



ПОВЫШЕНИЕ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА (KPI) НА ПРЕДПРИЯТИИ

Рахматуллаева Шахноза Хамидовна

Ташкентском государственном экономическом университете

Аннотация. В статье проведен теоретический и практический анализ оценки трудовой деятельности работников на основе системы важных показателей эффективности (KPI) на промышленных предприятиях Кашкадарьинской области, проанализированы материальное и нематериальное стимулирование, влияющие на систему оценки эффективности трудовой деятельности работников, организованная система труда и управления, а также текучесть кадров по результатам социального опроса, рассматриваемая как конечный результат, разработаны соответствующие выводы и предложения.

Ключевые слова: система ключевых показателей эффективности (KPI), результативность трудовой деятельности, обучение и повышение квалификации работников, организация труда, стимулирование работников, текучесть кадров.

IMPROVING KEY LABOR EFFICIENCY INDICATORS (KPI) AT THE ENTERPRISE

Rakhmatullayeva Shakhnoza Khamidova

Tashkent State University of Economics

Abstract. The article provides a theoretical and practical analysis of the evaluation of the labor activity of employees based on the system of important performance indicators (KPIs) at industrial enterprises of Kashkadarya region, analyzes the material and non-material incentives that affect the system of evaluating the effectiveness of labor activity of employees, the organized labor and management system, as well as staff turnover based on the results of a social survey, considered as the final result, relevant conclusions and proposals have been developed.

Key words: key performance indicators (KPI) system, performance of work, training and development of employees, organization of work, motivation of employees, employee dissatisfaction.

Введение.

В мировой практике также возрастает важность стратегической оценки трудовой деятельности на предприятиях. Это связано с расширением компетенции руководителей предприятий по управлению человеческими ресурсами, а также повышением уровня их ответственности за свое экономическое положение. Совершенствование системы повышения эффективности труда на предприятии определяет их конкурентоспособность. В связи с этим, исходя из текущей ситуации, сложившейся в мировой экономике, дальнейшее повышение доходов работников на основе правильной, справедливой и прозрачной оценки их труда и обеспечения их достойной работы на рабочем месте, рассматривается как актуальная задача. Особое внимание уделяется исследованиям в направлении оценки труда сотрудников на основе системы оценки эффективности их труда.

В нашем исследовании повышение эффективности труда имеет большое практическое значение при разработке стратегий и тактик решения вопросов обеспечения успешного функционирования предприятий промышленного производства. "Эффект" – в общих чертах – это разница между результатом и расходами, между плановыми (целевыми) и текущими (в реальными) показателями.

Результаты исследования показали, что "эффект", "результат" по своей природе выражаются в количественных и качественных показателях. Количественные показатели выражаются в абсолютных величинах, т.е. в единицах стоимостного, натурального и условного измерения, тогда как качественные показатели могут использоваться различные сравнительные, т.е. относительные показатели. В экономической литературе понятия, связанные с сущностью эффективности, классифицируются на основе различных критериев и показателей.

Целью данной статьи является предложение типичных показателей качества, направленных на максимальное развитие личности сотрудников и в то же время совершенствование системы оценки важных показателей эффективности труда на предприятиях.

Новизна подхода заключается в формировании универсальной модели основных показателей системы оценки важных показателей эффективности труда, которая может быть использована большинством предприятий при реализации своих стратегий.

Обзор литературы.

Большинство авторов полагают, что эффективность является относительным показателем и что она определяется через соотношение затрат с полученным (достигнутым) результатом (Абдукаримов, Султонов, 2011).

По вопросам эффективности проведены ряд научных исследований учеными из дальнего зарубежья и стран СНГ, которые изложили свои взгляды. Западные экономисты современности Гибсон, Иванцевич и Доннели (2000) проанализировали понятие "эффективность" в трех направлениях: во-первых, как уровень достижения целей предприятия (организации), во-вторых, как уровень согласования интересов, и в-третьих, как уровень выживания, привыкания, гибкости во внешней среде".

Понятие "эффективность" интерпретирована итальянским экономистом Уилфредом Парето следующим образом: "эффективность - это достижение высоких результатов в производственной системе без ущерба для какого-либо процесса" (Кузнецов, Кузнецова, Андреева, 2005).

Новожилов (1995) выражает эффективность следующим образом: "эффективность выражается в общем виде в соотношении полезного эффекта (результативности) к затратам на его получение. Показатель эффективности в следующих случаях, выражается в обратной форме, т.е. в соотношении затрат к эффективности".

К.Ж.Мирзаев, М.К.Пардаев определяют это понятие так: "Под эффективностью понимается совокупность экономических отношений между такими субъектами, как общество, государство, собственник, предприятие, владелец рабочей силы, направленных на обеспечение общности их интересов за счет эффективного использования всех имеющихся ресурсов и обеспечение экономии затрат, независимо от формы собственности" (Иваницкий и др. 1990).

Методология исследования.

В ходе исследования использовались общенаучные методы познания, включающие методы восхождения от абстрактного к конкретному, анализа и синтеза, исторического и логического, а также методы системного и комплексного подходов, структурного, факторного, функционального и сравнительного анализа.

Анализ и результаты.

Другим важным аспектом эффективности труда является то, что она выражает, в свою очередь, экономию в использовании трудовых ресурсов, трудоемкость трудовой деятельности человека в области материального и нематериального производства. В таблице представлена классификация этих взаимоисключающих аспектов по категориям, которые отличаются друг от друга по степени экономического использования.

