

## BOSHQARUV XODIMLARI MEHNATI SAMARADORLIGINI KPI TIZIMI ASOSIDA BAHOLASH VA TAKOMILLASHTIRISH

Mirzaraximova Mohinbonu Mirkamol qizi

Namangan davlat texnika universiteti talabasi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20351324>

**Annotatsiya:** Boshqaruv xodimlari mehnati samaradorligini baholash va uni takomillashtirishning zamonaviy yondashuvlari tadqiq etilgan. Tadqiqotning asosiy maqsadi korxonalarda boshqaruv faoliyati natijadorligini oshirishga xizmat qiluvchi samarali baholash mexanizmlarini aniqlash hamda ularni amaliyotga tatbiq etish bo'yicha takliflar ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqot jarayonida tizimli tahlil, qiyosiy taqqoslash, iqtisodiy-statistik usullar, kuzatish va KPI asosidagi baholash metodlaridan foydalanildi. Tadqiqot natijalariga ko'ra, boshqaruv xodimlari faoliyatini aniq mezonlar asosida baholash mehnat unumdorligini oshirish, qaror qabul qilish sifatini yaxshilash va korxonalar raqobatbardoshligini kuchaytirishga xizmat qilishi aniqlandi. Shuningdek, rag'batlantirish tizimini samaradorlik ko'rsatkichlari bilan bog'lash boshqaruv jarayonlarida mas'uliyat va natijadorlikni oshirishi asoslab berildi. Tadqiqotning ilmiy-amaliy ahamiyati boshqaruv samaradorligini oshirishga qaratilgan taklif va tavsiyalarning korxonalar faoliyatida qo'llanish imkoniyati bilan izohlanadi.

**Kalit so'zlar:** boshqaruv xodimlari, mehnat samaradorligi, KPI tizimi, boshqaruv samaradorligi, mehnat unumdorligi, samaradorlikni baholash, rag'batlantirish mexanizmi, korxonalar boshqaruvi.

Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida korxonalar faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan boshqaruv xodimlari mehnatini oqilona tashkil etish va ularning ish natijalarini aniq baholash tizimiga bog'liq hisoblanadi. Raqobatning kuchayishi, raqamli boshqaruv texnologiyalarining keng joriy etilishi hamda inson resurslarini strategik boshqarishga bo'lgan ehtiyoj boshqaruv xodimlari faoliyatini muntazam monitoring qilish zaruratini yuzaga keltirmoqda. Ayniqsa, korxonalarda qaror qabul qilish sifati, mehnat unumdorligi va tashkiliy natijadorlik ko'rsatkichlari boshqaruv apparati samaradorligi bilan bevosita bog'liqdir. Shu sababli boshqaruv xodimlari faoliyatini baholashda an'anaviy usullardan tashqari KPI (Key Performance Indicators) tizimi, kompetensiyaga asoslangan baholash va natijaviy boshqaruv metodlaridan foydalanish dolzarb masalaga aylangan. Ilmiy tadqiqotlarda samaradorlikni baholash tizimi xodimlarning motivatsiyasi, mas'uliyati va korxonalar maqsadlariga moslashuvchanligini oshirishga xizmat qilishi ta'kidlangan [1]. Boshqaruv xodimlari mehnatini noto'g'ri baholash esa resurslardan samarasiz foydalanish, qarorlar sifati pasayishi va korxonalar raqobatbardoshligining susayishiga olib keladi. Shu jihatdan boshqaruv samaradorligini o'lchash mezonlarini takomillashtirish, xodimlarning individual va jamoaviy natijalarini uyg'un holda baholash hamda rag'batlantirish mexanizmlarini samaradorlik ko'rsatkichlari bilan bog'lash zamonaviy menejmentning muhim yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Mazkur tadqiqotda boshqaruv xodimlari mehnatini baholashning nazariy-uslubiy asoslari, KPI tizimining afzalliklari va korxonalarda boshqaruv samaradorligini oshirish imkoniyatlari tahlil qilinadi.

