



Anna Fedorovna Filimonova  
trainee teacher at Belarusian  
National Technical University

# KEY CONDITIONS FOR IMPROVING THE EFFICIENCY OF USING HUMAN RESOURCES IN ORGANIZATIONS

## الشروط الأساسية لتحسين كفاءة استخدام الموارد البشرية في المنظمات

**Abstract:** The report discusses the key aspects affecting the optimization of the use of human resources. The main attention is paid to such factors as employee motivation, creating conditions for professional growth, organizing an effective training and development system, as well as building a corporate culture. The methods of personnel potential assessment and their impact on labor productivity are analyzed.

**Keywords:** human resources, employee motivation, development system, personnel potential assessment, labor productivity.



أ. أنا فيدوروفنا فيليمونوفا  
معيدة متدربة في الجامعة التقنية  
الوطنية البيلاروسية

**الخلاصة :** يتناول التقرير الجوانب الرئيسية التي تؤثر على تحسين استخدام الموارد البشرية. وينصب الاهتمام الرئيسي على عوامل مثل تحفيز الموظفين، وخلق الظروف للنمو المهني، وتنظيم نظام تدريب وتطوير فعال، فضلاً عن بناء ثقافة الشركات. كما يتم تحليل أساليب تقييم إمكانات الموظفين وتأثيرها على إنتاجية العمل.  
**الكلمات المفتاحية :** الموارد البشرية، تحفيز الموظفين، نظام التطوير، تقييم إمكانات الموظفين، إنتاجية العمل.

### Introduction

In a dynamically changing business environment and increasing competition, human resource management is becoming an integral part of strategic planning. Not only the qualifications and experience of employees are important here, but also the company's ability to effectively use their capabilities [1-3].

### Results and discussion

The assessment of an organization's human resources potential involves evaluating various indicators that reflect the capabilities, skills, and potential of employees. These indicators are essential for measuring the effectiveness of HR strategies and initiatives, as well as identifying areas for improvement.

One critical indicator is **employee performance**, which can be analyzed through metrics such as sales targets, project deadlines, and key performance indicators (KPIs). High performance levels suggest effective utilization of skills and competencies, contributing to the organization's success.

**Employee engagement and satisfaction** are also vital. Engaged employees are likely to perform their duties with integrity and positively influence the workplace. Surveys and retention metrics can provide insights into engagement levels, with high engagement correlating with strong morale and organizational commitment.

**Talent retention and staff turnover** serve as significant indicators of human resource potential. Low turnover rates indicate successful attraction and retention of talent, essential for maintaining organizational continuity and stability. Conversely, high turnover may reveal issues such as job dissatisfaction or ineffective leadership.

Assessing the **skill sets and competencies** of employees is crucial. Organizations can identify skill gaps through training needs analysis and performance assessments, ensuring that their workforce is equipped to adapt to changing business demands.

Additionally, **diversity and inclusivity** are increasingly recognized as indicators of human resource potential. A diverse workforce enhances creativity and decision-making. Monitoring diversity metrics helps organizations evaluate their commitment to fostering an inclusive environment.

**Succession planning and talent development** are vital for assessing human resources potential. Identifying and nurturing high-potential employees for leadership roles ensures continuity and sustainable growth [1].

When analyzing quantitative and qualitative HR indicators, several factors must be considered, including the total number of employees, the organization's operational specifics, and the structural composition of the workforce. The analysis aims to enhance production efficiency by increasing labor productivity and optimizing workforce utilization[2, p. 87].

The primary tasks of personnel analysis include ensuring staffing needs are met, assessing workforce quality, evaluating the effectiveness of time utilization, studying labor movement and turnover, and identifying opportunities for effective personnel management.

Accounting and statistical reports provide the foundation for economic analysis, complemented by operational data from labor plans, wage statistics, and personnel department records [2, p. 89].

The study of human resource indicators begins with staffing assessments, focusing on the composition and structure of personnel to ensure adequate staffing levels and attract qualified labor.

