E-ISSN : 2181-4341
https://wordlyknowledge.uz
IMPACT FACTOR(SJIF) : 3,934

SANOAT KORXONALARIDA MEHNAT RESURSLARIDAN FOYDALANISH YO‘LLARI

Alijonova Kumushxon Erkinboy qizi

Andijon Mashinasozlik instituti,

“Iqtisodiyot” kafedrasi stajyor-o‘qituvchi

Annotatsiya: Mehnat resurslari deb o’zining aqliy va jismoniy mehnat bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to’plamiga aytiladi. Bu ta’rifdan shu narsa kelib chiqadiki, mehnat resurslari o’ziga iqtisodiyotda mehnat bilan band bo’lgan kishilarni ham, mehnat bilan band bo’lmasa ham, mehnat qilishlari mumkin bo’lgan kishilarni qamrab oladi.

Kalit so‘zlar: Mehnat resurslari; iqtisodiy jihatdan faol aholi; fuqarolik jihatidan iqtisodiy faol aholi; mehnat resurslarini shakllantirish; foydalanish; mehnat resurslarini taqsimlash; mehnatni sarf qilish samaradorligi; mehnatli layoqatli aholi; ish beruvchilar; yollanma ishchilar; kadrlar ko’nimsizligi; imtiyozli pensionerlar; ishlovchi o’smirlar.

Аннотация: Трудовые ресурсы – это общая численность людей, вовлеченных в общественное производство своим умственным и физическим трудом. Этот тариф означает, что трудовые ресурсы включают в себя как людей, занятых в экономике, так и тех, кто может работать, даже если они не заняты.

Ключевые слова: Трудовые ресурсы; экономически активное население; гражданское экономически активное население; мониторинг трудовых ресурсов; распределение трудовых ресурсов; потребление труда; трудоспособное население; работодатели; наемные работники; недовольство персонала; льготные пенсионеры; работающие подростки.

Annotation: Labor resources are the total number of people involved in social production with their mental and physical labor. This tariff means that labor resources include both people who are employed in the economy and those who can work even if they are not employed.

Key words: Labor resources; economically active population; civil economically active population; monitoring labor resources; go away; distribution of labor resources; labor consumption; able-bodied population; employers; hired workers; staff dissatisfaction; privileged pensioners; working teenagers.

Mehnat resurslarining shakllanishi. Qaror topgan statistik amaliyotga ko’ra, mehnat resurslari mehnatga qobiliyatli yoshdagi mehnat layoqatli fuqarolardan va mamlakat iqtisodiyotida ishlayotgan yosh va o’rta yoshdagi mehnat qobiliyatidagi kishilardan iborat bo’ladi. Ko’pincha yoshroq bo’lganlarni ishlovchi o’smirlar, katta yoshdagi kishilarni ishlayotgan pensionerlar, deb atashadi. Hozirgi vaqtda «mehnatga layoqatli yosh» ning quyi chegarasi 16 yosh, yuqori chegarasi erkaklar uchun 59 yosh va ayollar uchun 54 yosh hisoblanadi. «Imtiyozli pensionerlar» avvalgi kasblarida yoki boshqa ishlarda ishlayotganlar o’z ishlarida davom ettirmoqdalar, shuning uchun ham ular mehnat resurslari tarkibida qoladilar. Ishlayotgan pensionerlar esa mehnat resurslarining tarkibidan chiqariladi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ma’lum qismini sira ishlamagan yoki sog’lig’i yomon bo’lganligi uchun ishlashdan to’xtagan kishilar tashkil etadi. Bu o’rinda gap I va II guruh nogironlari haqida bormoqda, davlat ularni pensiya bilan ta’minlab turadi. Bu kishilar mehnat resurslari tarkibiga kiritilmaydi. Biroq, I va II guruh nogironlarining ayrimlari (agar ishlab chiqarishda qulay sharoitlar yaratilsa) ishlashlari mumkin. Shuning uchun ham mehnatga

E-ISSN : 2181-4341
https://wordlyknowledge.uz
IMPACT FACTOR(SJIF) : 3,934

layoqatli yoshdagi ishlashi mumkin bo'lgan davlat tomonidan pensiya yoshi belgilangan yoshgacha fuqarolar mehnat resurslariga kiradi (I va II guruh nogironlaridan ishlamaydiganlari bundan mustasno).

