

ПЕРСОНАЛНИ ТАНЛАШ ВА ИШГА ЁЛЛАШДА ИННОВАЦИОН ТЕХНОЛОГИЯЛАР

Аъзамов Дилнур Ўлмас ўғли,
ТДИУ магистранти
E-mail: recruiter1995@mail.ru

Аннотация: Мақолада кадрларни ишга танлаш ва ёллаш жараёнида жаҳон мамлакатлари амалиётида кенг қўлланилаётган технологиялар, уларни қўллашнинг мақсад ва усуллари ўрганилган. Улардан миллий корхоналарнинг кадрлар хизмати фаолиятини такомиллаштиришда фойдаланиш бўйича тавсиялар берилган.

Аннотация: В этой статье изучены технологии по отбору и приему кадров, цели и методы их применения которые широко используются в практике стран мира. Разработаны рекомендации по их использованию в целях совершенствования деятельности кадровых услуг на национальных предприятиях.

Abstract: In this article studied technologies that are widely used in the practice of the countries of the world in recruitment and discussed goals and methods of their application. Recommendations were given on their use in improving the personnel department of national enterprises.

Калит сўзлар: Ҳедҳантинг, рекрутинг, скрининг, интеллектуал интервью, стрессли интервью, brainteaser-интервью.

Кириш

Инновацион технологиялар ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишнинг барча соҳаларига кенг татбиқ қилинаётган ҳозирги шароитда ҳар бир раҳбар – иш берувчи юқори малакали кадрлар билан ишлашни кўпроқ хоҳлайди. Юқори малакали кадрлар белгиланган вазифаларни тез ва сифатли ҳал қилишнинг кафолати ҳисобланади.

Ҳозирги ўта глобаллашган замонда кадрларнинг нотўғри танланиши корхоналар (фирмалар) учун кўп йўқотишларга сабаб бўлади. Корхона (фирма) раҳбари ёки бевосита кадрлар (персонал) билан ишловчи мутахассиснинг кадрларни танлашда эътиборга олиши муҳим бўлган жиҳат – инсоннинг аввал нима қилганини эмас, балки энди нима қила олиши мумкинлигини била олишдир. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маърузасида таъкидланганидек, “... лавозимларга самарали ишни таъминлайдиган, муносиб кадрларни танлаш бўйича олдимизда муҳим вазифа турибди”[1]. Шу маънода, кадрларни танлаш ва ишга қабул қилиш, бошқариш ва салоҳиятидан унумли фойдаланиш жараёнида жаҳоннинг турли компанияларида қўллаб келинаётган технологияларни тадқиқ этиб, улардан миллий иқтисодиётимизда фойдаланиш йўналишларини ўрганиш долзарб масала бўлиб қолмоқда.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Тадқиқ қилинган мавзу юзасидан ўзбек тилидаги адабиётларда етарлича маълумотлар учрамайди. Рекрутинг, скрининг каби хизматлар нодавлат (хусусий)

агентликлар томонидан амалга оширилишини инобатга олсак, тадқиқот ишларида кенг маълумотлар учрамаслиги табиий. Миллий меҳнат бозоримизда давлат сиёсатининг устуворлиги ва аҳолини иш билан банд қилиш чора-тадбирларининг асосан давлат томонидан ишлаб чиқилиши ҳамда амалга оширилишини асосий сабаб сифатида баҳолаш мумкин. Шундай бўлса-да, баъзи манбаларда умумий маълумотлар келтирилган.

Хусусан, “Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси” номли ўқув қўлланмада “меҳнат бозори инфратузилмасида иш билан бандлик хизматининг нодавлат тузилмаларига ходимларни танлаш бўйича агентликлар (рекрут агентликлари), тижорат меҳнат биржалари, интернет тармоғидаги биржалар киради”[6] дейилган.

