XODIMLARNI IJTIMOIY HIMOYA QILISH VA RIVOJLANTIRISHNING XALQARO VA MILLIY TAJRIBALARI

Ibragimov Shoxruxmirzo
Andijon davlat texnika instituti

Annotatsiya. Mazkur maqolada xodimlarni ijtimoiy himoya qilish va rivojlantirishning nazariy hamda amaliy jihatlari tahlil qilingan. Xalqaro tajribada qo‘llanilayotgan ijtimoiy himoya mexanizmlari, xodimlarni kasbiy rivojlantirish tizimlari va ularning korxona faoliyati samaradorligiga ta’siri o‘rganilgan. Shuningdek, O‘zbekiston sharoitida xodimlarni ijtimoiy himoya qilish bo‘yicha amalga oshirilayotgan islohotlar hamda mavjud muammolar tahlil qilinib, ularni bartaraf etish yuzasidan takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: xodimlar, ijtimoiy himoya, inson kapitali, mehnat munosabatlari, kasbiy rivojlanish, motivatsiya, xalqaro tajriba, ijtimoiy siyosat.

Kirish

Zamonaviy iqtisodiyotda korxonalarning raqobatbardoshligi nafaqat ishlab chiqarish quvvatlari yoki texnologik imkoniyatlariga, balki inson kapitalining rivojlanish darajasiga ham bog‘liqdir. Xodimlarni ijtimoiy himoya qilish va ularning kasbiy rivojlanishini ta’minlash korxona boshqaruvining muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Ijtimoiy himoya tizimi xodimlarning mehnat faoliyati davomida va undan keyingi davrda munosib turmush darajasini ta’minlashga xizmat qiladi.

Dunyoning rivojlangan davlatlarida xodimlarni ijtimoiy himoya qilish mexanizmlari iqtisodiy taraqqiyotning muhim omillaridan biri sifatida qaraladi. Xususan, Germaniya, Yaponiya, Janubiy Koreya va Skandinaviya davlatlari tajribasi xodimlarni ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash orqali mehnat unumdorligini oshirish mumkinligini ko‘rsatmoqda. O‘zbekistonda ham so‘nggi yillarda mehnat munosabatlarini takomillashtirish, aholini ijtimoiy himoya qilish va bandlikni ta’minlash bo‘yicha keng ko‘lamli islohotlar amalga oshirilmoqda.

Adabiyotlar tahlili

Xodimlarni ijtimoiy himoya qilish masalalari ko‘plab xorijiy va mahalliy olimlar tomonidan tadqiq etilgan. A. Maslou inson ehtiyojlari nazariyasida ijtimoiy xavfsizlik va himoya ehtiyojlarini inson faoliyatining muhim omili sifatida ko‘rsatgan. F. Gertsberg motivatsiya nazariyasida xodimlarning mehnat sharoitlari va ijtimoiy kafolatlarini mehnat samaradorligini oshiruvchi muhim omillardan biri deb baholagan.

Mahalliy iqtisodchi olimlar tomonidan ham mehnat bozori, ijtimoiy himoya va inson kapitalini rivojlantirish masalalari keng o‘rganilgan. Ularning ilmiy ishlanmalarida xodimlarning ijtimoiy himoyasi korxona barqaror rivojlanishining muhim sharti ekanligi ta’kidlangan.

Tadqiqot metodologiyasi

Maqolada tizimli tahlil, qiyosiy taqqoslash, statistik ma’lumotlarni umumlashtirish, iqtisodiy tahlil va ilmiy kuzatish usullaridan foydalanildi. Xalqaro hamda milliy tajribalar o‘rganilib, ularning afzallik va kamchiliklari aniqlandi. Shuningdek, xodimlarni ijtimoiy himoya qilish va rivojlantirishga oid ilmiy manbalar hamda normativ-huquqiy hujjatlar tahlil qilindi.

Tadqiqot natijalari va muhokama

Xodimlarni ijtimoiy himoya qilishning asosiy maqsadi ularning mehnat faoliyati davomida hamda mehnatga layoqatsiz davrida munosib yashash sharoitlarini ta’minlashdan iborat. Xalqaro tajribada ijtimoiy himoya tizimi ijtimoiy sug‘urta, tibbiy xizmatlar, pensiya ta’minoti, mehnat xavfsizligi, kasbiy tayyorgarlik va qayta tayyorlash hamda xodimlarni moddiy rag‘batlantirish kabi yo‘nalishlarni qamrab oladi.

