

СУЩНОСТЬ СИСТЕМЫ И СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА

Тожибоева Нафисахон Рахмиддин қизи- Доктор философии по экономическим наукам PhD

*Андижанский институт сельского хозяйства и агротехнологий.
Андижан, Узбекистан.*

Аннотация. В современных условиях деятельности предприятий значительно возросла роль человеческого фактора, который, наряду с технологиями и информацией, во многом определяет их эффективность и конкурентоспособность. Данная статья посвящена сущности системы развития потенциала сотрудников.

Ключевые слова. Предприятия, эффективность и конкурентоспособность, стратегия, ученый-экономист, параметры, управление, рыночная экономика, потребности, хлопково-текстильные кластеры, собственники.

THE ESSENCE OF THE SYSTEM AND STRATEGY OF DEVELOPING STAFF POTENTIAL

Tojiboeva Nafisakhon Rakhmiddin kizi - Doctor of Philosophy in Economic Sciences PhD

*Andijan Institute of Agriculture and Agrotechnology.
Andijan, Uzbekistan.*

Abstract. In the modern conditions of enterprises, the role of the human factor has significantly increased, which, along with technology and information, largely determines their efficiency and competitiveness. This article is devoted to the essence of the system of developing employee potential.

Keywords. Enterprises, efficiency and competitiveness, strategy, economist, parameters, management, market economy, needs, cotton-textile clusters, owners.

Рост предприимчивости и спроса за последние тридцать лет привел к тому, что руководители предприятий взяли на себя ответственность за обновление квалификации своих сотрудников.

Среди зарубежных ученых-экономистов, внесших значительный вклад в развитие научных основ стратегического управления, можно отметить следующих: Р. Акофф, И. Ансофф, П. Друкер, Б. Карлоф, У. Кинг, Д. Клиланд, Г. Минцберг, М. Мескон, М. Портер, Г. Саймон, А. Стрикленд, А. Томпсон, Д. Хан, Ф. Хедоури и другие.

Теория стратегического управления всесторонне изучена учеными СНГ О.С. Виханским, Г.Б. Клейнером, Б.Г. Литваком, Ю.А. Маленковым, А.И. Наумовым, А.В. Тебекиным, Р.А. Фатхутдиновым, Л.С. Шеховцевой и другими.

Из ученых нашей республики этот вопрос исследовали С.С. Гулямов, А.Ш. Бекмуродов, Н.К. Юлдашев, М.А. Икрамов, Н.М. Махмудов, Ш.Д. Эргашходжаева и другие.

В настоящее время учеными создан ряд определений, направленных на определение конкретных аспектов и особенностей стратегического управления: параметров организационной среды, долгосрочных целей и путей их достижения или деятельности предприятия.

В частности, Л.С. Шеховцева определяет стратегическое управление как "специальную деятельность по разработке целей и путей их достижения, обеспечивающую конкурентное преимущество в нестабильной внешней среде путем изменения предприятия и его внешней среды." Таким образом, стратегическое управление - это процесс разработки и реализации стратегии предприятия в условиях конкуренции[1].

Проблема развития трудового потенциала не менее важна, чем уровень потенциала конкретного работника.

В настоящее время нельзя допустить, чтобы действия предприятий и их менеджеров в динамичной рыночной среде просто реагировали на

изменения. Необходимо признать необходимость предвидения изменений, их регулирования и сознательного управления на основе научно обоснованного порядка адаптации к целям предприятия и изменения внешних условий. Именно хлопково-текстильным кластерам необходимо будет сформировать способность адаптироваться к изменениям внешней среды, способной противостоять жесткой конкуренции в условиях рыночной экономики. [4]

Современным инструментом управления развитием предприятия с точки зрения изменения внешней среды и связанной с этим неопределенности является методология стратегического управления.

В современных условиях уровень самостоятельности и ответственности предприятий значительно возрос. Большая часть решений, связанных с производством, реализацией продукции, а также коммуникацией с поставщиками и клиентами, будет делегирована предприятиям. Появляются и новые факторы, такие как возникновение и усиление новых форм конкуренции, постоянные изменения в поведении поставщиков и потребителей, конфликты интересов между собственниками, внедрение новых бизнес-моделей. Поэтому хлопково-текстильный кластер сам несет ответственность за свое развитие и создание ресурсов, позволяющих ему удовлетворять потребности сообществ и отдельных лиц.

Практика показывает, что предприятия, реализующие комплексное стратегическое планирование и управление, работают успешно и получают прибыль, значительно превышающую среднюю по отрасли. Сегодня многие менеджеры не используют свой потенциал эффективно из-за попыток охватить широкий потребительский рынок путем создания новых видов продукции, не учитывая свои возможности при постановке целей посредством стратегического планирования. По нашему мнению, достижение успеха требует разработки целенаправленных стратегий развития, направленных на достижение баланса целей и возможностей. Другими

словами, те, кто разрабатывает собственные продуманные стратегии и обеспечивает их успешную реализацию, быстрее достигают своих целей.

Слово «стратегия» означает «искусство расстановки солдат в бою».

