

The **T**alentist

Employer Brand Perception

Ish beruvchining brendini idrok etish bo'yicha tadqiqot natijalari O'zbekiston, 2023

Ish beruvchini tanlashning asosiy mezonlari
Ishni o'zgartirish
Imtiyozlarga munosabat
Ish beruvchilarning o'ziga jalb qilishi



Talentist nima?



Ish beruvchining brendini idrok etish bo'yicha **tadqiqot**, ko'p odamlarning fikriga asoslangan va ish beruvchi brendini o'rganishda muvaffaqiyatli tajriba natijalarini to'playdi.

Tanlov bo'yicha **mustaqil so'rovnoma** ijtimoiy-demografik xarakteristikalari mamlakatning mehnatga layoqatli aholisini aniq ko'paytiradigan namunaga asoslangan

Aholining kamida 10 foiziga ma'lum bo'lgan yirik **ish beruvchi brendlar kompaniyalarining o'ziga jalb qilishini baholash**.

Kompaniyalarga ish beruvchi brendini rivojlantirishga yordam berish **qimmatli insaytlar**

Tadqiqot haqida

3 500 odam

Ijtimoiy-demografik xarakteristikalariga ko'ra, tanlov O'zbekistonning mehnatga layoqatli aholisini aks ettiradi.



16 yoshdan 59 yoshgacha bo'lgan odamlar onlayn so'rovnoma savollarga javob berishadi.



11 ta sohadan **11** ta kompaniya
Biz yirik ish beruvchilarning brendlarini baholaymiz (xodimlari 1000 va undan ortiq).

Anketani to'ldirish anonim tarzda bo'ladi va o'rtacha 15 daqiqa davom etadi.

So'rovnoma 2023-yil 13-sentabrdan 14-oktabrgacha o'tkazildi.

Tekshirilayotgan sohalar va segmentlar

Sog'liqni saqlash

- Distribyutorlar
- Farmatsevtika ishlab chiqaruvchilari

To'qimachilik sanoati

- To'qimachilik sanoati

Telekommunikatsiya

- Telekommunikatsiya xizmatlari

Qazib olish va qayta ishlash

- Kon sanoati
- Quvur sanoati
- Kimyo sanoati

Mashinasozlik

- Aviasanoat
- Avtomobil ishlab chiqaruvchilar
- Vagon ishlab chiqarish
- Uskunalar va asbobsozlik

Chakana savdo

- Maishiy texnika va elektronika
- Nooziq-ovqat chakana savdo
- Oziq-ovqat chakana savdosi
- Elektron tijorat

Qurilish va ko'chmas mulk

- Qurilish materiallari ishlab chiqarish
- Sanoat muhandisligi
- Infratuzilma obyektlarini qurish

Umumiy iste'mol tovarlari

- Distribyutorlar
- Ichimliklar
- Nooziq-ovqat mahsulotlari
- Oziq-ovqat mahsulotlari

Transport va logistika

- Yuk va yo'lovchi tashish
- Pochta xizmatlari

Yoqilg'i-energetika kompleksi

- Neft va gaz
- Ko'mir sanoati

Moliyaviy xizmatlar

- Banklar, moliyaviy xizmatlar
- Sug'urta

Metodologiya

Ish beruvchini tanlash mezonlari

1. Ish va hayot o'rtasida muvozanat
2. Karyeraviy o'sish imkoniyatlari
3. Ta'lim va treninglar mavjudligi
4. Uzoq muddatli bandlik kafolati
5. Moslashuvchan ish sharoitlari
6. Qiziqarli ish
7. Zamonaviy texnologiyalardan foydalanish
8. Sifatli mahsulotlar/xizmatlar
9. Teng imkoniyatlar
10. Yoqimli ish muhiti
11. Kuchli rahbarlik
12. Ijtimoiy javobgarlik
13. Qulay joylashuv
14. Moliyaviy barqarorlik
15. Yaxshi ish haqi
16. Yaxshi obro'

Reyting uchun asosiy savollar

Kompaniyalar ro'yxati bo'yicha savolga javob

"Siz ushbu kompaniyani ish beruvchi sifatida bilasizmi?"

Mashhurlikni belgilaydi

Respondentga ma'lum bo'lgan har bir kompaniya bo'yicha savolga javob

"Bu kompaniyada ishlashni xohlarmidingiz?"

O'ziga jalb qilish darajasini belgilaydi

Respondentga ma'lum bo'lgan har bir kompaniyani asosiy mezonlar bo'yicha baholash:

O'ziga jalb qilish sababini belgilaydi

Reyting mexanikasi

Respondentga **30 ta** kompaniyalar ro'yxati taklif etiladi.

Har bir kompaniya faqat uni ish beruvchi brendi sifatida biladigan respondentlar tomonidan baholanadi

Shunday qilib, tadqiqot taniqli va unchalik mashhur bo'lmagan ish beruvchi brendlari haqida teng darajada tushunchalarni beradi.

Randomizatsiya shunday tuzilganki, har bir kompaniya **1000 ta** respondentga ko'rsatiladi.

Asosiy xulosalar-2023

Ish beruvchini tanlashning asosiy mezonlari

- Ish beruvchini tanlashda uchta eng muhim mezon - ish haqi, yoqimli ish muhiti va qiziqarli ish.
- Hozirgi ish beruvchini baholashda xodimlar yoqimli ish muhiti, sifatli mahsulot va xizmatlar hamda kuchli rahbariyatni qayd etishadi.
- 100 ta yirik ish beruvchilarni baholashda respondentlar kompaniyalar kuchli rahbarlik, sifatli mahsulot va xizmatlar hamda yaxshi obro'ga ega ekanligini aytishgan.

Ishni o'zgartirish va afzal ko'rish

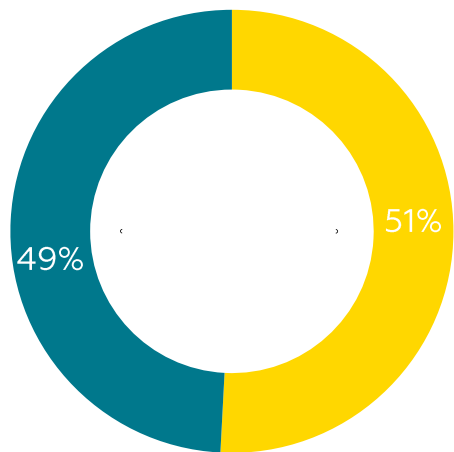
- O'tgan yil davomida respondentlarning 15 foizi ish beruvchini o'zgartirgan, 11 foizi esa kelgusi yil ichida buni amalga oshirishni rejalashtirgan.
- Ishni o'zgartirishning asosiy sabablari - maosh kamligi, qoniqarsiz ish va noqulay jadval.
- O'tgan yil davomida, respondentlarning fikriga ko'ra, ish yuklamasi ortdi, shu bilan birga ish haqi va ish jadvali yaxshilandi.
- Har oltinchi respondent o'z biznesiga ega bo'lishni, ikkinchi o'rinda davlat byudjeti tashkilotida ishlashni afzal ko'radi.

Imtiyozlarga munosabat

- Ish beruvchilar ko'pincha qo'shimcha dam olish kunlari va ovqatlanish uchun kompensatsiya va qiyin hayotiy vaziyatlarda moliyaviy yordam berishadi.
- Odamlarning fikriga ko'ra, o'ziga eng jalb qiluvchi imtiyozlar sayohat xarajatlari, ixtiyoriy tibbiy sug'urta va sayohat sug'urtasi.
- O'rta yoshdagi respondentlar uchun qo'shimcha ta'til kunlari, uyali aloqa va sayohat uchun kompensatsiya yanada o'ziga jalb qiluvchi hisoblanadi.
- Respondentlarning 2/3 qismi ish beruvchining yordamiga muhtojligini aytishadi, bu bo'yicha eng yuqori o'rinlarda uy sotib olish/ijaraga olish, tibbiy xizmatlar va moliyaviy maslahatlar ekanligini aytishadi.⁶

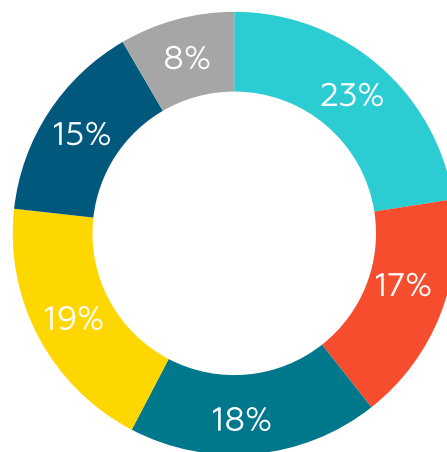
Tanlov: ijtimoiy-demografik profil

Jins



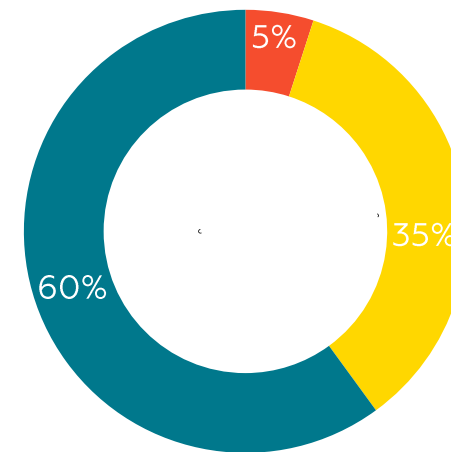
● Ayollar Baza 1721
● Erkaklar Baza 1779

Yosh



● 16-24 Baza 789
● 25-29 Baza 589
● 30-34 Baza 640
● 35-39 Baza 669
● 40-49 Baza 519
● 50-59 Baza 294

