

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ЭКОНОМИКЕ: КЛЮЧЕВЫЕ
АСПЕКТЫ И ВЫЗОВЫ

Комилова М.К

старший преподаватель

Самаркандского института экономики и сервиса

komilova.mukarram29@gmail.com

Мамадаминов З.З

студент СамИЭС

Аннотация: *Управление персоналом в современной экономике представляет собой сложный процесс, включающий в себя множество аспектов, начиная от подбора и найма сотрудников до их адаптации, развития и удержания. В данной работе рассматриваются ключевые аспекты управления персоналом, мотивацию и стимулирование персонала, оценку и развитие персонального потенциала.*

Ключевые слова: *Управление персоналом, человеческие ресурсы, кадр, персонал, сотрудники, экономика, мотивация, лидерство, обучения*

Abstract: *Human resource management in the modern economy is a complex process involving many aspects, from recruitment and hiring employees to their adaptation, development and retention. This paper examines key aspects of personnel management, motivation and incentivization of personnel, evaluation and development of personal potential.*

Keywords: *Personnel management, human resources, personnel, employees, economics, motivation, leadership, training*

Annotatsiya: *Hozirgi zamonaviy iqtisodiyotda inson resurslarini boshqarish - bu xodimlarni yollash va yollashdan tortib, ularni moslashtirish, rivojlantirish va ushlab turishgacha bo'lgan ko'p jihatlarni o'z ichiga olgan murakkab jarayon. Ushbu maqolada xodimlarni boshqarish, xodimlarni rag'batlantirish va rag'batlantirish, shaxsiy salohiyatni baholash va rivojlantirishning asosiy jihatlari ko'rib chiqiladi.*

Kalit so'zlar: *Xodimlarni boshqarish, inson resurslari, xodimlar, xodimlar, xodimlar, iqtisodiyot, motivatsiya, etakchilik, o'qitish*

Управления человеческими ресурсами представляет собой системный подход к управлению людьми в организации, охватывающий процессы подбора, обучения, развития, мотивации, оценки и удержания персонала. Основная цель УЧР - максимизация вклада человеческого капитала в достижение стратегических целей организации.

Ключевые аспекты управления человеческими ресурсами

Подбор и найм персонала эффективное управления человеческими ресурсами начинается с подбора сотрудников соответствующих организаций и организаций

культуры. Процессы выбора включают в себя оценку навыков, опыта, а также соответствия ценностям компании.

Подбор персонала является процессом формирования персонала организации, закрытием свободных вакансий, то есть поиска персонала по производственным требованиям и деловым качествам сотрудников.

Обучение и развитие постоянное обучение и развитие персонала являются ключевыми компонентами получения управления человеческими ресурсами. Это позволяет сотрудникам обновлять свои навыки, соответствовать изменяющимся требованиям рынка и раскрывать свой потенциал.

В современной динамичной экономике, где технологии постоянно развиваются, а рыночные условия быстро меняются, обучение и развитие персонала стали критически важными для успеха любой организации.

Вот некоторые из причин:

1. Повышение производительности труда:
2. Сохранение конкурентоспособности:
3. Повышение мотивации и вовлеченности:
4. Развитие лидерства:
5. Создание культуры обучения:

Существует множество различных подходов к обучению и развитию персонала:

- Очные тренинги:
- Онлайн-обучение:
- Наставничество.

Мотивация и стимулирование создание мотивирующей среды для повышения производительности и удержания талантливых сотрудников. Это может включать в себя финансовые поощрения, карьерное развитие, а также экономические и поощрения достижений.

Оценка и управление производительностью регулярная производительность помогает выявлять высокопоставленных сотрудников, а также области, требующие улучшения. Это основа для обратной связи и планирования развития.

Существует множество методов оценки и управления персоналом.

Выбор конкретных методов зависит от целей и задач организации, ее специфики, численности и структуры, а также от финансовых возможностей.

Наиболее распространенные методы оценки персонала:

Аттестация: Проводится периодически (обычно раз в год) и включает в себя оценку работы сотрудника по ряду показателей.

Оценка по компетенциям: Оценивает уровень владения сотрудником определенными навыками и знаниями, необходимыми для выполнения его работы.

360-градусная оценка: Оценивает работу сотрудника его руководителем, коллегами, подчиненными и клиентами.

Тестирование: Используется для оценки знаний, навыков и способностей сотрудников.

Управление талантами и удержание персонала учреждения ориентированы на привлечение и поддержку талантливых сотрудников, предоставляя им возможности для роста и развития. Это включает в себя программы наставничества, карьерное планирование и гибкие условия труда.

Вызовы в управлении человеческими ресурсами

Глобализация и многообразие управление многонациональными и разнообразными культурными командами, тенденциями и политикой УЧР требует учета различных контекстов.

Технологические изменения внедрение новых технологий, таких как искусственный интеллект и автоматизация, влияет на требования к компетентности сотрудников, что требует пересмотра системного обучения и развития.

Гибкий рынок труда современные тенденции в направлении гибкости трудовых отношений и использования более слабых форм создают вызов для разработки стратегий управления персоналом.

Управление изменениями способность эффективно управлять изменениями внутри организации, такими как реструктуризация или внедрение новых процессов, становится все более важной.

Развитие лидерства формирование лидеров, способных руководить многообразными командами и принимать стратегические решения, остается актуальным.

Управление человеческими ресурсами в современной экономике требует гибкости, инноваций и постоянного развития, чтобы эффективно адаптироваться к меняющемуся окружению и обеспечить устойчивый успех организаций.

В заключении можно подвести основные итоги рассмотренных в работе аспектов управления персоналом в экономике. Важно отметить, что управление персоналом играет ключевую роль в успешности любой организации, поскольку от качества управления зависит эффективность использования человеческих ресурсов и достижение стратегических целей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ЛИТЕРАТУР

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
2. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 249 с.

3. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Д.В. Горелов, Я.И. Маликова, Е.И. Данилина .– М. : ИТК «Дашков и К», 2019 .– 208 с.
4. Управление персоналом : учебник / К.В. Воденко, С.И. Самыгин, К.Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией Воденко К.В. – 2-е изд. – М. : Дашков и К, 2019. – 374 с.
5. Kobiljonovna K. M. Application Of Ways To Increase Efficiency In Learning The Russian Language //Texas Journal of Multidisciplinary Studies. – 2024. – Т. 28. – С. 12-14.
6. Kobiljonovna K. M. et al. METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF MODERN METHODS OF TEACHING THE RUSSIAN LANGUAGE //E Conference Zone. – 2024. – С. 10-14.
7. Kobiljonovna K. M. The Effectiveness Of Using Role-Playing And Business Games In Foreign Language Lessons //INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE & INTERDISCIPLINARY RESEARCH ISSN: 2277-3630 Impact factor: 7.429. – 2023. – Т. 12. – №. 12. – С. 64-66.
8. Qabiljonovna K. M. Research Of Investment And Credit Terms Issues In Uzbek And Uzbek Languages //Gospodarka i Innowacje. – 2023. – Т. 35. – С. 706-709.
9. Komilova M. Issues Of The Social Significance Of Education In Uzbekistan //Интернаука. – 2019. – №. 22-3. – С. 62-63.
10. Qobiljonovna K. M., Uchqun o'g'li N. Z. MANEGER PSIXOLOGIYASI: SAMARALI YETAKCHILIK VA XODIMLARNI RAG'BATLANTIRISH //IJODKOR O'QITUVCHI. – 2024. – Т. 4. – №. 38. – С. 58-61.