

3. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. – М.: Ад.Маргинем Пресс, 2014. С.19
4. Бурдые П. Практический смысл. – СПб.: Алетейя, 2001. – С.279-280.
5. Castel R. Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg 2011.
6. Paugam S. Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung // Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts / R. Castel, K. Dörre (Hg.). Frankfurt a. M.; New York, 2009. S. 175
7. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти : назария ва амалиёт. Дарслик / Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси “FAN” нашриёти давлат корхонаси, 2019. – 592 б.
8. Rofe A.I. Labor economics: textbook. – М.: KRONUS, 2018. – p.14.
9. Sarantinos V. Flexibility in the workplace: What happens to commitment? *Busines and Public Affairs*. – 2007. – Vol. 1. - Iss. 2. - P.40-68.
10. Мухамбетова Л.К. Развитие гибкого рынка труда в условиях организации новой стратегии занятости // *rusnauka.com*. 10.02.2017
11. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2007.- С.89-92.
12. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. Избранное. – М.: ЭКСМО, 2007. – с.144.
13. Burchell B, Deakin S. and Honey S. The Employment Status of individuals in Nonstandard Employment Report for the British Department Trade and Industry. – London, 1999. – 340 p.
14. Castel R. Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg 2011.
15. Paugam S. Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung // Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts / R. Castel, K. Dörre (Hg.). Frankfurt a. –M.; New York, 2009. S. 175
16. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. - М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. С.19.
17. Бурдые П. Практический смысл. – СПб.: Алетейя, 2001. – С.279-280.
18. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – С.34.
19. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. – М.: А. Маргинем Пресс, 2014. – С.45.



**КРИ ТИЗИМИНИНГ ХОДИМЛАР МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИ САМАРАДОРЛИГИ
ВА УЛАР ҚЎНИМСИЗЛИГИГА ТАЪСИРИНИ БАҲОЛАШ**

https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss6/a34

Раҳматуллаева Шахноза Хамидовна -
Тошкент давлат иқтисодиёт университети,
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси
катта ўқитувчиси

Аннотация. Мақолада Қашқадарё вилояти саноат корхоналарида самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (КРІ) тизими асосида ходимлар меҳнат фаолиятини баҳолаш назарий ва амалий таҳлили амалга оширилиб, ходимлар меҳнат фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимига таъсир этувчи моддий ва номоддий рағбатлантириш, ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш, ташкил этилган меҳнат ва бошқарув тизими ҳамда улар учун пировард ҳисобланган ходимлар қўнимсизлиги ижтимоий сўровнома натижалари асосида таҳлил этилган, тегишли хулоса ва таклифлар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: Самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (КРІ) тизими, меҳнат фаолияти натижадорлиги, ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш, меҳнатни ташкил этиш, ходимларни рағбатлантириш, ходимлар қўнимсизлиги.

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ
СИСТЕМЫ КРІ И ВЛИЯНИЯ ИХ НАТЕКУЧЕСТЬ**

Раҳматуллаева Шахноза Хамидовна -
Старший преподаватель Кафедры «Управление
человеческими ресурсами» Ташкентского
государственного экономического университета

Аннотация. В статье проведен теоретический и практический анализ оценки трудовой деятельности работников на основе системы важных показателей эффективности (КРІ) на промышленных предприятиях Кашкадарьинской области, проанализированы материальное и нематериальное стимулирование, влияющие на систему оценки эффективности трудовой деятельности работников, организованная система труда и управления, а также текучесть кадров по результатам социального опроса, рассматриваемая как конечный результат, разработаны соответствующие выводы и предложения.

Ключевые слова: Система ключевых показателей эффективности (КРІ), результативность трудовой деятельности, обучение и повышение квалификации работников, организация труда, стимулирование работников, текучесть кадров.

ASSESSMENT OF THE EFFICIENCY OF THE EMPLOYEES OF THE KPI SYSTEM
AND THE IMPACT OF THEIR VOLUME

*Rakhmatullaeva Shakhnoza Khamidovna -
Senior Lecturer, Department of Human
Resource Management,
Tashkent state university of economics*

Abstract. *The article provides a theoretical and practical analysis of the evaluation of the labor activity of employees based on the system of important performance indicators (KPIs) at industrial enterprises of Kashkadarya region, analyzes the material and non-material incentives that affect the system of evaluating the effectiveness of labor activity of employees, the organized labor and management system, as well as staff turnover based on the results of a social survey, considered as the final result, relevant conclusions and proposals have been developed.*

Key words: *Key performance indicators (KPI) system, performance of work, training and development of employees, organization of work, motivation of employees, employee dissatisfaction.*

Введение. Уровень глобального инновационного развития оценивается различными международными рейтингами. К ним можно отнести Глобальный инновационный индекс (GII), Индекс технологической готовности (NRI), Индекс информационно-коммуникационных технологий (GITR), Индекс глобальной конкурентоспособности (GCI), рассчитываемый Всемирным экономическим форумом. В этих рейтингах страны с высоким научно-техническим потенциалом, стремящиеся сохранить лидерство в науке, занимают лидирующие позиции. На ведущих предприятиях и организациях широко используется KPI (Key performance indicator), то есть система оценки основного показателя эффективности труда.

