

Proceedings of International Educators Conference

Hosted online from Rome, Italy.

Date: 25th March, 2023

ISSN: 2835-396X

Website: econferenceseries.com

ТЕРМИН КРІ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ

Алиева Жаннат Аскарвна

Ташкентский химико, технологический институт,
кафедра промышленной экономики и управления, ст. преподаватель

Ахмедова Хуснора,

студентка группы 57-20 МТ, Ташкентский химико-
технологический институт, факультет экономики и
управления производством Тел: +99897712-79-08

Аннотация:

Ushbu maqolada KPI tizimi xodimlarni rag'batlantirishning aniq va shaffof tizimi ekanligi, shuningdek, tashkilotda xodimlarni boshqarish samaradorligiga ta'sir qiluvchi omillardan to'g'ri va samarali foydalanish iqtisodiy samaradorlikka sezilarli ta'sir ko'rsatishi haqida gapiriladi.

Калит so'zlar: Iqtisodiy islohotlar, xodimlarni boshqarish tizimi, raqamli iqtisodiyot, KPI tizimi, KPI, faoliyatning asosiy ko'rsatkichlari, samaradorlik, baholash mezonlari, kasbiy malaka darajasi, rag'batlantirish, motivatsiya.

Аннотация: В данной статье рассмотрено, что система КПЭ представляет собой четкую и прозрачную систему мотивации сотрудников, а также то, что правильное и эффективное использование факторов, влияющих на эффективность управления персоналом в организации, оказывает существенное влияние на экономическую эффективность, эффективность организации.

Ключевые слова: Экономические реформы, система управления персоналом, цифровая экономика, система КПЭ, КРІ, важнейшие показатели эффективности, эффективность, критерии оценки, уровень профессиональной квалификации, поощрение, мотивация.

Annotation: This article discusses that the KPI system is a clear and transparent system of employee motivation, as well as the fact that the correct and effective use of factors affecting the effectiveness of personnel management in an organization



Proceedings of International Educators Conference

Hosted online from Rome, Italy.

Date: 25th March, 2023

ISSN: 2835-396X

Website: econferenceseries.com

has a significant impact on the economic efficiency and effectiveness of the organization.

Keywords: Economic reforms, personnel management system, digital economy, KPI system, KPI, key performance indicators, efficiency, evaluation criteria, level of professional qualifications, encouragement, motivation.

В условиях цифровизации экономики Узбекистана и развития передовых инновационных технологий доведение сложных процессов управления до микроуровня требует адаптации всех элементов в организации формирующейся системы управления. Поэтому возникает необходимость разработки новых методов и форм оценки деятельности организации, в том числе новых методов анализа трудовых отношений и показателей. В сегодняшнюю чрезвычайно глобализированную эпоху неправильный подбор персонала, в свою очередь, приводит к большим потерям для организаций.

KPI или ключевые показатели эффективности, — уникальная система, недавно появившаяся в российском бизнесе. На сегодняшний день нет надежного способа оценки эффективности предприятия, поэтому использование данной системы используется не только в России, но и во всем мире.

KPI – «Key Performance Indicator» переводится на русский язык как «Наиболее важные показатели эффективности», то есть это система, показывающая, в какой степени поставленная цель достигнута за указанное время.

KPI – это методология оценки организаций, направленная на формирование показателей, помогающих достичь поставленных целей. Использование КРІ позволяет организации не только оценить свое положение на рынке, но и рассмотреть внутренние механизмы своей деятельности. Ключевой показатель эффективности (КРІ) создает условия для контроля за работой сотрудников, отделов и всего предприятия. Другими словами, эта система является важным показателем эффективности, отражающим уровень достижений и уровень затрат, понесенных для их достижения.

Первые концепции КПЭ начали формироваться в 50-х годах 20 века через идею «Управления по целям» Питера Друкера.

По его мнению, для достижения результатов необходимо отдельно заниматься показателями эффективности. И подчеркнул, что необходимо иметь дело с показателями, которые будут эффективными, чтобы вести деятельность по



Proceedings of International Educators Conference

Hosted online from Rome, Italy.

Date: 25th March, 2023

ISSN: 2835-396X

Website: econferenceseries.com

направлению к главной цели, не загружая руководителей повседневными задачами.