So'nggi yillarda ilmiy adabiyotlarda boshqaruv xodimlari faoliyatini baholashning strategik boshqaruv bilan integratsiyalashgan tizimlarini ishlab chiqishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Korxonalar faoliyatining umumiy samaradorligi nafaqat ishlab chiqarish yoki moliyaviy ko'rsatkichlarga, balki boshqaruv jarayonlarining sifatiga ham bevosita bog'liqdir. Shu sababli

ko'plab xorijiy tadqiqotchilar boshqaruv samaradorligini korxonalar strategiyasi, biznes jarayonlari va inson resurslari boshqaruvi bilan uyg'un holda o'rganmoqda. Xususan, zamonaviy korporativ boshqaruv tizimida samaradorlikni baholash biznes jarayonlarini optimallashtirish, strategik maqsadlarga erishish va tashkilot ichidagi kommunikatsiyalarni yaxshilash vositasi sifatida qaralmoqda [2]. Bunda boshqaruv xodimlarining individual natijalari korxonalar umumiy maqsadlari bilan integratsiyalashgan holda baholanadi. Shuningdek, samaradorlikni subyektiv baholash bilan bir qatorda obyektiv ko'rsatkichlardan foydalanish boshqaruv qarorlarining adolatliligini oshirishi ilmiy jihatdan asoslangan [3]. Bugungi kunda raqamli boshqaruv platformalari, sun'iy intellekt asosidagi monitoring tizimlari va avtomatlashtirilgan KPI modellaridan foydalanish korxonalarda boshqaruv samaradorligini oshirishning innovatsion yo'nalishiga aylanmoqda. Shu bilan birga, boshqaruv xodimlarining kasbiy kompetensiyasi, liderlik qobiliyati, kommunikativ salohiyati va stressga bardoshlilik darajasi ham samaradorlikni baholashning muhim mezonlari sifatida qaralmoqda. Tadqiqot mavzusining dolzarbligi ham aynan boshqaruv xodimlari faoliyatini kompleks baholash va ularni rag'batlantirish tizimini takomillashtirish zarurati bilan izohlanadi.

Korxonalarda boshqaruv xodimlari mehnati samaradorligini oshirish masalasi nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy ahamiyatga ham ega bo'lib, u tashkilotning uzoq muddatli rivojlanish strategiyasini ta'minlashda muhim omil hisoblanadi. Samarali boshqaruv tizimi xodimlar o'rtasida mas'uliyatni oshirish, mehnat intizomini mustahkamlash va innovatsion faoliyatni rag'batlantirish imkonini beradi. Ayniqsa, inson resurslarini boshqarishda samaradorlikka asoslangan yondashuvlarning joriy etilishi korxonalarining raqobatbardoshligini kuchaytirishga xizmat qilmoqda. Tadqiqotlarda yuqori samarali boshqaruv tizimlari xodimlarning ish faoliyati natijadorligini sezilarli darajada oshirishi qayd etilgan [4]. Shuningdek, samarali baholash tizimi orqali xodimlarning professional rivojlanish ehtiyojlarini aniqlash, ularni qayta tayyorlash va malakasini oshirish bo'yicha strategik qarorlar qabul qilish imkoniyati yaratiladi. KPI tizimidan foydalanish boshqaruv jarayonida shaffoflikni ta'minlab, natijaga yo'naltirilgan boshqaruv madaniyatini shakllantiradi [5]. Boshqaruv xodimlari faoliyatini baholashda faqat miqdoriy ko'rsatkichlar bilan cheklanib qolmasdan, sifat ko'rsatkichlari, innovatsion tashabbuslar va jamoaviy hamkorlik darajasini ham hisobga olish muhim hisoblanadi. Mazkur tadqiqotning ilmiy ahamiyati boshqaruv xodimlari mehnatini baholashning zamonaviy mexanizmlarini tahlil qilish va ularni amaliyotga joriy etish bo'yicha takliflar ishlab chiqishga qaratilganligi bilan izohlanadi.

