

ЯНГИ ЎЗБЕКИСТОНДА ЯНГИ ИҚТИСОДИЙ ТАФАККУР



<https://doi.org/10.24412/2181-1784-2022-23-1112-1125>

Мухторова Мадина Азамат қизи

Тошкент давлат иқтисодиёт университети магистранти

АННОТАЦИЯ

Саноат корхоналарининг кадрлар билан таъминланиши тоифалар ва касблар бўйича ходимларнинг ҳақиқий сонини режа эҳтиёжлари билан таққослаш асосида аниқланади. Корхонанинг энг муҳим касблардаги кадрлар билан таъмин этилишини таҳлил қилишга алоҳида эътибор берилади. Ишчи кучининг сифат таркибини малака бўйича таҳлил қилиш ҳам зарур.

Саноат корхоналарида ходимларнинг малака даражаси кўп жиҳатдан уларнинг ёшига, иш стажига, маълумоти ва ҳоказоларга боғлиқ. Шу сабабли таҳлил жараёнида ишчиларнинг ёши, иш стажси, маълумоти бўйича ўзгаришлар ўрганилади. Бу ўзгариш ишчи кучининг ҳаракати натижасида содир бўлиши сабабли бу масалага таҳлил жараёнида катта эътибор берилади.

Калит сўзлар: менежер, персонал, инсон ресурсларини бошқариш, корпоратив бошқарув, ишга ёллаш, бандлик, кафолат, бошқарув структураси, фирма фалсафаси.

АННОТАЦИЯ

Штатная численность промышленных предприятий определяется путем сопоставления фактической численности работающих по категориям и профессиям с потребностью плана. Особое внимание уделено анализу кадрового обеспечения предприятия по важнейшим профессиям. Также необходим качественный анализ качества рабочей силы.

Уровень квалификации работников промышленных предприятий во многом зависит от их возраста, стаж работы, образования и так далее. Поэтому в процессе анализа изучаются изменения возраста, стаж работы, образования работников. Поскольку это изменение происходит в результате движения рабочей силы, этому вопросу в процессе анализа уделяется большое внимание.

Ключевые слова: менеджер, персонал, управление человеческими ресурсами, корпоративное управление, подбор персонала, трудоустройство, гарантия, управление структура, философия фирмы.

ABSTRACT

The headcount of industrial enterprises is determined by comparing the actual number of employees by categories and professions with the needs of the plan. Particular attention is paid to the analysis of the staffing of the enterprise in the most important professions. A qualitative analysis of the quality of the labor force is also needed.

The level of qualification of workers in industrial enterprises largely depends on their age, work experience, education, and so on. Therefore, in the process of analysis, changes in the age, length of service, and education of employees are studied. Since this change occurs as a result of the movement of the labor force, a lot of attention is paid to this issue in the analysis process.

Keywords: *manager, staff, human resource management, corporate governance, recruitment, employment, guarantee, management structure, philosophy of the company.*

КИРИШ

Саноат корхоналарида мавжуд ишчи кучидан янада тўлароқ фойдаланиш, меҳнат унумдорлигини ошириш, ишлаб чиқаришни жадаллаштириш, ишлаб чиқариш жараёнларини комплекс механизациялаш ва автоматлаштириш, анча умумийроқ ишлаб чиқариш техникасини жорий этиш, технологияни ва ишлаб чиқаришни ташкил этишни такомиллаштириш ҳисобига корхонани меҳнат ресурслари билан таъминлашдаги кескинликни бирмунча бартараф этиш мумкин. Юқорида санаб ўтилган тадбирларни ўтказиш натижасида меҳнат ресурсларига бўлган эҳтиёжни қисқартириш заҳиралари аниқланиши лозим.

Меҳнат ресурсларини баҳолаш ва таҳлил қилиш учун кўрсаткичлар тизимидан фойдаланилади. Бу кўрсаткичлар иқтисодий жиҳатдан турли гуруҳларга мансуб, чунки меҳнат ресурсларининг у ёки бу жиҳатларини ифодалайди.

