

УДК 331.5.024

https://doi.org/10.33619/2414-2948/50/32

## РЫНОК РЕКРУТИНГОВЫХ УСЛУГ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ УЗБЕКИСТАНА

©*Тошпулатов А.*, канд. экон. наук, Ферганский политехнический институт,  
г. Фергана, Узбекистан, *aibek.1960@mail.ru*

## MARKET RECRUITMENT SERVICES TO ENSURE THE EMPLOYMENT OF THE POPULATION OF UZBEKISTAN

©*Toshpulatov A.*, Ph.D., Ferghana Polytechnic Institute,  
Ferghana, Uzbekistan, *aibek.1960@mail.ru*

*Аннотация.* В статье рассмотрены основные направления формирования и развития рынка труда в Узбекистане, а также механизмы совершенствования инфраструктуры данного рынка. Особое внимание уделено необходимости широкого развития сети рекрутинговых фирм, способствующих решению, как задач социальной направленности, так и развития предпринимательства в новой сфере оказания услуг коммерческого направления. Отмечено, частные рекрутинговые агентства способствуют снижению напряженности и дисбаланса рабочей силы на избыточном рынке труда.

*Abstract.* The article describes the main directions of formation and development of the labor market in Uzbekistan, as well as mechanisms for improving the infrastructure of this market. Special attention is paid to the need for a wide development of a network of recruiting firms that contribute to the solution of both social problems and the development of entrepreneurship in the new sphere of commercial services. It is noted that private recruitment agencies contribute to reducing tension and imbalance of the labor force in the excess labor market.

*Ключевые слова:* занятость, рынок труда, инфраструктура рынка, рекрутинговые фирмы.

*Keywords:* employment, labor market, market infrastructure, recruiting firms.

Развитие инфраструктуры рынка труда в сочетании с экономическими реформами является одной из актуальных проблем макроэкономической стабильности и эффективного использования трудовых ресурсов страны. Необходимо создать соответствующие условия для формирования и развития организационно-правовых структур, которые обслуживают различные аспекты занятости населения. В развитых странах широко распространены частные субъекты бизнеса, которые функционируют в сфере маркетинга, консалтинга, рекрутинга и других форм инфраструктуры, обеспечивающих взаимовыгодные отношения между работодателями и наемными работниками. Ранее, автором были опубликованы материалы по изучению данного вопроса в статье «Развитие рынка рекрутинговых услуг в обеспечении занятости населения» [1].

Указ Президента Республики Узбекистан от 24 мая 2017 г «О мерах по дальнейшему совершенствованию государственной политики в сфере занятости и кардинальному повышению эффективности работы органов труда» направлен на усиление деятельности по созданию организационной структуры, отвечающей современным требованиям органов

труда, обеспечивающих последовательную и эффективную реализацию приоритетных задач по развитию инфраструктуры рынка труда, по трудоустройству молодежи и других категорий населения, нуждающихся в социальной защите.

Актуальной проблемой остается формирование и развитие эффективных механизмов взаимодействия органов государственного и хозяйственного управления, органов местного самоуправления на местах, образовательных учреждений, неправительственных организаций, органов самоуправления граждан и общественности в области современной инфраструктуры и конкурентной среды, обеспечивающей занятость на рынке труда [2].

Правовой основой для эффективного решения этих вопросов стал принятый 16 октября 2018 г Закон Республики Узбекистан «О частных агентствах занятости». Под влиянием сотрудничества между государственными органами и частным предпринимательством этот правовой документ, направленный на обеспечение занятости населения, также служит решению социальных проблем на рынке труда.

Комплексное и систематическое изучение инфраструктуры рынка труда требует научно обоснованной классификации по тем или иным признакам этих объектов инфраструктуры. С формированием и развитием, в последние годы, государственно-частного партнерства эту систему, с точки зрения собственности, можно разделить на три типа: государственные, негосударственные и смешанные субъекты.

Субъекты социальной инфраструктуры рынка труда можно классифицировать по функциональному признаку на следующие виды: учебные заведения, государственные агентства по трудоустройству, рекрутинговые агентства, коворкинг-центры, аутсорсинговые фирмы, ярмарки труда, кредитные организации, бизнес-инкубаторы и учебные центры. Кроме того, можно рассмотреть деятельность различных фондов, способствующих снижению напряженности данного рынка и устранению дисбаланса рабочей силы на рынке труда [3].

Согласно официальной статистике, численность населения в Республике Узбекистан на 1 января 2019 г — 33254,1 тыс. чел, а численность трудоспособного населения — 19 786,1 тыс. чел, или 59,5% от общей численности населения.

Доля экономически активного населения в общей численности населения составила почти 45%. Ежегодный прирост населения в 2017-2018 гг. — 23,3‰.

Наиболее экономически активное население — в Ферганской (1630,5 тыс. чел) и Самаркандской (1629,8 тыс.) областях. Самый низкий показатель экономически активного населения был в Сырдарьинской (371,9 тыс. чел) и Навоийской (445,7 тыс. чел) областях. В Республике Каракалпакстан — 688,8 тыс. чел.

Основную часть составляют такие отрасли как, сельское хозяйство, лесное и рыбное хозяйство (27,3%), промышленность (13,5%), торговля (11,0%), строительство (9,5%) и образование (8,2%).

С каждым годом растет доля частного предпринимательства и малого бизнеса в экономике. Объем оказываемых услуг увеличился на 8,4%, а его доля в структуре ВВП — 36%. Но, в структуре оказываемых населению услуг по занятости и найма рабочей силы доля частного сектора незначительна.

