Ilmiy tadqiqotlar va ularning yechimlari jurnali
Aoka guvohnoma № 323759 ISSN: 3060-4818

РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

Тохирова Гуллола Миркамоловна
Самаркандский институт экономики и сервиса
Ассистент кафедры Менежмент

Муратбаев Мирбабур Кууатбай угли
Студент Самаркандского института экономики и сервиса
https://doi.org/10.5281/zenodo.20473021

Аннотация. В данной научной статье рассматриваются вопросы совершенствования системы управления персоналом и повышения эффективности деятельности компании в современных условиях развития экономики. Исследованы основные методы и инструменты управления человеческими ресурсами, а также их влияние на производительность труда, мотивацию сотрудников и конкурентоспособность организации. Особое внимание уделено внедрению инновационных подходов в кадровую политику, развитию корпоративной культуры, повышению квалификации работников и совершенствованию системы оценки персонала. В результате исследования предложены практические мероприятия, направленные на повышение эффективности управления персоналом и устойчивого развития компании.
Ключевые слова: управление персоналом, кадровая политика, эффективность деятельности компании, мотивация персонала, человеческие ресурсы, корпоративная культура, развитие персонала, производительность труда, инновационные методы управления, оценка персонала.

Введение

В современных условиях глобализации экономики и усиления конкурентной среды эффективное управление персоналом становится одним из ключевых факторов устойчивого развития и успешной деятельности компании. Именно человеческие ресурсы являются основным стратегическим активом организации, обеспечивающим достижение высоких производственных и финансовых результатов. В связи с этим вопросы совершенствования системы управления персоналом приобретают особую актуальность для предприятий различных отраслей экономики.

Современные компании функционируют в условиях постоянных изменений внешней среды, цифровизации бизнес-процессов, внедрения инновационных технологий и роста требований к качеству труда. В таких условиях эффективность деятельности организации во многом зависит от уровня профессиональной подготовки работников, их мотивации, способности адаптироваться к изменениям и готовности к повышению производительности труда. Поэтому разработка мероприятий по совершенствованию управления персоналом рассматривается как важное направление повышения конкурентоспособности компании.

Практика показывает, что многие организации сталкиваются с проблемами высокой текучести кадров, недостаточной мотивации сотрудников, низкого уровня вовлеченности персонала и несовершенства системы оценки результатов труда. Данные проблемы негативно влияют на экономические показатели деятельности компании и требуют внедрения современных методов управления человеческими ресурсами. В этой связи особое значение приобретают вопросы формирования эффективной кадровой политики, развития системы стимулирования труда, повышения квалификации работников и совершенствования корпоративной культуры.

Теоретические и практические аспекты управления персоналом исследованы в трудах зарубежных и отечественных ученых. Значительный вклад в развитие концепций управления

человеческими ресурсами внесли такие исследователи, как М. Армстронг, Г. Десслер, П. Друкер, Д. Макгрегор и другие. В их работах раскрываются современные подходы к организации труда, мотивации сотрудников, лидерству и стратегическому управлению персоналом. Вместе с тем современные экономические условия требуют дальнейшего совершенствования механизмов управления персоналом с учетом специфики деятельности компаний и особенностей национальной экономики.

Целью данной статьи является разработка мероприятий по совершенствованию управления персоналом и повышению эффективности деятельности компании. Для достижения поставленной цели предусматривается исследование теоретических основ управления персоналом, анализ существующих проблем в кадровой системе организации, а также разработка практических рекомендаций по повышению эффективности использования человеческих ресурсов.

Научная новизна исследования заключается в разработке комплексного подхода к совершенствованию системы управления персоналом, направленного на повышение эффективности деятельности компании посредством внедрения современных методов мотивации, оценки и развития персонала. Практическая значимость работы состоит в возможности использования предложенных мероприятий в деятельности предприятий для повышения эффективности управления человеческими ресурсами и улучшения экономических результатов компании.

