

АҲОЛИНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШДА РЕКРУТИНГ АГЕНТЛИКЛАРИНИНГ АҲАМИЯТИ

Бозорова Сахобат Абдужаппаровна

Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси катта ўқитувчиси
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислон Каримов кўчаси, 49-уй.

Аннотация. Мазкур мақолада аҳолини иш билан бандлигини таъминлашда рекрутинг агентликлари фаолияти таъсир кўрсатувчи омиллар тадқиқ қилинган. Рекрутинг агентликлари фаолияти натижасида аҳолини иш билан таъминлашнинг прогноз кўрсаткичлари берилган.

Таянч иборалар. Аҳолининг иш билан бандлиги, рекрутинг агентлиги, рекрутмент, меҳнат бозори инфратузилмаси, иш билан бандлик дастурлари.

Abstract. This article examines the factors influencing the activities of recruiting agencies to ensure employment. As a result of the activities of recruiting agencies, forecast indicators of providing employment to the population are given.

Key words. Employment, recruiting agency, recruiting, labor market infrastructure, employment programs.

Кириш

Ўзбекистоннинг иқтисодий юксалиш стратегияси ва жаҳон иқтисодиётида рўй бераётган глобаллашув тенденциялари аҳолининг иш билан бандлигини оширишда меҳнат бозори инфратузилмасини илм-фан янгиликлари ва илғор амалий тажрибалар асосида изчил такомиллаштириш зарурлигини тақозо қилади.

Меҳнат бозорининг инфратузилмаси тараққиётида, айниқса, унинг таркибий қисмлари бўлган – ишчи кучига бўлган талабнинг такомиллашуви, ишчи кучи таклифининг самарали ўзгаришларга учраши, ижтимоий ҳамкорликдаги механизмлари ҳамда жараёнларидаги эришилган муваффақиятлар муҳим аҳамиятга эга. Бундай ўзгаришлар, охир-оқибатда ижтимоий-меҳнат муносабатларининг юксалишини, ўз навбатида – иқтисодий муносабатларнинг ривожланишини, меҳнат унумдорлигининг ошишини таъминлайди.

Меҳнат бозорини ривожлантиришнинг яна бир замонавий ривожланиш йўналиши – Ўзбекистон иқтисодиёти учун янги ҳисобланувчи рекрутинг хизматлари ҳисобланади.

Халқаро меҳнат ташкилоти маълумотларига кўра, “2022 йилга келиб ишсизлик сони жаҳонда 200 миллион кишини ташкил этиши кутилмоқда”[1]. 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 қаратиш мавжудлигидан далолат беради.

Шундан келиб чиқиб, дунё мамлакатларида, ривожланган давлатларда замонавий шароитларида рекрутинг агентликларининг ўзига хос жиҳатларини аниқлашга, фаолият кўрсаткичларини янада ҳаққонийроқ акс эттиришга, меҳнат бозоридаги аҳамиятини ошириш омилларини кўпайтиришга йўналтирилган илмий-тадқиқот ишлари олиб бориш кўламлари ошмоқда.

Тадқиқотимизнинг асосий долзарблиги юқорида таъкидланган мулоҳазаларга таяниб аниқланган ва рекрутинг агентликлари хизматлари самарадорлигини ошириш, улар фаолияти орқали меҳнат бозори инфратузилмасини миллий шароитларда тартибга солиш мақсадларига хизмат қилади.

Аҳолининг иш билан бандлиги мамлакатимизда олиб борилаётган ислохотларнинг марказида турганлиги ҳам бежиз эмас. Хусусан Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60 сон Фармон “29-мақсад: 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” [2] каби вазифаларни амалга оширишда муайян институтционал асосни таъминлайди.