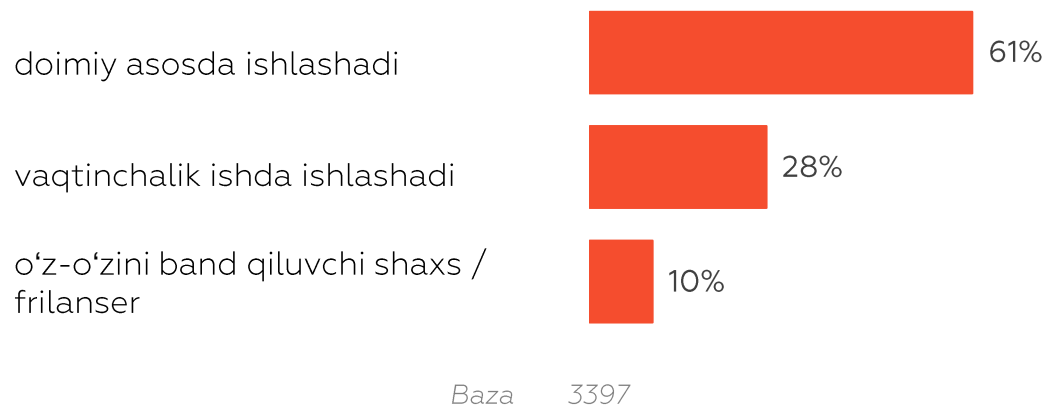
Ta'lim



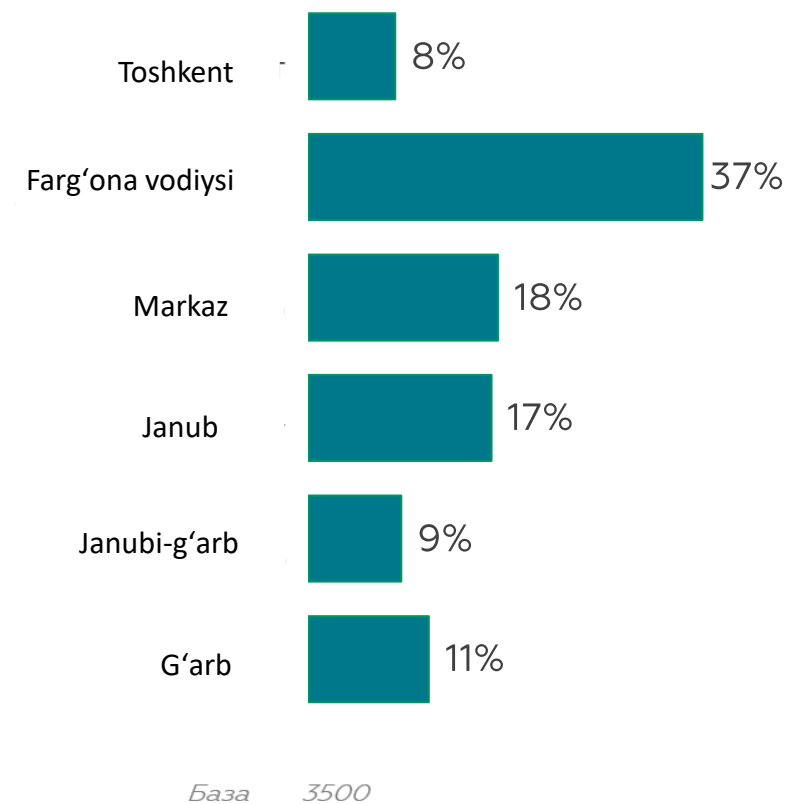
● oliy Baza 2101
● o'rta Baza 1225
● o'rtadan past Baza 174

Tanlov: mintaqa, bandlik holati

Bandlik



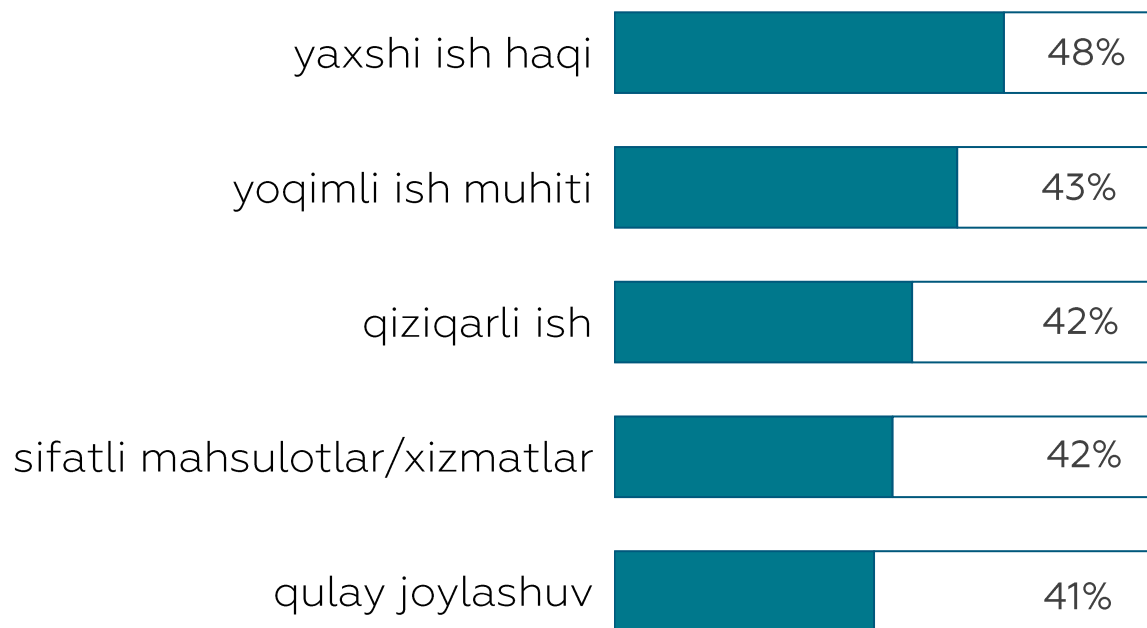
Geografiya



Ish beruvchini tanlashning asosiy mezonlari



Top-5 ta ish beruvchini tanlash uchun eng muhim mezon



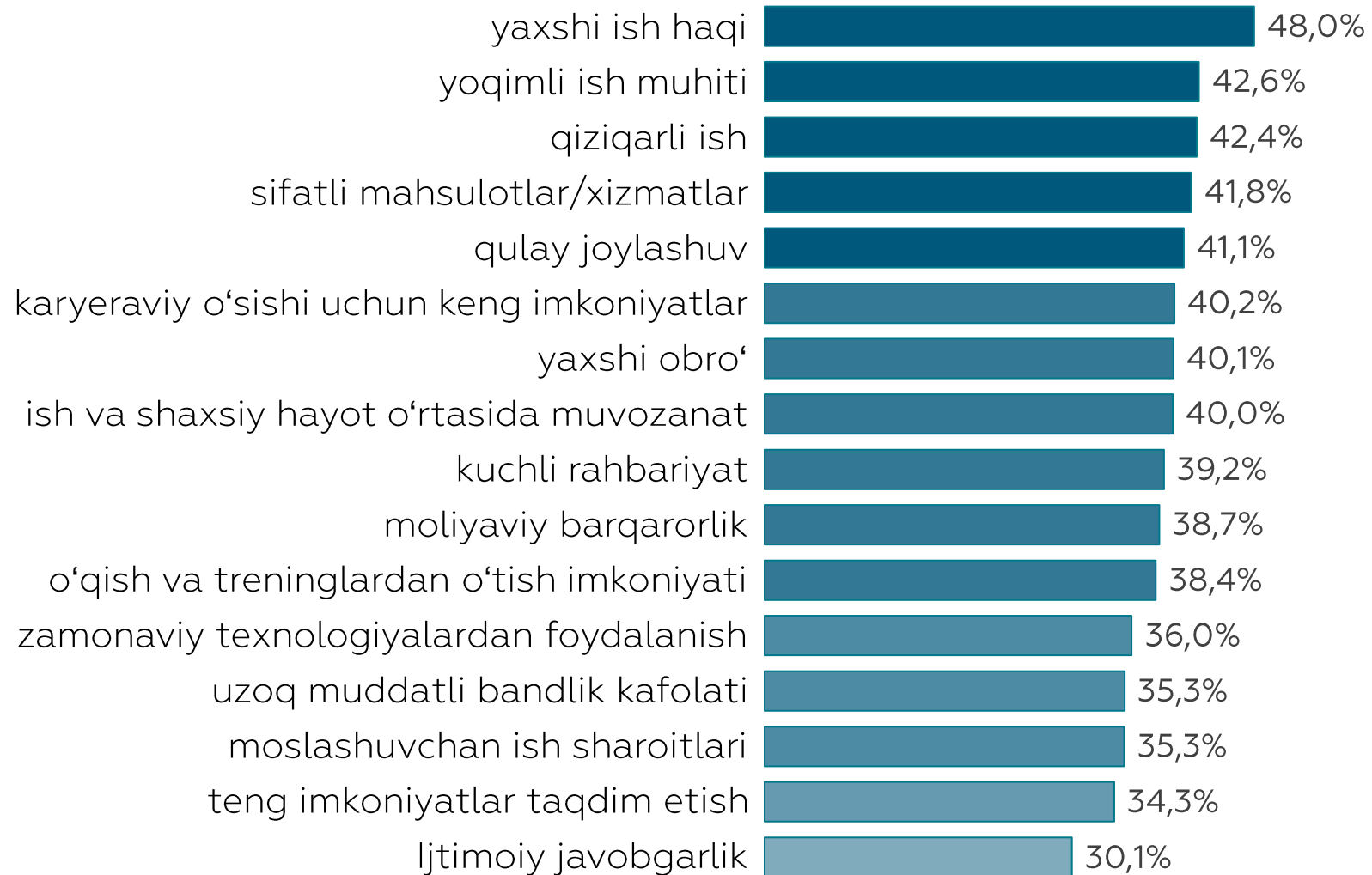
Yaxshi ish haqi ish beruvchini tanlashda eng muhim mezon hisoblanadi. Bu omil doimiy ravishda ishlaydigan respondentlar uchun muhimroq.

Qiziqarli ish ish beruvchini tanlashning uchta asosiy mezonlaridan biri bo'lib, 24 yoshgacha bo'lgan yoshlar uchun muhimroq hisoblanadi.

Shuningdek, yoshlar boshqa yosh guruhlariga qaraganda mahsulot/xizmatlar sifati, karyera istiqbollari, o'qish va treninglardan o'tish imkoniyati, shuningdek, teng imkoniyatlarning ta'minlanishi haqida ko'proq qayg'uradilar.

Zamonaviy texnologiyalardan foydalanish va uzoq muddatli bandlik kafolatlari byudjet tashkilotlari xodimlari uchun muhimroqdir.

