

**Korxona va tashkilotlarda xodimlarni tanlash va ishga qabul qilish
jarayonlari taxlili va unga ta'sir etuvchi omillar taxlili - Vaziyat taxlili.**

Guruh: 011-20

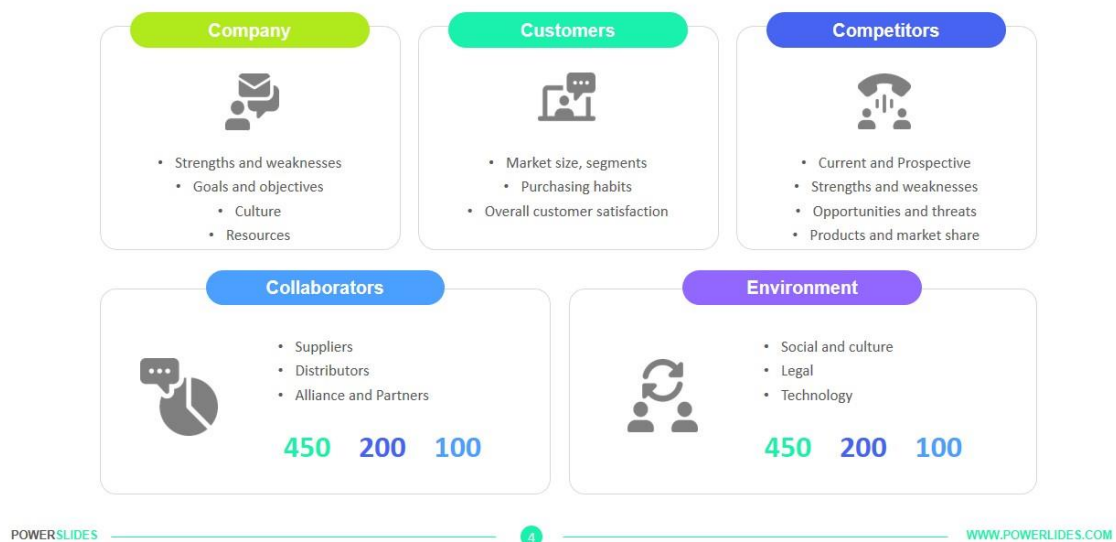
Bajardi: Mamadaliev Hojimurod

Tekshirdi: Malika Parpieva

Vaziyat tahlili

Strategik menejmentda vaziyatni tahlil qilish deganda menejerlar tashkilotning imkoniyatlari, mijozlari va biznes muhitini tushunish uchun tashkilotning ichki va tashqi muhitini tahlil qilish uchun foydalanadigan usullar to'plamini bildiradi. Vaziyat tahlili bir nechta tahlil usullarini o'z ichiga olishi mumkin, masalan, 5C tahlili, SWOT tahlili va Porterning beshta kuch tahlili.

SITUATIONAL ANALYSIS



Inson resurslarini boshqarish (HRM)

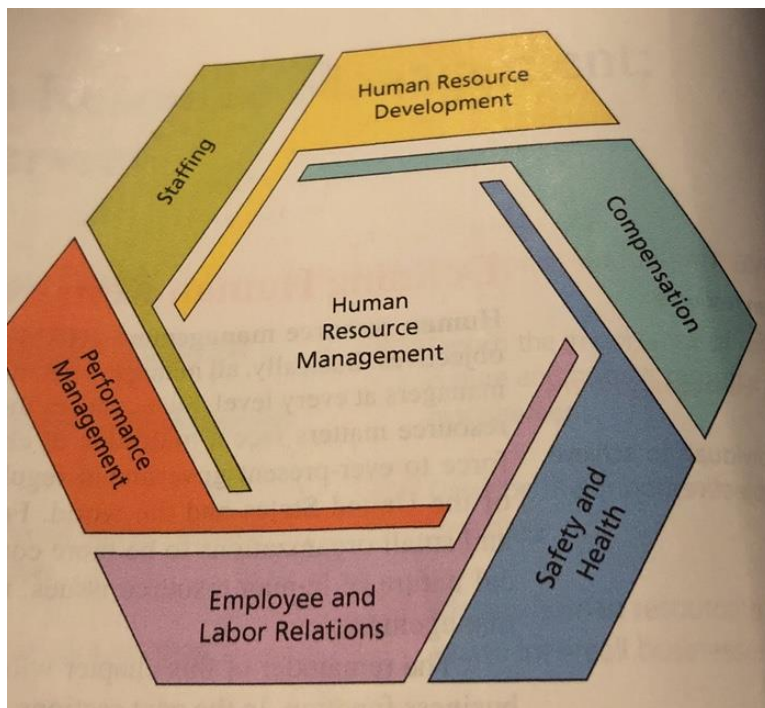
Inson resurslarini boshqarish eski versiya yoki Xodimlarni boshqarish uchun o'ziga xos atamadir yoki biz shuni aytishimiz mumkinki, xodimlar yoki ishchi kuchi bilan ishlash uchun bu yangi atama baholangan. Inson resurslarini boshqarish deganda xodimlarning faoliyatini nazorat qilish yoki ularni ta'minlash usuli

