

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки / специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Разработка мероприятий по привлечению и удержанию персонала поколения Z

Обучающийся

Э.А. Аблязова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

к.п.н. Л.Л. Кифа

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2024

Аннотация

Данная бакалаврская работа посвящена исследованию особенностей привлечения и удержания молодых специалистов в современной компании, в частности в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» (АГМК). В условиях стремительно развивающейся цифровой эпохи и социальных сетей ключевыми факторами для новых сотрудников становятся гибкость, возможности для профессионального роста и развитие цифровых навыков. Данное исследование фокусируется на том, какие условия и стратегии способствуют привлечению и удержанию специалистов поколения Z, и рассматривает роль цифровых технологий в адаптации современных подходов к управлению персоналом.

Целью работы является выявление и анализ факторов, влияющих на удержание молодых специалистов в крупной корпорации, а также разработка рекомендаций для улучшения управления персоналом поколения Z. Исследование также включает анализ психосоциальных факторов, влияющих на убеждения и мотивацию данной возрастной группы, и рассмотрение новых методов управления, соответствующих потребностям поколений Y и Z. Результаты показывают, что поколение Z предъявляет к работодателям новые требования, отличные от ожиданий предыдущих поколений. Эти изменения должны быть учтены предприятиями для успешного взаимодействия с молодыми специалистами и формирования их приверженности компании.

Исследовательская часть работы посвящена изучению особенностей управления персоналом поколения Z в АО «АГМК». Оценка текущей системы управления персоналом и стратегий мотивации сотрудников выявила как сильные, так и слабые стороны подходов компании к взаимодействию с молодыми специалистами. В ходе исследования были проведены опросы и интервью с сотрудниками поколения Z для выявления их ключевых мотивационных факторов, уровня удовлетворенности работой и карьерных перспектив в организации. Результаты показали, что основными проблемами

для молодых специалистов являются недостаточная гибкость графика, ограниченные возможности для карьерного роста и отсутствие условий для самореализации.

На основе анализа были выдвинуты предложения по улучшению системы мотивации и условий работы для молодых сотрудников АО «АГМК». Среди предложенных мер — создание программ наставничества и обучения для новых сотрудников, предоставление возможностей для карьерного роста и улучшение корпоративных коммуникаций, включая регулярное информирование о будущем компании. Реализация данных инициатив направлена на формирование у сотрудников чувства значимости и удовлетворенности, что, в свою очередь, способствует снижению текучести кадров и повышению мотивации и вовлеченности.

Если компании будут следовать данным рекомендациям, они смогут сделать рабочие места более привлекательными для молодежи, что даст конкурентное преимущество на рынке труда и улучшит общую эффективность компании. В условиях повышенной мобильности и требований к гибкости данные рекомендации помогут компаниям адаптировать свои стратегии управления персоналом и мотивации к современным условиям.

Исследования, проведенные в рамках данной работы, не только послужат основой для будущих исследований в области управления персоналом поколения Z, но и помогут в разработке образовательных программ и адаптационных стратегий, соответствующих потребностям этой возрастной группы. Ожидается, что результаты исследования и предложенные рекомендации будут полезны как специалистам по управлению персоналом, так и исследователям в области социальной психологии и социологии труда.

Содержание

Введение.....	5
1 Теоретическая часть. Обзор литературы и исследование существующих подходов.....	8
1.1 Характеристики поколения Z и их влияние на сектор труда	8
1.2 Практика применения методов управления персоналом в других организациях.....	10
2 Аналитический раздел. Анализ текущего состояния и выявление проблемных зон.....	14
2.1 Общее описание АО «АГМК» (Алмалыкский горно-металлургический комбинат)	14
2.2 Результаты анкетирования и интервью с сотрудниками	26
3 Разработка практических рекомендаций	33
3.1 Обоснование необходимости изменения политики управления персоналом.....	33
3.2 Создание программного обеспечения для адаптации и развития участников поколения Z	36
Заключение	44
Список используемой литературы	48
Приложение А Отчет о финансовых результатах 2023-2024	51
Приложение Б Отчет о финансовых результатах 2022-2023.....	53
Приложение В Отчет о финансовых результатах 2021-2022	55
Приложение Г Бухгалтерский баланс на 1 января 2023 года.....	57
Приложение Д Бухгалтерский баланс на 1 января 2024 года.....	62

Введение

Сегодня предприятия из всех сил пытаются найти и удержать хороших работников, особенно представителей поколения Z, которые составляют значительную часть работающего населения. Характеристики этой демографической группы заметно влияют на стратегии управления персоналом, вызывая необходимость пересмотра существующих методов и внедрения новых инструментов.

Целью исследования является изучение черт поколения Z и поиск простых советов, которые помогут им заинтересоваться на примере АО «АГМК».

Задачи исследования:

- провести обзор литературы по вопросам управления персоналом, выделив черты и предпочтения поколения Z;
- проанализировать современное состояние управления персоналом в АО «АГМК»;
- провести исследования для выявления элементов, влияющих на привлекательность и устойчивое трудоустройство персонала поколения Z;
- внедрить предложения по совершенствованию руководящих принципов управления персоналом для этой группы населения.

Подходы исследования включают изучение научных работ, опросов и диалогов с сотрудниками АО «АГМК», а также сопоставление управленческих тактик, применяемых различными организациями. Важность исследования обусловлена тем фактом, что молодежная группа «Поколение Z» демонстрирует отличительные черты, которые отличают ее от прошлых групп. Поколение Z повзросло в условиях быстрой технологической эволюции и всемирной интеграции, внушая своим профессиональным руководителям уникальные ожидания в отношении этой демографической группы. Эти ожидания включают в себя адаптацию к своей профессии,

соответствие своего труда обществу, а также возможность как карьерного роста, так и самосовершенствования. Поскольку многие молодые работники часто увольняются с работы, таким компаниям, как АО «АГМК», необходимо найти более эффективные способы их удержать, что сегодня очень важно для бизнеса.

Научная значимость исследования заключается в организации информации о характеристиках поколения Z и их управленческих качествах. В этой дипломной работе также тщательно анализируются текущие стратегии управления трудовыми ресурсами, которые учитывают склонности современной молодежи. Это исследование расширяет основу теории управления человеческими ресурсами и расширяет понимание различий между поколениями в секторе занятости.

Практическая значимость заключается в создании рекомендаций, которые помогут АО «АГМК» изменить свои правила обращения с сотрудниками, чтобы они лучше подходили работникам молодого поколения Z, в результате чего меньше людей уйдут с работы, а работники останутся более лояльными. Результаты исследования потенциально могут принести пользу не только АО «АГМК», но и различным организациям, стремящимся привлечь и удержать молодых специалистов.

В центре внимания исследования находятся стратегии и методы, направленные на привлечение и поддержание вовлеченности сотрудников миллениалов в организацию.

Предпосылка исследования: ожидается, что реализация адаптированных стратегий управления человеческими ресурсами, отвечающих предпочтениям поколения Z, увеличит продолжительность текучести кадров внутри корпорации.

Методика исследования: используются методы системного изучения, допроса, беседы и сравнительного исследования.

Структура работы. Бакалаврская работа состоит из трех глав.

В первой рассказывается о кратком изложении книг и статей о том, как заинтересовать людей работой, что особенного в поколении Z и как сегодня управлять работниками.

Во второй главе рассматривается текущая ситуация АО «АГМК», анализируется, насколько хорошо компания управляет своим персоналом, и выявляются основные проблемы.

Третья – проектная. Он предоставляет конкретные рекомендации по совершенствованию практики работы с кадрами, адаптированной для поколения Z, развивает инициативы и программы корректировки, а также оценивает финансовую жизнеспособность предлагаемых действий.

1 Теоретическая часть. Обзор литературы и исследование существующих подходов

1.1 Характеристики поколения Z и их влияние на сектор труда

Поколение Z – первая группа, которая выросла на цифровых технологиях, и их образ жизни сильно отличается от образа жизни людей до них. Это четко указывает карьерные пути, которые требуют изменений со стороны работодателей.

Поколение Z – это группа людей, родившихся от середины 1990-х до начала 2010-х годов и живущих в цифровую эпоху с самого детства. Этот факт оказывает значительное влияние на их взгляды на жизнь, подход к работе и ожидания от работодателей. Понимание особенностей этой категории людей играет ключевую роль для компаний в сохранении своей конкурентоспособности на рынке труда.

Представители поколения Z с младших лет активно пользуются цифровыми устройствами, интернетом и социальными сетями. Им присуща высокая технологическая грамотность и легкость в освоении новых инструментов. Работодателям следует учитывать это при создании рабочих условий с использованием передовых технологий для упрощения процессов и повышения комфорта работы.

Гибкий график и возможность работать из любой точки мира - одно из ключевых требований молодого поколения Z. Для них важно, чтобы работа позволяла уделять время как карьере, так и личной жизни, что заставляет компании пересматривать привычные форматы трудоустройства и внедрять смешанные модели занятости. Основное внимание уделяется личностному росту и развитию профессиональной карьеры. Молодому поколению Z значимы постоянное обучение и развитие навыков в рамках карьерного роста. Поколение Z обращает внимание на то, как деятельность компаний влияет на общество и окружающую среду. Они предпочитают работать у работодателей,

которые занимаются благотворительностью, поддерживают экологические инициативы и придерживаются принципов равенства и инклюзии.

Поколение Z ценит способность к творчеству и желание работать над задачами, требующими нетрадиционного мышления. Они стремятся найти работу, где смогут проявить свои способности и принять участие в создании новшеств. Прозрачность и откровенное общение с руководством - важные моменты для людей. Они ценят открытый разговор, постоянную обратную связь и уважительное поведение.

Организации, которые желают привлечь в свои ряды сотрудников из поколения Z, вынуждены пересмотреть свои подходы к управлению персоналом, например:

- применение цифровых инструментов: использование современных технологий для улучшения рабочих процессов;
- обновление корпоративной культуры заключается в формировании атмосферы основанной на открытости к общению и сотрудничеству со всеми сотрудниками компании;
- обучающие программы разрабатываются для организации внутренних курсов и тренингов с целью улучшения профессиональных навыков сотрудников. [4]

Организации могут столкнуться с трудностями в привлечении и удержании специалистов при игнорировании указанных тенденций. Поколение Z устанавливает новые стандарты отношений между работодателем и сотрудником, которые влияют на успех компаний в значительной степени. Способность компаний успешно адаптироваться к особенностям этого поколения становится ключевым фактором в их процветании. Развитие цифровых технологий, акцент на ценностях и создание возможностей для роста - все это становится необходимыми условиями для эффективного взаимодействия с молодыми специалистами. [5]

1.2 Практика применения методов управления персоналом в других организациях

Поколение Z предпочитает адаптируемую, технологически сложную, ориентированную на персонал рабочую атмосферу, и предприятия вынуждены пересматривать свою тактику управления, чтобы оставаться привлекательными для талантливых специалистов. В этом сегменте будут рассмотрены критически важные методы, которые помогают предприятиям разрабатывать свои стратегии для удовлетворения предпочтений персонала поколения Z. [2]

Гибкость условий труда и управление балансом работы и личной жизни. Поколение Z придает большое значение карьерной гибкости и стремится к равновесию между профессиональными и личными обязательствами. Для них важно выбрать график работы, а также работать из дома или офиса, в зависимости от их комфорта.

Современные подходы к гибкости труда. Компании теперь предоставляют командам адаптируемый график работы, что позволяет сотрудникам поколения Z самостоятельно управлять своей повседневной деятельностью.

Поколение Z знакомо с адаптируемой рабочей средой и желает иметь возможности удаленной работы. Некоторые фирмы, особенно в эпоху цифровых технологий, предоставляют сотрудникам смешанную схему работы, объединяя локальные и удаленные обязанности.

Поддержка «равновесия между работой и личной жизнью» предполагает, что компании внедряют инициативы, направленные на сохранение психологического благополучия, такие как физическая активность, внимательность и сеансы терапии для предотвращения утомления сотрудников.

Цифровизация рабочего процесса и внедрение инновационных технологий. Молодое поколение сети технически подкованы и ожидают, что

условия работы будут соответствовать их навыкам и вкусам. В ответ организации внедряют цифровое оборудование и автоматизируют рутинные процедуры, позволяя сотрудникам сосредоточиться на более изобретательных и важных начинаниях. Цифровые платформы для координации проектов. Использование таких инструментов, как Asana, Trello и подобных приложений, упрощает совместную работу команды и контроль выполнения задач.

Автоматизация. Фирмы внедряют механизмы для оптимизации рутинных задач, позволяя молодым сотрудникам сосредоточиться на основных обязанностях.

Использование аналитики и данных. Поколение Z ценит прозрачность и однозначные данные. Использование доказательств для вынесения суждений дает этим работникам представление о том, что их задачи оцениваются беспристрастно и имеют значимость.

Обучение и развитие: создание возможностей для карьерного роста. Поколение Z стремится к постоянному развитию и образованию, что делает их заинтересованными в поиске профессиональной карьеры. Они активно преследуют корпорации, предоставляющие качественное образование и инициативы профессионального роста.

Компании облегчают доступ к цифровым курсам, тренингам и образовательным программам через такие платформы, как Coursera, LinkedIn Learning и аналогичные сервисы.

Наставничество и руководство: инициативы по руководству позволяют начинающим сотрудникам приобретать знания у опытных коллег, способствуя их быстрой ассимиляции и развитию внутри предприятия.

Инициативы по развитию лидерских качеств. Некоторые предприятия реализуют инициативы по развитию лидерских способностей, помогая сотрудникам поколения Z подготовиться к командным должностям. [6]

Корпоративная культура и поддержка инклюзивности и равенства. Для поколения Z идеалы и принципы рабочего места существенно влияют на

выбор работы. Они ценят инклюзивные и открытые рабочие пространства, где поощряются вежливость и понимание и где им предоставляется возможность выразить свою точку зрения.

Во многих компаниях существуют правила, гарантирующие справедливое отношение ко всем, независимо от того, кто они и откуда.

Формирование внутренней организационной среды, позволяющей сотрудникам высказывать свои мнения и концепции, помогает привлекать и удерживать молодых работников. Для этого организации часто используют анонимные анкеты, активно участвуют в благотворительной деятельности и устанавливают инициативы обратной связи.

Компании, которые позволяют работникам высказывать свое мнение при выборе, часто имеют сотрудников, которые остаются рядом и проявляют большую заинтересованность.

Эффективная обратная связь и развитие системы наставничества. Молодые сотрудники поколения Z ценят регулярную и прозрачную обратную связь. Они желают получить совет по совершенствованию и стать свидетелями результатов своих усилий. Подходы к обратной связи и наставничеству (таблица 1, таблица 2).

