

ТАШКИЛОТ ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БАҲОЛАШНИНГ САМАРАЛИ УСУЛЛАРИ

Искандарова Дилафруз Икром қизи¹

*Тошкент Давлат Иқтисодиёт университети
“Инсон ресурсларини бошқариш” кафедраси ассистенти
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислом каримов кўчаси, 49-уй*

Аннотация. Ушбу мақолада корхона ва ташкилотларда инсон ресурсларининг салоҳияти ва самарадорлигини турли усуллар ёрдамида баҳолаш ёритилган. Кўплаб хорижий тажрибаларни ўрганган ҳолда инсон ресурсларини баҳолаш учун инсон ресурслари таҳлили (HR аналитикаси) қўлланилган бўлиб, бунинг учун айрим кўрсаткичлар (HR метрикалари)дан фойдаланилган. Натижада корхона самарадорлигига таъсир этувчи бир қанча омиллар, инсон капиталининг рентабеллиги, ҳар бир ходим учун киритиладиган сармоялар ўрганилган.

Калит сўзлар. Инсон ресурсларини баҳолаш, HR аналитикаси, HR метрикалари, KPI (асосий самарадорлик кўрсаткичлари).

Abstract. This article describes the assessment of the potential and efficiency of human resources in enterprises and organizations using various methods. Based on many foreign experiences, human resources analysis (HR analytics) was used to evaluate human resources, and some indicators (HR metrics) were used for this purpose. As a result, a number of factors affecting the efficiency of the enterprise, profitability of human capital, investments made for each employee were studied.

Keywords. Human Resource Assessment, HR Analytics, HR Metrics, KPI (Key Performance Indicators).

Кириш

Янги Ўзбекистонда раҳбарлар ва ходимлар фаолиятини самарали бошқариш корхона ва ташкилотлар фаолиятини ривожлантиришнинг асоси бўлиб ҳизмат қилади. Ходимларни самарали бошқаришнинг стратегик вазифаларидан бири бўлиб, уларнинг фаолиятини шаффоф, аниқ ва адолат билан ёндашилган баҳолашни ўтказиш ҳисобланади. Ходимларни баҳолаш усуллари кўп бўлиб, улар орасидан самаралисини танлаб олиш раҳбарнинг зиммасида бўлади. Чунки, бугунги кунда корхоналар олдида турган асосий масалалардан бири корхонага муносиб кадрларни танлаш ва уларнинг фаолиятини баҳолаш орқали корхонага келтирадиган нафтилигини аниқлаш ҳамда ошириш ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Миромонович Мирзиёевнинг «Малакаларни баҳолаш тизимини тубдан такомиллаштириш ва меҳнат бозорини малакали кадрлар билан таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида» 2020 йил 31 декабрдаги ПҚ-4939-сон қарорига мувофиқ мамлакатимизда малакани баҳолаш марказлари фаолиятини ташкил этиш ва уларга қўйиладиган намунавий талабларни, мақсад ва вазифаларини, ҳуқуқ ва мажбуриятларини ҳамда малакани баҳолаш марказларининг

намунавий тузилмасини назарда тутувчи Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 30 сентябрдаги 616-сон қарорига кўра “Малакаларни баҳолаш маркази тўғрисида”ги намунавий низом тасдиқланди.

Корхона ва ташкилотларда инсон ресурсларини баҳолашдан асосий мақсад, бошқарув қарорлари (ходимнинг лавозимини ўзгартириш, рағбатлантирувчи мукофотлар тўлаш ёки жарималар белгилаш ва х.к.) қабул қилиш учун ходимларнинг иш натижалари ҳақида асосли маълумотларни олишдир. Чунки инсон ресурслари компаниянинг самарадорликка эришишидаги энг асосий бўғини ҳисобланиб, уларнинг салоҳиятини тўғри баҳолай олмаслик ёки аксинча билим ва малакаси етарли бўлмаган ходимларни иш олиш ва уларни ноўрин лавозимларга тайинлаш компанияда ва хаттоки мамлакат иқтисодиётида келгусида катта йўқотишларига олиб келиши мумкин.

Мақолада тадқиқот объекти сифатида “G’alla Alteg” АЖ олинган бўлиб, ушбу ташкилотда инсон ресурсларини бошқариш салоҳияти ва рақобатбардошлиги баҳоланади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили.

Тадқиқот мавзуси Ўзбекистон шароити учун янги йўналишлардан бири ҳисобланади. 1960-1970 йилларда АҚШда “Мақсадлар бўйича бошқариш” (МББ) методологияси пайдо бўлди, у “Management by Objectives” (МВО) деб номланди. Унинг ёрдами билан ҳар бир ходимнинг шахсий ютуқлари баҳоланиб, маълум вақт давомида, одатда, бир йил давомида ишчининг иш натижаларига эътибор қаратилди. 1970-йилларда МББ ходимларни баҳолаш ва рағбатлантиришнинг универсал усули деб тан олинди. Тадқиқот ишида ушбу усулдан ташкилот инсон ресурсларини баҳолашда фойдаланиш имкониятлари ҳақида келтириб ўтилган.

