

## Повышение Эффективности Использования Кадрового Потенциала В Управлении Предприятием: Эволюция Принципов И Подходов

*Абдуллоев Аслиддин Жунайдуллоевич<sup>1</sup>, Дустова Азиза Кахрамоновна<sup>2</sup>*

**Аннотация:** Статья рассматривает меры по повышению эффективности использования кадрового потенциала в управлении предприятием. В работе анализируются принципы «руководитель-работник» и их эволюция с учетом современных экономических условий, таких как «инновационная экономика» и «цифровая экономика». Особое внимание уделено развитию подходов, ориентированных на взаимное сотрудничество и самостоятельность работников в достижении стратегических целей.

**Ключевые слова:** Кадровый потенциал, эффективность управления, принцип «руководитель-работник», современные подходы, инновационная экономика, взаимодействие в коллективе, стратегические цели предприятия.

Исходя из направлений и масштабов реализуемых мер по повышению эффективности использования кадрового потенциала в практике управления предприятием, это привело к формированию в экономической литературе различных методов и принципов в этом отношении. В результате все большего развития рыночной экономики усиление конкуренции между предприятиями привело к постепенному совершенствованию принципов и методов использования кадрового потенциала в процессе управления. Поэтому исследование принципов и методов, разработанных в экономической литературе, в управлении предприятиями, действующими в отраслях народного хозяйства страны в целях повышения эффективности использования кадрового потенциала, имеет актуальное значение.

По результатам анализа мы видим, что использование потенциала сотрудников в процессе управления было организовано по принципу «лидер-работник». В этом случае направления деятельности, основанные на взаимном сотрудничестве руководителей и их подчиненных в отношениях, возникающих в управлении предприятием, в том числе повышение эффективности использования кадрового потенциала, полностью отвергаются, и мы можем видеть приоритет права руководителей влиять на своих сотрудников.

В исследовании А.А. Богдановой практика управления по принципу «руководитель-работник» объясняется следующим образом. «Развитие управления предприятиями по принципу «руководитель-работник» основано на идее «единства объективности и субъективности», при которой приоритет отдается «прямому влиянию» руководителя на своих подчиненных»<sup>3</sup>. Видно, что типичной для практики централизованного управления следует считать практику полного и эффективного использования кадрового потенциала в управлении предприятием по принципу «руководитель-работник». При этом в данном виде практики управления приоритет в решении целей и задач, поставленных руководством предприятия, отдается только руководителям, а от сотрудников требуется своевременное и полное выполнение задач, поставленных их руководителями. В частности, исходя из этого принципа, эффективность

<sup>1</sup> Бухарский государственный университет Заведующий кафедры “Экономика” Доктор экономических наук, профессор

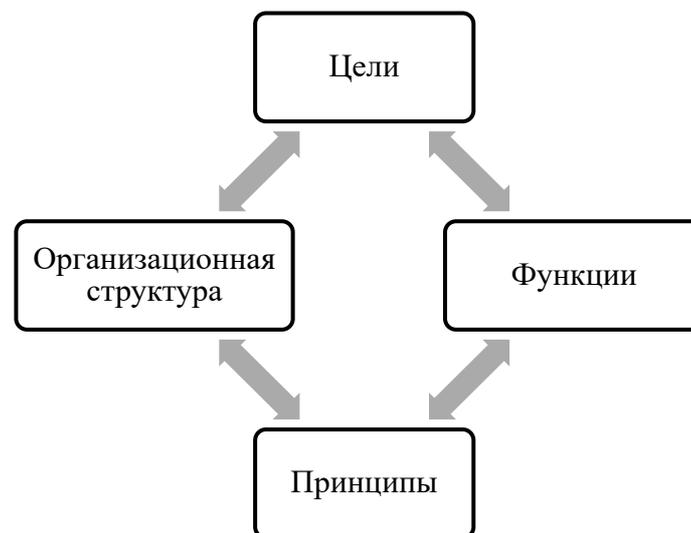
<sup>2</sup> Бухарский государственный университет Преподаватель кафедры “Экономика” г.Бухара, Узбекистан

<sup>3</sup> Богданова А.А. Тектология: (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн.: Кн. 1 / Ред. кол. Л.И. Абалкин (отв. ред.) и др. / Отд-ние экономики АН СССР. Ин-т экономики АН СССР. – М.: Экономика, 1989. – с. 304



использования человеческих ресурсов в управлении предприятием напрямую связана с мыслительными способностями руководителей.

