



Volume: 04 Issue: 02 | 2023 ISSN: 2660-454X

<https://cajitmf.centralasianstudies.org>

Некоторые Вопросы Развития Инновационных Подходов Подготовки И Управления Кадрами

¹ Г. Ш. Хонкелдиева

Received 16th Dec 2022,
Accepted 19th Jan 2023,
Online 20th Feb 2023

¹ д.э.н., профессор Ферганский
государственный университет

Аннотация: В данной статье особое внимание уделено вопросам управления и подготовки кадрам на предприятиях, предложены инновационные методы оценки кадрами в бизнес структурах.

Ключевые слова: кадры, инновационные методы управления, организация, инновации, персонал, эффективность, производство, подготовка кадров, стратегия.

Проблемы эффективности подготовки квалифицированных кадров, повышения производительности труда, решение задач и вопросов менеджмента в отраслях промышленности и сотрудничества предприятий с вузами становятся особенно актуальными. Одной из ключевых проблем в существующей системе подготовки кадров является обособленное состояние высокотехнологичного производства и высшей школы, тогда как только целостность данной системы сможет обеспечить потребности российской промышленности. В тоже время вузы, занимающиеся подготовкой технических кадров, имеют свои проблемы набора сотрудников из числа молодежи на ранее престижные специальности, а значительная часть студентов, и вовсе не связывает свою работу с профессией, получаемой в учебных заведениях.

Эффективное управление персоналом основывается на целевой деятельности управленческого персонала предприятия, включающей разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципы и методы управления персоналом. Именно поэтому ряд зарубежных и отечественных экономистов провели исследования по проблеме управления персоналом.

Российским экономистом Дресвянниковым В.А. разработано следующее определение: «Управление персоналом – это система управления менеджерами и персоналом со стороны руководства предприятия с использованием психологических, правовых, экономических и социальных методов, где сфера деятельности направлена на повышение эффективности предприятия за счет повышения эффективности работы со специалистами»¹.

¹ Дресвянников В.А. - Центр оценки и развития персонала (Assessment and Development Center): создание и технология работы - Русайнс - 2017 - 221с. - ISBN: 978-5-4365-2242-5 - Текст электронный // ЭБС BOOKRU - URL: <https://book.ru/book/927768>

Как подчеркнул отечественный ученый-экономист, академик К.Х.Абдурахмонов, управление персоналом - это система организационных, социально-экономических, психологических, моральных и правовых отношений, направленных на эффективное использование человеческого потенциала в целях обеспечения интересов отдельного персонала и предприятия в целом².

На наш взгляд, управление персоналом следует понимать с точки зрения повышения эффективности и конкурентоспособности предприятия за счет эффективного использования физического и интеллектуального потенциала работников предприятия посредством взаимосвязанных техники, форм, методов организации работы с персоналом.

В условиях современного развития социально-экономических систем промышленность, становящаяся одной из основных отраслей мирового и национального хозяйства, сформировалась как целостная система, в которой предприятия отрасли глубоко связаны с другими отраслями. Сегодня целесообразно широкое использование инновационных методов управления персоналом в повышении конкурентоспособности и развитии предприятий.

Законы времени, специализация, интеграция, централизация и демократизация управления в процессах управления персоналом инновационными методами на предприятиях, в то же время единоличность и коллегиальность, научность, плановость в управлении, совершенствовании форм и методов управления, подбор и расстановка кадров, индивидуальная инициатива и принципы ответственности и риска, все эти законы и принципы в целом отличаются от ситуации в других отраслях особенностями организации деятельности на предприятиях.

Таблица 1. Инновационный метод управления персоналом на предприятиях³

Условия инновационной эффективности	Ожидаемые результаты
Подчинение целей предприятия взаимодействию с внешней средой	Признание результатов деятельности работников предприятия потребителями
Совершенствование управления на основе дифференцированных потребностей людей	Функциональное единство, то есть все органы работают как единый организм
Рассмотрение предприятия как комплекса взаимоотношений, учитывающих цели, стратегии, структуры и другие единицы, потребности разных подразделений	Решение проблем сотрудников и подразделений предприятия самим предприятием
Широкая поддержка внедрения инноваций в производство и вопросы управления персоналом	Стимулирование инновационной деятельности сотрудников, создание благоприятных условий для творчества
Повышенное внимание к внутренним и межорганизационным отношениям	Будет создана позитивная среда, уменьшится конфликтность, снизится текучесть кадров
Наличие различных норм и правил, регламентирующих участие работников в производственном процессе	Будет сформирована гибкая система управления персоналом, охватывающая все стороны производственного процесса
Сильная эластичность, организационная культура	Быстрая адаптация сотрудников, подразделений и предприятия в целом к производственным и управленческим изменениям

² Абдурахмонов К.Х., Холмұминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ.. Персонални бошқариш: Дарслик. — Тошкент. Шарқ, 2008 й.