Мақолада хорижлик олимлардан Р.С.Хугеснинг “Human capital systems, analytics and data mining” номли китоби, Р.К.Пеарсоннинг “Human capital metrics and analytics” адабиёти, М.Патҳи Меера ва Г.Парималараниларнинг “Human capital analytics: A game changer for HR professionals” номли илмий мақоласи, Е.Худякованинг “Анализ подходов к оценке человеческого капитала и возможности их использования” номли илмий тадқиқот иши, Ж.Р.Маттокснинг “Predictive analytics for Human Resources” номли адабиёти, Ж.В.Дуреннинг “HR analytics in practice” номли илмий тадқиқот иши, Г.Пеасенинг “How to apply analytics to big data to improve your human capital investment” деб номланган илмий иши ўрганиб чиқилди.

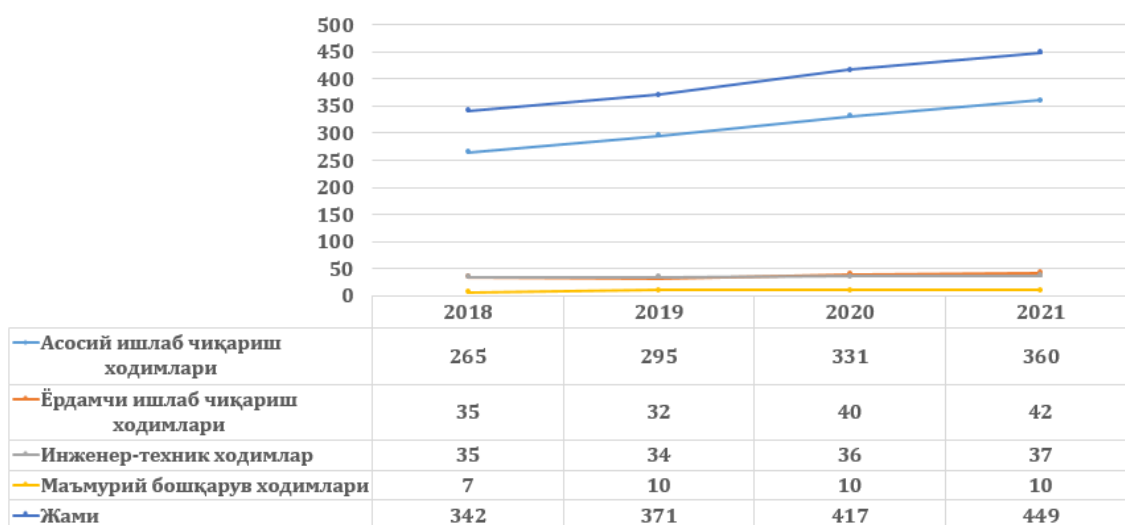
Тадқиқот методологияси.

Мақолада эмперик тадқиқот методларининг кузатиш, ҳисоблаш, таҳлил қилиш, эксперимент, сўровнома методлари; эмперик – назарий тадқиқот методларининг анализ, синтез, индукция, дедукция,

моделлаштириш методлари; назарий тадқиқот методларининг тарихий ва умумлаштириш методларидан фойдаланилади.

Таҳлил ва натижалар.

Тадқиқот объекти сифатида ўрганилаётган “G’alla-Alteg” АЖда инсон ресурсларини бошқариш – бу бошқаришнинг стратегик жihatларини, шунингдек, ижтимоий ривожланиш масалаларини ўз ичига олади ва уларга устуворлик берилади. Корхонанинг инсон ресурслари бошқарувини баҳолаш учун асосий меҳнат муносабатлари иштирокчилари тўғрисидаги маълумотларни кўриб чиқамиз (1-расм).



1-расм. “G’alla-Alteg” АЖ ходимларининг сони ва ўзаро нисбати таҳлили²⁹

Чизма маълумотларидан кўриш мумкинки, 2021 йилда корхона фаолиятида жами ходимлар сони 449 кишини ташкил этиб, асосий ишлаб чиқариш ходимлари 360 кишини, маъмурий бошқарув ходимлари 10 кишидан иборат бўлиб, булар бош директор, директор ўринбосарлари ва бош ҳисобчи ҳисобланса, инженер-техник ходимлар эса 37 кишини ташкил этган ва ёрдамчи ишлаб чиқариш ходимлари 42 кишини ташкил этган. Асосий ишчилар ўртача рўйхатдаги ходимларнинг 80,2 % ини, ёрдамчи ишлаб чиқариш ходимлари 9,4 %ини, инженер-техник ходимлар 8,2 фоиз, маъмурий бошқарув ходимлари корхона жами ходимларининг 2,2 фоизини ташкил этади.

“G’alla-Alteg” Акциядорлик Жамиятида ходимлар сони динамикасини таҳлил қилар эканмиз 2018 йилда ходимлар сони 342 тани ташкил қилганини кўришимиз мумкин. Аммо 2021 йилда таркибий ўзгаришлар туфайли бу кўрситкич 449 тани ташкил қилиб

²⁹ “G’alla-Alteg” АЖ йиллик ҳисобот маълумотлари асосида ишлаб чиқилган.