Ish beruvchini tanlash mezonlarining ahamiyat reytingi



A1. Siz uchun ideal ish beruvchini tasavvur qiling. Ish beruvchi kompaniyani tanlashda ushbu omillar siz uchun qanchalik muhimligini baholang.

Baza 3500

Ish beruvchini tanlash mezonlari bo'yicha uzilishlar zonasi

Ish beruvchining taklifidagi uzilishni tushunish va uning asosiy tanlov omillari bo'yicha potensial xodimlar o'rtasida idrok qilinish ish beruvchi brendini maqsadli rivojlantirishga imkon beradi.

Joriy ish beruvchining taklifi

1	yoqimli ish muhiti	75%
2	sifatli mahsulotlar/xizmatlar	75%
3	kuchli rahbariyat	74%
4	qulay joylashuv	74%
5	yaxshi obro'	74%
6	qiziqarli ish	74%
7	yaxshi ish haqi	73%
8	ish va shaxsiy hayot o'rtasida muvozanat	72%
9	o'qish va treninglardan o'tish imkoniyati	71%
10	karyeraviy o'sishi uchun keng imkoniyatlar	71%
11	moliyaviy barqarorlik	70%
12	zamonaviy texnologiyalardan foydalanish	68%
13	moslashuvchan ish sharoitlari	66%
14	uzoq muddatli bandlik kafolati	65%
15	teng imkoniyatlar taqdim etish	64%
16	Ijtimoiy javobgarlik	61%

Ideal ish beruvchining taklifi

yaxshi ish haqi	48%
yoqimli ish muhiti	43%
qiziqarli ish	42%
sifatli mahsulotlar/xizmatlar	42%
qulay joylashuv	41%
karyeraviy o'sishi uchun keng imkoniyatlar	40%
yaxshi obro'	40%
ish va shaxsiy hayot o'rtasida muvozanat	40%
kuchli rahbariyat	39%
moliyaviy barqarorlik	39%
o'qish va treninglardan o'tish imkoniyati	38%
zamonaviy texnologiyalardan foydalanish	36%
uzoq muddatli bandlik kafolati	35%
moslashuvchan ish sharoitlari	35%
teng imkoniyatlar taqdim etish	34%
Ijtimoiy javobgarlik	30%

Ish beruvchilar taklifi

kuchli rahbariyat	69%
sifatli mahsulotlar/xizmatlar	68%
yaxshi obro'	68%
zamonaviy texnologiyalardan foydalanish	68%
moliyaviy barqarorlik	67%
yoqimli ish muhiti	67%
yaxshi ish haqi	67%
qiziqarli ish	65%
karyeraviy o'sishi uchun keng imkoniyatlar	65%
qulay joylashuv	64%
teng imkoniyatlar taqdim etish	63%
uzoq muddatli bandlik kafolati	63%
o'qish va treninglardan o'tish imkoniyati	62%
ish va shaxsiy hayot o'rtasida muvozanat	60%
Ijtimoiy javobgarlik	57%
moslashuvchan ish sharoitlari	56%

A1. Siz uchun ideal ish beruvchini tasavvur qiling. Ish beruvchi kompaniyani tanlashda ushbu omillar siz uchun qanchalik muhimligini baholang.

A2. Quyidagi mezonlarning har biri bo'yicha ish beruvchingizni qanday baholaysiz?

A5. Hozir sizga bir nechta fikrlar ko'rsatiladi. Iltimos, quyidagi kompaniyalarning har birini quyidagi parametrlar bo'yicha baholang:

Ishni o'zgartirish



Ish va ish beruvchilarni o'zgartirish tendensiyalari



So'rovnomada qatnashgan xodimlarning 15 foizi o'tgan yil davomida ish beruvchini o'zgartirgan

O'z tashkilotida qolgan xodimlar, ish joyini o'zgartirganlarga qaraganda, qulay joylashuvni ko'proq qadrlashadi.

Yana 11% esa kelgusi yilda ish joyini o'zgartirishni rejalashtirmoqda. Ish beruvchilarni o'zgartirishni rejalashtirmagan respondentlar qiziqarli ish mazmunini ko'proq qadrlashadi.

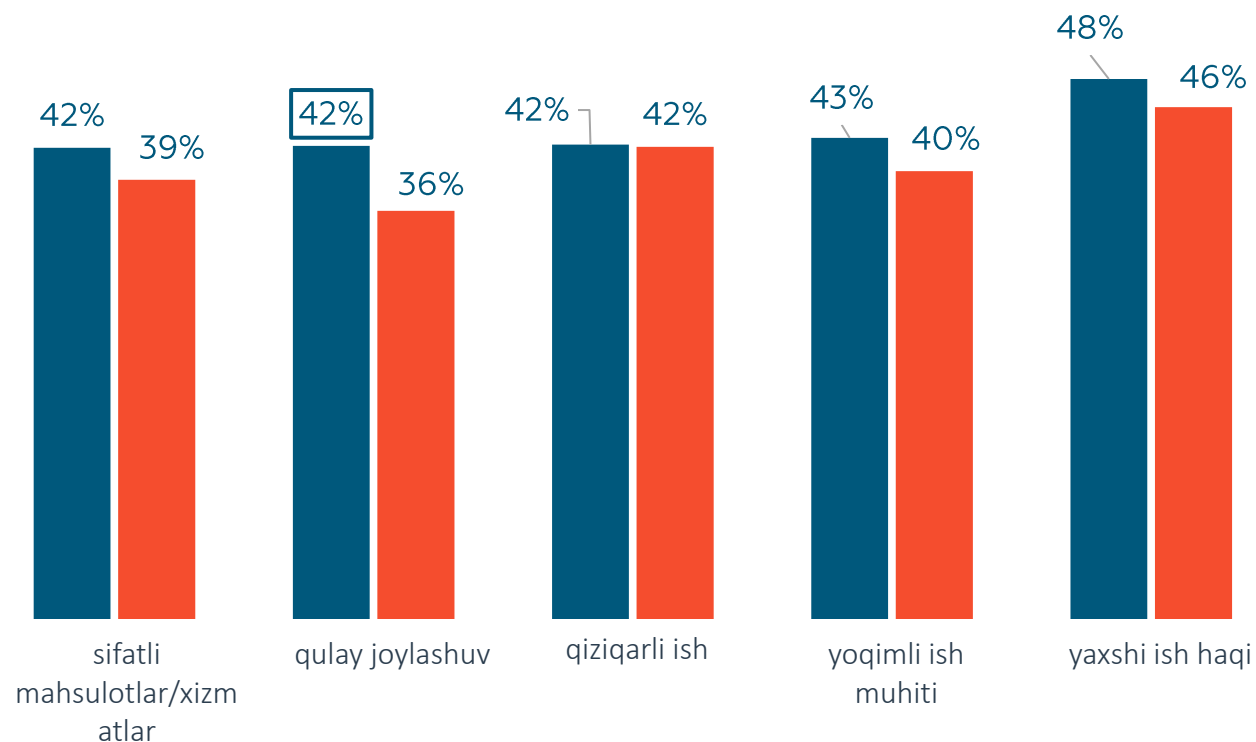
Ijtimoiy tarmoqlar va messenjerlar yangi ish beruvchini topish kanallari orasida 1-o'rinni egallaydi

Respondentlarning 23 foizi ijtimoiy tarmoqlar va messenjerlarda ish qidirishni afzal ko'radi. Telegram va Instagram ijtimoiy tarmoqlari, ayniqsa, yoshlar (24 yoshgacha) ish qidirishi uchun eng ommabop hisoblanadi.

Qidiruv kanallari reytingida ikkinchi o'rinda ixtisoslashtirilgan bo'sh ish o'rinlari va e'lonlar doskasi portallari (22%) turadi. Olx eng ommabop ish portali, ayniqsa doimiy ish joyi bor respondentlar orasida. Yoshlar HeadHunter ga boshqa yosh guruhlariga qaraganda tez-tez murojaat qilishadi, byudjet tashkilotlari xodimlari esa MyJob ga murojaat qilishadi.

2023 yilda ish joyini o'zgartirish statistikasi

Ish beruvchini tanlashning asosiy mezonlari



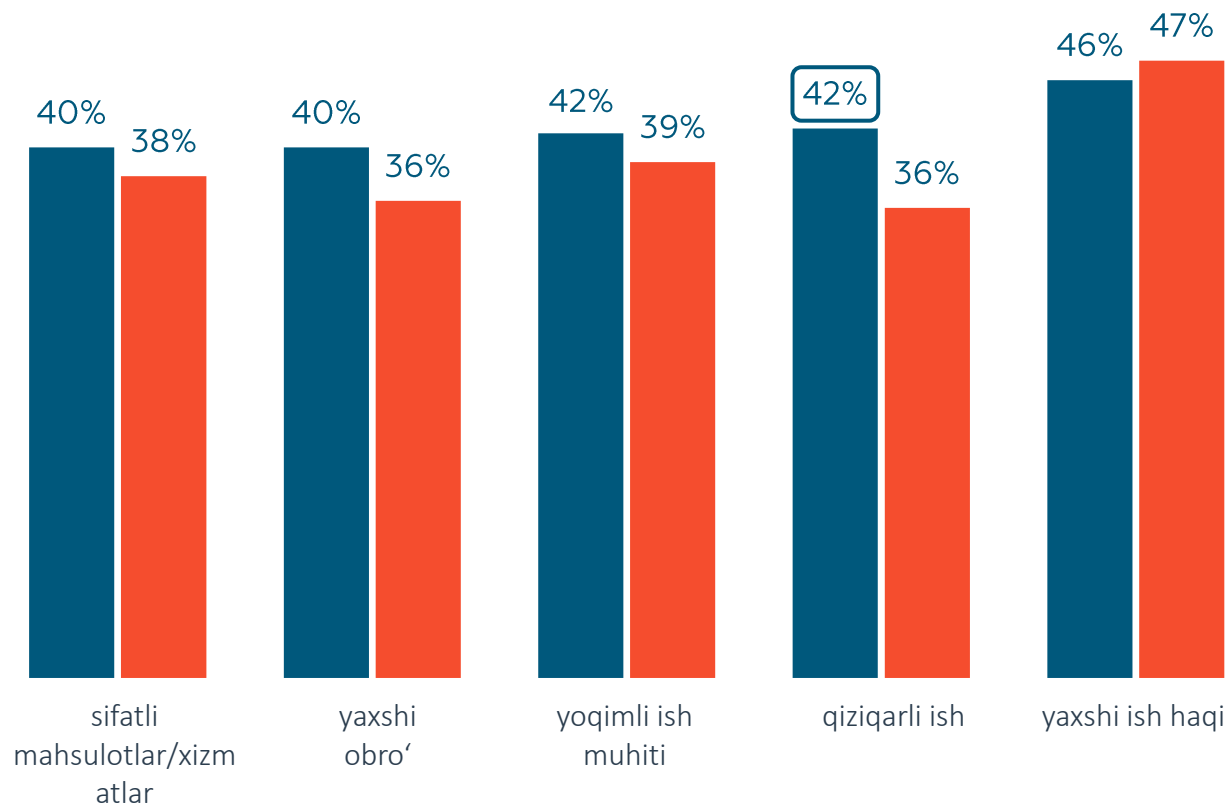
15% oxirgi 12 oy ichida ish joyini o'zgartirdi

