

Current trends in the development of personnel management in current realities

Dilafruz AZIMOVA¹

Tashkent State University of Law

ARTICLE INFO

Article history:

Received March 2023
Received in revised form
15 April 2023
Accepted 25 April 2023
Available online
15 May 2023

Keywords:

personnel management,
personnel management
system,
flexible form of
employment, personnel
management concepts,
trends in personnel
management,
artificial intelligence,
feedback,
form of employment,
individual approach.

ABSTRACT

The article considers the personnel management system from the point of view of aspects of professional activity, which requires a special approach since its results affect the further well-being of the organization.

Currently, the approach to personnel management is changing qualitatively where the concepts of personnel management are created on the basis of confirming the importance of the employee's personality, considering his motivations, and the ability to form correctly and adjust them to achieve certain strategic goals facing the organization.

2181-1415/© 2023 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol4-iss3/S-pp352-356>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Замонавий шароитда ходимларни бошқаришнинг ривожланиш истиқболлари

ANNOTATSIYA

Kalit so'zlar:

xodimlarni boshqarish,
xodimlarni boshqarish
tizimi,
xodimlarni boshqarish
konsepsiyasi,
bandlikning moslashuvchan
shakli,
xodimlarni boshqarish
tendensiyalari,
sun'iy intellekt,

Maqolada xodimlarni boshqarish tizimi alohida yondashuvni talab qiladigan kasbiy faoliyat jihatlarini nuqtai nazaridan ko'rib chiqiladi, chunki uning natijalari tashkilotning keyingi farovonligiga ta'sir qiladi.

Hozirgi vaqtda xodimlarni boshqarishga yondashuv sifat jihatidan o'zgarib bormoqda, bu erda xodimlarni boshqarish tushunchalari xodimning shaxsiyatining muhimligini tasdiqlash, uning motivatsiyasini, tashkilot oldida turgan muayyan strategik

¹ Acting Associate Professor, Department of Public Administration, Tashkent State University of Law.
E-mail: dilafruz.azimova2020@gmail.com

individual yondashuv

maqsadlarga erishish uchun ularni to'g'ri shakllantirish va to'g'rilab borish qobiliyatini hisobga olgan holda yaratiladi.

Актуальные тенденции развития управления персоналом в нынешних реалиях

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

управление персоналом,
система управления
персоналом,
гибкая форма занятости,
концепции управления
персоналом,
тренды в управлении
персоналом,
искусственный интеллект,
обратная связь,
форма занятости,
индивидуальный подход.

В статье рассмотрена система управления персоналом, с точки зрения аспектов профессиональной деятельности, требующая особого подхода, так как её результаты влияют на дальнейшее благосостояние организации.

В настоящее время подход к управлению персоналом качественно меняется, где концепции управления персоналом созданы на основе подтверждения значимости личности сотрудника, на рассмотрении его мотиваций, умении корректно сформировать и скорректировать их для достижения определенных стратегических задач, стоящих перед организацией.

Эффективное управление персоналом сегодня – центральная проблема любой организации. Современное деловое общество испытывает острую необходимость в профессионалах, умеющих ладить друг с другом, предлагать новые идеи, брать на себя руководство другими людьми и вызывать в них энтузиазм, энергию, стремление к созиданию. Искусство обращаться с людьми и руководить ими – это результат специальной профессиональной подготовки. Успех ведущих промышленно развитых стран свидетельствует, что в центре концепции управления организацией должен находиться человек как высшая ценность любой организации.

Управление представляет собой одну из самых сложных областей человеческой деятельности, где проявляются межличностные отношения индивидов, объединенных производственным процессом. Термин «управление» обозначает совокупность скоординированных мероприятий, направленных на достижение поставленных целей.

Управление персоналом, как наука, является достаточно молодой дисциплиной. Первые попытки понять и объяснить поведение сотрудников сделали американские ученые XX века Ф.Тейлор и Ф.Гилберт. Они не принимали мысли окружающего их общества о том, что работники – это лишь быстро заменяемые детали. Их исследования доказали, что уровень производительности труда освоившихся работников существенно выше производительности труда новичков. Следующим этапом по развитию управления персоналом стал этап возникновения концепции человеческих ресурсов. Людской ресурс теперь занимает ведущее положение в организации.

Данная теория берет за основу развитие капитализма М. Фридмен. Концепция развития человеческого ресурса предполагает наличие желания сотрудников повысить свою трудоспособность и реализоваться в интересах компании с целью получения большего дохода [1].