турибди. Бу ўз навбатида Акциядорлик Жамиятида янги иш жойлари яратилганлигидан далолат беради.

Корхонада ижтимоий-меҳнат муносабатлари инсон ресурсларини бошқаришда маълум ўринга эга ҳисобланади, шунинг учун меҳнат фаолиятининг барча иштирокчилари иқтисодий, психологик, ижтимоий ва ҳуқуқий муносабатлари билан тавсифланади. Акциядорлик Жамиятининг инсон ресурсларини бошқариш салоҳиятини 1-жадвалдан кўришимиз мумкин.

1-жадвал

**Корхонада инсон ресурсларини бошқариш салоҳиятини
ифодаловчи кўрсаткичлар таҳлили**

Кўрсаткичлар	2020 й	2021 й	Фарқи (+,-)	Ўзгариш суръати, %
1. Ходимларнинг ўртача йиллик сони, киши	417	449	32	107,7
2. Шу жумладан, олий маълумотли мутахассислар, киши	28	33	5	117,9
Уларнинг улуши, %	6,7	7,4	0,7	-
3. Асосий ишчилар сони, киши	331	360	29	108,8
Асосий ишчиларнинг улуши,%	79,3	80,2	-	-
4. Ишга қабул қилинганлар, киши	37	40	3	108,1
5. Ишдан бўшатирилганлар, киши	9	8	1	-
6. Меҳнат интизомини бузганлик учун бўшатирилганлар, киши	1	0	-1	-
7. Кадрлар айланиши, коэффициенти	11,3	10,7	-0,6	-
8. Кадрлар қўнимсизлиги, коэффициенти	2,4	1,8	-0,6	-
9. Шу корхонада 3 йилдан кўп ишлаган ходимлар сони, киши	160	162	2	-
10. Кадрлар барқарорлиги коэффициенти	38,4	36,1	-2,3	-

Манба: “ G’alla-Alteg ”АЖ йиллик ҳисобот маълумотлари асосида ишлаб чиқилган.

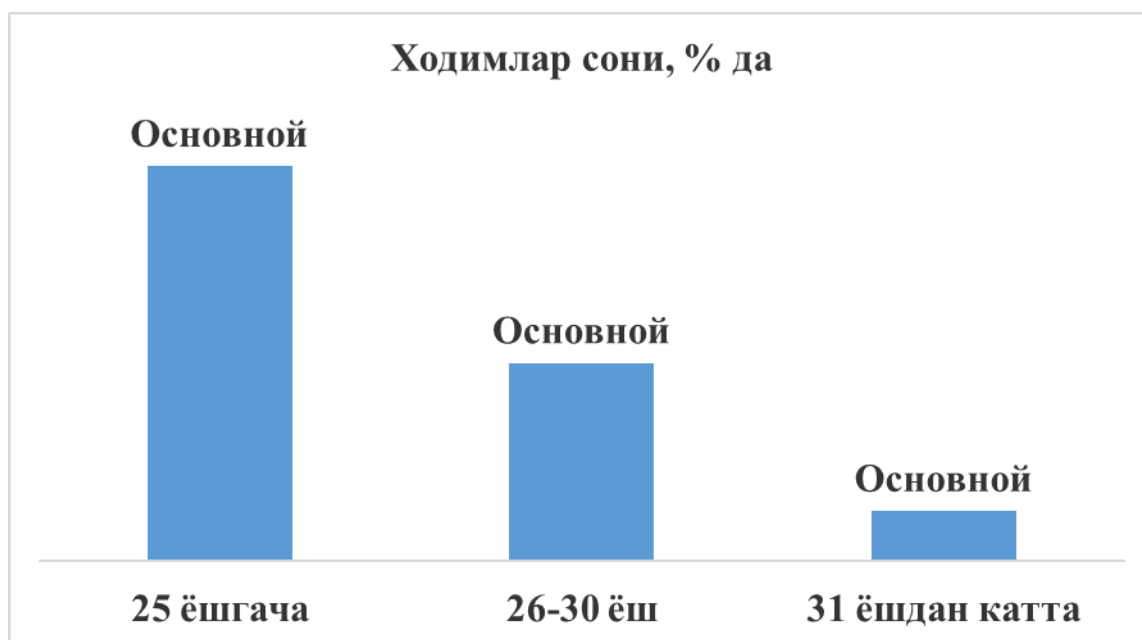
Юқорида келтирилган жадвал кўрсаткичларидан маълум бўладики, 2021 йилга келиб жамиятнинг жами ходимлар сони 449 тани ташкил этган. 2020 йил бўйича таҳлил қилганимизда жами ходимлар сони 417 тани ташкил этган. Кадрлар таркибида асосий ишлаб чиқариш ходимлари сони ва фоизи ҳам мос равишда 79,3 фоиздан 80,2 фоизга ортиши кузатилган. 2020 йилда улар сони 331 та бўлса, 2021 йилда 360тани ташкил қилган. Олий маълумотли ходимлар бўйича кўрсаткичлар ҳам ижобий динамикага эга, яъни 2021 йилда уларнинг сони 2020 йилга нисбатан 0,7 фоизга ошган, ўрта маълумотлилар сони

камайиши ҳам ижобий ҳолат ҳисобланиб, 2021 йилда 2020 йилга нисбатан камайганлигини таъкидлаб ўтиш мумкин.