В мировой практике также возрастает важность стратегической оценки трудовой деятельности на предприятиях. Это связано с расширением компетенции руководителей предприятий по управлению человеческими ресурсами, а также повышением уровня их ответственности за свое экономическое положение. Совершенствование системы повышения эффективности труда на предприятии определяет их конкурентоспособность. В связи с этим, исходя из текущей ситуации, сложившейся в мировой экономике, дальнейшее повышение доходов работников на основе правильной, справедливой и прозрачной оценки их труда и обеспечения их достойной работы на рабочем месте, рассматривается как актуальная задача. Особое внимание уделяется исследованиям в направлении оценки труда сотрудников на основе системы оценки эффективности их труда.

В нашем исследовании повышение эффективности труда имеет большое практическое значение при разработке стратегий и тактик решения вопросов обеспечения успешного функционирования предприятий промышленного производства. Повышение эффективности труда в настоящее время является важнейшей социально-экономической проблемой. Прежде чем анализировать понятие эффективности тру-

да, важно понять суть понятий эффекта и эффективности. Понятия "эффект" и "эффективность" интерпретируются как масштабные, общенациональные категории и включают научные, технические, социальные, экономические и другие результаты. Понятие "эффект" – если анализировать с экономической точки зрения – подразумевает экономию или сокращение производственных ресурсов при создании продуктов, товаров или услуг. "Эффект" – в общих чертах - это разница между результатом и расходами, между плановыми (целевыми) и текущими (в реальными) показателями.

Результаты исследования показали, что "эффект", "результат" по своей природе выражаются в количественных и качественных показателях. Количественные показатели выражаются в абсолютных величинах, т.е. в единицах стоимостного, натурального и условного измерения, тогда как качественные показатели могут использоваться различные сравнительные, т.е. относительные показатели. В экономической литературе понятия, связанные с сущностью эффективности, классифицируются на основе различных критериев и показателей.

Целью данной статьи является предложение типичных показателей качества, направленных на максимальное развитие личности сотрудников и в то же время совершенствование системы оценки важных показателей эффективности труда на предприятиях.

Новизна подхода заключается в формировании универсальной модели основных показателей системы оценки важных показателей эффективности труда, которая может быть использована большинством предприятий при реализации своих стратегий.

Анализ литературы по теме. Большинство авторов полагают, что эффективность является относительным показателем и что она определяется через соотношение затрат с полученным (достигнутым) результатом [1].

По вопросам эффективности проведены ряд научных исследований учеными из дальнего

зарубежья и стран СНГ, которые изложили свои взгляды. Западные экономисты современности Д.Л.Гибсон, Д.М.Иванцевич и Д.Х.Доннели проанализировали понятие "эффективность" в трех направлениях: во-первых, как уровень достижения целей предприятия (организации), во-вторых, как уровень согласования интересов, и в-третьих, как уровень выживания, привыкания, гибкости во внешней среде"[2].

Понятие "эффективность" интерпретирована итальянским экономистом Уилфредом Парето следующим образом: "эффективность – это достижение высоких результатов в производственной системе без ущерба для какого-либо процесса"[3].

В.В.Новожилов выражает эффективность следующим образом: "эффективность выражается в общем виде в соотношении полезного эффекта (результативности) к затратам на его получение. Показатель эффективности в следующих случаях, выражается в обратной форме, т.е. в соотношении затрат к эффективности"[4].

Л.М.Чистов дает следующее определение понятию "эффективность": "эффективность – это концентрация полезных свойств в виде продукта, произведенного за счет единицы ресурсов, используемых в единицу времени"[5]. Он также показал несколько показателей эффективности с тем же содержанием: качественные показатели ресурсоотдачи, интенсивного функционирования социально-экономической системы и валового использования ресурсов. Он определяет показатель ресурсоотдачи путем деления единицы мощности объектов валового использования ресурсов на единицу отдачи используемых среднегодовых валовых ресурсов[6].

А.В.Карпов считает, что "эффективность – это, прежде всего, понятие, характеризующее качественные аспекты деятельности предприятия. Он исходит из категории "эффект", описывает, что эффективность имеет более сложный и комплексный характер, чем эффект. Эффективность как показатель заблаговременно определяет многие технические, экономические, проектные и хозяйственные решения. Предприятие исходит из эффективности при определении своей экономической, научно-технической и инвестиционной политики"[7].

Американский ученый-экономист Д.Синк дает различные определения значения слова "эффективность": "1. Efficiency – с англ., означает низкие затраты, экономичность, выражает необходимые и практические затраты на ресурсы. 2. Effectiveness – с англ., выражает взаимосвязь качества продукции и выполнения плана на уровне всей системы. 3. Productivity – с англ., обозначает продуктивность, производительность (отношение объема выпускаемой про-

дукции на затраты имеющихся ресурсов). 4. Profitability – с англ., полезность. 5. Innovation – инновация. 6. Quality of labour life – качественная трудовая деятельность"[8]. В словаре Коленса отмечается, что "эффективность" проявляется в низкзатратных факторах и промежуточных отношениях производства товаров и услуг[9].

Как известно, к частным показателям, характеризующим экономическую эффективность на предприятиях, относятся показатели использования трудовых ресурсов, показатели эффективного использования материальных и финансовых ресурсов. Особое значение имеют показатели эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов.