Академик Қ.Х. Абдурахмоновнинг “Персонални бошқариш” дарслигида персонални танлаш бўйича фикр юритилган, лекин танлаш усуллари, уни амалга оширишда инновацион технологиялардан фойдаланиш ёритилмаган. “Меҳнат бозорида ишчи кучига, айниқса малакали ишчи кучига талаб таклифдан юқори бўлса, ишга ёллашнинг фаол усуллари қўлланилади. Бу ҳолда ташкилот ишчи кучи вазифасини ўташи мумкинларни ҳамкорлик қилишга қизиқтириш мақсадида улар билан алоқа ўрнатадилар. Одатда, бу асосан таълим муассасалари, бандликка кўмаклашиш маркази ва бандлик хизматлари билан ҳамкорликда иш олиб боришни тақозо этади”[5].

Кадрларни танлаш ва бу жараёнда қўлланувчи методлар хориж адабиётларида, жумладан россиялик мутахассислар С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов ва И.А. Кокоревлар ҳаммуаллифлигидаги “Рекрутинг: найм персонала” ўқув қўлланмаси ва бир қатор тадқиқотларида кенг ёритилиб, жумладан, “...жаҳон мамлакатлари тажрибасида асосан кенг тарқалган нодавлат бандлик ташкилотининг шакли рекрут агентликлар бўлиб, уларнинг асосий вазифаси буюртмачи ташкилотга мутахассисларни буюртма асосида топиш ва энг мақбул номзодни танлаб беришдан иборатдир. Рекрутинг агентликлар кўмагида персонални қидириш ва танлаш жараёнини бир-бири билан ҳам ички, ҳам ташқи томондан чамбарчас боғланган элементлар тизими сифатида баҳолаш лозим. Лекин ушбу тизим давлат иш билан бандлик хизмати структурасидаги каби статик характерни ўзида намоён қилмаслиги, бандликка кўмаклашиш жараёнида эгилувчан усулларни қўллаши билан ўзига хослигига эга” эканлиги таъкидланган[3].

Бундан ташқари, Т.В. Баскина муаллифлигидаги “Техники успешного рекрутмента” қўлланмасида нодавлат агентликлар персонални танлаш ва ишга ёллашда асосий қидирув воситалари сифатида ўз маълумотлар базаси, Интернет ресурслари, тўғридан-тўғри қидирув, тавсиялар бўйича қидирув, энг яхши талабалар ва битирувчиларни жалб қилиш учун олий таълим муассасалари билан ишлаш каби технологиялардан фаол фойдаланиши ва уларнинг афзалликлари очиб берилган[4].

Тадқиқот методологияси

Биз тадқиқот давомида кўриб чиқадиган масалалар Ўзбекистон меҳнат бозорида нисбатан янги тушунча эканлигини, улар асосан хорижий мамлакатлар амалиётида кенг қўлланилиши ва мутахассисларимиз тадқиқотларида бу масалалар чуқур ўрганилмаганлигини қайд этиб ўтиш лозим. Шундан келиб чиқиб, ушбу

материални тайёрлашда умумметодологик усуллардан, жумладан, кузатиш, умумлаштириш ва тизимли ёндашув кабилардан фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар

Қўйида жаҳон корхоналари амалиётида кадрларни ишга танлаб олишда кенг қўлланаётган методлардан баъзиларини кўриб чиқамиз.

1. Интервью. Ишга танлаш ва қабул қилиш жараёнида номзод билан суҳбат ташкил этиш янгилик эмас. Лекин мутахассислар томонидан бугунги кунда интервью турларга ажратилмоқда.

1.1. Интеллектуал интервью – ишга қабул қилиш жараёнида ўтказиладиган суҳбатнинг янги стандарти. Бошқотирма, жумбоқ ва муаммоли саволлардан ушбу интервьюда кўп фойдаланилади. Мутахассислар фикрича, бундай ёндашув асосида юқори даражадаги мотивацияли, инноватор, аниқ ва мантиқий фикрлайдиган, шунингдек, лойиҳани қисқа муддат ичида тугатиш талаб этилса, суткада “25 соат” ишлашга қодир бўлган ходимларни танлаб олиш мумкин.

Интеллектуал интервьюда номзодга бериладиган саволлар ностандарт ҳисобланиб, уларни кадровиклар (ходимлар билан ишловчи мутахассислар) “мумкин бўлмаган саволлар” деб ҳам ҳисоблайдилар. Уларга жавобни ҳеч ким билмайди, лекин бунинг аҳамияти йўқ. Асосий мақсад – номзоднинг интеллектуал салоҳияти, ўзига хос ва ижодий фикрлаши, шунингдек “мегарақобат” муҳитида бардошлилигини баҳолашдан иборатдир.

