

## HR BOSHQARMASIDA KPI TIZIMI

Toshov Mirzabek Hakimovich

Osiyo xalqaro universiteti o'qituvchisi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10360689>

**Annotatsiya.** KPI tizimining kontseptsiyasi tashkilot maqsadlariga erishishning miqdoriy ko'rsatkichi sifatida; bo'linma va aniq xodimlar faoliyatining sifat ko'rsatkichi, ularning kasbiy ko'rsatkichi vakolatlari, bajarilgan vazifalarning samaradorligi. Asosiy ishlash ko'rsatkichlari tashkilot foydasini oshirish usuli, ular xodimlarni o'z maqsadlariga erishishga undaydi maqsadlar, natijalar, doimiy va o'zgaruvchan xarajatlarni kamaytirish, hosildorlikni oshirish mehnat, raqobatdosh ustunliklarni yaxshilash. Samarali va shakllanishi vakili KPI tizimi, shu jumladan HR sohasi misoli. Muallif alohida e'tibor bergan asosiy faoliyat ko'rsatkichlari tizimini qurish tamoyillari.

**Kalit so'zlar:** KPI, HR boshqaruvi, KPI turlari, mehnat, asosiy ko'rsatkichlar samaradorlik.

## KPI SYSTEM IN HR MANAGEMENT

**Abstract.** The concept of the KPI system as a quantitative indicator of the achievement of organizational goals; the quality indicator of the activity of the department and specific employees, their professional performance, the effectiveness of the performed tasks. Key performance indicators are a way to increase the organization's profits, they encourage employees to achieve their goals, results, reduce fixed and variable costs, increase labor productivity, improve competitive advantages. An example of an effective and representative KPI system, including the formation of HR. The author paid special attention to the principles of building a system of key performance indicators.

**Key words:** KPI, HR management, KPI types, labor, key performance indicators.

## СИСТЕМА КРІ В УПРАВЛЕНІИ ПЕРСОНАЛОМ

**Аннотация.** Понятие системы КРІ как количественного показателя достижения целей организации; качественный показатель деятельности подразделения и конкретных сотрудников, их профессиональная деятельность, эффективность выполняемых задач. Ключевые показатели эффективности являются способом увеличения прибыли организации, они стимулируют сотрудников к достижению поставленных целей, результатов, снижению постоянных и переменных затрат, повышению производительности труда, улучшению конкурентных преимуществ. Пример эффективной и репрезентативной системы КРІ, включая формирование HR. Особое внимание автор уделил принципам построения системы ключевых показателей эффективности.

**Ключевые слова:** КРІ, управление персоналом, виды КРІ, труд, ключевые показатели эффективности.

## Kirish

Hozirgi vaqtda tadqiqotchilarning e'tiborini oshirish va tadbirkorlar samarali va vakillik tizimini shakllantirishga e'tibor qaratmoqda KPI, xususan HR sohasida. Tushunish tobora ravshan bo'lib bormoqda asosiy ko'rsatkichlarni tahlil qilmasdan biznesni muvaffaqiyatli yuritishning

mumkin emasligi natijalarga yo'naltirilgan va erishishga qaratilgan samaradorlik tashkilotning asosiy maqsadlari, undan tashqari, zamonaviy iqtisodiyotda tendentsiya biznes jarayonlarini avtomatlashtirish va axborotlashtirish doimiy ravishda mustahkamlanib bormoqda ularni tashkil etishning aniqligi va iqtisodiy hisob-kitoblarning to'g'riligiga qo'yiladigan talablar samaradorligi oshmoqda. Biroq, amalda, Rossiyada kompaniyalarning faqat 90% ehtiyoj va tushunish KPI tizimini yaratishning foydaliligi. Lekin, aslida, ular amalga oshiradi va rivojlanadi KPI tizimidan foydalanadigan kompaniya strategiyalari mamlakat tadbirkorlarining atigi 10% ni tashkil qiladi. Bundan ham kichikroq foizlar buni samarali bajaradi, foydani maksimal darajada oshirishga erishadi.

