



TOP-CONFERENCES

International Conference of Economics, Finance and Accounting Studies

International Conference of Economics, Finance and Accounting Studies is a double-blind peer-reviewed, open-access journal published to reach excellence on the scope. It considers scholarly, research-based articles on all aspects of economics, finance and accounting. As an international congress aimed at facilitating the global exchange of education theory, contributions from different educational systems and cultures are encouraged. It aims to provide a forum for all researchers, educators, educational policy-makers and planners to exchange invaluable ideas and resources.

Опыт и перспективы внутренних административных процессов и управления человеческими ресурсами в государственных предприятиях

Мамараджабов Фарход Бахтиярович

Докторант Самаркандского государственного университета архитектуры и
строительства
+998 97 393 20 75

ABSTRACT

Эффективное управление внутренними административными процессами и человеческими ресурсами является ключевым фактором успеха государственных корпораций. В данном исследовании рассматриваются опыт и перспективы государственных корпораций в управлении этими важными аспектами. Целью исследования является выявление лучших практик, проблем и областей для улучшения в управлении внутренними административными процессами и человеческими ресурсами государственных корпораций. Результаты подчеркивают важность четкой коммуникации, эффективного рабочего процесса и стратегического планирования для повышения административной эффективности и удовлетворенности сотрудников. Кроме того, исследование выявляет необходимость постоянных программ обучения и развития, чтобы обеспечить сотрудников необходимыми навыками для адаптации к изменяющимся потребностям организации. Результаты предоставляют ценные рекомендации для государственных корпораций, стремящихся оптимизировать свои внутренние административные процессы и практики управления человеческими ресурсами, что в конечном итоге способствует повышению производительности организации и качеству предоставления общественных услуг.

KEYWORDS

государственные корпорации, внутренние административные процессы, управление человеческими ресурсами, лучшие практики, проблемы, удовлетворенность сотрудников, обучение и развитие, производительность организации, предоставление общественных услуг.

Введение

Государственные корпорации играют важную роль в экономике и обществе, предоставляя необходимые услуги и инфраструктуру. Эти организации часто находятся в собственности и под управлением государства и отвечают за предоставление общественных товаров и услуг. Эффективное управление внутренними административными процессами и человеческими ресурсами является ключевым фактором успеха и устойчивости государственных корпораций. Внутренние административные процессы включают системы и процедуры, регулирующие повседневную деятельность организации. Эти процессы включают принятие решений, коммуникацию и распределение ресурсов. Управление человеческими ресурсами, в свою очередь, включает набор, обучение и развитие сотрудников, чтобы обеспечить наличие необходимых навыков и компетенций для достижения целей организации. В контексте государственных корпораций

эффективное управление внутренними административными процессами и человеческими ресурсами особенно важно из-за уникальных вызовов и ожиданий, с которыми сталкиваются эти организации. Государственные корпорации часто подвержены строгим регулированиям и бюрократическим процедурам, которые могут препятствовать их способности адаптироваться к изменяющимся условиям. Кроме того, эти организации должны балансировать интересы различных заинтересованных сторон, включая сотрудников, клиентов и правительство. В данной статье рассматривается опыт и перспективы государственных корпораций в управлении внутренними административными процессами и человеческими ресурсами. Выделяются проблемы и лучшие практики в этой области, опираясь на кейсы различных государственных предприятий. Исследование направлено на предоставление информации о критической роли эффективных внутренних процессов и управления человеческими ресурсами в обеспечении успеха и устойчивости государственных корпораций.

Обзор литературы Эффективное управление внутренними административными процессами и человеческими ресурсами является ключевым фактором успеха государственных корпораций (Судит, 1996; Аллахвердиев, 1996; Добролюбова, 2015; Раджу, 2012). Децентрализация, самоуправление и практики участия являются ключевыми для повышения эффективности организации (Судит, 1996). Стратегическое управление человеческими ресурсами особенно важно в государственном секторе, где оно может обеспечить беспристрастное отношение, этические стандарты и систему, основанную на ценностях (Аллахвердиев, 1996). Стратегическое управление человеческими ресурсами, включая распределение ресурсов в соответствии с приоритетами организации, необходимо для оптимизации государственного административного персонала (Добролюбова, 2015). Роль отдела управления человеческими ресурсами в повышении эффективности и результативности в государственном секторе также подчеркивается (Раджу, 2012).

