



TASHKILOTLARDA MEHNAT RESURSLARI SALOHİYATINI TAKOMILLASHTIRISH.

Raxmatullayeva Mushtariybonu Ortiqali qizi.

AndMI. 4- bosqich talabasi.

A.Anafiyayev.dats(PhD). AndMI.

Annotatsiya: Bu maqola, tashkilotlarda mehnat resurslari salohiyatini takomillashtirish mavzusiga oid yangi yondashuvlarni muhokama qiladi. Maqola tashkilotlarda mehnat salohiyati va natijalarga yo'naltirilishni oshirish, mehnat resurslarini takomillashtirish va rivojlantirish bo'yicha strategiyalarni muntazamlashishni ko'rsatadi. Bu mavzu, tashkilotlar uchun rivojlanayotgan muhitda muhim ahamiyatga ega.

Kalit so'zlar: Ishchi kuchi, Xalqaro Mehnat Tashkiloti, Mehnatga layoqatli, inson resurslari, oddiy ne'matlar.

Mehnat resurslarini taqsimlashga bog'liq ravishda inson resurslarining imkoniyatlari rivojlanish omillari sifatida katta yoki kichik bo'lishi mumkin. Masalaga ana shu tarzda yondashish jamiyatning mehnat potensialini, hududni, korxonalarni o'rganish va aniqlash imkonini beradi. Mehnat potensialini sifat o'lchovidagi mehnat resurslari sifatida ta'riflash mumkin.

Yuqorida aytilganlardan shu narsa aniqki, «mehnat potentsiali» tushunchasi mehnat resurslari va iqtisodiyotning o'zaro ta'sirini o'rganishga yordam beradigan alohida omildir. Biz yana «mehnat samaradorligi» degan ta'rifni ham aniqlab olishimiz kerak. U mehnat resurslaridan foydalanish ko'rsatkichlaridan biridir. Har qanday faoliyat turidagi samaradorlik pirovard natijada vaqt bilan o'lchanadi, vaqt mahsulot birligini yoki xizmatlar birligini ishlab chiqarishga sarflanadi. Bunda mahsulot va xizmatlar sifatiga qo'yiladigan talablarga katta e'tibor beriladi. Shu nuqtai nazardan mehnatni tatbiq etish samaradorligi – yuqori sifatli pirovard natijaga mehnat sarfini kamaytirishdir.

Mehnat resurslarini taqsimlash turlaridan biri mamlakat hududi bo'yicha taqsimlash bo'lib, u ham muayyan foydali axborotga ega. Respublika hududi iqtisodiy rivojlanish darajasi kishilarning farovonligi va demografik rivojlanishi bilan farq qiladi. Mehnat resurslarini shakllantirishning mintaqaviy xususiyatlari, avvalo, demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'siri bilan bog'liqdir. Demografik omillarga aholining takror ishlab chiqarilishidagi jadallik kiradi. U hal qiluvchi



darajada tug'ilish darajasi bilan bog'liq. Bu daraja qanchalik yuqori bo'lsa, mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholi, demak, mehnat resurslari shunchalik tez o'sadi. Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan mehnat resurslarini shakllantirish uchun ancha ahamiyatlisi mintaqadagi ishlab chiqarish va iqtisodiy konyunktura tuzilmasining xususiyatlari (mehnat unumdorligining o'sishi)ni aytib o'tish mumkin. Bu hol ishlovchi o'smirlar va ishlovchi pensionerlar soniga ta'sir qiladi. Ish o'rinlarining, ayniqsa, o'smirlar va katta yoshdagi ishlovchilar mehnatidan foydalanishga mos keladigan ish o'rinlarining mavjudligi ishlab chiqarish tuzilmasi bilan bog'liq. Iqtisodiy konyunktura ish kuchiga bo'lgan talabni oshirish yoki kamaytirishi mumkin. Bu bilan mehnat sohasi kengayadi yoki torayadi, tegishli ravishda qarab chiqilayotgan mehnat resurslarining ishlashi uchun imkoniyatlar ko'proq yoki ozroq bo'ladi.

Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari ham demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillarning amal qilishi bilan bog'liqdir. Mehnat resurslaridan foydalanish tomonlaridan biri mehnat resurslarini taqsimlash bo'lsa, ikkinchisi tomoni – mehnatni tatbiq etish samaradorligidir.[1] Mehnat resurslarini taqsimlash demografik va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning mintaqaviy shart-sharoitlari ta'siriga ancha ko'proq uchraydi. Demografik omillarning ta'siri aholining yosh tuzilishi orqali namoyon bo'ladi, u odatda, turli mintaqalarda turlicha bo'ladi. Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ishlaydigan va ishlamaydigan qismlarga bo'linishi ma'lum darajada ana shu bilan belgilanadi. Aholi orasidagi kichik yoshli bolalar soni o'zlarini uy-ro'zg'or ishlariga bag'ishlaydigan ayollar soniga ta'sir ko'rsatadi. Tajriba shundan dalolat beradiki, bu ikki ko'rsatgich o'rtasida bevosita bog'liqlik bor.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan eng ahamiyatlilari: iqtisodiy konyunktura va ishlab chiqarish tuzilmasidir. Iqtisodiy konyunkturaga ishsizlar soni, ishlab chiqarish tuzilmasiga esa, xodimlarning tarmoqlar bo'yicha, kasblar, ish kuchining kasbiy tayyorgarligi bog'liq bo'ladi. Mehnatni tatbiq qilish samaradorligi bo'yicha mintaqalar o'rtasidagi farqqa sabab shuki, turli hududlarda texnologiya, mehnatni tashkil etish darajasi turlicha. Turli sabablarga, shu jumladan, etnik va tarixiy xususiyatlarga ega bo'lgan sabablarga ko'ra ham xodimlar malakasi bir-biridan farq qilishi mumkin. Korxonalarida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligiga ta'sir qiluvchi omillarni to'liq tasniflash uchun hozirgi davrda O'zbekiston Respublikasi iqtisodiy taraqqiyotida korxonalarining amal qilish xususiyatlariga qisqacha to'xtalib o'tish maqsadga muvofiq.

Ishlab chiqarish tarmog'i korxonalari, tashkilotlari – bu ishlab chiqarish asosida faoliyat yurituvchi korxonalar va tashkilotlar bo'lib, ularning ularning asosiy



maqsadi sifatida foyda olish hisoblanadi. Korxonalari va tashkilotlar yuridik maqomga ega bo‘lib, o‘rtoqlik va jamoat, xususiy, aralash mulk, ishlab chiqarish kooperativlari, davlat va munitsipal unitar korxonalar shakl va turlarida bo‘lishi mumkin. Tarmoqda ko‘pchilik kichik korxonalar sifatida bozorning raqobatbardosh ijtimoiy instituti bo‘lmasa-da (yarmarka, qishloq xo‘jaligi mahsulotlari bozori va boshqalardan farqli), lekin bozor regulyatorining harakatchanligini oshiradi, shuningdek, iqtisodiy holat mexanizmidan to‘liq foydalanish va raqobat muhitini paydo qilish uchun sharoit yaratadi. Mehnat unumdorligini oshirishning muhim yo‘nalishlaridan biri – bu mehnat resurslaridan samarali foydalanish hisoblanadi.[2] Xo‘jalik yurituvchi sub’ekt sifatida korxonalar faoliyatini yuritish uchun bir qator resurslardan: molyaviy, moddiy, tovar va mehnat resurslaridan foydalanadi. Korxonalarining mehnat resurslari ixtiyoriy tarzda malakaviy mutaxassislar uyushmasi bo‘lib, ushbu sohada turli faoliyat bilan shug‘ullanuvchilarini birlashtiradi hamda ularning faoliyatlari birgalikda korxonalar faoliyatining mazmunini tashkil etadi. Boshqa resurslardan farqli korxonalarining mehnat resurslari korxonaning mulki hisoblanmaydi. Ulardan foydalanish turli me‘yoriy qonunlar, ijtimoiy mezonlar orqali tartiblanib turadi. Korxonasida mutaxassislar birgalikda faoliyat yuritishlari uchun mehnat munosabatlari bo‘yicha shartnoma tuzish orqali birlashadi. Bunda shartnoma shartlari O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi orqali amalga oshiriladi.

