

REKRUTMENT XIZMATLARINI TAQDIM QILISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

S.Q.Bultakova

SamISI mustaqil izlanuvchisi

Annotatsiya: *Maqolada rekruting tushunchasi, rekrutment faoliyatini taqdim qilishning o'ziga xos xususiyatlari, uning tashkiliy jihatlari va bosqichlari haqida so'z boradi.*

Kalit so'zlar: *rekruting, rekrutment, vakant, bandlik, ishchi kuchi, shartnoma.*

Аннотация: *В статье говорится о понятии рекрутинга, особенностях обеспечения рекрутинговой деятельности, ее организационных аспектах и этапах.*

Ключевые слова: *рекрутинг, рекрутмент, вакансия, трудоустройство, рабочая сила, контракт.*

Abstract: *The article talks about the concept of recruiting, the features of providing recruiting activities, its organizational aspects and stages.*

Key words: *recruiting, recruitment, vacancy, employment, workforce, contract.*

Jahonda aholining ish bilan bandlik darajasini oshirishdagi muammolar, mehnat bozori konyunkturasida milliy va mintaqaviy xususiyatlarning keskin darajada farqlanishi sharoitida ish beruvchilar va ishga kiruvchilar munosabatlarini samarali muvofiqlashtirishga ko'ra rekruting xizmatlariga bo'lgan talab kundan-kunga ortib bormoqda. Xalqaro mehnat tashkilotining ma'lumotlariga qaraganda, "2021-yilda butun dunyo bo'ylab ishsizlar soni 200 million kishini tashkil etgan"⁵⁵. Rekruting kompaniyalari esa, har yili butun jahonda 8-10 mln. nafar kishini ish bilan ta'minlab, ish beruvchilarning talablariga muvofiq xodimlarni tanlash, saralash, ishga joylashtirish bo'yicha xizmatlar ko'rsatish imkoniyatini yaratmoqda.

Mamlakatimizda ham aholi bandligini ta'minlash, zamonaviy talablar asosida kasblarga tayyorlash tizimi va kasblar tarkibini takomillashtirish, munosib ish o'rinlarini tashkil qilish kabi yo'nalishlarda chuqur islohotlar amalga oshirilib borilmoqda. "Tadbirkorlik faoliyatini tashkil qilish va doimiy daromad manbalarini shakllantirish uchun sharoitlar yaratish, xususiyl sektorning yalpi ichki mahsulotdagi ulushini 80 foizga va eksportdagi ulushini 60 foizga yetkazish, hududlarda tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash, ishsizlik va kambag'allikni qisqartirish bo'yicha mavjud tuzilmalar faoliyatini takomillashtirish"⁵⁶ kabi vazifalar belgilab berilgan.

Rekruting - bu bo'sh ish o'rinlari uchun nomzodlarni topish, tanlash va yollash

¹ ILO – Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Седьмой выпуск Обновленные оценки и анализ. 25 январь 2021 год. <http://www.ilo.org>

⁵⁶ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги "2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисидаги" ПФ-№ 60. <https://lex.uz/ru/docs/5841063>

bilan bog'liq jarayon bo'lib, ishga yollashni ixtisoslashgan firmalar yoki bandlik agentliklari va kompaniyalarning ichki kadrlar bo'limlari orqali amalga oshirilishidir.

Rekruting (fransuzcha "recruit" – tanlash ma'nosini anglatadi) korxonalar rahbariyati tomonidan aniq belgilangan maqsadlarga erishishda bo'sh turgan lavozimlarga munosib nomzodlarni jalb qilish uchun maxsus ishlab chiqilgan harakatlar tizimi hisoblanadi. Xodimlarni yollash bo'yicha xizmatlar ko'rsatishda rekruting xizmati quyidagilarni amalga oshiradi:

- ❖ Ish o'rni haqida to'liq ma'lumot to'plash.
- ❖ Mazkur o'rin uchun nomzodlarni qidirish va tanlash;
- ❖ Korxonaga nomzodlar haqidagi ma'lumotlarni taqdim etish va suhbatlar uyushtirish;
- ❖ Kafillik yordami.