Boshqaruv xodimlari mehnati samaradorligini baholash masalasi zamonaviy menejment nazariyasining ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida xorijiy ilmiy adabiyotlarda keng tadqiq etilgan. So'nggi yillarda olimlar boshqaruv samaradorligini aniqlashda an'anaviy nazorat usullaridan voz kechib, natijaga yo'naltirilgan baholash mexanizmlariga alohida e'tibor qaratmoqda. Xususan, samaradorlikni baholashda KPI, Balanced Scorecard, kompetensiyaga asoslangan boshqaruv va raqamli monitoring tizimlari muhim vosita sifatida qaralmoqda. Aguinis va Burgi-Tian tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda zamonaviy performance management tizimi xodimlarning individual natijadorligi bilan bir qatorda korxonaning strategik rivojlanishiga ham bevosita ta'sir ko'rsatishi asoslab berilgan [6]. Mualliflarning fikricha, samaradorlikni baholash jarayoni faqat nazorat vositasi emas, balki xodimlarni rivojlantirish, rag'batlantirish va korporativ maqsadlarga yo'naltirishning muhim mexanizmi hisoblanadi. Bundan tashqari, xalqaro ilmiy manbalarda boshqaruv xodimlari faoliyatini baholashda liderlik ko'nikmalari, innovatsion fikrlash va jamoaviy boshqaruv qobiliyatlari ham muhim mezon sifatida e'tirof etilgan [7]. Tadqiqotchilar samarali baholash tizimi mavjud korxonalarda xodimlar o'rtasidagi mas'uliyat darajasi yuqori bo'lishi va qaror qabul qilish jarayonlarining tezlashishini qayd etganlar. Shu bilan birga, raqamlashtirish

jarayonlari natijasida sun'iy intellekt asosidagi boshqaruv monitoring tizimlaridan foydalanish tendensiyasi kuchayib borayotgani ham xorijiy adabiyotlarda alohida ta'kidlanadi. Bu esa boshqaruv samaradorligini real vaqt rejimida tahlil qilish va strategik boshqaruv qarorlarini tezkor qabul qilish imkonini yaratmoqda.

Mahalliy iqtisodchi olimlar tomonidan ham boshqaruv xodimlari mehnati samaradorligini oshirish va uni baholashning ilmiy-uslubiy asoslari bo'yicha qator tadqiqotlar olib borilgan. O'zbekiston sharoitida korporativ boshqaruv tizimining rivojlanishi, davlat ulushi mavjud korxonalarda samaradorlikni oshirish hamda inson resurslarini boshqarishni takomillashtirish masalalari ilmiy izlanishlarning markazida turibdi. Jumladan, A. Vahobov va Sh. Xajibakiyev o'z tadqiqotlarida boshqaruv samaradorligini oshirishda inson kapitalidan oqilona foydalanish muhim omil ekanligini ta'kidlaganlar [8]. Mualliflarning fikriga ko'ra, korxonalarda boshqaruv xodimlari faoliyatini baholashning zamonaviy usullarini joriy etish mehnat unumdorligini oshirish bilan bir qatorda ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirishga ham xizmat qiladi. Shuningdek, mahalliy adabiyotlarda boshqaruv faoliyatini baholashda iqtisodiy ko'rsatkichlar bilan bir qatorda ijtimoiy samaradorlik mezonlarini qo'llash zarurligi qayd etiladi. Boshqaruv tizimidagi shaffoflik, xodimlarning mas'uliyati va korporativ madaniyat darajasi ham samaradorlikning muhim indikatorlari sifatida talqin qilinmoqda [9]. So'nggi yillarda O'zbekistonda raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi natijasida elektron boshqaruv tizimlari va avtomatlashtirilgan monitoring platformalarini joriy etish bo'yicha ilmiy tavsiyalar ishlab chiqilgan. Bu jarayon boshqaruv xodimlari faoliyatini tezkor tahlil qilish, natijalarni obyektiv baholash va rag'batlantirish tizimini takomillashtirish imkoniyatini yaratmoqda. Mahalliy tadqiqotchilar boshqaruv samaradorligini oshirishda xodimlarning kasbiy malakasi va innovatsion salohiyatini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratmoqda.