Методология

В данном исследовании использовался качественный подход, основанный на кейсах различных государственных корпораций. Полуструктурированные интервью проводились с высшим руководством и специалистами по управлению человеческими ресурсами этих организаций для сбора информации об их опыте и взглядах на внутренние административные процессы и управление человеческими ресурсами.

Результаты

Исследование выявило несколько проблем, с которыми сталкиваются государственные корпорации в управлении внутренними административными процессами и человеческими ресурсами. К ним относятся:

1. Бюрократические препоны: Государственные корпорации часто подвержены строгим регулированиям и бюрократическим процедурам, которые могут препятствовать их способности адаптироваться к изменяющимся условиям.
2. Ограниченные ресурсы: Государственные корпорации часто имеют ограниченные финансовые и человеческие ресурсы, что может затруднять внедрение эффективных внутренних процессов и практик управления человеческими ресурсами.
3. Ожидания заинтересованных сторон: Государственные корпорации должны балансировать интересы различных заинтересованных сторон, включая сотрудников, клиентов и правительство, что может быть сложным.
4. Социальная ответственность: Заинтересованные стороны ожидают, что организации будут действовать этично и устойчиво, учитывая экологические вопросы и

положительно влияя на сообщества, которым они служат. а) Прозрачность и коммуникация: Заинтересованные стороны требуют предоставления информации в реальном времени и эффективной внутренней и внешней коммуникации для поддержания доверия и надежности. б) Технологические достижения: Заинтересованные стороны ожидают, что организации будут идти в ногу с технологическими достижениями и использовать их для улучшения своих услуг и операционной эффективности. с) Фокус на заинтересованных сторонах: Заинтересованные стороны хотят, чтобы организации удовлетворяли их уникальные потребности и предпочтения, предоставляя быстрый сервис и исключительный опыт.

Несмотря на эти проблемы, исследование также выявило несколько лучших практик в управлении внутренними административными процессами и человеческими ресурсами в государственных корпорациях. К ним относятся:

1. Оптимизация процессов: Государственные корпорации могут оптимизировать свои внутренние процессы для повышения эффективности и сокращения бюрократии.
2. Инвестирование в технологии: Инвестирование в технологии может помочь государственным корпорациям улучшить свои внутренние процессы и практики управления человеческими ресурсами.
3. Развитие талантов: Государственные корпорации могут развивать навыки и компетенции своих сотрудников для повышения производительности и эффективности.

Обсуждение Исследование подчеркивает важность эффективных внутренних административных процессов и управления человеческими ресурсами для обеспечения успеха и устойчивости государственных корпораций. Оптимизация процессов, инвестирование в технологии и развитие талантов могут способствовать улучшению производительности и эффективности государственных корпораций. Кроме того, исследование подчеркивает необходимость для государственных корпораций балансировать интересы различных заинтересованных сторон, включая сотрудников, клиентов и правительство. Система мер, которые может реализовать руководство, во многом зависит от того, увеличится ли объем поставок продукции компании или, наоборот, рынок находится в состоянии спада. Например, в случае резкого увеличения спроса на продукцию компании, менеджеру следует решать проблемы, связанные с необходимостью ввода в эксплуатацию новых производственных мощностей, а также с поиском квалифицированного персонала для новых рабочих мест и т.д. В случае резкого сокращения рынка сбыта, наоборот, необходимо либо перепрофилировать производство для выпуска другой продукции, либо сохранить основные средства. Положительные качества трудового коллектива являются дополнительным стимулом, способствующим стабильной динамике персонала и удовлетворенности работой. Характер кадровой политики также влияет на стиль управления трудовым коллективом, сложившимся в компании. Тем не менее, можно выделить два исходных стратегических элемента кадровой политики:

1. Стратегические намерения (привлечение и удержание ответственных, эффективных, высококвалифицированных и талантливых людей в корпорации. Это ключевая задача любой компании в области управления человеческими ресурсами, важнейшее звено долгосрочных кадровых процессов, обеспечивающих конкурентные преимущества предприятия за счет уникальности человеческого потенциала и высокого уровня ответственности всех его сотрудников. При этом корпоративная

культура порождает ответственность, а способности людей создают конкурентные преимущества. Поэтому менеджер по управлению человеческими ресурсами решает, как бы, две стратегические задачи: создать конкурентное преимущество для компании за счет повышения уровня ответственности ее сотрудников, используя средства управления корпоративной культурой; обеспечить конкурентные преимущества компании за счет повышения качества человеческого потенциала и роста профессиональной компетентности сотрудников.

