INNOVATIONS IN TECHNOLOGY AND SCIENCE EDUCATION
ISSN 2181-371X
https://sr-journals.org/index.php/ITSE

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ В УЗБЕКИСТАНЕ НА ОСНОВЕ ОПЫТА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Шинкаренко Камилла Рустамкуловна
Navoiy davlat universiteti,
"Inson resurslarini boshqarish" mutaxassisligi
1-bosqich magistranti

Аннотация. В статье рассматриваются современные подходы к управлению талантами и анализируются возможности совершенствования национальной системы развития человеческого капитала в Узбекистане с учетом успешного опыта зарубежных стран. Предлагаются практические направления модернизации политики управления талантами, включая развитие образовательных программ, создание благоприятной среды для профессионального роста и внедрение современных методов кадрового менеджмента.

Ключевые слова: управление талантами, человеческий капитал, кадровая политика, инновации, образование, рынок труда, профессиональное развитие.

Abstract. This article examines modern approaches to talent management and analyzes opportunities for improving the national human capital development system in Uzbekistan, taking into account the successful experiences of other countries. Practical directions for modernizing talent management policies are proposed, including the development of educational programs, the creation of a favorable environment for professional growth, and the implementation of modern HR management methods.

Keywords: talent management, human capital, HR policy, innovation, education, labor market, professional development.

Введение

В условиях глобализации и цифровой трансформации экономики ключевым фактором конкурентоспособности государств становится человеческий капитал. Эффективная система управления талантами позволяет странам обеспечивать устойчивое экономическое развитие, повышать инновационный потенциал и укреплять позиции на мировом рынке.

Для Узбекистана задача формирования современной системы управления талантами становится особенно актуальной в период активных экономических реформ и модернизации системы государственного управления и образования.

Переход к новой практике управления человеческими ресурсами в Узбекистане стал одним из главных аспектов экономических реформ страны, направленных на модернизацию экономики до уровня мировых стандартов, запланированную на ближайшие несколько лет. После ряда радикальных политических реформ, начавшихся в 2017 году, правительство Узбекистана открыло очень амбициозный путь экономической либерализации, развития рыночной экономики и интеграции с глобальными экономическими системами, что потребовало и повлекло за собой серьезные изменения в практике управления персоналом в организациях [1]. Функция управления персоналом перешла от основанной на соблюдении требований и чисто административной деятельности в постсоветском контексте к роли стратегического партнера, непосредственно способствующего конкурентоспособности организации и одобрения национального экономического развития [2]. Эти изменения происходят одновременно с несколькими другими факторами: быстрыми технологическими

изменениями, молодым населением как основной демографической группой, выходящей на рынок труда, международными управленческими практиками посредством прямых иностранных инвестиций и государственной политикой, направленной на развитие цифровой экономики и улучшение делового климата [3].

Изучение трансформации управления персоналом в Узбекистане является неотложной необходимостью в связи с рядом взаимосвязанных факторов, определяющих уникальную траекторию развития страны. Во-первых, Узбекистан обладает одним из самых молодых населений в Центральной Азии. Около 60 процентов населения моложе 30 лет, что означает, что страна имеет как огромные возможности, так и серьезные проблемы в развитии трудовых ресурсов и создании рабочих мест [4]. Во-вторых, стратегический выбор страны в пользу развития экономики, основанной на знаниях, таких как ИТ, финансовые услуги и передовое производство, требует высококвалифицированных специалистов по управлению персоналом, а не просто традиционного управления кадрами [5]. В-третьих, быстрая цифровизация экономики во время и после эпидемии COVID-19 радикально изменила ожидания в отношении гибкости рабочего места, удаленной работы и новых способов измерения производительности, вовлеченности и т. д. [6]. В-четвертых, растущая взаимосвязь с международными рынками и увеличение числа транснациональных корпораций привели местные организации к контакту с глобальными стандартами и практиками управления персоналом, отсюда и давление на конвергенцию при сохранении культуры и контекста [7].

