

ОРГАНИЗАЦИЯ СУЩНОСТЬ СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ

Турсункулов Ином Абдухалилович,

ЖизПИ, старший преподаватель

Абстрактный. В статье рассматривается управление человеческими ресурсами и его особенности, методы управления персоналом и его практическая необходимость.

Ключевые слова: Организация, Человеческие ресурсы, стили управления, менеджер, сотрудники.

Annotation. The article covers human resources management and its specific features, methods of Personnel Management and its practical necessity.

Keywords: Organization, Human Resource, Management styles, manager, employees.

В условиях цифровой экономики современный процесс управления является важным фактором развития организации и повышения эффективности управления. Поэтому эту деятельность всегда следует совершенствовать. При этом механизм ее организации в целом, особенно механизм управления, должен разрабатываться исходя из требований времени. Считается целесообразным изучить и усовершенствовать их правовые аспекты, методы, функции и организационную структуру, чтобы обеспечить надлежащее развитие рыночного механизма и механизма управления с теоретической и практической точек зрения. Их исследование на уровне предприятия является важной задачей в настоящее время. Поэтому механизм управления должен быть организован таким образом, чтобы он прежде всего был совместим с научно-техническим прогрессом, производственными отношениями и современными формами хозяйствования. Особенно в исследовании теоретико-методологических аспектов механизма управления сравнение с предыдущими и их развитие в связи с этим является одним из актуальных вопросов, стоящих перед нашими экономистами. Кроме того, в условиях рыночных отношений развитие товарно-

денежных отношений, производственных отношений, их исследование в связи с элементами механизма управления и принятие решений в связи с этим являются основой повышения эффективности управления. механизм. Российский экономист И. Герчикова, изучавшая эти случаи, отмечала в своих работах: «Если управление в целом не изучать как сложную систему, добиться хорошего результата будет трудно». С учетом этого целесообразно исследовать механизм управления как целостную систему [3].

Управление персоналом очень важно для всех организаций. Человеческие ресурсы являются важным фактором формирования и успеха организаций. Ни одна организация не должна планировать, нанимать, отбирать, заключать контракты, определять заработную плату и льготы, оценивать, продвигать по службе, понижать в должности, увольнять, обучать, переобучать или переобучать необходимые трудовые ресурсы. Управление человеческими ресурсами является важной частью теории и практики менеджмента. В крупных организациях общая управленческая ответственность за трудовые ресурсы возлагается на квалифицированных сотрудников отдела кадров, который обычно входит в состав кадровых служб. Чтобы эти профессионалы могли помочь в достижении целей организации, они не только специализируются в своих областях, но также необходимо знать потребности менеджеров более низкого уровня. В то же время каждый руководитель не может пользоваться услугами специалистов, если он не понимает особенностей управления трудовыми ресурсами, его механизмов, возможностей и недостатков. Поэтому все руководители должны знать и понимать методы и способы управления людьми. должен

Поскольку руководство пытается улучшить общее качество человеческих ресурсов, оно должно проводить регулярное обучение и системы обучения сотрудников. Под обучением персонала понимается обучение навыкам, способствующим повышению производительности труда. Во всех ситуациях каждый новый сотрудник нуждается в обучении. Каждая организация приняла собственные методы работы, даже если они устарели. Многие предприятия,

большие и малые, имеют программы адаптации, чтобы гарантировать, что все новые сотрудники имеют четкое представление о целях, стратегии и деятельности организации. Хотя они отличаются друг от друга, обычно они состоят из ознакомления сотрудников со следующими темами. будет:

- история и организационная структура организации (компании), в том числе постепенное подчинение младших старшим (подчинение);
- общие условия трудоустройства: потребность в работе во внерабочее время, оплачиваемые дни, порядок увольнения и так далее.;
- общие правила поведения сотрудников, такие как дресс-код, время курения и место;
- трудовые обязательства и обязанности, включая системы дополнительных льгот, страховые выплаты и практику отпусков система.

Обычно непосредственный руководитель работника тратит время на то, чтобы снять с него стресс, познакомить с коллегами, отделами и оборудованием, что впоследствии окупается и помогает новому сотруднику быстрее разобраться в ситуации и правильно выполнять свою работу.

