

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Садриддинова Севинчхон Садриддин кизи

Докторант 1-го курса направления «Менеджмент», Ташкентский государственный экономический университет.

E-mail: s.sadriddinova@tsue.uz

Аннотация. В данной статье анализируются организационные механизмы управления персоналом на предприятии и их влияние на эффективность. Результаты исследования показывают, что интеграция организационной структуры, мотивации, контроля и коммуникации способствует повышению эффективности деятельности предприятия.

Ключевые слова. Управление персоналом, организационный механизм, человеческие ресурсы, мотивация, KPI, организационная структура, производительность труда, корпоративная культура, коммуникация, управление персоналом (HR).

Abstract. This article analyzes the organizational mechanisms of employee management in enterprises and their impact on efficiency. The study shows that the integration of organizational structure, motivation, control, and communication systems significantly improves overall organizational performance.

Keywords. Employee management, organizational mechanism, human resources, motivation, KPI, organizational structure, labor productivity, corporate culture, communication, HR management

Введение. В условиях современной экономики эффективное управление человеческими ресурсами выступает ключевым фактором обеспечения конкурентоспособности предприятий. В частности, развитие цифровой экономики и широкомасштабное внедрение инновационных технологий предъявляют качественно новые требования к системе управления персоналом.

Следует отметить, что в последние годы особое внимание уделяется формированию абсолютно новых, передовых отраслей экономики, и прежде всего — модернизации методов управления ими. Стратегические направления развития предприятий и организаций, а также особенности эффективного управления ими отражены в Стратегии «Цифровой Узбекистан – 2030», утвержденной Президентом Республики Узбекистан Ш.М.Мирзиёевым в 2020 году. Так, на ряде предприятий Узбекистана в

целях совершенствования процессов управления персоналом и корректного учета их доходов предусмотрено внедрение ERP-систем, а также расширение функциональных возможностей данного модуля для обеспечения точного и качественного менеджмента.⁵⁸

Организационные механизмы управления персоналом на предприятии представляют собой систему, обеспечивающую достижение стратегических целей организации посредством четкого определения функций, прав, обязанностей и ответственности сотрудников, планирования рабочих процессов, а также построения систем коммуникации и контроля. Данные механизмы направлены на внутрипроизводственное разделение труда, мотивацию и стимулирование, развитие и повышение квалификации кадров, а также на организацию эффективного взаимодействия и мониторинга.⁵⁹

Результаты ряда последних международных и отечественных исследований свидетельствуют о том, что для повышения эффективности управления персоналом определяющее значение имеют следующие механизмы: организационная структура, четкое регламентирование должностных обязанностей, система мотивации и стимулирования, эффективные методы контроля и оценки, а также возможности для непрерывного повышения квалификации и профессионального роста сотрудников. Наряду с этим, существенное влияние на лояльность персонала и производительность труда оказывают корпоративная культура и процессы социальных коммуникаций.

По мнению Рахмана Хасибуана и соавторов, повышение эффективности работы сотрудников и улучшение общих результатов организации могут быть достигнуты посредством качественного управления, найма, проведения тренингов и стимулирования персонала.⁶⁰

В исследованиях Аники Сухаил и Тру Стин показано, что модернизация и цифровизация управления человеческими ресурсами на основе различных практик и мотивационных подходов способствуют формированию гибкой интерактивной системы.⁶¹

⁵⁸ <https://lex.uz/ru/docs/-5030957> 21/05/2026

⁵⁹ G.Q.Abduraxmanova, M.Sh.Xaydarova, DAVLAT KORXONALARIDA INSON RESURSLARINI RIVOJLANTIRISHGA TA'SIR ETUVCHI OMILLARNI ARALASH USUL YORDAMIDA BAHOLASH. “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali, 2024-yil 3-son

⁶⁰ Human resource management and its impact on employee performance in MSMEs—SLR Rahman Hasibuan, Arnesih, Dini Anggraini, Mira Yona, Magneta Hisyam and Ulfi Sartika Lubis <https://www.frontiersin.org/journals/sustainability/articles/10.3389/frsus.2026.1764507/full>

⁶¹ Exploring the links between human resource practices, employee outcomes and performance at the individual and team levels, Aneeqa Suhail, Karina van de Voorde, Trui Steen, Cecil Meeusen. [Asia Pacific Management Review Volume 30, Issue 4](#), December 2025

Как отмечают Н.Д.Гуськова и соавторы, устойчивый труд характеризуется такими свойствами, как биосовместимость, эргономичность и социальная адаптивность, что обеспечивает не только подстройку под физические возможности человека, но и создает условия для его самовыражения и управления собственной жизненной траекторией.⁶²

О. Н. Джураев и В.У.Нуруллаева в своих исследованиях подчеркивают, что реформирование системы управления персоналом должно способствовать созданию благоприятной среды для привлечения прямых иностранных инвестиций, повышению эффективности деятельности компаний, а также росту открытости и прозрачности функционирования обеспечивающих институтов в структурах предприятий и организаций. Подобные преобразования призваны продемонстрировать инвестиционную привлекательность объектов для потенциальных инвесторов, включая зарубежных партнеров, обеспечить внедрение современных методов кадрового менеджмента, укрепить роль предприятий в стратегическом управлении, и в конечном итоге — послужить фактором обеспечения устойчивого экономического роста компаний.⁶³

