

XALQARO NORDIK UNIVERSITETI

**«O‘ZBEKISTON — 2030” STRATEGIYASINI
AMALGA OSHIRISH YO‘NALISHLARI VA
ISTIQBOLLARI YOSHLAR NIGOHIDA»
MAVZUSIDAGI RESPUBLIKA ILMIY-
AMALIY KONFERENSIYA**

Toshkent – 2024

IV SHUBA

- Turdimurodov Ш.Н.** Предпосылки и этапы развития современных финансовых технологий 322
- Khamidova A.Kh.** Xalqaro standartlarga muvofiq pul oqimlari to'g'risida hisobot tuzish..... 329
- Turdiyeva G.S., G'aybullayeva K.E.** Yashil iqtisodiyotning mamlakatimizda iqtisodiy rivojlanishidagi tutgan o'rni 332
- Ergasheva R.B.** Yashil iqtisodiyot haqida tushuncha, uning jamiyat hayotidagi o'rni va ahamiyati 334
- Berdimo'minova Z.Z.** O'zbekiston va qozog'iston mamlakatlarida iqlim o'zgarishing aholi turmush darajasiga ta'siri 336
- Abdulhamidov S.A.** Globallashuv jarayoni va uning O'zbekiston iqtisodiyotiga ta'siri 340
- Джавадова Т.И.** Успешные примеры международного экономического сотрудничества нового Узбекистана: опыт и перспективы..... 344
- Zarekeyev A.A.** O'zbekistonning yashil iqtisodiyotga o'tishi: muammolar va imkoniyatlar..... 348
- Mirzayev U.N.** Turistik xizmatlar xususiyatining «4 ta S» bilan ifodalanishi hamda xizmat ko'rsatish paketi..... 351
- Турумов Б., Камилова Н.А.** Современный механизм обеспечения международной экономической безопасности 355
- Рахимов Б., Камилова Н.А.** Кадровая политика предприятия в вопросе повышения эффективности производства..... 361
- Sadriddinova S.S.** O'zbekistonda makroiqtisodiy barqarorlikni ta'minlashda jahon mamlakatlari bilan hamkorlik munosabatlarini o'rnatishdagi o'rni 364
- Sultonov D.** O'zbekiston iqtisodiyoti modernizatsiyasi, barqaror iqtisodiyot va jahon mamlakatlari bilan xalqaro hamkorlik masalalari..... 369
- Normamatov O.N.** Turizm sohasida interaktiv xizmatlarni veb-sayt, mobil ilova va chatbotlar shaklida mijozlarga xizmat ko'rsatishni shakllantirish 372
- Nabiyev R.A.** Talabalarda ichki turizmدا onlayn gid xizmatlarini rivojlantirish bo'yicha malakalarini shakllantirish 377
- Xalilova M., Muxtorova U.K.** Aholi turmush darajasi va uning sifatini belgilovchi miqdorlar..... 382
- Raxmonova Z.R.** Umumiy o'rta ta'lim maktablarida musiqa darslarini o'tkazishda o'zbek xalq cholg'ularini o'rgatish uslubiyoti (boshlang'ich sinflar misolida) ...386

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ В ВОПРОСЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

Рахимов Баходир¹

¹студент 3 курса

Камилова Наргиза Абдукахоровна²

²к.э.н., доцент кафедры Экономическая теория Самаркандский институт экономики и сервиса

nargizaabdukahorovna@gmail.com

Аннотация. В современной экономике кадровый потенциал является одним из самых важных стратегических инструментов компании. От кадровой политики зависит многое, и в первую очередь, насколько рационально используется рабочая сила и эффективность работы предприятия или компании. От решения данного вопроса также зависят производственная мощность компании, своевременность выполнения работ, использование технологий, получаемая прибыль и ряд других экономических показателей.

Ключевые слова: экономика, трудовые ресурсы, кадры, гибкость, рынок труда, кадровая политика, обучение, система подготовки.

Изменения в структуре отечественной экономики, трансформация форм собственности и развитие её новых форм, развитие современных видов экономической деятельности изменяют рынок труда, трансформируя потребности работодателей в одном из важнейших факторов производства — рабочей силе [1].

