

8	Fan dasturi Samarqand iqtisodiyot va servis instituti O'quv uslubiy kengashining 2024-yil 29 avgustdagi 1-sonli yig'ilish bayoni bilan tasdiqlangan. (№ 170-08-140)
9	Fan/modul uchun ma'sul: Z.K.Raximov – SamSI "Menejment" kafedrası dotsenti v.b., PhD.
10	Taqrizchilar: Arabov N.U. – SamDU "Inson resurslarini boshqarish" fakulteti kafedrası mudiri, i.f.d., professor Xalikulov O.E. – "DIGITAL TRADING" MChJ direktori

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIIY TA'LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

SAMARQAND IQTISODIYOT VA SERVIS INSTITUTI



Samarqand iqtisodiyot va
servis instituti rektori
M.E. Po'latov

2024 yil "29" 08

Ro'yxatga olindi: №

2024 yil "29" 08

REKRUTMENT

O'QUV DASTURI

Bilim sohasi: 400 000 – Biznes, boshqaruv va huquq
Ta'lim sohasi: 410 000 – Biznes va boshqaruv
Ta'lim yo'nalishi: 60411400 – Inson resurslarini boshqarish

SAMARQAND – 2024

Fan/modul kodlari RECRU10	O'quv yili 2024 - 2025	Semestr 3	Kreditlar 6
Fan/modul turi Majburiy	Ta'lim tili O'zbek/rus	Haftadagi dars soatlari 6	
1	Auditoriya mashg'ulotlari (soat)	Mustaqil ta'lim (soat)	Jami yuklama (soat)
	72	108	180
2	<p>I. Fanning mazmuni</p> <p>Fanni o'qitishdan maqsad – ushbu kursning asosiy nazariy va amaliy jihatlarini bakalavr 60411400 – Inson resurslarini boshqarish ta'lim yo'nalishining kunduzgi, kechki va sirtqi ta'lim shakli talabalar uchun rekruitmentning muhim konsepsiyalariga asoslangan amaliy ahamiyatidan kelib chiqib, olgan bilimlarni konkret amaliyotda, mahalliy sharoitni hisobga olgan holda rekruitmentni tashkil etish, inson resurslarini boshqarish sohasida rivojlangan davlatlar, xususan AQSH, Yaponiya va G'arbiy Yevropa mamlakatlarining ilg'or tajribalarini ilmiy tahlil eta olgan holda ulardan ratsional foydalana olishni talabalarga singdirishdan iborat.</p> <p>Fanning vazifasi – talabalarda rekruitment faoliyatining samarali yo'llari, samarali rekruitment, insonlar bilan ishlashda menejment psixologiyasi, muzokaralar olib borish texnikasi, kontraktlarni tuza olish qobiliyatini hosil etishdan iborat.</p> <p>Ushbu maqsadga erishish uchun fan talabalarni nazariy bilimlar, amaliy ko'nikmalar, iqtisodiy hodisa va jarayonlarga uslubiy yondashuv hamda ilmiy dunyoqarashini shakllantirish vazifalarini bajaradi.</p>		
3	<p>II. Asosiy nazariy qism (ma'ruza mashg'ulotlari)</p> <p>III.1. Fan tarkibiga quyidagi mavzular kiradi:</p> <p>1-mavzu. "Rekruitment" fani: asosiy tushunchalar va bosqichlari</p> <p>Rekruitment fanini o'rganishning zarurati. Rekruitmentning mohiyati va ularning rivojlanirishi. Rekruitment fanining predmeti, mazmuni va mohiyati. Rekruitment xususiyatlari. Rekruitment bosqichlari. Rekruitment va personalni boshqarish: o'xshashligi va farqi.</p> <p>2-mavzu. Rekruitmentning asosiy yo'nalishlari</p> <p>Rekruitment nazariyasi va tendentsiyalari. Rekruitment qoidalari. Rekruitmentning mohiyati va zamonaviy xususiyatlari. Rekruitmentni rivojlantirish. Rekruitmentdagi tafovutlar va ishchi kuchi harakatlanishi. Mehnat resurslarining rivojlanishi. Rekruitment agentlariga ehtiyoj. Kadrlarni to'plashning ichki va tashqi manbalari. Kadrlarni tanlash. Klassik rekruitment vositalari. Rekruitmentning zamonaviy tendentsiyalari. Xorijda rekruitment xizmatlari turlari.</p>		

