N.J.Narziqulov, B.Ch.Murtazayev;
I.A.Bakiyeva

INSON RESURSLARI IQTISODIYOTI



63
Н-АВ

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI

TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

N.R.NARZIQULOV, B.CH.MURTAZAYEV, I.A.BAKIYEVA

INSON RESURSLARI IQTISODIYOTI

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi Oliy o'quv yurtlariaro ilmiy-uslubiy birlashmalar faoliyatini muvofiqlashtiruvchi kengash tomonidan oliy o'quv yurtlarining iqtisodiy ta'lim yo'nalishlari talabalari uchun o'quv qo'llanma sifatida tavsiya etilgan

O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti

Toshkent - 2005

TerDU ARM
№ 7700

Narziqulov N.R., Murtazayev B.CH., Bakieva I.A. «Inson resurslari iqtisodiyoti» fani (O'quv qo'llanma). -T.: O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti. 2005, 160 b.

O'quv qo'llanmada «Inson resurslari iqtisodiyoti» fani bilan bog'liq nazariy va amaliy masalalarning mohiyati ochib berilib, inson resurslari to'g'risida tushuncha, ularning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati, ishlab chiqarish tizimida inson resurslarining tutgan o'rni, inson resurslarining shakllanish omillari, demografik jarayonlar va ularning respublikamizdagi o'ziga xos xususiyatlari, inson resurslarining xududiy joylashuvi, inson resurslarining sifat va miqdor ko'rsatkichlari tahlili, migratsiya jarayonlarining iqtisodiyotni rivojlantirishga ta'siri, mehnat jamoalarida inson resurslari faoliyatining mazmuni va ularni korxona miqyosida tahlil etish, inson resurslarining malakasini oshirish kabi muammolar keng yoritilgan. Ba'zi masalalarni yoritishda O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyotini erkinlashtirish davridagi o'ziga xos xususiyatlarni va xorijiy davlatlar tajribalarini e'tiborga olgan holda bayon etishga harakat qilingan.

Ushbu o'quv qo'llanma 5340100 - «Iqtisodiyot» (mehnat) ta'lim yo'nalishi talabalari uchun mo'ljallangan.

Mas'ul muharrir: **Sh.R.Xolmo'minov,**
TDIU «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» kafedrasi professori, i.f.d..

Taqrizchilar: **A.Sh.Nazarov,**
TDIU «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» kafedrasi protsessori, i.f.n..

Z.Ya.Xudoyberdiev,
«Toshkent Bank kolleji» direktori, i.f.d., dotsent

Ekspertlar: **B.B.Usmonov,**
TDIU «O'quv va uslubiy boshqarma» boshlig'i, i.f.n., dotsent.

B.B.Islomov,
TDIU «Mintaqa iqtisodiyoti va ekologiya» kafedrasi katta o'qituvchisi, i.f.n..

© O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi
Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2005

Нарзикулов Н.Р., Муртазаев Б.Ч., Бакиева И.А. «Экономика людских ресурсов» (Учебное пособие). -Т.: Издатльство Литературного фонда Союза писателей Узбекистана. 2005, 160 с.

В учебном пособии расскрыты сущность теоретических и практических задач по курсу «Экономике людских ресурсов». Широко расмотрены такие вопросы как понятие людских ресуров, их социально-экономическая сущность, место людских ресурсов в системе производства, факторы формирования людских ресурсов, демографические тенденции и региональное распределение людских ресурсов, анализ качественных и количественных показателей использования людских ресурсов, влияние миграционных процессов на развитие экономики, проблемы повышения квалификации людских ресурсов, а так же опыты зарубежных стран по управлению человеческих ресурсов.

Данное учебное пособие предназначено для бакалавров направления 5340100 – «Экономика» (труд).

Ответственные редактор: **Ш.Р. Холмуминов**
профессор кафедры «Экономика и социология труда» ТГЭУ, д.э.н., проф..

Рецензенты: **А.Ш. Назаров**
профессор кафедры «Экономика и социология труда» ТГЭУ, к.э.н..
З.Я.Худойбердиев
директор «Ташкентского банковского колледжа» д.э.н., проф..

Эксперты: **Б.Б.Усманов**
Начальник «Учебно-методического управления» ТГЭУ, к.э.н., доцент.
А.Исломов
старший преподаватель кафедры «Региональная экономика и экология» к.э.н. ТГЭУ.

Narzikulov N.R., Murtazayev B. CH., Bakieva I.A. Economics of Human Resources (Course manual). T.: pub. LFUWU, 2005, 160 p.

This manual explains the essence of theoretical and practical matters related to the course of «Economics of human resources». It also gives concepts of human resources, their socioeconomic meanings, the importance of human resources in production system, the factors of human resources formation. In addition, it is widely discussed the matters such as demographic processes and their proper specifications in our republic, regional placement of human resources, the analysis of quantitative and qualitative measures of human resources, the impacts of migration processes on economic progress, meaning of human resource activities in labor communities and analyzing of them in the enterprise scale and human resources retraining. In interpreting of some matters, the special cases during the period of liberalization of Uzbekistan's economy and experiences of foreign countries have been taken into account.

The manual is intended for the students who are majoring in «Economics» (labor) - 5340100.

Responsible Editor: **Kholmuminov Sh.R.**
«Labor economics and sociology» chair,
TSUE. Doctor of economic sciences.

Reviewers: **Nazarov A.Sh.**
candidate of economic sciences, «Labor economics and sociology» chair, TSUE;
Khudaiberdiev Z.Y.
the director of Tashkent Bank College, doctor of economic sciences

Experts: **Usmonov B.B.**
head of office of studies and methodology. Candidate of economic sciences, TSUE;
Islomov A.
candidate of economic sciences of «Regional economy and ecology» chair, TSUE.

KIRISH

Fanni o'rganishning dolzarbligi. Rivojlanishning o'ziga xos va o'ziga mos yo'lini tanlagan Respublikamiz xalqimizning milliy mentaliteti, qadriyatlari va an'analarini hisobga olgan holda, ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotiga o'tish, huquqiy demokratik davlat va fuqarolik jamiyatini qurish yo'lini belgilab oldi. Bunda asosiy ustivor vazifa, bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirishdan iborat bo'ldi.

Prezidentimiz I.A.Karimov aytganlaridek: «Ustuvor vazifa – aholining daromadlari va turmush darajasini oshirishning o'ta muhim sharti bo'lgan bandlik masalasini hal etishdir. Mazkur dolzarb muammoni yechish nafaqat iqtisodiy, balki ulkan ijtimoiy va siyosiy ahamiyatga ega bo'lib, xalqimiz turmush darajasi va farovonligini oshirish bilan bevosita bog'liq bo'lgani haqida ortiqcha gapirishning zarurati yo'q. Negaki o'n minglab kishilarni, ayniqsa xotin-qizlar, qishloq yoshlarini ish bilan ta'minlash, oilalarning daromadini sezilarli darajada ko'paytirish butun mamlakatimiz aholisining farovonligini oshirish imkonini yaratadi ».[1]

O'zbekiston Respublikasida bozor munosabatlarini samarali tatbiq etish eng avvalo, inson resurslaridan unumli foydalanishga bog'liq. Prezident I.A. Karimov ta'kidlaganidek, «O'zbekistonning hududiy boyligi va mulki uning mehnatsevar, saxiy va mehmondo'st xalqidir».

Jamiyatning eng oliy boyligi bo'lgan halqda abadiy qadriyatlar, qudratli salohiyat mujassam. Bu salohiyatni yuzaga chiqarish jamiyatimizni rivojlantirish va taraqqiy ettirishning juda kuchli omili bo'lib xizmat qiladi.

Inson omilini tadqiq etish uning resurs tarzidagi mazmuni va mohiyatini ham sifat, ham miqdor jihatidan ochib beradi.

Mamlakatimiz iqtisodiyotining bozor munosabatlariga o'tishi, shuningdek, oldimizdagi qator ijtimoiy-iqtisodiy vazifalarni hal etish inson resurslaridan samarali foydalanishni talab qiladi. Inson resurslari esa, ma'lumki, ishlab chiqarishning asosiy omili bo'lib, boshqa resurslarga nisbatan o'ziga xos xususiyatlarga ega.

Yaqin - yaqingacha inson resurslari «mehnat resurslari» deb atalardi. Respublikamizda «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonun qabul qilinganidan so'ng ishsizlik rasman tan olindi, «mehnat resurslari» tushunchasi o'rniga «inson resurslari» tushunchasi paydo bo'ldi. Bozor munosabatlari rivojlangan davlatlarda ham «inson resurslari» yoki «inson kapitali» tushunchalari keng qo'llanadi. Inson resurslarini mamlakat va korxona miqyosida oqilona boshqarish esa iqtisodiyotda yuksak cho'qqilarni egallashga olib keladi.

Sohibqiron bobomiz Amir Temur ta'kidlab o'tganidek, «...ishbilarmon, mardlik va shijoat sohibi, azmi qat'iy, tadbirkor va hushyor bir kishi ming-minglab tadbirsiz,

---

[1] *Каримов И.А.* «Эришилган ютуқларни мустаҳкамлаб, янги марралар сари изчил ҳаракат қилишимиз лозим». // Халқ сўзи, №29 (3828) 2006 йил, 11 февраль.

loqayd kishilardan yaxshidir» (6). Bu hikmat zamirida, olam-olam ma'no, hayotiy haqiqat bor. Darvoqe, mamlakatimizda inson mehnatini to'g'ri tashkil etish, undan foydalanish samaradorligini oshira borish bozor iqtisodiyotining asosiy talablaridan biridir. Ularni hal etishda iqtisodiy «...jarayonlarning ilmiy-nazariy asoslarini, ularning yangi-yangi qirralarini mukammal ochib berish, o'quvchilarimiz, talabalarimizga, keng jamoatchilikka sodda, lo'nda qilib tushuntirib berish va ularni yangi hayot, zamon talablariga javob beradigan jamiyat qurilishining faol va jo'shqin ishtirokchilariga aylantirishdan iborat.

Buning uchun, birinchi galda, taraqqiyotimizning har bir yo'nalishi haqida maxsus darsliklar, qo'llanmalar, ommabop adabiyotlar yaratish zarur».[2]

Shu jihatdan zamonaviy iqtisodchi kadrlar tayyorlashda «Inson resurslari iqtisodiyoti» fanidan yaratilgan ushbu o'quv qo'llanma muhim ahamiyat kasb etadi. Bu fan inson resurslarining miqdor va sifat jihatidan shakllanishi, taqsimlanishi, qayta taqsimlanishi va ulardan foydalanish kabi ijtimoiy munosabatlarning iqtisodiy jihatlarini o'rgatadi.

«Inson resurslari iqtisodiyoti» fani «Iqtisodiy nazariya», «Mehnat iqtisodiyoti», «Menejment», «Mehnat statistikasi» «Mehnat bozori iqtisodiyoti», «Personalni boshqarish», «Demografiya», «Aholi statistikasi», «Mehnat sotsiologiyasi» kabi fanlar bilan o'zaro bog'liq.

Fan bo'yicha o'quv adabiyotlarining qiyosiy tahlili. «Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi»ning sifat bosqichi talablaridan biri-yangi avlod o'quv adabiyotlarini yaratishdan iborat. Shu nuqtai nazardan yaratilayotgan yangi ababiyotlarni yaratishda mavjud adabiyotlarni qiyosiy tahlil etish va buning natijasida zarur hulosalar qilish yaratilayotgan adabiyotlar sifatini oshirish imkonini beradi. Bu fanga oid masalalar nafaqat respublikamizda, balki Rossiya Federatsiyasi va xorijiy mamakatlarda ham chop etilgan o'quv qo'llanma va darsliklar tarkibidan o'rin olgan. Shu jihatdan yaratilayotgan «Inson resurslari iqtisodiyoti» o'quv qo'llanmasini shu turdagi boshqa adabiyotlar bilan taqqoslashni qiyosiy tahlil orqali amalga oshiramiz.

Б.М. Генкин. Экономика и социология труда. Учебник. Изд. НОРМА – ИНФРА*М.: 2003, 448 с. Darslik 15 bobdan iborat bo'lib, unda mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fanining predmeti va metodologiyasi, turmush sifati, inson salohiyati, mehnat samaradorligi, mehnatni tashkil etishning asosiy tushunchalari, ish vaqti sarfi va mehnat jarayonlari tadqiqoti, daromadlar va ish haqini taqsimlash, sanoatda mehnatni tashkil etish va ish haqining xususiyatlari, ijtimoiy mehnat munosabatlari, inson resurslarini boshqarish tizimi va shu kabi masalalar atroflicha ko'rib chiqilgan.

Т.А.Комиссарова. Управление человеческими ресурсами.-М.: «Дело» 2003, 312 стр. O'quv qo'llanma 6 bobdan iborat bo'lib, uning vazifasi-

---

[2] *Каримов И.А.* Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон хаёт - провард мақсадимиз. –Т.; "Ўзбекистон" 2000й, 500-бет

xodimlarni boshqarish modellari va uslublari bilan tanishtirish, korxonalardagi o‘zgarishlar sharoitida inson resurslarining tutgan o‘rni va rolini, personal vazifalarini rejalashtirishni, o‘z qo‘l ostidagilarning martabasini modellashtirish va ularning kasbiy o‘sishga intilishlarini qo‘llab-quvvatlashni yaxshiroq anglashdan iborat. O‘quv qo‘llanma har bir bobdan so‘ng amaliy vaziyatlar va bir necha nazorat savollari bilan boyitilgan.

Қ.Х. Абдураҳмонов. Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт) Дарслик– Т.: -«MEHNAT» -2004, 670 bet. Darslikda inson va jamiyat faoliyatining negizi bo‘lgan mehnat to‘g’risida tasavvur beradigan mehnat sohasidagi asosiy ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyalar va tushunchalarning nazariy mazmuni tahlil qilinib, ish bilan bandlik va mehnat bozorinig mohiyati ochib berilgan holda mehnatkash insonni shakllantirish masalalari ko‘rib chiqilgan. Xodimlar faoliyatini tashkil etish masalalari yangicha bayon qilingan.Unda mehnat iqtisodiyotiga oid respublikamiz va chet mamlakatlarda chop etilgan darsliklar, ilmiy monografiyalar bayon qilingan g’oyalar va konsepsiyalar umumlashtirilgan.

Нарзиқулов Н.Р.,Муҳамедова О,Ҳ., Бакиева И.А. Инсон ресурслари иқтисодиёти.Ўқув қўлланма. Т.: ЎЁУАЖК нашриёти 2004. O‘quv qo‘llanmada inson resurslari iqtisodiyoti fanining mohiyati, inson resurslarining sifat va miqdor ko‘rsatkichlarini tahlil qilish, aholining tabiiy o‘sishi, migratsiya jarayonlarining iqtisodiyotni rivojlantirishga ta’siri, milliy kadrlar tayyorlash tizimi, inson resurslarining mamlakat va hududlar bo‘yicha joylashuvi talqin etilgan. Qo‘llanma iqtisodiy ta’lim yo‘nalishlari talabalari uchun mo‘ljallangan.

Fan bo‘yicha qilingan o‘quv adabiyotlarining qiyosiy tahlili natijalari shuni ko‘rsatadiki, inson resurslari iqtisodiyotiga oid masalalar yuqorida keltirilgan adabiyotlarda keng yoritilmagan, mazkur o‘quv qo‘llanmada esa inson resurslari iqtisodiyoti bilan bog’liq bo‘lgan barcha masalalar makro va mikro darajada ko‘rib chiqilgan bo‘lib, unda O‘zbekiston Respublikasining qonunlari, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, Vazirlar Mahkamasining qarorlari va farmoyishlari hamda me’yoriy hujjatlardan keng foydalanilgan. Qolaversa, ushbu o‘quv qo‘llanmada har bir mavzuning bayon etilishi aniq, sodda va ravon ifoda etilgan. Bundan tashqari, u qisqacha izohli lug’at, zamonaviy pedagogik texnologiyalarni qo‘llashning o‘ziga xos xususiyatlari, internet saytlari va qiyosiy tahlil natijalari, hamda eng yangi adabiyotlar ro‘yxati kabi materiallar bilan boyitilgan.

I BOB

«INSON RESURSLARI IQTISODIYOTI» FANINING PREDMETI VA MAZMUNI

1.1.Inson resurslari to‘g’risida tushuncha

Jamiyatning rivojlanish darajasi ko‘p hollarda mamlakatda mavjud aholining soni va tarkibi bilan aniqlanadi.

Mamlakat aholisining faol qismi mehnat qilishga, mahsulot ishlab chiqarishga, xizmat ko‘rsatishga o‘z kuchini, bilimi va malakasini sarflaydi. Aholining faol qismi mehnatga layoqatli va mehnatga yaroqli aholidan tashkil topadi. Mehnatga layoqatlilik davri inson yoshining belgilangan darajasigacha bo‘lgan davrni, mehnatga yaroqlilik esa aqliy va jismoniy qobiliyatining yetarlilik darajasini bildiradi. Shunday qilib, aholining faol qismi inson resurslari, deb ataladi.

Zarur jismoniy va aqliy qobiliyat yosh bilan bog’liq bo‘lib, yoshlik va o‘smirlik davrlarida shakllanib, rivojlanib boradi, tegishli mezonga yetganda susayadi va yo‘qoladi.

Tarixan mehnatga qobiliyatli yosh chegarasi ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan o‘zgarib kelgan va o‘rtacha 30-50 yilni tashkil etgan. Hozirgi davrda mehnatga qobiliyatlilikning quyi chegarasi respublikamizda 16 yosh. Bu chegara ayrim davlatlarda 14-15 yosh, ayrimlarida 18 yosh. Mehnatga qobiliyatlilikning yuqori chegarasi esa ko‘pchilik davlatlarda ikki jins bo‘yicha erkaklar uchun 65 yosh (AQSH, Shvetsiya), ayollar uchun 60 yosh (Germaniya, Angliya, Fransiya) qilib belgilangan. O‘zbekistonda bu chegara erkaklar uchun 60 yosh, ayollar uchun 55 yosh hisoblanadi. Mehnatga qobiliyatli yosh chegarasi o‘rtacha umr kechirish bilan ham bog’liq.

Moddiy ne’matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko‘rsatish ikkita zaruriy tarkibiy qismdan: bir tomondan, moddiy resurslar (xom ashyo, asbob-uskunalar va h.k.)dan va ikkinchi tomondan, inson resurslaridan, ya’ni kasb malakalari va bilimlariga ega bo‘lgan xodimlardan iborat. Boshqacharoq qilib aytganda, mamlakat aholisining bir qismi bo‘lgan inson resurslari moddiy resurslar bilan bir qatorda iqtisodiy rivojlanish omili sifatida ham namoyon bo‘ladi. Biroq, bu omillar o‘z xususiyatlariga qarab, bir-biridan muhim belgilari bilan farqlanadi.

«Ishchi kuchi» tushunchasi XX asrdan hozirgi kungacha amal qilib kelmoqda. U o‘zida insonning qobiliyati va sifat jihatlarini mujassamlashtirgan. Mehnat jarayonida ishlab chiqaruvchi sifatida foydalanish mumkin bo‘lgan jarayon ishlab chiqarish jarayonini anglatadi. **«Mehnat resurslari »** tushunchasi XX asrning 20-yillaridan boshlab hozirgi davrgacha amal qilib kelmoqda. Bu iqtisodiy kategoriya bo‘yicha inson tashqi boshqaruvning passiv obyekti hisoblanib, reja-hisob birligi sifatida aks etadi. Vujudga kelish omili iqtisodiyotni boshqarishning markazlashgan rejalashtirish sharoitida ishchi kuchining takror ishlab chiqarish ko‘rsatkichlarini o‘lchash zaruriyatidan kelib chiqqan.

«Mehnat salohiyati» tushunchasi XX asrning 70-80 yillaridan hozirgi kunga qadar amal qilib kelmoqda. U insonning mehnat sohasidagi ehtiyojlari va qiziqishlari sub'ekti sifatida yuzaga keladi. Yuzaga kelish omili sifatida esa, shaxsiy omil imkoniyatlarini faollashtirish va ulardan samarali foydalanish zaruriyatidan kelib chiqadi.

«Inson omili» tushunchasi XX asrning 80-yillar oxiri va 90-yillaridan boshlab amal qilmoqda. Darvoqe, inson ijtimoiy ishlab chiqarishning asosiy harakatga keltiruvchi kuchi hisoblanadi.

«Inson kapitali» tushunchasi o'tgan asrning 90-yillari boshidan boshlab hozirgacha qo'llanilmoqda. Inson kapitali - investitsiyalar natijasida shakllangan bilimlar, ko'nikmalar, malakalar va sabablar zahirasidan iborat bo'lib, u shaxsning jismoniy aqliy va psixologik sifatlari hamda qobiliyatlarini aks ettiradi. Binobarin, inson o'z bilimlarini amalga oshirishning eng samarali obyekti bo'lib xizmat qiladi, o'z intellektual bilimlari orqali ishlab chiqarish rivojlanishini ro'yobga chiqaradi.

«Inson resurslari » tushunchasi XX asrning oxirlarida yuzaga keldi. Bu davrda yirik korxonalar kadrlarga ehtiyoj seza boshladi. Kadrlar tayyorlashni rejalashtirish va ulardan samarali foydalanish yo'llarini izlab topish harakati kuchaydi. Har bir xodimning qobiliyatini oshirish maqsadida katta mablag'lar ajratila boshlandi. Ishchi kuchining tarkibi va unga qo'yiladigan talablar oshib bordi. Ishchilarda yuqori egiluvchanlik, turli imtiyozlarga moyillik, kasbiy tayyorgarlik va kompyuterlashgan ishlab chiqarishda ishtirok etish ishtiyoqi paydo bo'ldi. Fan-texnika taraqqiyotining tezlashishi iqtisodiyotda ham tub burilishlar yasadi. Inson texnologik jarayonlarni nazorat qiluvchi va tartibga soluvchiga aylandi. Undan yangi bilimlarni egallash, kasbiy malakasini oshirish, mustaqil fikrlash, ijodiy faollik va tashabbuskorlik talab etila boshladi.

Inson resurslari – odamlardir. Ular faqat moddiy ne'matlar yaratibgina qolmay, ne'matlarni iste'mol ham qiladilar. Odamlar o'zlarining moddiy va ma'naviy ehtiyojlari jihatidan bir xil emaslar. Bunga ularning jinsi, yoshi, sog'lig'i, oilaviy ahvoli, ma'lumot darajasi va boshqa ijtimoiy, psixo-fiziologik sifatlari sabab bo'ladi. Shuning uchun biri ikkinchisiga o'xshamaydi (1.1-chizma(62).

Mehnat sohasida odamlarning muhim ehtiyojlari amalga oshadi, lekin hamma ehtiyojlari ham ro'yobga chiqavermaydi. Shu boisdan inson mehnatidan samarali foydalanish uchun uning shaxs sifatidagi talablarini ham esda tutish muhimdir. Boshqacha aytganda, iqtisodiyotning muvaffaqiyatli rivojlanishi shuni taqozo qiladiki, murakkab xo'jalik mexanizmining amal qilishi inson resurslarining sifat darajasi bilan belgilanadi. (21)

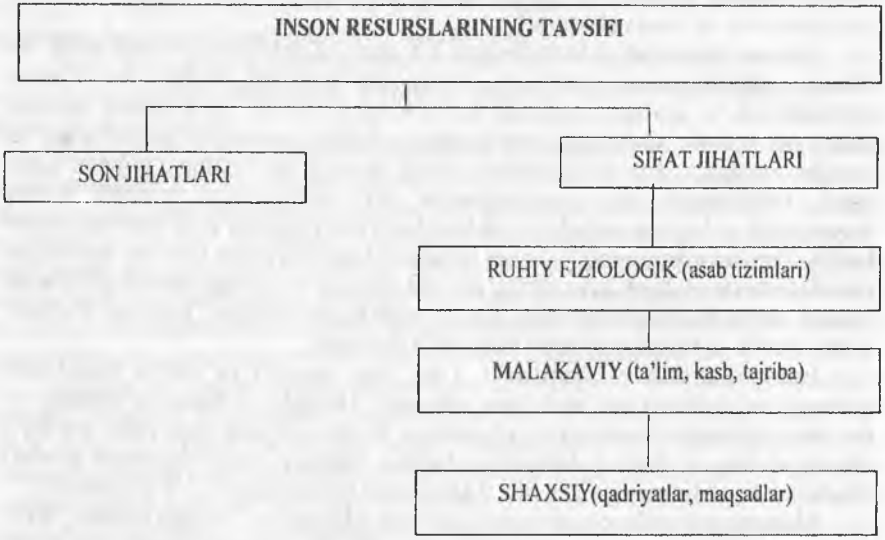
Har qaysi fuqaro, har qaysi inson jamiyat taraqqiyoti va uni yangilashga bo'lgan o'z munosabati va o'rnini aniqlab olishi zarur.[3]

---

[3] *Каримов И.А.* Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон хаёт-шировард мақсадимиз. –Т.: Ўзбекистон 2000.

Jamiyatda insonning rivojlanishi korxona talablari va ijtimoiy munosabatlar bilan chambarchas bog'liq. «Inson resurslari iqtisodiyoti» aholi faol qatlamining salohiyatga ega qismiga ijtimoiy mehnat munosabatlarining asosiy elementi sifatida qaraydi. U:

- inson resurslarini ifodalovchi «mehnat resurslari», «mehnat salohiyati» tushunchalarini aniqlab olish;
- ijtimoiy-iqtisodiy va demografik omillar ta'siri ostida inson resurslari va mehnat salohiyatining shakllanishini;
- inson resurslaridan, mehnat salohiyatidan foydalanish nima ekanligini;
- inson resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanishni hududiy jihatdan o'rganishning ahamiyatini anglash ko'maklashadi;
- bozor munosabatlari, iqtisodiy islohotlar inson resurslaridan foydalanishda qanday talablar qo'yishini ko'rsatib beradi.



1.1.- chizma. Inson resurslari tavsifi.

Inson resurslaridan foydalanish har bir korxona miqyosida ham o'z ko'rsatkichlariga ega. U jamiyat miqyosida ishchi kuchini takror ishlab chiqarish bilan bog'liqdir.

Demak, «Inson resurslari iqtisodiyoti» – inson resurslarining shakllanishi, aholining demografik ko'rsatkichlari, inson resurslarini to'ldirib turish, migratsiya, korxona va tashkilot miqyosida uning samaradorlik ko'rsatkichlari va istiqbolini belgilashni o'rganuvchi fandir (25).

1.2. Ishlab chiqarish tizimida inson resurslari

Inson resurslari nazariyasi inson omilining korxonadagi ijtimoiy-iqtisodiy tizimlari yig'indisidan tashkil topgan. Rivojlanish va taraqqiyot natijasida, iqtisodiy hayotning sub'ekti sifatida inson to'g'risida «ishchi kuchi», «inson omili», «inson resurslari», «inson kapitali» tushunchalari yuzaga keldi. Ushbu kategoriyalarni alohida ko'rib chiqsak, ularning mazmunini ham ochib bergan bo'lamiz. Fan-texnika taraqqiyoti inson resurslariga sifat jihatidan yangicha yondashuvni talab etadi.

Har qanday mamlakat asosini unda mavjud bo'lgan aholi tarkibidagi inson resurslari soni tashkil etadi. Inson resurslari jismoniy va aqliy qobiliyatga ega bo'lib, mehnat jarayonida moddiy ne'matlar va xizmatlarni yaratadilar. Ularda jamiyatning mehnatga bo'lgan ijtimoiy qobiliyati jamlangan bo'ladi.

Inson resurslari tarkibiga ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etmayotgan ayrim shaxslar (uy bekalari, talabalar) ham kiritilishi mumkin. Bu tarkib mehnat zahiralarini tashkil etadi. Ulardan kelajakda foydalanish mumkin.

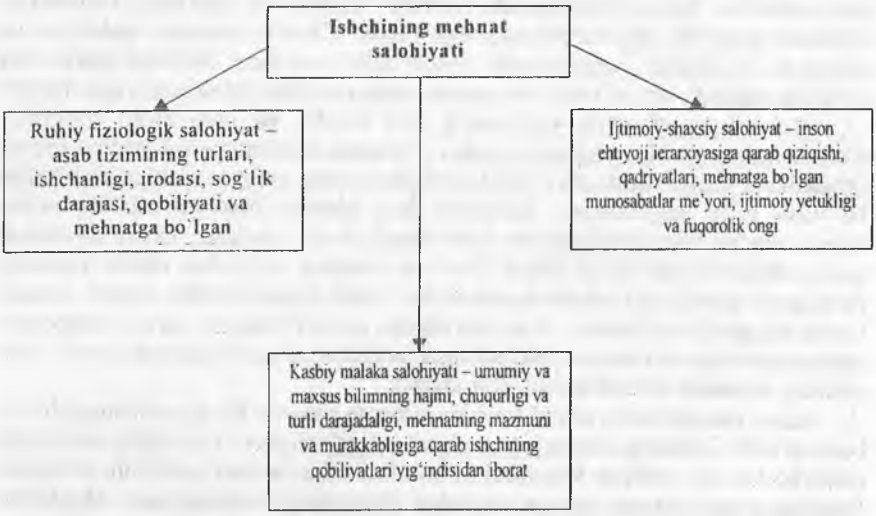
Jamiyatning inson resurslari demografik, tarmoq, kasbiy daraja va hududiy ko'rsatkichlar bilan tavsiflanadi. «Ishchi kuchi» va «mehnat resurslari» tushunchalari bir xil mazmunga ega emas. Chunki mehnat qobiliyat va ko'nikmasiz amalga oshirilmaydi. Inson qobiliyati faqat mehnat jarayonida ro'yobga chiqadi. Ishchi kuchi esa insonlarning qobiliyat salohiyatini aks ettiradi.

Makroiqtisodiyotda «iqtisodiy faol aholi» va «ish bilan bandlik» tushunchalari muhim ahamiyatga ega. Halqaro mehnat tashkilotining tasnifi (klassifikatsiyasi)ga asoslanib O'zbekiston aholisining mehnat yoshiga kirib kelish 16 yosh qilib belgilangan. Iqtisodiy faol aholini hisobga olishda uchta kategoriyadan foydalaniladi: ish bilan band aholi, ishsizlar, ishchi kuchidan tashqaridagilar. Ish bilan band aholi va ishsizlar yig'indisi ishchi kuchini, ya'ni joriy davrda o'z ishchi kuchini faol taklif etuvchilardan tashkil topadi. Uchinchi guruh vakillariga ishga, ish haqiga ega bo'lmagan, ish izlamayotgan, mehnat yoshiga to'lmagan yoki mehnat yoshidan o'tgan shaxslar kiradi. Ular odatda, iqtisodiy nofaol aholi, deb ataladi.

Inson resurslarining ishchi kuchiga aylanish jarayoni bir qancha bosqichlarni bosib o'tadi. Dastlabki bosqichda mehnat resurslari ishchi kuchining salohiyatli qismi bo'lib, ular mehnat vositalari va qurollari bilan ishlash tajribasini orttirgan. Ikkinchi bosqichda esa mehnat resurslari ish joylariga taqsimlanadi. Shu tariqa jismoniy va aqliy qobiliyatlarning mehnat jarayonida sarflanishi ro'y beradi. Mehnat resurslari bu jarayonda ishchi kuchiga aylanadi. Uchinchi bosqichda ishchi kuchi vaqt sarflab, moddiy ne'mat yaratadi va bu ne'mat iste'mol qiymatiga ega bo'ladi. Ishchi kuchi mehnat faoliyatini to'xtatishi bilan yana mehnat resursi tusini oladi. Shu sababli mehnat resursi mehnat salohiyatidan o'z mehnati bilan ishlab chiqarishda ishtirok etish imkoniyatiga ko'ra farqlanadi. «Mehnat salohiyati», «ishchi kuchi», «mehnat resurslari» tushunchalari bir-biridan farq qiladi. Mehnat

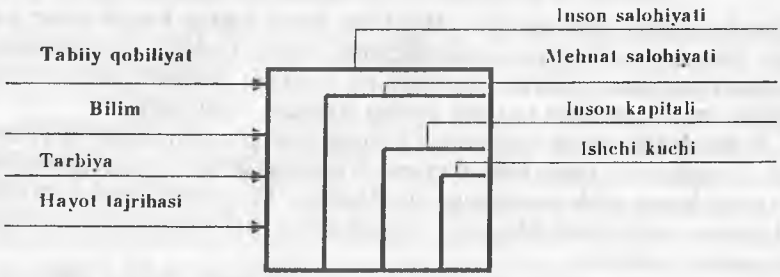
salohiyati ishchi kuchining sifat ko'rsatkichlari yig'indisini aks ettiradi, ya'ni u bir ishchining salohiyatli imkoniyatlarini ro'yobga chiqarish shaklida inson omilini faollashtirish va amaliyotda qo'llashni ta'minlashdan iborat. Ishlab chiqarishning buyumlashgan omillarida sifat ko'rsatkichlari shaxsni takomillashtiradi va iste'mol ne'matlarini yaratadi. Ishchining mehnat salohiyati doimiy ko'rsatkich sifatida emas, balki mehnat jarayonida rivojlanib borish xususiyatiga ega. Bu jarayonda inson bilim va tajribasini takomillashtiradi, sog'lig'ini mustahkamlaydi va mehnat sharoitini yaxshilab boradi.

