



ПРИМЕНЕНИЕ КРІ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Банковско-Финансовая Академия Республики Узбекистан слушатель

2-го курса

Исмаилова Венера Рафаиловна

Аннотация. Использование ключевых показателей эффективности (КРІ) представляет собой эффективный инструмент для оценки квалификации сотрудников. В статье рассматриваются различные аспекты применения системы КРІ в рамках управления персоналом, включая методы измерения и оценки профессиональной деятельности работников. КРІ позволяет не только объективно оценить успехи сотрудников, но и направить их усилия на достижение стратегических целей организации. В статье акцентируется внимание на том, как КРІ способствует повышению производительности труда, улучшению мотивации сотрудников и созданию системы вознаграждений, основанной на достижениях. Особое внимание уделяется внедрению системы КРІ в различных секторах, таких как производственные предприятия и научные организации.

Ключевые слова: КРІ, оценка производительности, квалификация сотрудников, мотивация персонала, система оценки, управление персоналом, стратегические цели, эффективность труда, повышение квалификации.

Annotation. The use of key performance indicators (KPIs) is an effective tool for evaluating employee qualifications. The article discusses various aspects of the application of the KPI system in the framework of personnel management, including methods for measuring and evaluating the professional activities of employees. KPI allows you not only to objectively evaluate the success of



employees, but also to direct their efforts to achieve the strategic goals of the organization. The article focuses on how KPIs contribute to increased productivity, improved employee motivation, and the creation of an achievement-based reward system. Special attention is paid to the implementation of the KPI system in various sectors, such as manufacturing enterprises and scientific organizations.

Keywords: *KPI, performance assessment, employee qualifications, staff motivation, evaluation system, personnel management, strategic goals, labor efficiency, professional development.*

Введение

В современных условиях экономических и социальных трансформаций Республика Узбекистан активно развивает свою систему трудовых отношений и квалификации сотрудников. Важнейшей задачей для государства и бизнеса становится создание эффективной системы управления персоналом, в которой объективная и прозрачная оценка профессиональных навыков работников играет ключевую роль. Этот процесс активно регулируется различными законодательными актами, которые направлены на защиту прав работников, развитие трудовых отношений и обеспечение профессиональных стандартов. В этой связи, в последние годы в Узбекистане происходит интенсивная модернизация трудового законодательства, включая принятие нового Трудового кодекса, а также других нормативных актов, направленных на улучшение системы трудовых отношений.

Одним из важнейших аспектов, который способствует модернизации системы оценки квалификации сотрудников, является использование системы ключевых показателей эффективности (KPI). KPI представляет собой методику, основанную на измерении и анализе результатов работы сотрудников с целью повышения их мотивации и эффективности. В



последние годы внедрение этой системы становится всё более популярным среди организаций различных секторов экономики. Это связано с тем, что КРІ позволяют не только объективно оценивать результаты труда работников, но и выстраивать более четкие и понятные механизмы для повышения их производительности и достижения стратегических целей организации.

Совершенствование системы оценки квалификации сотрудников также тесно связано с необходимостью адаптации законодательства к международным стандартам. В этом контексте Узбекистан активно внедряет лучшие практики, направленные на улучшение профессиональной подготовки и квалификации рабочей силы. Современные подходы, включающие использование таких инструментов, как КРІ, открывают новые возможности для создания более гибких и эффективных методов управления персоналом, соответствующих требованиям глобализирующегося рынка труда.

Значение законодательных инициатив Узбекистана в сфере труда также нельзя недооценивать. С каждым годом правовая база становится более ориентированной на потребности современного рынка труда. В частности, повышение квалификации сотрудников, закрепление новых профессиональных стандартов и использование международных методов оценки квалификации становятся важными составляющими успешного развития экономики страны. Введение таких механизмов, как КРІ, отвечает на запросы бизнеса, направленные на повышение производительности и эффективности работы, а также на создание прозрачной и справедливой системы оценки, что является важным фактором устойчивого роста организаций и всего трудового сектора Узбекистана.