85% oxirgi 12 oy ichida ish o'z beruvchilari bilan birga bo'lgan

- Ish joylarini o'zgartirganlar Baza 509
- Ish joylarini o'zgartirmaganlar Baza 2888
- Guruhlar orasidagi sezilarli farq

2023 yilda ish joylarini o'zgartirish rejalari

Ish beruvchini tanlashning asosiy mezonlari



11%

12 oy ichida ish joyini o'zgartirishni rejalashtirmoqda

72%

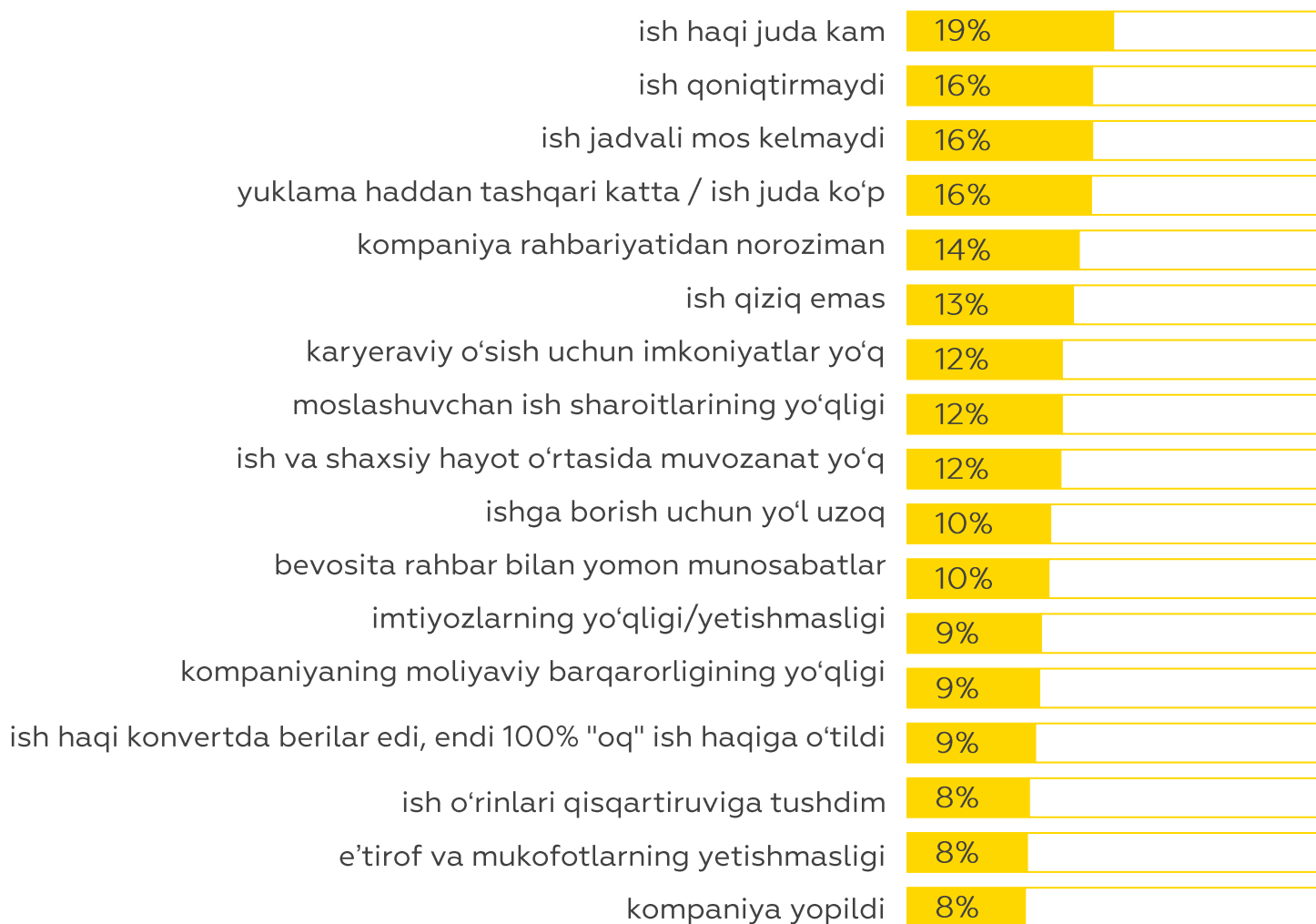
12 oy ichida ish joyini o'zgartirishni rejalashtirishmayapti

17%

javob berishga qiynalishdi

- Ish joyini o'zgartirishni rejalashtirmoqda Baza 374
 - Ish joyini o'zgartirishni rejalashtirishmayapti Baza 2436
 - Javob berishga qiynalishdi Baza 564
- Guruhlar orasidagi sezilarli farq

Ish joyini o'zgartirish sabablari

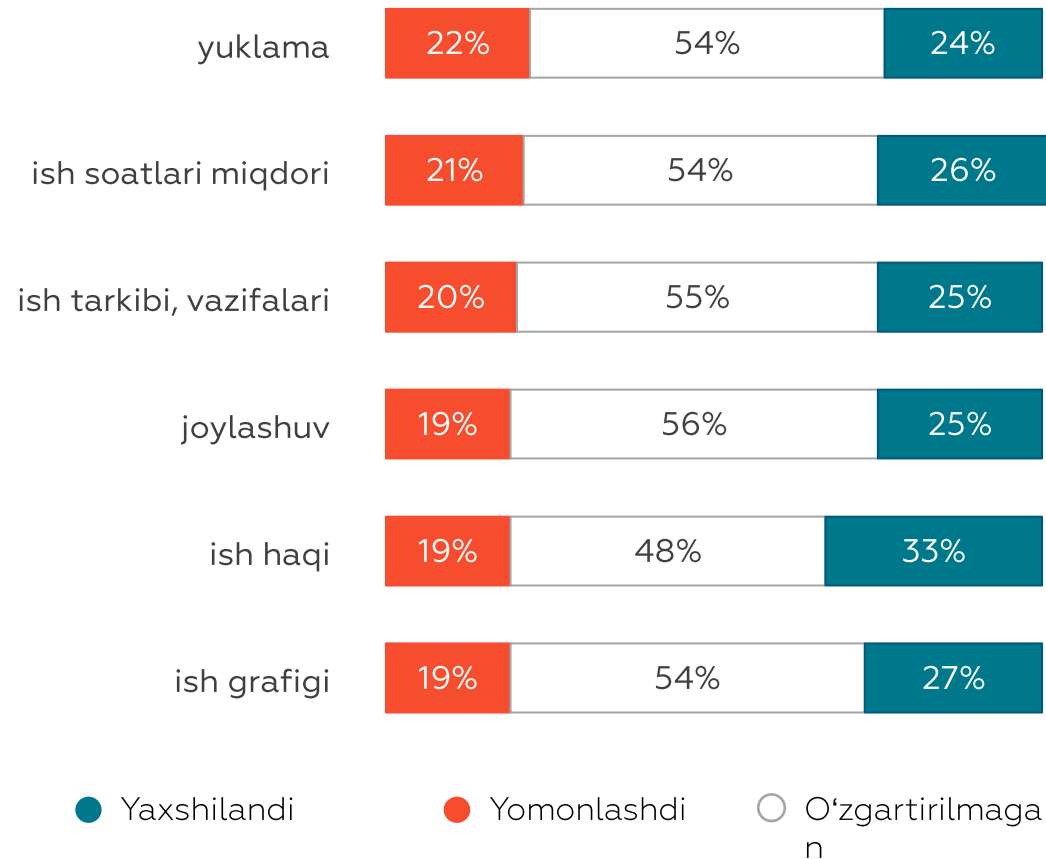


Respondentlar ish beruvchini almashtirishning asosiy sabablari sifatida ish haqining pastligi, ishdan qoniqish yo'qligi va ish grafingining mos kelmasligini ko'rsatmoqda.

Yoshlar boshqa yosh guruhlariga qaraganda ko'proq ish va boshqaruv, ish jadvali hamda ish va shaxsiy hayot o'rtasida muvozanatining yo'qligidan noroziliklarini bildiradilar.

Ish va shaxsiy hayot o'rtasidagi muvozanat yo'qligi haqida frilanserlar ham ko'p gapirishadi.

Ish sharoitlarining o'zgarishi



Yoshlar (24 yoshgacha) va doimiy ish joyiga ega bo'lganlar ish jadvalini yaxshilash haqida ko'proq gapirishadi.

Byudjet tashkilotlari xodimlari joylashuvning yaxshilanganini va ish yuklamasining kamayganini qayd etishmoqda.

