

## AHOLI BANDLIGINI TA'MINLASHDA REKRUTMENT XIZMATLARI BOZORINING ROLI

**S.Q.Bultakova**

*SamISI mustaqil izlanuvchisi*

**Annotatsiya.** *Maqolada aholi bandligini ta'minlashda rekrutment xizmatlari bozorining roli, ahamiyati, rekrutment xizmatlari bozorini rivojlantirish masalalari va bu borada tegishli xulosa va tavsiyalar keltirilgan.*

**Kalit soʻzlar:** *bandlik, mehnat bozori, bozor infratuzilmasi, rekruting firmalari.*

**Аннотация:** *В статье представлены роль и значение рынка кадровых услуг в обеспечении занятости населения, вопросы развития рынка кадровых услуг и соответствующие выводы и рекомендации в связи с этим.*

**Ключевые слова:** *занятость, рынок труда, инфраструктура рынка, рекрутинговые фирмы.*

**Abstract:** *The article presents the role and importance of the recruitment services market in ensuring the employment of the population, the issues of development of the recruitment services market and relevant conclusions and recommendations in this regard.*

**Key words:** *employment, labor market, market infrastructure, recruiting firms.*

Mehnat bozori infratuzilmasini iqtisodiy islohotlar bilan uygʻunlikda rivojlantirish makroiqtisodiy barqarorlikni ta'minlash va mamlakat mehnat resurslaridan samarali foydalanishning dolzarb muammolaridan biridir. Bandlikning turli jihatlariga xizmat qiluvchi tashkiliy-huquqiy tuzilmalarni shakllantirish va rivojlantirish uchun tegishli shart-sharoitlarni yaratish zarur. Rivojlangan mamlakatlarda ish beruvchilar va xodimlar oʻrtasidagi oʻzaro manfaatli munosabatlarni ta'minlovchi marketing, konsalting, rekruting va boshqa infratuzilma shakllarida faoliyat yurituvchi xususiy tadbirkorlik sub'yektlari keng tarqalgan. Ayniqsa bu borada rekruting xizmatlari oʻziga xos oʻrin egallaydi.

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 24-maydagi “Oʻzbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari toʻgʻrisida”gi qarorida bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish, band boʻlmagan aholini, ayniqsa, yoshlarni ishga joylashtirish boʻyicha chora-tadbirlar samaradorligini oshirish, mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnat muhofazasini kuchaytirish, aholi bandligini ta'minlash boʻyicha muvofiqlashtirilgan samarali ishlarni amalga oshirishda davlat va xoʻjalik boshqaruvi organlari, mahalliy ijro hokimiyati organlarining masʼuliyatini tubdan kuchaytirish maqsadida qator vazifalar belgilab berilgan<sup>13</sup>.

2018-yil 16-oktabrda qabul qilingan “Xususiy bandlik agentliklari toʻgʻrisida”gi Oʻzbekiston Respublikasi qonuni bu masalalarni samarali hal etishda huquqiy asos boʻldi. Davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari va xususiy tadbirkorlik hamkorligi taʼsirida aholi

---

<sup>13</sup> Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 24.05.2017 yildagi PF-5052-son. Oʻzbekiston Respublikasi qonun hujjatlari toʻplami, 2017-y., 21-son, 379-modda.

bandligini ta'minlashga qaratilgan mazkur huquqiy hujjat mehnat bozorida ijtimoiy muammolarni hal etishga ham xizmat qilmoqda<sup>14</sup>.

