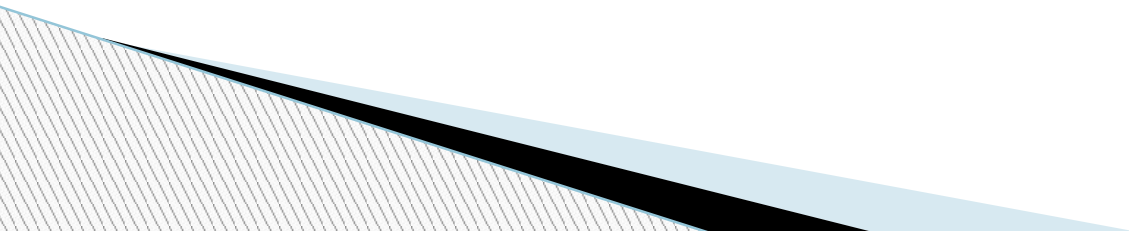


# Kadrlarni to'plash va tanlash metodlari



# Kadrlarni to'plash va tanlashga nazar

Ko'pgina inson resurslari amaliyotchilari juda ko'p vaqtlarini kadrlarni to'plash va tanlash bilan bog'liq bo'lgan faoliyatlarga qatnashib o'tkazishadi. IR amaliyotchilari tez - tez shu tufayli ma'muriyat, suhbat yuritish va boshqa kadrlar bilan tashkilotni ta'minlash bilan aloqador faoliyatlarni tanlash sohalarida katta tajriba egallaydilar Yirik tashkilotlarda kadrlarni to'plash ma'sul shaxslari , IR jamoasi ichida tayinlanishi mumkin yoki shunga aloqador markazlar tominadan jo'natiladi,ularni asosiy ro'li tashkilot tomonidan “to'g'ri malakali , to'g'ri odamni, to'g'ri vaqtda ishga olish” ni kafolatlashdir.



# ISHCHI KUCHINING O'ZGARUVCHAN TABIATI

- ❑ **Ishchi kuchi** (ingl. *Labor force*) — bu inson aqliy va jismoniy qobiliyatlarining yig'indisi bo'lib, jamiyatning asosiy ishlab chiqaruvchi kuchi hisoblanadi. Ishchi kuchi mehnat qobiliyatiga ega bo'lgan kishilar uchun xosdir. Lekin ishchi kuchi insonning o'zi emas yoki uning mehnati ham emas, uning qobiliyatidan iboratdir. Jamiyatning milliy mahsuloti hisobiga ishlab chiqarishning moddiy-ashyoviy omillarigina emas, balki shaxsiy omili, ya'ni ishchi kuchi ham takror ishlab chiqariladi.
- ❑ Ishchi kuchining miqdori mamlakat aholisining mehnat faoliyatiga layoqatli bo'lgan qismi orqali ifodalanib, u ishchi kuchi resurslari deb ham ataladi. Insonning ishchi kuchi resurslari tarkibiga kiritilishining asosiy mezoni bo'lib uning yoshi va mehnatga bo'lgan qobiliyati hisoblanadi.



# Kadrlar ularning inson resurslarini boshqarishdagi

rolini

## Kadrlar bir necha toifaga bo'linadi:

ishchilar (asosiy ishchilar, yordamchi ishlab chiqarish ishchilari, ta'minlovchi ishlab chiqarish ishchilari)

xizmatchilar (boshqaruv xodimlar, mutaxassislar, texnik xodimlar, kichikpersonal)