Таблица 1

Отличие эффективности труда от производительности труда и эффективности производства

Отличительные аспекты	Эффективность производства	Производительность труда	Эффективность труда
Сфера трудовой деятельности	Производство материальных ценностей	Труд в сфере материального производства	Валовой полезный труд (материальное и нематериальное производство)
Влияние на массу создаваемых материальных ценностей и услуг	Повышение эффективности производства приводит к увеличению требуемых материальных ценностей для удовлетворения сбережений и текущих потребностей	Рост производительности труда увеличивает все материальные ценности общества	Повышение эффективности труда приводит к увеличению массы услуг наряду с материальными ценностями

В исследовании использовались данные опроса 1130 сотрудников, работающих на таких промышленных предприятиях, как Акционерное общество "Shaxrisabz VAOT", Акционерное общество "DON – XALQ RIZQI", ООО "OQ SAROY TEXTILE" и ООО "SADO", действующие в Кашкадарьинской области. Предполагаемые взаимосвязи оценены с использованием метода моделирования структурных уравнений наименьших квадратов. Результаты показали, что материальное стимулирование, обучение и повышение квалификации сотрудников положительно коррелирует с системой KPI, которая, в свою очередь, отрицательно коррелирует с текучестью кадров. Косвенное влияние стимулирования на текучесть кадров поддержано только для материального стимулирования, обучения и повышения квалификации персонала, поскольку следует проанализировать, существует ли зависимость правильно организованного труда и справедливого управления, а также нематериального стимулирования с системой KPI.

В исследовании получены результаты путем одновременного изучения роли двух типов стимулирования в "работе" системы KPI и, в свою очередь, текучести кадров. Протестировав модель, включающую материальное и нематериальное стимулирование, в рамках нашего исследования при объяснении системы KPI изучено, обладает ли материальное стимулирование дополнительной прогностической силой по отношению к нематериальному стимулированию.

Таким образом, были сочтены уместными следующие гипотезы:

Взаимосвязь между материальным стимулированием и текучести кадров реализуется через систему KPI.

Нематериальное стимулирование, то есть взаимосвязь между правильно организованным трудом и справедливым управлением, системой обучения и повышения квалификации сотрудников и текучести кадров осуществляется через систему KPI.

Данные опроса 1130 сотрудников, работающих на промышленных предприятиях Кашкадарьинской области, использованы эффективно, результат получился очень хороший, доля откликнувшихся составила 84,16% (951 человек). Анализ исследования включал 69% мужчин и 31% женщин-участников. Участникам было в среднем 32,5 года (минимум = 22 года; максимум = 56 лет). 52,4 процента участников имеют степень магистра, в то время как 45,6 процента имеют степень бакалавра. Большинство участников (79,8%) проработали в своей нынешней организации от одного до десяти лет, 17,2% проработали там от 11 до 20 лет, и только 3% имеют стаж работы более 21 года.

Вопросы опроса были сформулированы с участием работодателей, их представителей и специалистов. Ответы оценивались по 5-балльной шкале, в которой 1 и 5 соответственно означают "абсолютно не согласен" и "категорически согласен". В ходе исследования были приняты во внимание возраст, пол, срок службы, образование и род деятельности респондентов.

Анализ исследования проводился с использованием программы SmartPLS. SmartPLS - это метод моделирования траектории наименьших квадратов, который одновременно тестирует взаимосвязь между показателями измерения и их скрытыми структурами, а также структурную

модель, то есть взаимосвязь между структурами. Конечно, стоит отметить, что PLS очень полезно для оценки модели, если размер выборки невелик, а модель сложная.

Выводы и предложения.

В нашем исследовании по результатам анализа системы важных показателей эффективности (KPI) и текучести кадров, которые используются при оценке эффективности труда сотрудников на предприятиях, а также ситуации стимулирования сотрудников, справедливым управлением и организованным трудом, даны следующие выводы:

Во-первых, наличие ошибок в выборе тех или иных весовых единиц при внедрении системы важных показателей эффективности (KPI) на предприятии может привести к текучести кадров.

Во-вторых, при оценке эффективности труда в деятельности предприятия целесообразно постоянно следовать принципу справедливости, правильно оценивать деятельность коллектива при стимулировании коллективного и управленческого персонала.

В-третьих, система важных показателей эффективности (KPI) является важным показателем, который показывает, поставлены ли сотрудники на свое место на каком-либо предприятии или нет. Поэтому мы считаем, что целесообразно пересмотреть систему управления персоналом любого предприятия, прежде чем использовать эту систему. Это видно из результатов, данных респондентами на вопросы опроса в ходе исследования.

Литература/Reference:

Абдукаримов Б.А., Султонов Ш.А. (2011) "Хизмат кўратиш соҳасида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик самарадорлигини баҳолаш мезонлари, кўрсаткичлари ва уларни аниқлаш йўллари". "Сервис" илмий оммабоп журнали, - № 1-сон. -20 б.

Гибсон Д.Л., Иванцевич Д.М., Доннели Д.Х. (2000) "Организации: поведение, структура, процессы". Пер. с англ. – 8-е изд. - М.: "ИНФРА", – с. 662.

Иваницкий В.И., Максименко Р.Н., Ушакова Н.Н. (1990) "Экономика труда". – М.: "Экономика", – с. 334.

Кузнецов Б.Л, Кузнецова С.Б., Андреева Ф.И. (2005) "Эффективность корпоративного развития". // Экономическая синергетика: Ответы на вызовы и угрозы XXI века: сб.науч.тр. // Под ред. д.т.н., проф. Б.Л.Кузнецова. – Набережные Челны: Изд-во Камской гос. нж.-экон. акад. – с. 119.

Новожилов В.В. (1995) "У истоков подлинной экономической науки". // – М.: "Наука", – с. 234