

Жабборова Зайнаб
доцента кафедры «Экономика и менеджмент» ДжизПИ
Муртазаева Мадина
Студентка 4-го курса ДжизПИ

**ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА И КОЛИЧЕСТВА ТРУДА В
ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В
МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Аннотация. Статья посвящена проблемам оценки качества и количества труда в системе управления человеческими ресурсами малых предприятий. Актуальность темы определяется тем, что малый бизнес сильно зависит от вклада каждого работника, но обычно не располагает формализованной системой оценки и достаточным массивом данных для доказательных HR-решений. Цель исследования - выявить ключевые барьеры объективной оценки труда и предложить компактную модель, применимую в условиях небольшой численности персонала.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, малые предприятия, оценка труда, качество труда, количество труда, HR-аналитика, производительность.

Zaynab Jabborova
Professor, Department of Economics and Management, JizPI
Madina Murtazaeva
4th-year student, Jizzakh Polytechnic Institute

**PROBLEMS OF ASSESSING THE QUALITY AND QUANTITY OF
LABOR IN THE PROCESS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
IN SMALL ENTERPRISES**

Abstract. The article is devoted to the problems of assessing the quality and quantity of labour within the human resource management system of small enterprises. The relevance of the topic is determined by the fact that small

businesses strongly depend on the contribution of each employee, but usually do not have a formalized appraisal system and a sufficient data base for evidence-based HR decisions. The purpose of the study is to identify the key barriers to objective labour assessment and to propose a compact model suitable for small teams.

Keywords: *human resource management, small enterprises, labour assessment, quality of labour, quantity of labour, HR analytics, productivity.*

Малые предприятия занимают особое место в экономике, поскольку сочетают гибкость хозяйственных решений, высокую чувствительность к изменениям спроса и значительную зависимость конечного результата от качества труда конкретных работников. Официальные и международные источники подтверждают устойчивую роль сектора малого бизнеса в структуре экономики и занятости, что делает вопросы управления человеческими ресурсами практически значимыми.

Однако именно в малом бизнесе оценка труда чаще всего остается неформализованной. Руководитель ориентируется на общее впечатление о работнике, тогда как современный HR-подход требует сопоставимых показателей, позволяющих связывать результат труда с оплатой, обучением и кадровыми решениями. Цель исследования состоит в выявлении основных проблем оценки качества и количества труда и в обосновании компактной модели оценки, пригодной для применения без сложной цифровой инфраструктуры.

Оценка труда рассматривается как элемент общей системы управления человеческими ресурсами, связанной с оплатой, мотивацией, обучением и удержанием персонала, при использовании в качестве источников, как трудовое законодательство Республики Узбекистан, международные аналитические материалы и научные публикации по HR-аналитике и оценке трудового вклада.

Количество труда отражает объем выполненной работы за определенный период: отработанное время, число операций, объем продаж, число завершенных задач или соблюденных сроков. Качество труда показывает полезность результата: точность исполнения, отсутствие брака, соблюдение стандартов, надежность, удовлетворенность клиента и самостоятельность работника. Для малого предприятия эти показатели должны применяться совместно: большой объем работы при множестве ошибок не означает эффективности, так же как и формально высокое качество при крайне низкой интенсивности труда.

Первая проблема оценки труда заключается в сложности трудовых функций. На малом предприятии один сотрудник нередко совмещает несколько ролей, поэтому трудно выбрать единственный показатель результативности. Вторая проблема связана с дефицитом данных: обычно отсутствуют полные сведения о производительности, ошибках, жалобах и трудозатратах, вследствие чего оценка строится на памяти руководителя. Третья проблема состоит в смешении индивидуального и коллективного результата, когда успех создается небольшой командой и не может быть механически приписан одному человеку.

Не менее важной является проблема субъективности. Руководитель может переоценивать лояльность, внешнюю активность или удобство коммуникации и одновременно недооценивать скрытые издержки, возникающие из-за ошибок, возвратов и необходимости постоянного контроля. В результате премирование и кадровые решения становятся непрозрачными, а сама система оценки перестает выполнять мотивирующую функцию.

С учетом указанных ограничений для малого предприятия целесообразно использовать компактную интегрированную модель. По каждой трудовой роли закрепляются 2-3 количественных показателя и 2-3 качественных критерия, после чего применяется корректирующий

коэффициент, учитывающий сезонность, сложность задач и командный вклад. Такой подход не требует дорогостоящей HR-платформы, но делает оценку более сопоставимой и управляемой.

Практическая ценность предлагаемой модели состоит в том, что она позволяет связывать оценку труда с конкретными HR-решениями. Если количество труда высоко, а качество низко, необходимы обучение и пересмотр стандартов. Если качество приемлемо, но количественные показатели отстают, требуется анализ нагрузки и распределения функций. Следовательно, даже простая электронная таблица с ежемесячным обновлением данных способна повысить объективность кадрового управления и снизить зависимость предприятия от интуитивных решений руководителя.

Таким образом, основные проблемы оценки качества и количества труда в малых предприятиях обусловлены размытостью функций, дефицитом данных, смешением индивидуального и коллективного результата и высокой субъективностью управленческой оценки. Наиболее рациональным решением является внедрение компактной интегрированной модели, основанной на ограниченном наборе количественных и качественных показателей и корректирующих коэффициентах. Такая система соответствует логике современного управления человеческими ресурсами и может использоваться малым предприятием как практический инструмент справедливого премирования, обучения и кадровых решений.

Использованная литература:

1. Волкова, Н. В., & Евсеева, С. А. (2024). *HR-аналитика: Аналитика данных в управлении персоналом*. Издательство Юрайт. Retrieved April 20, 2026, from <https://urait.ru/bcode/556988>

2. Jean H. Marler, & John W. Boudreau. (2017). An evidence-based review of HR analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244699>
3. Jabborova, Z. M. (2018). O sisteme nepreryvnogo obrazovaniya v Respublike Uzbekistan. *Aktual'nye nauchnye issledovaniya v sovremennom mire*, (12–4), 47–50.
4. Jabborova, Z. (2019). Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish orqali aholining ish bilan bandligini oshirish. *Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar*, (5), 111–116.
5. Жабборова, З. М. (2023). Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyatida mehnat munosabatlarning rivojlanishi. *Ijtimoiy fanlarda innovatsiya onlayn ilmiy jurnali*, 3(1), 55–60.
6. Турумова, Д. А., & Хазраткулов, Ж. (2024, October). Внутренний Аудит В Современном Банковском Сфере. In *International Conference of Economics, Finance and Accounting Studies* (Vol. 10, pp. 90-93).
7. Турумова, Д., & Райимкулов, А. (2024, October). НЕОБХОДИМОСТЬ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ И В АУДИТЕ. In *INTERNATIONAL CONFERENCE ON INTERDISCIPLINARY SCIENCE* (Vol. 1, No. 10, pp. 284-287).
8. Turumova, D. A. (2023). Audit as a Factor of Increasing the Efficiency of Enterprises. *Nexus: Journal of Innovative Studies of Engineering Science*, 2(11), 92-95.