Процесс управления определяется с одной стороны целями, указаниями и способностями руководителя, а с другой стороны ситуацией, в которой осуществляется управление. Определяющие факторы ситуации возникают из постановки проблемы, предполагаемого потенциала решения проблем работника и преобладающих условий внешней среды. Стиль управления относится к типичному поведению и способам поведения менеджера. По степени участия руководителей в принятии решений различают идеально-типический, авторитарный, реляционный и автономный стили управления. Авторитарный стиль управления характеризуется проявлением индивидуальности и централизации воли при наличии власти у руководителя. Менеджер решает и приказывает, сотрудники должны выполнять эти приказы. Бывают разные ситуации похожие:

- командный стиль. Руководитель решает без участия управляемых и строго приказывает, работники не следуют за ним под угрозой наказания.

принужденный;

- автократический стиль. В распоряжении менеджера большой аппарат для власти есть;
- бюрократический стиль. Управленческая власть здесь проистекает из формальных классовых соглашений. Руководителей и сотрудников к одной детализированной системе правил подчиниться;
- патриархальный (матриархатный) стиль. Менеджер, с помощью репутации «главы семьи», заботится и берет на себя всю ответственность, объясняет и распоряжается 85% решения, основываясь на безграничном доверии к нему сотрудников они подчиняются;
- стиль вежливости. Руководитель решает свою репутацию на основе лучших уникальных качеств человека и соответственно добивается высокого личного статуса, сотрудники следуют его решениям, потому что верят в его внутренние положительные качества.

Реляционный стиль управления отличается участием сотрудников в процессе принятия решений. Важно различать следующие случаи:

- стиль общения. Руководитель затрудняется сказать, что его решение принято и поэтому принимает решение только после информирования сотрудников, сотрудники могут задавать вопросы, высказывать свое мнение, но выполнять приказы необходимость;
- стиль консультирования. Менеджер принимает решения только после подробного информирования и обсуждения, а также учитывает предложения сотрудников по поводу решения и оптимальных путей решения проблемы. Сотрудники участвуют в обсуждениях и принимают решения они делают;
- совместный стиль управления решениями. В этом случае руководитель вводит проблему и ставит ограниченные условия ее решения, работники принимают самостоятельные решения о проводимых мероприятиях в оговоренных пределах, руководитель разрешает, но не имеет права вето (запрещать) сохранять останки;

- автономный стиль. Руководитель берет на себя роль модератора (т.е. отстраненного) в процессе принятия решений и борется за консолидацию решений, сотрудники обычно принимают решения большинством, без самостоятельных границ. они делают.

Суть кадровой политики в современных компаниях заключается в использовании практики краткосрочной или временной занятости. Правильный подбор и прием на работу сотрудников имеет большое значение в эффективном управлении человеческими ресурсами. Собеседования и тесты проводятся с подбором персонала. Для того чтобы новый сотрудник мог эффективно выполнять свою работу, организация реализует для него программы обучения и развития.

Использовал книги список

1. Гуломов С.С., Дадабоев Ю.Т., Осмонов М.О. Ходимларни бошқариш. Методическое пособие. Фергана -2000.
2. Абдурахманов К.Х. и б. Персонални бошқариш. Методическое пособие. Т.: 2004.
3. Шоалимов А.Х., Таджибоева Ш.А. Бошқарув тахлили. Методическое пособие. Т.: 2003.
4. Tursunqulov, Inom. "Qurilish materiallari kerkhonalarida boshkaruv mexanizmini tashkil etishni rivojlantirish strategiasini ishlab chikish." Iqtisodiyot va ta'lim 23.4 (2022): 162-169.
5. Tursunqulov, Inom. "Boshqaruv mexanizmining samaradorligini baholash." Iqtisodiyot va ta'lim 6 (2021): 53-58.
6. Tursunqulov, Inom Abduxalilovich. "Boshqaruv mexanizmini tashkil etishning horijiy ta'rifi". Ta'lim fanlari bo'yicha akademik tadqiqotlar 2.5 (2021): 378-385.
7. Uglu, Rasulov Shavkat Sharof. "Analysis of economic reforms increasing labour resources in the republic of uzbekistan." ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal 11.11 (2021): 390-396.
8. Тухтаев З.Э. Шаги по повышению инвестиционной активности «Экономика и социум» №5(96)-1 2022 www.iupr.ru 691-695