Мамлакатимизда инновацион иқтисодиётнинг ривожланиб бориши шароитида иш билан бандлик муаммоларини ҳал қилишда давлат иш билан бандлик хизмати органлари билан бирга турли ихтисослашган ва универсал тижорат иш билан бандлик органлари, кадрларни танлаш бўйича агентликлар фаолияти, касбий меҳнат воситачилигидан фойдаланиш борасидаги вазифаларни тадқиқ қилиш ва такомиллаштириш муаммоларини ўрганиш долзарб ҳисобланади.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Шу ўринда эътироф этиш керакки, рекрутинг хизматини ташкил қилиниши ва ривожланиши бошқарувининг иқтисодий-математик тадқиқотида эконометрик моделлаштириш алоҳида аҳамият касб этади. Лекин, инновацион иқтисодиёт шароитида аҳоли иш билан бандлигини оширишда хусусий бандлик агентликларининг шаклланиш механизмлари аналитик нуқтаи назардан нисбатан тўлиқ тадқиқ этилмаган.

Зеро бу вазифанинг аҳамиятини академик Қ.Х.Абдурахманов, иқтисод фанлари номзоди, С.Б.Ғойипназаровларнинг “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 тажрибаларнинг илғор жиҳатларини ўрганиш, фикримизча, миллий меҳнат бозорида уларнинг фаолиятини йўлга қўйиш ҳамда ривожлантириш муҳим аҳамиятга эга” деб ифодалядилар [3].

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 аҳволдан 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” [4]. Амир Темур қудратли салтанатни барпо этишда вазирларни ишга қўйишда ўзига хос танловни амалга оширгани ишга ёлланган ходим корхона ва ташкилотларнинг иқтисодий самарадорлигига хизмат қилиши назарда тутилади.

Н. В. Ключева рекрутингни “Ишга қабул қилиш мақсадида ходимларни излаш ва танлаш билан боғлиқ сервис фаолияти сифатида изоҳлайди. Хизмат сифатида рекрутинг меҳнат бозорида турли хўжалик юритувчи субъектлар ўртасидаги ўзаро муносабатлар яхлит тизими доирасида амалга оширилади. Бу муносабатлар тизими рекрутинг хизматларга буюртма берадиган компаниялар, кадрлар истеъмолчилари ва жисмоний шахслар(иш қидирувчилар)дан иборат” [5].

Электрон ёллаш компаниянинг энг муҳим ресурсларидан бирини, яъни инсон ресурсларини танлашнинг янги технологик воситасидир. Ушбу технологик янгилик Интернетдан фойдаланиш орқали билим манбаларини жалб қилиш жараёнини яхшилайдди. Бу корхоналарга ҳаражатларни тежаш, иш таклифлари ва мақомини исталган вақтда янгилаш, ишга қабул қилиш даврини қисқартириш, кенгроқ номзодлар орасидан энг яхши билим салоҳиятини аниқлаш, компанияга ўз имиджини 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 беради [6]. Бугунги кунда рақамли рекрутинг агентликлари номзодларни қисқа вақтда саралаш, маълумотларни таҳлили қилиш, потенциал номзодларни иш берувчиларга қисқа вақтда 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 қилади [7].

Россиялик таниқли иқтисодчи олимлардан С.А.Карташов, Ю.Г.Одегов Ю, 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 берилади [8] - деб таъкидлаган.

Шу жумладан , Россиялик олима 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 хизматини 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 улароқ 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 берилган [9].

Юқоридаги фикрлар айна вақтда мамлакатимизда аҳолининг турмуш сифатини яхшилаш, иш билан бандликни таъминлаш муаммоларини ечишда рекрутинг агентликларининг фаолиятини алоҳида тадқиқ қилиш, агентликлар фаолиятини такомиллаштириш, агентликлар самарадорлигини ошириш зарурлигини кўрсатади.

