

АҲОЛИ ИШ БИЛАН БАНДЛИК ДАРАЖАСИНИ ОШИРИШДА РЕКРУТИНГ ХИЗМАТЛАРИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ НАЗАРИЙ-МЕТОДОЛОГИК АСОСЛАРИ

Шеркулова Нодирабегим Бахордин қизи

ТДИУ, Иқтисодиёт назарияси кафедраси ассистенти
@mail: nodirabegimmarajabova@gmail.com

Аннотация: *Мазкур мақола аҳоли иш билан бандлигини оширишда рекрутинг агентликлари фаолиятини такомиллаштиришга қаратилган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат ва республика фан ва технологиялари ривожланишининг «Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодиётни шакллантириш» номли устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.*

Калит сўзлар: *бандлик, бозор иқтисодиёти, тармоқлардаги фойда меъёри, рекрутинг агентликлари, меҳнат бозори, жаҳон банки.*

КИРИШ

Жаҳонда аҳолининг иш билан бандлик даражасини оширишдаги муаммолар, меҳнат бозори конъюнктурасида миллий ва минтақавий хусусиятларнинг кескин даражада фарқланиши шароитида иш берувчилар ва ишга кирувчилар муносабатларини самарали мувофиқлаштиришга кўра рекрутинг хизматларига бўлган талаб тобора ортиб бормоқда. Халқаро меҳнат ташкилоти маълумотларига кўра, “2022 йилга келиб, жаҳонда ишсизлар сони 200 миллион кишини ташкил этиши кутилмоқда”⁶⁸.

Рекрутинг компаниялари эса, ҳар йили бутун жаҳонда 8-10 млн. нафар кишини иш билан таъминлаб, иш берувчиларнинг талабларига мувофиқ ходимларни танлаш, саралаш, ишга жойлаштириш бўйича хизматлар кўрсатиш имкониятини яратмоқда. Ҳозирги инновацион иқтисодиёт рекрутинг агентликларининг меҳнат бозоридаги фаолиятини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга алоҳида эътибор қаратишимиз зарурлигидан далолат беради.

Жаҳонда меҳнат бозорининг тез ўзгарувчан шароитида, бир томондан жаҳон иқтисодиётидаги сифат ўзгаришлари, иккинчи томондан эса рекрутинг агентликларининг ўзига хос хусусиятларини эътиборга олган ҳолда агентликлар фаолиятини сифат ўзгаришларига мувофиқ ташкил қилиш, бандликни таъминлаш жараёни субъектлари ўртасида самарали мувофиқлаштирувчи фаолиятни амалга ошириш ва яхлит самарага (жамият, иш берувчилар, рекрутинг агентликлари, мақсадли тузилмалар, ишга кирувчилар) эришиш имкониятларини кенгайтириш каби йўналишдаги илмий-тадқиқотларга алоҳида аҳамият берилмоқда. Амалга оширилаётган тадқиқотлар таркибида

¹ ILO – Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Седьмой выпуск Обновленные оценки и анализ. 25 январь 2021 год. <http://www.ilo.org>

инновацион ривожланиш шароитида рекрутинг агентликлари фаолиятини самарали ташкил қилиш, ходимларни танлаш жараёнини уларга олдиндан услубий ёрдам кўрсатиш, талабгорларга бўш иш ўринларини топишга кўмаклашиш истиқбол касбларни эгаллашни олдиндан ташкил қилиш ва меҳнат бозорида бошқа хизмат кўрсатувчи нодавлат ташкилотлари фаолиятини ҳуқуқий-иқтисодий жиҳатдан тартибга солиш бугунги кунда долзарблигидан далолат беради.

Мамлакатимизда аҳоли бандлигини таъминлаш, замонавий талаблар асосида касбларга тайёрлаш тизими ва касблар таркибини такомиллаштириш, муносиб иш ўринларини ташкил қилиш каби йўналишларда чуқур ислохотлар амалга оширилмоқда. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғриси”ги ПФ-60-сон Фармоннинг “29-мақсади: Тадбиркорлик фаолиятини ташкил қилиш ва доимий даромад манбаларини шакллантириш учун шароитлар яратиш, хусусий секторнинг ялпи ички маҳсулотдаги улушини 80 фоизга ва экспортдаги улушини 60 фоизга етказиш. Худудларда тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш, ишсизлик ва камбағалликни қисқартириш бўйича мавжуд тузилмалар фаолиятини такомиллаштириш”⁶⁹ каби вазифаларни амалга оширишда муайян институционал асосни таъминлайди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”, 2020 йил 26 мартдаги ПФ-5975-сон “Иқтисодиётни ривожлантириш ва камбағалликни қисқартиришга оид давлат сиёсатини тубдан янгилаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармонлари, 2021 йил 28 апрелдаги ПҚ-5094-сон “2021 йилда янги иш ўринларини ташкил этиш ва аҳоли бандликка кўмаклашиш бўйича давлат дастури тўғрисида”, 2018 йил 14 июлдаги ПҚ-3856-сон “Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори, 2018 йил 16 октябрдаги

ЎРҚ-501-сон “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги Қонунлар ҳамда соҳага оид бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур мақола муайян даражада хизмат қилади.

