



MEHNAT BOZORNI TARTIBGA SOLISHDA REKRUTING AGENTLIK LARNING ROLI

Xojiyev Mirjahon Soat o'gli

Magistratura MRB 01 guruh 2chi kurs talabasi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7450320>

ARTICLE INFO

Received: 08th December 2022

Accepted: 15th December 2022

Online: 17th December 2022

KEY WORDS

Mehnat bozorni, rekruting agentligi, davlat va nodavlat ish bilan bandlik hizmatlari, kadrlar agentliga, ijtimoiy kafolatlar.

ABSTRACT

Maqolada respublikamizdagi mehnat bozorni tartibga solishda rekruting agentliklarning roli, nodavlat vositalari xodimlarining tur yo'nalishlari tasnifi, shaxsiy ish bilan bandlik xizmati rivojlanishining qoidalari bo'yicha bog'liq muammolar hamda ularni qo'llash yo'llari ko'rib chiqiladi.

KIRISH. O'zbekistonda zamonaviy iqtisodiyotni shakllantirish sivilizatsiyalashgan mehnat bozori va uning infratuzilmasini shakllantirishni nazarda tutadi. Mehnat bozorida eng samarali bo'lgan ushbu infratuzilmaning jadal rivojlanayotgan elementlaridan biri rekruting agentligi hisoblanadi. Eng so'nggi texnologiyalar va usullar unga qisqa vaqt ichida yagona korxonada ham, butun mehnat bozoridagi mavjud vaziyatni tahlil qilish va bo'sh ish o'rinlariga da'vogarlarining tegishli toifalarini tezkorlik bilan bandligini ta'minlash imkonini beradi. Ishga qabul qilish agentliklarining ularga xizmat ko'rsatishdan manfaatdor sub'ektlar bilan munosabatlarining asosiy xususiyatlarini aniqlash ijtimoiy institutlarning mehnat bozoridagi o'zaro ta'sirining kam o'rganilgan muammosini ko'rib chiqishga yordam beradi. Buning sababi shundaki, yaqin o'tmishda ish beruvchi asosan davlat bo'lib, kadrlarni tanlash juda oddiy jarayon hisoblangan.

Zamonaviy jamiyatda ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyoti kontsepsiyasi ish beruvchining yollangan xodimlarga bo'lgan munosabatini sezilarli darajada o'zgartirdi, bu esa korxonaning kelajakdagi farovonligi va farovonligini belgilovchi manba sifatida qabul qilindi [1]. O'zbekistonda zamonaviy iqtisodiyotni shakllantirish sivilizatsiyalashgan mehnat bozori va uning infratuzilmasini shakllantirishni nazarda tutadi. Mehnat bozorida eng samarali bo'lgan ushbu infratuzilmaning jadal rivojlanayotgan elementlaridan biri rekruting agentligi hisoblanadi. Eng so'nggi texnologiyalar va usullar unga qisqa vaqt ichida yagona korxonada ham, butun mehnat bozoridagi mavjud vaziyatni tahlil qilish va bo'sh ish o'rinlariga da'vogarlarining tegishli toifalarini tezkorlik bilan bandligini ta'minlash imkonini beradi. Ishga qabul qilish agentliklarining ularga xizmat ko'rsatishdan manfaatdor sub'ektlar bilan munosabatlarining asosiy



xususiyatlarini aniqlash ijtimoiy institutlarning mehnat bozoridagi o'zaro ta'sirining kam o'rganilgan muammosini ko'rib chiqishga yordam beradi [2]. Buning sababi shundaki, yaqin o'tmishda ish beruvchi asosan davlat bo'lib, kadrlarni tanlash juda oddiy jarayon hisoblangan. Zamonaviy jamiyatda ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyoti kontseptsiyasi ish beruvchining yollangan xodimlarga bo'lgan munosabatini sezilarli darajada o'zgartirdi, bu esa korxonaning kelajakdagi farovonligi va farovonligini belgilovchi manba sifatida qabul qilindi.

