib aytganda, bular davlat xizmatining yuqori va kichik guruhlarini egallagan davlat xizmatchilaridir.

Ko'rib chiqilayotgan ko'rsatkichlarga e'tibor qaratib, davlat xizmatchilarini baholash usullarini shakllantirish mumkin [2]. Baholash usullarining eng ko'p soni, shuningdek, rasmiylashtirilgan, "qog'oz" yondashuvlarga (so'rovnomalar, testlar), shuningdek, xodimlarni o'rganishda rasmiylashtirilmagan yondashuvlardan foydalanishga qaratilgan usullarga (intervyu, guruh muhokamasi, kuzatish) bo'linadi. Rasmiylashtirilgan yondashuvda raqamli, grafik vositalar qo'llaniladi; rasmiylashtirilmagan yondashuvni qo'llashda baholash natijalarini og'zaki (og'zaki) taqdim etish vositalari qo'llaniladi. Ikkala yondashuvning ham afzalliklari va kamchiliklari bor. Ko'rib chiqilayotgan vositalarning afzalliklari majmuasi baholash natijalarining sifati va ishonchliligini sezilarli darajada oshirishi mumkin.

Ko'zlangan maqsadni asos qilib olgan holda baholash usullari bashoratli usullarga bo'linadi va amaliy. Prognostik usullar guruhiga xodimning kasbiy rivojlanishi, moslashuvi, rivojlanishi modelini, uning kasbiy martaba modelini yaratish imkonini beruvchi usullar (guruh muhokamasi, matritsa usuli, biznes o'yinlari va boshqalar) kiradi. Amaliy usullar (test, so'rov, ball qo'yish usuli) davlat xizmatchisining kasbiy mahoratini shu kungacha erishilgan natijalarga ko'ra baholaydi.

Xodimlarni baholashda amaliyotda eng keng tarqalgan usullar orasida suhbat, guruh va individual suhbatlar, testlar va ekspert so'rovlari mavjud.

Davlat xizmatchilarini baholashning eng keng tarqalgan usuli bu suhbatdir. Tanlov, attestatsiya, davlat xizmatchilarining malaka imtihonlari kabi shakllar odatda suhbat shaklida bo'ladi. Komissiya va xodim o'rtasidagi bunday suhbat natijalariga ko'ra, xodimning kasbiy darajasi va egallab turgan lavozimiga muvofiqligi to'g'risida xulosa chiqariladi. Suhbat ma'lum bir natijaga qaratilgan: xodimning kasbiy va shaxsiy salohiyatidagi afzalliklari va kamchiliklarini aniqlash va aniqlashtirish. Suhbat davomida menejer har bir xodimning "muammo sohasi" ni aniqlaydi, unga bo'ysunuvchining shaxsiy, kasbiy va motivatsion rivojlanishini tuzatishga qaratilgan zarur tavsiyalar beradi.

Ko'pgina davlat organlarida xodimlarni baholashning muhim jihati individual suhbatlardir. G'arb davlatlarining aksariyat davlat idoralarida intervyudan foydalanish keng tarqalgan. Ushbu protsedura rahbar va bo'ysunuvchi o'rtasidagi maxfiy suhbat jarayonidir. Bir qator tashkilotlarda allaqachon o'rnatilgan baholash tizimlari mavjud bo'lib, ularning aksariyati intervyu oxirida xodimga natijalarni oshkor qilish shartini o'z ichiga oladi. Shu bilan birga, xodimning o'zi tafsilotlarga aniqlik kiritish va eshitgan

narsalarini sharhlash imkoniyatiga ega. Ko'pgina hollarda, menejer tomonidan xodimlar bilan yiliga bir martadan ko'p bo'lmagan shaxsiy suhbatlar o'tkaziladi. Bunday chastota to'g'ridan-to'g'ri xodimlarning o'zidan haqiqiy va ishonchli ma'lumotlarni olish uchun etarli.

