**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI AXBOROT TEXNOLOGIYALARI VA KOMMUNIKATSIYALARINI RIVOJLANTIRISH VAZIRLIGI**

**MUHAMMAD AL-XORAZMIY NOMIDAGI**

**TOSHKENT AXBOROT TEXNOLOGIYALARI UNIVERSITETI**

“Marketing va menejment” kafedrasi

***“Inson resurslarini boshqarish”***

***fanidan***

**Amaliy ish**

Elektron tijorat ta’lim yo‘nalishi

***HUM001*** guruh

Bajardi:Asliddinov Behzod

Qabul qildi: Nosirova Zulfiya

**Toshkent 2022**



Inson resurslarini boshqarish (Human Resources Management - HRM, yoki oddiygina HR) tashkilotning shu yerda ishlaydigan odamlarni yollash, boshqarish va qo'llab-quvvatlashga qaratilgan ichki siyosati yoki ichki kompleks funksiyasi hisoblanib,  inson faoliyatiga ta'sir qiluvchi barcha jarayonlar va dasturlar HR ning bir qismidir.

         Inson resurslarini boshqarish funksiyalari quyidagilarni nazarda tutadi:

* Inson resurslari uchun asosiy mas'uliyatni o'z zimmasiga olgan shaxs.
* Xodimlarga bo'lgan talablarni aniqlash.
* Muammoni tahlil qilish: mustaqil pudratchilar xizmatlaridan foydalanishga arziydimi yoki o'z ishchilarini yollashi kerakmi?
* Xodimlarni tanlash va tayyorlash.
* Tashkilot uchun raqobatdosh ustunlikni ta'minlovchi eng yaxshi xodimlar.
* Shaxsiy brend va tashkilot brendining tashuvchi eng yaxshi xodimlar.
* Xodimlarga nafaqa to'lash bo'yicha moslashtirilgan faoliyat.
* Barcha xodimlarni me’yorlar va kadrlar siyosatiga o‘rgatish.
* Tashkilotda HRM siyosatini yaratish va yuritish.

         HR ning asosiy strategik funksiyalari korxona va biznes strategiyasini muvozanatlash; tashkilot jarayonlarining reinjiniringi; tashkilot xodimlari bilan o'zaro axborot aloqasi, o'zgarishlarni boshqarishdir. HR menejeri tashkiliy yetakchilik va boshqaruv madaniyati monitoringi uchun javobgar hisoblanadi. HR makonda farq qilishi mumkin bo'lgan bandlik va mehnat qonunlariga rioya qilishni ta'minlaydi.

         Inson resurslarini boshqarish to'rtta taktik funktsiyaga ega:

1. Xodimlar bilan ta'minlash.
2. Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish.
3. Motivatsiyani boshqarish.
4. Texnik xizmatlar.

Kadrlar ta’minotiga potentsial xodimlarni intervyu, ilovalar, tarmoqlar va boshqalar orqali ishga tanlash va yollashni o'z ichiga oladi.

O'rgatish va rivojlantirish malakali xodimlarni uzluksiz rivojlantirish jarayonidagi navbatdagi qadamdir. Motivatsiya xodimlarning yuqori mahsuldorligini ta'minlash kaliti hisoblanadi. Bu funksiya ishchilarga berilgan imtiyozlar, faoliyatni baholash va mukofotlarni o'z ichiga olishi mumkin. Oxirgi funksiya - xizmat ko’rsatish - ularning sadoqatini va tashkilotga sodiqligini saqlashni o'z ichiga oladi.

         HRM inson resurslari bo'yicha mutaxassislarga yangi xodimlarni samarali tarzda o'qitish imkonini beradi. Texnologiya sifatida paydo bo'lgan HRM endi ilmiy soha bo'lib, ontologik tavsiflardan foydalanishni talab qiladi.

         Inson resurslari bu - tashkilotda ishlaydigan malakali mutaxassislardir. Inson resurslarini boshqarish aslida xodimlarni boshqarish bo'lib, korxonaning aktivlari bo'lgan ishchilarga e'tibor beradi. Shu munosabat bilan bunday xodimlar ba'zan inson kapitali deb ataladi.

         Tahlillar shuni ko'rsatadiki, umumiy va xususiy inson salohiyatini shakllantirish mexanizmlari yetarli darajada ishlab chiqilsa, inson kapitali va resurslari darajasi o'ssa, tashkilotning raqobatbardoshligi ortadi.