Корхонани модернизациялаш ва диверсификациялаш шароитида ходимларни юқори маромда ва самарали меҳнат қилишлари учун қобилиятларини ривожлантиришга ундаш бошқарувнинг энг муҳим масаласига айланиб бормоқда. Менежер ўз қўл остидаги ходимларни компания олдида турган муаммоларни муҳимлик даражасига қараб ҳал қилишга йўналтириш, одамларнинг қобилиятини намоён қилишга ёрдамлашиш, уларнинг эътиборини энг муҳим масалаларга қаратиш ва ўз атрофига маслакдошлар тўплаш орқали ҳал қилиши лозим. Шуларни инобатга олган ҳолда, биз тадқиқот объекти сифатида ўрганаётган корхонада инсон ресурсларини баҳолаш мақсадида баҳолашнинг сўровнома усулидан фойдаландик, ушбу сўровнома 2 қисмдан иборат бўлиб: 1-демографик қисм 4та саволдан, 2-асосий қисм 10та саволдан иборат (1-илова).

Ушбу сўровнома Лайкерт шкаласи (Likert scale) асосида тузиб чиқилди. Бу услубга кўра 5та параметрлар (ўлчовлар) асосида тузилган 10 та саволларга 4та вариантли жавоблар қуйидаги тартибда шакллантирилади: “5”-қатъий қўшиламан, “4”-қўшиламан, “3”-ишончим комил эмас, “2”-қўшилмайман, “1”- умуман қўшилмайман.

Ушбу ўтказилган сўровномада жами 131 та ходим қатнашди, улардан: 61,5 % - 25 ёшгача бўлганлар, 30,8 % - 25-30 ёшлилар, 7,7 % - 31 ёшдан ошган ходимлар бўлиб, 53,8 % аёллар, 46,2 % эркаклар қатнашди (2-расм).



2-расм. Сўровномада қатнашган ходимлар ёш бўйича улуши, фоизда

Лайкерт шкаласи (Likert scale) асосида тузиб чиқилган сўровнома ишончлилигини баҳолаш учун “IBM SPSS Statistics 22.0” дастури ёрдамида «альфа Кронбах» (Cronbach's alpha) коэффиценти қўлланилган.

$$\alpha = \frac{N * \bar{c}}{v + (N - 1) * \bar{c}}$$

Бу ерда:

α = Кронбахнинг альфа коэффиценти; N = ўрганилган респондентлар сони; $\bar{c}$ = олинган натижаларнинг ўртача боғлиқлиги; v = ўртача фарқ.

Таҳлил натижасида Кронбахнинг альфа коэффиценти 0 билан 1 оралиғида бўлиб, унинг қиймати агар $\alpha \geq 0.9$ бўлса, у ҳолда ҳар бир сўровдан олинган натижаларнинг ишончлилиги “аъло”, агар $\alpha \geq 0.8$ бўлса, “яхши”, агар $\alpha \geq 0.7$ бўлса, “мақбул”, агар $\alpha \geq 0.6$ бўлса, “шубҳали” ва ниҳоят агар $\alpha \geq 0.5$ бўлса, “мақбул эмас”лигини кўрсатади. Биз олиб борган тадқиқотда бу коэффицент 0,99 га тенг эканлиги маълум бўлди. Бу эса тадқиқотнинг статистик ишончлилиги ижобий эканлигини англатади.

Шунингдек, анкета саволларига респондентлар берган жавоблар таҳлил қилиниб, Асосий қисмда берилган 10та савол учун 4та вариантдан энг кўп маъқулланган вариант ажратиб олинди ва уларнинг ўртача статистик қиймати ҳисоблаб чиқилди ҳамда натижалар (2-жадвал)да акс эттирилди. Олинган натижалардан кўриниб турибдики, “G’alla Alteg” АЖнинг ходимларни бошқариш бўлимида инсон ресурслари билан ишлаш, уларнинг эҳтиёж ва манфаатларини ҳисобга олган ҳолда бошқарув қарорларини чиқаришдан кўра компания мақсадлари ва раҳбарият томонидан берилган топшириқ ва вазифаларни бажаришни қатъий талаб этиш тизими кучлироқ ишлайди. Аммо, HR менежарлари томонидан ходимлар фаолияти уларнинг меҳнат натижаларига кўра баҳолаб, шунга кўра уларни рағбатлантириш тизимини жорий этилганлиги ходимларни бошқариш салоҳияти ва рақобатбардошлигини ижобий баҳолаш учун асос бўла олади. Шунингдек, баҳолашнинг KPI тизимини жорий этилишини ҳам кўплаб ходимлар энг мақбул ечим сифатида танлаган бўлиб, баҳолаш тизимини жорий этиш орқали ташкилотда юқори самарадорликка эришиш, натижаларни назорат қилиш ва ходимларнинг иш фаолиятини яхшилаш мумкин. Бунинг учун ушбу тизимни ташкилот тузилмаси, ходимларнинг салоҳияти ва мажбуриятларини инобатга олган ҳолда тўғри йўлга қўйиш лозим. Бундай ҳолатда, корхонанинг асосий мақсадларини ҳисобга олиш керак, баҳолаш мезонлари ушбу баҳолаш усули қўлланиладиган ҳар қандай ходим учун тушунарли бўлиши керак.

