

Нурлан кызы Н., Асаналиев У.А.

И. Арабаева атындагы КМУ, Экономика и менеджмент институту, «Экономика»
багыты, магистрант

Ельцин Б. атындагы КРСУ, э.и.к., доцент.

Нурлан кызы Н., Асаналиев У.А.

КГУ имени И. Арабаева, Институт экономики и менеджмента, магистрант

КРСУ им. Б.Ельцина, к.э.н., доцент.

Nurlan kyzy N., Asanaliev U.A.

KSU named after I. Arabaeva, Institute of Economics and Management, master's student

KRSU named after. B. Yeltsin, Ph.D., Associate Professor

УЮМДАГЫ КАДРЛАРДЫ ӨНҮКТҮРҮҮ РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN THE ORGANIZATION

Аннотация: Заманбап шарттарда адам ресурстарын өнүктүрүү уюмдун ийгилигинин негизги факторуна айланууда. Бул макалада уюмдагы персоналды башкаруунун ар кандай жолдору талданат жана адам ресурстарын өнүктүрүүнүн негизги стратегиялары аныкталат. Макалада өндүрүштүн натыйжалуулугун жогорулатуу максатында кызматкерлерди окутуунун, мотивациялоонун жана өнүктүрүүнүн ар кандай ыкмалары сунушталат. Иште ошондой эле кадрларды даярдоону киргизүүдө келип чыккан проблемалар да каралып, аларды чечүүнүн жолдору сунуш кылынган. Кадрлардын алмашуусун азайтууга, профессионалдык өсүштү камсыз кылууга жана жалпы эмгек өндүрүмдүүлүгүн жогорулатууга мүмкүндүк бере турган окутуунун рационалдуу системасына өзгөчө көңүл бурулууда. Жыйынтыктап айтканда, белгилүү бир компанияда окутуу системасын ишке ашыруунун натыйжаларына талдоо жана анын натыйжалуулугунун негизги көрсөткүчтөрүнө тийгизген таасири берилген. Бул макалада адам ресурстарын башкаруу жана уюмдагы кызматкерлерди окутуу боюнча баалуу практикалык кеңештер берилет.

Аннотация: Развитие человеческих ресурсов в современных условиях становится ключевым фактором успешной деятельности организации. Настоящая статья анализирует различные подходы к управлению персоналом в организации и выявляет основные стратегии развития человеческих ресурсов. В статье предлагаются различные методы обучения, мотивации и развития сотрудников с целью повышения эффективности производства. В работе также рассматриваются проблемы, возникающие при внедрении обучения персонала, и предлагаются пути их решения. Особое внимание уделяется рациональной системе обучения, способной снизить текучесть кадров, обеспечить профессиональный рост и повысить общую производительность труда. В заключение представлен анализ результатов внедрения системы обучения в определенной компании и ее влияния на ключевые показатели эффективности. Эта статья предоставляет ценные практические рекомендации по управлению человеческими ресурсами и обучению персонала в организации.

Abstract: The development of human resources in modern conditions is becoming a key factor in the success of an organization. This article analyzes various approaches to personnel management in an organization and identifies the main strategies for the development of human

resources. The article proposes various methods of training, motivating and developing employees in order to increase production efficiency. The work also examines the problems that arise when introducing personnel training and suggests ways to solve them. Particular attention is paid to a rational training system that can reduce staff turnover, ensure professional growth and increase overall labor productivity. In conclusion, an analysis of the results of implementing a training system in a particular company and its impact on key performance indicators is presented. This article provides valuable practical advice on managing human resources and training staff in an organization.

Негизги сөздөр: персоналды башкаруу, өндүрүштүн натыйжалуулугу, кызматкерлерди окутуу, персоналды мотивациялоо, адам ресурстарын башкаруу стратегиялары, натыйжалуулуктун негизги көрсөткүчтөрү.

Ключевые слова: управление персоналом, эффективность производства, обучение сотрудников, мотивация персонала, стратегии управления человеческими ресурсами, ключевые показатели эффективности.

Key words: personnel management, production efficiency, employee training, personnel motivation, human resource management strategies, key performance indicators.