Tashkilotning kadrlar siyosati - bu nima

Birinchidan, kadrlar siyosati - bu tashkilotda o'rnatilgan printsiplar, qoidalar, usullar va boshqa standartlar to'plami bo'lib, unga muvofiq xodimlar bilan ishlash va jarayon amalga oshiriladi. **kadrlar boshqaruvi**... Shu bilan birga, tashkilotda kadrlar siyosatini hujjatlarda aks ettirishga bevosita ehtiyoj yo'q. Qanday bo'lmasin, u ish beruvchi va xodimlar o'rtasida mehnat munosabatlari mavjud bo'lgan har qanday korxonada u yoki bu shaklda mavjud. Va bu jihatni ko'rib chiqishning eng oson yo'li [tadbirkorlik faoliyati](https://rock-nation.ru/uz/equipment/forma-uvedomleniya-o-nachale-osushchestvleniya-predprinimatelskoi.html) kadrlar siyosati maqsadlari va ob'ektlari, shuningdek uning shakllanishiga ta'sir etuvchi omillar misolida.

**Kadrlarning asosiy maqsadi** siyosat, o'z navbatida, korxonaning barcha darajalarida xodimlarni boshqarishning eng samarali tizimini yaratishdir. Shu jumladan - mehnat unumdorligini oshirish, xarajatlarni kamaytirish, tashkilotda maqbul mikroiqlimni yaratish, haq to'lashning mos usullari va tizimlaridan foydalanish va tashkilot xodimlari bilan bog'liq boshqa ko'plab nuanslarni hisobga olgan holda.

**Kadrlar siyosatining ob'ekti - bu tashkilot xodimlarining o'zi - kadrlar.** Bu, birinchi navbatda, xodimlarning asosiy, doimiy xodimlarini o'z ichiga oladi. Biroq, aniq korxona va olib borayotgan kadrlar siyosatiga qarab, uning ob'ekti qisman yoki to'liq vaqtincha ishlaydigan xodimlar bo'lishi mumkin [muddatli shartnomalar](https://rock-nation.ru/uz/agriculture/poryadok-zaklyucheniya-srochnogo-trudovogo-dogovora-osnovaniya-usloviya.html) yoki hatto boshqa mexanizmlar yordamida jalb qilingan - autsorsing va autstaffing.

Kadrlar siyosatiga ta'sir qiluvchi omillar

Har qanday korxonaning kadrlar siyosatiga turli omillar ta'sir ko'rsatadi. Bunga ma'lum darajada tashqi va ichki muhit ta'sir ko'rsatadi. Va samarali qarorlar qabul qilish va kadrlar siyosatini takomillashtirish uchun dastlab bu xususiyatlarni tushunish kerak. **Tashkilotning ta'siri imkonsiz yoki juda cheklangan bo'lgan tashqi muhit omillariga quyidagilar kiradi:**

**Kadrlar siyosatiga ta'sir etuvchi ichki omillar:**

* **Tashkilotning maqsadlari.** Kadrlar siyosati aynan ularning negizida shakllanishi va o'z vazifalari sohasida ularga erishish vositasi bo'lishi kerak.
* **Boshqaruv usullari.** Xodimlarni boshqarishning qo'llaniladigan usullari kadrlar siyosatiga mos kelishi va bir -birini to'ldirishi kerak.
* **Inson resurslari va ularning imkoniyatlari.** Kadrlar siyosatini shakllantirishda ko'p narsa xodimlarning tuzilishiga va hatto xodimlarning shaxsiy xususiyatlariga bog'liq.

Kadrlar siyosatiga ta'sir etuvchi omillarni baholash asosida uning tamoyillari shakllantirilishi kerak. Shunday qilib, kompaniya bir vaqtning o'zida tashqi omillarni hisobga olishi va kadrlar siyosatiga salbiy ta'sirini kamaytirish uchun hamma narsani qilishi kerak. [ichki omillar](https://rock-nation.ru/uz/forex/sovershenstvovanie-organizacionnoi-struktury-sistemy-upravleniya.html), uning maksimal samaradorligiga erishish uchun.