Базовым понятием стратегического управления является понятие «стратегия». Стратегия часто понимается как долгосрочный план высшего руководства по достижению долгосрочных целей предприятия [5]. Некоторые авторы предполагают, что это долгосрочные намерения руководителей бизнеса в отношении производства, маркетинга и продаж, доходов и расходов или капиталовложений. Следует отметить, что концепция и понимание «стратегии» менялись вместе с эволюцией бизнес-среды.

Достаточно сложные экономические условия, сложившиеся в начале 1980-х годов, и изменения на западноевропейских предприятиях способствовали прогрессивному развитию теории управления персоналом и появлению нового подхода к работникам предприятий. В 1990-х годах общая парадигма управления в теории управления предприятием изменилась. Сотрудники стали рассматриваться в первую очередь как главный ресурс всего предприятия, определяющий его успех. При этом еще больше возросло внимание к стратегическим вопросам управления предприятием.

Полученные данные свидетельствуют о том, что переход от концепции «сотрудник-затраты» к концепции «сотрудник-ресурсы» привел к необходимости внедрения стратегического управления потенциалом сотрудников путем формирования взгляда на сотрудников как на важный фактор достижения стратегических целей. [6]

Жизнеспособность предприятий зависит, прежде всего, от того, имеют ли они собственную стратегию, а также от того, могут ли они последовательно реализовывать эту стратегию на практике посредством конкретных мер.

Неопределенность будущего, нестабильность рынка и возрастающая сложность управления заставляют предприятия тщательно изучать и пытаться реализовать различные варианты стратегического развития. Стратегическое мышление в этой области претерпело существенные изменения за последние годы, особенно в связи с ухудшением экономической ситуации как в Западной Европе, так и в нашей стране.

Термин «стратегическое управление» был введен в практику в 1960–1970-х годах на основе разграничения текущего и высшего управления на уровне производства [7].

Изменения, происходящие в экономике и политике на различных уровнях власти, с одной стороны, создают большие возможности для развития личности, но с другой стороны, несут серьезную угрозу стабильности человеческого существования и вносят в его жизнь значительную долю неопределенности.

Хотя рынок создает гибкую систему мотивационных механизмов для интенсивного и высокопроизводительного труда, он не гарантирует права на труд, доход, образование, социальную защиту, здравоохранение и другие. Сегодня снижается уровень государственных гарантий занятости и социальной защиты, заметно ослабевает государственная поддержка повышения профессиональной квалификации, укрепления здоровья, решения бытовых проблем. В таких условиях уровень социальной устойчивости отдельных работников, а также социально-профессиональных групп, работающих на реформируемом рынке труда (внутри и вне предприятия), определяемый, прежде всего, уровнем их конкурентоспособности, во многом зависит от развития тех или иных качественных характеристик трудового потенциала работников [8].

Высокий уровень конкурентоспособности работников, с одной стороны, является одним из условий эффективной деятельности предприятия. С другой стороны, он обеспечивает своим владельцам определенную степень

личной экономической безопасности и социальной стабильности. Эффективные, конкурентоспособные предприятия являются главным фактором укрепления экономики государства, что, в свою очередь, является основой экономической безопасности страны. Таким образом, задача развития трудового потенциала лежит не только в сфере трудовых отношений, но и напрямую связана с проблемой национальной безопасности.

Трудовой потенциал является субъективным фактором обеспечения экономической составляющей национальной безопасности страны. Эта составляющая (как и любая другая: экологическая, военная, технологическая, внутренняя и внешняя политика) базируется на двух аспектах:

- объективный, в зависимости от финансовых и технических возможностей;
- человеческий фактор, субъективный, связанный с уровнем развития и уровнем использования трудового потенциала людей, работающих в соответствующей сфере [9].

В целом низкий уровень развития трудового потенциала, его неиспользование или нерациональное использование в той или иной степени оказывают не меньшее влияние на экономические интересы и национальную безопасность, чем стихийные бедствия, глобальные и транснациональные угрозы. Проблема развития трудовой компетентности не только весьма актуальна, но и весьма сложна с теоретической и методической точки зрения.

Здесь решающую роль играет стратегия компании по развитию своих сотрудников.

Развитие человеческих ресурсов включает в себя повышение квалификации специалистов в области их профессиональной деятельности, а также расширение их кругозора и возможностей. По нашему мнению, развитие персонала — это направление социальных программ предприятия, реализуемое в рамках бизнес-стратегии по привлечению и удержанию профессиональных и квалифицированных сотрудников. Стратегия бизнеса

определяет рыночные и финансовые приоритеты, а также направление развития предприятия [10].

В рыночных условиях становится все более очевидным, что производительность труда, мотивация и креативность сотрудников являются важнейшими конкурентными преимуществами, определяющими успешность стратегии, направленной в первую очередь на увеличение стоимости предприятия. В этой связи стратегия развития человеческих ресурсов представляет собой набор конкретных приоритетных направлений инвестирования в человеческий капитал.

Стратегический подход к развитию потенциала работников предприятия – это подход, направленный на обеспечение устойчивого конкурентного преимущества предприятия за счет повышения конкурентоспособности персонала и обеспечения его долгосрочного профессионального роста и развития [11].