Н.Береза определяет KPI как набор показателей для оценки эффективности работы сотрудников. Автор ограничивает сферу применения основных показателей деятельности областью управления персоналом [10].

А.Гаврилюк определяет понятие "выжный показатель эффективности" как коэффициент, характеризующий степень достижения цели [11].

В.Петрова, основываясь на анализе значения слова в аббревиатуре KPI, указывает что этот термин следует интерпретировать как основные показатели[12].

Т.Лобанова определяет KPI как информацию, позволяющую оценить работу сотрудников [13].

Л.Руденко, Н.Дегтярь определяют понятие "важнейшие показатели эффективности" как систему финансовых и нефинансовых показателей, характеризующих результат достижения стратегических и тактических целей предприятия [14].

Ведущие ученые нашей страны также выдвинули свои взгляды на проблему эффективности. В частности, академик Академии наук Узбекистана К.Х.Абдурахманов дает определение следующим образом: "...экономическая эффективность достигается только на предприятии, в котором приоритет отдается человеческому фактору, и только при его более эффективном использовании"[15].

А.Улмасов, А. Вахобов данное понятие интерпретируют следующим образом: "Эффективность означает сравнение результата, полученного от производства, с потреблением ресурсов, то есть она показывает, чего удалось достичь за счет каких затрат" [16].

К.Ж.Мирзаев, М.К.Пардаев определяют это понятие так: "Под эффективностью понимается совокупность экономических отношений между такими субъектами, как общество, государство, собственник, предприятие, владелец рабочей силы, направленных на обеспечение общности их интересов за счет эффективного использова-

ния всех имеющихся ресурсов и обеспечение экономии затрат, независимо от формы собственности" [17].

М.К.Пардаев, Б.А.Абдукаримов, дают следующее определение: "Эффективность – показывает с каким результатом закончится происходящий экономический процесс" [18]. В данном определении к понятию эффективности сделан подход с экономической точки зрения и возникла концепция, что эффективность возникает только лишь в экономическом процессе. На наш взгляд, эффективность – это не только конечное состояние экономического процесса, но и достигнутый уровень социального результата. Признавая, что понятие эффективности является сложным понятием, имеющим несколько переводческих интерпретаций в научной литературе (efficiency – англ.) (efficientia – лат.), несколько распространенное слово "efficiency" можно выразить такими понятиями, как эффективность, продуктивность, мобильность и оперативность [19]. В настоящее время множество определений эффективности представлено не только в экономических науках, но и в других науках.

В экономических науках понятие "эффективность" трактуется в узком и широком смысле. Понятие "эффективность" в узком смысле: представляет собой комплексную классификацию результата потенциальной и реальной деятельности, в которой основное внимание уделяется результатам, получаемым в результате деятельности. В широком смысле понятие "эффективность" интерпретируется как: способность эффективного и адекватного подхода к окружающей среде [20], относительный эффект, операции и проекты [21], рациональное использование потребляемых ресурсов [22].

Определение и повышение эффективности трудовой деятельности остается важнейшей задачей в современных условиях экономического развития. Одной из приоритетных задач на сегодняшний день является совершенствование системы привлечения самой современной техники и технологий для предприятий Узбекистана, создание рабочих мест, поддержание существующих, оценка критических показателей эффективности труда на предприятии на основе системы обучения и развития его сотрудников. Поэтому исследования, проводимые по оценке важных показателей эффективности труда на предприятии, имеют важное значение.

Настоящее диссертационное исследование в определенной степени служит реализации задач, отмеченных в Указах и Постановлениях Президента Республики Узбекистан от 24 мая 2017 года № УП-5052 «О мерах по дальнейшему совершенствованию государственной политики в сфере занятости и коренному повышению

эффективности деятельности органов по труду», от 21 ноября 2018 года № ПП-4022 «О мерах по дальнейшей модернизации цифровой инфраструктуры в целях развития цифровой экономики», от 31 октября 2019 года № ПП-4503 «О мерах по совершенствованию системы подготовки кадров в банковско-финансовой сфере», от 24 января 2022 года № ПП-99 «О мерах по созданию эффективной системы развития производства и расширения промышленной кооперации в Республике», постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 июля 2021 года № 410 «О мерах по повышению эффективности трудовой деятельности граждан, занятых на временной, сезонной и разовой работе», а также в иных нормативно-правовых актах, относящихся к данной сфере.

Для оценки эффективности труда, его многоаспектности как социально-экономической категории требуется определенная система показателей. Кроме того, необходимо учитывать различные уровни определения эффективности труда в зависимости от масштаба производства (сектора экономики, сфера, предприятие, цех, участок, бригада). Вдобавок ко всему, даже на одном уровне – на уровне определенных предприятий (отраслей, цех) – системы показателей могут отличаться, поскольку объемы производства продукции рассчитываются по-разному, состав персонала (уровень квалификации, стаж работы, численность) различен и будут свои особенности учета затрат на рабочую силу.

На сегодняшний день среди экономистов нет единого мнения о методе оценки эффективности труда в промышленной производственной отрасли. Многие ученые-экономисты утверждают, что понятия "производительность труда" и "эффективность труда" являются схожими понятиями. Например, В.И.Иваницкий, И.Н.Максименко и Н.Н.Ушакова [23] приводят следующее определение: "эффективность труда характеризуется производительностью труда, связанной с уменьшением или увеличением затрат труда на объем выполняемой работы". Эту идею также отметил И.И.Волков [24] в своей исследовательской работе. Существует также неточности и со стороны ученых нашей страны, например в учебнике А.Улмасова и А.Вахובהва "Теория экономики" признано, что: "Производительность труда означает результат труда, эффективность труда" [25].

