

REKRUTMENT XIZMATLARINING IQTISODIY MAZMUNI VA O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI IQTISODIYOTIDA TUTGAN O'RNI

S.Q.Bultakova
SamISI mustaqil izlanuvchisi

Annotatsiya. Maqolada rekrutment xizmatlarining iqtisodiy mazmuni, uning iqtisodiyotdagi o'rni va ahamiyati aks ettirilgan. Shu bilan birga rekrutment xizmatlarini rivojlantirish borasida tegishli xulosa va tavsiyalar berilgan.

Kalit so'zlar: iqtisodiyot, rekruting, rekrutment, xususiy bandlik agentliklari, aholi bandligi.

Аннотация. В статье отражено экономическое содержание услуги по подбору персонала, ее роль и значение в экономике. При этом даются соответствующие выводы и рекомендации относительно развития службы подбора персонала.

Ключевые слова: экономика, рекрутинг, реkrутмент, частные агентства занятости, государственная занятость.

Abstract. The article reflects the economic content of recruitment services, its role and importance in the economy. At the same time, appropriate conclusions and recommendations are given regarding the development of recruitment services.

Key words: economy, recruiting, recruitment, private employment agencies, public employment.

Kirish. Mamlakatimizda aholi bandligini ta'minlash, zamonaviy talablar asosida kasblarga tayyorlash tizimi va kasblar tarkibini takomillashtirish, munosib ish o'rinlarini tashkil qilish, bu o'rinlarga kadrlarni tanlab olish kabi yo'nalishlarda chuqur islohotlar amalga oshirilmoqda. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning 2020-yil 29-dekabrda Oliy Majlisga murojaatnomasida ham "Korrupsiyaga qarshi kurashishning samarali vositalaridan biri – kadrlarni tanlash va ishga qabul qilishning ochiq tizimini yo'lga qo'yishdan iborat. Ushbu tizim asosida kadrlarni tanlashda eski usullardan voz kechib, ularning intellektual salohiyatini, ma'naviy fazilatlarini baholaydigan ochiq va oshkora tanlov tizimi joriy etiladi"¹ – deya ta'kidlab o'tilgan edi. Shu ma'noda kadrlarni tanlash va ishga qabul qilish, boshqarish va salohiyatidan unumli foydalanish, xususiy bandlik agentliklari faoliyatini, rekrutment xizmatlarini yanada yaxshilash borasida ilmiy izlanishlar ko'lamini yanada kengaytirish muhim ahamiyatga ega.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili. Rekruting tushunchasi bir qator xorijiy manbalarda turlicha e'tirof etiladi. Jumladan "Ishga olish" so'zi fransuzcha, "rekrutyor"² so'zidan kelib chiqqan bo'lib, bu so'zma-so'z odamni ishga olish, pullik harbiy xizmatga yollash degan ma'noni anglatadi. Nemis tilida ushbu

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. <https://president.uz/oz/lists/view/4057>

²В.Г Гак янги француз-русча луғати / К.А.Ганшин .- 9-чи эд., Рев.-М .: рус тили - Медиа, 2004. - 1195 б.

atamaning analogi – “rekutierung” - yollash, ishga olish. Ushbu soʻz ingliz tilida ham xuddi shunday maʼnoga ega, unda vaqt oʻtishi bilan eski maʼnolarga qoʻshimcha ravishda, tashkilotda xodimlarni ishga qabul qilishni anglatadi.

Xorijiy iqtisodchi olim Edvin Filippo rekrutingni “Istiqbolli ishchilarni topish va ularni tashkilotda ishlash uchun ragʻbatlantirish jarayoni³” deb taʼriflaydi.

Mamlakatimiz iqtisodchi olimlaridan N.Arabovning fikricha, rekrutment – ish beruvchi kompaniyalar buyurtmasi boʻyicha mustaqil tashkiliy tuzilma sifatida faoliyat yuritadigan personalni tanlash boʻyicha pullik xizmatlardir⁴.

Akademik Q.X.Abdurahmonov rekrutment xizmatlariga “foйда olish maqsadida ish beruvchi (qidiruvchi)lar uchun maqbul xodim (ish)ni topish bilan bogʻliq xizmat koʻrsatish jarayonlaridan iborat tadbirkorlik faoliyatidir⁵” – deya taʼrif bergan.

Aytib oʻtish mumkinki, rekruting, rekrutment faoliyati kabi tushunchalarga xorijiy va mamlakatimiz iqtisodchi olimlari tomonidan turlicha taʼriflar berib oʻtilgan hamda ularning asosiy mazmun-mohiyati bir-biridan keskin farq qilmaydi.