1-jadval. Xodimlarni ijtimoiy himoya qilishning xalqaro tajribasi

Mamlakat	Asosiy yo‘nalishlar	Natijalar
Germaniya	Majburiy ijtimoiy sug‘urta, kasbiy ta’lim	Mehnat unumdorligi yuqori
Yaponiya	Umrbod bandlik tizimi, korporativ qo‘llab-quvvatlash	Xodimlar sadoqati kuchli
Shvetsiya	Keng qamrovli ijtimoiy himoya dasturlari	Ijtimoiy tenglik yuqori
Janubiy Koreya	Kasbiy rivojlanish va innovatsion ta’lim	Malakali kadrlar ulushi yuqori

Rivojlangan mamlakatlarda xodimlarni rivojlantirish korxona strategiyasining ajralmas qismi hisoblanadi. Korxonalar xodimlarni muntazam o‘qitish, malakasini oshirish va yangi kompetensiyalarni shakllantirish uchun katta mablag‘ sarflaydi.

O‘zbekistonda ham xodimlarni ijtimoiy himoya qilish bo‘yicha qator chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. Yangi Mehnat kodeksining qabul qilinishi, aholini ijtimoiy himoya qilish tizimining takomillashtirilishi, ish o‘rinlarini yaratish dasturlarining amalga oshirilishi shular jumlasidandir.

2-jadval. Xodimlarni ijtimoiy rivojlantirishning korxona faoliyatiga ta’siri

Ko‘rsatkich	Ta’sir darajasi
Mehnat unumdorligi	Yuqori
Xodimlar sadoqati	Yuqori
Kadrlar qo‘nimsizligi	Past
Mahsulot sifati	Yuqori
Innovatsion faollik	Yuqori

Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, xodimlarning ijtimoiy himoyasi kuchaygan sari ularning korxonaga sodiqligi ortadi, mehnat unumdorligi yaxshilanadi va ishlab chiqarish samaradorligi oshadi. Shu sababli zamonaviy korxonalar ijtimoiy paketlarni kengaytirish, xodimlarni o‘qitish va ularning salomatligini saqlashga ko‘proq e’tibor qaratmoqda.

Xulosa

Tadqiqot natijalariga ko‘ra, xodimlarni ijtimoiy himoya qilish va rivojlantirish korxonalar faoliyatining barqarorligi hamda raqobatbardoshligini ta’minlovchi muhim omillardan biri hisoblanadi. Xalqaro tajriba xodimlarga qaratilgan investitsiyalar korxonalarning uzoq muddatli rivojlanishiga xizmat qilishini ko‘rsatmoqda.

O‘zbekistonda xodimlarni ijtimoiy himoya qilish bo‘yicha amalga oshirilayotgan islohotlar mehnat munosabatlarini takomillashtirishga xizmat qilmoqda. Biroq korxonalarda zamonaviy ijtimoiy paketlarni joriy etish, xodimlarning malakasini muntazam oshirish, sog‘liqni saqlash dasturlarini kengaytirish va kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini kuchaytirish zarur.

Quyidagi takliflarni amalga oshirish maqsadga muvofiq hisoblanadi:

1. Korxonalarda xodimlar uchun keng qamrovli ijtimoiy paketlarni joriy etish.
2. Kasbiy tayyorgarlik va qayta tayyorlash dasturlarini kengaytirish.
3. Xodimlarning sog‘lig‘ini saqlashga qaratilgan korporativ dasturlarni rivojlantirish.
4. Ijtimoiy sug‘urta tizimini takomillashtirish.
5. Xodimlarni rag‘batlantirishning zamonaviy usullarini qo‘llash.
6. Xalqaro tajribalarni mahalliy korxonalar faoliyatiga moslashtirish.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. Toshkent, 2023.
2. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. Toshkent, 2023.
3. Armstrong M. *Human Resource Management Practice*. London, 2022.
4. Dessler G. *Human Resource Management*. Pearson Education, 2021.

5. Maslow A. *Motivation and Personality*. New York, 2018.
6. Herzberg F. *Work and the Nature of Man*. Cleveland, 2017.
7. International Labour Organization (ILO)
8. World Bank Open Knowledge Repository
9. O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi
10. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi