

- ерларни ноқонуний ажратиш, улардан хўжасизларча фойдаланиш ҳолатлари кескин камайишига эришилади, 1,1 млн гектар қишлоқ хўжалиги ерлари ўзлаштирилади, 535,6 минг гектар лалми, яйлов ва бошқа ерлардан фойдаланиш самарадорлиги ортади;

- республика худудларида суғоришнинг сув тежовчи тизимларидан фойдаланилиш майдонлари кенгайтирилади ва ушбу тизимларни жорий қилишни рағбатлантириш механизмлари такомиллаштирилади;

- сифатли рақобатбардош мева ва сабзавотларни ишлаб чиқариш, сақлаш, чуқур қайта ишлаш ва экспорт ўсиши барқарорлигини таъминлашга эришилади;

- илм-фан, таълим ва ишлаб чиқаришнинг самарали интеграцияси амалга оширилади;

- илмий-тадқиқот муассасаларининг моддий-техник базаси яхшиланади, лаборатория жиҳозлари янгиланади, ходимларнинг малакаси оширилади;

- қишлоқ хўжалигида ўртача меҳнат унумдорлиги 1,7 баробар ошади;

- қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини қайта ишлаш бўйича қўшимча 3,4 млн тонна қувват яратилади;

- маҳсулотларни қайта ишлаш кўрсаткичи 30 фоизга етказилади (2030 йилга қадар экспорт ҳажми 20 млрд АҚШ долларига етказилади) ва хакозо.

Хулоса қилиб айтганда, ушбу стратегияни амалга оширилиши аграр соҳани барқарор ривожлантиришда, қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришини иқтисодий самарадорлигини оширишда, мамлакат экспорт салоҳиятини кескин кўтаришда ва пировард натижада аҳоли турмуш даражасини яхшилашда муҳим омил бўлиб хизмат қилади.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 23 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси Қишлоқ хўжалигини ривожлантиришнинг 2020 — 2030 йилларга мўлжалланган стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5853-сон Фармони. <https://lex.uz/docs/4567334>

2. Абдиев А. Агросаноат мажмуаси иқтисодиёти фанидан маърузалар матни. Қарши-2007 йил. <https://staff.tiame.uz/storage/users/476/books/Mw7o3rNWhg95x0IAjdkkFeNgBVYAjAOeuA1gye1d.pdf>

3. Имомов Р. Аграр соҳани давлат томонидан қўллаб-қувватлашни такомиллаштириш йўналишлари //Журнал “Экономика и финансы” (Ўзбекистан) 2015 йил. <https://cyberleninka.ru/article/n/agrar-so-ani-davlat-tomonidan-llab-uvvatlashni-takomillashtirish-y-nalishlari>

4. Янгибаев С. Иқтисодиётни аграр секторда давлат инвестицион сиёсатини такомиллаштириш. “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” (Economics and Innovative Technologies) ilmiy elektron jurnali. 2-сон. 2022 йил. https://iqtisodiyot.tsue.uz/sites/default/files/maqolalar/Article_11_0.pdf

ВОЗМОЖНОСТИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ВАЖНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА НА НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Рахматуллаева Шахноза

Оценка эффективности работы сотрудников на предприятии, измерение эффективности и ее оценка являются необходимым условием успешной работы системы управления персоналом. В настоящее время многие компании оценивают деловую активность своих сотрудников по системе «Ключевые показатели эффективности» (KPI). Ключевые показатели эффективности (КПЭ) - это система оценки, которая помогает определить достижение стратегических и тактических целей в обеспечении эффективности деятельности предприятий и организаций. Их использование дает возможность организации оценить свое положение и помогает оценить реализацию стратегии.

Измерение эффективности и оценка важных показателей проходят длительные стадии эволюционного развития.

Первые концепции ключевых показателей эффективности (KPI) начали формироваться в 1950-х годах благодаря идее «Управления по целям» Питера Друкера.

По мнению П. Друкера, «чтобы достичь эффективности, необходимо заниматься показателями эффективности отдельно, причем необходимо заниматься показателями, которые эффективны для того, чтобы менеджеры могли работать в направлении установленных приоритетов и главной цели, а не нагружая их повседневной работой [1].

В 1990-е годы показатели эффективности приобрели популярность в различных отраслях, особенно в правительстве. Не все внедрения систем управления эффективностью проходили гладко, и иногда они приносили больше вреда, чем пользы. Тем не менее, хороший и плохой опыт помог принять более обоснованные решения об использовании мер посредством изучения практики.

