

**QADR-QIMMATIM, TAYANCHIM VA IFTIXORIMSAN, MUSTAQIL O'ZBEKISTON!**

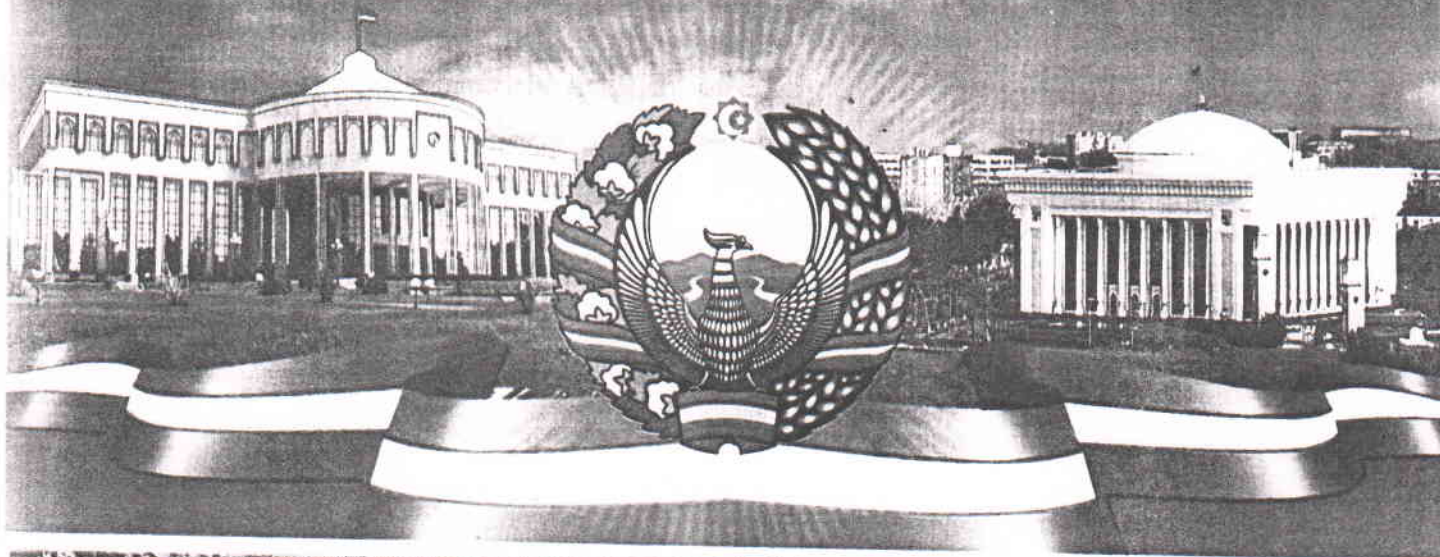
**TKTI**

Septabr  
2012 yil 14-23  
TKTI 2010-1285

# KIMYO GAR

TOSHKENT KIMYO - TEXNOLOGIYA INSTITUTI GAZETASI

*Mustaqilligimiz Abadiy Bo'lsin!*



*“1-oktabr-O'qituvchi va murabbiylar kuni ” bilan  
tabriklaymiz!*

*Xalqimiz uchun aziz, eng qadrli bo'lgan,  
farzandlarimizga bilim va tarbiya berishdek ulug' ishga  
butun borlig'ini bag'ishlagan, yosh avlodni teran bilimli  
va yetuk mutaxassis bo'lib yetishishlarida beminnat  
xizmat qilib kelayotgan*

*Siz, hurmatli o'qituvchi va murabbiylarni chin qalbdan  
tabriklab, barchangizga sihat-salomatlik, baxtu saodat,  
xonadonlaringizga*

*tinchlik-xotirjamlik tilaymiz.*

*Institut rahbariyati*

## Управление персоналом это - наука и искусство

Управление персоналом - это комплексная прикладная наука об организационно-экономических, административно-управленческих, технологических, правовых, групповых и личностных факторах, способах и методах воздействия на персонал предприятия для повышения эффективности в достижении целей организации. Объектом этой науки являются личности и общности (формальные и неформальные группы, профессионально-квалификационные и социальные группы, коллективы и организация в целом)

Субъект «организация» рассматривается и как целостный организм (по Файоллю, «единство материального и социального»), и как весь трудовой коллектив, но зачастую приходится рассматривать и персоналии, руководство или хозяев организации, представляющих, персонифицирующих ее интересы и определяющих ее особенности и поведение.