Меҳнат ресурсларини ифодаловчи барча кўрсаткичлар иқтисодий мазмунга қараб уч гуруҳга бўлинади:

1. Меҳнат ресурслари ҳолатини ифодаловчи кўрсаткичлар.
2. Меҳнат ресурслари билан таъминланганликни ифодаловчи кўрсаткичлар.
3. Меҳнат ресурслари самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар.

Ушбу кўрсаткичлар таснифи ва уларнинг мазмуни қуйдаги чизмада келтирилган (1-расм)



1 -расм. Саноат корхоналарида меҳнат ресурсларини ифодаловчи кўрсаткичлар тизими¹

Меҳнат ресурслари ҳолатини ифодаловчи кўрсаткичлар тизимиға қуйдагиларни киритиш мумкин:

1. Меҳнат ресурсларининг ўртача сони.
2. Меҳнат ресурсларининг таркиби.
3. Меҳнат ресурсларининг обороти.
4. Меҳнат ресурсларининг қўнимсизлиги.
5. Меҳнат ресурсларининг турғунлиги.

Меҳнат ресурслари билан таъминланганликни ифодалаш учун қуйдаги асосий кўрсаткичлар тизимидан фойдаланилади:

1. Меҳнат ресурслари билан штат жадвалининг таъминланганлиги.
2. Меҳнат ресурслари сиғими.
3. Меҳнат ресурсларининг қуролланганлиги.
4. Айланма маблағларнинг меҳнат ресурслари билан таъминланганлиги.

¹ Ш.Р.Холмўминов, Х.М.Ҳақимов, Н.Р.Нарзиқулов. Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили. Ўқув қўлланма – Т.: ТДИУ, 2006 – 94 бет.

Меҳнат ресурслари ҳолатини ифодаловчи кўрсаткичлар унинг қандай аҳволда эканлигини кўрсатади. Бу кўрсаткичларни ҳам ўрганиш ва таҳлил қилиш муҳим аҳамиятга эга. Чунки, шу кўрсаткичлар орқали меҳнат ресурслари қандай аҳволда эканлигини билиш бирга уларнинг ўзгариш динамикасини, обороти ва қўнимсизлиги каби муҳим кўрсаткичларни ҳам билиш мумкин. Саноат корхоналарида ходимларнинг обороти ва қўнимсизликлари ҳаммуҳим аҳамиятга эга, чунки улар ишсизликнинг олдини олиш, самарадорликни ошириш, ходимлар тажрибасини ошишини таъминлаш каби муҳим жиҳатларни ўзида акс эттиради.

1-жадвал маълумотларидан кўришиб турибдики, “Javel” маъсулияти чекланган жамиятида меҳнат ресурси ҳолатини ифодаловчи ва у билан боғлиқ кўрсаткичлар кўрсаткичлар жуда текис ўзгаришга учраган. Масалан, меҳнат ресурсининг ўртача йиллик сони 115% гача ортган, шу жумладан олий маълумотлилар 111% га ортган. Бу эса ходимлар малака даражасини ортганлигини билдиради.

“Javel” маъсулияти чекланган жамиятида ходимлар обороти ва қўнимсизлигининг кўрсаткичлари жуда кичик миқдорни ташкил этган 2019 йили мос равишда 0.13 ва 0.66 ни ташкил этган, 2020 йили ходимлар оборотининг усиши оқибатида меҳнат ресурси турғунлиги камайган.

Ушбу кўрсаткичларни амалий маълумотларни қўллаган ҳолда аниқлаб, тегишли таҳлилий хулосалар чиқариш учун қуйидаги жадвални келтирамиз (1-жадвал).

