

TASHKILOTGA XODIMLARNI TANLASH VA ISHGA YOLLASH JARAYONI VA BOSQICHLARI

Masharipova Sabina Azamat qizi

Mirzo Ulug'bek nomidagi O'zbekiston Milliy Universiteti

Iqtisodiyot fakulteti 3-kurs Inson Resurslarini

Boshqarish yo'nalishi talabasi

sabinamasharipova0111@gmail.com

Tagayev Bekzod Ergashevich

Mirzo Ulug'bek nomidagi O'zbekiston Milliy Universiteti

Iqtisodiyot fakulteti Iqtisodiyot fani Doktori

Ibttagayev@gmail.com

ANNOTATSIYA

Inson resurslarini boshqarishning markaziy yo'nalishi kadrlar siyosatini tashkil etish, tanlash va rasmiylashtirishni o'z ichiga oladi. Ushbu jarayonni amalga oshirish samaradorligi har qanday kompaniya faoliyati uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega va muhim boshqaruv ahamiyatiga ega. Ushbu maqolada xodimlarni ishga joylash jarayonlari va bosqichlari haqida fikr yuritiladi.

Kalit so'zlar: kompaniya, prinsip, ijtimoiy ta'minot, qayta tayyorlash, korporatsiya.

KIRISH

Inson resurslari xizmatlari faoliyatining markazida ma'lum kompaniyalar ichida quyi va o'rta darajadagi rahbarlarni tanlash hisoblanadi. Germaniya firma va korporatsiyalarida yuqori malakali kadrlar korpusini shakllantirish alohida ahamiyatga ega. Ko'pgina menejerlar nufuzli kompaniyalarda martabalardan ko'tariladi va doimiy ravishda turli boshqaruv darajalarini egallaydi.

Yuqori darajali kadrlarni tanlashning asosiy prinsipi - bu ko'plab iqtisodiy va ijtimoiy muammolarni hal qilishning yuqori samarali vositasi bo'lib xizmat qiladi. Hurmatli kompaniyalar nomzodlarni oldindan shart-sharoitlarni tahlil qilish asosida tanlaydilar, bu esa nomzodlarning har tomonlama ish tavsiflari orqali o'z pozitsiyalarini ta'minlashini ta'minlaydi.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Kadrlar bo'limi bir necha bosqichlarni o'z ichiga olgan bo'sh ish o'rinlarini aniqlagandan so'ng bevosita ishga qabul qilish jarayoniga kiradi:

1. Ishlab chiqarish yoki boshqaruv funksiyalarini bajarishga qodir nomzodlarni aniqlash.

2. Xodimning xizmat yoki kasbiy vazifalariga moslashtirilgan ishga qabul qilish jarayonini o'rnatish.

3.Xodimlarni ishdan bo'shatish tartibini amalga oshirish, sabablar va shartlarni ko'rsatish.

4.Davlat aralashuvi va ijtimoiy ta'minot orqali tugatilgan yoki ishsiz shaxslarni qo'llab-quvvatlash va ijtimoiy himoya qilish.

Rahbarlik lavozimlariga nomzodlarni tanlashda kompaniya ichidagi ba'zi xodimlarga seminarlar yoki treninglarda qatnashish tavsiya etiladi. Kompaniyaning mavjud mutaxassislari munozaralarda nomzodlarni ularning berilgan topshiriqni bajarish qobiliyati yoki taklif etilganda ular taklif qilgan masalalar bo'yicha baholaydilar. Nomzodlar o'z bilimlarini baholash uchun test sinovlaridan ham o'tadilar. Odatda, har bir kompaniya o'z talablari va protseduralarini ishlab chiqadi:

- Ishga qabul qilish
- Nomzod tanlash
- Xodimlarni boshqarish
- Ishga qabul qilish mezonlari
- Tanlash va ishga qabul qilish mezonlari

Kerakli malaka va shaxsiy fazilatlariga asoslanib, tanlash mezonlari va xodimlarni yollash tartib-qoidalarini ishlab chiqish.

Nomzodlarni tanlashning ahamiyati ularni dalillar asosida baholash zarurligini ta'kidlaydi. Dalillar asosida nomzodlarni baholash uchun maxsus standartlashtirilgan dasturlar ishlab chiqilgan.

Ishga qabul qilish jarayoni, ishchi kuchini tashkil etishdan boshlab, xodimlarni o'z vazifalariga tayinlashgacha bo'lgan bosqichlarni o'z ichiga oladi, xodimlar bo'limining operatsion tizimida ishga qabul qilingan xodimlarni o'z xizmat vazifalariga jalb qilishgacha bo'lgan bosqichlarni o'z ichiga oladi.

