

**MEHNAT BOZORIDA REKRUTING AGENTLIKLARINING
AHOLI BANDLIGI SAMARADORLIGINI OSHIRISHDAGI IQTISODIY
AHAMIYATI**

Sherkulova Nodirabegim Baxordin qizi

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

“Iqtisodiyot nazariyasi” kafedrası mustaqil izlanuvchisi

Annotatsiya: Mazkur tezisda zamonaviy mehnat bozorida rekruting agentliklarining aholi bandligini ta'minlash va bandlik samaradorligini oshirishdagi iqtisodiy ahamiyati tahlil qilingan. Ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nomuvofiqlik, axborot yetishmasligi, ish izlash xarajatlari, kasbiy malakalar nomutanosibligi kabi mehnat bozori muammolarini bartaraf etishda rekruting agentliklarining vositachilik mexanizmlari yoritilgan. Rekruting xizmatlarini rivojlantirish natijasida ish qidirish davomiyligini qisqartirish, vakansiyalarni to'ldirish tezligini oshirish, xodim va ish o'rni o'rtasidagi kasbiy moslikni yaxshilash imkoniyatlari nazariy jihatdan asoslangan. Aholi bandligini institutsional rivojlantirishda davlat, xususiy sektor va rekruting tashkilotlari o'rtasidagi hamkorlikni kuchaytirish bo'yicha ilmiy xulosalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: mehnat bozori, aholi bandligi, rekruting, rekruting agentligi, ishchi kuchi, vakansiya, ish qidirish, kasbiy moslik, bandlik samaradorligi, mehnat bozori infratuzilmasi.

Kirish

Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida bandlik darajasi mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini tavsiflovchi asosiy ko'rsatkichlardan biridir. Bandlik aholining daromad manbaini shakllantirish bilan birga yalpi ishlab chiqarish hajmi,

mehnat unumdorligi, iste'mol talabi va davlat budjeti daromadlariga ham sezilarli ta'sir ko'rsatadi.

Shu bilan birga, mehnat bozoridagi muvozanatni faqat yangi ish o'rinlari sonini oshirish orqali ta'minlash har doim ham yetarli bo'lmaydi. Chunki ishchi kuchiga talab mavjud bo'lsa-da, ish izlovchining kasbiy malakasi, hududiy joylashuvi, ish haqi bo'yicha kutilmalari yoki mavjud axborot darajasi ish beruvchi talablariga mos kelmasligi mumkin.

Natijada iqtisodiyotda bir vaqtning o'zida bo'sh ish o'rinlari va ish izlayotgan fuqarolar mavjud bo'ladi. Bunday vaziyat mehnat bozorida "moslashtirish muammosi" mavjudligini ifodalaydi.

Ushbu jarayonda professional rekruting agentliklarining faoliyati ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifni o'zaro muvofiqlashtirishning samarali vositalaridan biri bo'lishi mumkin.

Rekruting agentliklari mehnat bozori infratuzilmasining elementi sifatida.

Mehnat bozori infratuzilmasi ishchi kuchining sotuvchilari va xaridorlari o'rtasidagi munosabatlarni ta'minlovchi iqtisodiy va institutsional subyektlar majmuasini ifodalaydi.

Mazkur infratuzilmaga bandlik xizmatlari, ta'lim tashkilotlari, kasbiy tayyorlash markazlari, elektron mehnat platformalari hamda rekruting agentliklarini kiritish mumkin.

Rekruting agentliklari ushbu tizimda uchta asosiy subyektni bog'laydi:

Ish izlovchi ↔ Rekruting agentligi ↔ Ish beruvchi

Mazkur uch tomonlama munosabatda rekruting agentligi axborot vositachisi, malakani baholovchi va bozor talabiga mos xodimni aniqlovchi iqtisodiy subyekt sifatida ishtirok etadi.

Ish beruvchi uchun rekruting agentligining asosiy qiymati bo'sh ish o'rniga mos xodimni imkon qadar qisqa muddatda topishdan iborat bo'lsa, ish izlovchi uchun uning kasbiy bilim va tajribasiga mos ish o'rnini topish imkoniyatini kengaytirishdir.

Ishchi kuchiga talab va taklifni muvofiqlashtirish

Mehnat bozorida ishchi kuchiga talab korxona va tashkilotlarning mehnat resurslariga bo'lgan ehtiyojini ifodalasa, ishchi kuchi taklifi mehnat qilishga tayyor va qodir aholining mehnat xizmatlarini taklif etishini anglatadi.

Nazariy jihatdan mukammal raqobat sharoitida ish haqi mexanizmi talab va taklifni muvozanatlashtirishi lozim. Biroq real mehnat bozorida axborotning mukammal emasligi, kasbiy va hududiy harakatchanlikning cheklanganligi hamda ish qidirish xarajatlarining mavjudligi sababli talab va taklif avtomatik tarzda moslashmaydi.