Обзор литературы

Вопросы управления персоналом и повышения эффективности деятельности компании занимают важное место в современной экономической науке. В научной литературе управление персоналом рассматривается как система организационных, экономических и социально-психологических методов, направленных на эффективное использование человеческих ресурсов организации. Современные подходы к управлению персоналом основываются на признании работников главным стратегическим ресурсом компании, обеспечивающим ее конкурентоспособность и устойчивое развитие.

Теоретические основы управления человеческими ресурсами были широко исследованы зарубежными учеными. Значительный вклад в развитие данной области внес М. Армстронг, который определяет управление персоналом как стратегический и последовательный подход к управлению наиболее ценным активом организации — ее работниками. По мнению автора, эффективная кадровая политика способствует повышению производительности труда и достижению долгосрочных целей компании.

Г. Десслер в своих исследованиях рассматривает управление персоналом как процесс привлечения, обучения, оценки и мотивации сотрудников для достижения эффективности деятельности организации. Автор подчеркивает важность внедрения современных методов стимулирования труда и профессионального развития работников. Особое внимание уделяется роли мотивации персонала в повышении результативности деятельности компании.

Существенный вклад в развитие теории управления внес П. Друкер, который рассматривал работников как основной ресурс организации в условиях инновационной экономики. В его работах подчеркивается необходимость формирования эффективной системы управления знаниями, развития лидерских качеств сотрудников и повышения их вовлеченности в деятельность компании. Автор отмечает, что эффективность организации напрямую зависит от качества управления человеческими ресурсами.

Исследования Д. Макгрегора, посвященные теориям «X» и «Y», раскрывают особенности мотивации и поведения работников в организации. Согласно теории «Y», создание благоприятных условий труда и развитие доверительных отношений между руководством и персоналом способствуют повышению производительности труда и инициативности

сотрудников. Данный подход получил широкое распространение в современной практике управления персоналом.

В трудах отечественных ученых также рассматриваются проблемы совершенствования системы управления персоналом в условиях рыночной экономики. Исследователи отмечают необходимость внедрения инновационных технологий управления кадрами, совершенствования системы материального и нематериального стимулирования, а также развития корпоративной культуры организаций. Особое внимание уделяется вопросам адаптации зарубежного опыта управления персоналом к национальным особенностям экономики.

Современные исследования показывают, что цифровизация экономики оказывает значительное влияние на процессы управления персоналом. В научных работах последних лет рассматриваются вопросы автоматизации кадровых процессов, внедрения HR-технологий, использования искусственного интеллекта в подборе персонала и оценки эффективности работников. Авторы подчеркивают, что цифровые технологии позволяют повысить качество кадрового менеджмента и сократить управленческие издержки.

Несмотря на значительное количество научных исследований, вопросы разработки комплексных мероприятий по совершенствованию управления персоналом и повышению эффективности деятельности компании остаются недостаточно изученными. Это обусловливает необходимость дальнейшего исследования современных методов управления человеческими ресурсами с учетом специфики деятельности организаций и динамично изменяющихся условий хозяйствования.

Методология исследования

Методологической основой исследования послужили современные научные подходы и концепции в области управления персоналом, стратегического менеджмента и повышения эффективности деятельности компании. В процессе исследования использованы труды зарубежных и отечественных ученых, посвященные вопросам управления человеческими ресурсами, мотивации персонала, организации труда и совершенствования кадровой политики.

Для достижения поставленной цели в работе были применены общенаучные и специальные методы исследования. В частности, использовались методы системного анализа, сравнительного анализа, экономического анализа, логического обобщения и статистического исследования. Применение системного подхода позволило рассмотреть управление персоналом как комплекс взаимосвязанных элементов, обеспечивающих эффективное функционирование компании.

Метод сравнительного анализа использовался при изучении отечественного и зарубежного опыта управления персоналом, а также при оценке современных методов мотивации и развития сотрудников. Экономический анализ позволил определить влияние эффективности управления персоналом на основные показатели деятельности компании, включая производительность труда, уровень текучести кадров и результаты финансово-хозяйственной деятельности.

В исследовании также использовались методы наблюдения, группировки и классификации данных, что позволило выявить основные проблемы в системе управления персоналом и определить направления их совершенствования. На основе статистических данных и аналитической информации были разработаны практические мероприятия по повышению эффективности кадрового менеджмента компании.