Gipoteza KPI tizimi kompaniya faoliyatini baholash uchun kuchli vositadir, bu ikkala alohida biznes tuzilmalari samaradorligini oshirish imkonini beradi, masalan xodimlarni boshqarish xizmatlari va umuman korxonalar.

Bo'linish uchun asosiy KPI ko'rsatkichlari to'plamini aniqlash uchun zarur uning asosiy maqsadi - spetsifikatsiyani tushunish. HR xizmatining maqsadi xodimlardan samarali foydalanish hisoblanadi. Biznes uchun muammolarni tushunish muhimdir mas'uliyatli bo'linma, bo'lim yoki muayyan xodim samarali bo'ladimi ish quriladi. Shuni ta'kidlash kerakki, "samaradorlik" nafaqat hajmi anglatadima'lum bir xodim tomonidan bajarilgan ish, balki ularning sifati, olingan foyda kompaniya. Tashkilotning foydasini oshirish usuli asosiy ko'rsatkichlarni amalga oshirishdir samaradorlik, ular xodimlarni o'z maqsadlariga erishishga undaydi; natijalar. Ba'zi tadqiqotchilar muvaffaqiyatli boshqaruvdan keyin buni da'vo qilishadi Tashkilotdagi KPI tizimlari, foyda 10% dan 30% gacha ko'tariladi [5]. Ishlash ko'rsatkichlari tizimi, shuningdek, doimiy va kamaytirish imkonini beradi o'zgaruvchan xarajatlar, mehnat unumdorligini oshirish, raqobatbardoshlikni oshirish afzalliklari, KPIlarni amalga oshirish uchun yaxshi tuzilgan boshqaruv tizimi talab qilinadi kompaniyaning maqsadlari, hozirgi holati va strategiyasi haqida aniq tushunchaga ega rivojlanish. Muhim shart - bu daraja o'rtasidagi o'zaro aloqalarni qurish kadrlar bo'yicha topshiriqlar va rejalashtirilgan ko'rsatkichlarning bajarilishi, KPI kontsepsiyasini ko'rib chiqaylik: asosiy ishlash ko'rsatkichlari - ingliz tilidan tarjima qilingan odatda asosiy ishlash ko'rsatkichlari, KPIlar sifatida tushuniladi. KPI - bu tashkilot maqsadlariga erishishning miqdoriy ko'rsatkichi, bo'linma va aniq xodimlar faoliyatining sifat ko'rsatkichi, ularning ko'rsatkichi kasbiy vakolatlar, bajarilgan vazifalarning samaradorligi. Gapirmoqda standart, xodimlar faoliyatining motivatori sifatida KPI asosidagi xodimlarni rag'batlantirish ko'pincha ish haqi bilan ifodalanadi. Bu doimiy ish haqiga qo'shiladigan o'zgaruvchan ish haqi, belgilangan ish haqi mavjud ko'rsatkich, uni hisoblash samaradorlik ko'rsatkichlarining bajarilishiga asoslanadi. Ular Shunday qilib, xodimning va umuman bo'limning ishlashi qanchalik yuqori bo'lsa, ish haqi shunchalik yuqori bo'ladi to'lash. Shuningdek, KPI tizimidan foydalanib, har bir xodim o'z ishini baholashi mumkin ahamiyati va butun kompaniya ishiga qo'shgan hissasi. KPI tizimini joriy qilish katta kuch va katta e'tibor talab qiladi. Muhim har bir kompaniya uchun universal raqam va tayyor echimlar ro'yxati yo'qligini tushuning ishlash ko'rsatkichlarining individual noyob ro'yxati tanlanishi kerak.