“Мумкин бўлмаган саволлар” жараённинг бир қисми бўлиб, иш берувчи ва потенциал ходимнинг илк танишуви бир томонлама ҳужумга асослангандек тасаввур ҳосил қилади. Аслини олганда ҳам шундай. Номзодлардан интервью пайтида ўзини кўрсатиши, ўз дунёқараши ва фикрини ҳимоя қилиши талаб этилади. Улар муваффақиятга эришиш учун қийин шароит ва стрессли вазият бўлшига қарамай, берилган саволларга ақл билан жавоб бериши ва қўйилган жумбоқни ҳал қилиш йўллариини таклиф этиши керак[3].

1.2. Стрессли интервью. У “шок интервью” деб ҳам аталади. Бу ёндашувдан мақсад – номзоднинг стрессга чидамлилигини аниқлашдан иборат. Ушбу технологиядан оммавий фойдаланиш тавсия қилинмайди. Фақатгина баъзи бир касб эгаларини, масалан, кассирлар, банклардаги операционистлар, ўт ўчирувчилар, ички ишлар ходимлари, ўқитувчилар, ходимлар билан ишловчи мутахассислар кабиларни ишга қабул қилиш жараёнида қўллаш мумкинлиги мутахассислар томонидан маъқулланган. Бу жараёнда номзоднинг стрессбардошлигини аниқлаштириш учун вазиятлар атайлаб яратилади ва унинг ҳолати мутахассислар томонидан кузатилади. Стрессли интервьюларнинг стандарт кетма-кетлиги (сценарийси) қўйидагича бўлиши мумкин:

- номзодни куттириш, иш берувчининг вакили интервью жойига келишилган вақтдан ярим соат, ҳатто ундан ҳам кўп кечикиб келади;
- эътиборсизлик, номзоднинг унвони, даражаси ва маълумотига эътиборсиз муомала қилади, масалан: “ “А” университетидан келган бўлсангиз нима бўпти, бизнинг фаррошимиз ҳам ўша ердан келган”;
- ўзини номзоднинг резюмесини йўқотиб қўйгандай тутиш;
- интервью жараёнида ноқулай муҳит яратиш, масалан, жудаям баланд ёки паст стул, ёруғликнинг кўзга ҳаддан ортиқ тик тушиб туриши;

- қўпол кўринишдаги саволларни сўраш, масалан: “Нима учун шу пайтгача уйланмагансиз (турмушга чиқмагансиз)? Аёллардан (эркаклардан) кўрқасизми?”;

- иш берувчининг вакили томонидан кутилмаган ҳаракатлар содир этилиши, масалан, ручкани лунжигга қистириб олиш ёки уни номзодга улоқтириш.

Қанчалик ғалати туюлса-да, бундай суҳбатдан кейин кимдир ушбу корхонада (фирмада) ишлашга розилик беради. Суҳбатни ўтказган мутахассислар номзодга олдиндан уюштирилган “қийноқлар”нинг сабабини тушунтириб, унинг муваффақиятини эътироф этишлари зарур.

1.3. Brainteaser-интервью (“мияни қийнайдиған” суҳбат). Ушбу методдан ғарб компанияларининг Россиядаги иш берувчи вакиллари жуда унумли фойдаланишади. Унинг моҳияти номзоднинг қўйилган аниқ мантиқий муаммони ҳал этиши билан изоҳланади. Бундай ностандарт методнинг мақсади – номзоднинг ижодий қобилияти ва таҳлилий фикрлашини текшириб кўриш ҳисобланади. Интервьюнинг бу усули мақсадли аудиторияларга (гуруҳларга) мўлжалланган бўлиб, аксарият ҳолларда веб-дастурчилар, реклама менежерлари, аудиторлар, маслаҳатчи-консультантларни ишга олишда қўлланади.

