

Biznes Sohasida Xodimlarni Topish Va Tanlash Bosqichlari

Sodiqova Nigora To'rayevna¹

Annotatsiya: Inson omili bugungi kunda tadbirkorlik faoliyati samaradorligi va samaradorligida muhim o'rin tutadigan asosiy omillardan biridir. Biznes maqsadlariga erishishda faol rol o'ynaydigan odamlarga bo'lgan ehtiyoj turli sabablarga ko'ra ortib bormoqda. Korxonalaridagi turli ish va lavozimlar turli malaka, qobiliyat va shaxsiy xususiyatlarni talab qiladi. Bu holat korxonalariga munosib va malakali kadrlarni jalb qilish zaruratini keltirib chiqardi. Biznesning samarali va samarali ishlashi xodimlarni samarali topish va tanlash jarayoniga bog'liq. Ushbu tadqiqotda xodimlarni topish va joylashtirishning turli bosqichlari o'rganiladi va ularning umumiy tuzilishida taqdim etiladi.

Kalit so'zlar: Xodimni topish, xodimni tanlash.

KIRISH

Inson omili bugungi kunda tadbirkorlik faoliyati samaradorligi va samaradorligida muhim o'rin tutadigan asosiy omillardan biridir. Nafaqaga chiqish, iste'foga chiqish, mehnat shartnomasini bekor qilish, o'lim, kasallik, baxtsiz hodisa, tug'ilish tufayli uzoq muddatli ta'tillar, yangi qoidalarga ko'ra, biznes maqsadlariga erishishda faol rol o'ynaydigan odamlarga ehtiyoj ortadi. Ish, kompaniya nikohlari va yangi xodim topish. yoki uni tanlash kerak bo'ladi. Inson resurslarini rejalashtirishning maqsadlaridan biri rejalashtirish natijasida yuzaga keladigan kadrlar etishmasligini qondirish uchun zarur bilim, iste'dod, ko'nikma va motivatsiyaga ega nomzodlarni tadqiqot va biznesga jalb qilishdir. Kerakli va malakali kadrlar bilan ta'minlash ko'plab resurslar va usullardan foydalanishni talab qiladi.

Korxonalaridagi turli ish va lavozimlar turli malaka, qobiliyat va shaxsiy xususiyatlarni talab qiladi. Bu holat korxonalariga munosib va malakali kadrlarni jalb qilish zaruratini keltirib chiqardi. Xodim va ish o'rtasidagi uyg'unlikni ta'minlash uchun shaxsning qobiliyatlari ham, shaxsning shaxsiy tuzilishi ham u ishlaydigan ish bilan mos kelishi kerak. Xodimning qobiliyati va ish talablari o'rtasida uyg'unlik bo'lmasa, odam o'z ishini to'g'ri bajara olmaydi. Ish yukini ko'tara olmagan xodim ham jismoniy, ham ruhiy jihatdan charchaydi va katta ehtimol bilan ishdan ketadi. Xuddi shunday, ish talablarini bajara olmaydigan xodim hamkasblarining ish tezligiga ta'sir qiladi va u bilan ishlaydigan xodimlarning mahsuldorligi va ma'naviyatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Bu shuni anglatadiki, biznesning ishlashi samarali xodimlarni topish va tanlash jarayoniga bog'liq.