Xodimlarni boshqarish sohasidagi KPIlarni ishlab chiqish menejer tomonidan amalga oshirilishi kerak bo'linmalar. Xodimlarni boshqarish sohasida KPI tizimini qurishning asosiy printsiplari, bu rahbarlik qilish kerak - bu maksimal darajaga ko'taradigan bunday ko'rsatkichlarning

dizayni birlik vazifalariga yaqin. Ammo KPI tizimini yaratishning bunday muhim tamoyillarini e'tiborsiz qoldirmaslik kerak: Har qanday bo'lim, shu jumladan HR uchun odatiy bo'lgan:

1. Taqdim etilayotgan ko'rsatkich aniq, shaffof bo'lishi kerak, nafaqat rahbariyat va kadrlar xizmati, shuningdek, ushbu ko'rsatkich qo'llaniladigan har bir xodim uchun.
2. KPI bajariladigan bo'lishi kerak, ya'ni maqsadga erishish mumkin bo'lishi kerak.
3. Ko'rsatkichlarning kengayishiga katta e'tibor berish kerak, ya'ni global maqsadga erishish uchun KPIlarni eng kattadan eng kichigiga ajratish.
4. KPIlarning takrorlanishiga yo'l qo'yilmasligi va ularning ko'pligi;
5. Ko'rsatkich maqsadga erishish muddati bilan cheklanishi kerak.

So'nggi o'n yilliklarda xodimlarni boshqarish sohasida ko'plab tadqiqotchilar

HR xizmati erishishdagi hamkorlardan biri ekanligiga kelishib oldilar kompaniyaning strategik maqsadlari, shuning uchun bu sohada KPI tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda ahamiyati. HR samaradorligining barcha ko'rsatkichlarini natijalarga bo'lish mumkin o'tgan davr uchun faoliyat, endi ta'sir qilishi mumkin emas, lekin bu ko'rsatkichlar yangi maqsadlarni va shunga mos ravishda yo'naltirilgan ko'rsatkichlarni baholash va belgilash uchun muhimdir kelajak uchun, aniq natijalarga erishish uchun zarur. Bunday ko'rsatkichlardan ko'pincha bu xodimlarning ish haqiga bog'liq. Keling, kadrlarni boshqarishda eng ko'p qo'llaniladigan KPIlarni ko'rib chiqaylik

1. Mehnat xarajatlarining foydadagi ulushi Xodimlar xarajatlarining umumiy xarajatlarga nisbati sifatida hisoblanadi tashkilotlar. Ko'pincha, bu ko'rsatkich xarajatlarni "kesish" uchun ishlatiladi funksional vazifalarni avtomatlashtirishda xodimlar

2. Kadrlar almashinuvi darajasi Bu kompaniyalarning eng keng tarqalgan ko'rsatkichlaridan biridir. Aylanma xodimlarning harakatini, ya'ni kelgan xodimlarning barcha holatlarini anglatadi kompaniya va tasarruflar (ishlab chiqarish yoki davlat ehtiyoji). Tashkilot rahbariyati uning qiymatini belgilaydi HR bo'limi intilayotgan KPI berilgan. Suyuqlikni ko'rsatadi HR xizmatining samaradorligi. Shuni ham ta'kidlash kerakki, kompaniya huquqqa ega aylanmaning turli ko'rsatkichlarini o'rnatish: passiv, faol, kiruvchi.

3. Kadrlar almashinuvi darajasi Bu kompaniyalarning eng keng tarqalgan ko'rsatkichlaridan biridir. Aylanma xodimlarning harakatini, ya'ni kelgan xodimlarning barcha holatlarini anglatadi kompaniya va tasarruflar (ishlab chiqarish yoki davlat ehtiyoji). Tashkilot rahbariyati uning qiymatini belgilaydi HR bo'limi intilayotgan KPI berilgan. Suyuqlikni ko'rsatadi HR xizmatining samaradorligi. Shuni ham ta'kidlash kerakki, kompaniya huquqqa ega aylanmaning turli ko'rsatkichlarini o'rnatish: passiv, faol, kiruvchi. Kadrlar bilan ta'minlash Ushbu KPI tasdiqlanganga muvofiq xodimlarni lavozimlarga yollashni nazarda tutadi kompaniyaning kadrlar bilan ta'minlanishi. Xodimli kompaniya - xodimlarsiz kompaniya bo'sh ish o'rinlari. Bu ko'rsatkich nafaqat darajani belgilaydi kadrlar darajasi, balki kadrlar bo'limining samaradorligi. KPI haqiqiy xodimlar sonining joriy xodimlar soniga nisbati sifatida hisoblanadi davr. Xodimlar soni - bu xodimlarning talab qilinadigan soni ish rejasini o'z vaqtida sifatli bajarish.