Tashkilotlarida barcha resurslar ichida mehnat resurslarining ahamiyati hal qiluvchi ahamiyatga egadir, chunki korxonasining maqsadi, faoliyat natijalari mehnat resurslarining birgalikdagi faoliyati bilan bevosita bog‘liqdir. Korxonalarida mehnat resurslaridan samarali foydalanish bir qator omillarga bog‘liq. Ushbu omillarni o‘ziga xos belgilari orqali quyidagi uchta tasnifga ajratiladi:

- Mehnat resurslaridan intensiv va sifatli foydalanish bilan asoslanadigan omillar;
- Ishchi kuchi sifati va undan ratsional foydalanish darajasi bilan asoslangan omillar;
- Korxonalari ishlovchilarining ijtimoiy va kasbiy faolligini samarali boshqarish bilan asoslangan omillar.

Tashkilotlari mehnat resurslarining bazaviy belgilari so‘nggi samarani shakllanishining tarkibiy mohiyatini ifodalaydi. Mehnat resurslaridan samarali foydalanishga ta‘sir qiluvchi omillarning bazis belgilarining birinchi guruhiga – mehnat vositalari bilan xarakterlanuvchi omillarni kiritish mumkin. Bazis belgilarining ikkinchi guruhiga – ishchi kuchi tasniflarini birlashtiruvchi barcha



omillarni kiritish mumkin. Uning uchinchi guruhiga –korxonalari mehnat resurslaridan samarali foydalanishga undovchi omillar guruhi bilan xarakterlanadi. Bunda mehnat jamoasini boshqarish tizimi, uning kasbiy va ijtimoiy faolligi muhim o‘rin tutadi.

Omillarning birinchi ikki guruhi korxonalarining barcha xodimlarini, ya‘ni rahbarlardan tortib oddiy sotuvchilargacha bo‘lgan xodimlarni mehnat samaradorligini oshirish muammolarini tadqiq etishning “klassik” ob‘ektlari hisoblanadi [3] Maxsus iqtisodiy adabiyotlarda mehnat unumdorligini oshirish uchun mehnat vositalarining, korxonaning texnik qurollanganligi darajasi, mehnat intensivligi kabi masalalar har tomonlama chuqur tahlil etilgan va yoritilgan. SHuni e‘tirof etish joizki, yuqorida ta‘kidlangan omillar guruhining ahamiyati sobiq ittifoq iqtisodiy tizimida ham e‘tirof etilgan. Buning isboti sifatida ishlab chiqarish sohasida mehnat samaradorligini oshirish uchun bir qator ilmiy va amaliy tadqiqotlar va ularni natijalarini keltirishimiz mumkin. Hozirgi davrda mamlakat mehnat bozorida raqobat kurashi kuchayib borayotgan bir davrda, shuningdek aholini to‘lov qobiliyati yuksalib borayotgani hamda korxonalarni miqdorini oshib borayotgan bir vaqtda korxonalarda mehnat resurslaridan samarali foydalanish uchun korxonalari moliyaviy imkoniyatlarini hisobga olgan holda sarf qilingan xarajatlarni qoplash maqsadida yuqorida e‘tirof etilgan omillar guruhidan samarali foydalanish muhim ahamiyat kasb etadi.

