

**Г.В.ПЛЕХАНОВ НОМИДАГИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ШАҲРИДАГИ ФИЛИАЛИ
ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.22/30.12.2019.I.100.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ

АБДУСАИДОВ АКМАЛ АБДУВАЛИЕВИЧ

**ИШ БИЛАН БАНДЛИК НОДАВЛАТ ХИЗМАТЛАРИ ФАОЛИЯТИНИ
РИВОЖЛАНТИРИШ ВА САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ**

08.00.10 – Демография. Меҳнат иқтисодиёти

**Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Ташкент – 2021

**Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)
диссертацияси автореферати мундарижаси**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)
по экономическим наукам**

**Content of of dissertation abstract of Doctor of philosophy (PhD)
on economical sciences**

Абдусайдов Акмал Абдувалиевич

Иш билан бандлик нодавлат хизматлари фаолиятини
ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш 3

Абдусайдов Акмал Абдувалиевич

Развитие и повышение эффективности деятельности
негосударственных служб занятости 27

Abdusaidov Akmal Abduvalievich

Development and improvement of performance of
non-governmental employment services..... 51

Эълон қилинган илмий ишлар рўйхати

Список опубликованных работ
List of published works 55

**Г.В.ПЛЕХАНОВ НОМИДАГИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ШАҲРИДАГИ ФИЛИАЛИ
ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.22/30.12.2019.I.100.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ

АБДУСАИДОВ АКМАЛ АБДУВАЛИЕВИЧ

**ИШ БИЛАН БАНДЛИК НОДАВЛАТ ХИЗМАТЛАРИ ФАОЛИЯТИНИ
РИВОЖЛАНТИРИШ ВА САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ**

08.00.10 – Демография. Меҳнат иқтисодиёти

**Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2021

Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2018.3.PhD/Iqt742 рақам билан рўйхатга олинган.

Диссертация иши Самарқанд давлат университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб-саҳифаси (www.reu.uz) ва «Ziyounet» Ахборот-таълим портали (www.ziyounet.uz)да жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:

Арабов Нурали Арабович
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Расмий оппонентлар:

Исламов Бахтиёр Анварович
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Рустамов Эркин Эркамович
иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори, PhD.

Етакчи ташкилот:

Ислам Каримов номидаги Тошкент давлат техника университети

Диссертация ҳимояси 2021 йил «18» 12 кунин соат 10⁰⁰ даги Г.В.Плеханов номидаги Россия иқтисодиёт университетининг Тошкент шаҳридаги филиали ҳузуридаги илмий даражалар берувчи DSc.22/30.12.2019.1.100.01 рақамли Илмий кенгашнинг мажлисида бўлиб ўтади. Манзил: 100164, Тошкент шаҳри, Шаҳриобод кўчаси, 3-уй. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60; e-mail: info@reu.uz.

Диссертация иши билан Г.В.Плеханов номидаги Россия иқтисодиёт университети Тошкент шаҳридаги филиали Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (15 рақами билан рўйхатга олинган). Манзил: 100164, Тошкент шаҳри, Шаҳриобод кўчаси, 3-уй. Тел.: (99871) 262-43-50;

Диссертация автореферати 2021 йил «7» 12 кунин тарқатилди.
(2021 йил «7» 12 даги 15 рақамли реестр баённомаси).



К.Х. Абдурахмонов
Илмий даражалар берувчи Илмий кенгаш раиси, УзФА академиги,
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

З.Г. Шакаров
Илмий даражалар берувчи Илмий кенгаш
котиби, иқтисодиёт фанлари бўйича
фалсафа доктори (PhD)

З.Я. Худайбердиев
Илмий даражалар берувчи Илмий кенгаш
кошидаги Илмий семинар раиси,
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳонда аҳолини иш билан таъминлаш, бу борада бандлик, айниқса, хусусий бандлик хизматлари самарадорлигини оширишда замонавий рекрутинг хизматларига талабнинг ошиши намоён бўлмоқда. Халқаро Меҳнат ташкилотининг «Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида»ги Конвенцияси¹нинг (1997 й.) қабул қилиниши миллий хўжаликларда самарали иш билан бандлик сиёсатини ишлаб чиқиш ва рекрутинг агентликлари фаолиятини такомиллаштириш учун муҳим ҳуқуқий асосни яратди. 2018 йилда «жаҳон рекрутинг хизматлари бозоридаги кўрсатилган хизматлар ҳажми 320195 млн. еврони ташкил этди. Бугунги кунда саккизта етакчи мамлакат (АҚШ, Япония, Буюк Британия, Франция, Германия, Нидерландия, Австралия, Бразилия) ҳиссасига дунё бўйича рекрутинг фаолиятдан келадиган даромадларнинг тўртдан уч қисми тўғри келмоқда»². Шу жиҳатдан ҳам бугунги кунда иш билан бандлик нодавлат хизматлари фаолиятини ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Дунёда рақамли иқтисодиётнинг ривожланиши жараёнида иш билан бандлик нодавлат нодавлат хизматлари фаолияти самарадорлигини ошириш мақсадида, нодавлат иш билан бандлик хизматлари таснифи ва функциялари, хусусий бандлик хизматлари фаолиятини ташкил этиш усуллари, уларнинг ишлаш технологияси ва самарадорлигини баҳолаш механизмларига доир кўплаб илмий тадқиқотлар амалга оширилмоқда. Шунингдек, амалга оширилаётган илмий изланишларда хусусий бандлик агентликларининг ривожланиш тенденциялари, улар фаолиятининг замонавий шакллари ва йўналишлари, давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматларининг ўзаро алоқадорлигини таъминлаш механизмларини такомиллаштириш каби илмий муаммоларни тадқиқ этиш муҳим аҳамият касб этмоқда.

Мамлакатимизда амалга оширилаётган кенг қамровли ислохотлар таркибида янги иш ўринларини яратиш, ишчи кучи сифат таркибини такомиллаштириш ва бандлик хизмати самарадорлигини ошириш, мазкур жараёнда нодавлат бандлик хизматини ривожлантириш, меҳнат бозорида рақобат муҳитини ривожлантириш ҳамда кадрларни танлаш ва ишга қабул қилиш тизимини янги поғонага кўтариш, бунда коррупцияга қарши курашишдан самарали восита сифатида фойдаланишга алоҳида аҳамият берилмоқда. «Коррупцияга қарши курашишнинг самарали воситаларидан бири – кадрларни танлаш ва ишга қабул қилишнинг очиқ тизимини йўлга қўйишдан иборат. Ушбу тизим асосида кадрларни танлашда эски усуллардан воз кечиб, уларнинг интеллектуал салоҳиятини, маънавий фазилатларини баҳолайдиган очиқ ва ошкора танлов тизими жорий этилади»³. Бу

¹ Конвенция № 181 Международной организации труда «О частных агентствах занятости» (19.06.1997 г.). - Информационно-правовое обеспечение «Гарант».

² Ciett. International Confederation of Private Employers Agency // URL: <http://www.dett.org/index.php?id=27>

³ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси, 30.12.2020. <https://review.uz/oz/post/poslanie-prezidenta-uzbekistana-shavkata-mirziyoyeva-oliy-majlisu>

вазифаларни ҳал этишда хусусий бандлик агентликларининг персонални танлаш ва ёллаш жараёнини такомиллаштириш, рекрутинг хизматларининг замонавий шакллари ва йўналишларини кенгайтириш, нодавлат иш билан бандлик хизматида кадрлар сиёсати самарадорлигини баҳолашнинг илмий-услубий ва амалий жиҳатларини тадқиқ этиш долзарб ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида» ва 2017 йил 24 майдаги ПФ-5052-сон «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги фармонлари, 2017 йил 24 майдаги ПҚ-3001-сон «Ўзбекистон Республикаси бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарори ҳамда мазкур соҳага тегишли бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Диссертация тадқиқоти республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. «Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодий шакллантириш» устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Ижтимоий-иқтисодий жараёнларнинг ривожланиши, иш билан бандлик ва ишсизлик муаммоларининг илмий-методологик жиҳатлари кўплаб хорижлик олимлар⁴, жумладан, Ж.М.Кейнс, А.Маршалл, М.Фишер, Г.Э.Слезингер, Р.Д.Эренберг, А.Пигу ва бошқалар томонидан тадқиқ қилинган.

МДХнинг қатор олимлари, жумладан, А.И.Рофе, С.А.Карташов, Ю.Г.Одегов, И.А.Докорев, С.В.Дудников, О.А.Варфоломеева, Д.Чернейко, Н.Ведерникова, О.Колесникова, Г.К.Кязимов⁵лар меҳнат бозори инфра-тузилмаси ривожланиши бўйича илмий-тадқиқотлар олиб борганлар.

Нодавлат иш билан бандлик хизматининг ривожланиши, рекрутинг хизматлари шаклланишини ўрганишга МДХ мамлакатлари олимларидан:

⁴ Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Пер. сангл. проф. Н.Н.Любимова, под. ред. д.э.н., проф. Л.П.Куракова. – М.: МИЭМП, 2010; Маршалл А. Принципы экономической науки / А.Маршалл: В 3 т. – М.: Прогресс-Т.3. 1984. – 119 с.; Regional labor markets. Analytical contributions and cross-national comparisons. Ed. by. M.Fischer and P.Nijkamp. – Elsevier Science Publishing Co, 1987. – 500 p.; Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика/ Пер. с англ. – М., 1996, – 34 с.; Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие. – М.:ИНФРА-М, 1996. – 336 с.; Пигу А. Экономическая теория благосостояния/ Пигу А.: В 2 т. – М.: Прогресс - Т.2, 1985. – 240 с.

⁵ Рофе А.И. Организация и нормирование труда. 2-е издание. Учебное пособие. – М.: Издательство «Проспект», 2016. – 319 с.; Карташов С.А., Одегов Ю.Г.Докорев И.А. Трудоустройство. Поиск работы. – М.: Изд-во «Экзамен», 2002. 384 с.; Дудников С.В. Программное регулирование содействия занятости населения в мегаполисе: монография. – М.: изд-во НИП «2Р», 2004; Варфоломеева О. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике (на примере Санкт-Петербурга). Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Спб., 2001; Ведерникова Н., Гендлер Г. Инфраструктурная асимметрия на российском рынке труда // Человек и труд, 2001. – №2. – С. 57-59; Колесникова О. Об оценке эффективности работы службы занятости // Человек и труд, 2002. – № 3. – С. 55-56; Чернейко Д. Рынку труда необходим действенный регулирующий механизм // Человек и труд, 2001. – № 6. – С. 20-22; Кязимов К. Г. Регулирование рынка труда и занятости населения. – Directmedia, 2017, – 203 с.

Т.Г.Аблизова, В.А.Базжина, Е.С.Кривов, Д.А.Овсянников Д.А., П.В.Беленко, К.Соколова⁶ кабилар муносиб ҳисса қўшганлар.

Ўзбекистонда меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиши ва ривожланиши каби муаммолар Қ.Х.Абдурахмонов, Р.А.Убайдуллаева, Б.Х.Умурзаков, Ш.Р.Холмўминов, З.Я.Худойбердиев, Н.К.Зокирова, Н.Х.Рахимова, Г.Қ.Абдурахмонова, Н.У.Арабов ва бошқа олимлар⁷ томонидан тадқиқ қилинган.

Таъкидлаш лозимки, ушбу иқтисодчи олимларнинг илмий асарларида иш билан бандлик нодавлат хизматларини ривожлантириш ва самарадорлигини оширишнинг илмий-услубий ва амалий жиҳатлари қисман ўз аксини топган. Республикамизда нодавлат иш билан бандлик хизматларини ривожлантириш ва самарадорлигини комплекс баҳолаш услубларини такомиллаштириш билан боғлиқ тадқиқотларнинг етарли даражада эмаслиги мазкур мавзу бўйича чуқур илмий-услубий изланишларни амалга оширишни тақозо этади.

Диссертация мавзусининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Диссертация тадқиқоти Самарқанд давлат университети ва Тошкент давлат иқтисодиёт университети илмий-тадқиқот ишлари режаларига мувофиқ №ПЗ-20170928644 «Ўзбекистон қишлоқ аҳолисини иш билан таъминлаш муаммолари» мавзусидаги амалий лойиҳа доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши шароитида нодавлат иш билан бандлик хизматларини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш бўйича илмий асосланган хулоса ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

«рекрутинг» ва «хусусий бандлик агентлиги» категорияларининг моҳиятини назарий жиҳатдан таҳлил этиш ҳамда уларнинг такомиллашган таърифларини ишлаб чиқиш;

нодавлат иш билан бандлик хизматлари таснифини ишлаб чиқиш ва уларнинг функцияларини аниқлаш;

⁶ Аблизова Т.Г. Социальная эффективность деятельности частных агентств занятости: институциональный аспект: Автореферат диссертации ... кандидата социологических наук: 22.00.04. - Екатеринбург, 2008; Базжина В.А. Предпосылки формирования координационного механизма на рынке рекрутинговых услуг // Экономические институты информационного общества. Сб. научн. трудов / Под ред. Б.В.Корнейчука. СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2007; Кривов Е.С. Новые технологии исследования кадрового рынка. Анализ динамики кадрового рынка // Управление персоналом. - 2008. - № 15.-С. 12-15; Овсянников Д.А. Состояние и тенденции развития рынка рекрутинговых услуг в России / Д.А.Овсянников // Научно-технические ведомости СПбГПУ. - 2012. - № 4. - 0,4 п.л. - С. 42-45; Беленко П.В. Хедхантинг: принципы и технологии - СПб.: Питер, 2005; Соколова К. Российский рекрутмент глазами юбиляра // The Career Forum. - 2003.

⁷ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. - Тошкент: Mehnat, 2009 -512 б; Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.; Рахимова Н.Х. Роль и место женщины на рынке труда Узбекистана, теория и практика.–Т.: Фан, 2006.; Убайдуллаева Р.А., Ата-Мирзаев О.Б., Умарова Н.О. Ўзбекистонда демографик жараёнлар ва аҳоли бандлиги. - Тошкент, 2006.; Умрзаков Б.Х. ва б. Меҳнат ресурслари шаклланиши ва таксимланишининг ҳудудий усуллари / Монография. – Тошкент, «LESSON PRESS», 2017. – 184 б.; Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (ўқув қўлланма). – Тошкент: ТДИУ, 2004. - 144 б; Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси асослари (2-нашр) Ўқув қўлланма. – Тошкент, «ILM ZIYO», 2017. – 344 б.; Арабов Н.У. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самарадорлигини ошириш. Монография. – Тошкент: «Fan va texnologiyalar», 2017. – 336 б.

рекрутинг хизматлари бозорини хорижий мамлакатлар рекрутментининг фаоллиги ва оммалашганлигини баҳолаш мезонлари асосида кластерларга таснифлаш;

нодавлат иш билан бандлик хизматини ташкил этиш усулларининг таққослама таҳлилини амалга ошириш;

республикада нодавлат иш билан бандлик хизмати ривожланишининг ҳудудий хусусиятлари ва уларнинг ишлаш технологиясини аниқлаш;

хусусий иш билан бандлик хизмати фаолияти самарадорлигини баҳолаш методикасини такомиллаштириш;

хусусий иш билан бандлик хизмати фаолиятининг замонавий шакллари ва йўналишларини таснифлаш;

давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари ўзаро ҳамкорлигини таъминлашнинг ташкилий механизмини такомиллаштириш;

нодавлат иш билан бандлик хизматида кадрлар сиёсати самарадорлигини баҳолашнинг ижтимоий-иқтисодий усулларини такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объекти сифатида Самарқанд вилояти меҳнат бозори ва хусусий бандлик агентликлари фаолияти олинган.

Тадқиқотнинг предмети иқтисодиётни инновацион ривожланиш шароитида нодавлат иш билан бандлик хизматларини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш билан боғлиқ ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий муносабатлар ташкил этади.