Har bir inson o'z umri davomida ma'lum bir maqsad sari intiladi. Bu intilish faqat insonga xos bo'lib, bunda maqsadga asosan mehnat orqali erishiladi. Insonlarda hayotiy ehtiyoj, iste'mol va uning rivojlanishini A. Maslou «Ehtiyojning nisbiy qondirilishi» asarida keng yoritgan. Ehtiyojning qondirilishi tarkiban quyidagicha: oddiy shaxs - 85 % fiziologik, 70 % xavfsizlik, 50 % muhabbat, 40 % o'zini-o'zi hurmat va 10 % o'zini-o'zi ro'yobga chiqarish ehtiyojilarini qondirishi mumkin. Ehtiyojlarning qondirilishi bosqichma-bosqich amalga oshirilib: strategik, taktik va operativ ko'rinishda bo'ladi.



1.2.-chizma. Ishchining mehnat salohiyati

Inson omili – korxona, tashkilot, uyushmalarda hamkorlikda faoliyat ko'rsatayotgan insonlardir, tarkibiy tuzilishi birinchi navbatda shaxs - ishchi guruh- mehnat jamoasi.



1.3.-chizma. «Inson salohiyati» va «inson omili» tushunchalari o'rtasidagi aloqadorlik

Shaxsiy insoniy omil – bu, nafaqat jamoa ishchisi, balki inson - jamoa sub'ekti bo'lib, ijtimoiy hayotda demografik, iqtisodiy va siyosiy tarkibga ega, ularning o'zaro aloqadorligi jamiyat taraqqiyotini belgilab beradi. Shaxsiy insoniy omil – ishlab chiqarishning shaxsiy omilidir. Unga faoliyatdagi ishchi kuchi va uning sifat ko'rsatkichlari yig'indisi shaklida qaraladi (25).

1.3. Inson resurslarining o'ziga xos xususiyatlari

Korxona va tashkilot o'z oldiga qo'yilgan maqsadlarni ro'yobga chiqarish uchun barcha resurslardan – professorlar va ekspeditorlar mehnatidan, laboratoriya jihozlari va metallga ishlov berish stanoklaridan, prokat stanoklaridan, neft va paxta xom ashyosidan, metall rudasi va suvdan, pul vositalaridan foydalanadi. Foydalaniladigan resurslar qanchalik xilma-xil bo'lmasin, ular an'anaviy ravishda uchta guruhga bo'linadi: natural yoki tabiiy resurslar (fransuz iqtisodchisi J.B. Eyting ta'rifi bo'yicha yer); moddiy resurslar (kapital) va inson resurslari. Ularni ishlab chiqarish omili deb atash mumkin.

Insonlarni boshqarish har qanday korxona va tashkilotni boshqarishning tarkibiy qismidir (moddiy va tabiiy resurslarni boshqarish bilan bir qatorda). Biroq o'z ta'riflariga ko'ra, odamlar tashkilotlar foydalanadigan har qanday resurslardan farq qiladi. Binobarin, ular boshqarishning alohida usullarini talab etadi.

Birinchidan,odamlar intellekt (aql, idrok, zakovat)ga ega bo'lib, ularning tashqi muhitga (boshqarishga) reaksiyasi mexanik tarzda emas, balki hissiy-o'ylangan, anglab yetilgan reaksiyadir. Demak, tashkilot bilan xodim o'rtasidagi o'zaro ta'sir ko'rsatish jarayoni ikki tomonlamadir.

Ikkinchidan, odamlar doimiy ravishda takomillashib va rivojlanib borishga qodirlar. Inson o'z hayotining ilk davrida yurishni, gaplashishni, o'qishni, yozishni, kompyuter bilan muomala qilishni o'rganadi. U ishga kelar ekan, kasbiy ko'nikmalarga ega bo'ladi. Bu ko'nikmalar uning butun ish faoliyati davomida takomillashib boradi. Fan-texnika taraqqiyotining hozirgi davrida

qo'llanilayotgan texnologiyalar, shu bilan birga kasbiy ko'nikmalar eskirib qoldi. Shuning uchun ham xodimlarning doimiy ravishda takomillashib va rivojlanib borishga qodirligi korxona va tashkilot faoliyati samaradorligini oshirishning eng muhim va uzoq davom etadigan manbaidir.

Uchinchidan, insonning mehnat faoliyati hozirgi jamiyatda 30-50 yil davom etadi. Shunga ko'ra, inson bilan korxona va tashkilotlarning o'zaro munosabatlari ham uzoq davom etish xususiyatiga ega. Masalan, Fransiyada inson o'rta hisobda bir korxona yoki tashkilotda 16 yil mehnat qiladi. Yaponiyada esa to pensiyaga chiqquncha yollanadi.

To'rtinchidan, moddiy va tabiiy resurslardan farqli o'laroq, odamlar ko'p hollarda korxona va tashkilotga ongli ravishda, muayyan maqsadlarni ko'zlagan holda keladilar va ana shu maqsadlarni amalga oshirishda o'zi ishga joylashgan korxona yoki tashkilotdan yordam kutadilar. Xodimning, shuningdek, korxona va tashkilotning o'zaro hamkorlikda ishlashdan qanoat hosil qilishi bu hamokrlikni davom ettirishning muhim sharti hisoblanadi.

Inson resurslari bilan aloqada bo'lgan har bir korxona va tashkilot o'z faoliyatiga xos xususiyatlaridan qat'iy nazar, maqsadiga mos vazifalarni bajaradi. Hozirgi jamiyatda mavjud bo'lgan korxona va tashkilotlar qanchalik xilma-xil bo'lmasin, ulardan har birining ishida yuqorida sanab o'tilgan faoliyat turlari mavjud bo'ladi.

Birinchidan, har bir korxona va tashkilot o'z maqsadlariga erishish uchun zarur bo'lgan inson resurslarini, ya'ni xodimlarni jalb qiladi. Xodimlarni tanlash usullari tashkilotning faoliyat xususiyatlariga va shart-sharoitlariga bog'liq. Masalan, harbiy xizmatga davlat chaqirig'i, oliy o'quv yurtiga tanlov imtihonlari, siyosiy tashkilotlar a'zolarini jalb qilish va hokazo. Bugungi kunda xodimni korxona va tashkilot bilan bog'lashning keng tarqalgan usuli uni ishga yollashdir, ya'ni korxona va tashkilot bilan shaxs o'rtasida shartnoma (bitim) tuzishdir. Mehnat shartnomasiga muvofiq xodim tashkilotga mos jismoniy va intellektual salohiyatlarini moddiy rag'bat hisobiga muayyan muddatga ayirboshlaydi.

Ikkinchidan, istisnosiz barcha korxona va tashkilotlar o'z xodimlariga «ta'lim beradi»lar. Bundan maqsad – oldilarida turgan vazifalarni xodimlarga tushuntirish, ularning ko'nikmasi va malakasini ana shu vazifalarga moslashtirishdir. Tashkilotning xodimga ko'rsatadigan ta'siri turli shaklda bo'lishi mumkin. «Ta'lim berish» so'zlarining qo'shtirnoq ichida berilishiga ham sabab shu.

Uchinchidan, tashkilotlar o'z maqsadlariga erishishda xodimlaridan har biri ishtirok etishiga e'tibor beradi. Korxona va tashkilot turlari ko'p bo'lganidek, xodimlarni ularning mehnatiga baho berish orqali rag'batlantirish shakllari ham turlichadir. Bular saf oldida minnatdorchilik bildirish, unvoni (mansabi)ni oshirish, navbatdagi razryadini ko'tarish, har yili attestatsiyadan o'tkazish va hokazolardan iborat bo'lishi mumkin (41).

1.4. Inson resurslarini boshqarish ta'limotining rivojlanishi

Ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning va ishlab chiqarish kuchlarining rivojlanishi davrida inson resurslarini boshqarish ta'limoti vujudga keldi. Inson resurslarini boshqarish ta'limotining rivojlanishi bir necha bosqichlarni bosib o'tdi. Mehnat maqsadga yo'naltirilgan faoliyat va tashabbuskorlik sifatida faqatgina insonga xos bo'lib, kishilik jamiyatining uzoq tarixiga borib taqaladi. Qabila (urug') jamoalariga birlashgan odamzodning dastlabki vakillari o'zlarining ancha cheklangan jismoniy va aqliy resurslaridan foydalanish muammolarini hal qila borish davomida mehnat taqsimoti, mehnat qilish sabablari va intizom masalalariga duch kelganlar. Bu davrda odamlar olov yoqish va uni saqlashni, turli maqsadlarga mo'ljallangan tosh va yog'ochdan yasalgan qurollardan foydalanishni o'rganganlar.

O'sha davrdagi odamlar faqat ovqat topish maqsadida birgalikda faoliyat ko'rsatganlar, shuning uchun ular tarkibi faqat yosh va jinsi bo'yicha belgilangan.

Ibtidoiy jamoa tizimining ikkinchi davrida (taxminan er.av. VIII-III ming yilliklar) dehqonchilik va chorvachilikka o'tilgan. Bu ibtidoiy xo'jalik xarakterini tubdan o'zgartirdi - u ishlab chiqaruvchi bo'ldi. Mehnatning xarakteri va mazmunining o'zgarishi mehnatning rivojlanishiga olib keldi.

Keragidan ko'proq ishlab chiqarish, qo'shimcha mahsulotning yaratilishi, inson kuchining qadrlanib borishi ibtidoiy munosabatlarning tabaqalashuviga olib keldi. Shunday qilib, ushbu tizim o'rniga majburiy mehnat va ekspluatatsiyaning birinchi shakli yuzaga keldi. Qulchilik asosan xo'jalik yuritishga qulay sharoitlar - iliq ob-havo, serhosil yerlar, keng o'tloqlar, foydali qazilmalar bor joylarda rivojlanib bordi.

Qullar bilan huddi gapira oladigan mehnat qurollari kabi munosabatda bo'lganlar. Ba'zi bir adabiyotlarda o'sha davrlardagi quldorlar boylik orttirishga mukkasidan ketganliklari, tadbirkorlikning birinchi ko'rinishlari yuzaga kelgani, ya'ni bug'doyni ssudaga berilgani, qullarning oldi-sotdisi, pullarni almashtirish jarayonlari qayd qilingan. Biroq xo'jalik yuritishda qullar mehnatidan foydalanish faqatgina oddiy mehnat bajarilganida o'zini oqlagan. Mehnat qurollarining murakkablashishi bilan hattoki maxsus o'qitilgan qullar ham samarasiz mehnat qilganlar.

Eramizning III-V asrlarida quldorlik o'rnini feodal tuzim egallagan. Bu davrda ishlab chiqarish kuchlarining rivojlanishiga keng imkoniyatlar yuzaga keldi. Ishlab chiqaruvchi mehnat qurollariga ega bo'lib, dehqonchilik, chorvachilik yoki hunarmandchilik bilan mustaqil shug'ullana boshladi. Bu esa ba'zi masalalarda ularning tashabbus ko'rsatishiga rag'bat yaratildi.

Mehnat va ilohiyatni madh etgan Bohouddin Naqshband – «Dil ba yor-u, dast-ba kor»- ya'ni «Doimo ko'ngling Allohda bo'lsin, qo'ling esa ishda», degan g'oyani ilgari suradi. Shu tariqa XIV asrda mehnatni ulug'lovchi «Naqshbandiya» ta'limoti islom yurtlariga shunday tarqala boshlaydi.[4]

---

[4] Буюк истеъдод сохиблари -Т.: "Адолат" 2002й. 38б.

XIX asrdagi sanoat inqilobi ishlab chiqarishning xarakterini tubdan o'zgartirib yubordi: ustaxonalar o'rniga ko'plab kishilarning birgalikdagi mehnatiga asoslangan fabrikalar, manifakturalar vujudga keldi. Mehnatning xususiyati ham o'zgardi, hunarmandlarning malakali mehnati o'rnini proletarlarning mexanik va mazmunsiz mehnati egalladi.

Bu esa faqat «mashinaning qo'shimchasi» deb ta'riflagan proletarlarga tayangan mazkur korxona va tashkilotlar o'z rahbarlarini nuqul ishchilar bilan bo'ladigan munosabatlarni hal qiluvchi mutaxassislar yollashga majbur qildi. O'sha davrlarda sanoat ishlab chiqarishning vatani bo'lgan Angliyada bu mutaxassislarni farovonlik kotiblari, AQSH va Fransiyada jamoatchi kotiblar, deb atashardi. Mutaxassislarning inson resurslarini boshqarish sohasidagi asosiy vazifalari ishchilar uchun maktablar va kasalxonalar barpo etishdan, mehnat sharoitlarini nazorat qilishdan, kasb-hunar ittifoqlari tuzish mayllariga qarshi turishdan iborat bo'ldi.

O'tgan asrning 20-30-yillarida sanoati rivojlangan mamlakatlarda inson resurslarini boshqarish sohasida muhim o'zgarishlar sodir bo'ldi. Bu o'zgarishlar uchta muhim omil – «mehnatni ilmiy asosda tashkil etish»ning paydo bo'lishi va rivojlanishi; kasaba uyushmalari harakatining rivojlanishi va xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarga davlatning faol aralashuvini oldindan belgilab berdi.

«Mehnatni ilmiy asosda tashkil etish» nazariyasi yoki to'g'rirog'i «ilmiy boshqarish»nazariyasiga o'tgan asr boshlarida Frederik Teylor (AQSH) asos soldi. Bu nazariya keyinchalik ko'pgina olimlar tomonidan rivojlantirildi.

XX asr boshlarida paydo bo'lgan «unumdorlikni boshqarish» tamoyillari yanada rivojlantirildi, uning mohiyati iqtisodiy ko'rsatkichlar – vaqt birligi ichida ishlab chiqarilgan mahsulot, olingan foyda asosida ish usullarini ishlab chiqish va ishchilar sonini rejalashtirishdan iborat edi.

Ikkinchi jahon urushidan keyingi davrda kompaniyalar, avvalo, Amerika kompaniyalari birinchi bor muhandislar, buxgalterlar va boshqa «oq yoqaliklar»ni qayta tayyorlash bilan shug'ullanishdi. Kompaniya ichida kasb ta'limining ko'lamlari, murakkabligi va ahamiyati birmuncha oshdi, shu bilan birga bu jarayonni boshqaradigan kadrlar bo'limining ahamiyati ortdi.

1980 yillardagi noqulay iqtisodiy konyunktura ko'pgina kompaniyalarni o'z ishlari ko'lamini qisqartirishga va xodimlarni bo'shatishga majbur qildi. Tashkilotning xodimlarni ommaviy ravishda bo'shatishiga samarali boshchilik qilish qobiliyati eng tang vakolatlardan biriga aylandi. «Inson resurslari bo'limlari» bo'shab qolgan xodimlarni ishga joylashtirish va ularni qayta o'qitish ishlari, shuningdek, tashkilotda qolganlarning axloqini qo'llab-quvvatlash bilan shug'ullandilar. Inson resurslarini rejalashtirish ancha samarali bo'lib qoldi, «3/4»usuli keng tarqaldi. Bu usulga ko'ra, tashkilot o'zini ehtiyojni qisqartirish tashvishidan xalos etish uchun talab qilinadigan xodimlarning faqat 75% ini yollaydigan bo'ldi, qisman ish bilan bandlik miqyoslari birmuncha kengaydi, «butun umrga bir tashkilotda» tamoyili keskin tanqidga uchradi.

90-yillarning boshlari fan-texnika taraqqiyotining jadallashuvi, bozorlarning kengayishi va raqobatning ma'lum darajada kuchayishi bilan ajralib turadi. Bu davr inson resurslarini boshqarish sohasidagi mutaxassislar oldiga quyidagi yangi vazifalarni qo'ydi:

• xodimlar malakaviy darajasini zamonaviy iqtisodiyotning qattiq talablariga mos kelishini ta'minlash, chunki bu iqtisodiyotda tayanch ko'nikmalar har besh yilda eskirib qoladi;

• rivojlangan mamlakatlarda ishchi kuchiga bo'lgan ortib boruvchi xarajatlarni qat'iy nazorat ostiga olish, yakka tartibdagi kompensatsiya paketlarining raqobatbardoshligini saqlab qolish;

• korxonaga endi kelmaydigan xodimlarning tashkilotga aloqadorligini qo'llab-quvvatlash usullarini qidirib topish va ularda tashkilotga mansublik tuyg'usini rivojlantirish; bu xodimlar uyda ishlashlari mumkin va tashqi olam bilan elektron aloqa vositalari yordamida muomala qiladilar (69).

Qisqacha xulosalar

Mamlakat aholisining faol qismi mehnat qilishga, mahsulot ishlab chiqarishga, xizmat ko'rsatishga, o'z kuchi, bilimini sarflaydi. Aholining faol qismi mehnatga layoqatli va mehnatga yaroqli aholidan tashkil topadi.

Har qanday mamlakat iqtisodiyoti asosini mehnat resurslari tashkil etadi. Ular jismoniy va aqliy qobiliyatga ega bo'lib, mehnat jarayonida moddiy ne'matlar va xizmatlarni yaratadi. Mehnat resurslarida jamiyatning mehnatga bo'lgan ijtimoiy qobiliyati jamlangan bo'ladi.

Mehnat resurslari tarkibiga ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etmayotgan ayrim shaxslar (uy bekalari, talabalar) ham kiritilishi mumkin. Bu tarkib mehnat zahiralarini tashkil etadi. Ushbu zahiradan kelajakda foydalanish mumkin.

XIV asrdagi «Naqshband» ta`limoti mehnatsevarlik va mehnatni ulug'lovchi ta`limotdir.

Nazorat va muhokama savollari

1. «Inson resurslari iqtisodiyoti» fani nimani o'rganadi?
2. «Ishchi kuchi», «Mehnat resurslari», «Mehnat salohiyati», «Inson omili» va «Inson kapitali» tushunchalari o'rtasida qanday farq bor?
3. Ishlab chiqarish tizimida inson resurslarining o'rni qanday?
4. Fan-texnika taraqqiyoti inson resurslariga sifat jihatdan qanday ta'sir ko'rsatadi?
5. «Iqtisodiy faol aholi» va «ish bilan bandlik» tushunchalarining makroiqtisodiyotda tutgan roli nimadan iborat?
6. «Inson salohiyati» va «inson omili» tushunchalari o'rtasidagi aloqadorlik nimalarda namoyon bo'ladi?

TerDU A.f.M
№ 7700

7. Mehnat resurslarining ishchi kuchiga aylanish bosqichlarini tushuntirib bering?

8. Hozirgi zamon korxona va tashkilotlarining umumiy belgilari nimalardan iborat?

9. Inson resuslarini boshqarish ta'limotining rivojlanishi haqida nimalar bilasiz?

10. Bahouddin Naqshbandning «Naqshbandiya» ta'limotini siz qanday tushunasiz?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахманов К.Х., Шарифулина Т.А. «Экономика и социология труда» М.: Российская Экономическая Академия. 2002.
2. Абдураҳмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт» - Т.; «Меҳнат», 2004.
3. Абдураҳмонов Қ.Ҳ., Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б., Акбаров А.М. «Персонални бошқариш» -Т.: 2004.
4. Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. «Теория труда» - М.: «Экзамен», 2003.
6. Комиссарова Т.А. «Управление человеческими ресурсами» М.: «Дело», 2003.
7. Нарзиқулов Н.Р.,Муҳамедова О.Х., Бакиева И.А.«Инсон ресурслари иқтисодиёти» Т.: ТДИУ, 2004.
8. Кэмпбелл Р. Макконнелл.; Стенли Л. Брю. Экономикс (принципы, проблемы и политика) Учебник. М.: «Инфра-М» 2002.
9. Умирзоқов Б., Раҳимов М. «Меҳнат муносабатлари ва менталитет» -Т.: «Ўзбекистон», 2005.

Internet resurslar

1. www.cer. uz. - Iqtisodiy tatqiqotlar markazi
2. www.bearingpoint.uz, www.cerengo.uz - O'zbekiston iqtisodiyoti jurnali
3. www.stat.uz. - O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika Qo'mitasi
4. www.chelt.ru. - «Человек и труд» jurnali.

II BOB

MAMLAKATDA INSON RESURSLARI VA UNING IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISHDAGI AHAMIYATI

2.1. Inson resurslarining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

O'zbekiston - katta inson salohiyatiga ega mamlakat. «Inson salohiyati eng faol, eng bunyodkor omil bo'lib, u mamlakatning islohot va tub o'zgarishlar yo'lidan tinimsiz ilgarilab borishini ta'minlaydi»[5].

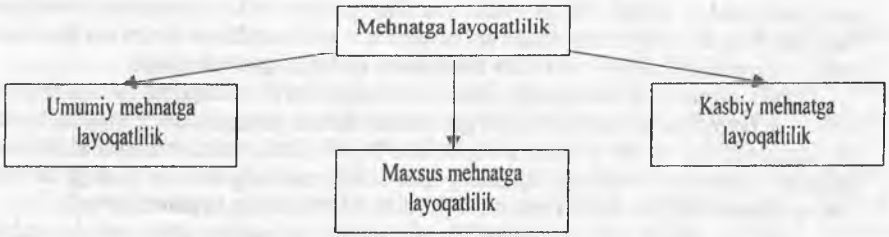
Jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish darajasi bilan belgilanuvchi mazkur omil, o'z navbatida, uni rivojlantirish va taraqqiy ettirishda hal qiluvchi asos hisoblanadi.

Jamiyatning mehnat salohiyatini kuchaytirish, undan samarali foydalanish muammolari bozor munosabatlari davrida birmuncha murakkablashadi va ularning yechimini topish iqtisodchi olimlar oldida turgan eng dolzarb vazifalardan biri hisoblanadi.

Bunga texnikani yangilash va boshqaruvni o'zgartirish bilan erishib bo'lmaydi. Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida, avvalo, iqtisodiyotning tarkibiy tizimi tubdan o'zgarishi, jumladan, zamonaviy texnika va texnologiyalarning kirib kelishi, milliy iqtisodiyotning rivojlanishi inson resurslari sifat jihatidan yaxshilanishini obyektiv tarzda taqozo etadi.

Mehnatga layoqatli aholining umumiy ta'lim va kasbiy tayyorgarligi, fan sohasidagi bilim darajasi, sihat-salomatligi, turmush darajasi inson resurslarining sifat jihatlarini ifodalaydi. Mehnatga layoqatlilik o'zi nima va kimlarni mehnatga layoqatli deb hisoblaymiz? Mehnatga layoqatlilik – insonning ma'lum bir ishni bajarishi uchun zarur bo'lgan mehnat qobiliyatidir.

Mehnatga layoqatlilik quyidagi turlarga bo'linadi:



2.1.–chizma. Mehnatga layoqatlilik

[5] *Каримов И.А.* Ўзбекистон XXI аср бўсағасида хавфсизликка таҳдид, баркарорлик шартлари ва иқтисодиёт кафолатлари. "Ўзбекистон", Т.: 1997. 26 б.

• umumiy mehnatga layoqatlilik – bu, maxsus tayyorgarlik va malaka talab qilmaydigan mehnat qobiliyatini ifodalaydi;

• kasbiy mehnatga layoqatlilik – bu, maxsus bilimni, alohida malakani talab qiluvchi mehnat qobiliyatidir;

• maxsus mehnatga layoqatlilik – bu, shaxsning ma'lum ishlab chiqarish va tabiiy sharoitlarda maxsus bajariladigan mehnat bo'yicha qobiliyatidir. Zamonaviy ishlab chiqarish sharoitlarida jamiyat inson resurslarining sifat ko'rsatkichlarini takomillashtirishda mehnatga kasbiy layoqatlilik alohida ahamiyat kasb etadi. Mehnatga layoqatlilik ishchi kuchining imkoniy unumdorligidan iborat. Uning sifati xodimning malakasi, kasb-koriga bog'liq bo'lib, u mehnat unumdorligida namoyon bo'ladi.

Inson resurslarining ijtimoiy mehnatning yuqori samarasini ta'minlaydigan, mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning optimal imkoniyatini ifodalaydigan, mehnat faoliyatiga muvofiq keladigan sharoitlar birligidir. Inson resurslari mehnat qobiliyatlarining jamini (ularning miqdor va sifat jihatdan munosabatlarini), ya'ni alohida ishchining va jami ishchi kunining mehnat faoliyatida qatnashish imkoniyatlarini ifodalaydi. Inson resurslarining mehnat resurslaridan sifat jihatlari bo'yicha farqi ham shunda (26).

2.2. Bozor iqtisodiyoti sharoitida inson resurslarining ahamiyati

«Mamlakatimiz iqtisodiyotida chuqur tarkibiy o'zgarishlarni ta'minlash, tehnik jihatdan qayta jihozlash, boy tabiiy, mineral-xom ashyo va qishloq ho'jalik resurslaridan, mehnat va intellektual salohiyatimizdan to'liq foydalanib, xaridorbop, raqobatbardoshli mahsulot ishlab chiqarish, dunyo bozorida o'zimizga xos munosib o'rin egallash, shuning hisobidan siyosiy va iqtisodiy mustaqilligimizni ta'minlaydigan tizimni vujudga keltirish bugungi kunda bizning muhim vazifamiz»[6]

Inson resurslari – zarur uquv-farosatga, bilim va mahoratga, ishlash qobiliyati va malakasiga ega bo'lgan jamiyat a'zolari, mehnat ahlidir. Ularning soni jamiyatdagi ishlab chiqaruvchi kuchlar qanday imkoniyatga ega ekanligini belgilab beradi. Inson resurslari iqtisodiyotda mehnat bilan band bo'lganlarni ham, mehnat qilishlari mumkin bo'lganlarni ham qamrab oladi.

BMT taraqqiyot dasturining Inson taraqqiyoti to'g'risidagi ma'ruzaga binoan, «Mehnat bozorida vaziyat tarang bo'lgan tumanlar mavjudligi bilan – mamlakatning 50 tumanida 83 % ish o'rinlari o'z-o'zini band qilish, ya'ni individual mehnat faoliyati sohasida yaratiladi, iqtisodiy faol aholi sonining band emasligi darajasi 5% va undan ko'pni tashkil qiladi, bulardan 12 tumanda 10%dan oshadi»[7]

Har bir inson o'zi tanlagan biror faoliyat sohasida ishlay olishi uchun muayyan jismoniy va ma'naviy rivojlanish darajasiga ega bo'lishi kerak. Jismoniy rivojlanish darajasi bir tomonda, iqtisodiyotning ehtiyojlari bilan, ikkinchidan,

[6] *Каримов И.А.* Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон хаёт-шировард мақсадимиз. –Т.; Ўзбекистон 2000.

[7] БМТ нинг тараққиёт дастури. Инсон тараққиёти тўғрисидаги маъруза «Ўзбекистон», 2005.

jamiyatning o‘z fuqarolari sog‘lig‘ini muhofaza qilish va mustahkamlashdan manfaatdorligi bilan belgilanadi, chunki fuqarolar kishilik jamiyatining eng muhim boyliklaridan biri hisoblanadi.

Konstitutsiya bilan kafolatlangan mehnat qilish huquqi, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarini ishlash va ishsizlikdan himoyalanish huquqi davlatimiz zimmasiga ishsizlik darajasi iloji boricha past bo‘lishi, ishsiz qolgan inson esa nafaqa olishi va u olingan davrda o‘ziga ish qidirib topishi uchun barcha vositalarni ishga solish majburiyatlarini yuklaydi.

Har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko‘rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalanish huquqiga egadir.

Sud hukmi bilan jazoni o‘tash tartibidan yoki qonunda ko‘rsatilgan boshqa hollardan tashqari majburiy mehnat taqiqlanadi.

(O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, 37-modda).

Dam olish huquqi, agar Siz ishlayotgan bo‘lsangiz, unda Sizga qonunda nazarda tutilgan va belgilangan me’yorlashtirilgan ish kuni, mehnat ta’tili ko‘rinishida haq to‘lanadigan dam olishni anglatadi.

Ishga kirayotgan odamdan avvalo yoshi haqida so‘rashadi, chunki O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga muvofiq korxona ma’muriyati voyaga yetmaganlarni faqat 14 yoshdan boshlab qabul qilishga haqlidir. Bu holda uning ish vaqti davomiyligi haftasiga 12 soatdan, 15 yoshdan 16 yoshgacha – 24 soatdan, 16 yoshdna 18 yoshgacha – 36 soatdan oshmasligi shart.

Voyaga yetmaganlar faqat ota-onalarining yozma roziligi bilan ishga joylashishlari mumkin, chunki ota-onalar mehnat sharoitini bilishga va unga rozi bo‘lishga burchlidirlar. Shuningdek, o‘smir salomatligi ahvoli to‘g‘risida tibbiyot ma’lumotnomasi ham majburiydir.

Ma’naviy rivojlanish darajasi deganda, umumta’lim va kasbiy bilimlar hamda ko‘nikmalar, shaxsiy xususiyatlar tushuniladi. Bu xususiyatlar insonning tanlagan faoliyat sohasida muvaffaqiyatli ishlashi uchun zarur shart hisoblanadi.

Insonning har ikkala sifati – jismoniy va ma’naviy rivojlanishi, tasavvurlarining ahamiyati iqtisodiyot rivojlanib borishiga qarab 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 davrda, kishilardagi jismoniy va ma’naviy fazilatlarning roli, ayniqsa, ortadi.

Qat’iy markazlashgan holda iqtisodiyotni rejalashtirishdan bozor munosabatlariga o‘tish mamlakat fuqarolarining turmush tarzida tub o‘zgarishlarni yuzaga keltiradi. Bu jarayon o‘tish davrini o‘tgan barcha mamlakatlar uchun ham obyektiv sabablarga ko‘ra, qiyin tarzda kechgan. Tajribalardan shu narsa aniqki, umuman, jamiyat va xususan, har bir fuqaro agar islohiy yangiliklarga tezroq moslashib borsa, ijtimoiy-iqtisodiy o‘zgarishlar davrini muvaffaqiyatliroq o‘tadi. Bu o‘rinda insonning jismoniy sifatlari ham, ma’naviy sifatlari ham ilgari hukmron bo‘lgan bir tomonlama va qoloq xo‘jalik yuritish tizimidagiga qaraganda ko‘proq namoyon bo‘ladi.

Markazlashgan rejalashtirish amalda insonga mehnat sohasida uning tashabbus ko'rsatishi, mustaqilligini namoyon qilishi, o'ziga tabiat tomonidan berilgan sog'liqdan va uquv tufayli qo'lga kiritgan bilimlaridan foydalanish qobiliyatini to'liq ishga solishiga juda kam imkoniyat qoldirgan edi.

Bozor iqtisodiyoti esa, aksincha, insonning tashabbuskor va faol bo'lishini nazarda tutadi. Uning qanday yashashi o'zining yangi iqtisodiy tizimga singib, u bilan hamohang bo'lib ketish mahoratiga bog'liq. Insonning jismoniy imkoniyatlari, ma'lumotlilik darajasi, tajribasi qanchalik yuqori, u ma'naviy jihatdan qanchalik yetuk bo'lsa, bu jarayon shunchalik muvaffaqiyatliroq kechadi.

«Tashabbuskorlik va tadbirkorlikni rivojlantirish, odamlarda mulkka egalik hissiyotini tarbiyalash, kichik korxonalarni izchil rivojlantirish aholi farovonligi va daromadlarining ortishida, ishsizlik muammosini yechishda salmoqli manba vazifasini bajarmoqda»[8]

Qaror topgan statistik amaliyotga ko'ra, inson resurslari mehnatga qobiliyatli yoshdagi mehnatga layoqatli fuqarolardan va mamlakat iqtisodiyotida ishlayotgan yoshlar va mehnat qobiliyatidagi o'rta yoshlilardan iborat.

Rivojlangan mamlakatlarda allaqachon «iqtisodiy jihatdan faol aholi» tushunchasi qaror topgan. Xalqaro standartlarga muvofiq 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.

Shunday qilib, «inson resurslari» mazmuni jihatidan «iqtisodiy faol aholi» tushunchasidan kengroq ma'noni anglatadi.

«Mehnat resurslari» bozor iqtisodiyoti sharoitida iqtisodiy rivojlantirish, milliy iqtisodiyotda mahsulot ishlab chiqarish hajmini oshirish nuqtai nazaridan katta ahamiyatga ega. Mamlakatda inson resurslari faolligini, sifatini oshirishga muhim e'tibor berilmoqda. Ayniqsa, inson resurslarini to'g'ri joylashtirish, ularni boshqarishni to'g'ri tashkil etish bu resurslar sifatini oshirish omilidir. Avtoritar davlat iqtisodiyotda barcha narsalarni reja asosida boshqarishga intilgan.(21)

«Mehnat resurslari» tushunchasi inson resurslariga butun borlig'icha davlat ta'sirini o'tkazish uchun keng imkoniyat ochib beradigan haqiqiy topilma bo'ldi. Shunga muvofiq statistik axborot shakllandi hamda hisobga olish va rejalashtirishning muhim vositalaridan biri sifatida mehnat resurslari balansi ham vujudga keldi.

Biroq, yuqorida aytib o'tilganlardan mazkur tushuncha bozor iqtisodiyoti uchun yaroqsiz, degan xulosa kelib chiqmasligi lozim. Aksincha, bozor iqtisodiyotining dastlabki qadamlari shuni ko'rsatdiki, inson resurslari bozor kategoriyalari tizimiga batamom singib bormoqda. Inson resurslarining axborotni qamrab olishi undan mehnat bozorini davlat yo'li bilan tartibga solishda samarali vositasi sifatida foydalanish imkonini beradi.

Shunday qilib, inson resurslari iqtisodiyotda mehnat bilan bandlarni ham, band bo'lmagan, lekin mehnat qilishlari mumkin bo'lganlarni ham qamrab oladi. Boshqacha aytganda, inson resurslari real va salohiyatli insonlardan iborat.