Предметом науки управления персоналом являются основные закономерности и движущие силы, определяющие поведение людей и общностей в условиях совместного труда. Задачей является познание закономерностей и факторов поведения и их применение в достижении целей организации с учетом личных и групповых интересов персонала. Рассмотрим категории факторов, воздействующих на персонал в трудовой сфере и требующих учета при прогнозировании его поведения:

- организационно-экономические факторы связаны с разделением и организацией труда, организационно-правовой формой предприятия, его организационной структурой, системой коммуникаций, организацией производства, экономическим состоянием и особенностями ведения хозяйства, структурой себестоимости продукции и направлением использования прибыли, подходами к вознаграждению работников и т. п. Эти факторы изучаются в комплексе экономических наук и науки управления; правомочно также назвать организацию труда и производства, нормирование труда, экономику труда;

- административно-управленческие факторы связаны с административными методами управления, с особенностями реализации функций управления, выбором принципов и методов управления, с комплексом нормативных и директивных актов, определяющих расстановку работников, закрепляющих их обязанности, права, ответственность, отношения «власть-подчинение» и иерархию системы. Эти факторы исследуются наукой управления (менеджментом) и новой дисциплиной-деловым администрированием;

- технико-технологические факторы лежат в сфере интересов инженерных и

технологических дисциплин; нас интересуют особенности взаимодействия людей с техникой, воздействие техники на соматическое и психическое состояние работников, на отношение к труду. Этими проблемами занимаются эргономика, организация труда, промышленная санитария, психология труда, инженерная психология;

- правовые факторы связаны с применением современного законодательства в области труда, трудовых отношений, условий труда и находят отражение в документах по трудовым отношениям. Этим занимаются юриспруденция, профсоюзы, органы власти;

- групповые факторы исследуют социология и социальная психология. Они связаны с процессом социализации личности, с ее потребностью быть в группе, играть социальные роли, взаимодействовать, сотрудничать, ощущать заботу и заботиться о других; группа отводит человеку определенное место, распределяет роли между своими членами, устанавливает их статус, следит за исполнением групповых норм и правил, обеспечивая тем самым свою устойчивость и достижение групповых целей;

- личностные факторы отражают системную сущность личности человека, его уникальность и изучаются психологией.

Принципы управления персоналом как интегративной науки, сферы деятельности, профессии, это:

- 1) научность, использование достижений научных дисциплин, имеющих своим объектом человека, социальные общности, организации, труд.

- 2) системность в восприятии объектов исследования и управления и факторов, влияющих на их поведение;

- 3) гуманизм, основывающийся на индивидуальном подходе, восприятии персонала как главного достояния организации, а каждого работника как уникальной личности с большим потенциалом;

- 4) профессионализм, предполагающий у работников служб Управления персоналом наличие адекватного образования, опыта и контекстуальных навыков, позволяющих эффективно управлять персоналом конкретного предприятия. [Принцип (от лат. начало, основа) 1) основное исходное положение какого-либо учения, теории, науки, мировоззрения; политической организации и т. д., 2) внутреннее убеждение человека, определяющее его отношение к действительности, нормы поведения и деятельности, 3) основная особенность устройства какого-либо механизма, прибора.

Доказательством связи науки управления персоналом с психологией является тесная связь истории развития

мотивационных и трудовых теорий с историей развития психологических учений.

Приведем несколько терминов, применяемых в сфере управления персоналом.

Управление - элемент, функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающих сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ и целей. Социальное управление - воздействие на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития. Различают стихийное управление, воздействие которого на систему есть результат перекрещивания различных сил, массы случайных единичных фактов и сознательное управление, осуществляемое общественными институтами и организациями. Границы, содержание, цели и принципы социального управления зависят от социально-политического строя...

Управление организацией - целенаправленное воздействие на систему (учреждение, предприятие, институт и т. п.) или на процесс (разработку нормативных документов, проектирование структуры управления и т. п.)

