

**AHOLI BANDLIGINI TA'MINLASHDA REKRUTING
AGENTLIKARIDAN FOYDALANISHNING NAZARIY-
INSTITUTIONAL ASOSLARI**

Sherkulova Nodirabegim Baxordin qizi

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
“Iqtisodiyot nazariyasi” kafedrası mustaqil izlanuvchisi

Annotatsiya: *Mazkur tezisdá aholi bandligini ta'minlash jarayonida rekruting agentliklaridan foydalanishning nazariy va institutsional asoslari tadqiq etilgan. Mehnat bozorida ish beruvchi va ish izlovchilar o'rtasidagi axborot nomutanosibligi, tranzaksiya xarajatlari, ish qidirish davomiyligi hamda kasbiy malaka bilan mavjud ish o'rinlari talablari o'rtasidagi nomuvofiqlik bandlik samaradorligiga ta'sir ko'rsatuvchi muhim omillar sifatida yoritilgan. Rekruting agentliklari faoliyati mehnat bozori institutlaridan biri sifatida klassik, neoklassik, institutsional, inson kapitali hamda mehnat bozorida qidiruv va moslashtirish nazariyalari nuqtayi nazaridan tahlil qilingan. Shuningdek, rekruting xizmatlarining ishchi kuchiga talab va taklifni muvofiqlashtirish, axborot almashinuvini tezlashtirish va mehnat resurslaridan samarali foydalanishdagi iqtisodiy ahamiyati asoslangan.*

Kalit so'zlar: *aholi bandligi, mehnat bozori, rekruting agentligi, institutsional rivojlanish, ishchi kuchi, talab va taklif, tranzaksiya xarajatlari, axborot assimetriyasi, inson kapitali, mehnat vositachiligi.*

Kirish

Aholi bandligini ta'minlash iqtisodiy taraqqiyotning muhim shartlaridan biri bo'lib, mehnat resurslaridan samarali foydalanish, aholi daromadlarini oshirish, kambag'allikni qisqartirish va iqtisodiy o'sishning barqarorligini ta'minlash bilan

bevosita bog‘liq. Zamonaviy mehnat bozorida bandlik muammosi nafaqat yangi ish o‘rinlarini yaratish, balki mavjud ishchi kuchining kasbiy salohiyatini iqtisodiyot tarmoqlaridagi talab bilan samarali muvofiqlashtirish masalasini ham qamrab oladi.

Mehnat bozorida bir vaqtning o‘zida bo‘sh ish o‘rinlari va ishsiz fuqarolarning mavjud bo‘lishi ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasida muayyan nomuvofiqlik mavjudligini ko‘rsatadi. Mazkur nomuvofiqlikning asosiy sabablaridan biri ish beruvchi va ish izlovchilar o‘rtasida to‘liq va tezkor axborot almashinuvining yetarli darajada shakllanmaganligidir. Shu jihatdan rekruting agentliklari mehnat bozorida axborot, vositachilik va muvofiqlashtirish funksiyalarini bajaruvchi muhim institutsional subyekt sifatida namoyon bo‘ladi.

Rekruting agentliklari faoliyatining nazariy asoslari

Iqtisodiyot nazariyasida bandlik masalalariga turli ilmiy maktablar tomonidan turlicha yondashilgan. Klassik iqtisodiy nazariya vakillari mehnat bozorida ish haqi stavkasining moslashuvchanligi natijasida ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasida muvozanat shakllanishini ta’kidlaganlar. Ushbu yondashuvga ko‘ra, mehnat bozorining samarali ishlashi ishchi kuchining erkin harakatlanishi va bozor mexanizmlariga bog‘liq.

Keynschilik nazariyasida esa bandlik darajasi iqtisodiyotdagi yalpi talab bilan bog‘liq holda tushuntiriladi. Yalpi talabning yetarli bo‘lmasligi ishlab chiqarish hajmining qisqarishi va natijada ishsizlikning ortishiga sabab bo‘ladi. Shu nuqtayi nazardan aholi bandligini ta’minlashda davlatning faol iqtisodiy siyosati bilan bir qatorda mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish ham muhim hisoblanadi.