do'stona va yaxshi muhitda ishlash va muvofiqlashtirishning eng yaxshi samarali usuli o'zlari va yuqori boshqaruv bilan." Har qanday joyda kadrlar bo'limi tashkilot uning mavjudligining o'zagidir va shuning uchun uni boshqa tadqiqotchilar tomonidan

isbotlangan. Xo'sh, kadrlar bo'limisiz transmilliy kompaniyalar mavjud bo'lmaydi. Ish haqi va ish haqi bilan bir qatorda, tashkilotlar ko'pincha katta miqdorda mablag' sarflaydi. Inson Resurs funksiyalari inson resurslarini ta'minlash va muvofiqlashtirish uchun bajariladigan vazifalar va majburiyatlarni anglatadi. Inson resurslari funksiyalari turli xil narsalarni o'z ichiga oladi. Kompaniya yoki tashkilotning barcha sohalariga ta'sir qiladigan yoki ta'sir qiladigan usullar.

Inson resurslarini boshqarishning oltita asosiy funksiyasi mavjud:

- (1) Inson resurslari rejalashtirish, ishga olish va tanlash;*
- (2) Inson resurslarini rivojlantirish;*
- (3) Kompensatsiya va imtiyozlar;*
- (4) Xavfsizlik va salomatlik;*
- (5) Xodimlar va mehnat munosabatlari;*
- (6) Inson resurslarini o'rganish.*



Ushbu tadqiqot asosan birinchi va ikkinchi funktsiyalarga qaratilgan, ya'ni ishga qabul qilish, tanlash manbalari yoki protseduralari. Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish – bu yangi xodimni tanlashdan keyin tashkilotning jarayoni yoki talablari. Yangi xodimlarni ishga olish va tanlash ham murakkab jarayon.

Ishga qabul qilish

Tashkilotning strategik ehtiyojlari maxsus ishlab chiqilgan va uni amalga oshirish bo'limlar tomonidan o'z-o'zidan amalga oshirilishi kerak va bu erda asosiy rol o'ynaydi. o'z bo'limlarining asosiy ehtiyojlarini ta'minlash uchun kadrlar bo'limi. Tez orada tashkilotning ehtiyojlarini qondirish uchun rahbarlar va menejerlar mas'uliyatni o'z zimmalariga oladilar ularni bajaring. Kadrlar funktsiyasining keyingi bosqichi - bu ishga qabul qilish. Bu faoliyat qiladi kompaniyaning davom etishini ta'minlash uchun zarur bo'lgan odamlarni sotib olishi mumkin tashkilotning faoliyati. Robertsda ishga yollash o'z ichiga olgan jarayondir potentsial nomzodlar bo'lgan yoki bo'lishi mumkin bo'lgan bir qator odamlarni jalb qilish muayyan bo'limlarda tashkilot uchun tanlangan. Bu haqiqiy yoki potentsial ish izlovchilar bilan muloqot qilishni, ularni imkoniyatdan foydalanishga taklif qilishni o'z ichiga oladi va ularni har qanday sohada tashkilot uchun ishlashga ishontirishga harakat qiling.



