

3. . Ветрова, Н.М. Особенности управления развитием персонала строительной организации в системе стратегического управления [Текст] / Ветрова Н.М. //Экономика строительства и природопользования. - 2017. - №2 (63). - С. 67-70
4. Проворов В.Н. Управление кадровым потенциалом строительной организации // Вестник евразийской науки, vol. 13, no. 3, 2021, pp. 18.
5. Самайбекова З.К. Необходимость стратегического управления персоналом // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. 2013. Т. 13. № 10. С. 175-178.

References:

1. Shamileva E.E.. Development of the labor potential of construction enterprises based on the introduction of social partnership // Economics of Construction and Environmental Management, No. 3 (68), 2018, pp. 138-142.
2. Kocherbayeva A.A., Samaibekova Z.K. Development of an effective motivation system at the enterprise // Bulletin of the Kyrgyz-Russian Slavic University. 2017. Vol. 17. No. 11. pp. 30-33.
3. . Vetrova, N.M. Features of management of personnel development of a construction organization in the strategic management system [Text] / Vetrova N.M. //Economics of construction and environmental management. - 2017. - №2 (63). - Pp. 67-70
4. Provorov V.N. Human resource management of a construction organization // Bulletin of Eurasian Science, vol. 13, No. 3, 2021, pp. 18.
5. Samaibekova Z.K. The need for strategic personnel management // Bulletin of the Kyrgyz-Russian Slavic University. 2013. Vol. 13. No. 10. pp. 175-178.

УДК 331.101.004.832.28:005:346.26:373.61:66.013.2

DOI 10.33514/ВК-1694-7711-2023-1(1)-204-209

Самайбекова З.К., Исабаева К.Б., Кенчибеков К.А.

И. Раззаков атындагы КМТУ, экономика илимдеринин кандидаты, доцент,
И. Раззаков атындагы КМТУ, ага окутуучу,
И. Раззаков атындагы КМТУ, магистрант

Самайбекова З.К., Исабаева К.Б., Кенчибеков К.А.

КГТУ им. И. Раззакова, кандидат экономических наук, доцент,
КГТУ им. И. Раззакова, старший преподаватель,
КГТУ им. И. Раззакова, магистрант

Samaibekova Z.K., Isabayeva K.B., Samaibekova A.K., Kenchibekov K.A.

I. Razzakov KSTU, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
I. Razzakov KSTU, Senior lecturer,
I. Razzakov KSTU, Master's student

**КУРУЛУШ УЮМУНДАГЫ ЭМГЕК ПОТЕНЦИАЛЫН БАШКАРУУ СТРАТЕГИЯСЫ
СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В СТРОИТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ
STRATEGY FOR MANAGING LABOR POTENTIAL IN A CONSTRUCTION
ORGANIZATION**

Аннотация: Бул макалада курулуш уюмундагы эмгек потенциалын башкаруу стратегияларынын зарылчылыгы жана түрлөрү талкууланат, анткени эмгек потенциалын башкаруу ар бир ишкананын негизги милдеттеринин бири болуп саналат. Курулуш уюмунун активдүүлүгү эмгек ресурстарынын канчалык эффективдуу пайдаланылганына жараша болот. Ушуга байланыштуу бул теманы изилдөө изилдөөнүн актуалдуу милдети болуп саналат.

Аннотация: В данной статье рассмотрена необходимость и виды стратегий управления трудовым потенциалом в строительной организации, так как управление трудовым потенциалом является одной из ключевых задач каждого предприятия. Деятельность строительной организации зависит от того, насколько эффективно используются трудовые ресурсы. В связи с этим изучение данной темы является актуальной задачей исследования.

Abstract: This article discusses the need and types of labor potential management strategies in a construction organization, since labor potential management is one of the key tasks of each enterprise. The activity of the construction organization depends on how efficiently the labor resources are used. In this regard, the study of this topic is an urgent task of research.

Негизги сөздөр: эмгек ресурстары, персоналды башкаруу, курулуш уюмдары, башкаруу стратегиясы, эффективдүүлүк

Ключевые слова: трудовые ресурсы, управление персоналом, строительные организации, стратегия управления, эффективность

Keywords: labor resources, personnel management, construction organizations, management strategy, efficiency

Строительная отрасль имеет свои особенности, поэтому эффективное управление трудовым потенциалом требует применения специальных мер.

Во-первых, важно обеспечить безопасность труда. Строительные работы могут быть опасными, поэтому необходимо проводить регулярные инструктажи по технике безопасности и пользоваться надлежащими средствами индивидуальной защиты.

