

МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ**Мухаммадиева Махлиё***Андижанский машиностроительный институт,
«Бухгалтерский учет и управление»**ассистент кафедры***Кадыров Гиёсиддин***Андижанский машиностроительный институт,
Студент специальности "Менеджмент", 2 курс*

Аннотация. В данной статье поясняется, что формирование системы управления персоналом, планирование кадровой работы, кадровый маркетинг, определение кадрового потенциала и потребности организации в кадрах являются одними из актуальных вопросов. Показано, что технология управления персоналом организации охватывает широкий спектр функций и вопросов трудовых отношений, от приема на работу до увольнения.

Ключевые слова: управление персоналом, персонал, методы управления, административные, социально-психологические, экономические методы.

Annotation. This article explains that the formation of a personnel management system, personnel work planning, personnel marketing, determination of personnel potential and the organization's needs for personnel are among the topical issues. It is shown that the technology of personnel management of an organization covers a wide range of functions and issues of labor relations, from hiring to dismissal.

Keywords: personnel management, personnel, management methods, administrative, socio-psychological, economic methods.

Основа любой организации – это ее сотрудники. Поэтому наибольшее внимание следует уделить изучению вопросов, связанных с управлением поведением людей и стимулированием их активности в рабочем процессе. Именно работники организации создают продукт ее деятельности, и, несмотря на то, что во многих технологических процессах стали доминировать машины и механизмы, роль личности в организации не уменьшилась, а возросла.

В настоящее время человек стал не только самым важным, но и самым дорогим ресурсом организации. Поэтому люди, работающие в организации, должны быть в центре внимания руководства. Американец Алан Стюарт Блиндер сказал: «Мы живем и работаем в системе, где главное — финансы, поэтому мы часто забываем, что компании состоят из людей и мы не можем сделать лучше, чем они» [7.123 б].

Управление персоналом – это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы

управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики и методов управления персоналом. Эта деятельность заключается в формировании системы управления персоналом, планировании кадровой работы, кадровом маркетинге, определении кадрового потенциала и потребности организации в кадрах. Технология управления персоналом организации охватывает широкий спектр функций, от приема на работу до увольнения, вопросы трудовых отношений; психофизиология, эргономика и эстетика труда. Если в условиях административно-командной системы эти задачи считались второстепенными, то при переходе к рынку они вышли на первый план, и в их решении заинтересована каждая организация.

В настоящее время важным условием успешной работы любой организации являются передовые технологии, информационные системы и общее качество товаров и услуг. В таких условиях важнейшим конкурентным преимуществом организации является ее человеческий фактор. Исходя из этого, научные основы управления персоналом и их актуальность на практике становятся важнейшим направлением в области менеджмента. «Надежность и быстродействие являются важными факторами эффективности существующей и будущей системы управления» [8. 87-88б].

Уровень изученности. В последнее десятилетие методология и технология управления персоналом развиваются очень быстро. Разработаны основные правила о методе и технологии управления персоналом, разработаны механизмы управления отдельными процессами управления персоналом. В этих достижениях Т.Ю. Базаров, В.Б. Буваев, Н.А. Волгин, Б.М. Генкин, В.А. Дятлов, Я.И. Эвененко, В.П. Журавлев, Г.Г. Зайцев, С.А. Картышев, А.Я. Кибанов, Е.М. Коробков, А.А. Лобанов, Е.В. Маслов, Ю.Г. Одегов, Н.Н. Пилипенко, В.А. Поляков, С.Д. Резник, А.А. Силин, С.Н. Сотникова, Е.Е. Старобинский, В.В. Травин, В.А. Шахова и др., их работы стали теоретической основой методологии и технологии управления персоналом.

Сначала рассмотрим методологию управления персоналом. Методология (греч. *logos* — понимание, учение) имеет два значения: 1) учение о научном методе познания; 2) представляет собой совокупность методов, используемых в любой науке.