Maintaining workforce stability is essential for improving productivity. Changes in employee composition, influenced by age and experience, highlight the importance of analyzing labor movement dynamics [2, p. 87].

As market relations develop, organizations face new challenges in human resource management, including assessing current and future staffing needs and formulating effective personnel policies.

Addressing these challenges requires a diverse skill set, including socio-psychological analysis and conflict management, to foster positive relationships within teams.

### Conclusion

Enhancing the efficiency of human resource utilization is crucial for organizational success. Effective management involves an integrated approach that prioritizes motivation, training, and corporate culture. Research shows that companies investing in employee development and modern HR technologies achieve superior outcomes. In today's globalized labor market, recognizing and implementing these factors is essential for maintaining competitiveness. This strategy not only fosters a productive work environment but also builds a cohesive team capable of adapting to challenges and achieving ambitious objectives.

### المقدمة

في بيئة الأعمال المتغيرة ديناميكياً والمنافسة المتزايدة، أصبحت إدارة الموارد البشرية جزءاً لا يتجزأ من التخطيط الاستراتيجي. لا تعدد مؤهلات وخبرة الموظفين مهمة هنا فحسب، بل أيضاً قدرة الشركة على استخدام قدراتهم بشكل فعال [1-3].

### النتائج والمناقشة

يتضمن تقييم إمكانات الموارد البشرية في المنظمة تقييم مؤشرات مختلفة تعكس قدرات ومهارات وإمكانات الموظفين. تعد هذه المؤشرات ضرورية لقياس فعالية استراتيجيات ومبادرات الموارد البشرية، فضلاً عن تحديد مجالات التحسين.

أحد المؤشرات الحاسمة هو أداء الموظفين، والذي يمكن تحليله من خلال مقاييس مثل أهداف المبيعات والمواعيد النهائية للمشروع ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs). تشير مستويات الأداء العالية إلى الاستخدام الفعال للمهارات والكفاءات، مما يساهم في نجاح المنظمة.

كما أن مشاركة الموظفين ورضاهم أمران حيويان. من المرجح أن يؤدي الموظفون المنخرطون واجباتهم بنزاهة ويؤثرون بشكل إيجابي على مكان العمل. يمكن أن توفر الاستطلاعات ومقاييس الاحتفاظ رؤى حول مستويات المشاركة، حيث يرتبط المشاركة العالية بالمعنويات القوية والالتزام التنظيمي.

تعمل الاحتفاظ بالمواهب ودوران الموظفين كمؤشرات مهمة لإمكانات الموارد البشرية. تشير معدلات دوران الموظفين المنخفضة إلى جذب المواهب والاحتفاظ بها بنجاح، وهو أمر ضروري للحفاظ على استمرارية المنظمة واستقرارها. وعلى العكس من ذلك، قد يكشف معدل دوران الموظفين المرتفع عن قضايا مثل عدم الرضا الوظيفي أو القيادة غير الفعالة.

إن تقييم مجموعات المهارات والكفاءات لدى الموظفين أمر بالغ الأهمية. تستطيع المنظمات تحديد فجوات المهارات من خلال تحليل احتياجات التدريب وتقييم الأداء، مما يضمن تجهيز قوتها العاملة للتكيف مع متطلبات العمل المتغيرة.

بالإضافة إلى ذلك، يتم الاعتراف بشكل متزايد بالتنوع والشمول كمؤشرات لإمكانات الموارد البشرية. تعمل القوى العاملة المتنوعة على تعزيز الإبداع واتخاذ القرار. يساعد مراقبة مقاييس التنوع المنظمات على تقييم التزامها بتعزيز بيئة شاملة.

إن التخطيط للخلافة وتنمية المواهب أمران حيويان لتقييم إمكانات الموارد البشرية. إن تحديد ورعاية الموظفين ذوي الإمكانات العالية لأدوار القيادة يضمن الاستمرارية والنمو المستدام [1].

