

Система подбора и найма персонала в процессе модернизации экономики Республики Узбекистан

Тохирова Нигора Зокиржон кизи, преподаватель кафедры «Экономика»,
Каршинский государственный университет

Адрес: Республика Узбекистан, 180119, Кашкадарьинская область, Карши, улица Кучабог, 17
<https://orcid.org/0009-0007-8490-6027>

E-mail: nigora.takhirova@gmail.com

Рахимова Наргиза Акрам кизи, студентка, направление «Экономика»,
Каршинский государственный университет

Адрес: Республика Узбекистан, 180119, Кашкадарьинская область, Карши, улица Кучабог, 17
<https://orcid.org/0009-0008-5009-9842>

E-mail: nargizarakhimova05@gmail.com

Аннотация: В условиях современной экономики управление кадрами, а именно процесс подбора и найма персонала, приобретает стратегическое значение. Эпоха модернизации требует от организаций новых подходов, цифровых технологий и инновационных методов. В данной статье рассматриваются новые подходы и методы практического применения в процессе подбора и найма персонала в Республике Узбекистан.

Ключевые слова: персонал, модернизация, технологии, текучесть кадров

The system of selection and hiring of personnel in the process of modernization of the economy of the Republic of Uzbekistan

Nigora Z. Tokhirova, Lecturer, Department of Economics, Karshi State University

Address: 17, Kuchabog Street, Karshi, Kashkadarya Region, Republic of Uzbekistan, 180119

<https://orcid.org/0009-0007-8490-6027>

E-mail: nigora.takhirova@gmail.com

Nargiza A. Rakhimova, student, Economics major, Karshi State University

Address: 17, Kuchabog Street, Karshi, Kashkadarya Region, Republic of Uzbekistan, 180119

<https://orcid.org/0009-0008-5009-9842>

E-mail: nargizarakhimova05@gmail.com

Abstract: In today's economy, human resources management, specifically the process of recruiting and hiring personnel, is acquiring strategic importance. The era of modernization requires organizations to adopt new approaches, digital technologies, and innovative methods. This article examines new approaches and methods for practical application in the recruitment and hiring process in the Republic of Uzbekistan.

Keywords: personnel, modernization, technology, employee turnover

Введение / Introduction

Модернизация (от французского *moderne* – «новейший», «современный») – это обновление чего-либо, придание ему современного вида, изменение в соответствии с современными требованиями. При модернизации машины, аппараты, различные технологические устройства, важные открытия перерабатываются в соответствии с требованиями технического прогресса. В условиях модернизации экономики система подбора и найма персонала трансформируется от традиционной системы к современным методам. Использование современных технологий и их применение в рабочих процессах будет полезно для экономики каждой страны. В результате использования современных технологий могут

исчезнуть определенные рабочие места, это правда, но благодаря этим же технологиям могут быть созданы и новые рабочие места. Новые технологии должны предоставлять усовершенствованные решения проблем или трудностей человечества.

В процессе модернизации экономики важное значение приобретает совершенствование системы подбора и найма персонала в условиях изменения требований рынка труда, широкого внедрения цифровых технологий и глобальной конкуренции. В последние годы в Узбекистане в государственном и частном секторах осуществляется ряд мер, направленных на реформирование кадровой политики, повышение открытости и эффективности. В этом процессе современные HR-технологии, онлайн-платформы и подходы, основанные на данных, выступают в качестве важного фактора.

Материалы и методы / Materials and Methods

В данном исследовании применялись аналитические и сравнительные методы. В процессе исследования на основе официальных данных Государственного комитета статистики Республики Узбекистан были проанализированы показатели рынка труда и движения кадров. Также были изучены открытые HR-отчеты «Узбектелеком», банковского сектора и IT-компаний, определены современные подходы, применяемые при подборе персонала.

В качестве теоретической основы использовались научные работы Армстронга и Десслера, сравнивались традиционные и современные методы найма. Кроме того, была оценена роль People Analytics и цифровых HR-платформ в процессе подбора персонала в условиях Узбекистана.

При формировании теоретической и практической основы данного исследования широко использовались местные и зарубежные источники. В частности, содержание и сущность понятия модернизации и его связь с экономическими процессами освещены на uz.wikipedia.org, где изложены основные направления процесса модернизации и его роль в развитии общества. Этот источник послужил формированию концептуальной основы исследования.

Постановление Президента Республики Узбекистан №PQ-162 определяет правовую основу государственной политики по модернизации экономики страны, внедрению цифровых технологий и совершенствованию систем управления. Этот нормативно-правовой документ послужил важным источником в обосновании необходимости модернизации системы подбора и найма персонала.

Среди зарубежной научной литературы работа М. Армстронга «A Handbook of Human Resource Management Practice» освещает современные концепции управления человеческими ресурсами, стратегический HRM и эффективные методы в процессе подбора персонала. Предложенные автором подходы послужили основой для систематизации современных HR-практик в исследовании.

Также в работе Г. Десслера «Human Resource Management» подробно анализируются процессы подбора, оценки и развития персонала, где подчеркивается важность аналитических и системных подходов при принятии HR-решений. Эта работа использовалась как важный теоретический источник при сравнении традиционных и современных методов найма. В исследовании «Global Workforce Study», подготовленном Towers Watson, на основе статистического анализа в глобальном масштабе изучены вопросы привлечения сотрудников, текучести кадров и мотивации. Этот источник послужил обоснованию важности статистического анализа и People Analytics в процессах подбора и удержания персонала.