1-жадвал

Саноат корхоналарида HR менежмент тизимини жорий этиш ва ходимларни бошқарув жараёнида меҳнат ресурслари ҳолатини ифодаловчи кўрсаткичларни аниқлаш ҳисоб-китоби

Кўрсаткичлар	2019 й.	2020 й.	2021 й.	Ўзгариш суръати 2021 йилни 2019 йилга нисбатан, %
1. Меҳнат ресурсларининг ўртача йиллик сони, киши	45	48	52	115
2. Шу жумладан, олий маълумотли мутахассислар, киши	35	37	39	111
Ўрта махсус маълумотлилар	6	6	7	116
Ўрта маълумотлилар	2	3	4	200

тўлиқсиз ўрта маълумотлилар	2	2	2	100
3. Олий маълумотли мутахассисларнинг улуши, % (2қ*100/1қ)	78	77	75	-
Ўрта махсус маълумотлиларнинг улуши, %	13	12.5	13.4	-
Ўрта маълумотлиларнинг улуши, %	4.4	6.25	7.6	-
Тўлиқсиз ўрта маълумотли ходимлар улуши, %	4.4	4.1	3.8	-
Хизматчилар сони, киши	43	46	50	116
Шу жумладан HR раҳбарлар сони, киши	3	3	3	100
Мутахассислар сони, киши	32	34	36	112
Техник ижрочилар сони, киши	8	9	11	137
Хизматчиларнинг улуши, %	95.5	95.8	96	-
6. Ишга қабул қилинганлар, киши	3	6	5	166
7. Ишдан бўшатирилганлар, киши	3	3	1	33
8. Шу жумладан, салбий асослар билан бўшатирилганлар, киши	1	-	-	-
9. Мс. Обороти, коэффициенти [(6қ+7қ)/1қ]	0.13	0.18	0.11	85
10. Мс. қўнимсизлиги, коэффициенти (8қ/1қ)	2	-	-	-
11. 3 йилдан кўп ишлаган ходимлар сони, киши	30	35	38	127
12. Мс. Тунғунлиги, коэффициентида (11қ/1қ)	0.66	0.73	0.73	110

Манба: “Javel” маъсулияти чекланган жамияти маълумотлари асосида тузилган.

2-жадвал

Саноат корхоналарида HR менежмент тизими асосида меҳнат ресурслари билан таъминланганликни ифодаловчи кўрсаткичлар ҳисоб-китоби

Кўрсаткичлар	2019 й.	2020 й.	2021 й.	Ўзгариш суръати, %
--------------	---------	---------	---------	--------------------

1. Meхнат ресурслари сони штат жадвали бўйича, тегишли йил бошида, киши	47	50	55	117
2. Ҳақиқий меҳнат ресурслари сони, тегишли йил бошида, киши	45	48	52	115
3. Мс. билан штат жадвалининг таъминланганлик даражаси, % (1қ:2қ x100)	95	96	94	-

Манба: “Javel” маъсулияти чекланган жамияти маълумотлари асосида тузилган.

Ушбу 2-жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, штат жадвали билан таъминланганлик даражаси охири уч йил давомида 1% га камайган, сурункали равишда штат жадвалининг меҳнат ресурслари билан таъминланганлиги бажарилмасдан келган. Бу учун корхонанинг иш вақти ҳажмини аниқлаш ва таҳлил қилиш мақсадга мувофиқдир. Корхонанинг иш вақти ҳажми деб барча ходимларнинг бир йиллик иш кунида бажариши лозим бўлган иш соатлари йиғиндисига айтилади. Таҳлил жараёнида ушбу кўрсаткични чуқур ўрганиш лозим, чунки ҳар бир дақиқа корхона ва жамият учун қимматлидир.