Таблица 1 – Структура персонала поколения Z по уровню образования [10]

Уровень образования	2021г.		2022 г.		2023 г.		Абс. отклон. 2023 г. к 2021 г.	Относ. отклон. 2023 г. к 2021 г.,%
	Кол-во, чел	В %	Кол-во, чел	В %	Кол-во, чел	В %		
Высшее	403	27,83	451	28,89	504	30,18	101	125,06
Средне - специальное	535	36,95	560	35,87	587	35,15	52	109,71
Общее среднее	510	35,22	550	35,23	579	34,67	69	113,53
Всего работников	1448	100	1561	100	1670	100	222	115,33

Таблица 2 – Методы оценки персонала [10]

Метод оценки	Описание	Инструменты	Примеры вопросов
Оценка по компетенциям	Анализ ключевых компетенций для конкретной должности, измерение уровня навыков и качеств сотрудника.	Модель компетенций, шкала оценки (1-5)	- Оцените уровень ответственности сотрудника.
Метод 360-градусной оценки	Получение обратной связи от различных сторон (руководитель, коллеги, подчиненные, клиенты) для объективной оценки.	Анкеты для обратной связи	- Насколько эффективно сотрудник работает в команде?
Оценка по KPI	Измерение достижения ключевых показателей эффективности, основанных на целях и задачах компании.	KPI (Key Performance Indicators)	- Какой процент выполнения плана по продажам за период?
Метод STAR	Оценка поведения сотрудника в сложных ситуациях путем анализа ситуации, задачи, действия и результата.	Структура STAR (Situation, Task, Action, Result)	- Расскажите о ситуации, когда вам пришлось справиться с трудной задачей. Как вы ее решили?
Тестирование на профпригодность	Психометрические тесты для оценки когнитивных способностей, стиля мышления и личностных характеристик.	Тесты MBTI, IQ, EQ	- Какой у вас тип личности?
Интервью по компетенциям	Интервью, направленное на оценку конкретных компетенций и опыта работы кандидата через анализ его действий в различных ситуациях.	-	-

Таким образом, практикой наработано большое количество методов работы с поколением Z. Важно уметь их использовать в конкретных условиях и под конкретные задачи.

2 Аналитический раздел. Анализ текущего состояния и выявление проблемных зон

2.1 Общее описание АО «АГМК» (Алмалыкский горно-металлургический комбинат)

АО «АГМК» в Алмалыке считается одним из ключевых игроков в горно-металлургической отрасли Узбекистана. Оно активно участвует в производстве цветных металлов и различных полезных ископаемых. С момента своего основания в середине двадцатого века завод стал одним из лидеров по добыче меди и других цветных металлов в Центральной Азии. Завод имеет стратегическое значение для экономики Узбекистана за счет обеспечения необходимых материалов и поддержки устойчивости общества и окружающей среды.

Алмалыкская горно-металлургическая корпорация была создана в 1954 году для развития. Растительный регион, а также масштабные разработки и переработка полезных ископаемых делают его одним из самых значительных промышленных комплексов в стране.

Компания в области горнодобывающей и металлургической промышленности в Алмалыке была создана в 1954 году с целью продвижения вперед. Благодаря изобилию растительности и крупным проектам по добыче и переработке полезных ископаемых она стала одним из ключевых промышленных объектов в стране.

В свои первые десятилетия существования АГМК в основном занималась добычей меди, однако в 70-80 годах завод расширил свою сферу деятельности благодаря развитию предпринимательства и применению новых технологий: помимо медной руды он также начал обрабатывать и производить другие цветные металлы, такие как золото и серебро.

Это способствует более широкому распространению информации и помогает снизить воздействие на окружающую среду. Недавно компания

уделяет большое внимание цифровизации и автоматизации процессов для улучшения качества продукции и повышения эффективности производства.

Корпорация «Акционерное общество «АГМК»» - это крупный холдинг с несколькими филиалами, предлагающий полный цикл производства - от добычи сырья до выпуска готовой продукции. Организационная структура компании включает эти основные направления деятельности.

«На месторождении медной руды проводится обработка материалов с целью получения концентрата для его будущего использования. Этот участок включает в себя не только шахты и предприятия по переработке руды, но и инфраструктуру для транспортировки и хранения материалов» [8]

На заводе по производству металла есть несколько цехов для плавления, где проводится обработка медных руд в чистый медь и другие ценные металлы. Производство металла является основным источником дохода для предприятия, включает в себя различные этапы технологического процесса — от нагревания и плавки до процессов электролиза и формовки меди.

Электроэнергетика - это обеспечение компании необходимыми источниками энергии для бесперебойной работы всех производственных процессов. Сюда входят собственные тепловые электростанции и системы электроснабжения.

Отдел логистики отвечает за разработку планов отправки как сырья на производство, так и готовой продукции для клиентов, используя железнодорожный и автомобильный транспорт для доставки товаров и повышения эффективности работы предприятия. Организация активно занимается улучшением социальной инфраструктуры для своих сотрудников. [9]

Алмалыкский горно-металлургический комбинат специализируется на выпуске меди - основного товара, который производит предприятие. Помимо меди здесь также извлекаются другие ценные металлы: золото и серебро, а также строительные материалы - известняк и гипс. Медь, добытая АГМК, применяется в различных отраслях: производстве машин и оборудования,

энергетике, строительстве, а также при создании кабелей и электронных устройств.

Кроме того, АГМК также производит металлические изделия и строительные материалы, которые не только используются внутри страны, но также экспортируются в другие регионы мира. Это позволяет компании оставаться одним из ведущих экспортеров на мировом рынке. Где расположено географически и какова инфраструктура в данном месте. Природный мир находится в Ташкентском районе всего в 65 километрах от столицы Узбекистана - города-мегаполиса Ташкента. Благоприятное расположение рядом с основными транспортными маршрутами и ключевыми транспортными узлами позволяет эффективно распределять необработанные товары и индустриальную продукцию. Современная инфраструктура включает в себя железнодорожный и автомобильный транспорт, а также водные маршруты для быстрой обработки грузов.

АО «АГМК» самостоятельно возводит здания - дома для жильцов и офисы для сотрудников - а также строит школы и больницы для повышения комфорта своих сотрудников и улучшения района в целом.

«АГМК» играет важную роль в экономике Узбекистана и оказывает значительную помощь стране за счет привлечения денежных средств из-за рубежа и обеспечения правительства значительными доходами от налогов на нужды страны. Кроме того, предприятие создает широкие возможности для трудоустройства как внутри самого предприятия, так и в его дочерних отраслях таких как транспортное дело, образование и здравоохранение.

Вклад АГМК во внешнюю торговлю играет важную роль в экономике Узбекистана из-за значительного объема металлургической продукции экспортируемой страной на мировые рынки (Приложение А, рисунок А.1, А.2, приложение Б, рисунок Б.1, Б.2, приложение В, рисунок В.1). Современный ремонт заводов и применение экологически чистых технологий в производстве металла помогают Узбекистану укрепить свои позиции на глобальных рынках (таблица 3).[10]

Таблица 3 – Основные организационно-экономические показатели деятельности АО «Алмалыкского ГМК» за 2021-2023 гг.

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение			
				2022-2021 гг.		2023-2022 гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка ¹ , млн. руб.1	398516	450416	485918	51900	13,09	35502	7,9
Себестоимость продаж ¹ , млн. руб.	142563	181216	189928	38653	27,19	8712	4,8
Валовая прибыль ¹ (убыток), млн. руб.9	255953	269200	295990	13247	5,29	26790	10,0
Управленческие расходы ¹ , млн. руб.	5 384	6 541	6 995	1157	21,59	454	6,9
Коммерческие расходы ¹ , млн. руб.9	71 056	79 884	88 972	8828	12,49	9088	11,45
Прибыль (убыток) от продаж, млн. руб.9	179513	182775	200023	3262	1,8	17248	9,48
Чистая прибыль ¹ , млн. руб.9	152586	155359	170020	2773	1,8	14661	9,4
Основные средства, млн. руб.9	103017	77 387	69792	-25630	-24,9	-7595	-9,81
Оборотные активы ² , млн. руб.9	80 106	121153	128259	41047	51,2	7106	5,91
Численность ППП, чел.10	33274	35907	36826	2633	7,9	919	2,62
Фонд оплаты труда ППП ³ , млн. руб.10	9675	12641	15155	2966	30,7	2514	19,91
Производительность труда работающего, млн. руб. (стр1/стр.10)11	12,0	12,5	13,2	0,6	4,7	0,7	5,21
Среднегодовая. заработная плата работающего, тыс. руб.	290,89	352,0	411,5	61,3	21,1	59,5	16,93
Фондоотдача	83,87	.5,82	.6,96	.2,0	.50,5	.1,1	19,69
Оборачиваемость. активов, раз (стр1/стр9)	5,0	3,7	3,8	-1,3	-25,3	0,1	1,98
Рентабельность продаж, % (стр6/стр1) ×100%	45,0	40,6	41,2	-4,5	-9,9	0,6	1,49
Рентабельность производства, %	82,0	68,3	70,0	-13,7	-16,7	1,7	2,49
Затраты на рубль выручки	0,5	0,6	0,6	0,1	8,1	0,0	0,0

АО «Алмалыкский ГМК» эффективно развивается в период с 2021 по 2023 гг. В 2021 году прибыль от продаж составила 179513 млн. руб., в 2022

году прибыль увеличилась на 3262 млн. руб. и составила 182775 млн. руб., а уже в 2023 году прирост прибыли составил 9,4 % (200023 млн. руб.).

Отличительной особенностью развития предприятия АО «Алмалыкский ГМК» является сокращение основных средств в динамике: в 2022 году по сравнению с 2021 годом стоимость основных средств снизилась на 24,9 %, а в 2023 году по сравнению с 2022 годом – на 9,8 %. Это может свидетельствовать о замедлении обновления основных средств и высоком проценте его износа.

На фоне увеличения выручки от продаж в динамике и снижения стоимости основных средств, фондоотдача увеличилась с 2021 года по 2023 год с 3,9 до 7,0.

Оборотные активы в рассматриваемый период имеют тенденцию к увеличению. В 2022 году по сравнению с 2021 годов прирост стоимости оборотных активов составил 41047 млн. руб., или 51,2 %, в 2023 году по сравнению с 2022 годом – 7106 млн. руб., или 5,9 %.

В результате ускоренного роста стоимость оборотных средств оборачиваемость активов снизилась с 5,0 раз в 2021 году до 3,8 раз в 2023 году. Снижение оборачиваемости активов может привести к снижению ликвидности и платежеспособности предприятия.

Производительность труда в АО «Алмалыкский ГМК» в динамике имеет тенденцию роста, что свидетельствует о повышении эффективности использования персонала. Численность работников ежегодно увеличивалась в среднем на 1776 человек в год, или на 5,2 %, при этом фонд оплаты труда за этот же период увеличился в среднем на 25,3 %, что свидетельствует о материальном стимулировании работников предприятия.

Рентабельность продаж АО «Алмалыкский ГМК» с 2021 по 2023 гг. находится на высоком уровне и составляет в среднем 42,3 %, это говорит о том, что на 100 рублей выручки от продаж приходится 42,3 рубля прибыли от продаж.

Рентабельность производства АО «Алмалыкский ГМК» в рассматриваемый период составляет в среднем 73,4 %, это говорит о том, что на 100 рублей всех затрат приходится 73,4 рубля прибыли от продаж.

Успех предприятия во многом зависит от наличия квалифицированных трудовых ресурсов и эффективности их использования. Это, в свою очередь, влияет на своевременное выполнение всех работ и результативность эксплуатации оборудования, машин и механизмов. В результате предприятие может достичь таких показателей, как себестоимость, прибыль и другие финансово-экономические результаты.

Ритмичное производство и высокий уровень продаж продукции зависят не только от технического состояния производственных помещений и оборудования, но и от деловых качеств руководителей. Это напрямую влияет на стратегический кадровый резерв предприятия.

Будущий потенциал АГМК зависит от постоянной современной модернизации производства и внедрения новаторских технологических достижений. Цель состоит в том, чтобы увеличить масштабы добычи и переработки руды, улучшить перспективы экспорта и повысить производительность энергетики. Критическое внимание будет уделено реализации инициатив по цифровизации и автоматизации, которые повысят эффективность и сократят расходы.

Алмалыкский горно-металлургический комбинат является важной частью горно-металлургического комплекса Узбекистана и играет большую роль в денежном вопросе страны. Модернизация производств, внедрение экологически чистых технологий и укрепление социальных основ обеспечивают последовательное расширение АГМК и повышение показателей функционирования. На фоне финансовых и экологических проблем корпорация концентрируется на раскрытии авангардных технологий и устойчивом прогрессе в долгосрочной перспективе. [11]

Оценка факторов привлечения и удержания сотрудников из поколения Z в компании АО «АГМК».

Это поколение сейчас начинает карьеру и сталкивается с определенными ожиданиями со стороны работодателей. Алмалыкский горно-металлургический комбинат в Узбекистане стоит перед задачей привлечь и удержать специалистов из этого поколения. Для того чтобы гарантировать успешное привлечение и удержание молодых сотрудников на нашем предприятии требуется тщательное изучение ключевых аспектов, влияющих на этот процесс с учетом особенностей работы завода.

Проблемы привлечения и сохранения сотрудников в компании АО «АГМК».

АО «АГМК» необходимо выяснить, с какими именно проблемами оно сталкивается, чтобы понять, как удержать работников поколения Z (таблица 4).

Таблица 4 – Структура персонала поколения Z по категориям АО «Алмалыкский ГМК»

Категория персонала	2021 год		2022 год		2023 год	
	чел.	в %	чел.	в %	чел.	в %
Руководители	107	7,39	133	8,53	176	10,54
Специалисты	398	27,49	412	26,39	420	25,15
Служащие	399	27,55	440	28,19	462	27,66
Рабочие	544	37,57	576	36,89	612	36,65
Итого:	1448	100	1561	100	1670	100

Поколение Z являет собой людей, которые были рождены в 2003-2023 гг.

Как видно из таблицы 4, общая численность сотрудников повышается из года в год, это связано с тем, что развивается производственное функционирование предприятия АО «Алмалыкский ГМК».

Качественная характеристика состава сотрудников представлена общеобразовательным и профессионально-квалификационным уровнями, информация представлена в таблице 5.

Наибольшая доля сотрудников представлена кадрами, которые имеют общее среднее и среднее специальное образование.

Этот показатель связан со спецификой производства продукции, которая требует не только профессиональных знаний, но и практических навыков функционирования. (Приложение Г, рисунок Г.1-Г.5, приложение Д, рисунок Д.1-Д.5)

Таблица 5 – Структура персонала поколения Z по уровню образования

Уровень образования	2021г.		2022г.		2023г.		Абс. отклон. 2023 г. к 2021 г.	Относ. отклон. 2023 г. к 2021 г.,%
	Кол-во, чел	В %	Кол-во, чел	В %	Кол-во, чел	В %		
Высшее.	403	27,83	451	28,89	504	30,18	+101	125,06
Средне-специальное.	535	36,95	560	35,87	587	35,15	+52	109,71
Общее среднее.	510	35,22	550	35,23	579	34,67	+69	113,53
Всего работников.	1448	100	1561	100	1670	100	+222	115,33

Довольно ли таки большую долю сотрудников кадровый состав представляют сотрудники, которые имеют общее среднее образование.

Главным образом сюда относят охранников, уборщиц и так далее. Исполнение таких работ нет надобности в наличии диплома о высшем либо среднем профессиональном образовании.

На каждом предприятии очень важно наличие работников, которые имеют высшее образование.

В 2021 году высшее образование имело 403 человека (27,8%), в 2022 году 451 человек (28,9%), в 2023 году 504 человека (30%).

За 3 года, в 2021-2023 гг происходила тенденция к росту.

Наиболее значимым этапом в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой (таблице 6) является изучение ее движения и динамики, потому что стабильность состава работающих на предприятии является значительной предпосылкой для того, чтобы происходил рост кадрового потенциала – резервов профессионального уровня сотрудников предприятия АО «Алмалыкский ГМК».

