

Особенности Формирования И Развития Кадрового Потенциала В Узбекистане В Условиях Глобализации И Трансформации

Дустова Азиза Кахрамоновна

Бухарский Государственный Университет, преподаватель кафедры «Экономика»

Жумаев Мухриддин

*Бухара, Узбекистан, Бухарский Государственный Университет,
студент факультета Экономики и туризма*

Аннотация: В статье обсуждаются содержание, механизм, метод и причины аудита человеческих ресурсов. Рассматривается метод оценки организационной эффективности за счет реализации человеческого потенциала, включающий экономику, эффективность персонала и управление. Проанализированы показатели оценки кадрового потенциала организации. В целом результатом улучшения использования кадрового потенциала организации является создание благоприятного психологического климата в коллективе, что дает условия для саморазвития и самореализации сотрудников и в конечном итоге способствует успешной деятельности всей организации.

Ключевые слова: организация, кадровый потенциал, деятельность, управление, организационное обеспечения, конкурентоспособность.

В связи с проводимыми в Узбекистане экономическими реформами одним из ключевых факторов повышения эффективности деятельности предприятия является отношение к кадрам предприятия. Чтобы иметь высококвалифицированных специалистов, создать у них стимул к эффективной работе, руководители вынуждены использовать систему управления кадровым потенциалом.

В условиях настоятельной необходимости активизации кадровой политики, без которой невозможен выход из социально-экономического кризиса производства, вопрос о формировании программы управления кадровым потенциалом перерастает в актуальную проблему. Кадровый потенциал предприятия, по нашему мнению, в широком смысле этого слова представляет собой умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения его эффективности в различных сферах производства, в целях получения дохода (прибыли) или достижения социального эффекта.

Важнейшим ресурсом любой организации, обеспечивающим ее успешную деятельность, является квалифицированный персонал. Эффективно работающий коллектив, состоящий из группы профессионально подготовленных работников, каждый из которого понимает свою деятельность, является главным средством достижения организацией целей.

Управление кадрами требует пристального внимания, поскольку именно кадры являются отправной точкой в процессе реализации стратегических целей в конкретных условиях функционирования современной организации. Система управления персоналом предполагает формирование функциональных взаимосвязей руководителей и работников, результатом которых является принятие, обоснование и реализация управленческих решений. Управление кадрами направлено на обеспечение развития организации в соответствии с задачами, стоящими перед ней.

Одной из важнейших проблем современной организации является создание таких условий, при которых происходит формирование оптимального трудового потенциала, состоящего из квалифицированных специалистов, способных к целенаправленной плодотворной деятельности. В последние годы в силу объективных тенденций развития современного общества растет внимание к работникам сферы образования. Все больше руководителей учебных заведений и специалистов подразделений системы управления персоналом признают значимость кадрового потенциала как основного ресурса организации, от количественной и качественной характеристики которого зависит результат ее деятельности.

В настоящее время разработано немало методик анализа и оценки кадрового потенциала образовательной организации. Все они направлены на планирование мероприятий по развитию учебного заведения на основе определения способностей тех людей, которые заняты в образовательном процессе. Принимая во внимание сказанное, можно утверждать об актуальности проблемы разработки методики оценки кадрового потенциала образовательной организации.

Основными принципами эффективной оценки считаются направленность на улучшение работы; тщательная подготовка; конфиденциальность; всестороннее непредвзятое обсуждение итогов работы (или испытания), деловых и личных качеств человека, их соответствие должности; разумное сочетание похвалы и критики; надежность и инфицированность критериев, достоверность методов. К показателям предъявляются такие требования, как полнота и достоверность отражения результатов, конкретность, обеспечение сопоставимости как с предыдущим периодом, так и с достижением других лиц (предприятий).

Развитие кадрового потенциала предприятия обеспечивают компоненты:

1. Система организационного обеспечения - представляет собой взаимосвязанную совокупность внутренних структурных служб и подразделений предприятия, обеспечивающих разработку и принятие управленческих решений по отдельным аспектам его кадровой деятельности. Основа этого обеспечения, это структура управления кадровой деятельности предприятия с отдельными ее элементами: менеджеры, службы, отделы и другие организационные подразделения управленческого аппарата.
2. Система финансового обеспечения - представлена в виде совокупных средств, направляемых на финансирование деятельности в области кадрового управления. Основа этого обеспечения, это надежная система аккумуляции и привлечения средств, направленных на развитие профессиональных качеств ведущих сотрудников и осуществления мотивирующих выплат персоналу. Эффективное использование финансового обеспечения гарантирует возврат капитала в будущем и стимулирует экономический рост предприятия на всех этапах развития любого предприятия.
3. Система мотивационных факторов - определяет качественный состав кадрового потенциала предприятия, должна быть приспособлена к параметрам имеющегося кадрового потенциала и способствовать его развитию. Составляющими механизма заинтересованности в достижении максимальных экономических и социальных результатов деятельности: содержание труда и признание ее другими, осознание своих достижений, чувства ответственности, самореализация в работе, стремление к служебному росту, объективная оценка действий работника руководством. Поскольку мотивационное поведение работников формируется под влиянием различных факторов рекомендуется проводить мотивационный мониторинг своих кадров. Мотивационный мониторинг позволит получить актуальную информацию, необходимую для принятия своевременных управленческих решений и будет способствовать развитию кадрового потенциала предприятия.