Тадқиқот методологияси

Аҳолини иш билан бандлигини таъминлашда рекрутинг агентликларининг фаолиятининг давомийлигини таъминлаш, самардорлигини аниқлаш, ижтимоий иқтисодий ва ҳуқуқий механизмларини ишлаб чиқиш, мавжудларини такомиллаштириш муҳим ҳисобланади. Тадқиқот методологиясида Ўзбекистон Республикасининг қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари ва қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг маълумотномалари ва бошқа тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асос ҳисобланади. Тадқиқотда тизимли таҳлил, қиёсий таҳлил, корроляцион-регрессион таҳлил, прогнозлаш усулларидан фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар

Таҳлиллар шуни кўрсататадики 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясининг 207-бандига мувофиқ [10]. “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги [11]. қонун ишлаб чиқилган бўлиб, 2018 йил 16 октябрда кучга кирди. Қонунига кўра республикамизда 2021 йил 3 чорагида 106 рекрутинг агентлиги ташкил этилган бўлиб, булардан атига 10 та агентлик лицензия олган, 2020 йилда 1 чорагида 103 та юридик шахс Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги рўйхатидан ўтказилган бўлиб атига 25 та агентлик лицензия олган бўлса, 2019 йилда 90 юридик шахс Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги рўйхатидан ўтган бўлиб, улардан 66 тасига лицензия берилган. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 1 сентябрь, 2019 йилги маълумотларига кўра мазкур агентликлар томонидан 1876 нафар фуқаро чет элга, 71 нафар фуқаро республикамиз ҳудудида ишга жойлаштирилди, 235 нафар фуқаро Ўзбекистонга қайтган, 34727 нафар фуқарога маслаҳат хизмати кўрсатилди. Бу кўрсаткичлар меҳнат бозорида рекрутинг агентликларининг аҳолини иш билан бандлигини таъминлашда ўрни мавжудлигини ифодалайди.

Шу билан бирга, қатор йилларда мазкур агентликлар фаолиятида ҳам баъзи камчиликлар кўзга ташланиб қолди, хусусан, 2019 йилда 66 тасига фуқароларни хорижга ишга жойлаштириш фаолияти билан шуғулланиш учун лицензия берилган агентликларнинг 30 таси шу

кунга қадар бирорта ҳам фуқарони чет элга ишга юбормаган ва жойлаштирмаган. Бу борада муаммоларни ўрганишда аввало рекрутинг агентликларининг йўлга қўйишнинг ташкилий-иқтисодий механизмларини такомиллаштириш бўйича жараёнларни ўрганиш мақсадга мувофиқ. Тадқиқот натижасида агентликларининг ташкилий-иқтисодий ва ҳуқуқий механизмлари ишлаб чиқилди (1-жадвал).

1-жадвал

Рекрутинг агентликларининг ташкилий-иқтисодий ва ҳуқуқий механизмлари¹⁴

Ташкилий-ҳуқуқий	Ҳудудий	Молиявий	Инновацион
Ўзбекистон Республикасининг Қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармонлари ва Қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси Қарорлари, тегишли вазирлик ва идоралар буйруқлари ва бошқа меъёрий ҳужжатлар асосида ташкилий-ҳуқуқий усуллар	Иш жойларига эҳтиёжларни ўрганиш асосида иш ўринларини ташкил этишнинг ҳудудий дастурларини ишлаб чиқиш ва иш билан бандликни таъминлаш имконияти юқори бўлган тармоқларни ҳудудларда ривожлантириш	Иш ўринлари бўйича молиявий сарф-харажатларни режалаштириш, келгуси давр учун истиқболлаштириш ва иш билан мустақил бандлик- (тадбиркорлик)ни ривожлантиришни қўшимча маблағлари. Молиявий-иқтисодий ва кредит сиёсати, капитал ва меҳнат бозорини ривожланиши сарф-харажатлари.	Иш билан бандликнинг инновацион турларини кўпайтириш учун ҳудудлар инвестициявий жозибадорлигини ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш. Иш билан бандликнинг интеллектуал, ностандарт турларини рағбатлантириш

Қуйида хусусий бандлик агентликларида кўрсатилиши лозим бўлган фаолият турлари келтирилган:

1. Ташкилотлар ва корхоналар учун ходимларни танлаш. Кадрлар агентликлари ходимларни танлаш хизматидан ташқари маслаҳат хизматларини ҳам кўрсатади. Ҳар бир агентлик тижорат меҳнат биржалари сингари малака ёки касбий танлашга боғлиқ ҳолда ихтисослашган ва универсал бўлиши мумкин. Тижорат меҳнат биржалари ҳам шундай хизматларни кўрсатади ва уларнинг мижозлари бўлиб фуқаролар, иш изловчилар, иш берувчилар ҳисобланишади.