Xodimlarni topish

Ishga qabul qilish - bu biznes uchun zarur bo'lgan malakaga javob beradigan nomzodlarni topish jarayoni. Xodimlarni tanlashda korxonalar yomonlar orasidan eng yaxshisini tanlamaslik uchun nomzodlarni samarali topishga harakat qilishi va yaxshilar orasidan eng yaxshisini tanlashi kerak. Buni amalga oshirayotganda, eng ideal ishchi kuchi qaysi manbalardan ta'minlanishini aniqlash kerak. Korxonalar tomonidan olib boriladigan kadrlar siyosati buni qanday amalga oshirish mumkinligini belgilaydi. Korxonalar odatda xodimlar etishmasligini to'ldirish uchun ikkita usuldan foydalanadilar. Ulardan biri ichki resurslardan foydalanish, ikkinchisi esa tashqi resurslarga murojaat qilishdir. Agar u ichki manbalarni afzal ko'rsa, u rag'batlantirish yoki o'tkazish usullaridan foydalanadi yoki tashqi manbalarga murojaat qilish orqali o'z kamchiliklarini to'ldiradi. Qaysi resurslardan foydalanishni hal qilishdan oldin biznes e'tibor berishi kerak bo'lgan ikkita masala mavjud. Avvalo, qaysi ish bilan shug'ullanish kerakligini, bu ish odamdan nimani kutayotganini, ish talablari qanday ekanligini juda yaxshi aniqlash kerak va bunga faqat ishni tahlil qilish tizimi bilan erishish mumkin. Ikkinchisi, ish

¹ "Iqtisodiyot" kafedrasida o'qituvchisi Osiyo xalqaro universiteti



tahlilini o'tkazgandan so'ng, ushbu ishni bajaradigan xodim qanday xususiyatlarga ega bo'lishi kerakligini aniqlashdir.

Xodimlarni topish va tanlash jarayoni muammosiz o'tishi uchun ushbu ishni bajaradigan shaxsning tayyorgarligi va tajribasi juda muhimdir. Biznes birinchi uchrashuvda juda qimmatli xodimni yo'qotishi yoki qo'lga kiritishi mumkin. Shuning uchun bu ishni bajaradigan odam o'z sohasining mutaxassisi bo'lishi kerak.

Tayyorgarlik ishlarining eng muhim jihati shundaki, har bir bo'lim uchun zarur bo'lgan kadrlar tegishli bo'lim xodimlari tomonidan kadrlar bo'limiga yetkaziladi yoki so'raladi. Shu maqsadda so'rov va xodimlarni qidirish lavozimi uchun zarur bo'lgan xususiyatlarni ko'rsatadigan Kadrlar so'rovi shakli tegishli bo'lim mansabdor shaxslari tomonidan to'ldiriladi va kadrlar bo'limiga yuboriladi.

Birinchidan, xodimga muhtoj bo'lgan bo'lim xodimi ushbu shaklni to'ldiradi va uni kadrlar bo'limiga beradi. Kadrlar bo'limi tegishli xodimni topish uchun barcha manbalarni qidiradi va birinchi suhbatni o'tkazadi. Keyin tegishli bo'lim boshlig'i bilan birga o'ziga mos deb topgan odamlarni joylashtiradi. Agar xodim ish uchun mos bo'lsa, ushbu shakl inson resurslariga qaytariladi. Inson resurslarida yakuniy baholash o'tkazilgandan so'ng, u yuqori boshqaruvga taqdim etiladi va jarayon tugallanadi.

Ichki resurslar

Korxonalarining ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojlarini qondirishning birinchi usuli bu ichki resurslardan foydalanishdir. Asosiy imtiyozlar;

- Muassasa ichida harakatchanlikni ta'minlash
- Muassasaning o'z resurslaridan foydalanish
- Kamroq xarajat
- Yangi iste'dodlarni kashf qilish va quyi xodimlarga imkoniyat berish
- muassasadan miya oqib ketishining oldini olish
- Xodimlarning tez moslashishi natijasida hosildorlikning oshishi.

Ushbu ilovada ko'tarilish, ichki transferlar, norasmiy tadqiqotlar, malaka inventarlari, ichki manbalar sifatida bo'sh ish o'rinlari haqida xabar berish kabi ilovalar qo'llaniladi.