Саноат корхоналарида HR менежмент тизими асосида Иш вақти ҳажмининг таҳлилига тўхталадиган бўлсак, таҳлил қилиш учун иш вақтининг умумий ҳажмини (УХИВ) аниқлаб олиш лозим. Ушбу кўрсаткич барча ходимлар сонини (X) ҳар бир ходимнинг ўртача ишлаган кунлари (ИК) ва бир кундаги иш вақти (Вх) муддатига кўпайтириш йўли билан аникланади. Бунинг учун қуйидаги формуладан фойдаланиш мумкин:

$$УХИВ = X * ИК * Вх$$

Иш вақти ҳажмини бевосита асосий иш билан банд бўлган ходимлар бўйича ҳам аниқлаш мумкин. Асосий иш билан банд бўлган ходимларни (АХ) аниқлаш учун барча ходимлар сонидан (X) бошқарувда банд бўлган ходимлар ва хизматчилар (БХ) айирилади:

$$АХ = X - БХ$$

Ушбу ходимлар иш вақти ҳажмини ҳам барча ходимлар иш вақти ҳажми сингари аниқдаш мумкин. Бу кўрсаткич асосий ишда банд бўлган

ходимларнинг меҳнат унумдорлигини аниқлашда, унга таъсир этувчи омилларни таҳлил қилишда қўлланилади.

3-жадвал

**Саноат корхоналарида HR менежмент тизими асосида иш вақти
ҳажмининг ҳисоб даврида ўзгаришини аниқлаш ҳисоб-китоби**

Кўрсаткичлар	2020 йилда	2021 йилда	Фарқи (+.-)	Ўзгариш суръати, %
1. Барча ходимларнинг йиллик ўртача сони, киши	48	52	+4	108
2. Шу жумладан асосий ходимлар, киши	46	50	+4	108
2.1. Асосий ходимларнинг умумий ходимлардаги улуши, %	95	96	+1	-
3. Битта ходимга тўғри келадиган ўртача йиллик иш куни, кун (беш кунлик иш ҳафтасида)	232	238	+6	102,6
4. Асосий ходимнинг бир йиллик ўртача иш куни, кун	234	237	+3	101,3
5. Бир ходимга тўғри келадиган бир кунлик ўртача иш вақти, соат	7,61	7,72	+0,11	101,4
6. Битта асосий ходимнинг бир кунлик ўртача иш вақти, соат	7,57	7,62	+0,04	100,7
7. Иш вақтининг умумий ҳажми, соатда (1қ*3қ*5қ)	84745	95543	10798	112
8. Иш вақти ҳажмининг асосий ходимлар бўйича ҳажми, соатда (2қ*4қ*6қ)	81213,92	91868	10654,1	113

Манба: “Javel” маъсулияти чекланган жамияти маълумотлари асосида тузилган.

Иш вақти ҳажмининг таҳлили ушбу кўрсаткичлар фарқини аниқлашдан бошланади (3-жадвал). 3-жадвал маълумотларидан кўришиб турибдики, таҳлил қилинаётган корхонада иш вақти умумий ҳажмининг ўсиш суръати 108 фоизни ташкил қилган. Асосий ходимлар бўйича ҳам ушбу кўрсаткич 108 фоизни

ташкил қилади. Бунга ўз-ўзидан эришилган эмас. Энг аввало, умумий ходимлар сони ўтган йилга нисбатан 4 кишига ёки 8 фоизга ўсган.

Асосий ходимлар ҳам мос равишда 1 киши ва 108 фоизни ташкил қилади. Бу ходимлар ўтган йилда ҳар бири ўрта ҳисобда 8 соат ишлаши керак эди. Аммо 7,61 соат ишлаган. Демак, ҳар бир киши ўрта ҳисобда 36,6 минут меъёрга нисбатан кам ишлаган. Чунки, ходимлар турли сабабларга кўра (касаллиги туфайли, интизомни бузганлиги кабилар) ишга келмаган бўлиши мумкин. Бу барча ходимлар бўйича иш вақтининг йўқолишига олиб келади.