Tadqiqot metodologiyasi. Rekrutment xizmatlarining Oʻzbekiston Respublikasi iqtisodiyotida tutgan oʻrni va iqtisodiy mazmunini tadqiq qilishda kuzatish, qiyoslash, tizimli va qiyosiy tahlil kabi usullardan foydalanilgan.

Tahlil va natijalar. Bizga maʼlumki aholi bandligini taʼminlash iqtisodiy va ijtimoiy islohotlarimizning bosh maqsadlaridan biri boʻlib hisoblanadi. Bu boradagi asosiy chora-tadbir va dasturlar davlat tomonidan ishlab chiqiladi. Rekrutment xizmatlari esa nodavlat (xususiy) bandlik agentliklari tomonidan amalga oshiriladi. Bu esa mazkur ikki sektor faoliyatini muvofiqlashtirish, bu boradagi ishlarni toʻgʻri tashkil qilishda maʼlum murakkabliklarni yuzaga chiqaradi. Mamlakatimizda “Xususiy bandlik agentliklari toʻgʻrisida”gi qonun⁶ 2018-yil 17-oktyabrda kuchga kirgan. Mazkur Qonunning maqsadi xususiy bandlik agentliklarining faoliyati bilan bogʻliq munosabatlarni tartibga solishdan iboratdir. Qonunga muvofiq, xususiy bandlik agentliklari ish qidirayotgan shaxslarga ish tanlash va ishga joylashish ish beruvchilarga kadrlar tanlash boʻyicha xizmatlar koʻrsatuvchi, shuningdek, ishga joylashtirish sohasida axborot va maslahatlar beruvchi tijorat tashkiloti sifatida ishga joylashtirish, jumladan, xorijga ishga joylashish boʻyicha davlat buyurtmalari haqida ishtirokchilar, ishga joylashtirish sohasi boʻyicha xizmatlar taqdim qilinadi.

Xususiy va davlat ish bilan bandlik korxonalari faoliyati bir-biridan farqlanadi. Davlatning ish bilan bandlik xizmatlari mamlakat va xalqaro mehnat bozorida umumiy holat monitoringini oʻtkazish, aholining ishsiz qatlamlarini moddiy va ijtimoiy jihatdan qoʻllab-quvvatlash, ish bilan bandlik siyosatini amalga

³ Flippo E.B. Personnel Management (Mcgraw Hill Series in Management) /E.B. Flippo. – 6th edition. – Colombia: Mcgraw-Hill College, 1984. – 607 p.

⁴ N.Arabov. Mehnat bozori infratuzilmasi tarkiniy qismlari va ularning oʻzaro samarali aloqadorligi. “Iqtisod va taʼlim” ilmiy jurnali. 2017. №1.

⁵ Q.Abdurahmonov, S.Gʻoyipnazarov. Rekrutment. Oʻquv qoʻllanma. – T.: OʻzR FA “Fan” nashriyoti, 2021. 304 b.

⁶ Qonun hujjatlari maʼlumotlari milliy bazasi, 17.10.2018 y., 03/18/501/2056-son.

oshirish bo'yicha majburiyatlarni o'z zimmasiga olsa, xususiy bandlik xizmatlarining rivojlanishi esa davlat ish bilan bandlik xizmati tomonidan tez o'zgaruvchan bozorda barcha arizalarni qondirish imkoni bo'lmagan sharoitda yuzaga keladi va mehnat bozorining alohida segmentida faoliyatini tashkil etadi.

Rekrutment xizmatlarini ko'rsatuvchi agentliklarning xizmat turlari va tartibi⁷

Xizmatlar turlari	Xizmat ko'rsatish tartibi
Mamlakat hududida ish qidirayotgan shaxslar uchun ish tanlash	O'zbekiston Respublikasi hududida ish qidirayotgan shaxslarga ish tanlash bo'yicha xizmatlar xususiy bandlik agentligi va ish qidirayotgan shaxs o'rtasida tuzilgan xizmatlar ko'rsatish to'g'risidagi shartnoma asosida ko'rsatiladi
Ish beruvchi korxonalar uchun kadrlar tanlash	Ish beruvchilar uchun kadrlar tanlash bo'yicha xizmatlar xususiy bandlik agentligi va ish beruvchi o'rtasida tuzilgan xizmatlar ko'rsatish to'g'risidagi shartnoma asosida ko'rsatiladi
Xorijiy davlatlarda ish qidirayotgan shaxslarni ishga joylashtirish	Xususiy bandlik agentliklarining O'zbekiston Respublikasidan tashqaridagi ishni qidirayotgan shaxslarni ishga joylashtirish bo'yicha xizmatlari ularda O'zbekiston Respublikasidan tashqaridagi ishni qidirayotgan shaxslarni ishga joylashtirish bo'yicha faoliyatni amalga oshirish uchun litsenziya (bundan buyon matnda litsenziya deb yuritiladi) mavjud bo'lgan taqdirda taqdim etiladi
Ishga joylashish sohasida maslahat va axborot xizmatlarini taqdim qilish	Ishga joylashtirish sohasidagi axborot va maslahat xizmatlarini xususiy bandlik agentliklari ishga joylashtirish sohasida axborot va maslahat xizmatlari ko'rsatish to'g'risidagi shartnoma asosida ko'rsatadi

Olib borilgan tadqiqotlar asosida rekrutment xizmatlarini ichki va tashqi rekrutment xizmatlariga ajratish mumkin.