Тадқиқотнинг усуллари. Диссертацияда гуруҳлаштириш, индукция-дедукция, тизимли таҳлил, мантикий ва таққослама таҳлил, абстракт-мантикий фикрлаш, статистик таҳлил ва социологик сўров каби усуллардан фойдаланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

нодавлат иш билан бандлик хизматлари шаклланиши таснифи рекрутинг агентликлари бизнесини диверсификациялаш даражаси, хизматларни кўрсатиш шартлари, персонални танлашнинг фирма ичидаги иерархияси ва технологиясига кўра такомиллаштирилган;

хусусий бандлик агентликлари фаолиятининг ижтимоий-иқтисодий самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар таснифи иш жойи ёки ходимни танлаш эркинлиги ва персонал мотивацияси даражаси асосида такомиллаштирилган;

ходимларни мақсадли танлаш, ягона бўш иш жойлари банкини яратиш, умумий стратегик мақсадларга эришишга йўналтирилган қўшма тадбирларни ўтказиш асосида давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари ўртасидаги ижтимоий ҳамкорлик механизми такомиллаштирилган;

хусусий бандлик агентлиги кадрлар сиёсати самарадорлигини кадрлар сиёсати, персонални бошқариш хизмати фаолияти самарадорлиги ва умум-фаолият натижаларини эксперт баҳолаш негизида амалга оширишнинг мақсадга мувофиқлиги асосланган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

замонавий меҳнат бозори сифат кўрсаткичларининг энг муҳим мезони сифатида «рекрутинг», «хусусий бандлик агентликлари» категорияларининг ижтимоий-иқтисодий мазмунига оид муаллифлик таърифи ишлаб чиқилган;

меҳнат бозорида хусусий бандлик агентликлари фаолияти самарадорлигини миқдорларга хизмат кўрсатишнинг ҳудудий, ижтимоий-демографик ва касбий-малака тавсифи асосида баҳолаш ва ривожлантириш механизми такомиллаштирилган;

ривожланган мамлакатлар тажрибасига мувофиқ меҳнат бозорида рекрутинг агентликлари фойдаланадиган замонавий технологиялар асосида иш берувчиларнинг барча талабларини тўлиқ қондиришга йўналтирилган персонални танлаш услубияти такомиллаштирилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги. Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги қўлланилган ёндашувлар ва усулларнинг мақсадга мувофиқлиги, маълумотларнинг расмий манбалардан, жумладан, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Давлат статистика қўмитасининг статистик маълумотларидан олингани ҳамда тегишли ҳулоса ва тавсияларнинг ваколатли тузилмалар томонидан амалиётга жорий қилингани билан белгиланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти диссертацияда ишлаб чиқилган илмий-методологик таклиф ва тавсиялар иш билан бандлик хизмати фаолияти самарадорлигини ошириш, аҳолининг бандлигини таъминлаш ва иш билан бандликни таъминлашнинг нодавлат тузилмаларини ривожлантиришга оид илмий аппаратни такомиллаштириши билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти аҳоли иш билан бандлигини ошириш ҳамда иш ўринларини ташкил этиш бўйича ҳудудий дастурларни ишлаб чиқиш, давлат ва нодавлат бандлик хизматлари фаолиятини такомиллаштириш, соҳани ривожлантиришга оид комплекс чора-тадбирларни ишлаб чиқишда, шунингдек, «Меҳнат иқтисодиёти», «Кадрлар менежменти», «Рекрутмент». «Инсон ресурсларини бошқариш» фанлари бўйича ўқув дастурларини такомиллаштириш, дарслик, ўқув ва услубий қўлланмалар тайёрлашда улардан фойдаланиш мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Республикамизда иш билан бандлик нодавлат хизматлари фаолиятини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш бўйича олинган илмий натижалар асосида:

рекрутинг агентликлари бизнесини диверсификациялаш даражаси, хизматларни кўрсатиш шартлари, персонални танлашнинг фирма ичидаги иерархияси ва технологиясига кўра, нодавлат иш билан бандлик хизматлари шаклланишининг такомиллашган таснифидан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан аҳолини иш билан таъминлаш, янги иш ўринларини яратиш концепцияси ва дастурини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 22 июндаги 01/00-04/07-5485-сон маълумотномаси). Ушбу

таклифдан фойдаланиш натижасида нодавлат иш билан бандлик хизматини муайян белгилари бўйича таснифлаш асосида иш берувчилар ва ишчи-ходимларга кўрсатиладиган хизматларнинг турлари ва йўналишларини аниқлаш имкони яратилган;

иш жойи ёки ходимни танлаш эркинлиги ва персонал мотивацияси даражаси асосида хусусий бандлик агентликлари фаолиятининг ижтимоий-иқтисодий самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичларнинг такомиллашган таснифидан Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштиришни ташкил қилиш бўйича ишлаб чиқилган дастурларда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 22 июндаги 01/00-04/07-5485-сон маълумотномаси). Ушбу таклифдан фойдаланиш хусусий бандлик агентликлари томонидан персонални саралаш ва танлаш бўйича иш берувчилар талабини қаноатлантирганлик даражасини 1,2 мартага ошириш имконини берган;

давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари ўртасидаги ижтимоий ҳамкорлик механизмининг ходимларни мақсадли танлаш, ягона бўш иш жойлари банкини яратиш, умумий стратегик мақсадларга эришишга йўналтирилган кўшма тадбирларни ўтказиш асосида такомиллаштириш таклифи Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш услубий-амалий фаолиятида фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 22 июндаги 01/00-04/07-5485-сон маълумотномаси). Ушбу таклифдан фойдаланиш давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари ўртасида конкрет бўш иш ўринларига мутахассис ва ходимларни танлаш асосида расмий ишсизлар сонини 15 % га қисқартириш имконини берган;

хусусий бандлик агентлиги кадрлар сиёсати самарадорлигини кадрлар сиёсати, персонални бошқариш хизмати фаолияти самарадорлиги ва умум-фаолият натижаларини эксперт баҳолаш негизида амалга ошириш бўйича таклифлардан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан аҳолини иш билан таъминлаш, янги иш ўринларини яратиш концепцияси ва дастурини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 22 июндаги 01/00-04/07-5485-сон маълумотномаси). Ушбу таклифдан фойдаланиш кадрлар хизмати фаолияти ва персонални бошқариш тизимини такомиллаштиришга йўналтирилган тадбирларни амалга ошириш ва уларни режалаштириш жараёнини оптималлаштириш имконини берган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Тадқиқот натижалари 6 та, жумладан, республика миқёсидаги 4 та ва 2 та халқаро илмий-амалий конференцияда муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 22 та илмий иш, шу жумладан, SCOPUS базасида 1 та, Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссиясининг докторлик диссертациялари асосий илмий натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий нашрларда 5 та мақола, жумладан, 4 таси республика ва 1 таси хорижий журналларда нашр этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация таркиби кириш, учта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Ишнинг умумий ҳажми 172 бетни ташкил этган.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати асосланган, тадқиқотнинг мақсади ва асосий вазифалари, объекти ва предмети шакллантирилган, республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган, тадқиқотнинг илмий янгилиги ва амалий натижалари баён қилинган, олинган натижаларнинг илмий ва амалий аҳамияти ёритиб берилган, тадқиқот натижаларини амалиётга жорий қилишнинг синовдан ўтганлиги, нашр этилган ишлар ва диссертация тузилиши бўйича маълумотлар келтирилган.

Диссертация ишининг **«Нодавлат иш билан бандлик хизмати ривожланишининг назарий асослари»** деб номланган биринчи бобида меҳнат бозори сифат кўрсаткичларининг энг муҳим мезони сифатида унинг функционал элементлари ва таркибий қисмларининг моҳиятини тавсифловчи илмий ёндашувларни назарий жиҳатдан таҳлил этиш асосида «рекрутинг», «хусусий бандлик агентликлари» категорияларининг муаллифлик таърифи ишлаб чиқилган ва рекрутинг хизматларини амалга оширишнинг асосий босқичлари аниқланган. Шунингдек, иш билан бандлик нодавлат хизматлари таснифланиб, персонални қидириш ва танлаш бўйича хусусий бандлик агентликларининг функциялари аниқланган ҳамда иш билан бандлик нодавлат хизматлари ривожланишининг хориж тажрибаси илмий-назарий жиҳатдан тадқиқ этилган.

Ҳозирги жаҳон иқтисодиётининг жадал суръатлар билан трансформациялашуви шароитида аҳолининг иш билан бандлик даражаси миллий хўжаликлар иқтисодиётининг ривожланишини аниқловчи кўрсаткичлардан бири ҳисобланади. Меҳнат бозори ва иш билан бандлик соҳасида ижтимоий-иқтисодий муносабатларни ривожлантириш янгича ёндашувни, меҳнат бозори элементларини тадқиқ этишда тизимлиликини, бозор категориялари ва тушунчаларининг услубий базасини кенгайтиришни талаб этади. Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши бўйича ислохотларни чуқурлаштириш келгусида иш билан бандлик соҳасидаги институционал тузилмалар фаолиятини ривожлантириш ва уларнинг норматив-ҳуқуқий базаларини такомиллаштиришга хизмат қилади.

Рекрутинг – бу буюртмачи компания учун зарур бўлган даврда персонални қидириш ва танлашга йўналтирилган жараёндир.

Бизнинг фикримизча, рекрутмент – бу ташқи меҳнат бозоридан, буюртмачининг мувофиқ равишда, касбий ва малака талабларига жавоб берадиган юқори маҳоратли мутахассисларни корхона (ташкилот)нинг вакант лавозимларини тўлдириш учун уларни танлаш ва ёллаш бўйича комплекс ташкилий тадбирларни ўтказишга йўналтирилган тадбиркорлик фаолиятидир.

Хусусий бандлик агентлиги – бу меҳнат бозорида иш берувчиларнинг талабларига мувофиқ ходимларни танлаш, саралаш ва ишга жойлаштириш бўйича хизматлар кўрсатувчи ҳамда ишга жойлаштириш соҳасида ахборот ва маслаҳат хизматларини кўрсатувчи тижорат ташкилотидир.

Иқтисодиётнинг трансформациялашуви шароитида етарли даражада инсон ресурсларининг замонавий ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳаларидаги таъминоти давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг асосий вазифаларидан бири ҳисобланади. Шунга кўра, замонавий меҳнат бозорида нодавлат иш билан бандлик хизматларининг трансформациялашуви асосида рекрутнинг агентликлари бизнесини диверсификациялаш даражаси, тақдим қилинаётган хизматларни кўрсатиш шартлари, персонални танлашнинг фирма ичидаги иерархияси ва технологияси бўйича таснифи ишлаб чиқилди (1-расм).



1-расм. Нодавлат иш билан бандлик хизматининг қуйидаги белгилари бўйича таснифи⁸

⁸ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Персонални танлашнинг асосий усулга ажратилишига асосланган рекрутинг хизматлари таснифи бир неча хизматларга ажратиш имконини беради. Буларга: бўш иш ўринлари талабига жавоб берадиган номзодларни излаш мақсадида меҳнат бозорининг кенг кўламдаги тадқиқоти бўйича хизматлар (Executive Search усули), ноёб мутахассисларни танлаш бўйича хизматлар (Head Hunting, - «ақллар учун курашиш»), резюме маълумотлар базасини кўриш йўли билан фаол номзодлар рўйхатидан бўш иш ўринларига номзодларни қидириш бўйича хизматлар, ходимнинг ўз компанияси штатидан ташқарида бошқа компания иш берувчиси билан тузган меҳнат шартномаси асосида у томонидан берилган вазифани бажариш бўйича хизматлар (аутстаффинг), қисқа муддатли ишлар ёки қисқа муддатли лойиҳалар учун ходимларни танлаш бўйича хизмат турлари киради.

Рекрутинг хизматлари тизими ривожланишининг замонавий даражаси учун асосий ва бир вақтда содир бўладиган хизматларни диверсификациялаш тенденцияси ҳамда маслаҳат ва таълим йўналишидаги фан сиғими юқори бўлган турдаги хизматларнинг шаклланиши характерлидир.



2-расм. Хусусий иш билан бандлик хизмати тузилмаларининг таснифи⁹

Хусусий иш билан бандлик хизмати тузилмалари персонални танлаш иерархиясининг: корхона даражасида амалга ошириш, рекрутинг фирмалари персонални танлашда фирма ичидаги меҳнат тақсимотининг горизонтал йўналишлари, персонални ёллашнинг турлари, таклиф этилаётган хизматларнинг кўринишлари, функцияларнинг тақсимланиши, хизматларни тақдим қилиш усуллари бўйича таснифи ишлаб чиқилди.

Персонални саралаш ва танлаш бўйича агентликларнинг асосий мақсади – иш берувчилар томонидан қўйилган талабларга жавоб берадиган мутахассисларни буюртмачи-компанияда ишлаш учун танлашдан иборат.

⁹ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Мазкур агентликларнинг асосий вазифаси иш билан бандлик самарадорлигининг ошиши, иқтисодийнинг самарали ривожланаётган соҳалари ва тармоқлари ўртасида ишчи кучини қайта тақсимлаш ва мамлакатда инсон ресурслари ривожланиши ҳисобланади. Асосий бизнес жараёнининг реализация қилинишига кўра, персонални саралаш ва танлаш бўйича агентликнинг функцияларининг бажарилиши унинг асосий ва ёрдамчи турлари бўйича таснифланди.

Ҳозирги вақтда МДХ мамлакатларида рекрутинг агентликлари, асосан, бошқарувнинг юқори ва ўрта даражаларига персонални қидириш ва танлаш бўйича хизматлар кўрсатишга ихтисослашган бўлиб, қуйи даражага мутахассисларни ишга жойлаштириш кам миқдорни ташкил этади. Ишга жойлашиш бўйича номзодларни қидиришнинг асосий усули сифатида рекрутинг агентликларининг улар тўғрисидаги маълумотлар базасидаги ахборотлардан фойдаланиш ҳисобланади. Бунда персонал ҳақида ахборотларни сақлаш ва қайта ишлаш тизими қуйидаги элементларни ташкил этишдан иборатдир: потенциал номзодлар ҳақида ахборотларни йиғиш, уларни қайта ишлаш ва саралаш; ахборотлардан фойдаланувчиларнинг маълумотга эга бўлиш имкониятини кенгайтириш; потенциал номзодлар тўғрисида маълумотларни доимий янгилаб туриш жараёнини ташкил этиш; ахборотларнинг қайта такрорланишини минимумга тушириш; маълумотлар базасидан потенциал номзодларни бошланғич танлаш жараёнини амалга ошириш.

Интернет тармоғидаги хизматлар билан боғлиқ электрон рекрумент ҳозирги кундаги рекрутинг хизматларининг янги кўриниши ҳисобланади. Шундай экан, кадрлар агентлигининг яқин келажакдаги рақобатчиси, Интернет тармоғидаги виртуал рекрутинг агентликлари бўлиши мумкин. Кейинги йилларда интернет тармоғида пайдо бўлган кўпчилик меҳнат биржалари (ёки виртуал агентликлар) ўзларининг маълумотлар базасига эга бўлиб, касбий белгилар бўйича аниқ ахборотлар олиш имкониятини беради. Виртуал агентликлардаги «ишчи» сайтларнинг асосий устунлиги шундаки, ахборотлар олиш тез, ҳаммабоп ва бепул амалга оширилади¹⁰.

Рақамли иқтисодийни ривожлантириш шароитида виртуал агентликлар ўзларининг электрон ресурслари асосида ҳам иш берувчилар, ҳам ишчи кучи учун қулай шарт-шароитларни яратади. Бунинг асосий сабаби, оммавий ахборот воситаларидаги иш билан бандликни таъминлаш бўйича эълонларга нисбатан Интернетдаги ишчи сайтлар орқали номзодларга тўлиқ ва аниқ маълумотлар асосида талабни ва бўш иш ўринлари ҳақида маълумотларни шакллантириш имконияти пайдо бўлади. Бундай вазият, бир томондан, номзодларнинг иш қидириш сифатини оширса, иккинчи томондан, иш берувчиларнинг кўп сонли номзодлар ичидан ихтиёрий тарзда уларни танлаш имкониятлари кенгайди.

¹⁰ Холмўминов Ш.Р., Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмаси. Ўқув қўлланма. – Т.: «Фан ва технологиялар», 2016. 132-б.

Тадқиқотлар шуни кўрсатмоқдаки, ҳозирги вақтда давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари ҳам Интернетдан номзодлар ва бўш иш ўринлари тўғрисида маълумотлар базасини тўлдириш мақсадида фойдаланадилар. Шундай экан, аксарият иш берувчилар учун виртуал агентликлардан фойдаланиш имкониятларининг кенгайиши иш билан бандлик самарадорлигини оширади. Бироқ, иш қидирувчилар учун маълум бир даражада имкониятлар чегараланади. Чунки, потенциал номзоднинг касбий билими, кўникмалари ва малакаси етишмаса, иш билан бандлик даражасини ошириш юзасидан уларнинг Интернет тармоғидаги имкониятлари ошмайди.