АДАБИЁТЛАР ТАҲЛИЛИ ВА МЕТОДЛАР

Бугунги кунда аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш глобал муаммо бўлиб, соҳа олимлари ва мутахассислардан чуқур ўрганишни талаб қилади. Дунё аҳолисининг сони бир кунда 227398 кишига, бир йилда 96617035⁷⁰ кишига кўпайишини инобатга олсак, аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш жаҳон ҳамжамиятининг ҳал қилиниши кечиктириб бўлмайдиган муаммосидир.

Зеро аҳолининг иш билан бандлигини таъминлашда меҳнат бозори

⁶⁹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисидаги” ПФ-№ 60-сон Фармони. <https://lex.uz/ru/docs/5841063>

⁷⁰ Счётчик населения Земли - CountryMeters.info. <https://countrymeters.info.7.01.2022>

инфраструктурасининг ҳар бир иштирокчиси, айниқса, рекрутинг агентликларининг алоҳида ўрни мавжудлигини асло унутмаслик лозим.

Хусусан, рекрутинг агентликлари Ўзбекистон меҳнат бозорига 2018 йилда кириб келган бўлса-да, дастлабки рекрутмент жараёнларининг кадрлар индустриясига айланиши жаҳон бозорининг бошқа тармоқларининг ривожланиш тарихига ўхшамайди.

Турли хил иқтисодий адабиётларда меҳнат биржалари, хусусий бандлик агентликлари, нодавлат ташкилотлар каби иборалар қўлланилган. Демак, муайян иш учун ходимларни йиғиш билан боғлиқ дастлабки муаммолар инсоният учун кўп асрлар олдин пайдо бўлган. Аввалига улар ҳарбий ҳаракатлар ёрдамида ҳал қилинган. Аммо инсоният ривожланишда давом этиши билан, иш берувчилар мутахассисларни танлашда уларнинг тажриба ва билимига асосланишган.

Агар биз тарихга назар соладиган бўлсак, Буюк Соҳибқирон Амир Темур қудратли салтанатни барпо этишда вазирларни лавозимга қўйишда ўзига хос услубдан фойдаланган. “Амр қилдимки, вазирлар ушбу тўрт сифатга эга кишилардан бўлишлари лозим: биринчиси – асиллик ва тоза наслик, иккинчиси – ақл, фаросатлилик, учинчиси – сипоҳу раият аҳволидан хабардорлик, уларга нисбатан хушмуомалалик, тўртинчиси – сабр-чидамлилик ва тинчликсеварлик. Кимки шу тўрт сифатга эга бўлса, ундай одамни вазирлик мартабасига лойиқ киши деб билсинлар. Уни вазир ёки маслаҳатчи этиб тайинласинлар. Мамлакат ишларини, сипоҳ ва раият ихтиёрини унга топширсинлар. Бундай вазирга тўрт имтиёз – ишонч, эътибор, ихтиёр ва қудрат берилсин”⁷¹. Амир Темур қудратли салтанатни барпо этишда вазирларни ишга қўйишда ўзига хос танловни амалга оширишда ишга ёлланган ходим корхона ва ташкилотларнинг иқтисодий самарадорлигига хизмат қилиши назарда тутилади.

Аҳоли иш билан бандлигини таъминлашга катта ҳисса қўшган бир қатор ғарб олимларининг фикр ва қарашларига эътибор қаратамиз. Классик мактабнинг йирик намояндаларидан бири бўлган Адам Смит «Халқлар бойлиги табиати ва сабаблари тўғрисида тадқиқот» асарида иш билан бандлик одамларнинг фаолияти ва интилишлари, уларнинг шахсий иқтисодий манфаатлари орқали белгиланишини таъкидлайди. Унинг фикрича, ишсизлик мукамал рақобат шароитида рўй бермайди ва меҳнат ҳақи бемалол ўзгариб туради. Иш билан тўла бандлик эса, бозор иқтисодиётининг нормаси, давлатнинг бу жараёнга аралашмаслиги энг яхши сиёсатдир. Иш билан бандлик таркиби эса, тармоқлардаги фойда меъёри билан белгиланади, яъни қайси тармоқда фойда кўп бўлса, капитал ва меҳнат шу тармоққа оқади⁷². Рекрутинг агентликлари инсонларнинг иш билан бандликка интилишларини тенг манфаатлар асосида рағбатлантирадилар.

Жумладан, Ж.Кейнснинг назариясига асосан иқтисодиётда иш билан тўла

⁷¹ “Темур тузуклари”. Вазир танлаш <http://www.temurtuzuklari.uz/uz/clause/index>

⁷² Смит А., Петти В., Рикардо В., Кейнс ДЖ., Фримен М. Классика экономической мысли. - М.: ЭКСМО-ПРЕСС, 2000. - 115 с.

