

IQTISODIYOTDA INSON KAPITALINI BAHOLASH KO‘RSATKICHLARI VA ULARNING SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO‘LLARI

Ruziboyeva Nargiza Xakimovna

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti
“Investitsiya va innovatsiyalar” kafedrası dotsenti, PhD

Rustamova Nasiba Arslonovna

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti talabasi
Orcid: 0000-0002-3254-4948

Annotatsiya

Ushbu maqolada bugungi kunda iqtisodiyot tarmoqlari va sohalarida inson kapitalining xususiyatlari, ularning holati, inson kapitalini baholash ko‘rsatkichlari tahlili, inson kapitalini baholash natijalarining samaradorligini oshirish imkoniyatlari mualliflar tomonidan yoritib berilgan. Qolaversa, inson kapitalining ishlab chiqarish va mehnat unumdorligiga ta’sir doiralari bo‘yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: inson kapitali, iqtisodiyot, samaradorlik, KPI tizimi, mehnat resurslari, xodimlar reytingi.

Аннотация

В данной статье авторами освещены характеристики человеческого капитала в отраслях и сферах экономики сегодня, его состояние, анализ показателей оценки человеческого капитала, возможности повышения эффективности результатов оценки человеческого капитала. Кроме того, разработаны предложения и рекомендации по сферам влияния человеческого капитала на производство и производительность труда.

Ключевые слова: человеческий капитал, экономика, эффективность, система КПЭ, трудовые ресурсы, рейтинг сотрудников.

Abstract

In this article, the characteristics of human capital in economic sectors and fields today, their status, the analysis of human capital assessment indicators, the possibilities of improving the effectiveness of the results of human capital assessment have been highlighted by the authors. In addition, proposals and recommendations were developed on the spheres of influence of human capital on production and labor productivity.

Key words: human capital, economy, efficiency, KPI system, labor resources, employee rating.

Kirish

Hukumat iqtisodiy o‘shishni ta’minlashga intilar ekan, fizik kapital – muhtasham ko‘priklar, yangi yo‘llar, zamonaviy aeroportlar va boshqa infratuzilmalarni barpo etishga investitsiya kiritishga e’tiborni qaratadi. Biroq iqtisodiyotning tobora rivojlanib borishida eng muhim jihat bu inson kapitalining, mehnat resurslarining imkoniyatlaridan samarali foydalanishdir. Inson kapitali bugungi kunda ko‘plab imkoniyatlarni yaratmoqda. Iqtisodiyotning ham rivojlanib borishi aynan mehnat resurslarining amaldagi taqsimotiga bog‘liq.

Bu borada mamlakatimiz Prezidenti Sh.M. Mirziyoyevning 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son “2022–2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida”gi Farmonida ko‘plab vazifa va topshiriqlar belgilangan bo‘lib, ulardan biri sifatida adolatli ijtimoiy siyosat yuritish va inson kapitalini rivojlantirish masalalariga alohida urg‘u berilgan [1]. Bu ham mamlakatimizda inson kapitalini rivojlantirish va uning samaradorligini oshirish borasidagi keng ko‘lamli ishlardan dalolat beradi.

Odatda, aholi salomatligi, bilim va ko‘nikmalari, tajriba va turmush tarzini o‘zida mujassam etgan inson kapitaliga investitsiya kiritishga unchalik e‘tibor berilmaydi. Bu katta xato, negaki, inson kapitaliga investitsiya kiritishga nisbatan beparvolik mamlakat raqobatbardoshligini keskin pasaytirib yuborishi mumkin. Zero, mamlakat iqtisodiy jihatdan taraqqiy etishi uchun iste‘dodli odamlarni tarbiyalash talab etiladi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Inson kapitali — bu odamlar o‘z hayoti davomida sarmoya kiritadigan va to‘playdigan, jamiyatning hissa qo‘shadigan a‘zolari sifatida o‘z salohiyatini ro‘yobga chiqarishga imkon beradigan bilim, ko‘nikma va sog‘liqdir [2]. Ushbu ta‘rifdan ma‘lumki, inson mehnat mahsulini doimiy kiritib boradigan jarayonlarning ahamiyati katta.

Iqtisodiyot tarmoqlari va sohalarida inson kapitalini baholash masalasida ko‘plab olimlar qatori A.A. Abduvoxidov va S.M. Kamilova ham ilmiy izlanishlar olib borgan. Ular inson kapitalining raqamli rivojlanishi va raqamlashtirish jarayonlarining inson kapitaliga ta‘sir doiralarini baholaganlar [5].