Введение Развитие человеческих ресурсов персонала приобретает ключевое значение в решении актуальных проблем, направленных на повышение эффективности производства. Зарубежные и отечественные авторы предлагают различные подходы к управлению человеческим капиталом (ЧК) в компаниях. Некоторые из них подчеркивают важность обучения и постановки перед сотрудниками сложных, но выполнимых задач, основываясь на трансформации знаний о рынке в работающую стратегию для достижения конкурентного преимущества. Другие авторы рекомендуют инвестировать в профессиональную переподготовку и развитие компетенций с использованием инвестиций в ЧК. Однако некоторые эксперты считают, что управление человеческими ресурсами должно способствовать модернизации производства в условиях нечестной конкуренции и политики импортозамещения [1].

Основываясь на понимании, что персонал является ключевым носителем интеллектуального ЧК и важным ресурсом для повышения эффективности производства, предлагается стратегия развития компании, основанная на знаниях, компетентности, профессионализме и креативности сотрудников. Инвестиции в ЧК, направленные на сохранение здоровья, повышение знаний и рациональную мотивацию, приводят к увеличению производительности труда и доходов персонала. Разработка эффективной системы управления человеческими ресурсами становится ключевым аспектом развития компании, способствуя укреплению ее позиций на рынке и повышению имиджа. Это позволяет компаниям самостоятельно формировать свою концепцию управления человеческими ресурсами, а также определять свой путь развития [2].

Цель проведения обучения персонала заключается в адаптации сотрудников к постоянно меняющимся экономическим условиям труда, инновациям в области техники и технологии под воздействием новых технологических процессов (НТП) и усовершенствованию научно-исследовательской работы (НИОКР), а также в совершенствовании организации труда и условий труда. Главная задача заключается в формировании среды для сотрудников с высоким уровнем компетенции, соответствующих

потребностям компании. Обучение также направлено на подготовку персонала к динамике изменений в характере труда и расширению профессиональных задач.

Разработка эффективной системы управления человеческими ресурсами вызвана необходимостью совершенствования системы обучения персонала с использованием современных методов и подходов. Этот процесс способствует повышению квалификации сотрудников и соответствует требованиям современной рабочей среды, где важным элементом является адаптация к постоянным изменениям и разнообразию профессиональных задач [3].

Материалы и методы исследования Основные параметры для анализа деятельности организации включают в себя статистические данные за период 2020–2022 годов, представленные в корпоративных отчетах компании. Воздействие инвестиций в человеческий капитал на производственную деятельность компании, особенно в контексте повышения квалификации персонала через обучение и переобучение, а также увеличение производительности труда, было рассмотрено на основе динамики указанных показателей за указанный период.

Для оценки приверженности и лояльности сотрудников по отношению к задачам высшего руководства проводилось профессиональное и психологическое тестирование с целью мониторинга человеческих ресурсов в организации. Применение современных методов тестирования позволило определить уровень удовлетворенности условиями труда и заработной платой, а также выявить факторы, влияющие на рабочую мотивацию и эффективность труда [4].

Результаты исследования и их обсуждение Улучшение новых технологических процессов, активное развитие научно-исследовательских работ (НИОКР) и повышение уровня квалификации человеческих ресурсов играют определяющую роль в конкурентоспособности компании. В условиях экономической конкуренции на первый план выходят организации, которые создают благоприятные условия для научной и инженерной подготовки своих сотрудников, обеспечивают правовую защиту интеллектуальной собственности и повышают эффективность управления персоналом.

Ключевым фактором для реализации конкурентного потенциала компании становится ее способность постоянно обновлять технологическую базу и повышать технический уровень производства, что в свою очередь приводит к росту компетентности ее персонала. Следовательно, каждая организация выбирает свой собственный путь развития.

Одним из основных направлений совершенствования организации является использование принципов научной организации труда (НОТ) с целью повышения заработной платы. Этот процесс осуществляется с применением рациональных методов мотивации и управления персоналом [5].