Ichki rekrutment – bu tashkilot yoki korxonalarda kadrlarni boshqarish bo'limining alohida funksiyasi bo'lib, potensial nomzodlarni qidirish, saralash, tanlash va ularni yollash hamda adaptatsiya xizmatlarini o'z ichiga oladi. Bu xodimlarni qidirish jarayoni bo'lib, unda vakansiyalar tavsiyalar asosida, hech qanday rekruting tashkilotlari ko'magisiz amalga oshiriladi.

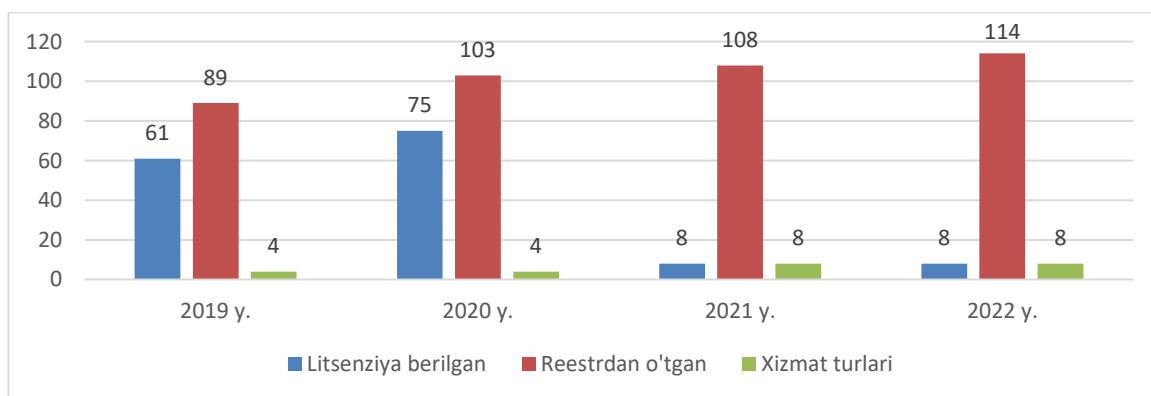
⁷ O'zbekiston Respublikasining "Xususiy bandlik agentliklari to'g'risida"gi qonun asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

Tashqi rekrutment esa – bu bo‘sh lavozimlarni to‘ldirish uchun turli rekrutment korxonalari, kadrlar agentliklari va davlat bandlik agentliklari tomonidan amalga oshiriladigan faoliyat turi bo‘lib hisoblanadi. Rekruting agentliklari bugungi kunda ish beruvchilar kabi, real sektor kompaniyalari kabi ishonchli va jalb etuvchan hisoblanadi.

Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining ma’lumotlariga ko‘ra, bugungi kunda respublikamizda jami 114 ta xususiy rekruting agentliklari reestrda kiritilgan bo‘lib, ularning 9 tasi xorijdan ish qidirayotgan shaxslarni ishga joylashtirish bo‘yicha faoliyatni amalga oshirish uchun litsenziyaga ega. Shu bilan birga, O‘zbekiston tashqi mehnat bozorini ishchi kuchi bilan ta’minlovchi davlatlar qatoriga kirar ekan, o‘zining mehnat migrantlarini barqaror va yaxshi daromad keltiruvchi ish joyi bilan ta’minlash, ularning ijtimoiy va huquqiy himoyasini amalga oshirishda qator muammolar mavjudligini qayd etib o‘tish joiz.

Bugungi kunga qadar ko‘plab xususiy bandlik agentliklari tomonidan fuqarolarga moddiy zarar yetkazib kelinganligi, firibgarlik kabi holatlar bilan shug‘ullanganligi aniqlangan. Xususan, birgina bandlik agentligi tomonidan 2019-2020-yillarda 1080 nafardan ortiq jabrlanuvchiga 21 milliard 192 ming so‘mdan ziyod miqdorda moddiy zarar yetkazilganligi aniqlangan. Mazkur holat, amaldagi xususiy bandlik agentliklari faoliyati bilan bog‘liq munosabatlarni tartibga solishda huquqiy bo‘shliqlar mavjudligidan dalolat beradi.