Rivojlangan mamlakatlarda «iqtisodiy jihatidan faol aholi» tushunchasi qaror topgan. Ularga mehnat bilan band aholi va ish qidirayotgan ishsizlar kiradi. Shuningdek, «fuqarolik jihatidan iqtisodiy faol aholi» tushunchasi ham tarqalgan bo'lib, unga harbiy xizmatchilar kiritilmaydi [1].

Shunday qilib, mehnat resurslari o'zining mazmuniga ko'ra, «iqtisodiy faol aholi» tushunchasidan kengroqdir. Iqtisodiy faol aholidan tashqari, mehnat resurslari yana mehnatga layoqatli yoshdagi o'quvchilarni ham, shuningdek, ana shu yoshdagi uy bekalari va mamlakatning qolgan barcha aholisini, ya'ni ishsiz bo'lmasa ham, qandaydir sabablarga ko'ra, mamlakat xo'jaligida ish bilan band bo'lmagan aholini ham o'z ichiga oladi.

Mehnat resurslarini shakllantirish deganda mehnat resurslarining doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi. Aftidan, «takror ishlab chiqarish» «shakllanish» so'ziga qaraganda to'g'riroq bo'lardi, lekin, odatiy bo'lib qolgan, hamda, barqaror bo'lib borayotgan atamalardan ham voz kechish to'g'ri emas.

Mehnat resurslari qanday shakllanishini aniqlash uchun, birinchidan mehnat resurslarini uchta yirik yosh guruhlari bo'yicha-mehnatga layoqatli kishilar, mehnatga layoqatli yoshdan kattaroq kishilarni; ikkinchidan, har bir guruh aholi soniga, uning o'zgarishiga ta'sir qiluvchi omillarni; uchinchidan, mehnat resurslari va aholining o'zgarishdagi tabiiy va mexanik o'zgarishdagi umumiy va o'ziga xos tomonlarini ko'rib chiqish lozim.

Sanoat korxonalarini rivojlantirish uchun, eng avvalo, mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish dolzarb vazifadir. Mehnat resurslari takomillashuvi o‘z navbatida korxonalarda maxsulot sifati yaxshilanishiga, mehnat unumdorligi oshishiga, korxonaning raqobatbardoshligi oshishi natijasida, bozorda o‘z o‘rniga ega bo‘lishiga va boshqa ko‘plab ko‘rsatkichlarning ijobiy o‘zgarishiga ta'sir qiladi.

Shuning uchun ham mehnat resurslarini boshqarish kundan-kunga muhim ahamiyat kasb etib bormoqda, chunki sanoatlashish davridagi kabi va jamiyatni axborotlashtirish davrida ham "kadrlar hamma narsani hal qiladi".

Mehnat resurslarining ta'rifi ikki so‘zdan iborat - mehnat va resurslar. Eng avvalo, "resurslar" so‘zining ma'nosiga alohida e'tibor berib o‘tsak:

T.F.Efremovaning izohli lug‘atida yozilishicha: “Resurslar bu -mavjud bo‘lgan, ammo faqat zarurat bo‘lganda foydalaniladigan vositalar yoki biror bir narsaning manbaidir”.

Ensiklopedik lug‘atda quyidagi ta'rif berilgan - "Resurslar (fransuzcha manbadan - yordamchi vosita) - pul, zaxiralar, qadriyatlar, imkoniyatlar, mablag‘ manbalari, daromadlar (masalan, tabiiy resurslar, iqtisodiy resurslar)".

Biznes lug‘atiga ko‘ra, "Resurslar" so‘zining ma'nosi quyidagicha. Resurslar - mablag‘lar, tovarlar va xizmatlarni ishlab chiqarishga sarflanadigan imkoniyatlar.