Эффективность труда, в отличие от производительности труда, представляет собой не только объем труда, но и его качество. Качество труда следует рассматривать в двух смыслах. В узком смысле оно выражает качество продукции, в широком смысле – социальную полезность, соответствие результатов труда установ-

ленным требованиям. Другим важным аспектом эффективности труда является то, что она выражает, в свою очередь, экономию в использовании трудовых ресурсов, трудоемкость трудовой деятельности человека в области материального

и нематериального производства. В таблице представлена классификация этих взаимоисключающих аспектов по категориям, которые отличаются друг от друга по степени экономического использования.

Таблица 1

Отличие эффективности труда от производительности труда и эффективности производства

Отличительные аспекты	Эффективность производства	Производительность труда	Эффективность труда
Сфера трудовой деятельности	Производство материальных ценностей	Труд в сфере материального производства	Валовой полезный труд (материальное и нематериальное производство)
Влияние на массу создаваемых материальных ценностей и услуг	Повышение эффективности производства приводит к увеличению требуемых материальных ценностей для удовлетворения сбережений и текущих потребностей	Рост производительности труда увеличивает все материальные ценности общества	Повышение эффективности труда приводит к увеличению массы услуг наряду с материальными ценностями

В популяризации эффективности труда как экономической категории велик вклад В.В.Новожилова, по мнению которого "...полезные свойства продукта не зависят от его количества. Продукт может быть полезным или ненужным, необходимым или излишним. Увеличение производства избыточной продукции может привести к увеличению объема рабочей силы, но это негативно сказывается на ее эффективности"[20]. Поэтому эффективность труда считается гораздо более широким понятием, чем понятие производство. Эффективность труда сама по себе не только отражает количество продукта, но и выражает потребительскую ценность продукта, а также эффект от труда в отраслях экономики. Эффективность труда является одной из важнейших экономических категорий, характеризующих социально-экономическое развитие страны и предприятий.

Эффективность труда как экономическая категория по сути и содержанию может быть проанализирована в 3 направлениях: первое направление – предметом исследования является экономическая эффективность труда или само производство. Роль этой экономической категории в системе экономических наук велика, в ней исследуется взаимодействие эффективности труда с объективными экономическими законами, а также эта экономическая категория заинтересовывает многих ученых своей спецификой в различных формах производства; второе направление связано с поиском критериев для производительности труда и ее количественных норм, а также показателей эффективности на различных уровнях экономики, с изучением динамики эффективности; а третье направление связано с исследованием особых

влияющих факторов, а также путей и резервов повышения эффективности труда через их экономическую сферу.

Эти 3 направления также неразрывно связаны, и их главная цель - теоретически обосновать эффективность труда. Изучение сущности эффективности труда должно прежде всего начинаться с определения того, к какой отрасли оно относится: относится ли оно к сфере материального производства или к сфере нематериального производства.

Недостаточное использование трудовых ресурсов на предприятиях промышленного производства (несоответствие между реальными и потенциальными возможностями работника и их реализацией) проявляется в несоответствии между потребностями производства и профессиональным составом рабочих-служащих, в несоответствии между существующим и фактически необходимым уровнем квалификации рабочих-служащих, в нерациональном распределении трудовых функций, в неудовлетворенности труду, его организации и условиям, в недостаточном развитии чувства ответственности рабочих-служащих. Эти факторы напрямую влияют на эффективность использования трудовых ресурсов на предприятиях промышленного производства, качество выпуска продукции и, как следствие, приводят к снижению производительности труда. Как фактор повышения эффективности труда на промышленных предприятиях, прямые трудовые ресурсы и их эффективное использование связаны с сочетанием количественных и качественных показателей рабочих и служащей, а также их эффективным использованием.

Классификация показателей измерения результативности деятельности предприятия [27]

Эффективность		Производительность
Производство	Труд	Производительность труда
Отношение объема ВВП или конечного продукта к одной единице материальных, трудовых и финансовых ресурсов	Отношение объема созданного ВВП к трудозатратам и качеству в секторах экономики	Отношение произведенного ВВП к общему числу занятых в сфере материального производства
На мезоуровне		
Степень удовлетворения валовых потребностей отраслю в отношении конкретного продукта. Отношение количества произведенного или чистого продукта в натуральном виде к каждой единице всех используемых ресурсов	Соотношение чистого продукта к трудоемкости и качеству труда в отрасли	Отношение нормативного чистого продукта, произведенного в отрасли, к общему числу персонала промышленной производственной отрасли
На микроуровне		
Показатели обеспечения, производительности труда, фондоотдачи, емкости продукции, себестоимости, выполнения плана, рентабельности	Отношение созданного чистого продукта и произведенных материальных ценностей (с качественными показателями) к сэкономленному рабочему времени и живому труду	Отношение объема чистого продукта к каждому работнику промышленного производства или отношение трудозатрат на единицу продукции

Важность стимулирования при управлении текучести кадров велика. Хотя в литературе всесторонне изучается влияние стимулирования на текучесть кадров, основная часть исследований в этой области будет сосредоточена на материальных или нематериальных аспектах стимулирования. Отдельно следует отметить, что исследование роли системы KPI во взаимоотношениях между материальным стимулированием и текучести кадров не проводилось.