---

[8] *Каримов И.А.* Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон хаёт-пировард мақсадимиз. –Т.: Ўзбекистон 2000й, 498-бет

2.3. Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish

Ishchi kuchi – insonning jismoniy va aqliy qobiliyati yig'indisi, uning mehnatga layoqatli qismi milliy iqtisodiyotda band bo'lgan, mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir.

Korxonada inson resurslarining ishchi kuchiga aylanish jarayoni qator bosqichlarni bosib o'tadi.

Birinchi bosqichda inson resurslari salohiyati ishchi kuchi – jismoniy va ma'naviy qobiliyatlarning jamiga egalik qiluvchi qandaydir mehnat turiga qobiliyati bo'lgan ishchilar ko'rinishida bo'ladi.

Ikkinchi bosqichda inson resurslari ish joylarini egallaydilar, jismoniy va aqliy qobiliyatlarni sarflash jarayoni boshlanadi va ular ishchi kuchiga aylanadi.

Uchinchi bosqichda ishchi kuchi ma'lum vaqt sarflab, mehnat jarayonida harakat qilib, moddiy ne'matlar yoki iste'mol qiymatini yaratadi.

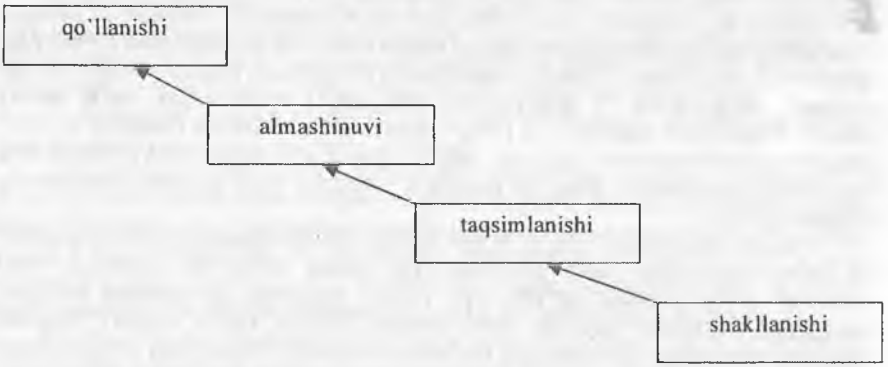
Umuman, ishchi kuchi – milliy iqtisodiyotda band bo'lgan inson resurslarining foydalanilayotgan qismidir. Mehnat jarayonining asosiy sharti – insonlarning mavjud bo'lishi va ularning yaratuvchanlik, bunyod etish xususiyatlariga egaligidir. Inson resurslari ishlab chiqarish vositalarini yaratadi va joylashtiradi hamda bu bilan ularni ishlab chiqarish kuchlarining elementiga aylantiradi. Ishchi kuchi ishlab chiqarishning intellektual kapitali sifatida yuzaga chiqadi, shuningdek, u jamiyatning shunchaki omili emas, balki asosiy ishlab chiqaruvchi kuchidir va undan samarali foydalanish hamisha dolzarb muammo bo'lib kelgan. Ayniqsa, bozor iqtisodiyoti jarayonida ishsizlikning kuchayishi munosabati bilan bu masalani o'rganish ham nazariy, ham amaliy ahamiyatga ega.

Fan-texnika jadal taraqqiy etgan hozirgi davrda insonni qudratli qurollar va asbob-uskunalar bilan qurollantirish uning rolini oshirmoqda, unga nisbatan yangi talablar qo'yib, eng yuqori malakali xodimlarga bo'lgan, oshirilgan ehtiyojni vujudga keltirmoqda. Ishchi kuchi egalari miqdori ularning mehnatga layoqatliligi bo'yicha qonuniy o'rnatilgan chegaralarga bog'liq bo'ladi. Demak, «jami ishchi kuchi» – butun aholining salohiyatli, qobiliyati, yuridik jihatdan mehnatga layoqatsizlar, biroq mehnat qobiliyati borlar (pensionerlar, nogironlar, balog'at yoshiga yetmaganlar)ni ham ifodalovchi ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir. Ishchi kuchiga cheklangan resurs sifatida yondashish lozim. Bu birinchidan, unga tubsiz boylik sifatida qarashdan voz kechish kerakligini bildiradi, ikkinchidan, zamonaviy ishlab chiqarish talablariga javob beradigan alohida toifadagi ba'zi malakali ishchilar yetishmovchiligi muammosini tan olish, malakali mutaxassislarni tayyorlash jarayonini boshqarish zarurligini ko'rsatadi. Demak, ishchi kuchi inson resurslarining maxsus ko'rinishi sifatida maydonga chiqadi. Rivojlanishning intensiv yo'liga o'tish munosabati bilan mazkur resursni faqat miqdoriy jihatdan emas, balki sifat jihatidan ham tahlil qilish zarurati tug'iladi. Shunday qilib, jamiyat mehnat salohiyati to'g'risida gapirilganda ishchi kuchi xususida alohida to'xtab o'tish zarur.

Insonlar jamiyatning asosiy ishlab chiqaruvchi kuchi hisoblanadi. Shunday ekan, ular beto'xtov yaratilishi, shu bilan birga sifat jihatidan ancha yuqori darajada takror yuzaga chiqarilishi kerak.

Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish – insonning aqliy va jismoniy qobiliyati uzluksiz tiklanib borishi, uning bilim va malaka saviyasini doimiy ravishda oshib va yangilanib borishidir. Bu tushuncha korxona, tarmoq, milliy iqtisodiyotda yollanish asosida ish bilan band bo'lgan yakka tartibdagi faoliyat ko'rsatayotganlarga ham, ularning jamlanmasiga ham tegishlidir. Shuning uchun «jami ishchi kuchini takror ishlab chiqarish» tushunchasi ham ishlatiladi.

Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish ijtimoiy takror ishlab chiqarish jarayonining tarkibiy qismi sifatida namoyon bo'ladi. Iqtisodiy munosabatlarni takror ishlab chiqarishning mohiyati shundaki, ishchi yollanma ishchining takror ishlab chiqarish jarayoniga kiradi va undan yollanma ishchi kuchi bo'lib chiqadi. Boshqacha qilib aytganda, u ishlab chiqarish vositalari sohibiga aylanmaydi, balki ishlab chiqarishning keyingi bosqichlarida mehnatga bo'lgan qobiliyatini, o'zining ishchi kuchini sotishni davom ettiradi.



2.3.-chizma. Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish

Aholining ish bilan band qismi ishchi kuchini takror ishlab chiqarishning bu jarayondagi hamma bosqichlaridan o'tadi. Ishsizning ishchi kuchini, ya'ni mehnatga bo'lgan potensial qobiliyatni takror ishlab chiqarish deformatsiyalangan: taqsimlanishi, tovar almashinuvi, qo'llanish bosqichlari yo'q, ishchi kuchining tayyorlanishi, shakllanishi to'laqonli bo'lmagan holda amalga oshiriladi.

Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish nuqtai nazaridan mehnat bozoriga faqat taqsimlanish va almashinuv bosqichlari tegishlidir. Ammo almashinuv elementlari boshqa bosqichlarda ham bor. Shunday qilib, ishchi kuchidan foydalanishda, faoliyat ko'rsatayotgan (mehnat) qobiliyatlarning mehnat bahosi (yoki ish haqi) shaklidagi pullik mukofotga almashinuvi yuzaga keladi. Bu almashinuv obyektiv holda mehnatga bo'lgan qobiliyatning tiklanishi uchun zaruriydir.(26)

2.4. Inson resurslarining shakllanish xususiyatlari

«Inson resurslarining shakllanishi» deganda, odatda, inson resurslarining doimiy ravishda yangilanib turishi nazarda tutiladi.

Hozirgi davrda O'zbekiston o'z mehnat salohiyatiga ega. Inson salohiyatining negizini tashkil etuvchi mehnat zahiralari 1997 yilda butun aholining 48,7 foiziga teng edi. Shundan buyon bu zahira har yili 210-220 ming kishiga ko'payib bormoqda va 2004 yilga kelib ular 55.8 foizni tashkil qildi.

Mehnat zahiralarining shakllanishi, avvalambor, aholining yosh va jinsiy tarkibi orqali aniqlanadi. Uning o'zgarishi nafaqat mehnat zahiralarida, balki jamiyat iqtisodiy taraqqiyotida ham o'z aksini topadi. Aholining yosh va jinsiy tarkibi o'zgarishidagi eng muhim natijalardan biri uning mehnatga yaroqli qismidagi o'zgarishlar hisoblanadi. Mehnatga yaroqli yoshdagi aholi nisbiy va mutlaq ko'rsatkichlarining o'zgarishi mehnat resurslari shakllanishiga va u orqali mamlakat iqtisodiy taraqqiyoti sur'atlariga katta ta'sir ko'rsatadi.

Aholining yosh tarkibi inson resurslari takror barpo qilinishi jarayoniga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir etadi. Chunki, tug'ilish va o'lim jarayonlari aholining yoshi bilan uzviy aloqador.

Aholining mehnat faolligi 18-19 yoshdan, qoloq mamlakatlarda 10-14 yoshdan kuchaya boshlaydi. Tadqiqotlar insonning ta'lim darajasi oshishi bilan uning nisbatan past yoshlarda ish bilan bandligi o'rtasida teskari aloqa mavjudligidan dalolat beradi.

Yosh o'zgarishi bilan inson iste'mol qiladigan moddiy ne'matlarning nafaqat hajmi, balki tarkibi ham o'zgaradi. Agar, o'rtacha iste'molni 100% deb belgilasak, unda 10-14 yoshli bolaning iste'moli 82%ni, 30-39 yoshdagi kishiniki 129%ni, 60-64 yoshdagi odamniki esa 70,9%ni tashkil etishi venger olimlari tomonidan aniqlangan.

Yosh o'zgarishi bilan insonning mehnat unumdorligi ham o'zgaradi. Bunda organizmning fiziologik xususiyatlari asosiy o'rin tutadi. Agar 18-20 yoshdagi 2 nafar odam bir kunda 1,5 ming dona g'isht quysa, 50-59 yoshdagi shuncha odam bir kunda 500 dona g'isht qo'ya oladi.

Iqtisodiy nuqtai nazaridan mehnat qobiliyati bo'yicha aholini guruhlarga ajratish muhim ahamiyat kasb etadi.

O'zbekiston va jahondagi ko'pchilik mamlakatlarda aholi uch guruhga ajratib o'rganiladi. Jumladan:

- mehnatga yaroqli yoshgacha;
- mehnatga yaroqli yoshdagi;
- mehnatga yaroqli yoshdan oshgan aholi.

Aholining guruhlarga ajratishda ularning yosh chegaralarini aniqlash asosiy muammo hisoblanadi. Bu masalani hal etishda huquqiy asoslangan va amalda mavjud bo'lgan yosh chegaralarini ajratish muhim rol o'ynaydi. Mehnatga layoqatli yosh chegarasi davlat tomonidan aniqlanadi. Bunda inson organizmining nafaqat biologik

xususiyatlari, balki mamlakatdagi ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlar, ya'ni iqtisodiyotning rivojlanganlik darajasi, aholining turmush tarzi, umumiy, maxsus va oliy ta'lim tizimining holati, o'rtacha umr kechirish davri va boshqalar ham hisobga olinadi.

Ana shularga asoslangan holda aholini yoshiga nisbatan 6 guruhga bo'lish mumkin.

1. Bolalar (0-14 yosh) – ularning aksariyati mehnat jarayonida ishtirok etmaydi, lekin kelajakda mehnat salohiyatini aniqlab beradilar.

2. O'smir va yoshlar (15-24 yosh) – mazkur guruhning ma'lum qismi iqtisodiyotning qator soha va tarmoqlarida ish bilan band, ma'lum qismi esa maktabni bitirganidan so'ng o'qishni davom ettiradi.

3. 25-30 yoshdagilar mehnatga layoqatli jami aholining asosiy qismini qamrab oladi. Lekin ularning barchasi ham iqtisodiyotda band bo'lmaydilar, ular orasida yosh bolali onalar va ayollar ko'pchilikni tashkil etadi.

4. Yetuk insonlar 31 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan ayollar va 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar. Navqiron o'rta yoshgacha aholi qismi, yuqori malaka va tajribaga ega shaxslar.

5. 60 dan 70 yoshgacha bo'lganlar. Ularning aksariyati pensiyada bo'ladi, juda kam qismi mehnat faoliyatini davom ettiradi. Lekin bu yoshda mehnat faoliyatini davom ettirayotganlarning ham ko'pchiligi qariganligi sababli nafaqaga chiqadi.

6. Aholining 70 va undan katta yoshdagi qismi. Ularning hammasi mehnat faoliyatidan chetlashadi. Iqtisodiy faollik 15-19 yoshda boshlanib, 65-69 yoshda tugaydi, 30-44 yoshda esa eng yuqori nuqtasiga yetadi (21).

Inson resurslari salohiyatining eng muhim ko'rsatkichi mehnat zahiralari asosi bo'lib, mehnatga layoqatli yoshdagi aholi hisoblanadi.

O'zbekiston mutlaq miqdori juda katta bo'lgan mehnat zahiralariga ega. Ma'lumotlarga qaraganda, respublikada mehnatga layoqatli yoshdagi aholi salmog'i 2000 yilda 50,2%ga teng bo'lgan bo'lsa, 2004 yili 51,6%ga ko'tarilgan.

2.1-jadval

O'zbekiston aholisining mehnat salohiyatiga ko'ra guruhlari

Yillar	Mehnatga layoqatli yoshgacha (16 yosh) bo'lgan aholi		Mehnatga layoqatli yosh (erkaklar 16-59, ayollar 16-54) dagi aholi		Mehnat yoshidan (erkaklar 60, ayollar 54) o'tgan aholi	
	soni, mln. nafar	salmog'i %	soni, mln. nafar	salmog'i, %	soni, mln. nafar	salmog'i%
1990	8,8	42,9	10,0	46,5	1,4	7,6
1996	9,97	42,9	11,4	49,5	1,8	7,7
2000	9,94	41,9	12,74	50,2	1,8	7,9
2001	9,86		13,14		1,8	
2002	9,73	38,8	13,56	54,0	1,81	7,2
2003	9,6	37,8	13,99	55,0	1,83	7,2
2004	9,44	36,7	14,43	56,2	1,82	7,1
2005	9,32	35,8	14,85	57,1	1,83	7,1

Manba: Труд и занятость в республики Узбекистан. Госкомстат Узбекисчтана. Статистический сборник Т. 2005. 16-17 стр.

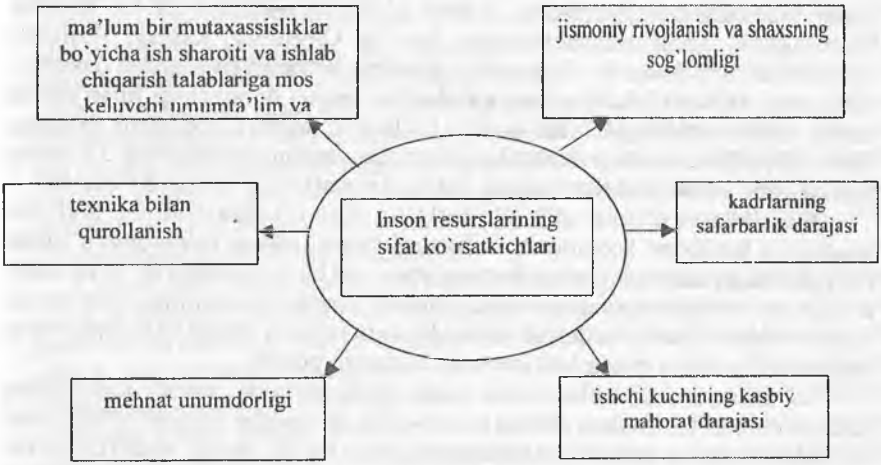
Xulosa qilib shuni aytish mumkinki, mamlakatda inson resurslari salmog'i, mehnat salohiyati qancha yuqori, mehnatga layoqatli aholi soni qanchalik ko'p bo'lsa, taraqqiyot yanada yuksaladi.

Ma'lumki, O'zbekistonda urbanizatsiya darajasi 42 foizni tashkil qiladi. Demak respublikada bu boradagi ko'rsatkich jahonning rivojlangan davlatlaridagiga qaraganda ancha past.

Mamlakatda urbanizatsiya darajasi qancha yuqori bo'lsa, rivojlanish sur'ati shuncha ortadi.

2.5. Inson resurslarining shakllanishiga ta'sir etuvchi omillar

O'zbekiston Respublikasida aholining mehnatda bandligi bilan bog'liq muhim muammolardan biri – inson resurslarining miqdor va sifat jihatidan mutanosibligini ta'minlashdir. Tadqiqotlar natijasi shuni ko'rsatadiki, respublikada ko'p yillar davomida inson resurslarining faqat miqdor ko'rsatkichlarigagina e'tibor berib kelingan. Vaholanki, ularning sifat ko'rsatkichlari nafaqat har bir inson uchun, balki butun jamiyat uchun birinchi darajali ahamiyatga egadir.(26)



2.2.-chizma. Inson resurslarining sifat ko'rsatkichlari

Inson resurslarining sifatiga juda ko'p omillar ta'sir ko'rsatadi va uni quyidagicha ifodalashimiz mumkin:

$f(\alpha) = a(\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3, \alpha_4, \alpha_5, \alpha_6, \ldots\ldots \alpha_n)$

Bu yerda: f(a) - inson resurslarining sifat ko'rsatkichi;
α_1 -inson resurslarining umumiy ta'lim kasbiy tayyorgarligi;
α_2 - jismoniy rivojlanish, sihat-salomatlik darajasi;
α_3 - mehnatning texnik qurollanganligi;
α_4 - mehnat unumdorligi darajasi;
α_5 - mehnatkashlarning kasbiy mahorat darajasi;
α_6 - kadrlarning safarbarligi.

Aholi va inson resurslarining muhim sifat jihatlarini ularning ta'limi va kasbiy malaka darajasi ifodalaydi. U ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligini oshiruvchi va uning qatnashuvchisi bo'lgan insonni har tomonlama rivojlantirishning muhim omili sifatida maydonga chiqadi. Aholini ijtimoiy-demografik tomondan o'rganish shuni ko'rsatmoqdaki, ularni ishlab chiqarishga to'liq jalb etish, mehnat unumdorligi va mehnatga haq to'lashning barchasi bilim, kasb-korlik, malaka darajasiga bog'liq. Biroq, hisob-kitoblarning ko'rsatishicha, respublikamizning ba'zi tarmoqlarida tashkil etilgan yangi ish joylari va kadrlar tayyorgarligi, bilimi o'rtasida nomutanosiblik mavjud. Shuningdek, aholi safarbarligining barcha (hududiy, kasbiy, ijtimoiy) ko'rinishlari sust darajada. Vaholanki, jahondagi ko'pgina rivojlangan davlatlar, jumladan, AQShda ishchilarning safarbarligi yuqori darajadaligi bilan ajralib turadi. Ishchi kuchining ko'chuvchanligi bir yilda o'rtacha 12-36 foizni, masalan, 1989-1990 yillarda boshqa shtatga ko'chuvchilar umumiy bandlarning 3,5 foizini tashkil etdi, 20-30 yoshlilar orasida esa bu ko'rsatkich 6 foizgacha o'sgan.

Mamlakatimiz iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirishning ikkinchi bosqichini boshidan kechirayotgan hozirgi davrda asosiy tarmoqlarda ishlab chiqarishning pasayishini butkul bartaraf etish, uni barqarorlashtirish va iqtisodiy o'sishni ta'minlash vazifasi turibdiki, bunday sharoitda aholining safarbarligi juda zarurdir. Chunki bu davrda ishchi kuchini tarmoq ichida va tarmoqlararo taqsimlash va qayta taqsimlash jarayoni kuchayib boradi.

Bu davr yana shu jihati bilan ham ajralib turadiki, bunda kadrlarning kasbiy safarbarligi o'sishiga ehtiyoj yildan-yilga ortmoqda. Chunki bozor, rejali xo'jalikka nisbatan egiluvchan va dinamik tizim bo'lib, bunda ishlab chiqarish ichki va jahon bozorlaridagi talab o'zgarishlariga tez moslashishni talab etadi va aynan har bir ishda qayta tayyorgarlikdan tez o'ta oladigan, ikkinchi kasblarni egallab, boshqa vazifalarni bajarishga qobil, yangi ishlab chiqarishni tez o'zlashtiradigan malakali kadrlar kerak bo'ladi. Prezident Islom Karimov ta'kidlaganlaridek, «Milliy tiklanish yo'li yuqori savodxonlik, yuksak madaniyat orqali o'tadi. Shuning uchun ham ma'lumot darajasi, professional tayyorgarlik darajasi XXI asr arafasida bizning ijtimoiy rivojlanishimizning o'lchovi bo'lib qolmog'i kerak. Bu islohotlar belgilangan yo'ldan borishini muvaffaqiyatli

amalga oshirishning eng yaxshi kafolatidir».[9] Darhaqiqat, iqtisodiy islohotlar olib borilayotgan hozirgi davrda milliy iqtisodiyotni malakali kadrlar bilan ta'minlash uchun kadrlarni o'qitish va kasbga tayyorlashning butun tizimida kadrlar va mutaxassislarni sifat jihatidan takomillashtirish, ular safarbarligini kuchaytirishga qaratilgan tub o'zgarishlarni amalga oshirish kerak.

O'zbekistonda inson resurslari va aholining safarbarligi past darajada bo'lib, bu ishchi kuchi harakatini, uning hududiy qayta taqsimlash imkoniyatini cheklab turibdi. Iqtisodiyotni erkinlashtirish munosabati bilan oxirgi yillarda olib borilayotgan o'zgarishlarga qaramay, O'zbekiston aholisining safarbarligini yetarli darajada deb bo'lmaydi. Bunday past safarbarlik, ayniqsa, qishloq aholisi o'rtasida yaqqol ko'rinadi. Bu esa ularni industrial mehnatga faol jalb etishga to'sqinlik qiladi.

Ishchi kuchi tayyorlashda bizda yaqin vaqtgacha ekstensiv usullar ustunlik qilib keldiki, bu hol sifat ko'rsatkichlariga zarar keltirgan holda miqdor ko'rsatkichlari ketidan quvishda namoyon bo'ldi. Mutaxassislar tayyorlash keng ko'lamda olib borilgan bo'lishiga qaramay, yuqori malakali ishchilar, noyob kasb egalari yetishmovchiligi vujudga keldi. Bu esa mehnat unumdorligi va ishlab chiqarish samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatdi.

Vaholanki, iqtisodiyotning tarkibiy tizimi tubdan o'zgarayotganligi, yangi texnika va zamonaviy texnologiyalarni keng miqyosda kirib kelayotganligi, kichik korxonalar, qo'shma korxonalarning muttasil ko'payib borayotganligi ishchi va xizmatchilarning mehnat unumdorligini o'stirishda va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda ishchi kuchining sifati, ya'ni kasb-korlik darajasi hal qiluvchi ahamiyat kasb etib turibdi. Hisob-kitoblar ko'rsatishicha, mehnat unumdorligining 42 foizi ishchilar umumta'lim darajalarini oshirish, 36 foizi esa maxsus ilmiy-texnik bilimlarni kengaytirish va ularni amaliyotga tatbiq etish hisobiga o'sadi va atigi 9 foizi investitsiyalarni ko'paytirishga bog'liq bo'ladi. Shuningdek, milliy daromad o'sishining 30 foizi malaka va kasb-korlik, bilim darajasini oshirish hisobiga ta'minlanadi.

Inson resurslarining sifat ko'rsatkichi ishlab chiqarishning texnik darajasi bilan belgilanadi. Masalan, O'zbekistonda yaqin vaqtlargacha ham ikkkinchi jahon urushi davrida (1941-1945 yillar) keltirilgan, ham ma'naviy, ham jismoniy eskirib qolgan dastgohlardan, mashinalardan foydalanib kelindi. Respublikamiz mustaqillikka erishishi sharofati bilan korxonalar erkinlikni qo'lga kiritdilarki, endilikda ularda mavjud bo'lgan eski texnika vositalari bosqichma-bosqich yangilanib, almashtirilib borilmoqda. Mehnat zamonaviy texnika, ishlab chiqarish vositalari bilan ta'minlangani muayyan mamlakat mehnat salohiyatining sifat ko'rsatkichini belgilaydi.

Mamlakatdagi texnika va texnologiya darajasi ilm fan taraqqiyotiga monand tushishi shart, ammo buning uchun fan yutuqlarini amaliyotga joriy etishni

---

[9] *Каримов И.А.* Ўзбекистон XXI аср бўсағасида хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва иқтисодиёт кафолатлари. «Ўзбекистон», Т.: 1997. 260-бет.

ta'minlovchi iqtisodiy vositalar va mexanizmlarni ishga solish talab qilinadi. Agar bunday vosita bo'lmasa, fan va texnika bir-birini ta'minlamay qo'yadi.

Bugungi kunda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimov ta'kidlaganidek, korxonalarni zamonaviy ilg'or texnologiya, eng yangi uskunalar, ayniqsa, xususiy korxonalar uchun mo'ljallangan ixcham uskunalar bilan jihozlash talab qilinadi. Qisqa muddat ichida ichki bozorni to'ldirish uchun kerakli mahsulotlarni ishlab chiqaradigan kichik, ixcham texnologiyalarni joriy qilish kontseptsiyasini va milliy dasturini ishlab chiqish zarurligi g'oyasi ilgari surilgan. Bunday dasturning ishlab chiqilishi va amalga oshirila boshlanishi - iqtisodiy islohotlarning ustuvor vazifasidir. Xullas, texnika qanchalik mukammal bo'lsa, mehnat shunchalik unumli va sifatli bo'ladi.

Qisqacha xulosalar

Zamonaviy ishlab chiqarishda inson resurslarining sifat ko'rsatkichlari muhim ahamiyatga ega. Mehnatga layoqatlilik umumiy, kasbiy maxsus qismlarga ajratiladi. Inson resurslarining sifat ko'rsatkichlari oltita jihat asosida aniqlanadi. Inson resurslarining sof foydalilik qiymati, avvalo, ularning harakatchanligiga, sifat ko'rsatkichlari, yosh tarkibi, bilim darajasi, texnika va texnologiya bilan qurollanganligi, mehnat unumdorligi ko'rsatkichlariga bog'liq. Ishchi kuchi – insonning jismoniy va aqliy qobiliyati yig'indisi; mehnatga layoqatli, milliy iqtisodiyotda ish bilan band bo'lgan mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir.

Ishchi kuchi – insonning jismoniy va aqliy qobiliyati yig'indisi, uning mehnatga layoqatli qismi milliy iqtisodiyotda band bo'lgan, mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir.

Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish – insonning aqliy va jismoniy qobiliyati uzluksiz tiklanib borishi, uning bilim va malaka saviyasini doimiy ravishda oshib va yangilanib borishidir.

Nazorat va muhokama savollari

1. Inson resurslarining ijtimoiy - iqtisodiy mohiyati nimada?
2. Jamiyatning mehnat salohiyatini oshirish va undan samarali foydalanish muammolari nimalardan iborat?
3. Mehnatga layoqatlilikning qanday turlari mavjud?
4. Inson huquqlaridan biri mehnat qilish huquqi deganda nimani tushunasiz?
5. Inson resurslarining sifat ko'rsatkichlari nimalardan iborat?
6. Inson resurslarining shakllanishiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
7. Ishlab chiqarishning iqtisodiy omillari tizimida inson resurslarining roli qanday?

8. «Ishchi kuchi» deganda nimani tushunasiz?
9. Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish jarayoni qanday kechadi?
10. Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish bosqichlarini aytib o'ting?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.: «Ўзбекистон», 2003.
2. Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари – Т.; «Ўзбекистон», 1997.
3. Каримов И.А. Озод ва обод ватан, эркин ва фаровон ҳаёт – пировард мақсадимиз. – Т.: «Ўзбекистон», 2000.
4. Абдурахманов К.Х., Шарифулина Т.А. «Экономика и социология труда» М.: Российская Экономическая Академия. 2002.
5. Абдураҳмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт» -Т.; «Меҳнат», 2004.
6. Абдураҳмонов Қ.Ҳ., Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б., Акбаров А.М. «Персонални бошқариш» -Т.: 2004.
7. «Буюк истеъдод соҳиблари» -Т.; «Адолат», 2002.
8. Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. «Теория труда» - М.: «Экзамен», 2003.
9. Комиссарова Т.А. «Управление человеческими ресурсами» М.: «Дело», 2003.
10. Нарзиқулов Н.Р.,Муҳамедова О.Х., Бакиева И.А.«Инсон ресурслари иқтисодиёти» Т.: ТДИУ, 2004.
11. Кэмпбелл Р. Макконнелл.; Стенли Л. Брю. Экономика (принципы, проблемы и политика) Учебник. М.: «Инфра-М» 2002.
12. Экономика труда (социально-трудовые отношения) Под общей редакцией Н.А.Волгина; Ю.Г.Одегова; Абдурахманов К.Х. – М.: «Экзамен», 2002.
13. Инсон тараққиёти тўғрисидаги маъруза «Ўзбекистон», 2005.

Internet resurslari

1. www.cer. uz. - Iqtisodiy tatqiqotlar markazi
2. www.bearingpoint.uz, www.cerengo.uz - O'zbekicton iqtisodiyoti jurnali
3. www.stat.uz. - O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika Qo'mitasi
4. www.chelt.ru. - «Человек и труд» jurnali.

III BOB

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASINING DEMOGRAFIK XUSUSIYATLARI

3.1. Demografik jarayonlarni rivojlanish xususiyatlari

Inson resurslarining zahirasi eng avvalo aholining mehnatga layoqatli yoshga yetib kelgan qatlami yoki migratsiya natijasida ko‘payib boradi. Aholidagi yosh avlod (0-16 yoshgacha) inson resurslari miqdorini o‘sishini ta«minlaydi. Aholi esa tabiiy o‘sish hisobiga oshib boradi. Aholishunoslik to‘g’risidagi fan bu – «demografiya» deb ataladi.

Demografiya eng avvalo tug’ilish, vafot etish, o‘rtacha umr kechirish, migratsion kabi jarayonlarni tatbiq etadi.

O‘zbekistonda o‘tgan asrning 60-90 yillarida tug’ilishning 30-40 promilleni tashkil etgan yuqori suratlari jiddiy ijtimoiy muammo bo‘lib, u butun ijtimoiy infratuzilmani yaratish va ta’minlashga katta mablag’ sarflashni talab qilar, munosib ishchi o‘rinlari yaratish bilan qo‘llab-quvvatlanmas va aholi jon boshiga yuqori o‘sish sur’atlariga yetish imkonini bermas edi[10].

Demografik omilning o‘zgarib borishi global muammo bo‘lib, u ko‘p jihatdan jamiyatning holati va rivojlanishini belgilaydi. Mehnat iqtisodiyoti mehnat munosabatlarining qatnashchisi bo‘lgan aholi qismiga alohida e’tibor beradi.

Dunyo aholisi yiliga 80 milliondan ziyod kishiga ko‘payishi davom etmoqda. Insoniyat soni 1804 yilda bir milliard kishiga yetgan bo‘lsa, atigi 123 yildan so‘ng yana bir milliard kishiga ko‘paydi, uchinchi milliard 33 yilda, to‘rtinchisi 14 yilda, beshinchisi 13 yilda qo‘shildi. Aholining rekord darajada — o‘rta hisobda 87 million kishi miqdorida yillik ko‘payishi 1980 yilda kuzatildi. Dunyo aholisi soni 1950—2000 yillarda oshishining deyarli uchdan ikki qismini Osiyo qit’asi ta’minladi: uning ulushi oshib, 56 %dan 61 %ga yetdi. Aholi ko‘payishining hajmi jihatidan Afrika ikkinchi bo‘lib qoldi, uning ulushi oshib, 9 %dan 13 %ga yetdi.

2000 yilda sayyoramiz aholisining soni 6 milliard kishidan oshdi va ko‘payish sur’ati birmuncha qisqarayotganligiga qaramay, uning o‘sish jarayoni davom etmoqda va 2050 yilga borib, chamasi 10,2 milliard kishiga yetishi mo‘ljallanmoqda.

BMTning tug’ilish va o‘lim, aholining bir mamlakatdan boshqa mamlakatga ko‘chishi to‘g’risidagi ma’lumotlari kelajak voqealarini hozirdayoq ayon qilib qo‘ymoqda: tug’ilish koeffitsienti yuqori bo‘lgan mamlakatlar aholining «xatarli ko‘payish» muammosini vujudga keltiradi. Ayni chog’da tug’ilish past, o‘rtacha umr kechirish yuqori darajada bo‘lgan mamlakatlar demografik muvozanatini faqat emmigrantlar oqimi hisobiga saqlashlari mumkin bo‘ladi.

Hozir sanoati rivojlangan mamlakatlarda (emmigratsiyani hisobga olmaganda) aholining ko‘payishi yo nolga, yoki manfiy qiymatga teng bo‘lmoqda. Bu hodisani

[10] БМТ нинг тараққиёт дастури. Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. «Ўзбекистон», 2005.

demografik o'sish nazariyasi izohlaydi, unga ko'ra daromadlar oshishi va ayollar emansipatsiyasidan tortib, bola tug'ilishiga munosabat o'zgarishigacha — qator ijtimoiy omillar tufayli muayyan davrda Yer kurrasi aholisining soni ko'payishi to'xtaydi. Insoniyat yuqori darajalardagi tug'ilish va o'limdan past darajalardagi tug'ilish va umr uzunligiga o'tadi. Hozirgi vaqtga kelib, bu jarayon rivojlangan mamlakatlarda tugallandi va endilikda rivojlanayotgan mamlakatlarda kechmoqda.