Bugungi kunda rekruting ma'lum haq evaziga malakali kadrlarni qidirish va tanlash va yollash jarayoniga nisbatan foydalanilmoqda. Uning bandlik agentliklaridan farqli jihati shundan iboratki, xususiy bandlik agentliklari ish qidirayotgan shaxsdan xizmat haqi sifatida ma'lum to'lov undiradigan bo'lsa, rekruting agentligi buyurtmachi kompaniyalar bilan shartnoma imzolaydi va shunga asosan ulardan tegishli gonorar to'lovlari oladi. Rekrutment faoliyati yuborilgan ma'lumotnoma-anketa va rezyumelar orasidan talabga javob beradigan nomzodlarni saralab olish va ish beruvchiga 3-5 kishilik qisqacha ro'yxat shaklida taqdim qilish hamda ular o'rtasidagi ishbilarmonlik uchrashuvi yoki intervyuni tashkil qilishdan iborat. Bugungi kunda rekruting xizmatining narxi talab qilinayotgan mutaxassis yillik ish haqi miqdorining 15 - 25 % ini tashkil etadi⁵⁷.

Ishga qabul qilish yoki yollash jarayoni bir necha bosqichlardan iborat.

*Birinchi*dan, lavozimga nomzodlarni qidirish.

*Ikkinchi*dan, nomzodlarning anketa-ma'lumotnomalari va rezyumelari tekshiriladi, bunda ularning ish tajribasi, ma'lumoti, shaxsiy xususiyatlari (yoshi, jinsi, sevimli mashg'ulotlari va boshqalar) baholanadi.

*Uchinchi*dan, tegishli rezyumelari bo'lgan nomzodlar ba'zan ikki yoki undan ko'p bosqichdan iborat bo'lgan suhbatdan o'tishadi. Mamlakatimizda suhbatlar ko'pincha bir bosqichda o'tkaziladi, bu ko'pincha tranzaksion harajatlarni tejash bilan bog'liq. Har qanday holatda ham kompaniyaning ichki xizmati faqat boshqaruv lavozimlari yoki maxsus tasniflash talab qilinadigan bo'sh ish o'rinlari uchun ko'p bosqichli intervyu bilan shug'ullanadi.

Keyingi bosqich - yollash jarayoni. Ular saralash bosqichidan o'tgan nomzodlar bilan mehnat shartnomasini tuzadilar, ish sharoitlarini muhokama qiladilar, qabul qilingan korporativ madaniyat va mehnat intizomi shartlarini tushuntiradilar, nihoyat nomzod ushbu kompaniyada ishlashni xohlayaptimi yoki yo'qligini aniqlashadi.

Ishga yollash jarayonining har bir bosqichi ma'lum vazifalardan iborat. Agar

⁵⁷ M.M.Мухаммедов ва бошқалар. Рекрутмент. Ўқув қўлланма. – Т.: "Iqtisod-moliya", 2021.

tashkilot asosan yollash bilan shug'ullanadigan bo'lsa, mutaxassislar tor darajada ixtisoslashgan bo'lishadi. Masalan, tadqiqotchilar birinchi bosqich bilan shug'ullanadi, suhbatda kadrlar bo'yicha menejer ishtirok etadi, mehnat shartnomasi esa o'rta pog'ona menejrlari ishtirokida tuziladi. Kichik firmalarda barcha tadbirlar bitta shaxs yoki bo'lim tomonidan amalga oshiriladi, bu ko'pincha vazifani samarali bajarishga to'sqinlik qiladi.