Исследования показывают, что материальное стимулирование служит важным фактором мотивации сотрудников. Однако текучесть кадров - это процесс, который возникает в результате нарушения принципов справедливости в управлении и материального стимулирования.

Сегодня есть понимание того, что система KPI может послужить важной основой для внедрения материального и нематериального стимулирования для сотрудников на принципах справедливости. Однако, здесь также частично идет влияние семейных ценностей, социальных, религиозных и светских взглядов персонала.

Методология исследования. Методология исследования основана на эмпирических данных, полученных в ходе разработки системы KPI для оценки наиболее важных показателей эффективности предприятий со структурой.

Основой являются Указы и Постановления Президента Республики Узбекистан, постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан, данные Министерства занятости и трудовых отношений и другие соответствующие нормативные правовые акты.

В исследовании использовались методы системного анализа, сравнительного анализа,

корреляционно-регрессионного анализа, прогнозирования.

В исследовании использовались данные опроса 1130 сотрудников, работающих на таких промышленных предприятиях, как Акционерное общество "Shaxrisabz VAOT", Акционерное общество "DON - XALQ RIZQI", ООО "OQ SAROY TEXTILE" и ООО "SADO", действующие в Кашкардарьинской области. Предполагаемые взаимосвязи оценены с использованием метода моделирования структурных уравнений наименьших квадратов. Результаты показали, что материальное стимулирование, обучение и повышение квалификации сотрудников положительно коррелирует с системой KPI, которая, в свою очередь, отрицательно коррелирует с текучестью кадров. Косвенное влияние стимулирования на текучесть кадров поддержано только для материального стимулирования, обучения и повышения квалификации персонала, поскольку следует проанализировать, существует ли зависимость правильно организованного труда и справедливого управления, а также нематериального стимулирования с системой KPI.

В нашем исследовании получены результаты путем одновременного изучения роли двух типов стимулирования в "работе" системы KPI и, в свою очередь, текучести кадров. Протестировав модель, включающую материальное и нематериальное стимулирование, в рамках нашего исследования при объяснении системы KPI изучено, обладает ли материальное стимулирование дополнительной прогностической силой по отношению к нематериальному стимулированию.

Отдельно можно отметить, что если на основе системы KPI стимулирование указывают

на то, что сотрудник достоин организации, труд сотрудников справедливо поощряется, то мотивация сотрудников к труду уменьшает текучесть кадров.

Таким образом, были сочтены уместными следующие гипотезы:

1. Взаимосвязь между материальным стимулированием и текучести кадров реализуется через систему KPI.

2. Нематериальное стимулирование, то есть взаимосвязь между правильно организованным трудом и справедливым управлением, системой обучения и повышения квалификации сотрудников и текучести кадров осуществляется через систему KPI.

Анализ и обсуждение результатов.

Данные опроса 1130 сотрудников, работающих на промышленных предприятиях Кашкадарьинской области, использованы эффективно, результат получился очень хороший, доля откликнувшихся составила 84,16% (951 человек). Анализ исследования включал 69% мужчин и 31% женщин-участников. Участникам было в среднем 32,5 года (минимум = 22 года; максимум = 56 лет). 52,4 процента участников имеют степень магистра, в то время как 45,6 процента имеют степень бакалавра. Большинство участников (79,8%) проработали в своей нынешней организации от одного до десяти лет, 17,2%

проработали там от 11 до 20 лет, и только 3% имеют стаж работы более 21 года.

Вопросы опроса были сформулированы с участием работодателей, их представителей и специалистов. Ответы оценивались по 5-балльной шкале, в которой 1 и 5 соответственно означают "абсолютно не согласен" и "категорически согласен". В ходе исследования были приняты во внимание возраст, пол, срок службы, образование и род деятельности респондентов.

Анализ исследования проводился с использованием программы SmartPLS. SmartPLS - это метод моделирования траектории наименьших квадратов, который одновременно тестирует взаимосвязь между показателями измерения и их скрытыми структурами, а также структурную модель, то есть взаимосвязь между структурами. Конечно, стоит отметить, что PLS очень полезно для оценки модели, если размер выборки невелик, а модель сложная.

В ходе исследования оценивались надежность, согласованность отдельных элементов и подлинность дискриминанта. Для приема весов мы использовали минимальный уровень - 0,05. Два вопроса по обучению и профессиональному развитию персонала, а также один - из текучести кадров и из системы KPI не использовались в дальнейшем анализе, поскольку вопросы имели отрицательный вес.