бандликни кафолатловчи механизм йўқ. Иш билан бандлик қонуният эмас, балки тасодифдир. Давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солишнинг энг асосий вазифаларидан бири иш билан тўла бандликка эришишдир. Меҳнат бозори ва ишсизлик муаммолари Кейнс томонидан макроиктисодиётнинг энг муҳим муаммолари сифатида қаралади. Кейнснинг фикрича, аҳоли бандлиги ҳажми, биринчи навбатда, жамиятдаги ялпи талаб ҳолатига боғлиқ бўлган ўзгарувчи сифатида намоён бўлади. Классикларда ишсизлик табиий ва ихтиёрийдир. Кейнс учун бу табиий ва капитализм қонунларидан келиб чиқади. Бандлик, Кейнснинг фикрича, кўп жиҳатдан ишчи кучи таклифи ва ишчиларнинг хоҳиш-истакларига эмас, балки тадбиркорлар томонидан ишчи кучига бўлган талабга боғлиқ. Шундай қилиб, талаб меҳнат бозорида етакчи томон ҳисобланади. Ишлаб чиқарувчиларнинг ишчи кучига бўлган талаби келажакдаги фойдани кутишларига боғлиқ. Агар фойда кутилса, бандлик ўсади. Меҳнатга бўлган талаб инфляцияга таъсир қилади. Паст инфляция шароитида нархларнинг кўтарилиши ишсизликка қарши курашни рағбатлантиради. Шундай қилиб, Кейнс учун бандлик муаммоси тадбиркорлик фойдаси муаммосининг ҳосиласидир. Кейнсчиларнинг асарларида “тўлиқ бандлик” деганда, ишсизликнинг тўлиқ йўқ қилиниши эмас, балки “нормал даражаси” деб аталадиган нарса тушунилади⁷³.

Ф.Тейлор ташкилотларда меҳнатни ўрганиш бўйича қарашлар тизимини биринчилардан бўлиб таклиф қилган. Унинг тизими тўртта илмий тамойилга асосланади:

1. Эски, соф амалий иш усуллари алаштирувчи илмий асос яратиш;

2. Ишчиларни танлаш ва тайёрлаш;

3. Илмий бошқарув элементларини амалиётга татбиқ этишда маъмурият ва ишчилар ўртасидаги ҳамкорлик;

4. Раҳбарлар ва ходимлар ўртасида жавобгарликни тақсимлаш.⁷⁴

Ф.Тейлорнинг илмий қарашлари, меҳнатни илмий ташкил қилиш тамойилларини рекрутинг агентликлари ишга ёллаган ходимларни меҳнат муносабатларига мослашишида бевосита қўллайдилар.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг таърифига кўра, “Иш билан бандлик” – бу одамларнинг ўз иш кучини товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш таклифи шаклида ишлаб чиқариш, бошқарув, маданият ва жамиятнинг бошқа фаолиятларида иштирок этишига интилишидир⁷⁵. Ушбу интилишларни рўёбга чиқаришда рекрутинг агентликлари фаолияти зарур ҳисобланади.

Электрон ёллаш компаниянинг муҳим ресурсларидан бири, яъни инсон ресурсларини танлашнинг янги технологик воситасидир. Ушбу технологик янгилик Интернетдан фойдаланиш орқали билим манбаларини жалб қилиш жараёнини яхшилайдди. Бу корхоналарга харажатларни тежаш, иш таклифлари ва

⁷³ Кейнс.Д Общая теория занятости, процента и денег. -М.:АСТ. 2021. -128 стр <https://www.labirint.ru/books/827739/>

⁷⁴ Тебекин А.В, Петров В.С. Проблемы экономической теории и истории экономической мысли. Философия экономической науки. //Экономический вектор №4 (19) 2019

⁷⁵ Халқаро Меҳнат Ташкилоти расмий сайти: <https://www.ilo.org>

мақомини исталган вақтда янгилаш, ишга қабул қилиш даврини қисқартириш, кенгроқ номзодлар орасидан энг яхши билим салоҳиятини аниқлаш, компанияга ўз имижини яхшилаш имконини беради.

Ж.Ананднинг фикрига кўра, электрон ишга қабул қилишнинг асослари қуйидагилардан иборат:

1. Кузатув: бу номзоднинг у топширган иш жойларига нисбатан ҳолатини кузатишда ёрдам беради.

2. Иш берувчининг веб-сайти: иш имкониятлари ва маълумотлар тўплаш тафсилотларини тақдим этади.

3. Иш порталлари: CareerAge, Indeed, Monster, Naukri, timesjobs ва бошқалар каби булар иш берувчилар ва агентликлардан иш эълонларини олиб юради.

4. Онлайн тест: номзодларни турли омиллар бўйича баҳолаш учун турли иш профиллари асосида Интернет орқали баҳолаш.

5. Ижтимоий тармоқлар: Google, Twitter, Facebook, linkedin ва бошқалар каби сайтлар кучли тармоқ яратиш ва мартаба имкониятларини топишда ёрдам беради⁷⁶. Бугунги кунда рақамли рекрутинг агентликлари номзодларни қисқа вақтда саралаш, маълумотларни таҳлил қилиш, потенциал номзодларни иш берувчиларга қисқа вақт ичида узатиш имконини беради.

Л.И.Эвенконинг фикрича, мутахассисларни жалб қилишнинг асосий усуллари - классик ёллаш ва тўғридан-тўғри қидириш. Ғарбий ёлловчилар томонидан ўқитилган ва бозорда узоқ вақт ишлаш давомида ўз тажрибаларини тўплаган ушбу агентликлар такомиллаштирилган қидирув технологияларидан ва мутахассисларнинг кенг маълумотлар базасидан фойдаланадилар. Уларнинг таркибида юқори малакали маслаҳатчилар, тегишли бозор сегментлари мутахассислари ишлайди. Бундай агентликлар хизматларининг нархи мутахассиснинг йиллик даромадининг 25-33 фоизини ташкил қилади⁷⁷.