ADABIYOTLAR TAHLILI. Mahalliy va xorijiy mualliflar tomonidan olib borilgan ko'plab tadqiqotlar ijtimoiy-mehnat munosabatlari tizimini isloh qilish, shuningdek, mehnat bozorini tartibga solish bo'yicha xorijiy tajribani o'rganish, O'zbekistonda mehnat bozorining shakllanishi va faoliyat yuritish jarayonlarini tahlil qilish zarurligini asoslab beradi.

G. Sarimsokova, A.A. Abdusaidov, N.U. Arobov, M.N. Mirzakarimova, S.F. Rahmonova, S. X. Xojibakiev, A.N. Ananyeva, P.V. Belenko, N. Berna, B.D. Breeva, V.S. Bulanova, N.A. Volgina, V.E. Gimpelson, S.V. Dudnikova va boshqalarning mehnat iqtisodiyoti, mehnat bozorni tartibga solishda rekruting agentliklarning roli, mehnat bozoridagi ijtimoiy va mehnat munosabatlari, shuningdek, kadrlar boshqaruvi, bandlik va kadrlar siyosati muammolariga bag'ishlangan ishlari ko'rib chiqildi va tahlil qilindi [3].

Shunday qilib, adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, mamlakatimiz olimlarining ishlari O'zbekistonda mehnat bozorida rekruting rivojlanishini o'rganish uchun yaxshi zamin yaratgan. Afsuski, ishga qabul qilishning mehnat bozoriga ta'siri, uning

muammolari va rivojlanish tendentsiyalari, umuman olganda, hali yetarlicha ko'rib chiqilmagan. Hozirgi vaqtda rekruting agentligining mehnat bozoridagi roli va rekruting sanoatining rivojlanish tendentsiyalarini tahlil qilish uchun yangi tadqiqotlar talab etiladi. Ishga qabul qilish variantlari narxini taqqoslash metodologiyasini takomillashtirish zarur: ishga qabul qilish agentligi orqali, mustaqil ravishda kompaniya tomonidan, davlat bandlik tuzilmalari orqali.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Shunday qilib, tadqiqot natijasida biz O'zbekistonning kadrlar xizmati tizimi o'z rivojlanishida miqdoriy va sifat jihatidan sakrash imkoniyatiga ega ekanligini aniqladik. Agar tadbirkorlar va ishga yollovchilar bir-birlari bilan umumiy til topishsa, bu amalga oshadi.

O'zbekistonda malakali ishchi kuchi bozori va tegishli kadrlarga xizmat ko'rsatish tizimi 15 yildan ortiq vaqtdan beri mavjud. Xuddi shu vaqt davomida uning rivojlanishi bilan bog'liq muammolar mavjud. Ular orasida eng muhimlarini ajratib ko'rsatish zarur, deb hisoblaymiz.

- O'zbekistonda mehnat bozorida rekruting agentligi orqali rekruting xizmatlarini ko'rsatish madaniyati etarli darajada rivojlanmagan. Hozirgi vaqtda agentlik va ish beruvchi o'rtasida ko'pincha ishga qabul qilish xizmatining mohiyatini tushunmaslik tufayli kelishmovchiliklar yuzaga keladi.

- O'zbekistonda mehnat bozorida ishga yollash agentliklarining faoliyatini hisobga oladigan rasmiy statistik ma'lumotlarning yo'qligi. Afsuski, ishga yollash mavjud bo'lgan davrda O'zbekistonda rekruting agentliklarining aylanmasini, tendentsiyasini va rivojlanish dinamikasini



baholash uchun foydalaniladigan rasmiy ma'lumotlar yo'q.

- ishga qabul qiluvchi organlar, ish beruvchilar va ish izlovchilar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solishda aniq, shaffof va konstruktiv huquqiy bazaning yo'qligi. Shuni ta'kidlash kerakki, kelishmovchilik va nizolarning tez-tez yuzaga kelishi sud amaliyoti orqali hal qilinadi, chunki idoralar va ish beruvchilar o'rtasidagi shartnoma munosabatlari qonun bilan tartibga solinmaydi [4].

