



## TASHKILOTLARDA MEHNAT SALOHİYATIDAN OQILONA FOYDALANISHDA INSON RESURSLARIDAN FOYDALANISH.

---

*Raxmatullayeva Mushtariybonu Ortiqali qizi.*

*AndMI. 4- bosqich talabasi.*

*A.Anafiyayev.dats(PhD). AndMI.*

**Annotatsiya:** Bu maqolada tashkilotlarda mehnat salohiyatidan oqilona foydalanishda inson resurslaridan foydalanish mavzusi boyicha tahlil qilinadi. Inson resurslaridan to'liq foydalanish, tashkilotlar uchun muvaffaqiyat va rivojlanishning kaliti uchun katta ahamiyatga ega. Maqolada tashkilotlarning muhim vazifalari, mehnat salohiyati yuqori insonlarni tanlash, hamkorlik tuzilishi, maqsadlarga yo'naltirish, ta'lim va rivojlanishning roli, va insonlarni baholash va qo'llab-quvvatlash muhim qadamlar sifatida keltirib o'tiladi.

**Kalit so'zlar:** Inson resurslari, oddiy ne'matlar, ishchi kuchi, Xalqaro Mehnat Tashkiloti, mehnatga layoqatli yosh.

Moddiy ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish bir tomondan, moddiy resurslar (xom ashyo, asbob-uskunalar va hokazolar)dan vaikkinchi tomondan, inson resurslaridan, ya'ni kasb-malakalari va bilimlariga ega bo'lgan xodimlardan iborat bo'ladi. Boshqacharoq qilib aytganda, mamlakat aholisining bir qismi bo'lgan inson resurslarimoddiy resurslar bilan bir qatorda iqtisodiy rivojlanish omili sifatidaham namoyon bo'ladi. Biroq bu omillar o'z xususiyatlariga qarab bir-biridan muhim belgilari bilan farqlanadi.

Inson resurslari – bular odamlardan, ilar faqat moddiy ne'matlar yaratib qolmay, shu bilan birga ularni iste'mol ham qiladilar. Odamlar o'zlarining moddiy va ma'naviy ehtiyojlari jihatidan unchalik bir emaslar. Bunda ularning jinsi, yoshi, sog'lig'i, oilaviy ahvoli, ma'lumot darajasi va boshqa ijtimoiy, ruhiy-fiziologik sifatleri sabab bqladi, shuning uchun bir kishi ikkinchisiga o'xshamaydi.

Mehnat sohasida odamlarning muhim ehtiyojlari ham ro'yobga chiqavermaydi. Shuning uchun ham mehnatdan samarali foydalanish uchun insonning shaxs sifatidagi talablarini esda tutish muhimdir. Boshqacha aytganda, iqtisodiyotning muvaffaqiyatli rivojlanishishuni taqozo qiladiki, murakkab xo'jalik mexanizmini samarali faoliyat ko'rsatishi uchun amalga oshirilgan hamma sohada inson va iqtisodiyot manfaatlariga rioya qilish lozim. Shuning uchun butun dunyoda iqtisodiyotni insonparvarlashtirish degan g'oya tabora ko'proq qaror topayotgani



bejiz emas. Bu g'oya mohiyati va mazmunida asosiy e'tibor insonga qaratiladi. Bu tabiiydir, chunki odamlarning ehtiyojlari tabora tezroq ortib boradi, moddiy ne'matlar ishlab chiqarishda va xizmat ko'rsatishda bilimlarning, jamiyat aqliy potensialining roli orta boshladi, ishlab chiqarish va noishlab chiqarish faoliyati turlaridan shaxsga doir sifatlar, xodimning qobiliyatlari ko'proq tanlana boshlaydi va ular yanada chuqurlashib boradi.[1] Masalan, yaxshi jarrox bo'lish uchun birgina tibbiyot bo'yicha mutaxassislik diplomining o'zi kifoya qilmaydi. Bunda mazkur mutaxassis bajaradigan vazifalarga mos keladigan insoniy sifatlar eng ko'proq zarur bo'ladi. Iqtisodiyotda amalga oshirilayotgan islohiy o'zgarishlar davrida hamma narsani inson ehtiyojlari va taqdiri bilan muvofiqlashtirish muhimdir. Bozor munosabatlarining rivojlanishi faqat iqtisodiyotga va insonga umumiy jihatdan ta'sir etib qolmasdan, uning ta'siri ostidagi nazariy tushunchalar ham mazmunan o'zgarib bormoqda. Masalan, "mehnat resurislari", "ishchi kuchi" kabi iqtisodiy tushuncha va kategoryalarning ham ijtimoiy-iqtisodiy ma'nosi bir muncha o'zgarib bormoqda. Bu tushunchalar faqat ilmiy adabiyotlarda emas, balki kundalik amalyotlarimizda ham keng foydalaniladi. Ularga beriladigan har xil talqinlar ko'p xollarda ilmiy-amaliy faoliyatlarining xarakteriga ta'sir etib qolmaydi.