Реализация комплексного использования научной организации труда (НОТ) и применение научных методов управления персоналом на основе разработанных внутрифирменных стандартов, регулирующих трудовые процессы, способствуют увеличению производительности труда и снижению себестоимости, что в конечном итоге приводит к росту прибыли. Этот подход к повышению эффективности производства становится возможным через модернизации условий труда, внедрение прогрессивных технических средств на рабочих местах на основе научно-исследовательских работ (НИОКР), пересмотр методов подбора, обучения и расстановки персонала, а также внедрение элементов научной организации труда при оптимизации технологических

процессов и применении прогрессивных форм разделения и кооперации труда. Рациональное управление производством и персоналом позволяет организации постоянно обновлять свою технологическую базу, повышать технический уровень производства, что существенный фактор для улучшения эффективности и конкурентоспособности. Повышение объема производства, как правило, сопровождается снижением условно-постоянных расходов, дополнительно способствуя увеличению прибыли и рентабельности производства (рис. № 1).

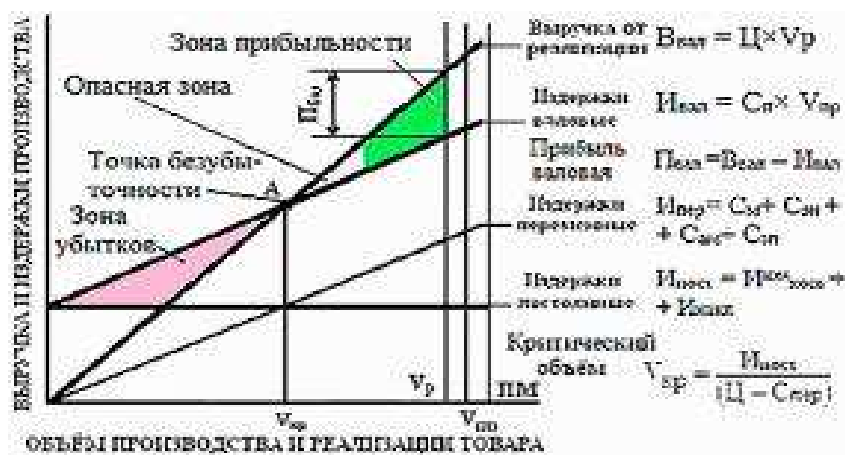


Рис. № 1. Схема получения балансовой (валовой) прибыли компании

Альтернативный метод снижения расходов. Некоторые предприниматели стремятся уменьшить трудовые издержки, предпочитая уменьшение заработной платы через найм неквалифицированных работников из числа гастарбайтеров или местных жителей, проживающих в отдаленных районах. Эти предприниматели опираются на законы монетарного управления местными рынками труда, пренебрегая тем фактом, что дешевая рабочая сила часто означает более низкое качество труда. Согласно их мнению, принятие на работу низкооплачиваемых работников, готовых трудиться за меньшие деньги, может быть успешным, так как эти люди, предположительно, будут мотивированы необходимостью трудоустройства. Дополнительным аргументом является убеждение, что работники способны учиться многому, осуществляя самообразование и самоподготовку, "если, конечно, захотят".

Таким образом, организации, следующие второму пути, сталкиваются с рядом проблем в сфере управления человеческими ресурсами [6]:

- Недостаток квалифицированных специалистов или их полное отсутствие;
- Низкая мотивация к профессиональному развитию;
- Отсутствие интереса к личному и корпоративному росту;
- Неясные перспективы на будущее и недостаточная дисциплина;
- Высокий уровень текучести кадров и недостаточная компетентность сотрудников;
- Проблемы с управлением как старым, так и новым персоналом, а также неспособность сохранить сотрудников.

Для решения возникших проблем в управлении человеческими ресурсами предлагается модернизировать систему управления человеческими ресурсами компании с акцентом на обучение и переподготовку персонала. Повышение профессионализма сотрудников связано с современными функциями управления персоналом, изложенными на рисунке № 2.

Инвестиции в обучение персонала, через улучшение условий труда, внедрение передовых технических средств на рабочих местах, основанных на НИОКР, пересмотр методов подбора, обучения и расстановки персонала, внедрение элементов научной организации труда для оптимизации технологических процессов, использование современных форм разделения и кооперации труда, позволяют повысить эффективность производственной деятельности компании. Эти изменения способствуют увеличению способности организации к постоянному обновлению технической базы, развитию технологий производства и являются ключевыми факторами реализации ее конкурентных возможностей.