Стратегия развития человеческих ресурсов представляет собой комплексную модель действий, направленных на формирование набора требований к работникам и уровня их эффективности, необходимого для достижения предприятием своих бизнес-целей [12].

По западным оценкам, только 5% предпринимателей разрабатывают и реализуют собственную стратегию, тем самым получая прибыль выше средней, у остальных же такой стратегии нет. [13]

Отношение к человеческим ресурсам существенно изменилось за последние десятилетия. Широкое использование таких понятий, как управление персоналом, кадровый менеджмент, стратегия развития персонала, свидетельствует о том, что кадровая проблема является частью общей системы организационного управления предприятием и тесно связана с другими элементами управления (постановкой бизнес-целей предприятия, разработкой стратегии, планированием, организацией, контролем и т. д.).

Список использованной литературы

1. Шеховцева Л.С. Стратегический менеджмент: учебное пособие / Л.С. Шеховцева. – Калининград: Изд-во РГУ им. И. Канта, 2006. – 153 с.
2. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент: учебник / Р.А. Фатхутдинов. - 7-е изд., исправленное и дополненное. - М.: Дело, 2005. - 448 с.
3. Овчаренко Н. А. Основы экономики, менеджмента и маркетинга. Учебник для бакалавров. — М.: Дашков и Ко, 2020. -162 с.
4. Н.Таджибаева. [ПАХТА-ТЎҚИМАЧИЛИК КЛАСТЕРЛАРИ ХОДИМЛАРИ САЛОҲИЯТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ СТРАТЕГИЯСИНИ АМАЛИЁТГА ҚЎЛЛАШ САМАРАДОРЛИГИ.](#) //Экономика и образование//, Страницы 188-192. 2021.
5. Н Таджибаева. [ПАХТА ТОЗАЛАШ КОРХОНАЛАРИ ХОДИМЛАРИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ СТРАТЕГИЯСИНИ ШАКЛЛАНТИРИШНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ](#) //Экономика и образование//, Страницы 66-70. 2021.
6. N Tojibaeva. [ENSURING FINANCIAL SUSTAINABILITY OF FARMS IN UZBEKISTAN.](#) //Экономика и социум//, Страницы 271-275. 2020.
7. Тожибоева Н.Р. Пахтани қайта ишлаш корхоналари ходимлари ривожланиши стратегиясини амалиётга қўллаш самарадорлиги. // Иқтисодиёт ва таълим. – Тошкент. – №6. – 2021. – Б. 29-34..
8. Tadjibayeva N.R. The creation organizational and economic models of the employee development strategies of cotton factory. // International Scientific Journal ISJ Theoretical Applied Science Philadelphia, USA issue 09, volume 101 published September 22, 2021. (5) GIF (0.564), (23) Impact Factor (SJIF 2021:7.184).<http://www.t-science.org/arxivDOI/2021/09-101/PDF/09-101-46.pdf>.
9. Тожибоева Н.Р. Пахта тўқимачилик кластерлари ходимлари салоҳиятини баҳолаш. // International Journal for Miasto Przyszłości Kielce 2022. Impact Factor:9.2 ISSN-L 2544-980X Vol.25(2022) <https://miastoprzyszlosci.com.pl/index.php/mp/article/view/276> Б. 11-13.

10. Тожибоева Н.Р. Пахта-тўқимачилик кластерлари ходимлари ривожланиши стратегиясини амалга ошириш тадбирлари. // International scientific conference "Pedagogical sciences and teaching methods". – Copenhagen, on 15 november, 2021. – P.146-154.

11. Тожибоева Н.Р. Пахта тозалаш корхоналарида гендер сиёсати доирасида ходимлари ривожланиши стратегиясини амалиётга қўллаш. // «Минтақанинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг гендер жиҳатла-рини тартибга солишнинг ташкилий-иқтисодий механизми» мавзусида халқаро илмий-амалий анжуман тезислари тўплами. – Андижон: АндДУ 15 май 2021 йил. – Б.57-60.

12. Тожибоева Н.Р. Пахта тозалаш саноати ходимлари меҳнат салоҳияти ривожланишини бошқаришнинг концепциялари. // “Фан, таълим, ишлаб чиқариш интеграциялашуви шароитида пахта тозалаш, тўқимачилик, енгил саноат, матбаа ишлаб чиқариш инновацион технологиялари долзарб муаммолари ва уларнинг ечими” мавзусидаги Республика илмий – амалий анжумани. II-қисм. III, IV-шўъбалар (21-22 апрель). – Тошкент, ТТЕСИ, 2021. – Б.375-378.

13. Тожибоева Н.Р. Пахта тозалаш корхонасини бошқариш тизимида ходимларни ривожлантириш стратегиясининг ташкилий-иқтисодий моделини яратиш. // “Рақамли иқтисодиёт шароитида ижтимоий ҳимоялаш механизмини такомиллаштириш” мавзусидаги республика илмий-амалий (онлайн) анжуман мақолалар тўплами. – Андижон: АндМИ. 26-27 апрель 2021. –Б. 286-289.