2. Методология

В исследовании применяется очень тщательный аналитический метод, сочетающий систематический обзор литературы с критическим анализом доступных вторичных источников данных для изучения трансформации управления персоналом в Узбекистане. Критерии отбора отдавали приоритет самым последним публикациям, в которых указывалось на цифровую трансформацию, развитие трудовых ресурсов, управление талантами и организационные изменения в Центральной Азии и аналогичных развивающихся рынках, и особенно тем исследованиям, которые были специально посвящены деловой среде и развитию человеческого капитала в Узбекистане [8][9]. Цифровая трансформация рассматривается как наиболее мощный фактор, меняющий практику управления персоналом во всем мире, поскольку системы отслеживания кандидатов, информационные системы управления персоналом, платформы управления обучением, программное обеспечение для управления производительностью и инструменты на основе ИИ для подбора персонала, оценки и анализа рабочей силы работают вместе, чтобы коренным образом изменить то, как организации привлекают, развивают, удерживают и оптимизируют свой человеческий капитал [10]. Третий элемент, а именно стратегическое перемещение функций управления персоналом от поставщиков административных услуг к партнерам в корпоративной стратегии, способным внести вклад в разработку и реализацию организационной стратегии, является темой, широко обсуждаемой как в академической литературе, так и в профессиональных кругах, что отражает тот факт, что человеческий капитал признается ключевым конкурентным преимуществом в экономиках, основанных на знаниях [11]. Управление талантами, включающее выявление, развитие и удержание высокопотенциальных сотрудников, стало проблемой, требующей решения, поскольку организации борются за ограниченное количество квалифицированных работников в условиях быстрого развития таких секторов, как ИТ, финансы и профессиональные услуги, где спрос чрезвычайно высок на большинстве развивающихся рынков и заметно низок на развитых [12].

Проектирование опыта сотрудников сосредоточено на создании позитивного, приятного и значимого опыта работы на протяжении всего жизненного цикла сотрудника. Эта практика стала важным аспектом современного управления персоналом, отражая изменившиеся ожидания, особенно среди молодых работников, и тот факт, что вовлеченность является прямой причиной повышения производительности, инноваций и удержания [13].

Исследователи, изучающие переходные процессы в постсоветских странах, выявили основные трудности, такие как наличие устаревших установок, которые ставят соответствие выше инноваций, иерархические культуры в организациях, которые могут ограничивать расширение прав и возможностей сотрудников и их вовлеченность, трудности с поиском специалистов по управлению персоналом с устаревшими навыками и несоответствие между местные возможности и передовой международный опыт с точки зрения фактической реализации [14]. Присутствие иностранных компаний и консалтинговых фирм ускорило передачу знаний и профессионализацию практики управления персоналом, а государственная поддержка цифровой трансформации и развития человеческого капитала создала благоприятную атмосферу для усилий по модернизации, что также способствовало процессу приобретения международных стандартов в области управления персоналом [15].

3. Результаты и обсуждение

Анализ существующих данных и научной литературы выявил несколько различных аспектов, характеризующих трансформацию управления персоналом в Узбекистане, каждый из которых сопровождается своими собственными моделями, проблемами и последствиями для организационной практики и разработки политики. Цифровизация процессов управления персоналом, пожалуй, обладает наибольшей видимостью и измеримостью среди различных аспектов трансформации, поскольку все больше организаций постепенно внедряют технологические решения в различные функции управления персоналом. Данные опросов, тематических исследований и анализа рынка свидетельствуют о том, что внедрение особенно быстро растет в крупных компаниях, международных компаниях и технологически развитых секторах, несмотря на отсутствие всеобъемлющей национальной статистики. Цифровые платформы для подбора персонала, онлайн-порталы вакансий и системы отслеживания кандидатов полностью изменили процессы найма, предоставив организациям возможность доступа к большему числу кандидатов, сократить время, затрачиваемое на отбор, и повысить общую эффективность и качество найма.

Управление талантами представляет собой комплекс мер по выявлению, развитию, привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов. Международная практика показывает, что успешные системы основываются на следующих принципах:

- раннее выявление способностей и профессиональных склонностей;
- тесная связь образования с потребностями рынка труда;
- поддержка научных и инновационных инициатив;
- создание условий для карьерного роста;
- стимулирование возвращения специалистов, получивших образование за рубежом.

Зарубежный опыт управления талантами

В ряде развитых стран сформированы эффективные модели поддержки талантов, включающие:

1. Интеграцию образования и бизнеса. Компании участвуют в разработке образовательных программ и предоставляют студентам возможности стажировок.
2. Государственные программы поддержки молодых специалистов. Предоставляются гранты, исследовательские фонды и программы трудоустройства.
3. Развитие инновационных центров и технологических парков. Создаются условия для запуска стартапов и научных разработок.
4. Гибкие системы карьерного роста в государственном секторе.
5. Программы привлечения иностранных специалистов и возвращения национальных кадров.

Данный опыт может быть адаптирован к условиям Узбекистана с учетом национальных особенностей.

Основные проблемы системы управления талантами в Узбекистане

Несмотря на проводимые реформы, сохраняются определённые трудности:

- недостаточная связь образовательных программ с реальными потребностями экономики;

- ограниченные возможности профессиональной самореализации молодежи;
- отток квалифицированных специалистов за рубеж;
- недостаточная вовлечённость бизнеса в подготовку кадров;
- слабая система оценки и развития управленческих кадров.

