Email:

conference@houghtonstreetreview.com

Website:

www.houghtonstreetreview.com/index.php/conference

© 2026 International Online Conference on Multidisciplinary Academic Research. All Rights Reserved.

Editor-in-Chief:

Dr. Ewelum Johnson Nnadi

Managing Editors:

1.Harold Jan R. Terano

2.Dr. Mandakini Singla

3.Massoud Kaykhaii







XODIMLAR FAOLIYATINI BAHOLASH VA RAG‘BATLANTIRISHDA ZAMONAVIY KPI HAMDA OKR TIZIMLARIDAN FOYDALANISH

Ròzimatova Ruxshona Mirzarasul qizi

https://doi.org/10.5281/zenodo.23883749

2025-yil sharoitida xodimlar faoliyatini adolatli baholash va ularni mehnat natijalariga muvofiq rag‘batlantirish tashkilot boshqaruvining muhim vazifalaridan biridir. Gallupning 2025-yilda e’lon qilingan “State of the Global Workplace” hisobotiga ko‘ra, dunyoda ishiga faol jalb etilgan xodimlar ulushi 2023-yildagi 23 foizdan 2024-yilda 21 foizga tushgan. Hisobotda ushbu pasayish bilan bog‘liq mehnat unumdorligi yo‘qotilishi 438 milliard AQSh dollari deb baholangan. Mazkur raqamlar xodimlarning ishga munosabati va motivatsiyasi iqtisodiy ahamiyatga ega ekanini ko‘rsatadi. Shu sababli baholash tizimi bajarilgan topshiriqlarni sanash bilan cheklanmasdan, xodimning tashkilot maqsadlariga qo‘shgan hissasini aniqlashi lozim.

Mazkur tezisning maqsadi KPI va OKR tizimlarining xodimlar faoliyatini baholash hamda rag‘batlantirishdagi imkoniyatlarini haqiqiy ma’lumotlar va amaliy tajribalar asosida yoritishdan iborat. KPI — faoliyat samaradorligining asosiy ko‘rsatkichlari bo‘lib, belgilangan natijaning bajarilish darajasini o‘lchaydi. OKR esa maqsadlar va asosiy natijalar tizimi sifatida tashkilotning strategik ustuvorliklarini jamoa faoliyati bilan bog‘laydi. Ularni uyg‘un qo‘llash kundalik ishlarning barqarorligini ta’minlash bilan birga, rivojlanish uchun zarur o‘zgarishlarni boshqarishga yordam beradi.

KPI tizimida ko‘rsatkichlar xodimning vazifalari va javobgarlik doirasiga mos tanlanishi kerak. Savdo bo‘limida tushum, mijozlarni saqlab qolish darajasi va debitor qarzdorlik; ishlab chiqarishda mahsulot hajmi, nuqsonlar ulushi va resurs sarfi; xizmat ko‘rsatishda esa murojaatni hal qilish muddati va mijozlar qoniqishi baholanishi mumkin. Biroq kompaniya miqyosidagi moliyaviy natijani har bir xodimning shaxsiy samaradorligi sifatida talqin qilish to‘g‘ri emas. Umumiy natijaga bozor sharoiti, texnologiya, kapital va boshqaruv qarorlari ham ta’sir ko‘rsatadi. Shuning uchun individual KPI xodim bevosita ta’sir eta oladigan natijalarga tayanishi zarur.

Haqiqiy moliyaviy ko‘rsatkichlarni tahlil qilishga Microsoft misol bo‘la oladi. Kompaniyaning 2025-moliya yili hisobotida tushum 281,7 milliard AQSh dollariga yetgani va oldingi yilga nisbatan 15 foiz oshgani qayd etilgan. Microsoft Cloud tushumi esa 23 foiz o‘sib, 168,9 milliard dollarni tashkil etgan. Bu misol bir tashkilotning o‘zida umumiy tushum va alohida biznes yo‘nalishi o‘sishi turlicha bo‘lishini ko‘rsatadi. Demak, bo‘limlar uchun bir xil o‘sish me’yorini belgilash o‘rniga ularning faoliyati va imkoniyatlarini hisobga olish kerak. Ushbu raqamlar moliyaviy natijalarni ifodalaydi, ammo o‘sish aynan KPI yoki OKR tufayli yuz berganini isbotlamaydi.

OKR tizimini qo‘llash bo‘yicha Google tajribasi e’tiborga loyiq. Kompaniyaning re qo‘llanmasida uchdan beshtagacha maqsad tanlash va har bir maqsad uchun taxminan uchta asosiy natija belgilash tavsiya etiladi. Bunday yondashuv jamoaning e’tiborini eng muhim vazifalarga jamlashga xizmat qiladi. Asosiy natija bajarilgan faoliyatni emas, uning ta’sirini ko‘rsatishi kerak. Masalan, yig‘ilish o‘tkazish yoki muammoni o‘rganish jarayonni bildiradi; mijoz murojaatlariga javob berish

Email:

conference@houghtonstreetreview.com

Website:

www.houghtonstreetreview.com/index.php/conference

© 2026 International Online Conference on Multidisciplinary Academic Research. All Rights Reserved.

Editor-in-Chief:

Dr. Ewelum Johnson Nnadi

Managing Editors:

1.Harold Jan R. Terano

2.Dr. Mandakini Singla

3.Massoud Kaykhaii







muddatining qisqarishi esa o‘lchanadigan o‘zgarishni ifodalaydi. Natijani tasdiqlovchi ma’lumotlar ishonchli va tekshirish uchun ochiq bo‘lishi zarur.