# Inson resurslarini bosqichlarida kadrlarga bo'lgan o'ziga xos talabalari

yuqori malakali va tayyor mutaxassislar

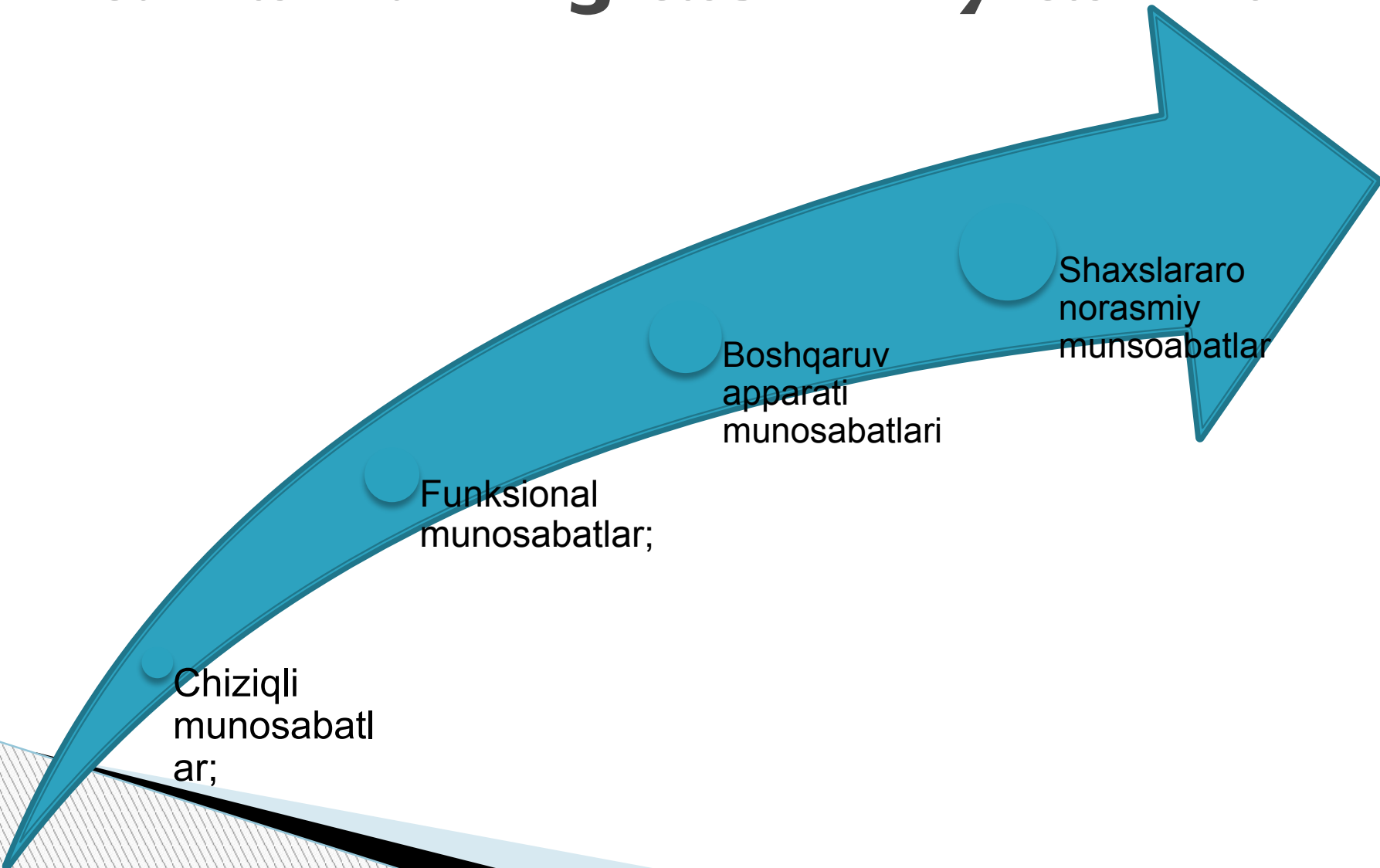
kadrlarning o'z ustida ishlashga talab

mustaqil ravishda malaka oshirishlari talab qilinadi

kadrlar mulkdorga tanish va yaqin shaxslar bo'lishi talab qilinadi

tasodiflarni ko'ra bilishlari talab qilinadi

# Tashkilot ichki munosabatlari turlari uning tashkiliy tarkibi



Chiziqli munosabatlar;