Следует подчеркнуть, что до сегодняшнего дня исследователи не почувствовали необходимости выработки единого подхода к определению понятия «ключевые показатели эффективности»(KPI). На основе изучения различных определений этого понятия можно выделить две сложившиеся в отечественной науке точки зрения на природу и сферу применения важных показателей эффективности. Согласно первой, ключевые показатели эффективности рассматриваются как инструмент управления стратегическими предприятиями. Согласно второму, использование ключевых показателей эффективности ограничивается только сферой управления персоналом. На наш взгляд, основные показатели, используемые для оценки эффективности работы сотрудников, являются элементом стратегического управления, если они подчинены решению задач, стоящих перед предприятием.

В нашей стране основоположниками школы экономики труда и зрелыми учеными науки был освещен ряд работ, посвященных проблемам эффективности

труда в производственной экономике. В частности, большое внимание анализу этой проблемы уделяли К.Х. Абдурахманов и другие. К.Х.Абдурахманов так характеризует производительный характер эффективности труда: «Эффективность труда является показателем конечного экономического результата трудовой деятельности. Он измеряется количеством произведенной продукции или оказанных услуг по отношению к стоимости рабочей силы, то есть продукции, произведенной за счет единицы стоимости рабочей силы. Развитие общества и уровень благосостояния всех его членов зависит от уровня эффективности и роста трудовой деятельности [2].

Также в этой системе цели на всех уровнях предприятия должны соответствовать принципу SMART, то есть предполагается, что они будут следующими:

-“specific” - уникальный; “measurable” – измеряемый; “achievable” – достижимый (реалистичный); “relevant” – подходящий для деятельности, актуален; “time-bound (time-based)” – ограничено временем.

Третий тип: Система управления эффективностью (см. «Управление эффективностью») - усовершенствованный и переработанный тип системы управления целями, при которой анализ эффективности работы сотрудника раз в год или раз в полгода (Performance Review) является обязательным и строго проводится. в этой системе она отличается наличием возрастающей стадии. На этом этапе оценивается выполнение поставленных перед предприятием целей и задач, важные показатели эффективности и один из важнейших критериев – квалификация сотрудников.

Четвертый тип: сбалансированная система показателей (BSC). Эта система была разработана профессором Фонда Бейкера Гарвардской школы бизнеса Дэвидом Нортоном и основателем и президентом компании Balanced Scorecard Collaborative Робертом Капланом. Она основана на четырех структурах, которые тесно связаны с целью, видением и стратегией предприятия.

В исследовании использовались системный анализ, сравнительный анализ, корреляционно-регрессионный анализ, методы прогнозирования.

В исследовании использованы данные опроса 1130 работников промышленных предприятий, таких как Акционерное общество “Shaxrisabz VAOT”, Акционерное общество “Don - xalq rizqi”, ООО "Oq saroy textile" и ооо “Sado”, действующих в Кашкадарьинской области. Предполагаемые взаимосвязи оценивались с использованием моделирования структурными уравнениями наименьших квадратов.

На основании деятельности промышленных предприятий, рассматриваемых как объект исследования, можно выделить отдельно три важных аспекта эффективности: индивидуальный, ведомственный и общепредпринятый. Определенная при этом основная задача менеджеров включает повышение эффективности индивидуального и коллективного труда и тем самым достижение конечного результата на основе общей эффективности в организации (рис. 1).