Rag'batlantirish

Korxonadagi har qanday xodimning hozirgi lavozimidan boshqa lavozimga o'tkazilishi ularning vakolat va mas'uliyatini kengaytirib, mavqeini oshiradi. Xodimlarning muassasa ichidagi hozirgi lavozimidan yaxshi lavozimga o'tishini o'sish sifatida ko'rish mumkin. Xodimlar uchun motivatsiya. Chunki xodimning mehnati evaziga munosib taqdirlanishini va lavozimga ko'tarilish imkoniyatiga ega bo'lishini bilishi ham ishga bo'lgan sadoqatini oshirish, ham samarali ishlash nuqtai nazaridan katta ahamiyatga ega. Bunday bo'lganda ishlab chiqarish ham, samaradorlik ham, sifat ham ortadi. Albatta, bu korxonaga ishlab chiqarishni katta rentabellik bilan davom ettirish imkonini beradi. Natijada, xodim ham, ish beruvchi ham baxtli bo'ladi. Biznesda reklama jarayonini amalga oshirish uchun uchta usuldan foydalanish mumkin.

Bosqichli tartibda ko'tarilish: Ushbu ilovada ko'tarilish ierarxik piramidaga muvofiq amalga oshiriladi. Ish stajiga ko'ra lavozimga ko'tarilish: Tajriba ishga moslashishni osonlashtirgani uchun, bu ish talab qiladigan qoidalar va tamoyillar bilan tanishish imkonini beradi. Shu sababli, to'plangan tajribaga asoslanib, eskirganlik darajasi ko'p yillar davomida lavozimga ko'tarilishning eng to'g'ri mezon bo'lib kelgan. Muvaffaqiyatga asoslangan lavozimga ko'tarilish (mukofot): Xodimning o'z ishidagi muvaffaqiyati va intizomi yoki uning biznesga sodiqligi lavozimga ko'tarilishi bilan taqdirlanishi mumkin.



Ichki transfer

Demak, korxonada biror lavozim bo'shab qolsa, bu lavozimga "bir xil darajadagi" boshqa shaxs tayinlanadi. Masalan; Qachonki usta ishdan bo'shab ketsa, uning o'rniga shu vazifani bajarishga tajribasi va qobiliyatiga ega bo'lgan boshqa usta tayinlanishi mumkin. Kadrlar taqchilligini shu yo'l bilan bartaraf etish korxonaga uchun arzon va oson bo'ladi, xodimlar esa hech qanday muammo tug'dirmaydi. moslashuv bilan. Biroq, agar xodim eski ish joyini tark etsa, bu yangi xodimlarga ehtiyojni keltirib chiqaradi. Bundan tashqari, yangi ishning samaradorligini oshirish uchun vaqt kerak bo'lganligi sababli, biznes vaqt va tejamkorlikni yo'qotadi.

Norasmiy tadqiqot

Norasmiy tadqiqotda bo'sh ish o'rinlari va ushbu lavozimni egallaydigan nomzodlar tegishli bo'linma rahbari va kadrlar bo'limi xodimlari tomonidan belgilanishi mumkin. Xodimlar etishmasligi bo'lgan bo'lim menejeri bu zaruratni kadrlar bo'limiga xabar qiladi va ushbu lavozimga nomzodlar bilan suhbatlashadi. Nomzodlarni aniqlash uchun tegishli bo'lim menejeri tomonidan tadqiqot o'tkaziladi. Bo'lim boshlig'i yo o'zi tanlagan xodim bilan birinchi bo'lib uchrashadi va unga ish taklif qiladi yoki bir necha xodimlar bilan uchrashib, o'ziga yoqqan nomzodga ishga taklif qiladi. Garchi bu usul keng qo'llanilsa-da, murojaat qilish imkoniyatini to'sib qo'ygani va bo'sh lavozimga tayyor bo'lgan boshqa shaxslarga e'tibor bermasligi tanqid qilinadi va bu xodimlarga noqulaylik tug'diradi.

