

REKRUTMENT TUSHUNCHASI VA UNING ASOSIY YO'NALISHLARI

T.S. Saidmuradova

Katta o'qituvchi.

To'rayeva S.B.

Talaba.

Toshkent to'qimachilik va yengil sanoat instituti.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.21908712>

Annotatsiya. Maqolada mamlakatimizda aholini ish bilan ta'minlash maqsadida yangi ish o'rinlarini yaratish va kambag'allikni qisqartirish, "rekrutment" va "rekruting" tushunchalari, rekrutment faoliyatini amalga oshirishning asosiy yo'nalishlari hamda milliy mehnat bozorida va mintaqalarda rekruting xizmatlarining tashkil etilishi keltirilgan.

Kalit so'zlar: rekrutment, rekruting, rekruting kompaniyasi, rekruting xizmati, modernizatsiya, mehnat bozori, tadbirkorlik, postindustriya.

Аннотация. В статье представлены понятия «рекрутинг» и «рекрутинг» с целью создания новых рабочих мест и сокращения бедности в нашей стране, основные направления рекрутинговой деятельности, а также организация рекрутинговых услуг на национальном рынке труда и в регионах.

Ключевые слова: рекрутинг, рекрутинг, рекрутинговое агентство, рекрутинговая служба, модернизация, рынок труда, предпринимательство, постиндустриальный период.

Abstract. The article presents the concepts of "recruitment" and "recruiting" in order to create new jobs and reduce poverty in our country, the main directions of recruitment activities, and the organization of recruitment services in the national labor market and in the regions.

Keywords: recruitment, recruitment, recruitment company, recruitment service, modernization, labor market, entrepreneurship, post-industry.

Kirish

Yigirmanchi asrning so'nggi choragida iqtisodiy jihatdan eng rivojlangan davlatlar "xizmat ko'rsatish xili"dagi iqtisodiyot sifatida ko'rib chiqilishi mumkin bo'lgan rivojlangan post-sanoat bosqichiga kirgan deb hisoblanadi. Postindustriya jamiyatining konsepsiyasini qo'llab quvvatlovchilarining (V. Anurin, L. Demidov, V. Inozemtsev, I. Levyash va boshqalar) umumiy e'tirofiga ko'ra, iqtisodiyot va jamiyatda ro'y berayotgan o'zgarishlarning eng asosiy belgisi ishlab chiqarishni moddiy boyliklar yaratishdan xizmatlar va axborot ta'minotiga qayta yo'naltirishdir.

"Mahallani rivojlantirish va jamiyatni yuksaltirish" yilida ustuvor yo'nalishlar bo'yicha islohotlar dasturlari va "O'zbekiston – 2030" strategiyasini amalga oshirish bo'yicha Davlat dasturi, "O'zbekiston–2030" strategiyasi hamda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Oliy Majlis va O'zbekiston xalqiga Murojaatnomasida belgilangan islohotlar ijrosini samarali tashkil etish maqsadida 2026-yilga mo'ljallangan ustuvor islohotlarni belgilash va ularning ijrosini tashkil etish chora-tadbirlari belgilab berilgan va mahallalarda 10 mingdan ziyod ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish loyihalarini ishga tushirish orqali qo'shimcha 100 mingta yangi ish o'rnini

yaratish hamda 2030 yilgacha 1 million nafar fuqaroni doimiy ish bilan ta'minlash va 181 ming oilani kambag'allikdan chiqarish orqali kambag'allik hamda ishsizlik darajasini 4,5 foizgacha tushirish ta'kidlab o'tildi [1].