Zamonaviy sharoitda rekruting agentliklarining iqtisodiy mohiyatini tushuntirishda **mehnat bozorida qidiruv nazariyasi** alohida ahamiyatga ega. Ish qidiruvchi barcha mavjud bo'sh ish o'rinlari to'g'risida mukammal axborotga ega emas. Xuddi shuningdek, ish beruvchi ham bozor mavjud bo'lgan barcha potensial xodimlarning malakasi, tajribasi va mehnat unumdorligi haqida to'liq ma'lumotga ega bo'la olmaydi.

Natijada ish izlash va xodim tanlash jarayoni muayyan vaqt va xarajatlarni talab etadi. Rekruting agentliklari ushbu qidiruv jarayonini markazlashtirish orqali ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi aloqani tezlashtiradi.

Rekruting agentliklari faoliyatini quyidagi shaklda ifodalash mumkin:

Ish izlovchi → Rekruting agentligi → Vakansiyalar bazasi → Nomzodlarni saralash → Ish beruvchi → Bandlik

Mazkur mexanizm natijasida ish qidirish muddati hamda ish beruvchining munosib xodim topish bilan bog'liq xarajatlari kamayishi mumkin.

Rekruting agentliklarining institutsional iqtisodiyotdagi o'rni

Institutsional iqtisodiyot nuqtayi nazaridan bozor samaradorligi faqat talab va taklif bilan emas, balki mazkur jarayonni tartibga soluvchi institutlarning sifati bilan ham belgilanadi.

D. Nort institutlarni iqtisodiy subyektlarning o'zaro munosabatlarini tartibga soluvchi rasmiy va norasmiy qoidalar tizimi sifatida izohlaydi. Shu jihatdan rekruting agentliklari mehnat bozorida davlat bandlik institutlari, ish beruvchilar, ta'lim muassasalari va ish izlovchilar o'rtasidagi iqtisodiy munosabatlarni tashkil etuvchi institutsional tuzilmaning tarkibiy qismi hisoblanadi.

O. Uilyamsonning tranzaksiya xarajatlari nazariyasidan kelib chiqib, rekruting agentliklarining iqtisodiy ahamiyati quyidagi xarajatlarni qisqartirish bilan izohlanishi mumkin:

- bo'sh ish o'rinlari to'g'risida axborot izlash xarajatlari;
- nomzodlarni topish va saralash xarajatlari;
- nomzodning malakasini tekshirish xarajatlari;
- muzokaralar olib borish xarajatlari;
- ishga qabul qilish jarayoniga sarflanadigan vaqt;
- noto'g'ri xodim tanlash bilan bog'liq iqtisodiy yo'qotishlar.

Shuning uchun rekruting agentliklari oddiy vositachilik tashkiloti emas, balki mehnat bozoridagi tranzaksiya xarajatlarini kamaytirishga xizmat qiluvchi iqtisodiy institut sifatida qaralishi maqsadga muvofiq.

Axborot assimetriyasini kamaytirishdagi roli

Mehnat bozoridagi asosiy muammolardan biri axborot assimetriyasidir. Ish beruvchi ishga qabul qilinayotgan xodimning haqiqiy bilim, malaka, mehnat unumdorligi va mas'uliyat darajasini oldindan to'liq baholay olmaydi. Ish izlovchi esa korxonadagi mehnat sharoitlari, ish haqi, karyera imkoniyatlari va tashkilotning kelajakdagi istiqbollari to'g'risida cheklangan ma'lumotga ega bo'lishi mumkin.

Professional rekruting agentliklari nomzodlarning malakasi, tajribasi va kompetensiyalarini dastlabki baholash orqali ushbu axborot nomutanosibligini kamaytirishga xizmat qiladi.

Bunda rekruting agentliklarining iqtisodiy samarasi quyidagi bog'liqlik orqali ifodalanishi mumkin:

$RA \uparrow \rightarrow AI \downarrow \rightarrow TX \downarrow \rightarrow ME \uparrow$

bu yerda:

RA – rekruting agentliklari faoliyatining rivojlanganlik darajasi;

AI – axborot assimetriyasi;

TX – mehnat bozoridagi tranzaksiya xarajatlari;

ME – mehnat bozorining samaradorligi.