Россиялик таниқли иқтисодчи олимлардан С.А.Карташов, Ю.Г.Одегов, И.А.Кокоревлар: “Рекрутинг агентлиги фаолияти учта асосий таркибий қисмдан иборат: иш берувчилар учун мавжуд бўлган баъзи бўш иш ўринлари учун кадрларни қидириш, баҳолаш ва танлаш. Номзоднинг касбий ва шахсий компетенцияларини мижоз талабларига мувофиқлигига алоҳида эътибор берилади⁷⁸,- деб таъкидлашган.

ТАҲЛИЛ ВА НАТИЖАЛАР

Ишга қабул қилиш - бу мижознинг талабларига ўз сифатлари жиҳатидан жавоб берадиган ваколатли мутахассислар томонидан буюртмачи компаниясида (иш берувчида) бўш иш ўринларини тўлдириш учун шарт-шароитларни яратиш бўйича фаолиятдир ва у агентлик томонидан ўз манфаатлари йўлида амалга

⁷⁶ Anand J, D. C. (2016). The Impact of E-Recruitment and challenges facedby HR Professionals. International Journal of Applied Research , 410-413.

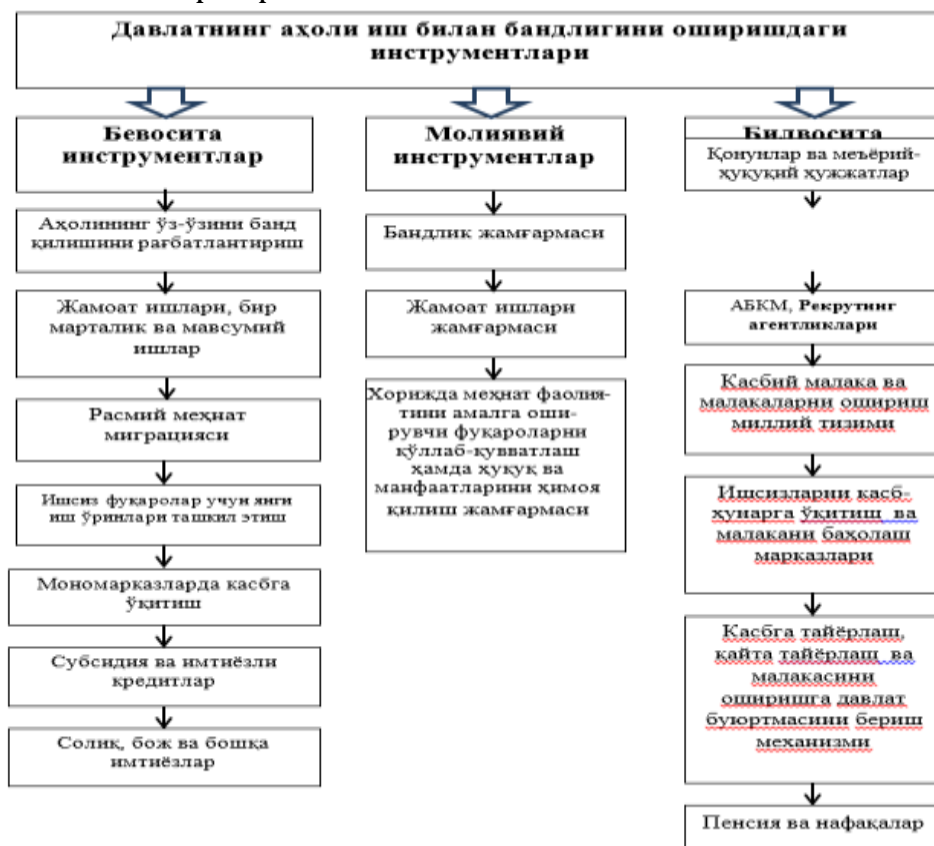
⁷⁷ Егоршин, А.П. Развитие рекрутинга: учебник для вузов / А. П. Егоршин. – Изд. 6-е, перераб. и доп. – Н. Новгород : НИМБ, 2007. – 1100 с.

⁷⁸ Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Рекрутинг: найм персонала: учебное пособие / Под ред. Ю.Г. Одегова. – 2-е изд. – М.: Экзамен, 2003. – 320 с.

ошириладиган ташкилий тадбирлар мажмуини ўз ичига олади. Мижознинг талабларига мувофиқ, ушбу лавозимга даъвогарлар, келгусида ишга қабул қилиш мақсадида буюртмачини тузилиши ва танланганлар рўйхати билан таъминлашдан иборат бўлган бўш лавозимни тўлдиришга буюртма берган компания⁷⁹.

Шу жумладан, россиялик олма О.А.Варфоломеева ўз асарида меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисмлари ва уларнинг ўзаро алоқадорлиги, нодавлат иш билан бандлик хизмати ривожланиши бўйича хориж тажрибаси, нодавлат иш билан бандлик хизматининг турли хил мезонлар бўйича таснифи ва уларнинг фаолият йўналишлари, рекрутинг агентликлари фаолияти, давлат ва нодавлат бандлик хизматлари ва улар ўртасидаги ўзаро ҳамкорлик муносабатлари ҳамда виртуал агентликларни ташкил этиш механизмларининг айрим жиҳатларини тадқиқ этган.

