

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ – ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Обидов Расулжон Абдулхаевич*

*Янгиерский филиал ТХТИ*

*Старший преподаватель кафедры*

*«Общие науки и физической культуры»*

*Рахимбоева Махфират Хушнуд кизи*

*Студентка 1-го курса экономического направления*

**Аннотация:** В этой статье рассмотрены такие вопросы как управление кадрами, а также трудовым потенциалом на предприятиях. Также изучены и анализированы мнения выдающихся экономистов. Предложены ряд предложений о совершенствовании в управлении кадрами и своевременным изучением особенностей повышения трудового потенциала эффективности предприятия.

**Ключевые слова:** Предприятия, организация, управление, понятие кадров, трудовой потенциал, функции управления, человеческий фактор, планирование, организация, распорядительство, координация, контроль.

Сегодня представляется аксиомой, что цель кадрового управления предприятия любой сферы деятельности — обеспечение эффективной организации людских ресурсов. Так, в книге В. Гранта и Дж. Смита указывается, что «функция управления кадрами связана:

- с идентификацией;
- оценкой;
- координацией;
- контролем

человеческого фактора как основного элемента системы управления предприятием». Есть, однако, сторонники и более широкого понимания кадровой проблематики. Например, в книге «Процесс кадрового управления: администрация трудового потенциала» «кадровое управление рассматривается как динамический аспект» общего процесса управления, пронизывающего всю структуру предприятия.

Понимание кадрового управления как основного инструмента для достижения организационных целей выработано уже давно О.Тид и Г.Метгелф в книге «Кадровая администрация: ее принципы и практика», вышедшей впервые в 1920 г., многократно переиздававшейся и с тех пор ставшей классическим учебником по работе с кадрами, указывают, что «кадровая администрация является планированием, надзором, управлением и

координацией той деятельности организации, которая включает достижение определенных целей этой организации с минимумом человеческих усилий и затруднений, с воодушевляющим единодушием кооперации и истинной заботой о подлинном благополучии всех членов организации». Если отбросить присущий данному определению налет филантропизма 20-х годов, сменившегося куда более жестким прагматизмом «эры всеобщего благосостояния», то новое состоит в том, что вместо известной пятизвездной схемы управления Анри Файоля (планирование, организация, распорядительство, координация, контроль) вводится более сложная модель, основанная на взаимосвязи:

- управленческих процессов;
- операций;
- целей;
- ресурсов организации.

В связи с этим общее определение функции управления кадрами, которое с позиций системного анализа организации дает У. Френч выглядит более дифференцированным: «Кадровое управление — это планирование, координирование и контроль всей сети организации. Это широкие процессы и системы совершенствования, призванные обеспечить специализацию труда, потребность в кадрах, лидерство руководящего состава, правовые гарантии, оценку, компенсацию его издержек, коллективный договор, организационное обучение и развитие». Современная концепция развития производства заключается в том, что максимальная производительность, качество и конкурентоспособность могут быть достигнуты только при участии каждого сотрудника в совершенствовании производственного процесса первоначально на своем рабочем месте, а в дальнейшем на предприятии в целом. Вовлечение персонала в процесс совершенствования производства создает:

- творческую обстановку;
- является мощным мотиватором персонала к труду;
- позволяет каждому сотруднику максимально реализовать свой опыт и творческие способности.

Как отдельный индивид, так и любое объединение людей, будь то бригада, лаборатория, профсоюз, а также корпорация в целом, имеют свои интересы, в первую очередь, материальные, экономические и не в последнюю очередь — социальные. Увязка интересов отдельных людей с интересами производства и его стратегическими целями представляется важной и наиболее сложной задачей управления, от успешного решения которой зависит эффективность функционирования предприятия. В организационной структуре предприятия — социальной системе соответствует некое административное подразделение — группа, отдел, департамент. Имеют значение не название и масштабы, а сам факт

выделения подобной специализированной группы по изучению трудового потенциала и управлению им. Поскольку предприятие – это социотехническая система, поэтому невозможно, работая только над одним элементом, прийти к хорошему общему результату. По мере того, как организационное окружение становится все более сложным, а стремления членов организации более разнообразными и противоречивыми, давление на управление персоналом будет возрастать. Особенность трудового потенциала в том, что:

- во-первых, чем больше люди включены в профессиональную деятельность, тем больше у них накапливается и жизненного и профессионального опыта, тем меньше времени им требуется для качественного решения профессиональных задач, тем большую ценность они представляют для предприятия;

- во-вторых, это сложнейший объект социального управления;

- в-третьих, профессионализация видов деятельности требует большой капиталоемкости для становления профессионалов;

- в-четвертых, высокая эффективность деятельности профессионалов в организации достигается созданием рационального управления их возможностями.