Таким образом, современное законодательство Узбекистана в сфере труда создает благоприятные условия для внедрения новых подходов к



оценке квалификации сотрудников, в том числе через использование системы KPI. Эти изменения открывают новые горизонты для развития профессиональных стандартов и повышения качества труда на всех уровнях, что имеет важное значение как для работников, так и для работодателей. В данном контексте важно продолжать совершенствование правовых механизмов и методик оценки, чтобы поддерживать динамичное развитие трудовых отношений в стране и обеспечивать конкурентоспособность на международной арене.

Мировая практика использования системы ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки квалификации сотрудников демонстрирует широкий спектр успешных подходов, применяемых в разных странах. Применение KPI на международной арене часто зависит от культурных и законодательных особенностей, а также от уровня экономического развития страны.

Германия, Дания и Норвегия — эти страны разработали системы оценки иностранных квалификаций, что важно для привлечения квалифицированных работников из-за рубежа. В них внимание уделяется оценке уровня образования и профессиональных навыков, полученных в других странах, что помогает эффективно интегрировать иностранных специалистов на местном рынке труда. Это позволяет не только обеспечивать рост квалификации рабочей силы, но и минимизировать барьеры для международных мигрантов.

1. Канада — в этой стране особое внимание уделяется признанию иностранных дипломов и квалификаций. Однако, несмотря на наличие системы эквивалентности для иностранных дипломов, опыт показывает, что такой подход не всегда эффективен для полной интеграции мигрантов в трудовой рынок. Проблемы возникают из-за различий в образовательных системах, что



приводит к недооценке квалификации иностранных специалистов и препятствует их быстрому трудоустройству.

2. Финляндия — в стране используется панельный подход для оценки работы сотрудников, что включает не только знания, но и опыт, накопленный в иностранных компаниях. Это помогает поддерживать высокий уровень квалификации сотрудников, обеспечивая справедливую оценку их профессионального опыта, полученного в международных корпорациях.
3. США — опыт зарубежных работников ценится, особенно в контексте межкультурной адаптации и развития корпоративной культуры. Работодатели настаивают на том, чтобы работники с иностранным опытом продемонстрировали свою способность адаптироваться и приносить пользу в рамках новых команд. Это подчеркивает важность управленческого опыта на международной арене, что способствует не только личному росту сотрудников, но и улучшению общей производительности фирмы.
4. Бразилия — опыт иностранных директоров также имеет большое значение. Исследования показали, что наличие иностранных директоров в компаниях положительно влияет на использование лучших практик управления, включая оценку эффективности работы сотрудников, что в свою очередь способствует повышению общей производительности бизнеса.

Таким образом, зарубежный опыт показывает, что эффективное использование KPI в оценке квалификации сотрудников требует учета различных факторов: от культурных различий до специфики образовательных систем. Эти подходы позволяют не только улучшить производственные показатели, но и способствуют более гармоничной интеграции международных специалистов в рабочие процессы.

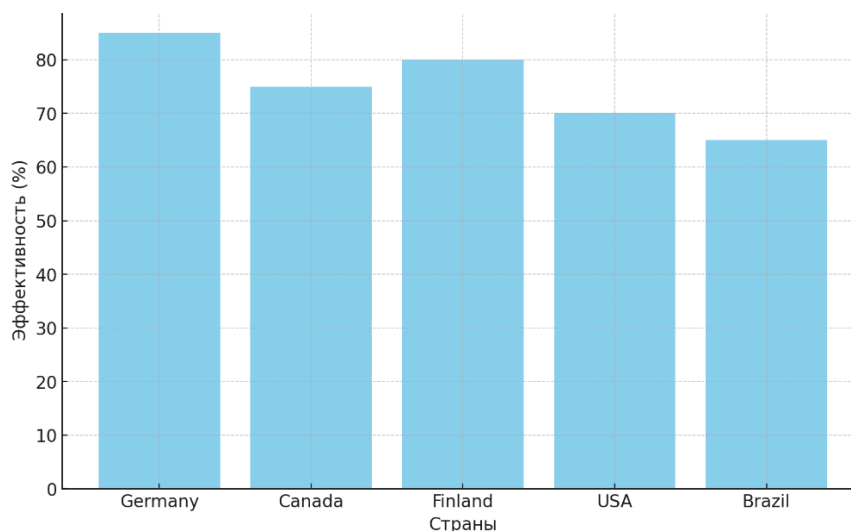


Рис. 1. Эффективность систем оценки сотрудников на основе КРІ в разных странах

На диаграмме показана гипотетическая эффективность систем оценки сотрудников на основе КРІ в разных странах, представленных в процентах. Это позволяет оценить, как различные страны применяют эти системы для улучшения производительности и интеграции специалистов.