Rahbarlik lavozimiga nomzodlarni tanlashda kompaniyaning ba'zi xodimlariga seminarlar va treninglarda qatnashish taklif etiladi. Kompaniyaning mavjud mutaxassis maslahatchilari nomzodlarni yoki berilgan vazifani hal qilishda yoki ular taklif qilgan muammolarni muhokama qilishda baholaydilar. Nomzodlar o'z bilimlarini baholash uchun test sinovlaridan ham o'tadilar. Odatda, har bir kompaniya xodimlarni yollash va joylashtirish, shu jumladan nomzodlarni tanlash va joylashtirish bo'yicha o'z tartiblarini ishlab chiqadi. Nomzodlar ko'rsatilgan talablar bo'yicha kasbiy mahorati va shaxsiy fazilatlaridan kelib chiqib baholanadi. Nomzodlarni tanlashning ahamiyati ularni baholash zarurligini ta'kidlaydi. Dalillar asosida nomzodlarni baholash uchun maxsus standartlashtirilgan dasturlar ishlab chiqilgan.

Ishga qabul qilish jarayoni kadrlar xizmati faoliyatini tashkil etishdan boshlanadi: lavozim tavsifini tuzishdan boshlab, xodimni shtatga qabul qilishgacha, ularni xizmat vazifalariga tayyorlashga e'tibor qaratish. Ushbu bosqichlar xodimlar va mutaxassislarning kasbiy va malaka tarkibini baholash, ularning tashkiliy va ishlab chiqarish tuzilmalariga muvofiqligini baholash, ishchi kuchi va ish haqi stavkalarini

rejalashtirish, ishlarni tahlil qilish, ishni tashkil etish, xodimlarga talablarni belgilash, lavozim tavsiflari, ishga qabul qilish talablari, tashqi va ichki nomzodlar, nomzodlar haqida ma'lumot to'plash, nomzodlarni tanlash, shartnomalar bo'yicha muzokaralar olib borish, shartnomalar imzolash va ishni boshlash. Ishga qabul qilish tizimi turli jihatlarni va kasbiy mahoratni oshirishni ham o'z ichiga oladi.

Ilg'or zamonaviy kompaniyalarda kadrlar siyosatini ishlab chiqishning bir qismi kasbiy tayyorgarlikni oshirish, xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirishni o'z ichiga oladi. Kadrlar tayyorlash (qayta tayyorlash)ning asosiy maqsadlari quyidagilardan iborat:

Hozirgi ishlab chiqarish talablari va uning rivojlanish istiqbollari hisobga olgan holda xodimlarning malaka darajasini oshirish.

Foydali natijalarga erishish uchun kompaniyaning professional malakasini saqlash va undan samarali foydalanish.

Xodimlar o'rtasida innovatsion texnologiyalarni qo'llashni kuchaytirish, bilim va tajriba almashishni rag'batlantirish, kompaniya mahsulotlari va xizmatlarining raqobatbardoshligini oshirish uchun ishlab chiqarishni tashkil etishda samarali usullarni qo'llash.

Texnologik yutuqlarga muvofiq xodimlar o'rtasida yuqori darajadagi professional malakani saqlash.

Kasbiy o'sish uchun shart-sharoitlar yaratish, eng yangi vositalar va texnologiyalar orqali xodimlarning motivatsiyasini oshirish, bozor iqtisodiyoti sharoitida o'z-o'zini rivojlantirishni ta'minlash.

Ishlab chiqarish talablariga muvofiq xodimlarning kasbiy mahorati va bilim saviyasini oshirish, ulardan samarali foydalanish va rivojlanish tendentsiyalariga erishish.

Samarali ishlash uchun muhim ko'nikmalar va qobiliyatlarni oshirish.

Xodimlarni dinamik faoliyatga tayyorlash, ularning malakasini hamkasblari bilan birga yangilash.

Masalan, Yaponiyada ishchilarni turli kasb va ko'nikmalar bo'yicha o'qitish va o'qitish uchun OJT tizimi (Ish joyida o'qitish) joriy etilgan. Korxonada uzoq muddatli kadrlar tayyorlash uning hayotiyliigi va rivojlanishining zaruriy sharti hisoblanadi.

Ko'pgina kompaniyalarda xodimlarni rivojlantirish maqsadi ishchilarni har tomonlama o'qitishga qaratilgan. Ushbu maqsadga erishishning asosiy vositasi kompaniya ichidagi professional rotatsiya, xodimlarni bir roldan ikkinchisiga o'tkazishdir.

Korporatsiyalarda xodimlarning ta'limi intellektual rivojlanishning davlat standartlariga asoslanadi, ko'plab yuqori malakali xodimlarni tayyorlaydi.

Korxonada ta'lim faoliyatini tashkil etishda ikkita asosiy maqsad belgilanadi:

Kompaniya uchun maxsus treninglar orqali kasbiy kompetentsiyaga ega xodimlarni o'qitishga yordam berish.

Malakali ishchilarning keyingi ta'lim va ijtimoiy mavqeini baholash. Ta'kidlanganidek, kasb-hunar ta'limi birinchi navbatda muayyan ko'nikma yoki malakalarni egallashga qaratilgan; kasb va mutaxassisliklar bo'yicha o'qitish turli ishlab chiqarish sohalarida olingan ko'nikmalardan foydalangan holda keng qamrovli ishchi tayyorlashga qaratilgan.