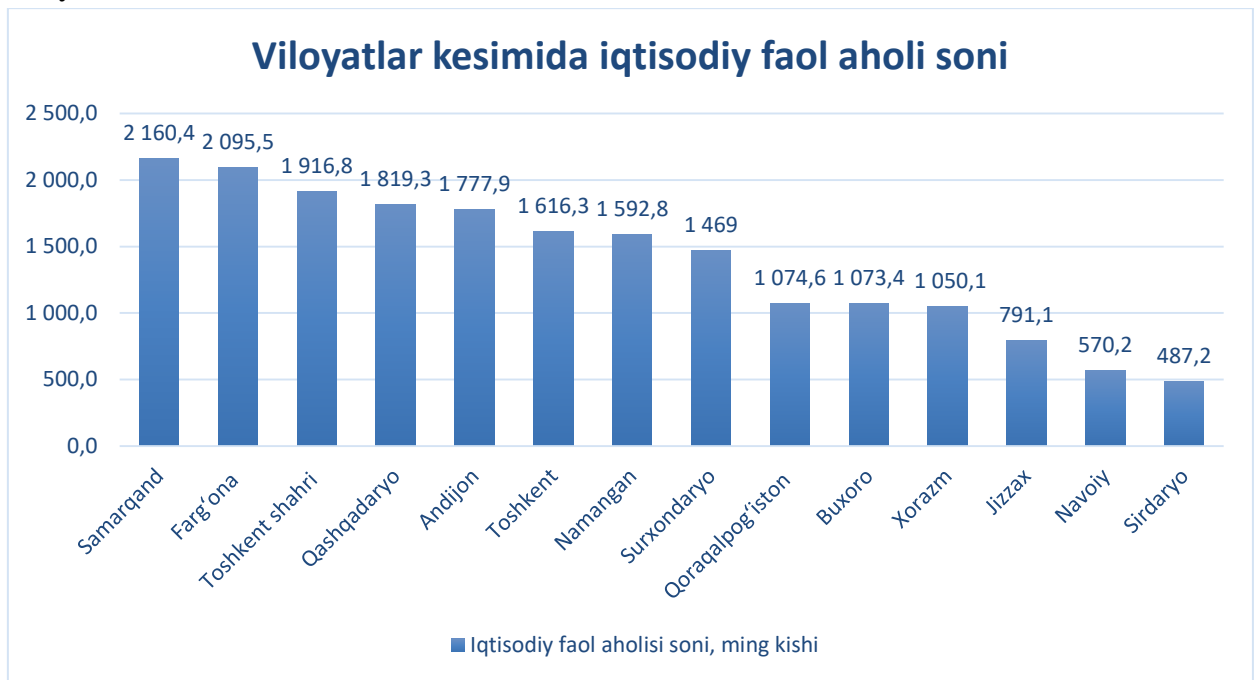
Mehnat bozori infratuzilmasini har tomonlama va tizimli o'rganish ushbu infratuzilma ob'yektlarining u yoki bu xususiyatlariga ko'ra ilmiy asoslangan tasniflashni talab qiladi. Keyingi yillarda davlat-xususiy sheriklikning shakllanishi va rivojlanishi bilan ushbu tizimni mulkchilik nuqtai nazaridan uch turga bo'lish mumkin: davlat, nodavlat va aralash.

Mehnat bozorining ijtimoiy infratuzilmasi sub'yektlari funksional jihatdan quyidagi turlarga bo'linishi mumkin: ta'lim muassasalari, ish bilan ta'minlash bo'yicha davlat organlari, rekruting agentliklari, kovorking markazlari, autsorsing firmalari, mehnat yarmarkalari, kredit tashkilotlari, biznes-inkubatorlar va o'quv markazlari.

Bundan tashqari, ushbu bozorning keskinligini kamaytirish va mehnat bozorida ishchi kuchining nomutanosibligini bartaraf etishga yordam beradigan turli fondlar faoliyatini ko'rib chiqish mumkin.

Rasmiy statistik ma'lumotlarga ko'ra, O'zbekiston Respublikasida 2023-yil 1-yanvar holatiga aholi soni 36 024,9 ming kishini, mehnatga layoqatli aholi soni esa 20462,1 ming kishini yoki jami aholining 56,8 foizini tashkil etadi<sup>15</sup>.

Iqtisodiy faol aholi soni 15 071,3 ming kishini tashkil qilib, umumiy aholi tarkibidagi ulushi deyarli 41,8 foizni tashkil etdi.



Iqtisodiyotda xususiy tadbirkorlik va kichik biznesning ulushi yildan-yilga ortib bormoqda. Ko'rsatilgan xizmatlar hajmi 8,4 foizga, yalpi ichki mahsulot tarkibidagi ulushi esa 36 foizga oshdi. Biroq, aholiga ish bilan ta'minlash va ishchi kuchini yollash bo'yicha xizmatlar ko'rsatish tarkibida xususiy sektorning ulushi unchalik katta emas.