Хорижий мамлакатларда иш билан бандлик нодавлат хизматлари фаолиятини тадқиқ этиш асосида республикамизда хусусий бандлик хизматини ривожлантириш бўйича қуйидаги хулосалар ишлаб чиқилди: вақтинчаликдан доимийга ўтиш бўйича хизматларни кенгайтириш; персонал лизинги бўйича хизматларни ривожлантириш; касбий маҳорати юқори бўлганлар ва мутахассисларни вақтинчалик тақдим қилиш бўйича хизматларни шакллантириш; персонални танлаш ва ишга жойлаштириш бўйича хизматларни диверсификациялаш; маҳаллий мижозлар томонидан буюртмалар сонининг ўсиши ҳамда жойларда рекрутинг компаниялари томонидан персонални ўқитишнинг доимий дастурлари билан боғлиқ худудий хизматлар сифатини ошириш.

Диссертация ишининг **«Нодавлат иш билан бандлик хизматини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш омиллари ва тенденциялари»** деб номланган иккинчи бобида нодавлат иш билан бандлик хизмати фаолиятини ташкил этиш усуллари таққослама таҳлил қилиниб, республикамизда нодавлат иш билан бандлик хизмати ривожланишининг худудий хусусиятлари аниқланган, персонални саралаш ва танлаш жараёнида агентликлар фойдаланадиган технологияларнинг таснифи ишлаб чиқилган ҳамда хусусий иш билан бандлик хизмати фаолияти самарадорлигини баҳолаш методикаси илмий-услубий жиҳатдан такомиллаштирилган.

Ҳозирги вақтда персонални танлаш усуллари ва жараёнлари мунтазам такомиллашиб, ҳар йили ташкилотлар штатларини тўлдиришнинг турли хил янги услублари пайдо бўлмоқда.

Рекрутингни ўтказиш усули – бу муносиб ходимларни мувоффақиятли танлашни таъминлаш заруратини ифодаловчи тартибга солинган ҳаракатлар йиғиндисиدير. Самарасиз усул ёки унинг технологияси жараён натижадорлигини пасайишига олиб келади, энг ёмон ҳолатда, ҳақиқатдан ҳам, салбий натижага олиб келади. Муайян усулда самарали технологияларнинг қўлланилиши, аксинча, натижадорликнинг жиддий тарзда ошишига олиб келади.

Рекрутинг агентликлари фаолияти: Executive Search, аутплэйсмент, event-рекрутинг, оммавий рекрутинг, general recruitment, скрининг (элаш), прелиминаринг, Graduate Recruitment, персонал аутсорсинги усуллари бўйича таснифланди. Бунда ҳар бир усулнинг қўлланилиши самарали технологиялар асосида амалга оширилиб, муайян мақсадлар ва йўналишларда турлича

билим, касбий кўникма ва малакага эга мутахассисларни танлаш жараёнини қамраб олади.

Executive Search – юқори раҳбарлар таркиби ва эксклюзив мутахассисларни танлаш. Бу жараёнда номзодларни тўғридан-тўғри қидириш амалга оширилади. Одатда, ўзи фаол тарзда иш қидирмайдиган кучли номзодга таъсир кўрсатилади ва ўзига оғдирилади. Ушбу усулни амалга оширишнинг асосий босқичлари 3-расмда келтирилган. Executive Search усулини амалга оширишнинг барча босқичлари тугатилгандан сўнг якуний қарор қабул қилинади.



3-расм. Executive Search усулининг асосий босқичлари¹¹

Ҳозирги вақтда хусусий агентликлар томонидан қўлланиладиган рекрутингни асосий усуллари бўйича ҳар бир рекрутёр олдида ушбу усулларни қачон ва қаерда қўллаш заруратидан келиб чиққан ҳолда амалга оширишнинг таққослама таҳлили илмий-услубий жиҳатдан асосланди ҳамда номзодларни қидириш кўлами ва танлаш сифати ҳамда кўрсатилган хизматлар баҳосининг даражаси бўйича хулосалар ишлаб чиқилди.

Headhunting – Executive Search усулининг хилма-хиллиги бўлиб, бунда аниқ мутахассис учун «ов» ва уни компанияга оғдириш амалга оширилади¹². Одатда, Хедхантингга раҳбарликнинг юқори бўғини (топ-менежерлар), муҳим мутахассислар, кам учрайдиган ва профессионал даражаси бўйича мутахассисларни қидиришда мурожаат қилинади. Бугунги кунда бу хизмат тури жуда оммавий ва зарур хизмат ҳисобланади. Хедхантингнинг мақсади муваффақиятли менежер билан касбий алоқа ўрнатиш ва буюртмачи

¹¹ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

¹² Чуланова, О. Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] / О. Л. Чуланова // Науковедение (электронный журнал). – 2014. – №5(24). – С.8-9.

компанияга унинг ўтиши мумкин бўлган шарт-шароитларни, мотивларни аниқлаш ҳисобланади.

Outplacement – рекрутингнинг яна бир усули. Ушбу усул ташкилот персонал сонини қисқартиришга мажбур бўлган инқирозли ҳолатларда қўлланади¹³. Мазкур ҳолатда рекрутинг агентлиги буюртмачи компаниядан бўшатишга ходимларни муайян муддатга, муайян шартлар асосида ишга жойлаштириш билан шуғулланади.

Event-рекрутинг – иш берувчи ташкилотларга қандайдир фойда (молиявий, реклама) келтирувчи бўш лавозимларга номзодларни жалб қилиш билан бир вақтда, махсус тадбирларни қўллаш (масалан, очиқ эшиклар кунини ташкил этиш, акциялар, танловлар ўтказиш, стажировкалар).

Оммавий рекрутинг – малакали бўлмаган персонални, яъни номзоддан махсус билим талаб қилмайдиган махсус лавозимларга оммавий қидириш ва танлаш. Унда номзодни танлашнинг асосий мезони бўлиб, меҳнат қилишга хоҳиши ва бажарилаётган ишга салоҳиятининг мавжудлиги ҳисобланади. Оммавий рекрутинг катта миқдордаги бўш иш жойларини қисқа муддатда банд қилиш зарурати бўлганда қўлланилади. Мазкур технологияга эҳтиёж, айниқса, иқтисодиётнинг ўсиши чизиқли даражада ишчиларга улкан миқдорда талабнинг ошишини юзага келтирса, жадал ривожланаётган бозорда долзарб ҳисобланади. Шундай экан, рекрутинг хизматларининг ушбу кўриниши иқтисодиётнинг юксалиши даврида ва оммавий мавсумий ишларда кенгайди.

Прелиминаринг (preliminaring) – ёш, таланти ва истиқболли ОТМ битирувчиларини ҳамда юқори курс талабаларини ҳам доимий ишга, ҳам вақтинчалик стажировка шароитига жалб қилиш орқали буюртмачи компания штатини ёшартиришнинг муҳим усулидир. Компанияда ёш мутахассисларнинг бўлиши, келгусида унинг муваффақияти ва юксалишига боғлиқ ҳолда аҳамиятли омиллардан бири ҳисобланади¹⁴.

Graduate Recruitment – яқинда битирган битирувчилар ва талабалар ўртасида компаниялар учун келажакда кадрлар захирасини шакллантириш ва тўлдириш бўйича ёш мутахассисларни қидириш. Ушбу усул – келажакда ишга жойлаштириш мақсадида бошланғич касбий позицияни эгаллашга ОТМ битирувчиларини танлашни ифодалайди.

Кейинги пайтларда ишга жойлаштиришга кўмаклашишнинг давлат ва нодавлат тузилмаларининг шаклланиш самарадорлигини баҳолаш масалаларига кўпчилик тадқиқотчилар ўз эътиборини қаратмоқдалар. Хусусий иш билан бандлик агентликларини республикамиз шаҳар ва қишлоқ ҳудудларида ривожланиш хусусиятлари қуйидаги ҳолатлар билан боғлиқдир: хусусий иш билан бандлик агентликларининг фаолияти, асосан, марказий шаҳарларда самарали ҳисобланади, чунки уларнинг фаолияти, асосан, меҳнат бозорининг малакали сегментига йўналтирилган; қишлоқ жойларда иқтисодиётнинг замонавий тармоқларини етарлича ривожланмаганлиги,

¹³ Чуланова, О. Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] / О. Л. Чуланова // Наукоеведение (электронный журнал). – 2013. – №5. - 17 с.

¹⁴ Ўша жойда.

қишлоқ ҳудудлари инвестицион жозибадорлигининг юқори эмаслиги мавжуд иш ўринлари аксариятининг иқтисодий жиҳатдан нуфузи пастлигини сақлаб келмоқда; хусусий бандлик агентликлари томонидан хорижга ишчи кучини экспорт қилиш бўйича тўсиқларнинг мавжудлиги; ишга жойлаштириш бўйича хусусий бандлик агентликлари потенциал имкониятларининг юқори эканлиги; хусусий бандлик агентликлари тақдим қилаётган бўш иш жойлари сифати ва тўлиқ ахборотларга эгаллиги билан давлат иш билан бандлик хизматига нисбатан устунлиги.

Ижтимоий институт сифатида хусусий бандлик агентликлари самарадорлигини оширишнинг энг муҳим мезонларидан бири ижтимоий эҳтиёжларни қондириш орқали мотивация даражасини ошириш ва ресурслардан энг оқилона фойдаланишда ташкилий тузилмани ўзининг эҳтиёжларини қондириш ҳисобланади. Шунга кўра, хусусий бандлик агентликлари фаолиятининг ижтимоий-иқтисодий самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар тизими иш жойи ёки ходимни танлаш эркинлигининг кенгайиши ҳамда персонал мотивацияси даражасини оширишни акс эттирувчи кўрсаткичлар асосида такомиллаштирилди.

1-жадвал

Агентлик мижозларининг компанияда оммалашганини асослаш¹⁵ (1 энг кам тарқалган ... 5 энг кенг тарқалган):

1.	Мукофотлаш тизими	12345
2.	Меҳнатнинг мазмундорлиги	12345
3.	Меҳнатнинг қулай санитар-гигиена шароитлари	12345
4.	Спорт зал, бассейн кабиларга абонемент олиш	12345
5.	Ходимлар овқатланишини ташкил этишга тегишли имтиёзлар	12345
6.	Ходимлар йўл чиптасини ташкил этишга тегишли имтиёзлар	12345
7.	Дам олиш ва даволаниш тўловлари	12345
8.	Жамоада хайрихоҳлик	12345
9.	Раҳбарият билан хайрихоҳлик	12345
10.	Раҳбарият ишининг демократик услуби ва усуллари	12345
11.	Жамоа ишининг натижаларига таъсир кўрсатиш имкониятлари	12345
12.	Касб ва лавозим ўсишининг истиқболлари	12345
13.	Раҳбарият томонидан ишни баҳолаш объективлиги	12345
14.	Таълим олиш ва малакани ошириш имкониятлари	12345
15.	Энг замонавий ва қулай жиҳозлар билан таъминланганлик	12345
16.	Корпоратив байрамлар	12345
17.	«Энг яхши...» корпоратив танловлар	12345
18.	Раҳбарнинг шахсий намунаси	12345

Нодавлат иш билан бандлик хизматлари фаолиятининг самарадорлиги уларнинг рейтингини аниқловчи кўрсаткичлар асосида баҳоланади. Хусусий бандлик агентликларининг хизматларидан қаноатланиш кўрсаткичлари, иш қидиришда вақтни тежаш, хусусий бандлик агентликлари орқали ишнинг жойлашуви натижасида меҳнат шароитларини ўзгариши ҳамда карьерани ўстириш имкониятлари ҳисобланади. Хусусий бандлик агентликлари

¹⁵ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

фаолиятининг ижтимоий-иқтисодий самарадорлигини аниқлашда корхоналарда мотивация тизимини ошириш учун иш сменасига респондентнинг тайёрлигини билвосита кўрсатиш имконини берувчи сўралганларнинг мотивация даражасини баҳолаш зарур. Бунда энг оммавий мотиваторлардан фойдаланиш зарур. Агентлик томонидан таклиф этиладиган бўш иш ўринларига моддий ва номоддий мотивациялар шароитини аниқлаш учун саволлар қуйидагича тузилди (1-жадвал).

Олинган ахборотлар асосида агентлик рейтинги аниқланиши керак, бироқ бошқа агентликларга нисбати бўйича эмас, айнан тақдим қилинаётган хизматларга нисбатан жараён амалга оширилиши зарур. Хусусий бандлик агентликлари фаолияти самарадорлигини баҳолашнинг ушбу тизими персонални саралаш ва танлаш бўйича иш берувчилар ва номзодларнинг энг профессионал танловини амалга оширишга қодирдир. Агентликларга рейтинг бериш, ўз навбатида, уларнинг хусусий фаолиятини юксалтириш ҳамда профессионал фаолиятини ошириш имконини беради.

Хусусий бандлик агентликлари фаолиятини ривожлантириш асосида персоналга сифатли хизматлар кўрсатиш ҳамда иш берувчиларнинг талабини тўлиқроқ қондириш бўйича ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан асосланган таклифлар ва тавсиялар ишлаб чиқиш социологик сўровлар ўтказишнинг асосий мақсади ҳисобланади.

2020 йил январь ойида диссертация муаллифи томонидан Самарқанд вилоятида хусусий бандлик хизмати фаолияти ривожланишини ўрганиш мақсадида давлат ва хусусий бандлик агентликларига иш сўраб мурожаат қилган ишсизлар билан социологик сўровлар ўтказилди.

2-жадвал

Респондентларнинг хоҳишига кўра, хусусий бандлик агентликлари хизматидан фойдаланиш имкониятлари¹⁶

Кўрсаткичлар	Эркаклар	Аёллар	Иккала жинс
Юқори малакали (эксклюзив) мутахассислар учун бўш иш жойлари банкига эга бўлса	20,2%	12,5%	17,1%
Қисқа муддатда иш топиб берса	10,6%	12,5%	11,4%
Иш жойи кафолатланган бўлса	14,9%	12,5%	13,9%
Иш жойи нуфузли бўлса	10,6%	12,5%	11,4%
Юқори сифатли хизматлар кўрсатса	12,7%	14,1%	13,3%
Касбга тайёрлашнинг замонавий тизими мавжуд бўлса	11,7%	14,1%	12,6%
Иш жойи ҳақида тўлиқ ахборотларга эга бўлиш имконияти бўлса	11,7%	12,5%	12,0%
Бу ташкилот ҳақида маълумотга эга эмасман	7,4%	9,4%	8,2%

Респондентлардан, «Сиз ишга жойлашиш мақсадида қайси бир ҳолатда хусусий бандлик агентликлари хизматидан фойдаланишни хоҳлардингиз?» деб сўралганда: «юқори малакали (эксклюзив) мутахассислар учун бўш иш жойлари банкига эга бўлса» деб – 17,1 %, «қисқа муддатда иш топиб берса»

¹⁶ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

- 11,4 %, «иш жойи кафолатланган бўлса» – 13,9 %, «иш жойи нуфузли бўлса» – 11,4 %, «юқори сифатли хизматлар кўрсатса» – 13,3 %, «касбга тайёрлашнинг замонавий тизими мавжуд бўлса» – 12,6 %, «иш жойи ҳақида тўлиқ ахборотларга эга бўлиш имконияти бўлса» деб - 12,0 % ва «бу ташкилот ҳақида маълумотга эга эмасман» деб – 8,2 % жавоб берган (2-жадвал).

Социологик сўров натижаларига кўра, хусусий бандлик агентликларининг давлат иш билан бандлик хизматига нисбатан миждозларга хизмат кўрсатиш бўйича қандай устун томонларга эга? – деган саволга, респондентларнинг 24,7 % – кафолатланган бўш иш жойлари билан, 19,6 % - қисқа муддатда ишга жойлаштириши билан, 18,4 % – юқори даражада сифатли хизматлар кўрсатиши билан, 13,9 % – нуфузли иш жойларининг кўплиги билан, 7,0 % – замонавий қайта ўқитиш ва малакасини ошириш билан ва 16,4 % – бошқа фикрлар мавжуд деб жавоб бердилар. Шундан, эркаклар кесимида олиб қарайдиган бўлсак, 26,5 % – кафолатланган бўш иш жойлари билан, 19,4 % – қисқа муддатда ишга жойлаштириши билан, 17,3 % - юқори даражада сифатли хизматлар кўрсатиш билан, 11,2 % – нуфузли иш жойларининг кўплиги билан, 11,2 % – замонавий қайта ўқитиш ва малакасини ошириш билан ва 14,3 % – бошқа фикрлар мавжуд деб жавоб бердилар (3-жадвал).

