# KADRLARNI TO‘PLASH VA TANLASH USULLARI

*Toshkent kimyo-texnologiya instituti talabasi*

***Izmailbayeva Muxlisa Baxodir qizi***

*Ilmiy rahbar:* ***Aliyeva Janat***

*E-mail: izmailbayevam2008@gmail.com*

*Tel.: +998 93 518 43 38*

***ANNOTATSIYA****: Ushbu tezisda korxona va tashkilotlarda kadrlarni to‘plash hamda tanlash jarayonining mazmuni, ahamiyati va asosiy usullari yoritilgan. Shuningdek, munosib xodimlarni ishga jalb qilish, ularning kasbiy bilimlari, malakasi va shaxsiy xususiyatlarini baholash masalalari tahlil qilingan. Kadrlarni to‘g‘ri tanlash tashkilot faoliyati samaradorligini oshirishdagi muhim omillardan biri ekanligi asoslab berilgan.*

***KALIT SO‘ZLAR****: kadrlar, inson resurslari, xodimlarni to‘plash, tanlash, suhbat, test, kasbiy malaka, mehnat bozori, ishga qabul qilish.*

## KIRISH

Bugungi kunda iqtisodiyotning rivojlanishi, korxonalar o‘rtasidagi raqobatning kuchayishi va zamonaviy texnologiyalarning keng qo‘llanilishi tashkilotlardan malakali kadrlarga ega bo‘lishni talab qilmoqda. Har qanday korxonaning muvaffaqiyati faqat moddiy-texnik vositalar yoki moliyaviy imkoniyatlarga emas, balki unda faoliyat yuritayotgan xodimlarning bilimiga, tajribasiga va mehnat salohiyatiga ham bog‘liq.

Kadrlarni to‘plash va tanlash inson resurslarini boshqarishning eng muhim yo‘nalishlaridan hisoblanadi. Chunki tashkilotga mos xodimni topish, uning imkoniyatlarini baholash va tegishli lavozimga joylashtirish kelajakdagi ish natijalariga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Noto‘g‘ri tanlangan xodim esa mehnat unumdorligining pasayishiga, vaqt va mablag‘ning ortiqcha sarflanishiga olib

kelishi mumkin.

## 1. KADRLARNI TO‘PLASH TUSHUNCHASI VA UNING AHAMIYATI

Kadrlarni to‘plash — bu tashkilotdagi mavjud yoki kelajakda yuzaga keladigan bo‘sh ish o‘rinlarini munosib nomzodlar bilan to‘ldirish maqsadida ish izlovchilarni izlash va ishga jalb etish jarayonidir.

Kadrlarni to‘plashning asosiy maqsadi tashkilot ehtiyojiga mos, zarur bilim va ko‘nikmalarga ega bo‘lgan nomzodlar doirasini shakllantirishdan iborat. Bu jarayonda korxonaning faoliyat turi, moliyaviy imkoniyatlari, ish sharoitlari va xodimga qo‘yiladigan talablar hisobga olinadi.

Kadrlarni to‘plash manbalari asosan ikki turga bo‘linadi. Ichki manbalar — tashkilotda faoliyat yuritayotgan xodimlar orasidan yangi lavozimga nomzodlarni aniqlash. Bunda xodimni yuqori lavozimga ko‘tarish, boshqa bo‘limga o‘tkazish yoki qo‘shimcha vazifalar yuklash mumkin. Ichki manbalardan foydalanish xodimlarning tashkilotga bo‘lgan sadoqatini oshiradi va ularning tajribasidan samarali foydalanish imkonini beradi.

Tashqi manbalar — tashkilotdan tashqaridagi mehnat bozoridan yangi xodimlarni izlash. Buning uchun internetdagi ish e’lonlari, bandlik xizmatlari, oliy ta’lim muassasalari, kadrlar agentliklari va ijtimoiy tarmoqlardan foydalaniladi. Tashqi manbalar yangi bilim, tajriba va zamonaviy qarashlarga ega mutaxassislarni jalb qilishga yordam beradi.

## 2. KADRLARNI TO‘PLASHNING ASOSIY USULLARI

Kadrlarni to‘plashda tashkilotlar turli usullardan foydalanadilar. Ularning eng keng tarqalganlari quyidagilar:

- Ish e’lonlarini joylashtirish. Bo‘sh ish o‘rinlari haqida internet saytlari, ijtimoiy tarmoqlar va ommaviy axborot vositalari orqali ma’lumot beriladi.
- Bandlik xizmatlari orqali izlash. Ish bilan ta’minlash markazlari yordamida tegishli kasb va malakaga ega nomzodlar topiladi.
- Ta’lim muassasalari bilan hamkorlik. Universitet va kollejlarda tahsil

olayotgan bitiruvchilar orasidan istiqbolli yosh mutaxassislar jalb qilinadi.