Kadrlar siyosatining asosiy yo'nalishlari

Aslida, tashkilotning kadrlar siyosatining yo'nalishlari kadrlar bo'limining asosiy faoliyat yo'nalishlariga mos keladi. Bundan tashqari, har bir faoliyat sohasining o'ziga xos xususiyatlari, amalga oshirish tamoyillari va xususiyatlari bor, ular kadrlar siyosatini tuzishda ham e'tiborga olinishi kerak. **Kadrlar biznesining xuddi shu yo'nalishlari quyidagicha:**

1. **Xodimlarni boshqarish.** Xodimlarni umumiy boshqarish - bu kadrlar siyosati amalga oshiriladigan eng muhim sohadir. Turi va turidan qat'i nazar, boshqaruv xodimlarning ham, tashkilotning ham ehtiyojlarini qondirish tamoyillariga asoslanishi kerak. tashkilot maqsadlariga ham, xodimlarning maqsadlariga ham teng erishish tamoyiliga rioya qilish to'g'risida. Bu, o'z navbatida, tashkilot o'z manfaatlarini qisman buzsa ham, boshqaruv samaradorligini oshiradi. Masalan, xodimlarga bonuslar berish, aslida, kompaniyaning foydasini kamaytiradi, lekin mehnat samaradorligini oshiradi, bu esa o'z navbatida uning daromadini yanada muhim ko'rsatkichlarga oshirishi mumkin. birinchi qarashda tashkilot manfaatlari zaiflashishi mumkin.
2. **Xodimlarni qidirish va tarqatish.** Kadrlar siyosati, shuningdek, davlatdagi kamchiliklarni to'ldirish va uni samarali formatlash masalalarini hal qiladi. Bu jihatning asosiy tamoyillari - bu ish hajmining xodimlarning imkoniyatlariga mos kelishi, xodimning bilimining kasb va lavozim talablariga muvofiqligi. Bundan tashqari, xodimlarni tanlash va taqsimlashda siz ham e'tiborga olishingiz kerak [individual xususiyatlar](https://rock-nation.ru/uz/forex/kompaniya-menyaet-usloviya-truda-chto-podtverdit-nalichie-organizacionnyh-ili-tehnologicheskih-izmenenii.html) va har bir ishchining qobiliyatlari hamda amaliy tajribasi.
3. **Boshqaruv kadrlari zaxirasini yaratish.** Samarali kadrlar siyosati har doim qimmatli kadrlar yo'qolgan taqdirda tayyor echimlarni taqdim etadi. Bu jihat har doim raqobat tamoyillariga asoslangan bo'lishi kerak - eng yaxshi xodimlarni tanlash, rotatsiya - lavozimlarning o'zgarishi va ularning almashinishi, o'qitish va baholash - lavozimni kerakli nazariy bilim va amaliy ko'nikmalarga ega bo'lganlarga o'tkazish. yuqori natijalarni saqlab qolishga tayyor.
4. **Mehnat resurslari samaradorligini sertifikatlashtirish va baholashni o'tkazish.** Tashkilotning kadrlar siyosati xodimlarning samaradorligini baholash mexanizmlarini o'z ichiga olishi kerak. Shu bilan birga, kadrlar siyosatining baholash aspektining asosiy tamoyillari mustaqillik, xolislik va professionallikdir. Baholashni alohida xodimlarning rivojlanishidan manfaatdor bo'lmagan yoki aksincha, ularning turg'unligidan manfaatdor odamlar o'tkazishi kerak. Faoliyatning har bir o'ziga xos jihati uchun baholash mezonlarini ham, baholangan ko'rsatkichlarni ham oldindan ko'rish zarur.
5. **Xodimlarning rivojlanishi.** Da [samarali tashkil etish](https://rock-nation.ru/uz/foreign/formirovanie-effektivnoi-struktury-organizacii-effektivnaya-lineino-funkcionalnaya-struktura-upravle.html) Korxonada kadrlar siyosati xodimlarni takomillashtirish uchun uni doimiy ravishda takomillashtirib boradi [iqtisodiy samaradorlik](https://rock-nation.ru/uz/manufacturing/osnovnye-obobshchayushchie-pokazateli-i-ocenka-effektivnosti-sistemy.html)... Rivojlanish qonuniylik, o'zini rivojlantirish va adolat tamoyillariga muvofiq ishlaydi. Ya'ni, ishchilar maqomini qonunchilik nuqtai nazaridan ko'tarishi, ularning shaxsiy intilishlarini rag'batlantirishi va ish beruvchining o'zi tomonidan etarli darajada rag'batlantirilishi kerak.
6. **Motivatsiya** **ishchilar va ish haqi.** Kadrlar siyosatining bu yo'nalishi ishchilarni rag'batlantirish mexanizmlarini va to'g'ridan -to'g'ri mehnatga haq to'lash tizimini ishlab chiqishni nazarda tutadi. Shu bilan birga, bu yo'nalishdagi asosiy printsiplar - bu mehnat murakkabligining uni to'lashga muvofiqligi, shuningdek, ijobiy va salbiy motivatsiya usullarining kombinatsiyasi - xodimlar va mexanizmlarga nisbatan intizomiy jazo tizimining mavjudligi. ularning ish haqi uchun.

