

## СОВРЕМЕННЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Болтабоев Дилмурод, стажер исследователь  
Наманганский инженерно технологический институт

**Аннотация.** В настоящее время необходим сотрудник не только, выполняющий задачи, определенные положением, но и любознательный, инновационный, мыслящий сотрудник. В управлении трудовыми ресурсами иерархическое управление отходит на второй план, уступая место культуре производства и рынка. В статье рассматриваются современные проблемы управления трудовыми ресурсами.

**Ключевые слова:** труд, трудовые ресурсы, менеджмент, управление трудовыми ресурсами, конкурентоспособность, производительность труда.

**Annotation.** Currently, an employee is needed not only to perform the tasks defined by the position, but also to be an inquisitive, innovative, thinking employee. In human resources management, hierarchical management fades into the background, giving way to the culture of production and the market. The article discusses modern problems of labor resource management.

**Key words:** labor, labor resources, management, labor management, competitiveness, labor productivity.

**Введение.** По мере углубления рыночных отношений возрастает значение экономических ресурсов, используемых в деятельности. В результате борьбы острой конкуренции и влияния факторов, влияющих на деятельность, функционирование усложняется под влиянием различных факторов, в том числе кризисов. С другой стороны, увеличение себестоимости производимых товаров и услуг влияет на уровень конкурентоспособности. Увеличение стоимости ресурсов, используемых для работы в таких условиях, также делает эффективную деятельность более обременительной. Достижение производительности труда как важнейшего направления в деятельности любых предприятий и организаций, подобных этому, вышло на первый уровень. Добиться снижения затрат на единицу продукции можно за счет достижения производительности труда, которая считается его основным показателем, эффективно используя трудовые ресурсы. Для того чтобы

эффективно использовать трудовые ресурсы, ими необходимо успешно управлять. На сегодняшний день этот вопрос считается одним из самых актуальных.

**Основная часть.** Пришло время сосредоточить управленческую деятельность на предприятиях и организациях в первую очередь на сотрудниках. Все экономические ресурсы имеют огромное значение. Но среди них роль и значение трудовых ресурсов в еще выше. В результате эффективной деятельности трудовых ресурсов достигается успешное использование всех остальных экономических ресурсов. Изучение и развитие трудовых ресурсов в них является требованием текущего периода. Во все более углубляющихся условиях рыночных отношений необходим не только сотрудник, который ни о чем не думает, но и сотрудник, выполняющий задачи, поставленные регламентом, но и востребованный, новатор, мыслящий деятель. При управлении трудовыми ресурсами необходимо создавать новые отделы и службы. Они должны применять современные принципы в управлении трудовыми ресурсами, используя новые методы управления.

Целесообразно, чтобы отделы, занимающиеся управлением трудовыми ресурсами, создавались на основе современных отделов работников, отделов труда и заработной платы, служб по трудоустройству, отделов охраны труда и техники безопасности и так далее. Основной задачей вновь создаваемых служб является развитие трудовых ресурсов, координация деятельности по управлению трудовыми ресурсами, реализация политики работников предприятия. Исходя из этой основной цели, они расширяют сферу своих функций, выходят только из сферы трудовых ресурсов и начинают создавать систему стимулирования трудовой деятельности, стимулирования трудовой деятельности, профессионального развития, управления повышением квалификации, предотвращения разногласий, изучения рынка трудовых ресурсов.

Отделы, занимающиеся развитием и управлением трудовыми ресурсами, должны иметь в каждой организации свои особенности и зависеть от масштаба и типа организации. При этом это должно зависеть от вида производимой продукции. Мы считаем, что эффективным будет создание самостоятельных отделов по управлению трудовыми ресурсами на относительно небольших по объему предприятиях и организациях, которые могут осуществлять функции по управлению персоналом сами отраслевые руководители, а на более крупных по объему предприятиях и организациях.