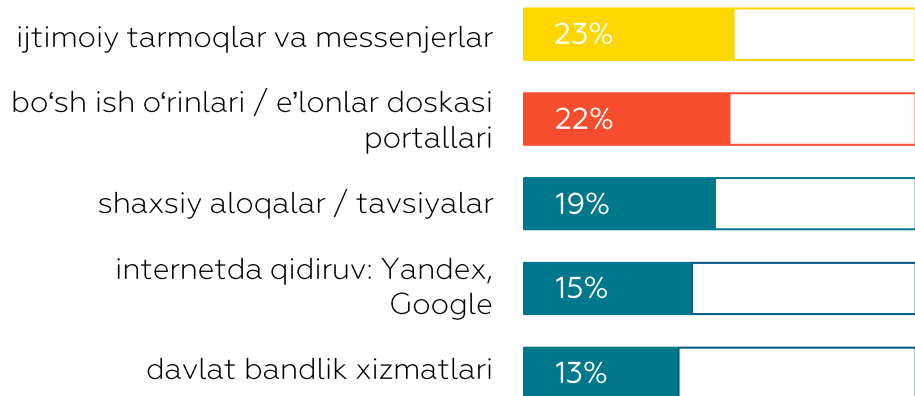
Frilanserlar boshqa guruhlariga qaraganda o'z ishlari tarkibidagi ijobiy o'zgarishlarni ko'proq qayd etishadi.

Yomon tomonga o'zgarishlarga kelsak, 50 yoshdan oshgan respondentlar boshqalarga qaraganda ish yuklamasining ko'payganini ko'proq qayd etishdi, 25-34 yoshdagi odamlar esa boshqalarga qaraganda ish jadvalining yomonlashishi haqida gapirishdi.

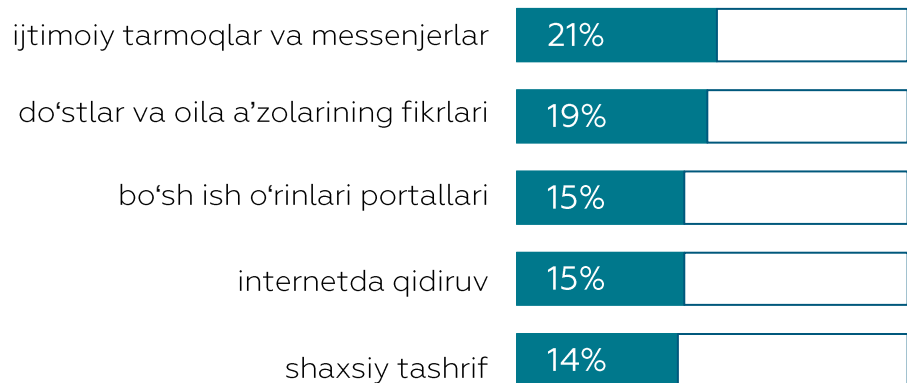
Vaqtinchalik ish bilan band bo'lgan xodimlar doimiy ish joyiga ega bo'lganlarga qaraganda barcha mehnat sharoitlarining yomonlashuvini qayd etishdi.

Ish qidirish kanallari

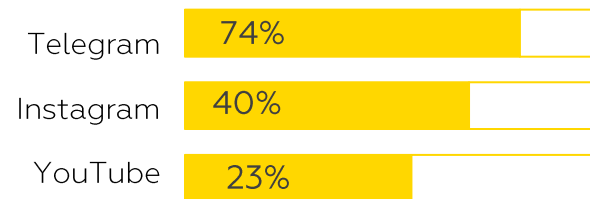
Ish qidirish uchun top-5 eng yaxshi kanal Baza 3500



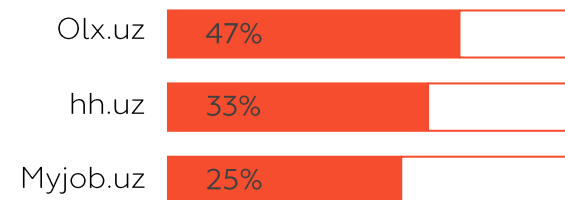
Ish beruvchilarning obro'sini tekshirish uchun top-5 eng yaxshi kanal Baza 3500



Ommabop ijtimoiy tarmoqlar Baza 792



Top-3 mashhur ish portallari Baza 754



A8. Ish topish uchun odatda qaysi kanallardan foydalanasiz?

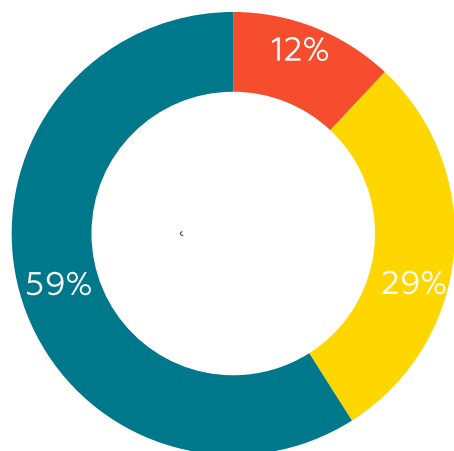
A10. Siz qo'lida ishlamoqchi bo'lgan ish beruvchilarning obro'sini tekshirish uchun odatda qaysi kanallardan foydalanasiz?

A8_1. Ish qidirish uchun qaysi bo'sh ish o'rinlari /e'lonlar doskasi portallaridan foydalanayotganingizni belgilang.

A8_3. Ish qidirish uchun qaysi ijtimoiy tarmoqlardan foydalanayotganingizni belgilang.

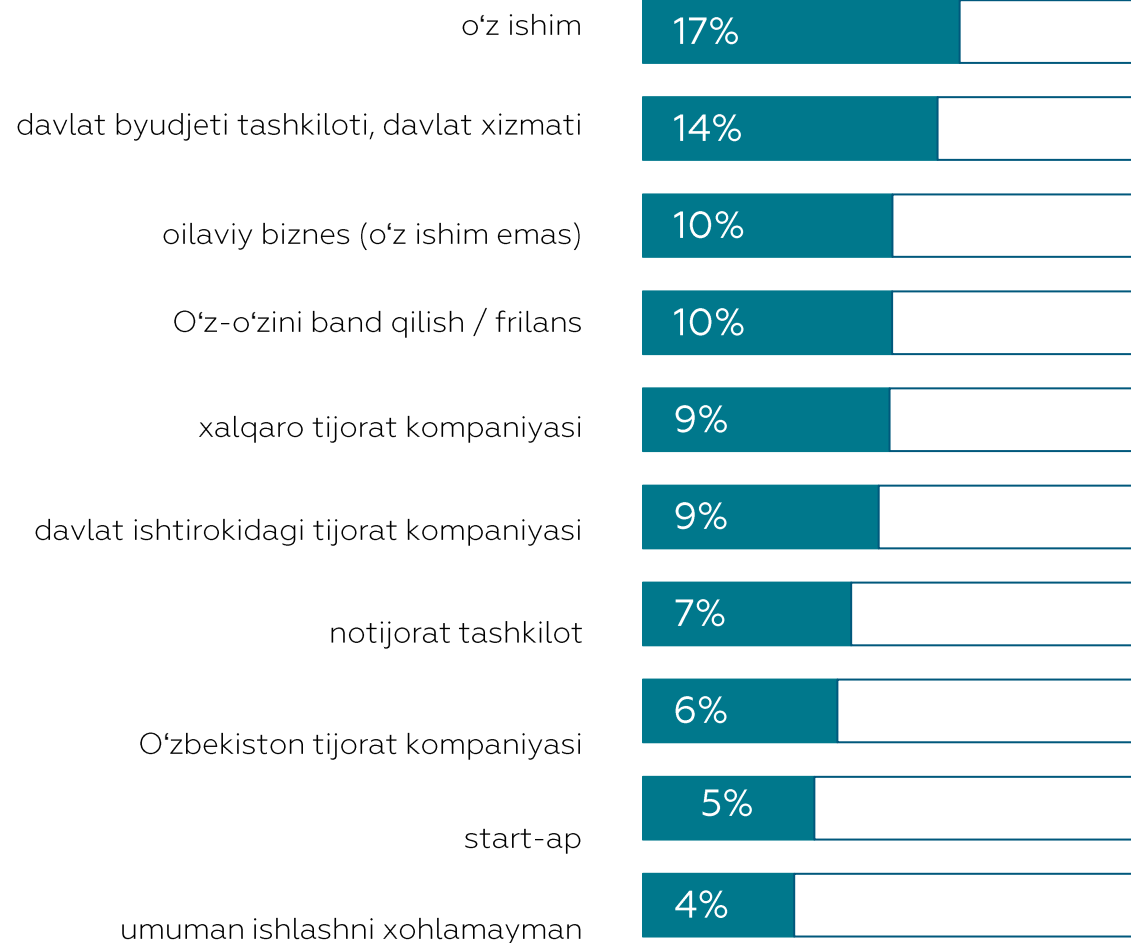
Ish beruvchilarning soni va afzal ko'rilgan ish joylari

Ish beruvchilar soni



- 1 ish beruvchi *Baza* 2014
- 2 yoki undan ortiq ish beruvchi *Baza* 966
- ish beruvchi yo'q, o'zim uchun ishlayman *Baza* 417

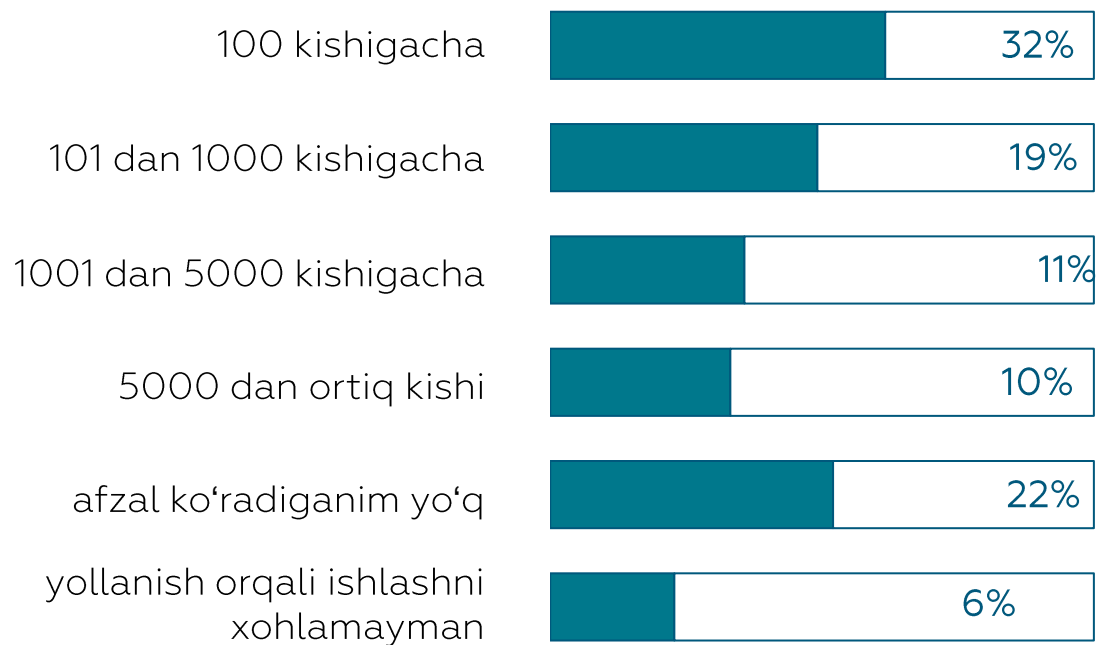
Afzal ko'rilgan ish joyi



Baza 3500

A21. Ish beruvchingiz nechta?
A11. Agar tanlov imkoniyatingiz bo'lsa, qayerda ishlashni afzal ko'rasiz?

