

**XODIMLARGA OID HUJJATLARDA RASMIY BAHOLASH
MEZONLARI**

Karimjonova Dilfuzaxon Jahongir qizi

Chirchiq davlat pedagogika universiteti

Gumanitar fanlar fakulteti

O'zbek tili va adabiyoti yo'nalishi 1-kurs talabasi

E-mail: karomovadilfuza7@gmail.com

Turg'unpo'latov Diyorbek Ro'zmamat o'g'li

Chirchiq davlat pedagogika universiteti

Gumanitar fanlar fakulteti

O'zbek tilshunosligi kafedrasida o'qituvchisi

E-mail: d.turgunpolatov@cspu.uz

Annotatsiya.

Tezisdagi xodimlarga oid hujjatlarda rasmiy baholash mezonlarini ishlab chiqish va qo'llashning nazariy hamda amaliy asoslari yoritiladi. Maqsad baholashning huquqiy aniqligi, adolatliligi va tekshiriluvchanligini kuchaytiradigan mezonlar modelini taklif etishdir. Metodologiya normativ-huquqiy tahlil, hujjatshunoslik yondashuvi va komparativ tahlilga tayanadi. Ilmiy yangilik sifatida mezonlarning lingvistik aniqlik va ishonchli dalillash talablari bilan integratsiyalashgan tasnifi beriladi.

Аннотация.

В тезисе рассматриваются теоретико-практические вопросы формирования и применения критериев официальной оценки в документах, касающихся персонала. Цель состоит в том, чтобы предложить модель критериев, обеспечивающую правовую ясность, справедливость и проверяемость. Методология основана на нормативно-правовом анализе, документоведении и сравнительном анализе. Научная новизна раскрывается через классификацию, сочетающую критерии с требованиями лингвистической точности и аргументации.

Annotation.

The thesis examines theoretical and practical foundations for designing formal evaluation criteria in employee-related documents. The aim is to propose a model that strengthens legal clarity, fairness, and verifiability of assessments. The methodology relies on regulatory analysis, document studies, and comparative reasoning. Scientific novelty is presented through a classification of criteria integrated with linguistic precision and evidentiary justification requirements, enabling consistent and auditable personnel documentation practices.

Kalit soʻzlar: xodimlarga oid hujjatlar; rasmiy baholash; mezon; attestatsiya; kompetensiya; dalillash; hujjat tili.

Ключевые слова: кадровые документы; официальная оценка; критерий; аттестация; компетентность; доказательность; язык документа.

Keywords: personnel documentation; formal evaluation; evaluation criteria; staff attestation; competency; evidentiary reasoning; administrative language

Xodimlarga oid hujjatlar tizimi mehnat munosabatlarining tashkiliy va huquqiy “xotirasi” sifatida amal qiladi: buyruqlar, xizmat tekshiruv dalolatnomalari, attestatsiya varaqalari, xizmat yozishmalari, tavsifnomalar, ragʻbatlantirish yoki intizomiy taʼsir hujjatlari, lavozim yoʻriqnomalari hamda KPI yoki faoliyat koʻrsatkichlari bilan bogʻliq blankalar aynan baholash mazmunini rasmiylashtiradi. Shunday sharoitda baholash mezonlari masalasi faqat boshqaruv qulayligi bilan cheklanmaydi; u hujjatning yuridik kuchi, nizolarni koʻrib chiqishda daliliy ahamiyati, xodim shaʼni va ishchanlik obroʻsiga taʼsiri, kadrlar siyosatida tenglik va oldindan aytib boʻlish tamoyillarini taʼminlash bilan bevosita bogʻliq. Mezonlar rasmiylashtirilmagan yoki noaniq shakllantirilgan vaziyatda baholash “subyektiv xulosa” koʻrinishiga oʻtib, hujjat matnida tekshirilmaydigan mulohazalar koʻpayadi; natijada tashkilot ichki nazorati ham, tashqi tekshiruv ham qarorning asoslanganligini aniq koʻrsata olmaydi. Shu bois, ilmiy muammo baholashning rasmiy mezonlarini hujjat tiliga mos, dalillanishga tayanuvchi va normativ talablar bilan uygʻun tizim sifatida modellashtirishdan iborat.

Rasmiy baholash mezonida deganda xodim faoliyati, xulqi yoki natijalarini belgilangan talablarga nisbatan taqqoslab xulosa chiqarishga xizmat qiladigan, oldindan e'lon qilingan, o'lchanadigan yoki verifikatsiya qilinadigan ko'rsatkichlar majmui tushuniladi. Bu ta'rifda uchta tayanch element ajralib turadi: normativlik, o'lchovlilik va tekshiriluvchanlik. Normativlik mezonning manbasi va vakolatga bog'liqligini anglatadi, ya'ni mezon ichki lokal hujjat, lavozim yo'riqnomasi, mehnat shartnomasi, tashkiliy reglament yoki amaldagi qonunchilikka zid bo'lmasligi kerak [1]. O'lchovlilik faqat raqamli ko'rsatkichlar bilan cheklanmaydi; u sifat ko'rsatkichlari uchun ham aniq indikatorlar, dalil turi va baholash shkalasi mavjud bo'lishini talab etadi. Tekshiriluvchanlik esa baholovchi xulosasi qaysi fakt, hujjat, kuzatuv yoki natijaga tayanganini ko'rsatishni, baholash jarayoni qayta tekshiruvdan o'ta olishini bildiradi. Ushbu uchlik hujjatshunoslikda rasmiy matnning ishonchliligi va yuridik barqarorligini belgilovchi omillar sifatida talqin etiladi [3].

