

**Эффективное управление трудовыми ресурсами в развитие  
предпринимательства в Узбекистане.**

*Ирматова Замира Бахтиеровна,*

*Ph.D., доцент кафедры «Экономическая теория»,*

*РЭУ имени Г.В.Плеханова*

*Ташкентский филиал, Узбекистан*

[\*zirmatova89@gmail.com\*](mailto:zirmatova89@gmail.com)

Управление трудовыми ресурсами является критически важным аспектом для успешного развития предпринимательства в любой стране. В контексте Узбекистана эта тема приобретает особую актуальность в условиях стремительных изменений и экономических реформ. Настоящая научная статья направлена на анализ и оценку эффективности управления трудовыми ресурсами в поддержке предпринимательской активности в Узбекистане.

Среди поставленных целей в стратегии развития нового Узбекистана на 2022 — 2026 годы уделяется внимание и следующим аспектам:

- Создание в регионах 200 новых промышленных зон и развитие системы бизнес-инкубаторов. Создание более благоприятных условий для развития предпринимательства в районах с «тяжелой» социально-экономической ситуацией.
- Развитие факторинговых услуг на основе передового зарубежного опыта.
- Снижение налоговой нагрузки на субъекты предпринимательства с 27,5 процента до 25 процентов к валовому внутреннему продукту к 2026 году.

- Поддержка предпринимательства, совершенствование деятельности структур в регионах по сокращению безработицы и бедности.<sup>1</sup>

Устойчивое развитие предпринимательской деятельности напрямую зависит от эффективности управления, что требует уделения особого внимания совершенствованию управленческого учета и анализа на предприятиях и организациях. В настоящее время в международной практике специалисты в области бухгалтерского учета тратят почти 90% своего времени на управленческий учет и анализ. Усиление конкуренции в процессе интеграции нашей страны в мировую экономику требует серьезного подхода к соблюдению правил коммерческой тайны между предприятиями. Поэтому было бы целесообразным ведение бухгалтерского учёта и экономического анализа на двух уровнях. В интересах внешних пользователей на предприятиях ведётся финансовый учет и анализ, а управленческий учет и анализ предназначены для внутренних пользователей для проведения учёта и анализа, связанного с коммерческой тайной в системе корпоративного управления. Потому что в нынешнем периоде ускоренных реформ предприятиям для обеспечения своего устойчивого развития становится объективной необходимостью принятие действенных и обоснованных управленческих решений.

В настоящее время основная часть отраслевых предприятий в республике осуществляют свою деятельность на основе негосударственной собственности. Этот процесс даёт возможность обеспечить выгоду для рабочих и служащих. В современных условиях владелец имущества действует не только с точки зрения государства, но и из личных интересов. Сотрудник смотрит на свою работу одновременно с точки зрения собственника, рабочей силы и интересов общества. Потому что во многих случаях сотрудник одновременно стал владельцем и собственности, и рабочей силы, и результатами своей деятельности. В результате этого

---

<sup>1</sup>Стратегия развития нового Узбекистана на 2022-2026 годы. стр 16.  
[https://drive.google.com/file/d/1pEQ\\_76aEjjTFnV\\_PD1zEulz8jWfmtMr6/view](https://drive.google.com/file/d/1pEQ_76aEjjTFnV_PD1zEulz8jWfmtMr6/view)

можно избежать быстрого и беспощадного использования существующей материально-технической базы, преждевременного износа и поломки. Поэтому необходимо найти критерий такой эффективности, который должен одновременно полностью представлять интересы собственника, работника, государства и общества. Такую взаимосвязь можно выразить на рисунке ниже (рисунок 1).

Для повышения общей эффективности предприятий, в первую очередь, необходимо разработать механизм повышения эффективности трудовых ресурсов. Один из таких экономических механизмов состоит из экономического анализа. Потому что в ходе анализа можно определить факторы, влияющие на