Ko'nikmalar inventarizatsiyasi

Bu xodimlarning malakasini batafsil tavsiflovchi ro'yxatlar. Tashkilotda bo'sh ish o'rnini paydo bo'lganda, ushbu inventar puxta tahlil qilinadi va ushbu ro'yxatdan o'ringa talab qilinadigan malakaga ega bo'lgan nomzod olinadi. Bu xodimlarning kompaniya ichida lavozimga ko'tarilishi, ularning malakasi va ma'naviyati yuksalishini ta'minlaydi. .

Bo'sh ish o'rinlari haqida xabarnoma

Ish haqida xabarnoma tashkilotdagi barcha xodimlarga ochiq ish o'rinlari to'g'risida ma'lumotni tashkilot e'lonlari yoki e'lonlar taxtalari orqali taqdim etishni o'z ichiga oladi. Ish o'rinlari to'g'risida xabar berish orqali ish topishning shaffof funksiyasini amalga oshirish orqali teng bandlik tamoyili amalga oshiriladi; Barcha xodimlarga bo'sh lavozimga ariza berish imkoniyati beriladi.

Tashqi manbalar

Ichki resurslar bandlik ehtiyojlari uchun ustuvor ahamiyatga ega bo'lsa-da, bu resurslar barcha bo'sh ish o'rinlarini to'ldirish uchun etarli emas. Ayniqsa, yuqori bo'g'inlardagi bo'sh ish o'rinlari ko'tarilish yo'li bilan to'ldirilsa, quyi bo'g'indagi ayrim ish o'rinlari bo'shab qolishi muqarrar bo'ladi. Kadrlar ehtiyojlarini tashqi manbalardan ta'minlashda e'tiborga olinadigan eng muhim masala; Bu nima bo'lishidan qat'iy nazar elementni topish haqida emas, balki tegishli elementlarni maqbul usullar bilan ta'minlash haqida. Shuni esdan chiqarmaslik kerakki, xodimlarga bo'lgan ehtiyojni nomaqbul usullar bilan qondirish nafaqat muassasaga xodim olishiga yordam beradi, balki muassasa obro'siga putur etkazishi mumkin.

Bundan tashqari, inson resurslariga bo'lgan ehtiyojni qondirishga qaratilgan harakatlar institutlar o'rtasidagi raqobat etikasiga mos kelishi kerak. Shu sababli, institutlararo munosabatlarda, shuningdek, inson resurslariga ichki aralashuvlarda axloq qoidalarini printsip sifatida qabul qilish juda muhimdir.

Korxonalar tashqi manbalardan xodimlar bilan ta'minlash uchun turli xil vositalardan foydalanishi mumkin, masalan, reklamalar, biznes xodimlari, bandlik agentliklari, inson resurslari bo'yicha xususiy maslahat idoralari, ta'lim muassasalari, xodimlarni ijaraga berish va internet orqali amalga oshiriladigan to'g'ridan-to'g'ri arizalar.

Kadrlar tanlash jarayoni

Xodimlarni tanlash - bu nomzodlarni o'rganish va izlash harakatlari natijasida nomzod guruhlardan qaysi biri ishga olinishini hal qilishdan iborat bo'lgan va bir qator bosqichlarni o'z ichiga olgan jarayon. Ushbu bosqichda biznes va ochiq ish yoki ish joylari talab qiladigan malakalarni hisobga



olgan holda ariza beruvchilarning malakasi va muvofiqligi tekshiriladi. Tanlov jarayonidagi bosqichlar soni va foydalaniladigan vositalar biznes hajmiga, ishlarning malakasiga, tanlangan xodimlar soniga va boshqalarga bog'liq. omillarga qarab farq qilishi mumkin.

Korxonalar xodimlarni tanlashda rasmiy (tizimli) yoki norasmiy yondashuvni qo'llashlari mumkin. Norasmiy yondashuvda qaror qabul qiluvchi, odatda ish beruvchi yoki menejer nomzodlar bilan suhbat o'tkazadi, ularni baholaydi va tanlash to'g'risida qaror qabul qiladi. Rasmiy yoki tizimli tanlov jarayoni quyidagi bosqichlar va tadbirlarni o'z ichiga oladi.