Таблица 6 – Анализ движения рабочей силы поколения Z

Показатели	2021г.	2022г.	Абс. отклон. 2022 г. к 2021 г.	2023г.	Абс. отклон. 2023 г. к 2022 г.	Темп роста 2023 г. к 2021 г. (%)	Относ. отклон. 2023 г. к 2022 г., (%)
1	2	3	4	5	6	7	8
Списочный состав работников на начало года, чел	1357	1448	+ 91	1561	+ 113	115,03	+ 15,03
Принято, чел.	242	256	+ 14	238	- 18	98,35	- 1,65
Выбыло, чел. по:	151	143	- 8	129	- 14	85,43	- 14,57
Собственному желанию	84	98	+ 14	79	- 19	94,05	- 5,95
За нарушение дисциплины	6	9	+ 3	11	+ 2	183,33	+ 83,33
По соглашению сторон	28	20	- 8	25	+ 5	89,29	- 10,71
Другие причины	33	16	- 17	14	- 2	42,42	- 57,58
Списочный состав работников на конец года, чел	1448	1561	+ 113	1670	+ 109	115,33	+ 15,33
Количество работников, проработавших весь год, чел.	1206	1305	+ 99	1432	+ 127	118,74	+ 18,74
Среднесписочная численность работающих	1421	1526	+ 105	1642	+ 116	115,55	+ 15,55
Коэффициент оборота:							
По приему	0,170	0,168	- 0,002	0,145	- 0,023	- 0,025	- 100,025
По выбытию	0,106	0,094	- 0,012	0,079	- 0,015	- 0,027	- 100,027

Трудовые ресурсы предприятия в результате того, что постоянно происходят изменения из-за систематического приема и увольнения.

Численность уволенных работников имеет тенденцию к снижению. В 2021 г. уволено было 151 работник, в 2022 г. количество уволенных уменьшилось на 8 человек, и в 2023 г. этот показатель уменьшился на 14, и составил 129 человек. Отклонение за 3 года с 2021-2023 гг. составило (-22 человека). То, что численность уволенных сотрудников с каждым годом сокращается, что говорит о том, что улучшаются условия труда и достойная

заработная плата сотрудникам на предприятии, однако, показатель остается по-прежнему выше нормального значения в 3-5%.

Таким образом, можно предположить, что предприятие имеет достаточно трудовых ресурсов для поддержания и развития своей деятельности. Руководство предприятия должно обратить внимание на то, что текучесть кадров превышает допустимые пределы. Это сигнализирует о необходимости принятия мер по удержанию сотрудников.

Одной из проблем, с которыми сталкивается «АГМК», является несоответствие между ожиданиями персонала поколения Z и реальностью работы внутри корпорации. Молодые люди могут ожидать более быстрого профессионального роста, улучшения условий трудоустройства и повышения заработка, потенциально сталкиваясь с ограничениями и обычаями в профессиональном контексте организации.

Молодые работники поколения Z ожидают, что будут использовать современные технологии на работе, и будут недовольны, если не увидят быстрых обновлений. Молодые работники поколения Z любят быстрые технологии на работе и не любят ждать. Крупная компания с богатой историей, может столкнуться с трудностями при внедрении новых технологий в свою работу, что затруднит поиск и удержание молодых сотрудников. Чтобы исправить этот сценарий, необходимо сконцентрироваться на цифровизации всех операций предприятия и активно использовать передовые технологические решения.

Для поколения Z крайне важно, чтобы их деятельность была разнообразной и увлекательной. Труд в таких секторах, как горнодобывающая промышленность и металлообработка, можно рассматривать как монотонный и физически тяжелый. Эта программа должна дать молодым работникам возможность продвигаться по карьерной лестнице, пробовать себя в разных задачах и заниматься разными проектами, чтобы не дать им выгореть. [7]

Хотя «АГМК» в своей деятельности отдает приоритет высоким производственным стандартам, крайне важно помнить об общественном аспекте. Поколение Z ожидает участия в корпоративной деятельности, включая участие в корпоративных собраниях, социальных мероприятиях и возможность общаться с коллегами на разных иерархических уровнях.

Одним из важнейших факторов, влияющих на привлечение и удержание сотрудников поколения Z, является репутация работодателя. Молодые карьеристы часто обращаются за советом по поводу организации, оценивают ее дух, корпоративный дух и степень социальной ответственности. «АГМК» необходимо укрепить свою репутацию дальновидной компании, которая выступает за экологическую устойчивость, креативность и инклюзивность (таблица 7). [12]

Таблица 7 – Факторы, влияющие на привлечение и удержание персонала поколения Z в АО «АГМК»

Фактор	Уровень влияния
Гибкий график работы	Высокий
Возможность удаленной работы	Средний
Программа наставничества	Низкий
Доступ к современным технологиям	Высокий
Программы обучения и профессионального развития	Средний

Поколение Z ориентировано на карьерный рост и возможности обучения. «АГМК» обязан создать привлекательные условия работы, предоставить гибкий график работы, возможность удаленной работы для тех, кто работает в офисе, а также частое обучение и инициативы карьерного роста. Возможность карьерного роста – это четко определенная стратегия развития,

а поддержка инициатив сотрудников будет способствовать не только достижению, но и долгосрочному удержанию молодых специалистов.

Несмотря на важность нематериальных аспектов, поколение Z также придает большое значение существенному вознаграждению и дополнительным льготам. Предложение: чтобы «АГМК» выиграл в мире труда, они должны хорошо платить и предоставлять хорошие вещи, такие как здравоохранение, программы обучения, скидки на продукцию и другие хорошие предложения. [2]

Внедрение передовых цифровых технологий в процедуры производства и надзора может послужить решающим стимулом в обеспечении лояльности молодых экспертов. Поколение Z ожидает, что их профессиональная сфера будет технологичной и современной. речь идет о привлечении молодых сотрудников в «АГМК» (таблица 8).

Таблица 8 – План расходов на HR-маркетинга [34]

Наименование	Затраты, тыс. руб.	Комментарий
Сотрудничество с SMM-агентством	650,0	Создание аккаунта компании в социальной сети «Вконтакте», наполнение контентом, продвижение с помощью таргетированной рекламы (на 1 год)
Сотрудничество с сайтом «HH.ru»	500,0	Разработка и размещение специального проекта по продвижению бренда работодателя
Размещение вакансий в «Telegram»	50,0	Платное размещение вакансий на канале «Вакансии АО «Алмалыкский ГМК» на 1 год
Доработка сайта компании	35,0	Создание страницы «О работе в компании», наполнение контентом
Итого	1235,0	

Привлечение и удержание персонала поколения Z в АО «АГМК» требует от организации существенного изменения подходов к управлению персоналом. При создании рабочего места важно сосредоточиться как на материальных активах, так и на менее материальных элементах, таких как дух компании, шансы на карьерный рост, внедрение современных технологических инструментов и участие в общественных проектах. Это облегчает поиск и удержание новых молодых работников, помогая компании расти и добиваться лучших результатов на рынке труда.

2.2 Результаты анкетирования и интервью с сотрудниками

Факторы, играющие роль в привлечении и удержании работников поколения Z в АО «АГМК», были изучены посредством анкетирования и глубинных интервью с сотрудниками компании. Этот этап призван раскрыть взгляды работников на свою работу, мотивацию, карьерный рост и другие ключевые факторы, влияющие на их выбор: продолжить работу в компании или уйти. Методика исследования. [7]

Для сбора информации используется два основных метода: опросы и беседы. Глубинные интервью с отдельными сотрудниками позволили более детально понять их опыт работы в АО «АГМК».

Анкета состоит из вопросов определенного и неопределенного характера, позволяющая определить первостепенные проблемы работников в их соответствующих профессиональных сферах. В этом исследовании рассматриваются вопросы, касающиеся условий работы, мотивационных рамок, возможностей карьерного роста, уровня технологических ресурсов, социальных инициатив и общего удовлетворения, испытываемого сотрудниками внутри организации.

Были организованы углубленные диалоги с различными сотрудниками различных подразделений и уровней предприятия. Сотрудникам было предложено раскрыть свой профессиональный опыт, какие аспекты им

понравились и какие изменения они желают внести в корпоративную структуру. Также крайне важно было определить, что для них важно в их профессии и как они видят перспективы компании. [3]

Одним из главных вопросов в опросе была оценка степени профессиональной вовлеченности сотрудников. Восемьдесят пять процентов участников отметили значимость рамочных условий при выборе работодателя. Многие высказали мнение о том, что несмотря на наличие постоянной работы им хотелось бы иметь больше возможностей в соответствии с их образом жизни, например, работать из дома или самостоятельно выбирать время для работы. Некоторые сотрудники компании «АГМК» полагают, что улучшить свою рамочную радость и результативность можно новыми инструментами и более удобным для всех рамочным пространством. [12]

Среди более молодых работников также важен вопрос технического развития и оборудования на рабочем месте. «62% представителей этой возрастной группы выразили надежду на то, что компания внедрит передовые технологии информатики, автоматизирует процессы и расширит цифровые возможности для своих сотрудников». Они говорят о «современных ИТ-технологиях», «автоматизации процессов» и «постоянных усовершенствованиях». Это объясняется наблюдением за тем фактом, что для молодых специалистов важно не только сами профессиональные процессы работы, но и применение новейших технологий. В частности, проявили интерес к применению искусственного интеллекта, использованию электронных средств взаимодействия и дистанционного обучения.

Возможности для карьерного продвижения и обучения представляют большой интерес.

Большинство представителей поколения Z стремятся к быстрому продвижению по карьерной лестнице. Однако около 40% из них выразили недовольство отсутствием четкой и понятной системы развития профессионального роста. Сотрудники этой возрастной группы хотят

получать последовательные оценки своей работы и понимать шаги для улучшения своей карьеры в рамках поддержки со стороны руководства. Разговоры с коллегами помогли понять проблемы и сложности сотрудников поколения Z на рабочем месте и выявить основные причины их недовольства.

Многие сотрудники компании проявляют желание иметь более ясные перспективы развития карьеры внутри организации - особенно те из них, кто работает в компании меньше двух лет. Они высказывают замечания о том факте, что иногда им сложно понять, как продвигаться по карьерной лестнице внутри компании - особенно для тех сотрудников, у которых должности не предполагают быстрого профессионального роста., например, для мастеров, техников и других специалистов по ручному труду. В связи с этим было предложено больше внимания уделить разработке индивидуальных планов профессионального развития, адаптированных под каждого члена команды.

Различные сотрудники компании «АГМК» поделились своими впечатлениями о корпоративной культуре и выразили разочарование ее уровнем развития. Несмотря на запуск собственных инициатив вроде спортивных мероприятий и благотворительных программ в последнее время, многим молодым работникам это недостаточно для полноценного удовлетворения потребностей команды на духовном уровне. Отмечается необходимость создания такой рабочей атмосферы, которая была бы не только профессиональной средой для труда, но и дружелюбным пространством для взаимодействия между коллегами с целью стимулирования их задержания на рабочем месте.

Проблемы с техническим оборудованием.

Несмотря на наличие у компании сложных технологических решений, некоторые сотрудники столкнулись с трудностями при внедрении новых технологий в отдельных областях производства. Особенно это касается отсутствия цифровых платформ для взаимодействия между различными отделами и недостаточной автоматизации определенных процессов - это приводит к излишним временным затратам и снижению эффективности труда.

Мы обсуждаем необходимость дополнительных онлайн-инструментов для командной работы и медленное внедрение автоматизации процессов, что приводит к потере времени и уменьшению продуктивности работы. Увеличить удовлетворенность сотрудников и снизить текучесть кадров среди молодых работников в компании. [13]

2.3 Оценка текущей ситуации и возможностей улучшения

Посмотрев опрос, пообщавшись с работниками «АГМК», а также изучив, как управлять сотрудниками поколения Z, мы можем понять, как обстоят дела в компании, и найти способы стать лучше. Эти секторы относятся к среде занятости и духу предпринимательства, карьерному росту и использованию современных цифровых инструментов.

АО «АГМК» — крупная горнодобывающая и металлургическая компания в этом регионе, и у нее есть свой собственный подход к работе и взаимоотношения с рабочими, поскольку она существует уже давно. Ситуация в компании имеет различные хорошие и плохие элементы, которые влияют на наем и удержание сотрудников поколения Z.

Результаты исследования показали, что примерно 40% молодых сотрудников считают количество доступных перспектив недостаточным. Поколение Z ожидает большего разнообразия инициатив в сфере развития и более легкого доступа к образовательным ресурсам в цифровом формате.

Развитие профессиональной карьеры и механизмы стимулирования сотрудников.

Карьерный рост в компании АО «АГМК» не всегда кажется разумным и достижимым для многих сотрудников из поколения Z. Они предпочитают более ясные пути развития карьеры и следят за возможностями продвижения в работе более внимательно. Организация использует традиционные методы стимулирования как бонусы и дополнительные выходные дни для своих сотрудников по привычным схемам этого жанра. Для молодого поколения Z

не менее важен личный рост и развитие возможностей для решения творческих задач и признания своих достижений на рабочем месте.

Уровень использования цифровых технологий и технического оборудования.

При всем том даже при активном внедрении передовых технологий компания все еще отстает в цифровизации своей деятельности и управления персоналом на стандартном уровне. Молодые сотрудники, привыкшие к использованию цифровых инструментов в повседневной работе, надеются на более широкое применение технологических решений в своих рабочих процессах. Важно для многих работников компании видеть цифровые решения быстро справляющимися с задачами управления персоналом - такими как запросы на отпуск или изменение графика работы и выражение собственного мнения.

Дух сотрудничества в компании «АГМК» обусловлен определенными традиционными чертами организации с богатым наследием. Однако это может затруднять привлечение и удержание поколения Z, которое ценит гибкость и равноправие на рабочем месте. Некоторые работники отмечают слишком авторитарный стиль руководства как препятствие для свободного общения и неформального взаимодействия с начальством.

Некоторые представители поколения Z отдали предпочтение более гибким рамкам работы - около 70% из них выбрали именно такой формат занятости вместо традиционной подходящей «АГМК» стратегии с жестким контролем рамок рабочего времени и отсутствием возможности удаленной работы. Молодые работники все чаще ожидают возможности гибкого графика и выполнения обязанностей вне офиса или дистанционно - особенно для должностей, связанных с офисным трудом. Тем не менее специфика работы в промышленном и производственном секторе накладывает определенные ограничения на временную адаптацию - особенно для персонала сборочных линий. По результатам текущей проверки АО «АГМК» может выявить

некоторые направления, в которых следует внести изменения для лучшего привлечения и удержания работников поколения Z.[14]

Внедрение гибкой системы обучения и развития

Поколение Z стремится к постоянному взрослению и приобретению знаний, которые следует учитывать при разработке модели карьерного роста. АГМК может запускать разнообразные инициативы электронного обучения, доступные в цифровом формате, что облегчает дистанционное обучение перспективным экспертам в удобное для них время. Создание корпоративного образовательного центра, где сотрудники смогут участвовать в различных учебных модулях, начиная от технических знаний и заканчивая лидерскими качествами. Также можно создать систему руководства и опеки, в которой опытный персонал будет помогать новичкам в приобретении способностей и понимании профессиональных проблем. [5]

Создание четкой и прозрачной системы карьерного роста

Многие сотрудники поколения Z хотят иметь четкий карьерный путь. Эта система допускает конструктивную критику и позволяет сотрудникам определять области улучшения и обсуждать стратегии повышения своих навыков. Крайне важно создать структурированную систему.