Методология как совокупность методов, используемых при изучении процессов управления персоналом, играет своеобразную связующую роль между теорией и практикой и является необходимым звеном, в котором реализуются законы социально-экономического развития государства и персонала. На определенном этапе развития рынка труда и социально-трудовых отношений в политике и практической деятельности.

Основные элементы методики при исследовании процессов управления персоналом:

1. Создание научной теории развития управления персоналом;
2. Методология – это совокупность методов;
3. Методы научного контроля;
4. Метод предметных действий;
5. Разработка трудовой политики и механизма ее реализации.

Методика относится к сумме законов РУз «О труде», «О занятости населения», методов, правил, методов изучения отдельных элементов труда, его организации, стимулирования, основывается на нормативных документах, определяющих способы находить; методология, то есть техника учета и анализа рабочих процессов и событий.

Методология управления персоналом включает рассмотрение сущности работников организации как объектов управления, процесса формирования поведения отдельных лиц в соответствии с целями и задачами организации, методов и принципов управления персоналом.

Управление персоналом организации – это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации. Формирование системы управления персоналом состоит из следующего:

- планирование работы с персоналом, разработка оперативного плана работы с сотрудниками;
- кадровый маркетинг;
- определение кадрового потенциала и кадровых потребностей организации.

Организационное управление персоналом охватывает широкий спектр функций, от найма до увольнения сотрудников. Руководители и работники подразделений системы управления персоналом организации решают вопросы оценки эффективности работы руководителей и специалистов управления, оценки деятельности подразделений системы управления организацией, оценки экономической и социальной эффективности совершенствования персонала. управленческий и аудиторский персонал. Все эти вопросы нашли отражение в философии управления персоналом организации.

Методы управления применяются к трудовым коллективам, в частности, к отдельным работникам. Поэтому их следует трактовать как методы управленческого воздействия на трудовые коллективы и людей. Этот подход связан с общей концепцией управления как целенаправленного воздействия на объекты управления, которыми являются предприятия и организации, организации, объединения и коллективы работников. [6, с.122] Большое количество методов управления и разные подходы к их классификации усложняют задачу выбора наиболее эффективных при решении конкретных управленческих задач. Тенденция увеличения количества и разнообразия методов управления требует регламентации всей их совокупности

путем их классификации по определенным признакам. Необходимо описать методы управления и выявить их направленность, содержание и организационную форму. Методы управления ориентированы на систему управления (объект) (фирма, отдел, подразделение, предприятие и т. д.). Содержанием является уникальность методов и методов воздействия.

Организационная форма – воздействие на конкретную ситуацию. Он может влиять прямо (непосредственно) или косвенно (постановка задачи и создание мотивирующих условий). В управленческой практике, как правило, одновременно используются различные методы и их сочетания (комбинации). Следует отметить отсутствие единой трактовки содержания, объекта воздействия и классификации методов управления в экономической литературе. [4, стр. 98] Другие описывают их по способам и методам воздействия. Так или иначе, все методы управления органично дополняют друг друга и находятся в постоянном динамическом равновесии. Методы управления всегда ориентированы на людей, занятых одним и тем же или разными видами труда. Следует исходить из того, что при определенном способе управления сочетаются (взаимодействуют) и содержание, и направление, и организационная форма. В связи с этим можно выделить следующие методы управления:

- административный;
- экономический;
- социально-психологический. [3, стр. 111]

Административные методы основаны на власти, дисциплине и наказании, исторически известных как методы порки. Экономические методы основаны на правильном использовании экономических законов и по методам воздействия называются методами пряника. Социально-психологические методы основаны на методах мотивации и морального воздействия на людей и известны как методы убеждения.

Административные методы ориентированы на поведенческие мотивы, такие как осознанная потребность в трудовой дисциплине, чувство долга, желание человека работать в той или иной организации, культура трудовой деятельности. Эти методы отличаются непосредственным характером воздействия: любой нормативный и распорядительный документ должен быть исполнен.