Shuning uchun mehnat bozorining real holatini quyidagicha ifodalash mumkin:

Mehnat bozori samaradorligi = talab va taklif miqdoriy muvozanati + sifat jihatidan moslik

Demak, iqtisodiyotda ish o'rinlari sonining ko'payishi bandlikni oshirish uchun zarur shart bo'lsa-da, yetarli shart hisoblanmaydi. Mavjud ish o'rinlariga aynan mos bilim va ko'nikmaga ega xodimlarni joylashtirish ham talab etiladi.

Rekruting agentliklari ushbu sifat jihatidan muvofiqlashtirish vazifasini bajaradi.

Bandlik samaradorligi tushunchasi

Bandlik samaradorligini faqat ish bilan band aholining umumiy soni orqali baholash yetarli emas. Samarali bandlik xodimning malakasi, egallagan lavozimi, mehnat unumdorligi, ish haqidan qoniqishi va ish joyining barqarorligi kabi ko'rsatkichlarni ham qamrab oladi.

1-jadval.

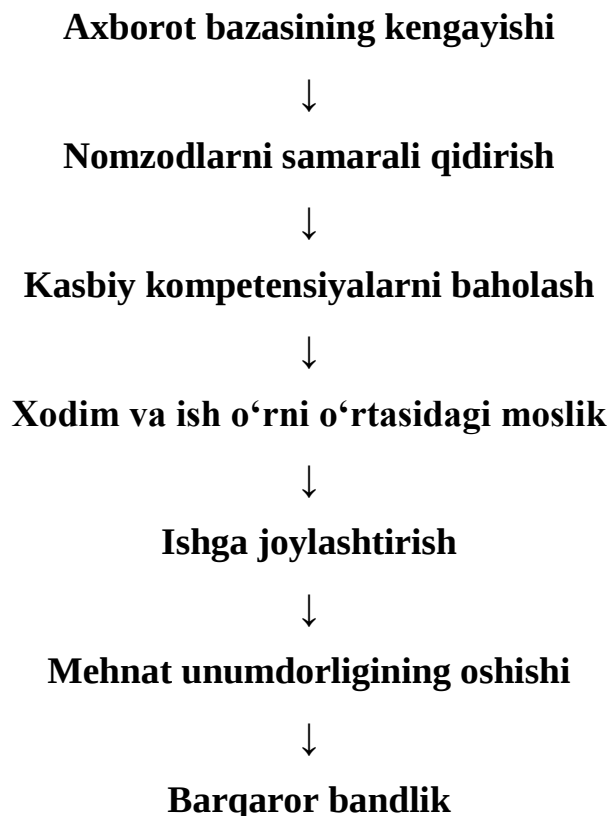
Rekruting agentliklari faoliyatining bandlik samaradorligiga ta'siri

Ko'rsatkich	Iqtisodiy mazmuni
Ish qidirish davomiyligi	Fuqaroning yangi ish topishiga sarflangan vaqt
Vakansiyani to'ldirish muddati	Ish beruvchining bo'sh lavozimni xodim bilan ta'minlash davri
Ishga joylashish darajasi	Rekruting xizmatidan foydalangan shaxslarning ish bilan ta'minlanganlik ulushi
Kasbiy moslik darajasi	Xodim malakasi va lavozim talabi o'rtasidagi moslik
Xodimlar almashinuvi	Ishga qabul qilingan xodimlarning ish joyida barqaror qolishi
Rekruting xarajati	Bir nafar xodimni ishga jalb qilish uchun sarflangan resurslar

Mazkur ko'rsatkichlarning yaxshilanishi rekruting xizmatlarining mehnat bozori samaradorligini oshirishga xizmat qilayotganini ko'rsatadi.

Rekruting agentliklarining iqtisodiy samaradorlik mexanizmi

Rekruting agentliklari faoliyatining iqtisodiy mexanizmini quyidagicha ifodalash mumkin:



Ushbu mexanizmida asosiy omil xodim va ish o'rnini o'rtasida sifat jihatidan moslikni ta'minlash hisoblanadi.

Agar xodimning bilim, tajriba va ko'nikmalari ish beruvchi talablari bilan yuqori darajada mos kelsa, xodimning mehnat unumdorligi, ish joyidan qoniqishi va korxonada uzoqroq faoliyat yuritish ehtimoli oshadi.

Aksincha, xodim va ish o'rnini o'rtasidagi nomuvofiqlik yuqori bo'lsa, ish joyini tez-tez almashtirish, mehnat unumdorligining pastligi va yangi xodimni qidirish bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlar yuzaga keladi.

Qidiruv xarajatlarini qisqartirish

Mehnat bozorida ish izlash bepul jarayon emas. Ish izlovchi vakansiyalarni topish, hujjatlar yuborish, suhbatlarda qatnashish va kerakli axborotni izlashga vaqt va resurs sarflaydi.

Ish beruvchi ham o'z navbatida vakansiyaning e'lon qilish, rezyumelarni ko'rib chiqish, nomzodlar bilan suhbat o'tkazish va ularning malakasini tekshirish uchun iqtisodiy resurs sarflaydi.

Rekruting agentliklari ushbu jarayonlarning bir qismini o'z zimmasiga olishi natijasida umumiy qidiruv xarajatlari kamayadi.