Известно, что рекрутинговая фирма Adecco США ежедневно трудоустраивает по всему миру 650 тыс сотрудников. Этому способствуют 5800 офисов в 67 странах мира. В сфере автомобилестроения, банковского дела, логистики, телекоммуникаций и информационных технологий США компания Adecco принадлежит 18% рынка.

Одной из наиболее актуальных проблем в Узбекистане является формирование и дальнейшее развитие деятельности частных коммерческих субъектов, занимающихся

подготовкой и наймом рабочей силы для крупного и мелкого бизнеса. С одной стороны, они выступают на рынке труда в качестве одной из наиболее важных инфраструктур услуг, обеспечивая занятость молодежи, впервые вступившей на рынок труда, незанятых женщин, а также других наемных работников, которые ищут достойную работу. С другой стороны, фирмы, занимающиеся такой деятельностью, служат для пополнения и повышения кадрового потенциала предприятий, работающих в различных формах собственности [4].

В законодательно-правовых актах, учебно-методических и научных источниках Узбекистана термин «рекрутинг» практически отсутствует. Использование этого слова в национальной экономической системе означает «наем или набор персонала для заказчиков» [5].

Создание и развитие рекрутинговых фирм, оказывающих услуги в сфере обеспечения занятости и подбора кадров, способствует обеспечению саморегуляции данного рынка, улучшению показателей занятости и обеспеченности рабочей силой фирм, снижению дополнительных затрат, связанных с поиском рабочей силы и рабочих мест.

Создание частных рекрутинговых компаний должно эффективно решать следующие задачи:

- выявление и отбор работников, имеющих профессиональную и квалификационную подготовку, приглашение на работу, учитывая желания и требования сотрудника;
- оказание помощи работодателю в процессе поиска работы, соответствующей образованию, профессии, региону, квалификации и требуемой заработной плате, трудоустройство на рабочее место, доходность которого обеспечит минимальные потребности самого сотрудника и его семьи.

формирование, ведение и обновление списка потенциальных работодателей и списка доступных вакансий и физических лиц, нуждающихся в трудоустройстве и изменение места работы;

- создание базы данных свободных рабочих мест в масштабе региона и нуждающейся в трудоустройстве незанятой части населения а также отдельно банка данных по выпускникам высших учебных заведений и профессиональных колледжей (академических лицеев), нуждающихся в трудоустройстве;

- формирование и обновление резерва национальных кадров для отечественных и иностранных компаний, обладающих современными знаниями, навыками и высокой квалификацией.

В настоящее время внедрение рекрутинговых услуг на рынке труда можно оценивать как начало действий.

В данной отрасли формируются теоретические подходы, научные взгляды и практические навыки. Формируются организационно-правовые формы, нормативно-правовые основы и практические аспекты рынка рекрутинговых услуг, занимающие достойное место в национальном рынке труда.

В нормативно-правовых актах Республики Узбекистан не предусмотрены ограничения и иные барьеры, препятствующие организации, формированию и развитию частного бизнеса в сфере занятости.

Формирование и развитие рекрутинговых субъектов бизнеса приобретает особую актуальность как с научной так и с практической точки зрения.

*Список литературы:*

1. Ташпулатов А. Развитие рынка рекрутинговых услуг в обеспечении занятости населения // Проблемы современной науки и образования. 2019. №12-2(145). С. 93-96.
2. Долженкова Ю. В., Руденко Г. Г. Кластерная стратегия развития рекрутмента в системе российского рынка труда // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2012. №1. С. 102-111.
3. Магруппов А. Ю. Человеческий капитал-главный фактор инновационного развития Республики Узбекистан // Вестник науки и образования. 2019. №11-1 (65).
4. Хавитов А. Инновационный аспект политики занятости молодежи в республике Узбекистан // Архив научных исследований. 2019. С. 457-457.
5. Ржаницына Л. С. Некоторые аспекты положения женщин-трудовых мигрантов в России // Женщины и мужчины в миграционных процессах прошлого и настоящего. 2019. С. 444-448.

*References:*

1. Tashpulatov, A. (2019). Razvitie rynka rekrutinyovykh uslug v obespechenii zanyatosti naseleniya. *Problemy sovremennoi nauki i obrazovaniya*, (12-2(145)). 93-96. (in Russian).
2. Dolzhenkova, Yu. V., & Rudenko, G. G. (2012). Recruitment on russian labour market: cluster development strategy. *Vestnik OmGU. Seriya: Ekonomika*, (1). 102-111. (in Russian).
3. Magrupov, A. Yu. (2019). Chelovecheskii kapital-glavnyi faktor innovatsionnogo razvitiya Respubliki Uzbekistan. *Vestnik nauki i obrazovaniya*, (11-1 (65)). (in Russian).
4. Khayitov, A. (2019). Innovatsionnyi aspekt politiki zanyatosti molodezhi v respublike Uzbekistan. *Arkhiv nauchnykh issledovaniy*, 457-457. (in Russian).
5. Rzhanitsyna, L. S. (2019). Nekotorye aspekty polozheniya zhenshchin-trudovykh migrantov v Rossii. In *Zhenshchiny i muzhchiny v migratsionnykh protsessakh proshlogo i nastoyashchego*, 444-448. (in Russian).

*Работа поступила  
в редакцию 14.12.2019 г.*

*Принята к публикации  
19.12.2019 г.*

*Ссылка для цитирования:*

Тошпулатов А. Рынок рекрутинговых услуг в обеспечении занятости населения Узбекистана // Бюллетень науки и практики. 2020. Т. 6. №1. С. 274-277. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/50/32>

*Cite as (APA):*

Toshpulatov, A. (2019). Market recruitment services to ensure the employment of the population of Uzbekistan. *Bulletin of Science and Practice*, 6(1), 274-277. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/50/32> (in Russian).