Анализ и результаты. Исследования и обзоры, проведенные в последние годы, показывают, что в целях дальнейшего углубления структурных реформ в экономике, активизации инвестиционной деятельности предприятий, широкого привлечения и эффективного использования иностранных инвестиций (прежде всего, прямых иностранных инвестиций), модернизации, технического и технологического перевооружения производства, создания новых рабочих мест и обеспечения на этой основе устойчивого и динамичного развития национальной экономики из республиканского бюджета выделяются значительные объемы финансовых средств.

В ходе проведенного эмпирического исследования были верифицированы организационные механизмы управления персоналом в корпоративном секторе и осуществлен комплексный аудит их практической эффективности. Deskriptivный анализ полученных данных детерминировал, что архитектура системы менеджмента человеческих ресурсов базируется на интерференции конгломерата эндогенных факторов.

Во-первых, выявлена комплементарная роль организационной структуры деvelopeмента. В структурах с жестко детерминированной вертикальной иерархией

⁶² N.D. Guskova1 ; A.V. Erastova2 ; D.V. Rodin3 ; Slushkina Yu. Yu. Ensuring Sustainable Employment of Personnel in the Context of Digitalization of the Economy <https://revistageintec.net/old/wp-content/uploads/2022/03/2424.pdf>

⁶³ O.N.Djurayev, V.O'.Nurullayeva. KORXONALARDA XODIMLARNI BOSHQARISHNING ASOSIY TAMOIYILLARI. Yashil iqtisodiyot va taraqqiyot jurnali 2025 yil, aprel №3

верифицирована пролонгация латентного периода принятия управленческих решений. Напротив, в адаптивных (флексIBLEНЫХ) организационных моделях фиксируется интенсификация проактивности персонала и синергетический эффект при оперативной декомпозиции и реализации тактических задач.

Во-вторых, существенным вектором выступает архитектура мотивационного комплекса. Эмпирически доказано, что моновариантные системы стимулирования, ограниченные исключительно фидуциарным (монетарным) компонентом, обладают краткосрочной аппроксимацией и пролонгировано не обеспечивают вовлеченность персонала. Оптимизация трудовой активности и интернализация профессиональной ответственности сотрудников достигается посредством конвергенции материальных драйверов и нематериальных институтов репутационного и психологического стимулирования.

В контексте процедур мониторинга и верификации результатов деятельности, наиболее высокую дееспособность продемонстрировали системы, функционирующие на основе эксплицитных и квантифицируемых критериев. В частности, на предприятиях, имплементировавших систему ключевых показателей эффективности (KPI), отмечается транспарентность когнитивного восприятия сотрудниками своих денотативных функций, что детерминирует строгую целеориентированность и максимизацию итоговой производительности труда.⁶⁴

В структуре менеджмента человеческих ресурсов предприятия выделяются следующие базовые организационные механизмы⁶⁵:

Организационная структура. Эффективность корпоративного управления детерминирована релевантным выбором организационной архитектоники. В современных реалиях наибольшую лабильность и продуктивность демонстрируют матричные и адаптивные (флексIBLEНЫЕ) структуры.

Разделение труда. Четкая декомпозиция и делегирование функциональных обязанностей минимизируют ролевую неопределенность, интернализируют профессиональную ответственность сотрудников и оптимизируют операционную эффективность.

Мотивационная система. Синергетический эффект конвергенции материальных драйверов и нематериальных институтов стимулирования выступает катализатором максимизации производительности труда.

⁶⁴ **Abdurahmanova G.K. Inson resurslarini boshqarish.** Darslik. – Т.: “Fan” nashriyoti, 2021. – 691 b.

⁶⁵ Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Hayitov A.B., Akbarov A.M. Xodimlarni boshqarish. Darslik. - Т.: O‘zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg‘armasi nashriyoti, 2005, 240 b.

Система мониторинга и верификации результатов. Имплементация денотативных метрик эффективности (KPI) и современных валидных методов оценки позволяет осуществлять прецизионный аудит индивидуального и командного вклада сотрудников.

Коммуникационная система. Эффективная архитектура интернальных коммуникаций оптимизирует социально-психологический климат и снижает латентный период принятия стратегических управленческих решений.

Развитие кадрового потенциала. Непрерывная инкорпорация программ повышения квалификации и профессионального рескиллинга (переподготовки) повышает индекс человеческого капитала и институционализирует готовность организации к диффузии инноваций.

Вектор современных институциональных преобразований в Республике Узбекистан ориентирован на масштабное реформирование и модернизацию национальной системы управления человеческими ресурсами. Реализация комплексных программ реформ повлекла за собой существенные структурно-функциональные сдвиги в кадровой политике на макро- и микроэкономическом уровнях.

