

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Казаков Олим Сабирович, к.э.н., профессор
Болтабоев Дилмурод, стажер исследователь
Наманганский инженерно технологический институт

Аннотация. Управление трудовыми ресурсами является одним из важных вопросов в управлении предприятиями и организациями. Трудовые ресурсы являются важным фактором повышения конкурентоспособности. В статье рассмотрены управленческие действия, которые приводят к эффективному использованию трудовых ресурсов предприятий.

Ключевые слова: предприятия, потенциал предприятий, управления, трудовые ресурсы, эффективность, конкурентоспособность.

Annotation. Human resources management is one of the important issues in the management of enterprises and organizations. Labor resources are an important factor in increasing competitiveness. The article discusses management actions that lead to the effective use of labor resources of enterprises.

Key words: enterprises, enterprise potential, management, labor resources, efficiency, competitiveness.

Введение (Introduction). Успешная деятельность хозяйствующих субъектов – это эффективное использование в ней экономических ресурсов. Среди этих ресурсов важнейшее место занимают трудовые ресурсы. Одним из основных способов повышения конкурентоспособности производимой продукции или оказываемой услуги в условиях рыночных отношений является организация и эффективное управление трудовыми ресурсами. Повышение эффективности производства и повышение производительности труда на основе совершенствования управления трудовыми ресурсами становится с каждым днем все более важным.

Процесс производства и обслуживания состоит преимущественно из трудового процесса. Процесс труда включает в себя труд трудовых ресурсов, предмета труда и средств труда. Труд – это сознательная деятельность людей, направленная к определенной цели, в результате этой деятельности они создают материальные блага и культурные богатства, изменяя существующие

вещи в природе, приспособлявая их к своим потребностям. Выраженный таким образом характер труда остается основным условием производства в любом человеческом обществе.

Потому что без труда невозможно создание материальных благ, производства или процесса оказания услуг. В результате правильной организации и управления трудом материальные блага увеличатся.

Основная часть. Все объекты природы, на которые направлена работа трудовых ресурсов, называются предметом труда. Средства, с помощью которых люди влияют на объекты своего труда, называются средствами труда. Среди орудий труда важную роль играют инструменты. Средства труда вместе с предметами труда образуют средства производства. Однако какими бы современными, развитыми и усовершенствованными ни были средства производства, даже если они полностью отвечают требованиям мировых стандартов, они не работают сами по себе.

Они вступают в действие только после того, как соединяются с рабочей силой, т. е. способностью человека к труду, осуществляется трудовой процесс, производятся материальные блага или оказываются определенные услуги. Поэтому непосредственный труд трудовых ресурсов играет важную роль в трудовом процессе, то есть в процессе производства материальных благ или оказания услуг. Управление, организация и планирование, направленные на эффективное использование трудовых ресурсов, приобретают все большее значение в условиях глобализации современной экономики и в условиях усиления влияния внешних сил, влияющих на деятельность и различных рисков.

Поэтому рациональная организация и управление трудом, его целесообразное использование, предотвращение его растрачивания и повышение эффективности производства на их основе являются одной из важных и актуальных проблем современных условиях глобализации экономики.

До сих пор в каждой организации и предприятии были отделы, занимающиеся трудовыми ресурсами. Например, отдел кадров, отдел организации труда и подобные отделы на предприятиях. Их функции зачастую охватывали только один аспект работы с сотрудниками. В большинстве случаев работу по управлению сотрудниками выполняли руководители подразделений на предприятии.

Одним из основных отделов управления персоналом в организациях является отдел кадров. Этот отдел отвечает за прием и увольнение сотрудников. В организациях, не имеющих отдела подготовки кадров, на отдел кадров возлагаются также такие задачи, как обучение, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Отдел кадров на предприятии не считается единственным центром координации как с методологической, так и с информационной точки зрения. У них были только свои обязанности – нанимать и увольнять сотрудников. Этот отдел не был связан с другими отделами, выполняющими масштабную работу по управлению персоналом, то есть отдел организации труда и заработной платы, отдел охраны труда, юридические отделы - все работали отдельно и выполняли лишь свою часть работы по управлению персоналом. они просто сделали это.

В современных организациях управление трудовыми ресурсами таким образом неэффективно. В условиях современной глобализации и в условиях повышения различных рисков высокие требования предъявляются к управлению трудовыми ресурсами. Управление трудовыми ресурсами должно осуществляться в направлении создания условий, которые позволят каждому трудовому ресурсу в полной мере проявить свои возможности и стать основным механизмом реализуемых процессов. Работа сотрудников должна гармонизировать с целями предприятий и организаций и быть способной способствовать достижению этой цели на высоком уровне.

Необходимо добиться того, чтобы вновь принятый на работу работник имел более высокую производительность, чем работник, работавший до него по той же профессии. При этом большое значение имеет способность сотрудников обеспечить конкурентоспособность.

Выводы. В целях реализации этих задач совершенствуется управление трудовыми ресурсами. Важнейшими задачами в управлении трудовыми ресурсами являются:

1. Социально-психологическая диагностика сотрудников (диагноз).
2. Координация межгрупповых и межличностных отношений, управленческие отношения.
3. Обеспечение конкурентоспособности.
4. Управление разногласиями и конфликтными ситуациями, стрессами в трудовых отношениях.
5. Информационная поддержка системы управления персоналом.
6. Анализ потенциала сотрудников и определение потребности в сотрудниках.
7. Адаптация работников к условиям на предприятии с профессиональной и социально-духовной точки зрения.
8. Управление стимулированием труда.
9. Определение требований эргономики труда и соблюдение их.

Литература

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 28 января 2022 года № ПФ-60 «О стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы». Ташкент, Узбекистан, 2022 г.

2. Kazakov Olim Sabirovich Management of the economic power of business activities and its impact on its efficiency Journal of Pharmaceutical Negative Results, Volume 13 Spesial Issue 6, 2022 <https://www.pnrjournal.com/index.php/home/issue/view/25>

3. Olim Kazakov, Shaxboz Valijanov, Bobur Nabiyev, Abdullo Mirzababayev . ECONOMIC POWER OF ENTREPRENEURSHIP AND ITS IMPACT ON ITS EFFICIENCY Namangan Institute of Engineering and

Technology, Namangan, Uzbekistan Central European Management Journal, Vol. 30 Iss. 3 (2022) ISSN:2336-2693 | E-ISSN:2336-4890, Retrieved from https://journals.kozminskicem-j.com/index.php/pl_cemj.index.html

© Platform & Workflow by: Open Journal Systems.

4. Elnara Alieva, Olim Kazakov EFFECTIVE APPLICATION OF INNOVATIONS OF THE "THIRD RENAISSANCE" IN INCREASING THE COMPETITIVENESS OF SMALL BUSINESSES Namangan Institute of Engineering and Technology, Namangan, Uzbekistan Central European Management Journal, Vol. 30 Iss. 3 (2022) ISSN:2336-2693 | E-ISSN:2336-4890, Retrieved from https://journals.kozminskicem-j.com/index.php/pl_cemj.index.html

© Platform & Workflow by: Open Journal Systems.

5. Казаков О.С. Управление результативностью производственных предприятий. Журнал "Экономика и социум" №1(104) 2023 www.iupr.ru