Технологии проникли в рабочую жизнь, существенно изменилась демографические показатели рабочей силы, сократилась численность населения трудоспособного возраста во многих странах с развитой экономикой, больше внимания стало уделяться проблемам равенства в оплате труда и отношению к сотрудникам. По

мере развития этих изменений росли и ожидания работников — с призывом к организациям делать больше для улучшения жизни людей, решения социальных проблем, смягчения непредвиденных последствий внедрения новых технологий, а также справедливого и этичного поведения на рабочих местах.

Сила социально ответственного управления заключается в его способности по-человечески относиться к любому аспекту деятельности и давать людям возможность продуктивно работать с технологиями и создавать ценность для себя самих, своих организаций и общества на долгие годы вперед [2]. Технологии создают мир, в котором все и вся может быть индивидуализировано. И тем не менее люди желают чувствовать свою принадлежность к чему-то большему. Результаты исследования подтверждают, что вопрос формирования чувства сопричастности имеет высокую значимость.

При этом у сотрудников формируются собственные тренды: они выбирают компании, в которых хотелось бы остаться, с одновременным ростом потребностей для самореализации. Технологии формируют потребность людей в постоянном изменении и саморазвитии. При этом люди желают чувствовать устойчивость и защищенность. Результаты опроса этого года подчеркивают необходимость переквалификации. Интернет позволяет по-новому подойти к вопросу выбора работодателя: работники сегодня выбирают удобное время, график работы, компанию и даже город. Они могут работать из дома или любого другого места, вести несколько проектов в разных компаниях, использовать почту, мессенджеры и разные коммуникационные площадки для быстрого достижения результата, увеличения доходов. Новые возможности, в том числе для развития навыков и обучения новой профессии, которые появились у сотрудников, усложняют задачи по удержанию персонала. В условиях высокой конкуренции руководителям и HR для этого приходится использовать максимум инновационных приемов и инструментов. От специалистов по персоналу ждут, что они возьмут на себя три важные задачи.

Первая — займутся сохранением хорошей психологической обстановки. Вторая — построят организационную структуру.

Третья задача — оптимизируют численность работников.

Для управленцев компании важно, чтобы HR разбирался в специфике работы. Без этого он будет оторван от реальности, в которой живет компания [2].

На сегодняшний день немаловажное место в управлении персоналом занимает менторинг. Менторинг — это один из видов наставничества, который отличается более глубокой работой с подопечным. В компаниях появляются гуру из числа опытных сотрудников, которые поддерживают и направляют новичков, делают их партнерами бизнеса, частью общего большого процесса. Менторинг работает на протяжении всей рабочей жизни членов команд. В сложные моменты, когда они рассматривают возможности для ухода из компании, с помощью менторинга их можно удержать.

Исследования указывают на эффективность интервенций самоутверждения, помогающих сотрудникам согласовывать эти ценности и потребности с изменившейся средой, что может стать основой для будущих исследований по решению проблемы сегодняшнего конфликта между работой и семьей [3]. Кроме того, использование индуктивных подходов, показывающих, как сотрудники, попавшие в новую и динамичную рабочую среду, могут достичь баланса между работой и личной жизнью, может открыть новые интересные направления исследования конфликтов между

работой и семьей и обеспечить соответствующие практические последствия для организаций, поддерживающих людей, справляющихся с серьезными нарушениями баланса работы и личной жизни.

За последние годы сотрудники поняли, что им нужны более гибкие график и режим работы. Многие компании уже отработали процессы управления удаленными командами, поэтому не против внедрить гибридный режим работы на постоянной основе. Например, режим «3—2—2» подразумевает, что сотрудники будут ходить в офис лишь три дня в неделю, еще два — работать удаленно, а в остальные два дня — отдыхать. Некоторые специалисты, по мнению экспертов, смогут сами распределять эти дни в течение недели. Например, отдыхать в понедельник и среду, а работать во все остальные дни. Такой режим позволит не жертвовать личной жизнью ради карьеры. Документы, с помощью которых регулируют удаленный режим работы в Узбекистане: Трудовой договор с условием о временной удаленке, трудовой договор с условием о комбинированной удаленке, Положение № 3228 МЮ «О временном порядке перевода работников на работу в дистанционном режиме работы, по гибкому графику работы или на дому в период действия карантинных мер» от 28 марта 2020 г. [4].