Ўтган йилда ушбу кўрсаткичнинг ҳажми 5111 соатни $[(48 \cdot 234 \cdot 8,0) - 84745]$ ташкил қилган бўлса, ҳисобот йилида унинг миқдори 3465 соатга $(52 \cdot 238 \cdot 8,0) - 95543]$ тенг бўлди. Таҳлил қилинаётган вақтда ушбу корхона бўйича иш вақти ҳажмининг йўқолиши 33 фоизга $(100 - (3465 \cdot 100 : 5111))$ камайган. Бу эса иш кунига ҳисобланса, ўтган йилда 639 кунни $(5111 : 8)$, ҳисобот йилида 433 кунни $(3465 : 8)$ ташкил қилади. Агар ушбу кўрсаткичларни одам сонига айлантириладиган бўлса, ўтган йилда 48 та кишидан 13 киши $(639 : 48)$ умуман ишга чиқмаган. Ушбу кўрсаткичнинг миқдори ҳисобот йилида 8 кишини $(433 : 52)$ ташкил қилади.

Худди шундай таҳлилни корхонада банд бўлган асосий ходимлар бўйича ҳам қилиш мумкин. Таҳлилнинг навбатдаги босқичида иш вақти ҳажмининг ўзгаришига қандай омиллар қай даражада таъсир қилганлигини аниқлаш лозим. Бу учун натижа билан омиллар ўртасидаги функционал боғлиқликлардан келиб чиқилади.

4-жадвал

Саноат корхоналарида HR менежмент тизимини жорий этиш ва ходимларни бошқарув жараёнида иш вақти ҳажмига алоҳида омиллар таъсирининг ҳисоб-китоби

Кўрсаткичлар	2020 йилда	2021 йилда	Фарқи (+, -)	Занжирли алмаштиришлар		
				I	II	III
1. Ходимларнинг ўртача йиллик сони, киши	48	52	+4	52	52	52
2. Бир ходимга тўғри келадиган ўртача йиллик иш кунни, кун	232	238	+6	232	238	238

3. Бир ходимга тўғри келадиган бир кунлик ўртача иш вақти, соат	7,61	7,72	+0,11	7,61	7,61	7,72
4. Иш вақтининг умумий ҳажми, соатда (1к*2к*3к)	84745	95543	10798	91807	94181	95542

Манба: “Javel” маъсулияти чекланган жамияти маълумотлари асосида тузилган.

Ушбу 4-жадвал маълумотларидан кўришиб турибдики, таҳлил қилинаётган корхонада иш вақтининг умумий ҳажми 75 минг соатга ошган. Бунга қуйидаги омиллар таъсир қилган.

1. Ходимлар ўртача йиллик сонининг 4 кишига кўпайганлиги корхона иш вақти умумий ҳажмини 7062 соатга кўпайтирган:

$$91807 - 84745 = +7062 \text{ соат.}$$

2. Бир ходимга тўғри келадиган ўртача йиллик иш кунининг 6 кунга ошганлиги корхона иш вақти умумий ҳажмини 2374 соатга оширган:

$$94181 - 91807 = +2374 \text{ соат.}$$

3. Бир ходимга тўғри келадиган бир кунлик ўртача иш вақтининг 0,11 соатга ошганлиги унинг умумий ҳажмини 1361 соатга оширишига олиб келган:

$$95542 - 94181 = + 1361 \text{ соат.}$$

Одатдагидек, барча омиллар таъсири натижанинг умумий фарқига тенг:

$$7062 + 2374 + 1361 = 10797 \text{ соат.}$$

Худди шундай таҳлилни корхонада банд бўлган асосий ходимлар иш вақти бўйича ҳам амалга ошириш мумкин. Аммо уларга таъсир этувчи омиллар бирмунча ўзгаради. Бунда умумий ходимлар ўрнига асосий ходимларга тегишли кўрсаткичлар аниқланади.