Цифровизация внутренних процессов

Чтобы разработать мобильное приложение для сотрудников, которое обеспечивает обновления в режиме реального времени и доступ к службам управления персоналом, вот пошаговый пример приложения: Расширение возможностей вашей команды: обновления HR в реальном времени и этот подход оптимизирует внутренние операции и повышает эффективность организации.

Развитие корпоративной культуры, ориентированной на демократию и инклюзивность.

Они могли бы добиться этого, проводя командные мероприятия, например, встречи, на которых работники и начальники обсуждают планы компании на будущее, а также создавая группы для обсуждения различных

тем, чтобы сделать общение непринужденным. Кроме того, вам следует заниматься поощрением равенства и мультикультурализма, чтобы каждый член команды чувствовал себя неотъемлемой частью группы и вносил свой вклад в развитие компании.

Обеспечение гибких условий труда

АГМК может рассмотреть возможность внедрения универсального графика работы для офисных работников, а также разрешить удаленную работу для тех, чьи обязанности могут выполняться вдали от места, которое может охватывать разные часовые пояса. Другие сотрудники могут изменять свой график работы для производства, например, возможность.

Анализ текущего состояния АО «АГМК» и возможностей для прогресса показывает, что компания может внести несколько изменений, чтобы удовлетворить требования работников поколения Z. Эти поправки влекут за собой адаптацию профессии, карьерный рост, оцифровку процедур и развитие коллективного делового духа. Важные области продвижения включают создание адаптируемых моделей работы, усиление цифровизации, создание четких профессиональных траекторий и схем вознаграждения, а также создание среды, ценящей участие сотрудников.

Эти действия помогут компании сделать своих сотрудников счастливее, удержать штат дольше, а также сделать «АГМК» дальновидным и актуальным работодателем, который сможет привлечь и удержать новых и динамичных специалистов, готовых развивать горнодобывающую и металлообрабатывающую отрасль.[8]

3 Разработка практических рекомендаций

3.1 Обоснование необходимости изменения политики управления персоналом

На сегодняшнем рынке труда компании сталкиваются с новой группой работников — поколением Z, наделенным четкими принципами, методологиями труда и ожиданиями. Традиционные системы управления человеческими ресурсами в АО «АГМК» едва ли соответствуют требованиям и ожиданиям нашей современной эпохи. Крайне важно внести поправки в руководящие принципы работы персонала и реализовать инновационные стратегии, которые не только эффективно привлекут, но и удержат более молодой персонал.

Группа, известная как «Поколение Z», впервые вступающая в сферу занятости, вводит новые приоритеты и ориентиры, которые отличаются от таковых предыдущих поколений. Они ищут должности, которые обеспечивают как финансовые стимулы, так и поощряют индивидуальное самосовершенствование, адаптируемость и современные технологические инструменты. Обладая исключительными способностями, особенно в таких специализированных секторах, как горнодобывающая и металлургическая, организации вынуждены менять свою привлекательность для привлечения более молодой рабочей силы.

Поколение, широко известное как «Поколение Z», заметно отличается от предыдущих поколений различными выдающимися качествами. Они отдают предпочтение заведениям с сильной организационной культурой, которая поддерживает принципы устойчивости, инклюзивности и связей с социальной ответственностью. Молодые работники стремятся к тому, чтобы их начальники в равной степени концентрировались на финансовой выгоде, а также учитывали экологические, социальные и моральные аспекты в своих предприятиях. Следовательно, корректировка правил управления кадрами

должна охватывать аспекты, которые подчеркивают приверженность предприятия социальным принципам и подотчетности.

Кроме того, представители поколения Z уделяют большое внимание самосовершенствованию и профессиональному росту. Они получают бесконечное образование и активно ищут возможности для профессионального роста, ожидая от организации прозрачной структуры карьерного роста. В традиционных схемах карьерной лестницы профессиональному продвижению может не хватать ясности и упорядоченности, что вызывает раздражение среди новых работников и способствует истощению рабочей силы. В этом контексте модернизация практики управления персоналом должна уделять приоритетное внимание развитию и развитию индивидуальных навыков.

Важным фактором здесь является адаптивность поколения Z. Адаптивность рабочих графиков, способность время от времени работать на расстоянии, а также электронные инструменты для командного сотрудничества и координации рабочих процессов жизненно важны для удовлетворения их потребностей.

В АО «АГМК» преобладающие подходы к структурированию работы обычно характеризуются устоявшимся распорядком и ограниченной адаптивностью. Кроме того, использования технологий нашей компанией недостаточно для молодых сотрудников, которые привыкли использовать много технологий и хотят, чтобы их работа имела более простые способы работы с компьютерами. Это включает в себя использование мобильных приложений, электронных средств связи и утилит самообслуживания кадров.

Традиционная система мотивации корпораций основана на денежных стимулах, таких как вознаграждение и поощрения. Тем не менее, поколение Z дорожит не только материальными вещами, но и нематериальными аспектами вдохновения. Они ожидают признания своих достижений и инвестиций как на корпоративном уровне, так и в своих подразделениях. Молодые сотрудники счастливее, когда их хвалят, им нравится работать над интересными и

важными проектами, они чувствуют, что помогают компании расти и достигать своих планов.

В этом контексте крайне важно принять более индивидуализированную стратегию поощрения и признания сотрудников, подчеркивая их личные достижения и вклад. Это могут быть награды, возможность участвовать в особенных начинаниях, предложения по совершенствованию методологий или установлению сценариев профессионального роста.

Для АО «АГМК» истощение человеческих ресурсов является серьезной проблемой, поскольку обучение и развитие новых сотрудников требуют значительного распределения временных и капитальных активов. Молодые сотрудники поколения Z часто меняют роли, если выражают недовольство, и преследуют целый ряд встреч. Они предпочитают работать дольше, если растут лично, чувствуют себя важными для компании и их тяжёлый труд замечают.

Важно создать более привлекательные условия для сохранения персонала, включающие инициативы по ориентации, частые карьерные диалоги, возможности для профессионального роста и адаптируемые механизмы трудоустройства. Внедрение этих новых элементов направлено на сокращение оттока персонала, снижение расходов, связанных с набором новых сотрудников, и создание прочной основы для будущего расширения компании.

В рамках всемирных конкурсов АО «АГМК» должно стремиться укреплять свою репутацию как приятного места работы. На рынке труда поколение Z обладает особым опытом и способностями, которые имеют решающее значение для процветающего роста компании. Чтобы оставаться впереди на рынке, организация должна развивать и изменять свою стратегию управления персоналом, подчеркивая важность технического прогресса, изобретательного мышления и корпоративного духа, который ценит общественное благополучие. Грамотное руководство и забота о молодых

кадрах позволят привлечь в АО «АГМК» квалифицированные кадры и сохранить хорошие кадры.

Подход к управлению персоналом в АО «АГМК» должен адаптироваться к текущим тенденциям работы и ожиданиям современных молодых работников. Чтобы эффективно привлекать и удерживать молодых специалистов, предприятию следует изучить существующие методологии и внедрить более прогрессивные, современные, ориентированные на рост и стимулирование стратегии управления человеческими ресурсами. Забота о рабочей среде компании, предоставление сотрудникам возможности работать гибко, использование технологий для облегчения работы и создание индивидуальных планов мотивации могут помочь компании привлечь молодых работников (поколение Z) и стать ведущим работодателем в этой области.

3.2 Создание программного обеспечения для адаптации и развития участников поколение Z

Сегодня, когда поколение Z начинает составлять большую часть работников, предприятиям, необходимо создавать планы, которые помогут молодым людям быстро присоединиться к работе и помочь им расти в своей работе, демонстрируя потребность в адаптивности, перспективах расширения и цифровизации. Поколение Z требует введения режима, адаптированного к их особым потребностям. Это поможет сделать больше работы и лучше сплотить команду.

Акклиматизация начинается с первых дней работы и определяет, насколько умело новобранец интегрируется в группу и понимает свои обязанности. Начинающим сотрудникам крайне важно получить однозначное руководство, знакомство с духом организации и понимание своей функции внутри предприятия. Приветственный курс для новых сотрудников поколения

Z должен включать части, которые помогут им быстро освоиться и сделают первые недели менее напряженными.

Знакомство и встречи первого дня – когда новый сотрудник начинает работать в компании проходят особые мероприятия для ознакомления с целями компании и ключевыми убеждениями а также для представления долгосрочных планов развития бизнеса. Очень важно провести экскурсию по рабочему месту и объяснить распределение обязанностей среди сотрудников для того чтобы новички могли легче адаптироваться к своему будущему месту работы.

Вступление в работу – каждый начинающий сотрудник получает руководство по решению повседневных задач, знакомится с корпоративными процедурами и развивает свои навыки благодаря этой инструкции. Это упрощает жизнь новичка и ускоряет процесс адаптации.

Был подготовлен сборник информационных материалов с эксклюзивным пакетом адаптации (включая брошюры и другие наглядные материалы), которые рассматривают важные аспекты работы на предприятии: структуру компании и ее организационные процессы, и уровни внутренней поддержки.

Создание цифровых форумов, где сотрудники смогут обсуждать рабочие вопросы, предлагать концепции и обмениваться успехами. Это может быть ориентированная на компанию социальная платформа, служба обмена сообщениями в режиме реального времени или форум для совместных усилий.

Периодическая оценка механизма адаптации позволяет оперативно выявлять проблемные зоны и вносить коррективы. Поколение Z высоко ценит прозрачность и обратную связь, считая крайне важным отслеживать свой прогресс и удовлетворенность. Оценка также помогает понять эффективность методов адаптации и способствовать улучшениям, основанным на критике.

Проводить частые оценки, чтобы оценить удовлетворенность молодых сотрудников вводным курсом и определить области, требующие улучшения. Ежеквартальные встречи с руководителем: Периодические встречи с

руководителем на месте для оценки успехов, проблем и всестороннего анализа процедуры адаптации.

Анализ ключевых показателей – использование таких показателей, как будущая стабильность рабочей силы, удовлетворенность и участие, для оценки успеха инициативы по ориентации.

Разработка плана внедрения и роста, предназначенного для поколения Z, требует современных и адаптируемых стратегий, учитывающих их особые потребности. Инициатива должна быть направлена на эффективное вовлечение молодых сотрудников в трудовой процесс, содействие их индивидуальному и профессиональному совершенствованию и создание условий, способствующих профессиональному росту.

Способ адаптации, включающий обучение, планирование карьеры, поддержание корпоративной культуры и проверку того, насколько хорошо работает коллектив, поможет АО «АГМК» привлечь и удержать молодых специалистов, формируя надежную и счастливую команду на будущее.

3.3 Оценка экономической эффективности предлагаемой деятельности

В ситуации на работе и возрастающей роли поколения Z в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» (АО «АГМК») необходимо посмотреть, как новые планы могут изменить, объем выполняемой работы, частоту увольнений сотрудников и сумму денег, которую получает компания.

Чтобы оценить эффективность стратегий, первоначально выясняются расходы, связанные с реализацией намеченных целей. Эти расходы включают в себя как первоначальные, так и постоянные затраты на внедрение и поддержание инициатив по мотивации и вовлечению персонала поколения Z:

- расходы, связанные с обучением и повышением квалификации персонала: расходы на модули электронного обучения, специалистов извне организации и инициативы по повышению квалификации;
- расходы, связанные с расширением корпоративного диалога, включают создание корпоративного портала, развертывание каналов связи в реальном времени, использование платформ сотрудничества, выдачу цифровых учетных данных и обслуживание систем документации;
- расходы, связанные с мероприятиями по стимулированию и вовлечению: деловые встречи, схемы награждений и улучшение динамики труда;
- расходы по схеме наставничества: вознаграждение, связанное с дополнительным наставническим трудом и созданием системы стимулирования.

Снижение текучести кадров на 10–15% может отражать высокую эффективность стратегий адаптации и мотивации персонала.

Минимизация текучести кадров особенно важна, поскольку набор и обучение персонала требуют, как времени, так и финансовых ресурсов. Предположим, что АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» выделяет сумму в 10 миллионов на привлечение и трудоустройство одного работника. Пример расчета:

Средний расход на подбор и адаптацию одного работника составляет 10 миллионов сумов.

Текущий уровень оттока сотрудников составляет 15% в год, при этом группа поколения Z насчитывает 200 человек.

Ожидается снижение товарооборота на 10 процентов, что позволит сократить увольнения на 20 человек ежегодно. Экономия будет.

$$\text{Экономия} = 20 \times 10000000 = 200000000 \text{ сум в год.}$$

Повышение производительности за счет энтузиазма и участия работников также приводит к увеличению производительности бюджета. Поколение Z дорожит перспективами карьерного роста, что благотворно влияет на их эффективность. Пример расчета:

Среднегодовой заработок на одного сотрудника составляет 50 миллионов сумов.

Ожидаемый рост производительности труда – на 5%.

Численность сотрудников поколения Z составляет 200 человек.

Увеличение годового дохода будет.

Увеличение дохода = $500000000 * 200 * 0,05 = 500\,000\,000$ сум ежегодно.

Общий расчет.

Экономия за счет снижения текучести кадров: 200 000 000 сум.

Рост доходов за счет повышения производительности труда: 500 миллионов сумов.

Общий экономический эффект: 700000000 сум.

Для анализа финансовой обоснованности программы рассчитывается рентабельность инвестиций (ROI). Этот показатель помогает оценить, оправданы ли расходы на программу с экономической точки зрения.

Пример оценки рентабельности (ROI).