Sinov - bu yana bir keng tarqalgan baholash usuli. Buning uchun - test komissiyasi to'g'ri javoblarning o'tish sonini aniqlagan holda sertifikatlashtirish testlarini tuzishi va tasdiqlashi kerak. Sertifikatlashdan muvaffaqiyatli o'tish imkonini beruvchi to'g'ri javoblarning umumiy soni ularning umumiy sonining uchdan ikki qismidan kam bo'lmashligi kerak. Shuningdek, amaliyotda yuqori malakali mutaxassislarni jalb qilgan holda xodimlarning faoliyati samaradorligini tahlil qilish amalga oshiriladigan tengdoshlarni tekshirish usuli qo'llaniladi. Ushbu usulning asosiy maqsadi xodimlarning shaxsiy-professional diagnostikasi bo'lib, uning natijalari ekspert va tekshirilayotgan xodim o'rtasidagi suhbat bilan kuzatilishi kerak. Suhbat sizga xodim haqida olingan ma'lumotlarni aniqlashtirish, diagnostika natijalari to'g'risida xabardor qilish va "teskari aloqa" olish kabi bir qator muhim vazifalarni hal qilishga imkon beradi. Xodimlarni tekshirishda tengdoshlarni tekshirish usuli faol qo'llaniladi. Xodimlarni baholashning muvaffaqiyati ko'p jihatdan tanlangan baholash usulining to'g'riligiga bog'liq bo'lib, uni har tomonlama tahlil qilish asosida amalga oshirish mumkin.

Davlat boshqaruvi xodimlarining kasbiy malakasi va faoliyatini baholash bo'yicha xalqaro tajribani tahlil qilgan holda, davlat sektori faoliyati samaradorligini baholashning quyidagi usullarini ajratib ko'rsatishimiz mumkin:

- 1) shaxsiy profilni baholash usuli;
- 2) xulq-atvor rejasini baholash usuli;
- 3) faoliyat natijasining har qanday segmentini tahlil qilishga asoslangan baholash usuli;
- 4) ish tahliliga asoslangan baholash usuli.

Birinchi usul shaxsning roli ustunligi bilan bog'liq muammolarni hal qilishda qo'llaniladi (masalan, huquqni muhofaza qilish organlarida: moliya politsiyasi, chegara xizmati, huquqni muhofaza qilish organlari, armiya). Baholash varaqasi jadval sifatida ishlab chiqilgan bo'lib, unda chiziqlar mustaqillik, qaror qabul qilish qobiliyati, masalaning mohiyatini ko'rish, aniqlik, ishonchlilik, tartibni sevish va boshqalar kabi professional muhim fazilatlarining mezonlarini ko'rsatadi. Ustunlar birdan beshgacha yoki o'ngacha raqamlardan foydalanadi. Shu tarzda olingan ballar grafik shaklida birlashtirilib, shaxsiy profilni tashkil qiladi. Shunday qilib, martaba ko'tarilishi ballar soniga emas, balki qobiliyatga qarab amalga oshiriladi.

Bunday tizim bir qator afzalliklarga ega:

- natijalarni baholashning juda tez inflyatsiyasini yo'q qiladi;
- xodimlar ierarxik zinapoyada ko'tarilish bo'yicha zarur xususiyatlarga ko'ra tanlanadi;
- davlat xizmatchisi shaxsi rivojlanishida aniq kuzatilgan o'zgarishlar;
- unifikatsiyalangan ko'rsatkichlardan foydalanish tufayli zarur ishchi kuchini chekka ma'muriy hududlardan ham tanlash mumkin.

Tizimning kamchiliklari quyidagilarni o'z ichiga oladi:

xodimlarni miqdoriy taqqoslashning yo'qligi;

baholovchining sub'ektivligini butunlay yo'q qilishning mumkin emasligi.

Ikkinchi baholash usuli xulq-atvorga asoslanadi. Behavioral Adjusted Rating Scales (BARS) - bu o'tgan asrning 70-yillarida P. Smit va L. M. Kendall tomonidan ishlab chiqilgan yondashuv.