Rekruting agentliklari faoliyati va xizmat turlari dinamikasi⁸



Aksariyat rivojlangan mamlakatlarda Xususiy bandlik agentliklari tomonidan xorijda ishga joylashtirish bo‘yicha xizmatlar ko‘rsatilganligi uchun to‘lov ish beruvchi tomonidan qoplanishi belgilangan. Masalan, Kanadaning “Bandlik standartlari to‘g‘risida”gi, Avstraliyaning “Ishga joylashtirish bo‘yicha agentliklar to‘g‘risida”gi, Chexiya Respublikasining “Bandlik to‘g‘risida”gi qonunlariga hamda Xalqaro mehnat tashkilotining 1997-yildagi “Xususiy bandlik agentliklari to‘g‘risida”gi Konvensiyasiga muvofiq xorijda ishga joylashtirish bo‘yicha xizmatlar ko‘rsatilganligi uchun to‘lov ish beruvchi tomonidan qoplanishi nazarda tutilgan. Shuningdek, xususiy bandlik agentliklari tomonidan xorijda ishga joylashtirish bo‘yicha xizmatlar ko‘rsatish uchun zaxira qilib qo‘yiladigan

⁸ Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining ma’lumotlariga asosan muallif tomonidan tayyorlangan.

mablag'lar AQSH, Kanada, Malayziya, Singapur va Qozog'iston kabi davlatlarda fuqarolarning mulkiy huquqlari himoyasini kafolatlash maqsadida yuqori miqdorda belgilangan.

Shu munosabat bilan mamlakatimizda rekruting faoliyatini tartibga solish bo'yicha mavjud me'yoriy hujjatlarni qayta ko'rib chiqish, rivojlangan mamlakatlar tajribalaridan foydalanish muhim ahamiyat kasb etadi. Zero, aholi bandligining yuqori darajasi har tomonlama iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan o'ta dolzarb masala bo'lib hisoblanadi.

Xulosa va takliflar. Olib borilgan tadqiqotlarga asoslanib e'tirof etish lozimli, hududlarda rekruting agentliklari xizmatlardan foydalanish imkoniyatlari mavjud bo'lsada, rekruting agentliklarining ish qidirayotgan shaxslarga ish tanlash va ishga joylashish, ish beruvchilar uchun kadrlar tanlash bo'yicha xizmatlar ko'rsatuvchi, shuningdek ishga joylashtirish sohasida axborot va maslahat xizmatlari ko'rsatish imkoniyatlaridan yetarli darajada rivojlantirilmagan.

Zamonaviy mehnat bozorining rivojlanishi uchun yollash xizmatlarida ish beruvchilar uchun kadrlar tanlash, ish qidirayotgan shaxslarga ish tanlashda hududiy harakatchanlik, mintaqalar uchun kadrlarni tanlash bilan shug'ullanadigan agentliklarga mahalliy boshqaruv organlari tomonidan amaliy va uslubiy yordam ko'rsatishning yetarli tashkil qilinishiga erishish lozim.

Rekruting agentliklari samarali faoliyatiga to'siq bo'layotgan omillar sifatida xususiy bandlik agentliklari milliy mehnat bozori uchun bandlik infratuzilmasining yangi yosh a'zosi ekanligini, aholining rekruting agentliklaridan foydalanish malakasi yetishmasligini, rekrutyorlarni maxsus o'qitish uchun oliy ta'lim muassasalarning mavjud emasligini, rekruting agentligi faoliyatini litsenziyalash uchun majburiy depozitning yuqoriligi, xizmat ko'rsatish narxining pastligini quyidagilarni keltirish mumkin.

Keltirilgan muammo va kamchiliklarni bartaraf etish shubhasiz, rekrutment xizmatlarini rivojlantirish va bu orqali aholi ish bilan bandligini oshirish, ular mehnatini sifat jihatidan yangi darajaga ko'tarishga imkon beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. В.Г Гак янги француз-русча луғати / К.А.Ганшин .- 9-чи эд., Рев.-М .: рус тили - Медиа, 2004. - 1195 б.
2. Flippo E.B. Personnel Management (Mcgraw Hill Series in Management) /E.B. Flippo. – 6th edition. – Colombia: Mcgraw-Hill College, 1984. – 607 p.
3. N.Arabov. Mehnat bozori infratuzilmasi tarkiniy qismlari va ularning o'zaro samarali aloqadorligi. "Iqtisod va ta'lim" ilmiy jurnali. 2017. №1.
4. Q.Abdurahmonov, S.G'oyipnazarov. Rekrutment. O'quv qo'llanma. – T.: O'zR FA "Fan" nashriyoti, 2021. 304 b.
5. B.Umurzoqov, G.Abdurahmanova, S.Xolmurodov. Korxonada kadrlar siyosati. O'quv qo'llanma. –T.: "Fan va texnologiya". 2019, 200 b.