Биз томонимиздан ўрганилаётган илмий-тадқиқот ишида проф О.А.Варфоломеева илмий қарашларидан фарқли ўлароқ давлат иш билан бандлик ва рекрутинг хизматлари фаолиятидаги натижага қаратилган йўналишлар ва улар орқали реал амалга оширилган фаолияти таркибидаги ижобий ва салбий ҳолатларнинг қиёсий таҳлили ҳамда аниқланган муаммолар бўйича илмий-амалий тавсиялар берилган⁸⁰.



⁷⁹ Ангибалова Н.А. Любое агентство - это индивидуальность / Н.А. Ангибалова // Управление персоналом. – 2013. - N11(76).

⁸⁰ Варфоломеева О.А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике. – СПб., Издательство СПбУЭФ. 2001. -С. 125.)

1.1-расм. Давлатнинг аҳолини иш билан бандлик даражасини оширишдаги инструментлари⁸¹

Академик Қ.Х.Абдурахмонов томонидан қуйидагича таърифни берилди: “Иш билан бандлик – фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи ва даромад келтирадиган фаолиятдир”⁸². Яна бир адабиётда “Рекрутинг фаолияти – фойда олиш мақсадида иш берувчи (қидирувчи)лар учун мақбул ходим (иш)ни топиш билан боғлиқ хизмат кўрсатиш жараёнларидан иборат тадбиркорлик фаолиятидир”⁸³, деб таъриф берилади. Олимнинг “аҳоли иш билан бандлиги” ва “рекрутинг агентликлари” тушунчаларига берган таърифи аҳоли иш билан бандлик даражасини оширишда рекрутинг агентликлари фаолияти аҳамиятли эканлиги билан изоҳланади.

Аҳоли иш билан бандлигининг турли назарий методологик ёндашувларини умумлаштирадиган бўлсак, аҳоли бандлигини қисқа муддатларда ошириш мураккаб ижтимоий-иқтисодий жараёндир. Аҳоли иш билан бандлигини ошириш ҳукумат олдига бир қатор вазифаларни қўяди. Давлат аҳолининг бандлигини оширишда бевосита ва билвосита инструментлардан фойдаланади. (1.1-расм)

Халқаро даражада аҳоли бандлигини таъминлашга турли воситалар орқали таъсир кўрсатилади. Инновацион иқтисодиётнинг ривожини билан меҳнат бозорига аҳоли иш билан бандлигини таъминлашнинг мутлақо янги шакли, рекрутинг агентликлари фаолияти кириб келди.

Рекрутинг агентликлари фаолияти республикаимиз меҳнат бозорида бирмунча янги йўналиш бўлиб, хорижлик ва миллий олимларимиз бу фаолиятга ўз таърифларини беришган.

Рекрутинг бу – мавжуд ва истиқболдаги бўш иш ўринлари учун потенциал номзодларни қидириш ва танлаш жараёнидир⁸⁴. Иқтисодчи олим С.Роббинснинг таърифидан англаш мумкинки, потенциал номзодни қидириш ва танлаш жараёни агентлик фаолиятида муҳим жараёндир.

Ишга қабул қилиш – (ing.recruiting) бу ҳарбий хизматга жалб қилиш, ёллаш - ҳарбий терминологиядан олинган. Ходимларни жалб қилиш корхона кадрлар бошқарувининг муҳим таркибий қисмларидан бири бўлиб, талаб қилинадиган малакага ва тажрибага эга ходимларни излаш, танлаш ва ёллаш бўйича ишларни ўз ичига олади. Шу билан бирга, ишга ёллашни инсон ресурсларини бошқариш (HRM) технологиясининг бошланғич босқичи деб ҳисоблаш керак⁸⁵.

Бу тушунча бир қатор хорижий манбаларда турлича талқин этилади. Жумладан, «ишга олиш» сўзи французча, «recrutement»⁸⁶ сўзидан келиб чиққан

⁸¹ Манба: Муаллиф ишланмаси.

⁸² Абдурахмонов Қ.А. Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт). Дарслик.-Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси “Фан” нашриёти. 2019 й. – 314 бет.

⁸³ Абдурахмонов Қ.Х., Ғойипназаров С.Б., Рекрутмент .-Т.: “Фан” нашриёти 2021. -15 бет.

⁸⁴ S.Robbins.Fundamentals of human resuors menejment. 14thedition.Wiley. 2017.

²⁵ Ермакова А.А. Рекрутинг как элемент системы подбора персонала. Текст. непосредственный// Молодой учёный. – 2018. № 12(198). 78-79 стр;

⁸⁶ Гак В.Г. Янги француз-русча луғати / К.А.Ганшин.- 9-чи эд., Рев.-М.: - Медиа, 2004. - 1195 б.

бўлиб, у сўзма-сўз одамни ишга олиш, пуллик ҳарбий хизматга ёллаш деган маънони англатади. Немис тилида ушбу атаманинг аналогиси - "rekrutierung" - ёллаш, ишга олиш. Ушбу сўз инглиз тилида ҳам худди шундай маънога эга, у вақт ўтиши билан, эски маъноларга қўшимча равишда, ташкилотда ходимларни ишга олиш ва ишга қабул қилиш маъноларини ҳам англатади.