U mehnat dunyosida qo'llash uchun qat'iy, yaxshi tuzilgan baholash (reyting) shkalasini yaratishga qaratilgan. Bu yondashuv J. Flanagan tomonidan ish joyidagi xulq-atvorning haqiqiy namunalarini (holatlarini) tasvirlab bergan, mehnat vazifasini muvaffaqiyatli yoki muvaffaqiyatsiz bajarish bilan bog'liq bo'lgan tanqidiy holatlar usuliga asoslanadi.

BARS usuli (Behaviourally Anchored Rating Scales) natijalarning ma'lum bir tomoni uchun xatti-harakatlar modellarini tanlashni o'z ichiga oladi. Ushbu namunalar shkalaning o'sha nuqtasida muhim deb hisoblanadigan shkala elementlariga tayinlangan. Bu xatti-harakatni keyingi baholash uchun benchmarkni tashkil qiladi.

Hozirgi vaqtda BARS modelining ikkita versiyasi mavjud [3]:

xulq-atvorni kutish shkalasi (BES);

xulq-atvorni kuzatish shkalasi (BOS).

Ikkala yondashuvdan foydalangan holda o'lchovlarni ishlab chiqish ko'p vaqt talab qilishi mumkin, shuning uchun ulardan foydalanish odatda ish toifalari har birida ko'plab lavozimlarni (yoki ishlarni) o'z ichiga olgan yirik tashkilotlar bilan chegaralanadi.

Ikkala BARS protsedurasi ham xuddi shunday boshlanadi. Turli guruhlarining yig'ilishlarida ishtirok etish uchun mutaxassislar (odatda bevosita rahbarlar yoki muayyan ishning ijrochilari) taklif etiladi. BES protsedurasida birinchi ekspertlar guruhi berilgan ishning asosiy o'lchamlari yoki xususiyatlarini tavsiflaydi, keyin ikkinchi guruh birinchi guruh tomonidan aniqlangan o'lchamlarning har birining turli darajalariga mos keladigan ishni bajarishning aniq bosqichlarini ishlab chiqadi. Uchinchi guruhga dastlabki ikki

guruhning ishini "orqaga tarjima qilish", ya'ni ularga tasodifiy ravishda taqdim etilgan epizodlar matnini tegishli toifalarga taqsimlash taklif etiladi.

Tegishli ish toifasiga yoki tegishli o'lchamga kirmaydigan epizodlarning bayonotlari noaniqligi tufayli o'chiriladi. To'rtinchi guruhdan qolgan epizod formulalariga raqamli ballar berish so'raladi. Shunga qaramay, ball farqlari bo'lgan narsalar (yuqori standart og'ish) epizod matnlari to'plamidan chiqarib tashlanadi. Oxirida ikkita to'g'ridan-to'g'ri rahbardan o'z xodimlarining har birini baholash so'raladi va xulosada ishning aniqlangan o'lchovlari mustaqil yoki yo'qligi tahlil qilinadi.

BOS usuli (Xulq-atvorni kuzatish shkalasi) xatti-harakatning ma'lum bir tomoni uchun xarakterli holatlarni aniqlaydigan va baholanayotgan xodimda ularning paydo bo'lish chastotasini tahlil qiladigan xatti-harakatlarni kuzatish shkalasi.

Xulq-atvor shakllariga asoslangan baholash tizimining ijobiy tomoni, birinchi navbatda, rivojlanish maqsadlarini belgilashda namoyon bo'ladi.

Uchinchi usul aniq vazifalar va aniq natijalarni miqdoriy jihatdan baholaydi. Xodim olingan summalar ko'rsatkichining o'rtacha qiymatiga qarab baholanadi. Ushbu usulning afzalligi:

- aniq o'lchov keng ko'lamli ish majburiyatlari bilan birlashtirilgan;
- xizmat vazifalari uchun hisobot mumkin;
- gumanitar resurslarni boshqarish jarayonida xodimlarning tasnifini, darajalarini qurish mumkin.

