

## ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Камилова Наргиза Абдукахоровна -  
к.э.н., доцент кафедры Экономическая теория  
Самаркандский институт экономики и сервиса*

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 порождает 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 объём 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., Мизун 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.

## **АСПЕКТЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ФАЗЫ ЕГО УЧАСТИЯ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ**

***Холбаева Сабина Рустамовна -  
Докторант в НИЦ «Научные основы и проблемы  
развития экономики Узбекистана» при Ташкентском  
государственном экономическом университете***

Человеческий капитал — это рабочая сила, обладающая врожденными, сформированными и накопленными знаниями, навыками, способностями и здоровьем, а также др., которые при использовании в трудовом процессе обеспечивают определенную выгоду своему обладателю в виде дохода и экономике страны в целом.

Человеческий капитал является главной ценностью современного общества. Интеллектуальный труд содействует устойчивому развитию общества. Рост образовательного уровня людей приносит обществу социально-экономические выгоды. Образованные люди имеют тенденцию к меньшей вероятности безработицы и получают более высокую заработную плату, что позволяет обществу получать больше