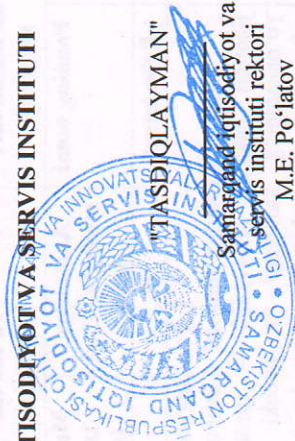


8	Fan dasturi Samarqand iqtisodiyot va servis instituti O'quv uslubiy kengashining 2024-yil 29 avgustdagi 1-sonli yig'ilish bayoni bilan tasdiqlangan. (№ <u>ED-08-136</u> )
9	Fan/modul uchun ma'sul: Z.K.Raximov – SamISI "Menejment" kafedrasi dotsenti v.b., PhD.
10	Taqrizchilar: Arabov N.U. – SamDU "Inson resurslarini boshqarish" fakulteti kafedrasi mudiri, i.f.d., professor Xalikulov O.E. – "DIGITAL TRADING" MChJ direktori

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI**  
**OLIVY 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 kodi RECRU10	O'quv yili 2024 - 2025	Semestr 5	Kreditlar 6
Fan/modul turi Majburiy	Ta'lim tili O'zbek/rus	Hafstadagi dars soatlari 6	
Fanning nomi	Auditoriya mashg'ulotlari (soat)	Mustaqil ta'lim (soat)	Jami yuklama (soat)
1	90	90	180
2	<p><b>I. Fanning mazmuni</b></p> <p><b>Fanni o'qitishdan maqsad</b> – ushbu kursning asosiy nazariy va amaliy jihatlarini bakalavr 60411400 – Inson resurslarini boshqarish ta'lim yo'nalishining kunduzgi va kechki ta'lim shakli talabalar uchun rekrutmentning muhim konsepsiyalariga asoslangan amaliy ahamiyatidan kelib chiqib, olgan bilimlarni konkret amaliyotda, mahalliy sharoitni hisobga olgan holda rekrutmentni 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 talabalariga singdirishdan iborat.</p> <p><b>Fanning vazifasi</b> – talabalarda rekrutment faoliyatining samarali yo'llari, samarali rekrutment, 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><b>II. Asosiy nazariy qism (ma'ruza mashg'ulotlari)</b></p> <p><b>II.1. Fan tarkibiga quyidagi mavzular kiradi:</b></p> <p><b>1-mavzu. "Rekrutment" fani: asosiy tushunchalar va bosqichlari</b> Rekrutment fanini o'rganishning zarurati. Rekrutmentning mohiyati va ularning rivojlanirishi. Rekrutment fanining predmeti, mazmuni va mohiyati. Rekrutment xususiyatlari. Rekrutment bosqichlari. Rekrutment va personalni boshqarish: o'xshashligi va farqi.</p> <p><b>2-mavzu. Rekrutmentning asosiy yo'nalishlari</b> Rekrutment nazariyasi va tendentsiyalari. Rekrutment qoidalari. Rekrutmentning mohiyati va zamonaviy xususiyatlari. Rekrutmentni rivojlantirish. Rekrutmentdagi tafovutlar va ishchi kuchi harakatlanishi. Mehnat resurslarining rivojlanishi. Rekrutment agentlariga ehtiyoj. Kadrlarni to'plashning ichki va tashqi manbalari. Kadrlarni tanlash. Klassik rekrutment vositalari. Rekrutmentning zamonaviy tendentsiyalari. Xorijda rekrutment xizmatlari turlari.</p>		

	<p>- korxona va tashkilot rekruterlarini samarali boshqarishning ilmiy uslublari; rekruterlarni boshqarish munosabatlari tartibga soluvchi qonuniy aktlar va normativ hujjatlarni; rekrutningni amalga oshirish shakllari, usullari va xususiyatlarini qo'llash <i>malakalarga bo'lishi kerak.</i></p>
5	<p><b>VII. Ta'lim texnologiyalari va metodlari:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ma'ruzalar;</li> <li>• amaliy ishlarni bajarish va xulosalash;</li> <li>• interfaol keys-stadilar;</li> <li>• blits-so'rov;</li> <li>• guruhlarda ishlash;</li> <li>• taqdimotlar namoyishi;</li> <li>• jamoa bo'lib ishlash va himoya qilish uchun loyihalalar.</li> </ul>
6	<p><b>VIII. Kreditlarni olish uchun talablar:</b></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><b>Asosiy adabiyotlar:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. To'rayev B.E., Toshaliyeva S.T. Rekrutment. Darslik -Termiz: "IRFON-PRINT" nashriyoti, 2023-y. 272 b.</li> <li>2. Tashmatov Sh.U., Ibodov K.M. Rekrutment. Darslik. – Samarqand: "STAP-SEL" MCHJ nashriyot - matbaa bo'limi, 2022. – 260 b.</li> <li>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. Rekrutment. O'quv qo'llanma. Sasmarqand: "SamDCHTI tahrir-nashriyot". 2021 y. – 264 bet.</li> </ol> <p><b>Qo'shimcha adabiyotlar</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi //Xalq so'zi, 2020 yil 30 dekabr, № 276 (7778).</li> <li>5. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента / Т.В.Баскина.Изд. Альпина Бизнес Букс, 2008.</li> <li>6. Гарет Робертс. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях. Серия: Практическое руководство. Пер. с англ. Изд.: ГИППО, 2009.</li> <li>7. Максимова Л.В. Набор и отбор персонала // Управление персоналом. - М.: Альфа-Н, 2009. - С. 45-63.</li> <li>8. <a href="http://www.gov.uz">www.gov.uz</a> – O'zbekiston Respublikasi xukumat portali.</li> <li>9. <a href="http://www.lex.uz">www.lex.uz</a> – O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi.</li> <li>10. <a href="http://www.ziyounet.uz">www.ziyounet.uz</a> – Axborot talim portali.</li> <li>11. <a href="https://libgen.ic/">https://libgen.ic/</a> – Bepul elektron o'quv adabiyotlar manbaasi.</li> <li>12. <a href="https://open.umn.edu">https://open.umn.edu</a> – Bepul elektron o'quv adabiyotlar manbaasi.</li> </ol>



