

INSON RESURSLARINI JALB ETISHDA INNOVATSION USULLARDAN FOYDALANISH

O'.A. Muxammadiyev

SamDAQU "Biznesni boshqarish" kafedrası dotsenti

Sh. N. Jumanov

SamDAQU "Biznesni boshqarish" kafedrası mudiri

A. Z. Saydirasulov

SamDAQU "Biznesni boshqarish" kafedrası o'qituvchisi

ARTICLE INFO.

Kalit so'zlar: inson kapitali, innovatsion rekrutment, raqamli transformatsiya, HR texnologiyalari, kraudsorsing, interaktiv yollash

Annotatsiya

Raqamli transformatsiya va global raqobat sharoitida inson resurslarini jalb qilishda innovatsion usullardan foydalanish tashkilotlar muvaffaqiyatining muhim omiliga aylanmoqda. Texnologiyalar jadal rivojlanayotganiga qaramay, ko'plab tashkilotlar hali-hanuz innovatsion rekrutment yondashuvlarini inson resurslarini boshqarish strategiyalariga samarali integratsiya qila olmayapti. Ushbu maqolada rekrutmentning uch bosqichli evolyutsiyasi — an'anaviy, elektron va interaktiv bosqichlari tahlil qilinib, passiv nomzod izlashdan texnologiyalarga asoslangan faol jalb etish tizimlariga o'tish jarayoni ko'rsatib berilgan. Tadqiqotda ijtimoiy tarmoqlar, vebinarlar, kraudsorsing va onlayn baholash vositalaridan foydalanish tahlil qilinadi. Natijalar shuni ko'rsatadiki, innovatsiyalarni rekrutment jarayoniga joriy etish samaradorlikni oshiradi, xarajatlarni kamaytiradi va malakali kadrlarni keng qamrovda jalb qilish imkonini yaratadi. Xulosa sifatida, zamonaviy mehnat bozorida raqobatbardoshlikni ta'minlash uchun moslashuvchan, ma'lumotlarga asoslangan va inson markazli rekrutment modellari zarurligi ta'kidlanadi.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2025 LWAB.

Rekrutmentning rivojlanishi innovatsiyalarda uzviy bog'liqdir. Hozirgi zamon rekrutmenti XX-asrning o'rtalarida shakllana boshladi. Lekin, ushbu davrdagi texnologik taraqqiyotga bog'liq ravishda bir qancha muammolar ham paydo bo'la boshladi.

Ularni shartli ravishda ikki turga ajratish mumkin:

1. Innovatsiyalar – bu rekrutmentni rivojlanishi uchun yangi imkoniyatlarni ochib beradi.
2. Innovatsiyalar – bu an'anaviy rekrutmentga xavf soladi va inson resurslarini jalb etish xizmatlariga bo'lgan talablarni kamaytiradi.

Ushbu maqolaning masadi – rekrutmentning innovatsion shakli rivojlanish yo'nalishidagi joriy holatini aniqlash, inson resurslarini jalb etish sohasidagi zamonaviy an'analarni va yondashuvlarni, hamda

rivojlanish istiqbolini tashkil etishdan iboratdir.

“Innovatsiya” tushunchasi amerikalik taqdiqotchi olim Yozef Shumner bilan bog’liqdir. Xususan, uning iqtisodiy rivojlanishiga bag’ishlangan taqdiqotlarning diqqat markazida bozor tizimi taraqqiyoti muammosi turadi. Iqtisodiy o’sishning (ko’rsatkichlaridan) omillaridan biri sifatida Shumner “innovatsion kombinatsiyalar”ni aytib o’tadi va shu bilan bog’liq ravishda yangi atamalar “iqtisodiy innovatsiya”ni [8] kiritgan. Iqtisodiy innovatsiya – bu umumiy iqtisodiy o’sishga ta’sir etishga ta’sir etuvchi o’zgarishlardir.

Ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar jarayonida ishitrok etuvchi korxonalar va tashkilotlar turli-tuman tizimlarda (iqtisodiy, siyosiy, tijorat, texnologik, ilmiy, ijtimoiy va boshqalar) innovatsiyalarda unumli foydalanmoqdalar. Zamonaviy adabiyotlarda innovatsiyalarda turlicha ta’riflar va tushunchalar berilgan. Ularning umumiy jihatlarini ko’rsatib o’tishi mumkin.