Tadqiqotimiz davomida M.S. Bazorovanning ilmiy izlanishlarini ham o‘rgandik. Ushbu olim tomonidan innovatsion iqtisodiyotda inson kapitalini boshqarish tizimini takomillashtirish masalalari keng o‘rganilgan. U inson kapitalini to‘g‘ri boshqarish tizimini takomillashtirish orqali samaradorlikni oshirish imkoniyatlarini yoritib bergan [6].

METODOLOGIYA

Inson kapitalini baholash va uning samaradorligini oshirish, shuningdek, korxonalarining inson kapitali sifati va ularning yakuniy natijalariga ta‘sirini o‘rganishda inson kapitalining shakllanishi va rivojlanishi masalalariga katta e‘tibor qaratgan olimlar hamda soha mutaxassislarining ilmiy asarlaridan keng foydalanildi. Maqolada ilgari surilgan fikrlarni asoslash maqsadida tadqiqot ishida guruhlash, taqqoslash va iqtisodiy-matematik modellashtirish usullariga alohida urg‘u beriladi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Inson kapitalining ahamiyatini turli usullar asosida baholash mumkin. An’anaga ko‘ra, iqtisodchilar inson kapitalini ko‘proq ta‘lim olgan odamlarning daromadlari orqali o‘lchagan. Ko‘plab tashkilotlar o‘z faoliyatlari davomida iqtisodiyotning o‘sishiga xizmat qiluvchi, odamlarga kambag‘allikdan xalos bo‘lishga yordam

beruvchi va rivojlanayotgan mamlakatlar taraqqiyotiga sarmoya kiritishi mumkin bo'lgan har bir jihatni o'rganib kelmoqda.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, har bir qo'shimcha ta'lim yili inson daromadini o'rtacha 10% ga oshiradi. Bunda ta'lim sifati ham muhim ahamiyatga ega. Misol uchun, AQShda boshlang'ich maktabning malakasi past bo'lgan o'qituvchisini o'rta darajadagi mutaxassisga almashtirish, o'quvchilarga butun umri davomida 250 ming dollargacha qo'shimcha daromad olish imkonini beradi.

Ammo kognitiv imkoniyatlar inson kapitalining yagona ko'rsatkichi emas. Mardlik, iroda va halollik kabi ijtimoiy-hissiy ko'nikmalar katta iqtisodiy samaradorlik keltirishi mumkin. Shuningdek, sog'liq ham muhim omil hisoblanadi. Sog'lom insonlarning mehnat samaradorligi yuqori bo'lishi aniqlangan.

Milliy inson kapitali uning qiymati bilan o'lchanadi va turli usullar — investitsiyalar, diskontlash usuli va boshqa iqtisodiy yondashuvlar orqali hisoblanadi. Tadqiqotlarga ko'ra, milliy inson kapitali rivojlanayotgan mamlakatlarning milliy boyligining yarmidan ko'prog'ini va dunyoning rivojlangan davlatlarida 70–80% dan ortig'ini tashkil etadi.

Milliy inson kapitalining xususiyatlari jahon sivilizatsiyalari va dunyo mamlakatlari tarixiy rivojlanishini belgilab berdi. 20–21-asrlarda milliy inson kapitali iqtisodiyot va jamiyat rivojlanishining asosiy intensiv omili bo'lib qolmoqda va bu tendensiya davom etmoqda.

Mamlakatimizda ham har bir viloyatda mehnat resurslari to'plangan bo'lib, ulardan samarali foydalanish orqali inson kapitali indeksini oshirish imkoniyatlari mavjud. Samarqand viloyatida mehnat resurslari holatini takomillashtirish doimiy muammolardan biri sifatida dolzarbdir (1-jadval).

