

Внутренние Управленческие Процессы и Управление Человеческими Ресурсами в Государственных Корпорациях: Опыт и Перспективы

Мамараджабов Фарход Бахтиярович

Докторант Самаркандского государственного университета архитектуры и строительства

+998 97 393 20 75

Abstract: *The effective management of internal administrative processes and human resources is crucial for the success of state corporations. This study explores the experiences and perspectives of state corporations in managing these critical aspects. The research aims to identify best practices, challenges, and areas for improvement in the internal administrative processes and human resource management of state corporations. The findings highlight the importance of clear communication, efficient workflow, and strategic planning in enhancing administrative efficiency and employee satisfaction. Additionally, the study reveals the need for continuous training and development programs to equip employees with the necessary skills to adapt to changing organizational needs. The results provide valuable insights for state corporations seeking to optimize their internal administrative processes and human resource management practices, ultimately contributing to improved organizational performance and public service delivery.*

Keywords: *State corporations, internal administrative processes, human resource management, best practices, challenges, employee satisfaction, training and development, organizational performance, public service delivery.*

Введение

Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любого предприятия. В то время как стоимость материальной части ресурсов организации снижается за счет амортизации, ценность человеческого капитала может и должна возрастать. Одним из направлений развития персонала является систематическое обучение персонала, которое позволяет наиболее полно раскрыть все их возможности и таланты. Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей. Компания создает специальные методы и системы управления профессиональным развитием, которые решают такие задачи как: разработка стратегии персонального обучения; постоянное совершенствование организационного процесса согласно научному развитию; управление знанием; развитие эмоциональной культуры, управленческих и стратегических способностей сотрудников компании. Карьера же представляет собой результат осознанной позиции и поведения людей в своей трудовой деятельности, что связано с их должностным и профессиональным ростом. Должностной рост связан с изменением должностного статуса сотрудника, профессиональный выражается в накоплении профессиональных знаний, умений и навыков. Возможность карьерного роста для большинства сотрудников является

Venue: Turkey, Istanbul, 2024

основным мотиватором, побуждающим их работать более ответственно и эффективно[1].



Управление человеческими ресурсами кратко можно представить в виде схемы:

Источник: <https://www.hr-director.ru/article/66628-qqq-17-m4-upravlenie-chelovecheskimi-resursami>

Управление человеческими ресурсами включает:

- стратегический аспект, необходимый для решения принципиально новых или глобальных задач;
 - типичные функции планирования;
 - развитие индивидуальных способностей с учетом повышения квалификации;
 - затраты в соответствии с бюджетом организации. Экономический подход
- Внимание уделяется технической подготовке. В рамках единой системы управления человеческими ресурсами строго соблюдаются управленческие вертикали. Производится подразделение всех структур организации. Достигается баланс между системой управления и степенью ответственности.

Организационный подход

Формируется новый взгляд на персонал организации. Сотрудники считаются не трудовым ресурсом, а человеческим. Уделяется особое внимание социокультурным и социопсихологическим аспектам. Реакция людей на внешнее и внутреннее управление эмоционально-ответственная. Человеческие ресурсы обладают интеллектом, способностью к систематическому совершенствованию профессионализма. А значит, являются самым важным и долговременным источником стабильного развития организации [Тараненко 2018].

Распространенные ошибки в управление человеческими ресурсами заключаются в следующем:

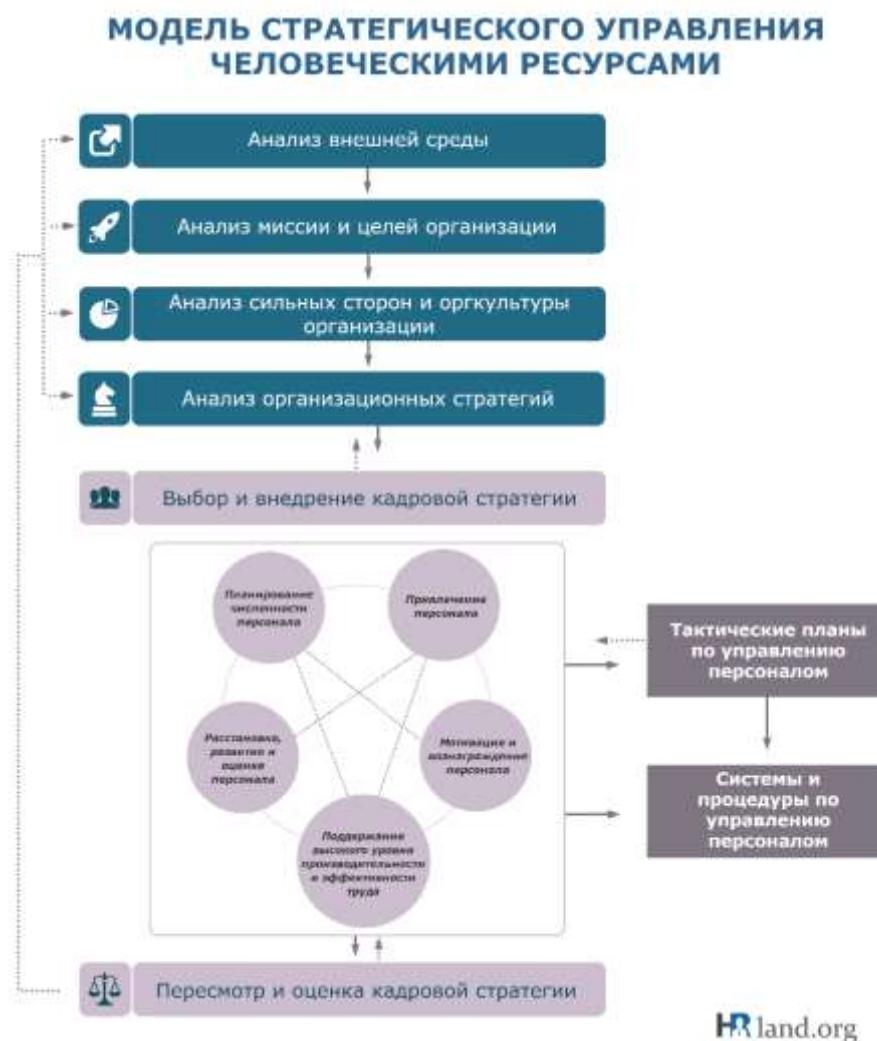
- руководство компании уделяет повышенное внимание решению текущих оперативных вопросов, не сосредотачиваясь на программах долговременного планирования;
- в отношении занятости ориентация направлена на заключение бессрочных трудовых договоров, что может привести к низкой степени трудовой мобильности;

