

Управленческий анализ эффективности новых сотрудников в  
современной экономике

*Ирматова Замира Бахтиеровна, Ph.D.,  
доцент кафедры «Экономическая теория»,  
РЭУ имени Г.В.Плеханова  
Ташкентский филиал, Узбекистан  
[zirmatova89@gmail.com](mailto:zirmatova89@gmail.com)*

В современной динамичной экономике эффективность новых рабочих играет ключевую роль в успехе предприятий. С постоянно изменяющимися технологиями, глобализацией рынка труда и повышенными требованиями к профессиональным навыкам, вступление новых сотрудников в коллектив становится не только вызовом, но и возможностью для улучшения производительности и инновационного развития компаний. В данной статье мы рассмотрим ключевые аспекты, влияющие на эффективность новых рабочих в современной экономической среде, и выявим стратегии, которые помогают успешно интегрировать новичков и максимизировать их потенциал в организации.

В целях обеспечения занятости населения путем повышения эффективности использования льготных ресурсов, механизмов и преференций, направленных на поддержку предпринимательской деятельности и создание новых рабочих мест, а также совершенствования системы поощрения граждан, официально занятых в отраслях экономики разработано постановление Президента Республики Узбекистан, от 09.01.2024 г. № ПП-7 «О программе создания новых рабочих мест и содействия занятости населения на 2024 год».<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Постановление Президента Республики Узбекистан, от 09.01.2024 г. № ПП-77 «О программе создания новых рабочих мест и содействия занятости населения на 2024 год» <https://lex.uz/ru/docs/6752497>

Наши исследования показали, что существует целый ряд факторов, влияющих на эффективность трудовых ресурсов на предприятиях. Существуют и такие факторы, которые напрямую связаны с принятием на работу новых сотрудников. Результаты исследования показали, что из-за прямой функциональной связи с трудовыми ресурсами некоторых факторов, влияющие на эффективность трудовых ресурсов, предоставляется возможность определить влияние этих факторов. В категорию таких факторов выбраны следующие (рис.1).

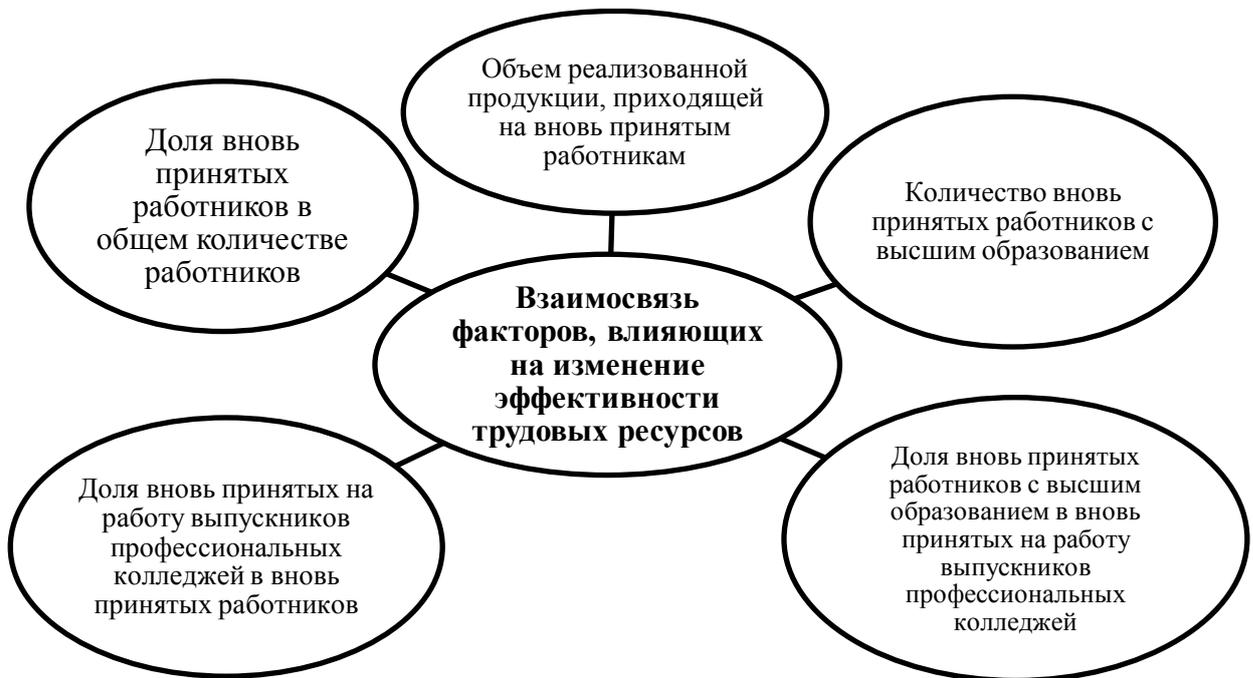


Рисунок 1. Взаимная функциональная зависимость на основе мультипликативной модели факторов, влияющих на изменение эффективности трудовых ресурсов на предприятиях<sup>2</sup>