"Mehnat resurislari atamasi" sho'rolar xokimyatining dastlabki yillarida paydo bo'lgan va undan mamlakat inson resurislari boshqarish va undan foydalanish samaradorligini oshirish uchun iqtisodiyotni markazlashgan usulda boshqarish muhtida keng foydalanilgan. Mehnat xuquqlariga binoan xar bir mehnatga layoqatli mamlakat fuqarosining mehnat qilish va ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qishi qonun yo'li bilan mustahkamlangan sharoitda uzursiz sabablar bilan uzoq muddat ishlamay yurgan shaxslar qonuniy ta'qib qilingan va ozodlikdan mahrum etib jazolanish mumkin bo'lgan. Mehnatga layoqatli aholi – mehnat resurislari tashkil etib, u tabiiy moddiy va moliyaviy resurislari bilan bir qatorda qat'iy statistik hisobga olinishi iqtisodiyotni markazlashgan usulida rejalashtirishning muhim elementlaridan biri edi. Rivojlangan mamlakatlardagi kabi O'zbekiston Respublikasida ham mustaqillik yillarini Xalqaro Mehnat Tashkiloti tavsiya etgan aholini tasniflash tizimig o'tildi, unga ko'ra aholini tizmiy taqsimlashda mamlakat mehnat resurislari iqtisodiy faol va iqtisodiy nafaol qismlarga ajratiladigan bo'ldi.

O'zbekistonning mustabidlik va ma'muriy – buyruqbozlik davri iqtisodiyotdan bozor iqtisodiyotiga, erkin mehnatga hamda majburiy mehnatni taqiqlashga o'tish "mehnat resurislari" amamasini ilgarigi talqinda qo'llashni zamon talablariga to'g'ri kelmaydigan ma'nosi holatiga keltirdi. Insonning faqat majburlash



yo'li bilangina mehnatga jalb qilish asosida uni ish bilan band qilish va ularni mehnat resurslariga kiritish to'g'ri yo'l hisoblanmaydi. Mehnat resurslari mamlakat aholisining o'z ruhiy fiziologik va aqliy sifatlari bilan moddiy ne'matlari ishlab chiqarishda yoki xizmatlar ko'rsatishda qodir bo'lgan mehnatga layoqatli qismidir.[2] Ular tarkibiga faqat iqtisodiy faol aholiga emas, shu bilan birga hozirgi paytda ishlamayotgan va ish qilmayotgan mehnatga qobilyatli shaxslar, shu jumladan ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotganlar ham kiritiladi. Bu ta'rifdan shu narsa kelib chiqadiki, mehnat resurslari iqtisodiyotida mehnat bilan bant bo'lgan; band bo'lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo'lgan kishilarni xam qamrab oladi. Boshqacha aytganda mehnat resurslari haqiqiy (real) va potinsal xodimlardir.

Mehnat resurslarini shakillantirish manbalari quydagilardan iborat: Mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholi deganda milliy qonunlarda qabul qilingan yosh chegaralar oralig'ida mehnatga yaroqli shaxslar kiradi. Unga I va II guruh ishlamayotgan nogironlar, yoshi bo'yicha imtiyozli shartlar asosida pensiya olayotgan fuqarolar kirmaydi. Hozirgi vaqtda O'zbekistonda mehnat yoshining qo'yi chegarasi 16 yosh hisoblanadi. Yuqori chegarasi yosh bo'yicha pensiya olish huquqi bilan belgilangan, bu erkaklar uchun 60 yoshni va ayollar uchun 55 yoshni tashkil etadi.[3] Mehnat yoshidan o'tgan bo'lsada ishlayotgan shaxslar va yosh bo'lsa ham ishlayotgan o'smirlar. Inson tanlagan biror faoliyat sohasida ishlay olishi uchun unga jismoniy va ma'naviy rivojlanish darajasi zarur bo'ladi. Jismoniy rivojlanish darajasi bir tomondan, iqtisodiyotning ehtiyojlari bilan belgilanadi, ikkinchidan fuqarolarning sog'lig'ini muhofaza qilish va mustahkamlashdan davlatning manfaatdorligi bilan belgilanadi, chunki ular kishilik jamiyatining eng muhim boyliklaridan biri hisoblanadi. Ma'naviy rivojlanish darajasi deganda, umumta'lim vakasbiy bilimlar hamda ko'nikmalar, shaxsiy xususiyatlar tushuniladi. Bu xususiyatlar odamning tanlagan faoliyati sohasida muvoffaqiyatli ishlash uchun zarur shart hisoblanadi.