	<p>- korxona va tashkilot rekruiterlarini samarali boshqarishning ilmiy uslublari; rekruiterlarni boshqarish munosabatlarini tartibga soluvchi qonuniy aktlar va normativ xujjatlarni; rekruitningni amalga oshirish shakllari, usullari va xususiyatlarini qo'llash <i>malakalarga bo'lishi kerak.</i></p>
5	<p>VII. Ta'lim texnologiyalari va metodlari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ma'ruzalar; • amaliy ishlarni bajarish va xulosalash; • interfaol keys-stadlar; • blits-so'rov; • guruhlarda ishlash; • taqdimotlar namoyishi; • jamoa bo'lib ishlash va himoya qilish uchun loyihalar.
6	<p>VIII. Kreditlarni olish uchun talablar:</p> <p>Fanga oid nazariy va uslubiy tushunchalarni to'la o'zlashtirish, tahlil natijalarini to'g'ri aks ettira olish, o'rganilayotgan jarayonlar xaqida mustaqil mushohada yuritish va joriy, oraliq nazorat shakllarida berilgan vazifa va topshiriqlarni bajarish, yakuniy nazorat bo'yicha yozma ish yoki testni topshirish.</p>
7	<p>Asosiy adabiyotlar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. To'rayev B.E., Toshaliyeva S.T. Rekruitment. Darslik -Termiz: "IRFON-PRINT" nashriyoti, 2023-y. 272 b. 2. Tashmatov Sh.U., Ibodov K.M. Rekruitment. Darslik. – Samarqand: "STAP-SEL" MCHJ nashriyot - matbaa bo'limi, 2022. – 260 b. 3. M.M.Muhammedov, X.I.Turdiybekov, F.U.Tursunov, B.B.Mardonov, M.I.Ibragimova, S.Sh.Urazov, K.M.Ibodov, Sh.B.Omonov. Rekruitment. O'quv qo'llanma. Samarqand: "SamDCHTI tahrir-nashriyot". 2021 y. – 264 bet. <p>Qo'shimcha adabiyotlar</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi //Xalq so'zi, 2020 yil 30 dekabr, № 276 (7778). 5. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента / Т.В.Баскина.Изд. Альпина Бизнес Букс, 2008. 6. Гарет Робертс. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях. Серия: Практическое руководство. Пер. с англ. Изд.: ГИППО, 2009. 7. Максимова Л.В. Набор и отбор персонала // Управление персоналом. - М.: Альфа-Н, 2009. - С. 45-63. Axborot manbaalari 8. www.gov.uz – O'zbekiston Respublikasi xukumat portali. 9. www.lex.uz – O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi. 10. www.ziyounet.uz – Axborot ta'lim portali. 11. https://libgen.lc/ – Bepul elektron o'quv adabiyotlar manbaasi. 12. https://open.umn.edu – Bepul elektron o'quv adabiyotlar manbaasi.

16. Global rekrutment kompaniyalari
 17. Tarmoqli, elektron rekrutment
 18. O'zbekistonda rekrutmentni rivojlantirish istiqbollari
- Amaliy mashg'ulotlar multimedia qurilmalari bilan jihozlangan auditoriyada bir akadem. guruhga bir o'qituvchi tomonidan o'tkazilishi lozim. Mashg'ulotlar faol va interfaol usullar yordamida o'tilishi, mos ravishda munosib pedagogik va axborot texnologiyalar qo'llanilishi maqsadga muvofiq.

IV. Fan bo'yicha kurs ishi mavzulari o'quv rejada rejalashtirilmagan

V. Mustaqil ta'lim va mustaqil ishlar

Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan topshiriqlar:

1. Rekrutment faoliyatining rivojlanishi.
2. Rekrutment bozorini rivojlantirish tendensiyalari
3. Rekrutment faoliyatini rejalashtirish va boshqarish
4. Rekrutment tashkilotlari
5. Rekrutmentlarni o'qitish va qayta tayyorlash
6. Raqamli rekrutment
7. Rekrutment faoliyatida inson resurslari va bandlikni ta'minlash
8. Respublikamizda rekrutmentning rivojlanishi
9. Innovation rekrutment
10. Innovation rekrutmentni tashkil etishda elektron dasturlardan foydalanish.
11. Rekrutment texnologiyalari
12. Rekrutment faoliyatini klaster uslubida tashkil etish
13. Rivojlangan davlatlarda rekrutment
14. Rekrutmentda standartlar faoliyat

VI. Fan o'qitilishining natijalari (shakllanadigan kompetensiyalar)

Fanni o'zlashtirish natijasida talaba:

- rekrutmentning huquqiy asoslari, rekrutment konsepsiyasining shakllanishi va rivojlanishi, tashkilotning inson resurslariga bo'lgan ehtiyojini aniqlash, rekrutmentning nazariy asoslari va yetakchi "rekrutment" nazariyalari haqida; rekrutmentning rivojlanish tendentsiyalari va qonuniyatlarini haqida *tasavvurga ega bo'lishi*;
- kadrlarni rejalashtirish, tanlash, to'plash, rag'batlantirish, rekrutment faoliyatini sifat va miqdorini baholash metodlari haqida; O'zbekiston Respublikasining bu sohada qabul qilingan davlat va hukumat qarorlari; davlat siyosatining asosiy yo'nalishlari haqida *bilishi*;
- inson resurslarining xususiyatlari va psixologik tiplarini hisobga olgan holda rekrutment faoliyatini tashkil qilish: korxonaning inson resurslariga ehtiyojini aniqlash va shunga asosan kadrlarni rejalashtirish bo'yicha bilimlarini amalda qo'llay olish; rekrutmentdagi talab va taklif o'zgarishlarini tahlil qilish; rekruter ish faoliyatining sifati va miqdorini baholash usullaridan to'g'ri foydalanish *ko'nikmalariga ega bo'lishi*;

3-mavzu. Tashkilot (korxona)larda inson resurslarini boshqarishda rekrutment

Tashkilot (korxona)larda HR tizimida rekrutment manbalari. Ishga jalb etishning manbalari va usullari. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida ishga davogarlardan zarur bo'lgan axborotlarni yig'ib olish, tanlash usullari. Inson resurslarini boshqarish tizimida rekrutmentning ahamiyati. Kadrlar siyosatini asosiy yo'nalishlari. Professional vazifalar tahlili. Yollash jarayoni bosqichlari. Talabgorlar bilan suhbatlashish va testlar o'tkazish jarayoni. Yangi xodimlarni o'qitish va malakasini oshirish.

4-mavzu. Ishga yollash marketingi. Rekrutmentda marketing texnologiyalari

Rekrutmentda marketing tushunchasi va uning mazmuni. Rekrutment faoliyatida mehnat bozorini segmentlash asoslari. Rekrutmentda marketing kanallari. Jismoniy vositalar. Rekrutment mulohazalar. Rekrutment usullari. Rekrutment mehnatini tashkil qilish. Zamonaviy rekruter qanday bo'lishi kerak.

5-mavzu. Rekrutmentning zamonaviy yo'nalishlari

Raqamli rekrutmentning zamonaviy trendlari. Raqamlashtirish va rekrutment. Rekrutment funksiyasini raqamlashtirish masalasi. Raqamli rekrutment. IT-texnologiyali rekruter. Kadrlarning video-rezumesini tayyorlash va ularning alohida jihatlari. Iste'dodlarni jalb qilishni rag'batlantirishda geymifikatsiya. Aqliy o'yinlar.

6-mavzu. Rekrutment texnologiyasi va vositalari

Nomzodlarni ishga qabul qilishdan oldin suhbatdan o'tkazish texnikasi. Nomzod bilan telefon orqali suhbatlashish texnikasi. Nomzodlarni saralashda video-intervyu texnologiyasini qo'llash. Nomzodlar bilan suhbat o'tkazish jarayonining xorijiy tajribasi. Samarali Rekrutment. Stress intervyyu va Brainteaser intervyyu. Xodimlarni baholash usullari.

7-mavzu. Nomzodlarni tanlashda standart usullar

Nomzodlarni tanlashda grafologiyadan foydalanish. Suhbat jarayonida nomzodning verbal va nonverbal harakatlari xususiyatlari. Shaxs turini aniqlashda G.Ayzenkning «individual tipologik xususiyatlarni aniqlash» metodikasidan foydalanish. Ishchining faoliyatini baholash. Xodim faoliyatini rag'batlantirish. Maqsadlarga erishishda qatnashish. YAponiyada xodimlar faoliyatini boshqarish va rag'batlantirish tizimining o'ziga xos xususiyatlari.

8-mavzu. Klassik rekrutment vositalari

Klassik rekrutmentning zamonaviy vositalari. Internet: ixtisoslashgan saytlar, turli jamoalar, uyushmalar, biznes-klublar saytlari, ijtimoiy

tarmoqlar, forumlar. Bosma nasrlar: ixtisoslashgan gazetalari, reklama gazetalari. Ishga joylashtirish bo'yicha agentliklar. Xususiy bandlik agentliklari. Bo'sh ish o'rinlari yarmarkalari, ko'rgazma, konferentsiya va seminarlar, OTM karyera markazlari, bitiruvchilarning ma'lumotlar bazasi.

9-mavzu. Tanlovdan keyingi chora-tadbirlar

Tanlangan nomzodni bevosita o'z rahbariga tanishtirish. Yakuniy suhbat o'tkazish tartibi. Ish haqi, mehnat sharoitlari, ijtimoiy qulayliklar muhokamasi, Tanlangan nomzod borasida tavsiyanomalar (tavsifnomalar) bilan tanishish. Tanlovdan o'tmagan nomzodlarga rad javoblarini yozish texnologiyalari.