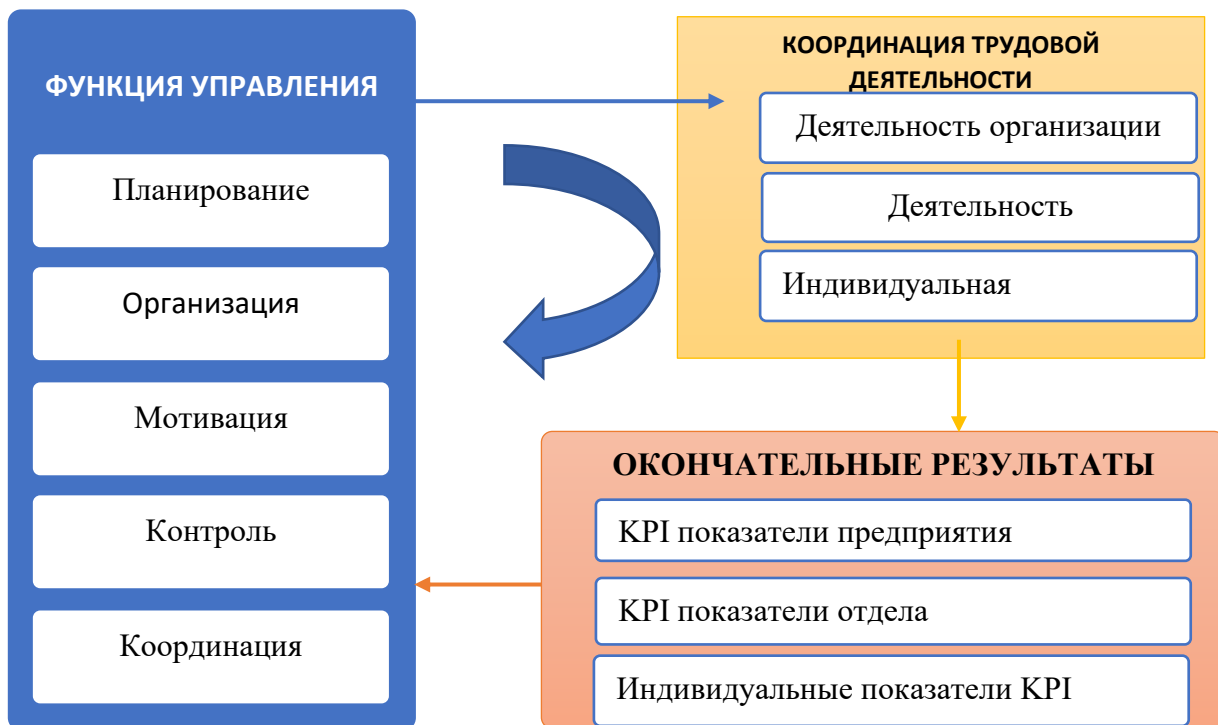


Рисунок 1. Влияние руководителей на достижение эффективности на предприятии ¹

Результаты показали, что финансовое стимулирование, а также обучение и развитие сотрудников положительно связаны с системой KPI, что, в свою очередь, отрицательно связано с неудовлетворенностью сотрудников. Косвенное влияние стимулирования на неудовлетворенность сотрудников поддержано только в отношении материального стимулирования и обучения и повышения квалификации сотрудников, поскольку правильно организованный труд и справедливое управление, а также нематериальные стимулы могут не иметь существенного отношения к системе KPI.

На наш взгляд, оценка ключевых показателей эффективности (КПЭ(KPI)) сотрудников организации может быть признана ключевым элементом системы управления организацией.

Однако существует ряд рисков, которые препятствуют внедрению на предприятии системы оценки ключевых показателей эффективности работы сотрудников (KPI) и непрерывному анализу деятельности на ее основе. Своевременное устранение этих рисков при правильном анализе должно стать программой предприятия.

¹ Разработано автором

Риски оказывают негативное влияние не только на систему оценки ключевых показателей эффективности (КПЭ) сотрудников предприятия, но и на всю деятельность предприятия. В связи с этим в ходе исследования возможные риски, влияющие на систему оценки ключевых показателей эффективности (КПЭ), и возможности их устранения были отражены в следующем отдельном перечне:

Прежде всего, самым большим риском при внедрении системы важных показателей эффективности труда является отсутствие точного измерения поставленных целей. Потому что принуждение сотрудников работать на результат и согласование личных целей сотрудников с целями компании не обязательно принесет положительные конечные результаты для компании.

Важно сосредоточиться на том, что именно будет улучшено в результате любых изменений, внесенных в систему КПЭ, и как это будет измеряться.

Ведь если у предприятия нет четко измеримых целей, любая система оценки эффективности не будет успешной. Основная причина этого заключается в том, что постановка расплывчатых целей не мотивирует управленческий персонал и бизнес-команду, что приводит к неэффективным затратам и инвестициям.

Чтобы поставить какую-либо цель, обеспечивающую эффективность деятельности компании, необходимо проанализировать проблемы, возникающие в деятельности, и выявить наиболее важные искусственные ограничения в работе сотрудников.

В деятельности ООО «Sado» и ООО «Oq Saroy Tekstile» Кашкадарьинской области было предложено обратить особое внимание на следующие вопросы, направленные на устранение существующих ограничений, а также основанные на глубоком понимании существующих проблем. при внедрении системы оценки важных показателей эффективности трудовой деятельности:

- сокращение сроков поставки производимого трикотажа и другой продукции покупателям в 2 раза;
- в 1,5 раза больше дохода от основной деятельности.