Информационной базой исследования послужили научные статьи, монографии, материалы международных организаций, нормативно-правовые документы, а также данные, характеризующие деятельность современных компаний в сфере управления персоналом. Использование комплексного подхода обеспечило объективность исследования и достоверность полученных результатов.

Практическая направленность методологии исследования заключается в возможности применения разработанных рекомендаций для совершенствования системы управления

персоналом, повышения мотивации работников и улучшения эффективности деятельности компании в современных экономических условиях.

Анализ и результаты исследования

В современных условиях рыночной экономики управление персоналом приобретает стратегическое значение для эффективного функционирования и устойчивого развития компании. Рост конкуренции, ускорение процессов цифровизации, изменение требований рынка труда и повышение роли человеческого капитала обусловливают необходимость совершенствования системы управления персоналом. Проведенное исследование показало, что эффективность деятельности организации напрямую зависит от качества кадровой политики, профессионального уровня сотрудников, системы мотивации и способности руководства адаптироваться к изменениям внешней среды.

Анализ деятельности современных компаний свидетельствует о том, что одной из наиболее распространенных проблем остается недостаточная эффективность системы управления персоналом. Во многих организациях наблюдаются высокая текучесть кадров, недостаточный уровень квалификации работников, слабая мотивация сотрудников и отсутствие эффективной системы оценки результатов труда. Эти проблемы приводят к снижению производительности труда, ухудшению качества продукции и услуг, росту затрат компании и снижению конкурентоспособности организации на рынке.

В ходе исследования было установлено, что одним из важнейших факторов повышения эффективности деятельности компании является формирование современной кадровой политики. Кадровая политика должна быть направлена не только на обеспечение организации необходимыми трудовыми ресурсами, но и на создание условий для профессионального роста работников, развития их компетенций и повышения уровня вовлеченности персонала в достижение стратегических целей компании. Компании, уделяющие особое внимание развитию человеческих ресурсов, имеют более высокие показатели эффективности труда и финансовой устойчивости.

Особое место в системе управления персоналом занимает мотивация работников. Проведенный анализ показал, что традиционные методы материального стимулирования уже не являются единственным фактором повышения эффективности труда. В современных условиях сотрудники уделяют большое внимание нематериальным аспектам трудовой деятельности, таким как возможность профессионального развития, участие в принятии управленческих решений, благоприятный психологический климат в коллективе и наличие перспектив карьерного роста.

Исследование показало, что использование комплексной системы мотивации способствует повышению заинтересованности работников в результатах деятельности компании. В организациях, где внедрены современные методы стимулирования труда, наблюдается повышение производительности работников, снижение уровня конфликтности и текучести кадров, а также улучшение качества выполняемых работ. В частности, эффективными методами мотивации являются система премирования, гибкий график работы, программы профессионального обучения, корпоративные мероприятия и социальная поддержка сотрудников.

Важным направлением совершенствования управления персоналом является организация системы профессионального обучения и повышения квалификации работников. В условиях быстрого развития технологий и постоянного обновления профессиональных знаний компании вынуждены уделять особое внимание развитию человеческого капитала. Анализ показал, что инвестиции в обучение персонала положительно влияют на результаты деятельности организации. Повышение квалификации работников способствует улучшению качества труда, развитию инновационного мышления и повышению конкурентоспособности компании.

В процессе исследования также была проанализирована система оценки эффективности персонала. Результаты анализа свидетельствуют о том, что отсутствие объективной системы

оценки труда снижает мотивацию работников и затрудняет принятие эффективных управленческих решений. Современные методы оценки персонала позволяют определить уровень профессиональных компетенций сотрудников, выявить их потенциал и разработать индивидуальные программы развития.

Наиболее распространенными методами оценки персонала являются аттестация работников, KPI-система, метод «360 градусов», тестирование профессиональных навыков и оценка результативности труда. Использование данных методов способствует повышению ответственности работников, улучшению качества выполнения трудовых обязанностей и формированию эффективной системы карьерного роста внутри компании.