Kadrlar siyosati elementlari

Kadrlar siyosatini kadrlar boshqaruvi doirasida qo'llaniladigan ma'lum vositalarsiz amalga oshirish mumkin emas. Bundan tashqari, bunday vositalarning assortimenti ancha keng bo'lishi mumkin. **Shunday qilib, kadrlar siyosatining ko'rsatilgan elementlari quyidagicha bo'lishi mumkin.**

* **Ma'muriy vositalar.** Mahalliy [qoidalar](https://rock-nation.ru/uz/loans/o-vnesenii-izmenenii-i-priznanii-utrativshimi-silu-nekotoryh-normativnyh-pravovyh-aktov-ministerstva.html) Xodimlar jadvali, ichki mehnat qoidalari, ish haqi va bonuslar to'g'risidagi nizomni o'z ichiga olgan tashkilotlar - ish beruvchining ichki standartlari yordamida xodimlar faoliyatini tartibga solish uchun juda keng imkoniyatlari bor, shuning uchun kadrlar siyosatining bu vositasi eng samarali hisoblanadi.
* **Psixologik vositalar.** Ish beruvchilar va kadrlar bo'limi kadrlar siyosatini amalga oshirishda to'g'ridan -to'g'ri boshqaruv vositalaridan ko'proq foydalanishi mumkin. Usullardan samarali foydalanish [psixologik ta'sir](https://rock-nation.ru/uz/agriculture/kurs-reklama-v-kommercheskoi-deyatelnosti---metody-opredeleniya-psihologicheskoi-effektivnosti-reklamy.html) xodimlarga nisbatan, jamoada qulay muhit yaratish yoki aksincha - eng samarali xodimlarni aniqlash uchun nizolarni rag'batlantirish, kadrlar siyosatini amalga oshirishda juda qulay vosita bo'lishi mumkin.
* **Ijtimoiy vositalar.** Tashqi va ichki muhitda kompaniyaning imidjini yaratish ham xodimlarni boshqarish samaradorligiga ta'sir qilishi mumkin. Umumiy ichki uslub, korporativ etika, xodimlarning tashkilotga sodiqligi va jalb etilishi alohida jamiyatni tashkil qiladi, bu o'z -o'zidan [muhim element](https://rock-nation.ru/uz/services/rosatom-upravlenie-znaniyami-rosatom-korporaciya-znanii-v-a-pershukov.html) kadrlar siyosati va undan to'g'ri foydalanish, faqat ma'muriy tartibga solingan boshqaruv vositalariga qaraganda ancha yuqori samaradorlikni ko'rsatishi mumkin.

Amal qilish usuli bo'yicha kadrlar siyosati turlari

Kadrlar siyosatini bevosita amalga oshirish va qo'llashni ko'rib chiqsak, birinchi navbatda, uni bir necha asosiy turlarga bo'lish mumkinligini tushunish kerak. Kadrlar siyosati tartibga solinmagan korxonalar uchun uning turini aniqlash ustuvor vazifadir. **Asosan, zamonaviy kadrlar biznesida ish beruvchining bu sohadagi siyosati quyidagilarga bo'linadi.**

Ochiqlik darajasi bo'yicha kadrlar siyosati turlari

Shuni tushunish kerakki, kadrlar siyosatining turlarini uning ochiqligi nuqtai nazaridan ham ajratish mumkin. Ishni tashkil etishning bu jihatining ochiqligi tashqi va ichki kadrlar siyosatining deyarli barcha boshqa jihatlariga va asosan kadrlar tarkibiga ta'sir qiladi. Ochiq kadrlar siyosati bilan kadrlar asosan barcha toifadagi lavozimlar uchun tashqaridan tanlanadi, yopiq kadrlar siyosati faqat quyi lavozimlar uchun kadrlarni tanlashni nazarda tutadi va boshqa barcha kadrlar aynan kompaniya xodimlari hisobidan yopiladi. .