Buni shartli ravishda quyidagi formula bilan ifodalash mumkin:

$$TC = C_i + C_e + C_m$$

bu yerda:

TC – mehnat bozoridagi umumiy qidiruv va tranzaksiya xarajatlari;

C_i – ish izlovchining qidiruv xarajatlari;

C_e – ish beruvchining xodim qidirish xarajatlari;

C_m – mos kelmaydigan xodimni ishga qabul qilish natijasidagi yo'qotishlar.

Rekruting agentliklari faoliyati takomillashgan sari mazkur xarajatlarning ayrim turlarini qisqartirish imkoniyati yuzaga keladi.

Raqamlashtirish va zamonaviy rekruting

Zamonaviy iqtisodiyotda rekruting xizmatlari ham raqamli transformatsiya ta'sirida jadal o'zgarib bormoqda. Elektron platformalar, onlayn rezyumelar, algoritmik qidiruv, ma'lumotlar bazalari va sun'iy intellekt texnologiyalari nomzodlarni izlash va saralash jarayonlarini tezlashtirmoqda.

An'anaviy rekruting jarayonida mutaxassis yuzlab rezyumelarni qo'lda ko'rib chiqishi talab etilgan bo'lsa, zamonaviy raqamli tizimlar nomzodlarni

tajribasi, ma'lumoti, ko'nikmalari va boshqa mezonlar asosida dastlabki saralash imkonini beradi.

Natijada:

raqamlashtirish → axborot hajmining ortishi → tezkor saralash → sifatli matching → bandlik samaradorligi

bog'liqligi shakllanadi.

Bunda raqamli texnologiyalar rekruterning o'rnini to'liq bosuvchi emas, balki qaror qabul qilish sifatini oshiruvchi yordamchi vosita sifatida qaralishi maqsadga muvofiq.

O'zbekistonda rekruting xizmatlarini rivojlantirishning ahamiyati

O'zbekiston mehnat bozorida demografik o'sish, yoshlarning mehnat bozoriga faol kirib kelishi, iqtisodiyotning tarkibiy o'zgarishi hamda yangi kasb va kompetensiyalarga talabning ortib borishi bandlikni ta'minlashning zamonaviy mexanizmlarini rivojlantirish zaruratini kuchaytiradi.

Bunday sharoitda xususiy rekruting agentliklari davlat bandlik institutlarini almashtiruvchi emas, balki ularning faoliyatini to'ldiruvchi bozor instituti sifatida rivojlanishi lozim.

Davlat bandlik xizmatlari va rekruting agentliklari o'rtasidagi axborot almashinuvi, oliy ta'lim muassasalari bilan hamkorlik, ish beruvchilar ehtiyojlarini muntazam o'rganish va mehnat bozoridagi talab yuqori bo'lgan kasblarni aniqlash aholi bandligining sifat ko'rsatkichlarini oshirishga xizmat qilishi mumkin.

Takliflar

Mehnat bozorida rekruting agentliklaridan foydalanish samaradorligini oshirish uchun quyidagi yo'nalishlarni rivojlantirish maqsadga muvofiq:

- rekruting agentliklari, davlat bandlik xizmatlari va ish beruvchilar o'rtasida yagona axborot almashinuvi mexanizmlarini rivojlantirish;
- mehnat bozorida kasblar va kompetensiyalarga bo'lgan real talabni muntazam monitoring qilish;
- rekruting agentliklari faoliyatini baholashda ishga joylashtirilganlar soni bilan bir qatorda bandlikning barqarorligi va sifat ko'rsatkichlaridan foydalanish;
- yoshlar va oliy ta'lim bitiruvchilarini mehnat bozoriga integratsiya qilishda rekruting tashkilotlari imkoniyatlaridan kengroq foydalanish;
- zamonaviy raqamli rekruting texnologiyalarini joriy etish;
- xodimlarning kasbiy kompetensiyalarini baholashning yagona va shaffof mezonlarini shakllantirish.

Xulosa

Mehnat bozorining samarali faoliyat yuritishi ishchi kuchiga talab va taklifning nafaqat miqdoriy, balki sifat jihatidan ham muvofiqlashganligiga bog'liq. Rekruting agentliklari ushbu jarayonda ish beruvchilar va ish izlovchilar o'rtasidagi axborot almashinuvini tezlashtiruvchi, qidiruv va tranzaksiya xarajatlarini kamaytiruvchi hamda xodimning malakasiga mos ish o'rnini aniqlashga yordam beruvchi muhim bozor instituti hisoblanadi.

Rekruting xizmatlari rivojlanishi ish qidirish muddatining qisqarishi, vakansiyalarning tezroq to'ldirilishi, kasbiy nomuvofiqlikning kamayishi va mavjud inson kapitalidan samarali foydalanish imkoniyatlarini kengaytiradi.

Shuning uchun aholi bandligini institutsional rivojlantirish siyosatida rekruting agentliklari faoliyatining tashkiliy, iqtisodiy va raqamli mexanizmlarini

takomillashtirish mehnat bozori samaradorligini oshirishning istiqbolli yo'nalishlaridan biri sifatida qaralishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar

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