Во всей совокупности ресурсов организации особое место занимают трудовые ресурсы. Трудовые ресурсы — часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалифицированному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью.

На уровне отдельных предприятий и организаций вместо термина «трудовые ресурсы» чаще всего используют термин «кадры» или «персонал». На базе каждого предприятия существует своя кадровая политика, которая имеет в совокупности правила и нормы, цели и представления, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. От кадровой политики зависит многое, и, в первую очередь, насколько рационально используется рабочая сила и эффективность работы предприятия или компании. Одним из основных разделов анализа работы предприятия, является анализ трудовых показателей, который, в свою очередь, выдвигает следующие задачи эффективности использования трудовых ресурсов и заключаются:

- в изучении и оценке обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами по категориям и профессиям;
- в изучении вопросов текучести кадров;

- в выявлении резервов трудовых ресурсов и т.п. При этом важным фактором роста производительности труда является повышение образовательного и квалификационного уровня работников [2].

В современной экономике обучение — один из самых важных стратегических инструментов компании. Разрабатываются различного рода системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на предприятии, которые должны быстро реагировать на изменения потребностей производства в рабочей силе, а также предоставить работникам возможность для обучения в соответствии с их интересами. Под эффективностью понимается достижение каких-либо определенных результатов в производстве. Эффективность очень схожа с понятием результативность.

Главным критерием эффективности является степень удовлетворения конечных потребностей общества, и прежде всего, связанных с развитием человеческой личности. Эффективность — это способность выполнять работу и достигать необходимого или желаемого результата с наименьшей затратой времени и усилий. Вопросами эффективности труда занимался ученый А. К. Гастев. Проблемам организации труда и управления были посвящены работы П. М. Керженцева. При НИИ труда вопросами нормирования управленческого труда занимался Г. Э. Слезингер и ряд других ученых и научных сотрудников, как Л. Н. Качалина, О. В. Козлова, Г. Х. Попова, Л. Н. Зудина. На практике в организациях по управлению трудовыми ресурсами широко применяются методы Д.Ульриха, Д. Филлипса. Теориями мотивации труда занимались А. Маслоу, Д.Адамс. Изучая труды данных ученых, психологов, можно отметить, что большое место в организации занимают вопросы обучения, переподготовки персонала. Подготовка, переподготовка кадров и повышение квалификации — важное звено в сбалансированности спроса и предложения рабочей силы [3].

Предприятие или организация ежегодно ставит в области обучения кадров определённые задачи, которые состоят в обеспечении надлежащего уровня подготовки, соответствующего требованиям рабочего места (должности); создание условий для мобильности работника, как предпосылки лучшего альтернативного использования труда и обеспечения занятости; возможности для продвижения работника, как условия формирования мотивации и удовлетворенности трудом.

Действительно, меняя профессиональную направленность подготовки, уровень квалификации, а также осуществляя первичную подготовку для конкретных рабочих мест, организация может обеспечить полное соответствие структуры работников структуре рабочих мест с учетом всего спектра требований, предъявляемых к качеству рабочей силы.

На сегодняшний день вопросы качества работы персонала в организациях значительно расширяются. Это, прежде всего, связано с ослаблением роли государственного регулирования подготовки квалифицированной рабочей силы через систему профессионально-технического образования, а также с переподготовкой высвобождаемой части

рабочей силы, повышением значимости процессов перемены труда, с ориентацией предприятий на удовлетворение потребности в квалифицированной рабочей силе за счет собственных работников.

Трудовые ресурсы — это рабочая сила, у которой есть огромное отличие от других ресурсов. Так, наёмные сотрудники могут просить изменений в условиях труда или, при ненадлежащем выполнении данной просьбы, увольняться, что порой создаёт проблемы для работодателя. Но в то же время трудовые ресурсы — это ещё и огромный потенциал предприятия в частности и общества в целом, ведь работающие люди используют средства труда для того, чтобы преобразовывать материальные ресурсы в продукты, услуги.

Именно поэтому так важно уделять должное внимание работе с персоналом, тем более что от качества организации труда зависит и организация производства. А от эффективности использования трудовых ресурсов зависят успех работы компании и её прибыль.