Brainteaser-интервью топшириқлари қўйидаги гуруҳларга бўлинади:

1) Кучли мантиққа асосланмаган, аниқ жавоб бериш талаб қилинадиган саволлар.

2) Аниқ жавоб бериб бўлмайдиган саволлар (масалан, дунёда нечта сартарош бор). Бундай турдаги саволга жавоб беришда номзоднинг мантиқий фикрлаши ва ижодкорлиги баҳоланади. Сартарош ҳақидаги саволга номзоднинг ёндашуви қўйидагича бошланиши лозим: дунёда 7,6 миллиарддан зиёд одам бор, улардан 2/3 қисми ҳар ойда сартарош хизматидан фойдаланади дейлик, 1 сартарош бир ойда 100 одамга хизмат кўрсатади, у ҳолда бутун Ер юзидаги сартарошлар сони...

3) Оригинал фикр ва ёндашувни талаб қилувчи топшириқлар (масалан, менга мана бу ручкани сотиб беринг)[4].

2. Headhunting (ҳедҳантинг) ва executive search. Замонавий амалиётда кадрларни тўғридан-тўғри қидиришнинг иккита асосий йўналишидан кенг фойдаланилмоқда. Улар ҳедҳантинг ва executive search.

Ҳедҳантинг – муайян мутахассисни бир компаниядан бошқа компанияга ўтказиш имкониятлари бўйича вазифалар кетма-кетлигидан иборат фаолият. Персонални танлашнинг бу технологияси мутахассисни донор-компаниядан буюртмачи компанияга ишга ўтказишга асосланган. Мутахассислар тоифаси буюртмачи компания – мижоз томонидан аниқлаштирилиши талаб этилади. Ушбу хизмат асосан етакчи (бошқарув) бўғин персоналини танлаш ва ёллашни амалга оширади.

Executive search – муваффақиятли фаолият олиб бораётган топ-менежерлар ва ноёб мутахассисларни қидириш ва ишга ёллаш хизмати. Мазкур технология меҳнат бозорининг фаол иш қидирмайдиган сегментидаги юқори малакали кадрларни аниқлашнинг ўзига хос усуллари ўз ичига олади. Ушбу хизматнинг “ўлжалари” айни вақтда ўз ишига эга, бошқа иш қидиришни ўйлаб кўрмаган, лекин яхшироқ иш шароити ва юқори маош таклиф қилинса, бошқа ишга ўтиши мумкин бўлган юқори поғона менежерлари (ижрочи директорлар), директорлар кенгашининг мустақил аъзолари, стартаплар менежерлари, етакчи мутахассислардан иборат.

Ҳедҳантинг пайдо бўлишига сабаб замонавий бизнес дунёсида малакали бошқарув бўғини раҳбарлари тақчиллиги юзага келишидир. Россиялик мутахассисларнинг таъкидлашича, бугунги кунда Ғарб мамлакатларида бўлгани каби, Россия компанияларида ҳам юқори малакага эга топ-менежерлар, стартаперлар, ишлаб чиқариш раҳбарлари, бош технологлар, ИТ ва молиявий соҳа бўйича директорлар, бош бухгалтерлар етишмовчилиги мавжуд. Компанияларнинг ўзида бундай мутахассисларни тайёрлашга узоқ муддат талаб қилинади. Лекин бугунги глобаллашув жараёнида муваффақиятга эришиш учун уларни ташқаридан (бошқа компаниялардан) топиш ҳамда уларга қулай ва мос шартлар асосида компанияда ишлаш таклифини бериш лозим. Бу вазифани ҳедҳантерлар (“бош овловчилар”) ўзига хос метод, қоида ва ёзилмаган “қонун”лари асосида амалга оширади.

Ҳедҳантинг хизматида ҳеч ким тасодифий фаолият юритмайди. Уларнинг барчаси ўта тажрибали мутахассислар (ғарб ҳедҳантерларининг ўртача ёши 40 – 45, Россияда эса 35 – 40 ёш) бўлиб, турли манбалардан керакли ахборотларни чиқариб олиш (йиғиш), ҳар бир соҳа ва бутун меҳнат бозори конъюнктурасини таҳлил қила билиш қобилиятига эга. Бундан ташқари, улар кучли психолог, тез киришувчанлик ва дипломатик фазилатлари юқори даражада намоён бўлувчи шахслардир.