Olimlarning hisoblashlaricha, yaqin yarim asr ichida sayyoramiz aholisi soni qariyb ikki baravar oshganidan keyin, tug'ilish va o'lim ko'rsatkichlari barcha mamlakatlarda umuman tenglashadi. Demografik o'sish nazariyasi go'yo insoniyatga resurslar yetmay qolishi mumkinligi to'g'risidagi vahimali bashoratlarni rad etadi. Oziq- ovqat bo'yicha xalqaro tashkilotning ma'lumotlariga qaraganda, mavjud resurslar bilib ishlatilsa, 20—25 milliard odamni boqishga bemalol yetadi. Ya'ni, olimlarning hisoblariga ko'ra, ular sayyoramizda yashaydigan odamlarning eng ko'p miqdoridan ham ko'proq miqdordagi odamlarni boqishga yetarlidir.(21)

Yer kurrasi aholisi hozirgi kunda juda yosh, ayniqsa, rivojlanayotgan davlatlarda va bunday yosh tarkibi mehnatga layoqatli bo'lmagan aholini boqish sezilarli darajada iqtisodiy harajatlarni talab qiladi. Masalan, 15 yoshgacha bo'lgan bolalar rivojlanayotgan mamlakatlarda umumiy aholining tahminan 40%, rivojlangan davlatlarda esa 21% ini tashkil qiladi. Shuning uchun rivojlanayotgan davlatlardagi ishlayotganlar rivojlangan davlatlardagiga qaraganda ikki barobar ko'proq bolani ta'minlashlari kerak. Hozirgi kunda Shvetsiya va Buyuk Britaniya aholisining tahminan 65 % ini mehnatga layoqatlilarni tashkil qiladi: ishlayotganlar Shvetsiyada 18% va Buyuk Britaniyada 19% aholini mehnatga layoqatli bo'lmagan yoshlarni qo'llab-quvvatlashi kerak. Bu mamlakatlarda asosiy muammolar tabiiy o'sish darajasining pastligi va 65 yoshdan yuqori bo'lgan qariyalar bilan bog'liq bo'lib, ular aholining 16-18% ini tashkil qiladi.

3.1- jadval

Aholi soniga qarab darajalangan eng yirik davlatlar

1950 yil			1996 yil			2050 yil		
Daraja	Mamlakatlar	Aholi soni mln. kishi	Daraja	Mamlakatlar	Aholi soni mln. kishi	Daraja	Mamlakatlar	Aholi soni mln. kishi
1	Xitoy	555	1	Xitoy	1232	1	Hindiston	1533
2	Hindiston	358	2	Hindiston	945	2	Xitoy	1517
3	AQSh	158	3	AQSh	269	3	Pokiston	357
4	Rossiya	102	4	Indoneziya	200	4	AQSh	348
5	Yaponiya	84	5	Braziliya	161	5	Nigeriya	339
6	Indoneziya	80	6	Rossiya	148	6	Indoneziya	318
7	Germaniya	68	7	Pokiston	140	7	Braziliya	243
8	Braziliya	54	8	Yaponiya	125	8	Bangladesh	218
9	Buyuk Britaniya	51	9	Bangladesh	120	9	Efiopiya	213
10	Italiya	47	10	Nigeriya	115	10	Eron	170

Manba: BMT Kotibiyati iqtisodiy va ijtimoiy axborot hamda siyosatni tahlil qilish Boshqarmasining Nufus bo'limi.

2050 yilga borib Italiya, Yaponiya, Rossiya kabi mamlakatlar aholisi qisqaradi, Buyuk Britaniya aholisi hozirgi darajada qoladi. Mali, Saudiya Arabistoni va Nigeriyada shu davr ichida aholi soni 3 baravar, Misr va Keniyada 2 baravar oshadi. BMT mutahassislari rivojlangan mamlakatlarning aholisi umuman 2050 yilga borib 1,8 mlrd kishidan 1,16 mlrd kishigacha qisqaradi, rivojlanayotgan mamlakatlarning aholisi esa 4,57 mlrd kishidan 8,2 mlrd kishigacha ko'payadi deb hisoblamoqdalar.

Aholining keksayishi muammosi. Barcha zamonaviy demografik jarayonlar orasida aholi keksayishi jarayoni jo'nroq o'lchanadigan, taxminlar qilinishi qulayroq va aslida, o'z oqibatlariga ko'ra xavfliroq bo'lgan jarayondir. Shunday bo'lsa-da, u eng kam tadqiq qilingan jarayonlardan biri ekanligicha qolmoqda. Demograflarning fikricha, mamlakat aholisi undagi yoshi qaytgan shaxslar ulushi 7—8 %dan oshgan taqdirda keksaygan hisoblanadi. G'arbdagi iqtisodiy rivojlangan davlatlarning ko'pchiligida 65 yoshli va undan kattaroq yoshdagilarni, ba'zi mamlakatlarda esa 60 yoshdan oshganlarni yoshi qaytganlar toifasiga kiritish qabul qilingan.

Aholining keksayishi Fransiyada XVIII asrning oxirlarida boshlanib, keyinchalik asta-sekin barcha rivojlangan mamlakatlarga tarqalgan. Lekin avvallari hech qachon yoshi keksaygan odamlarning ulushi hozirgidek tez va ko'lamdor oshmagan. 2000 yilda yoshi qaytgan kishilar ulushi Germaniyada 15,0 %, Angliyada 16 %, Fransiyada 15 %, AQShda 13 %, Yaponiyada 13 % ni tashkil etdi.

Aholi keksayishining sababi ikki xildir. Bir tomondan, bu —tug'ilish kamayishi bo'lib, buning oqibatida bolalar va yoshlar ulushi qisqaradi. Ikkinchi tomondan, bu — umr uzunligining oshishi.

Aholining keksayishi bir qator iqtisodiy va ijtimoiy oqibatlarga olib kelishi mumkin. Birinchidan, yoshi keksa odamlar ulushining oshishi o'z navbatida aholining iqtisodiy faolligi pasayishiga olib keladi. Odamning yoshi qanchalik katta bo'lsa, mahsuldorligi shunchalik past bo'ladi, deb hisoblanadi.

Ikkinchidan, aholining keksayishi iqtisodiyotda yoshlar ulushi kamayishini anglatadi, bu esa, ayrim tadqiqotchilarning fikricha, ish bilan band aholi kasb-malaka va tarmoq tarkibining o'zgarish jarayoni va, binobarin, iqtisodiyot samaradorligi oshishini sekinlashtiradi. Iqtisodiy samaradorlik oshishining sekinlashishi aholi harakatchanligining pasayishi bilan ham bog'liq bo'lishi mumkin.

Uchinchidan, pensiya fondlari zimmasiga pensiyalar to'lash xarajatlarining benihoya og'ir yuki tushadi, zero, pensionerlar ulushi ko'payishi bilan bir yo'la pensiya fondlariga mablag' to'lab boradigan ishga qobiliyatli aholi salmog'i qisqaradi.

To'rtinchidan, nochor qariyalarga yordam ko'rsatishi lozim bo'lgan davlat ijtimoiy xizmatlariga ish ko'payadi. Qariyalarni parvarish qilish uchun to'lov kabi muammolar ko'payadi.

Beshinchidan, yoshi keksaygan kishilarga tibbiy xizmatlar ko'rsatish uchun qo'shimcha mablag' sarflash, gerontologik muassasalar tarmog'ini kengaytirish va butun sog'liqni saqlash tizimini sifatli tarzda qayta qurishni talab qiladi.

Oltinchidan, hali ishlashni istaydigan «yosh qariyalar»ni ish bilan ta'minlash lozim. Bu oson vazifa emas, chunki, ma'lumki, pensiya yoshiga yetmaganlarga ham ish o'rinlari yetishmaydi. Yoshi qaytganlarda faol hayotiy pozitsiyani saqlab qolish, ularni ijtimoiy hayotga jalb etish, yolg'izlikka qarshi kurash ham g'oyat muhimdir.

Yettinchidan, aholining keksayishi moddiy ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasining tuzilmasiga ta'sir etadi. Axir yoshi qaytganlarning talab-ehtiyojlariga muvofiq ravishda tovarlar va xizmatlar assortimentini o'zgartirishga to'g'ri keladi. Ba'zi texnologik operatsiyalarni ham o'zgartirish, mashina va uskunalarni xodimlarning yosh xususiyatlariga moslashtirish kerak bo'ladi.

«Qariyalarning ko'payishi» asta-sekin butun dunyoni qamrab, ko'plab muammolarni yuzaga keltirmoqda. Insoniyat mazkur tendensiya tufayli kelib chiqadigan vazifalarning muhimligini tushunib yetishi darkor. Ko'pchilik mamlakatlar yoshi keksa odamlarning munosib hayot kechirishini ta'minlash uchun hozirdayoq ko'p ishlarni amalga oshirmoqdalar. Lekin keng qamrovli davlat siyosatining ishlab chiqilishi bu muammoni hal qiladi degan umiddamiz.(21)

3.2. Inson resurslarining hayot sifati ko'rsatkichi

Hayot sifati deganda, biz insonlarning yashash sharoitlarini tushunamiz. Bunda ularning moddiy ne'matlar bilan (oziq-ovqat, kiyim-kechak, uy-joy) ta'minlanganligi, xavfsizligi, tibbiy xizmatlar ulushi, bilim olish imkoniyatidan foydalanishi, atrof-muhit holati, jamiyatda ijtimoiy munosabatlari darajasi, siyosiy maydonda erkin fikr yuritishi va so'z erkinligi kabi ko'rsatkichlar nazarda tutiladi.

«Halq moddiy farovonligining bosqichma-bosqich va izchil o'sib borishini ta'minlash, insonning munosib hayot kechirishi va kamol topishi uchun zarur shart-sharoitlarni yaratish, aholini, eng avvalo uning yordamga muhtoj qatlamlari - bolalar, qariyalar, nogironlar, o'quvchi-yoshlarni ijtimoiy muhofazalashning aniq yo'naltirilgan kuchli mehanizmini joriy etish – shakllanib kelayotgan milliy iqtisodiy tizimdan ko'zlangan pirovard maqsaddir»[11]

Hayot sifati insonlar hayot tarzining barcha jabha va sohalarini o'z ichiga olib, tabiat, oila, ish faoliyati, ijtimoiy faoliyat, o'qish, bo'sh vaqtni sarflash bilan belgilanadi.

Insonlarning mehnat faoliyatini amalga oshirish sharoitlarini, mehnat hayotining sifati, deb atash qabul qilingan. Keng ma'noda bu ko'rsatkichga ish joylari, ishlab chiqarish holati (temperatura, namlik, chang, shovqin, ventelatsiya)ning ulushi va uni tashkil etish, korxona mehnat jamosidagi o'zaro aloqalar va boshqalar kiradi.

---

[11] *Каримов И.А.* Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт-пировард мақсадимиз. –Т.: Ўзбекистон 2000

Hayot sifatining turli taraflari yuz yillar davomida dunyoviy bilimlar – falsafa, sotsiologiya, va iqtisodiy bilimlarda aks etib kelgan.

O'z davrida Aristotel «Davlatning maqsadi – bu, yuqori hayot sifatiga erishishda birgalikdagi harakatdir», degan edi.

Hayot sifati nazariyasining rivojlanishiga E. Dyurkgeym, M. Veber, E. Meyo, A. Maslou kabi olimlar katta hissa qo'shishgan. D. Gelbreyt ilmiy qarashlaridan so'ng o'tgan asrning 80-yillarida «hayot sifati» tushunchasi keng qo'llanila boshlandi.

Ilmiy tahlilda hayot sifati biror mezon bilan aniqlash yoki taqqoslashni talab qiladi. Ma'lumki, har qanday jarayonni yoki obyektni o'rganish uchun uni baholashning ma'lum etalonini aniqlash lozim. Bunday etalon norma, standart, qoida, urf-odat yoki me'yorlarga asosan o'rnatiladi, mahsulot sifati esa tasdiqlangan standartlar, texnik sharoitlar, parametrlar darajasiga mosligiga ko'ra aniqlanadi. (54)

Hayot sifati – inson ehtiyojlarini qondirish darajasini xarakterlab, shaxsiy ehtiyojning urf-odat, qadriyatlar va normalarga mos kelishini belgilab beradi. Bu ko'rsatkich turli halqlarda turlicha bo'lishi mumkin.

Insonlarning hayot sifati ko'rsatkichlarini tahlil etish va rejalashtirishda turli ko'rsatkichlar qo'llaniladi. Odatda, bu ko'rsatkichlar ijtimoiy indikatorlar, ham deb ataladi.

Ijtimoiy indikatorlar obyektiv tavsiflar berib, unda moddiy ne'matlar iste'moli darajasi, o'rtacha hayot kechirish darajasi, ta'lim tizimi kabi ko'rsatkichlar bilan birga subyektiv tavsiflar, ya'ni insonlarning turmush tarzi sharoitlarini qabul qilish darajasi bilan aniqlanadi.

Jahon iqtisodiy adabiyotida «inson hayoti sifati» («Quality of life» QOL) tushunchasi bilan birgalikda «subyektiv to'kin-sochinlik» (SWB «subjection well-being») atamasi ham qo'llaniladi.

Insonning hayot sifati turli davrlarda turlicha talqin qilingan. Bu ko'rsatkich millatlar o'rtasida ham nisbiy xarakterga ega. Masalan, amerikaliklarning hayot sifati bilan Afrika davlatlaridagi qabilalarda yashovchilarning turmush tarzi bir-biridan keskin farq qiladi. Fan-texnika taraqqiyoti ham hayot sifatining keskin o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadi. Yevropa, Amerika, Yaponiya aholisi hayotini «Internet»siz tasavvur qilaolmaydi, rivojlanayotgan davlatlar esa matbuot, radio yoki oddiy televideniya bilan cheklanadi.

Har bir millat miqyosida hayot sifati darajasi hayotda insonning maqsadidan kelib chiqadi.

Inson o'z faoliyati davrida quyidagi asosiy maqsadlarga erishishni oldiga qo'yadi:

1) moddiy ne'matlar;
2) hokimiyat va mashhurlik;
3) bilim va ijod;
4) moliyaviy takomillashuv.

3.3. Inson taraqqiyoti ziddiyatlari

Dunyo taraqqiyoti insonlar moddiy farovonligining o'sib borishi bilan xarakterlanadi. Moddiy ne'matlarning ko'payib borishi ishlab chiqarish, ijtimoiy, aqliy va ma'naviy sohalar va inson ta'siri ostida tabiiy resurslardan foydalanish rivojlanib borishi bilan belgilanadi.

Insonlar hayot sifati ko'rsatkichi dinamikasi, birinchi navbatda, moddiy ne'matlarni iste'mol qilishning miqdor va sifat jihatidan oshib, o'rtacha umr ko'rish davri ish vaqti qisqarishi bilan esa qisqarishi sodir bo'ladi. Ushbu ko'rsatkichlarning oshib borishi XVIII asr oxiriga kelib turli ixtiro va kashfiyotlarni (to'quv mashinasi, bug' mashinasi) ishlab chiqarishda qo'llash tufayli ro'y bera boshladi. Natijada mehnat unumdorligi ko'rsatkichining o'sib borishi ro'y berdi. Bu davrda G'arbiy Yevropa va Shimoliy Amerika davlatlarida ish vaqtining qisqarishi, moddiy va intellektual ne'matlar iste'molining ko'payib borishi kuzatildi. (23)

1914 yili G.Ford o'z zavodlarida 41 soatlik ish haftasi joriy etdi. Hozirgi davrga kelib rivojlangan davlatlarda haftalik ish vaqti 33-40 soatni, haq to'lanadigan ta'til davri esa 4-6 haftani tashkil etadi. Mamlakat miqyosida aholi moddiy farovonligining o'sib borishi, eng avvalo, shu davlat miqyosida YaMMning o'sishi bilan belgilanadi. Bu esa, o'z navbatida, tabiiy resurslardan ko'proq foydalanishni talab etadi. Buning natijasida atrof-muhitni himoya qilish muammosi kelib chiqadi. Hozirgi davrga kelib, jahon ekotizimining 70%i izdan chiqqanligi ma'lum. Ekologik muammolar respublikamizni ham chetda qoldirmagan. Buni birgina Orol muammosi orqali ham bilamiz.

Dunyo taraqqiyotidagi yana bir tendensiya – jinoyatchilikning o'sib borishidir. BMTning to'rtinchi ma'ruzasi Ma'lumotlarida qayd etilishicha, 1985-1990 yillarda dunyo miqyosida jinoyatchilik yiliga o'rtacha 5% o'sgan, bu ko'rsatkich, ayniqsa, rivojlangan davlatlarda yuqoriligicha qolmoqda. Iqtisodiy jihatdan jinoyatchilikning yashirin iqtisodiyotdagi ulushi yildan-yil o'sib bormoqda.

Shu jihatlariga qarab, jahon sivilizatsiyasi rivojlanishining asosiy jarayonlari quyidagi jihatlari bilan xarakterlanadi:

- mehnat unumdorligining o'sishi XVIII asr oxirlariga kelib sezilarli darajada ro'y bera boshladi. Oxirgi o'n yillikda rivojlangan davlatlarda bu ko'rsatkich yiliga o'rtacha 2-2, 5% ni tashkil etmoqda;
- ish vaqtining o'rtacha davomiyligi keyingi 200 yil mobaynida rivojlangan davlatlarda 2 barobar kamaydi, kelajakda yanada kamayishi kutilmoqda;
- moddiy ne'matlar iste'moli miqdori ikkinchi jahon urushidan so'ng 3-4 barobar o'sdi. Keyingi o'n yil mobaynida bu jarayon ko'rsatkichi bir oz sekinlashib, o'sish sur'ati yiliga 2%ni tashkil etmoqda;
- aholining o'rtacha tabiiy o'sishi miqdor jihatdan bir oz pasaydi, keyingi yillarda esa bu boradagi ko'rsatkich 1-1,2 % ni tashkil etishi kuzatilmoqda;
- o'rtacha umr ko'rish keyingi 200 yil mobaynida rivojlangan davlatlarda qariyb 2 marotabaga oshdi, biroq tabiiy ahvolning yomonlashuvi va insoniyatning turli kasalliklarga chalinishi (SPID) o'rtacha umr ko'rishning pasayish xavfini keltirib chiqarmoqda;

- ishlab chiqarish faoliyati natijasida chiqindilar chiqarish darajasi o'sib bormoqda. Bu boradagi ko'rsatkich yiliga 5%, o'ta xavfli chiqindilar esa yiliga 7-8% miqdorida ko'paymoqda, tabiatdagi ayrim resurslar yaqin o'n yillarda tugab qolishi taxmin qilinmoqda.

- jinoyatchilikning o'sib borishi barcha davlatlarda kuzatilmoqda, BMT ma'lumotlariga ko'ra, bu boradagi ko'rsatkich yiliga o'rtacha 5%ni tashkil etmoqda.

Demak, jahon miqyosida inson taraqqiyotining ijobiy va salbiy jihatlari mavjud.

3.4. Inson salohiyati taraqqiyoti indeksi ko'rsatkichlari

Inson resurslari taraqqiyoti iqtisodiy jihatdan rivojlanib borishi uni aniqlash va o'lchash uslubiyatining ham rivojlanib borishiga ta'sir ko'rsatdi. BMTning Rio-de-Janeyrodagi konferensiyasi atrof-muhitni muhofaza qilishga bag'ishlandi. Unda mo'tadil rivojlanish konsepsiyasi ishlab chiqildi. Ushbu konsepsiyada, hozirgi avlod vakillarining ehtiyoji kelgusi avlod ehtiyojlari hisobiga qondirilishiga yo'l qo'yilmasligi kerak, deb ta'kidlab o'tildi.

Mafkura tubdan o'zgarishi natijasida inson resurslarining sifat ko'rsatkichlari ham o'zgarib bordi. O'tgan asrning 50-60-yillariga kelib «hayot sifati» tushunchasi iqtisodiy atama sifatida yuzaga chiqdi. Dastlab bu ko'rsatkich faqatgina YaMM miqdori, ya'ni YaMMning aholi jon boshiga qancha miqdorda to'g'ri kelishi bilan belgilana boshlandi. Keyinchalik esa bunda inson va uning rivojlanishi bilan bog'liq bo'lgan barcha ko'rsatkichlar inobatga olinadigan bo'ldi. 80-yillarning ikkinchi yarmiga kelib esa, **«Inson salohiyati taraqqiyoti indeksi» (ISTI)** tushunchasi shakllandi, bu ko'rsatkichni nafaqat moddiy ne'matlarning iste'moli, balki insonlar rivojlanishining barcha imkoniyatlari, ya'ni ta'lim tizimi va sog'liqni saqlash ko'rsatkichlari orqali hisob-kitob qilish yo'lga qo'yildi.

1990 yildan boshlab esa, ISTI BMT safidagi barcha davlatlar orasida nashr etila boshladi. O'zbekistonda ilk bor 1999 yildan ISTI 3 tilda muntazam yillik hisobot shaklida nashr etilmoqda. Ushbu hisobotida ISTI 3 ta ko'rsatkich asosida, o'rtacha arifmetik ko'rsatkichlarning yig'indisi shaklida aniqlanadi. Umumiy holda ushbu ko'rsatkichlarning formula shakli quyidagicha:

$$I = \frac{Df - Dmin}{Dmax - Dmin}$$

Bu yerda I - ushbu tur indeksi; Df – ko'rsatkichning xaqiqatdagi qiymati; Dmin - ko'rsatkichning minimum qilib olingan qiymati; Dmax - ko'rsatkichning maksimum qilib olingan qiymati[12].

1. O'rtacha kutiladigan umr kechirish darajasi. O'tgan asrning 90-yillari

[12] БМТ нинг тараққиёт дастури. Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. «Ўзбекистон», 2005.

boshida o'rtacha umr ko'rish darajasi asosida (Yaponiyada – 79 yosh, Shvetsiyada – 78 yosh, Kanada va Fransiyada – 77 yosh, AQSH va Kanadada – 76 yosh, Chilida – 72, Meksikada – 70 yosh) 1994 yildagi hisob bo'yicha ushbu yosh maksimum darajada, ya'ni 85 yil, minimum darajada yosh esa 25 yil qilib olindi. O'zbekistonda o'rtacha umr kechirishni o'sha yili 69 yil desak, unda bu ko'rsatkich quyidagi ko'rinishni oladi:

$$I_{o'.u.k} = \frac{69 - 25}{85 - 25} = 0,733$$

Ta'lim darajasi indeksi amal qilinadigan uslubga binoan, ikkita indeksning o'rtacha tortilgan usuli bilan aniqlanadi. Shunga binoan ma'lumotlilik darajasi aniqlanadi. To'la ma'lumotlilik 2/3 og'irlikda va 24 yoshgacha bo'lganlarning ma'lumotlilik darajasi 1/3 og'irlikda. 2004 yilda O'zbekistondagi yuqori yoshdagi aholining savodxonlik darajasi 98,4%, 24 yoshgacha bo'lgan aholining savodxonlik darajasi esa 49,1. Ushbu ko'rsatkichlar asosida va normativ diapazon (100%-0%) da savodxonlik indeksi va o'qiyotganlar darajasi indeksi quyidagicha:

$$I_{s.d} = \frac{(98,4 - 0)}{(100 - 0)} = 0,984$$

$$I_{o'qiyotgan} = \frac{(49,1 - 0)}{(100,0 - 0)} = 0,491$$

Ushbu ikkita ko'rsatkich asosida O'zbekiston miqyosida ma'lumotlilik darajasini aniqlaymiz:

$$I_{m.d} = 0,984 \cdot \frac{2}{3} - 0,491 \cdot \frac{1}{3} = 0,819$$

2. **Eng murakkab va munozarali IST** ko'rsatkichlaridan biri – bu, YaMM miqdorini jon boshiga aniqlashdir. Ushbu ko'rsatkichni BMT ekspertlari usuliga asosan YaMM diapazoni maksimum 40 000, minimum esa 100 AQSH dollari o'rtasida, deb hisoblashadi. Ularning uslubi bo'yicha 1 AQSH dollarining ayrim davlatlarda «foydalilik» darajasi ham aniqlanadi. IST hisob-kitobida jon boshiga to'g'ri keladigan YaMMning maksimum miqdori 5448 dollar, minimum miqdori esa 100 dollar, deb qabul qilindi. O'zbekistonda YaMMning jon boshiga ulushi 2004 yilda 1044, 5 dollar desak, uning miqdori quyidagicha bo'ladi:

$$I_{YaMM\ j.b} = \frac{1044,5 - 100}{5448 - 100} = 0,177$$

Ushbu 3 ta ko'rsatkich asosida Inson salohiyati taraqqiyoti indeksini aniqlab olamiz:

$$I_{ISTI} = \frac{I_{o'.u.k'} - I_{s.d.} - I_{YaMMj.d.}}{3}$$

O‘zbekiston miqyosida bu ko‘rsatkich quyidagi ko‘rininshni oladi:

$$I_{ISTI} = \frac{0,646 - 0,819 - 0,177}{3} = 0,5447$$

Ushbu ko‘rsatkichga asosan jahon miqyosida inson salohiyati indeksi orqali mamlakatlar reytingi aniqlanadi. ISTI bo‘yicha biz davlatlarni 3 guruhga ajratamiz.

1-guruh: 0,907 atrofida. Bu guruhga kiruvchi Kanada 0,960, AQSH 0,942 yuqori ko‘rsatkichga ega.

2-guruh: 0,667 atrofida bo‘lib, unga rivojlanayotgan davlatlar kiradi. Masalan, Xitoy 0, 626, Rossiya 0,792.

3-guruh: yoki quyi guruh 0,403 atrofida bo‘lib (rivojlanayotgan davlatlar), unga Indoneziya (0,446), Keniya (0,463) kiradi.

ISTni hisoblash uslubini kelgusida yanada takomillashtirish borasida ishlar olib borilmoqda. Bu ko‘rsatkichda YaMMning jon boshidagi ulushi o‘rniga sog’liqni saqlash, ta’lim, xavfsizlik, ijtimioy munosobatlar, ekologik muhit kabi ko‘rsatkichlarni inobatga olish ustuvor yo‘nalish, deb qaralishi kutilmoqda. Oxir-oqibatda hayot sifati ko‘rsatkichini ne’matlar iste’moli miqdori bilan o‘lchash noto‘g’riligini hayotning o‘zi isbotlamoqda.

Ayollar imkoniyatini oshirish ko‘rsatkichi (AIOK). Ayollar imkoniyatini hisobga olishga yo‘naltirilgan AIOK ayollar va erkaklar orasida uch muhim sohada tengsizlik borligini aks ettirish imkonini beradi:

- siyosiy sohada qarorlar qabul qilishda ishtiroki hamda vakolatlari bo‘yicha, bu ayollar va erkaklardan iborat qonunchilik organlarida ularning o‘rni nisbatiga ko‘ra o‘lchanadi;
- Iqtisodiy sohada qarorlar qabul qilishda ishtiroki hamda vakolatlari bo‘yicha, bu ikki xil ko‘rsatkich: qonun chiqaruvchi, yuqori mansabdor va boshqaruvchi lavozimidagilar orasida ayollar va erkaklarning foiz nisbati hamda mutaxassis va texnik xodimlar orasida ayollar va erkaklarning foiz nisbati bo‘yicha o‘lchanadi;
- Ayollar va erkaklar olgan daromadlarning taqribiy ko‘rsatkichlari (AQSH dollaridagi HQPda) bilan o‘lchanadigan iqtisodiy resurslarni tasarruf qilishdagi vakolatlari bo‘yicha.

Bu uch unsurning har biri uchun aholi sonidan olingan o‘rtacha qiymatdan iborat bo‘ladigan teng taqsimlashdagi muqobil foiz (TTMF) hisoblab chiqiladi, bu quyidagi umumiy formulaga ko‘ra aniqlanadi:

$$TTMF = (AU - 1) + (EU - 1) - 1$$

Bu yerda AU – aholi tarkibida ayollar ulushi

EU – aholi tarkibida erkaklar ulushi

Siyosiy va iqtisodiy sohalarga oid qarorlar qabul qilishda ishtirok etish hamda vakolatni baholash uchun TTMFni olingan qiymatni 50ga taqsimlash orqali indekslanadi. Buning mazmuni shuki, ayollar bilan erkaklar teng huquqqa ega

bo‘ladigan ideal jamiyatda AIOK 50 foizga teng bo‘lardi. AIOK o‘rta arifmetik qiymat sifatida TTMFning uch indekslashtirilgan qiymatidan hisoblab chiqariladi.

$$AIOK = 1/3TTMF_{pv} + 1/3ITMF_{il} + 1/3$$

bu yerda $TTMF_{pv}$- ayollarning parlamentdagi vakillik darajasi

$TTMF_{il}$ – ayollarning iqtisodiy faol aholi orasidagi ishtiroki

AIOKning daromad ko‘rsatkichi har bir individning daromad topishga qobiliyatini ko‘rsatadi. U resurslarni tasarruf qilishda ayollar bilan erkaklar vaziyatidagi tafovutlarni hisobga olish uchun qo‘llaniladi[13].

3.5. O‘zbekistonda demografik jarayonlarning o‘ziga xosligi

Bozor munosabatlariga o‘tish sharoitlarida MDH mamlakatlari aholisi soni ancha kamaygan Belorus, Rossiya, Ukraina va Qozog’iston kabi mamlakatlaridan farqli o‘laroq, O‘zbekistonda aholi soni ma’lum darajada oshib bormoqda.

1897 yilda hozirgi O‘zbekiston hududida atigi 3,9 million kishi yashar edi, ya’ni o‘tgan 100 yildan sal ko‘proq vaqt mobaynida bu yerda aholi 6,3 baravar (2000 yilga kelib 24,6 million kishigacha) ko‘paydi. 3.2-jadvaldan ko‘rinib turganidek, XX asrda O‘zbekiston aholisining soni bir tekis oshgani yo‘q. Uning dastlabki ikki hissa ko‘payishi salkam 60 yil davomida ro‘y berdi, keyingi ikki hissa ko‘payishi esa 20 yil ichida amalga oshdi. Respublika aholisi 2001 yilning oxiriga kelib 1980 yilga nisbatan 1,6 baravar ko‘payishi kutilgan edi, aholining uchinchi marotaba ikki hissa ko‘payishi esa uning yuzaga kelgan ko‘payish sur’ati saqlangan taqdirda XXI asr ikkinchi o‘n yilligining oxirida ro‘y berishi kutilmoqda.

Aholi ko‘payishi bilan bir yo‘la uning zichligi ham ancha oshmoqda: 1940 yilda har bir kvadrat kilometrga 14,6 kishi to‘g’ri kelgan bo‘lsa, 2000 yilda« 54,1 kishi to‘g’ri keldi (zichlik 3,7 baravar oshgan). Hozirgi vaqtda O‘zbekistonning 14 ta hududiy bo‘linmasidan 10 tasi, shu jumladan, Toshkent shahri aholi zich bo‘lgan hududiy bo‘linmalar jumlasiga kiradi, vaholanki, ular O‘zbekiston hududining atigi choragini, aholi uncha zich bo‘lmagan to‘rtta viloyat esa respublika hududining qolgan to‘rtdan uch qismini egallagan. Aholi nihoyatda zich bo‘lgan mintaqalarga butun aholining, mehnat resurslari, iqtisodiy faol va ish bilan band aholi, tug’ilgan bolalar va aholi tabiiy ko‘payishining beshdan to‘rt qismi, yalpi ichki mahsulotning 74 %i, investitsiyalarning 79 %i va iste’mol xarajatlarining 88 %i to‘g’ri kelmoqda.

Aholining ko‘payib ketishi uni oziq-ovqat mahsulotlari va ichimlik suv, ish o‘rinlari bilan ta’minlashdagi qiyinchiliklar, shuningdek, ekologik oqibatlar va kasallik ko‘payishini keltirib chiqaradi. Ayni chog’da O‘zbekistonning aholi nihoyatda zich bo‘lgan mintaqalarida ishlab chiqaruvchi kuchlari eng yuqori darajada rivojlangan va yashashni ta’minlash shart-sharoitlari qulay bo‘lgan

[13] БМТ нинг тараққиёт дастури. Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. «Ўзбекистон», 2005.

hududiy bo'linmalar bor, shu sababli aholining ko'payib ketishi ularda ishsizlik darajasiga mayinroq ta'sir etdi. Aholi nihoyatda zich bo'lgan mintaqalar hissasiga respublika mehnat resurslarining 81 %i to'g'ri kelayotgan bo'lsa, ishsizlar ular umumiy sonining atigi 55 %i miqdoriga to'g'ri kelmoqda. Umuman, O'zbekiston bo'yicha rasmiy ishsizlik darajasi 0,5 %ni tashkil etayotgan bo'lsa, aholi nihoyatda zich bo'lgan mintaqalarda 0,3 %ni tashkil etmoqda.(27)

3.2-jadval

O'zbekistonning asosiy demografik ko'rsatkichlari

Yil	Aholi soni, million kishi	Aholining o'rtacha yillik ko'payishi, ming kishi	Aholi ko'payishining o'rtacha sur'ati	Tug'ilish koeffitsienti,%	O'lim koeffitsienti,%	Tabiiy ko'payish koeffitsienti,%
1897	3,95	-	-	-	-	-
1960	8,52	72,6	1,25	39,9	6,0	33,9
1980	15,76	362,0	3,15	33,8	7,4	26,4
1999	24,14	445,6	2,30	22,3	5,3	17,0
2000	24,49	332,2	1,4	21,3	5,5	15,8
2001	24,9	361,3	1,2	20,4	5,3	15,1
2002	25,4	395,5	1,2	21,0	5,4	15,6
2003	25,7	372,5	1,1	19,8	5,3	14,5
2025	33,4*	233,7	0,75	-	-	-

*BMT UNFPA (Q.: Народонаселение мира. 1999 год.). 6 миллиардов. Время выбора. Нью-Йорк, 1999, 84-a. Узбекистан в цифрах 2003. Статсборник. T.: 2004, 7—13-стр.