Arizalarni qabul qilish - dastlabki suhbat

Nomzodlar shartlarga muvofiq va yozma ravishda pochta orqali korxonadagi lavozimga ariza topshirishlari mumkin. Shu tarzda, murojaat qilgan nomzodlar taqdim etgan ma'lumotlarga asoslanib, ish sharoitlariga mos keladimi yoki yo'qligi aniqlanadi. Ushbu bosqichning maqsadi ochiq ish uchun zarur bo'lgan malakaga ega bo'lmagan nomzodlarni yo'q qilishdir. Ariza arizalarida va CV hujjatlarida yoki birinchi suhbatda ish uchun zarur bo'lgan minimal ma'lumot, tajriba va jismoniy sharoitlarga ega emasligi aniqlangan shaxslar chiqarib tashlanadi. Ulardan ba'zilar o'zlari so'ragan ishdan tashqari bo'sh ish o'rinlari uchun mos deb topilishi va ishga taklif qilinishi mumkin. Arizalar biznesning reklama shartlariga muvofiq shaxsan topshirilgan hollarda, shaxs korxonadan tomonidan maxsus tayyorlangan ariza shaklini to'ldirishi kerak.

Testlar

Ushbu ilovalar yordamida ish talab qiladigan individual xususiyatlarni o'lchash mumkin. Ushbu xususiyatlarni aniqlash uchun odamga bir qator testlar qo'llanilishi mumkin. Ushbu testlar ish talablariga muvofiq shaxsning malakasini aniqlash uchun haqiqiy va ishonchli aniqlangan testlar bo'lishi kerak. Ushbu testlarni ikki guruhga bo'lish mumkin: bilimlarni o'lchash testlari va psixotexnik testlar.

Bilimlarni o'lchash testlari

Bu nomzodlarning chet tilini bilishini, kompyuterdan foydalanish qobiliyatini yoki kasbga oid har qanday mashina bilimini o'lchash uchun shaxslarga o'tkaziladigan bilim darajasi imtihonidir. Imtihon ish va biznes uchun zarur bo'lgan bilimlarni o'lchashi kerak, savollar aniq bo'lishi kerak, imtihon muddati va muhit nomzodlar orasida bir xil bo'lishi kerak. Imtihon vaqtinchalik bilimlarni emas, balki doimiy bilimlarni o'lchashi kerak.

Psixotexnika testlari

Bu psixotexnika deb ataladigan shaxslarning turli xulq-atvori va texnik jihatlarini aniqlashga qaratilgan o'lchov texnikasi. Psixotexnika testlari shaxsni umumiy xususiyatlardan ko'ra mohiyatiga ko'ra baholashga qaratilgan. Ushbu baholashlar insonni bir butun sifatida ko'rib chiqadi. Umuman olganda, psixologik testlar - bu odamlarning qobiliyatlari, ko'nikmalari, faoliyati, motivatsiyasi, munosabati va himoyasi haqida ma'lumot beradigan savollar berish uchun muhit va imkoniyatni ta'minlaydigan tizimli yondashuv. Psixotexnika testlarining asosiy maqsadi;

- Bu insonning fiziologik va psixologik fazilatlarini o'lchashdir.
- Bu ishchi kuchining samarali va samarali ishlashi uchun insonning ishga moslashuvi va uning qobiliyatlarini taqqoslashdir.
- U shaxs sifatida yoki guruh bo'yicha shaxsning xulq-atvor xususiyatlarini ochib berish uchun ishlatiladi.