³ Дресвянников В.А. - Центр оценки и развития персонала (Assessment and Development Center): создание и технология работы - Русайнс - 2017 - 221с. - ISBN: 978-5-4365-2242-5 - Текст электронный // ЭБС BOOKRU - URL: <https://book.ru/book/927768>

Признание работников основным капиталом в корпорации	Повышение мотивации у сотрудников
Внедрение инновационных механизмов обеспечения участия работников в распределении прибыли предприятия	Достижение стратегических целей на предприятии ведет к повышению эффективности

Целенаправленное управление работниками предприятия обеспечивает формирование его четкой управленческой эффективности. При использовании методологии целевого управления необходимо учитывать следующее:

- соблюдение сотрудников компании стандартам спроса и предложения обслуживания по направлениям специализации;
- руководящий персонал, оценивающий работу обслуживающего персонала, должен иметь полную информацию об их работе;
- результаты оценки служебной деятельности работников предприятия должны быть доведены до их и руководящего состава.

Определение эффективности управления персоналом предприятия важно как в теоретическом, так и в практическом плане, а повышение их эффективности зависит от того, в какой степени они снижают затраты, связанные с их деятельностью

Обеспечение эффективности управления персоналом предприятия связано, прежде всего, с определением потребности работников в организации трудовой деятельности.

$$П_{сб} = M_x \div П_x (1)$$

где, $П_{сб}$ – эффективность управления персоналом; M_x – общий объем оказанных услуг; $П_x$ – расходы на персонал.

Эффективное использование средств производства, необходимых для устойчивого развития производственного процесса на предприятиях текстильной промышленности, зависит от роста капитализации за счет внедрения инновационных методов управления персоналом в производстве качественных, недорогих товаров народного потребления.

Выбор наиболее оптимальной стратегии развития из множества альтернативных сценариев принятия управленческих решений в соответствии с исследуемой методологией осуществлялся с использованием следующей модели принятия решений в форме "платежной матрицы", основанной на критериях максимизации математического ожидания полезности, а также принципа рационального принятия решений.

$$U(\alpha_i) = \sum P_{ij} \cdot u_{ij}, \quad i = 1, 2, \dots, m, \quad j = 1, 2, \dots, n$$

$$U^0 = \max_{\alpha_i} \{U(\alpha_i)\}$$

где:

$U(\alpha_i)$ - математическое ожидание полезности результатов u_{ij} при выборе стратегии α_i с учетом положения θ_0 ;

$U^0 = \max_{\alpha_i} \{U(\alpha_i)\}$ – выбор рационального решения, то есть условие максимизации математического ожидания полезности.

где:

u_{i1} – полезность i -начала в случае внешней среды j ;

P_{ij} – вероятность i -начала в случае внешней среды j ;

v_{ij} – произведение P_{i1} и v_{i1} .

Понятие инновационного потенциала на предприятии служит ресурсом инновационной деятельности, который включает в себя количество предприятий, осуществляющих различные разработки и исследования, производительность деятельности, эффективность, объекты интеллектуальной собственности, специалистов в области инноваций, ученых, персонал, финансовую и материально-производственную базу, научную информацию, инновации и информацию об инновационной деятельности, научные школы и их место в национальной, мировой науке и т.д.

На наш взгляд, модель управления персоналом с помощью инновационных методов изначально имеет следующие особенности: она возлагается на менеджеров среднего звена как важное условие ответственности за обеспечение реализации эффективной кадровой политики на предприятии; должна применяться таким образом, чтобы сотрудники взаимно подкрепляли разработанные принципы для обеспечения развития персонала. Эта модель фокусируется на стратегическом выборе в управлении персоналом и играет важную роль в процессе принятия управленческих решений о внешней и внутренней среде предприятия, включая ее активное влияние на стратегические решения.

Список использованной литературы

1. Ханкелдиева, Г. Ш. (2017). Корхоналар корпоратив бошқарувининг баҳолаш усуллари таҳлил қилиш. *Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар» илмий электрон журнали*, (5).
2. Ханкелдиева, Г. Ш., & Шакирова, Ю. С. (2019). Перспективы инновационного развития корпораций в электроэнергетической отрасли. *Известия Ошского технологического университета*, (3), 256-260.
3. Ханкелдиева, Г. Ш. (2018). Развитие промышленных предприятий в Республики Узбекистан. Т.: *Иқтисодиёт ва таълим*.
4. Хайдаров, Х., Нурматова, И., & Ханкелдиева, К. (2021). Факторы формирования сильного конкурентного рынка в текстильной промышленности. In *НАУКА СЕГОДНЯ: ВЫЗОВЫ И РЕШЕНИЯ* (pp. 59-61).
5. Xonkeldiyeva, K. R. (2021). Features of management of textile industry enterprises based on the cluster approach. *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal*, 11(9), 780-783.
6. Ханкелдиева, К., & Хўжамбердиев, Ж. (2020). Проблемы развития организации: управленческий и логистический аспекты. In *Наука сегодня: история и современность* (pp. 17-19).
7. Ханкелдиева, Г. Ш. (2020). Пути эффективного развития инновационной деятельности производственных предприятий республики узбекистан. In *Наука сегодня фундаментальные и прикладные исследования: Материалы международной научно-практической конференции. Вологда* (p. 29).

