

## ПОВЫШЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СОВЕРШЕНСТВА: ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТДЕЛ HR НА ПРЕДПРИЯТИЯХ.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10429440>

**Солиев Дамиржон Нурматович**

*Бухарский государственный университет.*

*Преподаватель кафедры маркетинга и менеджмента*

### **Абстрактный**

*В данной статье освещены аналитические данные о научной организации труда на предприятиях, совершенствовании организационного совершенства на предприятиях, повышении эффективности работы кадровой службы на предприятиях.*

### **Ключевые слова**

*HRIS, HR-отдел, равноправия, инклюзивности (DEI), Отдел кадров, Адаптивность, инновации, HR-специалисты.*

В быстро меняющемся ландшафте бизнеса отдел кадров (HR) стоит на переднем крае организационного успеха. Постоянное совершенствование и эволюция HR-деятельности имеют решающее значение для предприятий, стремящихся к процветанию на динамичных рынках. Внедряя инновации, совершенствуя процессы и ставя во главу угла благополучие сотрудников, HR может повысить свое влияние и способствовать организационному совершенству.

Внедрение технологических достижений. Одной из ключевых областей для совершенствования деятельности HR является интеграция технологий. От автоматизации процессов найма до внедрения надежных информационных систем управления персоналом (HRIS) - технологии оптимизируют работу, повышают эффективность и предоставляют данные, необходимые для принятия взвешенных решений.

Принятие решений на основе данных. Обилие доступных данных открывает перед HR-отделом возможность принимать стратегические решения на основе данных, полученных в результате анализа сотрудников. Используя данные о производительности, вовлеченности и текучести кадров, HR может разрабатывать целевые мероприятия, оптимизировать кадровое

планирование и разрабатывать индивидуальные программы развития сотрудников.

**Внедрение  
технологических  
достижений**

**Принятие  
решений на  
основе данных**

**Реорганизация  
процессов найма  
и привлечения  
танталов**

**Приоритет опыта  
и вовлеченности  
сотрудников**

**Непрерывное  
обучение и  
развитие**

Реорганизация процессов найма и привлечения талантов. Модернизация практики подбора персонала необходима для привлечения лучших кадров. Использование платформ социальных сетей, внедрение систем отслеживания кандидатов на основе искусственного интеллекта и оптимизация работы с кандидатами - вот способы, с помощью которых HR может перестроить процессы найма, чтобы привлечь разнообразных и квалифицированных сотрудников.

Приоритет опыта и вовлеченности сотрудников. Улучшение опыта сотрудников имеет первостепенное значение для удержания и повышения производительности. HR может добиться этого, создавая позитивную рабочую среду, поддерживая баланс между работой и личной жизнью и инвестируя в инициативы по улучшению благосостояния сотрудников. Регулярные механизмы обратной связи, открытые каналы коммуникации и программы признания значительно повышают вовлеченность сотрудников.

Непрерывное обучение и развитие. Культура обучения имеет ключевое значение для роста сотрудников и организационных инноваций. HR должен поддерживать непрерывное обучение, предоставляя возможности для тренингов, программ наставничества и инициатив по повышению квалификации в соответствии с индивидуальными и корпоративными целями.

Гибкость в адаптации к изменениям. Способность быстро адаптироваться к изменениям имеет решающее значение для деятельности HR. Будь то адаптация к тенденциям удаленной работы, изменение демографической структуры рабочей силы или отраслевые изменения, HR должен оставаться гибким и проактивным в корректировке политики и стратегий в соответствии с ними.

Управление эффективностью, ориентированное на сотрудников. Традиционные оценки эффективности эволюционируют в сторону более частых подходов, ориентированных на обратную связь. HR может улучшить управление эффективностью работы, внедряя регулярные проверки, устанавливая четкие цели и делая акцент на обратной связи, способствующей росту и производительности сотрудников.

Развитие многообразия, равноправия и инклюзивности. Продвижение инициатив в области разнообразия, равноправия и инклюзивности (DEI) имеет ключевое значение для формирования прогрессивной культуры на рабочем месте. HR должен внедрять политики и программы, создающие инклюзивную среду, восхваляющие разнообразие и обеспечивающие равные возможности для всех сотрудников.

В заключение следует отметить, что эволюция HR-деятельности на предприятии необходима для того, чтобы оставаться конкурентоспособными и воспитывать процветающую рабочую силу. Внедряя технологии, опираясь на данные, ставя во главу угла опыт сотрудников, формируя культуру непрерывного обучения и выступая за многообразие и инклюзивность, HR может играть ключевую роль в обеспечении успеха организации в условиях постоянно меняющегося бизнес-ландшафта.

Сущность отдела кадров. В постоянно меняющемся ландшафте корпоративного мира сердце каждой успешной организации бьется в отделе кадров (HR). Часто считающийся стержнем функциональности компании, отдел кадров выходит за рамки своей традиционной административной роли и становится стратегическим партнером, защитником интересов сотрудников и катализатором организационного роста и развития.

