



ANALYSIS AND DEVELOPMENT OF STAFF RETENTION STRATEGIES IN THE CONTEXT OF INCREASING COMPETITION IN THE LABOR MARKET.

Badalova Lola Borisovna

Tashkent, Uzbekistan sainttulip09@gmail.com

Abstract: This study focuses on the analysis and development of employee retention strategies in an increasingly competitive labour market. The study also aims to examine the impact of various factors such as corporate culture, professional growth and development opportunities on successful staff retention.

Key words: personnel retention, competition in the labour market, corporate culture.

АНАЛИЗ И РАЗВИТИЕ СТРАТЕГИЙ УДЕРЖАНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ РОСТА КОНКУРЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА.

Бадалова Лола Борисовна

Ташкент, Узбекистан sainttulip09@gmail.com

Аннотация: Данное исследование сосредоточено на анализе и разработке стратегий удержания персонала в условиях увеличивающейся конкуренции на рынке труда. Исследование также направлено на изучение влияния различных факторов, таких как корпоративная культура, возможности профессионального роста и развития, на успешное удержание персонала.

Ключевые слова: удержание персонала, конкуренция на рынке труда, корпоративная культура.

В соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан «О мерах по коренному совершенствованию кадровой политики и системы государственной гражданской службы в Республике Узбекистан», на Агентство по развитию государственной службы возложена задача координации деятельности государственных органов и организаций в сфере государственной кадровой политики [1]. В соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан, от 03.10.2019 г. № ПП-4472, потребности государственных учреждений в персонале адаптируются к их стратегическим целям и изменениям на рынке труда, что является одной из ключевых функций кадровой службы [2].

Успешная реализация коренных изменений и реформ, происходящих в жизни государства и общества, требует, прежде всего, молодых и предприимчивых кадров,



обладающих глубокими знаниями в условиях рыночной экономики, умеющих понимать и анализировать направления развития текущую внешнюю и внутреннюю политику Узбекистана.

Один из ключевых факторов успеха компании заключается в ее способности не только привлекать новых талантливых сотрудников, но и удерживать уже работающий персонал. Человеческий ресурс представляет собой основную производительную силу общества и играет важную роль в деятельности предприятия. Качество и эффективность использования человеческих ресурсов существенно влияют на результаты работы компании и ее конкурентоспособность. Руководители все больше осознают важность кадровой политики, поскольку именно сотрудники компании воплощают в жизнь ее идеи. Успешная команда способна эффективно решать серьезные задачи компании. Текучесть персонала, вызванная неудовлетворенностью работников или организацией, является естественным процессом. Однако необходимо бороться с ней, поскольку она может привести к снижению качества работы и мотивации персонала.

Удержание персонала — это создание и поддержание условий, благодаря которым человеческий фактор остается на рабочем месте и стремится сделать свое лучшее [3]. Это включает в себя не только материальные стимулы, но и возможности для профессионального и личностного развития, признание достижений и обеспечение рабочей атмосферы, способствующей мотивации и ангажированности сотрудников. Построение долгосрочных отношений между компанией и персоналом, основанных на взаимном уважении и понимании, способствует удержанию опытных сотрудников, что в свою очередь обеспечивает стабильность и успех организации в условиях переменчивого рынка труда.

Соперничество на рынке труда, характеризующееся интенсивным соперничеством между различными участниками в области социально-трудовых отношений и направленное в разнообразные направления, способствует приближению уровня заработной платы к равновесной цене на рабочую силу и координации действий экономических субъектов [4]. Это явление способствует формированию более эффективной и сбалансированной системы вознаграждения труда, способной учитывать разнообразные интересы работников и работодателей, повышая тем самым общую эффективность рынка труда.

На рынке труда можно выделить два типа конкуренции:

Спросовая конкуренция на рабочую силу (между работодателями);

Предложения конкуренция рабочей силы (между наемными работниками).

Важно отличать интересы и мотивы работодателей от тех, что у наемных работников. Первые стремятся привлечь более квалифицированных специалистов, предлагая лучшие условия и заработную плату по сравнению с конкурентами на рынке. Вторые выдвигают свои сильные стороны (возраст, образование, мобильность, навыки принятия решений и прочее) для получения более выгодных условий труда и оплаты. Эти процессы обычно наблюдаются в развитой институциональной среде, где рынок труда достигает определенного уровня развития [5].

В современной литературе существует множество толкований понятия "корпоративная культура". Определение организационной культуры не имеет универсальной формулировки.



Вместо этого существует ряд функциональных описаний культурной сферы, каждое из которых формулируется в соответствии с конкретными целями исследования. Однако не существует общепринятого и всеобъемлющего определения культуры [6].

Э. Шейн (1985 г.) определяет корпоративную культуру как совокупность базовых убеждений, которые формируются, открываются или разрабатываются группой с целью успешного решения проблем внешней адаптации и внутренней интеграции. Для эффективного функционирования этот комплекс должен доказать свою ценность в течение длительного времени и передаваться новым членам организации в качестве правильного образа мышления и чувств по отношению к указанным проблемам [7].

В условиях рыночной конкуренции успешность предприятия зависит от активной реакции на изменения в бизнесе и от принятия обоснованных решений. Одним из ключевых аспектов является изменение подхода к управлению персоналом как ключевому элементу корпоративной культуры и стратегическому активу компании, влияющему на ее стоимость на рынке. Персонал не является собственностью компании. Основная цель корпоративной культуры заключается в создании условий, при которых сотрудники хотели бы оставаться в компании, гордились бы своей работой и осознавали свою роль в ней.

Изучение, отслеживание формирования, совершенствование и регулирование изменений в корпоративной культуре необходимы. Она должна стать неотъемлемой частью корпоративной среды, соответствовать современным требованиям, обусловленным экономическим и технологическим прогрессом, особенностями российского законодательства и менталитета, а также спецификой каждой конкретной компании. Целью корпоративной культуры является помощь в достижении поставленных целей и повышение эффективности деятельности организации.

Успешное развитие компании во многом зависит от эффективного управления человеческими ресурсами и создания благоприятной корпоративной культуры. Удержание персонала играет ключевую роль в обеспечении стабильности и успеха организации на рынке труда.

Создание условий для профессионального и личностного развития сотрудников, признание их достижений, а также обеспечение мотивации и ангажированности способствуют формированию долгосрочных отношений между компанией и персоналом. Это, в свою очередь, способствует не только удержанию опытных сотрудников, но и повышению общей эффективности работы организации.

Корпоративная культура, как совокупность базовых убеждений и ценностей, имеет решающее значение для успешной адаптации и интеграции внутри организации. Ее постоянное изучение, совершенствование и регулирование являются необходимыми шагами для обеспечения соответствия современным требованиям и целям компании.

Таким образом, эффективное управление человеческими ресурсами, поддержание удовлетворенности сотрудников, развитие корпоративной культуры и создание условий для долгосрочного сотрудничества между компанией и персоналом являются ключевыми факторами для достижения целей и повышения производительности организации.



References:

1. <https://lex.uz/docs/-4549998>
2. <https://lex.uz/docs/4552055>
3. Анри Файол, "General and Industrial Management Paperback", 2013
4. Кутаев Ш. К. "Конкуренция на рынке труда трудоизбыточного региона", 2009
5. Кибанова А. Я. "Экономика и социология труда", 2003
6. Колесникова М.А. "Корпоративная культура", 2017
7. Шейн Э. "Организационная культура и лидерство", 2013