Кадровая политика предприятия - деятельность, связанная с отношениями между субъектами организации (социальными и профессионально-квалификационными группами, личностями и организацией в целом). Основная проблема кадровой политики - организация отношений «власть-подчинение» и совместной деятельности, определение ролей субъектов организации в делах предприятия, определение форм, задач, содержания деятельности субъектов организации, принципов и методов их взаимодействия. Ключевой вопрос, определяющий принципы кадровой политики - восприятие руководством организации персонала соотношения категорий «объект-субъект» в содержании понятия «персонал». Решение ключевого вопроса зависит от субъективных и объективных факторов:

- субъективные: личностные особенности руководителя, хозяина предприятия, его образованность в области экономических, правовых и гуманитарных наук, влияние «значимых других», понимание социальной ответственности;

- объективные: степень «исчерпанности» потенциала материальных и финансовых факторов в организации, уровень и перспективы деловой активности, политика государства, зрелость и действенность общественного мнения.

(Продолжение на 10-ст.)

## Управление персоналом это-наука и искусство

(Начало на 9-ст.)

Функциональный состав элементов кадровой политики, или политики в сфере управления персоналом, таков:

анализ содержания труда персонала как вид деятельности, обеспечивающий получение научно-методической базы управления персоналом, способствующий созданию системы обоснованных требований рабочего места к работнику; планирование и прогнозирование потребности в персонале и определение источников удовлетворения этих потребностей; подбор персонала; адаптация; профориентация; планирование карьеры и развития; анализ факторов, определяющих поведение, причин возникающих противоречий и споров, корректировка поведения, урегулирование конфликтов; мотивация и стимулирование, в особенности творческого отношения к труду, развития потенциала работников; обучение; разработка системы оценок результатов деятельности трудовых коллективов и работников, нацеливающих их на достижение конечных целей организации; оценка результатов и аттестация работников; организация и нормирование труда; аттестация и рационализация рабочих мест; охрана труда и обеспечение его безопасности; деятельность, направленная на обеспечение социального партнерства и социальной защиты персонала; разработка документов, определяющих трудовые отношения; учет персонала и отчетность перед вышестоящими органами и

государственными органами трудоустройства и занятости; контроль трудовой дисциплины; участие в системе внутрифирменного аудита в части исследования личностных качеств и обстоятельств жизни работников, определяющих предпосылки к совершению действий в ущерб организации.

Понятие «персонал» часто заменяется понятием «человеческие ресурсы». Ресурсный подход к персоналу основывается на понятии «ресурсы», что в переводе с французского означает «вспомогательное средство». К числу ресурсов относятся денежные средства, ценности, запасы, возможности, источники средств и доходов. Причисление людей к ресурсам переводит их больше в категорию «объект», чем «субъект», ограничивает полноценность их восприятия руководством, ставит под сомнение целесообразность учета индивидуальности, индивидуальный подход и необходимость исследования, развития и применения потенциала. И еще несколько понятий, относящихся к объекту нашего внимания:

По мнению многих современных ученых и практиков, введение термина «персонал» как множественного числа слова «персона» вместо терминов «кадры», «штатные единицы», «ресурсы», «человеческий фактор» отражает изменение восприятия людей на производстве, тенденцию к переходу от ресурсного, потребительского

отношения к гуманистическому, к восприятию персонала как главного достояния предприятия в силу уникальности его качеств и безграничности возможностей.

Управление персоналом как вид деятельности это управление живым трудом, людьми, наиболее сложным и перспективным, потенциально неисчерпаемым ресурсом предприятия, в решающей степени определяющим эффективность деятельности, конкурентоспособность и выживаемость организации.

В то же время даже элементарные размышления приводят к мысли, что функция управления персоналом является определяющей в деле достижения успеха организации. От эффективности выполнения этой функции, от грамотности и эффективности кадровой политики зависит, как сотрудники организации воспримут ее новое видение, сформированное в сознании руководителя, и какие усилия приложат для перевода организации в новое состояние. Это подтверждается еще и тем, что методологию современных подходов к персоналу преподают практически во всех колледжах, институтах и университетах, где готовят менеджеров или повышают их квалификацию.

