ZAMONAVIY TASHKILOTLARDA INSON RESURSLARINI REJALASHTIRISHDA KPI KO‘RSATKICHLARIDAN FOYDALANISH IMKONIYATLARI

Karimov Ilkhom Alkarovich

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti doktoranti (PhD)

Annotatsiya. *Tezisda zamonaviy tashkilotlarda inson resurslarini rejalashtirishda KPI (Key Performance Indicators — asosiy samaradorlik ko‘rsatkichlari) dan foydalanish imkoniyatlari tahlil qilinadi. KPI ning xodimlarni baholash, ularning motivatsiyasini oshirish va tashkilotning strategik maqsadlariga erishishdagi o‘rni ko‘rib chiqiladi. Tadqiqot inson resurslarini boshqarishni takomillashtirish bo‘yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqishga xizmat qiladi.*

Kalit so‘zlar: *inson resurslari, KPI, samaradorlik ko‘rsatkichlari, rejalashtirish, boshqaruv, motivatsiya, strategiya.*

Kirish va dolzarblik. Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida tashkilotlar raqobatbardoshligini ta’minlashda inson resurslarining roli ortib bormoqda. Bu inson resurslarini boshqarish, jumladan, rejalashtirish jarayonlarini ilmiy asosda tashkil etishni taqozo etadi. An’anaviy rejalashtirish usullari ko‘pincha subyektivlikka moyil bo‘lib, kutilmagan o‘zgarishlarga moslashishda qiyinchilik tug‘diradi. Shu nuqtai nazardan KPI dan foydalanish inson resurslari faoliyati samaradorligini ob’ektiv baholash, rivojlanish yo‘nalishlarini aniqlash va boshqaruv qarorlarini aniq mezonlar asosida qabul qilish imkonini beradi.

Maqsad va vazifalar. Tadqiqotning maqsadi — inson resurslarini rejalashtirishda KPI dan foydalanishning nazariy va amaliy imkoniyatlarini o‘rganish. Buning uchun inson resurslarini rejalashtirishning nazariy asoslari

va uning tashkilot strategiyasi bilan bog‘liqligi tahlil qilinadi; KPI tushunchasi, turlari va ishlab chiqish tamoyillari aniqlanadi; KPI dan foydalanish usullari va samaradorligi baholanadi; uni joriy etishda duch kelinadigan muammolar va ularning yechimlari bo‘yicha uslubiy tavsiyalar shakllantiriladi.

Tadqiqot usuli. Tadqiqotda ilmiy-nazariy va amaliy usullar uyg‘unlashtirilgan. Nazariy qismda inson resurslarini rejalashtirishning zamonaviy konsepsiyalari hamda KPI ning mohiyati va turlari o‘rganiladi. Amaliy qismda tanlab olingan tashkilotlarda qo‘llanilayotgan KPI lar tahlil qilinadi. Ma’lumotlar so‘rovnoma, intervyu va hujjatlarni o‘rganish orqali to‘planadi; KPI ning rejalashtirish samaradorligiga ta’sirini aniqlashda korrelyatsion va regressiya tahlillaridan foydalaniladi.

Natijalar. Aniq belgilangan KPI lar inson resurslari bo‘limining strategik maqsadlarga erishishdagi hissasini miqdoriy o‘lchash imkonini beradi. Xodimlarning o‘rtacha yillik samaradorligi, kadrlarning tashkilotda qolish darajasi, ishga qabul qilish muddati va sifati kabi ko‘rsatkichlar inson resurslari strategiyasining ta’sirchanligini baholashda muhim ahamiyatga ega. Ular rejalashtirish jarayonining qanchalik aniq va maqsadga muvofiqligini ko‘rsatadi. KPI larni muntazam tahlil qilish resurslarni optimallashtirish, potensial muammolarni oldindan aniqlash va ularni o‘z vaqtida bartaraf etishga yordam beradi. Shuningdek, KPI kadrlar almashinuvini kamaytirish, xodimlarni rivojlantirish va tashkilot madaniyatini yaxshilash kabi masalalarni hal etishda ham samarali vosita hisoblanadi.

Xulosa. KPI inson resurslarini rejalashtirish, ishga qabul qilish, rivojlantirish, rag‘batlantirish va samaradorlikni baholash jarayonlarini optimallashtirishda muhim vosita hisoblanadi. Aniq va o‘lchanadigan ko‘rsatkichlar inson resurslarining tashkilot strategik maqsadlariga qo‘shayotgan hissasini aniqlashga imkon beradi, xodimlarning o‘z ishiga mas’uliyatini oshiradi va umumiy samaradorlikni yuksaltiradi. Shu bois

zamonaviy tashkilotlarda inson resurslarini boshqarishni takomillashtirishda KPI lardan oqilona foydalanish zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Abdullayev, A. A. (2021). Zamonaviy korxonalarda inson resurslari boshqaruvini takomillashtirish yo‘nalishlari. Iqtisodiyot va innovatsiyalar, 2(3), 145–153.

2. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes. Harvard Business School Press.

3. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. (2022). Toshkent: Adolat.

4. Puliyenko, M. S. (2018). Key Performance Indicators (KPI) as a tool for managing personnel potential of the enterprise. International Journal of Management and Business Studies, 8(2), 45–50.

5. Smith, J. (2020). Human Resource Planning: Strategies for Future Workforce Needs. Routledge.