

*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.*

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация.** В настоящее время изучение системы управления персоналом, как в целом, так и отдельных ее направлений представляет большой интерес для российских и зарубежных исследователей. Проведенный анализ работ по данной тематике позволит рассмотреть существующие проблемы управления человеческими ресурсами и разработать наиболее оптимальную методiku для решения задач в области создания и оптимизации стратегии управления человеческим капиталом.*

***Ключевые слова:** управление человеческими ресурсами, кадровый потенциал, формирование кадровой политики.*

***Annotation:** Currently, the study of the personnel management system, both in General and in its individual areas, is of great interest to Russian and foreign researchers. The analysis of works on this topic will allow us to consider the existing problems of human resource management and develop the most optimal methodology for solving problems in the field of creating and optimizing a human capital management strategy.*

***Keywords:** human resource management, human resource potential, and personnel policy development.*

В настоящее время вопросам управления персоналом уделяется все больше внимания.

Вопросы эффективной работы производства и решение задач, связанных с повышением конкурентоспособности, рентабельности любого предприятия, учреждения, его стабильности замыкаются на «качестве» (качественном) составе кадров, его потенциале.

Перспективы развития предприятия помимо главной экономической составляющей напрямую зависят от степени вовлеченности персонала в процессы совершенствования организации. Рядом зарубежных и отечественных исследователей, ученых, топ-менеджеров разработаны теоретически обоснованные методы, инструменты и модели управления кадровыми ресурсами, которые одновременно являются руководством при разработке и реализации конкретной системы управления человеческим капиталом, выборе форм и методов управления, расстановки приоритетов. В современных условиях деятельность любой организации (предприятий) требуют создания эффективной системы управления персоналом предприятия, развития его кадрового потенциала. Ключевым ресурсом в современных организациях является человек. Это вызывает необходимость научного обоснования его роли в сфере производства.

Известный теоретик современного менеджмента Питер Друккер отмечает: «У фирмы есть всего два вида основных ресурсов: ресурсы знаний, т. е. обученные работники и деньги. Эти ресурсы обладают или должны обладать огромнейшим влиянием. Что в действительности отличает сильную фирму от слабой, так это прежде всего квалификация ее персонала, его знания, мотивация и направленность».

В начале XX века термин «управление персоналом» применялся для описания функции управления, посвященной найму, развитию, обучению, ротации, обеспечению безопасности и увольнению персонала. Последняя четверть XX века и первые годы наступившего века отмечены

впечатляющими переменами в критериях работы предприятия и государственных органов управления. Все эти предприятия все чаще оказываются в условиях, когда изменения становятся уже неизменными факторами, а сами они становятся все масштабными и непредсказуемыми и влекущими за собой последствия, что создает большую нагрузку на системы управления организациями. Из этого следует, что предприятию следует уделять большие усилия созданию систем управления, удовлетворяющих этим изменениям, таких систем, которые могут обеспечить эффективное функционирование в трудных условиях.

Управление персоналом — это сфера знаний (теория) и область практической деятельности, имеющие своей целью обеспечить организацию эффективным персоналом. Когда в речи используется термин «виды управления персоналом», то имеется в виду стиль управления персоналом. Это совокупность разнообразных методов, технологий, объединенных определенной идеей и подходом к управлению персонала.

Управление предприятием всегда должно иметь некоторую цель, в противном случае этот процесс становится просто бессмысленным.

В качестве примеров целей управления можно привести снижение издержек производства, повышение прибыли и др. Цель процесса управления должна быть сформулирована явно и, по возможности, с применением количественных оценок.

На сегодняшний день управление персоналом часто означает постепенный отход от административных методов руководства к социально-психологическим и социально-экономическим методам, зарекомендовавшим себя как более результативные и позволяющим в итоге сформировать «костяк компании», группу единомышленников. Для того, чтобы организация работала эффективно необходимо усовершенствование методов управления. Суть совершенствования заключается в том, что каждый руководитель организации должен быть заинтересован в каждом работнике, в его личном

интересе. Преобразования в принципах управления персоналом должны быть ориентированы в первую очередь на проведение политики мотивации работников, имеющее весомое значение в современных условиях.

Для формирования сильной трудовой мотивации работников необходимо, чтобы смысл труда выходил за рамки удовлетворения личных материальных потребностей человека. Последние годы повысилось внимание государственных органов власти и руководителей организации к вопросам управления персоналом.

Правильно спроектированная система управления персоналом, учитывающая специфику работы организации и текущую экономическую ситуацию, считается одним из ключевых факторов, способствующих достижению поставленных компанией целей. XX век стал веком постепенного выявления и осознания роли такого мощного фактора управления, как персонал. Все виды ресурсов в организации являются по своей природе ограниченными. Но время выявило уникальную особенность фактора персонала — его потенциал практически неограничен и благодатной задачей руководства любой организации является его постоянное раскрытие и развитие.

Из вышеприведенных можно сделать заключение о том, что успех развития любой организации, независимо от рода и масштабов ее деятельности, напрямую зависит от эффективности работы сотрудников. Высококвалифицированный и компетентный персонал, удовлетворенный условиями и оплатой своей работы, демонстрирует высокую производительность труда. Поэтому грамотно организованный процесс набора, оценки, распределения и мотивации сотрудников позволяет достигать поставленных руководством организации целей.

### **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: моно-графия. 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.