Eng yaxshi sifatli natijaga erishish uchun maqsad eng yaxshi tarzda eng yaxshi sifatga ega bo'lish va raqamlar. Ishga qabul qilish - bu haqiqiy nomzodlarni aniqlash jarayoni yoki kutilayotgan tashkiliy vakansiyalar. Yoki boshqa nuqtai nazardan, bu bog'lanishdir to'ldirish uchun ish bilan ta'minlanganlarni va ish qidirayotganlarni birlashtiradigan faoliyat. Tashkilot turli xil manbalardan birini tanlashi mumkin bo'sh ish o'rinlari turiga qarab xodimlarni yollash mumkin. Turli xil turlari mavjud boshqaruv talablariga rioya qilish va bajarish uchun yollash ham mumkin. Ichki manbalar, mavjud Plumblika ko'ra, xodimlar, tashqi manbalar, reklama, elektron yollash, HR shakllantirish va natijada ma'muriyatining bir qismi sifatida qabul qilinadi o'z-o'zidan va vaqtinchalik inson resurslari amaliyotini joriy etish. Bu qarshi siyosatchilarning ijroiya hokimiyatdan mustaqilligining asosiy qoidasi. Ozi bor HR rejalashtirish va prognozlash. Ishga qabul qilish mezonlari mavjud bo'lmaganda noaniq bo'lib qoladi ishni to'g'ri tahlil qilish; va ish tavsifi va xodim haqida ishonchli ma'lumot yo'q spetsifikatsiya mavjud.

Tanlash

Tanlov ishga qabul qilishning keyingi bosqichidir. Bu nafaqat tashkilotning yangi a'zolarini tanlashni, balki tanlov jarayonini boshqarishni ta'minlashni ham o'z ichiga oladi. Asosiy e'tibor tanlash jarayoni:

(1) Dastlabki skrining suhbat;

(2) ariza shaklini to'ldirish;

(3) Keng qamrovli suhbat;

(4) Asosiy tekshiruv;

(5) Tibbiy/fizikaviy ko'rik;

(6) Yakuniy ish taklifi.

Ushbu bosqichlarning har biri jarayonning davom etishi uchun ba'zi ijobiy fikr-mulohazalarni talab qiladigan qaror nuqtasini ifodalaydi. Jarayonning har bir bosqichi tashkilotning ariza beruvchining kelib chiqishi, qobiliyatlari, motivatsiyasi haqidagi bilimlarini kengaytirishga intiladi va u oshiradi.



Qaror qabul qiluvchilar o'z bashoratlarini va yakuniy tanlovini amalga oshiradigan ma'lumotlar. Biroq, agar ular muvaffaqiyatni bashorat qilishga yordam beradigan ma'lumotlarni bermasa yoki qadamning narxi kafolatlanmagan bo'lsa, ba'zi qadamlar o'tkazib yuborilishi mumkin.

Orientatsiya

Orientatsiya - bu yangi xodimlarni tashkilotga, ularning ish bo'linmalariga va ish joylariga kiritish. Xodimlar o'zlarining hamkasblaridan va tashkilotdan orientatsiya oladilar. Samarali orientatsiya dasturi yangi xodimga darhol va doimiy ta'sir ko'rsatadi va uning muvaffaqiyati va muvaffaqiyatsizligi o'rtasidagi farqni keltirib chiqarishi mumkin.

Xodimlarni rivojlantirish

Rivojlanish xodimlarda to'g'ri fikr yuritish jarayonini o'rnatishga qaratilgan. Bu ularning bir qator faktlarni berish yoki ko'nikmalar to'plamini o'rgatish o'rniga bilimlarni tushunish va sharhlash qobiliyatini oshiradi. Xodimning rivojlanish yo'li unga analitik, insoniy, kontseptual va maxsus ko'nikmalarni beradi. Bu unga turli vaziyatlarda fikr yuritish va tahlil qilish imkoniyatini beradi. Shunday qilib, rivojlanishga e'tibor qaratiladi.



xodimning shaxsiy o'sishi haqida ko'proq. Xodimlarni rivojlantirishning muhim tarkibiy qismini hisobga olish muhim: barcha xodimlar, qaysi darajada bo'lishidan qat'i nazar, rivojlanishi mumkin.

Ish faoliyatini baholash

Ish faoliyatini baholash - bu xodimning ishda qanday ishlashini aniqlash va unga etkazish jarayoni va ideal holda, takomillashtirish rejasini tuzish. To'g'ri o'tkazilsa, ish faoliyatini baholash nafaqat xodimlarga qanchalik yaxshi ishlayotganliklarini bilish imkonini beradi, balki ularning kelajakdagi harakatlar darajasi va vazifalari yo'nalishiga ta'sir qiladi. Agar xodim to'g'ri mustahkamlangan bo'lsa, sa'y-harakatlarni

kuchaytirish kerak. Xodimning vazifani idrok etishi to'g'ri takomillashtirish rejasini tuzish orqali aniqlanishi kerak.