

MEHNAT RESURLARINI BOSHQARISHNING DOLZARBLIGI

Rasulov Sherzod

Jizzax politexnika instituti Iqtisodiyot va menejment kafedrası assistenti

Umarova Dilobar

Jizzax politexnika institute 532-23 guruhi talabasi

Mehnat resurslariga iqtisodiyotda band bo'lgan va ishlamaydigan, ammo ishlashga qodir bo'lgan 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 bo'lgan inson kapitali kabi tushunchalar ham qo'llaniladi. Ular bir-birini to'ldirib, ushbu kontseptsiyalarning tashuvchisi tomonlarini - odamni ochib beradi. Turli atamalarni qo'llash ham muhimdir, chunki o'rnatilgan xalqaro standartlar mavjud bo'lib, ular asosida mamlakatlar o'rtasida taqqoslash mumkin.

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

- odamlar aql-idrokka ega, shuning uchun ularning tashqi ta'sirga (boshqaruvga) bo'lgan munosabati mexanik emas, balki hissiy jihatdan ma'noga ega; menejment sub'ekti bilan odamlar o'rtasidagi o'zaro ta'sir jarayonlar ikki tomonlama;
- aql-idrokka ega bo'lish 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 ma'lum maqsadlarni qo'yib, ma'lum bir faoliyat turini (ishlab chiqarish yoki ishlab chiqarish bo'lmagan, aqliy yoki jismoniy) ongli ravishda tanlaydilar.

Inson kapitali (CHC) ning ko'plab ta'riflari mavjud, ular orasida inson kapitali nazariyasining asoschilari Gari Becker va Teodor Shuls ham bor. Ular Cheka tushunchasini faqat bilim tashuvchisi sifatida odam bilan bevosita bog'ladilar. Ular jamiyat va iqtisodiyot rivojlanishining asosiy omili sifatida ta'limga alohida ahamiyat berishdi. Hozirgi vaqtda Chekaning bunday ta'rifi torroq ko'rinadi. Inson kapitali nafaqat ta'lim, bilim, tarbiya, ilmga ega mutaxassislarini, balki intellektual mehnat vositalari va Chekani ishlab chiqarish funksiyalarini 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 uskunalari, 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 uskunalari) 75% dan oshadi.

Tashkiliy ko'nikmalar - nostandart vazifalarni hal qilish uchun jamoada ishlash qobiliyati, analitik va ijodiy qobiliyat, xushmuomalalik, o'zini o'zi tashkil etish, etakchilik fazilatlarini.

Muayyan ko'nikmalar - tashqi muhitdagi doimiy o'zgarishlar tufayli deyarli har bir kompaniyada innovatsion echimlarni talab qiladigan innovatsiyalarga tayyorlik. Bozor iqtisodiyoti sharoitida raqobat texnologiyalarini, 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:

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