

IQTISODIYOTNI MODERNIZATSIYALASHDA MEHNAT RESURLARINI BOSHQARISHNING DOLZARBLIGI

Soatqulov Baxtiyor

Jizzax Politexnika instituti

“Iqtisodiyot va menejment” kafedrası assistenti

Xudoyberdiyeva Mahliyo

Kibersport fakulteti 532-22 guruh talabasi

Annotatsiya. Maqolada mamalakat iqtisodiyotini barqaror rivojlantirishda mehnat resurslarining samarali vosita ekanligi yoritilgan. Shuningdek, bugungi globallashuv davrida mehnat resurslarini samarali boshqarishning dolzarb ekanligi asoslangan.

Kalit soʻzlar. Mehnat resurslari, boshqarish, inson kapitali

Аннотация. В статье освещается, как трудовые ресурсы являются эффективным инструментом устойчивого развития экономики страны. Также обосновывается актуальность эффективного управления трудовыми ресурсами в сегодняшнюю эпоху глобализации.

Ключевые слова. Трудовые ресурсы, управление, человеческий капитал.

Mehnat resurslariga iqtisodiyotda band boʻlgan va ishlamaydigan, ammo ishlashga qodir boʻlgan odamlar kiradi.

“Mehnat resurslari” tushunchasi mamlakat, mintaqa, sanoat yoki har qanday professional guruh doirasidagi mehnatga layoqatli aholini tavsiflash uchun ishlatiladi. Shu bilan birga, iqtisodiy fan va amaliyotda, tashkilotning inson resurslari, mazmuni va semantik yukiga ega boʻlgan inson kapitali kabi tushunchalar ham qoʻllaniladi. Ular bir-birini toʻldirib, ushbu kontseptsiyalarning tashuvchisi tomonlarini - odamni ochib beradi. Turli atamalarni qoʻllash ham muhimdir, chunki oʻrnatilgan xalqaro standartlar mavjud boʻlib, ular asosida mamlakatlar oʻrtasida taqqoslash mumkin.

Inson resurslari - boylikni sevadigan asosiy tashkilotni aks ettiradigan tushuncha, bu resursni koʻpaytirish, rivojlantirish va ishlatish uchun sharoit yaratishda gullab-yashnashi mumkin. "Insoniy resurslar" tushunchasi "mehnat resurslari" va "xodimlar" ga qaraganda koʻproq imkoniyatlarga ega, chunki unda odamlarning ijtimoiy-madaniy xususiyatlari va shaxsiy psixologik xususiyatlari jamlangan. Boshqa barcha turdagi resurslardan (moddiy, moliyaviy, axborot va boshqalar) farqli oʻlaroq, inson resurslarining oʻziga xos xususiyati quyidagicha:

- odamlar aql-idrokka ega, shuning uchun ularning tashqi taʼsirga (boshqaruvga) boʻlgan munosabati mexanik emas, balki hissiy jihatdan maʼnoga ega; menejment subʼekti bilan odamlar oʻrtasidagi oʻzaro taʼsir jarayonlar ikki tomonlama;
- aql-idrokka ega boʻlish tufayli odamlar doimiy ravishda takomillashib, rivojlanib borishga qodir, bu har qanday jamiyat yoki alohida tashkilotning samaradorligini oshirishning eng muhim va uzoq muddatli manbai hisoblanadi;
- odamlar maʼlum maqsadlarni qoʻyib, maʼlum bir faoliyat turini (ishlab chiqarish yoki ishlab chiqarish boʻlmagan, aqliy yoki jismoniy) ongli ravishda tanlaydilar.

Inson kapitali (CHC) ning koʻplab taʼriflari mavjud, ular orasida inson kapitali nazariyasining asoschilari Gari Becker va Teodor Shuls ham bor. Ular Cheka tushunchasini faqat bilim tashuvchisi sifatida odam bilan bevosita bogʻladilar. Ular jamiyat va iqtisodiyot rivojlanishining asosiy omili sifatida taʼlimga alohida ahamiyat berishdi. Hozirgi vaqtda Chekaning bunday taʼrifi torroq koʻrinadi. Inson kapitali nafaqat taʼlim, bilim, tarbiya, ilimga ega mutaxassislarni, balki intellektual mehnat vositalari va Chekani ishlab chiqarish

funktsiyalarini bajarish nuqtai nazaridan ishlashi uchun atrof-muhitni ham o'z ichiga oladi. Darhaqiqat, mutaxassis o'z ishining dasturiy ta'minotisiz, zarur ma'lumot manbalari, ma'lumotlar bazasi, usullari va texnologiyalarisiz zamonaviy sharoitda o'z ishini, vazifalarini bajara olmaydi. chunki hayotning yuqori sifatisiz, mutaxassis bu mamlakatda ishlamaydi, aksincha unga intellektual mehnat uchun qulay sharoitlar yaratiladigan mamlakatga jo' naydi.