1-jadval

Samarqand viloyati hududlari bo'yicha iqtisodiy faol aholi, bandlar va ishsizlar soni

Hududlar	Iqtisodiy faol aholi soni jami, ming kishi	ulardan:		Ishsizlik darajasi, foizda
		iqtisodiyotda bandlar	ishsizlar	
2023-yil				
Samarqand viloyati	1 611,0	1 504,2	106,8	6,6
Samarqand sh.	248,7	234,0	14,7	5,9
Kattaqo'rg'on sh.	37,5	35,2	2,4	6,3
tumanlar:				
Oqdaryo	69,8	65,1	4,7	6,8
Bulung'ur	81,8	76,3	5,5	6,7
Jomboy	71,0	66,2	4,8	6,8
Ishtixon	94,3	87,6	6,7	7,1
Kattaqo'rg'on	112,5	105,1	7,5	6,6
Qo'shrabot	50,8	47,2	3,6	7,0
Narpay	97,6	91,1	6,5	6,7
Payariq	93,2	86,5	6,7	7,2
Paxtachi	57,3	53,3	4,0	7,1

Hududlar	Iqtisodiy faol aholi soni jami, ming kishi	ulardan:		Ishsizlik darajasi, foizda
		iqtisodiyotda bandlar	ishsizlar	
Pastdarg‘om	136,1	126,6	9,5	7,0
Samarqand	113,0	106,1	6,9	6,1
Nurobod	60,7	56,3	4,4	7,2
Urgut	200,4	187,1	13,2	6,6
Toyloq	86,1	80,4	5,7	6,6

Manba. Samarqand viloyat statistika boshqarmasi ma'lumotlari.

1-jadval ma'lumotlari asosida tahlil viloyatda jami iqtisodiy faol aholi soni 1611,0 ming kishini tashkil etmoqda. Ushbu ma'lumotlar asosida ishsizlik darajasi va uning tumanlar bo'yicha taqsimlanishini kuzatish mumkin. So'nggi yillarda Urgut tumani eng faol harakatlanayotgan hudud sifatida ajralib turibdi va Samarqand shahardan keyingi o'rinni egallamoqda. Shu jumladan, ishsizlik darajasi 6,6% ni tashkil etmoqda, bu esa 2022-yilga nisbatan 2,7% ga kamayganligini ko'rsatadi.

Ishsizlik darajasining kamayishi iqtisodiyot tarmoqlari va sohalarida bandlik darajasi hamda inson kapitali indeksini oshirish bo'yicha olib borilgan sa'y-harakatlarning natijasi hisoblanadi. Ushbu o'zgarishlar hududiy iqtisodiy o'sish va ijtimoiy barqarorlikka hissa qo'shmoqda.

Inson kapitalini baholashning iqtisodiy ulushlar bo'yicha tahlili viloyatda inson kapitalini baholash jarayonida ularning iqtisodiyot tarkibidagi ulushlariga alohida e'tibor qaratish lozim. Bu jarayon iqtisodiy tarmoqlardagi resurslarning samarali taqsimoti va mehnat unumdorligiga bevosita bog'liqdir (2-jadval).

2-jadval

Samarqand viloyatida mehnat resurslarining iqtisodiy faol va nafaol aholi bo'yicha taqsimlanishi (ming kishi)

Ko'rsatkichlar	2018-yil	2019-yil	2020-yil	2021-yil	2022-yil	2023-yil
Jami mehnat resurslari	2 103,4	2 117,1	2 130,4	2 142,3	2 164,8	2 167,6
shahar	841,7	846,2	875,2			845,1
jamiga nisbatan foizda	40,0	40,0	41,1			39,0
qishloq	1261,7	1270,9	1250,0			1322,5
jamiga nisbatan foizda	60,0	60,0	58,7			61,0
iqtisodiy faol aholi	1 620,6	1 604,2	1 585,4	1 599,7	1 632,3	1 611,0
shahar	642,0	613,5	676,0			644,1
jamiga nisbatan foizda	39,6	38,2	42,6			40,0
qishloq	978,6	990,7	916,9			966,9
jamiga nisbatan foizda	60,4	61,8	57,8			60,0
iqtisodiy nafaol aholi	482,8	512,9	545,0	542,6	532,5	556,6
shahar	199,7	232,7	199,2			201,0
jamiga nisbatan foizda	41,4	45,4	36,5			36,1
qishloq	283,1	280,2	333,1			355,6
jamiga nisbatan foizda	58,6	54,6	61,1			63,9

Manba. Samarqand viloyat statistika boshqarmasi ma'lumotlari.

2-jadval ma'lumotlari asosida shuni aytish mumkinki, inson kapitalini baholashda iqtisodiy faol aholining ulushi so'nggi yillarda kamayib bormoqda. Bu esa inson

kapitali va mehnat resurslarining imkoniyatlarini qisqartirmoqda. Bunday sharoitda samaradorlikni oshirish uchun korxonalarining eksportbop mahsulot ishlab chiqarish strategiyalarini ilgari surish lozim.