Ishlab chiqarish korxonalarida mehnat resurslaridan samarali foydalanish va mehnat vositalari sifati o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlik quyidagi asosiy omillar bilan xarakterlanadi va asoslanadi: chet el korxonalaridagi ilg‘or ishlab chiqarish texnologiyalarini joriy etish, tovarlarni saqlash, ularni savdo zallariga qo‘yishdagi yangi yo‘nalishlar xaridorlarga xizmat sifatini oshirish bo‘yicha qilinayotgan texnik yangiliklar va boshqalar bilan asoslanadi. YUqoridagilar ishlab chiqarish tarmog‘ida mehnatni tashkil etishdagi yangiliklar bo‘lib, ularni keng joriy etilishi, bizning fikrimizcha, bir qator kamchiliklarni keltirib chiqarishi mumkin. Ularga quyidagilarni kiritishimiz mumkin:

- korxonalari uchun yaratilgan yangi ishlab chiqarish texnologiyalarini, quvvatlarini intensiv ishlab chiqarish texnologik jarayonlarini ko‘p hollarda ma‘lum qismi xarid qilinadi va joriy etiladi. Bu hol albatta ishlab chiqarish korxonasida iqtisodiy samarani pasayishiga olib keladi.[4] Bu esa o‘z navbatida butun ishlab chiqarish tizimida iqtisodiy samaradorlikni pasaytiradi;

- korxonasi personalni ko‘p hollarda yangi vositalar qurilmalarni o‘rganish bo‘yicha dastlabki malaka oshirishdan o‘tmaydi. Oqibatda joriy etilgan yangi



texnologiyalarni o'zlashtirish uchun qo'shimcha ish jarayonidan vaqt sarflanadiki, natijada yangi texnologiyalarni qoplash vaqti cho'ziladi, kutilgan natijalariga erishilmaydi;

- ko'p hollarda korxonalari tomonidan xarid qilingan texnologiyalar to'liq komplektda bo'lmaydi yoki ehtiyot qismlari etishmaydi. Oqibatda ushbu texnologiyalar xizmat qilish muddatidan oldin ishlab chiqarish jarayonidan chiqariladi, bu esa qo'shimcha sarf-harajatlar bo'lishiga sabab bo'lib, ularni iqtisodiy samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Xulosa qilib aytsak, yuqorida e'tirof etilgan kamchiliklar yangi texnologiyalarni joriy etishni pasaytirmaydi, aksincha ishlab chiqarish tashkilotlari tomonidan raqobat kurashida yengib chiqish uchun ularni ko'proq joriy etishga undaydi. Samarqand shahrida biz tomonimizdan og'zaki o'tkazilgan so'rovnoma natijasi hamda ishlab chiqarish korxonalari faoliyati tahlili tadqiq etilayotgan muammo holatida bir qator o'zgarishlar bo'layotganini ko'rsatmoqda. Bu o'zgarishlar quyidagilarda o'z ifodasini topmoqda: Korxonalarda fond bilan qurollanish darajasi 70-80%ga o'sgan. Nooziq-ovqat tovarlari bilan savdo qiluvchi korxonalarda esa 35-40% ga o'sgan. Bo'layotgan bunday o'zgarishlar nafaqat ko'rsatkichda ifodalangan fond bilan qurollanishni o'sishini, balki joriy etilayotgan texnika va texnologiyalarni, mehnat vositalarini sifat darajasini ham oshib borayotganligini ifodalaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

- 1 Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot) darslik. -T.: "Mehnat" 2019. –B. 203-204.
- 2 Ekonomika truda: (sotsialno-trudovie otnosheniya). Pod red. N.A.Volgina, Yu.G.Odegov. -M.: "Ekzamen", 2022. –S. 196.
- 3 Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot) darslik. -T.: "Mehnat" 2021. –B. 207.
- 4 Narziqulov N.R., Muhamedova O.X., Boqiyeva I.A. Inson resurslari iqtisodiyoti. -T.: O'z. yoz. uyushma. Adabiyot jamg'armasi, 2020. –B. 9.