Xorijiy ilmiy adabiyotlarda boshqaruv xodimlari faoliyatini baholashning psixologik va motivatsion jihatlari ham chuqur o'rganilgan. Ayniqsa, xodimlarning ish faoliyatiga bo'lgan qoniqishi, motivatsiyasi va tashkilotga sodiqligi boshqaruv samaradorligining muhim tarkibiy qismi sifatida qaraladi. Budhwar va Cumming tomonidan olib borilgan ilmiy tadqiqotlarda zamonaviy boshqaruv tizimlarida xodimlarning kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratish samaradorlikni oshirishning asosiy omillaridan biri sifatida e'tirof etilgan [10]. Tadqiqotchilar samaradorlikni baholash tizimi adolatli tashkil etilgan korxonalarda xodimlarning innovatsion faolligi va mehnat unumdorligi yuqori bo'lishini ilmiy asoslaganlar. Shu bilan birga, xorijiy adabiyotlarda masofaviy boshqaruv tizimlari, gibrid ish modeli va raqamli kommunikatsiyalar boshqaruv xodimlari faoliyatini baholashga yangi yondashuvlarni talab qilayotgani qayd etiladi [11]. Ayniqsa, pandemiyadan keyingi davrda ko'plab tashkilotlar onlayn monitoring, elektron KPI platformalari va raqamli nazorat tizimlariga o'tganligi sababli boshqaruv samaradorligini o'lchash mezonlari ham takomillashmoqda. Tadqiqotlarda boshqaruv faoliyatini baholashda emotsional intellekt, liderlik sifati va jamoani boshqarish ko'nikmalari ham muhim mezon sifatida ko'rib chiqilgan. Bu holat boshqaruv samaradorligini faqat iqtisodiy natijalar bilan emas, balki insoniy omillar bilan uyg'un holda baholash zarurligini ko'rsatadi. Shuningdek, zamonaviy menejment nazariyasida xodimlarni rag'batlantirishning moslashuvchan tizimlarini joriy etish boshqaruv samaradorligini oshirishning muhim vositasi sifatida talqin qilinmoqda.

Mahalliy ilmiy manbalarda boshqaruv xodimlari mehnatini baholash va takomillashtirish masalalari iqtisodiy islohotlar hamda korporativ boshqaruv tizimini modernizatsiya qilish jarayonlari bilan bog'liq holda tahlil qilinmoqda. O'zbekiston iqtisodiyotida davlat ishtirokidagi korxonalarni transformatsiya qilish, xususiyl sektorini rivojlantirish va xalqaro boshqaruv

standartlarini joriy etish boshqaruv samaradorligiga bo'lgan talabni yanada kuchaytirmoqda. I. Tuxliyev va N. Yo'ldoshev tadqiqotlarida boshqaruv xodimlari faoliyatini samarali tashkil etish korxonalar raqobatbardoshligini ta'minlovchi asosiy omillardan biri ekanligi ko'rsatib o'tilgan [12]. Mualliflar boshqaruv samaradorligini oshirishda strategik rejalashtirish, mehnatni ilmiy tashkil etish va zamonaviy axborot texnologiyalaridan foydalanish muhim rol o'ynashini ta'kidlaydilar. Bundan tashqari, mahalliy tadqiqotlarda boshqaruv faoliyatini baholashda inson omiliga yetarli darajada e'tibor qaratilmayotgani, ayrim korxonalarda baholash mezonlarining aniq belgilanmagani ham qayd etilgan [13]. Shu sababli korxonalarda boshqaruv samaradorligini baholashning kompleks tizimini ishlab chiqish, KPI asosida monitoring olib borish va rag'batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha ilmiy tavsiyalar ishlab chiqish dolzarb masala hisoblanadi. Tadqiqotlar natijalari boshqaruv xodimlari faoliyatini obyektiv baholash korxonalarda mehnat unumdorligini oshirish, resurslardan samarali foydalanish va strategik boshqaruv sifatini yaxshilash imkonini berishini ko'rsatmoqda.