8. Hankeldieva, G. S. (2017). Osobennosti korporativnogo upravleniya v akcionerlykh obshchestvakh s gosudarstvennym uchastiem. *Bulleten' nauki i praktiki*, (11 (24)).
9. Hankeldieva, G. S. (2017). Perspektivy razvitiya jelektrojenergeticheskoy otrasli respubliki Uzbekistan v usloviyakh modernizatsii jekonomicheskikh otnoshenij. *Bulleten' nauki i praktiki*, (12 (26)).
10. Хонкелдиева, Г. Ш. (2018). Развитие промышленных предприятий в Республики Узбекистан. Т.: *Иқтисодиёт ва таълим*.
11. Ханкелдиева, Г. Ш. (2018). Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида корпорацияларни бошқаришнинг илмий-методологик асослари. *Иқтисодиёт фанлари доктори (DSc) диссертацияси автореферати*. Ташкент.
12. Hankeldieva, G. S. (2019). Prospects for the development of investment activity in the field of tourist services: problems and ways of solution. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 10 (78), 780. Philadelphia, USA.
13. Мирзаев А.Т. Туристик-рекреация корхоналари фаолиятини бошқаришнинг иқтисодий самарадорлиги таҳлили // *Иқтисодиёт ва таълим*. -2019, №6. 214-219-б.
14. Mirzaev A.T. Assessment of cluster formation in management of recreational activity. *International Scientific Journal "Theoretical & Applied Science"*, Philadelphia, USA. 04, (84), 2020. – 605-610-pp.p -ISSN: 2308-4944. <http://T-Science.org>
15. Mirzaev A.T. Evaluation of innovation capacity resource components in effective management of recreational clusters on the basis of econometric analysis. *EPRA International Journal of Research and Development (IJRD)*. India. Volume: 5 Issue: 7 July 2020. –P.131-137. DOI: <https://doi.org/10.36713/epra4790>
16. Мирзаев А.Т. Совершенствование системы электронного бронирования как часть цифровизации управленческой деятельности туристско-рекреационных предприятий. *Бюллетень науки и практики*. Нижневартовск, Россия. Т. 6. №8. 2020. – 99-104 б. DOI: <https://doi.org/10.33619/2414-2948/57>
17. Мирзаев А.Т. Ўзбекистонда туристик-рекреация корхоналари фаолиятини бошқаришнинг ташкилий-иқтисодий механизмларини такомиллаштириш. Ишлаб чиқаришни кластер усулида ташкил этишнинг зарурияти. *Бизнес-Daily медиа*. -2020, №1. -62-65-б.
18. Мирзаев А.Т. Ўзбекистонда туристик-рекреация хизматларини бошқариш жараёнига омиллар таъсирини баҳолаш. Хитойда саноатлашувни жадаллаштиришда кластерлаш модели хусусиятлари. *Бизнес-Daily медиа*. -2020, №6. -57-61-б.
19. Мирзаев А.Т. Туристик-рекреация кластерларини бошқаришда инновацион салоҳиятнинг ресурс компонентини баҳолаш услубиёти // *Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар*. -2020, №4. 4/2020 (№ 00048). 390-401 б. <http://iqtisodiyot.tsue.uz>
20. Мирзаев А.Т. Туристик-рекреация хизматлар бозорида бошқарув тизимини ривожлантириш истикболлари // *Иқтисодиёт ва таълим*. -2020, №4. 247-252-б.
21. Мирзаев А.Т. Рекреацион – туризм кластерларини яратиш ёхуд улар орқали ҳудудларда сайёҳлик тизимини ривожлантириш истикболлари // *Бизнес-эксперт*. Фонд бозорлари фаолияти самараси ва унга тижорат банклари фаолияти таъсири. *Бизнес-Daily медиа*. -2017, №12. -21-24-б.
22. Мирзаев А.Т. Рекреацион туризм хизматлари бозорини ривожлантириш орқали аҳоли бандлигини таъминлаш хусусиятлари // *Бизнес-эксперт*. Миллий иқтисодиёт тармоқларида

- иктисодий ўсиш хусусиятлари ва унинг ўзгаришлари таҳлили. Бизнес –Daily медиа. -2018, №11. -63-66-б.
23. Мирзаев А.Т. Туристик-рекреация объектлари кластерларини шакллантириш механизмларини баҳолаш // Иқтисодиёт ва таълим. -2018, №6. -207-213-б.
24. Мирзаев А.Т. Туристик хизматлар бозорида рекреацион туризм хизматларига талабнинг ўзгаришлар таҳлили // Иқтисодиёт ва таълим. -2019, №1. 214-219-б.
25. Мирзаев А.Т. Оценка использования рекреационных возможностей на рынке туристических услуг // Региональная экономика: теория и практика - 2019. №5 (464). Россия. С.990-1002.
26. Мирзаев А.Т. Совершенствование интегральной оценки механизма рекреационно-туристических объектов // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №2. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/39>. Нижневартовск, Россия. С.127-134.