Google qo‘llanmasida OKR natijalari 0 dan 1 gacha bo‘lgan shkala asosida baholanishi ko‘rsatilgan. Unda yuqori intilishni talab qiladigan maqsadlar uchun o‘rtacha 0,6–0,7 natija maqbul oraliq sifatida tushuntiriladi. Qo‘llanmadagi hisoblash misolida oltita yangi funksiyani ishga tushirish rejalashtirilib, uchtasi bajarilsa, natija 0,5 deb baholanishi mumkin. Biroq bu yondashuvni barcha mehnat majburiyatlariga tatbiq etish mumkin emas. Xavfsizlik, qonuniy talablar yoki majburiy xizmat standartlarining 60–70 foiz bajarilishi yetarli hisoblanmaydi. Shu bois rivojlanishga qaratilgan murakkab maqsadlar bilan to‘liq bajarilishi shart bo‘lgan vazifalar alohida baholanishi lozim.

Baholash va rag‘batlantirishda xodimlarning ishga jalb etilganlik darajasini ham hisobga olish muhim. Gallupning 2024-yilgi tahlili 90 mamlakat va 53 tarmoqdagi 183 mingdan ortiq biznes bo‘linmasini qamrab olgan. Natijalarga ko‘ra, xodimlar jalb etilganligi bo‘yicha yuqori chorakka kirgan bo‘linmalarda rentabellik quyi chorakdagi bo‘linmalarga nisbatan 23 foiz yuqori bo‘lgan. Bu bog‘liqlik rag‘batlantirishda rahbar bilan muloqot, e’tirof va ish mazmuniga e’tibor qaratish zarurligini asoslaydi. Shu bilan birga, ushbu farqni KPI yoki OKR joriy etilishining kafolatlangan samarasi sifatida ko‘rsatish mumkin emas, chunki tadqiqot bevosita ushbu ikki tizim ta’sirini o‘lchamagan.

Xodimlar bilan muntazam muloqotning amaliy misolini Adobe tajribasida ko‘rish mumkin. Kompaniya 2012-yilda an’anaviy yillik baholash o‘rniga “Check-in” yondashuvini joriy etgan. Adobe 2013-yilda e’lon qilgan ma’lumotida avvalgi baholash jarayonini bekor qilish rahbarlarning 80 ming soat vaqtini tejashga imkon berganini bildirgan. Bu kompaniyaning o‘zi qayd etgan tarixiy natija bo‘lib, uni 2025-yil ko‘rsatkichi sifatida talqin qilish to‘g‘ri emas. Biroq ushbu tajriba baholashdagi ortiqcha hujjatbozlikni qisqartirish va mazmunli muloqotga ko‘proq vaqt ajratish imkoniyatini ko‘rsatadi.

Keltirilgan misollardan kelib chiqib, rag‘batlantirishda individual natija, jamoaviy hissa va ish sifatini birgalikda hisobga olish tavsiya etiladi. Faqat savdo hajmiga bog‘langan mukofot mijozga mos kelmaydigan mahsulotni sotishga undashi, faqat tezkorlikka asoslangan baho esa xizmat sifatini pasaytirishi mumkin. Shuning uchun natijaviy ko‘rsatkichlar sifat mezonlari bilan muvozanatlashtirilishi zarur. Moddiy mukofot bilan bir qatorda kasbiy rivojlanish, malaka oshirish va yutuqlarni e’tirof etish imkoniyatlarini ham qo‘llash maqsadga muvofiq. Baholash mezonlari va mukofot shartlari davr boshlanishidan oldin xodimga tushuntirilishi kerak.

2025-yil uchun tashkilotlarda KPI va OKRni joriy etishda dastlab mavjud ko‘rsatkichlar va ma’lumotlar sifati tahlil qilinishi lozim. Keyin tizim bir bo‘limda sinovdan o‘tkazilib, uning natijalari va xodimlar fikri asosida takomillashtirilishi mumkin. KPI kundalik faoliyatning muhim standartlarini nazorat qilishga, OKR esa ustuvor o‘zgarishlarga erishishga yo‘naltirilishi kerak. Haqiqiy tajribalar shuni anglatadiki, samarali baholash faqat raqamlarni yig‘ishdan iborat emas: u aniq maqsadlar, ishonchli ma’lumotlar, muntazam muloqot va adolatli rag‘batlantirish uyg‘unligini talab qiladi. Ana shu shartlar bajarilganda baholash tizimi xodimning kasbiy rivojlanishi va tashkilot samaradorligiga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

Email:

conference@houghtonstreetreview.com

Website:

www.houghtonstreetreview.com/index.php/conference

© 2026 International Online Conference on Multidisciplinary Academic Research. All Rights Reserved.

Editor-in-Chief:

Dr. Ewelum Johnson Nnadi

Managing Editors:

1.Harold Jan R. Terano

2.Dr. Mandakini Singla

3.Massoud Kaykhaii







1. Aguinis, H. Performance Management / H. Aguinis. — 5th ed. — SAGE, 2023.
2. Gallup. State of the Global Workplace: 2025 Report — 2025 — URL: https://www.gallup.com/file/workplace/659528/state-of-the-global-workplace-2025-download.pdf .
3. Google re:Work. Set Goals with OKRs. — URL: https://rework.withgoogle.com/intl/en/guides/set-goals-with-okrs
4. Maxmudov, Sh. Boshqaruvda samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI) tizimini joriy qilishning nazariy jihatlari / Sh. Maxmudov, Sh. Mirzaeva // Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil. — 2024. — J. 2, № 5. — B. 175–184.
5. Microsoft Corporation. Annual Report 2025 — 2025. — URL: https://www.microsoft.com/investor/reports/ar25/index.html