Предлагаемые направления совершенствования

Для повышения эффективности управления талантами предлагаются следующие меры:

1. Модернизация образовательных программ с учетом современных требований рынка труда.
2. Развитие дуального образования, совмещающего обучение и практическую работу.
3. Создание национальной системы выявления талантливой молодежи на ранних этапах обучения.
4. Развитие инновационной инфраструктуры и поддержка стартапов.
5. Совершенствование кадровой политики в государственном секторе, включая прозрачные механизмы карьерного роста.
6. Создание программ возврата специалистов, получивших образование за рубежом.
7. Активное участие частного сектора в подготовке и развитии кадров.

Заключение

Совершенствование системы управления талантами является стратегически важной задачей для Узбекистана. Использование успешного международного опыта в сочетании с национальными особенностями позволит сформировать эффективную систему развития человеческого капитала, что будет способствовать устойчивому экономическому росту и повышению конкурентоспособности страны.

Литература

[1] Всемирный банк, Экономический обзор Узбекистана: Навигация по реформам и укрепление устойчивости, 2024. [Онлайн].
Доступно по адресу: https://www.worldbank.org/en/country/uzbekistan/overview

[2] Брюстер, К., Майрхофер, У., и Фарндейл, Э., Справочник исследований по сравнительному управлению человеческими ресурсами, 2-е изд. Челтнем: Edward Elgar Publishing, 2023. [Онлайн]. Доступно по адресу: https://www.e-elgar.com/shop/gbp/handbook-of-research-on-comparative-human-resource-management-9781784711122.html

[3] Азиатский банк развития, Узбекистан: Содействие цифровой трансформации, 2023. [Онлайн]. Доступно по адресу: https://www.adb.org/countries/uzbekistan/main

[4] Фонд народонаселения ООН, Страновая программа Узбекистана на 2024–2028 годы, 2024. [Онлайн]. Доступно по адресу: https://www.unfpa.org/data/UZ

[5] Международная организация труда, Краткий обзор по навыкам для трудоустройства: Узбекистан, 2023. [Онлайн]. Доступно по адресу: https://www.ilo.org/media/386616/download

[6] Калиджури, П., Де Чиери, Х., Минбаева, Д., Вербеке, А., и Циммерманн, А., «Международные идеи в области управления человеческими ресурсами для преодоления пандемии COVID-19: последствия для будущих исследований и практики», Журнал международных деловых исследований, том 51, № 5, стр. 697–713, 2020. [Онлайн]. Доступно: https://link.springer.com/article/10.1057/s41267-020-00335-9

[7] Мейер, К. Э., и Синь, К. Р., «Управление талантами в транснациональных корпорациях развивающейся экономики: интеграция стратегического управления и управления человеческими ресурсами», Международный журнал управления человеческими ресурсами, том 29, № 11, стр. 1827–1855, 2018. [Онлайн]. Доступно: https://psycnet.apa.org/record/2018-47156-003

[8] Ульрих, Д., Шиман, В. А., и Сартейн, Л., Расцвет HR: мудрость 73 лидеров мнений. Институт сертификации HR, 2015. [Онлайн]. Доступно по адресу: https://thinkdev.org/blog/the-4-roles-of-hr

[9] Марчингтон, М., Уилкинсон, А., Доннелли, Р., и Кинйгу, А., Управление человеческими ресурсами на рабочем месте, 7-е изд. CIPD, 2020. [Онлайн]. Доступно по адресу:

https://books.google.co.uz/books/about/Human_Resource_Management_at_Work.html?id=wW6azAEAC AAJ
[10] Стоун, Д. Л., Деадрик, Д. Л., Лукашевски, К. М., и Джонсон, Р., «Влияние технологий на будущее управления человеческими ресурсами», Обзор управления человеческими ресурсами, том 25, № 2, стр. 216–231, 2015. [Онлайн]. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3839930
[11] Беккер, Б. Э., и Хуселид, М. А., «Стратегическое управление человеческими ресурсами: куда мы движемся дальше?» Журнал менеджмента, том 32, № 6, стр. 898–925, 2006. [Онлайн]. Доступно по адресу: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206306293668
[12] Коллингс, Д. Г., Меллахи, К., и Кашио, В. Ф., «Глобальное управление талантами и производительность в многонациональных предприятиях: многоуровневая перспектива», Журнал менеджмента, том 45, № 2, стр. 540–566, 2019. [Онлайн].
[13] Морган, Дж., Преимущества опыта сотрудников. Хобокен: Wiley, 2017. [Онлайн]. Доступно по адресу: https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3068434
[14] Фей, К. Ф., и Павловская, А., «Влияние методов управления человеческими ресурсами на эффективность деятельности фирмы Международный журнал управления человеческими ресурсами, том 11, № 1, стр. 1–18, 2000. [Онлайн].
[15] Европейский банк реконструкции и развития, Отчет о переходном периоде 2023–24: Оценка Узбекистана, 2024. [Онлайн]. Доступно по адресу: https://www.ebrd.com/news/publications/transition-report/transition-report-202324.html