Система дальнейшего повышения эффективности труда за счет материального стимулирования руководителей и сотрудников на основе КРІ впервые была создана в Европе во время экономического кризиса 1970-х гг. Причина в том, что в европейских странах, таких как Франция, Германия и Португалия, заработная плата государственных служащих намного ниже, чем в частном секторе. Для повышения заработной платы требовалось дальнейшее повышение налогов.

Не секрет, что в период экономического кризиса правильнее не повышать налоги, а стимулировать экономику, стимулируя частный сектор. В такой сложной ситуации велением времени стал переход на новую систему управления с целью сохранения квалифицированных кадров в системе государственного управления и дальнейшего повышения эффективности работы в системе государственного управления.

Для внедрения системы КРІ в каждой организации (отделе, предприятии и учреждении) необходимо следовать следующему алгоритму:

1. Разработать подробный план внедрения системы КРІ;
2. Создание правовой базы для внедрения системы КРІ;
3. Создание автоматизированной программы на основе системы КРІ;
4. Внедрение системы КРІ;
5. Мониторинг эффективности системы КРІ.

Следует учитывать, что эта система эффективна только в течение определенного периода времени. Поэтому необходимо постоянно следить за системой и при необходимости обновлять наиболее важные показатели.

Для достижения высокой эффективности по системе КРІ рекомендуется придерживаться следующего:

1. **Точно определите количество показателей КРІ.** По данным Каплана и Нортон, не более 20, а по данным Хоуп и Фрейзера, не более 10. Другие рекомендуют правило «10/80/10», что означает 10 ключевых показателей эффективности, 80 производственных показателей и 10 ключевых показателей эффективности;
2. **Выбор правильных показателей КРІ.** Необходимо правильно подобрать показатели, исходя из основной цели организации, функциональной задачи, определенной законом;



Proceedings of International Educators Conference

Hosted online from Rome, Italy.

Date: 25th March, 2023

ISSN: 2835-396X

Website: econferenceseries.com

3. **Создание условий для сотрудников;**

4. **Общность.** Показатели между основными целевыми показателями организации и ее структурными подразделениями всегда должны быть соотнесены;

5. **Прозрачная система.** Для повышения эффективности сотрудников должны проводиться специальные обучающие семинары по КРІ;

6. **Поощрение;**

7. **Непрерывный мониторинг.** Желательно своевременно выявлять внешние факторы, влияющие на показатели, и устранять их.

Согласно постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 705 от 22 ноября 2021 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности образовательных учреждений в системе Министерства юстиции Республики Узбекистан» в рамках утвержденных показателей оценивается рейтинговыми баллами. После анализа в конце каждого года руководители техникумов с наивысшими показателями поощряются, а руководители техникумов с низкими показателями лишаются премий в установленном порядке. Этот регламент также является формой системы КРІ.

Уровень эффективности повышается в зависимости от того, насколько правильно можно использовать человеческие ресурсы. В этом случае каждое рабочее место, которое можно правильно распределить, приносит работнику пользу компании. Важной частью КРІ является то, что эта система показывает вам успешность вашей работы на сегодняшний день и показывает, какие цели ставить в будущем. Если мы сможем правильно распределить эту систему и достичь поставленных целей, эта система поможет нам развиваться.

Используемые сайты и литературы:

1. Н.И. Архипова, И.М. Поморцева, Н.А. Татарина. Алгоритм оценки качества персонала на базе показателей эффективности КРІ.
2. Кадровая политика как фактор стратегического развития университета // Vestnik RGGU. 2013. № 6 (107). S. 43.
3. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 22 ноября 2021 года № 705 «О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности образовательных учреждений в системе Министерства юстиции Республики Узбекистан»



Proceedings of International Educators Conference

Hosted online from Rome, Italy.

Date: 25th March, 2023

ISSN: 2835-396X

Website: econferenceseries.com

4. <https://motherhouse.ru/uz/design/chto-oznachaet-termin-kpi-klyuchevye-pokazateli-effektivnosti-kpi-chto-eto/>
5. <https://zarnews.uz/>



E- Conference Series

Open Access | Peer Reviewed | Conference Proceedings



E- CONFERENCE
SERIES