Shuningdek fransiyalik olim Jon Batist Sey ham o‘zining ishlab chiqarishning uch omili nazariyasi bilan mashhur bo‘lib, unga ko‘ra ushbu omillarning birinchisi deb mehnat resurslari keltirib o‘tiladi[2].

Zamonaviy adabiyotlarda ham ko‘plab xorijiy va mahalliy olimlar mehnat resurslarini takomillashtirish masalalariga alohida e'tibor qaratgan.

E-ISSN : 2181-4341
https://wordlyknowledge.uz
IMPACT FACTOR(SJIF) : 3,934

M.Armstrongga ko‘ra: “Bugungi va kelajakdagi bozor ehtiyojlarini qondirish uchun ishchi kuchini tayyorlash uchun zarur bo‘lgan kompetensiyalarni aniqlashni talab etadi”[3].

Dayneka va Bespolkolarning ta’kidlashicha “Inson resurslarini samarali boshqarish uchun personalni korxonaning asosiy, shu jumladan, strategik maqsadlariga erishish uchun asosiy resurslaridan biri sifatida qabul qilish lozim”[3].

Shunday qilib, mehnat resurslari korxona uchun mablag‘ va daromad manbalaridan biri hisoblanadi.

Mehnat resurslari korxona uchun daromad manbai bo‘lishi uchun ularni samarali boshqarish, ulardan to‘g’ri foydalanish zarur.

Mehnat resurslarini to‘g’ri foydalanish

asosiy maqsadi ishchilar va xodimlarning qobilyatlarini, yanada jadal va unumli mehnat qilishga undash hisoblanadi

Mehnat resurslaridan foydalanish.

Foydalanish deganda iqtisodiyotning resurslaridan biri bo’lgan mehnat resurslarini ta’riflovchi ikki yo’nalish tushuniladi. Bu, birinchidan, mehnat resurslarining taqsimlanishi va ikkinchidan ularning mehnatidan xalq xo’jaligi va iqtisodiyotda foydalanish samaradorligidir. Mehnat resurslarini taqsimlash deganda resurslarning xalq xo’jaligida ishlaydigan va ishlaymaydigan qismlari tushuniladi. Ishlaydigan aholi, o’z navbatida, ayrim tarmoqlar, kasb guruhlari bo’yicha taqsimlanishi, shu jumladan, aqliy va jismoniy mehnat bo’yicha, mehnat rejimi bo’yicha, sotsial-iqtisodiy sohalar bo’yicha qarab chiqiladi.

Mehnat bilan bandlarni xalqaro jihatlardan biri ularni «iqtisodiy faoliyat turlari bo’yicha» quyidagicha taqsimlashdir:

- yollanma xodimlar (korxona rahbari yoki ayrim shaxs bilan mehnat shartnomasituzgan fuqarolar);
- ish beruvchilar (mustaqil ish olib boradigan va bitta yoki bir nechta shaxsni ishlash uchun doimiy yollab turadigan xodimlar kiradi);
- o’z hisobidan ishlaydigan shaxslar (doimiy asosda yollanma xodimlarni yollamaydigan fuqarolar);
- ishlab chiqarish kooperativlari a’zolari (kooperativlarning faol ishlovchi a’zolari hisoblanadigan shaxslar).

Korxonada mehnat unumdorligini oshirish hamda mehnat resurslarini samarali boshqarish usullaridan biri motivlashtirish vositasida boshqarish usuli hisoblanadi.Motivlashtirish strategiyasini tanlashda uchta yondoshuv mavjud:

1. Rag’batlantirish va jazo strategiyasi.(ya'ni, har bir xodim mukofotga intiladi.)

a. kim ko’p va yaxshi ishlasa, unga yaxshi haq to’lanadi;
b. kim undan ko’p ishlasa shunchalik ko’p mukofotlanadi;
c. kim sifatsiz ishlasa, u jazolanadi yoki jarima to’laydi.

