

Янгибоев С.Ж.,
ТДИУ, мустақил тадқиқотчиси
e-mail:s.yangiboyev83@mail.ru

ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШ ТИЗИМИДА РЕКРУТМЕНТНИНГ АҲАМИЯТИ

ЗНАЧЕНИЕ НАБОРА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ

THE IMPORTANCE OF RECRUITMENT IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация. Мақолада инсон ресурсларини бошқаришда рекрутмент фаолиятининг аҳамияти ҳамда унинг ташкилий тузилмаси ва ишлаш механизми буйича илмий асосланган таклиф ва тавсиялар берилган.

Таянч иборалар: стратегия, лавозим, HR-соҳаси мутахассислари, рекрутмент, самарадорлик, ходимлар, кадрлар бўлими, хулқ-атвор, номзод.

Аннотация. В статье разработаны научно обоснованные предложения и рекомендации о важности рекрутмента в управлении человеческими ресурсами, его организационной структуре и механизме.

Ключевые слова: стратегия, оборудование, специалисты по HR, рекрутмент, эффективность, персонал, отдел кадров, поведение, кандидат.

Abstract. The article developed scientifically based proposals and recommendations on the importance of recruitment in human resource management, its organizational structure and mechanism.

Key words: strategy, equipment, HR specialists, recruitment, efficiency, personnel, HR department, behavior, candidate.

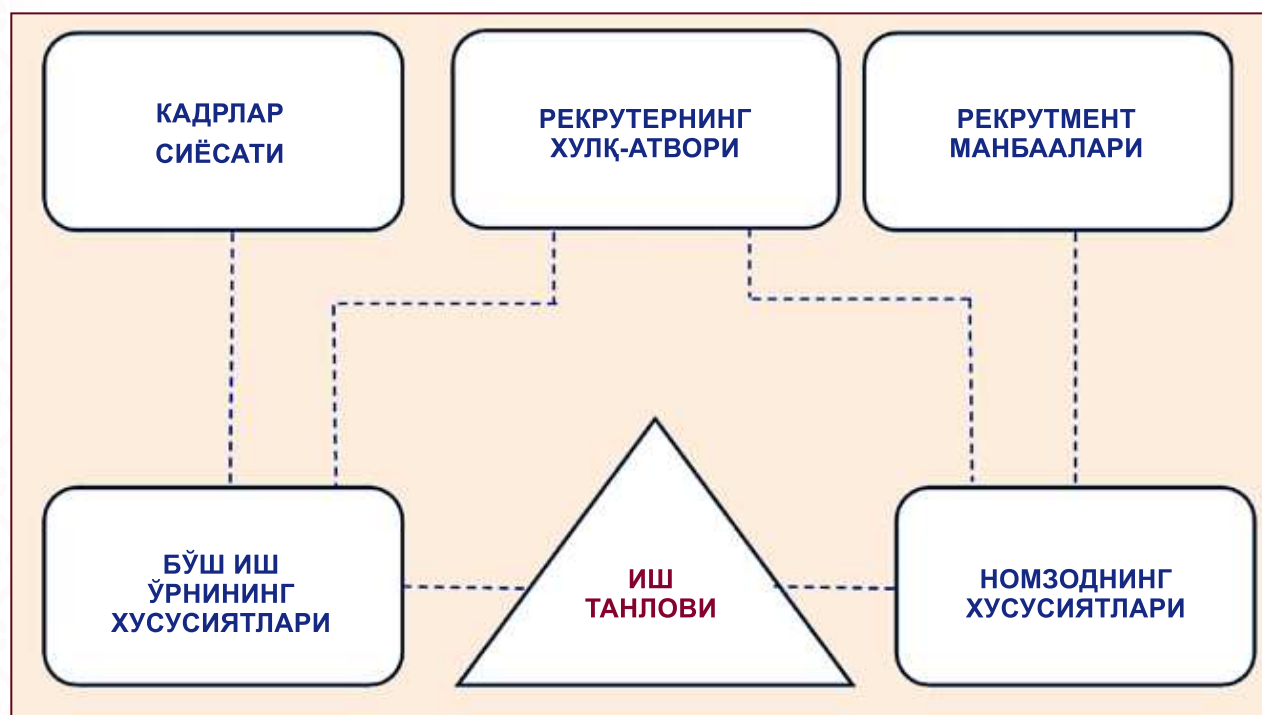
Бугунги жадал глобаллашаётган замонда кадрларнинг нотўғри танланиши корхоналар (фирмалар) учун кўп йўқотишларга сабаб бўлади. Корхона (фирма) раҳбари ёки бевосита кадрлар (персонал) билан ишловчи мутахассиснинг кадрларни танлашда эътиборга олиши муҳим бўлган жихат – инсоннинг аввал нима қилганини эмас, 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 таъкидлаганидек, «...лавозимларга самарали ишни таъминлайдиган, муносиб кадрларни танлаш бўйича олдимизда муҳим вазифа турибди». Шу маънода,

кадрларни танлаш ва ишга қабул қилиш, бошқариш салоҳиятидан унумли фойдаланиш жараёнида жаҳоннинг турли компанияларида қўллаб келинаётган технологияларни тадқиқ этиб, улардан миллий иқтисодиётимизда фойдаланиш йўналишларини ўрганиш долзарб масала бўлиб қолмоқда.