Таблица 3

Вес, надежность и средняя дисперсия факторов, полученных по результатам исследования

Факторы	CR	AVE	Вес
Обучение и повышение квалификации сотрудников	0.797	0.663	.842
Правильно организованный труд и справедливое управление	0.749	0.611	.625
Материальное стимулирование	0.848	0.589	.649
Система KPI	0.881	0.644	.728
Нематериальное стимулирование	0.871	0.621	.661
Текучесть кадров	0.919	0.851	.891
			.949

Где: CR - композитная надежность; AVE - средняя дисперсия

По всем остальным показателям весовые коэффициенты показали показатель выше 0,625, что свидетельствует о надежной зависимости между показателями и их соответствующими факторами. Кроме того, все коэффициенты надежности (CR) были выше 0,7, что указывает на достаточную внутреннюю согласованность мер. Для оценки достоверности конвергентных и

дискриминантных показателей использовался критерий Форнелла и Ларскера. Конвергентная подлинность подтверждается, если выданное среднее отклонение (Ave) превышает 0,50. Для всех факторов средняя дисперсия (Ave) была выше 0,5, что определяет конвергентную валидность скрытых факторов.

Таблица 4

Коэффициенты дискриминантной надежности, полученные в ходе исследования

Факторы	1	2	3	4	5	6
Обучение и повышение квалификации сотрудников (1)	0.817					
Правильно организованный труд и справедливое управление (2)	0.204	0.779				
Материальное стимулирование (3)	0.141	0.279	0.768			
Система KPI (4)	0.379	0.371	0.539	0.811		
Нематериальное стимулирование (5)	0.474	0.482	0.463	0.478	0.786	
Текучесть кадров (6)	-0.172	-0.216	0.304	-0.393	-0.418	0.922

Мы собрали данные от респондентов с помощью одноразового опроса, что может привести к общему расхождению в потенциальном методе. Интерпретирующий факторный анализ показал, что наибольший фактор показал только 28,5% дисперсии, что указывает на отсутствие проблем в данных исследования, связанных с общими различиями в методах.

Важность Path-коэффициентов оценена с помощью bootstrap-анализа в SmartPLS3. На рисунке 1 показаны оценки пути основного структурного прямого воздействия модели между скрытыми переменными. В таблице 5 перечислены Path-коэффициенты, t-значения, размер воздействия и баллы дисперсии VIF.

Таблица 5

Path- коэффициенты, размер воздействия и дисперсия

Критерий	Факторы	β	t- значение	Объем влияния	VIF
Текучесть кадров R2 = 0,185	Система KPI	-0.411	4.890***	0.181	1.644
Система KPI R = .0459	Обучение и повышение квалификации сотрудников	0.256	2.639**	0.086	1.625
	Правильно организованный труд и справедливое управление	0.181	1.648	0.043	1.401
	Нематериальное стимулирование	0.067	0.499	0.006	1.951
	Материальное стимулирование	0.439	4.229***	0.248	1.361

Где: β , beta; VIF (variance inflation factor); *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$.

Результаты внутренней оценки модели показали 46,5% изменений в системе KPI и 18,6% - текущесть кадров. Из 46,5% расхождений в системе KPI 13,1% соответствовали только доле материального стимулирования, что указывает на более высокий уровень материального

стимулирования в исследовании системы KPI, чем нематериальное стимулирование. Кроме того, Path-коэффициенты оказали, что только два из четырех предложений, касающихся влияния стимулирования на систему KPI, были поддержаны.