4. Yollash sifati Ishga qabul qilish sifati xodimning yangi ishdagi muvaffaqiyatini o'lchash mezonini hisoblanadi joy.

Xodimlarning muvaffaqiyatini o'lchash mezonlari:

- Belgilangan vazifalarni o'z vaqtida sifatli bajarish. Ushbu mezonni boshidan 30-90 kundan keyin belgilash maqsadga muvofiqdir yangi joyda ishlash, chunki moslashish o'ziga xos tuzatishlarni kiritadi;

- Mehnat unumdorligi. Belgilangan miqdordagi vazifalarni bajaring sifatni yo'qotmasdan;
- Ishga motivatsiya;
- bilim va ko'nikmalar;
- Samaradorlik;
- qaror qabul qilish qobiliyati;
- Jamoada moslashish va moslik;
- O'zgaruvchan sharoit va o'zgarishlarga munosabat.

#### 5. Xodimlar ishtiroki indeksi

Ishtirok etish - bu xodimning ichki holatini tavsiflovchi ko'rsatkich;

kompaniya yoki bo'linmaning maqsadlari va qadriyatlarini, darajalari bilan o'rtoqlashadi ishdan qoniqish, erishish uchun yuqori darajadagi tashabbuslash natijalari. Sadoqat, qoniqish va tashabbus uchta asosiy narsadir xodimlarni jalb qilishning tarkibiy qismlari. Indeks kuzatuvlar va so'rovlar yordamida o'lchanadi. Mutaxassislar tavsiya qiladilar har oyda xodimlar o'rtasida qisqa so'rovlar o'tkazing, chunki kompaniyalar ko'pincha har qanday o'zgarishlar yuz beradi va paydo bo'lganlarga o'z vaqtida javob berish muhimdir muammo va salbiy oqibatlarining oldini olish uchun uni hal qilishni boshlang. Past indeks, shunga ko'ra, mehnat unumdorligining pasayishiga olib kelishi mumkin ish, tovarlar yoki xizmatlar sifatiga ta'sir qiladi. Bundan tashqari, muhim nuqta xodimlarni jalb qilish indeksining dinamikasini ko'rish. Ushbu KPIga ta'sir qilishi mumkin bo'lgan omillar:

- Kompaniyadagi umumiy kayfiyat, atmosfera. O'zaro muloqotning yo'qligi rahbariyat va bo'ysunuvchilar;

- Tashkilot faoliyatining shaffof emasligi, axborotni yashirish;

- Yaxshi tuzilgan kadrlar siyosati: o'sha xodimlarni tanlash

tashkilotning qadriyatlarini baham ko'rish, xodimlarni moslashtirishda yordam berish, tizim

trening va motivatsiya;

Vazifalarning xilma-xilligi, mas'uliyatni kengaytirish. Muntazam va monoton ish xodimlarning ishtiroki darajasini pasaytiradi;

- Vaqtni boshqarish tizimiga e'tibor berish. Balansni o'rnatish

ish va dam olish o'rtasida.

Ichki martaba o'sish ko'rsatkichi

#### 6. Kompaniya ichida reklama qilish juda tejamkor

Xodimlarni tanlash (bu yondashuv tashqi xodimlarni qidirishdan ko'ra kamroq vaqt talab etadi xodim), sizning shaxsingizni tasdiqlash uchun xavfsizlik xizmatiga ulanishingiz shart emas. Shuningdek xodim yangi lavozimga tezroq moslashadi, xavflar kamayadi disfunktsional ishga qabul qilish.

