

INSON RESURSLARI BOSHQARUVIDA KADRLARNI TANLASH VA TO'PLASH USULLARI

Bahriddinov Oybek Oydinovich

Navoiy Davlat Pedagogika instituti Tabiiy fanlar fakulteti
Maktab menejmenti yo'nalishi talabasi

ANNOTATSIYA

Ilgari kadrlar bilan ishlash faqat ish kuchini to'plash va tanlash tadbirlari bilan chegaralanar edi. Boshqaruv ishi yaxshi yo'lga qo'yilgan zamonaviy tashkilotlar kerakli kishilarni to'plash faqat faqat boshlash deb hisoblaydi. Tashkilotlarning moddiy resurslari qiymati vaqt o'tishi bilan amortizatsiya hisobiga kamayib borsa, inson resurslari qiymati ortishi mumkin va zarur. Shunday qilib, tashkilotning hamda xodimlarning shaxsiy farovonligi uchun ham rahbariyat doimo kadrlar imkoniyatlarini har tomonlama o'stirish ustida ish olib borish lozim. Kadrlarni rivojlantirish bo'yicha muvaffaqiyatli dastur yuqori qobiliyatlar va tashkilot oldida turgan vazifalarni bajarishda kuchli motivatsiyaga ega bo'lgan ishchi kuchi yaratishga yordam beradi. o'rnida Inson resurslarini samarali boshqarishda xodimlarni to'g'ri tanlash va yollash katta ahamiyatga ega. Kadrlar tanlashda ular bilan suhbatlar, testlar o'tkaziladi. Yangi xodimning samarali ish bajarishi uchun tashkilotda ulami o'qitish va malakasini oshirish dasturlari amalga oshiriladi.

Kalit so'zlar: kadrlar tanlash, xodimlar izlash, kadrlar zaxirasi, makro va mikro iqtisodiyot.

Ishga qabul qilish - bu tashkilotning maqsadlariga erishish uchun zarur bo'lgan professional, malakali fazilatlariga ega bo'lgan nomzodlarni jalb qilishga qaratilgan tadbirlar majmui. Ishga qabul qilish bilan xodimlarni boshqarish jarayoni boshlanadi.

Bo'sh ish o'rinlariga nomzodlarni ishga olishdan oldin kadrlarga bo'lgan ehtiyoj parametrlarini aniqlash, ish joylarini tahlil qilish, ishlab chiqish, ishning tavsifi har bir bo'sh lavozim uchun ushbu lavozimga da'vogar xodimga qo'yiladigan talablarni o'z ichiga olgan shaxsiy spetsifikatsiyani ishlab chiqish lozim. Xodimlarni rejalashtirish - bu inson omiliga bo'lgan ehtiyojni oldindan aniqlashdir. Bu jarayon uch bosqichdan iborat:

1. Mavjud xodimlarni baholash.
2. Istiqbolda xodimlarga bo'lgan talabni rejalashtirish.
3. Xodimlarni rivojlantirish dasturini ishlab chiqish.

Tashkilot uchun kerakli bo'lgan personalni yollash uchun rahbariyat ular xizmat vaqtida qanday vazifalar bajarishini, bu ishlar qanday shaxsiy ijtimoiy tavsiflarga egaligini aniq bilish zarur.

Kadrlarni tanlash joy-joyiga qo'yish, ulardan oqilona foydalanishg va tarbiyalash masalasi kadrlar siyosati umumiy iqtisodiyotning, shu jumladan makro va mikroiqtisodiyotning eng muhim masalalaridan biri, shu sababli birinchi prezidentimiz I.A.Karimov asarlarida Majlis tomonidan qabul qilingan qonunlarda, Vazirlar Mahkamasining qarorlarida bu masalaga alohida e'tibor berilgan.

Kadrlarni tanlashda joy-joyiga qo'yish va tarbiyalashda,ulardan foydalanish quyidagi tamoyillarga e'tibor qaratish kerak: aql-idrik, did-farosat,qat'iylik, matonatlik,prinsipiallik,rahbarlik sohasini yaxshi bilish, o'z eliga, yurtiga sadoqatli bo'lish.Kadrlar siyosatining eng muhim masalalaridan biri bu atestatsiya qilish masalasidir. Kadrlar atestatsiyasi-bu xodimning malakasini va ko'nikmalari darajasini, faoliyatining samaradorlogini, ishdagi, xizmatdagi va bo'sh sohalardagi fazilatlari turgan lavozimga to'g'ri kelishi yoki kelmasligini aniqlash bo'yicha bajariladigan jarayon ish tartibidir.Atestatsiya xodimlar egallab turgan lavozimlariga munosib ekanligini aniqlashning asosiy vositasisifatida xizmat qiladi.