*Юсунова Муслима,  
студентка факультета  
МКТФ, гр.42-10МТ,*

*Расулова Н. Ст.преподаватель*

## Korxonalarda "Sifat menejmenti tizimi"ni joriy qilish



Respublikamizda ishlab chiqarilayotgan mahsulotlar sifatini yanada oshirish maqsadida keng ko'lamlı ishlar amalga oshirilmoqda. Chunki, iste'molchilarga raqobatbardosh mahsulotlar yetkazib berish bu davr talabidir.

Ayniqsa, dunyo mamlakatlarining o'zaro mahsulot almashinuvi darajasi yuqori cho'qqiga ko'tarilgan va jahon bozorida raqobat kuchaygan hozirgi sharoitda bu juda muhim masaladir. Yuqori sifatga ega mahsulotlar mustaqil davlatimizning eksport salohiyatini, korxonalarining iqtisodiy muvaffaqiyatlarini, jahon bozorida raqobatbardoshligini oshiradi. Zero, XXI asr Xalqaro ISO tashkiloti tomonidan "sifat asri" deb nom olgan. Shuning uchun ham "sifat" so'ziga bizning mamlakatda katta e'tibor berilmoqda.

Hozirgi kunda mahsulot sifatini ta'minlaydigan tizimlar mavjud va ular to'g'risida korxonalar yetarlicha ma'lumotga ega. Shuningdek, ulardan foydalanish uchun qulay imkoniyatlar yaratilgan.

Avvallari mahsulotning o'zini sertifikatlashtirish yetarli deb hisoblanar edi. Bugungi kunga kelib esa iste'molchilar psixologiyasi o'zgarib, ishlab chiqaruvchidan o'zlari uchun zarur bo'lgan mahsulot ishlab chiqarish tizimiga sertifikat talab qilmoqdalar. Iste'molchi bu sertifikatga, sifatli mahsulotni yetkazib beruvchi, ishlab chiqarishni kafolatlaydigan tizimga ega ekanligini tasdiqlovchi dalil sifatida qaraydi.

Korxonalarimizda "ISO 9001-2008" Xalqaro standartlariga muvofiq, sifat menejmenti tizimini joriy qilish mamlakatimiz uchun dolzarb masaladir. Bu tizimni korxonalarimizga joriy qilish va uni sertifikatlashtirish ishlarini amalga oshirishda keng ko'lamlı islohatlar amalga oshirilmoqda. Bunga O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2004 yil 22-iyundagi 349-sonli "Korxonalarda Xalqaro standartlarga muvofiq bo'lgan sifatni boshqarish tizimlarini joriy etish chora-tadbirlari to'g'risida" gi, 2006 yil 29-avgustdagi "Korxonalarda Xalqaro standartlarga muvofiq bo'lgan sifatni boshqarish tizimlarini joriy etish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlari to'g'risida" gi, 2009 yil 19-iyundagi "Korxonalarda Xalqaro standartlarga muvofiq bo'lgan sifatni boshqarish tizimlarini joriy etishni

kengaytirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlari to'g'risida" gi qonunlarni so'zimiz dalili sifatida aytishimiz mumkin.

Hozirgi kunga kelib, Respublikamizda faoliyat ko'rsatayotgan 750 dan ziyod korxonalarda mazkur tizim joriy qilindi. Butun jahon bo'ylab tovar ishlab chiqaruvchilar raqobati (konkurensiyasi) globallashgan bir paytda "ISO 9001-2008" standartlari asosida sertifikatlashtirilgan sifat menejmenti tizimining yo'qligi, mahsulotlarimizning eksport salohiyatini bir muncha kamayishiga olib kelishi mumkin. Mamlakatimiz korxonalarida "ISO 9001-2008" Xalqaro standartiga muvofiq sifat menejmenti tizimining mavjudligi xalqaro andozalarga to'la javob beradigan, ichki va tashqi bozorda talab yuqori bo'lgan, raqobatbardosh, import o'rnini bosuvchi, eksport salohiyatini oshiruvchi mahsulotlar ishlab chiqarilishini ta'minlaydi. Shuningdek, mamlakatimizning jahon bozorida o'rini yanada mustahkamlashga va rivojlangan davlatlar bilan savdo aloqalarini o'rnatilishigx xizmat qiladi.

*MvaKTF "MSM" kafedrasi 44-10  
guruh talabasi H.B.Ahmedov*