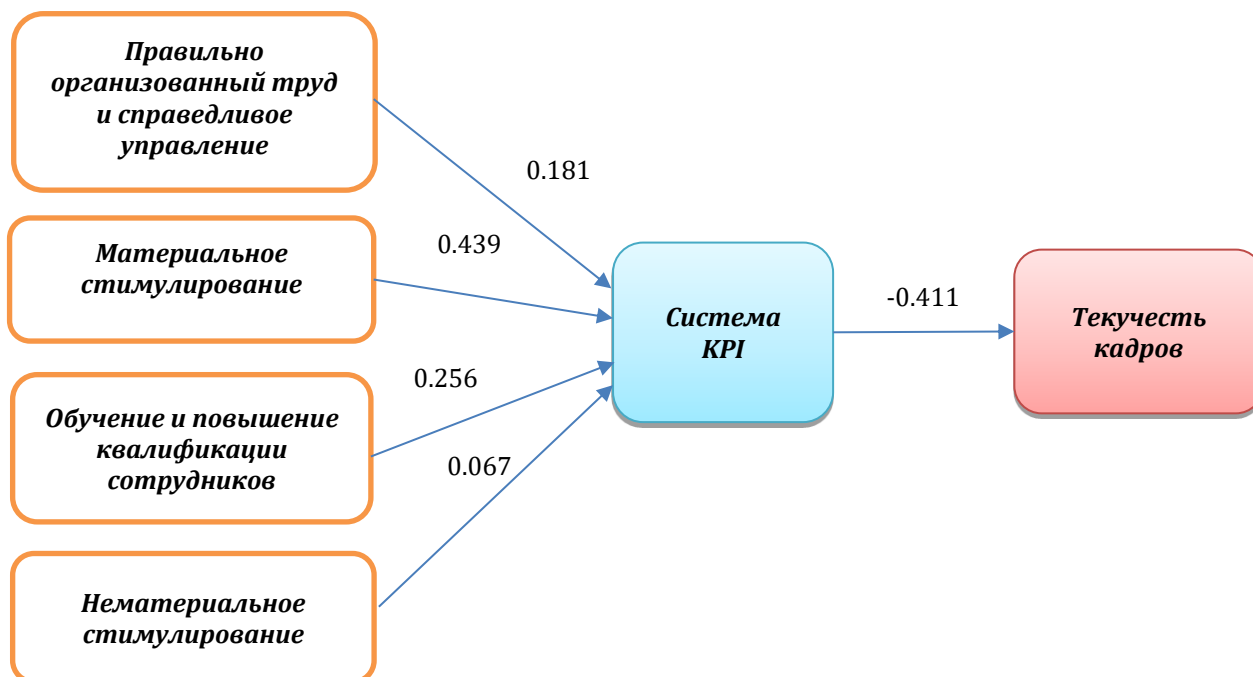


Рис.1. Оценка модели SEM

Чтобы подтвердить первую гипотезу, мы обнаружили значительную положительную взаимосвязь между материальным стимулированием и системой KPI ($\beta = 0,439$; $p < 0,001$). Вопреки нашим ожиданиям, оценка системной модели показала, что взаимосвязь между правильно организованным трудом и справедливым управлением с системой KPI была не значи-

мой ($\beta = 0,181$; $p = 0,099$). Результаты анализа показали, что поддерживается положительный эффект обучения и повышения квалификации персонала на систему KPI ($\beta = 0,256$, $p < 0,05$), а влияние нематериального стимулирования на систему KPI не поддерживает ($\beta = 0,067$; $p = 0,619$). Исследование также показало, что система KPI влияет на текучесть кадров. Данные

анализа подтверждают эту взаимосвязь ($\beta = -0,411, p < 0,001$).

Исследование показывает, что материальное и нематериальное стимулирование косвенно влияют на текучесть кадров через систему KPI (гипотезы 1 и 2). Результаты показывают, что материальное стимулирование имеет важную связь с системой KPI, которая, в свою очередь,

является важным прогнозчиком текучести кадров. Аналогичным образом, обучение и повышение квалификации персонала косвенно влияет на текучесть кадров, поскольку текучесть кадров является важным прогнозчиком системы KPI, которая, в свою очередь, имеет значительную негативную связь с текучестью кадров.

Таблица 6

Результаты косвенного влияния системы KPI и текучести кадров на другие факторы

Взаимосвязь между факторами	β косвенный эффект	t- значение	Диапазон надежности (2.5-97.5%)
Обучение и повышение квалификации сотрудников - система KPI - текучесть кадров	-0.107	2.51*	(-0.128; -0.021)
Материальное стимулирование-система KPI - текучесть кадров	-0.176	3.29**	(-0.290; -0073)

Где: ** $p < 0.01, * p < 0.05$.

Оценки Bootstraping показали косвенное влияние материального стимулирования и обучения и повышения квалификации сотрудников на текучесть кадров ($\beta = -0,176; p < 0,01; \beta = -0,107; p < 0,05$). Модель не поддерживала промежуточный эффект для правильно организованного труда и справедливого управления, а также для взаимосвязей от нематериального стимулирования текучести кадров, поскольку эти два фактора не имеют прямого отношения к системе KPI. Таким образом, данные подтверждают гипотезу 1, частично поддерживают гипотезу 2.

Выводы и предложения. В достижении главной цели оценки труда сотрудников предприятия важна система оценки качества труда. Качество труда - это сложная экономическая категория, которая выражает трудовые отношения в процессах производства, распределения, обращения и потребления в материальном виде при создании потребительской ценности, количества и качества товаров.

Сотрудники предприятия применяются для определения целей в рамках Системы оценки качества труда:

- изучение личных возможностей работника;
- повышение своих профессиональных навыков, поддерживая работников посредством обучения и подготовки к этому;
- продвижение по службе из профессиональных должностей и смена работы;
- организация доплаты и премий;
- выявление работников, которые не в состоянии соответствовать производственным требованиям предприятия.

Как правило, в системе оценки качества труда используется ряд показателей (требований). Использование большого количества пока-

зателей затрудняет работу расчета, а также применение ее на практике. Целесообразно, чтобы эти показатели были легко восприняты работниками и были как можно более универсальными, принимая во внимание работников всех видов трудовой деятельности. Но в то же время необходимо также учитывать, что они специализируются именно на определенном виде деятельности. Следует также отметить, что некоторые постоянные требования были приняты многими предприятиями: это мастерство и инициатива, постоянство в трудовой деятельности (непрерывность в трудовой деятельности), строгая самоотдача в рабочем процессе, владение несколькими профессиональными навыками, рационализация, изобретательность и т.д. В то же время важны и такие требования, как адаптация к условиям, сотрудничество, надежность, осторожность, передовой опыт, правильное отношение к средствам труда, полное знание своей работы, соблюдение правил технической безопасности.

Установление таких показателей и требований в производственном процессе предприятия осуществляется с учетом психологических и физиологических возможностей работников, математической статистики и ряда других факторов.

В нашем исследовании по результатам анализа системы важных показателей эффективности (KPI) и текучести кадров, которые используются при оценке эффективности труда сотрудников на предприятиях, а также ситуации стимулирования сотрудников, справедливым управлением и организованным трудом, даны следующие выводы:

Во-первых, наличие ошибок в выборе тех или иных весовых единиц при внедрении системы важных показателей эффективности (KPI)

на предприятии может привести к текучести кадров.

Во-вторых, при оценке эффективности труда в деятельности предприятия целесообразно постоянно следовать принципу справедливости, правильно оценивать деятельность коллектива при стимулировании коллективного и управленческого персонала.