Aholi zichligi past darajada bo'lgan mintaqalarda kamroq rivojlangan ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlar, tor yo'naltirilgan tarmoq ihtisoslashuvi va ekotizimga putur yetishining oqibatlari sezilarliroqligi hosdir. Respublika aholisi sonining o'sishi uni shakllantirish manbalari bo'lgan tabiiy va mexanik tarzda ko'payishi bilan bog'liqdir.

Hozirgi vaqtda aholi migratsiyasining manfiy saldosi kamayib, 1990 yildagi 181 ming kishidan 2000 yilda 66,6 ming kishiga tushib qoldi. Shu bilan birga O'zbekiston aholisining XX asr ohiriga kelib umumiy ko'payishi, asosan, tabiy ko'payish hisobiga ro'y berdi, ushbu ko'payish esa mexanik tarzda ko'payishning mexanik saldosini qopladi. Ayni vaqtda aholini tabiiy ko'payishi asta sekin pasayib bormoqda. Buning boyisi avvalo shundaki, Respublika aholisi o'z hayotini sifat jihatdan yahshilash uchun oilani oqilona rejalashtirishga moyilroq bo'lib borishidir.

1997 – 2000 yillarda respublikada aholining yosh tarkibi progressivroq bo'lib qoldi. Mehnatga layoqatli yoshga yetmagan bolalar va o'smirlar ulushi 2000 yilda

butun mamlakat aholisining 41%ini, mehnatga layoqatli yoshdagi odamlar ulushi 51,2%ini, mehnatga layoqatli yoshidan kattaroq odamlar ulushi 7,5%ini tashkil etdi. Ushbu yillarda mehnatga layoqatli yoshdan oshgan aholi jamiyat keksayishi jarayonini belgilaydigan yo'l qo'yiluvchi eng yuqori darajadan oshmadi.

To'g'ri hozirgi vaqtda amalda barcha rivojlangan mamlakatlarda namoyon bo'layotgan aholi keksayishi istiqbolda bizdan ham boshlanishi mumkinligi ehtimoldan holi emas. O'zbekistonda bu hozirgi vaqtdagi mehnatga layoqatli aholi o'zining yosh guruhidan kattaroq yosh guruhiga o'tib, pensionerlar safini to'ldirishi natijasida ro'y beradi. Darvoqe, 50-yillarning ohirida mamlakatimizda bunday jarayon kuzatilgan edi. 1959- yilda mehnatga layoqatli yoshdan kichikroq shahslar ulushi 38,9%ni, mehnatga layoqatli yoshdagi shahslar ulushi 49,1%ni, mehnatga layoqatli yoshdan kattaroq shahslar ulushi 12% ni tashkil etgan edi. O'shanda ikkinchi jahon urushi yillarida tu'g'ilish darajasi pasayganligi bunday nisbatning asosiy sababi bo'lgan edi.

Qishloq aholisining soni doyimiy oshib borishi va respublika aholisi umumiy miqdorida uning ulushi yuqoriligi O'zbekiston demografik rivojlanishining o'ziga hos hususiyatidir. Ayni qishloq aholisi respublika aholisining uchdan ikki qismini tashkil etib, undagi tabiiy ko'payish, tug'ilish va chaqaloqlar o'limi hajmlarini birinchi navbatda belgilaydi.

Aholining ko'payib ketish muammosi rivojlanayotgan mamlakatlar uchun dolzarb bo'lib turganligi yuqorida aytib o'tildi. Ushbu muammo O'zbekitonda ma'lum darajada tahdid solishi mumkin. Bu tahdidni tashqi va ichki tahdidga bo'lish mumkin. Tashqi tahdid sirasiga aholisi zich bo'lgan va, odatda, qashshoqlashgan qo'shni mamlakatlarda turmush darajasi yomonlashishi kiradi. Bular ijtimoiy va harbiy mojarolarga, migrantlar sonining ko'payishiga olib kelishi mumkin.(21)

Ichki muammolar O'zbekistonning o'zidagi aholi nisbatan tez suratda ko'payib borayotganligi bilan bog'liq. Avvalo, qishloq joylarga hos bo'lgan tug'ilish darajasi yuqoriligi respublika hukumatining alohida e'tiborini talab qiladi. Ko'p bolali oilalarga beriladigan nafaqalarga, maktabgacha va boshlang'ich talimning qimmat infratuzilmasini kengaytirishga, sog'liqni saqlash xizmatlarini kengaytirishga sarf- harajatlarni ko'paytirish kabi chora tadbirlar ushbu tug'ilish darajasi bilan bog'liq. Buning ustiga aholini ijtimoiy himoyalash ustuvorligini va o'tish davrida jamiyatning keskin tabaqalanishiga yo'l qo'ymaslikni ta'minlash bilan birga hukumat ko'p bolali oilani faqat nafaqalar hisobidan boqish mumkinligi bilan ko'p yillardan buyon bog'liq bo'lib kelayotgan boqimandalik kayfiyatlaridan jamiyatni halos eta borishi ham kerak bo'ldi. Bu esa manzilsiz tusda bo'lgan va deyarli butun aholini qamragan, shu tufayli samaradorligi pasaygan aholini iltimoiy himoyalash tizimidagi shusiz ham qiyin bo'lgan vaziyatni murakkablashtirar, mazkur tizim deyarli butun aholini qamrar, bu esa ushbu himoyaning samarasini pasaytirar edi. Mustaqillikka erishilgandan so'ng demografik siyosat O'zbekiston aholisining manfaatlaridan kelib chiqqan

holda bosqichma-bosqich o'tkazila boshlandi. Uning asosiy shiori sog'lom, yosh avlodni tarbiyalash deb e'lon qilindi. Natijada, so'nggi 5 yil ichida aholining yillik o'sishi o'rtacha 400 ming kishidan oshmadi. Demografik o'sish sur'atlarining sekinlashishiga aholining mamlakatdan tashqariga migratsiyasi sabab bo'lyapti. Keyingi 3 yil ichida tashqi migratsiyaning manfiy saldosi yiliga 84,7 ming kishini tashkil etdi. Bu O'zbekistoning yuqori mehnat salohiyatiga ega ekanligidan dalolat beradi.Yaqin istiqbolda O'zbekiston kattagina mehnat salohiyatiga ega bo'ladi. 2005-2006 yillarda mamlakatda 970 ming atrofida ishchi o'rinlarini tashkil etish zarur [14].

3.3-jadval

O'zbekistonda aholining tug'ilish, o'lish va tabiiy o'sish holati

Yillar	Jami kishi				1000 kishiga nisbatan			1000ta tirik tug'ilgan dan 1 yoshgacha o'lganlar
	Tug'ilgan lar	O'lganlar	Ulardan 1 yoshgacha o'lgan lar	Tabiiy o'sish	Tug'il ganlar	O'lgan lar	Tabiiy o'sish	
Jami aholi								
1991	723420	130294	25404	593126	34,5	6,2	28,3	35,5
1996	634842	144829	15681	490013	27,3	6,2	21,1	24,2
2000	527580	135598	10092	391982	21,3	5,5	15,8	18,9
2001	512950	132542	9427	380408	20,4	5,3	15,1	18,3
2002	532511	137028	8822	395483	21,0	5,4	15,6	16,7
2003	508457	135933	8410	372524	19,8	5,3	14,5	16,4
Shahar aholisi								
1991	224744	59935	7321	167809	26,7	6,8	19,9	32,8
1996	197639	65592	5373	132047	22,2	7,4	14,8	26,8
2000	163834	61130	3703	102704	17,7	606	11,1	22,4
2001	159492	59743	3399	99749	17,1	6,4	10,7	21,2
2002	163312	62089	3239	101223	17,4	6,6	10,8	19,9
2003	155842	60101	3224	95742	16,5	6,4	10,1	20,5
Qishloq aholisi								
1991	498676	73359	18083	425317	39,8	5.8	34,0	36,8
1996	437203	79237	10308	357966	30,5	5,5	25,0	23,0
2000	363746	74468	6388	289278	23,5	4,8	18,7	17,3
2001	353458	72799	6028	280659	22,4	4,6	17,8	17,0
2002	369199	74939	5583	294260	23,1	4,7	18,4	15,3
2003	352615	75832	5186	276783	21,7	4,7	17,0	14,5

Manba: Демографический ежегодник Узбекистана 1991-2003. T.: O'zstat 2004

O'zbekistonda bir onadan farzandlar tug'ilishidagi vaqt oralig'ini uzaytirish, oilada farzandlar sonini emas, balki mamlakatning kelajagini taminlay oladigan sog'lom, ilmli insonlarni tarbiyalash maqsadida, sog'lom millat genofondini shakllantirish borasida olib borilayotgan oqilona siyosatni yanada rivojlantirish lozim. Shu munosabat bilan respublikada olib borilayotgan

[14] БМТ инг тараққиёт дастури. Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. «Ўзбекистон», 2005.

Sog'lom avlod dasturini, Kadrlar tayyorlash Milliy dasturini amaliyligini ta'minlash, jamiyatning ishlab chiqarish, ijtimoiy va madaniy hayotdagi hotin-qizlar roli va maqomini, ommaviy jismoniy tarbiya va sportni rivojlantirish, jamiyat va oilaning umumiy madaniyatini yuksaltirish kabi bir qator tadbirlarni amalga oshirish lozim.

Qisqacha xulosalar

Demografik omilning o'zgarib borishi global muammo bo'lib, u ko'p jihatdan jamiyatning holati va rivojlanishini belgilaydi. Olimlarning hisoblashlaricha, yaqin yarim asr ichida sayyoramiz aholisi soni qariyb ikki baravar oshganidan keyin, tug'ilish va o'lim ko'rsatkichlari barcha mamlakatlarda umuman tenglashadi.

Barcha zamonaviy demografik jarayonlar orasida aholi keksayishi jarayoni jo'nroq o'lchanadigan, taxminlar qilinishi qulayroq va aslida, o'z oqibatlariga ko'ra xavfliroq bo'lgan jarayondir.

O'zbekistonning aholi nihoyatda zich bo'lgan mintaqalarida ishlab chiqaruvchi kuchlari eng yuqori darajada rivojlangan va yashashni ta'minlash shart-sharoitlari qulay bo'lgan hududiy bo'linmalar bor, shu sababli aholining ko'payib ketishi ularda ishsizlik darajasiga mayinroq ta'sir etdi. «Inson salohiyati taraqqiyoti indeksi» (ISTI) tushunchasi shakllandi, bu ko'rsatkichni nafaqat moddiy ne'matlarning iste'moli, balki insonlar rivojlanishining barcha imkoniyatlari, ya'ni ta'lim tizimi va sog'liqni saqlash ko'rsatkichlari orqali hisob-kitob qilish yo'lga qo'yildi.

Mehnat bozorini samarali tartibga solish usullari orasida ishchi kuchlariga talabni ko'paytirish va uning taklifini kamaytirish usuli yetakchi o'rinni egallagan.

Ayollar Imkoniyatini Oshirish Ko'rsatkichi - indekslashning mazmuni, ayollar bilan erkaklar teng huquqqa ega bo'ladigan ideal jamiyatda ayollar ulushi erkaklar ulushi bilan teng bo'lardi.

Nazorat va muhokama savollari

1. Dunyodagi demografik holatning o'zgarib borayotganligi haqida nimalarni bilasiz?
2. Aholining keksayishi qanday muammolarni keltirishi mumkin?
3. Demograf olimlarning keksayish bo'yicha fikrlarini qanday baholaysiz?
4. O'zbekistondagi demografik jarayonlar haqida nimalarni bilasiz?
5. Hozirgi kunda O'zbekistonda tug'ilish va o'lim koeffitsentlari necha foizni tashkil qilmoqda?
6. 1991 yilga nisbatan 2005 yilda tabiiy o'sish darajasi qanday o'zgardi?
7. O'zbekiston aholisining umumiy o'sish darajasi inson resurslari son va sifat ko'rsatkichlariga qanday ta'sir ko'rsatadi?

8. «Inson salohiyati taraqqiyoti indeksi» nima uchun hisoblanadi?

9. Mehnat bozoridagi globallashuv va milliy manfaatlar nimalarda ifodalanadi?

10. Ayollar imkoniyatini oshirish ko'rsatkichlari qanday aniqlanadi?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари – Т.; «Ўзбекистон», 1997.

2. Каримов И.А. Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт – пировард мақсадимиз. – Т.: «Ўзбекистон», 2000.

3. Абдурахманов К.Х., Шарифулина Т.А. «Экономика и социология труда» М.: Российская Экономическая Академия. 2002.

4. Абдураҳмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт» -Т.; «Меҳнат», 2004.

5. Абдурахмонов Қ.Ҳ., Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б., Акбаров А. «Персонални бошқариш» -Т.: 2004.

6. Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. «Теория труда» - М.: «Экзамен», 2003.

7. Комиссарова Т.А. «Управление человеческими ресурсами» М.: «Дело», 2003.

8. Нарзиқулов П.Р.,Муҳамедова О.Х., Бакиева И.Л.«Инсон ресурслари иқтисодиёти» Т.: ТДИУ, 2004.

9. Кэмпбелл Р. Макконнелл.; Стенли Л. Брю. Экономикс (принципы, проблемы и политика) Учебник. М.: «Инфра-М» 2002.

10. БМТ нинг тараққиёт дастури. Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. «Ўзбекистон», 2005.

Internet resurslari

1. www.cer. uz. - Iqtisodiy tatqiqotlar markazi
2. www.bearingpoint.uz, www.cerengo.uz - O'zbekicton iqtisodiyoti jurnali
3. www.stat.uz. - O'zbekicton Respublikasi Davlat Statistika Qo'mitasi
4. www.chelt.ru. - «Человек и труд» jurnali.

IV BOB

INSON RESURSLARINING HUDUDIY TAQSIMLANISHI

4.1. Inson resurslarining joylashish qonuniyatlari

Mamlakat va hududiy darajalarda inson resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish yaxlitdir, chunki ularning maqsadli yo'nalishi bir xil. Ularning hajm, sifat va tuzilma ko'rsatkichlari ham umumiydir, lekin ular son jihatidan demografik muhit, tabiiy-iqlim sharoitlari, hudud xo'jaligining rivojlanish darajasi va boshqa hollarga ko'ra bir xil emas. Ular faqat inson resurslarining miqdori bo'yicha emas, balki oqilona bandlikni ta'minlash imkoniyatlariga ko'ra ham xilma-xil. Shu nuqtai nazardan inson resurslari ko'pchilikning diqqatini jalb qiladi. Ular tarkibida ko'plab ish bilan band bo'lmaganlar, ayniqsa, yoshlar va ayollarning mavjudligi faqat ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan rivojlanishni pasaytiribgina qolmay, balki ijtimoiy, millatlararo ixtiloflarni ham keltirib chiqaradi.

Inson resurslari joylashishining hududiy jihatlarini o'rganishda bu resurslar joylashishining ijtimoiy, hududiy tomonlari kam o'rganilganligini hisobga olish zarur. Chunki bu boradagi ilmiy ishlar ish bilan bandlik muammolariga qaratilgan bo'lib, faqatgina resursli yo'nalishga ega.

Insoniyatning paydo bo'lishi va rivojlanishiga ko'ra, har bir hududda ma'lum odamlar guruhi joylashgan bo'lib, ular bir-biridan u yoki bu darajada ajralib qolishgan, yashash uchun faqatgina shu hudud tabiiy resurslaridan foydalanganlar. Shu sababli u yoki bu joyda ishlab chiqarishning muayyan turlari rivojlangan. Muayyan tabiiy resurslar, doimiy aloqalarning yo'qligi har bir joyda ajralib qolgan inson resurslari paydo bo'lishiga olib kelgan. Ishlovchilarning hududiy begonalashishini yengish hisobiga tarmoq bo'yicha mehnat taqsimoti rivojlanishi natijasida inson resurslari hududiy va tarmoq nuqtai nazaridan birgalikda mavjud bo'lgan.

Ma'muriy-hududiy tuman tarmoqqa nisbatan ancha murakkabdir. Agar tarmoq ma'lum munosabatda bir turdagi korxona (birlashma, tashkilot)lar yig'indisi bo'lsa, hudud esa, iqtisodiyot va madaniyatning turli tarmoqlari yig'indisi bo'lib, shu hududdagi moddiy va ma'naviy boyliklarni ishlab chiqarish, taqsimlash, ayirboshlash va iste'mol qilishni qamrab oladi.

Ko'pchilik iqtisodiy jarayonlar mamlakatdagi alohida hududlari xususiyatlariga jiddiy bog'liq. Shu bois hududlardagi farqlarga har qanday e'tiborsizlik jamiyatning iqtisodiy imkoniyatlaridan to'la foydalanmaslikka olib keladi.

Ishlab chiqarish kuchlari rivojlanishi bilan inson resurslari iqtisodiy faoliyati uchun tabiiy omilning ahamiyati kamaymaydi. Lekin fan-texnika taraqqiyotining tezlashuvi shunga olib keladiki, tabiiy-geografik farqlar asta-sekin odamlar o'rtasidagi doimiy iqtisodiy aloqalarning kuchayishi va kengayishi uchun to'siq bo'lishdan to'xtaydi.

Hududning inson resurslari salohiyatini tavsiflovchi umumiy omillariga quyidagilarni kiritish mumkin:

- mehnatga layoqatli aholi soni;
- minson resurslarining yoshi va jinsi bo'yicha tarkibi, sog'lig'i, mehnatga layoqatli aholining qobiliyati va jismoniy rivojlanishi darajasi;
- umumiy va maxsus ta'lim darajasi;
- intizomlilik, javobgarlilik, tadbirkorlik, tashabbuskorlik ishlab chiqarishda xo'jayinlik hissining rivojlanganlik darajalari.

Hududlarda ishchi kuchining ortib yoki pasayib ketishi deyarli bir xilda.

Tajribalar shuni ko'rsatadiki, ishchi kuchining yetishmasligi ishlab chiqarish salohiyatidan to'liq foydalanmaslikka va mavjud ishlovchilarning haddan tashqari ko'p mehnat qilishiga, ortib ketishi esa, inson resurslaridan to'liq foydalanmaslikka olib keladi.

Tabiiy - iqlim omillari inson resurslarining son va sifat ko'rsatkichlariga hududning qulay geografik joylashuvchanligi, tabiiy va xom ashyo resurslarining mavjudligi, transport infratuzilmasining rivojlanish darajasi, nisbatan qulay iqlim sharoitlari orqali ta'sir qiladi. Shu bilan birga fan-texnika taraqqiyotining o'sishi, transport aloqalarining rivojlanishi inson resurslari miqdorini sezilarli darajada kamaytiryapti.

Inson resurslari sonining o'zgarishi tarixiy, tabiiy-iqlim va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir qiladi.

Hozirgi kunda inson resurslarining hududiy joylashishini o'rganishda ishlab chiqarish va ijtimoiy-maishiy infratuzilmani rejalashtirish va boshqarish bilan birga aholi migratsiya jarayoni va uni takror ishlab chiqarish jarayonlariga ham e'tibor berish talab etiladi (25).

4.2. Respublikada inson resurslarining mintaqaviy joylashish holati

Taraqqiyot aholi soniga, uning mehnatga yaroqli qismi miqdoriga, inson resurslariga va hudud bo'ylab qanday joylashganligiga bog'liq.

Demografik jarayonlar, ya'ni aholi sonining ko'payishi, bu o'sishning xususiyatlari va sur'ati, tug'ilish darajasining o'zgarishi, o'lim darajasi, nikohda bo'lish, avlodlar almashinuvi, uzoq yoki qisqa umr ko'rish, jismoniy balog'at va oila tarkibi kabilar butun jamiyat rivojlanishi bilan o'zaro uzviy aloqadadir. Ular jamiyat rivojlanishiga tobe bo'lib, unga ta'sir o'tkazadi, u yoki bu davlatlarda ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar kechishini osonlashtiradi yoki qiyinlashtiradi. Shuning uchun ham aholi sonining o'zgarishiga aloqador muammolar, uning hududiy joylashuvi va mamlakat iqtisodiyotiga ta'siri turli fanlar vakillari – demograflar, iqtisodchilar, geograflar, faylasuflar, huquqshunoslar, tibbiyotchilar va boshqalar diqqatini doimo jalb etib keladi.

O'zbekiston Respublikasi qadimiy tarixga ega, u Markaziy Osiyoda yuksak dehqonchilik va shahar madaniyatining beshigi hisoblanadi. O'zbekiston

durdonasi – Farg'ona vodiysi, Zarafshon va Qashqadaryo vohalari havzasi, shuningdek, Amudaryoning quyi oqimi qadim zamonlardan buyon mintaqaning aholi zich yashaydigan vohalaridir. Qishloqlar aholisi mintaqa uchun an'anaviy sanalgan paxtachilik, pillachilik, bog'dorchilik, uzumchilik, polizchilik,chorvachilik bilan, shahar aholisi esa xalq hunarmandchiligining har xil turlari bilan shug'ullangan.

Bugungi O'zbekiston – Markaziy Osiyoning yirik industrial va qishloq xo'jaligi mintaqasidir (24).

O'zbekiston Respublikasi aholisining umumiy soniga ko'ra, MDH tarkibiga kiruvchi mamlakatlar o'rtasida uchinchi o'rinni egallaydi va faqat Rossiya bilan Ukrainadan keyin turadi. 2005 yilning boshida respublika aholisi soni 26 million nafarni tashkil etdi.

Aholining yuqori sur'atlar bilan o'sishi O'zbekistonga xos xususiyatlardan biridir. Shu jihatdan olganda, u qo'shni Tojikiston bilan birgalikda barcha yaqin chet mamlakatlar o'rtasida yetakchi o'rinni egallaydi. Respublika aholisi yiliga taxminan 350- 400 ming nafarga ko'paymoqda.

4.1-jadval

O'zbekiston aholisi haqida ma'lumot
(ming kishi)

Viloyatlar	2000yil	2001 yil	2002yil	2003yil	2004yil	2005yil
O'zbekiston Respublikasi	24654,5	24965,9	25271,3	25567,7	25857,1	26021,3
Qoraqalpog'iston R.	1515,3	1533,3	1546,1	1556,0	1564,0	1569,9
Andijon	2204,0	2233,7	2265,2	2294,4	2327,1	2342,7
Buhoro	1428,1	1446,2	1464,2	1482,0	1497,9	1507,5
Jizzah	982,9	998,2	1012,0	1025,1	1036,5	1043,2
Qashqadaryo	2189,8	2232,9	2274,2	2315,5	2357,3	2378,5
Navoiy	787,4	792,9	797,6	802,0	807,4	810,1
Namangan	1940,4	1969,4	1997,8	2028,1	2056,4	2073,2
Samarqand	2690,1	2729,9	2769,2	2807,6	2845,7	2867,1
Surhandaryo	1753,9	1787,0	1817,9	1849,3	1878,6	1894,8
Sirdaryo	645,9	653,4	660,6	666,3	670,0	672,2
Toshkent	2360,2	2380,4	2401,4	2421,0	2440,9	2452,2
Farg'ona	2680,4	2713,0	2747,3	2782,4	2819,1	2840,9
Xorazm	1335,8	1358,3	1379,9	1400,6	1420,5	1432,7
Toshkent shahri	2140,4	2137,2	2136,5	2139,1	2135,3	2135,6

Manba: Социальное развитие и уровень жизни населения в Узбекистане. T. 2005. C. 38.

O'zbekiston aholisi sonining ko'payishi bir qancha sabablar: tarixiy, ijtimoiy-iqtisodiy va, ayniqsa, respublika uchun xos bo'lgan demografik omillar ta'sirida yuz bermoqda. O'z navbatida bu omillar ham bir-biri bilan bevosita bog'langandir.

Ko'p yillar davomida respublika aholisining soni bir me'yorda ko'payib bordi. Ammo bu holat bir qadar buzilgan davrlar ham kuzatildi. Statistika ma'lumotlarining tasdiqlashicha, butun tarix mobaynida respublika aholisi

ko‘payishining eng yuqori sur’atlari hozirgi bosqichga to‘g’ri keladi: aholi sonining o‘rtacha yillik ko‘payishi 3-3,5%ga yetmoqda. Keyingi o‘ttiz yil mobaynida O‘zbekiston aholisi soni qariyb 12 million nafarga ko‘paydi, undan oldingi o‘ttiz yillik davr mobaynida esa 3,5 million nafarga ko‘paygan edi, xolos.

Mamlakat aholisi o‘sish sur’atlarining boshqa mintaqalarga nisbatan muttasil ildamroq borishi MDH tarkibiga kirgan davlatlar aholisining umumiy sonida O‘zbekiston Respublikasining salmog’i muntazam oshib borayotganida yaqqol kuzatilmoqda. Chunonchi, agar 1926 yilda O‘zbekistonda hozirgi MDH tarkibiga kirgan mamlakatlar aholisining uch foizdan sal ko‘prog’i yashagan bo‘lsa, endilikda bu ko‘rsatkich yetti foizdan ziyodroqni tashkil etmoqda.

Respublika aholisi hududlar bo‘yicha birday joylashgan emas, binobarin, aholining o‘rtacha zichligi jihatidan O‘zbekiston MDHga kirgan qator mamlakatlardan va Markaziy Osiyodagi boshqa respublikalaridan oldinda turadi.

Tabiiy shart-sharoitlari o‘ziga xos xususiyatlarga – tog’, dasht, voha, vodiy iqlimiga ega bo‘lgan O‘zbekistonda aholining asosan vohalarda yashashi ko‘zga tashlanadi. Jumladan, Farg’ona vodiysining uch viloyati (Andijon, Namangan, Farg’ona) O‘zbekiston hududining atigi 4 foizdan ortiqrog’ini egallagani holda u yerda aholining qariyb 28%i istiqomat qiladi.

4.2-jadval

Inson resurslarining hududiy joylashuvi

Viloyatlar	Xudud, ming km.kv	Aholi zichligi, 1 km.kv	Doimiy aholi soni ming kishi	Iqtis-da bandlarni o‘r.yil. soni ming kishi	Rasmiy ro‘yxatdan o‘tgan ishsizlar. Ming kishi
O‘zbekiston Res.	448,9	57,2	25707,4	9589,0	32,2
Qoraqalpog’iston R.	166,6	9,3	1560,3	509,4	5,9
Andijon	4,2	549,97	2309,1	892,3	1,4
Buhoro	40,3	36,9	1490,1	627,0	0,5
Jizzah	21,2	48,4	1030,7	312,4	0,5
Qashqadaryo	28,6	81,7	2336,4	770,5	1,6
Navoiy	111,0	7,2	804,2	354,5	2,0
Namangan	7,4	276,0	2042,5	652,6	2,8
Samarqand	16,8	168,2	2826,1	981,6	3,4
Surhandaryo	20,1	92,7	1864,2	611,1	1,8
Sirdaryo	4,3	155,4	668,5	264,9	1,0
Toshkent	15,6*	155,8*	2430,4	952,8	0,7
Farg’ona	6,7	417,8	2799,2	1095,3	1,4
Xorazm	6,1	231,2	1410,3	490,4	6,6
Toshkent shahri	X	X	2135,4	1074,2	2,6

*Toshkent shahri kiritilgan

Manba:Узбекистан в цифрах. Статистический ежегодник регионов Узбекистана 2003. T.: 2004 «Статистика»

Respublikamiz aholisi turli hududlarda har xil zichlikda istiqomat qiladi, jumladan:

Farg'ona iqtisodiy rayon hisoblanib, unda har kvadrat kilometr maydonda 417-549 nafardan ortiq;

Toshkent iqtisodiy rayonida har bir kvadrat kilometrga 157,8 nafar;

Qashqadaryo, Surxondaryo iqtisodiy rayonlarida har bir kvadrat kilometrga 81-92 kishi;

Buxoro, Navoiy, Qoraqalpog'iston hududlarida esa aholining zichligi har bir kvadrat kilometrga 7,7 nafardan 37 nafargacha to'g'ri keladi.

Ko'rinib turibdiki, Farg'ona iqtisodiy rayoni, xususan, Andijon viloyati respublikamizda aholi eng ko'p, zich joylashgan hudud ekan.

Umumiy ishlab chiqarish samaradorligi o'sishi omillaridan biri ishlab chiqarish kuchlarining joylashishini yaxshilashdir.

Samarali hududiy mehnat taqsimoti shuni ko'rsatadiki, har bir iqtisodiy rayonda ma'lum turdagi mahsulot ishlab chiqarilishi rivojlanadi. Aynan shu mahsulotlar ishlab chiqarilishiga umumiy mehnat sarfi kam bo'ladi va tabiiy hamda mehnat resurslarining to'liq ishlatilishini ta'minlaydi.

Shuning uchun iqtisodiy tumanlar ixtisoslashuvi ijtimoiy mahsulotning samaraliroq ishlab chiqarilishini, shu tariqa har tomonlama rivojlanishini ham ta'min etadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida davlat, ishlab chiqarish kuchlarini oqilona joylashtirish muammolariga asosiy e'tiborni qaratgan. Natijada yillar mobaynida qoloq viloyatlarda sanoat ishlab chiqarishi paydo bo'ldi. Har bir hududda quyidagi sanoat tarmoqlari rivojlandi: mashinasozlik, kimyo, energetika, yengil va oziq-ovqat sanoati. Bularning hammasi mehnatkashlarning moddiy turmush sharoiti va madaniy-texnik darajasi o'sishiga olib keldi.

Shuningdek, fan-texnika sohasidagi yutuqlar transport tarmog'ining keng yoyilishiga olib kelib, o'z navbatida, xom ashyo manbalariga yaqin hududlarda va mehnat zahiralari yoki u yohud bu turdagi mahsulotlarning yirik iste'molchilari joylashgan hududlarda sanoat korxonalari qurishga imkon yaratadi. Bu esa, ko'pgina qayta ishlash sanoati tarmoqlarini mamlakat miqyosida to'g'ri taqsimlash imkonini beradi.

Har bir iqtisodiy hududda mashinasozlik, kimyo, oziq-ovqat va qurilish materiallari korxonalari mavjud. Ammo ishlab chiqarishning shunday turlari ham borki, ular ayrim hududlardagina keng tarqalgan. Masalan, Toshkent iqtisodiy hududida sanoat yaxshi rivojlangan.

Har xil iqtisodiy hududlarda mehnat resurslarining haqiqiy o'sishi ham bir xil emas. Jadal o'sishi tez-tez kuzatilmaydi, chunki ayrim hududlarda ulardan foydalanish uchun tabiiy resurslar kam.

Ammo ayrim hududlarda, ya'ni tabiiy resurslarga boy joylarda ishchi kuchi yetishmasligi kuzatiladi. Bularning barchasi xo'jalik yuritishda ma'lum qiyinchiliklar tug'diradi.

Bunday holatlarda obyektiv va sub'ektiv omillar bilan hisoblashishga to'g'ri keladi. (26)

4.3. Inson resurslarining mehnat migratsiyasi

Aholi, shu jumladan, ishchi kuchi migratsiyasi miqyosining kattaligi va jadalligi, shak-shubhasiz, hozirgi davrning o'ziga xos xususiyatlaridan biri bo'lib, ish bilan bandlik, mehnat bozori, ishsizlikning ahvoli va ta'lim tizimlarining rivojlanishini muhim darajada belgilab beradi. Shuning uchun ham ko'pgina mamlakatlarda aholi migratsiyasi sotsiologlar, iqtisodchilar, geograflar, demograflar, tarixchilar, tibbiyot xodimlari va boshqalarning diqqatini o'ziga tobora ko'proq jalb qiladi. Sotsiologlar nuqtai nazaridan, migratsiyaning vertikal va gorizontal safarbarlik bilan aloqasi tadqiq etiladi. Demograflar uchun boshqa jihat – migratsiyaning aholini joylashtirish va uning takror ishlab chiqarilishi (tug'ilishi, o'limi, nikohga kirishi va hokazolar)ga ta'siri muhimdir. Iqtisodiy fanlar, birinchi navbatda, «Mehnat iqtisodiyoti» asosiy e'tiborni aholi migratsiyasining mehnat bozorini shakllantirish bilan, ishlab chiqarishni kuchlarini joylashtirish, ishsizlik bilan kadrlar qo'nimsizligi bilan o'zaro bog'liq ekanligiga qaratadi.(21)

Ishchi kuchi migratsiyasini, odatda, mehnatga qobiliyatli aholining ishlab chiqarishni rivojlantirish va joylashtirishdagi o'zgarishlar bilan bog'liq holda, makoniy ko'chib yurish sifatida ta'riflaydilar. Aholining mazkur qismi ko'chib yurishini talqin qilishda ikkita yondashuvdan foydalaniladi.

Birinchi yondashuv ancha keng va umumiy bo'lib, unda migratsiya aslida ishchi kuchining makonda harakat qilishiga mos keladi, ikkinchi yondashuv ancha tor va maxsus yondashuv bo'lib, bunda migratsiya harakat qilishning muayyan turlari bilan cheklanadi.