- O'zbekistonda mehnat bozorida rekruting agentliklarining faolligini o'lchaydigan ko'rsatkichlarning yo'qligi. Shu sababli, mehnat bozorida ishga qabul qilish kabi jarayonning sifat va miqdoriy rivojlanishini o'lchash masalasi hozirgi davrda ayniqsa dolzarbdir.

- ishga qabul qiluvchilarning kasbiy mahoratining yetarli darajada emasligi va "rekruting" mutaxassisligi bo'yicha ixtisoslashtirilgan ta'limning yo'qligi. Shuni ta'kidlash kerakki, kadrlarning yuqori almashinuvi, ushbu kasbni aniq tushunishning yo'qligi O'zbekistonda mehnat bozorida ishga yollashning etarli darajada rivojlanmaganligining asosiy shartlaridan biridir;

- kadrlar bo'limi orqali ishga yollash xizmatlariga muhtoj bo'lgan rekruting agentliklari va O'zbekiston kompaniyalari o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning etarli darajada emasligi. Afsuski, sanoat bozorlaridagi kam sonli korxonalar rekruting agentliklari bilan o'zaro aloqada bo'lishadi, chunki bu xizmat O'zbekistonda mehnat bozorida keng tarqalgan emas [5].

Va nihoyat, ishga yollash agentliklari va bozorning boshqa ishtirokchilari – davlat bandlik xizmati, hududiy bandlikka ko'maklashish markazlari bilan samarali hamkorlik yo'qligi. Afsuski, bu institutlar

umumiy maqsadlarga ega bo'lishiga qaramay, amalda bir-biri bilan o'zaro aloqada emas.

Shuni ham ta'kidlash kerakki, ilmiy tadqiqotlar va ommaviy axborot vositalarida bozor iqtisodiyotiga o'tish va mehnat bozorida aks ettirish muammosini o'rganayotganda, ular ko'pincha strategik savolni e'tibordan chetda qoldiradilar: O'zbekistonning rekruting bozori qanday salohiyatga ega va nimalardan iborat? asosiy muammolar va rivojlanish tendentsiyalari.

Afsuski, yillar davomida faqat yirik kompaniyalar raqobatbardosh kadrlarga bo'lgan ehtiyojni tushuna boshladilar va Toshkentda ham, O'zbekistonning mintaqalarida ham professional yollash uchun to'lov qobiliyatiga ega bo'la boshladilar [5].

Bundan tashqari, ishga yollash xizmatlari madaniyatini shakllantirishni ham ta'kidlash lozim. O'zbekiston korxonalari uchun birinchi ishga qabul qilish agentliklari sobiq partiya va komsomol xodimlari tomonidan tashkil etilgan bo'lib, ular o'z faoliyatining tabiati bo'yicha kadrlar bilan ishlash, shuningdek, iqtisodiy ma'lumotlar bankidan cheksiz foydalanish bilan bog'liq edi. Ular jihozlar bilan sezilarli darajada yaxshi jihozlanganmi va ofis jihozlari, ular hokimiyat tomonidan qo'llab-quvvatlandi. Shu nuqtai nazardan, ko'plab xorijiy kompaniyalar hali ham ishga yollashda O'zbekiston kompaniyalari bilan raqobatlasha olmaydi [3].

Shunday qilib, rekruting biznesi mehnat bozorida nafaqat ishga yollash funktsiyasini bajaradi. Biz aniqlaganimizdek, ishga qabul qilish agentligining ijtimoiy munosabatlar sub'ekti sifatida asosiy funktsiyalari tashkiliy, axborot va tartibga solishdir.



Tashkiliy funktsiya xodimlarni strategik rejalashtirish, nazorat qilish, tanlash va baholashga yordam beradi. Ishga qabul qilish agentliklarining axborot funktsiyasi abituriyentlarning yangi ishga moslashish jarayonini osonlashtirish, mavjud xodimlarning malakasini oshirish va korporativ madaniyatni shakllantirishda ifodalanadi.

