

МЕТОДЫ И ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Абдуллоев Аслиддин Жунайдуллоевич

Бухарский государственный университет

Заведующий кафедры “Экономика”

Доктор экономических наук, профессор

Дустова Азиза Кахрамоновна

Бухарский государственный университет

Преподаватель кафедры “Экономика”

г.Бухара, Узбекистан

E-mail: az1dustova@mail.ru

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14053615>

На основе оценки показателей эффективности любых мер и реформ, реализуемых в условиях рыночной экономики, имеет научное и практическое значение выявление имеющихся недостатков и своевременное их устранение. Оценка эффективности использования кадрового потенциала в управлении предприятием, как и в других отраслях, позволяет выявить приоритетные направления для достижения конкурентных преимуществ на рынке за счет эффективной организации производственных процессов и оптимального использования трудовых ресурсов предприятия. Поэтому в управлении предприятиями необходимо регулярно оценивать показатели эффективности использования кадрового потенциала.

До сегодняшнего дня экономистами были разработаны различные научные методологические основы для оценки эффективности использования кадрового потенциала в управлении предприятием. Этот процесс считается достаточно сложным, поскольку необходимо полностью охватить каждый этап управления кадрами в системе управления предприятием. Научные исследования, посвященные изучению методологических основ оценки эффективности использования кадрового потенциала в управлении предприятием, в зависимости от объекта исследования и цели, направлены на определение количественных или качественных показателей оценки эффективности. Это означает, что методологические основы оценки эффективности использования кадрового потенциала в управлении предприятием можно разделить на две крупные группы: количественные и качественные показатели.

Т.А.Юсуповой был разработан объективный подход к оценке эффективности использования кадрового потенциала в управлении

предприятием, в котором предлагается определять эффективность на основе следующих показателей:¹

- расходы на повышение кадрового потенциала в компании;
- количество сотрудников, соответствующих требованиям предприятия;
- влияние повышения кадрового потенциала на доходы предприятия;
- влияние кадрового потенциала на инвестиционную привлекательность предприятия.

На наш взгляд, предложенный Т.А. Юсуповой метод оценки эффективности использования кадрового потенциала в управлении предприятием отличается от предыдущих подходов тем, что он больше основан на результативных показателях повышения кадрового потенциала. Эта особенность позволяет сделать вывод о том, что эффективное использование кадрового потенциала в управлении предприятием в конечном итоге приводит к повышению экономической эффективности хозяйственной деятельности предприятия.

Эффективное использование кадрового потенциала в компании осуществляется с системными целями и считается важным условием современного управления. Кроме того, в исследованиях Е.О. Беловой доказано, что цели оценки эффективности использования кадрового потенциала в компании проявляются в следующем:²

- определение необходимости профессионального развития наемных сотрудников компании (повышение квалификации, переподготовка, обучение новым профессиям и т.д.);
- выявление дополнительной потребности компании в кадрах с соответствующей квалификацией;
- разработка программ и стратегий развития компании;
- создание программ стимулирования для наемных работников компании;
- рассмотрение возможностей карьерного роста и изменений для сотрудников.



Рисунок 1. Группировка показателей, характеризующих эффективность использования кадрового потенциала в управлении предприятием³

На основе анализа подходов, сформировавшихся в экономической литературе по методам оценки эффективности использования кадрового потенциала в управлении предприятием, можно сделать вывод о том, что на различных этапах развития внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность использования кадрового потенциала, структурно различаются. Однако, учитывая характер влияния этих факторов на эффективность использования кадрового потенциала в управлении предприятием, их можно отнести к группе количественных или качественных показателей (см. рисунок 1).

В частности, для определения показателя эффективности использования кадрового потенциала в зависимости от области деятельности предприятий и уровня их развития требуется применение различных методов. Кроме того, при оценке эффективности использования кадрового потенциала в управлении предприятиями необходимо одновременно разрабатывать систему интегральных показателей, которая группирует как внутренние, так и внешние факторы воздействия на количественные и качественные показатели. По нашему мнению, при формировании методологии такой оценки необходимо учитывать отраслевой подход в разрезе национальной экономики. При этом требуется отдельная оценка показателей эффективности для предприятий, получающих пакет



государственных льгот, и для предприятий, которые не пользуются такими льготами.

Использованная литература:

1. Воробьев А.Д., Жданов С.Б., Кузмина Ю.А. Стратегическое управление персоналом // Управление персоналом, № 15, 2014. – с. 48-53.
2. Зарубина Т.А. “Кадровый потенциал” и “трудоустройство”: различия в определении понятий // Аллея науки. – 2017. – № 8 (1). – с. 218-221.
3. Ильченко С.В. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами организации // Вестник экспериментального образования: научно-методический электронный журнал. № 2. 2015. – с. 7-13.
4. Нонака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. – М.: ЗАО “Олим-Бизнес”, 2003. – 384 с.
5. Рябчук П.Г., Федерова К.А., Апухтин А.С., Плужникова И.И. Анализ современных методик оценки кадрового потенциала // Экономика труда. № 9, 2017. – с. 1-18.
6. Future of Jobs Report 2023: Insight report. World Economic Forum (WEF). May 2023. pp. 296. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
7. Honorati, Maddalena Marguerie, Alicia Charlena. Youth Employment in Uzbekistan: Opportunities and Challenges. Washington, D.C. : World Bank Group. September – 2021. p. 89. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documentsreports/documentdetail/235891634705237783/youth-employment-in-uzbekistanopportunities-and-challenges>
8. O*NET Resource Center. <https://www.onetcenter.org/overview.html>.
9. Кибанова А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно-практическое руководство. – М.: Проспект, 2014. – 64 с.
10. Кузнецова И.В. Управление кадровым потенциалом в промышленности. // дисс. ... к.э.н. Казань, 2002 – с. 66.
11. Q.H. Abdurahmonov, Sh.R. Xolmo‘minov, A.B. Nayitov, A.M. Akbarov – Personalni boshqarish. (O‘quv qo‘llanma) – T.: 2004. – 160 bet.
12. Дустова , А. К. (2023). Методы оценки кадрового потенциала в организациях на примере зарубежного опыта // Educational Research in

Universal Sciences, 2(17 SPECIAL), 43–47. Retrieved from <http://erus.uz/index.php/er/article/view/5139>.

13. Дустова А. К. Основные направления развитие кадрового потенциала предприятия //“Iqtisodiy tadqiqotlarga asoslangan oliy malumotli iqtisodchi kadrlarni tayorlash. – С. 496.



WOC
WORLD
ONLINE
CONFERENCES