Ҳедҳантерлар хизмати жуда юқори баҳоланади. Уларнинг гонорари топиб берилиши талаб қилинган ходим йиллик иш ҳақи миқдорининг 25-30 % ини ташкил қилади. Бу ҳам буюртмачи фирма (иш берувчи), ҳам ҳедҳантинг агентлиги учун “огоҳлантириб турувчи сигнал” вазифасини бажаради, яъни иш берувчи қилаётган харажати эвазига, ҳақиқатда ишончини оқлайдиган мутахассисга эга бўлишга, ҳедҳантер эса кўпроқ даромад олиш учун талабларга жавоб бера оладиган кадрларни бутун бозордан “чертиб-чертиб” танлаб олишга бор эътиборини қаратади.

Ҳедҳантинг агентликлари “арзон” мутахассисларни қидиришни истамайдилар. Номзод қидириш кўп вақт сарф қилинадиган жараён саналади. Шу сабабли улар камида 7-10 йиллик амалий иш тажрибасига эга бўлган кадрларни таклиф қилинган иш ҳақи миқдори йилига 60000 АҚШ долларида кам бўлмаган позициялар учун қидиришни амалга оширади. Бу хизматдан фойдаланувчи компаниялар агарда танлаб олинувчи мутахассис келтирадиган даромадга ишонмаса, хизмат учун пул тўлашмайди.

Бозордаги ўрни ва обрўсини, мижозларининг ишончини кадрловчи ҳедҳантинг агентликлари қуйидаги қоидаларга ҳар доим амал қилади:

- ишни ўз муддатида бажариш;
- режалаштирилган бюджетга мувофиқ пул маблағларини сарфлаш;
- номзод ҳақида объектив маълумотлар бериш;
- мижоз томонидан шартларўзгартириладиган тақдирда (шартномадан ташқари) унга хизмат кўрсатишни тўхтатиш;
- агарда номзод иш берувчида олти ой давомида ишдан кетадиган бўлса, унинг ўрнига бошқа номзодни қўшимча тўловларсиз кафолатлаш;
- бир вақтнинг ўзида номзодни фақат битта мижозга тақдим этиш;
- ваканцияни тўлдириш борасида амалга оширилаётган ишларнинг барча босқичлари ҳақида мижозни доимий хабардор қилиб туриш.

Иш берувчи компания қуйидаги сабаблар туфайли ўзи ҳедҳантинг фаолиятини олиб бора олмайди:

1) Компаниянинг HR-мутахассислари кадрларни тўғридан-тўғри қидириш техникасини билишмайди.

2) Кўп ҳолатда танлов имконияти камлиги сабабли рақобатчи компаниядаги мутахассисларга мурожаат қилинади. Муваффақиятли иш олиб бораётган ходим ўз компаниясига садоқатли бўлади ва “бегона” кишининг қўнғироғига рад жавобини беради.

3) Ташқаридан (рақобатчи компаниялар томонидан) номзод провокацияга учраши хавфи мавжуд. Улар номзод ҳақида унинг аслида ишга олинмаслиги, олинса ҳам кам маош тўланиши ёки ваъда қилинганидан паст лавозимга олиниши ҳақида гап тарқатишади. Бу ҳолат номзоднинг фикри ўзгаришига олиб келиши мумкин.

4) Потенциал номзодлар билан музокара олиб бориш бўйича аниқ тайёргарлик ва дастурнинг йўқлиги туфайли улардан рад жавоби олиниши ва кутилган натижага эришилмаслиги мумкин[5].