Предположим, что затраты на внедрение программы для поколения Z составляют 300 миллионов сумов. В результате программы ожидается экономическая выгода в размере 700 миллионов сумов.

$$ROI = (700000000 - 300000000) / 300000000 * 100\% = 133\%$$

Положительное значение рентабельности инвестиций (ROI) подтверждает экономическую целесообразность предлагаемых мер. (таблица 9)

Оценка экономической эффективности деятельности сотрудников поколения Z выявляет способности к решению проблем и повышение удовлетворенности работой, что, в свою очередь, коррелирует со снижением

Таблица 9 – Расчет экономического эффекта от предложенных мероприятий

Показатель	Формула расчета	Расчет по мероприятию
Относительное высвобождение численности, чел.	$\mathcal{E}_q = \mathcal{C}P_1 \times (1 + \frac{P}{100}) - \mathcal{C}P_2 \quad (1)$ где, $\mathcal{E}_q$ – относительное высвобождение численности работников; $\mathcal{C}P_1$ – численность работников до внедрения мероприятия; $\mathcal{C}P_2$ – численность работников после внедрения мероприятия; P – плановый рост выручки.	$\mathcal{E}_q = 36826 \times (1 + \frac{3}{100}) - 37930 = 0,78$
Рост производительности труда, %	$\mathcal{P}T_p = \frac{\mathcal{E}_q}{(\mathcal{C}P_p - \mathcal{E}_q)} \times 100, (2)$ где, $\mathcal{P}T_p$ – рост производительности труда; $\mathcal{C}P$ – численность работников.	$\mathcal{P}T_p = \frac{0,78}{(37930 - 0,78)} \times 100 = 0,002$
Годовая экономия себестоимости по заработной плате, тыс. руб.	$\mathcal{E}_z/\pi = 3 \times \mathcal{E}_q, (3)$ $\mathcal{E}_z/\pi$ – годовая экономия себестоимости по заработной плате; 3 – среднегодовая заработная плата работника; $\mathcal{E}_q$ – условная экономия численности.	$\mathcal{E}_z/\pi = 411,5 \times 0,78 = 320,97$
Экономия по социальным отчислениям, тыс. руб.	$\mathcal{E}_c o = \mathcal{E}_z \pi \times H (4)$ H – %отчисления по социальным выплатам.	$\mathcal{E}_c o = 320,97 \times 0,39 = 125,18$
Экономия по условно-постоянным расходам, тыс. руб.	$\mathcal{E}_{y/\pi} = (\frac{Y}{B_1} - \frac{Y}{B_2}) \times B_2, (5)$ Y – условно-постоянные затраты; B – выручка предприятия до и после внедрения мероприятий.	$\mathcal{E}_{y/\pi} = (\frac{187985}{485918} - \frac{187985}{500596}) \times 500596 = 6007,15$

Продолжение таблицы 9

Условно-годовая экономия от внедрения мероприятия, тыс. руб.	$\text{Эу} / \Gamma = \text{Эз} / \Pi + \text{Эс} / \text{о} + \text{Эу} / \Pi$ (6)	$\text{Эу} / \Gamma = 320,97 + 125,18 + 6007,15 = 6453,3$
Годовой экономический эффект от внедрения мероприятия, тыс. руб.	$\text{Эг} = \text{Эу} / \Gamma - \text{Ен} \times \text{Зед}$, (7) Эг – годовой экономический эффект от внедрения мероприятия; Зед – Затраты на мероприятие	$\text{Эг} = 6453,3 - 1417,9 = 5035,4$

оборота. Данные программы помогут АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» сделать компанию более привлекательной для потенциальных сотрудников и будут способствовать долгосрочному росту компании.

Оценка выявила основные проблемы и предложила стратегии по привлечению, вдохновению и поддержанию молодых сотрудников. В результате проделанной работы были сделаны важные выводы.

Требование изменения в руководстве персоналом поколения Z

Поколение Z обладает отличительными чертами. Для АО «АГМК» возросло значение внедрения тактик, направленных на повышение адаптивности, улучшение условий труда, содействие карьерному росту и создание условий, способствующих профессиональному благополучию.

Разработка программ мотивации и удержания сотрудников поколения Z

Помимо денег, также учитывались такие вещи, как похвала, возможность узнать больше для работы, возможности карьерного роста и участие в крупных проектах. Эти инициативы сформулированы для повышения вовлеченности и выносливости начинающих экспертов внутри организации.

Программа адаптации и развития сотрудников

Программа акклиматизации новобранцев поколения Z направлена на обеспечение их быстрой интеграции в профессию и создание условий, способствующих их карьерному росту. Наставничество имеет решающее значение, поскольку оно способствует быстрой акклиматизации и пониманию духа и обычаев организации среди молодых сотрудников.

Совершенствование корпоративных коммуникаций.

Для повышения вовлеченности и развития более прозрачной корпоративной культуры рекомендуется внедрить современные коммуникационные инструменты, включая корпоративные мессенджеры, шлюзы и платформы для совместной работы. Эти инструменты не только упрощают взаимодействие, но и порождают у новичков чувство собственности, что повышает их стимул.

Оценка экономической эффективности деятельности.

Предложенные инициативы были дополнительно проверены на предмет их экономической результативности, что свидетельствовало об их значительной рентабельности. Снижение текучести кадров и увеличение производительности труда поможет «АГМК» сэкономить деньги на найме и обучении, а также приведет к улучшению финансовых показателей.

Вклад в устойчивое развитие компании.

Современный подход к управлению сотрудниками поколения Z помогает компании создать более привлекательный имидж на рынке труда, что имеет решающее значение в конкурентных ситуациях. Для обеспечения устойчивого развития сотрудничать с молодежью АО «АГМК» для привлечения и удержания квалифицированных специалистов на обозримую перспективу.

Предложения, изложенные в третьей главе, не только адаптированы к потребностям поколения Z, но и повышают экономическое и социальное благополучие компании. Данные инициативы станут гарантией устойчивого развития АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» и его конкурентоспособности на рынке.

Заключение

В ходе исследования были рассмотрены и изучены вопросы привлечения, поощрения, корректировки и удержания сотрудников поколения Z в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» (АО «АГМК»). Были выявлены основные характеристики поколения Z и их склонности к рынку труда, что побудило к созданию инновационных стратегий управления трудовыми ресурсами. С учетом особенностей молодых людей были предложены действенные шаги по улучшению управления персоналом и обеспечению роста бизнеса для будущего процветания.

Основные выводы расследования и первичные выводы можно сформулировать следующим образом:

Особенности поколения Z на рынке труда.

Поколение Z, характеризующееся работниками, начинающими карьеру, отличается акцентом на адаптивность, баланс между работой и личной жизнью, карьерный рост и результативность своих занятий. Это поколение активно внедряет цифровые технологии, влияя на их ожидания от рабочего места и их взаимодействия внутри предприятия. Исследование пришло к выводу, что эффективное привлечение и удержание персонала поколения Z требует учета этих особенностей и реализации индивидуальной стратегии в рамках административной структуры.

Основные вопросы управления персоналом поколения Z в АО «АГМК».

В ходе рассмотрения настоящего сценария было выявлено несколько важных вопросов, касающихся взаимодействия с подростками.

Низкая вовлеченность и скудные шансы на карьерный рост приводят к разочарованию молодых сотрудников и увеличению показателей отсева.

Недостаточное развитие механизмов диалога и критики предприятий, что снижает удовлетворенность сотрудников и ограничивает их участие в операционной деятельности.

Ограниченные возможности адаптации и руководства, что мешает молодым сотрудникам понять идеалы и убеждения организации.

Отсутствие современных методов мотивации, таких как схемы поощрений, адаптируемые графики работы и неденежные вознаграждения, которые могли бы повысить преданность и последовательность кадров среди новых специалистов.

Практические рекомендации и разработанные мероприятия.

В соответствии с признанными проблемами и атрибутами поколения Z были сделаны следующие предложения.

Новые инициативы по ориентации персонала, включающие рекомендации, позволят новичкам быстрее акклиматизироваться и повысить уровень их участия. Инициатива по руководству будет способствовать обмену знаниями и передаче организационной культуры от опытных сотрудников новичкам.

Предлагаемая система повышения мотивации и признания ориентирована на приоритеты поколения Z, подчеркивая важность нематериального стимулирования, приобретения навыков, карьерного роста и гибкого графика работы в структуре компании. Эти меры помогут повысить вовлеченность и удовлетворенность работой.

Создание современной корпоративной системы связи, включающую приложения мгновенного чата, рабочие пространства для совместной работы и механизмы сбора мнений. Укрепление взаимопонимания между сотрудниками, расширение диалога и создание прозрачной и благоприятной среды на рабочем месте.

Программы развития для обучения и профессионального роста необходимы для ориентированного на развитие поколения Z.

Оценка экономической эффективности предлагаемых мероприятий.

Одним из ключевых элементов проверки стала оценка финансовой эффективности предложенных инициатив. Новые способы управления людьми на работе делают сотрудников поколения Z счастливее и с большей

вероятностью останутся на работе, а также помогают бизнесу добиться лучших финансовых результатов и работать более эффективно.

Преимущества сокращения текучести кадров, экономии средств на поиске и подготовке к работе новых сотрудников, повышения производительности труда показывают, что предлагаемые меры стоят затраченных на них денег. Расчет рентабельности инвестиций показал положительный эффект от реализации программ, что свидетельствует о рентабельности предлагаемых мероприятий для АО «АГМК».

Долгосрочная перспектива и стратегическое значение предлагаемых мер.

Интеграция современных практик управления персоналом в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» представляет собой планирование, приносящее не только непосредственные выгоды, но и расширенные перспективы на будущее. Metallургическая отрасль. Повышение заинтересованности молодых работников и их более продолжительное пребывание на работе помогает создать сильные команды и сделать компанию привлекательной как место для работы.

Кроме того, эти явления позволяют АО «АГМК» более умело адаптироваться к изменениям в сфере занятости и запросам современного населения.

Общие рекомендации по дальнейшему развитию системы управления персоналом.

По результатам исследования можно сформулировать множество общих предложений по совершенствованию кадровой базы АО «АГМК»:

- настойчиво отслеживать предпочтения и ожидания сотрудников поколения Z и менять административные стратегии в соответствии с их меняющимися взглядами;
- сформулировать руководящую инициативу и гарантируйте участие опытных сотрудников в пути роста молодого поколения;

- рассмотреть потенциал внедрения адаптируемых графиков работы и возможностей удаленной работы для молодых сотрудников, тем самым повышая привлекательность трудоустройства в организации;
- повышать корпоративную культуру и групповое единство, организуя частые собрания, которые способствуют вовлечению сотрудников и воспитывают коллективную преданность целям бизнеса.

Очевидно, что обновление методов управления командой в соответствии с потребностями поколения Z может помочь компании АГМК продвинуться вперед. Новые способы управления командами помогают привлечь молодых сотрудников, обеспечить устойчивое развитие компании, сделать их счастливыми и собрать деньги.

Это обеспечит процветание компании на современном рынке труда и заложит основу для ее будущего устойчивого развития.

Список используемой литературы

1. Абуладзе Д.Г., Выпрямкина И.Б., Маслова В.М. Документационное обеспечение управления персоналом. — М.: Юрайт. 2023. 375 с/
2. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами / Под ред. С.А. Баркова, В.И. Зубкова. — М.: Юрайт. 2024. 186 с.
3. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации. Учебник. — М.: Издательский дом Университета "Синергия". 2020. 460 с.
4. Анисимов А.Ю., Пятаева О.А., Грабская Е.П. Управление персоналом организации. — М.: Дашков и Ко. 2024. 279 с.
5. Архипова Н.И. Кадровая безопасность: Учебное пособие. — М.: Российский государственный гуманитарный университет. 2023. 94 с.
6. Архипова Н.И. Маркетинг персонала: Учебное пособие. — М.: Юрайт. 2023. 187 с.
7. Бекаева А.В. Финансовый анализ. М.: Лань. 2023. 104 с.
8. Бекетов Н.В. Концепция управления эффективностью компании. Экономический анализ: теория и практика. [Электронный ресурс].-Режим доступа: <http://www.fin-izdat13729>. свободный. - Загл с экрана (дата обращения 20.09.24).
9. Бондина Н.Н. Экономический анализ в системе управления организацией. М.: Лань. 2023. 196 с.
10. Бородич С.А. Экономика. Учебное пособие для студентов экономических специальностей [Электронный ресурс].-Режим доступа: <http://www.stfiles/3320299> . свободный. - Загл с экрана (дата обращения 20.09.24).
11. Волкова А.С., Кудаева М.М. Антикризисное управление персоналом. — М.: Юрайт. 2023. 171 с.

12.Гольдштейн Г.Я. Стратегический менеджмент. Конспект лекций. [Электронный ресурс].-Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/m24/>. свободный. - Загл с экрана (дата обращения 20.09.24).

13.Горленко О.А., Ерохин Д.В., Можаяева Т.П. Управление персоналом. — М.: Юрайт. 2023. 218 с.

14.Горфинкель В.Я. Малый бизнес: Учебное пособие. [Электронный ресурс].-Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/m24/>. свободный. - Загл с экрана (дата обращения 20.09.24)

15.Исаев В.А. Экономика. Базовый курс [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/3320299>. свободный. - Загл с экрана (дата обращения 20.09.24).

16.Исаева О.М., Припорова Е.А. Управление персоналом. — М.: Юрайт. 2024. 169 с.

17.Калинкин Г.А. Организация производства. [Электронный ресурс].-Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/2010904/>. свободный. - Загл с экрана (дата обращения 20.10.24).

18.Коргова М.А. Кадровый менеджмент. — М.: Юрайт. 2024. 207 с.

19.Коргова М.А. Менеджмент организации. — М.: Юрайт. 2024. 207 с.

20.Кочеткова А.И., Кочетков П.Н. Психологические механизмы командообразования. — М.: Юрайт. 2024. 663 с.

21.Круглов Д.В., Резникова О. С., Цыганкова И.В. Цифровизация управления персоналом. — М.: Юрайт. 2023. 103 с.

22.Круглов Д.В., Резникова О.С., Цыганкова И.В. Стратегическое управление персоналом. — М.: Юрайт. 2023. 169 с.

23.Круглова Н.Ю. Основы бизнеса (предпринимательства): учебник [Электронный ресурс].-Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/econ/econ062>. свободный. - Загл с экрана (дата обращения 20.10.24)

24.Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие. — М.: Юрайт. 2024. 203 с.

25.Максимцев И.А., Горелов Н.А. Управление персоналом. — М.: Юрайт. 2024. 527 с.

26.Мехтиханова Н. Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала. — М.: Юрайт. 2024. 196 с.

27.Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Оценка персонала. — М.: Юрайт. 2023. 379 с.

28.Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. — М.: Юрайт. 2024. 425 с.

29.Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. / Под ред. С.Ю. Трапицына. — М.: Юрайт. 2024. 363 с.

30.Пугачев В. П. Управление персоналом организации. — М.: Юрайт. 2024. 524 с.

Приложение А

Отчет о финансовых результатах 2023-2024

МОЛИЯВИЙ НАТИЖАЛАР ТУҒРИСИДАГИ ХИСОБОТ - 2 сонли шакл ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ - форма № 2

1 январдан 2023 йил 1 январ 2024 йилгача
с 1 января 2023 года по 1 января 2024 года

		Кодлар Коды
Корхона, ташкилот Предприятие, организация	МХОБТ буйича по СОАТО	1727404
"Олмалик КМК" АЖ АО "Алмалыкский ГМК"	ОКПО буйича по ОКПО	0193950
Тармок (фаолият тури) Отрасль (вид деятельности)	ИФУТ буйича по ОКЭД	24440
Добыча и переработка цв.руд и др.металлов	ТхШ буйича по КОПФ	1151
Давлат мулкни бошқариш органи Орган управления государственным имуществом	МШТ буйича по КФС	144
Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси Кабинет Министров Республики Ўзбекистан	ДБИБТ буйича по СООГУ	06213
Ўлчов бирлиги, минг сум Единица измерения, тыс.сум	СТИР ИНН	202 328 794
Манзилгоҳ: Адрес:	Жунатилган сана Дата высылки	15.02.2024г.
Тошкент вилояти, Олмалик ш, Амир Темур кўчаси, 53, 110100	Қабул қилинган санат Дата получения	15.02.2024г.
Ташкентская область, г. Алмалык, ул. Амира Тимура, 53, 110100	Топшириш муддати Срок предоставления	15.02.2024г.