Ideal ish beruvchi kompaniyaning soni



Erkaklar ayollarga qaraganda ko'proq 100 nafargacha ishchisi bo'lgan kompaniyalarda ishlashni afzal ko'rishadi.

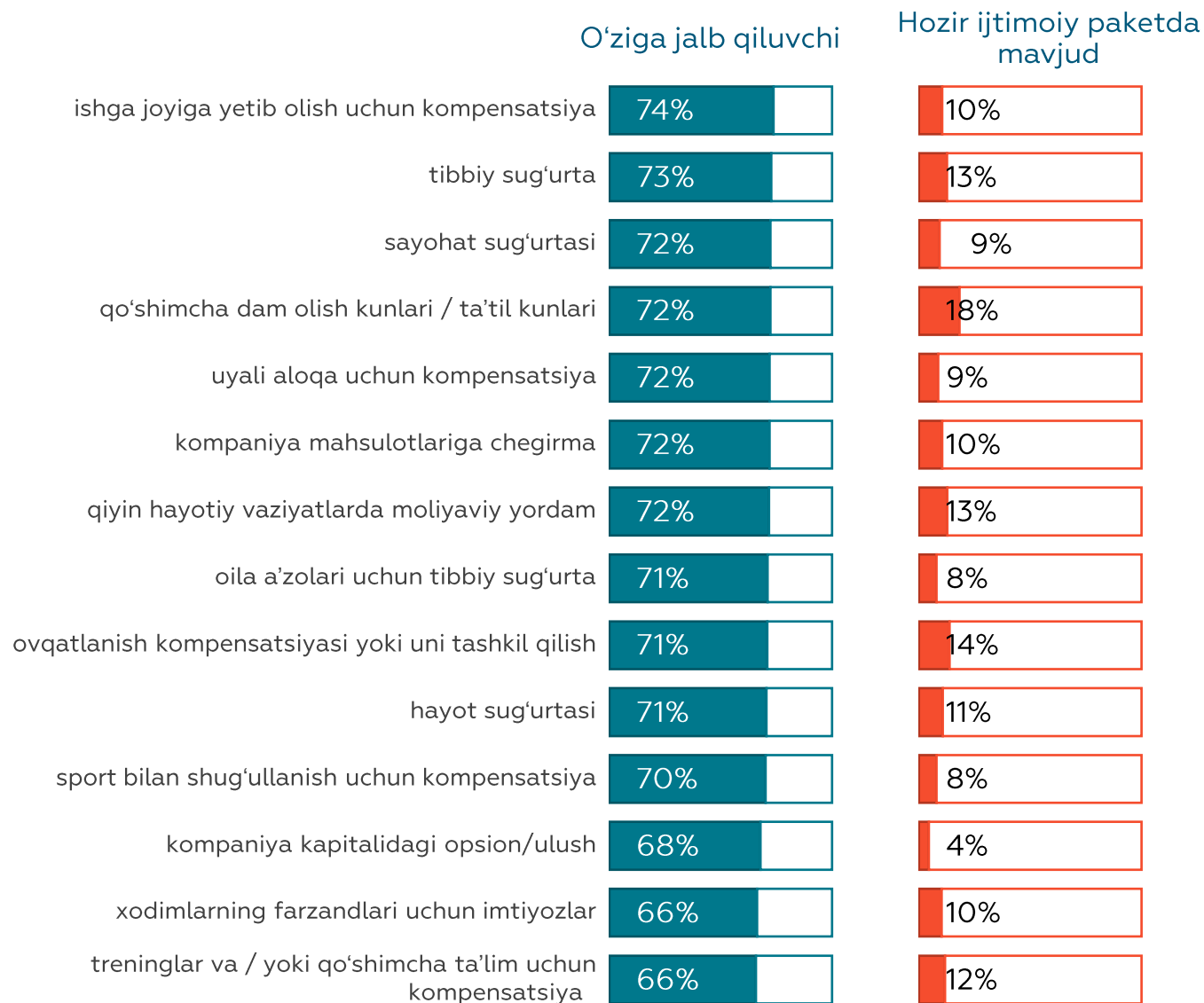
Kichik kompaniyalarda ishlashni 35 yoshdan 49 yoshgacha bo'lgan, doimiy asosda va byudjet tashkilotlarida ishlaydigan respondentlar ko'proq afzal ko'radi.

Yirik kompaniyalar (1000 yoki undan ortiq kishi) vaqtinchalik ishlovchi ishchilarni ko'proq jalb qiladi, frilanserlar va 50 yoshdan oshgan odamlar tashkilot hajmi bo'yicha talablarga ega emaslar.

Imtiyozlarga munosabat



Imtiyozlar



O'ziga eng jalb qiluvchi imtiyozlar - bu ishga yetib olish uchun kompensatsiya (ayniqsa, 35-49 yoshli respondentlar orasida ommabop), shuningdek, tibbiy va sayohat sug'urtasi.

Erkaklar, o'rta yoshdagi respondentlar (35-49 yosh) va doimiy asosda ishlovchi xodimlar ko'pincha qo'shimcha dam olish kunlari haqida gapirishadi.

Doimiy band bo'lgan respondentlar ko'pincha sport mashg'ulotlari, qo'shimcha ta'lim/treninglar uchun kompensatsiya va xodimlarning farzandlari uchun imtiyozlar eng jalb qiluvchi imtiyozlar ekanligini ta'kidlashadi.

Ko'pincha beriladigan imtiyozlar - qo'shimcha dam olish kunlari, ovqatlanishni tashkil qilish, moliyaviy yordam va tibbiy sug'urta.

Yosh xodimlar (24 yoshgacha bo'lgan) ko'pincha ish beruvchi trening va qo'shimcha ta'lim uchun kompensatsiya, shuningdek kompaniya mahsulotlariga chegirmalar taqdim etishini ta'kidlashadi.

A19. Quyida keltirilgan imtiyozlar siz uchun qanchalik jalb qiluvchi?
A20. Ish beruvchingiz qanday imtiyozlar berishini ko'rsating?

Baza 3500 / 3397

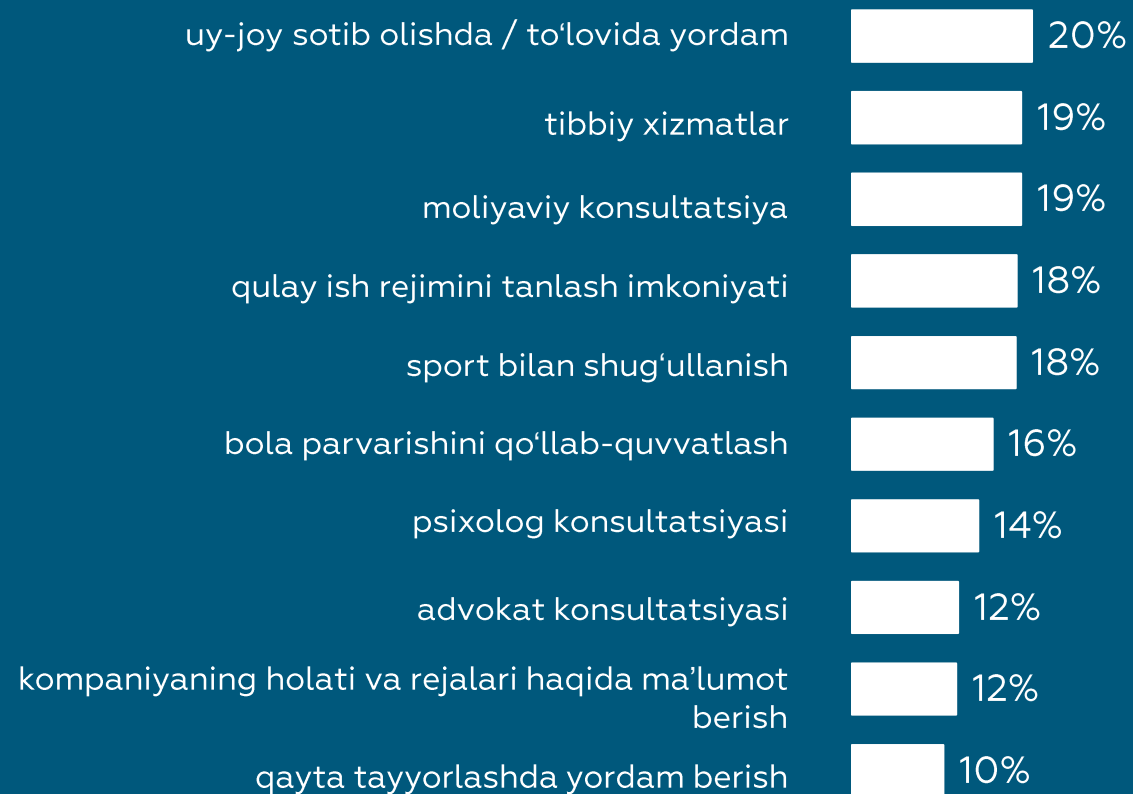
Ish beruvchi tomonidan qo'llab-quvvatlashning ahamiyati

