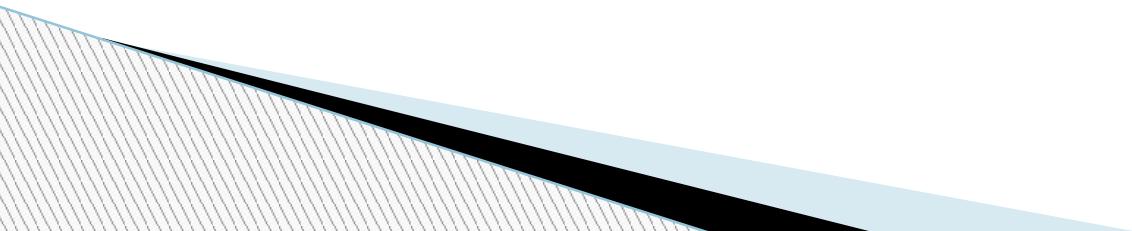


Kadrlarni to'plash va tanlash metodlari



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. Jamiatning 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 so‘ruq

Kadrlar bir necha toifaga bo‘linadi:

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

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

MInSIYER USTI BOSIQARUVIDA 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
munosabatl
ar;

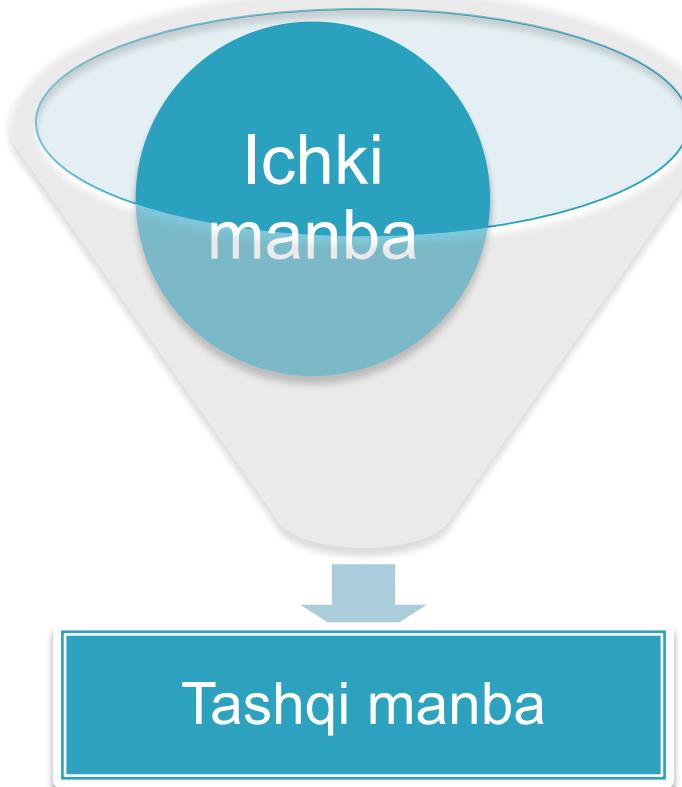
Funksional
munosabatlar;

Boshqaru
apparati
munosabatlari

Shaxslararo
norasmiy
munsoabatlar

Yirik tashkilotlarda kadrlar manbalarini

Kadrlar manbalarining barchasi ikki guruhga bo'linishi mumkin



Kerakli
kadrlar

Kutilgan
natija

Nega kadrlarni
to'plash va
tanlash
ahamiyatli?

Samarali
tanlov

Istiqbolli
kadrlar

Kadrlarni to'plash jarayoni

Bu yerda 2 ta mavjud asosiy pog'onalar mavjud:



Kasbiy tahlil;



Talabgorlarni jalb qilish.