Рисунок А.1 – Отчет о финансовых результатах 2023-2024

Продолжение приложения А

Курсаткичларнинг номи Наименование показателей	Сатр раками Код строки	Утган йилнинг шу даврида		Хисобот даврида	
		Даромадлар (фойда) Доходы (прибыль)	Харажатлар (зарар) Расходы (убыток)	Даромадлар (фойда) Доходы (прибыль)	Харажатлар (зарар) Расходы (убыток)
1	2	3	4	5	6
Махсулот (иш ва хизмат)ларни сотишдан соф тушум Чистая выручка от реализации	010	30 502 192 671		31 048 339 169	
Сотилган махсулот иш ва хизматларнинг ишлаб чиқариш тананархи Себестоимость реализованной продукции, товаров, работ, услуг	020	x	12 825 885 868	x	12 652 584 208
Махсулот (товар, иш)ларни сотишнинг ялли фойдаси (зарари) (сатр.010-020) Валовая прибыль (убыток) от реализации продукции (товаров, работ, услуг) (стр. 010-020)	030	17 676 306 803		18 395 754 961	
Давр харажатлари, жами (сатр. 050+060+070+080), шу жумладан: Расходы периода, всего (стр.050+060+070+080), в том числе:.	040	x	5 992 783 216	x	6 140 003 129
Сотиш харажатлари Расходы на реализацию	050	x	109 602 142	x	81 508 961
Маъмурий харажатлар Административные расходы	060	x	385 494 185	x	407 784 601
Бошқа операция харажатлар Прочие операционные расходы	070	x	5 497 686 889	x	5 650 709 567
Асосий фаолиятнинг бошқа даромадлари Прочие доходы от основной деятельности	090	339 617 537	x	526 132 790	x
Асосий фаолиятнинг фойдаси (зарари) сатр (030-040+090) Прибыль (убыток) от основной деятельности (стр 030-040+090)	100	12 023 141 124		12 781 884 622	
Молиявий фаолиятнинг даромадлари, жами, (сатр. 120+130+140+150+160) шу жумладан: Доходы от финансовой деятельности, всего (стр. 120+130+140+150+160), в том числе:	110	2 871 591 979	x	1 934 058 297	x
Дивидендлар шаклидаги даромадлар Доходы в виде дивидендов	120	16 154 954	x	13 492 236	x
Фоизлар шаклидаги даромадлар Доходы в виде процентов	130	-	x	-	x
Узоқ муддатли ижара (лизинг)дан даромадлар Доходы от долгосрочной аренды (лизинга)	140	-	x	-	x
Валюта курси фарқидан даромадлар Доходы от курсовых валютных разниц	150	2 723 986 720	x	1 877 206 261	x
Молиявий фаолият буйича бошқа даромад Прочие доходы по финансовой деятельности	160	131 440 295	x	43 359 800	x
Молиявий фаолиятбуйича харажатлар, жами, (сатр. 180+190+200+210) шу жумладан: Расходы от финансовой деятельности, всего (стр. 180+190+200+210), в том числе:	170	x	3 542 731 165	x	3 734 803 097
Фоизлар шаклидаги харажатлар Расходы в виде процентов	180	x	406 956 745	x	774 491 600
Узоқ муддатли ижара (лизинг) буйича фоизлар шаклидаги харажатлар Расходы в виде процентов по долгосрочной аренде (лизингу)	190	x	-	x	-
Валюта курси фарқидан зарарлар Убытки от курсовых валютных разниц	200	x	3 132 287 073	x	2 960 298 206
Молиявий фаолият буйича бошқа харажатлар Прочие расходы по финансовой деятельности	210	x	3 487 347	x	13 291
Умумхужалик фаолиятнинг фойдаси (зарари) (сатр. 100+110-170) Прибыль (убыток) от общехозяйственной деятельности (стр. 100+110-170)	220	11 352 001 938		10 981 139 822	
Фавқулоддаги фойда ва зарарлар Чрезвычайные прибыли и убытки	230	-	-	-	-
Даромад (фойда) солигини тулагунга кадар фойда (зарар) (сатр. 220+(-) 230) Прибыль (убыток) до уплаты налога на доход (прибыль) (стр.220+(-) 230)	240	11 352 001 938		10 981 139 822	
Фойда (даромад) солиғи Налог на прибыль(доход)	250	x	4 679 355 330	x	4 270 011 516
Фойдадан бошқа солиқлар ва йимилар) Прочие налоги и сборы с прибыли	260	x	-	x	-
Хисобот давридаги соф фойда (зарар) (сатр. 240-250-260) Чистая прибыль (убыток) отчетного периода (стр. 240-250-260)	270	6 672 646 608		6 711 128 306	

Рисунок А.2 – Отчет о финансовых результатах 2023-2024

Приложение Б

Отчет о финансовых результатах 2022-2023

МОЛИЯВИЙ НАТИЖАЛАР ТУҒРИСИДАГИ ХИСОБОТ - 2 сонли шакл
ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ - форма № 2

1 январдан 2022 йил 1 январгача 2023 йил
с 1 января 2022 года по 1 января 2023 года

		Кодлар Коды
Корхона, ташкилот	МХОБТ буйича	1727404
Предприятие, организация	по СОАТО	
"Олмалик КМК" АЖ	ОКПО буйича	0193950
АО "Алмалыкский ГМК"	по ОКПО	
Тармок (фаолият тури)	ИФУТ буйича	24440
Отрасль (вид деятельности)	по ОКЭД	
Добыча и переработка цв.руд и др.металлов	ТхШ буйича	1151
	по КОПФ	
Давлат мулкни бошқариш органи	МШТ буйича	144
Орган управления государственным имуществом	по КФС	
Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	ДБИБТ буйича	06213
Кабинет Министров Республики Узбекистан	по СООГУ	
Ўлчов бирлиги, минг сум	СТИР	202 328 794
Единица измерения, тыс.сум	ИНН	
Манзилгоҳ:	Жунатилган сана	15.02.2023г.
Адрес:	Дата высылки	
Тошкент вилояти, Олмалик ш, Амир Темур кўчаси, 53, 110100	Кабул қилинган санат	15.02.2023г.
	Дата получения	
Ташкентская область, г. Алмалык, ул. Амира Тимура, 53, 110100	Топшириш муддати	15.02.2023г.
	Срок предоставления	

Рисунок Б.1 – Отчет о финансовых результатах 2022-2023

Продолжение приложения Б

Курсаткычларнинг номи Наименование показателей	Сатр раками Код строки	Утган йилнинг шу даврида		Хисобот даврида	
		Даромадлар (фойда) Доходы (прибыль)	Харажатлар (зарар) Расходы (убыток)	Даромадлар (фойда) Доходы (прибыль)	Харажатлар (зарар) Расходы (убыток)
1	2	3	4	5	6
Махсулот (иш ва хизмат)ларни сотишдан соф тушум	010	30 788 490 138		30 602 192 671	
Чистая выручка от реализации					
Сотилган махсулот иш ва хизматларнинг ишлаб чиқариш таначархи	020	x	10 570 219 707	x	12 825 885 868
Себестоимость реализованной продукции, товаров, работ, услуг					
Махсулот (товар, иш)ларни сотишнинг ялли фойдаси (зарари) (сатр.010-020)	030	20 218 270 431		17 676 306 803	
Валовая прибыль (убыток) от реализации продукции (товаров, работ, услуг) (стр. 010-020)					
Давр харажатлари, жами (сатр. 050+060+070+080), шу жумладан:	040	x	6 084 181 991	x	5 992 783 216
Расходы периода, всего (стр.050+060+070+080), в том числе:					
Сотиш харажатлари	050	x	124 347 494	x	109 602 142
Расходы на реализацию					
Маъмурий харажатлар	060	x	328 948 391	x	385 494 185
Административные расходы					
Бошқа операциялар харажатлар	070	x	5 630 886 106	x	5 497 686 889
Прочие операционные расходы					
Асосий фаолиятнинг бошқа даромадлари	090	221 221 262	x	339 617 537	x
Прочие доходы от основной деятельности					
Асосий фаолиятнинг фойдаси (зарари) (сатр.030-040+090)	100	14 355 309 702		12 023 141 124	
Прибыль (убыток) от основной деятельности (стр. 030-040+090)					
Молиявий фаолиятнинг даромадлари, жами, (сатр. 120+130+140+150+160) шу жумладан:	110	1 240 962 908	x	2 871 591 979	x
Доходы от финансовой деятельности, всего (стр. 120+130+140+150+160), в том числе:					
Дивидендлар шаклидаги даромадлар	120	10 482 121	x	16 164 964	x
Доходы в виде дивидендов					
Фондлар шаклидаги даромадлар	130	-	x	-	x
Доходы в виде процентов					
Узоқ муддатли ижара (лизинг)дан даромадлар	140	-	x	-	x
Доходы от долгосрочной аренды (лизинга)					
Валюта курси фарқидан даромадлар	150	1 222 135 543	x	2 723 966 720	x
Доходы от курсовых валютных разниц					
Молиявий фаолият буйича бошқа даромад	160	8 345 244	x	131 440 295	x
Прочие доходы по финансовой деятельности					
Молиявий фаолиятбуйича харажатлар, жами, (сатр. 180+190+200+210) шу жумладан:	170	x	1 664 207 845	x	3 542 731 165
Расходы от финансовой деятельности, всего (стр. 180+190+200+210), в том числе:					
Фондлар шаклидаги харажатлар	180	x	194 317 343	x	406 956 745
Расходы в виде процентов					
Узоқ муддатли ижара (лизинг) буйича фондлар шаклидаги харажатлар	190	x		x	-
Расходы в виде процентов по долгосрочной аренде (лизингу)					
Валюта курси фарқидан зарарлар	200	x	1 469 472 485	x	3 132 267 073
Убытки от курсовых валютных разниц					
Молиявий фаолият буйича бошқа харажатлар	210	x	418 017	x	3 487 347
Прочие расходы по финансовой деятельности					
Умумхужалик фаолиятнинг фойдаси (зарари) (сатр. 100+110-170)	220	13 932 064 765		11 352 001 938	
Прибыль (убыток) от общехозяйственной деятельности (стр. 100+110-170)					
Фавқуллоддаги фойда ва зарарлар	230				
Чрезвычайные прибыли и убытки					
Даромад (фойда) солигини тупагунга кадар фойда (зарар) (сатр. 220+(-) 230)	240	13 932 064 765		11 352 001 938	
Прибыль (убыток) до уплаты налога на доход (прибыль) (стр.220+(-) 230)					
Фойда (даромад) солиги	250	x	8 572 210 247	x	4 679 355 330
Налог на прибыль(доход)					
Фойдадан бошқа солиқлар ва йигимлар	260	x	-	x	-
Прочие налоги и сборы с прибыли					
Хисобот давридаги соф фойда (зарар) (сатр. 240-250-260)	270	5 359 854 518		6 672 646 608	
Чистая прибыль (убыток) отчетного периода (стр. 240-250-260)					

Рисунок Б.2 – Отчет о финансовых результатах 2022-2023

Приложение В

Отчет о финансовых результатах 2021-2022

1 январдан 2021 йил 1 январгача 2022 йил
с 1 января 2021 года по 1 января 2022 года

Корхона, ташкилот	МХОБТ буйича	Кодлар
Предприятие, организация	по СОАТО	Коды
"Олмалик КМК" АЖ	ОКПО буйича	1727404
АО "Алмалыкский ГМК"	по ОКПО	0193950
Тармок (фаолият тури)	ИФУТ буйича	24440
Отрасль (вид деятельности)	по ОКЭД	1151
Добыча и переработка цв.руд и др.металлов	ТхШ буйича	144
Давлат мулкни бошқариш органи	по КОПФ	06213
Орган управления государственным имуществом	МШТ буйича	202 328 794
Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси	по КФС	15.02.2022г.
Кабинет Министров Республики Узбекистан	ДБИБТ буйича	15.02.2022г.
Улчов бирлиги, минг сум	по СООГУ	15.02.2022г.
Единица измерения, тыс.сум	СТИР	
Манзилгоҳ:	ИНН	
Адрес:	Жунатилган сана	
Тошкент вилояти, Олмалик ш, Амир Темур кўчаси, 53, 110100	Дата высылки	
Ташкентская область, г. Алмалык, ул. Амира Тимура, 53, 110100	Кабул қилинган санат	
	Дата получения	
	Топшириш муддати	
	Срок предоставления	

Рисунок В.1 – Отчет о финансовых результатах 2021-2022

Продолжение приложения В

Курсаткичларнинг номи Наименование показателей	Сатр раками Код строки	Утган йилнинг шу даврида		Хисобот даврида	
		Даромадлар (фойда) Доходы (прибыль)	Харажатлар (зарар) Расходы (убыток)	Даромадлар (фойда) Доходы (прибыль)	Харажатлар (зарар) Расходы (убыток)
1	2	3	4	5	6
Махсулот (иш ва хизмат)ларни сотишдан соф тушум Чистая выручка от реализации	010	23 222 870 714		30 788 490 138	
Сотилган махсулот иш ва хизматларнинг ишлаб чиқариш таннари Себестоимость реализованной продукции, товаров, работ, услуг	020	x	7 912 058 266	x	10 570 219 707
Махсулот (товар, иш)ларни сотишнинг ялпи фойдаси (зарари) (сатр.010-020) Валовая прибыль (убыток) от реализации продукции (товаров, работ, услуг) (стр. 010-020)	030	15 310 812 448		20 218 270 431	
Давр харажатлари, жами (сатр. 050+060+070+080), шу жумладан: Расходы периода, всего (стр.050+060+070+080), в том числе.:	040	x	5 200 016 645	x	6 084 181 991
Сотиш харажатлари	050	x	109 582 914	x	124 347 494
Расходы на реализацию	060	x	251 296 189	x	328 948 391
Мажмурий харажатлар	070	x	4 839 137 542	x	5 630 886 105
Административные расходы	080				
Бошқа операциялар харажатлар	090	140 034 078	x	221 221 262	x
Прочие операционные расходы	100	10 250 829 881		14 355 309 702	
Асосий фаолиятнинг бошқа даромадлари Прочие доходы от основной деятельности	110	335 915 523	x	1 240 962 908	x
Асосий фаолиятнинг фойдаси (зарари) сатр (030-040+090) Прибыль (убыток) от основной деятельности (стр. 030-040+090)	120	24 179 663	x	10 482 121	x
Молиявий фаолиятнинг даромадлари, жами, (сатр. 120+130+140+150+160) шу жумладан: Доходы от финансовой деятельности, всего (стр. 120+130+140+150+160), в том числе:	130	54 152	x	-	x
Дивидендлар шаклидаги даромадлар	140	-	x	-	x
Доходы в виде дивидендов	150	311 681 708	x	1 222 135 543	x
Фонизлар шаклидаги даромадлар	160	-	x	8 345 244	x
Доходы в виде процентов	170	x	1 062 246 280	x	1 664 207 845
Узоқ муддатли ижара (лизинг)дан даромадлар Доходы от долгосрочной аренды (лизинга)	180	x	159 687 587	x	194 317 343
Валюта курси фаркидан даромадлар Доходы от курсовых валютных разниц	190	x	-	x	-
Молиявий фаолият буйича бошқа харажатлар Прочие расходы по финансовой деятельности	200	x	902 338 914	x	1 469 472 485
Молиявий фаолият буйича харажатлар, жами, (сатр. 180+190+200+210) шу жумладан: Расходы от финансовой деятельности, всего (стр. 180+190+200+210), в том числе:	210	x	19 779	x	418 017
Фонизлар шаклидаги харажатлар	220	9 524 499 124		13 932 064 765	
Расходы в виде процентов	230	-	-	-	-
Узоқ муддатли ижара (лизинг) буйича фонизлар шаклидаги харажатлар	240	9 524 499 124		13 932 064 765	
Расходы в виде процентов по долгосрочной аренде (лизингу)	250	x	5 579 567 799	x	8 572 210 247
Валюта курси фаркидан зарарлар Убытки от курсовых валютных разниц	260	x	-	x	-
Молиявий фаолият буйича бошқа харажатлар Прочие расходы по финансовой деятельности	270	3 944 931 325		5 359 854 518	
Умумхужалик фаолиятнинг фойдаси (зарари) (сатр. 100+110-170) Прибыль (убыток) от общехозяйственной деятельности (стр. 100+110-170)					
Фавқуллоддаги фойда ва зарарлар Чрезвычайные прибыли и убытки					
Даромад (фойда) солигини тулагунга қадар фойда (зарар) (сатр. 220+(-) 230) Прибыль (убыток) до уплаты налога на доход (прибыль) (стр.220+(-) 230)					
Фойда (даромад) солиги Налог на прибыль(доход)					
Фойдадан бошқа солиқлар ва йиғимлар Прочие налоги и сборы с прибыли					
Хисобот давридаги соф фойда (зарар) (сатр. 240-250-260) Чистая прибыль (убыток) отчетного периода (стр. 240-250-260)					