Rivojlanish istiqbollarini hisobga olgan holda, kasb-hunar ta'limi ishchilarni kasbiy ko'tarilish, yangi vazifalarni bajarishga tayyorlash uchun mo'ljallangan.

IBM korporativ kadrlar siyosati qiziqarli misoldir: korporatsiyaning asosiy kuchi uning 400 000 xodimlaridadir. Tarkib nomzodlarni intellektual darajasiga qarab tanlab olish, o'z sohalari bo'yicha eng yaxshi mutaxassislarni ta'minlash orqali shakllantiriladi. Xodimlar korporatsiya doirasida kasbiy tayyorgarlikdan o'tadilar, o'z kasbiy malakalarini muntazam oshirib boradilar. IBM har bir shaxsga o'z tajribasi va bilimlarini korporatsiya manfaati uchun to'liq qo'llash imkoniyatini beruvchi vakolatlarni topshirish tizimiga ega.

Korporatsiyadagi har bir xodim ikki yilda bir marta o'z lavozimini o'zgartiradi. Shubhasiz, bunday siyosatning asosiy foydasi ishlayotgan xodimlarning tajribasi va kasbiy bilimlarini oshirish, ularning istiqbollarini kengaytirish, uzoq muddatli lavozimlarda monotonlik ehtimolini kamaytirishdan iborat.

Bunday rotatsiyalar orqali etakchilikdagi asosiy lavozimlarga nomzodlar o'z vazifalari bilan bevosita bog'liq bo'lgan turli lavozimlarni boshdan kechirgan holda bunday rollarga muammosiz o'tishlari mumkin. Oddiy ijrochi sifatida, ularning ish sifatini bevosita natijalarga ko'ra baholash uchun yordamchi sifatida tajriba orttirish kerak.

Rahbarlik lavozimlariga nomzodlarni tanlash boshqaruvning barcha darajalarida ekspertiza va baholashni o'z ichiga olgan korporativ amaliyotda hal qiluvchi ahamiyatga ega. Qo'mitalar yuqori va o'rta rahbar kadrlarni tanlash jarayonini nazorat qilish uchun katta tajriba va vakolatga ega a'zolaridan tuziladi. Agar nomzodni korporatsiyadan tashqarida topish kerak bo'lsa (bu Amerika firmalarining uchdan birida keng tarqalgan), mos nomzodlarni topish va ularning talablarga muvofiqligini ta'minlashga ixtisoslashgan maslahat firmalari odatda qidiruvga yordam beradi.

Amerikaning "ZM" nomli boshqa transmilliy kompaniyasida nomzodlar uchun tanlov dasturlari tahliliy, ijtimoiy-siyosiy va qurilish materiallari asosida olib boriladi. Korxonada ishlash uchun iqtidorli yoshlarni saralab olish, ularning ishbilarmonlik va shaxsiy fazilatlarini baholashga e'tibor qaratilmoqda. Kompaniya xodimlari muntazam ravishda institut va universitetlardagi o'quv jarayonlarida ishtirok etadilar. "Tashkiliy rivojlanish" nazariyasi inson resurslarini rivojlantirish orqali boshqaruvni doimiy

ravishda takomillashtirishga asoslangan bo'lib, u inson resurslarini boshqarish vakolatlari to'g'risidagi munozaralarda shakllantiriladi va quyidagicha ishlab chiqilgan:

- Korporativ biznesni har tomonlama qo'llab-quvvatlashni kuchaytirish;
- Inson resurslarini rivojlantirish;
- Yuqori samarali ishlash uchun sharoit yaratish;
- Ijodkorlik va innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlash;
- O'zgaruvchan sharoitlarga tezda moslashish va kompaniyaning raqobatdosh ustunliklarini aniqlash.

XULOSA

Jamiyatda xarajatlarga ish topishda, ishsizlarga munosib ish o'rinlarini taklif etishda, tashqi mehnat migratsiyasini samarali tartibga solishda va ishga yollash jarayonlarida milliy va xalqaro standartlarga rioya qilishda, migrantlarni integratsiyalash va moslashishlariga yordam berishda, aholi bandlikka ko'maklashish markazlari faoliyatlarini oshirish mumkin. Ko'p hollarda chet elga borish, kerakli ish bilan ta'minlash va ijtimoiy imkoniyatlarga ega bo'lishda, yuqori daromadli ishga yollanishda fuqarolarimizning ma'lumotlari yetarli emas. Bu muammolarni hal qilishda, migratsiyani samarali tartibga solishda rekruting agentliklarining roli juda muhimdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. ILO – Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Седьмой выпуск Обновленные оценки и анализ. 25 январ 2021 год. <http://www.ilo.org>
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисидаги” ПФ-№ 60. <https://lex.uz/ru/docs/5841063>.
3. М.М.Мухаммедов ва бошқалар. Рекрутмент. Ўқув қўлланма. – Т.: “Иqtisod-moliya”, 2021.
4. Becker, Gary S. Human Capital. — N.Y.: Columbia University Press, 1964
5. Tadqiqot natijalari asosida muallif ishlanmasi.