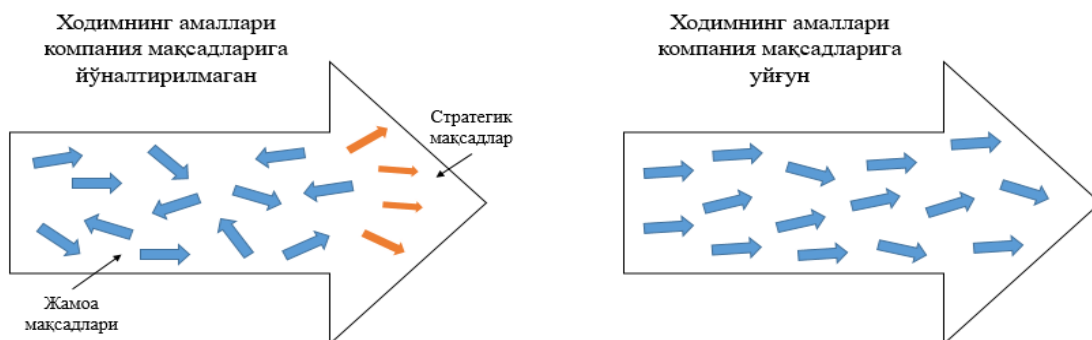
2-жадвал

Корхонада инсон ресурсларини баҳолаш

№	Тадбирлар мазмуни	Энг кўп маъқулланган вариант	Ўртача статистик қиймат (х)
1	Ходимларни рағбатлантириш тизими адолатли бўлиши учун қайси мезонлардан фойдаланиш самарали деб ҳисоблайсиз?	Ходимларнинг ой, квартал, йиллик меҳнат натижалари	4,312
2	Ходимларни баҳолашда қандай мезонлардан фойдаланишни самарали деб ҳисоблайсиз?	Ишлаб чиқарган маҳсулот (хизмат кўрсатган мижоз)лар сони	4,239
3	Ходимларни баҳолаш жараёни қанча муддатда ўтказилиши самарали деб ҳисоблайсиз?	1 йилда	4,158
4	Ташкилотда ходимларни баҳолашда қайси усулдан фойдаланишни самарали деб ҳисоблайсиз?	KPI (Асосий самарадорлик кўрсаткичлари)	4,081
5	Ташкилотдаги ходимлар билан ишлаш бўлими қуйидаги вазифаларни бажаради:	Ходимлар мажбуриятларини ошириш	4,004
6	Ташкилотда ходимлар билан ишлаш бўлими қуйидагиларга ёрдам беради:	Бизнес мақсадларига эришишда	4,004
7	Ходимлар билан ишлаш бўлими қуйидагилар учун ишлайди:	Ташкилий жараёнларни назорат қилиш учун	3,927
8	Ташкилотда ходимларни рағбатлантириш нимага боғланган?	Ходимларнинг ой, квартал, йиллик меҳнат натижалари	3,923
9	Ташкилотда ходимлар билан ишлаш бўлимига қуйидагилар сифатида қараш мумкин:	Ходимлар ишини назорат қилувчи	3,846
10	Ходимлар билан ишлаш бўлими қуйидагиларга вақт сарфлайди:	Ташкилий масалаларга	3,461

Корхона кадрларини тайинлашда номзодларни танлаш ва уларнинг бошқарув салоҳиятини баҳолаш имконини берувчи услублар илмий асосланган бўлиши ва энг асосийси – уларнинг прогнозтик аҳамиятини алоҳида таъкидлаб ўтиш жоиз. Ҳозирги вақтда кадрлар бошқаруви самарадорлигини оширишга ёрдам берадиган ҳамда корхонанинг мақсад ва вазифаларига эришишнинг самарали усули бу – KPI тизимидир.

KPI (key performance indicators) – asosiy samaradorlik kўrsatkichlarini baholash. Ushbu baholash tizimini joriy etish orqali tashkilotda yuqori samaradorlikka erishiш, natijalarni nazorat qiliш va xodimlarning ish faoliyatini yaxshilash mumkin bo'lib, ushbu tizimni tashkilot tuzilmasi, xodimlarning salohiyati va majburiyatlarini inobatga olgan holda to'g'ri yo'lga qo'yish lozim. Bunday holda, korxonaning asosiy maqsadlarini hisobga olish kerak, baholash mezonlari ushbu baholash usuli qo'llaniladigan har qanday xodim uchun tushunarli bo'lishi kerak (3-rasm).