Все отделы по управлению трудовыми ресурсами могут осуществлять деятельность в области управления заместителем руководителя по управлению персоналом. Под его руководством будут собраны все разделы, связанные с работой с персоналом. Этот руководитель также осуществляет функции координации. Система управления трудовыми ресурсами на производственных предприятиях состоит из десяти систем:

1. Система условий труда.
2. Система трудовых отношений.
3. Система учета и оформления персонала
4. Система развития персонала.
5. Система планирования и прогнозирования персонала.
6. Система развития и анализа средств стимулирования труда.
7. Система маркетинга
8. Система юридических услуг
9. Система создания социальной инфраструктуры
10. Система создания и совершенствования структуры управления.

На некоторых предприятиях каждая из этих систем может быть объединена, укрупнена, централизована.

На все системы управления и развития трудовых ресурсов возлагаются определенные задачи. Ниже мы рассмотрим « задачи, которые могут быть возложены на каждую систему.

Система условий труда управления трудовыми ресурсами на производственных предприятиях выполняет следующие задачи:

- а) соблюдать требования психофизиологии труда;
- б) соблюдать требования эргономики труда;
- в) соблюдать требования технической эстетики;
- г) безопасность труда и техники безопасности;
- д) защита окружающей среды.

Учет и оформление работников играют важную роль в управлении и развитии трудовых ресурсов на предприятии. Эта система активно участвует в обеспечении занятости, профориентации, информирует систему управления персоналом, учитывает прием на работу, увольнение, перевод с работы на работу, перевод с должности на должность и осуществляет работу, связанную с их оформлением.

Ответственным за выполнение следующих задач может быть создаваемый на предприятиях отдел (система) планирования, прогнозирования и маркетинга персонала:

1. Осуществляет стратегическое управление персоналом.
2. Анализирует потенциал работников.
3. Анализирует рынок труда.
4. Планирует персонал.
5. Устанавливает связи с внешними источниками.
6. Организует рекламу по персоналу.
7. Он оценивает кандидатов на вакантные должности.

**Выводы.** Правильное решение этих задач на предприятии является одним из важных показателей в условиях рыночной экономики. Рекомендуем создать на предприятии отдел по вопросам развития социальной инфраструктуры в системе управления трудовыми ресурсами. Этот раздел может оказать огромное влияние на развитие трудовых ресурсов. Важную роль в управлении трудовыми ресурсами играет и система создания управленческих

структур на предприятии. На эту систему возлагаются такие задачи, как изучение, анализ, совершенствование структуры управления на предприятии, создание новых структур в структуре управления, способствующих развитию трудовых ресурсов. Вышеупомянутая система управления трудовыми ресурсами приведет к совершенствованию трудовых ресурсов на предприятии.

### Литература

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 28 января 2022 года № ПФ-60 «О стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы». Ташкент, Узбекистан, 2022 г.
2. О.С. Казаков. Управление результативностью производственных предприятий. Журнал "Экономика и социум" №1(104) 2023 [www.iupr.ru](http://www.iupr.ru)
3. OS Kazakov Topical Issues Of Attracting Active Investment In Increasing The Competitiveness Of The National Economy. Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI) 12 (Volume 12, Issue 4 ... 1\* 2021
4. OS Kazakov, I Turabaev. Introduction Of Principles Of Management In Subjects Of Business. The American Journal of Interdisciplinary Innovations and Research 3 (05), 50-58 1 2021
5. O Kazakov S Qozoqov. WAYS TO INCREASE THE EFFICIENCY OF USING EQUIPMENT AND TECHNOLOGY IN THE CONDITIONS OF DIGITAL ECONOMY International Finance and Accounting 2020 (5), 30 1 2020
6. О.С. Казаков, С.О. Казаков. РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАЦИОННОЙ СЛУЖБЫ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ. Научная мысль 1 (3), 114-117 1 2017
7. О.С. Казаков, Л.Ф. Узоков. ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ. Экономика и социум, 947-950 01 (116) 2024