Рис. № 2. Состав деятельности по управлению развитием человеческих ресурсов организации

Компании, которые активно инвестируют в повышение компетенций своих сотрудников и стремятся к интеллектуальному превосходству, способствуют установлению выгодных ценовых показателей для экономического роста, основываясь на получении интеллектуальной ренты в процессе производства и продажи продукции [7].

При анализе взаимосвязи оценки производительности сотрудников компании с современными функциями управления персоналом, связанными с развитием человеческих ресурсов, выявлено, что обучение и переподготовка персонала оказывают влияние на раскрытие потенциала работников, укрепление их лояльности и обеспечение возможности карьерного роста в управлении компаний.

Применение научных методов управления персоналом на основе разработанных внутрифирменных стандартов, которые регламентируют трудовые процессы и способствуют повышению производительности труда, приводит к снижению себестоимости продукции и, следовательно, к увеличению прибыли и доходов сотрудников компании. Все эти меры, без сомнения, способствуют повышению компетенции АУП и специалистов, а также достижению организационных целей компании.

Один из ключевых компонентов управления человеческими ресурсами в организации – это подготовка персонала, включающая в себя развитие навыков, обогащение опыта работы и повышение квалификации. Для этой цели разработан стандарт, определяющий содержание корпоративной модели компетенций, а также утвержден пакет нормативных документов, охватывающих различные аспекты деятельности. К ним относятся должностные инструкции, положения о приеме на работу и увольнении, системы оценки и аттестации персонала, а также формы мониторинга и другие средства оценки эффективности труда. В этом контексте особое внимание уделяется обучению персонала, несмотря на то, что ранее позиция "Обучение персонала" была исключена из данного перечня.

Для более детального анализа проблемы обучения персонала с целью развития человеческих ресурсов предлагается рассмотреть проводимые мероприятия в области обучения персонала на примере деятельности ОсОО "Восток". Перед изучением результативности труда работников через обучение, переподготовку и повышение квалификации, рассматриваются основные показатели компании, представленные в таблице № 1.

Анализ данных из таблицы № 1 указывает на то, что увеличение расходов на обучение на 46% оказалось малоэффективным для производительности труда, так как рост составил всего 28%. Это говорит о том, что увеличение инвестиций в обучение не сопровождается достаточно высокими темпами роста производительности труда, что может быть обусловлено несколькими факторами [8].

Во-первых, возможно, компания выбирает специалистов для обучения, у которых недостаточная квалификация, что приводит к ограниченному влиянию на общую производительность труда. Во-вторых, обучающие программы могут быть не соответствовать современным требованиям и стандартам. В-третьих, существует вероятность, что обучение проводится формально, без учета потребностей и пожеланий сотрудников, просто для выполнения формальных требований.

Таблица 1.-Технико-экономические показатели ОсОО «Восток»

Показатели	Ед. измер.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Отклонение	
Абсолют	Относит %					
Среднесписочная численность персонала	человек	250	270	300	50	1,2
Годовой объем реализации продукции: – – стройматериалы; – товары для дома; – электроинструмент.	шт.	200 631	300 751	350 634	150 003	1,75
	шт.	185 631	200 951	250 465	64834	1,35
	шт.	276 647	250 957	300 745	24098	1,09
Производительность труда на одного работника	сом.	340 784	284 954	260 124	– 80660	0,76
Полная себестоимость	млн сом.	2 361,8	3 574,3	5 648,7	3286,9	0,24
Использование производственных мощностей	%	46,7	46,1	43,3	–3,4	0,93

Показатели	Ед. измер.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Отклонение	
Абсолют		Относит %				
Численность персонала по полу:						
– мужчины;	человек	120	125	135	15	1,12
– женщины		130	145	165	25	1,27
Численность персонала по возрасту:						
– 18–25 лет;	человек	75	80	86	11	1,14
– 25–35 лет;		80	85	90	10	1,12
– 35–45 лет;		42	50	60	18	1,4
– 45–50 лет;		36	39	45	9	1,25
– старше 50 лет		17	16	19	2	1,11
Численность персонала по стажу работы:						
– до 1 года:	человек	0	0	0	0	0
– 1–5 лет;		50	55	58	8	1,16
– 5–10 лет;		65	75	78	13	1,2
– 10–15 лет;		73	73	79	6	1,08
– 15–25 лет;		49	56	72	23	1,4
– 30 лет и более		13	11	13	0	0