Innovatsiya – bu inson aqliy faoliyat natijasi; oldin noma’lum bo’lgan yangi bilimlarni va ishlanmalarni yaratish; yangiliklarni tadbiq etish; qo’shimcha qiymat yaratish va sifatni takomillashtirishdir [2;3].

Ilmiy adabiyotlarning takomillashuviga qaramay, innovatsion jarayon aytarli, o’zgarmagan (rasm 1).



Rasm 1. Innovatsiyalarni yaratish jarayoni

Lekin, “qiymat” (innovatsiyalik) tushunchasi kengroq talqin etila boshladi. Innovatsiyaning turiga bog’liq ravishda qiymatlar bir-biridan keskin farq qilishi mumkin (jadval 1).

Innovatsiya turlari va innovatsiya qiymatlari.

Innovatsiya turlari	Qiymat turlari
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Texnologik ➤ Mahsulot turi bo’yicha ➤ Tashkiliy ➤ Marketing yo’nalishi ➤ Ijtimoiy (jarayoniy) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Foyda ➤ Taraqqiyot ➤ Sardorlik ➤ Raqobat ustunligi ➤ Tarkibiy takomillashish ➤ Kreativlik va boshqalar

Takidlab o’tish lozimki, ushbu maqola doirasida rekrutment faoliyati tahlil etiladi, innovatsiyalar esa qiymat yaratuvchi ijobiy o’zgarishlarni raqobut ustunligini ta’minlashni, rekrutment faoliyatini rivojlantirishni nazarda tutadi.

Rekrutment faoliyatini rivojlanishi turli-tuman texnologiyalarni rivojlanishi bilan bog’liq. Bunda texnologiyalar rekrutment jarayonining barcha ishtirokchilariga tegishlidir. Jumladan, nomzodlarga ish beruvchilarga va vositachilarga. Bundan tashqari rekrutment faoliyatining o’zi tadbirkorlik sohasida innovatsiyaga aylandi. Bunda u ish beruvchilarga kompaniyaning shtatlar jadvaliga yangicha yondashish imkonini yaratdi.

Xorijiy amaliyotchi M. Djeffri rekrutmentning rivojlanishi uch davrga ajratgan.

Birinchi davr – bu an’anaviy rekrutmentning shakllanish va rekrutment xizmatlar bozorining paydo bo’lish davri hisoblanadi. Ishga kirishga harakat qilayotgan nomzodlar asosan reklama va yalpi axborot vositalari yordamida jalb etiladi. Ushbu nomzodlar muayyan agentliklarga tashrif buyuradilar va

anketa-so'rovnomasini to'ldiradilar. Ushbu jarayonda asosiy ish vositalari telefon faksimil apparatlar hisoblanadi. Aloqa-vositalari nomzodlar bilan aloqaga kirishishi, ularni jalb etish, vakant joylar to'g'risidagi axborotlarni tarqatish uchun foydalaniladi. Rekrutmentga tegishli axborotlar kartochnalarda va kartotekalarda saqlanadi.

Ikkinchi davr – ushbu davrda rekrutment ilgarilari elektron vositalar hisobiga kengaytiriladi. Elektron vositalar qog'ozbozlikni qog'ozga bajariladigan so'rovnomalardan sonini keskin kamaytiradi, kerakli nomzodni izlab topish, jalb etish uchun e'lonlar beriladi. Bunda faol nomzodlardan faol bo'lmagan nomzodlarga o'tish an'anasi yaqqol ko'zga tashlanadi.

Uchinchi davr – bu ochiq tizim sifatida ish beruvchini jozibadorligini oshirishni, marketingni, PRni va shunga o'xshash boshqa xarajatlarni nazarda tutadi. Ushbu rekrutmentning ma'nosi shundan iboratki, bunda eng iqtidorli nomzodlarni yollash va inson kapitalini yaratishga harakat qilinadi. Nomzodlarni izlab topishning asosiy vositasi ijtimoiy axborot maydoni va kasbiy uyushmalar, nomzodlarga his-tuyg'u (emotsiya) asosida ta'sir etish, rekrutment jarayonini elektron tuzilmalar asosida boshqarish istiqbolli hisoblanadi.

Yuqoridagi (jadval 2) jadaldan ko'rinadiki, rekrutment o'zgarishlarga nisbatan juda sezgirdir. Innovatsiyalar tufayli rekrutment to'g'risidagi fikrlarimiz keskin o'zgardi.