Izlanish



Vazifani
tavsifi



Kerakli
shaxs



**Kasbiy
tahlil**

Kadrlarni to'plash va tanlash usullari

IR ni rejalashtirish va Kasbiy tahlil

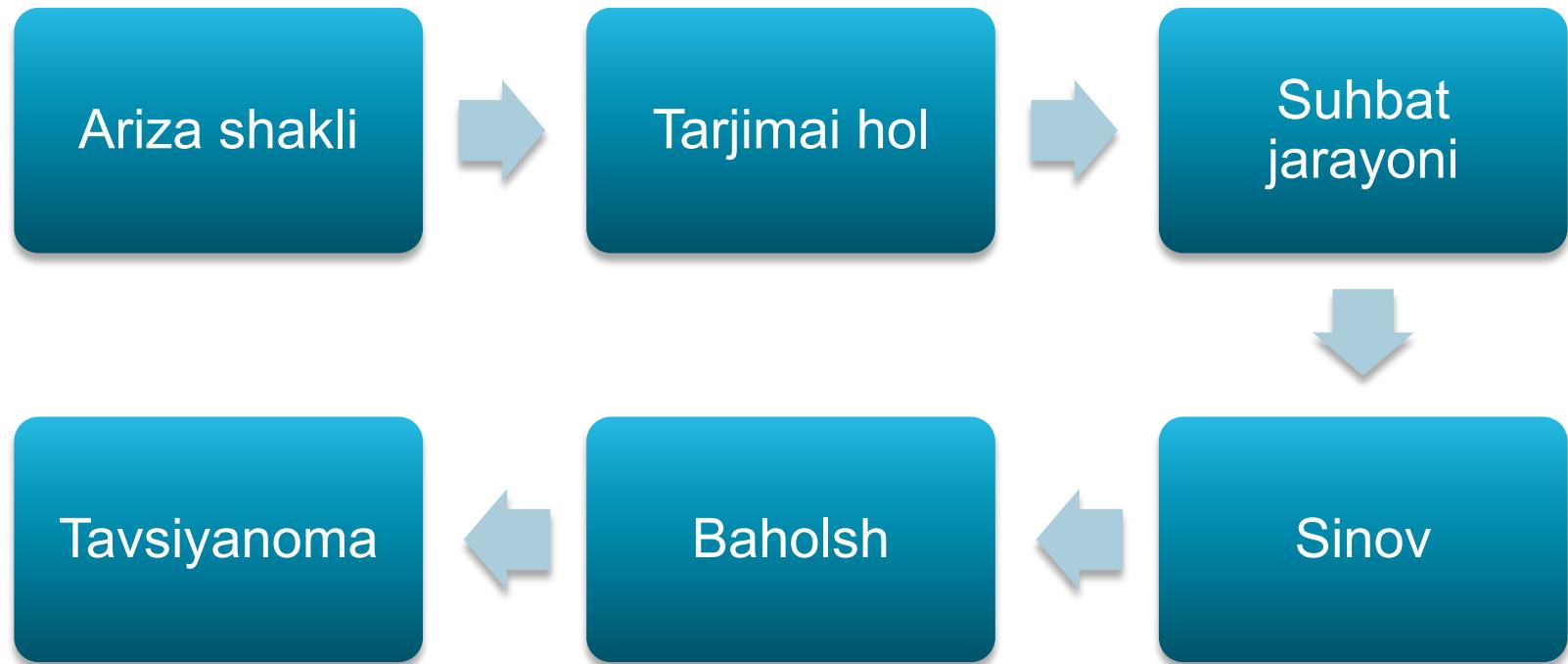
- ❖ Bo'sh vakant mavjudmi?
- ❖ Agar ha bo'lsa ,bu hol shunday davom etish kerakmi?
- ❖ Loyiha/yangilash va kerakli shaxs. Soha bilimdonlardan qayerda bo'lsa ham surishtirish
- ❖ Rahbarayatdan kadrlarni jalb qilishni so'rash va ularni tanlash metodlarini topish
- ❖ Qulay ommaviy vositasida e'lon berish
- ❖ 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 tanlashquyidagi 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 suvutgichlar ishlab chiqarish zavodi 1973-yilda qurilgan. 1991-yil 20-dekabrda korxona "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 qiyinchiliklarni 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 vaqtini 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