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Zamonaviy nazariya va amaliyotda ko'p hollarda "rekrutment" va "rekruting" tushunchalari tenglashtiriladi. Shunday qilib, S.R. Fulera va V.L. Xuber rekrutment tarkibini quyidagicha ochib berdi: "... Rossiyada "rekrutment", "recruitment", shuningdek "rekruting" tushunchalari keng qo'llaniladi, ayniqsa "rekruting kompaniyasi" birikmasida". Ikkala inglizcha so'zlarning ma'nosi bir-biriga o'xshashdir: kadrlar tarkibi bilan to'ldirish, yollash, to'plash, jalb etmoq. An'anaga ko'ra, tashkilotni kadrlar bilan ta'minlash jarayoni jalb qilish, tanlash va yollash rekrutment - jalb qilish va dastlabki tanlash tartibini bajarish; ko'pincha, shu jumladan sinov davrida chuqurroq tanlovni o'z ichiga oladi, tashkilot tomonidan amalga oshiriladi, "rekrutment" tushunchasining tarjima muqobili sifatida "yollash" so'zidan foydalanish maqsadga muvofiq deb o'ylaymiz.

Ba'zi tadqiqotchilar, masalan, A.N. Kupriyanovning fikricha, "rekruting bu keng ma'noda, ish beruvchilar va ish qidiruvchilar o'rtasida vositachi vazifasini bajaruvchi mehnat bozori infratuzilmasining segmenti va tor ma'noda ish beruvchilarning ishchilarga bo'lgan ehtiyojlarini qondirish uchun tashqi manbalardan kadrlar saralash jarayoni." Ushbu yondashuv to'g'ri ko'rinadi, chunki u zamonaviy amaliyotda yuzaga kelgan B2B haqiqatlarini aks ettiradi [5].

Mamlakatimiz olimlaridan B.E. To'rayev, S. T. Toshaliyevlar o'z ishlarida Rekrutment to'g'risida, uning asosiy bosqichlari va yo'nalishlari, rekrutmentda marketing texnologiyalari, rekrutmentning xorij tajribalari va O'zbekistonda rekrutmentni rivojlantirish istiqbollari to'g'risida fikrlar bildirgan.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqot ishidagi muammolarni o'rganishda tahlil va sintez usulidan foydalanildi.

Shuningdek, tadqiqot ishiga oid qarashlarni, fikrlarni tahlil qilishda induksiya va deduksiya usullari keng qo'llanildi. Ishni mazmunini boyitish va unga xulosaviy fikrlarni berishda ilmiy abstraksiyalash va boshqa usullari qo'llanildi.

Asosiy qism

Jahon amaliyoti shuni ko'rsatadiki, ishlab chiqarish murakkablashgani va bozorlar tovarlar bilan to'yinganligi sababli, bir tomondan tovarlar ishlab chiqarish (texnik va axborot xizmatlari, savdo, marketing va logistika, ishchilarni jalb qilish va h.k.) ga xizmat qiladigan, boshqa tomondan – A.Maslou ehtiyojlar ierarxiyasi (o'zini anglash, o'zini namoyon qilish, jamoatchilik tomonidan tan olinishi va ijtimoiy mavqega ega bo'lish)ga muvofiq yanada yuqori darajadagi ehtiyojlarni qondirishni ta'minlaydigan xizmatlarga jamiyatning talabi oshadi. Bu hodisa, o'z navbatida, rivojlangan mamlakatlarda ishlab chiqarishda band bo'lganlar soni keskin kamayishiga olib keladi [2].

Jahon xizmatlari bozorida AQSH va ba'zi Evropa davlatlari (Buyuk Britaniya, Germaniya) ustunlik qiladi, ularning hissasiga jahon xizmatlarining barcha eksportining 44 foizi to'g'ri keladi.

Bundan tashqari, rivojlanayotgan davlatlar orasida xizmatlarning yirik eksportchilari mavjud. Iqtisodiyotdagi bandlik ko'rsatkichi nuqtai nazaridan tarkibiy o'zgarishlar ham xizmat ko'rsatish sohasining moddiy ishlab chiqarishga nisbatan tezroq rivojlanishidan dalolat beradi.

Mamlakatimizda bozor munosabatlarining rivojlanishi shuningdek B2B bozorining paydo bo'lishiga olib keldi, bu ko'plab biznes xizmatlarini, shu jumladan rekruting xizmatlarini o'z ichiga oladi.