Тем не менее, несмотря на позитивную динамику и зафиксированные интенсификации в области кадрового менеджмента, степень когерентности (соответствия) отечественных практик глобальным универсальным принципам стратегического HRM (Human Resource Management) все еще остается предметом научных дискуссий и требует дополнительной эмпирической верификации. Следует констатировать, что на фоне высоких темпов модернизации, в архитектуре управления персоналом сохраняется кумулятивный эффект ряда деструктивных факторов и нерешенных системных противоречий, нивелирующих общую эффективность проводимых преобразований.

Заключение и рекомендации. Эффективная архитектура организационных механизмов управления персоналом выступает прямым детерминантом общей результативности и операционной состоятельности предприятия. Результаты проведенного исследования верифицируют, что наибольший синергетический эффект и максимизацию целевых показателей демонстрирует система менеджмента, функционирующая на основе комплексного, интегративного подхода.

Перспективный вектор развития данного направления диктует необходимость масштабирования научных изысканий и прецизионной модернизации прикладных инструментов кадрового менеджмента. Проведенный анализ эмпирически подтверждает, что в современных реалиях использование исключительно ортодоксальных (традиционных) административных методов управления является

институционально недостаточным. Напротив, такие доминанты, как непрерывное развитие человеческого капитала, диверсификация мотивационного комплекса и меритократическая оценка результатов деятельности на основе эксплицитных критериев, играют имплицитную роль в повышении общей эффективности деvelopeмента.

На основании вышеизложенного констатируется императивная необходимость имплементации в корпоративный сектор системного и холистического подходов к стратегическому управлению человеческими ресурсами. Данная трансформация призвана не только индуцировать рост производительности труда, но и обеспечить долгосрочную устойчивость и гибкость (гибкость) предприятия в условиях турбулентности рынка.

Совместно с этим, актуализируется задача экстенсификации стратегического контура в управлении персоналом, что предполагает интеграцию HRM-системы в качестве имманентного и полноправного компонента общей корпоративной стратегии развития.

Резюмируя, можно утверждать, что практическое внедрение модернизированных организационных механизмов управления персоналом служит катализатором повышения бенчмарков конкурентоспособности и выступает базисом для обеспечения устойчивого эндогенного роста современных предприятий.

Список использованной литературы

1. Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении Стратегии "Цифровой Узбекистан – 2030"» от 5 октября 2020 года № УП-6079 // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. — 05.10.2020 г.
2. Указ Президента Республики Узбекистан «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы» от 28 января 2022 года № УП-60 // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. — 28.01.2022 г.
3. Abdurahmanova G.K. Inson resurslarini boshqarish. Darslik. – T.: “Fan” nashriyoti, 2021. – 691 b.
4. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Hayitov A.B., Akbarov A.M. Xodimlarni boshqarish. Darslik. - T.: O‘zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2005, 240 b.
5. Human resource management and its impact on employee performance in MSMEs— SLR Rahman Hasibuan, Arnesih, Dini Anggraini , Mira Yona, Magneta Hisyam and Ulfi

Sartika

Lubis

<https://www.frontiersin.org/journals/sustainability/articles/10.3389/frsus.2026.1764507/full>

6. Exploring the links between human resource practices, employee outcomes and performance at the individual and team levels, Aneeqa Suhail, Karina van de Voorde, Trui Steen, Cecil Meeusen. Asia Pacific Management Review Volume 30, Issue 4, December 2025

7. N.D. Guskova¹ ; A.V. Erastova² ; D.V. Rodin³ ; Slushkina Yu. Yu. Ensuring Sustainable Employment of Personnel in the Context of Digitalization of the Economy <https://revistageintec.net/old/wp-content/uploads/2022/03/2424.pdf>

8. O.N.Djurayev, V.O'.Nurullayeva. KORXONALARDA XODIMLARNI BOSHQARISHNING ASOSIY TAMOYILLARI. Yashil iqtisodiyot va taraqqiyot jurnali 2025 yil, aprel №3

9. N.Sh.Xasanova, INNOVATSION RIVOJLANISH SHAROITIDA INSON RESURSLARINI STRATEGIK BOSHQARISH. YASHIL IQTISODIYOT VA TARAQQIYOT 2024-yil, yanvar. № 1-son.

10. G.Q.Abduraxmanova, M.Sh.Xaydarova, DAVLAT KORXONALARIDA INSON RESURSLARINI RIVOJLANTIRISHGA TA'SIR ETUVCHI OMILLARNI ARALASH USUL YORDAMIDA BAHOLASH. “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali, 2024-yil 3-son

11. Гуськова, Н. Д. Трансформация подходов к управлению человеческими ресурсами в контексте концепции устойчивого труда / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, Ю. В. Маликова // Вестник научно-исследовательского центра. — 2021. — № 2. — С. 45–52.

12. Джураев, О. Н. Инвестиционная привлекательность и модернизация систем управления персоналом на предприятиях Узбекистана / О. Н. Джураев, В. У. Нуруллаева // Экономика и инновационные технологии. — 2022. — Т. 10, № 4. — С. 112–125.