عند تحليل مؤشرات الموارد البشرية الكمية والنوعية، يجب مراعاة العديد من العوامل، بما في ذلك العدد الإجمالي للموظفين، والمواصفات التشغيلية للمنظمة، والتكوين الهيكلي للقوى العاملة. يهدف التحليل إلى تعزيز كفاءة الإنتاج من خلال زيادة إنتاجية العمالة وتحسين استخدام القوى العاملة [2، ص 87].

تتضمن المهام الأساسية لتحليل الموظفين ضمان تلبية احتياجات التوظيف، وتقييم جودة القوى العاملة، وتقييم فعالية استخدام الوقت، ودراسة حركة العمالة ودورانها، وتحديد الفرص لإدارة الموظفين الفعالة.

توفر التقارير المحاسبية والإحصائية الأساس للتحليل الاقتصادي، وتكملها البيانات التشغيلية من خطط العمل، وإحصاءات الأجور، وسجلات إدارة الموظفين[2، ص 89].

تبدأ دراسة مؤشرات الموارد البشرية بتقييمات التوظيف، مع التركيز على تكوين هيكل الموظفين لضمان مستويات التوظيف الكافية وجذب العمالة المؤهلة.

يعد الحفاظ على استقرار القوى العاملة أمراً ضرورياً لتحسين الإنتاجية. تسلط التغييرات في تكوين الموظفين، المتأثرة بالعمر والخبرة، الضوء على أهمية تحليل ديناميكيات حركة العمالة [2، ص 87].

مع تطور علاقات السوق، تواجه المنظمات تحديات جديدة في إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تقييم احتياجات التوظيف الحالية والمستقبلية وصياغة سياسات الموظفين الفعالة.

يتطلب معالجة هذه التحديات مجموعة متنوعة من المهارات، بما في ذلك التحليل الاجتماعي والنفسي وإدارة الصراعات، لتعزيز العلاقات الإيجابية داخل الفرق.

### الخاتمة

إن تعزيز كفاءة استخدام الموارد البشرية أمر بالغ الأهمية لتحقيق النجاح التنظيمي. وتتضمن الإدارة الفعالة نهجاً متكاملاً يعطي الأولوية للتحفيز والتدريب والثقافة المؤسسية. وتظهر الأبحاث أن الشركات التي تستثمر في تطوير الموظفين وتقييمات الموارد البشرية الحديثة تحقق نتائج متفوقة. وفي سوق العمل العالمية اليوم، يعد التعرف على هذه العوامل وتنفيذها أمراً ضرورياً للحفاظ على القدرة التنافسية. ولا تعمل هذه الاستراتيجية على تعزيز بيئة عمل منتجة فحسب، بل إنها تعمل أيضاً على بناء فريق متماسك قادر على التكيف مع التحديات وتحقيق الأهداف الطموحة.

### المراجع والمصادر Literature

1. Gorlenko, O. A. Personnel management / O. A. Gorlenko // [Electronic resource] – Mode of access: <https://urait.ru/bcode/452929>. – Date of access: 05.12.2024.
2. Litvinyuk, A. A. Personnel management: textbook and workshop for universities / A. A. Litvinyuk [and all]; edited by A.A. Litvinyuk. – 2nd ed., reprint. and additional – Moscow: Yurait Publishing House, 2020. – 498 p.
3. Ali, M. A. T. Gh. The impact of climate change on human evolution and the development of civilization: a historical analysis for Yemen [mini review] [Электронный ресурс] / M. A. T. Gh. Ali, G. F. S. AL-Kamali ; scientific supervisor M. F. S. H. AL-Kamali // E.R.A – Современная наука: электроника, робототехника, автоматизация : материалы I Междунар. науч.-техн. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых, Гомель, 29 фев. 2024 г. / Гомел. гос. техн. ун-т им. П. О. Сухого [и др.] ; под общ. ред. А. А. Бойко. – Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2024. – С. 163–164.