• Xodimlar tavsiyasi. Korxonada ishlayotgan xodimlar o‘zlari bilgan munosib nomzodlarni tavsiya qilishlari mumkin.

• Kadrlar agentliklari xizmatidan foydalanish. Maxsus tashkilotlar korxona talablariga mos nomzodlarni izlab topishga yordam beradi.

Ushbu usullardan foydalanish tashkilotga ko‘proq nomzodlarni jalb qilish va munosib xodimni topish imkoniyatini oshiradi.

## 3. KADRLARNI TANLASH TUSHUNCHASI VA BOSQICHLARI

Kadrlarni tanlash — bu to‘plangan nomzodlar orasidan lavozim talablariga eng mos keladigan shaxsni aniqlash va ishga qabul qilish jarayonidir.

Kadrlarni tanlashda faqat nomzodning diplomiga yoki ish tajribasiga qarab qaror chiqarish yetarli emas. Uning kasbiy bilimi, amaliy ko‘nikmalari, mas’uliyati, jamoa bilan ishlash qobiliyati va yangi sharoitlarga moslasha olishi ham hisobga olinishi kerak.

Kadrlarni tanlash jarayoni bir necha bosqichda amalga oshiriladi:

Birinchi bosqich — hujjatlarni o‘rganish. Nomzodning rezyumesi, ma’lumoti, ish tajribasi va kasbiy malakasi ko‘rib chiqiladi.

Ikkinchi bosqich — suhbat o‘tkazish. Nomzod bilan bevosita muloqot qilinib, uning bilimlari, maqsadlari va lavozimga munosabati aniqlanadi.

Uchinchi bosqich — bilim va ko‘nikmalarni baholash. Zarur hollarda test, amaliy topshiriq yoki kasbiy sinovlar o‘tkaziladi.

To‘rtinchi bosqich — yakuniy qaror. Barcha natijalar tahlil qilinib, lavozimga eng mos nomzod tanlanadi.

## 4. KADRLARNI TANLASHNING ASOSIY USULLARI

Kadrlarni tanlashda quyidagi usullar muhim ahamiyatga ega:

Suhbat usuli. Bu usulda ish beruvchi va nomzod o‘rtasida muloqot tashkil etiladi. Suhbat davomida nomzodning fikrlashi, muomala madaniyati, kasbiy qiziqishi va ishga munosabati o‘rganiladi.

Test usuli. Nomzodning bilim darajasi, mantiqiy fikrlashi, kasbiy

tayyorgarligi va ayrim qobiliyatlarini aniqlash uchun test topshiriqlaridan foydalaniladi.

Amaliy sinov usuli. Nomzodga kelajakdagi ish faoliyatiga yaqin topshiriqlar beriladi. Masalan, ishlab chiqarish korxonasiga texnolog tanlanayotgan bo‘lsa, undan ishlab chiqarish jarayoniga oid amaliy vazifani bajarish so‘ralishi mumkin.

Hujjatlarni tahlil qilish usuli. Nomzodning diplomi, sertifikatlari, tavsiyanomalari va avvalgi ish faoliyatiga oid ma’lumotlari o‘rganiladi.

Baholash markazi usuli. Bir nechta nomzodga turli vaziyatli topshiriqlar berilib, ularning muammolarni hal qilish, jamoada ishlash va qaror qabul qilish qobiliyatlari baholanadi.

Ushbu usullarning birgalikda qo‘llanilishi nomzod haqida yanada to‘liq va xolis tasavvur hosil qilishga yordam beradi.

**XULOSA**

Xulosa qilib aytganda, kadrlarni to‘plash va tanlash har qanday tashkilotning barqaror rivojlanishida muhim o‘rin tutadi. Kadrlarni to‘plash orqali korxona o‘ziga kerakli mutaxassislarni izlaydi, tanlash jarayonida esa ular orasidan eng munosib nomzodlarni aniqlaydi.

Bu jarayonlarning samarali tashkil etilishi mehnat unumdorligini oshirish, ish sifatini yaxshilash, xodimlar almashinuvini kamaytirish va korxonaning raqobatbardoshligini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Shuningdek, zamonaviy sharoitda raqamli texnologiyalar, internet platformalari va elektron rezyumelardan foydalanish kadrlarni izlash hamda tanlash imkoniyatlarini kengaytirmoqda. Shu sababli har bir tashkilot kadrlar siyosatini to‘g‘ri yo‘lga qo‘yishi, xodimlarni tanlashda adolat, xolislik va kasbiy salohiyatga asoslanishi lozim.

## FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. – Toshkent, 2022.

2. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. – Kogan Page.

3. Dessler G. Human Resource Management. – Pearson.

4. Inson resurslarini boshqarish fanidan o‘quv-uslubiy materiallar.

5. O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligining rasmiy materiallari.