Ikkinchi yondashuv migrato (lotincha «ko'chib yurish», «joyni o'zgartirish») so'zining dastlabki ma'nosiga mos keladi. Shuning uchun ham ishchi kuchi migratsiyasini makonda ko'chib yurishi shakllaridan biri sifatida qarash maqsadga muvofiqdir.

Ishchi kuchi migratsiyasini, butun aholi migratsiyasi kabi, makonda xilma-xil ko'chib yurish turlaridan ajratishning umumiy qabul qilingan mezonlari mavjud. Ularga doimiy yashash joyini o'zgartirish, hududning ma'muriy chegaralarini kesib o'tish, migrantning yangi yashash joyida uzoq muddat yoki doimiy turishi (yoki uning ilgari yashagan joyida bo'lmagan vaqti) kiradi.

Ana shu mezonlarni hisobga olganda migratsiya yetarli darajada aniq o'rganish obyekti hisoblanadi. Lekin sanab o'tilgan mezonlarning shartli ekanligi, masalan, «Shaxsning doimiy yashab turgan joyi deganda nimani tushunish kerak - uning haqiqiy yoki yuridik yashash joyini tushunish kerakmi?», «Insonning yangi joyda yashash muddati uni migrant deb atash uchun qancha davom etishi kerak (bir oymi, bir yilmi, besh yilmi)?» degan savollarga bir xil javob olish imkonini bermaydi.

Migratsiyaning turli darajasidagi hududlar (davlat, respublika, viloyat, shahar, qishloq tumani va hokazo) bilan yaqin aloqasi makon ko'rsatkichlarining xilma-xilligini bildiradi. Ular migratsiya oqimlarini o'rganish uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Migratsiya oqimi deganda muayyan vaqt mobaynida migrantlarning kelgan va ketgan tumanlari umumiy bo'lgan jami soni tushuniladi. Odatda, hududlar bir-birlari bilan parallel, boshqalariga qaraganda ustun bo'ladi. Mazkur mintaqani boshqa mintaqa bilan bog'lovchi migratsion oqimlarni tahlil qilish

turli mintaqalarning tadqiq etilayotgan hududdagi mehnat bozorining miqdor va sifat holatiga ta'sirini tahlil qilish imkonini beradi.

Ishchi kuchi migratsiyasining asosiy ko'rsatkichlari. Ishchi kuchi migratsiyasini tahlil qilish uchun bevosita va bilvosita usullar tatbiq etiladi. Shu bilan birga umumiy va maxsus ko'rsatkichlar tizimi ham qo'llanadi. Ulardan umuman, aholi migratsiyasini tahlil qilishda foydalaniladi. Barcha koeffitsientlar 1000 nafar hisobida, ya'ni promille (%0) bo'yicha hisoblab chiqiladi.

Nisbiy ko'rsatkichlarni umuman, mamlakat uchun, ayrim hududlar uchun tashqi va ichki migratsiyani tahlil qilish maqsadida hisoblab chiqish mumkin. Bunday ko'rsatkichlar orasida, masalan, o'rtacha yillik aholidan 1000 kishi hisobiga u yoki bu mintaqaga kelganlar soni yoki kelish koeffitsienti va 1000 kishi hisobiga mazkur mintaqadan ketganlar soni yoki ketish koeffitsienti o'rtasidagi farq migratsiya qoldig'i koeffitsienti yoki boshqacha aytganda, sof migratsiya koeffitsienti, deb ataladi.

Ketish koeffitsienti mazkur hudud aholisining migratsiya faolligi, kelish koeffitsienti esa hududning migrantlar uchun jozibador ekanligini tasvirlab beradi. Migratsiya qoldig'ining hajmi (mutlaq yoki nisbiy, ijobiy yoki salbiy) migratsiyaning ishchi kuchi bozorini shakllantirishga bevosita ta'sirini tavsiflaydi. Shuni ta'kidlash lozimki, qoldiq unchalik katta bo'lmaganda migratsiyaning ta'siri birmuncha ko'proq bo'lishi mumkin. Bunga mazkur mintaqaga kelganlar va ketganlar tarkibidagi farq (tafovut) ta'sir qiladi.

Biror davrdagi, aytaylik, yil boshi va oxiridagi aholining o'rtacha sonini hisoblab chiqishga mo'ljallangan aholining o'rtacha yillik sonini **O't** bilan, mehnatga qobiliyatli yoshdagi kelganlarning sonini **K** bilan, jo'nab ketganlarni tegishli ravishda **J**, migratsion o'sishni **MK** bilan belgilaymiz. Umumiy koeffitsientlar quyidagicha aniqlanadi:

Aholining kelish jadalligi koeffitsienti mazkur yilda bunday bo'ladi:

$$KK=K:O't$$

Aholining jo'nab ketish jadalligi koeffitsienti:

$$KJ=J:O't$$

Migratsiya qoldig'i yoki aholining migratsion o'sishi koeffitsienti:

$$KMK = KK - KJ$$

Qaysi koeffitsient — kelish koeffitsienti yoki jo'nab ketish koeffitsienti kattaligiga qarab migratsion o'sish koeffitsienti aniqlanadi. Musbat belgi mazkur hududga aholining kelishini, manfiy belgi jo'nab ketganligini bildiradi.

Migratsiya vazifalari. Ma'lumki, har qanday hodisaning mazmuni uning vazifalarida aks ettiriladi. Bunday vazifalarni tahlil qilish mazkur hodisa yoki jarayonning zarurligi e'tirof qilinganligini anglatadi, uning obyektiv xususiyatini aks ettiradi. Masalan, dehqonlar kun kechirish uchun shaharlarga borib, pul ishlab kelishining ortishi mazkur hodisaning vazifalari va uning ijobiy ekanligi masalasini qo'yadi.

Real voqelikda ishchi kuchining migratsiyasi xilma-xil vazifalarni bajaradi. Ulardan eng muhimi — ijtimoiy vazifasidir. Faoliyat shakllaridan biri bo'lgan migratsiya inson shaxsining noyobligi — uning fe'l-atvori, ehtiyojlari, xulq-

odobi sabablari va maqsadlarini aks ettiradi.

Migratsiya ijtimoiy vazifasining butun xilma-xilligini quyidagicha aks ettirish mumkin: migrantning yashash joyini o'zgartirishi tufayli o'z ehtiyojlarini yanada to'laroq qondirishga intilishi namoyon bo'ladi. Bilim olishda, kadrlar kasb tayyorgarligining o'sishida, daromadlarning ortishida, turmush sharoitlarining yaxshilanishida migratsiyaning ahamiyati, ayniqsa, katta. (26)

Migratsiyaning ijtimoiy vazifasiga yetarli baho bermaslik, ayniqsa, uni inkor qilish katta chiqimlarga — ishchi kuchining migratsion aylanishi va qo'nimsizligiga, uy-joy muammosining keskinlashuviga, tibbiyot xizmati ko'rsatishning yomonlashuviga, bolalarning maktabgacha tarbiya muassasalari, maktablarning yetishmasligiga, pirovard natijada, ijtimoiy keskinlikning ortishiga sabab bo'ladi. Bu mahalliy aholi bilan migrantlar o'rtasida ziddiyatlar kelib chiqishida namoyon bo'ladi.

Ishchi kuchining migratsiyasi ish bilan bandlik va ishsizlik darajasi bilan bog'liqdir. Mehnat bozorida nisbatan muvozanat mavjud bo'lib turgan sharoitda ham har doim ish bilan band bo'lmaganlarning birmuncha miqdori ko'zga tashlanadiki, ular bir joydan ikkinchi joyga kelgan bo'ladilar. Kamdan-kam holatlarda migrantlarning soni va tarkibi bilan bo'sh ish o'rinlarining miqdor va sifat jihatlari bir-biriga mos kelishi ko'zga tashlanadi. Ish joyida ishlash jarayoni hamisha muayyan vaqtni talab qiladi. Bu esa friktsion ishsizlikning asosi hisoblanadi.

Ishchi kuchi migratsiyasi tarkibiy ishsizlik bilan ham bog'liq bo'lib, uning asosi ish joyi va ishdan ajralib qolgan migrantlar oqimi o'rtasidagi nomuvofiqlikdir. Bunda mazkur migrantlar bir joyda ishdan ajralib, boshqa joyda hali ish topmagan bo'ladilar. Bunday nomuvofiqlikning oqibati migrantlar kelgan joylarda ularni tayyorlash va qayta tayyorlash miqyosining bir muncha ko'pligidir.

Migratsiya sabablari. Migratsiya sabablari deganda, ishchi kuchining bir joydan ikkinchi joyga o'tishini vujudga keltirgan obyektiv va sub'ektiv shart-sharoitlarni, o'zaro aloqalar va o'zaro bog'liqlikni birga qo'shib olib borish tushuniladi.

Hozirgi vaqtda ishchi kuchi migratsiyasining sabab-oqibatlari o'zaro bog'liqligini tushuntirib beradigan bir qator nazariyalar va konsepsiyalar ishlab chiqilgan. Ular yordamida mintaqalar o'rtasidagi turli migratsion oqimlarining ko'lami, yo'nalishlari, jadalligi bilan hududlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi mezonlari birgalikda makrodarajada muvofiqlashtiriladi. Bunday o'zaro aloqalarning muhim jihati — ular fe'l-atvorining migrantlar tarkibiga (yoshiga, jinsiga, ma'lumot darajasiga va kasbiy tayyorgarligiga va hokazolarga) bog'liqlikni aniqlashdir.

Ayrim shaxslar, oilalar yoki uy xo'jaliklari turmush sharoitidagi u yoki bu ko'rsatkichlarning, migratsiya to'g'risida qaror qabul qilish nuqtai nazaridan muhim bo'lgan ko'rsatkichlarning o'zgarishiga migratsion javob mikrodarajada o'rganiladi. Bunday yondashuv migratsion xulq-atvor qonuniyatlarini tadqiq qilish uchun zarur. Umuman, ishlab chiqilgan nazariyalar va konsepsiyalar migratsiyani bashorat qilishda muhim bo'lgan modellar va farazlarga asos bo'ladi.

Migratsiya sabablarini birinchi marta nazariy jihatdan izohlash, odatda, ingliz geografi **Ravensteyn** nomi bilan bog'lanadi. U XIX asrning oxirlarida «migratsiya qonunlari» nazariyasini taklif qilgan edi. Ana shu qonunlarga muvofiq,

migrantlar bir hududni cheklangan imkoniyatlar bilan tark etib, boshqa mintaqalarga katta imkoniyatlar bilan joylashib oladilar. Yangi joylarni tanlashda masofa katta rol o'ynaydi, chunki migrantlar yaqinroq masofalarga joylashishni xohlaydilar. Qishloq-shahar migratsiyasining har bir oqimi qishloq joylariga qarama-qarshi migratsiya oqimini vujudga keltiradi. Ravensteyn taklif qilgandek, shahar aholisi qishloq aholisiga nisbatan kam harakatdadir. Shuningdek, transport va aloqa vositalarining rivojlanishi, savdoning kengayishi va sanoatning o'sishi ham migratsiyani kuchaytiradi.

O'tgan asrning oxirlaridan buyon bu qonunlar tadqiqotchilar tomonidan ko'p marta tekshirildi va ularga tuzatishlar kiritildi. Migrantlarni jalb qilish va ko'chirib chiqarish nuqtai nazaridan migratsiya sabablariga alohida e'tibor berilgan. Konkret shart-sharoitlarga qarab, yo jalb qilish omillari yoki turtib chiqarish omillari yohud ularning almashinib kelishi hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'lishi mumkin. Bu konsepsiya yirik mintaqalararo oqimlar mexanizmini tushuntirib berishda muhim rol o'ynaydi, chunki ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish jarayonida turli rayonlar o'rtasidagi tafovutlar xususiyati o'zgaradi. Bu hol faqat keng hududga ega bo'lgan davlatlar nuqtai nazaridan emas, balki xalqaro migratsiya uchun ham dolzarbdir, chunki bu evolyutsiya jarayonida migrantlarni jalb qiluvchi va turtib chiqaruvchi mamlakatlar ham o'zgaradi.

Ishchi kuchining migratsiyasi murakkab ijtimoiy-iqtisodiy jarayon sifatida turli obyektiv va subyektiv sabablar bilan belgilanadi. Bu sabablarni aniqlash va tasniflashning turlicha yondashuvlari mavjud. Migratsiya sabablarining butun xilma-xilligi, odatda, tabiiy-iqlim, demografik, etnik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa yiriklashgan guruhlar tarzida olib qaraladi. Aniq yo'nalishlarni o'rganishda migratsiya sabablarining mazmuni batafsillashtiriladi.

Migratsiyaning tabiiy-iqlim sabablari deganda, atrof-muhitning ta'siri tushuniladi. U iqlim, landshaft, ekologik tizimdagi o'zgarishlar migrantlar bir qismining yangi joydagi iqlimga moslashuvi zarurligida namoyon bo'ladi. Bu ba'zida ko'chib kelganlar salomatligining va o'limining ortishi, ya'ni ishchi kuchining nobud bo'lishi bilan ham kechishi mumkin. Migrantlarning ayrim qismlari uchun esa ob-havo, iqlim va shart-sharoitlari yaxshi ta'sir qiladi.

Qisqacha xulosalar

Demografik sabablar aholining jinsi, yoshi, nikoh-oilaviy ahvoli va hokazolar tuzilishidagi hududiy tafovutlar bilan bog'liqdir. Aholining jinsi va yoshi bo'yicha tarkibidagi o'zgarishlar (masalan, «to'qimachilik» shaharlari, yosh, nikoh yoshidagi erkaklar ko'p bo'lgan qishloq tumanlari) tegishli o'zgarishlarni, bir qadar «nikoh» migratsiyasini keltirib chiqaradi.

Migratsiyaning etnik sabablari deganda, turli xalqlar milliy an'analari, urf-odatlari, moddiy va ma'naviy madaniyatining o'ziga xos tomonlari safarbarlik darajasiga, migratsiyaning tuzilishi va yo'nalishiga ta'siri tushuniladi.

Ishchi kuchi migratsiyasi iqtisodiy o'sishning ekstensiv va intensiv turlari bilan chambarchas bog'liqdir. Ma'lumki, ekstensiv turda ish o'rni va ishchi kuchining miqdoriy ko'payishi sodir bo'ladi. Intensiv tur ularning sifat jihatidan rivojlanishini nazarda tutadi. Iqtisodiy o'sishning har ikkala turi bir-biriga

mustahkam qo'shilib ketgan. Aslida, sanoatda band bo'lganlar soni, masalan, ular malakasining o'zgarishi bilan birga sodir bo'ladi. Bu esa ekstensiv va intensiv o'sish turlarining bir-biriga tutashib ketganligini bildiradi.

Nazorat va muhokama savollari

1. Inson resurslarini hududiy jihatdan o'rganish nima uchun zarur?
2. Inson resurslarining hududlarda joylashishiga qanday omillar ta'sir qiladi?
3. Hozirgi kunda inson resurslarini hududiy joylashuvini o'rganishda nimalarga e'tibor berish kerak?
4. Respublikamizda inson resurslarining joylanish xususiyatlarini tushuntiring.
5. Nima sababdan Farg'ona iqtisodiy rayonida aholi zich joylashgan?
6. Aholi zichligi eng kam bo'lgan hududlar qaysilar?
7. Qaysi viloyatlarda inson resurslaridan samarali foydalanishga ko'proq e'tibor berish kerak?
8. Ishchi kuchi migratsiyasini ifodalovchi asosiy ko'rsatkichlar qaysilar?
9. Migratsiya sabablarini qanday tushunasiz va unga berilgan tushunchalarga qanday qaraysiz?
10. Migratsiyaning ijtimoiy-iqtisodiy vazifalari nimalardan iborat?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахманов К.Х., Шарифулина Т.А. «Экономика и социология труда» М.: Российская Экономическая Академия. 2002.
2. Абдураҳмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт» -Т.; «Меҳнат», 2004.
3. Абдураҳмонов Қ.Ҳ., Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б., Акбаров А.М. «Персонални бошқариш» -Т.: 2004.
4. Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. «Теория труда» - М.: «Экзамен», 2003.
5. Комиссарова Т.А. «Управление человеческими ресурсами» М.: «Дело», 2003.
6. Парзикулов Н.Р.,Муҳамедова О.Х., Бакиева И.А.«Инсон ресурслари иқтисодиёти» Т.: ТДИУ, 2004.
7. Кэмпбелл Р. Макконнелл.; Стенли Л. Брю. Экономик (принципы, проблемы и политика) Учебник. М.: «Инфра-М» 2002.

Internet resurslari

1. www.cer. uz. Iqtisodiy tatqiqotlar markazi
2. www.bearingpoint.uz, www.cerengo.uz, O'zbekicton iqtisodiyoti
3. www.stat.uz. O'zbekicton Respublikasi Davlat Statistika Qo'mitasi
4. www.chelt.ru. «Человек и труд» jurnali.
5. www. uza.uz. - O'zbekiston milliy axborot agentligining sayti.

V BOB

MEHNAT RESURSLARI BALANSINING MOHIYATI VA UNI TUZISH TARTIBI[15]

4.1. Mehnat resurslari balansini tuzishning ahamiyati

Bozor munosabatlari sharoitida inson resurslarining ish bilan bandligini ta'minlash muammolari keskinlashadi. Iqtisodiyoti o'tish davrida bo'lgan, ortiqcha ishchi kuchining bo'shatilishiga va faol ish qidirayotgan shaxslar sonining ko'payishiga olib keladigan tarkibiy o'zgarishlarni amalga oshirayotgan mamlakatlarda bu muammolar yanada dolzarb bo'lib bormoqa (7).

Shu munosabat bilan, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov ta'kidlaganidek, «...ishlashni xohlovchilarning hammasini ish bilan ta'minlabgina qolmasdan, eng maqbul ijtimoiy yo'naltirilgan ish bilan bandlikni vujudga keltirish uchun zarur sharoitlar yaratish maqsadida mukammal mehnat bozorini shakllantirish, ishga joylashishga muhtoj shaxslarni to'la hisobga olish g'oyat muhim ahamiyat kasb etadi»[16].

Ushbu muammolarni qal qilishda inson resurslarni shakllantirish va taqsimlashning ishga joylashish borasidagi real ehtiyojni aniqlash imkonini beradigan balans uslubidan foydalanib, inson resurslari bandligini qisobga olishni takomillashtirish muhim ahamiyatga ega. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002 yil 31 yanvardagi 42-sonli «Aholini ish bilan bandligini hisobga olish tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi maxsus Qarori qabul qilindi. Ushbu Qarorda oliy va o'rta mahsus ta'lim muassasalarida mehnat resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash uslubiyatini o'rganish nazarda tutilgan.

Mehnat resurslari balansi mehnat resurslari soni va tarkibini, ularning iqtisodiyot sohalari va tarmoqlaridagi bandlik darajasini tavsiflaydi. Mehnat resurslari balansi hisobot va prognoz balansga bo'linadi. Hisobot balansda resurslarining ma'lum muddatdagi haqiqatdagi holati aks ettiriladi. Prognoz balansda esa mehnat resurslaridan foydalanish holati tahlil qilinib, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish vazifalarini hisobga olgan holda tuziladi.

Mehnat resurslari balansi ikki qismdan - resurslar va taqsimlash qismlaridan iborat bo'lgan ko'rsatkichlar tizimidir. Birinchi qism mavjud mehnat resurslarini hamda ularni shakllantirish manbalarini ko'rsatadi. Ikkinchi qism - mehnat resurslarining iqtisodiy faol, ya'ni ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtojlarga hamda iqtisodiy faoliyatni amalga oshirayotganlar toifasiga kiritilishi mumkin bo'lmagan shaxslarni o'z ichiga oluvchi iqtisodiy nofaol shaxslarga taqsimlanishini ko'rsatadi.

---

[15] Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлашишга мухтож шахсларни аниқлаш бўйича ўқув-услубий қўлланма. Т.:2002.

[16] *Каримов И.А.* Ўзбекистон XXI аср бўсағасида хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва иқтисодиёт кафолатлари. Ўзбекистон, Т.: 1997. 326-бет.

5.2. Mehnat resurslarining hisobot balansini tuzish uslubi

Mehnat resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash chog'ida asosiy axborot manbalari davlat statistikasi (mehnat bo'yicha, aholi bo'yicha statistika hisobotlari) ma'lumotlari, ma'muriy hisobga olishning (masalan, mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari, uy xo'jaliklari, xodimlar ro'yxatlari) har xil turlari, shuningdek, ish bilan bandlik masalalari yuzasidan ishchi kuchini tanlab tekshirishdan iborat. Ushbu xilma-xil manbalar ulardagi axborotning xususiyati va mazmuni, ma'lumotlarni to'plash shakllari va usullari bo'yicha bir-biridan farq qilishi mumkin.

Ishchi kuchini tanlab tekshirib chiqish — ma'lumot to'plash vositalari orasida eng moslashuvchan usuldir. Uning natijalariga qarab, mehnat resurslarining shakllanishini, ish bilan bandlar, ishsizlar, iqtisodiy nofaol aholi sonini ko'rsatuvchi ma'lumotlarni olish, shuningdek zaruratga qarab, tushunchalar, ta'riflar va savollarni o'zgartirish yoki maydalash mumkin. Bu esa, ayrim aholi guruhlari ishchi kuchida ishtirok etishining turli shakllarini aniqlash imkonini beradi. Bunday moslashuvchanlik ushbu tekshiruvlarni turli iste'molchilar talablarini qondirish uchun ayniqsa, yaroqli qiladi, xalqaro qiyoslanadigan natijalarni ta'minlaydi. Ishchi kuchini tekshirib chiqish faqat ishlayotganlarni emas, balki vaqtincha ish bilan band bo'lmaganlarni ham qamrab olganligidan, u mehnat resurslari va ularning taqsimlanish tuzilmasi haqida to'la-to'kis tasavvur hosil qilish imkonini beradi.

Mehnat resurslarining hisobot balansi har qaysi yil yakunlariga qarab, O'zbekiston Respublikasi bo'yicha, Qoraqalpog'iston Respublikasi bo'yicha, viloyatlar va Toshkent shahri bo'yicha tuziladi, shahar va qishloq aholisiga bo'linadi. Uni yiriklashtirilgan holda quyidagi 5.1-jadvalda ko'rish mumkin.

Hisobot balansi o'z ichiga quyidagi ko'rsatkichlarni oladi:

Mehnat resurslarining miqdori.Bu miqdor mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholi soni bilan mehnat yoshidan kichik va katta bo'lib, ishlayotgan shaxslar sonining yig'indisi sifatida aniqlanadi:

$$R=MYOM + IO'P$$

Bunda: MR- mehnat resurslari; MYOM- mehnat yoshidagi mehnatga layoqatli aholi; IO'P- ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar.

MYOM soni mehnat yoshidagi aholi sonidan (16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan xotin-qizlar sonidan) ikkala jinsga mansub mehnat yoshidagi ishlamayotgan I va II guruh nogironlari hamda imtiyozli shartlar asosida pensiya olayotgan, ishlamayotgan pensionerlar sonini chegirib tashlash yo'li bilan aniqlanadi:

$$MYOM= E_{(16-60)}+A_{(16-55)} - N_{or}$$

5.1-jadval

Mehnat resurslarining hisobot balansi

Ko'rsatkichlar	Jami	Shahar	Qishloq
I. Hamma mehnat resurslari			
Shu jumladan:			
mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholi			
Ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar			
II. Mehnat resurslarining taqsimlanishi			
II.1. Iqtisodiy faol aholi			
Shu jumladan:			
1. Ish bilan bandlar			
shulardan			
Rasmiy sektorda			
Norasmiy sektorda			
2. Ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar			
shulardan:			
Rasman ro'yxatdan o'tgan ishchilar			
Mehnat organlarida ish izlayotgan sifatida hisobda turuvchilar			
Mehnat organlarida ro'yxatdan o'tmasdan mustaqil ravishda ish qidirayotganlar			
II.2. Iqtisodiy nofaol aholi			

Bunda: $E_{(16-60)}$ - 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar; $A_{(16-55)}$ - 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan xotin-qizlar; Nor - mehnat yoshida bo'lib, ishlamayotgan I va II guruh nogironlari (16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan ayollar) hamda imtiyozli shartlar asosida pensiya olayotgan, ishlamaydigan pensionerlar.

Axborot olish manbai:

$E_{(16-60)}$, $A_{(16-55)}$ yuzasidan - aholining jins va yosh tarkibi bo'yicha statistika ma'lumotlari;

N_{or} yuzasidan - Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining mehnat yoshidagi nogironlar soni hamda imtiyozli shartlar asosida pensiya olayotgan pensionerlar to'g'risidagi ma'lumotlari;

IO'P yuzasidan - korxonalarning 16 yoshga to'lmagan, ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar haqidagi statistika hisobotlari.

Iqtisodiy faol aholi soni. Ushbu aholi soni quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$IF=IB+II$$

Bunda: IF - iqtisodiy faol aholi qismi; IB - ish bilan bandlar; II - ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar.

Ish bilan bandlar soni. Hisobot davrida ish bilan bandlar soni quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqariladi:

$$IB=Ir+Idx+Inr$$

Bunda: Ir - iqtisodiyotning rasmiy sektorida (korxonalar, tashkilotlar, muassasalarda) ish bilan band bo'lganlar.

Idx - dehqon xo'jaliklarida ish bilan band bo'lganlar.

Inr - iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlar.

Axborot olish manbai:

Ir yuzasidan - korxonalar va tashkilotlarning mehnat bo'yicha statistika hisobotlari, soliq organlarining ma'lumotlari;

Idx yuzasidan - statistika organlarining hisob-kitoblari va ishchi kuchini tekshirib chiqish ma'lumotlari;

Inr yuzasidan - ishchi kuchini tekshirib chiqish ma'lumotlari.

5.3. Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlarni aniqlash uslubi

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlar jumlasiga rasmiy statistikada hisobga olinmagan, doimiy, vaqtinchalik, bir martalik va mavsumiy ishlarni yollanib bajaradigan, shu jumladan, mazkur ishlarni amalga oshirish uchun respublikadan tashqariga chiqib ketadigan shaxslar, o'z biznesini yuritadigan, sheriklar bilan yollanmasdan ishlayotgan shaxslar, taqiqlanmagan, lekin ro'yxatga olinmagan faoliyatdan ish haqi yoki daromad topadigan shaxslar (masalan, chorva mol boqish va yetishtirish bilan band bo'lganlar, dehqon bozorlari va chakana bozorda xaridorlarga va savdo qiluvchilarga xizmat ko'rsatadigan, statsionar bo'lmagan savdo joylarida savdo bilan band bo'lgan, xususiy tarzda odam tashish va faoliyatning boshqa turlari bilan band bo'lgan shaxslar) kiradi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lgan shaxslar soni O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan maxsus ishlab chiqilgan dastur bo'yicha yilning har choragida ishchi kuchini tekshirib chiqish asosida aniqlanadi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lgan aholi sonini ishchi kuchini tanlab tekshirish ma'lumotlari asosida aniqlash uchun:

a) iqtisodiyotning norasmiy sektorida tegishli faoliyat turlari bilan shug'ullanayotgan shaxslar sonining so'rab chiqilgan mehnat yoshidagilar sonidagi salmog'i quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$CC_i = CM_i : CM * 100,$$

Bunda: CC_i - iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning konkret (i) turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlarning salmog'i; CM_i - iqtisodiyotning norasmiy sektorida konkret (i)faoliyat turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlar miqdori; CM - mehnat yoshidagi so'rab chiqilganlar miqdori, jami.

b) olingan salmoqlar bo'yicha iqtisodiyotning norasmiy sektorida konkret faoliyat turida ish bilan band bo'lgan aholi soni quyidagi formula asosida hisoblab chiqariladi:

$$NRB_i = MYOT^* CC_i : 100,$$

Bunda: NRB_i - iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning konkret (i) turida ish bilan band bo'lganlar soni;

MYOT - mehnat yoshidagi aholi soni;

MYOT haqida axborot olish manbai - aholining jins va yosh tuzilmasi to'g'risidagi statistika hisoboti ma'lumotlari.

v) Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlar umumiy sonini aniqlash uchun faoliyatning har bir konkret turi bo'yicha NRBi haqidagi ma'lumotlar qo'shiladi:

$$NRB = SNRB_i,$$

Bunda: NRB - norasmiy sektorda ish bilan band bo'lganlar soni.

1. Ish bilan band aholini iqtisodiyot tarmoqlari va iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha taqsimlash. Mehnat resurslari balansida ish bilan band aholi soni amaldagi milliy tasniflagichlarga muvofiq iqtisodiyot tarmoqlari (iqtisodiy faoliyat turlari) bo'yicha taqsimlanadi va bunda quyidagilar ajratib ko'rsatiladi:

- sanoat;
- qishloq xo'jaligi;
- qurilish;
- transport va aloqa;
- savdo va umumiy ovqatlanish;
- moddiy-texnikaviy ta'minot, sotish va tayyorlash;
- moddiy ishlab chiqarishning boshqa tarmoqlari;
- uy-joy-kommunal xo'jaligi va maishiy xizmat ko'rsatish;
- ta'lim, fan, madaniyat, san'at;
- noishlab chiqarish sohasining boshqa tarmoqlari.

Bunday qilish aholining iqtisodiy faollik darajalarini, inson resurslarining faoliyat turlari bo'yicha taqsimlanishini tahlil qilish va baholash imkonini beradi. Bu esa, ish bilan bandlikni davlat tomonidan tartibga solish choralarini ko'rish uchun zarurdir.

Axborot olish manbai: statistika hisoboti, ishchi kuchini tekshirib chiqish ma'lumotlari.

5.4. Ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar sonini aniqlash

Ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj bo'lgan shaxslar soni mehnat yoshida ish bilan band bo'lmagan, mehnat organlari tomonidan ishsiz (OI) maqomi berilgan shaxslarni; mehnat organlarida ish qidirayotganlar

(IQ) sifatida ro'yxatga olinganlar; mehnat organlariga murojaat qilmasdan mustaqil ravishda ish qidirayotganlar (IQm)ni o'z ichiga oladi.

Axborot olish manbai:

OI va IQ bo'yicha - mehnat organlarining hisobot ma'lumotlari;

IQm bo'yicha - ishchi kuchini tekshirib chiqish ma'lumotlari;

IQ sonini aniqlash uchun balans tuzilgan paytda mehnat organlarida hisobda turgan shaxslar sonidan shu paytda rasman ishsizlar maqomi berilgan shaxslar, shu jumladan, ishsizlik bo'yicha nafaqa olayotgan, jamoat ishlarida band bo'lgan hamda mehnat organlari yo'llanmasi bo'yicha kasb-hunar tayyorgarligidan o'tayotgan, qayta ta'lim olayotgan va malakasini oshirayotgan shaxslar chegirib tashlanadi.

Mustaqil ish qidirayotgan shaxslar (IQm) sonini hisoblab chiqarish uchun ishchi kuchini tekshirib chiqish natijalariga ko'ra, ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj aholining salmog'i aniqlanadi:

IBJS=(IBT-INAT): SS*100,

Bunda: IBJS - ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtojlar salmog'i; IBT - ishchi kuchini tekshirib chiqish natijasida aniqlangan ish bilan band bo'lmaganlar soni, jami; INAT - ishchi kuchini tekshirib chiqish natijasida aniqlangan iqtisodiy nofaol aholi, jami; SS - mehnat yoshidagi so'rab chiqilganlar soni.

Ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslarning umumiy soni quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

IBJ=MAT *IBJS:100

Bunda: IBJ - ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni; MAT - mehnat yoshidagi aholi soni; IBJS - tekshirish natijasida aniqlangan, ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar salmog'i.

3. Mustaqil ravishda (mehnat organlariga murojaat qilmasdan) ish izlayotgan shaxslar soni ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni bilan mehnat organlarida ish izlayotganlar sifatida ro'yxatdan o'tgan va rasman ishsiz maqomini olgan shaxslar o'rtasidagi farq sifatida aniqlanadi:

IQm=IJM-IQ-RI

Bunda: IQm - mustaqil ish qidirayotganlar; IJM - ishga joylashishga muhtojlar; IQ - mehnat organlarida ish qidirayotganlar sifatida ro'yxatga olinganlar; RI - rasman ishsizlar.

4. Iqtisodiy nofaol aholi. Mehnat resurslarining balansini tuzish vaqtida ularning taqsimlanishi chizmasiga asoslanib, iqtisodiy nofaol aholining soni hamma vaqt mehnat resurslari soni bilan iqtisodiy faol aholining soni o'rtasidagi farqdan iborat bo'ladi:

INA=MR -IF

Bunda: INA -iqtisodiy nofaol aholi; MR- mehnat resurslari soni; IF - mehnat resurslarining iqtisodiy faol qismi.

5.5. Mehnat resurslarining prognoz balansini tuzish usuli

Mehnat resurslarining prognoz balansi hisobot balansi ko'rsatkichlarini, mehnat resurslarining o'sishi, iqtisodiy faoliyat tarmoqlari va turlari bo'yicha taqsimlanishi istiqbollarini, ishga joylashtirilishi kerak bo'lgan aholi sonini, shuningdek, mamlakat va mintaqalarni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarini joriy etish prognozini hisobga olgan holda tuziladi.