Ходимларни танлаш агентликлари, яъни рекрут агентликлари ёлланма ходимларни танлашда қуйидаги мезонлардан фойдаланишлари мумкин: вақтинчалик иш билан бандлик, доимий иш билан бандлик. Давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари ўз фаолияти давомида эркин танланган ва самарали иш билан бандликни таъминлашда умумий ижтимоий мақсадга қўмаклашиш бўйича бир-бирини тўлдирмоқдалар.

Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, хусусий бандлик агентликлари ўзлари амалий ва ғоявий жиҳатдан яратилган меъёрлар орқали бандликни индивидуаллаштиришга ва меҳнат бозорида мослашувчанликни келтириб чиқаради. Уларнинг хизматлари бозор эҳтиёжларини қондириш билан бирга, бозорларни ҳам кенгайтирадилар. Янги меҳнат жараёнининг ўзгариши натижасида меҳнат ҳаётининг янги шакллари юзага келтиради. Юқори самарали меҳнат тизимлари, мослашувчан ходимларни жойлаштириш, мартаба барқарорлигини ва ишчи кучи таркибидаги демографик ўзгаришлар, аутсорсинг қисқа муддатлилиги ва янги баҳолаш воситалари каби янги бошқарув амалиётларини яратади⁸⁷.

“Хусусий бандлик агентликлари ривожланиши давомида турли мамлакатларнинг ўзига хос хусусиятларидан келиб чиқиш билан бир қаторда, меҳнат бозорида умумтегишли бўлган жиҳатлар таъсирида такомиллашиб борган. Ишга ёллаш ва танлаш бўйича агентликларнинг хорижий мамлакатлардаги тажрибаларининг илғор жиҳатларини ўрганиш, фикримизча, миллий меҳнат бозорида уларнинг фаолиятини йўлга қўйиш ҳамда ривожлантириш муҳим аҳамиятга эга”⁸⁸.

Иш суҳбати (интервью, иш суҳбати). Суҳбат ҳали ҳам ходимларни танлашда кенг қўлланиладиган усулдир. Ҳатто бошқарувчи бўлмаган ходимлар ҳам камида битта суҳбатсиз ишга олинади. Юқори мартабали раҳбарни танлаш бир неча ой давом этадиган ўнлаб суҳбатларни талаб қилиши мумкин. Бироқ, тадқиқотлар суҳбатлар самарадорлигини пасайтирадиган бир қатор муаммоларни аниқлади. Суҳбатнинг қолган қисмида айтилган гапларни ҳисобга олмасдан, номзод ҳақида биринчи таассурот асосида қарор қабул қилиш тенденцияси мавжуд. Яна бир муаммо - номзодни дарҳол суҳбатда бўлган шахс билан солиштирганда баҳолаш тенденцияси. Танловнинг самарадорлиги ва ишончлилигини ошириш номзоднинг ишбилармонлик ва шахсий фазилатларини, уларни идентификациялашнинг бир-бирини тўлдирувчи усуллари ва маълумот манбалари асосида изчил текшириш

⁸⁷ V. Smith, Crossing the Great Divide: Worker Risk and Opportunity in the New Economy (Ithaca: LR Press, 2001), 181

⁸⁸ Абдурахмонов Қ.Х. Ғойипназаров С.Б. Рекрутмент. Ўқув қўлланма.-Т.:Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси “Фан” нашриёти давлат корхонаси. 2021.-283 б.

билан боғлиқ. Танлов қоидаларини аниқлаш номзодларни баҳолашнинг асосий тартиб-қоидаларини аниқлаштириш, шунингдек, номзодларни таққослашнинг асосий позицияларини ажратиб кўрсатиш имконини беради⁸⁹.

Рекрутинг агентликлари ва улар фаолиятининг умумий асосларига тўхталадиган бўлсак, рекрутинг (инглизча “recruitment” — ишга қабул қилиш, ёллаш) – бўш иш ўринлари учун ҳақ эвазига зарур мутахассисларни излаб топиш ва уларни ишга жойлаштириш билан боғлиқ мустақил фаолият туридир. Рекрутинг хизмати ходимлар танлашнинг энг самарали усулларида бири ҳисобланади. Ушбу хизмат билан тегишли тартибда рўйхатдан ўтган ташкилотлар шуғулланади. Жаҳон амалиётига эътибор қаратадиган бўлсак, TEK systems US, Hays plc, Cegos France, Modis, Harvey Nash каби ташкилотлар рекрутинг хизматларини кўрсатиш соҳасидаги етакчи агентликлар ҳисобланади⁹⁰.

Тадқиқ этилаётган мавзу юзасидан маҳаллий олимларимизнинг ёндашувлари кўп эмас. Бунга сабаб қилиб, миллий меҳнат бозорида аҳоли иш билан бандлигини таъминлашда давлат сиёсатининг устуворлигини кўрсатиш мумкин. Шундай бўлса-да, баъзи адабиётларда умумий маълумотлар келтирилган. Хусусан З.Я.Худойбердиевнинг “Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш” номли ўқув қўлланмасида: “...меҳнат бозори инфратузилмасида иш билан бандлик хизматининг нодавлат тузилмаларига ходимларни танлаш бўйича агентликлар (рекрутинг агентликлари), тижорат меҳнат биржалари, интернет тармоғидаги биржалар киради”⁹¹, дея қайд этилган.

