

*Кулматов Дж.М.*

*магистрант*

*2 курс, «Экономика и управление на предприятии»*

*Академия Наук Республики Таджикистан Худжандский научный центр*

*Таджикистан, г. Худжанд*

*Научный руководитель: старший преподаватель Пулотова М.Х.*

## ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

***Аннотация.** Технологии управления персоналом представляют направленное воздействие, помогающее достичь определенных целей. При подборе персонала цель менеджера заключается в определении основных качеств, необходимых для выполнения определенной деятельности. Комплектование кадров является важным элементом системы управления.*

***Ключевые слова:** технология, управленческие воздействия, многозвенные технологии, посреднические технологии, персонал.*

***Annotation:** Human resources management technologies represent a directed impact that helps you achieve certain goals. When selecting personnel, the goal of the Manager is to determine the main qualities necessary to perform a certain activity. Recruitment is an important element of the management system.*

***Keywords:** technology, management impact, multi-link technologies, intermediary technologies, personnel.*

Управление персоналом - жизненно обусловленная стратегическая функция, в течение 20 века сформировавшаяся в самостоятельную структуру в ходе эволюции многообразных форм управления. В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом,

позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства. Поскольку все цели организации достигаются через людей, именно управление персоналом должно быть на первом месте среди прочих компонентов менеджмента предприятия. Однако, несмотря на колоссальную значимость правильного подбора персонала для каждого конкретного предприятия, руководство зачастую стоит перед выбором, с одной стороны, принять опытного и квалифицированного работника, с другой - по родственным связям. Таким образом, в современных условиях многие руководители недооценивают важность и принципиальность решений, связанных с подбором и расстановкой кадров, отдавая предпочтение узко личным интересам.

Чтобы эффективно управлять, необходимо знать механизм функционирования изучаемого процесса, всю систему факторов, вызывающих его" изменение, а также средства воздействия на эти факторы.

Следовательно, можно говорить об определенном механизме функционирования системы управления персоналом и об использовании различных инструментов воздействия на работника, т.е. об определенной технологии работы с кадрами. В самом общем виде технология представляет собой приемы, навыки или услуги, применяемые для того, чтобы произвести определенные изменения в каком-либо материале.

Социолог Чарльз Перроу списывает технологию как средство преобразования сырья - будь то люди, информация или физические материалы - в искомые продукты и услуги. Льюис Дейвис дает более широкое понятие технологии: "Технология - это сочетание квалифицированных навыков, оборудования, инфраструктуры, инструментов и соответственно технических знаний, необходимых для осуществления желаемых преобразований в материале, информации или людях". Управленческие воздействия на объект управления - персонал предприятия - могут быть направлены непосредственно на работника или на их совокупность как производственную ячейку, а также

на факторы внутренней и внешней среды, в которой протекает процесс труда. В последнем случае можно говорить о косвенном воздействии на объект управления. Различают несколько видов технологий:

- многозвенные, под которыми понимается серия взаимосвязанных задач, выполняемых последовательно;
- посреднические - как оказание услуг одними группами людей другим в решении конкретных задач;
- индивидуальные - с конкретизацией приемов, навыков и услуг применительно к отдельному работнику.

Примером реализации многозвенных технологий в управлении персоналом является принятие управленческих решений на каждом этапе трудовой жизни работника на предприятии (наем, подготовка, адаптация, непосредственная трудовая деятельность и т.д.) с присущими им спецификой, соответствующими задачами и методами управленческого воздействия. Посреднические технологии используются в ходе взаимодействия кадровой службы с руководителями структурных подразделений предприятия по вопросам реализации кадровой политики, подбора кадров, их оценки и т.д.

Индивидуальные технологии в значительной мере ориентированы на управление поведением людей в ходе трудовой деятельности и опираются на использование методов мотивации труда, социальной психологии и, прежде всего методов регулирования межличностных отношений и т.д. В управлении персоналом важно знать, какие цели могут быть достигнуты с помощью тех или иных средств воздействия, как и через что оно осуществляется.

Арсенал применяемых здесь средств (методов, приемов работы с кадрами, выраженных в различных организационных формах) достаточно разнообразен:

- кадровое планирование;
- управление изменениями;

- оптимизация численности и структуры персонала, регулирование трудовых перемещений;
- выработка правил приема, расстановки и увольнения работников;
- структурирование работ, их новая компоновка, формирование нового содержания труда, должностных обязанностей;
- управление затратами на персонал как средство воздействия на развитие трудового потенциала работника;
- организация труда как средство создания обстановки, способствующей максимальной отдаче исполнителя в процессе работы;
- управление трудовой нагрузкой, оптимизация структуры рабочего времени;
- оценка и контроль деятельности; - политика вознаграждения за труд, его высокие результаты; предоставление социальных услуг как средство мотивации, стабилизации коллектива;
- тарифные соглашения между администрацией и коллективом;
- социально-психологические методы (методы устранения конфликтных ситуаций, обеспечения взаимодействия и т.д.);
- формирование корпоративной культуры и др.

#### **Список использованных источников:**

1. Барков С.А. Управление персоналом. — М.: Юристъ, 2012. — 451 с.
2. Большаков А.С., Михайлов В.И. Современный менеджмент, теория и практика. — СПб.: Питер, 2012.
3. Бабичева Н.Э. Теоретико-методологические основы экономического анализа развития организаций на основе ресурсного подхода: монография. М.: Издательский дом «Финансы и кредит», 2012. 256 с.
4. Верхоробин В.И. Современные методы управления персоналом / В.И. Верхоробин, О.С. Лелекова // Деньги и кредит. - 2003.

5. Гнеденко М.В. Организация управления персоналом / Гнеденко М.В., Живаева В.В., Гнеденко В.В. // Успехи соврем. естествознания. - 2004. 125 с.

6. Кравченко К.А. Организационное строительство и управление персоналом крупной компании. - М.: Акад. Проект, 2005. 126.