Namangan viloyatidagi “UzChasys” korxonasida boshqaruv xodimlari mehnati samaradorligini baholash korxonalar faoliyatining natijadorligini oshirishda muhim omillardan biri hisoblanadi. Tadqiqot davomida korxonaning boshqaruv apparati faoliyati, xodimlarning ish unumdorligi, qaror qabul qilish tezligi hamda KPI ko'rsatkichlari asosida samaradorlik darajasi tahlil qilindi. Tahlil jarayonida 2023–2025-yillar davomida boshqaruv faoliyatining asosiy iqtisodiy ko'rsatkichlari o'rganildi. Natijalar shuni ko'rsatdiki, korxonada zamonaviy boshqaruv usullarini joriy etish va raqamli monitoring tizimidan foydalanish boshqaruv samaradorligini oshirishga ijobiy ta'sir ko'rsatgan.

#### 1-jadval.

#### “UzChasys” korxonasida boshqaruv xodimlari mehnati samaradorligining asosiy ko'rsatkichlari

Ko'rsatkichlar	2023-yil	2024-yil	2025-yil	O'zgarish sur'ati (%)
Boshqaruv xodimlari soni (nafar)	48	50	52	108.3
Bir xodimga to'g'ri kelgan ishlab chiqarish hajmi (mln so'm)	315	368	427	135.5
Qaror qabul qilish o'rtacha muddati (kun)	6.2	5.1	4.3	69.3
KPI bajarilish darajasi (%)	71	81	89	125.3
Mehnat unumdorligi o'sishi (%)	8.4	12.6	17.3	206.0

Manba: “UzChasys” korxonasining ichki iqtisodiy hisobotlari asosida muallif tomonidan ishlab chiqildi.

1-jadval ma'lumotlari asosida ko'rish mumkinki, korxonada boshqaruv xodimlari faoliyatining samaradorligi yildan-yilga oshib borgan. Xususan, bir boshqaruv xodimga to'g'ri kelgan ishlab chiqarish hajmi 2023-yildagi 315 mln so'mdan 2025-yilda 427 mln so'mga yetgan. Bu esa korxonada boshqaruv jarayonlarini optimallashtirish hamda resurslardan samarali foydalanish natijasi ekanligini ko'rsatadi. Shuningdek, qaror qabul qilish muddati 6,2 kundan 4,3 kungacha qisqargani boshqaruv tizimining tezkorligi oshganidan dalolat beradi.

Jadvaldagi yana bir muhim ko'rsatkich KPI bajarilish darajasi bilan bog'liq. 2023-yilda 71 foizni tashkil etgan KPI ko'rsatkichi 2025-yilda 89 foizga yetgan. Bu holat boshqaruv xodimlari faoliyatini natijaga yo'naltirilgan tizim asosida baholash samaradorlikni oshirishga xizmat qilganini ko'rsatadi. Shu bilan birga, mehnat unumdorligi o'sish sur'atining 17,3 foizga yetishi korxonada motivatsiya va rag'batlantirish mexanizmlarining takomillashganini bildiradi.

Natijalar tahlili shuni ko'rsatadiki, korxonada boshqaruv faoliyatini raqamlashtirish, KPI tizimini joriy etish hamda xodimlarning kasbiy malakasini oshirish samaradorlikka sezilarli ijobiy ta'sir ko'rsatgan. Ayniqsa, boshqaruv qarorlarining tezkorligi va natijadorligi korxonaning umumiy raqobatbardoshligini mustahkamlashga xizmat qilmoqda.

Korxonada boshqaruv xodimlari faoliyatining samaradorligini oshirishda rag'batlantirish tizimi ham muhim o'rin tutadi. Tadqiqot davomida moddiy va nomoddiy rag'batlantirish vositalarining boshqaruv natijadorligiga ta'siri o'rganildi. Tahlillar shuni ko'rsatdiki, mukofotlash tizimining KPI ko'rsatkichlari bilan bog'lanishi xodimlarning mas'uliyatini oshirgan hamda boshqaruv sifatini yaxshilagan.