Rekruting - bu kompaniyada bo'sh ish o'rinlarini to'ldirish uchun mos nomzodlarni qidirish, jalb qilish, saralash va tanlab olish jarayonidir. Uning maqsadi kompaniya talablariga javob beradigan eng yaxshi mutaxassisni tez va samarali topish, shuningdek, ularni ishga moslashtirish (adaptatsiya) hisoblanadi. "Rekrutment" tushunchasining tarjima muqobili sifatida "yollash" so'zidan foydalanish maqsadga muvofiq deb o'ylaymiz.

Yuqorida aytilganlarning barchasini hisobga olgan holda, rekrutment deganda buyurtmachi-kompaniyaning bo'sh ish joylarini uning professional malaka talablariga mos keladigan mutaxassislar bilan pulli asosda to'ldirish uchun shart-sharoitlarni yaratishni o'z ichiga oladigan iqtisodiy faoliyat turini tushunish maqsadga muvofiqdir. O'z navbatida, rekruting - bu kompaniya kadrlar menejmentining nomzodlarni qidirish va tanlash, keyinchalik ularni bo'sh ish o'rinlariga yollash maqsadidagi tashkiliy chora tadbirlar majmuini o'z ichiga oladigan biznes jarayonidir [3].

Rekrutmentni amalga oshirishning asosiy bosqichlari quyidagilardan iborat:

1. Ehtiyojni aniqlash: Vakant o'rin uchun talablar va nomzodning malakasini belgilash.
2. Qidiruv va jalb qilish: E'lonlar berish, ijtimoiy tarmoqlar va ma'lumotlar bazalaridan foydalangan holda nomzodlarni izlash.
3. Saralash va suhbat: Rezyumelarni ko'rib chiqish, dastlabki va asosiy suhbatlarni o'tkazish.
4. Baholash va tanlov: Nomzodlarni professional ko'nikmalari bo'yicha tekshirish.
5. Ishga olish va moslashtirish: Yakuniy qaror qabul qilish, hujjatlashtirish va yangi xodimni ish jarayoniga kiritish.

Rekrutment faoliyatining sifati bo'sh ish o'rnini yopish vaqti, nomzodlarning talablarga mosligi va ish samaradorligi bilan o'lchanadi.

Rekrutmentning quyidagi asosiy yo'nalishlari farqlanadi [4]:

1. Klassik (passiv) rekrutment
2. To'g'ridan-to'g'ri qidirish va xedxanting.
3. Hududlararo qidiruv
4. Ommaviy rekrutment
5. Personal lizingi
6. Personal autpleysmenti
7. Talabalar va bitiruvchilar rekrutmen

Klassik yoki passiv rekrutment - bu vakolatlar va majburiyatlarning standart to'plamiga ega bo'lgan o'rta darajadagi mutaxassislarni (masalan, savdo menejeri, yordamchi buxgalter, menejer, advokat va boshqalar) topish uchun klassik vositalardan foydalanadigan rekrutment yo'nalishi.

Klassik rekrutmentda passiv qidiruv vositalari - bosma ommaviy axborot vositalari, o'z ma'lumotlar bazasi, ish saytlari, ixtisoslashgan forumlar, ijtimoiy tarmoqlar qo'llaniladi. Bunday holda, rektuter faol ish qidirishda bo'lgan nomzodlarni qidiradi.

To'g'ridan-to'g'ri qidirish (inglizcha executive search) - bu faqat yuqori boshqaruv lavozimlarida ishlashga qodir yuqori malakali va yuqori maoshli mutaxassislariga, shuningdek talabi taklifidan oshib ketadigan faoliyatning noyob sohalaridagi mutaxassislariga qaratilgan rekrutment yo'nalishidir. To'g'ridan-to'g'ri qidiruv faol qidiruvda bo'lgan nomzodlar orasida ham, boshqa kompaniyalarda muvaffaqiyatli ishlayotganlar orasida ham amalga oshiriladi.