3-рasm. KPI тизимини жорий қилишда компания, раҳбарлар ва ходимлар мақсадлари йўналиши³⁰

Ходимлар фаолиятини баҳолаш учун KPI тизимидан фойдаланиш учун бажариш меzonлари ёки ҳисоб-китоб формуласи сифатида қуйидагилар тавсия этилади:

$$\text{KPI индекси} = \text{KPI оғирлиги} * (\text{Ҳақиқат} / \text{Режа})$$

$$\text{KPI индекси} = \text{KPI оғирлиги} * (\text{Режа} / \text{Ҳақиқат})$$

KPI индексига кўра ходимнинг ўзгарувчан иш ҳақи ҳисобланади, ammo тугалланган режанинг фоизига нисбатан ўзгарувчан иш ҳақини ҳисоблашнинг стандартлашган муқобил усули ҳам mavjud (3-жадвал).

3-жадвал

Тугалланган режанинг фоизига нисбатан ўзгарувчан иш ҳақини ҳисоблаш коэффициенти³¹

KPI индекси	70% дан паст	70- 80 %	80- 89 %	90- 95 %	96- 98 %	99- 101 %	102- 105 %	106- 109 %	110%да н ортиқ
Қўшимча ҳақ коэффициен- ти	0	0,6	0,7	0,8	0,9	1	1,3	1,4	1,5

Юқорида келтириб ўтилган маълумотлар асосида тадқиқот объекти бўлган "G'alla Alteg" АЖда инсон ресурслари фаолиятини баҳолаш мақсадида ташкilot менежери ва рекрутери фаолиятини KPI

³⁰ Чизма муаллиф томонидан тузилди

³¹ <https://koreajob.ru/uz/kakie-byvayut-pokazateli-effektivnosti-cto-takoe-kpi-sistema/>

тизими орқали баҳолаймиз, бунинг учун қуйидаги ҳисоб-китобларни амалга оширишимиз лозим.

4-жадвал

“G’alla Alteg” АЖ менежери фаолиятини баҳолашда КРІни ҳисоблаш

Асосий муваффақият омиллари	КРІ	Вазн	Мақсад	Ҳақиқат	КРІ индекси
Маҳсулот ишлаб чиқариш режасини бажариш	Ишлаб чиқариш хажми (млн.сўм)	0,4	5000	5030	0,4
Маҳсулот ассортименти бўйича режани бажариш	Ассортимент позицияларининг улуши (%)	0,3	100	103	0,31
Сифат талабларига риоя этиш	Сифатсиз маҳсулотлар улуши (%)	0,2	10	8	0,25
Харажат талабларига риоя этиш	Беҳуда сарфланган харажат (млн.сўм)	0,1	100	102	0,09
Ишлаш нисбати					1,05

Манба: “G’alla-Alteg” АЖ маълумотлари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Ушбу жадвалда ходимнинг режага мувофиқ эришиши керак бўлган кўрсаткич ва у ҳақиқатда қанчалик ишлаганлиги келтирилган. Якуний кўрсаткич 105% ни ташкил этди, яъни ташкилот менежери фаолияти учун режа қилинган кўрсаткичларни бажарган.

Агар ходим белгаланган режани бажармаса ва унинг ишлаш кўрсаткичи 99% дан паст бўлса, бонус миқдори мутаносиб равишда камаяди. Аммо ишлаш кўрсаткичининг пастлиги ҳар доим ҳам ходимга боғлиқ бўлибгина қолмай, режанинг нотўғри тузилганлиги ёки ходим бажарадиган вазифаларга ташқи омиллар таъсири натижасида ҳам бўлиши мумкин. Шунинг учун муаммоли майдонни назорат қилиш керак ва агар вақт ўтиши билан яхшиланмаса қатъий чоратадбирларни қўллаш лозим. (5-жадвал)

Маълумотларининг кўрсатишича, якуний кўрсаткич 117% ни ташкил этди, бу яхши натижа, аммо жадвалга батафсилроқ қарайдиган бўлсак, ходим режалаштирган стандартларга тўлиқ риоя этмаганлигини кўришимиз мумкин. Ушбу КРІ индекси бўйича иш ҳақи ҳисоблаймиз: Биз рекрутернинг умумий даромади 8 млн сўмни ташкил этишига асосланамиз: доимий иш ҳақи – 5,6 млн сўм, ўзгарувчан иш ҳақи – 2,4 млн сўм. 100% индекс ходим иш ҳақи ва тўлиқ мукофот олиш ҳуқуқига эга, аммо режа ортиғи билан бажарилганлиги сабабли,

рекрутер бонус қисмининг 17% миқдорида қўшимча бонус олади, яъни 408 минг сўм.

5-жадвал

**“G’alla Alteg” АЖ рекрутери фаолиятини баҳолашда КРІни
ҳисоблаш**

Асосий муваффақият омиллари	КРІ	Вазн	Мақсад	Ҳақиқат	КРІ индекси
Бўш лавозимларни самарали тўлдириш	Тўлдирилган лавозимлар (сон)	0,35	10%	12%	0,42
Бўш лавозимни тўдириш вақти	Сарф этилган вақт (кун)	0,3	10%	13,5%	0,41
Янги ходимни ёллаш харажатларининг тежмакорлиги	Ёллашга кетган харажат (млн. сўм)	0,2	15%	16,7%	0,22
Синов муддатининг муваффақиятлиги	Синовдан муваффақиятли ўтган ходимлар (сон)	0,15	7%	5%	0,12
Ишлаш нисбати					1,17