O'zbekistonda yirik va kichik biznes uchun ishchi kuchini tayyorlash va jalb qilish bilan shug'ullanuvchi xususiy tijorat sub'yektlarini shakllantirish va faoliyatini yanada rivojlantirish dolzarb muammolardan biridir. Ular bir tomondan mehnat bozorida eng

<sup>14</sup> O'zbekiston Respublikasining Qonuni, 16.10.2018 yildagi O'RQ-501-son. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 17.10.2018-y., 03/18/501/2056-son

<sup>15</sup> O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi statistika agentligi ma'lumotlari. <https://stat.uz/>.

muhim xizmat ko'rsatish infratuzilmalaridan biri bo'lib, mehnat bozoriga ilk bor kirib kelayotgan yoshlar, ishsiz ayollar va munosib ish izlayotgan boshqa maosh oluvchilar bandligini ta'minlamoqda. Boshqa tomondan, bunday faoliyat bilan shug'ullanuvchi firmalar turli mulkchilik shakllarida faoliyat yuritayotgan korxonalarining kadrlar salohiyatini to'ldirish va oshirishga xizmat qiladi<sup>16</sup>.

O'zbekistonning qonunchilik va huquqiy hujjatlarida, o'quv, uslubiy va ilmiy manbalarida "rekruting" atamasi deyarli yo'q. Bu so'zning milliy xo'jalik tizimida qo'llanilishi "mijozlarga xodimlarni yollash yoki yollash" ma'nosini bildiradi<sup>17</sup>.

Ishga joylashish va kadrlarni tanlash sohasida xizmatlar ko'rsatuvchi rekruting firmalarini yaratish va rivojlantirish ushbu bozorni o'z-o'zini tartibga solishga, bandlik ko'rsatkichlarini va firmalarning ishchi kuchi bilan ta'minlanishini yaxshilashga, shuningdek ishchi kuchi va ishchilarni qidirish bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlarni kamaytirishga yordam beradi.

Xususiyl rekruting kompaniyalarini yaratish quyidagi vazifalarni samarali hal qilishi kerak:

- kasbiy va malakaviy tayyorgarlikka ega xodimlarni aniqlash va tanlash, xodimning xohish va talablarini inobatga olgan holda ishga taklif qilish;
- ish beruvchiga ma'lumoti, kasbi, mintaqasi, malakasi va talab qilinadigan ish haqiga mos keladigan ish topish, daromadliligi xodim va uning oilasining minimal ehtiyojlarini ta'minlaydigan ish joyida ishga joylashish jarayonida yordam berish;
- potensial ish beruvchilar ro'yxatini va mavjud bo'sh ish o'rinlari va ishga muhtoj shaxslar ro'yxatini shakllantirish, yuritish va yangilash va ish joyini o'zgartirish;
- hududiy miqyosdagi bo'sh ish o'rinlari va aholining ishga joylashishga muhtoj ishsiz qismi to'g'risidagi ma'lumotlar bazasini, shuningdek, ishga joylashishga muhtoj oliy ta'lim muassasalari va kasb-hunar kollejlari (akademik litseylar) bitiruvchilari to'g'risida alohida ma'lumotlar bankini yaratish;
- mamlakatimiz va xorijiy kompaniyalar uchun zamonaviy bilim, malaka va yuqori malakaga ega milliy kadrlar zaxirasini shakllantirish va yangilash.

Hozirgi vaqtda mehnat bozorida rekruting xizmatlarining joriy etilishi harakatning boshlanishi sifatida baholanishi mumkin.

Bu sohada nazariy yondashuvlar, ilmiy qarashlar va amaliy ko'nikmalar shakllanadi. Milliy mehnat bozorida munosib o'rin egallagan rekruting xizmatlari bozorining tashkiliy-huquqiy shakllari, me'yoriy-huquqiy asoslari va amaliy jihatlari shakllantirilmoqda.