Для расчета влияния этих факторов на эффективность рабочей силы рекомендуется следующая формула:

$$M_y = U * W * E * R * T$$

Здесь:  $M_y$  - эффективность трудовых ресурсов на предприятии;

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

## *Modern education and development*

---

*U - объем реализованной продукции, приходящей на вновь принятым работникам, млн. сум;*

*W - количество вновь принятых работников с высшим образованием;*

*E – доля вновь принятых работников с высшим образованием в вновь принятых на работу выпускников профессиональных колледжей;*

*R - доля вновь принятых на работу выпускников профессиональных колледжей в вновь принятых работников;*

*T - доля вновь принятых работников в общем количестве работников.*

Данной формулой можно провести факторный анализ эффективности трудовых ресурсов. Процесс анализа начинается с определения общей разницы в эффективности трудовых ресурсов на предприятии. Для этого используется следующая формула:

$$M_y = (U_1 * W_1 * E_1 * R_1 * T_1) - (U_0 * W_0 * E_0 * R_0 * T_0)$$

Первым фактором, влияющим на изменение исследуемого показателя трудовой эффективности - предлагается использование следующей формулы для определения влияния объема реализованной продукции, приходящего на вновь принятым сотрудникам:

$$M_{yu} = (U_1 * W_0 * E_0 * R_0 * T_0) - (U_0 * W_0 * E_0 * R_0 * T_0)$$

Второй фактор изменения эффективности трудовых ресурсов – предлагаем использование следующей формулы для определения влияния числа вновь принятых сотрудников, приходящиеся на сотрудников с высшим образованием, и связанных с ними структурных изменений:

$$M_{yw} = (U_1 * W_1 * E_0 * R_0 * T_0) - (U_1 * W_0 * E_0 * R_0 * T_0)$$

Третий фактор изменения величины показателя эффективности трудовых ресурсов изучаемого предприятия – обоснована возможность использования следующей формулы для определения изменения доли вновь

принятых сотрудников с высшим образованием в вновь принятых на работу выпускников профессиональных колледжей:

$$M_{ye} = (U1 * W1 * E1 * R0 * T0) - (U1 * W1 * E0 * R0 * T0)$$

Четвертый фактор изменения величины показателя эффективности трудовых ресурсов изучаемого предприятия – мы решили, что в результате исследования необходимо использовать следующую формулу для определения изменения доли вновь принятых на работу выпускников профессиональных колледжей в вновь принятых работниках:

$$M_{yr} = (U1 * W1 * E1 * R1 * T0) - (U1 * W1 * E1 * R0 * T0)$$

Пятый фактор изменения величины эффективности трудовых ресурсов на предприятии – предлагается следующая формула для определения влияния изменения доли вновь принятых на работу сотрудников в общем количестве сотрудников:

$$M_{yt} = (U1 * W1 * E1 * R1 * T1) - (U1 * W1 * E1 * R1 * T0)$$

Влияние всех факторов должен быть равен общей разнице изменения результата:

$$M_y = M_{yu} \pm M_{yw} \pm M_{ye} \pm M_{yr} \pm M_{yt}$$

Внедрение в практику разработанных в ходе исследования научных рекомендаций позволит определить внутренние резервы предприятия для повышения эффективности трудовых ресурсов на предприятии. В результате появится возможность определить влияние доли сотрудников с высшим образованием или выпускников колледжей на структурные изменения трудовых ресурсов в предприятии. Затем, исходя из типа деятельности предприятия путём расчёта влияния на трудовую эффективность каждого из них, определяется необходимость величины их доли в структуре трудовых ресурсов.

Расчет производительности новых сотрудников является важной задачей для оценки эффективности найма и адаптации новых членов команды. Важно четко сформулировать ожидания по производительности для новых сотрудников на основе их роли и обязанностей. Это позволит оценить их достижения в будущем.

## *Modern education and development*

---

Взаимосвязь факторов, влияющих на эффективность трудовых ресурсов, является сложной и многоуровневой. Понимание и правильное управление этими факторами позволяют организациям и странам достигать устойчивого развития и конкурентоспособности на рынке труда. В современных условиях особенно важно учитывать изменчивость и быстроту технологических и социальных изменений для эффективного использования трудовых ресурсов и достижения стратегических целей.