В современных экономических условиях обучение персонала представляет собой ключевой инструмент, способствующий укреплению позиций компании на рынке, обеспечивающий ее конкурентоспособность и постоянное увеличение прибыли. [9] Тем не менее, некоторые компании сталкиваются с определенными проблемами в сфере обучения персонала, включая следующие:

Обучение тем сотрудникам, которые не нуждаются в дополнительном обучении. Проведение обучения специалистами с недостаточной квалификацией.

Далее необходимо проанализировать количество сотрудников, принявших участие в обучении, учитывая численность персонала и соблюдение законодательных норм, в соответствии с которыми каждый сотрудник компании должен повышать квалификацию один раз в пять лет, а доля обучаемых сотрудников в течение года не должна превышать 10% от общего числа персонала компании (см. Таблицу № 2).

Отмечено, что общее количество сотрудников, принимающих участие в обучении, сократилось. Это сокращение объясняется тем, что сотрудник теряет доплаты во время обучения, что может уменьшить интерес к учебным мероприятиям. Кроме того, не каждый работодатель может позволить себе финансировать обучение всех сотрудников из-за высоких затрат. Также существует обязательная часть персонала, которая должна пройти обучение в соответствии с законодательством. Среднее количество тренингов на одного сотрудника сократилось с 18,5 в 2020 году до 17 в 2022 году.

Таблица 2.-Выборка по образованию, прошедших обучение работников компании

Показатели персонала	2020г.	2021 г.	2022 г.	Отклонение	
				Абсолют	Относит
Среднесписочная численность	250	270	300	50	1,2
Численность работников, прошедших обучение	25	22	20	-5	1,2

Внедрение системы обучения персонала в компании, проводимое с учетом рациональных принципов, приносит ряд выгод, таких как снижение текучести кадров, поддержание возможности карьерного роста с целью улучшения оборота персонала, а также повышение производительности труда и эффективности производства. Важно внедрить метод обучения, который не замедлял бы производственные процессы.

Например, обучение без отрыва от производства может быть эффективным в этом случае, поскольку он не влияет на рабочий процесс. Однако для успешной реализации этого метода требуется наличие свободного оборудования в рабочем состоянии, и возможно, организация лекций в специальных аудиториях. В общем, предпринятые меры по повышению профессиональных компетенций сотрудников через рациональную систему обучения, оформленную в соответствии с организационной структурой, в данном случае через разработанный проект Положения об обучении, способствуют увеличению эффективности производственной деятельности компании.

Список использованной литературы:

1. Бедяева, Т. В. Управление персоналом на предприятии туризма: Учебник / Т. В. Бедяева, А. С. Захаров; Под ред. проф. Е. И. Богданов. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 180 с.
2. Бондалетова Н.Ф. Методы развития персонала. Материалы Ивановских чтений. 2017. № 4-2 (17). С. 111-116. [Электронный ресурс]. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_30723471_81406686.pdf.
3. Веснин В. СОМ. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник. / В. СОМ. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 688 с.
4. Дементьева, А. Г. Управление персоналом: Учебник / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова. – М.: Магистр, 2011. – 287 с.
5. Друкер П. Ф. Пять ключевых вопросов Друкера. – М.: Манн, 2016. – 192 с.
6. Каштанова, Е. В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно-практическое пособие / Е. В. Каштанова. – М.: Проспект, 2015. – 64 с.
7. Овчинников С. А. Управление по целям как парадигма современного менеджмента (Питер Друкер и развитие его идей) // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. 2015. № 6 (107). С. 30-41.
8. Плотницкая М.Р. Понятие «персонал» в контексте управления человеческими ресурсами. Вестник Краунц, серия «Гуманитарные науки». № 1 (21) 2013. С. 56 – 62.
9. Хуснутдинова А.Ф. Персонал организации: понятие, структура, трудовой потенциал, методы управления и мотивации. Сборник «Современные кадровые технологии в управлении предприятиями и территориями». Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2017. С. 219 – 226.