2. Стратегические направления развития предприятия также являются составляющей системы стратегических целей корпорации. Но прежде чем выбирать эти направления, необходимо создать четкий образ будущего предприятия. Структурированное видение будущего предприятия (доля продаж и рыночные позиции, организационная структура, технологии основного и вспомогательного производства, стиль управления, доминирующие организационные культуры, маркетинговая политика, профессиональные и личностные характеристики кадрового потенциала) должно помочь построить, в том числе, грамотную кадровую политику предприятия. Однако обеспечение реализации этих направлений в условиях растущей конкуренции на рынках высококвалифицированного труда является очень сложной задачей. Службы управления человеческими ресурсами, если они хотят решить ее эффективно, должны перестать функционировать как бюрократические структуры: они должны приобрести черты управленческих и маркетинговых групп.

Заключение

В заключение, исследование предоставляет ценные сведения об опыте и перспективах государственных корпораций в управлении внутренними административными процессами и человеческими ресурсами. Выводы подчеркивают проблемы и лучшие практики в этой области, акцентируя внимание на важности эффективных внутренних процессов и управления человеческими ресурсами для обеспечения успеха и устойчивости государственных корпораций.

Список литературы:

1. Коренная, К. А., Логиновский, О. В., и Захаров, В. В. (2021). Управление государством и развитие человеческих ресурсов промышленного предприятия в соответствии с динамикой воздействия внешних и внутренних факторов. Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Компьютерные технологии, управление, радиоэлектроника, 21(2), 114-122.
2. Симс, Р. Р. (2002). Успех организации через эффективное управление человеческими ресурсами. Bloomsbury Publishing USA.
3. Ergashevna, O. F. (2024). SOCIOLOGICAL AND LANGUAGE VARIATION IN MULTILINGUAL SOCIETIES. ZAMONAVIY TA'LIMDA FAN VA INNOVATION TADQIQOTLAR, 2(6), 122-125.
4. Добролюбова, Е., и Александров, О. (2015). Стратегическое управление человеческими ресурсами как инструмент оптимизации государственного административного персонала. Вопросы государственного управления, (1), 124-143.
5. Менон, С. (2015). Управление человеческими ресурсами в высшем образовании: необходимость времени. IOSR Journal of Research & Method in Education, 5(6), 12-14.

6. Дебар, А. (2009). Управление человеческими ресурсами в территориальной администрации государства: от мелкого управления к работе над целью действий. *Revue francaise d'administration publique*, 132(4), 757-770.
7. Ergashevna, O. F. (2023). SCIENTIFIC CLASSIFICATION OF PHRASEOLOGICAL UNITS. *Multidisciplinary and Multidimensional Journal*, 2(4), 267-270.
8. Гречко Н.М. Современные особенности управления трудовыми ресурсами предприятий промышленности. Нижний Новгород, Издательство Волго-Вятской академии государственной службы, 2004. 25 с.
9. Десслер Г. Управление персоналом. Москва, БИНОМ, 2013. 799 с.
10. Донская Н.А. Управление персоналом промышленного предприятия. Москва, Юпитер, 2005. 204 с.
11. Otamurodova, F. (2023). THE ROLE OF INFORMATION COMMUNICATIVE TECHNOLOGY IN ENGLISH LANGUAGE TEACHING AND LEARNING. *Science and innovation*, 2(B3), 488-490.
12. Евенко Л.И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами. Стратегия развития персонала. Нижний Новгород, 1996, с. 33–37. (на русском)
13. Егоршин А.П. Управление персоналом. Нижний Новгород, НИМБ, 1999. 624 с.
14. Зайцев Г.Г., Файбушевич С.И. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент. Санкт-Петербург, Издательство СПбФИНЭК, 2009. 354 с.
15. Отамуродова, Ф. Э. (2016). Технология обучения аудиовизуальных и технических средств и использование их в учебном процессе. *Молодой ученый*, (10-2), 22-24. <https://doi.org/10.58225/tim.2023-2-377-383>