

## KORXONALARNING MEHNAT RESURSLARINI SHAKLLANTIRISHDA AUTSTAFFINGDAN FOYDALANISH

**O' A. Muxammadiyev**

SamDAQU, Biznesni boshqarish kafedrası dotsenti

**Sh. N. Jumanov**

SamDAQU, Biznesni boshqarish kafedrası katta o'qituvchisi

**R.T. Murodov**

SamDAQU, Biznesni boshqarish kafedrası tayanch doktoranti

### ARTICLE INFO.

**Kalit so'zlar:** autstaffing, mehnat resurslari, personal boshqaruvi, kichik biznes, innovatsion yondashuvlar, xodimlarni yollash

### Annotatsiya

Hozirgi tezkor iqtisodiy o'zgarishlar davrida korxonalarining samarali faoliyat yuritishi mehnat resurslarini moslashuvchan va tejankor usullar bilan shakllantirishga bog'liq. Shu bilan birga, an'anaviy personalni tanlash va boshqarish usullari zamonaviy talablarni to'liq qondira olmaydi. Ushbu maqolada autstaffing – ya'ni xodimlarni tashqi pudratchi tashkilotlar orqali yollash tizimining afzalliklari va qo'llash mexanizmlari tahlil qilinadi. Mualliflar kichik va o'rta biznes subyektlari misolida autstaffingdan foydalanishning samaradorligini tahliliy uslubda o'rganib, ishga yollash, xodimlarni baholash va yuridik mas'uliyatni taqsimlash jarayonlariga e'tibor qaratgan. Tadqiqot natijalari autstaffing xarajatlarni kamaytirish, moslashuvchan mehnat grafigi yaratish, ichki motivatsiyani oshirish va zahira kadrlar tizimini shakllantirishda samarali vosita ekanligini ko'rsatadi. Shuningdek, autstaffingning ayrim salbiy jihatlari ham ko'rsatilib, ularni bartaraf etish yo'llari muhokama qilinadi.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2025 LWAB.

Respublikamiz iqtisodiyotida kichik biznes ikki turga bo'linadi. Bular mikrofirmalar va kichik korxonalar. Bizning respublikamizda hozirgi paytda o'rta biznes tashkilotlari shakllanmagan. Korxonalar va tashkilotlarni kichik biznes subyektiga tegishli ekanligi Vazirlar Mahkamasining 2016-yil 24-avgustdagi 275-sonli qaroriga binoan yaratilgan tasnifga asoslanadi. Ishchilar soni o'rtacha yillik soni 20 nafargacha bo'lsa, bunday tashkilotlar mikrofirmalar hisoblanadi. Agar ishchilar soni 279 nafargacha bo'lsa, kichik korxonalar hisoblanadi. Bunday tasnifga asosan ishchilar sonining eng katta ko'rsatkichi olingan. Korxonalarining faoliyat turlariga mos ravishda maksimal ishchilar soni aynan ushbu diapozonda o'zgarishi mumkin.

Respublikamizda tashkilotlarni mikrofirmalar va kichik biznesga ajratish Yevropa Ittifoqi davlatlari amaliyotga asoslanishi ijobiy tajriba hisoblanadi. Chunki, ushbu me'zonlar Yevropa Ittifoqi tarkibiga kiruvchi barcha davlatlarga tegishlidir. Hozirgi paytda faoliyat yuritayotgan mikrofirmalardagi personal soni 1 dan 9 nafargacha, kichik korxonalarda esa personal soni 10 dan 49 nafargacha va o'rtacha korxonalarda 50 dan 249 nafargacha taqsimlanishi davlatimizni kichik va o'rta biznesni yanada

samarali qo‘llab-quvvatlash uchun qulay imkoniyatlarini yaratadi.