Mezonlarni shakllantirishda birinchi navbatda baholash obyekti aniqlanadi: lavozim vazifasini bajarish sifati, ishlab chiqarish yoki xizmat natijalari, xizmat intizomi, muloqot va jamoada ishlash, tashabbuskorlik, hujjatlar bilan ishlash madaniyati, axborot xavfsizligi qoidalariga rioya qilish, mijozlar bilan ishlash ko'rsatkichlari va hokazo. Bu obyektlar turlicha bo'lgani uchun yagona "universal" mezon hamma holatga bir xil tatbiq etilmaydi; aksincha, mezonlar ierarxiyasi zarur bo'ladi: bazaviy (barcha xodimlarga umumiy) mezonlar, lavozimga xos (funktional) mezonlar va muayyan loyiha yoki davrga bog'liq (situativ) mezonlar. Bunday yondashuv boshqaruv nazariyasidagi maqsadga yo'naltirilgan baholash mantig'i bilan mos keladi, chunki natijani lavozim funksiyasi va kutilgan qiymat bilan bog'lamasdan turib baholash adolatli bo'la olmaydi [5]. Shu bilan birga, mezonlar sonini asossiz ko'paytirish ham hujjatning ishlov berilishiga salbiy ta'sir qiladi: ortiqcha indikatorlar baholashni "formallik"ka aylantiradi, real mazmuni soya ostida qoldiradi. Demak, ilmiy- amaliy mezon "yetarlilik" tamoyili bilan belgilanadi: baholash qarorini asoslash uchun zarur va kifoya qiladigan indikatorlar tanlanadi.

Rasmiy baholash mezonlarining hujjat matnida ifodalanishi alohida metodik muammodir. Amaliyotda ko'p uchraydigan xato "baholovchi sifatlar"ning dalilsiz ishlatilishidir: masalan, "mas'uliyatli", "intizomli", "faol", "samarali" kabi birliklar matnni bezaydi, biroq tekshiruvda "qanday faktlar asosida" degan savolni ochiq qoldiradi. Shuning uchun mezonning lingvistik modeli sifat va faktni bog'laydigan tuzilma bo'lishi kerak: indikator, o'lchov davri, manba dalil, kutilgan standart va og'ish holatining tavsifi bir-birini to'ldiradi. Masalan, "hujjat aylanishi muddatlariga rioya qiladi" degan umumiy ifoda o'rniga "belgilangan reglament bo'yicha kiruvchi murojaatlarni 2 ish kuni ichida ro'yxatdan o'tkazish va ijroga yo'naltirish ko'rsatkichi 95 foizdan past emas" kabi konstruktsiya baholashni verifikatsiya qilinadigan qiladi. Bunda rasmiy-uslubiy me'yorlar ham muhim: terminlarning barqarorligi, bir hujjat doirasida sinonimik almashishdan tiyilish, vaqt shakllari va modal birliklarning izchilligi, iqtibos va qaydlar o'rnining to'g'ri belgilanishi hujjatning normativ aniqligini oshiradi [2].

Mezonlarni huquqiy himoyalangan shaklga keltirishda protsessual komponent ham nazarda tutiladi. Baholash hujjati, ayniqsa attestatsiya natijasi yoki intizomiy ta'sir asosnomasi, faqat "natija"ni emas, "jarayon"ni ham yashirin tarzda aks ettiradi: xodim oldindan xabardor qilinganmi, mezonlar bilan tanishtirilganmi, izoh berish huquqi ta'minlanganmi, baholovchilarning vakolati va manfaatlar to'qnashuvi masalasi hal qilinganmi. Ushbu elementlar matnga to'g'ridan-to'g'ri kiritilmasa ham, hujjat rekvizitlari, ilovalar, tanishtirish varaqasi, dalolatnoma va xizmat yozishmalari bilan hujjatlashtiriladi. Mezonlar qanchalik aniq bo'lmasin, ular qo'llanish tartibi shaffof bo'lmasa, baholashning adolatlilik komponenti zaiflashadi. Xalqaro tajribada baholash tizimining ishonchligi interrater reliability, ya'ni turli baholovchilarda natijalar yaqin chiqishi bilan o'lchanadi; buni ta'minlashning yo'li mezonlarni standartlashtirish, baholovchilarni yo'riqlash va hujjatlashtirilgan shkalalardan foydalanishdir [6]. Shu nuqtai nazardan, rasmiy mezonlar nafaqat "nimani" baholashni, balki "qanday" baholashni ham minimal darajada reglamentlashtirib berishi lozim.