10-mavzu. Personalni ishga yollash va uni hujjatlashtirish tartibi

Ishga qabul qilish va mehnat shartnomasi. Xodimlarni ishga qabul qilish tartibi. Ishga qabul qilishda talab etiladigan hujjatlar ro'yxati. Mehnat shartnomasi turlari. Kadrlar sinov muddati va mehnat shartnomasi shartlari. Sinov muddati. Mehnat shartnomasiga o'zgartirish kiritish.

11-mavzu. Personal adaptatsiyasi jarayonini tashkil etish

Personal adaptatsiyasining mazmuni va maqsadlari. Personal adaptatsiyasining asosiy turlari. Adaptatsiya jarayoni bosqichlari va unga ta'sir qiluvchi omillar. Personal adaptatsiyasi bo'yicha g'arbcha qarashlar: "Onboarding" texnologiyasi. Yangi xodimning moslashuv bosqichlari.

12-mavzu. Korxona (tashkilot)larda rekrutment jarayonining samaradorligini baholash

Etakchilik nazariyasi asoslari. Tashkilotlarda rekrutment jarayoni samaradorligi tushunchasining mazmuni va mohiyati. Rekrutment jarayoni samaradorligini baholashda qo'llaniladigan ko'rsatkichlar. Rekrutment jarayoni samaradorligini baholash uslubiyati.

13-mavzu. Rekruting kompaniyalarining turlari

Mehnat bozorida rekrutment xizmatlarining shakllanishi va rivojlanishi. Nodavlat bandlik xizmatlarining tashkiliy tuzilmasi tasniflari. Bandlik xizmatlari. Ish bilan bandlik markazlari. Rekruting kompaniyalari. Rekruting kompaniyalarining rivojlanishi.

14-mavzu. Outsorsing-rekrutmentning yangi yo'nalishi sifatida

Outsorsing tushunchasining mazmuni va mohiyati hamda uning rekrutment jarayonida qo'llanilishi. Rekrutment jarayonida outsorsing xizmatlarining turlari. Ish beruvchi korxona va kadr agentligi o'rtasidagi munosabatlarni tashkil etish. Rekrutmentning yangi yo'nalishini tashkil qilish. Rekrutmentni rivojlantirish masalalari.

15-mavzu. Xorijda rekrutment tajribalari

Shimoliy Amerika mintaqasida rekruting faoliyatining xususiyatlari. G'arbiy Yevropa mamlakatlarida rekrutment tajribalari. Osiyo-tinch okeani mintaqasida rekruting amaliyoti. Rekrutment bo'yicha Yaponiya tajribasi. Tajribalardan foydalanish uslublari.

16-mavzu. Global rekrutment kompaniyalari

Global rekruterlarning shakllanish shart-sharoitlari va ular faoliyatining xususiyatlari. Global rekruter kompaniyalarining rivojlanish istiqbollari. Milliy va global rekruterlar.

17-mavzu. Tarmoqli, elektron rekruting

Elektron rekruting tushunchasining mazmuni, mohiyati va rivojlanish bosqichlari. Elektron rekrutingni joriy etishning asosiy omillari. Ijtimoiy tarmoqlar elektron rekrutingning asosiy komponenti sifatida. Tarmoqlar faoliyatini yo'lga qo'yish va nazorat. Elektron platformalar. Sun'iy intellekt va rekruting.

18-mavzu. O'zbekistonda rekrutmentni rivojlantirish istiqbollari

O'zbekistonda rekrutment faoliyatini amalga oshirishning huquqiy asoslari. Xususiy bandlik agentliklari faoliyati. Rekrutment tizimida davlat va xususiy tuzilmalar sherikligi rolini kuchaytirishning klaster strategiyasi. Rekrutment va klaster faoliyatini yo'lga qo'yish. Rekrutment faoliyatini amalga oshirish muhim omil sifatida.

III. Amaliy mashg'ulotlar bo'yicha ko'rsatma va tavsiyalar

Amaliy mashg'ulotlar uchun quyidagi mavzular tavsiya etiladi:

1. "Rekrutment" fani: asosiy tushunchalar va bosqichlari
2. Rekrutmentning asosiy yo'nalishlari
3. Tashkilot (korxona)larda inson resurslarini boshqarishda rekrutment
4. Ishga yollash marketingi. Rekrutmentda marketing texnologiyalari
5. Rekrutmentning zamonaviy yo'nalishlari
6. Rekrutment texnologiyasi va vositalari
7. Nomzodlarni tanlashda nostandart usullar
8. Klassik rekrutment vositalari
9. Tanlovdan keyingi chora-tadbirlar
10. Personalni ishga yollash va uni hujjatlashtirish tartibi
11. Personal adaptatsiyasi jarayonini tashkil etish
12. Korxona (tashkilot)larda rekrutment jarayonining samaradorligini baholash
13. Rekruting kompaniyalarining turlari
14. Outsorsing-rekrutmentning yangi yo'nalishi sifatida
15. Xorijda rekrutment tajribalari