Usulning kamchiliklari quyidagi jihatlardir:

- tizim haddan tashqari byurokratik tuzilishga ega bo'lib, unda ma'lum bir xodimni baholash uchun ko'p sonli anketalar va imzolar kerak bo'ladi;
- baholash predmeti (idoraviy ierarxiya tufayli) hal qiluvchi rol o'ynaydi;
- baholanganlar maqsadlarni belgilashga ta'sir qilish imkoniyatlari teng emas;
- maqsadlarni amalga oshirishga baholanayotgan xodimga bog'liq bo'lmagan bunday omillar to'sqinlik qilishi mumkin;
- yil davomida tashkilotda dastlab belgilangan maqsadlarning dolzarbligini inkor etadigan bunday o'zgarishlar bo'lishi mumkin;
- juda oson erishish mumkin bo'lgan maqsadlarni shakllantirish vasvasasi mavjud;
- mojarolarni chetlab o'tishni afzal ko'rgan rahbar o'rtacha baholarga intiladi.

Shunday qilib, davlat xizmatchilari faoliyatini baholashning xorijiy amaliyotini tahlil qilish shuni aytishga imkon beradi:

- baholashning ob'ektivligini oshirish, sub'ektiv omilni minimallashtirish (alohida lavozimlarga oid aniq talablarni o'z ichiga olgan katalog bunda katta yordam berishi mumkin);

- baholash tizimini soddalashtirish (tegishli anketalarni to'ldirishni osonlashtirish);

- boshqaruv funktsiyalari va kasbiy vazifalarini tabaqalashtirilgan baholash imkoniyatini ta'minlash;

oldingi tajribadan foydalangan holda natijalarni baholash uchun boshqaruv jamoasining uzluksiz va ko'p bosqichli treninglarini o'tkazish;

devalvatsiya jarayonini baholash orqali kamaytirish va uning "o'rtacha" ni istisno qilish:

baholash natijalariga shikoyat qilish imkoniyatiga ko'proq e'tibor bering.

Uslubiy jihatdan davlat xizmatchilari faoliyatini baholash tizimlari ikkita yo'nalishda birlashtirilgan [4]:

- tuzatish va baholash;

- ishlab chiqish va baholash.

"O'zgartirish va baholash" holatida shaxsiy natijalar imkon qadar ob'ektiv ravishda o'lchanadi, ularni lavozimga ko'tarilish, pul nafaqasini oshirish va boshqalar bilan bog'laydi. Ikkinchi holda, kuchlarni qo'llash shaxsning qobiliyatlarini rivojlantirishga ketadi. tashkilotning maqsadlariga muvofiq. Ko'pincha, bunday maqsadlar faoliyat samaradorligi va sifatini oshirishga qaratilgan. Faoliyatni baholash mazmunan ham, uslubiy jihatdan ham juda xilma-xilligi bilan ajralib turadi.

Shu nuqtai nazardan, birinchi marta 2000 yil may oyida Lissabon Sifat konferentsiyasida namoyish etilgan Yagona baholash asosi - Comte Assessment Framework (CAF) alohida ahamiyatga ega. Tizim Yevropa Ittifoqining deyarli barcha mamlakatlarida sinovdan o'tkazildi va to'plangan tajriba asosida 2002 yilda yangi versiyasi tayyorlandi. Bozorga asoslangan yagona baholash tizimi tavsiya etiladi, chunki u sifat menejmenti sohasida zamonaviy texnologiyalardan foydalanadi, ulardan foydalanish oson va davlat sektorining o'zini o'zi baholashiga mos metodologiyani taklif etadi.