Hozirgi paytda kichik biznesni va mikrofirmalar faoliyatining barcha jihatlariga va o‘ziga xos xususiyatlariga ilmiy hamjamiyat hamda amaliyotchilarning qiziqish olib borayotganini kuzatish mumkin. Ta’kidlash lozimki, iqtisodiy inqirozli vaziyatlarning salbiy ta’sirini kamaytirishda mamlakatning iqtisodiyotida muhim ahamiyatga ega bo‘lgan mikrofirmalar va kichik biznes faoliyati hal qiluvchi ahamiyatga ega bo‘ladi. Chunki mikrofirmalar va kichik biznes tashqi muhit o‘zgarishlariga va iqtisodiy inqirozlarni salbiy ta’sirlariga tezkor moslashuvchanlik xususiyatlariga ega. Mamlakatimizda 2024-yilda kichik korxonalar va mikrofirmalar soni 417,1 mingtaga yetgan. Kichik tadbirkorlik subyektlarining soni har 1000 nafar aholi soniga 14 tani tashkil etgan. O‘zbekiston Respublikasining hudulari bo‘yicha kichik biznes va mikrofirmalar soni bo‘yicha Toshkent shahrida – 87458 tani, Toshkent viloyatida – 38458 tani, Samarqand viloyatida – 37398 tani, Farg‘ona viloyatida – 36238 tani, Qashqadaryo viloyatida – 27980 tani, Buxoro viloyatida – 27594 tani, Andijon viloyatida – 24381 tani, Xorazm viloyatida – 23854 tani, Namangan viloyatida – 23136 tani, Qoraqalpog‘iston Respublikasida – 22066 tani, Surxondaryo viloyatida – 20589 tani, Navoiy viloyatida – 19539 tani, Jizzax viloyatida – 16677 tani va Sirdaryo viloyatida – 11217 tani tashkil etgan.

Mamlakatimizda faoliyat ko‘rsatayotgan mikrofirmalar va kichik biznes subyektlarining tahlilidan hamda rivojlangan g‘arb mamlakatlaridagi kichik biznes faoliyati bilan taqqoslashlardan ma’lum bo‘ldiki, hozirgi paytda mamlakatimizda mikrofirmalar va kichik biznes yetarli darajada rivojlanmagan. Ushbu hol birinchidan davlat va iqtisodiyotni moliyaviy institutlari tomonidan moliyaviy qo‘llab-quvvatlash yetarlicha tashkil etilmaganligi, ikkinchidan texnologik va boshqaruv yo‘nalishidagi innovatsiyalarning yetarli darajada joriy etilganligi bilan bog‘liqdir.

Kadrlarni tanlash tizimidagi oxirgi an‘analar kardlar faoliyatini tashkil etishga tegishli bo‘lgan muayyan muammolarni autsorfingga berishdir. Xususan kadrlarni jalb etish va uni tanlash va personalni baholashdir. Ushbu funksiyalar “baholash markazlari” deb ataladigan markazlari orqali bajariladi. Ushbu funksiyalarni bajarishning yana bir yo‘nalishi – bu assisment markazlarida kasbiy standartlarni joriy etish hisoblanadi [1,17].

Kadrlarni jalb etish va tanlash sohasidagi yetakchi kompaniyalarning faoliyatini tahlili shuni ko‘rsatadiki, assisment markazlar kadrlar malakasini 87% aniqlikda nomzodning potensialini kadrlar zahirasini istiqbolli strategiyalarini, personlani individual rivojlantirish dasturlarini tuzish va o‘qitishning korporativ dasturlarini shakllantirish uchun imkon yaratadi.

Shu bilan birgalikda agar ushbu sohaga ajratilgan mablag‘lar sezilarli darajada cheklangan bo‘lsa, zamonaviy texnologiyalardan foydalanish tavsiya etiladi.

- nomzodlarni internet-rekrutment yordamida tanlash;
- kadrlarni mobil internet saytlari texnologiyalaridan foydalangan holda shakllantirish;
- personalni ijtimoiy tarmoqlar yordamida shakllantirish;
- personalni tanlashni analitik usullaridan foydalanish;
- iqtidorli kadrlarni boshqarish [2.237-bet].

Innovatsion yondashuvlardan va texnologiyalardan foydalanishni kadrlar faoliyatini samarali boshqarish nuqtai nazaridan qaraydigan bo‘lsak, bunda avvalam bor, kadrlarni jalb etish, tanlash va yollash jarayonini kam xarajatlar bilan amalga oshirish nazarda tutiladi. Ushbu jarayonlarni autstaffingdan foydalanib, bajarish mumkin.