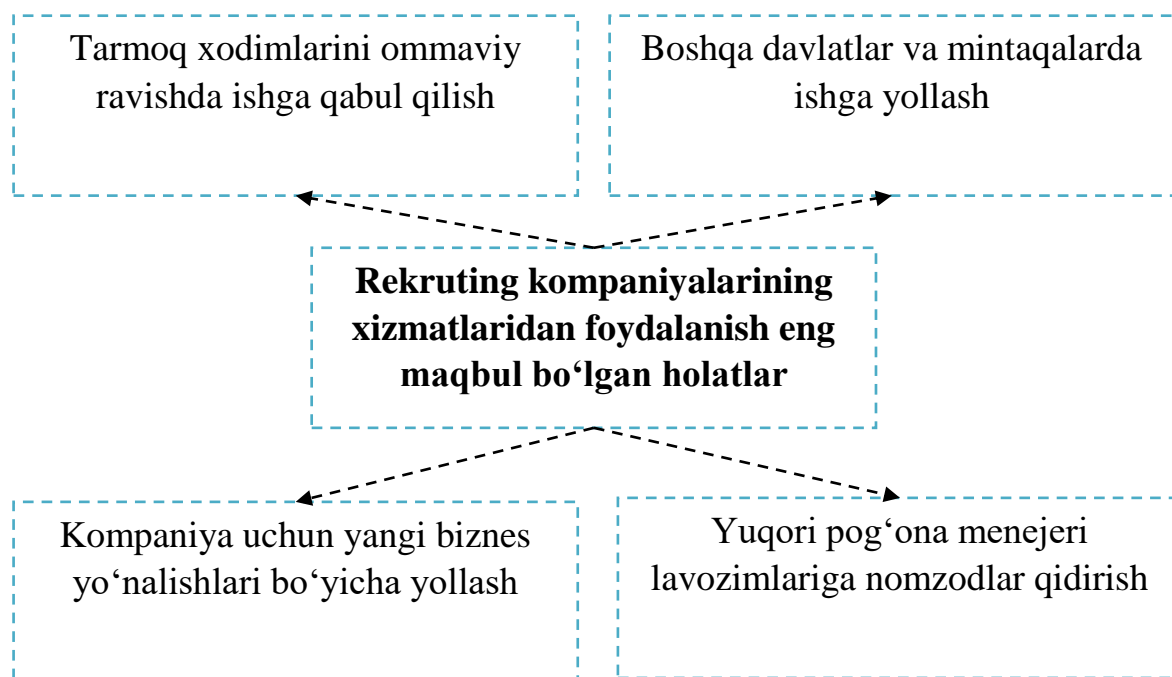
Har qanday kompaniya uchta asosga tayanadi: kapital, texnologiyalar va inson resurslari. Agar kapital va texnologiya biznesni yo'lga qo'yishga yordam beradigan bo'lsa, inson resurslari kapital va texnologiyalarni harakatga keltiradi va uning keyingi rivojlanishida hal qiluvchi omilga aylanadi⁵⁸. Mamlakatning inqirozli iqtisodiyoti sharoitida ham kadrlarni to'g'ri tanlash muammosi dolzarb bo'lib qolaveradi. Menejerlar mehnat jamoasini shakllantirishda qo'shimcha mas'uliyatni o'z zimmlariga olishlari kerak va malakali mutaxassislarga raqobat kurashi kuchayib borayotgan sharoitda ularni tanlash bilan bog'liq muammolarni samarali hal qilishga jiddiy va yuqori kasbiy mahorat bilan yondashishlari talab qilinadi. So'nggi yillarda mamlakatimizda ish beruvchilar tomonidan noyob iste'dodlarni va har qanday muhitda ham samarali ishlab keta oladigan munosib nomzodlarni tanlash biznes uchun samarali vosita sifatida qaralmoqda, bu ularning muvaffaqiyatga erishish imkoniyatini sezilarli darajada oshirishga imkon beradi. Texnologik taraqqiyotning jadallashuvi ishga yollashda ma'lumotlarni izlash va qayta ishlashning yangi samarali usullarini joriy etishga yordam berdi, bu ish beruvchilar faoliyati sifatini sezilarli darajada yaxshilaydi va bandlik agentliklarining uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta'minlash hamda potensial kadrlar iste'molchilarining ishonchini oshirishga yordam beradi. Ishga yollashning texnologik xususiyati shundan iboratki, uning asosini axborotlar logistikasi tashkil qiladi, uning samaradorligi esa biznesning muvaffaqiyati bilan bog'liqdir. Axborotlashtirish va axborot-kommunikatsiya texnologiyalari sohasidagi yangiliklar mehnat bozorida ham o'z aksini topadi. Masalan, Internet tarmog'ining kengayishi bilan mehnat bozori raqamli saytlar, shuningdek, mobil ilovalar ko'rinishida smartfon va planshetlardan iborat bo'lgan yangi siljitish vositalariga ega bo'lmoqdalar. Kadrlarni izlash va tanlash bilan bog'liq ma'lumotlarni tahlil qilish jarayonini raqamli texnologiyalar va ijtimoiy tarmoqlarsiz tasavvur qilib bo'lmaydi. Rekruting xizmatlarini rivojlantirishni boshqarishning turli jabhalarini qamrab olgan amaliy ishlanmalarni tatbiq etishda ilmiy integratsiya tom ma'noda zaruratga aylanib bormoqda.