To'g'ridan-to'g'ri qidirishning asosiy vositalari: ochiq manbalar, tavsiyalar, rekruting agentligida dastlabki tanlovdan o'tgan top menejerlarning shaxsiy ma'lumotlar bazasi. Shuni ta'kidlash kerakki, qimmatbaho mutaxassislar, qoidaga ko'ra o'zlarining rezyumelarini ochiq manbalarga joylashtirmaydilar.

Hududlararo qidiruv. Albatta, mamlakatlarda hududlararo qidiruvning dolzarbligi mavjud.

Buning bir qancha sabablari bor, birinchidan, ba'zan ijtimoiy-iqtisodiy ahvoli bir-biridan juda farq qiluvchi yirik kompaniyalarning hududlarga tarqalishi. Ikkinchidan, odamlar, nafaqat boshqaruvchilar va tor profilli mutaxassislar, balki odatdagi lavozimlarni egallovchi chiziqli ishchilarning ham ko'proq istak bilan ko'cha boshlashi. Ko'chish uchun asos bo'lgan sabablar - bu martaba imkoniyatlari, kasbiy rivojlanish va ish haqining yuqori darajasi. Va nihoyat, mamlakat malakali kadrlar etishmasligini keltirib chiqargan demografik pasayish davriga kirganligi asos bo'ladi. Hududlararo qidiruv - bu buyurtmachi kompaniyasi uchun zarur bo'lgan nomzodlarni ko'rsatilgan hududga ko'chirishga va kompaniyaga ishga joylashtirishga yo'naltirilgan rekrutment yo'nalishidir. Hududlararo qidirishning asosiy vositalari: mahalliy va xorijiy mutaxassislarning shaxsiy ma'lumotlar bazasi, ish saytlari, qidiruv ma'lumot tizimlari, tarmoq va kasbiy Internet hamjamiyatlari, ijtimoiy tarmoqlar.

Ommaviy yoki loyihaviy rekrutment - buyurtmachi kompaniya bilan tasdiqlangan jadvalga muvofiq odatdagi lavozimlarga nomzodlarning katta yoki kelishilgan soniga yo'naltirilgan rekrutment yo'nalishi. Odatiy lavozimlarga, masalan quyidagilarni kiritish mumkin: chakana savdo tizimlari va do'konlar uchun xodimlar, call-markaz operatorlari, tovarlar yoki xizmatlarni sotish bo'yicha menejerlar, promouterlar, turli taqdimot tadbirlariga xizmat ko'rsatadigan xodimlar, yordamchi xodimlar.

Boshqa sohalar bilan taqqoslaganda ommaviy rekrutment buyurtmachi kompaniyada soni bo'yicha keng miqyosli lavozim shtatlarini qisqa muddatda shakllantirishi bilan farqlanadi. Ko'pincha buyurtmachiga ish tajribasi bo'lmagan xodimlar yoki 1 yilgacha bo'lgan talabalar kerak. Ommaviy rekrutmentda asosiy qidiruv vositalari: - o'z ma'lumotlar bazasi; - ommaviy axborot vositalarida nomzodlarni "konveyer" usuli bilan jalb etishga qaratilgan maqsadli reklama kampaniyalari; - Internet-manbalar; - tavsiyalar; - universitetlar bilan ishlash; - mehnat yarmarkalari. Ommaviy loyihalar bo'yicha ishlash texnologiyasi rekrutmentning ba'zi bosqichlarini optimallashtiradi.

Personal lizingi xizmatlarini bir tushuncha birlashtiradi – agentlik bandligi qarz mehnat shakli sifatida.

Agentlik bandligi – bu ish beruvchining barcha funksiyalarini o‘z zimmasiga olib, qandaydir ishni bajarish uchun buyurtmachi-kompaniyalarga xodimlarni taqdim etish bo‘yicha rekruting agentligining faoliyat turidir. Agentlik bandligi ikki guruhga bo‘linadi. Birinchi guruh kompaniya tashqarisiga "chiqariladigan" yoki sohasi bo‘lmagan ma‘lum vazifalar yoki biznes jarayonlarni amalga oshirish bilan bog‘liq. Ikkinchi guruh kadrlar etkazib berish bilan bevosita bog‘liqdir.