3. Рекрутинг. Бу сўзнинг луғавий маъноси французча “recruit” – танлаш демакдир. Ёллаш, таркибни тўлдириш, пул эвазига хизматга чақириш (ёллаш) каби маъноларни ҳам англатади. Ҳозирги кунда бу атама тор маънода, маълум ҳақ эвазига малакали кадрларни қидириш ва танлаш жараёнига нисбатан фойдаланилмоқда. Унинг ишга жойлаштириш агентликларидан фарқи шундаки, ишга жойлаштириш агентлиги хизмат учун иш қидираётган шахсдан тўлов олса, рекрутинг агентлиги буюртмачи компания билан шартнома имзолайди ва шунга асосан улардан гонорар олади. Рекрутинг билан шуғулланадиган консультантларнинг фаолияти юборилган резюмелар орасидан талабга жавоб берадиган номзодларни саралаб иш берувчига 3-5 кишилик қисқа рўйхат (short-list) тақдим қилиш ҳамда интервьюни ташкил қилишдан иборат. Одатда, бугунги кунда рекрутинг хизматининг нархи талаб қилинаётган мутахассис йиллик иш ҳақи миқдорининг 15 – 25 % ини ташкил этади[6].

4. Скрининг, инглизча “screen” – “элақдан ўтказмоқ” маъносини англатиб, жуда кўп миқдордаги резюмелар орасидан номзодларни жинси, ёши, маълумоти, иш тажрибаси каби атрибутлар бўйича саралаш жараёнини ифодалайди. Ушбу усул кўп ҳолларда савдо ходимлари, котиб(а)лар, офис ходимлари, омбор ходимлари сингари лавозимларни тўлдириш учун номзодлар қидирилганда қўл келади. Бунда оммавий ахборот воситаларида эълон берилиши кифоя. Натижада кўп миқдорда резюмелар тўпланади. Мутахассиснинг вазифаси барча резюмеларни “элақдан ўтказиб”, маъқул бўлган бир нечтасини иш берувчига тақдим этишдан иборат. Керакли номзодни иш берувчининг ўзи танлаб олади. Скрининг хизматининг рекрутинг фаолиятидан фарқи ҳам шу билан боғлиқ, яъни агентлик номзодларни батафсил ўрганиб баҳоламайди, олдин ишлаган жойидан берилган тавсияларни текширмайди, уларнинг профессионал жиҳатларини кафолатламайди.

Скрининг хизматидан кимлар фойдаланади?

- HR-менежери мавжуд бўлмаган компаниялар;
- ходимлар билан ишловчи мутахассиси кадрларни бошланғич танлов учун вақт йўқотишини хоҳламайдиган компаниялар;
- кадрларни бошланғич танлаш жуда муҳим, лекин муддати қисқа бўлган компаниялар.

Ўрганишларимиз натижасига кўра, компаниялар қўйидаги сабаблар тўғрисида кадрларни танлаб бериш хизматини кўрсатувчи фирмага (агентликка, компанияга) мурожаат қилишади:

- улар “бош овловчилар”нинг (ҳедҳантерларнинг) кўп йиллик тажриба ва салоҳиятига ишонишади;

- уларнинг меҳнат бозори борасидаги амалий эксперт билимларига таянишади;

- бу хизматдан фойдаланиш натижасида вақт ва бошқа ресурсларни тежашга эришадилар ва юқори малакали кадрларга эга бўлишади.

Персонални танлаш хизматининг буюртмачи компаниялар билан ишлаш механизми ушбу босқичлардан иборат:

1) Компанияга (иш берувчига) меҳнат бозори ҳолати ва номзодларга бозор томонидан берилаётган баҳо (иш ҳақи) тўғрисида маълумот бериш.

2) Маълумотлар базаси, интернет, реклама воситалари, соҳалараро алоқалар тармоғи каби қидирув ресурсларидан самарали фойдаланиш.

3) Номзодларнинг резюме ва бошқа ҳужжатлари таҳлилини амалга ошириш.

4) Номзод билан телефон орқали ёки юзма-юз суҳбат ўтказиб, унинг масъулиятлилигини баҳолаш.

5) Психологик текширувдан ўтказиш (психологик тестлаш).

6) Тавсияномаларни текшириш ва номзодга ҳулоса тайёрлаш.

7) Энг яхши номзодларни буюртмачиларга тақдим этиш, учрашув ва суҳбатни (интервьюни) ташкиллаштиришга ёрдам бериш.

8) Қилинган ишларнинг доимий мониторингини олиб бориш.