Меҳнат бозорининг инфратузилмасида ҳам давлат, ҳам хусусий иш билан бандлик хизматларининг мавжудлиги ижобий ҳол ҳисобланади, зеро, ҳар қандай бошқа бозорлар каби соғлом рақобат ҳам аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш имкониятларини кенгайтиради⁹². Дарҳақиқат, давлат ва хусусий иш билан бандлик хизматларининг мавжудлиги ижобий ҳол эканлиги ҳамда мазкур хизматлар ўртасида зарур ҳолатларда соғлом рақобат муҳитининг шаклланиши айнан аҳолининг иш билан бандлигини оширишга хизмат қиладиган имкониятлардан бири эканлигини истиқболли илмий қараш сифатида ҳам алоҳида таъкидлаш лозим.

Шу ўринда таъкидлаш лозимки, рекрутинг агентликларининг фаолияти иш қидираётган шахсларни ишга жойлаштириш ва иш берувчилар учун кадрлар танлаш билан боғлиқ рекрутинг хизматларини шартнома асосида хизмат кўрсатиш бўйича юридик шахс (рекрутинг агентлик)ларнинг тадбиркорлик фаолиятидир. Рекрутинг агентлиги ушбу хизматларни кўрсатувчи Ўзбекистон Республикаси Қонунчилигига мувофиқ рўйхатдан ўтган тижорат ташкилоти

⁸⁹ Репина Н.Г., Митюшина А.С. Мотивация - еще один шаг к эффективному управлению персоналом// Новое поколение. 2013. № 6.- С. 121- 126.

³⁰ Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 майдаги “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги 616- I-сонли Қонуни (янги таҳрирда). // Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилишга оид норматив-ҳуқуқий ва услубий ҳужжатлар тўплами. – Т., 2012. - 11-б.

⁹¹ Худойбердиев З.Я. ва муаллифлар жамоаси. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси. Ўқув қўлланма. -Тошкент. “Ilm-Ziyo”. 2016, 325-б

⁹² Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти назария ва амалиёт. Дарслик.-Т.: ЎзР ФА “Fan”, 2019. -359 б.

ҳисобланади⁹³.

Хусусий бандлик агентликлари аҳолининг иш билан бандлигини таъминлашда хизмат кўрсатишнинг янги шакллари ташкил этишда катализатор вазифасини ўташи ва меҳнат шароитларини яхшилашга сезиларли даражада ҳисса қўшишлари лозим. Ҳозирги кунда бандлик соҳасидаги мавжуд муаммоларни ҳал этишда ҳалигача эскирган иш шакллари ва услубларидан фойдаланилиши натижасида аҳолини иш билан таъминлашдаги ижтимоий муаммолар ҳамон сақланиб қолмоқда.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ва Ўзбекистондан ташқарида иш қидираётган шахсларга рекрутинг агентликлари томонидан иш танлаш бўйича қуйидаги хизматлар кўрсатилади (1.1-жадвал).

Аҳоли иш билан бандлигини таъминлашда республикадаги ишга жойлаштиришга муҳтож аҳоли сони муҳим кўрсаткич ҳисобланади. Ишга жойлаштиришга муҳтож аҳоли сонини ҳудудлар кесимида ўрганиш, ишсизликнинг ҳудудий хусусиятларини аниқлаш имкониятини беради.

Рекрутинг агентликларининг хизмати аҳолининг меҳнатга лаёқатли муайян категориялари билан, яъни бошқарувнинг юқори ва ўрта бўғинларига юқори малакали мутахассислар, захирага бўшатишган ҳарбийлар, муайян касбларда юқори малакали ишчилар билан ишлашга ихтисослашади. Аҳоли бандликка кўмаклашиш марказлари хизматига нисбатан рекрутинг агентликларининг иш берувчилар билан алоқалари етарлича узвий ва аҳамиятли равишда ишончли бўлганлиги сабабли, уларнинг хизматидан фойдаланишни миллий ва хорижий хусусий компаниялар афзал кўрадилар.

1.1-жадвал

Рекрутинг агентликлари томонидан кўрсатиладиган муайян хизматлар тури⁹⁴

Ўзбекистонда иш қидираётган шахсларга иш танлаш	Иш қидираётган шахслар тўғрисидаги ахборотни иш берувчилар ўртасида тарқатиш, бунда ахборот-коммуникация технологияларидан фойдаланиш
	Бўш иш ўринларига эга бўлган иш берувчиларни излашни амалга ошириш
	Иш берувчилар ва иш қидираётган шахслар ўртасидаги суҳбатга тайёргарлик кўриш ҳамда музокараларда (суҳбатларда) иштирок этиш
	Иш берувчилар ва иш қидираётган шахслар ўртасидаги меҳнат шартномалари лойиҳаларини тайёрлашда иштирок этиш
Иш берувчилар учун кадрлар танлаш	Иш қидираётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш берувчилар билан музокаралар ўтказиш
	Иш берувчиларда мавжуд бўлган иш ўринлари тўғрисидаги ахборотни тарқатиш, шу жумладан, ахборот-коммуникация технологияларидан фойдаланган ҳолда тарқатиш
	Ишга жойлаштириш учун мақбул номзодларни излаш
	Ишга жойлаштириш учун номзодлар билан музокаралар ўтказиш
	Иш берувчилар ва бўш иш ўринларини эгаллашга номзодлар ўртасидаги

⁹³ Ўзбекистон Республикасининг “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги Қонуни 6.09.2018 .Lex.uz

⁹⁴ Манба:Ўзбекистон Республикасининг “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги Қонунининг 10-14-моддалари асосида муаллиф томонидан тузилган.