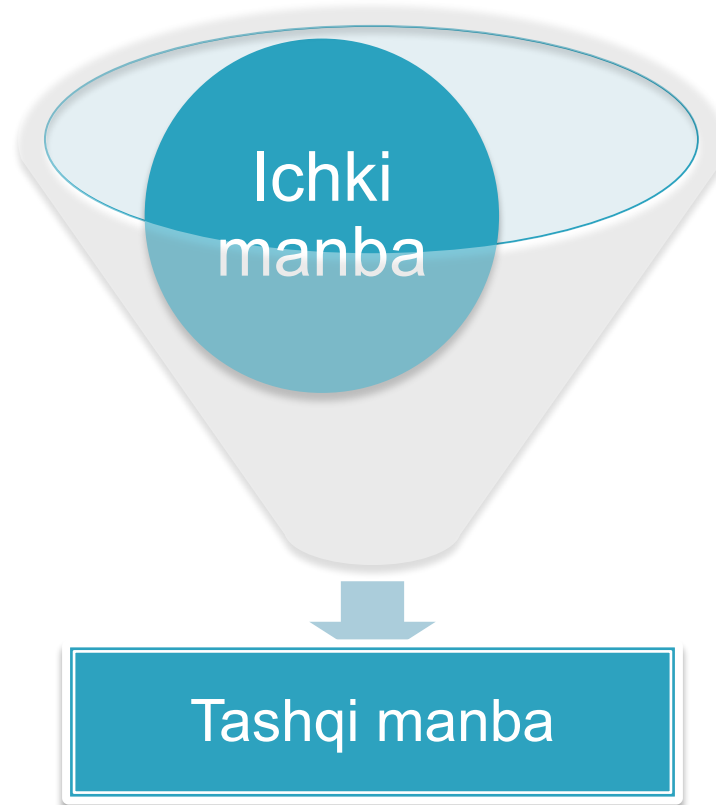
Funksional munosabatlar;