В работе увеличивается количество рутинных и комплексных задач, справиться с которыми — особенно в условиях удаленной работы — довольно сложно. Популярность различных IT-инструментов автоматизации процессов будет расти в 2023 году. Например, HRM-систем можно подтверждать документы, подписывать больничные листы, подбирать персонал, оповещать подчиненных. Чем меньше рутины — тем эффективнее работа сотрудников.

С 1 января 2020 года в Узбекистане работодатели начали работать с Единой национальной системой труда, в которой регистрируются трудовые договоры и формируются электронные трудовые книжки. Единая национальная система труда – электронная информационная система, содержащая объективную, регулярно обновляемую базу данных о рынке труда и занятости, балансе трудовых ресурсов, создаваемых рабочих местах, предоставляющая для работодателей и работников площадку для оформления в электронной форме трудовых отношений, формирования и хранения сведений о персональной истории трудоустройства, вакансиях, количественном и качественном составе работников. Основная цель Единой национальной системы труда – дальнейшее усиление защиты трудовых прав сотрудников и совершенствование механизма расчета их стажа работы, внедрение современных информационно-коммуникационных технологий в социальной сфере.

Единая национальная система труда предоставляет следующие возможности:

- формирование электронной трудовой книжки, облегчающей учет стажа работы сотрудника и расчет пенсионных выплат;
- повышение эффективности государственной политики в сфере занятости;
- формирование прозрачной информации о количественном и качественном составе сотрудников, вакансиях;
- мониторинг результатов аттестации рабочих мест;
- прогнозирование развития спроса и предложения на рабочую силу по рынку труда, регионам, половозрастным факторам, отраслям и специальностям [5].

Преимущества Единой национальной системы труда заключены в том, что в ней регистрируются все трудовые договора, а также формируются электронные трудовые. Вся информация, собранная на странице рабочего, облегчает труд работодателей. После

внесения сведений о сотруднике в систему, не возникает необходимости в повторном создании такой информации для справки с работы или о работнике и пр. Единая национальная система труда – бесплатная система для физических и юридических лиц. Ответственность за своевременность регистрации в системе трудового договора, внесение изменений в действующие трудовые договора, их прекращение и формирование электронных трудовых книжек возлагается полностью на работодателя.

Специалисты по персоналу и другие лица, отвечающие за управление персоналом вынуждены изменяться каждый день. От них требуется быть более гибкими, они должны осваивать новые навыки, развивать новые знания и разрушать некоторые старые практики. Им нужно очень быстро научиться поддерживать удаленную работу. В частности, это касается вопросов производительности, изменения сценариев выплаты пособий и психологического благополучия. Кроме того, они занимаются вопросами управленческого доверия в отношении удаленного персонала и микро-менеджмента.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ:

1. Зайцева Т. В., Зуб А. Т. Управление персоналом. М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2009. 336 с.
2. Международные тенденции в сфере управления персоналом — 2020 [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: https://www2.deloitte.com/kz/ru/pages/human-capital/articles/human-capital-trends_msm_moved.html?ysclid=lglixiauxs120789416.
3. Главные HR-тренды 2023 года: обзор [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://www.hr-director.ru/article/67094-hr-napravleniya-i-trendy-2018-goda-18-m4?ysclid=lglyrojmji419030816>.
4. Карпенко М.А. Направления развития управления персоналом и его квалификацией в условиях пандемии // Human Progress. 2020. Том 6, Вып. 4. С. 7. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: [Karpenko.pdf \(progress-human.com\)](#).
5. Положение «О временном порядке перевода работников на работу в дистанционном режиме работы, по гибкому графику работы или на дому в период действия карантинных мер» Зарегистрирован Министерством юстиции Республики Узбекистан 28 марта 2020 г. Регистрационный № 3228 [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://lex.uz/docs/4776267>.
6. Положение о порядке регистрации трудовых договоров, формирования и ведения электронных трудовых книжек в межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда» от 5 декабря 2019 года № 971 [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <https://lex.uz/ru/docs/4630025>.
7. Азимова Д.М. Анализ текущего состояния управления государственным внешним долгом в Узбекистане в период пандемии // Review of law sciences. 2020. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-tekuschego-sostoyaniya-upravleniya-gosudarstvennym-vneshnim-dolgom-v-uzbekistane-v-period-pandemii>