Kadrlarni to'plash. Kadrga (nomzodga) bo'lgan talablar aniqlangach ,kadrlar bo'limi keying bosqichni amalga oshirishga kirishishi mumkin: ya'ni yetarli malakaga ega nomzodlarni tanlash. Ko'p kompaniyalarda nomzodlardan kerakli xodimni yoki xodimlar guruhini tanlash odatda bir xil bosqichlardan iborat.Eng avvalo, umumiy nomzodlardan bir nechta eng mos keluvchilari tanlab olinadi, bunda to'ldirilgan standart shakli nomzod tominidan uning ma'lumoti, ish tajribasi va shaxsiy ma'lumotlari haqida berilgan yig'ma ma'lumotnoma (rezuyme) asos bo'lib xizmat qiladi.

Ilgari kadrlar bilan ishlash faqat ish kuchini to'plash va tanlash tadbirlari bilan chegaralanar edi. Boshqaruv ishi yaxshi yo'lga qo'yilgan zamonaviy tashkilotlar kerakli kishilarni to'plash faqat faqat boshlash deb hisoblaydi.Tashkilotlarning moddiy resurslari qiymati vaqt o'tishi bilan amortizatsiya hisobiga kamayib borsa, inson resurslari qiymati ortishi mumkin va zarur. Shunday qilib, tashkilotning hamda xodimlarning shaxsiy farovonligi uchun ham rahbariyat doimo kadrlar imkoniyatlarini har tomonlama o'stirish ustida ish olib borish lozim. Kadrlarni rivojlantirish bo'yicha muvaffaqiyatli dastur yuqori qobiliyatlar va tashkilot oldida turgan vazifalarni bajarishda kuchli motivatsiyaga ega bo'lgan ishchi kuchi yaratishga yordam beradi. Tabiiyki, bu unumdorlikni ko'tarishga, demakki tashkilot inson resurslari qiymati oshishiga olib kelishi kerak. Agar, masalan, shunday dasturni amalga oshirish natijasida mahsulotning zavod qiymatini oshirmasdan, uni yig'uvchi ishchilarning

mehnat unumdorligi 10% ga oshsa, tashkilotning inson resurslarini rivojlantirishga sarflangan mablag' foydasi bu ko'rsatkichdan ancha yuqori bo'ladi.

Korxonalarda kadrlarni tanlash to'plashning eng muhim bosqichlaridan bo'lib, quyidagi bosqichlardan iborat bo'ladi:

-Kadrlar komissiyasini tashkil etish:

-Ish joylari bo'yicha talablarni shakllantirish:

-Ommaviy axborot vositalaridan tanlov haqida e'lon berish:

-Nomzodlarni tibbiy va ishga layoqatligini tekshirish:

-Nomdodlarning ruhiy holatini tekshirish:

-Nomzodlarning qiziqishlari va salbiy odatlarini tahlil qilish:

-Nomzodlarni reyting bo'yicha umumiy baholanishi va yakuniy ro'yxatining tuzilishi:

-Kadrlar komissiyasining bo'sh joyga nomzod tanlash bo'yicha xulosasi;

-Lavozimga tasdiqlash, shartnoma tuzish;

-Nomzodning hujjatini rasmiylashtirish va xodimlar bo'limiga topshirish;

Kadrlar zaxirasini shakllantirish korxonada ishonchli faoliyat yuritishi uchun hayotiy muhim vazifa hisoblanadi. Chunki, xizmatchilarning vafoti, kasalligi, ta'tili, mehnat safariga chiqishi va ishdan bo'sh shashi tufayli yuzaga keladigan vakansiyalarni to'ldirish imkonini beradi. Kadrlar zaxirasi – personalning yuqoriroq malakali ish joylarini egallash uchun rejali tayyorgarlikdan o'tayotgan qismidir. Kadrlar zaxirasini shakllantirish uchun boshlang'ich ma'lumotlar:

- professional kadrlar tanlash;
- ish joylari modellari;
- kadrlar attestatsiyasi natijalari;
- korxonada falsafasi;
- xizmatchilarning kadr (shaxsiy) ishlari;
- korxonaning shtat jadvali;
- xizmat karyerasi rejasi.

Xulosa o'rnida Inson resurslarini samarali boshqarishda xodimlarni to'g'ri tanlash va yollash katta ahamiyatga ega. Kadrlar tanlashda ular bilan suhbatlar, testlar o'tkaziladi. Yangi xodimning samarali ish bajarishi uchun tashkilotda ulami o'qitish va malakasini oshirish dasturlari amalga oshiriladi. Xodimlarni boshqarish tizimi deganda, korxonada band bo'lgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, ularning normal faoliyat. Ko'rsatishi uchun zaruriy shart-sharoit yaratish bo'yicha o'zaro bog'langan iqtisodiy tashkiliy va ijtimoiy tadbirlar tizimi tushuniladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI: (REFERENCES)

. Human Resource Management. Fifteenth Edition/Robert L.Malthis, John H.Jackson
Sean R. Valentine. Patrisia A. Meglch 2017. 2014 Cengage Learning WCN
02.200.206

www.webofscience.com-Xalqaro ilmiy maqolalar platformasi