На этапе развития принцип эффективного использования личностного потенциала человека, лежащий в основе управления персоналом на современном этапе, реализуется по трем главным направлениям:

- создание необходимых условий для всестороннего развития личностного потенциала человека;

- обеспечение условий для наиболее полной мобилизации потенциала работников предприятия на достижение стоящих перед ними задач;

- постоянное и систематическое развитие профессиональных качеств трудящихся в соответствии с долгосрочными задачами развития производства.

Управление персоналом представляет совокупность:

- механизмов;

- принципов;

- форм;

- методов воздействия.

Следовательно, управление персоналом выступает одновременно и как система организации, и как процесс, и как структура. Под системой управления персоналом понимается совокупность методов, процедур и программ воздействия предприятия на своих сотрудников с целью максимального использования их потенциала. Необходимость системного подхода к данному вопросу обусловлена многомерностью человека, выполняющего функции работника и в этом качестве выступающего предметом управления персоналом.

Человек участвует в производственной деятельности как ее многогранный субъект:

- экономический (производитель и потребитель благ);
- биологический (носитель определенной телесной конструкции и физического здоровья);
- социальный в качестве члена определенной группы – семейно-родственной (многодетной или бездетной семьи, обладатель определенного круга родственников и т.п.);
- демографический (мужчина или женщина, молодой или пожилой работник и т.п.);
- стратификационный (носитель определенного социального, в том числе профессионального, статуса и ранга);
- классовый (работник по найму или собственник);
- этнический (представитель определенной нации или этноса) и др.;
- политический – гражданин государства, избиратель, член политической партии, профсоюза, других групп интересов;
- правовой – обладатель определенных прав и обязанностей;
- культурный – носитель определенного менталитета, системы ценностей, социальных норм и традиций;
- нравственный – разделяющий те или иные нравственные нормы и ценностные ориентации;
- конфессиональный – исповедующий какую-либо религию или атеист;
- эмоционально-волевой – обладающий определенным характером и психологическим складом в целом;
- разумный – имеющий интеллект и определенную систему знаний.

Управление персоналом изучает и учитывает влияние всех аспектов деятельности человека на его поведение в организации. В случае отсутствия учета данных аспектов в процессе управления возникают различные проблемы и отклонения от запланированных качественных показателей. В этом состоит главная специфика науки об управлении персоналом – трудовым потенциалом производства.

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Кадровая администрация и производственные отношения. (Grant V., Smith G. Personnel Administration and Industrial Relations. L., 1969. P. I.)
2. Tead O., Matgalf H. Personnel Administration: Its Principles and Practica. N.Y., 1926. P.2
3. French W. The Personnel Management Process. Human Resources Administration Boston, 1970. P. 46

4. [Hududlarda Tadbirkorlik Tashabbuslarini Qollab-Quvvatlash Va Loyihalashtirish Istiqbollari](#). Obidov Rasul Abdulxayevich - PEDAGOGS jurnali, 2023
5. Государственная поддержка по повышению эффективности территориально-отраслевой кооперации в фермерских и дехканских хозяйствах Р.А. Обидов
6. Hududlarda Tadbirkorlikni Rivojlantirishning Dolzarb Masalalari, Obidov Rasul Abdulxayevich, PEDAGOGS jurnali 33 (2), 2023
7. System Of Clustering Of Universities In The Educational Market, Shoira Karshiboyeva Sindarkulovna - International journal of advanced research in education, 2023
8. Iqtisodiyotning Modernizatsiyalash Sharoitida Korxonalarda Foyda Tushunchasi, Karshiboyeva Shoira Sindarkulovna, DJ Bahodir oqli - ... of Scientific Conference on Multidisciplinary Studies, 2023
9. Kichik Biznes Va Xususiy Tadbirkorlik Korxonalarini Rivojlantirishda Innovatsion Marketingdan Foydalanish Yo'llari, Karshiboyeva Shoira Sindarkulovna - PEDAGOGS jurnali, 2023