Rekrutment qanaqa innovatsion texnologiyalarni vujudga keltirganligini ko'rib chiqamiz. **Innovatsion texnologiyalar** aloqa vositalari (kommunikatsiya) funksiyasini real hayotdan virtual hayotga ko'chirdi. Global tarmoqlarda soha mutassislarining ishtiroki kun sayin oshib bormoqda, ijtimoiy tarmoq esa yalpi axborot vositasiga aylandi. Ushbu hol rekrutment ta'limotiga a'lo darajada mos keladi. Chunki vertual axborot maydonida yuqori malakali mutaxassislar o'zaro muloqotga kirishadi. Yuqori malakali mutaxassislarining internet uyushmalari kompaniya ehtiyojlariga mos keladigan personalni izlab topish uchun juda qulay va tadbirkorlik uchun yangi bozor segmenti paydo bo'ladi. Ushbu internet serverlar nomzodlarning kasbiy statusi, tajribasi, malakasi va ko'nikmalari to'g'risidagi axborotlarni jamlaydi hamda tarqatadi. Uni davriy ravishda yangilab va to'ldirib berish mumkin. Ushbu axborotlar bazasi ish beruvchining jozibadorligini oshiradi va iqtidorli kadrlar bazasini yaratishga imkon yaratadi. Rekrutmentning salohiyati Facebook, Twitter, Telegramm kabi ijtimoiy tarmoqlarda olib bormoqda [10]. Lekin hozirgacha ushbu bozor ulushida boshqa bozor qatnashchilari uchun ham yetarlicha maydon mavjud. Shu sababli rekrutmentning internet-saytlari sonini yanada oshib borishini bashorat qilish mumkin.

Interaktiv rekrutmentda intervyu, vebinarlar, chatlar, onlaynkonsultatsion-assistentlar, modellashtirish va boshqa shu kabilar o'rin olgan. Ushbu vositalar rekrutmentda mehnat xarajatlarini tejash imkonini yaratadi. Interaktivlik mobil platformalarga va boshqa ilovalarga ham tarqalmoqda. Potensial nomzodlar ko'p vaqtini smartfon, planshet va boshqa aloqa vositalarida axborot izlash bilan o'tkazadilar, shu sababli rekrutment albatta, ushbu yangi imkoniyatlardan foydalanadi.

Interaktiv rekrutment geymigrifiya (internet o'yin) tamoyillari mavjud [12]:

- “O'yin” orqali nomzodlarni va uning atrofidagi insonlarni jalb etish;
- “O'yin” jarayoniga qayta-qayta kiradigan nomzodlarga daxldorlik hissiyatini uyg'otish;
- Yakuniy natijaga erishish harakat qilayotgan nomzodlarda ilhomlanish va kuchli motivlarning paydo bo'lishi.

Ochiq rekrutment ochiq innovatsiyalar va raundsorsingdan foydalanadi [7]. Tashqi muhit bilan hamkorlik g'oyalaridan to'g'ri foydalanish kam xarajatlar asosida butun dunyo bo'yicha iqtidorli insonlarni izlab topish imkoniyatini yaratadi [6].

Kraudsorsingning mohiyati shundan iboratki, bunda internet tarmog'ida nomzodlar o'rantsida ochiq tanlov tashkil etishni nazarda tutadi. Ushbu hol potensial nomzodlarning keng tarmog'ini jalb etish

imkoniyatini yaratadi.

Rekrutment kraudsorsingi g'oya ba fikrlarni erkin almashishga, o'zaro manfaatli hamkorlikka asoslanadi. Ijtimoiy va kasbiy axborot vositalari insonlarning ish tanlashiga ta'sir etadi: 78% iste'molchilar reklamaga nisbatan bir-biriga ko'proq ishonadi. Shu sababli ular bloglarni o'qiydilar va har xil chatlarda ishtirok etadilar [10]. Nomzodlar jozibador ish beruvchilar yoki ular to'g'risidagi salbiy axborotlarga nisbatan ko'proq kasbiy uyushmalarning fikrlariga ko'proq ishonadilar. Bu kadrlarni tanlash jarayonini ishonitirish va shaffof tashkil etishni talab qiladi. Rekrutment davrlari va turlari 2-jadvalda keltirilgan.