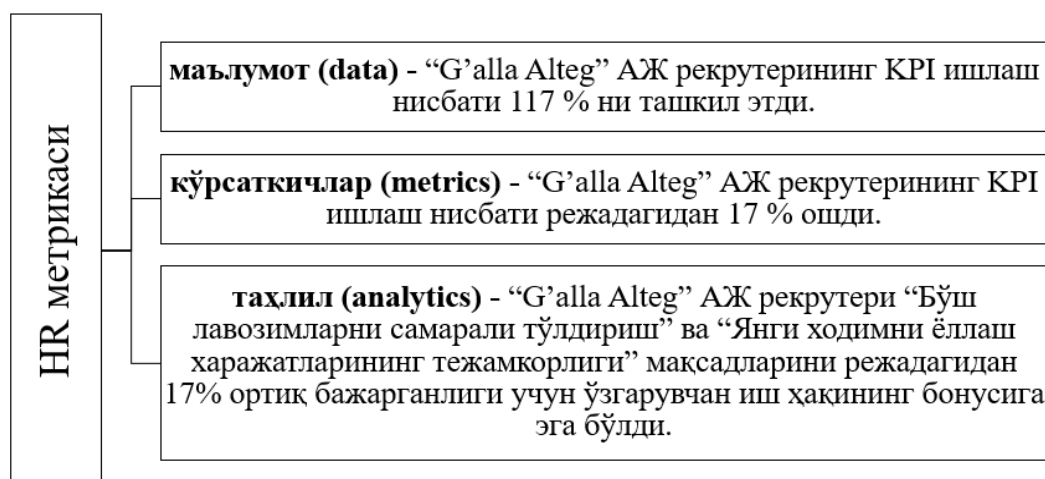
Манба: “G’alla-Alteg” АЖ маълумотлари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Натижада ходимнинг маоши 5,6 млн+2,4 млн+408 минг=8 млн 408 минг сўм бўлади.

Тадқиқот натижаларининг муҳокамаси.

КРІ тенденцияларни аниқлашга ёрдам беради ва раҳбарларга маълумотли бошқарув қарорларини қабул қилишга имкон беради. Ҳар бир ходим учун алоҳида КРІ кўрсаткичларини тўғри белгилаш катта аҳамиятга эга, чунки нотўғри кўрсаткичлар тўплами асосида баҳолаш нотўғри бошқарув қарорларини қабул қилишга олиб келади.

Инсон ресурслари аналитикаси эса – ташкилотнинг ишчи кучи сифатини яхшилаш учун инсон ресурслари ва капитали тўғрисидаги маълумотларини тўплаш, таҳлил қилиш ва тасарруф этиш жараёнидир.



4-расм. “G’alla Alteg” АЖда инсон капитали таҳлили³²

Инсон капитали таҳлили асосини маълумот (data), кўрсаткич (metrics) ва таҳлил (analytics) ташкил этади. Мисол учун, юқорида келтириб ўтилган маълумотлар асосида тадқиқот объекти бўлган “G’alla Alteg” АЖда инсон капитали таҳлили 4-расмда кўрсатилганидек бўлади.

Инсон ресурслари таҳлили усуллариға мувофиқ “G’alla Alteg” АЖнинг ходимлар бошқаруви бўлими фаолияти бўйича ходимлар сони ҳақида тўпланган сўнги беш йиллик маълумотлар асосида ходимлар сонини кейинги уч йил учун прогноз қилиш мумкин (5-расм).

6-жадвал

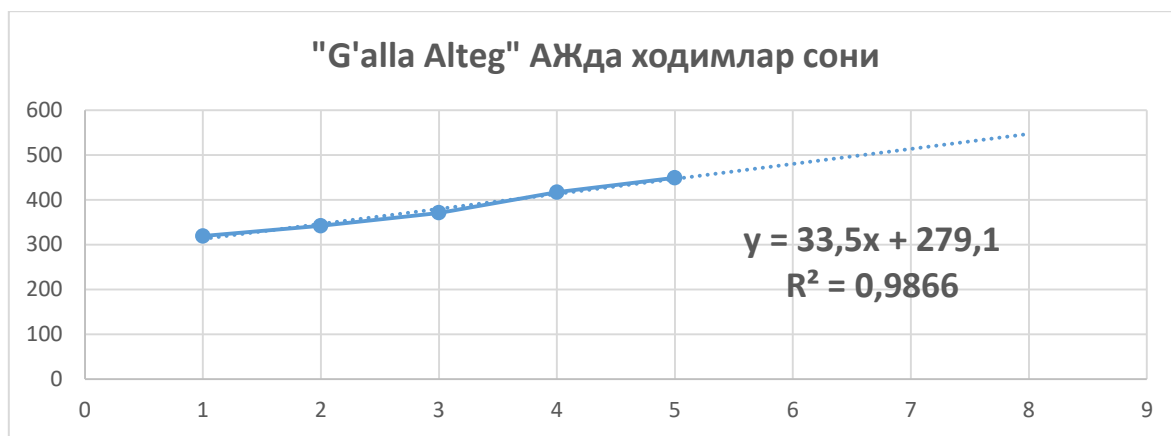
2017-2021 йилларда "G'alla Alteg" АЖда ходимлар сони