2. Ish orqali motivlashtirish.(agarda xodimga uni qoniqtiradigan ishni berilsa, ijro etish sifati yuqori bo’ladi.)

3. Menejerlar bilan har doim aloqada bo’lish strategiyasi: bo’ysinuvchilar bilan birga maqsadni aniqlab olish. Bu motivlashtirish modeli rahbar bilan xodim o’rtasidagi munosabatni tahlil qilish va unga ustuvorlik berishga asoslanadi.

Motivlashtirishning quyidagi usullari qo’llaniladi:

E-ISSN : 2181-4341
https://wordlyknowledge.uz
IMPACT FACTOR(SJIF) : 3,934

pulni rag’batlantirish va mukofotlash sifatida ishlatish;

jazolash;

- raqobatni kuchaytirish;
- ish orqali motivlashtirish;
- yutuqni tan olish va taqdirlash;
- xodimlarni o’qitish va yuksaltirish;
- salbiy ta'sirni cheklash va me'yorlash;
- guruh mehnatini mukofotlash va rag’batlantirish;
- xodimlarni boshqarish ishlariga jalb etish va hk.

Biz yana «mehnatni sarf qilish samaradorligi» degan ta’rifni aniqlab olishimiz kerak. Har qanday faoliyat turidagi samaradorlik pirovard natijada mahsulot yoki xizmatlar birligini ishlab chiqarishga sarflanadigan vaqt bilan o’lchanadi. Mehnat sarf qilish samaradorligi bo’yicha mintaqalar farqiga sabab shuki, turli hududlarda texnologiya darajasi, mehnatni tashkil etish darajasi turlicha bo’ladi. Turli sabablarga ko’ra, shu jumladan, etnik va tarixiy xususiyatlarga ega bo’lgan sabablarga ko’ra ham xodimlar malakasi bir-biridan farq qilishi mumkin.

Korxonaning mehnat resurslari bilan ta’minlanishini tahlil qilishning ahamiyati.

Korxonalarning kerakli mehnat resurslari bilan yetarli darajada ta’minlanishi, ulardan oqilona foydalanish, mehnat unumdorligining yuqori darajada bo’lishi, mahsulot hajmini ko’paytirish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun katta ahamiyatga egadir. Xususan, barcha ishlarning hajmi va o’z vaqtida bajarilishi, asbob-uskunalar, mashinalar, mexanizmlardan foydalanish samaradorligi va buning natijasi sifatida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, uning tannarxi va boshqa bir qator iqtisodiy ko’rsatkichlar korxonalarning mehnat resurslari bilan ta’minlanganligiga va ulardan samarali foydalanishga bog’liqdir.

Tahlil qilishning asosiy vazifalari quyidagilardir:-korxona va uning tarkibiy bo’linmalarining, shuningdek, toifalar va kasblar bo’yicha mehnat resurslari bilan ta’minlanganligini o’rganish va unga baho berish;-mehnat resurslari ko’nimsizligi ko’rsatkichlarini aniqlash va o’rganish va mehnat resurslari zahiralarini aniqlash, ulardan yanada to’laroq va samaraliroq foydalanish.

Mehnat resurslari sifat tarkibini malaka bo’yicha tahlil qilish zarur. Xodimlarning malaka darajasi ko’p jihatdan ularning yoshiga ish stajiga, ma’lumotiga va hokazolarga bog’liqdir. Shu sababli, tahlil jarayonida ishchilarning yoshi, ish staji, ma’lumoti bo’yicha o’zgarishlar o’rganiladi.

Sanoat korxonalarida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishning yana muhim bir omili ularni samarali boshqarishni tashkil etishdir. Mehnat resurslarini boshqarish bu mehnat vazifalarini bajarishda ularning aqliy va jismoniy qobiliytlaridan eng unumli foydalanish maqsadida ularning manfaatlari, xulq–atvori va faoliyatiga ta’sir ko’rsatish tamoyillari, usullari, shakllari va vositalari yig’indisidir.