2. Иш изловчи фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш. Бу йўналишда ихтисослашган ва универсал тижорат меҳнат биржалари фаолият юритадилар. Биржаларнинг ихтисослашиши аниқ аҳоли

¹⁴ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

гуруҳлари билан ёки бирорта касбий гуруҳлар билан ишлашдан иборат.

3. Иш билан бандлик соҳасида маслаҳат хизматлари кўрсатиш. Биз, кадрлар агентликлари фаолиятининг таҳлили асосида қуйидаги хулосага келдик, кўпчилик иш берувчилар агентлик мутахассисларига маслаҳат хизматлари бўйича мурожаат қилишадилар. Иш берувчилар меҳнат қонунчилигининг баъзи юридик жиҳатларига қизиқадилар. Ҳар бир ташкилот тўқнаш келадиган ходимларни танлаш бўйича масалаларга ва меҳнат бозоридаги вазият тўғрисида ахборотлар олишни хоҳлайдилар. Бундай хизматларни асосан ҳудудий даражадаги кадрлар агентликлари кўрсатади.

4. Касбга тайёрлаш. Иш билан банд бўлмаган фуқароларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тижорат биржалари ва агентликлар ўқув марказларида ўтказилади. Биржалар кадрларни ўқитишда ўқув юртлари билан шартнома тузишлари мумкин. Шунингдек, тижорат меҳнат биржалари ўзларининг мижозларига касбий тайёргарликни ўтказиш учун давлат иш билан бандлик хизмати ўқув марказлари ёрдамига мурожаат қиладилар.

5. Меҳнат бозоридаги маркетинг хизматлари. Ҳозирги кунда хусусий бандлик агентликлари фаолиятини самарали ташкил этиш учун меҳнат воситачилиги соҳасида ўзаро ҳамкорликнинг ўрнатилиши муҳим аҳамиятга эгадир.

Шу ўринда тадқиқот давомида жаҳоннинг ривожланган давлатларида рекрутнинг агентликларини ташкил этилиши ўрганилиб, шу асосида мамлакатимизда рекрутнинг агентликлари фаолияти ривожланишига қўллаш мумкин бўлган жиҳатларига эътибор қаратилган.

Шу билан бирга рекрутмент тизимининг меҳнат бозори субъектларига ўзаро таъсирининг икки томонини таҳлил қилиш ҳамда уларда мавжуд бўлган таркибий қисмларнинг меҳнат бозоридаги муаммоларни бартараф этишдаги ўрни тадқиқот ишида биз томонимиздан тавсия этилмоқда.

Жумладан, биринчи меҳнат бозорининг асосий муаммолар, яъни, меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф ўртасидаги номуносиблик, меҳнат бозорида рақобатбардошлиги паст бўлган фуқароларнинг айрим тоифалари, ишга қабул қилиш соҳасида мутахассисларнинг етишмаслиги, меҳнат бозори тўғрисида маълумот олиш қийинлиги, ички горизонтал ҳаракатчанликнинг етарли эмаслиги, функционал ишсизликнинг ўсиши ва бошқалар (2-жадвал). Иккинчидан, рекрутмента тизимининг реакцияси, яъни интернетдан ишга ёллаш, ишдан бўшатиш технологиялари, битирувчиларни ишга жойлаштириш учун классик ва фаол қидирув, такрорий технологиялардан фойдаланган ҳолда ишсизларни ни иш билан таъминлаш, ишга қабул қилишнинг мослашувчан тизимини яратиш ва ривожлантириш, шу

