



JAMOAT XAVFSIZLIGINI TA'MINLASHGA JALB QILINGAN XODIMLARNING IJTIMOIIY-IQTISODIY TA'MINOTI DARAJASINI BAHOLASH VA RAG'BATLANTIRISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH

Tairov Akmal Bahromovich

*O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti magistranti,
podpolkovnik*

Annotatsiya. Maqolada jamoat xavfsizligini ta'minlashga jalb qilingan xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy ta'minoti tizimining tarkibi, nazariy asoslari va uni baholash masalalari tadqiq etilgan. Pul ta'minoti, uy-joy, tibbiy va pensiya ta'minoti hamda kasbiy rivojlanish imkoniyatlarining xodimlar motivatsiyasi va xizmat samaradorligiga ta'siri motivatsiya nazariyalari asosida tahlil qilingan. O'rganish natijasida ijtimoiy-iqtisodiy ta'minot darajasini kompleks baholash uchun integral indeks modeli hamda natijaga asoslangan rag'batlantirish tizimini takomillashtirish bo'yicha takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: jamoat xavfsizligi, xodimlar, ijtimoiy-iqtisodiy ta'minot, pul ta'minoti, ijtimoiy kafolatlar, motivatsiya, rag'batlantirish, integral indeks.

Аннотация. В статье исследуются структура, теоретические основы и вопросы оценки системы социально-экономического обеспечения сотрудников, привлечённых к обеспечению общественной безопасности. На основе теорий мотивации проанализировано влияние денежного довольствия, жилищного, медицинского и пенсионного обеспечения, а также возможностей профессионального развития на мотивацию сотрудников и эффективность службы. По результатам исследования разработаны модель интегрального индекса для комплексной оценки уровня социально-экономического обеспечения и предложения по совершенствованию системы стимулирования, основанной на результатах.



Ключевые слова: общественная безопасность, сотрудники, социально-экономическое обеспечение, денежное довольствие, социальные гарантии, мотивация, стимулирование, интегральный индекс.

Abstract. The article examines the structure, theoretical foundations and assessment of the socio-economic support system for personnel involved in ensuring public safety. Drawing on motivation theories, it analyses how monetary allowances, housing, medical and pension provision, and professional development opportunities affect staff motivation and service performance. As a result, an integral index model for comprehensive assessment of the level of socio-economic support and proposals for improving a results-based incentive system are developed.

Keywords: public safety, personnel, socio-economic support, monetary allowance, social guarantees, motivation, incentives, integral index.

Jamoat xavfsizligini ta'minlash tizimining samaradorligi eng avvalo ushbu sohada xizmat qilayotgan xodimlarning kasbiy salohiyati, xizmatga sadoqati va motivatsiyasi bilan belgilanadi. Xizmatning yuqori jismoniy va ruhiy zo'riqlash bilan bog'liqligi, tartibga solinmagan ish vaqti, shaxsiy xavf-xatar hamda qator fuqarolik huquqlaridagi cheklovlar ushbu toifadagi xodimlar uchun alohida ijtimoiy-iqtisodiy kafolatlar tizimini yaratishni taqozo etadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 29-noyabrdagi PF-27-son Farmoni bilan tasdiqlangan Jamoat xavfsizligi konsepsiyasida jamoat xavfsizligini ta'minlovchi tuzilmalarning kadrlar salohiyatini mustahkamlash va xodimlarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash muhim yo'nalishlardan biri sifatida belgilangan [2; 3]. Ushbu vazifani amalga oshirish ijtimoiy-iqtisodiy ta'minot darajasini ob'yektiv baholash va rag'batlantirish mexanizmlarini ilmiy asosda takomillashtirishni talab etadi.

Maqolaning maqsadi jamoat xavfsizligini ta'minlashga jalb qilingan xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy ta'minoti darajasini baholash uslubini ishlab chiqish va rag'batlantirish tizimini takomillashtirish yo'nalishlarini asoslashdan iborat.