Rekrutmentning maqsadi rekruting xizmatlarini ko'rsatish jarayonini takomillashtirish va turli mulk shaklidagi bandlik agentliklari va ishga yollash bilan bog'liq konsalting xizmatlarini takomillashtirish va shakllantirish muammolarini hal qilish uchun ilmiy va uslubiy ko'rsatmalar hamda amaliy tavsiyalarni asoslashdir.

⁵⁸ Becker, Gary S. Human Capital. — N.Y.: Columbia University Press, 1964

Buning uchun quyidagi asosiy vazifalarni amalga oshirish ko'zda tutiladi:

- ❖ yollash uchun mehnat bozorida marketing tadqiqotlarining nazariy asoslarini o'rganish;
- ❖ ishga qabul qilishning turlari, maqsadlari, vazifalari va texnologik bosqichlari, tegishli tushunchalarni ko'rib chiqish;
- ❖ rekruting kompaniyalarini axborot bilan ta'minlashning yo'llari, usullari, funksiyalari va xususiyatlarini ko'rib chiqish, qiyosiy tahlil qilish va ularning samaradorligini baholash;
- ❖ rekruting faoliyatini mamlakitimizda yangidan rivojlanib borayotgan iqtisodiy faoliyat turim sifatida ko'rib chiqish;
- ❖ munosib kadrlarni tanlash va yollashning ilg'or xorij usullarini o'rganish va tahlil qilish;
- ❖ xodimlarni izlab topish, tanlash va ishga yollashni tartibga soluvchi me'yoriy-huquqiy hujjatlar bazasini o'rganish va takomillashtirish;
- ❖ rekruting kompaniyalarini axborot bilan ta'minlash yo'llari, usullari, ularning xususiyatlari va funksiyalarini o'rganish hamda optimallashtirish chora-tadbirlarini ishlab chiqish.



Xulosa qilib aytganda, rekruting agentliklari faoliyati asosida mehnat migratsiyasini tashkillashtirish tashqi va ichki migratsiya bo'yicha qonunchilikni nazorat qilish, ishsizlarga munosib ish joylarini taklif etish, tashqi mehnat migratsiyasini samarali tashkil etish, ishga yollashning milliy va halqaro standartlari muvofiqligini ta'minlash, migrantlarni integratsiyalashuvi va moslashishiga ko'mak berish, aholi bandlikka ko'maklashish markazlari faoliyati bilan generatsiyalashishimkoniyatini beradi. Ma'lumki ko'p hollarda xorijda borib ish

topishda , munosib mehnat bilan ta'minlanishida, ijtimoiy paketlarga ega bo'lishida, yuqori daromadli ishga yollanishida fuqarolarimizning bilimlari yetishmaydi. Mana shunday muammolarni oldini olishda, migratsiyani samarali tashkil etishda rekruting agentliklari faoliyati muhim hisoblanadi.