5-жадвал

Саноат корхоналарида HR менежмент тизимини жорий этиш асосида асосий ходимлар иш вақти ҳажмининг ўзгаришига алоҳида омиллар таъсирини ҳисоблаш

Кўрсаткичлар	2020 йилда	2021 йилда	Фарқи	Кўрсаткичлар индекси	Натижага таъсири: ижобий (+) салбий (-)
1. Барча ходимларнинг йиллик ўртача сони, киши	48	52	+4	1,08	+ 6,456

2. Асосий ходимларнинг умумий ходимлардаги улуши, %	95	96	+1	1.01	0.86
3. Бир асосий ходимга тўғри келадиган ўртача йиллик иш кунлари, кун	234	237	+3	1,0128	+1.13
4. Бир асосий ходимга тўғри келадиган бир кунлик ўртача иш вақти, соат	7,57	7,62	+0,04	1,0066	+ 0,58
5. Асосий ходимлар иш вақтининг умумий ҳажми, минг соат (1к*2к*3к*4к)	80,7	90.1	+ 8.04	1,11	X

Манба: “Javel” маъсулияти чекланган жамияти маълумотлари асосида тузилган.

Ушбу 5-жадвал маълумотларидан кўришиб турибдики, асосий ходимлар иш вақти умумий ҳажми 7383 минг соатга ошган. Ушбу ўзгаришга бир қанча омиллар таъсир қилган. Саноат корхоналарида HR менежмент тизими асосида корхонада банд бўлган ходимлар сонини таҳлил қилиш иқтисодий ишларнинг энг муҳим соҳаларидан биридир. Чунки, ходимлар сони, биринчидан, ҳар бир корхонани меҳнат салоҳияти ва малакали иш кучи билан таъминланганлигини ифодаласа, иккинчидан, катта ижтимоий-иқтисодий аҳамиятга эга. Зеро, ҳар бир ходимнинг иқтисодий-ижтимоий аҳволи ўзлари ишлаётган корхоналарда бандлиги ва у ердан оладиган ойлик маоши, меҳнат ҳақи ва бошқа рағбатлантириш механизмларининг қандай ташкил қилинганлиги билан ифодаланади.

Ходимлар сонини таҳлил қилишнинг вазифаси унинг аҳамиятидан келиб чиқади. Бунга бозор иқтисодиёти шароитида қуйидагиларни киритиш мумкин.

1. Мавжуд ходимлар сонини ва уларнинг штат жадвалига тўғри келиш-келмаслигини аниқлаш.

2. Ходимларнинг малакаси, маълумоти бўйича таркибини аниқлаш ва уларнинг ўзгаришига баҳо бериш.

3. Ходимларнинг динамикасини корхонанинг асосий кўрсаткичлари билан солиштирган ҳолда ўрганиш ва уларнинг ўзгариш тенденциясига баҳо бериш.

4. Ходимларнинг обороти, қўнимсизлиги, мустаҳкамлиги каби кўрсаткичларни аниқлаш, уларнинг ўзгаришига таъсир этувчи омилларни белгилаш каби муҳим тадбирларни амалга ошириш.

Таҳлилнинг вазифаси бу келтирилганлар билан чекланиб қолмайди, балки ҳар сафар таҳлилнинг мақсади ва вазифаси аниқ вазиятдан келиб чиқиб ўзгариб туриши табиий. Чунки, бозор муносабатлари шароитида зазиятлар тез ўзгариб туриши мумкин. Бу ўзгариш жараёнини таҳлил қилиб, тегишли қарорлар қабул қилиб, амалий чора-тадбирларни қўллаш, бошқариш ва иш юритиш усулларини вазиятга қараб мослаб бориш чораларини кўриш ҳам муҳим аҳамиятга эга.

Шундай экан, ходимлар сонини таҳлил қилиш келажакда иқтисодий таҳлилнинг таркибий қисмига айланиши табиий. Ходимлар сонини таҳлил қилиш бевосита уларнинг умумий сонини, таркибини ва фарқини аниқлашдан бошланади. Бунинг учун қуйидаги жадвални тузиш тавсия қилинади (12-жадвал).