жумладан, ёшлар ва ишсизларни иш билан таъминлашга йўналтирилган

2-жадвал

Рекрутмент тизимининг меҳнат бозори субъектлари билан ўзаро таъсири¹⁵

Меҳнат бозорининг асосий муаммолари	Рекрутмент тизимининг реакцияси
Меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф ўртасидаги номуносиблик	Интернетдан ишга ёллаш, ишдан бўшатиш технологиялари, битирувчиларни ишга жойлаштириш учун классик ва фаол қидирув, такрорий технологиялардан фойдаланган ҳолда ишсизларни иш билан таъминлаш
Меҳнат бозорида рақобатбардошлиги паст бўлган фуқароларнинг айрим тоифалари (айниқса, ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар)	Ишга қабул қилишнинг мослашувчан тизимини яратиш ва ривожлантириш, шу жумладан, ёшлар ва ишсизларни иш билан таъминлашга йўналтирилган
Ишга қабул қилиш соҳасида мутахассисларнинг етишмаслиги	ОТМларда ишга ёллаш соҳасидаги мутахассисларни тайёрлаш, кўшимча олий таълим, корхоналар ичида ўқитиш
Меҳнат бозори тўғрисида маълумот олиш қийинлиги	Меҳнат бозорининг ҳолати, тармоқлар бўйича бўш иш ўринларининг мавжудлиги тўғрисида ҳисоботларни тузиш, бўш иш ўринлари мавжудлиги ва номзодларга қўйиладиган талаблар, иш ҳақиға шарҳлар, конференциялар ва семинарлар ўтказиш тўғрисида жамоатчиликка маълум бўлган маълумотларни тарқатиш.
Ички горизонтал ҳаракатчанликнинг етарли эмаслиги, функционал ишсизликнинг ўсиши	Ишга қабул қилиш тизимини ва унинг барча элементларини ва ўзаро таъсир механизмларини такомиллаштириш

ОТМларда ишга ёллаш соҳасидаги мутахассисларни тайёрлаш, кўшимча олий таълим, корхоналар ичида ўқитиш, меҳнат бозорининг ҳолати, тармоқлар бўйича бўш иш ўринларининг мавжудлиги тўғрисида ҳисоботларни тузиш, бўш иш ўринлари мавжудлиги ва номзодларга қўйиладиган талаблар, иш ҳақиға шарҳлар, конференциялар ва семинарлар ўтказиш тўғрисида жамоатчиликка маълум бўлган маълумотларни тарқатиш, ишга қабул қилиш тизимини ва унинг барча элементларини ва ўзаро таъсир механизмларини такомиллаштириш.

Олиб борилган тадқиқотларимиз давомида мазкур мақсадни амалга оширишда бандликни тартибга солишнинг давлат томонидан фаол сиёсатини ҳисобга олган ҳолда, унга таъсир кўрсатувчи асосий

¹⁵ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

омилларни корреляцион-регрессион усуллар орқали аниқлаш, кўп омилли регрессион моделлар тузиш ва ривожланиш истиқболи тузилади. Бу борада аввало иқтисодий фаол фуқароларнинг ишга жойлаштирилиши, рекрутинг хизматларининг ўрни, янги иш жойларини ташкил қилишнинг тармоқлар кесимидаги ўзгариши омиллари аниқлаш, уларни корреляцион-регрессион усуллардан фойдаланиб таҳлил қилиш белгиланган.

Мазкур моделда ҳосил қилинган натижалар асосида Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурслари балансининг истиқболини таҳлил қилиниб, 2022-2023 йиллар учун меҳнат ресурслари балансининг истиқбол даври кўрсаткичлари ишлаб чиқилди (3 - жадвал).