Autstaffing konsepsiyasi personal lizingdan paydo bo‘lgan. Faqat AQSHda ushbu xizmatlarni bugungi kunda 2000dan ortiq kompaniyalar taklif qilmoqda. Xizmatlar bozori esa yiliga 35% ga olmoqda. G‘arbiy Yevropada ham shunga o‘zshash vaziyat mavjud. Odatda kompaniyalar biznes sohasida muayyan noaniq vaziyatlar mavjud bo‘lsa, autstaffingdan foydalanadilar.

Autstaffing – bu xodimni buyurtmachi kompaniya shtatlar ro‘yxatidan chiqarib, pudratchi kompaniya shtatiga kiritish demakdir. Bunda xodim o‘zining xizmat burchini (funktsiyalarini) oldingi ish joyida bajarilishni davom ettiradi, lekin xodimga nisbatan ish beruvchining majburiyatlarini endi pudratchi kompaniya bajara boshlaydi. Autstaffingni amalga oshirish jarayonida ish beruvchi yuridik jihatdan xodimni ish bilan ta‘minlaydi va quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmasiga oladi:

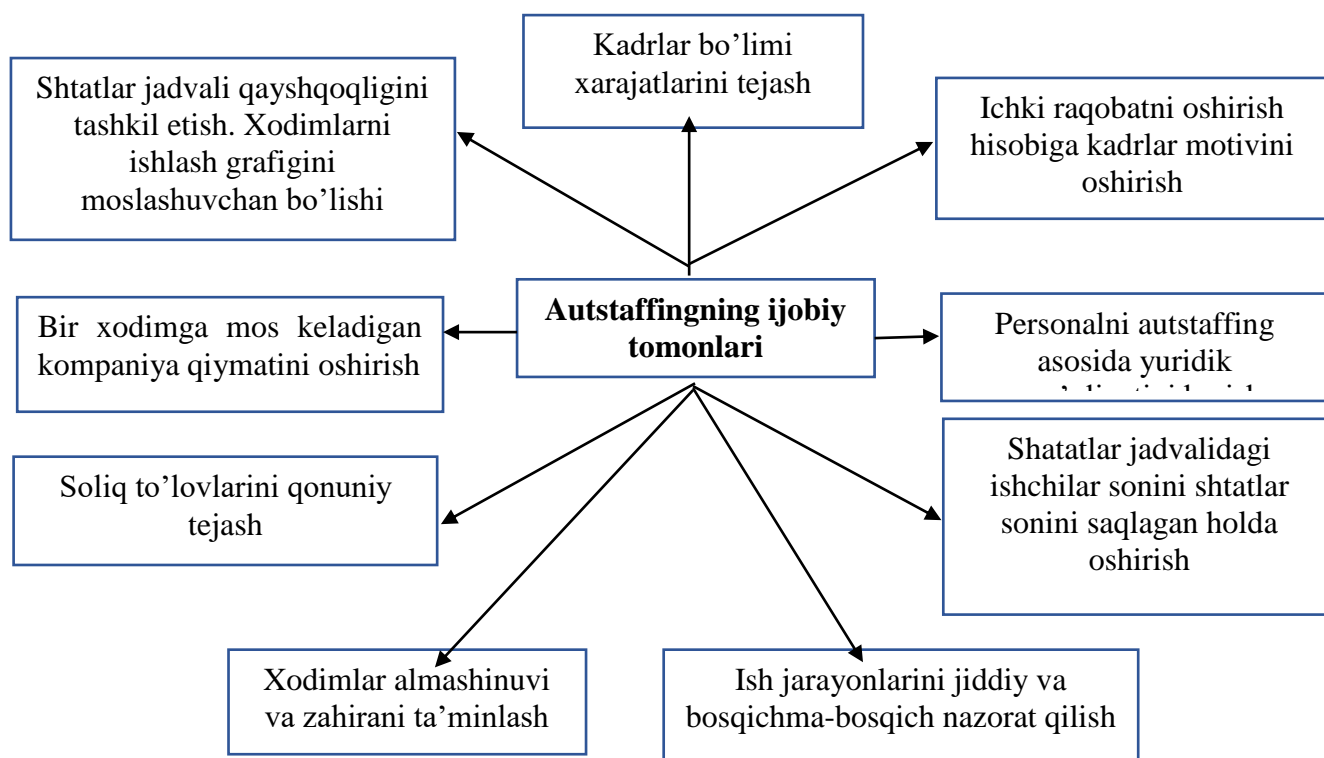
- ishga qabul qilish va bo‘shatish, boshqa ishga o‘tkazish va rotatsiya qilish, xodimlarning shatatlar jadvaliga o‘zgartirishlar kiritish;
- kasallik varaqasiga haq to‘lash, mehnat ta‘tillarini rasmiylashtirish;
- xodimning talablariga mos ravishda har xil ma‘lumotnomalarni taqdim etish;
- xodimni ish bilan ta‘minlash bo‘yicha davlat organlari bilan hamkorlikda faoliyat ko‘rsatish.