6-жадвал

**Саноат корхоналарида HR менежмент тизимини жорий этиш асосида
ходимлар сони ва унинг таркибидаги ўзгаришлари**

Кўрсаткичлар	2020 йилда	2021 йилда		Фарқи {+, -}	
		Штаг жадва лида	Ҳақиқат- да	Режага нисба тан	Ўтган йилга нисба тан
1. Барча ходимлар, киши	48	55	52	-3	+4
2. Асосий ходимлар, киши	46	53	50	-3	+4
3. Асосий ходимларнинг умумий ходимларлаги улуши, % (2қ:1қ*100)	95,8	96,4	96,1	-0,3	+0,3

Манба: “Javel” маъсулияти чекланган жамияти маълумотлари асосида тузилган.

Ушбу 6-жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, саноат корхоналарида HR менежмент тизимини жорий этиш асосида ходимлар сони ҳисобот йилида режага нисбатан 3 кишига камайган ва ўтган йилга нисбатан мос равишда 4 кишига кўпайган. Шу билан бирга асосий ходимлар сони ҳам ўтган йилга нисбатан 4 кўпайган. Бу кўрсаткич режага нисбатан 3 кишига камайган.

Асосий ходимларнинг улуши ўтган йилдаги 95.8 фоиздан ҳисобот йилида 96.1 фоизгача, яъни 0.3 фоиз бандга кўпайган. Асосий ходимлар улушини ҳисобот йилида ўтган йилга нисбатан кўпайтириб, 96.4 фоизга етказиш кўзда тутилган эди. Аммо, ҳисобот йилида, таъкидланганидек, бу кўрсаткич 96.1 фоизни ташкил қилди ва унинг миқдори 0.3 фоиз бандга камайди. Бундай ҳолатни бозор муносабатлари шароитида оқлаш қийин. Асосий ходимлар улушининг кўпайиши мақсадга мувофиқ.

HR менежмент тизими асосида ходимларни ёллаш учун жавобгар - кадрлар бўлими ходимлари бўлиб, уларнинг мажбуриятларига янги номзодларни тўплаш, фирмада янги лавозим, иш жойларини очиш киради. Улар ўз компанияси ходимлари орасида мос келувчи номзодларни излаш, ўз тармоқлари хизматчилари ва ҳамкасбларидан сўраш, газеталарда реклама эълонларини чоп этиш, меҳнатга жойлаштириш бўйича давлат ва хусусий агентликлар билан ҳамкорлик қилиш, меҳнатга жойлаштириш бўйича касаба уюшма бюроларига мурожаат қилиш, коллеж талабалари орасида номзодлар излаш билан шуғулланади.

7-жадвал

HR менежмент тизими асосида кадрларни танлаш бўйича ҳаракатлари²

Бажариладиган операциялар	Чизиқ менежери ҳаракати (ЧМ)	HR бўйича менежернинг ҳаракати (HR)
Ишга олиш вазифасининг қўйилиши.	HR билан маслаҳатлашган ҳолда вазифа қўйилади.	ЧМга йиғиш усуллари бўйича маслаҳат беради.
Йиғиш ҳақида қарор ва компаниянинг йиғиш бўйича сиёсатини белгилаш.	HR билан маслаҳатлашган ҳолда йиғиш сиёсати ҳақида қарор қабул қилади.	ЧМ га ариза берувчиларнинг корхонага ишга олинганда қандай мавқега эга бўлиши мумкинлиги тўғрисида маслаҳат беради.
Йиғиш усуллари ҳақида қарорлар.	HR га йиғиш усуллари бўйича маслаҳат беради.	ЧМ билан маслаҳатлашган ҳолда йиғиш усулларини белгилайди.
Ўқув юртларидан номзодлар йиғиш	Айрим ҳолларда номзодлар йиғиш	Асосан номзодларни йиғиш билан шуғулланади.

² Назарова Г.Г., Мухамеджанова Г.А., Салихова Н.М., Исмаилова Н.С., Розметова Н.Б. Инсон ресурслари менежменти. Ўқув қўлланма. ТДИУ, 2010 й. 194-бет.

	билан шуғулланади.	
Йиғиш самарадорлигини ўрганиш.	Йиғишнинг харажатлари ва фойдали томонларини таҳлил этади.	Йиғишнинг харажатлари ва фойдали томонларини таҳлил этади.