Iqtisodiyotda inson kapitalidan foydalanish samaradorligini baholash metodologiyasi mamlakatning strategik maqsadlarini iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishi bilan integratsiyalashuvi sharoitida, standart ko'rsatkichlarni hisobga olgan holda kompleks baholashni amalga oshirish imkoniyatini berishi kerak.

Iqtisodiyotda inson kapitalidan foydalanish samaradorligini baholash muammosini hal qilish uning individual ko'rsatkichlarini emas, balki tarmoqlar va sohalaridagi xodimlarni boshqarish samaradorligini har tomonlama baholash imkonini beradigan metodologiyani ishlab chiqishni talab qiladi.

Iqtisodiyotda inson kapitalidan foydalanish samaradorligini baholashning maqsadli ko'rsatkichlari va usullarini aniqlash uchun biz o'rganish obyektini tahlil qilish, ta'sir etuvchi omillarni tavsiflash va sabab-ta'sir munosabatlarini ko'rsatish imkonini beradigan tizimli yondashuvni qo'llashni maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz.

Aslida, korxonalar faoliyatida xodimlarni boshqarish samaradorligini baholashdan maqsad inson resurslaridan foydalanish samaradorligi darajasining sanoatni rivojlantirishning strategik maqsadlariga muvofiqligini yoki mos kelmasligini aniqlashdir.

Korxonalar faoliyatida inson kapitalidan foydalanish samaradorligi uchta ta'sirning birgalikdagi ifodalanishiga bog'liq: iqtisodiy, ijtimoiy va texnologik [3]. Korxonaning inson kapitalidan foydalanish samaradorligini baholash metodikasi maqsadli ko'rsatkichlarning uch guruhi tizimiga asoslanadi:

Ko'rsatkichlarning iqtisodiy guruhi — inson kapitalidan foydalanish samaradorligining iqtisodiy tarkibiy qismini tavsiflaydi;

Ko'rsatkichlarning ijtimoiy guruhi — jamoadagi ma'naviy-ruhiy iqlimni, ijtimoiy kafolatlar va imtiyozlarning ta'minlanishini tavsiflaydi;

Ko'rsatkichlarning texnologik guruhi — sanoatning texnologik holatini, avtomatlashtirish darajasini va mehnat zichligini tavsiflaydi.

Korxonaning inson kapitalidan foydalanish samaradorligidan iqtisodiy samarani quyidagi maqsadli ko'rsatkichlar asosida hisoblash taklif etiladi: unumdorlik, ishda bo'lmaganlik darajasi, inson resurslari rentabellik indeksi, ishlab chiqarish xarajatlari. Korxonaning inson kapitalidan foydalanish samaradorligidan ijtimoiy samarani ziddiyatli vaziyatlar soni, sohadan chiqish ko'rsatkichi, kadrlar salohiyatini rivojlantirish, ijtimoiy siyosat va ijtimoiy kafolatlar kabi maqsadli ko'rsatkichlar asosida hisoblash taklif etiladi.

Korxonaning inson kapitalidan foydalanish samaradorligidan texnologik ta'sirni quyidagi maqsadli ko'rsatkichlar asosida hisoblash taklif etiladi: ish paytida xatolar darajasi, faoliyatni avtomatlashtirish darajasi, innovatsion rivojlanish darajasi.

Maqsadli ko'rsatkichlarning ishlab chiqilgan tizimi mintaqadagi turli korxonalar rahbarlari bo'lgan ekspertlarning fikrlarini hisobga olgan holda, korxonalar faoliyatining inson kapitalidan foydalanish samaradorligini baholashning mavjud uslubiy yondashuvlarini tahlil qilish asosida aniqlanadi [4]. Maqsadli

ko'rsatkichlarning har biri ma'lum bir vazn qiymatiga to'g'ri keladi, bu ham ekspert bahosi asosida aniqlanadi.

Aniqlangan muammolardan kelib chiqib, korxonada faoliyatining inson kapitalidan foydalanish samaradorligini oshirish vazifalarini quyidagicha shakllantirish mumkin:

KPI (asosiy samaradorlik ko'rsatkichi) tizimiga xodimlar reytingini shakllantirish metodologiyasini joriy etish orqali korxonada xodimlarining samarali ishlashi uchun motivatsiyani kuchaytirish;

Baholash asosida xodimning malaka darajasini aniqlash metodologiyasini ishlab chiqish.