Ishga joylashtirilishi kerak bo'ladigan mehnat yoshidagi aholining ko'payishini aniqlash vaqtida ishchi kuchini tekshirib chiqish natijalari bo'yicha olingan ma'lumotlardan foydalaniladi. Buning uchun mehnat yoshidagi aholining taxmin qilinayotgan ko'payishiga ishlashni istamaydigan yoki ishga kirish imkoniga ega bo'lmagan shaxslar soni, shuningdek, norasmiy sektorda ish bilan band bo'lgan shaxslar soni miqdorida tuzatish kiritiladi (kamaytiriladi).

Mehnat resurslari balansining prognozi prognoz hisob-kitobi ma'lumotlari asosida mehnat resurslari hisobot balansini tuzish uchun nazarda tutilgan tadbirlarga muvofiq ishlab chiqiladi.

Mehnat resurslari hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni balansining ma'lumotlaridan foydalanish. Mehnat resurslari va ishga joylashishga muhtoj shaxslar sonining hisobot va prognoz balanslari asosida mehnat resurslarining ish bilan bandlik darajasi hamda ishsizlik darajasi aniqlanadi, ish bilan bandlikni davlat tomonidan tartibga solish va aholi daromadlarini oshirish chora-tadbirlari ishlab chiqiladi.

Mehnat resurslarining ish bilan bandlik darajasi quyidagi formula bo'yicha foizlarda hisoblab chiqariladi:

$$Bd = (B : IF) \times 100.$$

Bunda: Bd - mehnat resurslarining ish bilan bandlik darajasi; B - ish bilan bandlar soni; IF - iqtisodiy faol aholi soni.

Ishga joylashishga muhtoj shaxslar salmog'i (yoki umumiy ishsizlik darajasi) quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$Ijm=(IM : IF) \times 100.$$

Bunda: Ijms - ishga joylashishga muhtoj shaxslar salmog'i, %; IM - ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni; IF - iqtisodiy faol aholi soni.

Olingan ma'lumotlar, shuningdek, mehnat resurslari va ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni balansini hisoblab chiqarishga doir axborot, ularni turli vaqt davrlardagi dinamikasiga qarab tahlil qilish mehnat resurslari miqdori va

tuzilmasini, mehnat bozoridagi va ish bilan bandlik sohasidagi kundalik tamoyillarni hamda prognoz qilinayotgan o'zgarishlarni baholash uchun asos bo'ladi.

Iqtisodiy faol va nofaol aholi, ish bilan bandlar va band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtojlar soni haqidagi axborot ish bilan bandlikni rag'batlantirish va kengaytirishga qaratilgan siyosatni ishlab chiqish chog'ida muhim rol o'ynaydi. Ayrim aholi guruhlari, hududlar, tarmoqlar bo'yicha tegishli ma'lumotlar, shu jumladan, ishchi kuchini tekshirib chiqish jarayonida olingan ma'lumotlar ish bilan bandlik siyosati hamda mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy oqibatlarini baholash uchun qimmatli ma'lumotlar beradi.

Ish bilan bandlik odamlarning ko'pchiligi uchun asosiy daromad manbai bo'lganligidan mehnat resurslari, shu jumladan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar balansining materiallari aholi daromadlarini qo'llab-quvvatlash, kambag'allik darajasini pasaytirishga qaratilgan chora-tadbirlarni ko'rishda muhim unsur bo'ladi.

Mehnat resurslari hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni balansining ma'lumotlari turli tahliliy maqsadlar uchun, masalan, mehnat resurslarining shakllanish omillarini, ularning ish bilan bandligini va ishsizlikni aniqlash, shuningdek, mehnat bozorining ahvoli va ish bilan bandlik sohasidagi vaziyat, ishlab chiqaruvchi kuchlarning rivojlanishi va joylashishi haqida jamoatchilikka axborot berish uchun xizmat qilishi mumkin.

Qisqacha xulosalar

Mehnat resurslar balansi ishchi kuchi iqtisodiyotning turli sektorlari va tarmoqlari bo'yicha taqsimlanishini to'g'ri aniqlash imkonini beradi.

Mehnat resurslar balansini tuzishda davlat statistikasi, koxonalar, firmalar va bandlik tashkilotlarining yillik hisobotlaridan keng foydalaniladi.

Mehnat resurslarining hisobot balansi tarkibiga mehnat resurslarining miqdori, iqtisodiy faol aholi soni, ish bilan bandlar soni kabi ko'rsatkichar kiradi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlar sonini aniqlashda sotsiologik so'roq usuli qo'llaniladi.

Mehnat resurslarining prognoz balansini tuzishda hisobot balansi va mamlakatni demografik, ijtimoiy va iqtisodiy rivojlantirishning asosiy ko'rsatkichlaridan foydalaniladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari balansi haqida qanday tushunchaga egasiz?
2. Mehnat resurslari balansi iqtisodiyotni tartibga solishda qanday ahamiyatga ega?
3. Mehnat resurslari balansi necha qismdan iborat?

4. Mehnat resurslarining hisobot balansi qanday tuziladi?
5. Mehnat resurslarining balansini tuzishda qanday ahborot manbalaridan foydalaniladi?
6. Mehnat resurslari, iqtisodiy faol aholi va iqtmisodiy nofaol aholi soni qanday hisoblanadi?
7. Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlarni aniqlashda qanday uslublar qo'llaniladi?
8. Ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslarning soni qanday aniqlanadi?
9. Mehnat resurslarining prognoz balansini tuzish nimalarga muvofiq amalaga oshiriladi?
10. Mehnat resurslari balansi ma'lumotlari asosida nimalar aniqlanadi?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисида» Қонуни (янги таҳрирда) 1998 йил май.
2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Аҳолини иш билан бандлигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида»ги Қарори 2002 йил 31 январ, 42-сон
3. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларни аниқлаш услубияти бўйича ўқув-услубий қўлланма, Т.:2002
4. Абдураҳмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти» -Т.: «Меҳнат», 2004.
5. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: «Экзамен», 2003.
6. Холмўминов Ш.Р. «Меҳнат бозори иқтисодиёти», -Т.: 2004.
7. Узстат. Демографический ежегодник Узбекистана 1991-2003. -Т.: «Ozstat», 2004.
8. Нарзиқулов Н.Р., Муҳамедова О.Ҳ., Бакиева И.А. «Инсон ресурслари иқтисодиёти» Т.: ТДИУ, 2004.

Internet saytlari

1. www. Uz.Report.com BVV gazetasining rasmiy sayti
2. www. uza.uz. O'zekiston milliy axborot agentligining sayti.
3. www.cer. uz. - Iqtisodiy tatqiqotlar markazi
4. www.bearingpoint.uz, www.cerengo.uz - O'zbekicton iqtisodiyoti jurnali
5. www.stat.uz. - O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika Qo'mitasi
6. www.chelt.ru. - «Человек и труд» jurnali.

VI BOB

INSON RESURSLARIDAN FOYDALANISH SAMARADORLIGINI BAHOLASH

6.1. Inson resurslaridan samarali foydalanish yo'llari

Iqtisodiyotni erkinlashtirish jarayonida jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini ta'minlash vazifalaridan biri inson resurslaridan samarali foydalanishdir. Bu masala shaxslarning manfaatlari, yashashi, rivojlanishi va ertangi kuni bilan bog'liq. Respublikamizda mavjud inson resurslaridan oqilona, ishchi kuchidan unga bo'lgan talab va ehtiyojga qarab foydalanish bozor iqtisodiyoti davrida, umuman, ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning asosini tashkil qiladi. Shuning uchun mavjud inson resurslarini takror hosil qilish va ulardan foydalanishning o'ziga xos xususiyatlarini har tomonlama o'rganish kerak.

Inson resurslaridan foydalanishning ekstensiv va intensiv yo'llari mavjud:

• ekstensiv yo'l - ishchilar umumiy sonining, mehnatga layoqatli aholi bandligining o'sishi, mehnatga layoqatlilik davri va ish vaqtining uzunligi, shuningdek, jami mehnat hajmining ortishi bilan ifodalanadi.

• intensiv yo'l - mehnat faoliyati samarasini oshirishni bildiradi (shaxsiy, tashkiliy-iqtisodiy, moddiy-texnikaviy omillarni); mehnat unumdorligi o'sishiga asoslanadi.

Jahon tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, inson resurslaridan unumli foydalanish uchun intensiv yo'lga tayanmoq kerak. O'tmishga nazar soladigan bo'lsak, o'tgan asrning 70-yillari boshiga qadar sobiq SSSR milliy iqtisodiyotni to'la ishchi kuchi bilan ta'minlashi ancha mushkul edi. Ana shunday vaziyatda inson resurslaridan foydalanishning ekstensiv tipi vujudgakeldiki, ungaishlab turgan korxonalarni yangi texnika asosida qayta ko'rish o'rniga keraksiz bo'lgan yangi ish joylari sonini ko'paytirib borish, mehnat jamoalari oz sonli xodimlar bilan ishlab chiqarishni rivojlantirishdan unchalik manfaatdor bo'lmasligi xosdir. Buning ustiga ba'zi iqtisodiy va tashkiliy omillar (ish haqi fondi va mansab maoshlarini ishlovchilar soniga bog'liq holda rejalashtirish, ularni korxonaning asosiy faoliyati bilan bog'liq bo'lmagan mehnat majburiyatlarini bajarishga jalb etish va boshqalar) ortiqcha xodimlarni ushlab turishni rag'batlantirar edi. Buning natijasida mamlakatda ishchi kuchining taqchilligi va undan samarasiz foydalanish hollari yuzaga keldi.

Yangidan ishga tushirilayotgan quvvatlardan ishchilar yetishmasligi tufayli uzoq vaqt to'la foydalanilmas edi. Ayni vaqtda juda ko'p ishchilar eskirib ketgan uskunalarni ishlatishga band qilinardi. Bularning barchasi butun ishlab chiqarish samaradorligini keskin pasaytirib yuborgan edi. Shuningdek, ishlab turgan korxonalarni yangi texnika asosida qayta qurishga yetarli baho bermaslik,

uskunalarni yangilashning sekinlashishi qo'l mehnatini siqib chiqarishni to'xtatib qo'yardi, malakali ishchilar esa yetishmasdi. Ishchi kuchi yetishmovchiligi tufayli ishlab chiqarish quvvatlaridan to'la foydalanmaslikka va ishlab chiqarishda band bo'lgan ishchilarning ko'proq ishlashiga to'g'ri kelardi. (78)

Xullas, respublikada sobiq ma'muriy boshqaruvning tarkibiy investitsiya siyosati, inson resurslari miqdorining o'sishi va ish joylari sonining doimiy nomuvofiqligi tufayli ish joylariga nisbatan inson resurslarining nisbiy ortiqchaligi kelib chiqqandi. Ish joylari miqdor va sifat tomonlarining inson resurslari bilan muvofiq kelmasligiga ko'p yillar davomida nazariya va amaliyotning bir-biri bilan bog'lanmaganligi, ish sharoitining qoniqarsiz ekanligi sabab bo'ldi. Iqtisodiyotning asosan ekstensiv yo'l bilan rivojlanishi ishlab chiqarishning insoniy va moddiy-ashyoviy omillari o'rtasida qarama-qarshiliklarni keltirib chiqardi. Zarur paytlarda ishchi kuchi kerakli miqdorda topilardi-yu, lekin ularning mehnat sharoitlari va mazmuniga mos kelish darajasi ancha past edi. Buning asosiy sababi shundaki, mutaxassis tayyorlashda inson resurslarining faqat miqdor ko'rsatkichlariga ahamiyat berilib, uning sifat tomonlari ikkinchi darajali bo'lib qolgandi.

Bozor munosabatlari sharoitida inson resurslaridan foydalanishdagi ekstensiv tendensiyalar fan-texnika taraqqiyotini rivojlantirish manfaatlariga zid kelmoqda. Iqtisodiyotni erkinlashtirish jarayonida asosiy e'tibor jamiyat mehnat salohiyatidan, inson resurslaridan oqilona foydalanishga qaratilishi kerak. Bularni hal qilish uchun:

⇒ ish joylarining miqdor va sifat jihatidan mavjud inson resurslari bilan muvozanatini ta'minlash;

⇒ ishchilar sonini qisqartirgan holda ishlab chiqarishni o'stirib borishning ta'sirchan yo'llarini yaratish;

⇒ mehnatda band bo'lish sharoitlari va shakllarini o'zgartirish talab etiladi.

O'zbekistonning o'ziga xos demografik jaryonlarini hisobga olganda, ya'ni aholi tabiiy o'sishining yuqoriligi munosabati bilan inson resurslaridan samaraliroq foydalanish muammosi kelib chiqadiki, mazkur muammoni hal qilish uchun, birinchi navbatda, respublika mehnat salohiyatining sifat va miqdori tomonlari o'zaro muvofiqligini ta'minlash kerak. Shundagina inson resurslaridan samarali foydalanishni yo'lga qo'yish mumkin.

Inson resurslari o'zgaruvchan funksiya bo'lib, uni quyidagi formula bilan ifodalash mumkin:

$$f(x)=x(a,b) \quad (1)$$

Bu yerda: f(x) -inson resurslari;
a - inson resurslarining sifat ko'rsatkichi;
b - inson resurslarining miqdor ko'rsatkichi.

6.2. Inson resurslaridan samarali foydalanishning asosiy tamoyilari va mezonlari

Bugungi kunda respublikada inson resurslaridan samarali foydalanish uchun asosan quyidagi uch tamoyilga asoslanish zarur:

⇒ ijtimoiy yo'naltirilgan ish bilan bandlikni vujudga keltirish (qishloq xo'jaligidagi ortiqcha inson resurslarini iqtisodiyotning boshqa sohalariga, sanoatga va xizmat ko'rsatish sohalariga yo'naltirish);

⇒ inson resurslarining sifat jihatlarini – kasbiy tayyorgarligi, ma'lumoti, malakasini oshirish; viloyatlarda, hududlarda inson resurslarining sifat jihatlarini oshirishga qaratilgan «maxsus dasturlar» ishlab chiqish;

⇒ vinson resurslarini boshqarishni to'g'ri yo'lga qo'yish, boshqarish tarkibini takomillashtirish lozim.

Boshqacha qilib aytganda, iqtisodiy islohotlar yanada cuqurlashtirilayotgan paytda O'zbekiston uchun inson resurslaridan foydalanishning asosiy yo'li iqtisodiyotning tarkibiy tuzilishini keskin o'zgartirish orqali mehnatkashlarning mehnatda band bo'lish tarkibini takomillashtirishdan iboratdir. Inson resurslaridan oqilona foydalanish uchun, bugungi kunning dolzarb vazifasi bo'lgan inson resurslarini milliy iqtisodiyot tarmoqlari o'rtasida intensiv ravishda qaytadan taqsimlash, mehnatda bandlik tarkibini, tuzilishini xizmat ko'rsatuvchi sohalar hisobiga o'zgartirishga qaratilgan ishlarni jadallashtirish kerak.

Inson resurslaridan samarali foydalanishning asosiy mezonlari quyidagilardan iborat:

⇒ tarmoqlar, hududlar bo'yicha inson resurslarining qanday joylashganligi;

⇒ ijtimoiy mehnat unumdorligi;

⇒ mehnat qaytimi va hokazolar.

Jahon amaliyoti shuni ko'rsatadiki, fan-texnika taraqqiyotining rivojlanishi bilan ishga layoqatli odamlarni moddiy ishlab chiqarish bilan xizmat ko'rsatish sohasi o'rtasida qayta taqsimlash yuz beradi (73).

Bugungi kunda iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarda xizmat ko'rsatish sohalarida ishlayotganlar ulushi iqtisodiyotda band aholining 55-70 foizini tashkil etadi. Masalan, AQSHda ishchilar umumiy sonining kamida 70 foizi, Yaponiyada - 61 foizdan ko'prog'i, Fransiyada - 65, Germaniyada - salkam 60 foizi band. Buning ustiga, ko'pgina mamlakatlarda mikroelektronika, axborotlarni qayta ishlash va yetkazish, ko'pgina operatsiyalarni avtomatlashtirish bilan bog'liq eng yangi texnika xizmat ko'rsatish sohasiga juda tez joriy qilinmoqdaki, bu mazkur sohani intensivlashtiradi va uni ko'p jihatdan industrial sohaga yaqin qilib qo'yadi.

Xizmat ko'rsatish sohasida jahonda jiddiy o'zgarishlarga erishilganini va uning yetakchi tarmoqlardan biriga aylantirilganini qayd qilish bilan birga, respublikamizda ham huddi ana shunday o'zgarishlarga erishish zarurligini ta'kidlamoqchimizki, ular mehnat ahlining yanada oyoqqa turishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

O'zbekistonda inson resurslaridan samarali foydalanishni hozirgi kundagi va yaqin istiqboldagi eng muhim yo'nalishi – qishloq joylardagi va qishloq xo'jaligida band bo'lgan mehnatga layoqatli aholini qayta taqsimlash va ularning boshqa tarmoq hamda sohalarda bandligini oshirishdir. Buning uchun qishloq joylarda bozor tizimini barpo etish va rivojlantirish, qishloq xo'jaligiga xizmat qiluvchi tarmoqlarni tezkorlik bilan barpo etish va kengaytirish, qishloq xo'jaligida

islohotlarni keskin chuqurlashtirish zarur.

AQSH, Germaniya, Gollandiya, Fransiya, Yaponiya, Janubiy Koreya va iqtisodi taraqqiy etgan boshqa mamlakatlarda qishloq xo'jaligida band bo'lganlar ulushi mehnatga qobiliyatli aholining 5-7 foizidan ortmaydi. Ko'pchilik rivojlangan mamlakatlarni, AQSH, Germaniya, Gollandiya, Fransiya, Yaponiya, Janubiy Koreya va boshqa mamlakatlar tajribasini olib qaraylik. Bu mamlakatlar qishloq xo'jaligida, yalpi ishlab chiqarishda band bo'lgan mehnatga layoqatli kishilar soni 4-5 %dan oshmaydi. Ular ishlab chiqarayotgan mahsulot hajmi nafaqat mamlakatning o'z ehtiyojini qoplaydi, balki chet elga eksport qilish imkonini ham beradi.

Bizda ham ishchi kuchlarining bir qismini milliy iqtisodiyotning boshqa tarmoqlariga ko'chirish, qishloqlardagi yashirin ishsizlikni tugatish shu kunning dolzarb vazifalaridan biridir. Qishloq xo'jaligidan bo'shatib olingan ortiqcha ishchi kuchlarini mashinasozlik, avtomobilsozlik, neft-gaz sanoati, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlash bilan shug'ullanadigan industrial sohalarga sarfarbar etish kerak. Shuningdek, qishloqda butunlay yangi hisoblangan ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilma, kommunikatsiya, zamonaviy ishlab chiqarish va maishiy xizmatlar tarmoqlarini vujudga keltirish lozim. Hammomlar, sartaroshxonalar, ustaxonalar, suratxonalar qurish kerak. Qishloq joylarida bank, sug'urta tizimlarining bo'linmalari yaratilishi zarur. Xullas, qishloq aholisi uchun maishiy xizmatning hamma turlarini yaratish, xizmat ko'rsatish tarmog'ini keng rivojlantirish, kichik biznesga, xususiy tadbirkorlikka keng yo'l ochib berish talab etiladi.

Prezidentimiz I.A. Karimov shu masalalar bo'yicha shunday deydi: «Shuni takidlash kerakki, bugungi kunda yalpi ichki mahsulotning 35% xususiy tarmoqda yaratilmoqda. Bularning barchasi tadbirkorlik faoliyatini rag'batlantirish, korxonalarning iqtisodiy erkinligini kengaytirishga qaratilgan tub o'zgarishlarning amalga oshirilishi bilan bevosita bog'liq».[17]

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat unumdorligini oshirishga qodir bo'lgan mashina va uskunalarning kiritilishi, ishlab chiqarishni mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish miqyoslarini kengaytirish zarur. Shuningdek, yangi texnika bilan bir vaqtda milliy iqtisodiyot uchun mutlaqo yangi texnologiyalarni — elektron nur, plazma, impuls kabi texnologiyalarni keng qo'llashni, dehqonchilik va chorvachilikda esa industrial, intensiv texnologiyalarga o'tishni ta'minlash muhimdir.

Afsuski, sanoatdagi, qishloq xo'jaligidagi, transportdagi asosiy ishlab chiqarish jarayonlari mamlakatda allaqachon mexanizatsiyalashtirilgan bo'lsada, lekin yordamchi va ko'makchi ishlarda hali ko'p miqyosda qo'l mehnatidan foydalanilmoqda. Sotsiologik so'rovlarga ko'ra, sanoatda ishlovchilarning 42,3 %i, quruvchilarning 51 %i mehnatning jismoniy og'ir ekanligini ta'kidlaganlar. Ijarachilarning 48,5 %i o'z mehnatlarini jismonan yengil deyishmoqda. Buning sababi shundaki, ijarachilarning mehnatga to'g'ri munosabatda bo'lishi, uni ardoqlashi ishning og'ir-yengilligini bildirmaydi. Ishchilarning 30,3 %i mehnatning bir xilligidan, 30,5 %i jismoniy og'irligidan noligan. (27)

Bugungi kunda ishlab chiqarish sohasidagi qo'l mehnatining ulushini 15-

---

[17] *Каримов И.А.* Биз танлаган йўл-демократик тараққиёт ва маърифий дунё билан хамкорлик йўли. –Т.: Ўзбекистон. 2003.

20 %gacha qisqartirish vazifasi qo'yilmoqda. Bu esa qo'l mehnatini ancha kamaytirish, zerikarli, og'ir, kam malakali mehnatni keskin qisqartirish, kelgusida esa tugatish yo'li izchil amalga oshirilishidan darak beradi. Hozirda har bir korxonada asosiy ishlab chiqarish fondlarining unumdorligini orttirib borish yo'llari va ularning mahsulot berish darajasini ko'paytirish kabi muammolarga mas'uliyat bilan yondashish lozim. Ishlab chiqarish fondlari eskirib borsa, yangilaridan to'la foydalanilmasa, korxonaning ishlab chiqarish, texnik darajasi pasayib boradi. Shuning uchun har bir korxonada ish joylarining texnik, texnologik, tashkiliy darajasini o'stirishga alohida e'tibor bermoq zarur.

Umuman, mehnat unumdorligini oshirishda, ish joylarini takomillashtirish, rivojlantirishda yangi ish joylarini yaratish muhim, biroq mavjud ish joylarini takomillashtirish, ayniqsa, kichik biznesni rivojlantirish sharoitida, yangi texnologiya tubdan o'zgarayotgan jarayonda, uning ahamiyati kattadir.

Ish joylari bilan inson resurslari muvofiqlashtirilayotgan hozirgi paytda, ma'naviy va jismoniy jihatdan eskirib qolgan qurollarni yangilariga almashtirib, unumsiz ish joylari tugatilgandagina ishlab chiqarish potensialining texnik darajasini va mehnat unumdorligini sezilarli oshirish mumkin. Umuman, moddiy ishlab chiqarish tarmoqlarida mehnat unumdorligini bir necha bor oshirishga yordam beradigan fan-texnika taraqqiyotini jadallashtirish inson resurslarini insonga bevosita xizmat qiladigan sohalarga tobora ko'proq yo'naltirish imkonini yaratadi. Rivojlangan davlatlarda bozor munosabatlarining shakllanish tajribasi shuni ko'rsatadiki, inson resurslaridan oqilona foydalanish ko'p jihatdan ishlab chiqarishning barcha tarmoqlarida fan-texnika taraqqiyoti talablariga javob beradigan, davlat iqtisodiy strategiyasini, xo'jalikni boshqarish amaliyotiga joriy etishga qodir mutaxassislar, ishchi kadrlarga bog'liq.Bu esa o'z navbatida boshqaruv va ishlab chiqarish tizimini bilimdon, yuqori malakali, bozor sharoitida ish yuritishning o'ziga xos jihatlarini yaxshi biladigan kadrlar bilan mustahkamlashni taqazo etadi.[18] Hozirgi davrda inson omili rolining ortib borishi fan-texnika taraqqiyotining, bozor iqtisodiyotining ham muhim xususiyati bo'lib, yangi texnika va texnologiyani ishlab chiqish va undan foydalanish xodimlarga, ularning ma'lumot darajasiga, bilim doirasining kengligiga, malakasiga, yangilikni idrok etish hamda amalda o'zgartirish mahoratiga bog'liq.

6.3. Inson resurslaridan foydalanish samaradorligini belgilovchi ko'rsatkichlar

Inson resurslaridan foydalanish samaradorligi o'zaro bog'liq bo'lgan son va sifat ko'rsatkichlari bilan aniqlanadi.

Son ko'rsatkichlari resurslarning ijtimoiy ishlab chiqarishga jalb qilinganligi darajasini aks ettirib, iqtisodiyotda bandlar soni bilan aniqlanadi. Iqtisodiyotda bandlarning inson resurslarining umumiy soniga nisbati mehnatga layoqatli yoshdagi aholining ijtimoiy mehnat faolligini tavsiflaydi. Ushbu nisbat ijtimoiy-foydali mehnat bilan bandlik darajasini belgilaydi.

---

[18] *Каримов И.А.* Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт-пировард мақсадимиз. –Т.; Ўзбекистон 2000.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish bilan bandlik muammosi nazariy ham amaliy jihatlarda yangicha ma'no kasb etadi. Mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol o'rin egallaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs - ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar va mintaqalar bo'yicha taqsimlanadi.

Ish bilan bandlikni ishchi kuchiga talabni kengaytirishga (ularni foydali faoliyatga jalb qilish ko'lamlari, shart-sharoitlari va shakllarini ta'minlashga) yo'naltirilgan chora-tadbirlar va harakatlar yig'indisi deb ta'riflash mumkin. Bu borada «to'liq» va «samarali» bandlik farqlanadi.

Ish bilan «to'liq» bandlik sobiq ittifoqdagi mehnatning umumiyligi va majburiyligini aniq ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan amalga oshirilishidir. Ish bilan to'liq bandlikka aholini jalb qilishning har qanday darajasida erishish mumkin, bunda u aholining ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyojini qondirishga muvofiq kelishi, taklif etilayotgan ish o'rinlari iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq oqilona bo'lishi kerak.

Inson o'z istagi bo'yicha ijtimoiy faoliyatdagi bandlik sohalaridan birini tanlashga haqlidir. Biroq asosiy faoliyat turi daromad keltiruvchi, shaxs farovonligini oshiruvchi va rivojlanishni ta'minlovchi kasbiy mehnat bilan band bo'lishdir. Kasbiy mehnat bilan band bo'lish darajasi xodimlar umumiy sonining inson resurslari soniga nisbati bilan ta'minlanadi, hamda mehnat unumdorligi va jamiyat rivojlanishi ijtimoiy samaradorligi sohasida erishilgan yutuqlarni aks ettiradi. Buning ma'nosi shuki, ish bilan bandlikdagi mazkur mutanosiblik ishlab chiqarish samaradorligini oshirish manfaatlariga, uni jadallashtirish natijalariga, fan-texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligini oshirish manfaatlariga to'liq mos kelsa, shuningdek sog'lom avlodni yetishtirishga, yuqori malakali, yaxshi ta'lim olgan serharakat xodimlarni tarbiyalashga qulay sharoit yaratib bersa, bunday bandlik proporsiyasi eng optimal deb hisoblanadi.

Yalpi ichki daromadning o'sishi va iqtisodiyotning tarmoqlar va sohalari bo'yicha ish bilan bandlar soni, ish haqining o'sishi sur'atlari o'rtasidagi o'zaro nisbati inson resurslaridan foydalanishning umumiy holatini ko'rsatadi.

Inson resurslaridan foydalanishning son ko'rsatkichlari ishlab chiqarishning moddiy va hususiy omillari o'rtasidagi moddiy va nomoddiy ishlab chiqarish sohalari o'rtasidagi mutanosiblikni shakllantirishda katta ahamiyatga ega.

Inson resurslaridan foydalanishning sifat ko'rsatkichlari ijtimoiy mehnat unumdorligi o'zgarishi orqali bevosita yalpi daromadga ta'sir ko'rsatishi bilan ifodalanadi. Ijtimoiy mehnat unumdorligi darajasi ko'rsatkichi yalpi daromadni iqtisodiyotdagi bandlarga o'rtacha qanchadan to'g'ri kelishi bilan aniqlanadi.

Mehnat unumdorligining o'sishi sur'atlari rejalashtirilayotgan davr uchun belgilangan mehnat unumdorligini hisobot davr va o'tgan davrga nisbati bilan foizda o'lchanadi. Ushbu ko'rsatkichni rejalashtirishdan maqsad yalpi ichki mahsulotni mehnat unumdorligini oshirish hisobiga maksimal darajada oshirishdir.

Mehnat unumdorligi o'sish sur'atlariga bir qancha omillar ta'sir qiladi. Bu omillar ma'lum darajada bir-biri bilan bog'liq bo'ladi va doimo o'zgarib mehnatni tejalish darajasi oshib boradi..

Barcha omillarni o'z ichki mazmuni va mohiyatiga ko'ra uchta asosiy guruhga: moddiy-texnik, tashkiliy-iqtisodiy va ijtimoiy-ruhiy guruhlarga bo'lish mumkin. Mehnat unumdorligini oshirishning moddiy asosi fan -texnika va texnologiyani

rivojlantirish, ularning yutuqlarini ishlab chiqarishga joriy etishdir. Shuning uchun moddiy-texnika omillari guruhini yetakchi va qolganlarini belgilovchi deb qaraladi. Jami mehnat sarfining son va sifat ko'rsatkichlari yordamida aks ettirilgan barcha omillarining yalpi daromadning o'sish darajasiga ta'sir qilish dinamikasi inson resurslaridan samarali foydalanishni tavsiflaydi.

6.4. Inson resurslaridan oqilona foydalanish va ularni boshqarish

Fan-texnika jadal taraqqiy etayotgan hozirgi davrda shuni ta'kidlash zarurki, eng tez rivojlangan tarmoqlarda xodimlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlashning keng miqyosli tizimini vujudga keltirish muammosi ko'ndalang bo'lib qoldi. Bu muammoni hal qilish uchun barcha o'quv yurtlarida, kasb dargohlarida ta'lim-tarbiya tuzilishini qayta ko'rib chiqish zarurati yuzaga keldi.

Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 10 martdagi Farmoyishiga binoan, mamlakatimizda ta'lim tizimini tubdan isloh qilishga qaratilgan «Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi» ishlab chiqildi. Bozor islohotlari talablaridan kelib chiqqan holda, kadrlar tayyorlash bo'yicha davlat, jamiyat va inson faoliyatining barcha sohalarini qamrab olgan mazkur dastur respublika inson resurslaridan samarali foydalanishda katta ahamiyatga ega.

Bozor iqtisodiyoti malakali kadrlardan imkoni boricha ko'proq foydalanishni taqozo etadi. Lekin, O'zbekistonda eng murakkab muammolardan biri – mahalliy aholini, ayniqsa, yoshlarni industrial mehnatga jalb etishdir. Uni hal qilish uchun masalaga milliy iqtisodiyot, iqtisodiy mustaqillik, hatto Vatan fidoiylarini tarbiyalash nuqtai nazaridan yondashish zarur. Nega o'zbek millatiga mansub ishsizlar industrial ishlab chiqarishdagi bo'sh joylarni egallashga intilmaydilar? Fikrimizcha, buning uchun, birinchidan, yetarli texnik bilimga, malakaga ega bo'lish kerak. Maqsadga erishish uchun:

birinchidan, bandlik jamg'armasi mablag'lari hisobidan kadrlar tayyorlash, qayta tayyorlash uchun turli xildagi kurslar ochishni keng yo'lga qo'yish;

ikkinchidan, korxonalar qurilayotganda ularning yo'nalishi, vazifalari to'g'risida aholini oldindan xabardor qilish;

uchinchidan, industrial mehnatga mehrni bolalikdan singdirish;

to'rtinchidan, mehnatni rag'batlantirish, ishchilarni ijtimoiy-maishiy jihatdan ta'minlash masalalarida korxonalar to'la mustaqilligini ta'minlash kerak;

beshinchidan, ommaviy axborot vositalari orqali sanoat korxonalari mehnatini targ'ib etish, ishchilar obro'-e'tiborini ko'tarish ayni muddaodir.

Umumlashtirib aytganda, milliy industrial kadrlarni shakllantirish respublikaning iqtisodiy jihatdan mustaqilligini ta'minlashning muhim shartidir.

Bozor iqtisodiyoti jarayonida respublikada inson resurslaridan oqilona foydalanish uchun, Farg'ona vodiysidagi aholining zichligidan kelib chiqadigan va aksincha, shimoliy va g'arbiy zonalarda ishchi kuchining yetishmasligi bilan bog'liq muammolar o'z yechimini topishi zarur. Buning uchun aholi zich yashaydigan hududlarda mehnatni ko'proq talab qiladigan qo'shimcha sanoat korxonalarini joylashtirish maqsadga muvofiqdir.

Qishloqlarda mahalliy xom ashyodan foydalanish hisobiga kulolchilik, tikuvchilik, ko'nchilik, naqqoshlik, quruvchilik va boshqa bir qancha tarmoqli

kichik hamda o'rta korxonalarni ko'paytirish maqsadga muvofiqdir. Umuman, hukumat qarorlarida belgilangan xalq iste'moli mollari ishlab chiqaruvchi korxonalarni jadal qurib bitkazish va ishga tushirish, ichki rezerv va imkoniyatlardan butun choralar bilan foydalanishni ta'minlash lozim. (26)

Bu o'rinda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning xususiy va qo'shma korxonalar barpo etish to'g'risidagi taklifi alohida ahamiyat kasb etadi. Respublika mustaqillikka erishgan kunidanoq asosiy e'tiborni qo'shma korxonalar tuzishga qaratdi. Avval boshdanoq, qaysiki, korxonaning xorijiy sherigi bo'lmasa, o'sha korxonaning kelajagi yo'q, degan masala qo'yildi. Hozirgi kunda respublikada dunyoning 80 mamlakati sarmoyadorlari ishtirokida tuzilgan 3200 dan ortiq qo'shma korxona ro'yxatga olingan. Bu korxonalardan 32,2 foizi asosan sanoat, qishloq xo'jaligi, transport, aloqa va qurilish sohasida ish olib bormoqda.