Odamlarning har ikkala sifati bo'lgan jismoniy va ma'naviy rivoj tasvirlarining ahamiyati iqtisodiyotning rivojlanib borishiga qarab doimiy holda o'zgarib boradi. Bu hol o'z navbatida mehnat sohasidagi mavjud jahon tamoyilini to'liq aks ettiradi. Iqtisodiyotda va umuman jamiyatda tez va chuqur o'zgarishlar bo'lib turgan davrlarda kishilarning jismoniy va ma'naviy fazilatlarining roli ayniqsa ortadi. Qat'iy markazlashgan holda iqtisodiyotni rejalashtirishdan bozor munosabatlariga o'tish mamlakat fuqarolarining turmush tarzida tubdan o'zgarishlarni yuzaga keltiradi. Bu jarayon o'tish davrini boshdan o'tkazgan barcha



mamlakatlar uchun ham obyektiv sabablarga ko'ra qiyin tarzda kechadi. Tajribalardan shu narsa aniqki, umuman jamiyat va xususan, har bir fuqaro agar islohiy yangiliklarga tezroq moslashib borsa, ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar davrini muvoffaqiyatliroq o'tadi. Bu o'rinda insonning jismoniy sifatlari ham, ma'naviy sifatlari ham ilgari hukmron bo'lgan bir tomonlama va qaloq xo'jalik yuritish tizimiga qaraganda ko'proq namoyon bo'ldi. Markazlashgan rejalashtirish amaliyotida insonga mehnat sohasida uning tashabbus ko'rsatishi, mustaqillikni namoyon qilishi, o'ziga tabiat tomonidan berilgan sog'liqdan va o'quv tufayli qo'lga kiritilgan bilimlardan foydalanish qobiliyatini to'liq ishga solish uchun juda kam imkoniyat qoldirgan edi. Bozor iqtisodiyotiga o'tish esa aksincha, insonning tashabbuskor va faol bo'lishini nazarda tutadi. Uning qanday yashashi o'zining yangi iqtisodiy tizimiga singib, u bilan hamohang bo'lib ketish mahoratiga bog'liq bo'ladi. Odanning jismoniy imkoniyatlari va ma'lumotlilik darajasi, ma'naviyati qanchalik yuqori bo'lsa, bu narsa shunchalik muvaffaqiyatliroq kechadi.

Zarur jismoniy va ma'naviy imkoniyatlar odanning yoshiga bog'liq bo'ladi. Ular inson hayotining ilk va yetuk davrlarida shakllanadi va rivojlanadi, qarilik chog'ida esa, tabiiy ravishda, bir muncha kamayib boradi. Shunday qilib insonning yoshi o'ziga xos mezoni bo'lib, mavjud aholi orasidan mehnatga yaroqli mehnat resurslarini ajratib olish imkoni yuzaga keladi. Biroq, biz bu mezonning nisbiyligini qayd qilgan holda, odamlar ham bir xil emasligini ta'kidlamog'imiz lozim. Shuning uchun ham, odam to'laqonli xodim bo'lib yetishishi uchun yetarli narsalarni qo'lga kiritishi va ularni turli davrlarda sarflash lozim. Mehnat resurslariga kimlarni kiritish, ularni sonini aniqlash kerak bo'lib qolganda, xuddi shu ko'rsatkichlar hisobga olinadi. Mehnat resurslari balansini tuzish chog'ida ish bilan band bo'lgan aholining barcha toifalarini to'liq qamrab olish muhim ahamiyatga ega. Yollanib ishlaydiganlar ham, yollanmasdan ishlaydiganlar ham, ishning doimiyliigi, vaqtinchaligi, mavsumiyliigi, tasodifiyligi yoki bir martalik bo'lishidan qat'iy nazar, iqtisodiyotda ish bilan band deb hisoblanadi.

Yollanib ishlaydiganlar ish bilan bandlarning eng ko'p sonli guruh bo'lib, mulkchilikning har qanday shaklidagi korxonalar (tashkilot, muassasa) rahbari yoki alohida shaxs bilan pul yoki natura holda haq oladigan mehnat faoliyati shartlari haqida yozma mehnat shartnomasi, kontrakt yoki og'zaki bitim shaxslarni o'z ichiga oladi.