HR менежмент тизими асосида кадрларни режалаштиришни бошқаришнинг бу босқичида тўплаш натижасида ҳосил қилинган резервдан раҳбарият энг мос номзодларни танлайди. Танлов ҳақидаги объектив қарор, вазиятга қараб номзоднинг маълумоти, касбий кўникмалар даражаси, олдинги иш тажрибаси, шахсий сифатларига асосланиши мумкин. Кўп компанияларда номзодлардан керакли ходимни ёки ходимлар гуруҳини танлаш одатда бир хил босқичлардан иборат.

ХУЛОСА

Демак, HR менежмент тизими асосида корхоналарда кадрларни танлаш персонал тўплашнинг энг муҳим босқичларидан бўлиб, қуйидаги босқичлардан иборат бўлади:

- кадрлар комиссиясини ташкил этиш;
- иш жойлари бўйича талабларни шакллантириш;
- оммавий ахборот воситаларида танлов ҳақида эълон бериш;
- +номзодларни тиббий ва ишга лаёқатлилигини текшириш;
- номзодларнинг руҳий ҳолатини текшириш;
- номзодларнинг қизиқишлари ва салбий одатларини таҳлил қилиш;
- номзодларни рейтинг бўйича умумий баҳоланиши ва якуний рўйхатнинг тузилиши;
- кадрлар комиссиясининг бўш жойга номзод танлаш бўйича хулосаси;
- лавозимга тасдиқлаш, шартнома тузиш;
- номзоднинг ҳужжатларини расмийлаштириш ва ходимлар бўлимига
- топшириш.

Энг аввало, умумий номзодлардан бир нечта энг мос келувчилари танлаб олинади, бунда тўлдирилган стандарт шакли анкета ёки номзод томонидан унинг маълумоти, иш тажрибаси ва шахсий маълумотлари ҳақида берилган йиғма маълумотнома (резюме) асос бўлиб хизмат қилади. Танловда қарор чиқариш учун керакли ахборотни йиғишда учта асосий услуб ишлатилади:

- Синовлар;
- Суҳбатлар;
- баҳолаш марказлари.

REFERENCES

1. Березин И. Маркетинговый анализ, - М.: “МГУ” 2018. 127 – стр.
2. Кантор Е.Л, и др. Экономика предприятия. – СПб.: Питер, 2019. – 224с.
3. Назарова Г.Г., Мухамеджанова Г.А., Салихова Н.М., Исмаилова Н.С., Розметова Н.Б. Инсон ресурслари менежменти. Ўқув қўлланма. ТДИУ, 2010 й. 194-бет.
4. Рашидова Наргиза Рашид кизи, Абдуллаев Ахрор Жахбарович. Ташкилотларда ходимларни самарали бошқаришнинг илғор хорижий тажрибаларидан фойдаланиш истикболлари. “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali. № 4, iyul-avgust, 2021 yil.
5. Махмудов Э.Х. Корхона иқтисодиёти. Ўқув қўлланма.–Т.: Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси. Адабиёт жамғармаси нашриёти, 2015,–210 б.
6. Ш.Р.Холмўминов, Х.М.Ҳақимов, Н.Р.Нарзикулов. Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили. Ўқув қўлланма – Т.: ТДИУ, 2006 – 94 бет.
7. Muxtarov, A. (2020). Демократия ва фуқаролик жамияти . Архив научных исследований.
8. Muxtarov, A. (2020). Фалсафанинг долзарб муаммолари. Архив научных исследований.
9. Muxtarov, A. (2020). Фуқаролик жамияти ва толерантлик. Архив научных исследований.
10. Umarjonov, S.S. (2021). Ijtimoiy – gumanitar fanlarni o‘qitishda Fahriddin Roziyning ontologik qarashlarining o‘rni va ahamiyat. Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences, 1(9), 1029-1038.
11. Muxtarov, A. Олий таълимда замонавий инновациялар. Архив научных исследований.