Jadval 2. Rekrutment davrlarini taqqoslash jadvali

Rekrutment	1-davr	2-davr	3-davr
Texnologiyalar	Sanoat	Axborot	Raqamlashtirish
Vositalar	Telefon, reklama, anketa so'rov	Kompyuter, internet axborotlar bazasi	Jarayonlarni avtomatlashtirish, ijtimoiy tarmoqdagi profillar
Manbalar	Yalpi axborot vositalarining chop etgan axborotlari, kartoteka	Bandlik portallari, karyerani boshqarish saytlari, tavsiyanomalar	Ijtimoiy va kasbiy tarmoqlar, personal zahirasi
Nomzodlar	Faol nomzodlar	Faol bo'lmagan nomzodlar	Iqtidorli nomzodlar
Qamrov	Hududiy	Mamlakat doirasida	Keng qamrovli (xalqaro)
Sohalar	Personalni boshqarish psixologiyasi, sotsiologiya	HR-menejment	Iqtidorli kadrlarni boshqarish, marketing reklama

Qayshqoq rekrutmentning rivojlanishi o'tgan yillarda yillarda keng tarqalgan COVID-19 ning keng tarqalishi bilan bog'liqdir. Epidemiya ta'sirida xodimlarni autstaffingi, autpleysmenti, lizingi kabi xizmatlarning yanada keng qo'llanilishiga olib keldi. Mehnat xarajatlarini pasaytirish va raqobatbardoshlikni saqlashni ta'minlaydigan ushbu xizmatlarni ijobiy baholagan holda, biznes rekruting siyosatini amalga oshirishda moslashuvchanlikni, yangi hamkorlik shakllariga nisbatan ochiqlikni namoyish etmoqda. Bugungi kunda rekrutment qayshqoqligini sorsing funksiyalari ta'minlamoqda [9]. Yirik rekruting kompaniyalari maxsus ajratilgan sorting – markazlarini tashkil etmoqdalar. Ushbu markazlar mehnat bozorini sinchkovlik bilan tahlil etib, iqtidorli kadrlarning malaka kartalarini tuzmoqdalar.

Moslashuvchanlikning yana bir ko'rinishi autsorsing qarorlar hisoblanadi. Agar avvallari faqat kadrlarni izlash va nomzodlarni kompaniyaga ta'minlab berish bo'lgan, lekin rekrutmentning barcha jarayonlari innovatsion qarorlar hisoblanadi. Autsorsing qarorlarining ustunligi shundan iboratki, bunda kadrlarni tanlash jarayonining samaradorligi oshadi, xarajatlar qisqaradi va asosiy imkoniyatlar strategik muammolarni yechishga yo'naltiriladi.

Rekrutment axborotlarini boshqarish quyidagi tamoyillarga asoslanadi:

- Bozor to'g'risida to'liq axborotga ega bo'lish – joriy vaziyat, iqtidorli kadrlar soni va ularga bo'lgan talab, raqobatchilar strategiyalari va istiqbolni prognozlash imkoniyati va boshqalar;
- Nomzodlardan qanaqa natijalarni kutishni aniqlash, profayllarni tuzish, yetakchi kasbiy malakaviy talablarni aniqlash, nomzodlarning xarakter tavsifini va boshqa shu kabilarni aniqlash;
- Nomzodlarning xulq-atvori modelini o'rganish ya'ni, kadrlarni buyurtmachilarini ulardan nimalarni kutishini, ishga qabul qilish mezonlarini aniqlash, HRning raqobatbardoshligini, empatiya va antipatiyalarni tahlil etish;

- Strategik raqobatlarini yuritish (javob reaksiyalar soni va mazmuni, intervyular, kamchiliklar, reklamatsiyalar, o'zgarishlar) prognoz va real ma'lumotlarning nisbati, jalb etish kanallarining samaradorligi, qaror qabul qilish uchun sarflanadigan vaqt, narx va sifat nisbatlari va boshqalar.

Rekrutment axborotlarini boshqarish kompaniyaning innovatsiyalari potensialini asosiy sohalarga yo'naltirish, tavakkalchilikni pasaytirish va faoliyatning istiqbolli prognozlarini yaratish imkoniyatini beradi [10].

Yuqorida keltirilgan tahlillardan va tadqiqotlardan ma'lum bo'ldiki, innovatsiyalar rekrutment faoliyati uchun muhim ahamiyatga ega. Personalni tanlash ilmiy-texnik taraqqiyotning rivojlanishi bilan uzviy bog'liqdir. Samarali rekrutment faoliyatini shiddat bilan rivojlanayotgan yuqori texnologiyalardan foydalanmasdan muvaffaqiyatli amalga oshirib bo'lmaydi. Rekrutment istiqboli esa innovatsion an'analar va zamonaviy texnologiyalar bilan belgilanadi.