3-жадвал

Хусусий бандлик агентликларининг давлат иш билан бандлик хизматига нисбатан миждозларга хизмат кўрсатиш бўйича устун томонлари¹⁷

Кўрсаткичлар	Эркаклар	Аёллар	Иккала жинс
Кафолатланган бўш иш жойлари билан	26,5%	21,7%	24,7%
Қисқа муддатда ишга жойлаштириши билан	19,4%	20,0%	19,6%
Юқори даражада сифатли хизматлар кўрсатиш билан	17,3%	20,0%	18,4%
Нуфузли иш жойларининг кўплиги билан	11,2%	18,3%	13,9%
Замонавий қайта ўқитиш ва малакасини ошириш билан	11,2%	-	7,0%
Бошқалар бўлса, ёзинг	14,3%	20,0%	16,4%

Респондентлар билан ўтказилган социологик сўров натижаларига кўра, иш билан бандлик нодавлат хизматлари ривожланишига таъсир этувчи асосий омиллар қуйидагилардан иборат: хусусий бандлик агентликлари хизматидан аҳолининг қониқиши даражасини ошириш; ҳудудда хусусий бандлик агентликлари кўрсатадиган хизматлар баҳосининг мақбуллигини таъминлаш; хусусий агентликларнинг респондентларга таклиф этилаётган бўш иш ўринларининг жозибадорлигини ошириш; агентликка нисбатан ишончининг мавжудлиги; хусусий бандлик агентликларида мурожаатлар тезлиги; янги иш жойларини қидиришга вақтни тежаш; хусусий бандлик

¹⁷ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

агентлиги орқали ишга жойлашиш орқали меҳнат шароитларининг ўзгариши; хусусий бандлик агентликлари орқали топилган янги иш жойларида карьеранинг ўсиш имкониятларининг мавжудлиги.

Диссертация ишининг «**Хусусий иш билан бандлик хизматларини ривожлантириш ва самарадорлигини оширишнинг асосий йўналишлари**» деб номланган учинчи бобида хусусий иш билан бандлик хизмати фаолиятининг замонавий шакллари ва йўналишлари аниқланиб, меҳнат бозорида давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари ўзаро алоқадорлигини таъминлашнинг ташкилий механизмини такомиллаштириш йўналишлари тадқиқ этилган ҳамда нодавлат иш билан бандлик хизматида кадрлар сиёсати самарадорлигини баҳолашнинг ижтимоий-иқтисодий усуллари такомиллаштириш бўйича илмий асосланган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

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: уларга ўзларининг бўш иш ўринларини тўлиқ намоён этадиган маҳаллий корхоналар, ташкилотлар ва компаниялар ҳамда персонални ишга жойлаштириш бўйича хорижий ҳамкор ташкилотлардир. Бугунги кунда агентликларнинг фаолияти кўпинча ходимларни хорижга ишга жойлаштириш бўйича ҳамкор хорижий компаниялар билан ҳамкорликни йўлга қўймоқдалар.

Рекрутинг бозорида кейинги пайтларда пайдо бўлган хизматларнинг янги кўриниши ва персонални танлашнинг классик усули билан бир қаторда, рекрутинг агентликлари фойдаланадиган замонавий технологиялар асосида мижозларга қуйидаги хизматларни тақдим этиши мумкин (4-жадвал). Бундан шундай хулоса чиқариш мумкин, бевосита боғлиқликда рекрутинг хизматларига талабнинг ўсиши иш берувчиларнинг барча талабларини тўлиқ қондириши мумкин бўлган янги, олдин маълум бўлмаган персонални танлаш услубларига таъсир кўрсатади.

Ҳозирги кунда Ўзбекистонда 10 дан ортиқ хусусий бандлик агентликлари фаолият кўрсатмоқда. Улар томонидан кўрсатиладиган хизматларни баҳолаш, муаллиф ёндашувига кўра, қуйидаги мезонлар асосида амалга оширилиши мумкин: агентлик зарур номзодлар сонини қабул қилишни таъминлаш; агентлик томонидан номзодларни тақдим қилиш сифати қанчалик даражада уларнинг талабларига мос келишини аниқлаш; агентликнинг иш берувчилар томонидан буюртмани қисқа муддатда бажариш имкониятларини таъминлаш; агентлик кўрсатадиган хизматлар таснифи бўйича баҳосини шакллантириш; агентликнинг меҳнат бозорининг алоҳида сегментлари бўйича ихтисослашиши; буюртмалар бажарилишининг миқдор ва сифат кўрсаткичлари; шартномавий мажбуриятларнинг бажарилиши; ходимларнинг касбий маҳорати ва маълумот даражаси; агентликнинг бозордаги репутацияси; қўшимча хизматларни имтиёзли шароитларда тақдим қилиш имкониятлари.

Замонавий рекрутинг хизматларининг технологиялари¹⁸

№	Номи	Тавсифи
1.	Just-in-Time Executive Search	Буюртмачи компанияга ишга чиқишнинг кафолатланган санаси асосида бошқарув ва раҳбарлик лавозимларига ходимларни қидириш ва танлаш бўйича хизматлар.
2.	Executive Search & Assessment	Тақдим этилган лидерлик салоҳиятига эга ходимларни баҳолаш асосида бошқарув ва раҳбарлик лавозимларига ходимларни қидириш ва танлаш бўйича хизматлар.
3.	Open Positioning Search	Талаблар доирасига мувофиқ номзодларни қидириш бўйича хизматлар – лавозим, функционал, иш шароитлари ва талаблари, томонлар манфаатлари келишув натижаларидан олдин аниқланмайди.
4.	Intelligent Search	Бўш иш ўринлари билан ишлашнинг барча босқичларида махфийликни ошириш тартибга риоя қилган ҳолда бошқарув ва раҳбарлик лавозимларига ходимларни қидириш ва танлаш бўйича хизматлар.
5.	Recruiting & Outstaffing (Аутстаффинг)	Буюртмачи-компания штати учун ходимга хулоса бериш ва уни пудратчи-компания штатига расмийлаштириш, бунда у олдинги иш жойида ишлашда давом этади ва ўзининг олдинги мажбуриятларини бажаради, бироқ унга муносабат бўйича иш берувчилар масъулиятини пудратчи компания бажаради.

Номзодга талабларни тўлиқ ва ишончли баҳолаш эгалланаётган лавозимга номзоднинг мувофиқлигини баҳолаш билан интервью жараёнида унга берилиши зарур бўлган саволларга нисбатан тўғри ечимни қабул қилиш имконини беради. Бунда шуни ҳисобга олиш керакки, ишчи ҳам унга таклиф этилаётган ишнинг мазмуни, меҳнат шароитлари ва тартиби, унга тўланиши кутилаётган иш ҳақи ва реал имкониятларга мувофиқлиги нуқтаи назардан баҳолайди. Нафақат ишчи компанияга маъқул келмаслиги, балки компаниянинг ўзи ҳам ишчига маъқул келмаслиги мумкин. Рекрутингни ўтказишда томонларнинг кутилган натижалари 5-жадвалда келтирилган.

Давлат ва нодавлат иш билан бандлик тузилмаларининг фаолияти ҳам яхлит ҳолда, ҳам функционал режада ўзаро боғлиқ муносабатларни намоён этади: реал рақобат, бунда ҳам нархли, ҳам нархсиз, агарда хизматлар баҳосининг мумкин вариантлари ҳақида гапирилганда ҳам иш берувчилар учун, ҳам иш қидирувчилар учун рақобат шаклланади; ўзаро бир-бирини тўлдирувчи ҳаракатлар, яъни меҳнат бозорини тартибга солиш бўйича ўзаро бир-бирини тўлдирувчи чораларни амалга ошириш; ахборотлар алмашишини

¹⁸ Сидоров И. Автоматизация рекрутмента: выбираем правильный софт [Электронный ресурс] / И. Сидоров // Все об управлении персоналом и поиске работы NeoHR. – Режим доступа: <http://neohr.ru> (дата обращения 01.12.2018).

ўз ичига олувчи турли хил шакллардаги кооперация, уни биргаликда сақлаш, фойдаланиш, кўшма лойиҳаларни ўтказиш, ҳамкорлик, ресурслар интеграцияси; кўшма фаолиятни молиялаштириш.

5-жадвал

Персонални танлаш хизматини кўрсатишда ҳамкорликдан томонларнинг кутилаётган натижалари¹⁹

Рекрутёр нуқтаи назаридан яхши буюртмачи	Буюртмачи нуқтаи назаридан яхши рекрутёр
Мутахассиснинг маълумоти ва тажрибасига қўйиладиган талаблар ечишда турадиган вазифалар бўйича ахборотларни максимал олиш имкониятини бериши керак.	Сизнинг бизнесингиз, тармоқдаги муаммоларингиз, мазкур бозорда юзага келадиган аниқ ҳолатлар билан боғлиқ муаммолардан хабардор бўлиш керак.
Иш шароити, компенсацион пакет ва номзод истикболи, танлаш муддатлари кабилар тўғрисида аниқ тавсифни беришга қодир бўлиши зарур.	Номзодни ишга қабул қилиш тўғрисида қарор қабул қилувчи шахслар билан шахсий ўчрашувлар ўтказишда буюртма-чилар имконияти билан келишиш зарур.
Ишнинг бориши тўғрисида ёзма ёки оғзаки ҳисоботларни келишилган муддатларда бериши зарур. Омадсизликнинг сабабларини тушунган ҳолда уни ечишнинг аниқ йўллари таклиф этиб, қайд қилиб боришдан қўрқмаслик.	Мураккаб ва иложсиз ҳолатларда ечим вариантларини таклиф этиш.
Кўрсатилаётган хизматлар сифатига талабчанликни ошириш.	Буюртмачининг 1-2 та интервьюда иштирок этиш имкониятларини унга таклиф этиб, илтимос қилиш керак.
Талабнома кўринишида барча маълумотларни расмийлаштиришга қодир бўлиш керак.	Буюртмачининг талабларини яхши тушуниш, ушбу мутахассисликлар меҳнат бозори бўйича унга маслаҳатлар бериш, уларнинг компенсацион кутиш натижалари даражасини аниқлаш, номзодларни қидиришнинг реал муддатларини ифодалаш керак.

Давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматларининг ҳамкорлиги иш жойлари бўйича маълумотлар баъзасига кириш учун унинг ҳамкорликдаги ягона тизимини яратиш, умумий стратегик мақсадларга эришишга йўналтирилган кўшма тадбирларни ўтказиш, аҳоли иш билан бандлиги соҳасида тажрибаларни алмашиш бўйича кўшма анжуманлар ўтказиш, бўш иш ўринлари ҳақида ахборотларни номзодларга қулай ва маълумот тарзда тақдим қилиш, аҳолининг иқтисодий фаоллик даражасини ошириш йўналишлари бўйича тадбирларни амалга ошириш режаси ишлаб чиқилди.

Хусусий бандлик агентликларида кадрлар сиёсати самарадорлигини баҳолаш усули персоналга қилинадиган харажатлар, персонални бошқариш хизмати фаолияти самарадорлиги, кадрлар сиёсати самарадорлиги, эксперт баҳолаш кўрсаткичлари асосида такомиллаштирилди.

¹⁹ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Кадрлар сиёсати самарадорлигини баҳолашнинг ижтимоий-иқтисодий усуллари ишлаб чиқиш замонавий иш билан бандлик агентликларида кадрлар сиёсатини самарали реализация қилишдаги зарурий бўғин ҳисобланади. Шундай экан, бундай методика нафақат персонални бошқариш бўйича фаолиятга тузатиш киритишга кўмаклашади, балки қуйидагиларга ҳам имконият яратади: персонални бошқариш тизимини такомиллаштиришга йўналтирилган тадбирларни амалга ошириш жараёнида юзага келувчи муаммоларни аниқлаш ва унинг жорий ҳолатига таъсир кўрсатиш; янги жараёнларни жорий қилиш натижасида содир бўладиган ўзгаришлар йўналишларини ва ривожланиш омилларини аниқлаш; тизимнинг муҳим таркибий қисмларига уларнинг таъсирини истиқболлаштириш ва ўзгаришлар тўғрисида замонавий қарорлар қабул қилиш; персонал хизмати иши ва бошқа бўлимларни келгусида такомиллаштиришни режалаштириш.

Таклиф этилаётган методика тўрт гуруҳга ажратилган кўрсаткичларга асосланади: 1. Хусусий бандлик агентликларининг персоналга қилинадиган харажатлар бўйича кўрсаткичлари ($K_{пх}$). 2. Перонални бошқариш хизмати сони ва фаолияти самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар ($K_{пбфс}$). 3. Хусусий бандлик агентликларида кадрлар сиёсати самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар ($K_{ксс}$). 4. Эксперт баҳолаш ёки кадрлар аудити асосида аниқланадиган сифат хусусиятлари кўрсаткичлари ($K_{эб}$).

Хусусий бандлик агентликларида кадрлар сиёсати самарадорлиги (КСС)ни баҳолашнинг таклиф этилаётган методикасини қуйидаги интеграл кўрсаткич орқали ифодалаш мумкин:

$$K_{СС} = K_{пх} + K_{пбфс} + K_{ксс} + K_{эб}, \quad (1)$$

бу ерда: $K_{пх}$ – персоналга қилинадиган харажатлар; $K_{пбфс}$ – персонални бошқариш хизмати фаолияти самарадорлиги кўрсаткичи; $K_{ксс}$ – кадрлар сиёсати самарадорлиги кўрсаткичи; $K_{эб}$ – эксперт баҳолаш кўрсаткичи.

Мазкур кўрсаткичларни ифодалаш ягона алгоритм бўйича амалга оширилади.

Персоналга қилинадиган харажатлар кўрсаткичларининг қиймати қуйидаги шаклда ҳисобланади:

$$K_{пх} = \sum_{n=1}^5 (B_{max\ n} \times K_{Бn} \times K_{дn}), \quad (2)$$

бу ерда: $K_{пх}$ – персоналга қилинадиган харажатлар кўрсаткичлари гуруҳида фойдаланиладиган кўрсаткичлар сони; $B_{max\ n}$ – n - кўрсаткич бўйича балларнинг максимал сони; $K_{Бn}$ – n -кўрсаткичнинг бенчмаркинг коэффициенти; $K_{дn}$ – n -кўрсаткич динамикаси коэффициенти.

Омиллар бўйича балларнинг максимал миқдори, бенчмаркинг коэффициенти ва динамика коэффициенти юқорида келтирилган кўрсаткичлар орқали аниқланади. Қолган кўрсаткичлар қиймати ўхшашдир.

Хусусий бандлик агентликларида кадрлар сиёсати самарадорлиги тавсифи²⁰

Баллар миқдори	Кадрлар сиёсати тавсифи
80 дан 100 гача	Юқори самарадорлик
60 дан 79 гача	Ўртачадан юқори самарадорлик
40 дан 59 гача	Ўртача самарадорлик
30 дан 39 гача	Ўртачадан паст самарадорлик
30 баллдан кам бўлгани	Самарадорлиги паст кўрсаткич

Кадрлар сиёсати самарадорлигини баҳолаш (КСС) кўрсаткичининг максимал қиймати – 100 балл, минимал қиймати эса – 24 балл (барча кўрсаткичлардан фойдаланиш шароитида) баллар миқдорини ҳисоблаш натижасида олинганлигига боғлиқ ҳолда кадрлар сиёсати самарадорлиги тавсифини келтириш мумкин (6-жадвал).

Юқорида келтирилган хусусий бандлик агентликларида кадрлар сиёсати самарадорлигини баҳолаш методикасидан келиб чиққан ҳолда, хусусий бандлик агентликларининг фаолиятига рекрутментни назарда тутувчи сиёсатни ташкил этиш, амалга ошириш ва персоналнинг ривожланишига йўналтирилган ички омиллар ҳамда ноёб мутахассисларни танлаш, қисқа муддатли лойиҳаларни бажариш билан боғлиқ ташқи омиллар таснифи ишлаб чиқилди.