4. Система информационного обеспечения - представлена совокупностью реализуемых управленческих решений по объему, размещению и формам организации информации, циркулирующей в системе управления кадрами и при ее функционировании. Она включает оперативную информацию, информацию по планированию численности кадров и профессионального подбора персонала, нормативно-справочную информацию, которая связана с регламентацией должностных обязанностей, охраной труда, нормированием труда, классификаторы технико-экономической информации и системы документов (унифицированных и специальных), связанных с обеспечением эффективного использования рабочего времени, применением эффективных систем материального и морального стимулирования труда.
5. Система научно-методического обеспечения - представлена единой системой документооборота организационно-методического характера, включает: нормы, правила, требования, которые используются для решения задач, связанных с развитием кадров. Направлена на обеспечение эффективности процессов повышения квалификации и профессиональной подготовки кадров предприятия; научно-методическое сопровождение процессов развития профессионально-технического образования; внедрение современных учебных и управленческих технологий, стимулирование профессионального роста кадров, повышение их профессионального мастерства и компетентности, в частности, через эффективное применение современных форм и методов обучения.

Под кадровой политикой принято понимать нормативно установленную совокупность целей, задач, принципов, методов, технологий, средств и ресурсов по отбору, обучению, использованию, развитию профессиональных знаний, умений, навыков, возможностей специалистов, руководителей и других участников трудовых отношений. Развитие кадрового потенциала является неотъемлемой частью кадровой политики предприятия, независимо от вида и особенностей его деятельности. Конкурентоспособные позиции в деловом экономическом мире зависят от развития кадрового потенциала предприятия, работники которого должны постоянно повышать свой профессиональный уровень за счет обновления знаний, умений, навыков. Важными резервами повышения эффективности формирования и использования кадрового потенциала предприятия является сокращение потерь рабочего времени и обеспечения его рационального использования, совершенствования режимов труда и отдыха; рост производительности труда и повышение квалификации работников в соответствии с потребностями предприятия; улучшение системы переподготовки кадров. Согласно выявленных резервов формируются направления по развитию кадрового потенциала предприятия в соответствии выбранной стратегии. Таким образом, в современных экономических условиях развитие кадрового потенциала предприятия необходимо рассматривать в числе приоритетных сфер функционирования производства. На процесс разработки и реализации стратегии напрямую влияют качественные характеристики персонала, а допущенные ошибки могут привести к потере капиталовложений. Поэтому механизм управления кадровым потенциалом должен быть адаптирован к изменениям в структуре предприятий, организации производственного взаимодействия персонала, содержания труда и обеспечивать формирование профессиональных компетенций и ротацию кадров не только внутри отдельных подразделений предприятия, но и между ними.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Агаркова, Н. Г. Роль кадрового потенциала в успешной деятельности образовательной организации / Н. Г. Агаркова // Модернизация российской экономики: прогнозы и реальность: сб. науч. тр. III Междунар. науч.- практ. конф. Санкт-Петербург. – 2017. – С. 4–9. – URL: 93

- http://www.spbume.ru/file/pages/1144/konf_2017_iemit_modern.pdf#page= (дата обращения: 17.09.2020).
2. Арсентьева, Ю. А. Современные проблемы руководства и лидерства в системе управления человеческими ресурсами организации / Ю. А. Арсентьева, А. В. Борисов // NovaInfo.Ru. – 2015. – С. 101–106.
 3. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом : учебник / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 560 с.
 4. Балынская, Н. Р. Показатели оценки кадрового потенциала предприятия / Н. Р. Балынская, Н. В. Кузнецова, О. Н. Синицына // Вопросы управления. – 2015. – № 2 (14). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokazateliotsenki-kadrovogo-potentsialapredpriyatiya> (дата обращения: 01.02.2022).
 5. Меркулов, А. Б. Управление кадровым потенциалом в системе образования / А. Б. Меркулов, В. В. Гадицкий // Образовательная среда сегодня: теория и практика. – 2017. – С. 325–329. – URL: <https://interactive-plus.ru/e-articles/443/Action443-466803.pdf> (дата обращения: 20.09.2020).
 6. Shoimardonkulovich, Y. D., Kadirovna, S. N., & Javohir, D. (2024). The Green Economy as a Factor of Sustainable Development. *Miasto Przyszłości*, 47, 133-135.
 7. Sherov, A. U., & Sharapova, N. K. (2022). The impact and importance of natural resources on economic growth.
 8. Shoimardonkulovich, Y. D. (2020). The importance of management in the field of service. *Вопросы науки и образования*, (14 (98)), 16-19.
 9. Muhammedrisaevna, T. M., Bakhriddinova, A. N., & Rasulovna, K. N. (2021, March). Use of digital technologies in marketing. In *E-conference Globe* (pp. 281-284).
 10. Dustova, A. (2022). ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН. ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz), 17(17).