Экономические методы управления являются элементами экономического механизма, обеспечивающими прогресс организации. [5, с.121] Важнейшим экономическим методом управления персоналом является технико-экономическое планирование, которое объединяет и синтезирует все экономические методы управления. Программа деятельности организации определяется с помощью планирования. После утверждения планы отправляются менеджерам для руководства их реализацией. Каждое подразделение получает перспективные и текущие планы по определенному количеству показателей.

Очень важно эффективно организовать заработную плату в соответствии с количеством и качеством работы в системе материального стимулирования. В сложном взаимодействии цен, прибылей и убытков, системы спроса и предложения возрастает роль рыночной системы хозяйствования и методов хозяйствования. Они становятся важнейшим условием создания целостной, эффективной и гибкой системы управления экономикой организации.

Социально-психологические методы управления основаны на использовании социального механизма управления (системы отношений в обществе, социальных потребностей и т. д.). Уникальность этих методов заключается в важной части использования неформальных факторов, индивидуальных, групповых, коллективных интересов в процессе управления персоналом.

Психологические методы; Первый предназначен для воздействия на весь коллектив (социальное планирование, создание благоприятного психологического климата, изучение общественного мнения и т. д.), второй — на отдельных работников (психологический отбор, методы изучения и оценки сотрудников и т. д.) [5, стр. 143]. Такое деление осуществляется достаточно условно, потому что в современном общественном производстве человек всегда действует не индивидуально, а в группе людей с разной психологией. Однако эффективное управление человеческими ресурсами, состоящими из высокоразвитых личностей, требует знания как социологических, так и психологических методов. Недостаточное внимание к социально-психологическим аспектам управления создает нездоровые отношения в коллективе, что снижает производительность труда. Практика показывает, что формирование здоровой духовно-психологической среды, воспитание чувства взаимопомощи и коллективизма более активно осуществляются в сообществах рыночного типа [7, с.92].

Делая окончательный вывод по вышеперечисленным пунктам, можно сказать, что для наиболее эффективного воздействия на коллектив необходимо знать не только морально-психологические особенности отдельных исполнителей, социально-психологические особенности отдельные группы и команды, но и эффект управления. Для этих целей целесообразно использовать социально-психологические методы, представляющие собой совокупность уникальных способов воздействия на личные отношения и связи, возникающие в трудовых коллективах, а также на протекающие в них социальные процессы. Они основаны на использовании моральных стимулов к труду, воздействуют на личность с помощью психологических приемов, превращая управленческую задачу в осознанный долг, внутреннюю потребность человека. Это достигается за счет приемов личностного характера (личный пример, влияние и т. д.). Основной целью использования этих методов является создание положительной социально-психологической среды в сообществе, в результате чего в значительной степени решаются воспитательные, организационные и экономические задачи.

Иными словами, достичь поставленных перед коллективом целей можно, используя один из важнейших критериев эффективности и качества труда – человеческий фактор. Умение учитывать эту ситуацию позволяет руководителю целенаправленно воздействовать на коллектив, создавать благоприятные условия работы и в конечном итоге формировать коллектив с общими целями и задачами.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Абдурахманов К.Х., Холмоминов Ш., Хаитов А.Б., Акбаров А.М. Управление человеческими ресурсами. Методическое пособие. Т. ТДИУ, 2014. -356 с. (на узбекском языке)

1. Абдурахманов К.Х., Холмаминов Ш.Р., Закирова Н.К. Управление людскими ресурсами. Учебник. – Т. Учитель, 2018. – 655 с. (на узбекском языке)

2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. М. ИНФРА-М, 2018. - 284 стр.

3. Лифшиц А.С. Основы управления персоналом. Иваново, 2017г.

4. Эралиев А.А., Тешабоева З.Э. [Increasing The Economic Efficiency of Enterprises by Improving the Management System] // XX International Scientific Survey of Problems of Economics, Finance and Management, <https://scientific-conference.com/grafik/html> (Boston, USA - 25 November, 2020).

5. Alan Stuart Blinder. <https://www.princeton.edu/~blinder/BlinderVita.pdf>

6. Robert Mathis, John H. Jackson “Human Resource Management” textbook. –USA 2016, 672 p.