ХУЛОСА

1. Диссертацияда замонавий меҳнат бозори сифат кўрсаткичларининг энг муҳим мезони сифатида «рекрутинг» ва «хусусий бандлик агентликлари» категорияларининг муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди. Рекрутинг – бу буюртмачи компания учун зарур бўлган даврда персонални қидириш ва танлашга йўналтирилган жараёндр. Хусусий бандлик агентлиги – бу меҳнат бозорида иш берувчиларнинг талабларига мувофиқ ходимларни танлаш, саралаш ва ишга жойлаштириш бўйича хизматлар кўрсатувчи ҳамда ишга жойлаштириш соҳасида ахборот ва маслаҳат хизматларини кўрсатувчи тижорат ташкилотидир.

2. Замонавий меҳнат бозорида нодавлат иш билан бандлик хизматларининг трансформациялашуви асосида: рекрутинг агентликлари бизнесини диверсификациялаш даражаси, тақдим қилинаётган хизматларни кўрсатиш шартлари, персонални танлашнинг фирма ичидаги иерархияси ва технологияси бўйича таснифи ишлаб чиқилди.

3. Нодавлат бандлик ташкилотлари меҳнат воситачилигини амалга оширишда давлат бандлик хизмати органлари сингари ўз фаолиятида турли хил йўналишларга эга. Шунга кўра, хусусий иш билан бандлик хизмати персонални танлашнинг корхона даражасида амалга ошиши, персонални танлашда фирма ичидаги меҳнат тақсимоти, персонални ёллашнинг турлари,

²⁰ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

таклиф этилаётган хизматларнинг кўринишлари, функцияларнинг тақсимланиши, хизматларни тақдим қилиш усуллари бўйича гуруҳларга ажратилиб таснифланди.

4. Хориж тажрибасига асосан, «яқин кўшни» усули бўйича шаклланган «толали» кластерларнинг визуал кўриниши ҳамда рекрутинг хизматлари бозори ҳажми жон бошига тўғри келадиган кўрсаткичи бўйича мамлакатлар рекрутментининг фаоллиги ва оммалашганлигини баҳолаш мезонлари асосида кластерларга таснифланди.

5. Рекрутингни ўтказиш усули – бу муносиб ходимларни мувоффақиятли танлашни таъминлаш заруратини ифодаловчи тартибга солинган ҳаракатлар йиғиндисиدير. Рекрутинг агентликлари фаолиятини амалга ошириш усуллари (Executive Search, Headhunting, оммавий рекрутинг, прелиминаринг ва Graduate Recruitment, Скрининг, General recruitment)нинг таққослама таҳлили бўйича рекрутёр олдида ушбу усулларни қачон ва қаерда қўллаш зарурати асосланди.

6. Меҳнат бозорида ишга жойлаштиришга кўмаклашиш бўйича давлат ҳамда нодавлат тузилмаларининг ривожланиш самарадорлигини баҳолаш тизими мувофиқ равишда мижозларга хизмат кўрсатишнинг ҳудудий, демографик, ижтимоий ва касб-малака тавсифини шакллантириш асосида такомиллаштирилди.

7. Хусусий бандлик агентликлари фаолиятининг ижтимоий-иқтисодий самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар тизими иш жойи ёки ходимни танлаш эркинлигининг кенгайиши ҳамда персонал мотивацияси даражасини оширишни акс эттирувчи кўрсаткичлар асосида такомиллаштирилди.

8. Рекрутинг бозорида пайдо бўлган хизматларнинг анъанавий усуллари билан бир қаторда, рекрутинг агентликлари фойдаланадиган замонавий технологиялар асосида иш берувчиларнинг барча талабларини тўлиқ қондиришга йўналтирилган персонални танлаш услублари таснифи ишлаб чиқилди.

9. Давлат ҳамда нодавлат бандлик органлари ўртасидаги ижтимоий ҳамкорлик механизми ходимларни мақсадли танлаш, ягона бўш иш жойлари банкини яратиш, умумий стратегик мақсадларга эришишга йўналтирилган кўшма тадбирларни ўтказиш асосида такомиллаштирилди.

10. Хусусий бандлик агентликларида кадрлар сиёсати самарадорлигини баҳолаш усули персоналга қилинадиган харажатлар, персонални бошқариш хизмати фаолияти самарадорлиги, кадрлар сиёсати самарадорлиги, эксперт баҳолаш кўрсаткичлари асосида такомиллаштирилди.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.22/30.12.2019.I.100.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ФИЛИАЛЕ
РОССИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
имени Г.В. ПЛЕХАНОВА**

САМАРКАНДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

АБДУСАИДОВ АКМАЛ АБДУВАЛИЕВИЧ

**РАЗВИТИЕ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ**

08.00.10 – Демография. Экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам

Ташкент – 2021

Тема диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан за В2018.3.PhD/Iqt742.

Диссертация выполнена в Самаркандском государственном университете.

Автореферат диссертации на трех языках (узбекский, русский, английский (резюме)) размещен на веб-странице Научного совета (www.reu.uz) и Информационно-образовательном портале «Ziyonet.uz» (www.ziyonet.uz).

Научный руководитель: Арабов Нурали Арабович
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: Исламов Бахтиёр Анварович
доктор экономических наук, профессор

Рустамов Эркин Эркамович
доктор философии (PhD) по экономическим наукам

Ведущая организация: Ташкентский государственный технический университет имени Ислама Каримова

Защита диссертации состоится «18» 12 2021 года в 10⁰⁰ ч. на заседании Научного совета DSc.22/30.12.2019.1.100.01 по присуждению ученых степеней при Ташкентском филиале Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. Адрес: 100164, г.Ташкент, ул.Шахриабат, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60; E-mail: info@reu.uz.

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского филиала Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. (регистрационный номер № 15). Адрес: 100164, г.Ташкент, ул.Шахриабат, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60; E-mail: info@reu.uz.

Автореферат диссертации разослан «7» 12 2021 года.
(протокол реестра рассылки № 15 от «7» 12 2021 года).



К.Х. Абдурахманов
Председатель Научного совета, по присуждению ученых степеней, академик АН РУз., доктор экономических наук, профессор

З.Г. Шакаров
Ученый секретарь Научного совета по присуждению ученых степеней, доктор философии по экономическим наукам (PhD)

З.Я. Худайбердиев
Председатель научного семинара при Научном совете по присуждению ученых степеней, д.э.н., профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация к диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. В мире наблюдается рост спроса на современные рекрутинговые услуги в целях повышения эффективности трудоустройства населения, занятости, особенно частных служб занятости. Принятие Конвенции Международной организации труда «О частных агентствах занятости»²¹ (1997 г.) создало важную правовую основу для разработки эффективной политики в области занятости в национальных хозяйствах и совершенствования деятельности рекрутинговых агентств. В 2018 году «объем услуг, оказанных на мировом рынке рекрутинговых услуг, составил 320195 млн. евро. Сегодня на долю восьми ведущих стран (США, Япония, Великобритания, Франция, Германия, Нидерланды, Австралия, Бразилия) приходится три четверти доходов от мировой рекрутинговой деятельности»²². В этой связи сегодня особое внимание уделяется развитию деятельности негосударственных служб занятости.

В целях повышения эффективности деятельности негосударственных служб занятости в развитии системы цифровой экономики в мире проводятся множество научных исследований по классификации и функциям негосударственных служб занятости, методам организации деятельности частных служб занятости, технологиям и механизмам оценки эффективности их функционирования. Кроме того, большое значение в проводимых научных изысканиях имеют исследования по таким научным проблемам, как тенденции развития частных агентств занятости, современные формы и направления их деятельности, совершенствование механизмов обеспечения взаимодействия государственных и негосударственных служб занятости.

В структуре широкомасштабных реформ, проводимых в нашей стране, особое значение придается созданию новых рабочих мест, улучшению качественного состава рабочей силы и повышению эффективности службы занятости, развитию негосударственной службы занятости в этом процессе, развитию конкурентной среды на рынке труда, поднятию на новый уровень системы отбора и приема кадров, использованию при этом как эффективное средство борьбы с коррупцией. «Одним из наиболее эффективных средств борьбы с коррупцией является создание открытой системы отбора кадров и их приема на работу. Поэтому вместо изживших себя методов отбора будет внедрена открытая и прозрачная конкурсная система, позволяющая оценить интеллектуальный потенциал кандидатов»²³. При решении этих задач актуальным является исследование научно-методологических и практических аспектов совершенствования процесса отбора и найма персонала частными агентствами занятости, расширения современных форм

²¹ Конвенция № 181 Международной организации труда «О частных агентствах занятости» (19.06.1997 г.). - Информационно-правовое обеспечение «Гарант».

²² Ciett. International Confederation of Private Employers Agency // URL: <http://www.dett.org/index.php?id=27>

²³ Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису, 30.12.2020. <https://review.uz/oz/post/poslanie-prezidenta-uzbekistana-shavkata-mirziyoyeva-oliy-majlisu>

и направлений рекрутинговых услуг, оценки эффективности кадровой политики в негосударственной службе занятости.

Настоящее диссертационное исследование в определенной степени служит реализации задач, указанных в Указах и Постановлениях Президента Республики Узбекистан № УП-4947 от 7 февраля 2017 года «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан», № УП-5052 от 24 мая 2017 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию государственной политики в сфере занятости и коренному повышению эффективности деятельности органов по труду», № ПП-3001 от 24 мая 2017 года «О мерах по организации деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан», а также в иных нормативно-правовых актах, относящихся к данной сфере.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное диссертационное исследование выполнено в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий республики I. «Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Степень изученности проблемы. Развитие социально-экономических процессов, научные и методологические аспекты проблем занятости и безработицы изучены многими зарубежными учеными²⁴, такими, как Дж.М.Кейнс, А.Маршалл, М.Фишер, Г.Э.Слезингер, Р.Д.Эренберг, А.Пигу и др.

Ряд ученых СНГ, в том числе А.И.Рофе, С.А.Карташов, Ю.Г.Одегов, И.А.Докорев, С.В.Дудников, О.А.Варфоломеева, Н.Ведерникова, О.Колесникова, Д.Чернейко, Г.К.Кязимов²⁵ провели научные исследования по развитию инфраструктуры рынка труда.

Ученые стран СНГ такие, как Т.Г.Аблизова, В.А.Базжина, Е.С.Кривов, Д.А.Овсянников Д.А., П.В.Беленко, К.Соколова²⁶ внесли достойный вклад в

²⁴ Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Пер. сангл. проф. Н.Н.Любимова, под. ред. д.э.н., проф. Л.П.Куракова. – М.: МИЭМП, 2010; Маршалл А. Принципы экономической науки / А.Маршалл: В 3 т. – М.: Прогресс-Т.3. 1984. – 119 с.; Regional labor markets. Analytical contributions and cross-national comparisons. Ed. by. M.Fischer and P.Nijkamp. – Elsevier Science Publishing Co, 1987. – 500 p.; Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика/ Пер. с англ. – М., 1996, – 34 с.; Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. пособие. – М.:ИНФРА-М, 1996. – 336 с.; Пигу А. Экономическая теория благосостояния/ Пигу А.: В 2 т. – М.: Прогресс - Т.2, 1985. – 240 с.

²⁵ Рофе А.И. Организация и нормирование труда. 2-е издание. Учебное пособие. – М.: Издательство «Проспект», 2016. – 319 с.; Карташов С.А., Одегов Ю.Г.Докорев И.А. Трудоустройство. Поиск работы. М.: Изд-во «Экзамен», 2002. 384 с.; Дудников С.В. Программное регулирование содействия занятости населения в мегаполисе: монография. – М.: изд-во НИП «2Р», 2004; Варфоломеева О. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике (на примере Санкт-Петербурга). Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – СПб., 2001; Ведерникова Н., Гендлер Г. Инфраструктурная асимметрия на российском рынке труда // Человек и труд, 2001. – №2. – С. 57-59; Колесникова О. Об оценке эффективности работы службы занятости // Человек и труд, 2002. – № 3. – С. 55-56; Чернейко Д. Рынку труда необходим действенный регулирующий механизм // Человек и труд, 2001. – № 6. – С. 20-22; Кязимов К. Г. Регулирование рынка труда и занятости населения. – Directmedia, 2017, – 203 с.

²⁶ Аблизова Т.Г Социальная эффективность деятельности частных агентств занятости: институциональный аспект: Автореферат диссертации ... кандидата социологических наук: 22.00.04. - Екатеринбург, 2008; Базжина В.А. Предпосылки формирования координационного механизма на рынке рекрутинговых услуг //

изучение развития негосударственной службы занятости, формирования рекрутинговых служб.

Такие проблемы, как функционирование и развитие рынка труда в Узбекистане, исследованы такими учеными, как К.Х.Абдурахманов, Р.А.Убайдуллаева, Б.Х.Умурзаков, Ш.Р.Холмуминов, З.Я.Худайбердиев, Н.К.Зокирова, Н.Х.Рахимова, Г.К.Абдурахмонова, Н.У.Арабов и др. учеными²⁷.

Следует отметить, что в научных трудах этих ученых-экономистов частично отражены научно-методические и практические аспекты развития и эффективности негосударственных служб занятости. Отсутствие достаточных исследований по совершенствованию методов комплексной оценки развития и эффективности негосударственных служб занятости в Республике обуславливает необходимость проведения углубленных научно-методических исследований по данной теме.

Связь темы диссертации с научно-исследовательскими работами научно-исследовательского учреждения, где выполнена диссертация. Диссертационное исследование выполнено в рамках практического проекта ПЗ-20170928644 - «Проблемы обеспечения занятости сельского населения Узбекистана» - в соответствии с планом научно-исследовательских работ Самаркандского государственного университета и Ташкентского государственного экономического университета.

Цель исследования - разработка научно обоснованных выводов и рекомендаций по повышению развития и эффективности негосударственных служб занятости в условиях инновационного развития экономики.

Цели исследования:

теоретический анализ сущности категорий «рекрутинг» и «частное агентство занятости» и разработка их усовершенствованных определений;

разработка классификации негосударственных служб занятости и определение их функций;

классификация рынка рекрутинговых услуг по кластерам на основе критериев оценки активности и популярности рекрутмента зарубежных стран;

Экономические институты информационного общества. Сб. научн. трудов / Под ред. Б.В.Корнейчука. СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2007; Кривов Е.С. Новые технологии исследования кадрового рынка. Анализ динамики кадрового рынка // Управление персоналом. - 2008. - № 15.-С. 12-15; Овсянников Д.А. Состояние и тенденции развития рынка рекрутинговых услуг в России / Д.А.Овсянников // Научно-технические ведомости СПбГПУ. - 2012. - № 4. - 0,4 п.л. - С. 42-45; Беленко П.В. Хедхантинг: принципы и технологии - СПб.: Питер, 2005; Соколова К. Российский рекрутмент глазами юбиляра // The Career Forum. - 2003.

²⁷ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. - Тошкент: Mehnat, 2009 -512 б; Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.; Рахимова Н.Х. Роль и место женщины на рынке труда Узбекистана, теория и практика.–Т.: Фан, 2006.; Убайдуллаева Р.А., Ата-Мирзаев О.Б., Умарова Н.О. Ўзбекистонда демографик жараёнлар ва аҳоли бандлиги. - Тошкент, 2006.; Умурзаков Б.Х. ва б. Меҳнат ресурслари шаклланиши ва тақсимланишининг ҳудудий усуллар / Монография. – Тошкент, «LESSON PRESS», 2017. – 184 б.; Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (ўқув қўлланма). – Тошкент: ТДИУ, 2004. - 144 б; Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси асослари (2-нашр) Ўқув қўлланма. – Тошкент, “ILM ZIYO”, 2017. – 344 б.; Арабов Н.У. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самарадорлигини ошириш. Монография. – Тошкент, «Fan va texnologiyalar» нашриёти, 2017. – 336 б.

проведение сравнительного анализа методов организации негосударственной службы занятости;

определение региональных особенностей развития негосударственных служб занятости в республике и технологии их функционирования;

совершенствование методики оценки эффективности деятельности частных служб занятости;

классификация современных форм и направлений деятельности частной службы занятости;

повышение организационного механизма обеспечения взаимного сотрудничества между государственными и негосударственными службами занятости;

разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию социально-экономических методов оценки эффективности кадровой политики в негосударственной службе занятости.

В качестве **объекта исследования** выбран рынок труда и деятельность частных агентств занятости Самаркандской области.

Предметом исследования являются социально-экономические и организационные отношения, связанные с развитием и повышением эффективности негосударственных служб занятости в условиях инновационного развития экономики.