Маълум йилда ташкилот учун маълум бир иш тоифасига неча нафар янги ишчиларни ёллаши кераклигини прогноз қилиш анча мушкул масала ҳисобланади. Анъанавий рекрутментнинг роли ташкилотда янги кадрларга эҳтиёж юзага келганда, улар учун мақбул бўлган потенциал янги кадрлар таклифини шакллантиришдан иборатдир. Инсон ресурсларини бошқариш тизимида рекрутмент эса, бу – потенциал номзодларни аниқлаш ва уларни компанияга жалб этиш мақсади билан ташкилот томонидан олиб бориладиган ҳар қандай узлуксиз фаолият ёки амалиётдан иборат бўлади.[2] Шундай қилиб, ИРБ тизимида рекрутинг янги ишчиларни режалаштириш ва уларни танлаш жараёни ўртасида тўсиқни юзага келтиради. Рекрутинг (малакали номзодларни бўш иш ўрнига ариза топширишини рағбатлантириш) ва танлаш (қайси номзодлар мавжуд бўш иш ўрнига энг мос келишини аниқлаш) жараёнининг мақсадлари бир-биридан шунчалик фарқ қиладики, улар алоҳида-алоҳида амалга оширилганда кўпроқ самарали бўлади. [3]

Компанияларнинг стратегияларидаги фарқлар туфайли, улар рекрутингга турли даражадаги аҳмийатлилиқни юзага келтиради. Умуман олганда, мутахассислар барча компаниялар рекрутингнинг учта жиҳати бўйича қарор қабул қилиши керак деб ҳисоблайдилар: корхонанинг кадрлар сиёсати, рекрутинг манбаалари, рекрутерларнинг хусусиятлари ҳамда хулқ-атворлари.

Рекрутингнинг бу уч жиҳати пировард натижада ташкилот кимни ишга ёллаши мумкинлигига турлича таъсир кўрсатади. Ташкилотнинг кадрлар борасида олиб борадиган сиёсати бўш иш ўринларининг хусусиятлари (билим, малака, ақлий ва жисмоний қобилият талаблари ҳамда меҳнат шароитлари)га таъсир этади. Рекрутмент манбаалари эса ташкилот эришиши мумкин бўлган номзодларнинг хусусиятлари (малака даражаси,



1-расм. Рекрутингнинг учта асосий жиҳати.

ақлий ва жисмоний қобилияти, тажрибаси ва мулоқот кўникмалари)га таъсир кўрсатади. Рекрутернинг хулқ-атвори эса номзодлар ва бўш иш ўринларининг хусусиятларига таъсир этади. Натижада, номзоднинг таклиф этилаётган ишни қабул қилиш бўйича қарори ва ташкилотнинг бўш иш ўрнини таклиф этиши бўйича қарори номзод ҳамда бўш иш ўринининг хусусиятлари бир-бирига мос келишига боғлиқ бўлади.

Тадқиқотлар натижасида олинган маълумотларга кўра, ривожланган мамлакатларда ташкилотнинг кўламига боғлиқ ҳолда, инсон ресурсларини бошқариш бўлимлари ҳар йили фаолиятларининг 50–70 фоиз вақтини янги ходимларни жалб этишга ажратишлари маълум бўлган.[4] Бундай ташкилотларда рекрутмент жараёнлари узлуксиз амалга ошириладиган фаолият сифатида қаралади.

РЕКРУТИНГ ХАРАКАТЛАРИГА ТАЪСИР ЭТУВЧИ ОМИЛЛАР

Гарчи бир қатор ташкилотлар баъзи вақтларда рекрутмент фаолиятини амалга оширса-да, айримлари бошқаларга қараганда рекрутментга кўпроқ мурожаат қилишга тўғри келади. Шубҳасиз, бунда ташкилот кўлами энг асосий омил бўлиб хизмат қилади. Яъни, ходимлари сони минг ёки ундан кўпроқ бўлган ташкилотлар доимий равишда рекрутмент фаолиятини амалга оширишга мажбур бўлади. Масалан, фастфуд овқатланиш тармоқлари, хизмат кўрсатувчи компаниялар ёки кам иш хақи тўловчи фирмалар шулар жумласидандир.