Принятие изменений и инноваций. HR больше не ограничивается управлением персоналом и подбором кадров. Он превратился в динамичную сферу, которая решает сложные задачи, принимает разнообразие, поддерживает инклюзивность и создает среду, способствующую индивидуальному и коллективному успеху. В условиях технологического

прогресса HR использует инновации для оптимизации процессов, автоматизации рутинных задач и улучшения общего опыта сотрудников.

Формирование культуры расширения прав и возможностей. По своей сути HR является хранителем организационной культуры. Он играет ключевую роль в создании среды, в которой воспитываются таланты, поощряется творческий подход и стимулируется непрерывное обучение. Согласовывая ценности компании с ожиданиями сотрудников, HR становится движущей силой вовлечения, удовлетворенности и удержания персонала.

Стратегическое партнерство и управление талантами. Стратегическое мастерство HR заключается в его способности прогнозировать будущие потребности организации и разрабатывать надежные стратегии управления талантами. От планирования преемственности до инициатив по развитию навыков - HR сотрудничает с руководством, чтобы обеспечить приток квалифицированных сотрудников, готовых решать задачи завтрашнего дня.

Защита благополучия сотрудников. Признавая, что сотрудники являются основой любой организации, HR выступает в роли их защитника. Он внедряет политики и программы, в которых приоритет отдается психическому здоровью, балансу между работой и личной жизнью и общему благополучию. Создавая благоприятную и инклюзивную рабочую среду, HR не только повышает производительность труда, но и утверждает организацию в качестве работодателя по выбору.

Преодоление трудностей и соблюдение требований. В условиях изменений в законодательстве и глобальной неопределенности HR стоит на страже соответствия нормативным требованиям. От навигации по запутанным трудовым законам до снижения рисков, связанных с управлением персоналом, HR-специалисты играют важнейшую роль в обеспечении правовой и этической целостности организации.

Тенденции будущего и адаптируемость. Поскольку технологии продолжают изменять отрасли, HR развивается вместе с ними. Рост удаленной работы, аналитика, основанная на искусственном интеллекте, и "гиг-экономика" - вот лишь несколько факторов, определяющих будущее HR. Принимая эти изменения, HR-специалисты должны демонстрировать адаптивность, гибкость и дальновидный образ мышления, чтобы эффективно ориентироваться в меняющихся парадигмах работы.

В заключение следует отметить, что значение отдела кадров невозможно переоценить. Он представляет собой пульс организации, обеспечивая гармонию между целями компании и благополучием ее сотрудников. HR

преодолевают традиционные границы, становясь стратегическим партнером, катализатором перемен и хранителем культуры. В современном динамичном ландшафте надежный отдел кадров - это не просто актив, а необходимость для устойчивого организационного успеха.

Суть работы отдела кадров (HR) заключается в его многогранной роли хранителя самого ценного актива организации - ее сотрудников. Помимо административных функций, HR воплощает в себе несколько основных элементов, имеющих решающее значение для роста, стабильности и успеха любой компании.

Приобретение и развитие талантов. HR служит воротами для привлечения талантов, отвечая за поиск, отбор и прием на работу людей, чьи навыки и ценности соответствуют миссии организации. Более того, он играет важную роль в воспитании этих талантов посредством обучения, программ развития и возможностей карьерного роста, обеспечивая постоянный приток квалифицированных специалистов, готовых внести свой посильный вклад.

Культивирование организационной культуры. Отдел кадров - это архитектор культуры организации. Он разрабатывает политику, ценности и практику, которые определяют рабочую среду. Развивая культуру инклюзивности, инноваций и сотрудничества, HR формирует атмосферу, в которой сотрудники чувствуют себя мотивированными, вовлеченными и наделенными возможностями для процветания.

Отношения с сотрудниками и защита их интересов. Краеугольным камнем роли HR является развитие здоровых отношений между работодателем и сотрудниками. Он выступает в качестве посредника в конфликтах, обеспечивает справедливое отношение и отстаивает права сотрудников. Это включает в себя поддержку при рассмотрении жалоб, обеспечение баланса между работой и личной жизнью, а также поддержку разнообразия и равенства на рабочем месте.

Стратегический бизнес-партнер. Помимо операционных функций, HR выступает в качестве стратегического советника руководства. Понимая пульс трудового коллектива, HR предлагает идеи и стратегии, которые позволяют привести человеческий капитал в соответствие с главными целями компании. Такое партнерство помогает в процессе принятия решений, способствуя организационному росту и успеху.

Соблюдение нормативных требований и управление рисками. Навигация по сложной паутине трудового законодательства, нормативных актов и стандартов соответствия - еще одна важнейшая роль HR. Она

обеспечивает этическую, юридическую и ответственную деятельность организации, минимизируя риски, связанные с практикой трудоустройства, и сохраняя целостность компании.