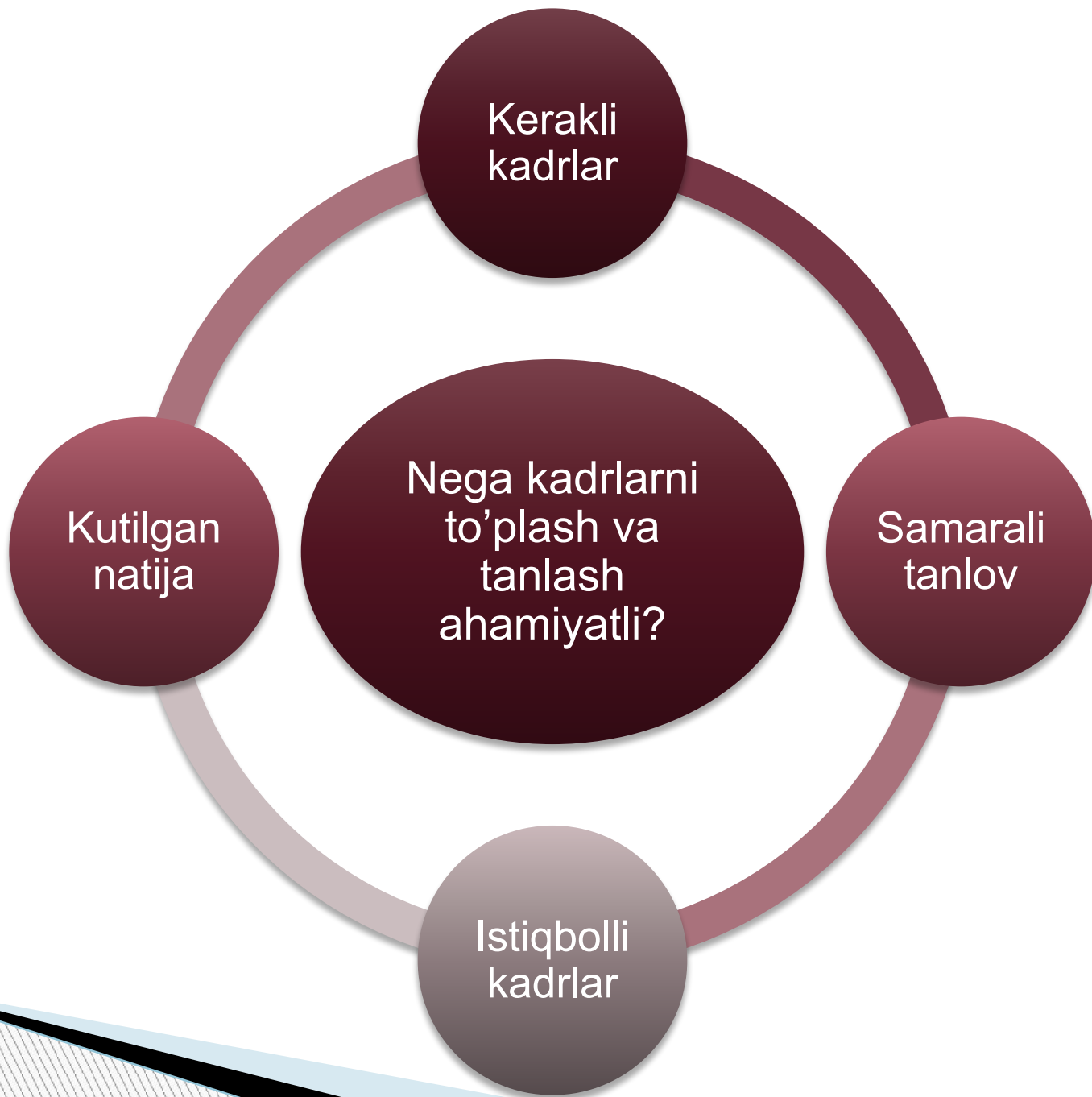
Boshqaruv apparati munosabatlari

Shaxslararo norasmiy munosabatlar

# Yirik tashkilotlarda kadrlar manbalari

Kadrlar manbalarining barchasi ikki guruhga bo'linishi mumkin







# Kadrlarni to'plash jarayoni

Bu yerda 2 ta mavjud asosiy  
pog'onalar mavjud:



Kasbiy tahlil;



Talabgorlarni jalb qilish.

Izlanish



Vazifani  
tavsifi



Kasbiy  
tahlil



Kerakli  
shaxs

# Kadrlarni to'plash va tanlash usullari

IR ni rejalashtirish va Kasbiy tahlil

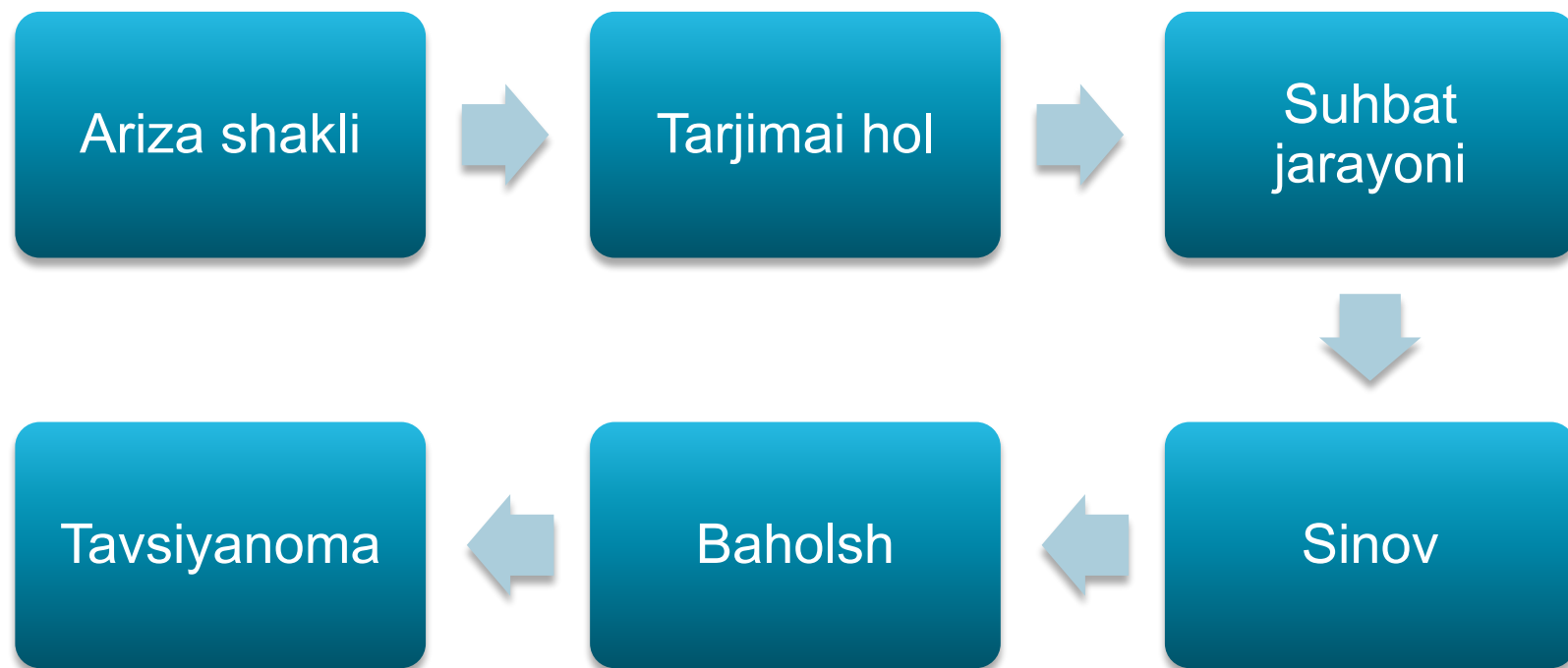
- ❖ Bo'sh vakant mavjudmi?
- ❖ Agar ha bo'lsa ,bu hol shunday davom etish kerakmi?
- ❖ Loyiha/yangilash va kerakli shaxs. Soha bilimdonlardan qayerda bo'lsa ham surishtirish
- ❖ Rahbarayatdan kadrlarni jalb qilishni so'rash va ularni tanlash metodlarini topish
- ❖ Qulay ommaviy vositasida e'lon berish
- ❖ Nomzodlar ro'yhati
- ❖ Suhbat/sinov va hkz
- ❖ Nomzodni tahlili
- ❖ Qaror qilish va taklif kiritish
- ❖ Tanlash, qabul qilish, o'rgatish va baholash