Demak, rekruting institutlarining rivojlanishi mehnat bozoridagi axborot nomutanosibligini va ish qidirish xarajatlarini kamaytirib, natijada mehnat bozorining umumiy samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Rekruting agentliklari va inson kapitalidan foydalanish

Inson kapitali nazariyasiga ko'ra, ta'lim, bilim, kasbiy ko'nikma va tajriba shaxsning iqtisodiy qiymatini belgilaydigan muhim omillardir. Ammo mavjud inson kapitalidan samarali foydalanish uchun xodimning malakasiga mos ish o'rnini topish talab etiladi.

Xodimning malakasi bilan egallab turgan lavozimi o'rtasida nomuvofiqlik yuzaga kelganda mehnat unumdorligi pasayishi, xodimning ish joyini o'zgartirish ehtimoli oshishi hamda mavjud inson kapitalidan to'liq foydalanilmasligi mumkin.

Rekruting agentliklari kompetensiyaga asoslangan tanlov mexanizmlari yordamida:

inson kapitali → kasbiy kompetensiya → mos vakansiya → samarali bandlik

zanjirini shakllantirish imkonini beradi.

Rekruting agentliklarining asosiy iqtisodiy funksiyalari

Nazariy jihatdan rekruting agentliklarining mehnat bozoridagi funksiyalarini beshta asosiy guruhga ajratish mumkin.

Birinchidan, **axborot funksiyasi** – ish beruvchilar va ish izlovchilar o'rtasida vakansiyalar va mehnat resurslari haqidagi ma'lumotlarni almashish.

Ikkinchidan, **vositachilik funksiyasi** – ishchi kuchiga talab va taklifni o'zaro bog'lash.

Uchinchidan, **saralash funksiyasi** – ish beruvchining talablariga mos nomzodlarni aniqlash.

To'rtinchidan, **muvoqiqlashtirish funksiyasi** – xodimlarning bilim va kompetensiyalarini ish beruvchi ehtiyojlariga moslashtirish.

Beshinchidan, **institutsional funksiya** – mehnat bozori subyektlari o'rtasidagi iqtisodiy munosabatlarning samarali amalga oshishini ta'minlash.

Shunday qilib, rekruting agentligi zamonaviy mehnat bozorida bandlik jarayonlarini tezlashtiruvchi, ish qidirish xarajatlarini kamaytiruvchi va inson kapitalidan samarali foydalanishni ta'minlovchi institutsional vosita vazifasini bajaradi.

Xulosa

Aholi bandligini ta'minlashda rekruting agentliklaridan foydalanishning nazariy asoslarini o'rganish ularning zamonaviy mehnat bozoridagi roli faqat xodim topish bilan cheklanmasligini ko'rsatadi. Rekruting agentliklari mehnat bozori infratuzilmasining muhim institutsional elementi sifatida ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi axborot almashinuvini yaxshilaydi, ish qidirish jarayoniga sarflanadigan vaqt va tranzaksiya xarajatlarini kamaytiradi.



Shuningdek, rekruting institutlarining rivojlanishi mavjud inson kapitalidan samarali foydalanish, kasbiy kompetensiyalar va ish o‘rinlari o‘rtasidagi moslikni ta’minlash hamda tarkibiy ishsizlikni kamaytirishga xizmat qilishi mumkin.

Shu sababli aholi bandligini institutsional rivojlantirishda davlat va nodavlat bandlik institutlari bilan bir qatorda zamonaviy rekruting agentliklari faoliyatini rivojlantirish, ularning mehnat bozori subyektlari bilan o‘zaro hamkorlik mexanizmlarini takomillashtirish muhim ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Smith A. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*.
2. Keynes J.M. *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London, 1936.
3. Becker G.S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago Press.
4. Stigler G.J. Information in the Labor Market // *Journal of Political Economy*.
5. North D.C. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.
6. Williamson O.E. *The Economic Institutions of Capitalism*. New York.
7. Mortensen D.T., Pissarides C.A. Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment // *Review of Economic Studies*.
8. Abdurahmonov Q.X. *Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot*. Toshkent.