Наладить трудовые отношения в бизнесе бывает непросто: надо уметь подбирать персонал, оперативно привлекать его в производственный процесс или должность, предлагать оптимальную систему заработной платы, правильно мотивировать, чтобы человек хотел расти и развиваться (это положительно повлияет и на рост компании). Решить все эти сложности помогает систематизация бизнеса.

Сложность определения производительности труда состоит в проблеме измерения этого показателя. Разнообразие показателей производительности труда обусловлено возможностями использования различных вариантов исчисления, как числителя (в натуральных, трудовых или стоимостных показателях), так и знаменателя (численность персонала, отработанное время, заработная плата). Однако, окончательные выводы относительно эффективности, его уровня и динамики, можно делать лишь на основе анализа показателей, исчисленных с помощью как натуральных, так и стоимостных показателей труда.

Когда на рабочих местах, в бригадах производится разнообразная и часто меняющаяся продукция, то объем продукции и выработку определяют в неизменных норма-часах, т.е. используют трудовой метод исчисления производительности труда. Такой метод измерения производительности труда возможен лишь на определенных рабочих местах, участках, но не по предприятию в целом.

Кадровая политика организации при подготовке кадров имеет различную направленность, которая нацелена на подготовку узкоспециализированных рабочих, умеющих выполнять одну или две конкретные операции, так же на подготовку рабочих широкого профиля на базе серьезной теоретической подготовки. Не секрет, что главной проблемой организации или предприятия заключается в сокращении текучести кадров.

Из многочисленных методов обучения сотрудников, наиболее значимыми считаем следующие методы: рабочие инструкции, которые не требуют специального или длительного обучения; переходное обучение на курсах с использованием тренажеров; имитацию — аналогию или

воспроизведение реальной системы, если обучение сопряжено с опасностью или отличается большой сложностью (например, подготовка летчиков); ролевые игры; фильмы, телепередачи и лекции для расширения кругозора и улучшения мыслительного процесса; дискуссии; ротацию — временное использование кадров на других постах (важна для обучения менеджеров); использование персонала, особенно менеджеров, для работы в других отраслях промышленности (аутсорсинг); дистанционное обучение [4].

Из всего выше перечисленного можно сделать вывод, что каждый человек в организации должен строго выполнять свои функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью. От этого будет зависеть и объем, и своевременность выполнения работ, и использование технологии, получаемая прибыль предприятия и ряд других экономических показателей.

Использованная литература:

1. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: Учебник / Богдановская Л. А., Виногоров Г. Г., Мигун О. Ф. и др.; Под общ. ред. В. И. Стражева — 2-е изд., стереотип. — Мн.: Выш.шк., 2016. 363с.
2. Коротков А. В., Синяев И. М. Управление маркетингом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061500 «Маркетинг» — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2015 463 с. Маслов Е. В.
3. Управление персоналом предприятия. — М.: Инфра-М, 2019. 295 с.
4. Управление организацией: Учебник / Под ред. А. Г. Поршнева. З. П. Румянцевой — 2-е издание, Москва, 2020. 282 с.

O'ZBEKISTONDA MAKROIQTISODIY BARQARORLIKNI TA'MINLASHDA JAHON MAMLAKATLARI BILAN HAMKORLIK MUNOSABATLARINI O'RNATISHDAGI O'RN

Sadriddinova Sevinchxon Sadriddin qizi¹

¹Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

Magistratura 1-kurs talabasi

sadriddinova@gmail.com

Annotatsiya. Maqolqamizda O'zbekiston Respublikasining iqtisodiy holati, iaqtisodiy tashkilotlar va chet el davlatlari bilan aloqalari tahlili ko'rsatilgan. Shuningdek, hozirgi kunda mamlakatimiz bilan hamkorlik aloqalarini o'rnatgan horij mamlakatlari bilan munosabatlari tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: savdo, tashkilotlar, eksport, import, kelishuvlar, hamkorlik, savdo aylanmasi, investitsiyaviy jozibadorlik, aloqalar.

Abstract. Our article shows the analysis of the economic situation of the Republic of Uzbekistan, economic organizations and relations with foreign