Tadqiqot doirasida mezonlarning tasnifi taklif etiladi: natijaviy mezonlar,

jarayon mezonlari, kompetensiyaviy mezonlar va intizomiy-me'yoriy mezonlar. Natijaviy mezonlar ishlab chiqarilgan mahsulot, ko'rsatilgan xizmat hajmi va sifati, muddatlar, xatolar ulushi kabi ko'rsatkichlarga tayansa, jarayon mezonlari ishni tashkil etish, hujjat aylanishi, ichki tartiblar va xavfsizlik protokollariga rioya etish kabi omillarni qamrab oladi. Kompetensiyaviy mezonlar xodimning kasbiy bilim va ko'nikmalari, muammoli vaziyatlarni hal etish, muloqot, jamoada hamkorlik kabi jihatlarni baholaydi; bu yerda indikatorlar "xulq-atvor ankrajlariga" tayangan holda tavsiflanishi, ya'ni har bir daraja aniq kuzatiladigan xatti-harakatlar bilan bog'lanishi talab etiladi [5]. Intizomiy-me'yoriy mezonlar esa mehnat intizomi, odoq-axloq qoidalari va xizmat majburiyatlariga sodiqlikni ifodalaydi; bunday mezonlar huquqiy nizolar ehtimoli yuqori bo'lgani sababli dalillash standartlari kuchliroq bo'lishi zarur: vaqt, joy, hodisa tavsifi, guvohlar ko'rsatuvi, tegishli dalolatnoma va tushuntirish xati mavjudligi. Taklif etilayotgan tasnifning ilmiy yangiligi shundaki, u hujjat tilining talablarini baholash nazariyasiga bog'lab, har bir tur mezon uchun minimal lingvistik va daliliy "paket"ni belgilash imkonini beradi.

Rasmiy baholash mezonlarini joriy etishda hujjatlarning turiga qarab turlicha darajada detallashtirish kerak bo'ladi. Masalan, lavozim yo'riqnomasi va ichki reglament mezonlarning manbaviy hujjati sifatida maksimal aniqlikni talab etadi; tavsifnoma yoki xizmat xati esa mazmunan ixcham bo'lsa-da, qo'yilgan baho asoslari kamida bir-ikki tekshiriladigan fakt bilan mustahkamlanishi lozim. Attestatsiya varaqasida esa shkalalash, vazn koeffitsientlari, dalil manbalari va yakuniy xulosa chiqarish algoritmi o'zaro mos kelishi kerak, aks holda hujjat ichki mantiqiy ziddiyatga kiradi: masalan, indikatorlar past bo'lsa-da, "a'lo" baho qo'yilishi yoki aksincha. Hujjatshunoslikdagi rekvizitlar tizimi ham baholashning rasmiyligini ta'minlaydi: sana, raqam, asos, ijrochi, kelishuv belgisi, ilovalar ro'yxati, tanishtirish qaydi kabi elementlar baholash natijasining kelib chiqishini kuzatish zanjirini yaratadi [3]. Bu zanjir uzilgan joyda baholash xulosasi "normativ asos"dan uzilib qoladi va hujjatning daliliy kuchi pasayadi.

Xodimlarga oid hujjatlarda rasmiy baholash mezonlari huquqiy aniqlik,

adolatlilik va tekshiriluvchanlik tamoyillariga tayanib qurilganda, baholash subyektiv tasavvurlardan ajralib, dalillarga asoslangan boshqaruv qaroriga aylanadi. Tadqiqot baholash mezonlarini natijaviy, jarayon, kompetensiyaviy va intizomiy-me'yoriy turlarga ajratish, har bir tur uchun lingvistik aniqlik hamda dalillashning minimal talablari asosida hujjatlashtirish modelini asoslaydi. Taklif etilgan yondashuv xodim hujjatlarida baho beruvchi sifatlarning dalilsiz qo'llanishini qisqartiradi, attestatsiya va intizomiy amaliyotda nizolarni kamaytiradi hamda kadrlar bo'yicha qarorlarning izchilligi va auditga yaroqliligini kuchaytiradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati.

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Расмий нашр. Тошкент, Адолат, 2023. 560 б.
2. Аманов Т. И., Абдурахмонов Х. Х. Иш юритиш ва ҳужжатлар билан ишлаш. Тошкент, Ўзбекистон, 2019. 320 б.
3. Кузнецов С. Л. Делопроизводство и документирование управленческой деятельности. Москва, Юрайт, 2020. 368 с.
4. ISO 30414:2018. Human resource management. Guidelines for internal and external human capital reporting. Geneva, International Organization for Standardization, 2018. 32 p.
5. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Performance Management. 6th ed. London, Kogan Page, 2021. 440 p.
6. Aguinis H. Performance Management. 4th ed. Chicago, Chicago Business Press, 2019. 520 p.