Model milliy, mintaqaviy, shahar va idoraviy darajalarda keng qo'llash uchun mo'ljallangan. U ko'p jihatdan qo'llanilishi mumkin, masalan, davlat xizmatining

maqsadlarini belgilash yoki tashkilotni rivojlantirish. Modelning moslashuvchanligi tufayli tashkilot har qanday maxsus tashkiliy bo'linmada baholashni o'tkazishi mumkin. Yagona baholash tizimi [5]:

davlat boshqaruviga xos individual xususiyatlarni hisobga oladi;

- boshqaruv organlari faoliyati samaradorligini oshirish vositasi sifatida ishlaydi;

- sifat menejmentining turli modellari orasida selektor vazifasini bajaradi;

- turli davlat-ma'muriy tashkilotlar sifatini qiyosiy tahlil qilishga yordam beradi;

- fakt va dalillarga asoslangan holda;

- tashkilotni rivojlantirish bo'yicha izchil va konsensusga asoslangan harakatlar uchun vosita bo'lib xizmat qiladi;

- Evropada umumiy qabul qilingan va keng qo'llaniladigan mezonlar asosida;

- maqsadlar, strategiyalar va jarayonlarni o'zaro bog'lash;

boshqa tashkilotlardan muvaffaqiyatli amaliyot va sifatni yaxshilash usullarini olish imkoniyatini beradi;

- xodimlarni rag'batlantirish, ularni rivojlanish jarayoniga jalb qilish vositasidir;

- rivojlanish darajasini, ajoyib innovatsion natijalarni raqamlarda baholash imkonini beradi;

- sifatni ta'minlash va yaxshilash sohasidagi turli tashabbuslarni birlashtira oladi.

Umuman olganda, bozorni baholashning yagona tizimi tashkilotga o'z imidjini kengaytirish imkoniyatini beradi. Agar tashkilot o'z-o'zini tekshirishni davom ettirishni rejalashtirsa, bir qator juda batafsil baholash modellari ishlab chiqilgan (masalan, Speyer, EFQM). Ushbu tizimning afzalligi shundaki, uni qo'llash murakkab sifat menejmenti modellarini joriy etishda birinchi qadamdir. Taklif etilgan savollarga javoblar besh balli tizimda, konsensus usulida (chegaraviy qiymatlarni aniqlash va h.k.) baholanadi. Tashkilot tomonidan o'tkazilgan o'z-o'zini baholash asosida, a

Bu menejment tashkilotning samaradorligini oshirish nuqtai nazaridan muhim aralashuvni talab qiladigan sohalarni yanada rivojlantirish rejasini o'rganishi va ishlab chiqishi kerak bo'lgan sohadir.

Yagona bozorni baholash tizimi tuzilmasida tashkiliy o'zini o'zi baholashning asosiy yo'nalishlarini belgilaydigan o'nta jihatni ajratib ko'rsatish mumkin. Har bir jihat ko'plab aniqlashtiruvchi qoidalarni o'z ichiga oladi, ular asosida baholash jarayonida tashkilot faoliyatining muammoli sohaslarini aniqlash mumkin.

Shunday qilib, davlat xizmatchilari faoliyatini baholashning shakl va usullarining kengligi va xilma-xilligi ushbu sohadagi muammolarni yanada chuqurroq o'rganish imkonini beradi. Bu boradagi ichki va xorijiy ishlanmalar davlat xizmatchilari faoliyati samaradorligini aniqlashning yangi vositalari va mexanizmlarini yaratishga olib kelishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Rossiya Federatsiyasi davlat xizmatchilarining attestatsiyasi to'g'risida (o'zgartirish va qo'shimchalar): Rossiya Federatsiyasi Prezidentining 2005 yil 1 fevraldagi 110-sonli Farmoni "ConsultantPlus" ma'lumotnoma huquqiy tizimidan kirish.
2. URL: <http://www.multidollar.ru>
3. URL manzili: <http://www.council.gov.ru>
4. URL: <http://www.nashaucheba.ru>
5. URL: <http://www.pandia.ru>
5. URL: <http://www.pandia.ru>