

MAIN DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF PRIVATE EMPLOYMENT SERVICES

Abdusaidov Akmal Abduvalievich

Samarkand State University

"Human Resources Researcher of the Department of "Management"

Annotation:

The article examines the social and economic functions of employment institutions, training and retraining, employment assistance centers - all of them are components of the labor market infrastructure that coordinate the demand and supply of employers and labor.

Key words: labor market, state and non-state employment service, personnel service, recruiting, recruiting agencies, virtual agencies.

Замонавий меҳнат бозори доимо ўзгариб боради, бунга боғлиқ ҳолда меҳнат бозори инфратузилмасида ҳам доимий трансформациялашиш жараёни содир бўлади. Жами иш билан бандлик институтлари, кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари – буларнинг барчаси меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисмларини ташкил этиб, иш берувчилар ва ишчи кучига талабва таклифни мувофиқлаштириш ўртасида ижтимоий ва иқтисодий функцияларни бажаради. Ҳар бир мамлакат ўзларининг ижтимоий-маданий хусусиятларига боғлиқ ҳолда ўзига хос ҳар бир кўрсаткичнинг муайян тартибини белгилайди.

Персонални танлаш ёки рекрутмент бўлиб, компанияларга зарур бўлган билим ва сифатга эга номзодларни ишга жалб қилиш, баҳолаш ва ёллаш жараёнининг бошланғич босқичи ҳисобланади. Персонални танлаш тизимини тўғри ишлаб чиқилганлиги ва унинг усуллари тўғри танланганлиги билимдон ходимларни ишга қабул қилинганлигига боғлиқдир. Улар компаниялар иш фаолиятига асосий таъсир кўрсатувчи омил бўлиб ҳисобланади.

Ҳозирги кунда республикамизда давлат иш билан бандлик хизмати билан бирга хусусий бандлик агентликлари иш фаолияти ҳам кенгайиб, меҳнат бозори инфратузилмасининг таркибий қисми сифатида ишчи кучи бозорининг алоҳида сегментларида фаолият юритишга ихтисослашмоқда. Хусусий бандлик агентликларининг асосий мижозлари бўлиб, уларга ўзларининг бўш иш ўринларини тўлиқ намоён этадиган маҳаллий корхоналар, ташкилотлар ва компаниялар ҳамда персонални ишга жойлаштириш бўйича

хорижий ҳамкор ташкилотлар ҳисобланади. Бугунги кунда агентликларнинг фаолияти кўпинча ходимларни хорижга ишга жойлаштириш бўйича ҳамкор хорижлик компаниялар билан ҳамкорликни йўлга қўймоқдалар.

Давлат меҳнат биржалари, электрон биржалар, кадрлар агентликлари ва ўқув юртларининг имкониятларини бирлаштирувчи махсус марказлар яратилмоқда. Матбуотда нашр эълонлари ёки бошқа усуллар билан солиштирганда кадрлар агентликларига мурожаатлар кўпроқ харажатли ҳисобланади. Бироқ бунда фирма вақт сарфини қисқартиради, юқори малакали мутахассисларни топиш имкониятига эга бўлади, мутахассисларни бепул алмаштириш имкониятига эга бўлади.

Бошқа томондан, МДХ мамлакатларида ишсизлик даражаси хусусий капитал ҳисобига қисқаришини энг самарали услублар асосида ташкилотлар ва ишсизларнинг ўз мақсадларига эришишини назарда тутувчи меҳнат бозорининг янги институтлари шаклланимоқда. Бу ўз-ўзидан ижобий натижа ҳисобланади. Хоҳишига кўра, рекрутингда Осиё смартфонларидан фойдаланиш етакчилик қилмоқда, айнан Осиё HR-мутахассислари рекрутингда мобил девайслардан юқори даражада фойдаланиш хоҳишини билдирганлар. Мобил рекрутингдан ташқари ижтимоий тармоқлар орқали рекрутингга кириш кенг фойдалана бошланди. Рекрутёрлар номзодларни қидириш ва бўш иш жойларини реклама қилишда ушбу сайтлардан кенг фойдаланимоқдалар. Ҳозирданок кўп ҳолларда иш берувчи-компаниялар сайтига махсус формуляр тўлдирилиб, бўш иш жойларига талабномалар берилмоқда. Компаниялар ижтимоий сайтларга рекрутинг бюджети харажатларини доимий равишда оширмоқдалар. Масалан, АҚШда тахминан 89 % рекрутинг агентликлари ижтимоий сайтлардан фойдаланимоқда. Буюк Британияда бор-йўғи бўш иш ўринлари 8 %и ихтисослашган ижтимоий тармоқлар орқали тўлдирилади¹.

Ҳозирги кунда Ўзбекистонда 25 та хусусий бандлик агентликлари бугунги кунда фаолият кўрсатишмоқда. Бизнинг фикримизча, улар томонидан кўрсатиладиган хизматларни баҳолашнинг қуйидаги мезонларини қабул қилиш мумкин:

- агентлик зарур номзодлар сонини қабул қилишни таъминлаши (зарур номзодларнинг маълумотлар базаси);
- агентлик томонидан номзодларни тақдим қилиш сифати қанчалик даражада уларнинг талабларига мос келишини аниқлаш;

¹ Управление подбором по-американски: современные тенденции / пер. с англ. М. Турик // Справочник по управлению персоналом. – 2013. – № 4 (апрель). –127 с.

- агентликнинг иш берувчилар томонидан буюртмани қисқа муддатда бажариш имкониятларини таъминлаш;
- агентлик кўрсатадиган хизматлар таснифи бўйича баҳосини шакллантириш (буюртмани бажариш учун агентлик томонидан қандай нарх ўрнатилганлиги, тақдим қилинаётган хизмати билан нархларни солиштириш);
- агентликнинг меҳнат бозорининг алоҳида сегментлари бўйича ихтисослашиши;
- буюртмалар бажарилишининг миқдор ва сифат кўрсаткичлари;
- шартномавий мажбуриятларни бажарилиши;
- ходимларнинг касбий маҳорати ва маълумот даражаси;
- агентликнинг бозордаги репутацияси (обрўси);
- қўшимча хизматларни имтиёзли шароитларда тақдим қилиш имкониятлари (масалан, иш ҳақи шарҳлари натижаси бўйича ахборотлар).

Рекрутинг компаниялари иш амалиёти таҳлилининг кўрсатишича, ихтисослашган агентликлар, одатда, у ёки бу соҳада энг сифатли хизматларни тақдим этади. Унинг бошқа бўлимлари компанияларнинг молиявий ва сотиш бўлимларига персонални танлашга ихтисослашган.

Хулоса сифатида шуни айтиш керакки, республикада хусусий бандлик агентликлари фаолияти ташкил этилганига кўп вақт бўлмаганлигига қарамасдан, хорижий агентликларга нисбатан фарқли жиҳатлари мавжуд. Бироқ тараққиёт бир жойда турмайди ва доимо иш услубларини такомиллаштириб боради.

Адабиётлар:

1. Абдурахмонов Қ. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: “FAN”, 2019.
2. Арабов Н.У. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самарадорлигини ошириш. Монография. – Т.: «Fan va texnologiya», 2017.
3. Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси. Ўқув қўлланма. «ILMZIYO», 2016.