

Обидова Ф.Я.

доцент кафедры «Экономика и менеджмент»

Джизакский политехнический институт

Загарян Мери Татуловна

Преподаватель кафедры «Экономика» МГУ

**CURRENT TRENDS IN PERSONNEL MANAGEMENT:
INTERNATIONAL PRACTICES AND THEIR APPLICATION IN
UZBEKISTAN**

Аннотация: Управление персоналом (HR) является одним из ключевых аспектов успешного функционирования любой организации. В условиях глобализации и быстрого изменения рынка труда, актуальные тенденции в этой области требуют внимания и адаптации. В этой статье мы рассмотрим международные практики управления персоналом и их применение в Узбекистане, а также выявим основные вызовы и возможности.

Ключевые слова: управление персоналом, человеческий капитал, кадровая политика, оценка эффективности труда, узбекский рынок труда, мотивация сотрудников.

Obidova F.Ya.

Associate Professor, Department of Economics and Management

Jizzakh Polytechnic Institute

Zagaryan Mary Tatolovna

Lecturer at the Department of Economics, Moscow State University

Abstract: Personnel management is one of the key aspects of the successful functioning of any organization. In the context of globalization and rapid changes in the labor market, current trends in this area require attention and adaptation. In this article we will look at international human resource

management practices and their application in Uzbekistan, and also identify the main challenges and opportunities.

Key words: personnel management, human capital, personnel policy, labor efficiency assessment, Uzbek labor market, employee motivation.

В настоящее время вопросам управления персоналом уделяется все больше внимания, так как именно кадровый потенциал во многом определяет конкурентоспособность, рентабельность и устойчивость организаций. Эффективное управление человеческими ресурсами становится ключевым фактором развития предприятий, а вовлеченность персонала в процессы совершенствования организации напрямую влияет на ее успех.

Одним из важнейших направлений является комплексный подход к оценке и развитию персонала. В книге Н.В. Федоровой и О.Ю. Минченковой "Управление персоналом организации" рассматривается роль кадрового управления и раскрываются комплексные функции управления персоналом, включая формирование кадровой политики и анализ рынка труда.

Важным аспектом управления персоналом является оценка эффективности труда. В работе Г.А. Реймарова "Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда" рассматриваются методы анализа деятельности сотрудников с применением компьютерных систем. Автор акцентирует внимание на объективности оценочных процедур и адаптации методологии к специфике рынка труда. Исследования показывают, что системный подход к оценке персонала позволяет повышать мотивацию сотрудников и формировать эффективные кадровые стратегии.

Современные технологии играют важную роль в HR-менеджменте. Практическое пособие "HR-инжиниринг. Как построить современную

модель организации деятельности персонала" (авторы В.В. Кондратьев, Ю.А. Лунев) предлагает рекомендации по интеграции информационных технологий в кадровое управление. Использование цифровых инструментов позволяет автоматизировать процессы подбора, оценки и обучения персонала, что повышает эффективность управления человеческими ресурсами.

Методики оценки стоимости человеческого капитала также становятся важным направлением в HR-менеджменте. В исследовании Г. Тугускиной "Оценка стоимости человеческого капитала предприятий" анализируются существующие методы оценки персонала, выявляются их слабые стороны и предлагаются альтернативные подходы, адаптированные к реалиям бизнеса.

HR-менеджеры Узбекистана активно изучают и адаптируют лучшие международные практики. Исследование Джима Коллинза "От хорошего к великому" помогает понять, какие управленческие решения ведут к успеху и как вовлеченность сотрудников влияет на развитие компании. В работе Марка А. Хьюзилида, Брайана Е. Беккера и Ричарда У. Битти "Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию" рассматриваются подходы к инвестированию в трудовые ресурсы и их влияние на корпоративную культуру.

Особенность узбекского рынка труда заключается в его стремительном развитии, росте количества молодых специалистов и усилении конкуренции за кадры. Важным направлением является внедрение систем оценки персонала, адаптированных к национальным особенностям. Развитие корпоративной культуры, основанной на традициях и современных методах управления, позволяет узбекским компаниям становиться конкурентоспособными на международном уровне.

В 2024 году на платформе hh.uz было размещено около 130 тысяч активных вакансий, что на 28% больше по сравнению с предыдущим годом. Об этом Kapital.uz сообщили в пресс-службе HeadHunter.

Ситуация на рынке труда в Узбекистане, по оценке Центробанка, остаётся устойчивой: уровень безработицы снизился до 8,1%, на этот год ЦБ прогнозирует дальнейшее снижение до 7,5–8%. В трудовой миграции наблюдается географическая диверсификация, доля переводов из России сократилась с 87% до 78%.

На основе обширных исследований и практического опыта можно сделать вывод, что управление персоналом является динамично развивающейся областью, требующей гибкости и адаптации. В современных условиях важно не только применять готовые методики, но и разрабатывать уникальные решения, соответствующие специфике конкретной организации. Выбор подходящей стратегии управления персоналом становится ключевым фактором устойчивого развития и повышения конкурентоспособности предприятий Узбекистана.

Список литературы

1. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом : учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. — М. : КНОРУС, 2016. — 224 с. — (Среднее профессиональное образование).
2. Реймаров Г.А. Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда. – СПб.: Питер, 2017. 422 с.
3. Свєргун О., Пасс Ю., Дьякова Д., Новикова А. «HR- практика. Управление персоналом. Как оно есть на самом деле» - СПб., Питер, 2005 г.
4. Тугускина Г. «Оценка стоимости человеческого капитала предприятий». - Журнал «Кадровик. Кадровый менеджмент», №11, 2009г.

5. Джим Коллинз «От хорошего к великому» (JIM COLLINS «GOOD TO GREAT»). - Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2006 г.
6. Yahyoeyevna O. F., Tatulovna Z. M. MECHANISM OF ORGANIZING FINANCIAL MANAGEMENT IN ENTERPRISES //Miasto Przyszłości. – 2024. – Т. 47. – С. 866-872.
7. Обидова, Ф. Я. (2023). УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ КАЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ. *Экономика и социум*, (11 (114)-1), 929-932.
8. Yahyoeyevna, O. F., & Tatulovna, Z. M. (2024). MECHANISM OF ORGANIZING FINANCIAL MANAGEMENT IN ENTERPRISES. *Miasto Przyszłości*, 47, 866-872.
9. Обидова, Ф. Я. (2023). Управление системой качества на предприятиях. *Экономика и социум*, (11 (114)-1), 929-932.
10. Yahyoeyevna, O. F. (2024, February). RESPUBLIKAMIZDA AHOLI BANDLIGI MENEJMENTI MASALALARINI ISTIQBOLLARI. In *International conference on multidisciplinary science* (Vol.2,No.2,pp. 25-31).
11. Обидова, Ф. Я. (2024). ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ КАЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ. *Экономика и социум*, (5-2 (120)), 1218-1221.
12. Obidova, F., & Shirinov, K. (2024, December). INVESTITION LOYIHALARNI MOLIYALASHTIRISH. In *Russian-Uzbekistan Conference* (pp. 102-104).
13. Obidova, F., & Djalmanova, N. (2024, December). MEHNAT RESURSLARINI BOSHQARISHNING IQTISODIY AHAMIYATI. In *Russian-Uzbekistan Conference* (pp. 105-107).
14. Obidova, F. Y. (2024). TADBIRKORLIK SUBYEKTLARI MEHNAT RESURSLARIDAN SAMARALI FOYDALANISH. *Экономика и социум*, (2 (117)-1), 544-547.