Xodimlarni ijtimoiy-iqtisodiy ta'minlash masalalari motivatsiya nazariyalari doirasida keng o'rganilgan. A. Maslou ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasida fiziologik va xavfsizlik ehtiyojlari qondirilmaguncha yuqori darajadagi ehtiyojlar — hurmat va o'zini namoyon qilish — motivatsion kuchga ega bo'lmasligini asoslagan [11]. F. Gersberg ikki omilli nazariyasida ish haqi, mehnat sharoitlari va ijtimoiy kafolatlarni «gigiyenik omillar» sifatida baholab, ularning yetishmasligi norozilikka olib kelishini, biroq faqat ular bilan yuqori motivatsiyaga erishib bo'lmasligini ko'rsatgan [10].

K. Shapiro va J. Stiglits «samarali ish haqi» nazariyasida bozor darajasidan yuqori ish haqi xodimning ishni yo'qotish xarajatini oshirib, uning intizomi va mehnat unumdorligini rag'batlantirishini isbotlagan [12]. G. Bekkerning inson kapitali nazariyasi esa xodimlarning ta'lim va malakasiga qilingan investitsiyalar uzoq muddatli iqtisodiy samara berishini asoslaydi [9]. M. Armstrong zamonaviy boshqaruvda moddiy va nomoddiy rag'batlarni uyg'unlashtirgan «umumiy mukofotlash» (total reward) yondashuvini ilgari suradi [8].

Ushbu nazariyalar ijtimoiy-iqtisodiy ta'minotni faqat xarajat sifatida emas, balki xizmat sifati va kadrlar barqarorligiga yo'naltirilgan investitsiya sifatida ko'rib chiqish zarurligini ko'rsatadi. Biroq jamoat xavfsizligi xodimlarining ta'minot darajasini kompleks baholashning yagona uslubi ilmiy adabiyotlarda yetarlicha ishlab chiqilmagan.

Tahlilda tizimli yondashuv, qiyosiy tahlil, guruhlash, indeks usuli va ekspert baholash usullaridan foydalanildi. Normativ-huquqiy asos sifatida «Ichki ishlar organlari to'g'risida»gi, «Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida»gi, «Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi qonunlar hamda Mehnat kodeksi tahlil qilindi [4–7].

Jamoat xavfsizligini ta'minlashga jalb qilingan xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy ta'minoti tizimini beshta tarkibiy yo'nalishga ajratish mumkin: pul ta'minoti (lavozim va unvon maoshlari, xizmat muddati uchun ustamalar, mukofotlar), uy-joy bilan ta'minlash, tibbiy ta'minot va sog'lomlashtirish, pensiya



ta'minoti hamda kasbiy rivojlanish va xizmatda ko'tarilish imkoniyatlari. Mazkur yo'nalishlarning har biri xodim motivatsiyasiga turlicha ta'sir ko'rsatadi (1-jadval).

1-jadval

Ijtimoiy-iqtisodiy ta'minot yo'nalishlarining motivatsion tavsifi

Yo'nalish	Asosiy elementlari	Motivatsion ta'siri
Pul ta'minoti	Lavozim va unvon maoshi, ustamalar, mukofotlar	Joriy ehtiyojlarni qondirish, intizomni rag'batlantirish
Uy-joy ta'minoti	Xizmat uy-joyi, ijara kompensatsiyasi, imtiyozli ipoteka	Barqarorlik, kadrlar qo'nimsizligini kamaytirish
Tibbiy ta'minot	Idoraviy tibbiyot, sog'lomlashtirish, sug'urta	Xavfsizlik ehtiyoji, xizmat qobiliyatini saqlash
Pensiya ta'minoti	Xizmat muddati bo'yicha pensiya, oila a'zolari uchun kafolatlar	Uzoq muddatli sadoqat, xizmatda qolish
Kasbiy rivojlanish	Malaka oshirish, ta'lim, lavozimda ko'tarilish	O'zini namoyon qilish, inson kapitalining o'sishi