3-жадвал

Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурслари балансининг истиқболдаги ўзгариши (минг киши)¹⁶

Кўрсаткичлар	2018 йили	2019 йил	2020 йил	2021 йили	2022 йил	2023 йил	2018-2023 йилларда ўзгар., %
Иқтисодий фаол аҳоли	14921,3	15288,7	15664,2	16048,3	16445,0	16826,4	112,7
Жами иш билан бандлар	14163,0	1451,7	14866,1	15229,6	15605,2	15987,5	112,8
Шундан:							
Иқтисодиётнинг расмий секторида	8528,1	8676,5	8676,5	8824,9	8971,5	9114,2	106,9
Иқтисодиётнинг норасмий секторида	4567,6	4721,7	4892,1	5078,9	5264,4	5454,2	119,4
Республикадан ташқарида ишлаш учун кетганлар	1067,2	1112,5	1149,1	1177,3	1210,5	1239,0	116,9
Ишга жойлашишга муҳтож шахслар	758,3	778,0	798,1	818,7	840,5	862,0	113,7
Ишсизлик даражаси %	4,6	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	95,6
Иқтисодий нофаол аҳоли	4796,4	4820,7	4843,0	4863,6	4886,0	4909,5	102,3
Жами меҳнат ресурслари	19717,7	20109,4	20507,2	20911,9	21314,0	21719,8	110,5

Юқоридаги жадвалга кўра жами меҳнат ресурсларининг истиқболдаги давра 2023 йилда 2018 йил – ҳисобот даврига нисбатан 110,5 % га, иқтисодий фаол аҳоли истиқболда 16826,4 минг кишига ёки 112,7 % гача ошади. Жами иш билан бандлар эса таҳлил даврида 112,8

¹⁶ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари асосида муаллифлар томонидан ишлаб чиқилган.

% ни ташкил қилиб, иқтисодиётнинг расмий секторида иш билан бандлар 106,9 %, норасмий секторда эса 119,4 % гача ошиб боради. Хулоса қилиб шуни эътироф этиш керакки, норасмий секторда бандликнинг ўзгариши меҳнат бозори эгилувчанлиги ошиб бораётганлигини кўрсатмоқда. Бундан ташқари ишсизлик даражасининг истиқбол давридаги 4,4 %, 2018 йилда ҳисобот даврида эса 4,6 % ни ташкил қилган эди, демак, бу кўрсаткичнинг қисқариб бораётганлигини кўриш мумкин.

Хулоса ва таклифлар

Бизнинг фикримизча аҳолининг иш билан бандлигини таъминлашда рекрутинг агентликларининг фаолияти самарадорлигини оширишда қўйидаги йўналишларни устивор деб ҳисоблаймиз:

хусусий бандлик агентликлари ходимларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишда кўмаклашиш.

замонавий саноат тармоқлари, кичик ва хусусий бизнес, хизмат кўрсатиш соҳаларида иш билан бандлик инновацион турларини кенгайтириш;

аҳолини ишга жойлаштириш ва унинг бандлиги соҳасидаги дастурлар ҳамда лойиҳаларни амалга оширишда уларнинг иштирокини кенгайтириш бўйича чоралар кўриш;

уларнинг самарали фаолияти учун зарур бўлган ҳуқуқий, иқтисодий, статистик, ишлаб чиқариш-технологик, илмий-техникавий ва бошқа ахборот билан таъминлаш;

ишга жойлаштириш соҳасида солиқлар, бошқа мажбурий тўловлар ва тарифлар бўйича имтиёзлар ҳамда преференциялар белгилаш;

Фойдаланилган адабиётлари рўхати

1. Халқаро Меҳнат ташкилотининг расмий сайти <http://www.ilo.org> – Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Седьмой выпуск Обновленные оценки и анализ.

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

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

4. Қ.Абдурахмонов, С.Ғойипназаров. Рекрутмент. Ўқув қўлланма. Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси “Фан” нашриёти давлат корхонаси.2021.-283 б.

5. Ключева Н. В., Башкин М. В., Карпов А. В. Технологии управление развитием персонала. - М.: Проспект, 2016

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

7. Егоршин, А.П. Развитие рекрутинга : учебник для вузов / А. П. Егоршин. – Изд. 6-е, перераб. и доп. – Н. Новгород : НИМБ, 2007. – 110 с.

8. 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.

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

10. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги 4947-сонли фармонининг 1-илоvasи «2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси». // Lex.uz. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон.

11. Ўзбекистон Республикаси “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги қонун. 2018 йил. 16 октябрь.ЎРҚ-501. Lex.uz