## **2-jadval.**

### **“UzChasys” korxonasida boshqaruv xodimlarini rag'batlantirish natijalari**

<b>Ko'rsatkichlar</b>	<b>2023-yil</b>	<b>2024-yil</b>	<b>2025-yil</b>
O'rtacha oylik rag'batlantirish summasi (ming so'm)	1850	2400	3100
KPI asosida mukofotlangan xodimlar ulushi (%)	42	58	76
Ish sifati bo'yicha ijobiy baholangan loyihalar soni	24	31	45
Xodimlar almashinuvi darajasi (%)	14.2	11.6	8.1
Malaka oshirish kurslarida qatnashganlar soni	18	27	39

Manba: “UzChasys” korxonasining kadrlar bo'limi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzildi.

2-jadval natijalariga ko'ra, korxonada rag'batlantirish tizimining takomillashtirilishi boshqaruv samaradorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatgan. Xususan, KPI asosida mukofotlangan xodimlar ulushi 42 foizdan 76 foizga oshgan. Bu esa korxonada natijaga yo'naltirilgan boshqaruv tizimi shakllanayotganidan dalolat beradi. Rag'batlantirish summasining ortishi xodimlarning ish faoliyatiga bo'lgan qiziqishini kuchaytirgan.

Shuningdek, ish sifati bo'yicha ijobiy baholangan loyihalar sonining 24 tadan 45 taga oshishi boshqaruv qarorlarining samaradorligi ortganini ko'rsatadi. Xodimlar almashinuvi darajasining kamayishi esa korxonada ijobiy mehnat muhiti shakllanganini va boshqaruv tizimining barqarorlashganini anglatadi. Ayniqsa, malaka oshirish kurslarida qatnashgan boshqaruv xodimlari sonining oshishi korxonada inson kapitalini rivojlantirishga katta e'tibor qaratilayotganini ko'rsatadi.

Umuman olganda, olib borilgan tahlillar “UzChasys” korxonasida boshqaruv xodimlari mehnatini samarali baholash va rag'batlantirish tizimini takomillashtirish korxonada faoliyatining iqtisodiy natijalariga sezilarli ijobiy ta'sir ko'rsatganini tasdiqlaydi. Bu esa boshqaruv samaradorligini oshirishda KPI tizimi, raqamli monitoring va motivatsion mexanizmlardan kompleks foydalanish muhim ahamiyatga ega ekanligini ko'rsatadi.

## **XULOSA**

Boshqaruv xodimlari mehnati samaradorligini baholash va takomillashtirishning zamonaviy yondashuvlari tahlil qilinib, KPI asosidagi boshqaruv tizimining korxonada faoliyati natijadorligiga sezilarli ijobiy ta'sir ko'rsatishi aniqlandi. Tadqiqot natijalari “UzChasys” korxonasi misolida boshqaruv faoliyatini muntazam monitoring qilish, rag'batlantirish tizimini samaradorlik ko'rsatkichlari bilan bog'lash hamda raqamli boshqaruv vositalaridan foydalanish mehnat unumdorligi va boshqaruv qarorlarining sifatini oshirishga xizmat qilishini ko'rsatdi. Ayniqsa, KPI bajarilish darajasi oshishi bilan bir qatorda qaror qabul qilish muddati qisqargani va xodimlar almashinuvi kamaygani boshqaruv tizimining samaradorligi ortganidan dalolat berdi.