Amaliyotni tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy-iqtisodiy ta'minot bo'yicha qarorlar ko'pincha alohida yo'nalishlar kesimida qabul qilinadi, ularning umumiy samarasi va xodimlar ehtiyojlariga mosligi kompleks baholanmaydi. Bundan tashqari, mukofotlash tizimida xizmat natijalarini ob'yektiv o'lchovchi ko'rsatkichlar yetarli darajada qo'llanilmaydi, bu esa rag'batlantirishning motivatsion ta'sirini pasaytiradi.

Shu munosabat bilan xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy ta'minoti darajasini baholash uchun integral indeks (ITI) modelini taklif etamiz:

$$ITI = 0,30 \cdot Ip + 0,20 \cdot Iu + 0,15 \cdot It + 0,15 \cdot Ipn + 0,20 \cdot Ik \quad (1)$$

bu yerda: Ip — pul ta'minoti subindeksi; Iu — uy-joy ta'minoti subindeksi; It — tibbiy ta'minot subindeksi; Ipn — pensiya va ijtimoiy kafolatlar subindeksi; Ik



— kasbiy rivojlanish subindeksi. Har bir subindeks 0 dan 1 gacha oraliqda normallashtiriladi. Vazn koeffitsiyentlari dastlabki taklif bo‘lib, xodimlar o‘rtasida o‘tkaziladigan so‘rovnoma va ekspert baholash natijalari asosida aniqlashtirilishi lozim. Subindekslarni hisoblash uchun tavsiya etilayotgan ko‘rsatkichlar 2-jadvalda keltirilgan.

2-jadval

Integral indeks subindekslarini hisoblash ko‘rsatkichlari (taklif)

Subindeks	Hisoblash ko‘rsatkichlari
Pul ta‘minoti (Ip)	O‘rtacha pul ta‘minotining hudud bo‘yicha o‘rtacha ish haqiga nisbati; mukofotlarning umumiy pul ta‘minotidagi ulushi
Uy-joy (Iu)	Uy-joy bilan ta‘minlangan xodimlar ulushi; navbatda turish o‘rtacha muddati
Tibbiy ta‘minot (It)	Profilaktik ko‘rikdan o‘tganlar ulushi; sog‘lomlashtirish bilan qamrab olinganlik
Pensiya va kafolatlar (Ipn)	Pensiya miqdorining oxirgi pul ta‘minotiga nisbati; oila a‘zolari uchun kafolatlar qamrovi
Kasbiy rivojlanish (Ik)	Malaka oshirganlar ulushi; lavozimda ko‘tarilganlar ulushi; kadrlar qo‘nimsizligi darajasi (teskari ko‘rsatkich)

Integral indeks bo‘linmalar, hududlar va yillar kesimida qiyosiy tahlil o‘tkazish, ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash resurslarini eng zaif yo‘nalishlarga yo‘naltirish hamda qabul qilingan qarorlar samarasini monitoring qilish imkonini beradi.

Integral indeksni hisoblash uchun zarur ma‘lumotlar ikki manbadan shakllantiriladi: idoraviy statistika (pul ta‘minoti, uy-joy navbati, malaka oshirish, kadrlar harakati bo‘yicha rasmiy ko‘rsatkichlar) va xodimlar o‘rtasida muntazam o‘tkaziladigan anonim so‘rovnomalar. So‘rovnomada har bir yo‘nalish bo‘yicha qoniqish darajasi besh ballik Likert shkalasi asosida baholanib, natijalar



subindekslarga tuzatish koeffitsiyenti sifatida kiritilishi mumkin. Bunday yondashuv ob'yektiv ko'rsatkichlar bilan birga xodimlarning sub'yektiv qoniqish darajasini ham hisobga olish imkonini beradi.