**Ochiq kadrlar siyosatining xususiyatlari quyidagilarni o'z ichiga oladi.**

* Xodimlarni yollash asosan bilan amalga oshiriladi [tashqi bozor](https://rock-nation.ru/uz/life-and-business/glavnym-vneshnim-priznakom-sushchestvovaniya-mirovogo-rynka-yavlyaetsya.html) past darajadagi xodimlardan tortib yuqori boshqaruvgacha bo'lgan har qanday lavozim uchun mehnat. Bu yondashuv rivojlangan mehnat bozorida ishchilar etishmasligida samarali bo'ladi.
* Xodimlarni moslashtirish har xil yo'llar bilan amalga oshirilishi mumkin va xodimlarning xilma -xilligi tufayli juda murakkab jarayon.
* Xodimlarni o'qitish asosan tashqi muassasalarda olib boriladi yoki ularni tanlash bosqichida ham ma'lum darajada bilim, amaliy ko'nikma va nazariy bilimga ega bo'lish talab qilinadi.
* Korxonada martaba ko'tarilish imkoniyati cheklangan, chunki ko'pincha kadrlar siyosati ularni mavjud xodimlar orasidan emas, balki professionallarni qidirishga yo'naltirishni nazarda tutadi. Bu holda, xodimlarning martaba zinapoyasiga ko'tarilishi, yangi bo'sh ish o'rinining ochilishini anglatadi, uni dastlab mehnat bozorida munosib xodimni tanlash o'rniga, uni to'ldirish kerak bo'ladi.
* Xodimlarni rag'batlantirish asosan pul va intizomiy harakatlar bilan ta'minlanadi.
* Ishchi kuchlarining xilma -xilligi xodimlarga yangiliklarni topish va joriy etishni ancha osonlashtiradi.
* Ochiq kadrlar siyosati brend va kompaniyaning sodiqligini oshirishni rag'batlantirmaydi va yopiq mexanizmlar bilan taqqoslaganda kadrlar almashinuvida muayyan muammolarga duch keladi.

**Yopiq kadrlar siyosati quyidagi xususiyatlarga ega:**

* Kadrlarni tanlash faqat quyi lavozimlarda mavjud bo'lgan xodimlar asosida amalga oshiriladi. Mehnat bozorida ishchi kuchi etishmasligi va mutaxassislarning etishmasligi sharoitida bu yondashuv juda dolzarbdir.
* Tashkilot xodimlarining moslashuvi ularning korporativ madaniyatga keng jalb qilinishini ta'minlaydi.
* Xodimlarni o'qitish ko'pincha korxona ichida keng qamrovli tarzda amalga oshiriladi, shu jumladan xodimlarning mashhur murabbiyligi. Bu usul jamoaning birdamligini oshirishga va yakkalik tuzishga imkon beradi [korporativ siyosat](https://rock-nation.ru/uz/success-stories/realizaciyu-politiki-korporativno-socialnoi-otnesennosti-vidy-politiki-kso.html) va axloq.
* Karyera o'sishi nuqtai nazaridan, yopiq kadrlar siyosati xodimlarga yuqori motivatsiyani beradi, chunki korxona ichidagi deyarli har qanday lavozimga bo'ysunuvchilardan erishiladi.
* Motivatsion yondashuv, shuningdek, xodimlar uchun barqarorlik muhitini yaratishni va, birinchi navbatda, korxona negizida nomoddiy qadriyatlar va imtiyozlarni taqdim etishni nazarda tutadi.
* Yopiq kadrlar siyosati doirasidagi innovatsion jarayonlar xodimlarni alohida qo'shimcha rag'batlantirishini va ularni, birinchi navbatda, yuqoridan boshlashini talab qiladi, bu esa innovatsion menejment salohiyatini kamaytirishi mumkin.
* Yopiq kadrlar siyosati korporativ madaniyat va axloqning barqaror shakllanishini ta'minlaydi va xodimlarning o'zaro almashishini ta'minlaydi, ammo bunday siyosat tufayli iqtisodiy faoliyatning umumiy samaradorligi pasayishi mumkin, chunki u qat'iy tartibga solingan va katta ahamiyatga ega emas. -shkaladagi tebranishlar - ham salbiy, ham ijobiy tomonda.

Yuqoridagi tushunchalar faqat kadrlar siyosatining umumiy nazariy ta'rifi bo'lib, amalda korxonalar to'liq yopiq yoki to'liq ochiq modelni ishlatmaydilar, balki ularning individual xususiyatlarini u yoki bu darajada birlashtiradi.