Во-вторых, сосредоточьтесь на развитии компетенций сотрудников. Строительная отрасль постоянно развивается, и персоналу необходимо предоставлять возможности для повышения квалификации и получения новых знаний.[1]

Важно также создание системы мотивации сотрудников. Это могут быть как физические, так и нефизические мотивы. Например, возможность карьерного роста, бонусы за выполнение заданий или возможность участия в проектах, которые были бы интересны сотрудникам.[2]

Наконец, необходимы регулярные обзоры эффективности сотрудников и открытая обратная связь. Это поможет определить области, в которых производительность нуждается в улучшении, и разработать планы действий для достижения целей.

Эффективная стратегия управления трудовым потенциалом позволяет компаниям привлекать и удерживать квалифицированных сотрудников, развивать их навыки и достигать бизнес-целей.

Разработка стратегии управления трудовыми ресурсами необходима для успешного формирования любой компании. Это не только управляет персоналом, но и позволяет рынку труда привлекать лучших специалистов.

В современном мире, где конкуренция на рынке труда достигла рекордно высокого уровня, компании должны уделять особое внимание своим сотрудникам. Стратегия управления трудовыми перспективами позволяет определить цели и задачи для достижения успеха в этой области.

Основной целью стратегии управления трудовым потенциалом является создание условий для максимальной реализации потенциала каждого работника компании. Для этого необходимо определить потребности в кадрах, проанализировать кадровый рынок, разработать программы обучения и развития, создать системы мотивации и стимулирования.

Кроме того, стратегия управления трудовыми ресурсами позволяет определить ключевые показатели эффективности персонала и контролировать их выполнение. Это позволяет своевременно выявлять проблемы и принимать меры по их устранению.