Shunday qilib, ish sharoitlariga mos keladigan xodimlarni ob'ektiv tanlash mumkin. Sinovlardan olingan ballar yordamida aql-zakovat, kognitiv qobiliyat, tashvish, tajovuzkorlik va hokozolar baholanadi. Shaxslar bir-biri bilan juda ko'p turli o'lchamlarda taqqoslanadi va ularning farqlari aniqlanadi. Korxonalarining psixotexnik testlari; Ulardan xodimlarni kasbga yo'naltirish, xodimlarning ish o'rinlari almashinuvini ta'minlash, xodimlarni rag'batlantirish, o'quv dasturlari samaradorligini oshirish, malaka oshirishga bo'lgan zarur ehtiyojlarni aniqlash va xodimlarga tavsiyalar berish uchun



ishga qabul qilish jarayonlarida foydalanadilar. Testlar intellekt testlari, qobiliyat testlari, ijodkorlikni o'z ichiga oladi. testlar, shaxs testlari va qiziqish testlari. Bizni 5 guruhga bo'lish mumkin:

Suhbat usullari

Suhbatda ishtirok etayotgan nomzodlar va intervyu oluvchilar soni, suhbatni o'tkazish joyi, suhbatni rejalashtirish va o'tkazish usuli, savollarning turlari suhbat usulini belgilashda muhim rol o'ynaydi. Ushbu usullar birgalikda qo'llanilishi mumkin.

Suhbatdagi savollar turlari

Intervyuda berilgan har bir savolning o'ziga xos maqsadi bor. Barcha savollarni oldindan aytib bo'lmaydi. Odatda qaysi turdagi savollar va qanday maqsadlarda so'ralishini bilsangiz, shunga o'xshash savollarga tayyorlanishingiz mumkin. Savollarning asosiy turlari quyida keltirilgan:

- Umumiy
- Shaxsiy ma'lumotlarga oid savollar
- Ta'limga oid savollar
- Kasbiy tajriba/bilimga oid savollar
- Shaxs xususiyatlariga oid savollar
- Kompetentsiyalarga oid savollar
- Motivatsiyaga oid savollar
- Kutishlar/shartlar bo'yicha savollar

Malumot tadqiqoti

Kadrlar nomzodlari bilan suhbatdan so'ng ushbu jarayonda muvaffaqiyat qozongan nomzodlar bo'yicha ma'lumotnoma tadqiqotini o'tkazish tanlov jarayonining yana bir bosqichini tashkil etadi. Bu nomzodning o'tmishdagi xatti-harakati, uning shaxsiyatining ko'rsatkichi sifatida, uning kelajakdagi xatti-harakati haqida dastlabki tasavvurga ega bo'lishi g'oyasi bilan qo'llaniladigan usullardir. Shu tariqa nomzod haqidagi ma'lumotlar uning o'qituvchilari, sobiq ish beruvchilari va rahbarlaridan so'raladi. Muhimi, nomzod haqida ob'ektiv ma'lumot olishdir. Garchi sobiq ish beruvchi nomzod haqida salbiy fikr bildirgan bo'lsa ham, u ijobiy ma'lumot bergan bo'lishi mumkin. Ba'zida ishdan ketgan xodimdan g'azablangan sobiq ish beruvchi yoki menejer uni alohida tanqid qilishi mumkin. Shu munosabat bilan, ma'lumotnoma va tavsiyanomalar xodimlarni tanlashda yolg'iz qo'llanilmasligi kerak, balki boshqa usullar bilan bir qatorda qo'llanilishi kerak.