Tadqiqotning ilmiy hissasi boshqaruv xodimlari mehnatini baholashning kompleks yondashuvlarini tizimlashtirish, samaradorlikni iqtisodiy va ijtimoiy mezonlar asosida baholash hamda korxonada boshqaruvida KPI tizimidan foydalanishning nazariy-uslubiy asoslarini takomillashtirish bilan izohlanadi. Amaliy jihatdan esa tadqiqot natijalari korxonalarda boshqaruv samaradorligini oshirish, inson resurslarini oqilona boshqarish, rag‘batlantirish mexanizmlarini kuchaytirish va strategik qarorlar qabul qilish sifatini yaxshilashda muhim ahamiyat kasb etadi. Tadqiqot asosida ishlab chiqilgan tavsiyalar ishlab chiqarish korxonalari, xususan Namangan viloyatidagi sanoat subyektlarida boshqaruv faoliyatini optimallashtirishda qo‘llanishi mumkin.

Shu bilan birga, tadqiqot ayrim cheklovlarga ham ega. Jumladan, tahlillar asosan bitta korxonada olib borilgani natijalarni barcha tarmoq korxonalariga to‘liq umumlashtirish imkoniyatini cheklaydi. Bundan tashqari, ayrim ko‘rsatkichlarning ichki korxonada ma‘lumotlariga asoslangani sababli ularning dinamikasi vaqt omiliga bog‘liq holda o‘zgarishi mumkin. Kelgusidagi tadqiqotlarda turli tarmoqlar kesimida qiyosiy tahlillarni kengaytirish va sun‘iy intellekt asosidagi boshqaruv monitoring tizimlarini o‘rganish maqsadga muvofiq hisoblanadi. Yakuniy ilmiy xulosa sifatida aytish mumkinki, boshqaruv xodimlari mehnatini samarali baholash va rag‘batlantirish tizimini takomillashtirish korxonalarining barqaror rivojlanishi hamda raqobatbardoshligini ta‘minlovchi muhim strategik omillardan biri hisoblanadi.

### **Adabiyotlar, References, Литературы:**

1. Santi, M. A., & Rahim, A. (2021). The effects of performance management system on employee performance: A study. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 11(8), 491–501. <https://doi.org/10.29322/IJSRP.11.08.2021.p11661>
2. Jaklič, J., Bosilj-Vukšić, V., Mendling, J., & Indihar Štemberger, M. (2021). The orchestration of corporate performance management and business process management and its effect on perceived organizational performance. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211040126>
3. Alves, I., & Lourenço, S. M. (2021). Subjective performance evaluation and managerial work outcomes. *Accounting and Business Research*, 52(2), 127–157. <https://doi.org/10.1080/00014788.2021.1959292>
4. Harjinder, K., Kaur, G., & Sharma, S. (2021). Impact of high-performance work-system (HPWS) on employee performance: A case study. *Studies in Business and Economics*, 16(2), 111–126. <https://doi.org/10.2478/sbe-2021-0028>
5. Krzeszowski, W. D. (2021). Key performance indicators in management control of enterprises. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 65(3), 67–82. <https://doi.org/10.15611/pn.2021.3.07>
6. Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Measuring performance during crises and beyond: The performance management revolution. *Business Horizons*, 64(2), 183–192. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.09.001>
7. Van Dooren, W., Bouckaert, G., & Halligan, J. (2022). *Performance management in the public sector* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003172864>
8. Vahobov, A., & Xajibakiev, Sh. (2022). Korporativ boshqaruv samaradorligini oshirishning zamonaviy yondashuvlari. *Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar*, 6(2), 44–53.
9. Qo‘chqorov, R. (2021). O‘zbekistonda korxonalarda boshqaruv samaradorligini baholash masalalari. *Biznes-ekspert*, 4(156), 28–33.

10. Budhwar, P., & Cumming, D. (2020). New directions in management research and communication: Lessons from the COVID-19 pandemic. *British Journal of Management*, 31(3), 441–443. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12426>
11. Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S., Bakker, A., & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
12. Tuxliyev, I., & Yo'ldoshev, N. (2023). Inson resurslarini boshqarishda samaradorlik ko'rsatkichlaridan foydalanish istiqbollari. *Moliya va bank ishi*, 5(1), 61–69.
13. Ergashev, B. (2021). Korxonalarda boshqaruv faoliyatini baholashning metodologik asoslari. *Iqtisodiyot va ta'lim*, 3, 95–101.