Inson resurslaridan foydalanish samaradorligining asosiy ko'rsatkichi mehnat unumdorligi - har bir ishchiga to'g'ri keladigan ishlab chiqarish hajmi, qiymat jihatidan o'lchanadi. Mehnat unumdorligi daromadning ishchilar soniga nisbati sifatida hisoblanadi. Hosildorlik soatlik, smena, oylik, choraklik, yillik bo'lishi mumkin.

Tashkilotning kadrlar harakati ko'rsatkichlari:

Pensiya darajasi - bu ma'lum vaqt oralig'ida barcha sabablarga ko'ra ishdan bo'shatilgan ishchilar sonining o'sha davrdagi o'rtacha ishchilar soniga nisbati. Doimiy shtat

koeffitsienti - bu butun hisobot yilidagi ish haqi bo'yicha ishchilar sonining yil bo'yicha o'rtacha ishchilar soniga nisbati. Shu bilan birga, yil davomida barcha sabablarga ko'ra ishdan bo'shatilganlar (boshqa tashkilotlarga o'tkazilish bundan mustasno) 1 yanvar holatiga xodimlar ro'yxatidan chiqariladi, ammo hisobot yilida qabul qilinganlar safidan chiqarilganlar bundan mustasno emas.

Xodimlarning ish haqi nisbati ma'lum vaqt ichida ishdan bo'shagan yoki ishdan bo'shatilgan ishchilar sonini o'z xohishiga ko'ra yoki tashkilot tashabbusi bilan o'sha davrdagi o'rtacha raqamga bo'lish yo'li bilan aniqlanadi.

Kadrlar almashinuvi - ma'lum bir davr uchun ishchilarning o'rtacha ish haqi soniga muvofiq yollangan va nafaqaga chiqqan ishchilar yig'indisi.

Tovar ayirboshlash darajasi quyidagi omillar bilan belgilanadi:

Umumiy aylanma - hisobot davrida qabul qilingan va nafaqaga chiqqanlarning umumiy sonining ishchilarning o'rtacha ish haqi miqdoriga nisbati

Qabul qilish aylanmasi - muayyan vaqt davomida korxonada tomonidan yollangan ishchilar sonining o'sha davr uchun ishlaydigan o'rtacha ishchilar soniga nisbati.

Ma'naviy va ma'naviy salomatlik, kasbiy tayyorgarlikning ko'p qirraliligi, yangilikka intilish, g'ayrioddiy qarorlar qabul qilish qobiliyati - inson resurslari va tashkilot salohiyatining rivojlanish ko'rsatkichi - bularning barchasi taraqqiyotning muhim omili hisoblanadi. Zamonaviy ishlab chiqarish ishchilarni tayyorlash darajasiga tobora ortib borayotgan talablarni keltirib chiqarmoqda. Bizning davrimizning malakali ishchisini tavsiflovchi inson kapitalining asosiy sifat ko'rsatkichlari quyidagilar.

Asosiy ko'nikmalar: texnik savodxonlik - o'z mutaxassisligi bo'yicha matnlarni (qog'ozda va og'zaki) tushunish va ifodalash qobiliyati; kompyuter savodxonligi - ishlab chiqarish muammolarini hal qilish uchun ma'lumot to'plash va tahlil qilish qobiliyati.

Texnik ko'nikmalar - qisqa vaqt ichida o'rganish qobiliyati: yangi uskunalar, kompyuter dasturlari, telekommunikatsiya tarmoqlari, ma'lumotlarni qabul qilish, qayta ishlash va uzatish tizimlarini o'zlashtirish. Hozirgi vaqtda ishlab chiqarishda axborot texnologiyalarining ulushi 50-60% gacha ko'tarildi. Ba'zi tarmoqlar (aloqa, sug'urta, birjalar) uchun axborot texnologiyalarining ulushi (va asosiy vositalardagi tegishli uskunalar) 75% dan oshadi.

Muayyan ko'nikmalar - tashqi muhitdagi doimiy o'zgarishlar tufayli deyarli har bir kompaniyada innovatsion echimlarni talab qiladigan innovatsiyalarga tayyorlik. Bozor iqtisodiyoti sharoitida raqobat texnologiyalarni, ishlab chiqarish jarayonini tashkil qilish sharoitlarini, mijozlarga xizmat ko'rsatish usullarini o'zgartirishni talab qiladi va shunga muvofiq ravishda ma'lum bilim va ko'nikmalarni doimiy ravishda yangilab turishni talab qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

III МНПК "НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И РАЗРАБОТКИ"

Россия – Узбекистан, 2024

www.iupr.ru, <https://wosjournals.com/>

1. M. Azlarov "Inson resurslarini boshqarish" O'quv qo'llanma. Toshkent-Iqtisodiyot 2019 312 b.
2. Qobilov. Sh.R. Kadrlar menejmenti: Darslik. – T.: O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi, 2013. – 711 b.
3. Shodmonov Sh.Sh., G'afurov U.V. Inson resurslarini strategik boshqarish (darslik). – T., "Iqtisod-moliya" nashriyoti, 2010. – 646 b.
4. www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika Qo'mitasining rasmiy sayti
5. www.uza.uz – O'zbekiston milliy axborot agentligi

WORDLY
KNOWLEDGE