Xorijiy davlatlarda autstaffing 1960-1970-yillarda paydo bo‘lgan. Lekin 1990-yillarda undan keng foydalana boshlandi. Amerikaning kichik biznes bo‘yicha administratsiyasining ma‘lumotlariga ko‘ra, 2000-2020-yillar davrida AQSHda tashkilotlarning o‘zaro mehnat munosabatlarini tartibga solish qonuniy aktlari 60% ga oshdi. Ayniqsa, kichik va o‘rta biznes tashkilotlari o‘zlarining 25% gacha ish vaqtini kadrlar menejmentiga sarflashi aniqlandi. Ushbu jarayon yuqori mehnat xarajatlarini va vaqtini talab qilishi ko‘zga tashlandi. Natijada autstaffing xarajatlarni kamaytirish uchun keng qo‘llanila boshlandi. 2015-yillarda g‘arbning 80% kichik va o‘rta biznes korxonalari o‘z xodimlarining bir qismini shtatlar jadvalidan chiqardi. Keyinchalik xorijiy tashkilotlarda xodimlarni bir tashkilotdan ikkinchisiga o‘tkazishda autstaffingdan foydalanish rivojlanib bormoqda. Autstaffingdan foydalanadigan kichik biznes va mikrofirmalar faoliyatining tahlili shuni ko‘rsatadiki, ushbu mexanizmdan foydalanish mexanizm barqaror o‘sib borayotganligini ko‘rish mumkin (1-rasm).

Autstaffingni bir qancha ijobiy tomonlari bilan birgalikda uning salbiy tomonlari ham mavjud. Ulardan biri ushbu mexanizmning xodimlarning ayrim toifalariga mos kelmasligi mumkin. Ba‘zi hollarda xodimning mavqei balandroq bo‘lgan va brend mahsulotlarni ishlab chiqarishga dahldor bo‘lishi xodimga ijobiy ta‘sir qiladi va uning faoliyatini ijobiy motivlashtiradi. Lekin kadrlarni rasmiylashtirish hujjatlariga muvofiq, xodim boshqa tashkilotda ro‘yxatdan o‘tadi.

