

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

<https://doi.org/10.5281/zenodo.8418036>

Заригор Азамова

научный сотрудник Ферганского государственного университета

Абстракт.

В данной статье рассматривается использование передовых технологий с целью совершенствования механизма управления персоналом в организациях и предприятиях. В исследовании даны рекомендации по эффективному управлению персоналом.

Ключевые слова

сотрудники, предприятие, механизм управления, менеджмент, мотивация сотрудников, мотивация, человеческий потенциал.

В последнее время все большее число руководителей осознают важную роль персонала в хозяйственных субъектах и приходят к выводу, что только целенаправленная и постоянная работа с персоналом может привести к успеху. Основная задача менеджмента – найти такие принципы и механизмы, которые позволяют создать эффективную систему управления персоналом, ориентированную на взаимовыгодное стратегическое сотрудничество самой организации и ее сотрудников.

В отличие от управления персоналом, управление персоналом переориентируется с потребностей сотрудников на потребности трудового коллектива организации, а приоритеты управления персоналом определяются, прежде всего, результатами функционального анализа существующей и планируемой работы. не при существующем кадровом потенциале организации.

При этом управление персоналом базируется на том, что система управления персоналом ориентирована на индивидуальную работу с сотрудниками, то есть переход от коллективистских ценностей, преобладающих в управлении персоналом, к индивидуализму. Другими словами, человеческие ресурсы по-прежнему доминируют.

Управление персоналом – целевая деятельность руководства организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы

управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом.

Руководители и сотрудники подразделений системы управления персоналом оценивают эффективность работы сотрудников, деятельность подразделений системы управления, экономическую и социальную эффективность управления персоналом. Они также должны придерживаться принципов управления персоналом.

Принципы управления персоналом – это правила, основные правила и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом. Принципы управления персоналом отражают требования экономических законов и законов, применяемых объективно, и поэтому объективны сами по себе.

Анализ деятельности узбекских предприятий показывает, что в настоящее время управление функциональными работниками постепенно переходит на специально регламентированную систему, способствующую достижению долгосрочных целей организации. Приоритетными компонентами этой системы являются: кадровая политика, ее стратегия и планирование.

Кадровая политика отвечает на следующие вопросы: что следует сделать для подбора сотрудников организации (предприятия) и как организовать в ней деятельность, чтобы успешно реализовать ее будущие цели.

Кадровая стратегия учитывает методологию найма необходимых предприятию сотрудников.

Кадровое планирование – это процесс разработки комплекса мер, позволяющих реализовать кадровую политику, с использованием методов, предусмотренных кадровой стратегией.

Изучение экспериментальных методов отечественных и зарубежных предприятий позволяет сформулировать основную цель системы управления персоналом. Это приводит к обеспечению квалифицированными кадрами, организации их эффективного использования, а также профессиональному развитию сотрудников.

С этой целью в компании развивается система управления персоналом.

В рамках нашего исследования мы хотим сосредоточиться на роли людей как ресурса каждого предприятия. Многие руководители сталкиваются с вопросом, почему в их организации сложно достичь определенных целей? Но многие не связывают это с главным фактором – неправильным управлением персоналом. Например, при анализе большинства информационных систем,

используемых для управления персоналом, решаются следующие задачи: учет использования рабочего времени, управление фондом оплаты труда, анализ информации о сотрудниках (вакансиях и т.п.); формирование и подготовка необходимого отчета с учетом возможности комплексной оценки организационных структур; оценка совместимости систем рабочих задач, определение вопросов необходимого обучения сотрудников и оценка уровня квалификации.

Реальная деятельность большинства компаний мира показывает, что ключ к успеху лежит в оперативном управлении сотрудниками компании.

Человек в роли одного из ресурсов производственной системы (труда, человека) является важным элементом производственных и управленческих процессов. В качестве основного предмета управления выступают характеристики человека с определенным уровнем потребностей, мотивов, ценностей и установок.

Поскольку приведенные выше подходы представляют собой совокупность взглядов на одни и те же явления с разных точек зрения с точки зрения анализа роли человеческого фактора в производстве, мы комплексно исследуем понятие «человеческий фактор».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Шерешева М.Ю. Межфирменные сети. – М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 2006. – С.320.
2. Третьяк В.П. Квазиинтеграция: природа, формы проявления // Современные проблемы экономической теории. - М.: МГУ, 2014. - С.84.