Personal autpleysmenti (inglizcha outplacement) rekrutment bo‘lib, bunda rekruting buyurtmachi ma‘lum va ma‘lum sharoitlarda bo‘shatilayotgan xodimlarning bandligini ta‘minlash maqsadli xarakterlarini amalga oshiradi. Kompaniyada tashkiliy o‘zgarishlar yoki ishlab chiqarish hajmida barqarorlik yo‘qligi natijasida xodimlarning qisqarishi holatida autpleysment xizmatiga talab ortadi. Qoida tariqasida, mijoz-kompaniya provayderdan xodimlarni joylashtirishni quyidagilarga ko‘ra buyurtma qiladi: - "yaxshi ish beruvchi" sifatida kompaniyaning obro‘cini saqlab qolish; - raqobatchilar oldida kompaniyaning xavfsizligini ta‘minlash; - sodiq ishchilarni saqlash; - samaradorlik va mehnat unumdorligining keskin pasayishini oldini olish; - moliyaviy xarajatlarni qisqartirish.

Talabalar va bitiruvchilar rekrutmenti (ingliz tilidan graduate recruitment) - bu universitetlarning eng yaxshi talabalar va bitiruvchilariga stajirovkalarni tashkil qilish va keyinchalik ishga joylashishga yo‘naltirilgan rekrutment yo‘nalishidir. Ushbu maqsadli auditoriya bilan ishlashda rekruterlar ularning hayotiy maqsadlari va ustuvorliklarini to‘liqroq tushunishlari kerak.

Xulosa

O‘zbekistonda iqtisodiyotni yangilash va modernizatsiya qilish jarayonlari bosqichma-bosqich va izchil davom ettirilayotgan hozirgi davrda iqtisodiy-ijtimoiy muammolarni xal etishda xususiy tadbirkorlik va kichik biznes imkoniyatlaridan samarali foydalanish ustuvor vazifalardan hisoblanadi. Shuning uchun ham milliy mehnat bozorida, mehnat resurslari va kadrlar salohiyatidan samarali foydalanish jarayonlarida rekrutment mexanizmi elementlaridan unumli foydalanish zaruriyati yuzaga kelmoqda.

Milliy mehnat bozorida va mintaqalarda rekruting xizmatlarining tashkil etilishi bir tomondan, aholini ish bilan bandligini ta‘minlashga, ikkinchi tomondan esa xususiy biznesni tashkil etish orqali tadbirkorlik qobiliyatlarini namoyon etishga shart-sharoit yaratadi. Shu ma’noda, aholisi zich joylashgan viloyatlarda ish bilan ta‘minlashga ko‘maklashuvchi xususiy biznes subyektlarining tashkil etilishi va samarali faoliyat ko‘rsatishi bilan bog‘lik, nazariy, meyoriy-xuquqiy va tashkiliy masalalarni ilmiy tadqiq, etish muhim ahamiyatga ega hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. “Mahallani rivojlantirish va jamiyatni yuksaltirish” yilida ustuvor yo‘nalishlar bo‘yicha islohotlar dasturlari va “O‘zbekiston – 2030” strategiyasini amalga oshirish bo‘yicha Davlat dasturi.

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – Москва: Экзамен, 2005. – С. 37.
3. Карташов, С.А. Рекрутинг: Найм персонала: учеб. пособие / С. А.Карташов, Ю. Г. Одегов, И. А. Кокорев; под ред. Ю. Г. Одегова. – 2-еизд. – Москва: Экзамен, 2007. – С. 8.
4. Гердюш, А.Э. Формирование и развитие системы рекрутинговых услуг в современной российской экономике: автореф. дис. ... канд.экон. наук : 08.00.05 / А. Э. Гердюш ; Санкт-Петербургский торговэкон. ин-т. – Санкт Петербург, 2004. – С.5.
5. Куприянов, А.Н. Развитие рекрутинга на рынке труда в России: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А. Н. Куприянов; Рос.акад. гос. службы при Президенте РФ. – Москва: 2011. – С. 7.)