Masalan, ishga joylashishdan so'ng, ishga yollash agentliklari xodimlari ham nomzod, ham ish beruvchi bilan aloqada bo'lib, yangi xodimning moslashish jarayoniga yordam beradi va kerak bo'lganda paydo bo'lgan qiyinchiliklarni tartibga soladi [4]. Agentliklarning tartibga solish funktsiyasi ishga qabul qilish kafolatlarini ta'minlash, ariza beruvchilarning mehnat faoliyatini monitoring qilish va o'zaro manfaatli hamkorlik istiqbollari kuzatish va buyurtmachi korxonaning strategik vazifalarini hal qilishda ifodalanadi.

Vakolatli xodimlarni yollashga yordam berish orqali agentlik kompaniyaning o'zi o'sishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Kompaniya yangi bozorlarga chiqadi, ishlab chiqarish quvvatini oshiradi - bularning barchasi yangi ish o'rinlarining paydo bo'lishiga olib keladi va kechagi ba'zi nomzodlar allaqachon mijoz maqomida rekruting agentliklariga murojaat qilishadi. Shunday qilib, ishga qabul qilish agentliklari bandlik tizimining ajralmas qismidir va tashkilotlarning kadrlar masalalarini hal qilish orqali nafaqat O'zbekistonda, balki

butun dunyoda mehnat bozorini rivojlantirishga hissa qo'shadi.

XULOSA. Tarixiy tajriba shuni ko'rsatadiki, nodavlat bandlik xizmatlari mehnat bozorining ajralmas ishtirokchilaridir. XX asrda O'zbekistonda ularning rivojlanishi notekis edi: asrning boshida va oxirida bo'ronli ko'tarilish qayd etildi, bu tarixiy voqealar bilan bog'liq edi. Hozirgi vaqtda mehnat bozorni tartibga solishda rekruting agentliklari muhim roli o'ynaydi.

Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan biz xususiy bandlik agentliklari faoliyatiga munosabat ularning faoliyatini to'liq taqiqlashdan minimal tartibga solishgacha o'zgarganini kuzatmoqdamiz.

O'zbekistonda rekruting agentliklari faoliyatini tartibga solish allaqachon o'zining tarixiy tajribasiga ega. Respublika miqyosida, xususan, Toshkent shahri va uning viloyatlarida rekruting agentliklarining jadal rivojlanishi kuzatilmoqda.

Qayd etish joizki, ishga qabul qilish agentliklari mehnat bozorining majburiy ishtirokchisi sifatida o'zini namoyon qilganligi sababli, bizning nuqtai nazarimizdan, ishga qabul qilish organlarining Davlat bandlik xizmati bilan o'zaro hamkorligi mexanizmlarini ishlab chiqish zarur. Ular mehnat bozorining turli segmentlarida ishlayotganligi sababli, bu mehnat bozorini tartibga solishga yanada to'liq yondashish imkonini beradi.

References:

1. Arabov N. U. (2020). A strategic concept of increasing the efficiency of labor market infrastructure development. Economics and finance (Uzbekistan), (10), 57-66.
2. Abdusaidov A. A. (2021). Territorial features of the development of private employment service. Economics and finance (Uzbekistan), (10), 36-41.
3. Рахмонова С. Ф. (2017). Ўзбекистон Республикасида бандлик сиёсатини амалга оширишнинг ҳуқуқий жиҳатлари. Экономика и финансы (Узбекистан), (8) 51-55.



4. Саримсакова Г. Новый институт в практике правовой статус рекрутинговых агентств// Review of law sciences, vol. 1, no. 1, 2017, pp. 80-83.
5. Khojibakiev S.X. (2021) Regulation of the activities of private employment agencies at the international level and in the regional labor market// Bulletin of Kazan State University. Philosophy, (2), 108.