Innovatsiyalar haqiqatdan ham an'anaviy rekrutmentga xavf soladi. Uning o'rnida paydo bo'layotgan innovatsion rekrutment – xalqaro, interaktiv, ochiq, qayshqoq rekrutmentlar ham muntazam rivojlanishi lozim. Katta mehnat xarajatlarini talab qiladigan noqulay va tarqoqlashgan kadrlarni tanlash tizimini o'rniga kadrlar bo'yicha malakali mutaxassislar, psixologlar va sotish bo'yicha menejerlardan iborat uzluksiz yaxlit kompaniyalar kirib kelmoqda. Innovatsion rivojlanish ta'sirida rekrutment sohasining transformatsiyasi kelajakda ham davom etadi. Ushbu innovatsiyalarga moslama olmaydiganlar bozorlarni tark etishga majbur bo'ladilar.

Adabiyotlar:

1. Gorelov N. A. Upravleniye chelovecheskimi resursami: strategii i innovasii. – Yurayt, 2020.
2. Butorina V. V., Lushnikova T. Yu. Sovremennyye tendensii v upravlenii chelovecheskimi resursami. – Obshchestvo, ekonomika, upravleniye, 2019.
3. Harvard Business Review. (2021). "Innovative Approaches in HR Management".
4. Axmedova Yulduz Sunatullayevna. Inson resurslarini boshqarishning innovatsion yo'llari. – Journal of Education, Ethics and Value, 2021.
5. G'aniyev Shaxzod Shuhrat o'g'li. Rivojlangan mamlakatlarda inson resurslarini boshqarishda innovatsiyalar va raqamli texnologiyalardan foydalanish tajribalarini yurtimizda qo'llashning ahamiyati. – Educational Research in Universal Sciences, 2022.
6. Xasanova Nafisa. Innovatsion rivojlanish sharoitida inson resurslarini strategik boshqarish. – Yashil Iqtisodiyot va Taraqqiyot, 2020.
7. Usmanov, I. A., and N. Jumanov Sh. "WAYS TO IMPROVE ACCESS CONTROL IN CONSTRUCTION DEVELOPMENT." *Science and innovation* 1 (2022): 384-386.
8. Usmanov, Ilhom Achilovich, and Sherzod Norboevich Jumanov. "WAYS TO IMPROVE QUALITY CONTROL OF CONSTRUCTION AND INSTALLATION WORKS." *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences* 1.10 (2021): 651-658.
9. Мухаммадиев, У. А. Ш. Н. Жуманов, and З. А. Мирзаев. "В СТРОИТЕЛЬСТВЕ КРУПНЫХ КОМПЛЕКСОВ СВОЕВРЕМЕННОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ФРОНТОВ РАБОТ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА." *Евразийский журнал академических исследований* 2.6 (2022): 1238-1240.
10. Хикматов, Хакимхон Хамзаевич, et al. "Модель и методические рекомендации по рекламе оптимального использования ресурсов в горных регионах республики Узбекистан." *Управление социально-экономическими системами: теория, методология, практика*. 2020.

11. Жуманов, Ш. Н. М. Ш. Комилова, and А. Х. Ташимов. "“МАРКЕТИНГ” ФАНИНИ ЎҚИТИШДАГИ ИННОВАЦИЯЛАР ВА ИЛФОР ПЕДАГОГИК ТЕХНОЛОГИЯЛАРИНИНГ АҲАМИЯТИ." *Экономика и социум* 4-1 (107) (2023): 586-589.
12. Abdalimovich, Mirzaev Zafar, Rakhmonova Feruza Musakulovna, and Jumanov Sherzod Norboevich. "Principles of Doing Business in the Digital Economy." *Central Asian Journal of Innovations on Tourism Management and Finance* 4.10 (2023): 131-136.
13. Karjavovich, K. Z., Raimkulovich, N. M., Norboevich, J. S., & Erkinovna, O. L. (2022). NATIONAL ACCOUNTING SYSTEM MACRO AND MICROECONOMIC INDICATORS AND GROSS DOMESTIC PRODUCT. *European International Journal of Multidisciplinary Research and Management Studies*, 2(04), 203-206.
14. Усманов, Илхом Ачилович, and Шерзод Норбоевич Жуманов. "ҚУРИЛИШ ИШЛАБ ЧИҚАРИШИДА КИРИШ НАЗОРАТИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЙЎЛЛАРИ." *Science and innovation* 1.Special Issue 2 (2022): 384-386.