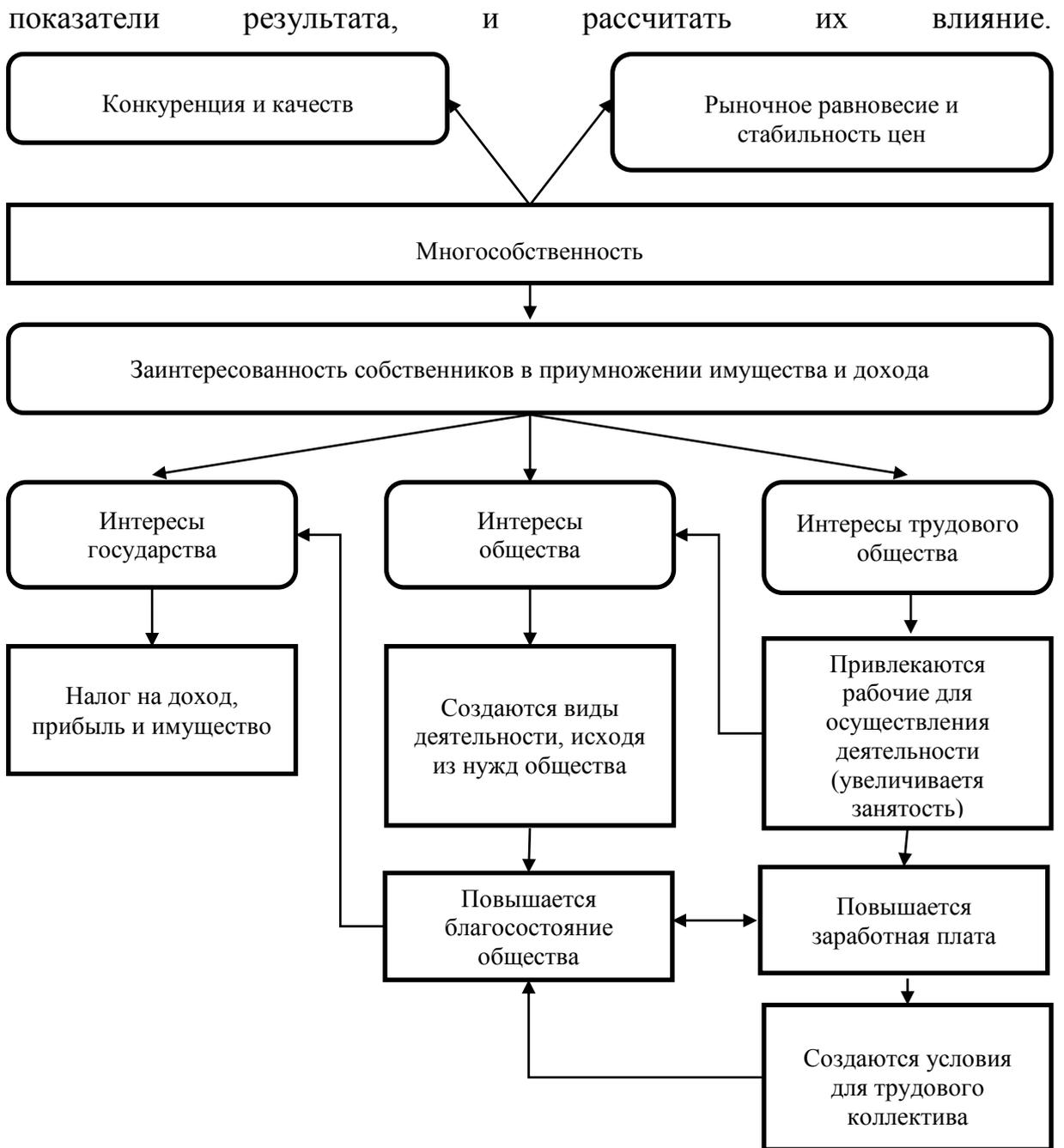


Рисунок 1. Взаимосвязь интересов государства, общества и трудового коллектива в обеспечении эффективности многоимущественности<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Составлено на основе результатов исследования автора.

Владельцы компаний стремятся максимизировать свои инвестиции и доходы, что часто зависит от эффективности управления человеческим капиталом. Эффективное управление трудовыми ресурсами это :

**1.** Повышение производительности сотрудников. Квалифицированные и мотивированные сотрудники выполняют свои обязанности более эффективно, что влияет на общую эффективность бизнеса и увеличение выручки.

**2.** Уменьшение текучести кадров. Стабильная и удовлетворенная рабочая сила важна для стабильности бизнеса и минимизации затрат на поиск и обучение новых сотрудников. Эффективное управление трудовыми ресурсами помогает снизить текучесть кадров, сохраняя опыт и знания в компании.

**3.** Сокращение издержек и улучшение финансовых показателей. Оптимизация рабочих процессов, управление затратами на персонал и улучшение бюджетной дисциплины. Это в свою очередь способствует увеличению прибыли и улучшению финансовых показателей компании.

**4.** Привлечение и удержание талантов. Современные рынки труда требуют от компаний конкурентоспособности не только по заработной плате, но и по условиям работы, корпоративной культуре и возможностям карьерного роста. Эффективное управление трудовыми ресурсами помогает привлекать и удерживать высококвалифицированные таланты.

Компании с эффективным управлением трудовыми ресурсами могут лучше адаптироваться к изменяющимся рыночным условиям, инновировать и развивать новые продукты и услуги. Это способствует долгосрочной устойчивости и конкурентоспособности бизнеса.

Таким образом, заинтересованность собственников в эффективном управлении трудовыми ресурсами направлена на достижение высокой производительности, устойчивости и роста компании, что в конечном итоге способствует приумножению их имущества и доходов.