Ushbu KPIning hisoblash uchun sizga ish'ol qilingan pozitsiyalar soni kerak ichki xodimlar, lavozimlarning umumiy soniga bo'lingan. Menejmentda eng ko'p qo'llaniladigan ko'rsatkichlar yuqorida keltirilgan.

Xodimlar esa ularning kichik bir qismidir. Shuni ta'kidlash kerakki, KPI tizimi kerak moslashuvchan bo'lishi, bu ko'rsatkichlarni qarab o'zgartirish qobiliyatini saqlab turishi kerak biznes shartlari. Mavjud narsalarni ko'rib chiqish va tahlil qilish ham muhimdir ko'rsatkichlar, ularni yangi, yanada takomillashtirilganlari bilan almashtiring. Kuzatib turing ko'rsatkichlar kompaniya va bo'linmalarining maqsadlari bilan bog'liq bo'lishi uchun. KPI eng ishonchli xodimlarni baholash tizimlaridan biri hisoblanadi, shuningdek turli bo'limlar xodimlari, shu jumladan HR uchun kuchli motivator.

Ushbu vositadan foydalanib, siz tezda ushbu sohalarga e'tibor berishingiz mumkin yomon rivojlangan va boshqaruvda tuzatish choralari ko'radigan tashkilotlar kompaniya.

Shunday qilib, menejment sohasida KPI tizimini ishlab chiqish yoki qayta ko'rib chiqishda siz kerak birinchi navbatda, tashkilotning maqsadlari va vazifalarini, qanday rol o'ynashini shakllantirish va tushunish Ularni kadrlar bo'limi o'ynaydi. Asosiy ishlash mezonlarini ta'kidlash va undan qochish muhimdir.

ko'rsatkichlarning takrorlanishi, ularning noaniqligi va noaniqligi. Zamonaviy KPI tizimlarini qurish tamoyillarini tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, qachon to'g'ri qurilgan bo'lsa, ular biznesning iqtisodiy samaradorligini oshirishi mumkin tashkilotlarning jarayonlari, shu jumladan global, yuqori raqobatbardosh bozorlar, bu muallifning KPI tizimining oshirish uchun ahamiyati haqidagi gipotezasini tasdiqlaydi.

mehnat samaradorligi. Zamonaviy KPI tizimlari, albatta, foydalanishi kerak barcha turdagi avtomatlashtirish usullari va xavfsiz raqamli vositalar uchun barcha hisob-kitoblar va hisobotlar tizimlashtirilgan va avtomatik tarzda hisoblab chiqilgan.

## REFERENCES

1. Toshov, M. (2023). PERSONNEL MANAGEMENT AND THEIR EVALUATION IN MANAGEMENT. *Modern Science and Research*, 2(10), 535–541.
2. Hakimovich, T. M. (2023). IQTISODIYOTDA MENEJMENTNING AHAMIYATI. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 84-87.
3. Явмутов, Д. Ш., & Рахманкулова, Н. О. (2021). Бухоро Вилоятида Кичик Саноат Зоналарининг Ривожланиши. *BOSHQARUV VA ETIKA QOIDALARI ONLAYN ILMIIY JURNALI*, 1(2), 10-13.
4. Явмутов, Д. Ш., & Рахманкулова, Н. О. (2021). КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАСЧЕТА ПРОДУКЦИИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ. *ILMOIY FANLARDA INNOVASIYA ONLAYN ILMIIY JURNALI*, 1(2), 12-17.
5. Орипов, М. А., Аминова, Н. Б., & Рахманкулова, Н. О. (2020). Экологически чистое и устойчивое управление цепочками поставок в экономике платформы. *Вестник науки и образования*, (13-2 (91)), 28-30.
6. Abdulloev, A. J., & Rakhmankulova, N. O. THEORETICAL ASPECTS OF THE INNOVATIVE ENTREPRENEURSHIP CONCEPT.
7. Alisher Khudoynazarovich Shadiyev. (2023). FUNCTIONS, METHODS, MANAGEMENT DECISIONS AND SOCIAL FACTORS OF EDUCATIONAL MANAGEMENT. *American Journal of Public Diplomacy and International Studies* (2993-2157), 1(9), 87–93.