Методы исследования. В диссертации использовались такие методы, как системный анализ, группировка, индукция-дедукция, логический и сравнительный анализ, абстрактно-логическое мышление, статистический анализ и социологический опрос.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

усовершенствована классификация формирования негосударственных служб занятости в соответствии с уровнем диверсификации бизнеса рекрутинговых агентств, условиями предоставления услуг, иерархией и технологией подбора персонала в фирме;

усовершенствована классификация показателей, характеризующих социально-экономическую эффективность деятельности частных агентств занятости на основе свободы выбора места работы или сотрудника и уровня мотивации персонала;

усовершенствован механизм социального сотрудничества между государственными и негосударственными службами занятости на основе целевого отбора работников, создания единого банка вакансий, проведения совместных мероприятий, направленных на достижение общих стратегических целей;

обоснована целесообразность проведения эффективной кадровой политики частного агентства занятости на основе экспертной оценки эффективности кадровой политики, эффективности деятельности службы управления персоналом и результатов общей деятельности.

Практические результаты исследования состоят в следующем:

разработано авторское определение социально-экономического содержания категорий «рекрутинг», «частные агентства занятости» в

качестве важнейшего критерия качественных показателей современного рынка труда;

усовершенствован механизм оценки и развития деятельности частных агентств занятости на рынке труда на основе региональной, социально-демографической и профессионально-квалификационной характеристики обслуживания клиентов;

усовершенствована методика подбора персонала, направленная на полное удовлетворение всех требований работодателей на основе современных технологий, используемых рекрутинговыми агентствами на рынке труда, в соответствии с опытом развитых стран.

Достоверность результатов исследования. Достоверность результатов исследования определяется целесообразностью применяемых подходов и методов, данными, полученными из официальных источников, в том числе статистическими данными Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Государственного комитета по статистике, а также тем, что соответствующие выводы и рекомендации внедрены на практике компетентными структурами.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость результатов исследования объясняется тем, что разработанные в диссертации научно-методологические предложения и рекомендации способствуют повышению эффективности деятельности служб занятости, обеспечению занятости населения и совершенствованию научного аппарата по развитию негосударственных структур службы занятости.

Практическая значимость результатов исследования заключается в разработке территориальных программ повышения занятости населения и организации рабочих мест, совершенствовании деятельности государственных и негосударственных служб занятости, разработке комплексных мер по развитию сферы, а также в совершенствовании образовательных программ, подготовке учебников, учебных пособий и методических пособий по предметам «Экономика труда», «Управление персоналом», «Рекрутмент», «Управление человеческими ресурсами».

Внедрение результатов исследования. На основе полученных научных результатов по развитию и повышению эффективности негосударственных служб занятости в республике внедрены:

усовершенствованная классификация формирования негосударственных служб занятости в соответствии с уровнем диверсификации бизнеса рекрутинговых агентств, условиями предоставления услуг, иерархией и технологией подбора персонала в фирме использована Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан при разработке концепции и программы обеспечения занятости населения, создания новых рабочих мест (Справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 22 июня 2020 года № 01/00-04/07-5485). Использование этого предложения позволило определить виды и направления услуг, предлагаемых работодателям и работникам, на основе

классификации негосударственных служб занятости по определенным признакам;

усовершенствованная классификация показателей, характеризующих социально-экономическую эффективность деятельности частных агентств занятости на основе свободы выбора места работы или сотрудника и уровня мотивации персонала использована Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан при разработке программы организации трудоустройства незанятого населения (Справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 22 июня 2020 года № 01/00-04/07-5485). Использование данного предложения позволило повысить уровень удовлетворения спроса работодателей на подбор и отбор персонала частными агентствами занятости в 1,2 раза;

предложение по совершенствованию механизма социального сотрудничества между государственными и негосударственными службами занятости на основе целевого отбора работников, создания единого банка вакансий, проведения совместных мероприятий, направленных на достижение общих стратегических целей, использовано Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан при методологической и практической деятельности трудоустройству незанятого населения (Справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 22 июня 2020 года № 01/00-04/07-5485). Использование этого предложения позволило сократить число официальных безработных на 15 процентов на основе отбора специалистов и работников на конкретные вакансии между государственными и негосударственными службами занятости;

предложение по проведению эффективной кадровой политики частного агентства занятости на основе экспертной оценки эффективности кадровой политики, эффективности деятельности службы управления персоналом и результатов общей деятельности использовано Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан при разработке концепции и программы обеспечения занятости населения, создания новых рабочих мест (Справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 22 июня 2020 года № 01/00-04/07-5485). Использование данного предложения позволило осуществить деятельность кадровой службы и мероприятия, направленные на совершенствование системы управления персоналом и оптимизацию процесса их планирования.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования обсуждались на 6 международных научно-практических конференциях, в том числе на 4 республиканских и 2 международных конференциях.

Опубликованность результатов исследования. По теме диссертации всего опубликовано 22 научные работы, в том числе 1 – статья в журнале, находящийся в базе SCOPUS, 5 статей – в научных изданиях, рекомендуемых для публикации основных научных результатов докторских диссертаций Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан, из них 4 статьи опубликованы в республиканских и 1 – в зарубежных журналах.

Структура и объем диссертации. Структура диссертации состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Общий объем работы составляет 172 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** диссертации обосновывается актуальность и востребованность проведённых исследований, сформулированы цель и задачи, объект и предмет исследования, показано соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики, изложена научная новизна и практические результаты исследования, раскрыта научная и практическая значимость полученных результатов, приведены сведения о внедрении результатов исследования в практику, опубликованных работах и структуре диссертации.

В первой главе диссертации **«Теоретические основы развития негосударственной службы занятости»** разработано авторское определение категорий «рекрутинг», «частные агентства занятости» и определены основные этапы реализации рекрутинговых услуг на основе теоретического анализа научных подходов, характеризующих сущность его функциональных элементов и компонентов как важнейшего критерия качественных показателей рынка труда. Также проведена классификация негосударственных служб занятости, определены функции частных агентств занятости по поиску и подбору персонала, проведены научно-теоретические исследования по зарубежному опыту развития негосударственных служб занятости.

Уровень занятости населения в условиях стремительной трансформации современной мировой экономики является одним из показателей, определяющих развитие экономики национального хозяйства. Развитие социально-экономических отношений на рынке труда и занятости требует нового подхода, систематизации в изучении элементов рынка труда, расширении методологической базы рыночных категорий и понятий. Углубление реформ по инновационному развитию экономики служит дальнейшему развитию деятельности институциональных структур в сфере занятости и совершенствованию их нормативно-правовой базы.

Рекрутинг - это процесс, направленный на поиск и отбор персонала в мый период, необходи компании – заказчику.

По мнению автора, рекрутмент - это предпринимательская деятельность, направленная на привлечение высококвалифицированных специалистов с внешнего рынка труда, отвечающих требованиям заказчика, в соответствии с требованиями профессионализма и квалификации, для заполнения вакансий предприятия (организации) и проведения комплексных организационных мероприятий по их отбору и найму.

Частное агентство занятости - коммерческая организация, оказывающая услуги по подбору, отбору и трудоустройству работников в соответствии с требованиями работодателей на рынке труда, а также информационно-консультационные услуги в сфере трудоустройства.

Достаточное обеспечение человеческих ресурсов в современных сферах производства и услуг в условиях трансформации экономики является одной из основных задач деятельности государственных и негосударственных органов службы занятости. В связи с этим, на основе трансформации негосударственных служб занятости на современном рынке труда разработана классификация рекрутинговых агентств по уровню диверсификации бизнеса, условиям предоставления услуг, иерархии и технологии подбора персонала внутри фирмы (рис. 1).



Рис. 1. Классификация негосударственной службы занятости по признакам²⁸

Классификация рекрутинговых служб, основанная на отборе персонала как основной метод позволяет разделить его на несколько услуг. К ним относятся: услуги для широкого спектра исследований рынка труда (метод Executive Search) для поиска кандидатов, отвечающие требованиям вакансий, уникальные услуги по подбору специалистов (Head Hunting, - «борьба за умы»), услуги по поиску кандидатов на вакансии из списка активных

²⁸ Разработано автором.

кандидатов путем просмотра базы резюме, услуги по выполнению задач, возложенных на него на основании трудового договора, заключенного работником с работодателем другой компании за пределами штата его компании (аутстаффинг), виды услуг по подбору сотрудников для краткосрочных услуг и краткосрочных проектов.

Для современного уровня развития системы рекрутинговых служб характерна тенденция диверсификации базовых и одновременных услуг, а также формирование наукоемких услуг в направлении консультирования и образования.



Рис. 2. Классификация структур частных служб занятости²⁹

Разработана классификация структур частных служб занятости по реализации иерархии отбора персонала на уровне предприятия, по горизонтальным направлениям распределения труда внутри фирмы при отборе, по видам найма персонала, по внешнему виду предлагаемых услуг, по распределению функций, по способам предоставления услуг.

Основной целью агентств по подбору и отбору персонала является подбор специалистов, отвечающих требованиям, предъявляемым работодателем к работе в компании–заказчике. Основной задачей этих агентств является повышение эффективности занятости, перераспределение рабочей силы среди эффективно развивающихся секторов и отраслей экономики и развитие людских ресурсов в стране. В соответствии с реализацией основного бизнес-процесса выполнение функций агентства по подбору и отбору персонала классифицировано по его основным и вспомогательным видам.

В настоящее время рекрутинговые агентства в странах СНГ в основном специализируются на предоставлении услуг по поиску и подбору персонала

²⁹ Разработано автором.

для высшего и среднего уровней управления, набор специалистов на более низкие уровни составляют малую часть. В качестве основного способа поиска кандидатов на трудоустройство - использование информации из базы данных рекрутинговых агентств о них. При этом система хранения и обработки информации о персонале состоит из следующих элементов: сбор, обработка и сортировка информации о потенциальных кандидатах; расширение возможности получения информации от пользователей информации; организация процесса постоянного обновления информации о потенциальных кандидатах; минимизация повторения информации; реализация процесса первоначального отбора потенциальных кандидатов из базы данных.

На сегодняшний день одной из новых форм услуг, которая связана с услугами в Интернете, считается электронным рекрументом. Поэтому в качестве ближайшего будущего конкурента кадрового агентства могут появиться виртуальные рекрутинговые агентства в Интернете. Многие биржи труда (или виртуальные агентства), появившиеся в Интернете в последние годы, имеют собственные базы данных, дающие возможность получать точную информацию о профессиональных признаках. Главное преимущество «рабочих» сайтов в виртуальных агентствах заключается в том, что поиск информации осуществляется быстро, публично и бесплатно³⁰.

В условиях развития цифровой экономики виртуальные агентства создают благоприятные условия как для работодателей, так и для рабочей силы на основе своих электронных ресурсов. Основная причина этого заключается в том, что в связи с объявлениями о трудоустройстве в средствах массовой информации возникает возможность формировать информацию о спросе и вакансиях для кандидатов на основе полной и точной информации через рабочие сайты в Интернете. Такая ситуация, с одной стороны, повышает качество поиска работы кандидатами, с другой стороны, расширяет возможности работодателей добровольно выбирать их из числа многочисленных кандидатов.

Исследования показывают, что в настоящее время как государственные, так и негосударственные службы занятости используют Интернет для заполнения базы данных кандидатов и вакансий. Поэтому для большинства работодателей расширение возможностей использования виртуальных агентств повышает эффективность трудоустройства. Однако для ищущих работу возможности в определенной степени ограничены. Потому что, если у потенциального кандидата не хватает профессиональных знаний, навыков и квалификации, его возможности в Интернете не будут увеличиваться с повышением уровня занятости.

На основе изучения деятельности негосударственных служб занятости в зарубежных странах были сделаны следующие выводы о развитии частных служб занятости в республике: расширение услуг от временного к

³⁰ Холмұминов Ш.Р., Арабов Н.У. Мехнат бозори инфратузилмаси. Ўқув кўлланма. – Т.: «Фан ва технологиялар», 2016. 132-б.

постоянному, развитие услуг по лизингу персонала, формирование услуг по временному предоставлению лиц, обладающих высокими профессиональными навыками, и специалистов, диверсификация услуг по отбору и трудоустройству персонала, увеличение количества заказов со стороны местных клиентов, а также повышение качества региональных услуг, связанных с постоянными программами обучения персонала рекрутинговыми компаниями на местах.

Во второй главе диссертации, **«Факторы и тенденции повышения развития и эффективности негосударственной службы занятости»**, проведен сопоставительный анализ методов организации деятельности негосударственной службы занятости, определены региональные особенности развития негосударственной службы занятости в республике и разработана классификация технологий, используемых агентствами в процессе отбора и подбора персонала, а также усовершенствована методика оценки эффективности частной службы занятости с научно-методологической точки зрения.

В настоящее время методы и процессы отбора персонала постоянно совершенствуются, и с каждым годом появляются различные новые методы пополнения штатов организаций.

Метод проведения рекрутинга - это совокупность регламентированных действий, характеризующих необходимость обеспечения успешного отбора достойных сотрудников. Неэффективный метод или его технология приводят к снижению результативности процесса, в худшем случае это действительно приводит к отрицательному результату. Использование эффективных технологий в том или ином методе, напротив, приводит к серьезному повышению эффективности.

Деятельность рекрутинговых агентств была классифицирована по методам Executive Search, аутплейсмент, event-рекрутинг, массовый рекрутинг, general recruitment, скрининг, прелиминаринг, Graduate Recruitment, персональный аутсорсинг. Применение каждого метода осуществляется на основе эффективных технологий, охватывающих процесс отбора специалистов с различными знаниями, профессиональными навыками и квалификацией для конкретных целей и направлений.

Executive Search - состав топ-менеджеров и подбор эксклюзивных специалистов. В процессе осуществляется прямой поиск кандидатов. Обычно сильный кандидат, который не ищет работу активным образом, находится под влиянием и привлечением к работе. Основные этапы реализации данного метода представлены на рис. 3. Окончательное решение будет принято после завершения всех этапов внедрения метода Executive Search.



Рис. 3. Основные этапы метода Executive Search³¹

В настоящее время сравнительный анализ внедрения основных методов рекрутинга, используемых частными агентствами, на основе того, когда и где применять эти методы перед каждым рекрутером, был научно-методически обоснован и сделаны выводы о масштабах поиска кандидатов и качестве отбора и уровне цен на предоставляемые услуги.

Headhunting – это разновидность метода Executive Search, при котором осуществляется «охота» на конкретного специалиста и привлечения его в компанию³². Обычно к хедхантингу обращаются в поисках руководства высокого звена (топ-менеджеров), важных специалистов, редких профессий и профессионального уровня. Сегодня этот вид услуг является общедоступной и необходимой услугой. Цель хедхантинга - установить профессиональные связи с успешным менеджером и определить условия, мотивы, при которых заказчик может передать его компании.

Outplacement - это еще один метод подбора персонала. Он используется в кризисных ситуациях, когда организация страдает от сокращения числа сотрудников³³. В этом случае рекрутинговое агентство занимается трудоустройством уволенных сотрудников компании-заказчика на определенный срок, на определенных условиях.

Event-рекрутинг - использование специальных мероприятий (например, организация дня открытых дверей, проведение акций, конкурсов, стажировок) одновременно с набором кандидатов на вакантные должности,

³¹ Разработано автором.

³² Чуланова, О. Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] / О. Л. Чуланова // Науковедение (электронный журнал). – 2014. – №5(24). - С.8-9.

³³ Там же.

что приносит определенную выгоду (финансовую, рекламную) организациям-работодателям.

Массовый рекрутинг - это поиск и отбор неквалифицированного персонала, то есть кандидата на специальные должности, не требующие специальных знаний. В нем основным критерием выбора кандидата является желание работать и наличие потенциала для выполняемой работы. Массовый рекрутинг используется, когда необходимо обработать большое количество вакансий за короткое время. Потребность в этой технологии особенно актуальна на быстро развивающемся рынке, когда рост экономики на линейном уровне приводит к огромному увеличению спроса на работников. Поэтому этот взгляд на услуги по подбору персонала будет усиливаться в период подъема экономики и при массовой сезонной работе.

Прелиминаринг (preliminaring) – является важным методом омоложения состояния компании-заказчика путем привлечения молодых, талантливых и перспективных выпускников ВУЗов, а также старшекласников как к постоянному трудоустройству, так и к условиям временной стажировки. Быть молодыми специалистами в компании - один из важных факторов в будущем, зависящий от ее успеха и роста³⁴.

Graduate Recruitment - поиск молодых специалистов по формированию и пополнению будущих кадровых резервов для компаний из числа выпускников и студентов, недавно закончивших учебу. Этот метод представляет собой выбор выпускников ВУЗов для занятия начальной профессиональной должности с целью дальнейшего трудоустройства.