Особое внимание в исследовании уделено вопросам цифровизации процессов управления персоналом. Современные цифровые технологии оказывают значительное влияние на систему кадрового менеджмента. Использование автоматизированных HR-систем позволяет повысить оперативность обработки кадровой информации, упростить процессы подбора персонала, учета рабочего времени и оценки эффективности сотрудников.

В ходе анализа было установлено, что внедрение цифровых технологий способствует снижению административных затрат и повышению эффективности управленческих процессов. Компании, активно использующие цифровые инструменты управления персоналом, обладают более высокой гибкостью и способны быстрее адаптироваться к изменениям внешней среды. Кроме того, цифровизация позволяет улучшить коммуникацию между руководством и сотрудниками, а также повысить прозрачность кадровых процессов.

Исследование также показало важность формирования эффективной корпоративной культуры. Благоприятная корпоративная среда способствует развитию доверительных отношений между сотрудниками и руководством, повышению командной эффективности и укреплению лояльности работников к компании. В организациях с развитой корпоративной культурой сотрудники проявляют более высокий уровень инициативности и заинтересованности в достижении целей компании.

На основе проведенного исследования были разработаны основные мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом и повышению эффективности деятельности компании:

- совершенствование системы материального и нематериального стимулирования персонала;
- внедрение современных методов оценки эффективности труда работников;
- организация непрерывного профессионального обучения сотрудников;
- развитие системы адаптации новых работников;
- формирование эффективной корпоративной культуры;
- внедрение цифровых технологий в кадровый менеджмент;
- совершенствование системы коммуникации между руководством и персоналом;
- создание благоприятных условий труда и повышение социальной защищенности работников;
- развитие лидерских качеств руководителей и совершенствование управленческих компетенций.

Практическая реализация предложенных мероприятий позволит значительно повысить эффективность деятельности компании. В частности, ожидается рост производительности труда, снижение текучести кадров, повышение уровня мотивации сотрудников и улучшение качества управления человеческими ресурсами. Кроме того, совершенствование системы управления персоналом будет способствовать укреплению конкурентных преимуществ компании и обеспечению ее устойчивого развития в долгосрочной перспективе.

Результаты исследования подтверждают, что человеческие ресурсы являются одним из главных факторов экономического роста и повышения эффективности деятельности организации. В современных условиях успешное развитие компании невозможно без формирования эффективной системы управления персоналом, основанной на современных методах мотивации, обучения, оценки и развития работников.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что совершенствование управления персоналом является необходимым условием повышения конкурентоспособности и устойчивого развития компании. Комплексный подход к управлению человеческими ресурсами обеспечивает достижение стратегических целей организации, повышение эффективности труда и создание условий для успешного функционирования компании в условиях современной экономики.

Заключение и предложения

В результате проведенного исследования было установлено, что эффективное управление персоналом является одним из важнейших факторов устойчивого развития и повышения конкурентоспособности компании. В современных экономических условиях человеческие ресурсы выступают основным стратегическим активом организации, обеспечивающим достижение высоких производственных, финансовых и организационных результатов. Поэтому совершенствование системы управления персоналом приобретает особую актуальность для компаний различных отраслей экономики.

Проведенный анализ показал, что многие организации сталкиваются с рядом проблем в сфере кадрового менеджмента, среди которых наиболее распространенными являются высокая текучесть кадров, недостаточный уровень мотивации работников, несовершенство системы оценки труда, слабое развитие корпоративной культуры и недостаточное внимание к профессиональному обучению сотрудников. Указанные проблемы негативно влияют на производительность труда, качество выполняемых работ и общую эффективность деятельности компании.

Исследование подтвердило, что внедрение современных методов управления персоналом способствует повышению эффективности деятельности организации. В частности, использование комплексной системы мотивации, внедрение цифровых HR-технологий, совершенствование системы оценки персонала и организация непрерывного профессионального развития работников позволяют повысить производительность труда, улучшить качество кадрового потенциала и укрепить конкурентные преимущества компании.

