

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И
ИННОВАЦИИ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКА

На правах рукописи

УДК: 331.108

МАТКУЛИЕВА МАЛИКА АКБАРОВНА

**ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
ОРГАНИЗАЦИИ**

ДИССЕРТАЦИЯ

**на соискание академической степени магистра
по специальности 70310102 – “Экономика” (по отраслям и сферам)**

Научный руководитель:
к.ф.н., доц. И.Б.Захарова

ТАШКЕНТ-2024

Магистерская диссертация проходила предварительную защиту на кафедре “Зеленая экономика”


Протокол № 14 от « 04 » апрель 2024 г.

Научный руководитель:
к.ф.н., доц. Захарова И.Б.



2.05.2024

Магистр:
Маткулиева М.А

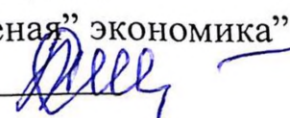


2.05.2024

Диссертация зарегистрирована под № 2/16 на факультете «Экономика» от « 16 » 05 2024 года

«Допускается к защите»

Заведующий кафедрой “Зеленая” экономика”

Хотамов И.С. 

“ _____ ” мая 2024 года.

Защита состоится “ 17 ” 05 2024 года, в 14⁰⁰ часов в
Обществе с ограниченной ответственностью «Технопарк»

Аннотация

Успешную работу любого предприятия гарантируют квалифицированные сотрудники, прошедшие предварительное профессиональное обучение и имеющие образование, профессиональные навыки и опыт работы в избранной сфере деятельности.

Только сотрудники, понимающие смысл своей деятельности и стремящиеся к достижению целей компании, могут добиться высоких результатов.

Система управления человеческими ресурсами формируется в соответствии с кадровой политикой предприятия в комплексе с функциями руководителей и сотрудников подразделений, позволяющих создать продуктивный и сплоченный коллектив, способный оперативно реагировать на часто меняющиеся требования компании.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, кадровая политика, разновидности кадровой политики, этапы реализации кадровой политики.

Annotation

Successful work of any enterprise is guaranteed by qualified employees who have undergone preliminary professional training and have education, professional skills and work experience in their chosen field of activity.

Only employees who understand the meaning of their activities and strive to achieve the goals of the company can achieve high results.

The system of human resources management is formed in accordance with the personnel policy of the enterprise in conjunction with the functions of managers and employees of departments, allowing to create a productive and cohesive team, able to respond quickly to the often changing requirements of the company.

Key words: *human resources management, personnel policy, varieties of personnel policy, stages of personnel policy realization.*

СОДЕРЖАНИЕ

Аннотация	3
Содержание	5
Список приведенных таблиц	6
Список приведенных рисунков	7
Список приведенных аббревиатур	8
ВВЕДЕНИЕ	9
Актуальность темы диссертации	9
Цели и задачи исследования	10
Объект и предмет исследования	10
Научная новизна диссертационного исследования	11
Практическая и теоретическая значимость исследования.	12
ГЛАВА I. ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ	13
1.1. Обзор научных и теоретических взглядов по теме	13
1.2. Обзор местных нормативных актов связанных с темой исследования	14
ГЛАВА II. МЕТОДОЛОГИЯ	17
2.1. Дизайн исследования	17
2.2. Процесс сбора данных	17
2.3. Использованные методы анализа	18
ГЛАВА III. Анализ и Результаты	26
3.1 Кадровая политика в системе управления предприятием	26
3.2 Особенности формирования кадровой политики на предприятии	31
3.3. Организационно-правовые основы деятельности ООО «ТЕМІR YO'L TA'MIN»	50
3.4. Анализ реализации кадровой политики в ООО «ТЕМІR YO'L TA'MIN»	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	63
Список использованной литературы	67

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Кадровая политика является неотъемлемой частью стратегии развития предприятия, занимает особое место в системе управления персоналом. Возрастание роли человеческого капитала в развитии производства в современных условиях выводит вопрос формирования и реализации кадровой политики на качественно новый уровень.

Актуальность диссертационного исследования дополнительно обусловлена тем, что в ходе изменения экономики Узбекистана, прежде всего массовой сдерживаемой приватизации государственных предприятий, была существенно ослаблена роль органов управления, которые раньше отвечали за работу с персоналом, распределение и оплату труда. В условиях финансовой нестабильности, отсутствия общегосударственного направления кадрового обеспечения, наибольшая ответственность за его выполнение ложится на предприятие.

Основной проблемой для большинства компаний является снижение эффективности управления человеческими ресурсами. Сейчас настало время уделить больше внимания систематической подготовке и особенно переподготовке квалифицированных специалистов. Не следует упускать из виду, что с переходом к рыночным отношениям требования к менеджменту и другим специалистам существенно меняются.

Учитывая ускоренное развитие сферы услуг в Узбекистане, мы полагаем, что эффективная кадровая политика будет способствовать повышению качества сервисного обслуживания и увеличению потока клиентов.

На разработку кадровой политики туристической компании влияет множество факторов. Анализ внешних и внутренних факторов, разработка алгоритма проектирования кадровой политики туристических компаний