В-третьих, система важных показателей эффективности (KPI) является важным показателем, который показывает, поставлены ли сотрудники на свое место на каком-либо предприя-

тии или нет. Поэтому мы считаем, что целесообразно пересмотреть систему управления персоналом любого предприятия, прежде чем использовать эту систему. Это видно из результатов, данных респондентами на вопросы опроса в ходе исследования.

В-четвертых, система важных показателей эффективности (KPI) может быть несовместима с деятельностью всех предприятий, на которых рекомендуется использовать систему целей и основных результатов оценки эффективности деятельности (OKR, Objectives and Key Results).

Источник и список использованной литературы:

1. Абдукаримов Б.А., Султонов Ш.А. "Хизмат кўратиш соҳасида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик самарадорлигини баҳолаш мезонлари, кўрсаткичлари ва уларни аниқлаш йўллари". "Сервис" илмий оммабоп журнали, 2011. - № 1-сон. - 20 б.
2. Гибсон Д.Л., Иванцевич Д.М., Доннели Д.Х. Организация: поведение, структура, процессы. /Пер. с англ. - 8-е изд. - М.: ИНФРА, 2000. - с. 662.
3. Кузнецов Б.Л., Кузнецова С.Б., Андреева Ф.И. "Эффективность корпоративного развития". // Экономическая синергетика: Ответы на вызовы и угрозы XXI века: сб. науч. тр. // Под ред. д.т.н., проф. Б.Л.Кузнецова. - Набережные Челны: Изд-во Камской гос. нэ.экон. акад., 2005. - с. 119.
4. Новожилов В.В. У истоков подлинной экономической науки. - М.: Наука, 1995. - с. 234
5. Чистов Л.М. Теория эффективного управления социально-экономическими системами. Учебник. - СПб.: Астерион, 2005. - с. 575.
6. Карпов А.В. "Психология менеджмента" (учеб. пособие). - М.: Гардарики, 2000.
7. Генкин Б.М., Козлова М.И. "О показателях эффективности и принципиальных схемах мотивации эффективной работы". Вестник ИНЖЕКОНа. - Сер. Экономика, 2004. - Вып. 4 (5). - с. 3-9.
8. Руденко Л.Г., Дегтярь Н.П. Сущность KPI и его роль в управлении предприятием // Вестник московского университета им. С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление, 2017. - № 2(21). - doi: 10.21777/2307-6135-2017-2-50-54.
9. Абдурахмонов Қ, Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт / Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. - Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «fAN» нашриёт давлат корхонаси, Т.: 2019. - 592 б. 193-б.
10. Ўлмасов А, Ваҳобов А. Иқтисодиёт назарияси (Дарслик) (тўлдирилган ва қайта ишланган нашри). - Т.: IQTISOD-MOLIYA, 2014. - 41 б.
11. Мирзаев Қ.Ж., Пардаев М.Қ. Хизматлар соҳаси иқтисодиёти. Ўқув қўлланма. - Т.: IQTISOD-MOLIYA, 2014. -112 б.
12. Пардаев М.Қ., Абдукаримов Б.А. Корхонанинг иқтисодий салоҳияти таҳлили. - СамИСИ, 2007. - 154 б.
13. Мюллер Д.К. Англо-русский словарь. - М.: Русский язык, 1992. - с. 233-234
14. Кравченко С.А. Социально-экономический русско-английский словарь. - М.: Астрель, 2004. - с. 511.
15. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. - М.: Книжный Мир, 1999. - с. 825.
16. <http://ru.wikipedia.org>. Халқаро мустақил энциклопедия расмий сайти.
17. Иваницкий В.И., Максименко Р.Н., Ушакова Н.Н. Экономика труда. - М.: Экономика, 1990. - с. 334.
18. Волков О.И. Экономика предприятия: учебник. - М.: ИНФРА - М., 1997. - с. 416.
19. Ўлмасов А, Ваҳобов А. Иқтисодиёт назарияси (Дарслик) (тўлдирилган ва қайта ишланган нашри). - Т.: IQTISOD-MOLIYA, 2014. - 43 б.
20. Новожилов В.В. Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании. - М.: Наука, 1972. - с. 56.



ИШЛАБ ЧИҚАРИШ КОРХОНАЛАРИДА ИНТЕЛЛЕКТУАЛ КАПИТАЛНИНГ ЎРНИ ВА АҲАМИЯТИ

Каримова Латофат Садуллаевна -
Тошкент давлат иқтисодиёт
университети, докторанти

https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss6/a35

Аннотация. Ҳозирги иқтисодиётнинг ривожланиш даврида инсон ва интеллектуал капитални аҳамияти, улар фаолиятида замонавий ишлаб чиқариш ва бозор механизмларини қўллаш, замонавий технологиялардан фойдаланиш орқали корхоналар фаолиятини ривожлантириш, пировардида мамлакат иқтисодиётини ривожлантириш муҳим вазифалардан биридир. Мақолада интеллектуал капиталга талабни қондиришда уларнинг салоҳиятини доимо ривожлантириб бориш бўйича хоризж тажрибаси ўрганилиб, улар бўйича амалий таклиф ва тавсиялар келтирилган.

Калит сўзлар: инсон капитали, интеллектуал капитал, моддий ресурслар, инсон ресурслар, капитал қиймати, ишчи кучи, инновацион фаолият, истеъмол жараёни.