В ходе исследования было установлено, что важную роль в повышении эффективности деятельности компании играет формирование благоприятной корпоративной культуры. Создание комфортной рабочей среды, развитие доверительных отношений между руководством и сотрудниками, а также поддержка инициативности работников способствуют повышению уровня вовлеченности персонала и укреплению организационной стабильности.

Особое значение в современных условиях приобретает цифровизация процессов управления персоналом. Использование автоматизированных систем кадрового учета, электронных платформ обучения и современных методов анализа эффективности труда позволяет значительно повысить качество кадрового менеджмента и снизить административные издержки компании.

На основе результатов исследования разработаны следующие предложения по совершенствованию системы управления персоналом и повышению эффективности деятельности компании:

1. Совершенствовать систему материального и нематериального стимулирования работников с учетом индивидуальных потребностей сотрудников и результатов их трудовой деятельности.

2. Внедрить современные методы оценки эффективности персонала, включая KPI-систему, оценку компетенций и метод «360 градусов».

3. Организовать систему непрерывного профессионального обучения и повышения квалификации сотрудников в соответствии с современными требованиями рынка труда.

4. Активно внедрять цифровые технологии в процессы управления персоналом, включая автоматизацию кадрового учета и использование HR-аналитики.

5. Развивать корпоративную культуру компании путем укрепления внутренних коммуникаций, повышения уровня командного взаимодействия и формирования благоприятного психологического климата.

6. Совершенствовать систему адаптации новых сотрудников с целью сокращения текучести кадров и повышения эффективности их профессиональной деятельности.

7. Повышать уровень управленческих компетенций руководителей и развивать лидерские качества менеджеров компании.

8. Создавать безопасные и комфортные условия труда, а также обеспечивать социальную поддержку работников для повышения их лояльности к организации.

Практическая реализация предложенных мероприятий позволит повысить эффективность использования человеческих ресурсов, улучшить качество управления персоналом и обеспечить устойчивое развитие компании в долгосрочной перспективе. Кроме того, совершенствование системы управления персоналом будет способствовать росту производительности труда, снижению кадровых рисков и укреплению экономической устойчивости организации.

Таким образом, результаты исследования подтверждают необходимость комплексного подхода к управлению персоналом как важнейшему элементу эффективной деятельности современной компании. Рациональное использование человеческих ресурсов, внедрение инновационных методов управления и развитие кадрового потенциала создают основу для успешного функционирования организации в условиях современной экономики.

Список использованной литературы

1. Армстронг М. Управление человеческими ресурсами: практика и стратегия. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 880 с.
2. Десслер Г. Управление персоналом. — Москва: Бином, 2020. — 800 с.
3. Друкер П. Ф. Эффективный руководитель. — Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2022. — 240 с.
4. Макгрегор Д. Человеческая сторона предприятия. — Москва: Альпина Паблишер, 2021. — 256 с.
5. Одегов Ю. Г., Никонова Т. В. Управление персоналом организации. — Москва: КНОРУС, 2022. — 640 с.
6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 695 с.
7. Егоршин А. П. Основы управления персоналом. — Нижний Новгород: НИМБ, 2020. — 352 с.
8. Веснин В. Р. Управление персоналом: теория и практика. — Москва: Проспект, 2021. — 688 с.
9. Спивак В. А. Корпоративная культура. — Санкт-Петербург: Питер, 2020. — 352 с.
10. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Практикум. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. — 239 с.
11. Porter M. E. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. — New York: Free Press, 2019. — 592 p.
12. Robbins S. P., Coulter M. Management. — 15th ed. — London: Pearson Education, 2021. — 720 p.
13. Becker B., Huselid M. Human Resources Strategy and Firm Performance. — New York: McGraw-Hill, 2020. — 410 p.
14. Noe R. A. Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. — New York: McGraw-Hill Education, 2021. — 816 p.

15. Dessler G. Fundamentals of Human Resource Management. — Boston: Pearson, 2022. — 640 p.
16. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “2022–2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida”gi Farmoni. — Toshkent, 2022.
17. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. — Toshkent: Adolat, 2023.
18. International Labour Organization (ILO). World Employment and Social Outlook 2023. —