Существуют разные виды стратегий управления трудовым потенциалом

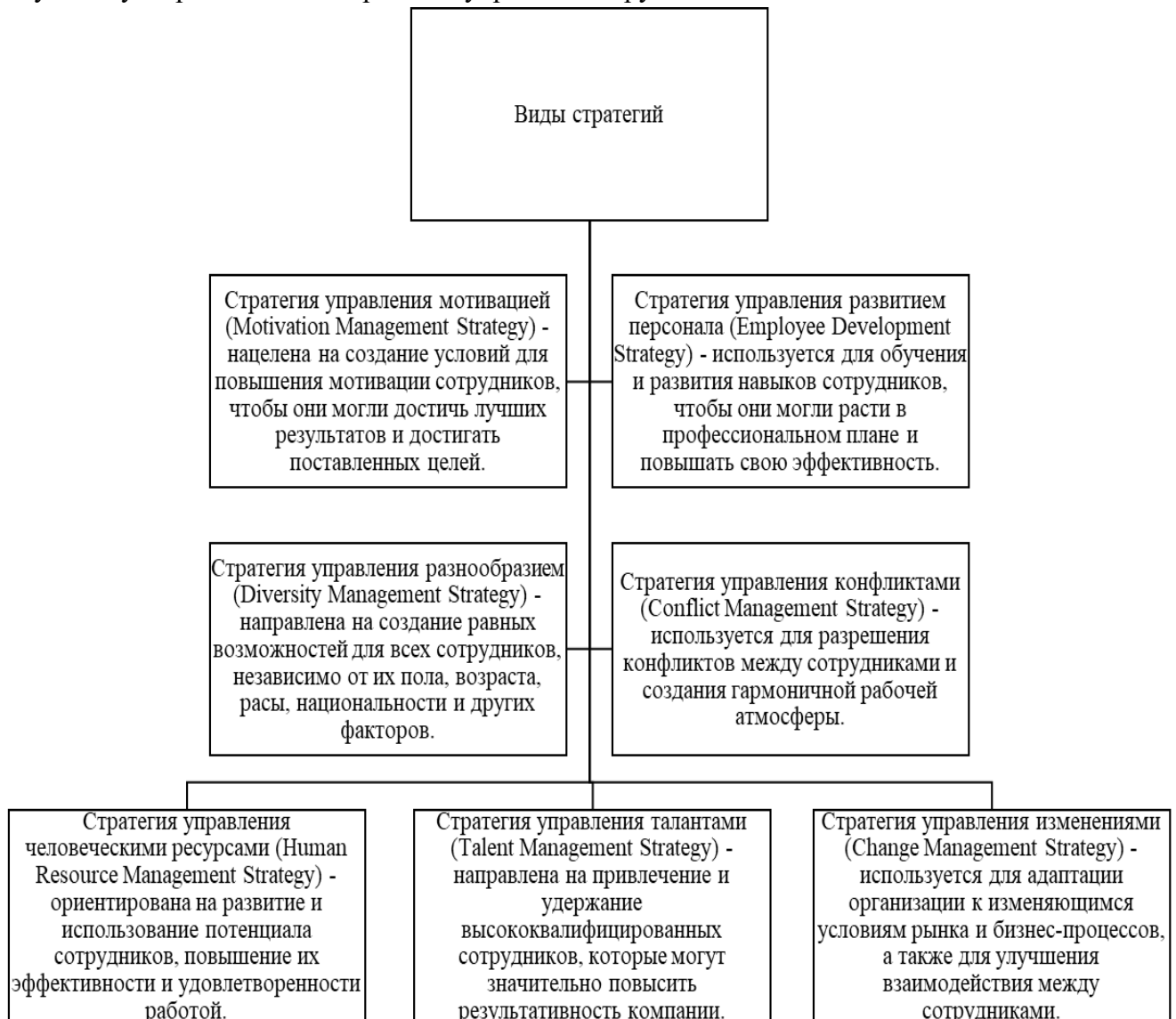


Рисунок 1. Виды стратегий управления трудовым потенциалом

Для разработки стратегии управления трудовым потенциалом необходимо предпринять следующие шаги:

1. Анализ текущего состояния кадрового потенциала компании. Необходимо определить численность работников, их квалификацию, опыт работы, возраст, пол, мотивацию и другие параметры.

2. Определите потребность в персонале. Важно проанализировать бизнес-процессы компании и определить, какие квалификации и навыки необходимы для эффективной работы.

3. Анализ кадрового рынка. Важно изучить рынок труда и определить, какие кадры имеются на рынке, какие к ним требования, какие условия предлагают конкуренты.

4. Создать программы обучения и развития персонала. Сотрудникам необходимо определить, какие знания и навыки необходимы для эффективной работы, и разработать программы обучения и развития.

5. Создать систему мотивации и поощрений. Важно определить, какие меры мотивации и стимулирования будут наиболее эффективны для повышения производительности и мотивации сотрудников.

6. Определить ключевые показатели эффективности персонала. Важно определить, какие показатели эффективности персонала будут использоваться для контроля за их выполнением.

7. Создайте план действий. Реализация стратегии управления трудовой вероятностью требует разработки плана действий, лица, ответственного за его реализацию, и сроков реализации.

Важно отметить, что стратегии управления трудовыми возможностями должны быть гибкими и адаптируемыми к меняющимся обстоятельствам на рынке и внутри компании. Его необходимо регулярно пересматривать и адаптировать к новым потребностям и задачам.

В целом, разработка стратегии управления талантами необходима для любой компании, которая пытается добиться успеха на рынке. Это позволяет оптимизировать работу персонала, повысить эффективность бизнес-процессов и обеспечить конкурентоспособность компании в целом.[5]

В свете стремительного развития цифровых технологий компании сталкиваются с необходимостью адаптации к новым условиям работы. Однако использование новых технологий может нарушить работу и жизнь сотрудников, поэтому необходима стратегия управления персоналом.

При разработке стратегии необходимо в первую очередь учитывать возможные изменения в рабочих процессах и кадровых потребностях. Новые технологии могут потребовать от сотрудников дополнительных знаний и навыков, которые должны быть обеспечены посредством программ обучения и развития.

Второй фактор, который следует учитывать, — это риск потери рабочих мест из-за использования автоматизированных и роботизированных систем. Компании должны быть готовы к потенциальным социальным проблемам и негативным последствиям для репутации. Поэтому важно разработать план мероприятий по переобучению сотрудников и перенаправлению их на другие задачи и проекты.

Третий момент, который следует учитывать, — это необходимость создания программы поощрения сотрудников за использование цифровых технологий и развитие их навыков. Сотрудники должны видеть, что компания заинтересована в их развитии и готова поощрять продуктивную деятельность.[3,4]

В целом разработка стратегии управления персоналом является важным шагом для компаний, которые хотят успешно адаптироваться к новым условиям работы и оставаться конкурентоспособными.

Цифровизация имеет важное значение для стратегий управления персоналом, поскольку она автоматизирует и ускоряет многие процессы, снижает затраты на человеческие ресурсы, повышает производительность сотрудников и улучшает условия труда. Это позволяет компаниям быстро адаптироваться к меняющимся рыночным условиям и совершенствовать навыки управления человеческими ресурсами.