O'zbekiston Respublikasining normativ-huquqiy hujjatlarida bandlik sohasida xususiyl tadbirkorlikni tashkil etish, shakllantirish va rivojlantirishga to'sqinlik qiluvchi cheklovlar va boshqa to'siqlar nazarda tutilmagan.

Xo'jalik yurituvchi sub'ektlarni shakllantirish va rivojlantirish ilmiy va amaliy nuqtai nazardan alohida ahamiyatga ega.

<sup>16</sup> Хавитов А. Инновационный аспект политики занятости молодежи в Республике Узбекистан // Архив научных исследований. 2019. С. 457-457.

<sup>17</sup> Ржаницына Л. С. Некоторые аспекты положения женщин-трудовых мигрантов в России // Женщины и мужчины в миграционных процессах прошлого и настоящего. 2019. С. 444-448.

Xalqaro mehnat tashkiloti ekspertlarining ta'kidlashlaricha, xususiy bandlik agentliklarining jadal rivojlanishi davlat ish bilan bandlik xizmatining o'ziga xosligi, faoliyat doirasining chegaralanganligi, ishga joylashtirishning innovatsion dasturlaridan foydalanilishi bilan bog'liq mehnat bozorining tez o'zgaruvchanligi natijasida sodir bo'lmoqda.

Xususiy bandlik agentliklarining jadal rivojlanishi davlat ish bilan bandlik xizmatining o'ziga xosligi, faoliyat doirasining chegaralanganligi, ishga joylashtirishning innovatsion dasturlaridan foydalanilishi bilan bog'liq mehnat bozorining tez o'zgaruvchanligi natijasida sodir bo'lmoqda.

Bunday o'zgarishlar personalni vaqtinchalik taqdim qilish bo'yicha xususiy bandlik agentliklarini tartibga soluvchi qoidalarni bir vaqtda qabul qilinishi bilan bog'liqdir.

Hozirgi vaqtda xorijiy mamlakatlar rekruting xizmatlari bozorlarining xususiyatli jihatlari quyidagilardan iborat:

- personalni tanlash bo'yicha rekruting xizmatlari geografiyasi kompleks xizmatlarni qamrab olgan;

- personalni tanlashga hududiy buyurtmalar sonini o'sishida uzluksiz tendensiyalar kuzatilmoqda;

- markaziy shaharlar agentliklari bilan o'zaro munosabatlarni rivojlantirish va aloqalarni faollashtirish, mahalliy mijozlar tomonidan buyurtmalar sonini o'sishi hamda joylarda rekruting kompaniyalari tomonidan personalni o'qitishning doimiy dasturlari bilan bog'liq hududiy xizmatlar sifati ahamiyatli darajada oshmoqda;

- rekruting kompaniyalari bozorda riskni kamaytirish, biznesni diversifikatsiya qilishga intilish kabi boshqa xizmatlar turlarini ham rivojlantirmoqda. Qo'shimcha xizmatlar boshqaruv, personalni o'qitish, inson resurslarini boshqarish sohalarida ko'rsatilmoqda;

- xizmatlar narxleri shakllanishining yagona usuli mavjud emas, odatda, xizmatlar narxi har bir alohida kompaniya tomonidan mustaqil o'rnatilgan va uning summasi kompaniya harajatlari, agentlik imiji va obro'si, buyurtmaning murakkabligi, ekspertlarni jalb qilish narxi kabilarga bog'liqdir;

- raqobat odatda yirik mahalliy va xorijlik kompaniyalar bilan ishlashda bozorning alohida segmentlarida kuzatiladi.

Respublikamizda xususiy bandlik agentliklari xizmatlari bozoridagi ko'rsatilgan xizmatlar hajmini diversifikatsiyalash, xususiy bandlik agentliklari tomonidan mehnat bozorida ish beruvchilarning talablariga muvofiq xodimlarni tanlash, saralash va ishga joylashtirish bo'yicha xizmatlar ko'rsatish samaradorligini oshirish hamda ishga joylashtirish sohasida axborot va maslahat xizmatlarini kengaytirish yuzasidan xorij tajribasini amaliyotga joriy etish mehnat bozorida ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida raqobat muhitini shakllantirish imkonini beradi.