8. Shadiyev, A. (2022). EXPERIENCE IN THE DEVELOPMENT OF SINGAPORE TOURISM IN UZBEKISTAN. ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu.Uz), 23(23).
9. Shadiyev, A. K. (2021). Development and organization catering service in hospitality. *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal*, 11(5), 381-387.
10. Bazarova, M. (2023). EFFECTIVENESS OF USING PR-ADVERTISING SERVICES IN THE PROCESS OF PRODUCT DELIVERY ON THE EXAMPLE OF BUKHARA REGION. *Modern Science and Research*, 2(10), 798–804.
11. Supievná, B. M. (2023). USING EFFECTIVE WAYS OF CONDUCTING MARKETING RESEARCH IN INTERNATIONAL COMPANIES. *Finland International Scientific Journal of Education, Social Science & Humanities*, 11(6), 624-629.
12. Bakhodirovich, K. B. (2023). International accounting models and their characteristics in the conditions of innovative economy. *Zien Journal of Social Sciences and Humanities*, 21, 56-60.
13. Bakhodirovich, K. B. (2023). CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF IMPROVING ACCOUNTING IN SMALL BUSINESS AND PRIVATE ENTREPRENEURSHIP. *IMRAS*, 6(6), 161-165.
14. To'rayevna, S. N. . (2023). Biznes Sohasida Xodimlarni Topish Va Tanlash Bosqichlari. *Miasto Przyszłości*, 41, 184–190.
15. Sodiqova, N. (2023). DIGITAL LABOR IN THE NEW ECONOMY. *Modern Science and Research*, 2(10), 293–300.
16. Akbarovna, N. N. (2023). RAQAMLI IQTISODIYOTDA MOLIYA VA MOLIYAVIY TEXNOLOGIYALARNING ORNI. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 446-449.
17. Bahromjon, X., & Nargiza, N. . (2023). THE PROCEDURE FOR DRAWING UP FINANCIAL STATEMENTS IN JOINT-STOCK COMPANIES ON THE BASIS OF INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARDS. *Modern Science and Research*, 2(10), 805–811.
18. Алимova Ш. А., Ниёзова И. Н. Бизнес-коммуникации в системе управления промышленных структур //Academy,(1 (64)). – 2021. – С. 55-57.
19. Alimova S. O. FEATURES OF THE STRATEGIC MANAGEMENT SYSTEM OF INDUSTRIAL ENTERPRISES.
20. Jumaeva, Z. Q. "REGIONAL FEATURES OF INVESTMENT POLICY OF UZBEKISTAN." *Central Asian Problems of Modern Science and Education* 2020.1 (2020): 48-55.
21. Bustonovna, D. Z. (2023). DIGITAL TECHNOLOGIES IN SHAPING THE E-COMMERCE ENVIRONMENT. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 316-320.
22. Jumayeva, Z. (2023). THEORY OF MARKET EQUILIBRIUM, SUPPLY AND DEMAND. *Modern Science and Research*, 2(10), 740–743.
23. Guzal, B. (2023). THEORETICAL FRAMEWORK FOR THE DEVELOPMENT OF MOTIVATION FOR LEARNING IN TURKMEN AND RUSSIAN STUDENTS. *Science and Innovation*, 2(10), 478-482.

24. Бобомуродова, Г. (2023). ЭМПАТИЯ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНЫХ ПРЕДУБЕЖДЕНИЙ У СТУДЕНТОВ. Евразийский журнал академических исследований, 3(9), 179-182.