Mehnat resurslarini boshqarish menejmentning tarkibiy qismlaridan biri bo’lib, odamlar va ularning korxona ichidagi munosabatlari bilan bog’liq bo’ladi. Aynan odamlar ijod, tashabbus hamda korxona oldida turgan vazifalarni bajarish uchun kuch–quvvat manbaidir. Odamlarni boshqarmasdan hech bir tashkilot, xoh u katta yoki kichik bo’sin, xoh u tijorat yoki notijorat tashkilot bo’lsin, faoliyat ko’rsata olmaydi. Mehnat resurslarini boshqarish sohasida asosiy vazifa har bir kadrning o’z imkoniytlarini amalga oshirishi uchun sharoit yaratish va har bir muayyn holatda insonga uning oldida turgan vazifalarni hal qilish maqsadida zarur ta’sir ko’rsatish vositalarini topish. Mehnat resurslarini boshqarish ular o’rtasidagi munosabatlarda adolat va samaradorlikka erishishga yo’naltiriladi. Mehnat

E-ISSN : 2181-4341
https://wordlyknowledge.uz
IMPACT FACTOR(SJIF) : 3,934

resurslarini borshqarish 1–jadvalda aks ettirilgan.

1–jadval

Mehnat resurslarini boshqarish sxemasi [4].

Mehnat resurslari siyosatini ishlab chiqish va o'tkazish	**Mehnatga haq to'lash va rag'batlantirish**	**Guruh boshqaruvi, jamoadagi va kasaba uyushmasi bilan munosabatlar**	**Boshqaruvning ijtimoiy–psixologik jihatlari**
Mehnat resurslariga ehtiyojni aniqlash va ular sonini rejalashtirish	Mehnatga haq to'lash shakllari	Mehnat resurslarini qo'yi darajada boshqaruvga jalb qilish	Mehnat resurslari mehnat motivatsiysi va ijodiy tashabbuslari
Mehnat resurslarini yollash, tanlash va ishdan bo'shatish shartlari	Mehnat unumdorligini oshirish yo'llari	Ishchi brigadalar va ularning vazifalari	Korxonaning tashkiliy madaniyti
Mehnat resurslari malakasini oshirish va o'qitish	Mehnatga haq to'lashning rag'batlantirish tizimi	Jamoadagi o'zaro munosabatlar	Boshqaruv xodilmarining korxona faoliyatiga ko'rsatuvchi ta'siri
Korxona mehnat resurslari va bo'limlari ishini baholash		Kasaba uyushmalari bilan o'zaro munosabatlar	

У.Френч «Управления кадрами предприятия» С.Питербург «Дом Карпова» 2009г

Buning uchun mehnatni ilmiy tashkil etish, ergonomika qoidalari talablariga mos keluvchi ishchi o'rinlari va mehnat predmetlarini yaratish, ularni to'g'ri motivatsiylash tadbirlarini ishlab chiqarish maqsadga muvofiq bo'ladi. To'g'ri motivatsiylash uchun esa mehnat resurslarini motivlarini aniq bilish talab etiladi.

Mehnat resurslarini boshqarish tuzilmasi quyidagi faoliyat yo'nalishlarini qamrab oladi:

- resurslarni rejalashtirish: inson resurslariga bo'lgan ehtiyoj va buning uchun zarur harajatlarni qondirish rejasini ishlab chiqish;
- mehnat resurslarini ishga olish: barcha lavozimlar bo'yicha potentsial nomzodlar zahirasini yaratish;
- tanlov: nomzodlarning ish joyiga mosligini baholash, ulardan eng yaxshilarini zahiradan tanlab olish;
- oylik ish haqi va tovon pullarini belgilash: mehnat resurslarini jalb qilish, ishga yollash va ushlab qolish maqsadida oylik ish haqi va imtiyozlar tuzilmasini ishlab chiqish;
- kasbga yo'naltirish va moslashuv: yollangan mehnat resurslarini tashkilot va bo'linmalarga kiritish, mehnat resurslariga tashkilot ulardan nimani kutayotganligi va qanday mehnat munosib baholanishini tushuntirish;
- o'qitish: mehnat resurslari mehnati samaradorligini oshirish maqsadida ularni o'qitish dasturlarini ishlab chiqish;
- mehnat faoliyatini baholash: mehnat faoliyatini baholash uslubiytini ishlab chiqish va uni mehnat resurslariga yetkazish;