В результате развития рыночной экономики современные экономические отношения, в том числе формирование таких систем, как «инновационная экономика», «экономика знаний», «цифровая экономика», «зеленая экономика», привели к формированию усовершенствованных подходов экономики. Принцип «лидер-работник» в управлении предприятиями сегодня. В результате сегодня принцип «лидер-работник» означает взаимное сотрудничество руководителей и сотрудников в достижении стратегических целей и задач компании. В определенный период времени изменение природы этого принципа в противоположную сторону оправдано развитием открытых экономических систем, основанных на рыночных отношениях в мировом хозяйстве. В таких условиях это объясняется тем, что влияние внешних факторов в большей степени, чем внутренних, на показатель эффективности использования человеческих ресурсов, в том числе управления предприятием, существенно возросло. Это привело к формированию принципа «руководитель-работник → работник-работник → работник-руководитель» в организации производственных процессов, в том числе труда сотрудников. Этот принцип характеризуется тем, что в управлении предприятием приоритет ориентирован на установление отношений взаимного сотрудничества всех работников, составляющих его экономическую деятельность. Исходя из этого принципа, практика использования кадрового потенциала в управлении предприятием формируется на основе системного подхода, а ее структурная структура находится в порядке, показанном на рисунке 1.



**Рисунок 1. Системный обзор использования кадрового потенциала в процессе управления по принципу «лидер-работник → работник-работник → работник-руководитель» на предприятии.<sup>4</sup>**

В управлении предприятием требуется совместная работа предприятия как целостной системы для достижения общих целей с целью повышения показателей эффективности на основе принципа «лидер-работник → работник-работник → работник-руководитель» процесса использования человеческих ресурсов. В системе современных экономических отношений необходимо использовать этот принцип при эффективном использовании кадрового потенциала в управлении предприятием. При этом на основе такого подхода к основным направлениям повышения эффективности использования кадрового потенциала можно будет отнести следующие:

- развитие рационалистического подхода к процессу управления – это требует рационального подхода к сложившейся ситуации при принятии решений по организации управления предприятием, в том числе по использованию кадрового потенциала. То есть любые

<sup>4</sup> Составлено автором



сотрудники и руководители, входящие в состав персонала компании, должны оцениваться как равноправные. В процессе принятия решений не допускается дискриминация интересов любого сотрудника по отношению к другому сотруднику или руководителю;

- подход взаимоотношений во взаимной связи – данный подход практически полностью отражает суть принципа «руководитель-работник → работник-работник → работник-руководитель»;
- подход взаимного сотрудничества – подразумевается, что каждый работник, работающий на предприятии, включая руководителей, руководителей отделов и сотрудников, работает как единый коллектив для достижения общих целей предприятия и повышения эффективности производства;
- подход взаимного сотрудничества руководителей и работников - предполагает принятие соответствующих решений без обмена мнениями между руководителями и работниками в различных проблемных ситуациях, возникающих на всех уровнях организационной структуры предприятия, в том числе при принятии решений по повышению эффективности производства. Поскольку менеджеры не принимают непосредственного участия в производственном процессе, в некоторых ситуациях они могут допускать ошибки при принятии решений. Это окажет негативное влияние на эффективность предприятия;
- самостоятельный подход - этот подход предполагает самостоятельность в самоуправлении на всех уровнях организационной структуры предприятия. В этом случае необходимо привести индивидуальные цели каждого сотрудника в соответствие с общими стратегическими целями предприятия. Благодаря этому сотрудники смогут принимать самостоятельные решения в случае возникновения сложных ситуаций, неся ответственность за выполнение поставленных перед ними задач. В таких условиях руководителям следует регулярно стимулировать сотрудника к повышению эффективности использования его потенциала.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ЛИТЕРАТУР:

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 “трудовой потенциал”: 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](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/doc-umentsreports/documentdetail/235891634705237783/youth-employment-inuzbekistanopportunities-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. Hayitov, 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.