Ташкилотнинг самарали рекрутмент фаолияти унинг учун керакли сондаги малакали номзодларни бўш иш ўринларига жалб қилиши мумкин, лекин баъзида айрим амалий вазиятларни ҳам инкор этиб бўлмайди. Масалан, ташкилотга жалб этилган кўплаб номзодлар орасида ташкилот эҳтиёжини қондирадиган муносиб номзодлар бўлмаслиги ёки юқори малакага эга бўлганлари ҳам ташкилотда ишлашни хоҳламаслиги мумкин. Инсон ресурсларини бошқариш тизимида рекрутинг фаолиятидаги шунга ўхшаш вазиятлар ташкилотнинг эҳтиёжига мос келувчи номзодларни жалб этиш ва танлаш имкониятларини чеклаб қўйиши мумкин. Биз қуйида ташкилот учун муносиб номзодларни жалб қилишда тўсиқ бўлиши мумкин бўлган айрим омилларни келтириб ўтамыз.

ТАШКИЛОТ ИМИЖИ

Биз юқорида айрим малакали номзодлар маълум бир ташкилотда ишлаш имкониятидан фойдаланишдан манфаатдор бўлмаслигини таъкидлаб ўтдик. Бундай вазиятларда рекрутмент учун ташкилот имижини энг асосий тўсиқ бўлиши мумкин.

Ташкилот имижини тузилмаси устида олиб борилган тадқиқотлар, унга бўлган ишонч даражасига таъсир кўрсатадиган тасаввурларни умумлашган тузилмавий моделларни ишлаб чиқишга сабаб бўлди.

Е.Н. Богданов ва В.Г. Зазигинлар жуда кенг тарқалган умумлашган тузилмавий моделлардан иккитасини келтириб ўтадилар. Улар ташкилотнинг асосий ўзига хосликлари ҳақида таркибий қисмлар бўйича махсус ташкил қилинган ва бир тизимга солинган маълумотларни ўзида акс эттиради.

Биринчи модел еттита таркибий қисмдан иборат бўлиб, қуйидаги маълумотларни ўз ичига олади:

- ▶ ташқи хусусиятлар (ташкилот номи, услуби, эмблемаси, рамзи, жойлашган ўрни ва ҳ.к.);

- ▶ молиявий фаровонлик;
- ▶ раҳбар ва унинг жамоаси шахсияти (имижи);
- ▶ ходимлар имижи;
- ▶ фаолият сифати, маҳсулот ёки хизматлар қиёфаси;
- ▶ идора биносининг дизайни;
- ▶ ташкилот ва ходимларнинг иш юзасидан алоқалари.

Иккинчи модел эса ўнта таркибий қисмдан иборат бўлиб, қуйидаги маълумотларни ўз ичига олади:

- ▶ ташқи хусусият;
- ▶ ташкилот тарихи ва анъаналари;
- ▶ молиявий ҳолати;
- ▶ маҳсулот қиёфаси, фаолият сифати;
- ▶ раҳбар ва унинг жамоаси имижи;
- ▶ ходимлар имижи, корпоратив маданият;
- ▶ иш юзасидан алоқалар, ташкилотни бошқаришнинг ўзига хос хусусиятлари;
- ▶ маҳсулот ёки хизматлар баҳоси (ўсиб бориш суръати бўйича қиёсий маълумотлар);
- ▶ паблисити (publicity), реклама;
- ▶ идора биноси, маҳсулотларнинг дизайни.

Меҳнат бозорининг иш излаётган қисми ёки олий таълим муассасаларни битирувчилари ташкилотнинг имижини белгиловчи омилларга катта эътибор қаратишади. АҚШнинг Иллинойс штатидаги McDonald's ресторанининг бош менежери Рич Флоурч (Rich Floersch) ҳозирги шиддатли рақобат шароитида муносиб кадрни жалб этиш учун товар брендининг ўзи етарли эмас деб ҳисоблайди. Унинг фикрича, муваффақиятга эришишда нафақат товар бренди балки компаниянинг ишга ёллаш бўйича ҳам ўз брендига эга бўлиши лозимлигини таъкидлайди [5].

ИШ ЎРНИНИНГ ЖОЗИБАДОРЛИГИ

Агар тўлдирилиши керак бўлган иш ўринлари жозибасиз ва мазмунсиз ҳамда ундаги меҳнат шароитлари ноқулай бўлса, кўп сонли ва малакали номзодларни жалб қилиш жуда қийин бўлади. Масалан, ҳозирги кунда кўплаб иш берувчиларни қўл меҳнатига асосланган бўш иш ўринлари учун номзодларни қидириш ва жалб қилишда қийинчиликларга дуч келаётганликларини кузатиш мумкин.