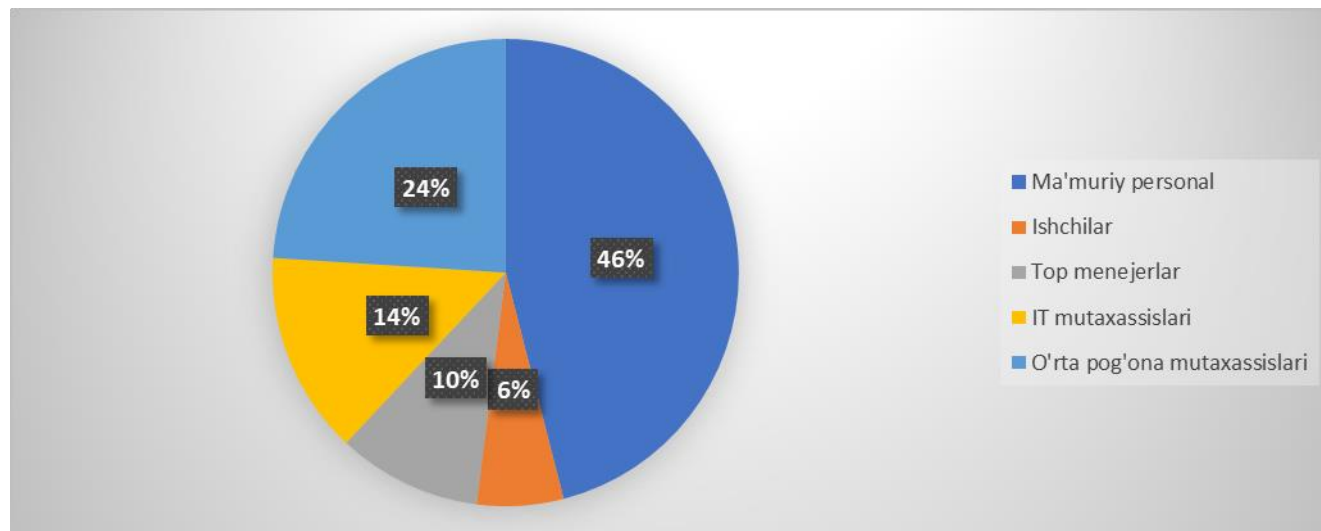
Bulardan tashqari autstaffingning quyidagi kamchiliklarini ko‘rsatish mumkin:

- boshqa ish berishga o‘tkaziladigan xodimlar uchun va shu bilan birga jaomada ijtimoiy-psixologik muhitning yomonlashuvi;
- ba‘zi xodimlarning boshqa tashkilotlarga o‘tkazilishi tufayli korporativ madaniyatning yomonlashuvi;
- autstaffing kompaniyalariga xodimlarni boshqarish funksiyalarini muayyan qismini berilishi tufayli ishlab chiqariladigan mahsulotni va xizmatlarning sifatlarini salbiy tomonga o‘zgarishi mumkinligi;
- kompaniyaning autstaffing funksiyalari bilan bog‘liq xarajatlarining oshishi, chunki shtatlar jadvaliga kirmagan xodimlarga ham maosh to‘lash, bundan tashqari oldingi tashkilot xarajatlarini qoplash kam deganda 12% ni tashkil etadi;
- autstaffingdan foydalanish davlat tashkilotlarining (soliq va bandlikni nazorat qiladigan tashkilotlar) salbiy munosabatlariga sabab bo‘ladi. Chunki mehnat qonunchiligida autstaffingning muammolari qamrab olinmagan.



**1-rasm. Autstaffingdan foydalanishning ijobiy tomonlari.**

Autstaffingni yuqorida keltirilgan kamchiliklariga qaramasdan kadrlar autstaffing bozorida talab va taklif kundan kunga o'sib borayotganligini e'tiborga olsak, uning dolzarb muammo ekanligidan darak beradi.



**2-rasm. Autstaffing jarayonida ishtirok etuvchi xodimlarning ulushi foizlarda.**

O'zbekistonda autstaffingdan foydalanadigan har xil toifadagi xodimlarning tarkibi 2-rasmda keltirilgan. Ma'muriy personalni autstaffingdan ko'proq foydalanishini ularning mehnat xarajatlarini pasaytirish imkoniyati mavjudligi bilan tushuntirish mumkin. Ularning maoshi ish haqi fondining katta qismini tashkil etadi.

Shunday qilib, xulosa qilish mumkinki, autstaffingdan foydalanish zaruriyati tashqi muhitning tezkor o'zgarishi va COVID-19 tarqalishi natijasida rivojlandi. Hozirgi paytda ushbu xizmatlar keng tarqalmoqda.

Ko'pchilik kompaniyalar, xodimlarni tanlash jarayonida ijtimoiy tarmoqlardan yoki avtomatlashtirilgan dasturlash mexanizmlaridan foydalanmoqdalar. Jumladan: "Tezal" avtomatlashtirilgan dasturlash tizimi, "Konkosh" xodimlarning faoliyat ko'nikmalarini testlar yordamida tekshirish va Psi-Karta-kompyuter tizimi.