**Адаптивность и инновации.** В эпоху быстрых перемен HR процветает за счет адаптивности и инноваций. Он следит за развитием технологий и отраслевых тенденций, внедряя новые инструменты и методики для совершенствования HR-процессов, от подбора персонала до управления эффективностью работы.

**Благополучие и вовлеченность сотрудников.** HR поддерживает благополучие сотрудников, внедряя оздоровительные программы, поддержку психического здоровья и инициативы, направленные на обеспечение здорового баланса между работой и личной жизнью. Ставя во главу угла целостное благополучие сотрудников, HR напрямую влияет на моральный дух, производительность и уровень удержания.

По сути, отдел кадров служит тем стержнем, который переплетает организационные цели с человеческим аспектом бизнеса. Его значение заключается не только в управлении персоналом, но и в стратегическом использовании талантов, культуры и благополучия сотрудников для достижения успеха компании в условиях быстро меняющегося глобального ландшафта.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Rajabova M. Creation of free economic zones in Bukhara: problems and solutions //Центр научных публикаций (buxdu. uz). – 2021. – Т. 7. – №. 7.
2. Rajabova M. ROLE OF COMMERCIAL BANKS IN THE PROVISION OF FINANCIAL SERVICES IN UZBEKISTAN //ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz). – 2021. – Т. 7. – №. 7.
3. Rajabova M. O'ZBEKISTONDA INVESTITSION FAOLLIKNI OSHIRISH YO'LLARI VA SAMARADORLIGINI BAHOLASH //ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz). – 2021. – Т. 7. – №. 7.
4. Rajabova M. MAMLAKATIMIZDA MEHNAT RESURSLARI VA MEHNAT SALOHİYATI KO 'RSATKICHLARINI BAHOLASH SAMARADORLIGI //ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz). – 2021. – Т. 7. – №. 7.

5. Rajabova M. FEATURES OF THE PRODUCTION OF TOURIST ROUTES //ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz). – 2021. – Т. 7. – №. 7.

6. Rajabova M. CONVENIENCE AND ADVANTAGES OF OU CONVENIENCE AND ADVANTAGES OF OUTSOURCING IN THE REGIONAL MARKET OF TOURIST SERVICES //ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz). – 2022. – Т. 21. – №. 21.

7. Rajabova M. INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE REGIONAL ECONOMY FUTURE //ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz). – 2021. – Т. 8. – №. 8.

8. Abduxoligovna R. M., Azizbek G. WAYS TO ENSURE THE EMPLOYMENT OF THE POPULATION IN THE CONDITIONS OF SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT //THE THEORY OF RECENT SCIENTIFIC RESEARCH IN THE FIELD OF PEDAGOGY. – 2023. – Т. 1. – №. 8. – С. 54-57.

9. Abduxoligovna R. M. METHODOLOGY FOR EVALUATING KPIS TO IMPROVE THE EFFECTIVENESS OF PROFESSORS IN HIGHER EDUCATION //Galaxy International Interdisciplinary Research Journal. – 2023. – Т. 11. – №. 5. – С. 67-70.

10. Bustonovna J. Z. PECULIARITIES OF THE AGRICULTURAL ECONOMY IN THE COUNTRIES OF THE EUROPEAN UNION //Finland International Scientific Journal of Education, Social Science & Humanities. – 2023. – Т. 11. – №. 5. – С. 1256-1260.

11. Bostonovna D. Z. CONCEPTUAL BASIS OF IMPROVEMENT OF BANK AUDIT IN COMMERCIAL BANKS //IMRAS. – 2023. – Т. 6. – №. 6. – С. 118-124.

12. Djumaeva Zamira Bostonovna. (2023). WAYS OF USING REENGINEERING IN ENTERPRISES. International Journal of Education, Social Science & Humanities. Finland Academic Research Science Publishers, 11(7), 430–435. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8189761>

13. Jumayeva Zamira Bustonovna. (2023). INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL AND PECULIARITIES OF THIS PROCESS IN UZBEKISTAN. International Journal of Education, Social Science & Humanities. Finland Academic Research Science Publishers, 11(8), 36–44. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8248244>

14. Djumaeva Zamira Bostonovna. (2023). WAYS OF USING REENGINEERING IN ENTERPRISES. International Journal of Education, Social

Science & Humanities. Finland Academic Research Science Publishers, 11(7), 430-435. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8189761>

15. Djumaeva Zamira Bostonovna. (2023). USE OF FOREIGN EXPERIENCE IN IMPROVING THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF COMMERCIAL BANKS. International Journal of Education, Social Science & Humanities. Finland Academic Research Science Publishers, 11(9), 607-613. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8380975>

16. Djumaeva Zamira Bostonovna. (2023). CONCEPTUAL BASIS OF IMPROVEMENT OF BANK AUDIT IN COMMERCIAL BANKS. В International Multidisciplinary Research in Academic Science (IMRAS) (Т. 6, Выпуск 06, сс. 118-124). Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10019813>