67% ish beruvchi tomonidan qo'llab-quvvatlash zarur

17% ish beruvchi tomonidan qo'llab-quvvatlashga muhtoj emas

16% javob berishga qiynalishdi

Ish beruvchi tomonidan qo'llab-quvvatlash*



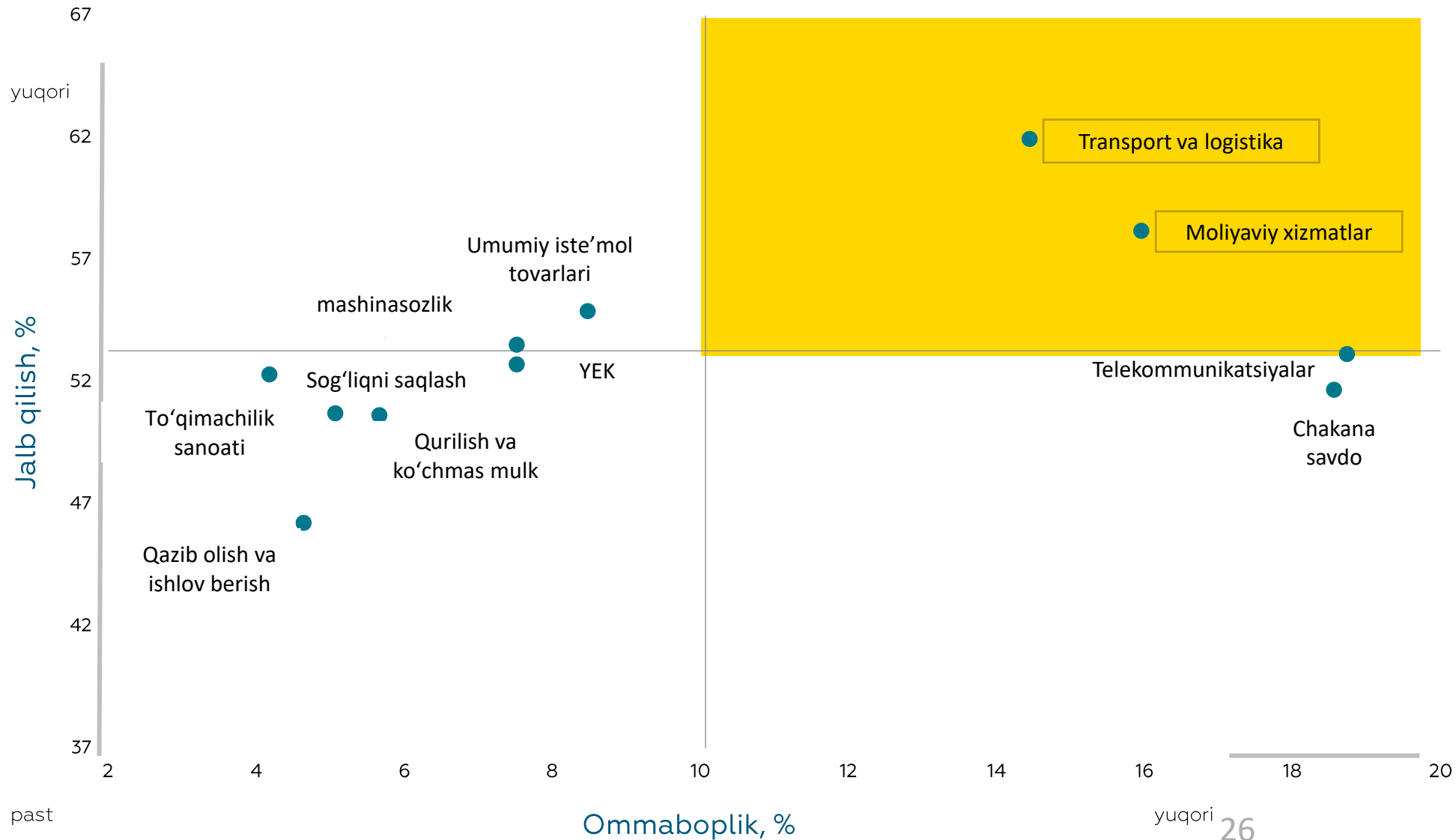
Baza 2805

*Ma'lumotlar ish beruvchi tomonidan qo'llab-quvvatlash kerak bo'lganlar uchun
A16. Sizga hozir ish beruvchidan qo'shimcha yordam kerakmi? Kerak bo'lsa, aynan qanday?

Ish beruvchilarning o'ziga
jalb qilishi



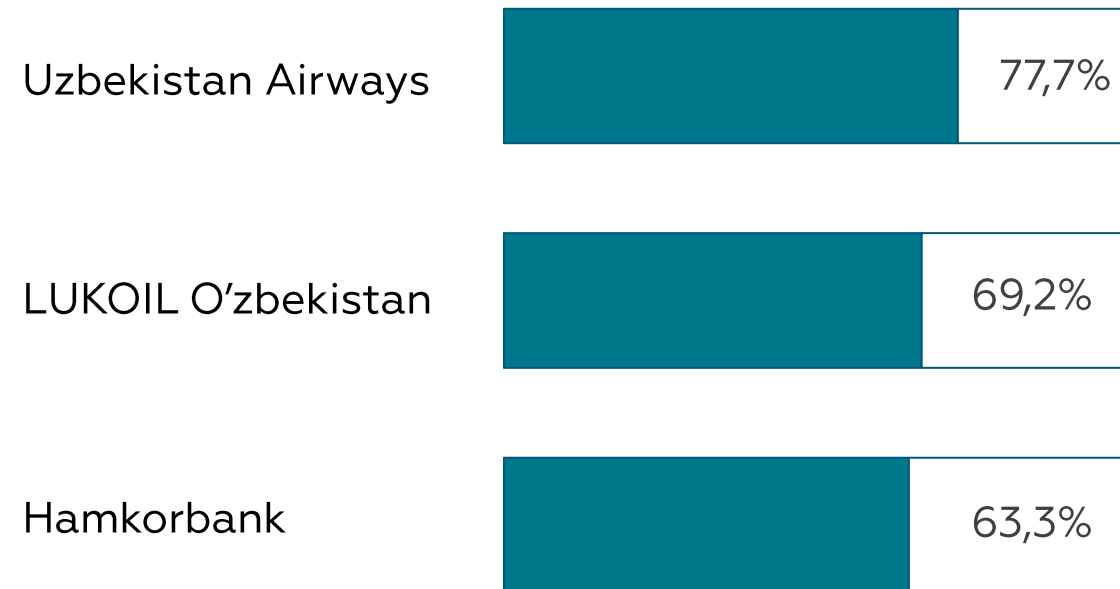
Ish uchun o'ziga jalb qilish bo'yicha sohalar reytingi



Yuqori o'ziga jalb qiluvchanlik
bu sohadagi ish beruvchilarning aksariyati o'ziga jalb qiluvchi ekanligini anglatadi.

Yuqori darajadagi ommaboplik
bu sohadagi ko'pchilik ish beruvchilar ommabop degan ma'noni anglatadi.

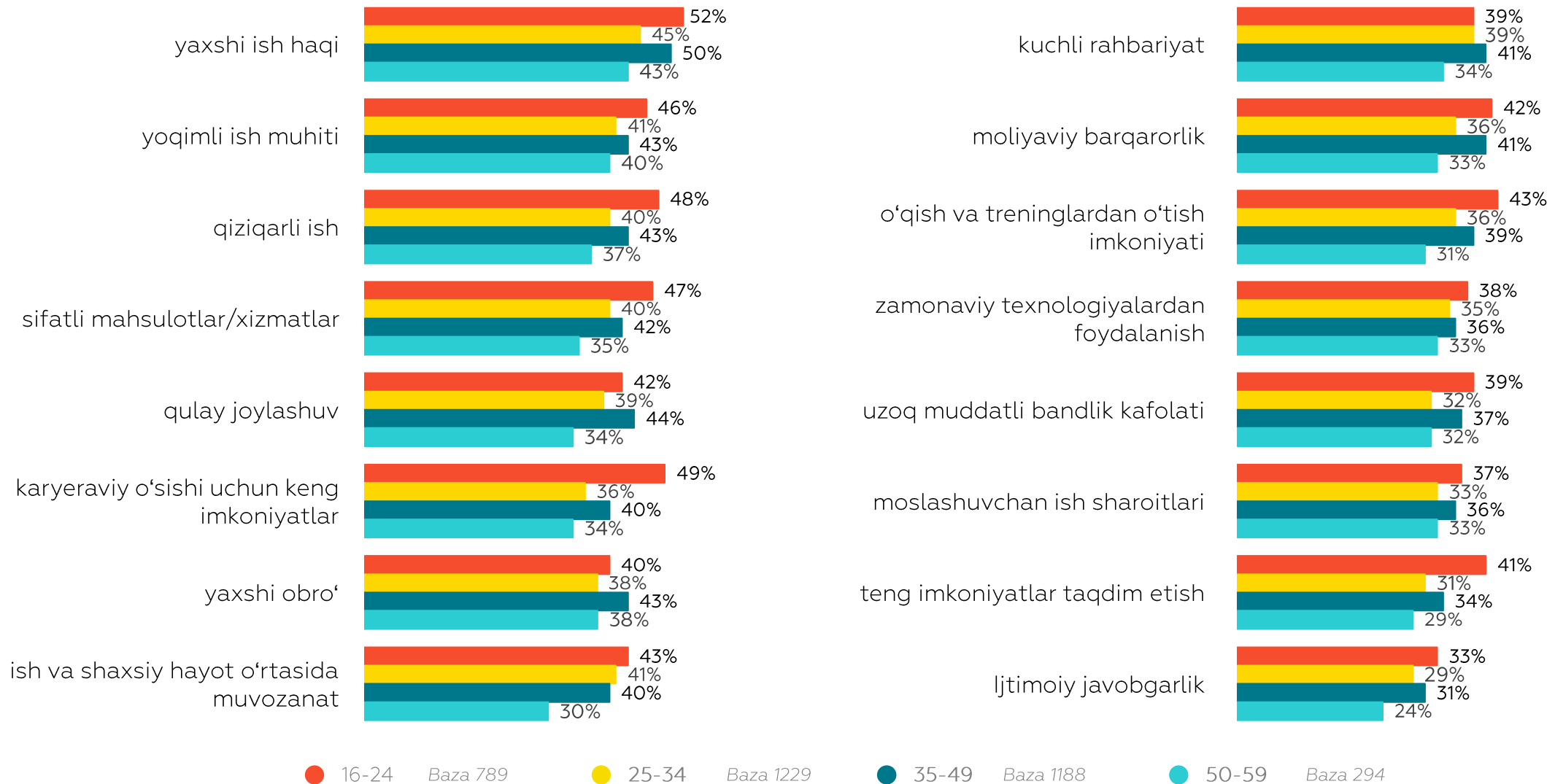
O'zbekistondagi eng jozibali ish beruvchilar uchligi