Ish haqi quyidagi muammolarni hal qilishga imkon beradigan lavozimlarni baholash uchun reyting tizimini joriy etish:

Korxonada strategiyasi nuqtai nazaridan mavjud pozitsiyalarning nisbiy qiymatini aniqlash;

Ish haqi tizimini optimallashtirish;

Xodimlarni o'z lavozimlariga muvofiqlik darajasi bo'yicha baholash;

Martaba o'sishi uchun qo'shimcha sharoitlar yaratish.

Bu tizimda barcha xodimlarning ish haqi har bir xodimning ish haqi fondidagi ulushini ifodalaydi. Ushbu modelning asosi sifatida turli xil sifatdagi ish haqi koeffitsiyentlarini yaratish uning samaradorligi va odamlarni yuqori samarali mehnatga undash qobiliyatini belgilaydi.

Tavsiya etilgan ish haqi tuzilmasi to'rt qismdan iborat bo'ladi: doimiy qismga taalluqli asosiy ish haqi, mukofot qismi, kompensatsiya to'lovlari va qonunchilikka muvofiq individual topshiriqlar uchun to'lov o'zgaruvchan qismga tegishli bo'ladi.

Asosiy ish haqi egallab turgan lavozim darajasi va narxiga qarab belgilanadi hamda ish haqi va bugungi kunda mavjud bo'lgan joriy rag'batlantirish to'lovlarining deyarli barcha qismini o'z ichiga oladi. Har bir daraja uchun asosiy ish haqi oralig'i minimal, o'rtacha va maksimal qiymatlar belgilanadi. Ushbu o'lchov uchun malaka darajasiga, mehnat unumdorligiga va baholash mezonlari ko'lamiga qarab xodim uchun baholash darajalari belgilanadi, ularning har biri ma'lum bir ish haqi stavkasiga mos keladi.

Baho — bu lavozimning atributidir. Shuning uchun uning o'sishi faqat lavozimni "to'ldirish" bilan bog'liq bo'lishi mumkin: funkcionallikning kengayishi, ishning murakkabligi yoki mas'uliyat chegaralarining sezilarli darajada oshishi. Menejerlar bo'ysunuvchilarni turli ish haqi darajalariga joylashtirishlari mumkin.

Ekspert komissiyasi har bir xodimning baholash saviyasini tayinlash yoki tasdiqlash masalasini yiliga bir marta yig'ilish bayonnomasida aks ettirgan holda baholash markazi orqali ko'rib chiqishi kerak.

Har bir darajaga ball beriladi:

A – 5 ball;

B – 4 ball;

C – 3 ball;

D – 2 ball;

E – 1 ball.

Tadqiqotlar davomida “Maroqand” MChJ ning ish natijalariga ko‘ra xodimning yakuniy ballini hisoblash misoli 1-jadvalda keltirilgan.

1-jadval
“Maroqand” MChJ ning xodimlarning yakuniy ballni hisoblash misoli¹

Baholash omili	Ballar bo‘yicha baholash koeffitsiyentining muvofiqlik darajasi					Besh ballik shkala bo‘yicha omilning ahamiyati	Faktor bo‘yicha yakuniy ball
	E	D	C	B	A		
	1	2	3	4	5		
Vazifalarni bajarish muddati va natijasi			3			5	15
Qiyinchiliklarni yengish				4		5	20
Natijalarga erishishda mustaqillik				4		5	20
Natija uchun javobgarlik					5	5	25
Professional bilim va tajriba					5	5	25
O‘z-o‘zini rivojlantirish				4		5	20
Javob reaksiyalari				4		5	20
Xodimning innovatsion salohiyati					5	5	25
O‘zgarishni davom ettirish					5	5	25
Mas’uliyatni kengaytirish			3			5	15
Jamoa natijalariga e’tibor qaratish					5	5	25
Hamkorlik qilish istagi				4		5	20
Jamoadagi munosabatlar				4		5	20
Mijozlarning ehtiyojlariga e’tibor qaratish					5	5	25
Manfaatlar muvozanatini saqlash					5	5	25
Mijozlar oldidagi majburiyatlarga rioya qilish					5	5	25
Samarali aloqa					5	5	25
Umumiy ball							375

Manba: mualliflar ishlanmasi.

Baholash ballari natijalariga ko‘ra, xodimning ish samaradorligini va rasmiy ish haqini oshirish imkoniyatini aniqlash mumkin. “Maroqand” MChJ ning oldingi holatida xodimlarning rasmiy ish haqini hisoblash uchun quyidagi shkala taklif etiladi.