<p>16. Global rekrutment kompaniyalari</p> <p>17. Tarmoqli, elektron rekrutning</p> <p>18. O'zbekistonda rekrutmentni rivojlantirish istiqbollari</p> <p>Amaliy mashg'ulotlar multimedia qurilmalari bilan jilozlangan 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.</p> <p><b>IV. Fan bo'yicha kurs ishi mavzulari o'quv rejada rejalashtirilmagan</b></p> <p><b>V. Mustaqil ta'lim va mustaqil ishlar</b></p> <p><i>Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan topshiriqlar:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rekrutning faoliyatining rivojlanishi.</li> <li>2. Rekrutning bozorini rivojlantirish tendensiyalari</li> <li>3. Rekrutning faoliyatini rejalashtirish va boshqarish</li> <li>4. Rekrutning tashkilotlari</li> <li>5. Rekruterlarni o'qitish va qayta tayyorlash</li> <li>6. Raqamli rekrutning</li> <li>7. Rekrutning faoliyatida inson resurslari va bandlikni ta'minlash</li> <li>8. Respublikamizda rekrutningning rivojlanishi</li> <li>9. Innovation rekrutment</li> <li>10. Innovation rekrutmentni tashkil etishda eltron dasturlardan foydalanish.</li> <li>11. Rekrutment texnologiyalari</li> <li>12. Rekrutment faoliyatini klaster uslubida tashkil etish</li> <li>13. Rivojlangan davlatlarda rekrutment</li> <li>14. Rekrutmentda nstandart faoliyat</li> </ol>	<p><b>4</b></p> <p><b>VI. Fan o'qitilishining natijalari (shakllanadigan kompetensiyalar)</b></p> <p>Fanni o'zlashtirish natijasida talaba:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rekrutmentning huquqiy asoslari, rekrutment konsepsiyasining shakllanishi va rivojlanishi, tashkilotning inson resurslariga bo'lgan ehtiyojni aniqlash, rekrutmentning nazariy asoslari va yetakchi "rekrutment" nazariyalari haqida; rekrutmentning rivojlanish tendentsiyalari va qonuniyatlari haqida <i>tasavvurga ega bo'lishi</i>;</li> <li>- kadrlarni rejalashtirish, tanlash, to'plash, rag'batlantirish, rekrutment faoliyatini sifati va miqdorini baholash metodlari haqida; O'zbekiston Respublikasining bu sohada qabul qilingan davlat va hukumat qarorlari; davlat siyosatining asosiy yo'nalishlari haqida <i>bilishi</i>;</li> <li>- inson resurslarining xususiyatlari va psixologik tiplarini hisobga olgan holda rekrutning 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 uslublaridan to'g'ri foydalanish <i>ko'nikmalariga ega bo'lishi</i>;</li> </ul>
---	---

<p><b>3-mavzu. Tashkilot (korxona)larda inson resurslarini boshqarishda rekrutment</b></p> <p>Tashkilot (korxona)larda HR tizimida rekrutment manbalari. Ishga jalb etishning manbalari va usullari. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida ishga da'vogarlardan 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.</p> <p><b>4-mavzu. Ishga yollash marketingi. Rekrutmentda marketing texnologiyalari</b></p> <p>Rekrutmentda marketing tushunchasi va uning mazmuni. Rekrutment faoliyatida mehnat bozorini segmentlash asoslari. Rekrutmentda marketing kanallari. Jismoniy vositalar. Rekrutment mulohazalar. Rekrutment uslublari. Rekrutment mehnatini tashkil qilish. Zamonaviy rekruter qanday bo'lishi kerak.</p> <p><b>5-mavzu. Rekrutmentning zamonaviy yo'nalishlari</b></p> <p>Raqamli rekrutningning zamonaviy trendlari. Raqamlashtirish va rekrutning. Rekrutning funksiyasini raqamlashtirish masalasi. Raqamli rekrutment. IT-texnologiyali rekruter. Kadrlarning video-rezyumesini tayyorlash va ularning alohida jihatlarini. Iste'dodlarni jalb qilishni rag'batlantirishda geymifikatsiya. Aqliy o'yinlar.</p> <p><b>6-mavzu. Rekrutment texnologiyasi va vositalari</b></p> <p>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 intervyu va Brainteaser intervyu. Xodimlarni baholash usullari.</p> <p><b>7-mavzu. Nomzodlarni tanlashda nstandart usullar</b></p> <p>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.</p> <p><b>8-mavzu. Klassik rekrutment vositalari</b></p> <p>Klassik rekrutmentning zamonaviy vositalari. Internet: ixtisoslashgan saytlar, turli jamoalar, uyushmalar, biznes-klublar saytlari, ijtimoiy</p>	3
---	---



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 kompaniyalarning 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. Analiy mashg'ulotlar bo'yicha ko'rsatma va tavsiyalar

*Analiy 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 noshart 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