В отчете World Economic Forum «The Future of Jobs Report» освещено влияние цифровой трансформации, автоматизации и искусственного интеллекта на рынок труда и структуру профессий. Данный отчет имел важное значение в обосновании необходимости подбора кадров с новыми навыками в условиях модернизации экономики.

Также в исследовании ОЭСР «Human Resource Management and Digital Transformation» анализируется внедрение цифровых технологий в HR-процессы, принятие решений на основе

данных и эффективность современных HR-платформ. Этот источник послужил основой при оценке перспектив цифрового HR и People Analytics в условиях Узбекистана.

Результаты / Results

Результаты исследования показывают, что система подбора и найма персонала в Узбекистане постепенно модернизируется. В частности, широко применяются онлайн-платформы резюме (например, HeadHunter, Ish.uz). Head Hunter Uzbekistan представил общественности сайт hh.uz, то есть один из крупнейших порталов поиска работы и подбора сотрудников, такой как Head Hunter, теперь работает в Узбекистане и объединяет работодателей и соискателей. Соискатели на этом сайте имеют возможность создавать резюме, просматривать вакансии и отправлять заявки на них. Также на этой платформе есть специальные разделы для студентов и тех, кто еще не имеет опыта работы. Работодатели же смогут открыть официальную страницу своих компаний, размещать вакансии и находить нужных им специалистов из базы кандидатов.

Принятие 24 мая 2023 года Постановления Президента Республики Узбекистан №PQ-162 «О мерах по повышению охвата и качества цифровых услуг и цифровой трансформации отраслей, секторов и территорий» создает новые тенденции цифровых банковских услуг, риски и стратегии управления ими. Помимо банковских услуг, в телекоммуникационных отраслях также внедряются цифровой отбор, онлайн-тесты и интервью. Через такие системы сохраняется прозрачность в управлении персоналом и обслуживании населения, и уменьшаются скрытые ситуации.

По мере модернизации экономики и появления новых анализов и направлений усиливается подход, основанный на статистическом анализе и данных при принятии HR-решений. С помощью цифровых технологий на основе искусственного интеллекта HR-специалисты достигают эффективности в отборе, найме и поиске персонала. В результате уровень текучести кадров значительно снизился, и организации с показателем около 9-11% считаются относительно стабильными. В процессе управления персоналом без статистического анализа и данных этот показатель на предприятиях был значительно выше.

Результаты показывают, что HR-решения, принятые на основе современных технологий, намного эффективнее субъективных решений.

Обсуждение / Discussion

В условиях Узбекистана процесс модернизации экономики непосредственно влияет на систему подбора и найма персонала. Внедрение цифровых технологий и элементов искусственного интеллекта:

- ускоряет процесс отбора: если при традиционном методе найм на работу, поиск работы требовали довольно длительного времени, то в эпоху нынешних технологий поиск работы, прием на работу и даже увольнение осуществляются очень быстро.

- снижает ошибки, связанные с человеческим фактором: при рассмотрении резюме, возможно, резюме многих достойных кандидатов могли остаться в стороне из-за неправильного рассмотрения. Теперь такие ошибки значительно уменьшаются. Всего лишь дав один правильный промпт, можно эффективно отсортировать резюме и рассмотреть в качестве кандидата.

- повышает качество кадров: хорошо отобранные сотрудники лучше, чем многочисленные, но некачественные кадры. Системы KPI также разработаны для выявления подходящих и неподходящих сотрудников и стимулирования работников к работе над собой. Это также контролируется через цифровые технологии и искусственный интеллект.

Однако в некоторых организациях проблемой остается недостаток квалифицированных специалистов и технической базы для внедрения современных HR-технологий. Поэтому при

совершенствовании кадровой политики, наряду с технологиями, важным также является повышение квалификации HR-специалистов.

Заключение / Conclusion

В заключение можно сказать, что модернизация системы подбора и найма персонала в условиях модернизации экономики является важной стратегической задачей для Узбекистана. Использование цифровых технологий, статистического анализа и инновационных подходов служит повышению конкурентоспособности организаций. Через современные HR-инструменты обеспечивается прозрачность и точность процесса подбора кадров, уменьшается доля субъективных решений.

Также использование People Analytics и цифровых платформ позволяет снизить текучесть кадров, эффективно использовать потенциал сотрудников и повысить производительность труда. Результаты исследования показывают, что внедрение современных методов подбора персонала не только повышает эффективность деятельности организаций, но и способствует формированию конкурентоспособных, высококвалифицированных кадров на рынке труда.

В результате совершенствование HR-системы в процессе модернизации экономики является приоритетным направлением для государственного и частного сектора и одним из важных факторов устойчивого экономического развития.

Список литературы

1. Armstrong, M. A Handbook of Human Resource Management Practice. – London: Kogan Page.
2. Dessler, G. Human Resource Management. – Pearson Education.
3. <https://uz.wikipedia.org/wiki/Modernizatsiya>
4. OECD. Human Resource Management and Digital Transformation.
5. Towers Watson. Global Workforce Study.
6. World Economic Forum. The Future of Jobs Report.
7. Постановление Президента Республики Узбекистан №PQ-162.

References

1. Armstrong, M. A Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.
2. Dessler, G. Human Resource Management. —Pearson Education.
3. <https://uz.wikipedia.org/wiki/Modernizatsiya>
4. OECD. Human Resource Management and Digital Transformation.
5. Towers Watson. Global Workforce Study.
6. World Economic Forum. The Future of Jobs Report.
7. Resolution of the President of the Republic of Uzbekistan No. PQ-162.