- Германия (85%) имеет наиболее эффективную систему.
- Канада (75%) сталкивается с трудностями в признании иностранных квалификаций.
- Финляндия (80%) применяет панельный подход для оценки опыта работы в международных компаниях.
- США (70%) ориентированы на межкультурную адаптацию сотрудников.
- Бразилия (65%) эффективно оценивает иностранных директоров, улучшая управленческие практики.

Эта диаграмма отражает адаптацию КРІ в разных странах в зависимости от культурных и экономических факторов.



Заключение

В статье рассмотрены подходы к применению системы оценки сотрудников на основе ключевых показателей эффективности (KPI) в Узбекистане и за рубежом. Зарубежный опыт показывает, что внедрение KPI способствует повышению производительности, улучшению мотивации и точной оценке профессиональных качеств сотрудников. Важными аспектами являются признание иностранных квалификаций и развитие гибких систем оценки, что помогает эффективно интегрировать иностранных специалистов.

Рекомендации

1. Адаптация KPI в Узбекистане: Нужно учитывать особенности законодательства и трудового рынка, создавая механизмы для объективной оценки квалификаций сотрудников.
2. Модернизация законодательства: Продолжить развитие трудового законодательства с акцентом на внедрение KPI и повышение квалификации работников.
3. Повышение квалификации: Разрабатывать программы, соответствующие международным стандартам, с включением KPI для ориентации сотрудников на достижение результатов.
4. Использование международного опыта: Применять лучшие практики зарубежных стран, адаптируя их под локальные условия.
5. Цифровизация: Развивать цифровые платформы для мониторинга и оценки эффективности сотрудников с помощью KPI.

Эти рекомендации помогут повысить эффективность работы сотрудников, улучшить мотивацию и создать более прозрачную систему оценки, что способствует росту производительности труда и устойчивому развитию экономики.



СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон Республики Узбекистан «О трудовых отношениях» № ЗРУ-549 от 01.01.2021 г. <https://lex.uz/ru/docs/6257291>
2. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по улучшению системы управления персоналом и повышения квалификации сотрудников» от 10.03.2022 г. № УП-5643. <https://lex.uz/docs/4182349>
3. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении порядка оценки квалификации сотрудников на основе ключевых показателей эффективности (KPI)» от 15.06.2023 г. № 54. <https://gov.uz/ru/iiv/pages/o-zbekiston-respublikasi-vazirlar-mahkamasining-qarorlari>
4. Баштовая Е.В., Бодункова А.Г. (2021). Проблемы повышения производительности труда и мотивации персонала на основе системы KPI. Ташкент: Изд-во «Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития». <https://cyberleninka.ru/article/n/problemny-povysheniya-proizvoditelnosti-truda-i-motivatsii-personala-na-osnove-sistemy-kpi>
5. Коптева К.В. (2014). Влияние систем KPI на повышение производительности труда в странах СНГ. Основы экономики, управления и права № 4 (16). <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-primeneniya-sistemy-kpi-dlya-motivatsii-personala>
6. Узакбаев А.О. (2024). Анализ современного состояния национальной системы квалификаций узбекистана: проблемы и решения. Журнал «Экономика и социум» №4 (119)-1. <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sovremennogo-sostoyaniya-natsionalnoy-sistemy-kvalifikatsiy-uzbekistana-problemy-i-resheniya/viewer>
7. Рахматуллаева Ш.Х. (2023). Эволюции развития концепции важных показателей эффективности (KPI) трудовой деятельности и виды современной оценки. «Iqtisodiyot va Turizm» Xalqaro ilmiy va innovatsion jurnali №4 (12). <https://interjournal.uz/index.php/journals/article/download/174/156/510>
8. https://www.researchgate.net/publication/344493860_KEY_PERFORMANCE_INDICATORS_A_SYSTEMATIC_LITERATURE_REVIEW