Йиллар	Ходимлар сони
2017	319
2018	342
2019	371
2020	417
2021	449

Манба: “G’alla-Alteg” АЖ йиллик ҳисобот маълумотлари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Ушбу беш йиллик жадвал маълумотлари асосида эконометрик таҳлил олиб бориш натижасида $Y = 279,1 + 33,5x$ корреляция тенгламаси тузилди. Бунда натижавий омил Y – ходимлар сони, таъсир этувчи омил X – вақт омили деб олинди. Таъсир этувчи омил ёнидаги коэффициент бошқа омилар таъсири ҳисобга олинмаган ҳолатда ҳар йилда ташкилотда ходимлар сони ўртача 33,5 кишига ортиб бориши мумкинлигини кўрсатади. Ушбу тенглама асосида кейинги уч йил учун ходимлар сонини вақт омили таъсирида прогноз қиладиган бўлсак, 2022-2024 йилларда ташкилот ходимлари сони мос равишда 480,1; 513,6 ва 547,1 кишига етади.

³² Чизма муаллиф томонидан тузилди



5-расм. "G'alla Alteg" АЖда ходимлар сонининг 2022-2024 йилларга прогнози³³

Ушбу чизмада R^2 – детерминация коэффициенти бўлиб, у 0,98 га тенг, яъни, У натижавий омил ўзгаришининг 98 фоизи Х омил (йиллар ўзгариши) таъсири остида рўй бермоқда. $\sqrt{R} = r$ кўрсаткичи эса у ва х ўртасидаги боғлиқлик даражасини аниқлаб беради. Корреляция коэффициенти $r \approx 0,99$ га тенг, демак у ва х омиллар ўртасида 99% кучли боғланиш мавжуд.

Хулоса ва таклифлар.

Корхона ва ташкилотларда ходимлар бошқаруви ва меҳнат фаолиятини баҳолашнинг янгича усуллари кенг қўлланила бошланди. Бу усулларни тажриба усуллари деб аталсада, ходимларни баҳолашнинг янгича усуллари кўпгина компания ва фирмаларда тобора кенг қўламда қўлланилмоқда. Бу усулларга “Мақсадлар бўйича баҳолаш” яъни KPI тизими орқали баҳолаш, “360 даража фикрлар” асосида баҳолаш, „Муаммоли воқеалар“ усули, “Гуруҳий баҳс” усули кабиларни киритиш мумкин.

“G'alla Alteg” Акциядорлик Жамиятида ходимларни бошқариш салоҳияти ва рақобатбардошлигини баҳолашда самарали услублардан фойдаланиш қатор вазифаларни бажаришни тақозо этади ва уларни босқичма-босқич, ўзаро боғлиқликда амалга ошириш мумкин, яъни корхона ходимларига хос компетенциялар кесимини яратиш, уларни баҳолаш тартиби ҳамда номзодларни захирага олиш чораларини ишлаб чиқиш, номзодларни баҳолаш ва захирага танлаш, захирадаги номзодларни ўқитиш жараёнида мониторинг қилиб бориш, номзодни лавозимга тайинлашдан олдин такрор баҳолаш, натижаларни экспертлар муҳокамасидан ўтказиш ва ҳисобот тайёрлаш кабилар шулар жумласидандир.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

³³ Чизма муаллиф томонидан тузилди

1. Ш.М.Мирзиёев: “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг Тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сон Фармони – 2022 йил 28 январь
2. Ш.М.Мирзиёев: «Малакаларни баҳолаш тизимини тубдан такомиллаштириш ва меҳнат бозорини малакали кадрлар билан таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида» ПҚ-4939-сон Қарори – 2020 йил 31 декабр
3. Г.Қ.Абдурахмонова. “Инсон ресурсларини бошқариш”. Дарслик. – Т.: “Университет” нашриёти. 2020
4. Қ.Х.Абдурахмонов, С.Б.Ғойипназаров. “Рекрутмент”. Дарслик – Т.: “Университет” нашриёти. 2021
5. Ronita Mohan. “HR Assessment Methods” – 2020
6. Кошкина, К.Ю. Ключевые показатели эффективности как современный метод оценки эффективности деятельности персонала / Наука сегодня: сборник научных трудов по материалам международной научнопрактической конференции, г. Вологда, 23 сентября 2015 г.: в 4 частях. Часть 2. – Вологда: ООО «Маркер». – 2015.
7. “Булгакова, С. В. Оценка ключевых показателей эффективности экономического субъекта и процессов деятельности” / Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2016
8. М.Ратҳи Меера ва Г.Парималарани: “Human capital analytics: A game changer for HR professionals” – 2020.
9. Е.Худякова: “Анализ подходов к оценке человеческого капитала и возможности их использования” – 2018.
10. Ж.Р.Маттокс: “Predictive analytics for Human Resources” – 2020.
11. Ж.В.Дурен: “HR analytics in practice” – 2019.
12. Г.Пеасе: “How to apply analytics to big data to improve your human capital investment” – 2020.