Хулоса ва таклифлар

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси ўз тараққиёт йўлини иқтисодиётнинг барча тармоқ ва соҳаларида инновацияларни кенг жорий этиш ва ривожлантириш билан боғлади. Шундан келиб чиқиб, “илғор хорижий тажриба, жаҳон фанининг замонавий ютуқлари, инновацион ғоялар, ишланмалар ва технологиялар асосида иқтисодиётнинг барча тармоқлари ва ижтимоий соҳани жадал инновацион ривожлантиришни таъминлаш”[2] бугун жамиятимиз олдида турган асосий вазифа саналади.

Фикримизча, олий таълим муассасаларида бевосита кадрлар билан ишлаш, кадрлар хизматида иш юритиш ихтисослиги бўйича аниқ йўналтирилган мутахассисларни тайёрлаш тизимини қайта кўриб чиқиш зарур. Ҳозирги кунда Ўзбекистондаги тўртта олий таълим муассасасида: Ўзбекистон миллий университети, Тошкент давлат иқтисодиёт университети, Самарқанд давлат университети ва Термиз давлат университетларида “Кадрлар менежменти” йўналишида бакалавр кадрлар ва фақатгина Тошкент давлат иқтисодиёт университетида магистрлар тайёрланмоқда. Лекин кузатишларимиз натижаларига кўра, кўпчилик иш берувчилар мазкур мутахассисларнинг тайёрланаётганидан беҳабар ва шу кунга қадар университетларни битирган кадрларнинг аксарияти умуман бошқа соҳаларда фаолият юритиб келишмоқда.

Бундан кўринадики, олий таълим ва реал сектор интеграциясини янада чуқурлаштириш, бу борада олиб борилаётган одатдаги ишлардан воз кечиб, инновацияларни кенг жорий этиш лозим. Шунингдек, кадрлар билан бевосита ишловчи мутахассисларни тайёрлашда амалий машғулотларга кўпроқ эътибор

қаратилиши, ўқув жараёнига ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш корхоналаридан мутахассисларни жалб қилиш керак. Бундан ташқари, таълим муассасаларида рекрутинг, скрининг фаолияти ва уларнинг ишлаш механизмлари бўйича етарлича маълумот бера олувчи ўқув қўлланма ва дарсликлар яратишни кечиктирмаслик зарур.

Инсонлар билан ишлаш, уларни бошқариш орқали иқтисодиётга таъсир этиш, корхоналарни ривожлантириш ёки инқирозга олиб келиш мумкин. Бунда ҳар бир корхонанинг кадрлар сиёсати, улар билан ишлаш механизмнинг қанчалик тўғри йўлга қўйилганлиги муҳим аҳамият касб этади. Ўрганишларимиз натижасида хулоса қилишимиз мумкинки, кадрларни танлаш ва ишга қабул қилиш жараёнида хорижий тажрибаларни қўллаш мамлакатимиз корхоналари ҳаётига, миллий меҳнат бозорига, умуман мамлакатимиз иқтисодиётига ижобий самара келтиради.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маърузаси // Ишонч, 2017 йил 17 январь, № 7-8 (3825).

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 29 ноябрдаги “Ўзбекистон Республикаси инновацион ривожланиш вазирлигини ташкил этиш тўғрисида”ги ПФ-5264 сонли Фармони.

3. Рекрутинг: найм персонала. Учебное пособие / под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2002, С.5, С. 9

4. Т.В. Баскина. “Техники успешного рекрутмента”. 2-е изд., перераб. и доп.: Альпина Паблшер, Москва, 2014, С. 10

5. Қ.Х.Абдурахмонов ва бошқалар. Персонални бошқариш. Дарслик. Тошкент, 2011, 93-б. (электрон дарслик)

6. З.Я. Худойбердиев ва бошқалар. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси. Ўқув қўлланма. Тошкент: “Илм-Зиё”, 2016, 325-б.

7. Сайт: Программы для бизнеса и юристов, <http://www.7-labs.com/recruiters/423.html>

8. Сайт: business seminar, <http://www.b-seminar.ru/article/show/188/htm>

9. Сайт: www.e-xecutive.ru/wiki/index.php

10. Сайт: www.navigator.lg.ua/arts.php

11. Сайт: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-tehnologii-otbora-personala>