Ilova: ish beruvchi tanlash
uchun asosiy mezonlar
haqida batafsil

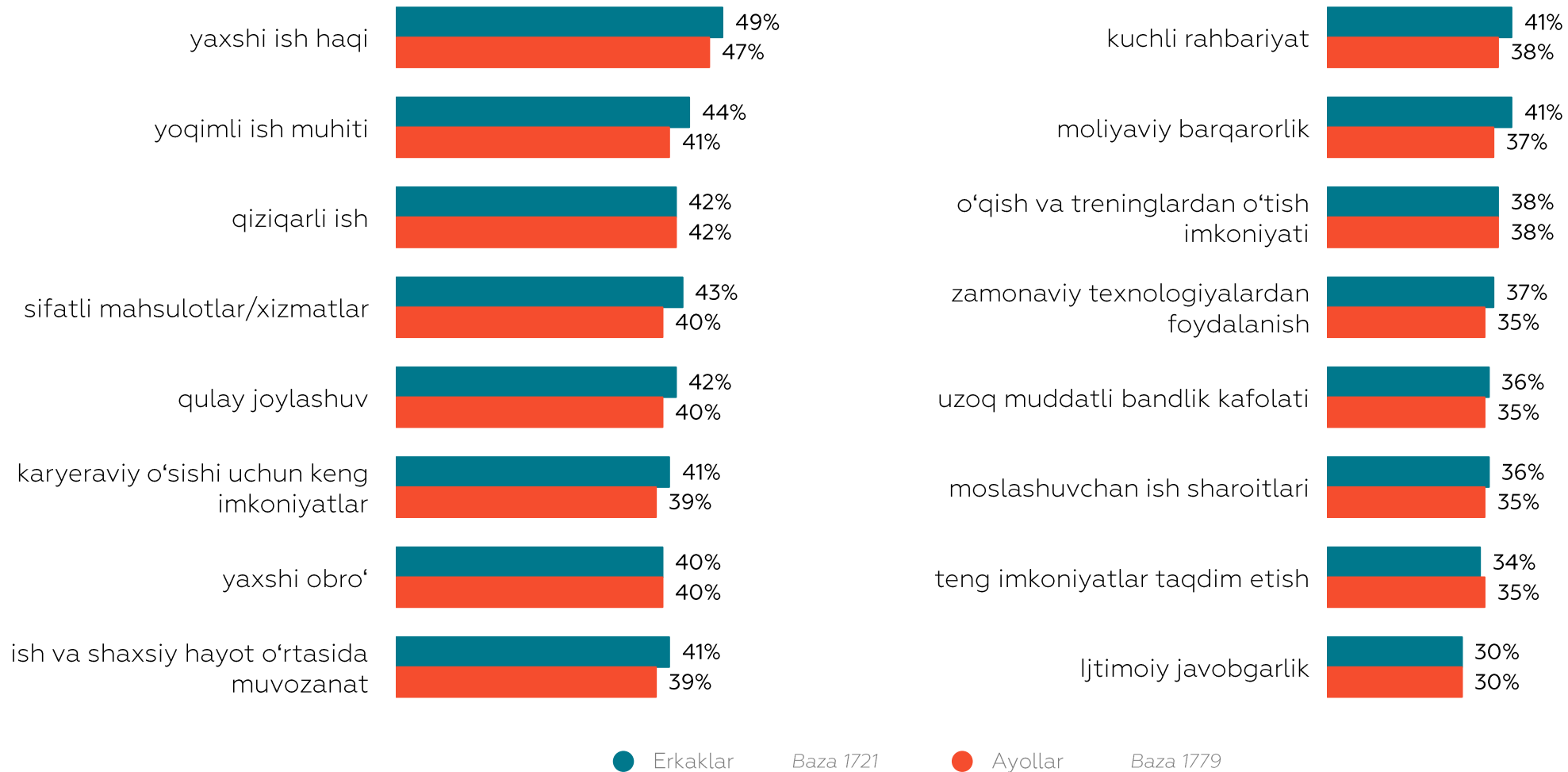


Turli yoshdagilar uchun asosiy mezonlarning ahamiyati



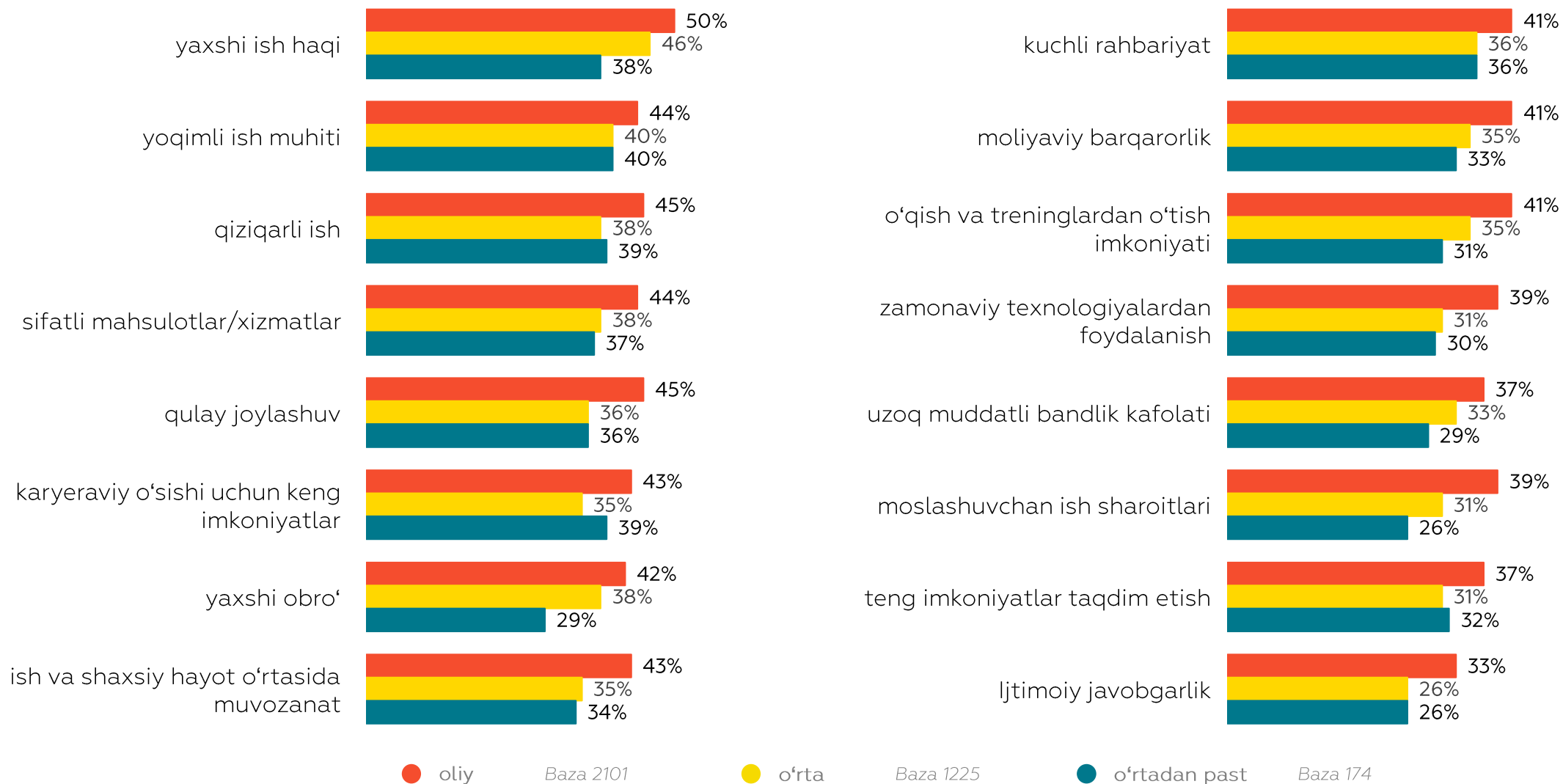
A1. Siz uchun ideal ish beruvchini tasavvur qiling. Ish beruvchi kompaniyani tanlashda ushbu omillar siz uchun qanchalik muhimligini baholang. Top-1 - "juda muhim" javoblar

Erkaklar va ayollar uchun asosiy mezonlar ahamiyati



A1. Siz uchun ideal ish beruvchini tasavvur qiling. Ish beruvchi kompaniyani tanlashda ushbu omillar siz uchun qanchalik muhimligini baholang. Top-1 - "juda muhim" javoblar

Ta'lim darajasi bo'yicha asosiy mezonlarning ahamiyati



The Talentist

Employer Brand Perception

Tashkilotchi:

ancor

ANCOR – 2007 yildan beri Markaziy Osiyoda ish olib borayotgan staffing kompaniyasi. Biz mijozlarga autstaffing, vaqtinchalik xodimlar bilan ta’minlash, biznes-jarayonlar outsorsingi, yollash va konsalting sohasida yechimlarni taklif qilamiz hamda kadrlar sektori uchun raqamli mahsulotlar va yechimlar yetkazib beramiz.

Info-hamkorlar:

**HUMAN
CAPITAL DAYS**

O‘zbekiston va Qozog‘istonda biznes va sanoat tadbirlari va loyihalari tashkilotchisi, shu jumladan, xodimlarni boshqarish va tashkiliy rivojlanish sohasida ilg‘or tajriba va amaliyot almashish uchun platforma bo‘lgan har yili o‘tkaziladigan “Human Capital Days” yirik HR forumi.

AFS
Act Fast & Smart Research

AFS-Research 2008 yildan buyon O‘zbekiston bozorida faoliyat yurituvchi yetakchi marketing tadqiqot agentliklaridan biri hisoblanadi.



ancor.co.uz/thetalentist/



info@ancor.co.uz