Рисунок В.1 – Отчет о финансовых результатах 2021-2022

Приложение Г

Бухгалтерский баланс на 1 января 2023 года

БУХГАЛТЕРИЯ БАЛАНСИ -1 сонли шакл БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС форма №1

2023 йилга 1 январь
на 1 января 2023 года

Корхона, ташкилот: **АГМК**
 Предприятие, организация
 Тармок : **Добыча руд прочих цветных**
 Отрасль: **металлов**
 Ташкилий-хукукий шакли
 Организационно-правовая форма **АО**
 Мулкчилик шакли
 Форма собственности
 Вазирлик, идора ва бошқалар
 Министерства, ведомства и другие **Кабинет Министров РУз**
 Солик туловчининг идентификацион раками
 Идентификационный номер плательщика
 Худуд
 Территория
 Манзилгоҳ: **г. Алмалык Ташкентской обл.**
 Адрес
 Улчов бирлиги: **минг сум**
 Единица измерения: **тыс. сум**

	Кодлар Коды
БХУТ буйича 1-шакл Форма № 1 по ОКУД	0710002
КТУТ буйича по ОКПО	0193950
ИФУТ буйича по ОКЭД	24440
ТХШТ буйича по КОПФ	1151
МШТ буйича по КФС	144
ДБИБТ буйича по СООГУ	06213
СТИР ИНН	202328794
МХОБТ СОАТО	1727404
Жунатилган сана Дата высылки	
Кабул килинган сана Дата получения	
Топшириш муддати Срок предоставления	

Рисунок Г.1 – Бухгалтерский баланс

Продолжение приложения Г

Курсатчи-ларнинг номи	Сатр коди №	Ҳисобот даври бошига На начало отчетного периода	Ҳисобот даври охирига На конец отчетного периода
Наименование показателей	строка	3	4
1	2		
АКТИВ			
I. Узоқ муддатли активлар			
I. Долгосрочные активы			
Асосий воситалари:			
Основные средства:			
Бошланғич (қайта тиклаш) қиймат (0100, 0300)			
первоначальная (восстановительная) стоимость (0100, 0300)	010	18 837 535 982	17 093 356 715
эскизиш (0200)			
износ (0200)	011	5 177 279 180	6 831 699 265
қолдик қиймат (стр 010-011)			
остаточная стоимость (стр 010-011)	012	13 660 256 802	10 261 657 450
Номоддий активлар:			
Нематериальные активы:			
Бошланғич қиймат (0400)			
первоначальная стоимость (0400)	020	27 274 021	27 274 021
эскизиш (0500)			
износ (0500)	021	13 409 727	16 137 129
қолдик қиймат (стр 020-021)			
по остаточной стоимости (стр 020-021)	022	13 864 294	11 136 892
Узоқ муддатли инвестициялар, жами (сатр040+050+060+070+080)			
Долгосрочные инвестиции, всего (стр 040+050+060+070+080)	030	349 763 053	2 323 829 212
Қимматли қорғозлар (0610)			
Ценные бумаги (0610)	040	349 763 053	2 323 829 212
Шуъба ҳўжалик жамиятларига инвестициялар (0620)			
Инвестиции в дочерний и хозяйственные общества (0620)	050	0	0
Қарам ҳўжалик жамиятларларига инвестициялар (0630)			
Инвестиции в зависимые хозяйственные общества (0630)	060		0
Чет эл капитали мавжуд бўлган корхоналарга инвестициялар (0640)			
Инвестиции в предприятие с иностранным капиталом (0640)	070		0
Бошқа узоқ муддатли инвестициялар (0690)			
Прочие долгосрочные инвестиции (0690)	080	0	0
Урнатиладиган асбоб-ускуналар (0700)			
Оборудование к установке (0700)	090	258 000 505	289 448 435
Капитал қўйилмалар (0800)			
Капитальные вложения (0800)	100	5 330 605 546	9 640 046 480
Узоқ муддатли дебиторлик қарзлари (0910,0920,0930,0940)			
Долгосрочная дебиторская задолженность (0910,0920,0930,0940)	110	117 097 538	7 517 515 676
Узоқ муддати кечиктирилган харажатлар (0950,0960,0990)			
Долгосрочные отсроченные расходы (0950,0960,0990)	120	4 570 989	7 060 625
I бўлим бўйича жами (сатр 012+022+030+090+100+110+120)			
Итого по разделу I (стр012+022+030+090+100+110+120)	130	19 734 158 727	30 050 694 770

Рисунок Г.2 – Бухгалтерский баланс

Продолжение приложения Г

1	2	3	4
II. Жорий активлар			
II. Текущие активы			
Товар-моддий захиралари, жами (сатр 150+160+170+180), шу жумлади:			
Товаро-материальные запасы, всего (стр.150+160+170+180), в том числе:	140	4 917 566 865	5 308 625 254
Ишлаб чиқариш захиралари (1000,1100,1500,1600)			
Производственные запасы (1000,1100,1500,1600)	150	2 021 486 242	2 057 645 361
Тугалланмаган ишлаб чиқариш (2000,2100,2300,2700)			
Незавершенное производство (2000,2100,2300,2700)	160	2 748 363 305	3 083 982 566
Тайёр маҳсулот (2800)			
Готовая продукция (2800)	170	147 508 406	166 856 420
Товарлар (2900 дан 2980 нинг айирмаси))			
Товары (2900 за минусом 2980)	180	208 912	140 907
Келгуси давр сарфлари (3100)			
Расходы будущих периодов (3100)	190	158 662 026	159 695 773
Кендиктирилган харажатлар (3200)			
Отсроченные расходы (3200)	200	0	0
Дебиторлар, жами (сатр 220+240+250+260+270+280+290+300+310))			
Дебиторы, всего (стр.220+240+250+260+270+280+290+300+310))	210	2 452 611 725	7 223 174 302
Шундан: муддати ўтган			
Из нее: просроченная	211	139 434 151	27 092 416
Харидор ва буюртмачилар қарзи (4000 дан 4900 нинг айирмаси)			
Задолженность покупателей и заказчиков (4000 за минусом 4900)	220	742 730 699	1 054 748 088
Шўъба ва қарам хўжалик жамиятларининг қарзи (4120)			
Задолженность дочерних и зависимых хозяйственных обществ (4120)	240	0	0
Ходимларга берилган бўнақлар (4200)			
Авансы, выданные персоналу (4200)	250	217 994	292 764
Юк етказиб берувчилар пудратчиларга берилган бўнақлар (4300)			
Авансы, выданные поставщикам и подрядчикам (4300)	260	302 329 146	549 828 971
Бюджетга солиқ ва бўйича бўнақ тўловлари (4400)			
Авансовые платежи по налогам и сборам в бюджет (4400)	270	70 835 355	543 269 702
Мақсадли давлат жамғармалари ва сугурталар бўйича бўнақ тўловлари (4500)			
Авансовые платежи в государствен. целевые фонды и по страхованию (4500)	280	23 343 557	5 711 183
Таъсисчиларнинг устав капиталига улушлар бўйича қарзи (4600)(в т.ч. по выплаченным			
Задолженность учредителей по вкладам в уставный капитал (4600) дивидендам	290	1 298 621 515	5 056 532 625
Ходимларнинг бошқа операциялар бўйича қарзи (4700)			
Задолженность персонала по прочим операциям (4700)	300	4 978 805	5 088 316
Бошқа дебиторлик қарзлари (4800)			
Прочие дебиторские задолженности (4800)	310	9 554 654	7 702 653
Пул маблағлари, жами сатр (330+340+350+360), шу жумладан:			
Денежные средства, всего (стр.330+340+350+360), в том числе:	320	2 970 976 111	2 993 612 240
Ҳазнадаги пул маблағлари (5000)			
Денежные средства в кассе (5000)	330	236 575	384 283
Ҳисоб-китоб ҳисобидаги пул маблағлари (5100)			
Денежные средства на расчетном счете (5100)	340	992 486	2 621 534
Чет эл валютасидаги пул маблағлари (5200)			
Денежные средства в иностранной валюте (5200)	350	145 779 049	2 600 201 092
Бошқа пул маблағлари ва эквивалентлари (5500,5600,5700)			
Прочие денежные средства и эквиваленты (5500,5600,5700)	360	2 823 968 001	390 405 331
Қисқа муддатли инвестициялар (5800)			
Краткосрочные инвестиции (5800)	370	11 621 163	161 555 715
Бошқа жорий активлар (5900)			
Прочие текущие активы (5900)	380	110 789 503	218 501 725
II бўлим бўйича жами (сатр 140+190+200+210+320+370+380)			
Итого по разделу II (стр.140+190+200+210+320+370+380)	390	10 622 227 393	16 065 165 009
Балансининг активи бўйича жами (сатр 130+390)			
Всего по активу баланса (стр.130+390)	400	30 356 386 120	46 115 859 779

Рисунок Г.3 – Бухгалтерский баланс

Продолжение приложения Г

ПАССИВ			
I. Ўз маблағларининг манбалари			
I. Источники собственных средств			
Устав капитали (8300)			
Уставный капитал (8300)	410	1 483 906 530	2 407 168 299
Қўшилган капитал (8400)			
Добавленный капитал (8400)	420		0
Захира капитали (8500)			
Резервний капитал (8500)	430	4 017 375 487	3 978 708 894
Сотиб олинган хусусий акциялар (8600)			
Выкупленные собственные акции (8600)	440	0	0
Тақсимланмаган фойда (қопланмаган зарар) (8700)			
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) (8700)	450	11 723 320 950	9 938 379 264
Мақсадли тушум (8800)			
Целевые поступления (8800)	460	88 133 731	63 813 826
Келгуси давр сарфлари ва тўловлари учун резервлар (8900)			
Резервы предстоящих расходов и платежей (8900)	470	0	0
I бўлим бўйича жами (сатр 410+420+430+440+450+460+470)			
Итого по разделу I (стр.410+420+430+440+450+460+470)	480	17 312 736 698	16 388 070 283
II. Мажбуриятлар			
II. Обязательства			
Узоқ муддатли мажбуриятлар, жами(сатр 500+520+530+540+550+560+570+580+590)			
Долгосрочные обязательства ,всего(500+520+530+540+550+560+570+580+590)	490	6 104 504 005	21 506 291 518
Шу жумладан, узоқ муддатли кредиторлик қарзлари (500+520+540+560+590) в том числе долгосрочная кредит. задолженность (500+520+540+560+590)	491	0	389 400
Мол етказиб берувчилар ва пудратчиларга узоқ муддатли қарз (7000)			
Долгосрочная задолженность поставщикам и подрядчикам (7000)	500	0	0
Шўба ва қарам ҳўжалик жамиятларга узоқ муддатли қарз (7120)			
Долгосрочная задолженность дочерним и зависимым хоз.обществам (7120)	520	0	0
Узоқ муддатли кечиктирилган даромадлар (7210,7220,7230)			
Долгосрочные отсроченные доходы (7210,7220,7230)	530	75 107 199	0
Солиқ ва мажбурий тўловлар бўйича узоқ муддатли кечиктирилган мажбуриятлар (7240)			
Долгосрочные отсроченные обязательства по налогам и обязательным платежам (7240)	540	0	0
Бошқа узоқ муддатли кечиктирилган мажбуриятлар (7250,7290)			
Прочие долгосрочные отсроченные обязательства (7250,7290)	550	841 291 013	6 387 775 786
Харидорлар ва буюртмачилардан олинган бўнақлар (7300)			
Авансы,полученные от покупателей и заказчиков (7300)	560	0	0
Узоқ муддатли банк кредитлари (7810)			
Долгосрочные банковские кредиты (7810)	570	1 635 510 879	12 142 178 432
Узоқ муддатли қарзлар (7820,7830,7840)			
Долгосрочные займы (7820,7830,7840)	580	3 552 594 914	2 975 947 900
Бошқа узоқ муддатли кредиторлик қарзлар (7900)			
Прочие долгосрочные кредиторские задолженности (7900)	590	0	389 400
Жорий мажбуриятлар, жами (сатр 610+630+640+650+660+670+680+690+700+710+720+730+740+750+760)			
Текущие обязательства,всего (стр 610+630+640+650+660+670+680+690+700+710+720+730+740+750+760)	600	6 939 145 417	8 221 497 978

Рисунок Г.4 – Бухгалтерский баланс

Продолжение приложения Г

шу жумладан: жорий кредиторлик қарзлари (сатр610+630+650+670+680+690+700 700+710+720+760) в том числе текущая кредит. задолженность (610+630+650+670+680+690 700+710+720+760)	601	5 005 080 464	1 874 377 448
шундан: муддати ўтган жорий кредиторлик қарзлари из нее: просроченная текущая кредиторская задолженность	602	0	0
Мол етказиб берувчилар ва пудратчиларга қарз (6000) Задолженность поставщикам и подрядчикам (6000)	610	674 166 372	1 133 909 674
Шуъба ва қарам ҳўжалик жамиятларга қарз (6120) Задолженность дочерним и зависимым хозяйственными обществами (6120)	630	0	0
Кечиктирилган даромадлар (6210,6220,6230) Отсроченные доходы (6210,6220,6230)	640	1 986 312	1 980 583
Солиқ ва мажбурий туловлар бўйича кечиктирилган мажбуриятлар (6240) Отсроченные обязательства по налогам и обязательным платежам (6240)	650	0	0
Бошқа кечиктирилган мажбуриятлар (6250,6290) Прочие отсроченные обязательства (6250,6290)	660	4 300 961	50 872 806
Олинган бунақлар (6300) Полученные авансы (6300)	670	643 885 203	80 280 468
Бюджетга тўловлар бўйича қарз (6400) Задолженность по платежам в бюджет (6400)	680	515 301 440	316 350 565
Сугуртлар бўйича қарз (6510) Задолженность по страхованию (6510)	690	0	0
Мақсадли давлат жамғармаларига бўйича қарз (6520) Задолженность по платежам в государственные целевые фонды (6520)	700	42 477 458	50 785 171
Таъсисчиларга бўлган қарзлар (6600) Задолженность учредителей (6600)	710	2 899 676 844	69 950
Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича қарз (6700) Задолженность по оплате труда (6700)	720	188 334 565	191 923 971
Қисқа муддатли банк кредитлар (6810) Краткосрочные банковские кредиты(6810)	730	618 136 380	4 454 118 295
Қисқа муддатли қарзлар (6820,6830,6840) Краткосрочные займы (6820,6830,6840)	740	3 301 852	4 090 415
Узоқ муддатли мажбуриятларнинг жорий қисми (6950) Текущая часть долгосрочных обязательств (6950)	750	1 306 339 448	1 836 058 431
Бошқа кредиторлик қарзлар (6900 дан ташқари 6950) Прочие кредиторские задолженности (6900 кроме 6950)	760	41 238 582	101 057 649
II бўлим бўйича жами (сатр 490+600)	770	13 043 649 422	29 727 789 496
Итого по разделу II (стр.490+600)	780		
Балансинг пассиви бўйича жами (сатр 480+770)	780	30 356 386 120	46 115 859 779
ВСЕГО по пассиву баланса (стр.480+770)	780		