Kadrlar siyosatiga qo'yiladigan talablar

Tashkilotning samarali kadrlar siyosatini shakllantirish murakkab vazifadir, bu tanlangan kadrlar siyosati turidan yoki turidan qat'iy nazar bir xil bo'lgan asosiy tamoyillarga mutanosib yondashuvni va qat'iy rioya qilishni talab qiladi. Shunday qilib, biz tashkilotda xodimlarni boshqarishning ushbu jihatiga qo'yiladigan asosiy talablarni ajratib ko'rsatishimiz mumkin:

Kadrlar siyosatini ishlab chiqish va takomillashtirish tartibi

Kadrlar siyosatini ishlab chiqishni tashkilot mavjud bo'lishining istalgan bosqichida boshlashi mumkin, ammo mehnatning bu tomoniga qanchalik tez e'tibor berilsa, deyarli har qanday tashkilotning umumiy iqtisodiy faoliyati shunchalik samarali bo'ladi. **Kadrlar siyosatini ishlab chiqishni boshlashning eng oson yo'li - oddiy harakatlar algoritmidan foydalanish:**

1. Tashkilotning umumiy strategik maqsadlarini va umuman uning rivojlanish rejasini aniqlash. Bu bosqich zarur, chunki kadrlar siyosati faqat tashkilotning vazifalarini amalga oshirishning yordamchi vositasidir.
2. Kadrlar siyosatining asosiy tamoyillarini, uning ustuvorliklarini ishlab chiqish, shuningdek, tashkilotga ta'sir etuvchi barcha omillarni hisobga olgan holda, kuchli va zaif tomonlarini aniqlash. Bu bosqichda kadrlar siyosatining o'ziga xos turi va kompaniya xodimlarining umumiy tarkibi aniqlanadi.
3. Kadrlar siyosatining moliyaviy bazasini shakllantirish. Bu bosqichda korxona aktivlari va kadrlar siyosatini amalga oshirishga yo'naltirilishi mumkin bo'lgan mablag'larni baholash zarur, shundan so'ng uni yakuniy tasdiqlash amalga oshiriladi.
4. Kadrlar siyosatini tasdiqlash. Samarali kadrlar siyosati aniq va aniq aks ettirilishi kerak [me'yoriy hujjatlar](https://rock-nation.ru/uz/business-plans/programmnyi-centr-pomoshch-obrazovaniyu-normativnye-pravovye-dokumenty.html) unga rioya qilishlari kerak bo'lgan tashkilotlar.
5. Kadrlar siyosatini ilgari surish. Har bir xodim korxona ierarxik tuzilishida qaysi bosqichni egallashini va hozirgi kadrlar siyosati uning maqsadlariga erishishda qanday yordam berishi mumkinligini aniq tushunishi kerak - bu bosqichda kadrlar siyosatining asosiy tamoyillarining aniqligi va ochiqligi ta'minlanishi kerak. xodimlarning har biri.
6. Operatsion rejalarini ishlab chiqish. Dastlabki bosqichda kadrlar siyosati global maqsadlarga erishish va taktik vazifalarni aniqlash va amalga oshirishning to'g'ridan -to'g'ri usullariga yo'naltirilgan. Kadrlar siyosati amalda amalga oshirilgandan so'ng, qisqa muddatda uning bevosita va asosiy maqsadlarini aniqlash zarur.
7. Operatsion rejalarning amalda bajarilishi va kadrlar siyosati usullaridan foydalanish. Bu bosqichda umuman ishlab chiqilgan kadrlar siyosati doirasida ishlar olib borilmoqda.
8. Baholash va tahlil qilish. Kadrlar siyosati har doim korxona rahbariyati tomonidan tahlil qilinib, uning samaradorligi va shunga mos ravishda tashkilotning umumiy iqtisodiy foydasini oshirish uchun qayta ko'rib chiqilishi kerak.

Kadrlar siyosatini har tomonlama tahlil qilmasdan takomillashtirish mumkin emas. Shuni tushunish kerakki, siyosatni takomillashtirish har doim ham birdaniga mumkin emas. Ba'zi hollarda, har qanday o'zgarishlar, hatto istiqbolli o'zgarishlar ham, kadrlar siyosatining umumiy samaradorligining qisqa muddatli pasayishiga olib kelishi mumkin, chunki xodimlarga kiritilgan o'zgarishlarga moslashish uchun biroz vaqt kerak bo'ladi.