Эти целевые планы связаны с наиболее важными бизнес-целями, включают критерии успеха, а результаты их реализации считаются измеримыми.

Во-вторых, одним из основных рисков является отсутствие определения пределов внедрения системы оценки важных показателей трудовой деятельности на предприятии.

Фактически внедрить систему оценки важных показателей эффективности труда для всех подразделений и сотрудников предприятия можно, но она не дает больших возможностей для достижения результатов.

Прежде чем внедрять систему оценки важных показателей трудовой деятельности работников, считается целесообразным апробировать ее на практике в одном или двух подразделениях. После разработки всех критериев системы оценки, в результате устранения недостатков, достигнут успех, ее можно внедрить и в других подразделениях.

В-третьих, это также риск того, что внедрение системы оценки важных показателей эффективности работы сотрудников на предприятии рассматривается как техническая задача.

Обычно в перечень задач организации деятельности входит внедрение системы оценки важных показателей эффективности работы сотрудников предприятия. Некорректно поручать реализацию этой задачи доверенным лицам или специалистам среднего звена. Потому что эти задачи — задачи топ-менеджмента. В этом случае соответствующие технические задачи должны выполнять сотрудники, занимающиеся финансовыми вопросами, или специалисты среднего звена, которым можно поручить эту задачу.

В-четвертых, риском для деятельности также считается отсутствие участия всех работников в процессе внедрения системы оценки важных показателей эффективности работы.

В ходе исследования сотрудники предприятия узнают о внедрении системы оценки важных для них показателей эффективности только на заключительном этапе ее внедрения или при установлении новых правил и показателей оценки. Эти изменения создают конфликты между сотрудниками и руководством.

Если в системе КРІ четко не определены этапы и сроки, результаты оценки не пересматриваются регулярно, а проблемы не анализируются, прогресс предприятия не может быть оценен должным образом. В результате на деятельность не хватает ресурсов, и исполнители могут постоянно отвлекаться на другие задачи. В таких условиях система оценки ключевых показателей эффективности (КРІ) сотрудников сохранится, но постепенно утратит свои особенности и функции.

Международный опыт показывает, что руководители рассчитывают повысить мотивацию подчиненных за счет внедрения системы ключевых показателей эффективности (КРІ). Однако это не дает желаемых результатов, и они становятся свидетелями обратного результата – снижения мотивации.

Система ключевых показателей эффективности (КРІ) не является инструментом мотивации сотрудников! Многие лидеры могут осознавать это, а могут и не осознавать.

В этих случаях, чтобы система ключевых показателей эффективности (КРІ) на предприятии имела смысл, необходимо выявить и проанализировать наиболее острые факторы демотивации и незамедлительно устранить их влияние.

Вышеуказанные риски препятствуют внедрению, внедрению и эффективности системы ключевых показателей эффективности (КРІ) на любом предприятии.

Чтобы не попасть под влияние рисков, необходимо постоянно анализировать систему ключевых показателей эффективности (КРІ) и влияющие на нее факторы на предприятии.

Разработка мер по постоянному снижению этих рисков и включение их в программы считается очень важным для каждого предприятия.

На основе деятельности промышленных предприятий, рассматриваемых как объект исследования, можно выделить отдельно три важных аспекта эффективности: индивидуальный, ведомственный и общепредпрятный.

На наш взгляд, оценка ключевых показателей эффективности (KPI) сотрудников организации может быть признана ключевым элементом системы управления организацией.

Одним из направлений, которое следует учитывать при совершенствовании системы оценки важных показателей эффективности труда работников (KPI) на предприятиях, являются основные этапы определения индивидуальных показателей работников. Если эти этапы организованы правильно и разумно, проблем в системе оценки эффективности не возникнет. Выделяют четыре основных этапа определения индивидуальных показателей работников: этап подготовки системы оценки важных показателей эффективности труда (KPI), этап формирования важных показателей среднего и нижнего уровней деятельности предприятия, тестирование системы оценки важных показателей эффективности труда (KПЭ) и заключительный этап, на котором будет завершено внедрение системы ключевых показателей эффективности (KPI).

Международные стандарты и зарубежный опыт, прежде чем выбирать конкретные приоритеты в деятельности предприятия, прежде всего, проанализировать каждую должность на предприятии, исходя из концепции необходимости, затем рекомендуется разработать важные показатели исходя из должностных обязанностей по каждой должности, а затем приступить к систематическому регулированию всех процессов в деятельности.