Рисунок Г.5 – Бухгалтерский баланс

Приложение Д

Бухгалтерский баланс на 1 января 2024 года

БУХГАЛТЕРИЯ БАЛАНСИ-1 сонли шакл БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС форма №1

2024 йилга 1 января
на 1 января 2024 года

Корхона, ташкилот: **АГМК**
Предприятие, организация
Тармок : **Добыча руд прочих цветных**
Отрасль: **металлов**
Ташкилий-хукукий шакли
Организационно-правовая форма **АО**
Мулчилик шакли
Форма собственности
Вазирлик, идора ва бошқалар
Министерства, ведомства и другие **Кабинет Министров РУз**
Солик туловчининг идентификацион раками
Идентификационный номер плательщика
Худуд
Территория
Манзилгох: **г. Алмалык Ташкентской обл.**
Адрес
Улчов бирлиги: **минг сум**
Единица измерения: **тыс. сум**

БХУТ буйича 1-шакл Форма № 1 по ОКУД	Кодлар Коды
КТУТ буйича по ОКПО	0710002
ИФУТ буйича по ОКЭД	0193950
ТХШТ буйича по КОПФ	24440
МШТ буйича по КФС	1151
ДБИБТ буйича по СООГУ	144
СТИР ИНН	06213
МХОБТ СОАТО	202328794
Жунатилган сана Дата высылки	1727404
Кабул қилинган сана Дата получения	
Топшириш муддати Срок предоставления	

Рисунок Д.1 – Бухгалтерский баланс

Продолжение приложения Д

АКТИВ			
I. Узок муддатли активлар			
I. Долгосрочные активы			
Асосий воситалари:			
Основные средства:			
бошлангич (кайта тиклаш) киймат (0100, 0300)			
первоначальная (восстановительная) стоимость (0100, 0300)	010	17 093 356 715	18 315 004 871
эскириш (0200)			
износ (0200)	011	6 831 699 265	9 060 366 868
колдик киймат (стр 010-011)			
остаточная стоимость (стр 010-011)	012	10 261 657 450	9 254 638 003
Номоддий активлар:			
Нематериальные активы:			
бошлангич киймат (0400)			
первоначальная стоимость (0400)	020	27 274 021	27 274 021
эскириш (0500)			
износ (0500)	021	16 137 129	18 864 531
колдик киймат (стр 020-021)			
по остаточной стоимости (стр 020-021)	022	11 136 892	8 409 490
Узок муддатли инвестициялар, жами (сатр 040+050+060+070+080)			
Долгосрочные инвестиции, всего (стр 040+050+060+070+080)	030	2 323 829 212	2 196 045 815
Кимматли коғозлар (0610)			
Ценные бумаги (0610)	040	2 323 829 212	2 196 045 815
Шуъба хужалик жамиятларига инвестициялар (0620)			
Инвестиции в дочернии и хозяйственные общества (0620)	050	0	0
Карам хужалик жамиятларларига инвестициялар (0630)			
Инвестиции в зависимые хозяйственные общества (0630)	060		0
Чет эл капитали мавжуд булган корхоналарга инвестициялар (0640)			
Инвестиции в предприятие с иностранным капиталом (0640)	070		0
Бошка узок муддатли инвестициялар (0690)			
Прочие долгосрочные инвестиции (0690)	080	0	0
Урнатиладиган асбоб-ускуналар (0700)			
Оборудование к установке (0700)	090	289 448 435	114 966 126
Капитал куйилмалар (0800)			
Капитальные вложения (0800)	100	9 640 046 480	21 749 013 588
Узок муддатли дебиторлик карзлари (0910, 0920, 0930, 0940)			
Долгосрочная дебиторская задолженность (0910, 0920, 0930, 0940)	110	7 517 515 676	7 364 348 477
Узок муддати кечиктирилган харажатлар (0950, 0960, 0990)			
Долгосрочные отсроченные расходы (0950, 0960, 0990)	120	7 060 625	51 145 300
I булим буйича жами (сатр 012+022+030+090+100+110+120)			
Итого по разделу I (стр 012+022+030+090+100+110+120)	130	30 050 694 770	40 738 566 799

Рисунок Д.2 – Бухгалтерский баланс

Продолжение приложения Д

II. Жорий активлар			
II. Текущие активы			
Товар-моддий захиралари, жами (сатр 150+160+170+180), шу жумлади:			
Товар-материальные запасы, всего (стр.150+160+170+180), в том числе:	140	5 308 625 254	5 824 696 038
Ишлаб чиқариш захиралари (1000,1100,1500,1600)			
Производственные запасы (1000,1100,1500,1600)	150	2 057 645 361	2 235 199 943
Тугалланмаган ишлаб чиқариш (2000,2100,2300,2700)			
Незавершенное производство (2000,2100,2300,2700)	160	3 083 982 566	3 114 145 298
Тайер махсулот (2800)			
Готовая продукция (2800)	170	166 856 420	475 257 637
Товарлар (2900 дан 2980 нинг айирмаси))			
Товары (2900 за минусом 2980)	180	140 907	93 160
Келгуси давр сарфлари (3100)			
Расходы будущих периодов (3100)	190	159 695 773	263 920 693
Кечиктирилган харажатлар (3200)			
Отсроченные расходы (3200)	200	0	0
Дебиторлар, жами (сатр 220+240+250+260+270+280+290+300+310))			
Дебиторы, всего (стр.220+240+250+260+270+280+290+300+310))	210	7 223 174 302	7 849 855 477
Шундан: муддати утган			
Из нее: просроченная	211	27 092 416	11 963 942
Харидор ва буюртмачилар қарзи (4000 дан 4900 нинг айирмаси)			
Задолженность покупателей и заказчиков (4000 за минусом 4900)	220	1 054 748 088	1 840 806 856
Шуъба ва қарам ҳужалик жамиятларнинг қарзи (4120)			
Задолженность дочерних и зависимых хозяйственных обществ (4120)	240	0	0
Ходимларга берилган бунақлар (4200)			
Авансы выданные персоналу (4200)	250	292 764	38 248
Мол етказиб берувчилар пудратчиларга берилган бунақлар (4300)			
Авансы выданные поставщикам и подрядчикам (4300)	260	549 828 971	601 255 305
Бюджетга солиқ ва буйича бунақ туловлари (4400)			
Авансовые платежи по налогам и сборам в бюджет (4400)	270	543 269 702	746 201 884
Мақсадли давлат жамғармалари ва сугурталар буйича бунақ туловлари (4500)			
Авансовые платежи в государствен. целевые фонды и по страхованию (4500)	280	5 711 183	2 354 787
Таъсисчиларнинг устав капиталига улушлар буйича қарзи (4600)(в т.ч. по выплаченным			
Задолженность учредителей по вкладам в уставный капитал (4600) дивидендам	290	5 056 532 625	4 432 179 879
Ходимларнинг бошқа операциялар буйича қарзи (4700)			
Задолженность персонала по прочим операциям (4700)	300	5 088 316	7 348 019
Бошқа дебиторлик қарзлари (4800)			
Прочие дебиторские задолженности (4800)	310	7 702 653	219 670 499
Пул маблағлари, жами сатр(330+340+350+360),шу жумладан:			
Денежные средства,всего(стр.330+340+350+360), в том числе:	320	2 993 612 240	372 138 695
Газнадаги пул маблағлари (5000)			
Денежные средства в кассе (5000)	330	384 283	475 463
Хисоб-китоб счётадаги пул маблағлари (5100)			
Денежные средства на расчетном счете (5100)	340	2 621 534	13 755 711
Чет эл валютасидаги пул маблағлари (5200)			
Денежные средства в иностранной валюте (5200)	350	2 600 201 092	28 855 981
Бошқа пул маблағлари ва эквивалентлари (5500,5600,5700)			
Прочие денежные средства и эквиваленты (5500,5600,5700)	360	390 405 331	329 051 540
Қиска муддатли инвестициялар (5800)			
Краткосрочные инвестиции (5800)	370	161 555 715	34 875 929
Бошқа жорий активлар (5900)			
Прочие текущие активы (5900)	380	218 501 725	9 893 747
II булим буйича жами (сатр 140+190+200+210+320+370+380)			
Итого по разделу II (стр. 140+190+200+210+320+370+380)	390	16 065 165 009	14 355 380 579
Балансинг активи буйича жами(сатр 130+390)			
Всего по активу баланса (стр.130+390)	400	46 115 859 779	55 093 947 378

Рисунок Д.3 – Бухгалтерский баланс

Продолжение приложения Д

1	2	3	4
ПАССИВ			
I. Уз маблагларининг манбалари			
I. Источники собственных средств			
Устав капитали (8300)			
Уставный капитал (8300)	410	2 407 168 299	2 164 182 733
Кушилган капитал (8400)			
Добавленный капитал (8400)	420		0
Резерв капитали (8500)			
Резервный капитал (8500)	430	3 978 708 894	3 973 768 474
Сотиб олинган хусусий акциялар (8600)			
Выкупленные собственные акции (8600)	440	0	0
Таксимланмаган фойда (копланмаган зарар) (8700)			
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) (8700)	450	9 938 379 264	9 740 552 716
Максадли тушум (8800)			
Целевые поступления (8800)	460	63 813 828	8 503 371 436
Келгуси давр сарфлари ва туловлари учун резервлар (8900)			
Резервы предстоящих расходов и платежей (8900)	470	0	0
I булим буйича жами (сатр 410+420+430+440+450+460+470)			
Итого по разделу I (стр. 410+420+430+440+450+460+470)	480	16 388 070 283	24 381 875 359
II. Мажбуриятлар			
II. Обязательства			
Узок муддатли мажбуриятлар,жами(сатр 500+520+530+540+550+560+570+580+590)			
Долгосрочные обязательства ,всего(500+520+530+540+550+560+570+580+590)	490	21 506 291 518	21 832 284 121
шу жумладан,узок муддатли кредиторлик карзлари (500+520+540+560+590) в том числе долгосрочная кредит. задолженность (500+520+540+560+590)	491	389 400	0
Мол етказиб берувчилар ва пудратчиларга узок муддатли карз (7000)			
Долгосрочная задолженность поставщикам и подрядчикам (7000)	500	0	0
Шуъба ва қарам хужалик жамиятларга узок муддатли карз (7120)			
Долгосрочная задолженность дочерним и зависимым хоз.обществам (7120)	520	0	0
Узок муддатли кечиктирилган даромадлар (7210,7220,7230)			
Долгосрочные отсроченные доходы (7210,7220,7230)	530	0	0
Солик ва мажбурий туловлар буйича узок муддатли кечиктирилган мажбуриятлар (7240)			
Долгосрочные отсроченные обязательства по налогам и обязательным платежам (7240)	540	0	0
Бошка узок муддатли кечиктирилган мажбуриятлар (7250,7290)			
Прочие долгосрочные отсроченные обязательства (7250,7290)	550	6 387 775 786	2 079 731 221
Харидорлар ва буюртмачилардан олинган бунақлар (7300)			
Авансы,полученные от покупателей и заказчиков (7300)	560	0	0
Узок муддатли банк кредитлари (7810)			
Долгосрочные банковские кредиты (7810)	570	12 142 178 432	14 858 980 247
Узок муддатли карзлар (7820,7830,7840)			
Долгосрочные займы (7820,7830,7840)	580	2 975 947 900	4 893 572 653
Бошка узок муддатли кредиторлик карзлар (7900)			
Прочие долгосрочные кредиторские задолженности (7900)	590	389 400	0
Жорий мажбуриятлар,жами (сатр 610+630+640+650+660+670+680+690+700+710+720+730+740+750+760)			
Текущие обязательства,всего (стр 610+630+640+650+660+670+680+690+700+710+720+730+740+750+760)	600	8 221 497 978	8 879 787 898

Рисунок Д.4 – Бухгалтерский баланс

Продолжение приложения Д

шу жумладан: жорий кредиторлик карзлари (сатр 610+630+650+670+680+690+700+710+720+760) в том числе текущая кредит. задолженность (610+630+650+670+680+690+700+710+720+760)	601	1 874 377 448	2 521 926 807
шундан: муддати утган жорий кредиторлик карзлари из нее: просроченная текущая кредиторская задолженность	602	0	0
Мол етказиб берувчилар ва пудратчиларга карз (6000) Задолженность поставщикам и подрядчикам (6000)	610	1 133 909 674	1 596 134 439
Шуъба ва карам хужалик жамиятларга карз (6120) Задолженность дочерним и зависимым хозяйственными обществами (6120)	630	0	0
Кечиктирилган даромадлар (6210,6220,6230) Отсроченные доходы (6210,6220,6230)	640	1 980 583	1 602 822
Солиқ ва мажбурий туловлар буйича кечиктирилган мажбуриятлар (6240) Отсроченные обязательства по налогам и обязательным платежам (6240)	650	0	0
Бошқа кечиктирилган мажбуриятлар (6250,6290) Прочие отсроченные обязательства (6250,6290)	660	50 872 806	5 932 498
Олинган бунақлар (6300) Полученные авансы (6300)	670	80 280 468	124 328 997
Бюджетга туловлар буйича карз (6400) Задолженность по платежам в бюджет (6400)	680	316 350 565	343 969 713
Сугуртлар буйича карз(6510) Задолженность по страхованию (6510)	690	0	0
Мақсадли давлат жамгармаларига буйича карз (6520) Задолженность по платежам в государственные целевые фонды (6520)	700	50 785 171	60 332 458
Таъсисчиларга булган карзлар (6600) Задолженность учредителей (6600)	710	69 950	
Меҳнатга ҳақ тулаш буйича карз (6700) Задолженность по оплате труда (6700)	720	191 923 971	181 457 718
Киска муддатли банк кредитлар (6810) Краткосрочные банковские кредиты(6810)	730	4 454 118 295	4 906 970 931
Киска муддатли крзлар (6820,6830,6840) Краткосрочные займы (6820,6830,6840)	740	4 090 415	5 495 824
Узоқ муддатли мажбуриятларнинг жорий кисми (6950) Текущая часть долгосрочных обязательств (6950)	750	1 836 058 431	1 437 859 016
Бошқа кредиторлик крзлар (6900 дан ташқари 6950) Прочие кредиторские задолженности (6900 кроме 6950)	760	101 057 649	215 709 482
II булим буйича жами (сатр 490+600) Итого по разделу II (стр. 490+600)	770	29 727 789 496	30 712 072 019
Балансинг пассиви буйича жами (сатр 480+770) ВСЕГО по пассиву баланса (стр. 480+770)	780 780	46 115 859 779	55 093 947 378

Рисунок Д.5 – Бухгалтерский баланс