Ishga qabul qilish to'g'risidagi qaror

Xodimlarni tanlash jarayonining maqsadi muassasa tomonidan talab qilinadigan xususiyatlarga javob beradigan shaxslarni aniqlash va ularni ishga olish to'g'risida qaror qabul qilishdir. Darhaqiqat, munosib nomzodni tanlash mohiyatan qaror qabul qilish jarayonidir. Qaror qabul qilish - bu g'oya, fikr, amaliyot yoki shaxsга tegishli alternativalar orasidan eng mos variantni tanlash. Xodimlarni tanlash jarayonida hozirgacha olib borilgan tadqiqotlarda nomzod haqida turli xil ma'lumotlar olindi. Ushbu bosqichda bajarilishi kerak bo'lgan vazifa erishilgan natijalardan birini tanlashdir. Biroq, bu kadrlarni tanlash bo'yicha yakuniy qaror emas. Ushbu qarorning aniqroq bo'lishini ta'minlash uchun nomzodni boshqaradigan birinchi rahbarning fikri ham olinadi. Chunki birinchi rahbar ishni texnik jihatdan yaxshiroq biladi va ishga qabul qilinadigan shaxsning ishi va muvaffaqiyati uchun shaxsan javobgar bo'ladigan shaxs hisoblanadi.

Salomatlik tekshiruvi

Sog'liqni saqlash hisobotlari ishga qabul qilingan nomzodlarda keyin paydo bo'lishi mumkin bo'lgan xavfsizlik va sog'liq muammolarini aniqlash, mehnatni muhofaza qilish va ijtimoiy ta'minot bo'yicha tadqiqotlarni rejalashtirish va amalga oshirish uchun ishlatiladi. Sog'liqni saqlash tekshiruvlari va tibbiy



ko'riklar "nogironlarning" nogironlik darajasini aniqlash uchun ham qo'llaniladi. , bu so'nggi yillarda mamlakatimizda dolzarb masalaga aylangan va ularga ma'lum kvota ajratilgan bo'lsa, hisobotlar zarur.

Ishga boshlash

Tanlangan xodimlarni ishga tushirish muhim bosqichdir. Ushbu bosqich ishga qabul qilingan shaxs zarur hujjatlarni kadrlar bo'limiga topshirishi va ish boshlanish sanasida tegishli bo'limda ishlash uchun kompaniyaga kelishi bilan boshlanadi.

Ushbu bosqichga kelsak, bo'lim boshlig'i boshqa bo'lim xodimlariga bo'limga yangi xodim qabul qilinganligi to'g'risida oldindan ma'lum qilishi va yangi xodimning ish boshlagan sanasi, ismi-sharifi va boshqa ba'zi xususiyatlar haqida ma'lumot bergan bo'lishi kerak. Ushbu shaxsan tanishtirish bosqichidan so'ng, Inson resurslari bo'limida zarur tartib-qoidalarni bajargan shaxs tegishli bo'lim rahbariga yuboriladi. Rahbar xodimni kutib oladi va unga bo'limga tegishli masalalar bo'yicha qisqacha tushuntirish beradi. Yangi xodim to'g'risidagi ma'lumotlar zudlik bilan xodimlar uy-joy bo'limi boshlig'iga o'tkaziladi, agar korxonada mavjud bo'lsa, u kishi uchun joy topiladi. xodimlarni uy-joy bilan ta'minlash va ularning boshqa ehtiyojlarini qondirish choralari ko'riladi. Xodimlar turar joyida qolayotgan shaxsga tenglashtirilgan xodimlar bilan bir xil shart-sharoit yaratishga e'tibor qaratiladi. So'ngra bo'lim boshlig'i yoki uning yordamchilaridan biri yangi ishga qabul qilingan xodimlarni bo'limning boshqa xodimlari bilan tanishtiradi. Yangi ishga qabul qilinganlarni ish joyi va uning shartlari bilan tanishtirish uchun orientatsiya treningini o'tkazish kerak. Ushbu treningning maqsadi yangi xodimga biznes haqida asosiy ma'lumotlarni berishdir.