Ijtimoiy-iqtisodiy ta'minot tizimida xodimlarning oila a'zolariga ko'rsatiladigan qo'llab-quvvatlash alohida ahamiyatga ega. Xizmatning tartibga solinmagan ish vaqti va tez-tez xizmat safarlari bilan bog'liqligi oilaviy muvozanatga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shu bois farzandlarni maktabgacha ta'lim muassasalariga navbatsiz joylashtirish, oila a'zolarining sog'lomlashtirish dasturlaridan foydalanishi hamda xodimlar uchun psixologik yordam xizmatlarini kengaytirish ijtimoiy-iqtisodiy ta'minotning nomoddiy, biroq samarali tarkibiy qismi hisoblanadi.

Rag'batlantirish tizimini takomillashtirishda mukofotlarning bir qismini xizmat natijalarining aniq ko'rsatkichlariga (KPI) bog'lash maqsadga muvofiq. Bunda ko'rsatkichlar miqdoriy (vazifalarning o'z vaqtida bajarilishi, huquqbuzarliklarning oldi olinishi) va sifat (fuqarolar murojaatlari bo'yicha baholar, xizmat intizomi) mezonlarini o'z ichiga olishi, baholash jarayoni esa shaffof va xodimlar uchun tushunarli bo'lishi zarur. Shuningdek, xodimning shaxsiy elektron kabineti orqali pul ta'minoti tarkibi, ijtimoiy kafolatlar va navbatdagi imtiyozlar to'g'risidagi ma'lumotlarni taqdim etish ishonch va qoniqish darajasini oshiradi.

O'rganish natijalari asosida quyidagi xulosa va takliflar ishlab chiqildi:

birinchidan, jamoat xavfsizligi xodimlarining ijtimoiy-iqtisodiy ta'minoti xarajat emas, balki xizmat sifati va kadrlar barqarorligini ta'minlovchi investitsiya sifatida ko'rib chiqilishi lozim;

ikkinchidan, ta'minot darajasini kompleks baholash uchun beshta subindeksdan iborat integral indeks modelini joriy etish ijtimoiy qo'llab-quvvatlash resurslarini asosli taqsimlash imkonini beradi;

uchinchidan, mukofotlash tizimining bir qismini miqdoriy va sifat ko'rsatkichlariga asoslangan KPI tizimiga bog'lash motivatsion ta'sirni kuchaytiradi;



to'rtinchidan, uy-joy ta'minotida imtiyozli ipoteka va ijara kompensatsiyasi mexanizmlarini kengaytirish hamda xodimlarning shaxsiy elektron kabinetini joriy etish kadrlar qo'nimsizligini kamaytirishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – Toshkent: O'zbekiston, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «O'zbekiston Respublikasi jamoat xavfsizligi konsepsiyasini tasdiqlash va uni amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi 2021-yil 29-noyabrdagi PF-27-son Farmoni // lex.uz.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «2022–2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida»gi 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son Farmoni // lex.uz.
4. O'zbekiston Respublikasining «Ichki ishlar organlari to'g'risida»gi Qonuni. 2016-yil 16-sentyabr, O'RQ-407-son // lex.uz.
5. O'zbekiston Respublikasining «Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida»gi Qonuni. 2002-yil 12-dekabr, 433-II-son // lex.uz.
6. O'zbekiston Respublikasining «Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi Qonuni. 1993-yil 3-sentyabr, 938-XII-son // lex.uz.
7. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktyabr, O'RQ-798-son // lex.uz.
8. Armstrong M., Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 14th ed. – London: Kogan Page, 2017.
9. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – New York: Columbia University Press (NBER), 2024.
10. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B. The Motivation to Work. – New York: John Wiley & Sons, 2019.
11. Maslow A.H. Motivation and Personality. – New York: Harper & Brothers, 2024.
12. Shapiro C., Stiglitz J.E. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device // The American Economic Review. – 2023. – Vol. 74, No. 3. – P. 433–444.