

## РОЛЬ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УСЛУГ И ЕГО ВЛИЯНИИ НА ЭКОНОМИКУ

Шадиев А.Х.<sup>1</sup>, Давронов И.О.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Шадиев Алишер Худойназарович – преподаватель,  
кафедра экономики сферы сервиса;*

<sup>2</sup>*Давронов Истамхужа Олимович – преподаватель,  
кафедра туризма и гостиничного хозяйства,  
Бухарский государственный университет,  
г. Бухара, Республика Узбекистан*

**Аннотация:** *многие организации сталкиваются с проблемой удержания сотрудников. Заменить работников, которые уезжают на более зеленые пастбища или переманиваются из других организаций, дорого. Новые сотрудники должны быть набраны, отобраны, ориентированы и обучены. На самом деле, по оценкам, организация заменяет работника примерно в полтора раза с большей зарплатой на вакантной должности.*

**Ключевые слова:** *подготовка кадров, эффективность, саморазвитие, квалифицированных специалистов, персонал, мотивация, карьерный рост, инициатива.*

Текучесть кадров может оказать деморализующее влияние на организацию, а также может серьезно повлиять на общую эффективность организации. Это становится еще более важным в организациях, которые ориентированы на обслуживание, то есть правоохранительные органы, пожарные и т. д., и требуют высокоразвитых навыков и компетенций. Очевидно, что развитие карьеры превратилось из изолированного инструмента индивидуального роста в ключевой стратегический актив для многих дальновидных организаций. Однажды предоставленные исключительно по собственной инициативе отдельного сотрудника, организации стали играть более активную роль в карьере своих сотрудников с помощью программ развития карьеры. Традиционно предполагалось, что каждый работник хочет или должен хотеть того же самого в карьере, обычно прямого пути вверх по организационной лестнице. Тем не менее, развитие карьеры - это не «продвижение вперед», а достижение того, чтобы стать лучшим, каким может быть человек, и поиск места в организации, где они могут проявить превосходство и внести вклад в достижение целей организации. Редко достаточно внимания уделяется альтернативным путям, которые отражают больше личных устремлений, особенно когда эти желания не соответствуют привычному образцу традиционной организационной жизни. Сегодняшние сотрудники требуют большего от их работы с точки зрения выполнения и личного удовлетворения. Они используют такие слова, как «расширение прав и

возможностей» и «саморазвитие» в выражении требований. Это многое говорит нам об изменяющемся облике рабочего места, когда мы готовимся войти в 21-й век. В сегодняшней конкурентной среде крайне важно, чтобы все организации создали рабочую среду, которая способствует росту и развитию. Очевидно, что это может быть достигнуто путем реализации Программы развития карьеры на рабочем месте. Это повысит организационную лояльность среди сотрудников, что приведет к более высокому уровню удовлетворенности работой, ниже. Все сотрудники мотивированы, но организации должен осознавать, что каждый сотрудник мотивирован различным набором потребностей. Способность сотрудника удовлетворять эти потребности стимулирует деятельность человека. Способность организации понимать и удовлетворять эти потребности приведет к более высокому уровню удовлетворенности работой и повышению производительности ее сотрудников. Быстрые изменения в технологии изменили все аспекты работы. Достижения в технологии (компьютер), коммуникация и т. д.) привели к необходимости в квалифицированных специалистах, и это вызвало проблемы для многих организаций. В результате эти организации были вынуждены нанимать квалифицированных специалистов или заполнять эти должности неподготовленным персоналом. Эти технологические достижения еще раз подчеркивают важность программы развития карьеры.

### **Список литературы**

1. *Olimovich D.I., Khabibovna K.M., Alimovich F.E.* Innovative ways of reducing tourism seasonality of tourist areas // Достижения науки и образования, 2020. № 1 (55).
2. *Kayumovich K.O., Annamuradovna F.S., Kamalovna S.F.* The aspect and influence of use the global internet in tourism // Достижения науки и образования, 2019. № 13 (54).
3. *Olimovich D.I., Khabibovna K.M., Samadovich R.S.* Improving tourist season in Bukhara region // Вестник науки и образования, 2020. № 1-2 (79).
4. *Давронов И.О.* ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИЙ В ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА // Наука, техника и образование, 2019. № 11 (64).
5. *Kayumovich K.O., Annamuradovna F.S.* The main convenience of internet marketing from traditional marketing // Academy, 2020. № 1 (52).
6. *Olimovich D.I.* Tourism potential of Uzbekistan // "Lucrările Seminarului Geografic" Dimitrie Cantemir", 2015. Т. 40. С. 125-130.
7. *Kayumovich K.O., Kamalovna S.F.* Social media-marketing-a forceful tool for tourism industry // European science, 2019. № 7 (49).

8. *Дилмонов К.Б.* Важности интернета в сфере индустрии туризма // Современные тенденции и актуальные вопросы развития туризма и гостиничного бизнеса в России, 2017. С. 216-222.