В последнее время многие исследователи сосредотачивают свое внимание на вопросах оценки эффективности формирования государственных и негосударственных структур содействия занятости. Особенности развития частных агентств занятости в городских и сельских районах республики связаны со следующими фактами: деятельность частных агентств занятости эффективна в основном в центральных городах, поскольку их деятельность в основном направлена на квалифицированный сегмент рынка труда; недостаточное развитие современных секторов экономики в сельской местности, высокий уровень инвестиционной привлекательности сельских территорий свидетельствует о низком уровне экономического престижа большинства существующих рабочих мест; наличие барьеров для экспорта рабочей силы за рубеж частными агентствами занятости; высокий уровень потенциальных возможностей частных агентств занятости для трудоустройства; предпочтение отдается государственной службе занятости с качеством вакансий и полной информацией, предоставляемой частными агентствами занятости.

Одним из важнейших критериев повышения эффективности частных агентств занятости как социального института является повышение уровня мотивации за счет обеспечения социальных потребностей и удовлетворения

³⁴ Чуланова, О.Л. Применение технологии прелиминаринг в отборе персонала организации [Электронный ресурс] / О.Л. Чуланова, В.Самедов // Интернет-журнал «Мир науки». – 2015. – Вып. 1. – Режим доступа: <http://mir-nauki.com/PDF/02EMN115.pdf>, (дата обращения 29.11.2018)

организационной структурой своих потребностей в наиболее рациональном использовании ресурсов. Соответственно, система показателей, характеризующих социально-экономическую эффективность деятельности частных агентств занятости, усовершенствована на основе показателей, отражающих расширение свободы выбора места работы или работника, а также повышение уровня персональной мотивации.

Таблица 1

Обоснование популярности клиентов агентства в компании³⁵

(1 - наименее распространенный... 5 наиболее распространенный):

1.	Система вознаграждений	12345
2.	Содержательность труда	12345
3.	Комфортные санитарно-гигиенические условия труда	12345
4.	Получение абонеента в спортивный зал, бассейн и т.д.	12345
5.	Преимущества, связанные с организацией питания персонала	12345
6.	Выплаты работникам, связанные с организацией дорожного билета	12345
7.	Плата за отдых и лечение	12345
8.	Доброжелательность в коллективе	12345
9.	Доброжелательность с руководством	12345
10.	Демократический стиль и методы работы руководителя	12345
11.	Возможности влиять на результаты совместной работы	12345
12.	Перспективы профессионального и карьерного роста	12345
13.	Объективность оценки работы руководством	12345
14.	Возможности получения образования и повышения квалификации	12345
15.	Оснащенность самым современным и удобным оборудованием	12345
16.	Корпоративные праздники	12345
17.	Корпоративные конкурсы "Самый (ая) лучший (ая)...»	12345
18.	Личный пример руководителя	12345

Эффективность деятельности негосударственных служб занятости является показателем оценки их рейтинга на основе показателей, которые его определяют. Это показатель удовлетворенности услугами частных агентств занятости, экономии времени при поиске работы, изменения условий труда в результате трудоустройства через частные агентства занятости, а также возможностей для карьерного роста. При определении социально-экономической эффективности деятельности частных агентств занятости необходимо оценить уровень мотивации респондентов, что позволяет косвенно указать на готовность респондента к смене работы с целью повышения системы мотивации на предприятиях. При этом необходимо использовать самые популярные мотиваторы. Для определения условий материальной и нематериальной мотивации для вакансий, предлагаемых агентством, вопросы были сформулированы следующим образом (таблица 2).

На основе полученной информации определяется рейтинг агентства, но процесс должен осуществляться в отношении предоставляемых услуг, а не в отношении соотношения с другими агентствами. Данная система оценки эффективности деятельности частных агентств занятости способна

³⁵ Разработка автора.

осуществлять наиболее профессиональный отбор работодателей и кандидатов для подбора и отбора персонала. Рейтингование агентств, в свою очередь, позволят расширить их частную деятельность и повысить профессиональную активность.

Основной целью проведения социологических опросов в области предоставления качественных услуг является оказание качественных услуг персоналу, а также разработка социально-экономических обоснованных предложений и рекомендаций для более полного удовлетворения спроса работодателей на основе развития деятельности частных агентств занятости.

В январе 2020 года автор диссертации провел социологические опросы среди безработных, обратившихся в государственные и частные агентства занятости, с целью изучения развития деятельности частных служб занятости в Самаркандской области.

Таблица 2

Возможности использования услуг частных агентств занятости по усмотрению респондентов³⁶

Показатели	Мужчины	Женщины	Оба пола
Если есть банк вакансий для высококвалифицированных (эксклюзивных) специалистов	20,2%	12,5%	17,1%
Если найдут работу в краткосрочной перспективе	10,6%	12,5%	11,4%
Если место работы гарантировано	14,9%	12,5%	13,9%
Если место работы престижное	10,6%	12,5%	11,4%
Если предоставляют высококачественные услуги	12,7%	14,1%	13,3%
Если существует современная система профессиональной подготовки	11,7%	14,1%	12,6%
Если есть возможность получить полную информацию о месте работы	11,7%	12,5%	12,0%
У меня нет информации об этой организации	7,4%	9,4%	8,2%

Исходя из опросов респондентов, на вопрос: «В каком случае вы хотели бы воспользоваться услугами частных агентств занятости с целью трудоустройства?» – 17,1 % респондентов ответили, что «если есть банк вакансий для высококвалифицированных (эксклюзивных) специалистов», 11,4% - «если найдут работу в краткосрочной перспективе», 13,9 % - «если место работы гарантировано», 11,4 % - «если место работы престижное», 13,3% - «если предоставляют высококачественные услуги», 12,6 % - «если существует современная система профессиональной подготовки», 12,0 % - «если есть возможность получить полную информацию о месте работы», 8,2 % - «у меня нет информации об этой организации» (таблица 2).

Согласно социологическому опросу, на вопрос: «Каковы преимущества частных агентств занятости с точки зрения обслуживания клиентов по отношению к государственной службе занятости?» – 24,7 % респондентов ответили - «имеются гарантированные вакансии», 19,6 % – «трудоустройство в кратчайшие сроки», 18,4 % – «высококачественные услуги», 13,9 % –

³⁶ Разработано автором.

«обилие престижных рабочих мест», 7,0 % – «современная переподготовка и повышение квалификации» и 16,4 % - «есть другие мнения». Из них, если посмотреть в разрезе мужчин, 26,5 % ответили – «есть гарантированная вакансия», 19,4 % – «трудоустройство в кратчайшие сроки», 17,3 % - «высококачественные услуги», 11,2 % – «обилие престижных рабочих мест», 11,2 % – «современная переподготовка и повышение квалификации» и 14,3 % - «есть другие мнения» (таблица 3).

Таблица 3

**Преимущества частных агентств занятости по отношению к
государственной службе занятости³⁷**

Показатели	Мужчины	Женщины	Оба пола
Есть гарантированная вакансия	26,5%	21,7%	24,7%
Трудоустройство в кратчайшие сроки	19,4%	20,0%	19,6%
Высококачественные услуги	17,3%	20,0%	18,4%
Обилие престижных рабочих мест	11,2%	18,3%	13,9%
Современная переподготовка и повышение квалификации	11,2%	-	7,0%
Если есть другие	14,3%	20,0%	16,4%

Согласно результатам социологического опроса, проведенного с респондентами, основными факторами, влияющими на развитие услуг негосударственных служб занятости, являются следующие: повышение уровня удовлетворенности населения услугами частных агентств занятости; обеспечение оптимальной стоимости услуг, предоставляемых частными агентствами занятости в регионе; повышение привлекательности вакансий для респондентов, предлагаемых частными агентствами; наличие доверия к агентству; скорость обращений в частные агентства занятости; экономия времени на поиск новых рабочих мест; изменение условий труда путем трудоустройства через частное агентство занятости; наличие возможностей для карьерного роста на новых рабочих местах, найденных через частные агентства занятости.

В третьей главе диссертации, «**Основные направления развития и повышения эффективности частных служб занятости**», определены современные формы и направления деятельности частной службы занятости, исследованы направления совершенствования организационного механизма обеспечения взаимосвязей между государственными и негосударственными службами занятости на рынке труда, а также разработаны научно обоснованные предложения и рекомендации по совершенствованию социально-экономических методов оценки эффективности кадровой политики в сфере занятости населения.

В настоящее время в нашей республике, наряду с государственной службой занятости, функционируют частные агентства занятости, которые специализируются на функционировании отдельных сегментов рынка труда, являясь частью инфраструктуры рынка труда. Основными клиентами

³⁷ Разработано автором.

частных агентств занятости считаются местные предприятия, организации и компании, которые в полной мере представляют свои вакансии, а также иностранные партнерские организации по трудоустройству персонала. Сегодня в деятельности агентств часто налаживается сотрудничество с иностранными компаниями, которые являются партнерами в сфере трудоустройства сотрудников за рубежом.

В дополнение к новому виду услуг, появившихся на рынке рекрутинга в последнее время, и классическому способу выбора персонала, рекрутинговые агентства могут предоставлять своим клиентам следующие услуги на основе современных технологий, которые они используют (таблица 4). Можно сделать вывод, что увеличение спроса на рекрутинговые услуги напрямую влияет на методы подбора нового, ранее неизвестного сотрудника, которые могут полностью соответствовать всем требованиям работодателя.

Таблица 4

Технологии современных рекрутинговых услуг³⁸

№	Название	Характеристика
1.	Just-in-Time Executive Search	Услуги по поиску и подбору персонала на руководящие и управленческие должности на основе гарантированной даты трудоустройства в компанию заказчика.
2.	Executive Search & Assessment	Услуги по поиску и подбору персонала на руководящие и управленческие должности на основе оценки персонала с предоставленным лидерским потенциалом.
3.	Open Positioning Search	Услуги по поиску кандидатов в соответствии с требованиями - должность, функциональные требования, условия работы и требования, интересы сторон не определяются до результатов соглашения.
4.	Intelligent Search	Услуги по поиску и подбору персонала на руководящие и управленческие должности в соответствии с процедурой повышения конфиденциальности на всех этапах работы с вакансиями.
5.	Recruiting & Outstaffing (Аутстаффинг)	Предоставление заключения для сотрудника штата компании-заказчика и оформление его в штат компании-подрядчика, при этом он продолжает работать на прежнем рабочем месте и выполняет свои прежние обязательства, но в отношении него ответственность работодателей выполняет компания-подрядчик.

В настоящее время в Узбекистане действует более 10 частных агентств занятости. Оценка предоставляемых ими услуг может быть проведена в соответствии с авторским подходом на основе следующих критериев:

³⁸ Сидоров И. Автоматизация рекрутмента: выбираем правильный софт [Электронный ресурс] / И. Сидоров // Все об управлении персоналом и поиске работы NeoHR. – Режим доступа: <http://neohr.ru> (дата обращения 01.12.2018).

обеспечение того, чтобы агентство получило необходимое количество кандидатов; определение того, в какой степени качество представления агентством кандидатов соответствует их требованиям; обеспечение возможностей выполнения агентством заказа работодателя в кратчайшие сроки; формирование цены по классификации услуг, оказываемых агентством; специализация агентства в отдельных сегментах рынка труда, количественные и качественные показатели выполнения заказов, выполнение договорных обязательств; профессионализм и уровень знаний сотрудников, репутация агентства на рынке; возможности предоставления дополнительных услуг на льготных условиях.

Полная и достоверная оценка требований позволяет кандидату получить правильное решение вопросов, которые необходимо задать ему в процессе собеседования путем оценки соответствия кандидата занимаемой должности. Следует также учитывать, что работник также оценивает с точки зрения содержания предлагаемой ему работы, условий и порядка работы, заработной платы, которая, как ожидается, будет ему выплачена, и соответствия реальным возможностям. Не только работник может быть недоволен компанией, но и сама компания может быть недовольна работником. Ожидаемые результаты сторон при проведении рекрутинга представлены в таблице 5.

Таблица 5

Ожидаемые результаты сторон от сотрудничества в предоставлении услуг по подбору персонала³⁹

Хороший заказчик с точки зрения рекрутеров	Хороший рекрутер с точки зрения заказчика
Необходимо предоставить максимальный доступ к информации о задачах, для решения которых предъявляются требования к знаниям и опыту специалиста.	Необходимо быть в курсе проблем, связанных с вашим бизнесом, ваших проблем в отрасли, точных обстоятельств, которые возникают на этом рынке.
Необходимо уметь дать четкое описание условиям работы, компенсационного пакета и перспектив кандидата, условий отбора и т.д.	Необходимо согласовать возможность порядка при проведении личных встреч с лицами, принимающими решения о приеме на работу кандидата.
Необходимо предоставить письменные или устные отчеты о ходе рассмотрения дела в согласованные сроки. Поняв причины неудачи, не следует бояться фиксировать их, предлагая четкие способы ее решения.	Предлагайте варианты решений в сложных и невозможных ситуациях.
Повысить требовательность к качеству предоставляемых услуг.	Необходимо предложить возможность заказчику поучаствовать в 1-2 интервью.
Необходимо иметь способность оформлять всю информацию по требованию.	Необходимо хорошо понимать требования заказчика, давать ему консультации по рынку труда этих специальностей, определять уровень их компенсационных результатов ожидания, устанавливать реальные сроки поиска кандидатов.

³⁹ Разработано автором.

Деятельность государственных и негосударственных структур занятости демонстрирует взаимосвязанные отношения как в целом, так и в функциональном плане: реальная конкуренция как ценовая, так неценовая, когда речь идет о возможных вариантах цены услуг, конкуренция формируется как для работодателей, так и для соискателей работы; реализация взаимодополняющих действий, то есть взаимодополняющих мер; кооперация в различных формах, включая обмен информацией, ее совместное хранение, использование, передача совместных проектов, сотрудничество, интеграция ресурсов; финансирование совместной деятельности.

В целях сотрудничества государственных и негосударственных служб занятости и для того, чтобы получить доступ к некоторой информации на сайтах вакансий, был разработан план по созданию единой системы ее взаимодействия, проведению совместных мероприятий, направленных на достижение общих стратегических целей, проведению совместных конференций по обмену опытом в сфере занятости населения, план реализации мероприятий по предоставлению информации о вакансиях кандидатам в удобной и информативной форме, повышению уровня экономической активности населения.

Усовершенствована методика оценки эффективности кадровой политики в частных агентствах занятости на основе понесенных затрат, эффективности деятельности службы управления персоналом, эффективности кадровой политики, показателей экспертной оценки.

Разработка социально-экономических методов оценки эффективности кадровой политики является необходимым звеном в эффективной реализации кадровой политики в современных агентствах занятости. Поэтому такая методика не только способствует коррекции деятельности управления личностью, но и предоставляет возможность для: выявления проблем, возникающие в процессе проведения мероприятий, направленных на совершенствование управления персоналом, и влияния на ее текущее состояние; выявления тенденции изменений, происходящих в результате внедрения новых процессов, и факторов их развития; принятия современных решений о перспективах и изменениях их влияния на критические компоненты системы; планирования совершенствования работы персональной службы и других подразделений в будущем.

Предлагаемая методика основана на показателях, разделенных на четыре группы: 1. Показатели затрат, которые должны нести частные агентства по трудоустройству персонала ($K_{пх}$). 2. Показатели, отражающие количество и эффективность деятельности службы персонального управления ($K_{пбфс}$). 3. Показатели, отражающие эффективность кадровой политики в частных агентствах занятости ($K_{ксс}$). 4. Показатели качественных характеристик, определяемые на основе экспертной оценки или кадрового аудита ($K_{эб}$).

Предлагаемая методика оценки эффективности кадровой политики ($K_{СС}$) в частных агентствах занятости может быть выражена с помощью

следующего интегрального показателя:

$$KCC = K_{пх} + K_{пбфс} + K_{ксс} + K_{эб}, \quad (1)$$

где: $K_{пх}$ – расходы на персонал; $K_{пбфс}$ – показатель эффективности деятельности службы управления персоналом; $K_{ксс}$ – показатель эффективности кадровой политики; $K_{эб}$ – показатель экспертной оценки.

Выражение этих показателей осуществляется по единому алгоритму.