Yo'llanmasdan ishlaydiganlar:

- individual asosida, doimiy yollanma xodimlardan foydalanmasdan mustaqil ishlaydigan shaxslarni;



- ish beruvchilarni, shujumladan fermer va dehqon xo'jaliklar boshliqlarini;
- oilaviy korxonalarining haq olmaydigan xodimlarini;
- jamoa mulkdorlari (kooperativlar, shirkallar kabi) a'zolarini birlashtiradi.

Qaror topgan statistik amaliyotga ko'ra, mehnat resurslari mehnatga qobiliyatli, mehnatga layoqatli yoshdagi fuqarolardan, ya'ni mamlakat iqtisodiyotida ishlayotgan yoshlar o'rta hamda mehnatga o'ta qobiliyatli yoshdagi kishilardan iborat bo'ladi. Ko'pincha yoshlarni ishlovchi o'smirlar, katta yoshdagi kishilarni ishlayotgan pensionerlar deb atashadi<sup>3</sup>. Mehnat resurslari tarkibiga ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etmayotgan ayrim shaxslar (uy bekalari, talabalar) ham kiritilishi mumkin. Bu tarkib mehnat resurslarini tashkil etadi. Ulardan kelajakda foydalanish mumkin. Jamiyatning mehnat resurslari demografik tarmoq, kasbiy daraja va hududiy ko'rsatkichlar bilan tavsiflanadi. "Ishchi kuchi" va "mehnat resurslari" tushunchalari bir xil mazmunga ega emas. Chunki mehnat qobilyatsiz amalga oshirilmaydi. Inson qobiliyati faqat mehnat jarayonida ro'yobga chiqadi. Ishchi kuchi esa insonlarning qobiliyat salohiyatini aks ettiradi<sup>4</sup>.

Hozirgi vaqtda "mehnatga layoqatli yosh"ning qo'yi chegarasi 16 yosh, yuqori chegarasi erkaklar uchun 59 yosh va ayollar uchun 54 yosh hisoblanadi. Yosh chegarasi erkaklar 60 yoshga, ayollar 55 yoshga yetgandan so'ng pensiya olish huquqi bilan belgilanadi. Biroq bu qoidada istesno ham bor. Organizmga yuksak ruhiy fiziologik bosimlar bilan kasb faoliyatining ayrim turlari uchun rensiya chizig'i sezilarli ravishda 5-10 yilga, ba'zan undan ham ko'proq qisqaradi.[4] Bu yerda imtiyozli shartlarda qarilik pensiyasi tizimi amal qiladi. Ayollar uchun pensiya yoshi odatdagi tajriba darajasida bo'lsa-da, hamma joyda erkaklarning o'rtacha umr ko'rishi ayollarga nisbatan sezilarli ravishda kamroqdir. Ayrim holatlarda (korxonaning tugatilishi, shartlarning qisqartirilishi) belgilangan yoshdan avvalroq, ya'ni ayollar 53 yoshdan, erkaklar esa 58 yoshdan pensiyaga chiqishlariga ruxsat etiladi.

Xulosa qilib aytsak, ishlab chiqarish amalyotida (mehnat resurslari) tushunchasi ko'p ishlatilsa-da, ilmiy adabiyotlarda bu tushunchani saqlab qolish ancha qiyin kechmoqda. Fikrimizni batafsilroq asoslash maqsadida dastlab "resurs" so'zi bilan foydalanish mumkin bo'lgan har xil turdagi vositalar, zahiralalar, imkoniyatlar, manbalar belgilanishini eslaylik. Shunday ekan bir korxonona ikkinchi korxonaning na sotishini, na berishini xayoliga keltirilmagan mulki bo'lgan qandaydir materiallarini o'zining moddiy resursi deb hisoblash mumkinmi? Boshqa kishilar ixtiyorida bo'lgan va bizga tegishli bo'lmagan, buning ustiga bizga qarzga berishga ham mo'ljallanmagan pullarni o'z moliyaviy resurslarimiz deyish



mumkinmi? Javobi ma'lum. Nima uchun unda yashash uchun oshkora mablag'larga ega bo'lgan, ishlamayotgan va qonunga ko'ra ishlashga majbur etib bo'lmaydigan shaxslarni mehnat resurslari qatoriga kiritish kerak? Demak, foydalanish mumkin bo'lmagan narsani resurs deb atab bo'lmaydi.

**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.