- lavozimini oshirish, pasaytirish, boshqa ishga o'tkazish, ishdan bo'shatish: mehnat resurslarini javobgarlik darajasi ko'proq yoki kamroq bo'lgan boshqa ishga o'tkazish usullarini ishlab chiqish, boshqa lavozim yoki ish joyiga o'tkazish yo'li bilan mehnat resurslari tajribasini oshirish, shuningdek, ishga yollash shartnomasini bekor qilish;
- rahbar mehnat resurslarini tayyorlash, xizmat pillapoysi bo'ylab harakatlanishni boshqarish: rahbar mehnat resurslari qobiliytlarini rivojlantirish va samaradorligini oshirishga qaratilgan dasturlarni ishlab chiqish;
- mehnat munosabatlari: jamoa shartnomalarini imzolash bo'yicha muzokaralar olib borish;
- bandlik: bandlik bo'yicha bir xil imkoniytlarni ta'minlash dasturini ishlab chiqish (bandlik kafolatlari va mehnat resurslari qo'nimsizligini pasaytirish iqtisodiy samarani oshiradi va mehnat resurslarini mehnat samaradorligini oshirishga undaydi).

Sanoat korxonalari tizimida mehnat resurslarini boshqarish juda ham murakkabdir. Chunki ishlab chiqarish va boshqarish masalalarining markazida odamlar-ishchilar, mutaxassislar va rahbarlar turadi. Korxona maqsadiga erishish va rejalarning bajarilishi, yangiliklar yaratilishi, mehnat unumdorligi oshishi faqat shular ishtirokida bo'ladi. Inson omilini hisobga olmaslik iqtisodda kamsamaralikka va ishlab chiqarish samaradorligini pasayishiga va natijada yaratilgan maxsulotning sifat ko'rsakichlari pasayishi oqibatida korxonaning ham raqobatbardoshligi sustlashuviga olib keladi.

Mehnat resurslarini boshqarishning asosiy maqsadi ishchilar va xodimlarning qobiliyatlarini, yanada jadal va unumli mehnat qilishga qo'zg'atish, natijada mehnat unumdorligini oshirishdir. Inson omiliga e'tibor, odamlarga nisbatan jiddiy, mas'uliyat bilan yondoshish mehnat resurslarini boshqarishning asosiy vazifasidir.

Yuqoridagi fikrlarga yakuniy xulosa yasab shuni aytish mumkinki, sanoat korxonalarida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish shu kunning eng dolzarb masalalaridan bir bo'lib hisoblanadi. Sanoat korxonalari rahbarlari mehnat resurslaridan samarali foydalanishni tashkil etishlari uchun yuqorida keltirilgan tavsiya va fikrlarni e'tiborga olishlari kerak bo'ladi

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Abdurahmonov Q., Bozorov N., Volgin N va boshqalar. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi». Toshkent: «O'qituvchi»-2001 yil, 343 bet.
2. Abdurahmonov Q.X, Abdurahmonov X.X "Mehnat resurslarini boshqarish" darslik. Toshkent 2014, 7-8-betlar.
3. Armstrong M. Human resource management practice-Kogon page limited, 2020.
4. Deyneka A., Bespalko V Upravleniye chelovecheskimi resursami.-Litres, 2021.
5. У.Френч «Управления кадрами предприятия» С.Питербург «Дом Карпова» 2009г
6. STAGES AND ANALYSIS OF THE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY. T Akhmadali - Galaxy International Interdisciplinary Research Journal, 2022