Существуют проблемы внедрения цифровых технологий при управлении персоналом как недостаток квалифицированных кадров, способных эффективно использовать цифровые технологии, отсутствие понимания и поддержки со стороны руководства компании, что может привести к неэффективному внедрению цифровых технологий; необходимость обучения сотрудников новым технологиям, что может потребовать значительных затрат на обучение и времени на адаптацию; риск утечки конфиденциальной информации при использовании цифровых технологий, что может повлечь за собой серьезные последствия для компании; необходимость постоянного обновления и модернизации цифровых технологий, что может потребовать значительных финансовых затрат; риск технических сбоев и проблем с безопасностью при использовании цифровых технологий, что может негативно сказаться на работе компании; необходимость учета индивидуальных потребностей и предпочтений сотрудников при внедрении цифровых технологий, чтобы гарантировать их эффективное использование; необходимость разработки стратегии управления персоналом, которая бы учитывала изменения в связи с внедрением цифровых технологий и помогала сотрудникам адаптироваться к новым условиям работы; риск потери рабочих мест в результате автоматизации и использования роботизированных систем, что может привести к социальным проблемам и негативному влиянию на репутацию компании; необходимость разработки программы поощрения сотрудников за использование цифровых технологий и повышение их квалификации, чтобы стимулировать их интерес к новым технологиям и мотивировать на продуктивную работу.

Цифровизация в целом является ключевым фактором успешного управления персоналом в современном мире. Цифровые технологии могут значительно улучшить процесс управления перспективами труда, ускоряя и автоматизируя многие задачи, снижая затраты на управление персоналом и повышая эффективность работы сотрудников. Некоторые возможные направления развития управления трудовыми вероятностями с использованием цифровых технологий включают:

1. Разработать систему управления персоналом на основе искусственного интеллекта. Алгоритмы машинного обучения и анализа данных будут использоваться для оптимизации набора, оценки и развития персонала.

2. Внедрение электронной системы управления персоналом. Это позволит автоматизировать многие рутинные задачи, такие как кадровый учет, начисление заработной платы, отчетность и управление документами.

3. Создать корпоративные порталы для обмена информацией между сотрудниками и руководителями. Это повысит прозрачность процессов, обеспечит более быстрый доступ к необходимой информации и улучшит коммуникацию внутри компании.

4. Внедрите онлайн-курсы и обучающие платформы для развития сотрудников. Это позволяет сотрудникам получать доступ к новым знаниям и навыкам в удобное для них время и в любом месте.

5. Использовать аналитические системы для оценки эффективности действий персонала и принятия управленческих решений. Анализ данных поможет выявить проблемные зоны в работе персонала, определить наиболее эффективные методы мотивации и стимулирования, а также спрогнозировать кадровую потребность.

6. Удаленная работа и телекоммуникационные системы. Это позволяет сотрудникам работать из любой точки мира, обеспечивая гибкость и мобильность в работе, а также снижая расходы на офисные помещения и коммунальные услуги.

В целом развитие управления трудовыми возможностями с использованием цифровых технологий является важным направлением повышения эффективности компании и улучшения условий труда сотрудников.

Список использованной литературы:

1. Шамилева Э.Э. Развитие трудового потенциала строительных предприятий на основе внедрения социального партнерства // Экономика строительства и природопользования, no. 3 (68), 2018, pp. 138-142.
2. Кочербаева А.А., Самайбекова З.К. Разработка эффективной системы мотивации на предприятии // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. 2017. Т. 17. № 11. С. 30-33.
3. Ветрова, Н.М. Особенности управления развитием персонала строительной организации в системе стратегического управления [Текст] / Ветрова Н.М. // Экономика строительства и природопользования. - 2017. - №2 (63). - С. 67-70
4. Проворов В.Н. Управление кадровым потенциалом строительной организации // Вестник евразийской науки, vol. 13, no. 3, 2021, pp. 18.
5. Самайбекова З.К. Необходимость стратегического управления персоналом // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. 2013. Т. 13. № 10. С. 175-178.

References:

1. Shamileva E.E. Development of the labor potential of construction enterprises based on the introduction of social partnership // Economics of Construction and Environmental Management, No. 3 (68), 2018, pp. 138-142.
2. Kocherbayeva A.A., Samaibekova Z.K. Development of an effective motivation system at the enterprise // Bulletin of the Kyrgyz-Russian Slavic University. 2017. Vol. 17. No. 11. pp. 30-33.
3. Vetrova, N.M. Features of management of personnel development of a construction organization in the strategic management system [Text] / Vetrova N.M. // Economics of construction and environmental management. - 2017. - №2 (63). - Pp. 67-70
4. Provorov V.N. Human resource management of a construction organization // Bulletin of Eurasian Science, vol. 13, No. 3, 2021, pp. 18.
5. Samaibekova Z.K. The need for strategic personnel management // Bulletin of the Kyrgyz-Russian Slavic University. 2013. Vol. 13. No. 10. pp. 175-178.