	музокараларда (суҳбатларда) иштирок этиш
	Иш берувчилар ва иш қидираётган шахслар ўртасидаги меҳнат шартномалари лойиҳаларини тайёрлашда иштирок этиш
Ўзбекистондан ташқарида иш қидираётган шахсларни ишга жойлаштириш	Мамлакатимиздан ташқарида иш қидираётган шахсларни ишга жойлаштириш масаласи бўйича чет эллик шериклар билан баҳолаш доирасида музокаралар (суҳбатлар) ўтказиш, шартномалар, битимлар ва баённомаларнинг лойиҳаларини тайёрлаш
	Иш берувчиларни қидириш, хорижий мамлакатларнинг меҳнат бозорини ўрганиш асосида бўш иш ўринлари мавжудлиги тўғрисида мамлакатимиздан ташқари иш қидираётган шахсларга ахборот тақдим этиш
	Ўзбекистондан ташқари меҳнат фаолиятини амалга оширишни хоҳлаётган шахслар ҳақидаги ахборотни фақат уларнинг розилиги билан чет эллик иш берувчилар ўртасида тарқатиш
	Иш қидираётган шахсларга Ўзбекистондан ташқари меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун дастлабки тайёргарлик тадбирларини ўтказиш йўли билан кўмаклашиш
	Мамлакатимиздан ташқарида иш қидираётган шахсларни ишга жойлашиладиган мамлакатда бўлиш қоидалари, меҳнат шароитлари, ижтимоий ва уй-жой-маиший таъминоти, чет эллик иш берувчилар билан меҳнат шартномаларини тузишнинг ҳуқуқий жиҳатлари ҳақида хабардор қилиш
	Хорижда иш қидираётган шахслар билан иш берувчилар ўртасида меҳнат шартномаларини тузишга кўмаклашиш
Ишга жойлаштириш соҳасида ахборот ва маслаҳат хизматлари	Буюртмачини меҳнат бозори ҳолатининг таҳлили ва прогнози ҳамда унинг иштирокчилари, мазкур бозорнинг конъюнктураси, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ҳақидаги ахборот билан таъминлаш, шунингдек, ишга жойлаштириш соҳасидаги бошқа ахборотларни тақдим этиш.

Ушбу бобда олимларимизнинг “аҳолини иш билан бандлиги” ва “рекрутинг” тушунчаларига ёндашувларини таҳлил қилган ҳолда муаллифлик таърифини илгари сурамиз: Иш билан бандлик – аҳолининг иш жойи билан таъминланишнинг эҳтиёжи амалда мавжуд иш ўринларига мувофиқ келиши, ижтимоий фойдали меҳнатда бандлик соҳаларини эркин танланиши ҳисобланади.

Рекрутинг - хусусий ёллаш агентликлари бўлиб, иш берувчиларнинг ишга ёлланувчилар эҳтиёжларини қондириш учун потенциал номзодларни фаол жалб қилиш орқали иш берувчилар ва иш қидирувчилар ўртасида воситачи сифатида ишлайдиган ва меҳнат бозори инфратузилмасининг сегментиدير.

ХУЛОСА

Юқоридагилардан келиб чиқиб, аҳоли иш билан бандлигини оширишга нисбатан турли хил ёндашувлар шаклланган, деган хулосага келиш мумкин.

Олимларимизнинг фикрига кўра, давлатнинг аҳоли иш билан бандлигини ошириш мақсадида бевосита ва билвосита усуллардан фойдаланиш мақсадга мувофиқдир.

Шу билан бирга Аҳоли иш билан бандлигини таъминлашнинг бевосита усуллари, рекрутинг агентликлари фаолиятини институционал ва ташкилий-маъмурий рағбатлантириш иш билан бандликни оширишга сезиларли даражада таъсир кўрсатади деб ҳисоблашади.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. constitution.uz/uz
2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. <https://lex.uz/acts/142859>.
3. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳоли бандлиги тўғрисидаги” ги Қонуни. (янги таҳрирда). <https://lex.uz/docs/5055690>.
4. Abdurakhmanov K. Labour Economics. Theory and practice. Scientific Publishing House IVG. 2020 by GB Global Business LTD in London, United Kingdom. 2020. 615p
5. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. Пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Инфра-М, 2009. 320 с.
6. Базжина.В.А Формирования механизмов координации деятельности субъектов рынка рекрутинговых услуг. Автореферат. Санкт Петербург . 2007. – 21 с.
7. Вахабов А., Хажибакиев Ш. Тараққий этган мамлакатларда меҳнат бозорининг ривожланиши ва аҳоли бандлигини оширишнинг устувор йўналишлари. – Т.: Молия. № 5 2015. - 122 Б