Xodimning darajasini aniqlash uchun vakolatlar darajasini baholashning asosiy maqsadlari quyidagilardan iborat:

¹ Muallif tomonidan tuzilgan

Mavjud xodimlar va bo'sh ish o'rinlariga nomzodlarning muvofiqlik darajasini aniqlash;

Ham alohida xodimlar, ham xodimlar guruhleri (toifalari) uchun rivojlanish dasturini shakllantirish;

Yuqori salohiyatli xodimlarni tanlash va kadrlar zaxirasini shakllantirish.

2-jadval

“Maroqand” MChJ ning rasmiy ish haqi miqdorini baholash uchun tavsiya etilgan shkala¹

Ish haqi oralig'i	Ballar	Tavsif
Minimal ish haqi	85–250	Ko'rsatkichlarga erishishning minimal darajasiga javob beradi
O'rtacha ish haqi	250–375	Ko'rsatkichlarning to'liq bajarilishiga rioya qiladi, ishlar sifatli va o'z vaqtida bajariladi, ilg'or usullar va ish usullari qo'llaniladi. Operatsion samaradorligini oshirish va xizmatlar sifatini oshirish bo'yicha takliflar kiritiladi
Yuqori ish haqi	376–425	Belgilangan maqsadlardan sezilarli darajada yuqori bo'ladi va murabbiylikda ishtirok etadi

Manba: mualliflar ishlanmasi.

Yillik ish haqi fondining doimiy qismini aniqlab, ish haqining eng muhim o'zgaruvchan qismini — bonusni shakllantirishni aniqlash mumkin. Mavjud KPI asosidagi motivatsiya tizimini takomillashtirish uchun xodimning reytingiga asoslangan “Reyting toifasi” shkalasidan foydalanishni taklif qilamiz.

Bo'lim xodimlarining mehnatiga haq to'lash darajasining ularning ish samaradorligi ko'rsatkichlariga bog'liqligini ta'minlash nuqtai nazaridan, bonuslar eng qulay motivatsiya usullaridan biri hisoblanadi.

Xodimlar reytingi — bu tashkilotdagi bir nechta xodimlarning ish faoliyatini qiyosiy baholash usuli. Reyting ma'lum bir mezonga asoslangan umumlashtirilgan xarakteristikaga tayanadi, bu esa xodimlarni ma'lum bir ketma-ketlikda guruhlash imkonini beradi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Korxonada xodimlari uchun tasniflash mezonini faoliyatning individual jihatlarini aks ettirishi mumkin, chunki rejalashtirilgan ko'rsatkichlarning bajarilishi, sug'urta mahsulotlarining kirib borish darajasi, yo'l qo'yilgan xatolar soni va har bir bo'linmaning sotish hajmi o'z baholash mezonlari bilan belgilanadi. Shu sababli, xodimning vazifasi biznes ko'rsatkichlari bo'yicha rejani 100% bajarishdan iborat bo'ladi.

Shunday qilib, ushbu KPI asosidagi motivatsiya tizimidan foydalanib, ish haqining o'zgaruvchan qismining hajmini, asosiy ko'rsatkichlarga erishish darajasini va xodimning shaxsiy ish faoliyatini baholashni hisobga olgan holda, bonus to'lovlari miqdorini osongina aniqlash hamda xodimlarning reytingini shakllantirish mumkin.

¹ Muallif tomonidan tuzilgan

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning 2022-yil 28-yanvardagi “2022 — 2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida” PF-60-sonli Farmoni. <https://lex.uz/uz/docs/-5841063>
2. <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions>
3. Воронкова Д.И. Стратегический анализ человеческих ресурсов ПАО КБ «Восточный». / Сборник статей Международной научно-практической конференции «Роль науки в современном мире». — Стерлитамак: АМИ, 2019. — 102-105 с.
4. Бурлаков Г.Р. Мотивационный климат организации // Управление персоналом. — 2014. — № 87. — с. 9– 15.
5. Abduvoxidov A.A., Kamilova S.M. Inson kapitalining raqamlirivojlanishini baholash. qtisodiy taraqqiyot va tahlil, 2023-yil, iyun. 5-14 betlar.
6. Bazorova M.S. Innovatsion iqtisodiyotda inson kapitalini boshqarish tizimini takomillashtirish. Web of scientist: international scientific research journal. Volume 3, Issue 7, July, 2022. 168-171 pages.