XULOSA

Xodimlarni topish va tanlash jarayoni biznesning omon qolishini ta'minlaydigan zarur odamlarni aniqlashda katta ahamiyatga ega. Shu sababli, xodimlarni topish va tanlash jarayoni muvaffaqiyatli bo'lishi uchun;

- Ishni to'g'ri tahlil qilish,
- Tanlangan suhbatdoshlar jarayon va biznes haqida etarli ma'lumotga ega bo'lishi kerak,
- Biznes ichidagi ishchi kuchi, bilim, iste'dod, ishlash va h.k. mavzularni o'z ichiga olgan inventar yaratish,
- Biznesdan tashqaridan zarur bo'lgan malakali xodimlarga erishish uchun aniq reklama joylashtirish, uchun. Ariza beruvchilar tomonidan taqdim etilgan hujjatlarni ob'ektiv tekshirish;
- Yakuniy suhbat uchun tanlangan nomzodlarning munosib odamlar bo'lishini ta'minlash,
- Oxirgi suhbatdan so'ng tanlangan nomzodlarga "to'g'ri ish uchun to'g'ri odam" tamoyili bilan mos ishni taklif qilish,
- Hozirgi xodimlarni topish va tanlash jarayonini xodimlarni topish va tanlash tajribasi bilan yaxshilash kerak.

Muxtasar qilib aytganda, tahlil qilingan aniq ishni to'ldiruvchi, biznesning qadriyatlari va missiyasiga mos keladigan, biznesda ishlaydigan odamlar tomonidan yaratilgan tashkiliy madaniyatga mos keladigan shaxsni izlash va odamlarni nimaga undashini aniqlash. ishni muvaffaqiyatli bajarish orqali bu ishga erishish va korxonada ishning ahamiyatini ta'kidlash, xodimlarni yollash va tanlashning to'g'ri jarayonidir. Bu uni belgilash va amalga oshirishdagi asosiy masalalardir. Bundan tashqari, kuchli ichki va tashqi shaxsning iste'dodi, bilimi, tajribasi va boshqalar. Mavzular bazasini yaratish biznes uchun kuchli raqobat ustunligini ta'minlaydi.

Foydalangan adabiyotlar

1. Robinson, K.R. (1990). Training management. Lonndon: Kogan Page.
2. Senge, P. (1990). Beşinci disiplin. (Çev. A.Akdeniz ve A. Doğukan), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.



3. Synder, P. (1993).
4. The first steps in solving problems developing diversity. San Fransisco: Jossey-Boss Inc. Thorne, P. (1989).
5. The new general manager. New York: Mc Grav Hill. Ulrich, D. A. (1998).
6. Sodiqova, N. (2023). DIGITAL LABOR IN THE NEW ECONOMY. *Modern Science and Research*, 2(10), 293-300.
7. Khudoynazarovich, S. A. An Opportunity of Internet Marketing in Tourism Sphere. *International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development*, 3(3), 356-361.
8. Shadiyev, A. (2022). O 'QUV EKSKURSIYASI-TURIZMNI O 'QITISHNING INNOVATSION USULI SIFATIDA. ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu.uz), 13(13).
9. Шадиев, А. Х. (2020). Факторы, влияющие на развитие экотуризма. *Достижения науки и образования*, (5 (59)), 31-32.
10. Mirzabek, T. (2023). MARKETING KOMMUNIKASIYALARI TIZIMIDA OG'R MULOQOTLAR XUSUSIYATLARI. *Innovations in Technology and Science Education*, 2(14), 388-391.
11. Bakhodirovich, K. B. (2023). International accounting models and their characteristics in the conditions of innovative economy. *Zien Journal of Social Sciences and Humanities*, 21, 56-60.
12. Халилов, Б. Б., & Курбанов, Ф. Г. (2020). Важность подготовки кадров в экономике. *Вопросы науки и образования*, (6 (90)), 12-14.
13. Рахманкулова, Н. (2023). РОЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В РЕГИОНАЛЬНОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ. *Gospodarka i Innowacje.*, 36, 168-170.
14. Sh, Y. D., & Rakhmankulova, N. O. (2021). Risks in the Process of Digitalization of Business Activities. *TALIM VA RIVOJLANISH TAHLILI ONLAYN ILMIY JURNALI*, 1(2), 19-22.