Қонунчилик талаблари. Ташкилотнинг инсон ресурсларини бошқариш тизмидаги рекрутинг жараёнининг самарадорлигига қонунчилик талаблари таъсирини инобатга олмаслик мумкин эмас. Ҳукумат томонидан белгиланган ҳуқуқий асосларда ишга ёллаш жараёнида номзодларнинг ҳар қандай диний, ирқий ва жинсий тафовутларига устуворлик бериш тақиқлаб қўйилган. Бу эса айрим соҳалардаги ташкилот ёки компаниялар учун муносиб кадрларни ёллашда қонун талабларини чеклаб ўтишга мажбур қилади. Масалан, ҳаво йўллари компаниялари стюардессалик ловозимида ёш, чиройли ва жозибали аёлларни ёллашни афзал кўради. Бу эса, гендер тенгсизлик ва камситилиш муаммосини келтириб чиқаради. Қонунга кўра бундай ҳаракалар тақиқланади.

РЕКРУТИНГ ХАРАЖАТЛАРИ

Айрим ташкилотлар рекрутинг хизматларидан фойдаланиш ёки рекрутмент фаолиятини мукамал амалга ошириш учун етарли маблағга эга бўлмайди. Шунинг учун, баъзи вазиятларда бўш иш ўринларига номзодларни жалб этиш ва уларни саралаш ҳамда танлаш жараёнларининг барча процедураларини амалга оширишга хайрихоҳ бўлмасдан, шунчаки анъанавий ишга ёллаш ёндошувидан фойдаланишади. Бу эса ташкилотга кутилган номзодни ёллашга тўскинлик қилади.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР

1. Ш.М. Мирзиёев. Ўзбекистоннинг 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. A. E. Barber, Recruiting Employees (Thousand Oaks, CA: Sage, 1998)
3. C. K. Stevens, «Antecedents of Interview Interactions, Interviewers' Ratings, and Applicants' Reactions» Personnel Psychology 51 (1998), pp. 55–85; A. E. Barber, J. R. Hollenbeck, S. L. Tower, and J. M. Phillips, «The Effects of Interview Focus on Recruitment Effectiveness: A Field Experiment,» Journal of Applied Psychology 79 (1994), pp. 886–96; D. S. Chapman and D. I. Zweig, «Developing a Nomological Network for Interview Structure: Antecedents and Consequences of the Structured Selection Interview,» Personnel Psychology 58 (2005), pp. 673–702.
4. «Solving the Riddle of Recruiting and Retention,» HR Focus (April 2008), p. 1.
5. L. Adler «Answers from Lou Adler» Workforce Management, online at www.workforce.com accessed June 2, 2009.





**Хужаев Фазлиддин Элмурадович,
ТГЭУ, кафедра «Управление бизнесом
и логистика»
fazliddinxujaev@gmail.com**

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИИ

KORXONANING LOGISTIK FAOLIYATINI TAKOMILLASHTIRISH IMPROVING LOGISTICS ENTERPRISE ACTIVITIES

Аннотация. Логистика начала развиваться как военная наука и, начиная со второй половины XX в., нашла применение в экономике. В обоих случаях оба направления логистики имеют общие элементы – согласованность действий при управлении материальными потоками, их рациональность, точный расчет. Внедрение логистических подходов приобрело большую актуальность на современном этапе развития российской экономики. Это связано с интенсификацией и расширением товарно-денежных отношений, с динамичным увеличением горизонтальных хозяйственных связей между предприятиями и организациями сопряженных отраслей.

Ключевые слова: логистика, развития логистики, управления логистикой, управлении материальными потоками, комплексные логистика, логистической операция, логистической функция.

Annotation. Logistics began to develop as a military science and, starting from the second half of the 20th century, found application in economics. In both cases, both areas of logistics have common elements - coordination of actions in the management of material flows, their rationality, accurate calculation. The introduction of logistic approaches has acquired great urgency at the present stage of the development of the Russian economy. This is due to the intensification and expansion of commodity-money relations, with a dynamic increase in horizontal economic ties between enterprises and organizations of related industries.

Key words: logistics, logistics development, logistics management, material flow management, integrated logistics, logistics operation, logistics function.

ВВЕДЕНИЕ

Логистическую деятельность субъектов хозяйствования часть ученых рассматривает как практическую реализацию комплексных логистических функций и элементарных логистических операций. Комплексные логистические функции делят на базисные (снабжение, производство, сбыт), ключевые (поддержание стандартов обслуживания потребителей, управление закупками, транспортировка, управление запасами, управление процедурами заказ, управление производственными процедурами, ценообразования, физическое распределение) и поддерживающие (складирование, грузопереработка, защит-