Значение показателей затрат на персонал рассчитывается следующим образом:

$$K_{пх} = \sum_{n=1}^5 (B_{max\ n} \times K_{Бп} \times K_{дп}), \quad (2)$$

где: $K_{пх}$ – количество показателей, используемых в группе показателей, подлежащих расходованию на персонал; $B_{max\ n}$ – максимальное количество баллов по показателю n ; $K_{Бп}$ – коэффициент бенчмаркинга показателя n ; $K_{дп}$ – коэффициент динамики показателя n .

Максимальное количество баллов по факторам, коэффициент бенчмаркинга и коэффициент динамики определяются вышеуказанными показателями. Значение остальных показателей аналогичны.

Таблица 6

Характеристика эффективности кадровой политики в частных агентствах занятости ⁴⁰

Количество баллов	Характеристика кадровой политики
От 80 до 100	Высокая эффективность
От 60 до 79	Эффективность выше средней
От 40 до 59	Средняя эффективность
От 30 до 39	Эффективность ниже средней
Менее 30 баллов	Низкая эффективность

Максимальное значение показателя оценки эффективности кадровой политики (ЭКП) составляет 100 баллов, в то время как минимальное значение – 24 балла (при условиях использования всех показателей) может привести характеристику эффективности кадровой политики в зависимости от результата, полученного в результате расчета количества баллов (таблица 6).

Исходя из вышеперечисленной методики оценки эффективности кадровой политики в частных агентствах занятости, была разработана классификация внутренних факторов, связанных с организацией, осуществлением политики, предусматривающей рекрутмент в деятельности частных агентств занятости, а также подбором уникальных специалистов, разработка классификации внешних факторов, связанных с реализацией краткосрочных проектов.

⁴⁰ Разработано автором.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. В диссертации в качестве важнейшего критерия качественных показателей современного рынка труда разработано авторское определение категорий «рекрутинг» и «частные агентства занятости». Рекрутинг - это процесс, направленный на поиск и отбор персонала в необходимый для компании заказчика период. Частное агентство занятости - коммерческая организация, оказывающая услуги по подбору, отбору и трудоустройству работников в соответствии с требованиями работодателей на рынке труда, а также информационно-консультационные услуги в сфере трудоустройства.

2. На основе трансформации негосударственных служб занятости на современном рынке труда разработана классификация по уровню диверсификации бизнеса рекрутинговых агентств, условиям предоставления предоставляемых услуг, иерархии и технологии подбора персонала внутри фирмы.

3. Неправительственные организации занятости имеют различные направления в своей деятельности, как и органы государственной службы занятости, в осуществлении посредничества в сфере труда. Соответственно, частная служба занятости была классифицирована на группы в зависимости от того, в какой степени отбор персонала осуществлялся на уровне предприятия, распределения рабочей силы в фирме при выборе персонала, видов найма персонала, вида предлагаемых услуг, распределения функций, методов предоставления услуг.

4. Согласно зарубежному опыту, «волоконные» кластеры, сформированные методом «близкого соседа», были классифицированы на кластеры на основе критериев оценки активности и популярности рекрутмента в стране по визуальному виду и соответствующему душевному показателю объема рынка рекрутинговых услуг.

5. Метод проведения рекрутинга - это сумма регламентированных действий, которая выражает необходимость обеспечения успешного отбора достойных сотрудников. На основе сравнительного анализа методов осуществления деятельности рекрутинговых агентств (Executive Search, Headhunting, массовый рекрутинг, прелиминаринг и Graduate Recruitment, Скрининг, General recruitment) обоснована необходимость применения рекрутером этих методов.

6. Усовершенствована система оценки эффективности развития государственных и негосударственных структур содействия занятости на рынке труда на основе формирования региональной, демографической, социальной и профессионально-квалификационной характеристики обслуживания клиентов.

7. Система показателей, отражающих социально-экономическую эффективность деятельности частных агентств занятости, усовершенствована на основе показателей, отражающих увеличение свободы выбора места работы или работника, а также повышение уровня персональной мотивации.

8. В дополнение к традиционным методам предоставления услуг, появляющимся на рынке рекрутинга, на основе современных технологий, используемых рекрутинговыми агентствами, была разработана классификация методов подбора персонала, направленная на полное удовлетворение всех требований работодателей.

9. Усовершенствован механизм социального сотрудничества между государственными и негосударственными агентствами занятости на основе целевого отбора работников, создания единого банка вакансий, проведения совместных мероприятий, направленных на достижение общих стратегических целей.

10. Усовершенствована методика оценки эффективности кадровой политики в частных агентствах занятости на основе показателей затрат, эффективности деятельности службы управления персоналом, эффективности кадровой политики, показателей экспертной оценки.

**SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING OF THE SCIENTIFIC DEGREES
DSc. 22/30.12.2019.I.100.01 AT THE PLEKHANOV RUSSIAN
UNIVERSITY OF ECONOMICS IN TASHKENT**

SAMARKAND STATE UNIVERSITY

ABDUSAIDOV AKMAL ABDUVALIEVICH

**DEVELOPMENT AND IMPROVEMENT OF PERFORMANCE OF
NON-GOVERNMENTAL EMPLOYMENT SERVICES**

08.00.10 – Demography. Labour economics

**ABSTRACT OF THE DISSERTATION FOR THE DOCTOR OF
PHILOSOPHY (PhD)
ON ECONOMIC SCIENCES**

Tashkent – 2021

The theme of Doctor of Philosophy dissertation (PhD) was registered under number B2018.3.PhD/Iqt742 at the Supreme Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan.

The doctoral dissertation has been prepared at the Samarkand State University.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian and English (synopsis)) on the website (www.reu.uz) and the website of «Ziyonet» information and educational portal www.ziyonet.uz.

Scientific consultant: Arabov Nurali Uralovich
Doctor of Economics, Professor

Official opponents: Islamov Bakhtiyor Anvarovich
Doctor of Economics, Professor

Rustamov Erkin Erkinovich
Candidate of Economic Science, PhD

Leading Organization: Tashkent State Technical University named
Islam Karimov

The defence of the dissertation will take place on 18 «12», 2021 at 10⁰⁰ at the meeting of Scientific council No. DSc. 22/30.12.2019.1.100.01 at the G.V.Plekhanov Russian University of Economics in Tashkent. Address: 100003, Tashkent city, Shakhriobod street, 3. Tel.: (99871) 262-43-50; Fax: (99871) 262-43-60; e-mail: info@rea.uz.

The doctoral dissertation can be reviewed at the Information resource centre of the G.V.Plekhanov Russian University of Economics in Tashkent (registered under number 15). Address: 100003, Tashkent city, Shakhriobod street, 3. Tel.: (99871) 262-43-50; Fax: (99871) 262-43-60; e-mail: info@rea.uz.

The abstract of dissertation sent out on «7» 12 2021.
(mailing report No. «15» on «7» 12 2021).



K.Kh. Abdurakhmonov
Chairman of the Scientific Council for Awarding Scientific Degrees, academic of the Academy of Science of the Republic of Uzbekistan, Doctor of Economic Science, professor

Z.G. Shakarov
Scientific Secretary of the Scientific Council for Awarding Scientific degrees. Candidate of Economic Science, PhD

Z.Ya. Khudoyberdiev
Chairman of the Scientific Seminar under the Scientific Council Awarding Scientific Degrees, Doctor of Economic Science, professor

INTRODUCTION (abstract of PhD. thesis)

The aim of the research work is to develop scientifically based proposals and recommendations for development and increasing efficiency of private employment services in conditions of innovative development of economy.

The object of the research is the labor market and the activities of private employment services in the Samarkand region.

The scientific novelty of the research work is as follows:

developed classification of the formation of private employment services based on the level of business diversification of recruiting agencies, the conditions for the provision of services, the hierarchy and technology of personnel selection in the firm;

improved classification indicators characterizing the socio-economic efficiency of private employment agencies based on the freedom to choose a place of work or employee and the level of staff motivation;

improved mechanism of social cooperation between public and private employment services based on targeted selection of employees, the creation of unique database of vacancies, and joint activities aimed at achieving common strategic goals;

justified the expediency of conducting an effective personnel policy of private employment agency based on an expert assessment of the effectiveness of personnel policy, the effectiveness of the personnel management service and the results of general activities.

Implementation of research results. Based on the scientific results obtained to ensure the development and improvement of activities of private employment services:

classification of the formation of private employment services based on the level of business diversification of recruiting agencies, the conditions for the provision of services, the hierarchy and technology of personnel selection within the firm is adopted for use in the practice by the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan in the development of the program for organizing employment of the unemployed population. (reference of the Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan No. 01/00-04/07-5485 of June 22, 2020). The use of this proposal made it possible to determine the types and directions of services provided to employers and employees, based on the classification of non-state employment services according to specific characteristics;

improved classification indicators characterizing the socio-economic efficiency of private employment agencies based on the freedom to choose a place of work or employee and the level of staff motivation adopted for use in practice by the department "Organization of employment of the unemployed population" of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan (reference of the Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan No. 01/00-04/07-5485 of June 22, 2020). The use of this proposal

made it possible to increase the level of satisfaction of employers' demand for the selection and selection of personnel by private employment agencies by 1.2 times;

improved mechanism of social cooperation between public and private employment services based on targeted selection of employees, the creation of unique database of vacancies, and joint activities aimed at achieving common strategic goals adopted for use in practice by the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan in the methodological and practical activities of employment of the unemployed population (reference of the Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan No. 01/00-04/07-5485 of June 22, 2020). The use of this proposal made it possible to reduce the number of official unemployed by 15 percent based on the selection of specialists and employees for specific vacancies between public and private employment services;

justified the expediency of conducting an effective personnel policy of private employment agency based on an expert assessment of the effectiveness of personnel policy, the effectiveness of the personnel management service and the results of general activities adopted by the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan in developing a concept and program for ensuring employment of the population, creating new jobs (reference of the Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan No. 01/00-04/07-5485 of June 22, 2020). The use of this proposal made it possible to carry out activities aimed at improving the activities of the personnel department and the personnel management system, as well as optimize the process of their planning.

The structure and scope of the dissertation. The structure of the dissertation consists of the introduction, three chapters, conclusion and list of references. The total volume of the dissertation includes 172 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИЛМИЙ ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим (I часть; I part)

1. Абдусаидов А.А. Ёшларни иш билан бандлигини таъминлашнинг янги шакл ва усуллари жорий этиш // «Иқтисодиёт ва таълим» журнали. – Тошкент, 2014. №5, 14-17-бетлар. (08.00.00; №11)

2. Абдусаидов А.А. Private structures of employment services: the nature, classification and recruitment // Journal of Management value & Ethics (A quarterly Publication of GMA). – Ҳиндистон, 2019. №3, 20-30-бетлар. (08.00.00; №6)

3. Абдусаидов А.А. Хусусий иш билан бандлик хизмати ривожланишининг ҳудудий хусусиятлари // «Иқтисод ва молия» журнали.– Тошкент, 2019. №10, 36-4-бетлар. (08.00.00; №18)

4. Абдусаидов А.А. Иш билан бандлик нодавлат тузилмалари фаолияти ривожланишининг асосий йўналишлари // «Таълим тизимида ижтимоий гуманитар фанлар» журнали. – Тошкент, 2019. №2, 204-208-бетлар. (08.00.00; 28)

5. Абдусаидов А.А. Нодавлат иш билан бандлик хизматлари ривожланишининг хориж тажрибаси // «Иқтисод ва молия» журнали. – Тошкент, 2020. №4, 133-139-бетлар. (08.00.00; №18)

6. Абдусаидов А.А. Organizational mechanism of interaction between the state and nonstate employment structures in the labour market // Journal of Critical Reviews. Volume 7. Issue 11. 2020. PP.510-514. (Scopus маълумотлар базаси).

7. Абдусаидов А.А. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг институционал асосларини такомиллаштириш // Халқаро илмий-амалий анжуман материаллари. – Самарқанд, СамИСИ. 2017 йил 25-27 май, 281-284-бетлар.

8. Абдусаидов А.А. The Main Directions Of Interaction Of Public And Private Employment Structures In The Labor Market // International conference on sustainable development and economics. – Alpharetta, Georgia, 30022, USA. June 24-25, 2019.

9. Абдусаидов А.А. Ҳудудий иш билан бандлик хизматининг инновацион ривожланиш йўналишлари // Республика илмий-амалий анжуман материаллари – Самарқанд, СамДУ. 2020 йил 24-25 февраль, 224-226-бетлар.

10. Абдусаидов А.А. Республикада нодавлат иш билан бандлик хизмати ривожланишининг ҳудудий хусусиятлари ва уларнинг ишлаш технологияси // Республика илмий-амалий анжумани материаллари – Қарши шаҳри, ҚарДУ. 2021 йил 20-21 май, 174-175-бетлар.

II бўлим (II часть; II part)

11. Абдусаидов А.А. Иқтисодийни модернизациялаш шароитида ёшларни иш билан бандлигини оширишда ҳудудий меҳнат бозорининг аҳамияти // “XXI аср – интеллектуал авлод асри” ҳудудий илмий-амалий анжуман. – Навоий, НДКИ. 2014 йил 13-14 июн, 19-21-бетлар.

12. Абдусаидов А.А. Хизмат кўрсатиш соҳасида оилавий тадбиркорликни ривожлантириш имкониятлари // Республика илмий-амалий анжуман материаллари. – Самарқанд, СамИСИ. 2015 йил 18-21 декабрь, 353-356-бетлар.

13. Абдусаидов А.А., Султонова С.А, Подходы к оценке эффективности труда работников торговли // Двадцать восьмые международные Плехановские чтения. Москва, 2 февраля 2015 г.

14. Абдусаидов А.А. Main directions of development of private employment services // Human resources: problems, solution, perspectives. Published by Journal. NX ISSN: 2581-4230. Journal Impact Factor 7.232. February 11-12th, 332-336, 2021.

15. Насимов Д.А., Абдусаидов А.А., Қаххоров Н.М. Ёш мутахассислар меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиш йўналишлари // Илмий ахборотнома. – Самарқанд, 2015, №4. 149-156-бетлар.

16. Абдусаидов А.А. Иш билан бандлик сиёсати – ижтимоий-иқтисодий сиёсатнинг таркибий қисми сифатида // ҚарДУ хабарлари. – Қашқадарё, 2016. №4, 18-24-бетлар.

17. Абдусаидов А.А. Ҳудудий меҳнат бозорини тартибга солиш механизмининг асосий шакллари ва усуллари // Илмий мақолалар тўплами. – Тошкент, ТошДИУ. 2017. 166-170-бетлар.

18. Абдусаидов А.А. Иқтисодийни ривожлантиришда аёллар иш билан бандлигининг аҳамияти // Республика илмий-амалий конференцияси материаллари. – Тошкент, ТДИУ. 2017 йил 7 апрель, 286-287-бетлар.

19. Улуғмуродова Н.Б., Абдусаидов А.А. Иқтисодийни модернизациялаш шароитида олий таълим тизимида мутахассисларни тайёрлаш хусусиятлари // Илмий мақолалар тўплами. – Тошкент, ТошДИУ. 2017 йил 36-41-бетлар.

20. Бозоров Б.У., Абдусаидов А.А. Инновацион ривожланишда меҳнат бозорининг самарали шакилланиш мезонлари ва кўрсаткичлари // Халқаро илмий амалий анжуман материаллари. – Самарқанд, СамИСИ. 2017 йил 25-27 май, 259-263-бетлар.

21. Абдусаидов А.А. Нодавлат иш билан бандлик хизматини шаклланиш мезонлари бўйича таснифлаш // Республика илмий-амалий анжумани материаллари. – Нукус, ҚДУ. 2018 йил 25-26 апрел, 177-178-бетлар.

22. Абдусаидов А.А. Иқтисодийни модернизациялаш шароитида аҳолининг иш билан бандлигини таъминлашнинг аҳамияти // Республика илмий-амалий конференцияси материаллари. – Қарши шаҳри, ҚарДУ, 2019 йил 15-май, 14-16-бетлар.

Автореферат «Жамият ва бошқарув» журнали таҳририятида
таҳрирдан ўтказилди (30.11.2021 йил)

Босишга рухсат этилди: 03.12.2021 йил.
Бичими 60x84 1/16, «Times New Roman» гарнитурда
рақамли босма усулида босилди. Шартли босма табағи 3,75.
Адади: 100. Буюртма: № 34/1

Ўзбекистон Республикаси Инновацион ривожланиш вазирлиги,
«ИННОВАЦИОН РИВОЖЛАНИШ НАШРИЁТ-МАТБАА УЙИ»
давлат унитар корхонасида босмахонасида чоп этилди.
100174, Тошкент, Университет кўчаси, 7