- не разрабатывается собственная политика в сфере подбора персонала, решение о приеме соискателя часто принимается на основе интуитивного восприятия руководителя;
- не разработаны основы и принципы планирования карьеры, персонал не стремится получить повышение;
- не доработаны системы оценки персонала и методики стимулирования;
- нет единой системы взаимодействия, развитию корпоративной культуры уделяется недостаточное внимание;
- не организован процесс обмена информацией;
- не развита структура наставничества, когда более опытные специалисты берут шефство над новичками. Все это приводит к неэффективности управления человеческими ресурсами. В компании продолжается высокая текучесть кадров. Тратятся немалые средства на поиск и подбор персонала, обучение и повышение квалификации [Вагин и др. 2017]. Методики управления человеческими ресурсами предприятия направлены на создание всех условий и социальных предпосылок на обеспечение эффективной работы всех специалистов, правильность аттестации и подбора персонала.

В основу таких решений заложены процессы:

- создания материальных, социальных предпосылок для стабильности обеспечения эффективной управленческой деятельности;
- стратегическая и инновационная деятельность, позволяющая осуществить развитие всей управленческой системы;
- переход от системы оперативного управления к методике, направленной на развитие и решение стратегических задач;
- применения систем и основ социоинженерной практики;
- активизация ресурсов технико-технологического, финансового, информационного, материального направления [2].

Вопросы управления персоналом в рамках карьерного развития отличаются многообразием, сложностью и неоднозначностью. При определении сущности и содержания карьерного развития персонала оно характеризуется, прежде всего, как некий план управленческого пути, последовательность построения процесса образования, непрерывный процесс подготовки, реализации и мониторинга планов развития карьеры. Следует связать воедино карьеру и экономическое развитие предприятия – главное преимущество такой взаимосвязи заключается в том, что, во-первых, люди с высоким уровнем образования и квалификации чаще других готовы соответствовать требованиям времени и рабочего места, а потому они обладают более высокими адаптационными возможностями и более органично вписываются в рыночную систему. Во-вторых, полученные передовые знания и опыт немедленно реализуются на практике. Для этого необходима заинтересованность самих производственных структур в создании широкой сети как внутрипроизводственной, так и внепроизводственной систем образования и стимулирования карьерного развития персонала[3].



Источник: <https://hrland.org/strategicheskoe-upravlenie-chelovecheskimi-resursami/>

Чтобы выполнять работу на более высоком уровне ответственности или с большей результативностью, работнику нужно расширять свой диапазон компетентности, приобретать качества, требуемые для выполнения работы на каждом отдельном уровне в своей сфере деятельности. Для этого на основе требований к должностям создаются индивидуальные программы развития карьеры, определяющие опыт и подготовку, которые сотруднику необходимо достичь, чтобы сделать успешную карьеру. План позволяет работнику непрерывно самосовершенствоваться и четко представлять цель, к которой он стремится. Преимущество этого подхода заключается в том, что он доступен для всего персонала, который нужно мотивировать, поощрять и предоставлять ему необходимые возможности для применения своих навыков и способностей. В отечественной литературе выделяют несколько типов профессиональной карьеры: а) вертикальная позволяет сотруднику постепенно переходить на должность выше; б) горизонтальная развивает работников путем периодических переводов на новые должности равного статуса, но с иными функциональными задачами; в) горизонтально-вертикальная или смешанная карьера предполагает перевод с одного участка на другой с последовательным повышением должностного статуса; г) скрытая карьера представляет собой движение работника к ядру руководства через различные встречи, совещания, доступ к ограниченным источникам информации – находясь на рядовой

должности сотрудник может получать отличное от коллег вознаграждение за работу[1].

Литература

[1] 'СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА'. Accessed: april 02, 2024. [Online]. Available: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-i-metody-podgotovki-personala/viewer>

[2] Ж. С. Леонидовна and Щ. П. Николаевич, 'МЕТОДЫ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ', *Вестник Московской Международной Академии*, no. 1–2, Art. no. 1–2, 2020.

[3] Б. С. Алексеевна, С. В. Александровна, and Б. Н. Владимировна, 'УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА',

[4] Тараненко В.А. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика: Тесты для отбора персонала. К.: Ника – Центр, 2018. – 236 с.

[5] Тараненко В.А. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика: Тесты для отбора персонала. К.: Ника – Центр, 2018. – 236 с.

[6] Бороздина Г.В., Кормнова Н.А. Психология и этика делового общения. М.: Изд-во Юрайт, 2018. – 292 с.

[7] Вагин А.П., Митирко В.И., Модин А.В. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2017. – 302 с.