Yuqorida keltirilgan kichik biznes va mikrofirmalar personalni jalb etish, baholash va jalb etish sohasidagi faoliyat ko'rsatadigan mutaxassislar uchun foydali hisoblanadi. Shunday qilib, tashkilotdagi har qanday jarayonning natijaviyligi mehnat resurslarining potensialiga va har bir xodimning malakasiga bog'liqdir.

#### Adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi prizedenti Sh.M.Mirziyoyevning PF-6119 son farmoni
2. Ansoff I. Стратегическое управление М. Экономика 1989. 519с
3. Kotler P. The world's foremost authority on marketing. Answers your questions. Moscow Olimp Business 2008. 200 p.
4. Porter M. E. The competitive advantage of nations. Moscow Alpina pulisher. 2020. 947p.
5. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. М.Юнити - Дана. 2017. 576с.
6. Muhammadiyev O'.A Strategik menejment. Tashkent lesson press 2021. 440b.
7. Muhammadiyev U.A. Aqliy kapital firmaning raqobat ustunligini ta'minlash vositasi sifatida. Polsha. Gosprodachka I Innowacje. ISSN:2545-0573
8. O'.A. Muxammadiyev, A.N. Djabriyev, X.T. Buriyev, M.Z. Yuzboyeva. "Menejment". O'quv qo'llanma. Samarqand – 2019 y.
9. O'.A. Muxammadiyev, X.T. Buriyev, M.Z. Yuzboyeva. "Menejment savol va javoblarda". O'quv qo'llanma. Samarqand – 2019 y.
10. Виханский О.С. Стратегическое управление М. Економист. 2006. 164с.
11. Usmanov, I. A., and N. Jumanov Sh. "WAYS TO IMPROVE ACCESS CONTROL IN CONSTRUCTION DEVELOPMENT." *Science and innovation* 1 (2022): 384-386.
12. Usmanov, Ilhom Achilovich, and Sherzod Norboevich Jumanov. "WAYS TO IMPROVE QUALITY CONTROL OF CONSTRUCTION AND INSTALLATION WORKS." *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences* 1.10 (2021): 651-658.
13. Мухаммадиев, У. А. Ш. Н. Жуманов, and З. А. Мирзаев. "В СТРОИТЕЛЬСТВЕ КРУПНЫХ КОМПЛЕКСОВ СВОЕВРЕМЕННОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ФРОНТОВ РАБОТ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА." *Евразийский журнал академических исследований* 2.6 (2022): 1238-1240.
14. Хикматов, Хакимхон Хамзаевич, et al. "Модель и методические рекомендации по рекламе оптимального использования ресурсов в горных регионах республики Узбекистан." *Управление социально-экономическими системами: теория, методология, практика*. 2020.
15. Жуманов, Ш. Н. М. Ш. Комилова, and А. Х. Ташимов. "“МАРКЕТИНГ” ФАНИНИ ЎҚИТИШДАГИ ИННОВАЦИЯЛАР ВА ИЛФОР ПЕДАГОГИК ТЕХНОЛОГИЯЛАРИНИНГ АҲАМИЯТИ." *Экономика и социум* 4-1 (107) (2023): 586-589.
16. Abdalimovich, Mirzaev Zafar, Rakhmonova Feruza Musakulovna, and Jumanov Sherzod Norboevich. "Principles of Doing Business in the Digital Economy." *Central Asian Journal of*

*Innovations on Tourism Management and Finance* 4.10 (2023): 131-136.

17. Karjavovich, K. Z., Raimkulovich, N. M., Norboevich, J. S., & Erkinovna, O. L. (2022). NATIONAL ACCOUNTING SYSTEM MACRO AND MICROECONOMIC INDICATORS AND GROSS DOMESTIC PRODUCT. *European International Journal of Multidisciplinary Research and Management Studies*, 2(04), 203-206.
18. Усманов, Илхом Ачилович, and Шерзод Норбоевич Жуманов. "ҚУРИЛИШ ИШЛАБ ЧИҚАРИШИДА КИРИШ НАЗОРАТИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЙЎЛЛАРИ." *Science and innovation* 1.Special Issue 2 (2022): 384-386.