# Kadrlarni tanlash jarayoni

Muvaffaqiyatli kadrlarni tanlash quyidagi natijalar asosida qaror chiqarish lozim:

- ❖ Kadrlar ma'lumoti
  - ❖ Kadrlar tahlili
  - ❖ Taqqoslash

# Kadrlar haqida ma'lumot to'plami



# Firma va uning kadrlari tarkibi ("Sino" OAJ misolida)

- Samarqand maishiy sovutgichlar ishlab chiqarish zavodi 1973-yilda qurilgan. 1991-yil 20-dekabrda korxonaga "Sino" Aksionerlik kompaniyasiga aylantirilgan. 1995-yildan esa zavod "Sino" OAJ sifatida faoliyat yurita boshladi.
- Zavod ishlab chiqarayotgan asosiy tovarlar bu – maishiy sovutgichlar, muzlatkichlar va savdo peshtaxta sifatidagi sovutgichlardir. Sobiq SSSRning bo'linishi bilan zavod bir qator qiyinchiliklarni boshdan kechirishga majbur bo'ldi. Xususan bu qiyinchiliklar Rossiya va Belorusiyadan keltiriladigan butlovchi qismlar bilan bog'liq edi.
- O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qaroriga binoan, 8.10.2002 dan "Sino" sovutgichlar zavodi ishlab chiqarish rekonstruksiya qilinishi va menejmentdagi o'zgarishlar hisobiga moliyaviy-xo'jalik faoliyati sog'lomlashtirilishi kerak bo'lgan korxonalar qatoriga kiritildi.
- Zavodni qayta yo'lga qo'yish ikki yo'nalishda olib borildi. Birinchidan, 2002-yildan boshlab zavoddagi iqtisodiy holat bank krediti va bir qator kichik korxonalarning investitsiyalari hisobiga ancha yaxshilandi. Personal menejmenti tizimi ham o'zgardi: yosh, harakatchan va tadbirkor mutaxassislar ishlab chiqarishga jalb qilina boshlandi.



Zamonaviy kompaniyalarda olib borilayotgan kadrlar siyosatining mohiyati qisqartirilgan ish vaqti yoki vaqtincha ishga qo'llash amaliyotini qo'llashdan iborat bulmokda. 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 ularni o'qitish va malakasini oshirish dasturlari amalga oshiriladi.



**xulosa**