Asakadagi «UzDEWOO-avto» O'zbekiston-Janubiy Koreya qo'shma korxonasining ishga tushirilishi mamlakat hayotida juda katta voqea bo'ldi va u hozirda o'zining ijobiy samarasini bermoqda. Respublikamizdagi eng yirik qo'shma korxonalar safida «Zarafshon-Nyumont», «Uzkeysmash » «UzBAT», «Koka-kola», «MTS- kompaniya»larni tilga olish mumkin. Ular jami qo'shma korxonalarning 36 foiz mahsulotlarini ishlab chiqarmoqdalar.

Bugungi kunda inson resurslaridan samarali foydalanish yo'llaridan yana biri – yoshlarni o'z istaklariga ko'ra, inson resurslari yetishmayotgan boshqa joylarga jalb etishni keng yo'lga qo'yish kerak. Biroq, buning uchun ko'chib boruvchilarga yetarli sharoitlar (uy-joydan tortib yuqori ish haqigacha) yaratib berish talab etiladi. Shuningdek, respublikada inson resurslaridan oqilona foydalanishda xalqaro ishchi kuchi migratsiyasining ham ahamiyati katta. Bozor iqtisodiyoti sharoitida milliy istiqlol sharofati bilan inson resurslaridan foydalanishning yangi imkoni, ya'ni yosh va malakali inson resurslarini jahon mehnat bozoriga chiqarish, boshqa xorijiy yurtlarga borib ishlash imkoniyati yuzaga keldi.

Yevropa Ittifoqiga kirgan bir qancha mamlakatlar (Turkiya, Gretsiya, Italiya, Ispaniya, Portugaliya va boshqalar) mehnatkashlari Germaniya, Fransiya, Gollandiya, Shvetsariya, Belgiya kabi iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarga borib ishlaydilar, daromad topadilar, bu bilan o'z davlatlari ichki milliy mahsulotiga salmoqli daromad keltiradilar.

Jahon mehnat bozorida O'zbekiston ishchi kuchlarini ham eksport, ham import qiluvchi davlat sifatida qatnashishi mumkin. Umuman olganda, aholi migratsiyasi obyektiv zaruriyat hisoblanadi. Har bir mamlakat hududida bu jarayon doimo davom etadi. Faqat AQSHda har yili mamlakat ichida aholining 42 million nafari yashash joyini o'zgartirib yuradi. Aholi yoki ishchi kuchlari migratsiyasida O'zbekiston ham faol qatnashishi zarur.

1993 yilda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «Ishchi kuchlarini olib kelish va tashqariga chiqarish masalalarini tartibga solish to'g'risida»gi qarori qabul qilindi. Bugungi bozor sharoitida ishchi kuchini jahon bozoriga eksport qilishni ta'minlash respublikada inson resurslaridan oqilona foydalanishning yo'nalishlaridan biri bo'lib, bu orqali kelgusida O'zbekiston iqtisodiy jihatdan dunyodagi rivojlangan mamlakatga aylanishi mumkin.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish jarayonida inson resurslaridan samarali foydalanish va bu borada yuqoridagi tadbirlarni samarali amalga oshirish uchun

inson resurslarini boshqarish to‘g’ri yo‘lga qo‘yilishi kerak. Buning uchun bozor talablariga mos keluvchi, yangi boshqaruv tizimini yaratish kerak. Jamiyatda inson resurslarini boshqarish mehnat resurslari, ish haqi, mehnatni normalash, mehnat sharoitlari, mehnat tarbiyasi kabi alohida bo‘g’inlarni, shuningdek, ijtimoiy mehnat taqsimoti, mehnat xarakterini boshqarish, demakdir.

Inson resurslarini boshqarish tizim sifatida bir qator bo‘g’inlardan iborat. Bunda ishchi kuchlarini taqsimlash va qayta taqsimlashni boshqarish jarayoni muhim o‘rin tutadi. Inson resurslarini boshqarish obyekti - ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, taqsimlash, undan foydalanish bosqichlarini o‘z ichiga oladi. (6.1.-chizma).

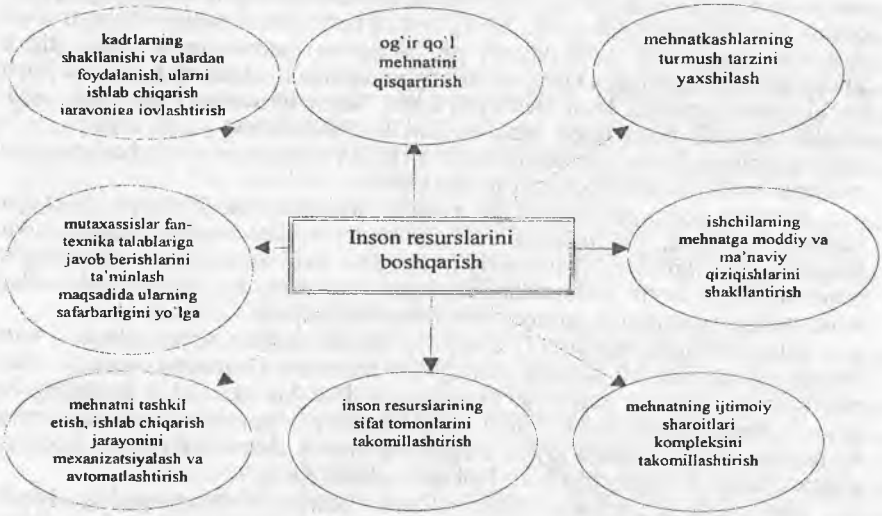
Shuningdek, inson resurslarini boshqarish quyidagi vazifalarni hal qilish orqali amalga oshiriladi:

⇒ turli xildagi kasb-malaka va ijtimoiy-demografik ko‘rsatkichlarga ega bo‘lgan ishchilar soni bilan ish joylari tarkibi o‘rtasidagi muvofiqlikni yuqori darajada ta’minlash;

⇒ ishchi kuchini takror ishlab chiqarish jarayonini mukammallashtirish;

⇒ mutaxassislarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishning ta’sirchan tizimini yaratish;

⇒ yoshlarda mehnat tarbiyasini iloji boricha ertaroq boshlash.



6.1. – chizma. Inson resurslarini boshqarish

Hozirgi zamonda ishlab chiqarishning ishchi kuchi miqdori va sifatiga bo‘lgan talabini qondirishga uni respublika tarmoqlari va hududlari o‘rtasida shunchaki «taqsimlash» orqali erishib bo‘lmaydi. Buning uchun maxsus yangi boshqaruv tizimini yaratish zarur. Shuningdek, fikrimizcha, inson resurslarini to‘g’ri boshqarish uchun, undan samarali foydalanishga qaratilgan hududiy dasturlar ishlab chiqilishi lozim. Ushbu dasturlar har bir hududning o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda

mazkur hududlar sharoitlariga mos keladigan qilib tuzilishi kerak. (70)

Xulosa qilib aytganda, inson resurslaridan oqilona foydalanish va boshqarishdan maqsad – aholining mehnatda bandligini oshirish, milliy iqtisodiyotning inson resurslariga bo'lgan talabini to'laroq qondirish, shuningdek, mehnatkashlarning malaka, ma'lumot, kasb-korlik darajalarini ko'tarish va ularni jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish sharoitlariga moslashtirish orqali jamiyat inson resurslaridan samarali foydalanishini yo'lga qo'yishdir.

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Mehnat, aholi bandligi va ijtimoiy muhofazasini o'rganuvchi respublika ilmiy markazi, O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasining Iqtisodiyot instituti, Iqtisodiyot Vazirligi va Statistika Davlat Qo'mitasi tuman mehnat birjalari oldida aholining mehnatda bandligi to'g'risidagi yangi nazariyalardan va jahon tajribasidan to'g'ri foydalangan holda bu dolzarb muammolarni muvaffaqiyatli hal qilishdek mas'uliyatli vazifalar turibdi.

Qisqacha xulosalar

Inson resurslaridan foydalanishning ekstensiv va intensiv yo'llari bu resurslardan samarali foydalanish yo'llari bo'lib, ular mehnat unumdorligiga asoslanadi. Inson resurslarining miqdor va sifat ko'rsatkichlarini aniqlash ulardan oqilona foydalanishga asos bo'ladi. Inson resurslaridan samarali foydalanish tamoyillari: ish bilan bandlikni vujudga keltirish; inson resurslari malakasini oshirish, rag'batlantirish; boshqarishni to'g'ri yo'lga qo'yish, boshqarish tarkibini takomillashtirish; mehnat unumdorligidir.

Inson resurslarini boshqarish - mehnat resurslari, ish haqi, mehnatni normalash, mehnat sharoitlari, munosabatlari, mehnat tarbiyasi kabi bo'g'inlarni, shuningdek, ijtimoiy mehnat taqsimoti, mehnat xarakterini boshqarishdan iborat.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Inson resurslaridan foydalanishning qanday yo'llari mavjud?
2. Inson resurslarining sifat va miqdor ko'rsatkichlari qaysilar?
3. Inson resurslaridan foydalanishda qaysi tamoyillarga asoslanish kerak?
4. Inson resurslaridan samarali foydalanishning asosiy mezonlari nimalardan iborat?
5. Aholining ish bilan bandligini oshirish maqsadida qanday chora tadbirlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq?
6. Mehnat unumdorligi inson resurslaridan foydalanishni aniqlovchi mezonligini asoslab bering.
7. Inson resurslarini boshqarish, ulardan oqilona foydalanishning maqsad va vazifalari nimalarni ko'zda tutadi?
8. Inson resurslarini boshqarishdagi asosiy bo'g'in va vazifalar nimalardan iborat?
9. Davlat miqyosida inson resurslari qanday boshqariladi?
10. Inson resurslarini boshqarish qaysi vazifalarni bajarish orqali amalga oshiriladi?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисида» Қонуни (янги таҳрирда) 1998 йил май.

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Аҳолини иш билан бандлигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида»ги Қарори 2002 йил 31 январ, 42-сон.

3. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларни аниқлаш услубияти бўйича ўқув-услубий қўлланма. Т.:2002.

4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ахборот технологиялари соҳасида кадрлар тайёрлаш тизимини такомиллаштириш тўғрисида»ги Қарори //«Халқ сўзи» газетаси, 2005 йил 3 июн № 106.

5. Абдураҳмонов Қ.Ҳ. ва бошқалар «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси», Дарслик, Т.: 2001.

6. Абдураҳмонов Қ.Ҳ. «Меҳнат иқтисодиёти», Т.: «Меҳнат»,2004.

7. Комиссарова Т.А. «Управление человеческими ресурсами» М. : «Дело», 2003.

8. Нарзиқулов Н. Р, Муҳамедова О.Ҳ., Бакиева И. А. «Инсон ресурслари иқтисодиёти» Т.: ТДИУ, 2004.

Internet saytlari

1. www.cer. uz. - Iqtisodiy tatqiqotlar markazi
2. www.bearingpoint.uz, www.cerengo.uz - O'zbekicton iqtisodiyoti jurnali
3. www.stat.uz. - O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika Qo'mitasi
4. www.chelt.ru. - «Человек и труд» jurnali.

VII BOB

MEHNAT JAMOALARIDA INSON RESURSLARIDAN FOYDALANISH

7.1. Mehnat jamoalarida inson resurslari faoliyatini turkumlash

Ijtimoiy unumdorlik darajasi iqtisodiyotda band bo'lganlarning o'z vazifalarini qanchalik malakali bajarayotganliklariga bog'liq. Ishlab chiqarilayotgan mahsulotning talabga mos kelishi, uning miqdori va sifati, ishlab chiqarish jarayonida mehnatni, jamg'armalarni va materiallarni tejayotganligi va boshqalar aniq mehnat jarayonlar natijasini, barcha mehnat turlari hamda kategoriyadagi ishlovchilar ishlab chiqarish kooperatsiyasini ifodalaydi.

Bu borada mehnat mazmuni unumdorlikni oshirishning barcha muammolariga nisbatan markaziy o'rin egallaydi.

Mehnat jarayonlarining murakkabligi mehnat mazmunining tarkibiy qismini tashkil qiladi va iqtisodiy kategoriya sifatida takror ishlab chiqarishning sarf-xarajat va taqsimot tomonlariga mansubdir.

Mehnat mazmuni serqirrali bo'lib, bu o'rinda uning unumdorlikni oshirish nuqtai nazaridan muhim tomonlari umumlashtirilgan holda ko'rib o'tiladi. Mehnat mazmunining shaxsiy jihatlari konkret ishlovchilarning mehnat vazifalarini, turli darajadagi ish joylarining talab va imkoniyatlarini tavsiflaydi. Tuzilmaviy jihati esa har xil turdagi mehnat, faoliyat, mutaxassislar, vazifalar, amal (operatsiya)larning butun mamlakat, tarmoq, firma, korxona miqyosida muvofiqlashishishga tegishli.

Mehnat mazmunining shaxsiy jihatlari. Boshqaruvning muhim vazifalari tizimida mehnat mazmunini tahlil qilishdan maqsad – umumtan olingan boshqaruv holatini o'rganishdir. Bu o'rinda T.Patterson tomonidan berilgan mehnat vazifalari tahlilining o'rnini aniqlash maqsadga muvofiq.(7.1-chizma). T.Pattersonning fikricha, firma xodimlarini boshqarishning turli sohalari mehnat mazmunini tahlil qilishga borib taqaladi. Mehnat mazmuni muhim maqsadli tizimlarda unumdorlikni belgilab beruvchi kadrlar malakasini oshirish, rag'batlantirishning turli usullari, ishlab chiqarish va ishbilarmonlik sifatlari, shaxsiy sifatlar va ish mahsulini baholash, mehnatni va ishlab chiqarishni tashkil qilish, mehnatga haq to'lash kabi qator oraliq bo'g'inlari orqali ta'sir ko'rsatadi. Kasbiy tavsiflar, mehnat sifati va unumdorlik orqali mehnat mazmuni firmaning uzoq muddatli strategik maqsadlari bilan bog'liq ishchi kuchi tuzilmasi va sifatini rejalashtirishga ta'sir qiladi.

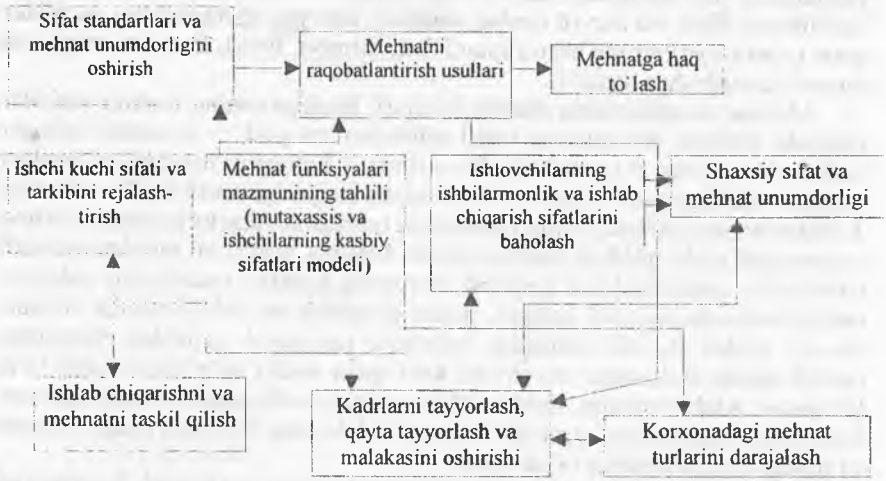
Ishlovchilarning malakaviy salohiyatlaridan maksimal foydalanish imkonini beradigan mehnat mazmunining oqilonaligi iqtisodiy xizmatlardagi kadrlar bo'linmalari majburiyatlari bilan bog'liq asosiy faoliyatni belgilaydi.

Bo'linmalarning majburiyatlariga ishchi, xizmatchi va muhandis-texnik xodim ishlab chiqarishda bajarayotgan vazifalariga va egallab turgan lavozimlariga optimal darajada mos kelishini ta'minlash, ishchi kuchining malakasini doimiy oshirib borishni tashkil qilish kiradi.

Har bir ish joyiga tegishli jihatlarning doimiy nazorati olib boriladi. Shuningdek, uzluksiz ish joyi attestatsiyalarini o'tkazish xo'jalik yuritish samaradorligining boshlang'ich manbalaridan biri hisoblanadi. Xususan, u firma joriy kadrlar siyostining obyektiv asosidir. Ish joyini doimiy tahliliy baholash yordamida iqtisodchilarni ishga qabul qilish mezonlari va taxminiy bazaviy ish haqi darajasi aniqlanadi.

Bunday sharoitlarda mehnat mazmunining zamonaviy talqinidan maqsad mutaxassisliklarning keng guruhlari uchun zarur sifatlarni baholash imkonini beruvchi rejadagi universal usullarni ishlab chiqishdan iborat. Ular esa, o'z navbatida, har bir ish turining konkret hususiyatlarini to'liq hisobga olish imkonini berishi zarur.

Moddiy rag'batlantirish maqsadlarida ish turlarini sifat ko'rsatkichlari va og'zaki ta'riflashdan mehnat faoliyatining malaka darajasi, javobgarlik, qizg'inlik, mehnat sharoitlari kabi murakkablik belgilarini balli baholash foydalidir. Har bir belgi ichki tasnif (klassifikatsiya) ga ega. Oxirgi yillarda ish turlarini tahliliy baholashda ancha umumlashgan yondashuv keng qo'llanila boshladi. Uning asosida har xil turdagi ishlar uchun yaroqli bo'lgan ikki yoqlama tavsiflarni ajratib ko'rsatish yotadi.



7.1 - chizma. Firma darajasidagi mehnatni boshqarish tizimida mehnat funksiyalari mazmunining o'rni

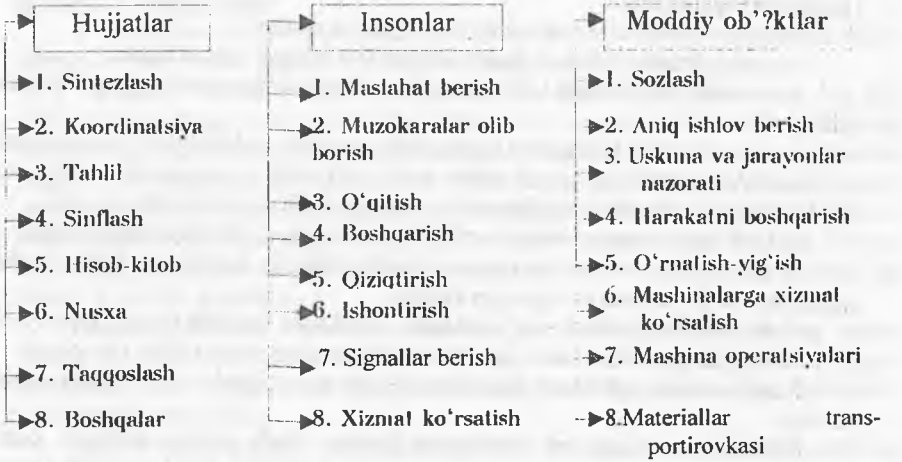
Bunday usul turlaridan biri «tekshiruvlar tezligi» usuli bo'lib, u korxona ierarxiyasida ishlovchining tutgan o'rni qanchalik yuqori bo'lsa, uning ish natijalarini shunchalik kamroq tekshirish kerak, degan tahmindan iborat.

Umumiy ko'rinishdagi baholashga talabning oshishi sabablari yana shundan iboratki, turli ishlarni qiyoslash mehnat funksiyalarining bajarilish sifati va mehnat unumdorligini oshirishning ham moddiy, ham ma'naviy rag'batlantirish asosi hisoblanadi.

Ishchilar fikri bo'yicha, turli ishlar o'rtasidagi o'zaro adolatli bog'lanish mehnat unumdorligi va sifati oshishining asosiy omili hisoblanadi. Mehnat intizomi va unumdorligining oshishiga ish haqining mutlaq darajasi emas, balki har xil turdagi ishlar uchun to'lanadigan haqlar o'rtasidagi nisbat ko'proq ta'sir ko'rsatadi. Odatda, mutaxassislar tomonidan ish haqining asoslangan o'zaro nisbatlari kiritilganda mavjud jamg'arma saqlanib qolsa ham qo'nimsizlik, ishga kech qolishlar sezilarli darajada kamayadi.

Barcha turdagi ishlarni umumiy baholashga bo'lgan zaruriyat AQSH Mehnat Vazirligida kasbiy talablar tizimi ishlab chiqilishida o'z aksini topdi. Uning maqsadi – mutaxassisliklarning o'sib borayotgan differensiatsiyasida ma'lum orientirlarni o'rnatish, kasb tanlash samaradorligini oshirish, mavjud inson resurslari salohiyatidan to'laroq foydalanishdir.

Bu tizimdan foydalanilganda mehnatning barcha turlari faoliyat obyekti bo'yicha uchta guruhga bo'linadi: asosan hujjatlar bilan, odamlar bilan va moddiy obyektlar bilan ishlash. Ularning har biri murakkabligining kamayib borishi tartibida sakkiztadan vazifa guruhlarini o'z ichiga oladi:



7.2-chizma. Kasbiy talablar tizimiga ko'ra guruhlanishi

Kasbiy majburiyatlarini bajara oladigan darajada ishchi yoki xizmatchi o'zida muayyan sifatlarni mujassamlashtirgan bo'lishi lozim, uning bu sifatlarini tavsiflash maqsadida kengaytirilgan baholash tizimi qo'llaniladi. U quyidagi asosiy tavsiflarni o'z ichiga oladi: majburiy ta'lim (alohida umumiy ta'lim); maxsus kasbiy ta'lim qobiliyat darajasi va yo'nalishi; shaxsiy tavsiflari; jismoniy imkoniyatlari; mehnat sharoitlari.

Bu belgilarning har biri bo'yicha alohida tavsiflarning detallashgan tasnifi (klassifikatsiyasi) mavjud va ular darajasini son jihatidan baholash yo'llari ishlab chiqilgan. Masalan, «Qobiliyatlar darajasi va yo'nalishi» bo'limi uchun quyidagi tasnif qo'llaniladi:

⇒ umumiy rivojlanganlik darajasi va o'qishga bo'lgan qobiliyati;
⇒ nutq va tushunishining rivojlanganligi;
⇒ hisoblash qobiliyati;
⇒ tasavvuri;
⇒ detallar va shakllarni ajratish qobiliyati;
⇒ jadvallar, grafiklar va h.k. shakllarida axborotlarni uzatish qobiliyati;
⇒ harakatlarni muvofiqlashtirish, ularning batartibligi va tezligi;
⇒ qo'l harakatlarining epchilligi;
⇒ barmoqlar harakatlarining epchilligi;
⇒ ko'rishi va harakatining muvofiqligi;
⇒ ranglarni ajrata olish qobiliyati.

Keyingi – «Shaxsiy tavsiflar» bo'limi (kasb sifatini baholash) ish joyidagi muayyan sharoitlarda qo'llash uchun berilib, quyidagicha tasniflanadi (klassifikatsiyalanadi):

⇒ turli-tuman va tez o'zgarib turadigan vazifalar;
⇒ qat'iy ketma-ketlikda bajariladigan bir xildagi operatsiyalar;
⇒ mustaqil ish qilishga kam imkon beradigan yo'riqnomalarga qat'iy amal qilish;
⇒ o'z ishi yoki boshqalar faoliyatini mustaqil tashkil qilish imkoniyati;
⇒ yo'riqnomalarni qabul qilish yoki yetkazish chegarasidan chiquvchi o'z harakatlarini boshqa ishchilarniki bilan muvofiqlashtirish zaruriyati;
⇒ turli vaziyatlarda boshqalar fikri va bahosiga ta'sir qilish zaruriyati;
⇒ axborotlar va kuzatilayotgan hodisalarning mosligiga baho berish qobiliyati va shu asosda bir qarorga kelish;
⇒ shaxsiy hissiyotlarini, g'oyalarini, omillarni izohlab berish zaruriyati;
⇒ belgilangan cheklovlarga, standartlarga aniq amal qilish zaruriyati.

Kasbiy sifatni baholash bilan bog'liq bo'lgan jihatlar shu tarzda ochib beriladi.

Mehnat mazmunining tuzilmaviy jihatlari turli xildagi mehnat, kasb, vazifa, iqtisodiyotdagi har xil nuqtai nazarlar bo'yicha kadrlarga oid o'zaro munosabatlarga taalluqli. U turli ishchi kuchi guruhlarining unumdorlik xususiyatlari namoyon bo'ladigan konkret shakllarini aks ettiradi. U yoki bu

turdagi mehnat turi oxirgi (natijaviy) mahsulotni ishlab chiqarishga qanchalik yaqin bo'lsa, uni o'lchash shunchalik oson bo'ladi. Biroq barcha zamonaviy tendensiyalar ishlab chiqarishdan oldingi yoki keyingi bosqichda murakkablashgan vazifalarning ortib borishiga olib kelmoqda.

Mehnatning har xil turlarga bo'linishi bilan bog'liq ancha unumlashgan farqlar faoliyat sohalari takror ishlab chiqarishga yo'naltirilganligi bilan belgilanadi. U mehnat natijalarining namoyon bo'lish shakllari hamda bevosita va oxirgi iqtisodiy natijalar bo'yicha «ichki» va «tashqi» unumdorlikni aniqlash tavsiflari bilan bog'liq bo'ladi.

Tarmoq statistikasidan foydalanib, iqtisodiyotda bir nechta asosiy takror ishlab chiqaruvchi komplekslarni ajratishi mumkin:

1-kompleks – mahsulot ishlab chiqarishda va moddiy xarakterdagi xizmatlarda band bo'lganlar: qishloq xo'jaligi, qazib oluvchi va qayta ishlovchi sanoat, qurilish, transport, ombor xo'jaligi, savdo, ijtimoiy foydalanish korxonalari (energiya va suv ta'minoti, tozalash va h.k.) va shaxsiy xizmatlar.

2-kompleks – ma'muriy, tashkiliy-iqtisodiy va axborotlar xarakteridagi xizmatlar – aloqa, davlat apparati, moliya, kredit, sug'urta, ishbilarmonlik xizmatlarini; muhandislik, me'morchilik, hisob-buxgalterlik, yuridik, ma'muriy tashkilotlarni o'z ichiga oladi.

3-kompleks – takror ishlab chiqaruvchi-tarmoq kompleksi. Unga xalq ta'limi va ijtimoiy-madaniy ehtiyojlarni qondiruvchi xizmatlar kiradi. U ta'lim sohasini, dam olish va hordiq chiqarish xizmatlari, muzey, zoopark, diniy tashkilotlar, ijtimoiy ta'minot, radio va televidenie va aloqa xizmatlarining bir qismini o'z ichiga oladi.

4-kompleks - sog'liqni saqlash, fizkultura va atrof-muhitni muhofaza qilish xizmatlari hamda uy-joy xizmatlari va o'rmon xo'jaligidan iborat.

Umumiy ishchi kuchi tarkibida ishlab chiqarish kuchlarining har bir alohida elementiga ta'sir qilish alomatlari bilan bog'liq ishlovchilar guruhlari mavjud. Iqtisodiyotning rivojlanib borishi faoliyatning o'zaro yaqin turlarini belgilangan maqsadga ko'ra, kadrlar bo'linmalariga ajratishga moyillik bildiradi. Albatta, xo'jalikning sifat jihatidan takomillashtirilish belgilarini ishchi kuchining boshqa tuzilmalari nuqtai nazaridan (tarmoq va kasb-malaka, ammo ular ishlab chiqarish natijalariga mehnatning ta'siri yo'nalishi bo'yicha bog'liq emas) kuzatish mumkin.

Tarmoqlar ishchi kuchi xususiyatlari tavsifi bilan uncha bog'liq emas. Uning mezonlari mahsulot va xizmatlar tuzilishi xususiyatidan kelib chiqadi va shuning uchun bandlikning asosiy tavsiflarida ajralgan: (malakasi, vazifalari va hakozolar bo'yicha).

Kasbiy va malakaviy tuzilish inson omilidan kelib chiqadi: mehnatning mazmuni va xarakteri, ular o'z navbatida, ishchilarning ma'lumoti, tajribasi, qobiliyatlari bilan bog'liq. Agar kasbiy tavsiflarni tarmoq nuqtai nazaridan qarab chiqadigan bo'lsak, unda kasblarga tarmoqning ta'siri aniqlanadi, ya'ni

ushbu tarmoq uchun tegishli xususiyatli yoki ikki yoqlama kasb va mutaxassisliklarning rolini kuzatish mumkin. Biroq, ishchi kuchi kasb-malaka bo'yicha taqsimlanishiga uning sifati asos bo'ladi.

Ijtimoiy unumdorlik barcha ishchi kuchlari mehnatining kompleks natijasidir. Barcha unumdorlik omillari ishlab chiqarish va mehnat madaniyatini kasb etadigan texnologik, ta'lim-malakaviy, tashkiliy-boshqaruv kabi turlarda bo'lsa ham, ularning umumiy belgilari sifat jihatidan o'zgarishlaridadir. Faoliyati yuqorida keltirilgan unumdorlik omillarining konkret tarzda mavjudligini tashkil qiladigan takror ishlab chiqarish ishchi kuchi guruhlarining chegaralarini ko'rib chiqamiz. Birinchi guruhga fan-texnika rivojlanishi bilan bog'liq vazifalarni bajaruvchi guruhlar kiradi. Ikkinchi guruhni ishlab chiqarishni tashkiliy - iqtisodiy ta'minlovchi guruhlar tashkil qiladi. Uchinchi guruhga ishchi kuchi va jami aholini rivojlantirish bilan band bo'lgan ta'lim va kadrlar tayyorlash tizimi xodimlari kiradi. Inson sog'lig'ini va hayotini saqlash, atrof-muhit muhofazasi tashkilotlari kadrlari to'rtinchi guruhga kiradi. Beshinchi guruhga mahsulot ishlab chiqaruvchi va xizmatlar ko'rsatuvchi ishchilar kiritilgan. Bu guruhdagilar faoliyati natijalari «o'lchamlar va ishlab chiqarish vositalari samaradorligi» omili bilan bog'liq. Ishlab chiqarish kadrlarining son jihatidan salmoqqa ega bo'lishi hali ko'p yillar saqlanib tursa kerak, lekin bandlikning o'sishi hozirgi kunda noishlab chiqarish sohalari hisobiga to'g'ri kelmoqda.

Takror ishlab chiqaruvchi faoliyat turlari bir-biri bilan ishlab chiqarishning oxirgi natijalariga ta'sir qilish ko'lamining miqyosi, chuqurligi, vaqti va xarakteriga qarab, mehnatning ichki funksional taqsimoti, xarakteri va h.k. lar bilan farq qiladi (70).

7.2. Korxonalarning ilmiy-texnikaviy rivojlanishida malakali kadrlarning o'rni

Ilmiy-texnik rivojlanish mutaxassislarining asosiy vazifasi fan-texnika taraqqiyotini har tomonlama ta'minlashdir. Bu guruhga xodimlarning turli kategoriyalari kiritiladi, lekin amalda fan-texnika kadrlari haqida gapirilganda oliy malakali mutaxassislar, ilmiy xodimlar va muhandislar ko'zda tutiladi. Ular orasida, ayniqsa, muhim guruh ishlab chiqarishdagi ilmiy tatqiqotlarda band bo'lgan mutaxassislar tashkil qiladi. 1960-1990 yillar orasida rivojlangan davlatlarda ilmiy-texnik kadrlarning ishchi kuchidagi ulushi o'rtacha 2-2,5 barobar o'sdi.

O'tgan asrning 50-60-yillarida ilm-fanda band bo'lgan kadrlarga qiziqish ortdi. Ularning sonini oshirish va bu o'sishni asoslashga intilish kuchaydi. Bunday tadbirlar, o'z navbatida, ilmiy kadrlarni hisobga olish usullarini takomillashtirishni talab qilardi. Natijada «umumiy bandlik ekvivalenti» deb nom olgan ko'rsatkich kelib chiqdi. Bu ko'rsatkich mutaxassislarning bevosita ilm-fan bilan bog'liq bo'lmagan faoliyati, o'qitish va ma'muriy vazifalarni

bajarish vaqtini hisobga olmaslikka asoslangan. Masalan, agar universitet professori o'z ish vaqtining yarmini o'qitishga, 1/4 qismini maslahatlarga, qolgan vaqtini ilmiy ishga sarflasa, bu holda u 1/4 qismga ilmiy xodim (1-1/2-1/4) sifatida hisobga olinadi.

O'tgan asrning 70-yillarida ilmiy kadrlardan intensiv foydalanish masalalari birinchi o'ringa chiqdi. «Endi ilmiy kadrlar o'z sonlari o'sishiga mos ravishda mehnat natijalarini o'stira olishadimi?» degan savol paydo bo'ldi. 1990yillardagi kuzatishlar shuni ko'rsatdiki, ilm-fanga jalb qilinganlar soni o'sishi bilan ularning unumdorligi pasayib borar ekan. Masalan, AQSH universitetlarida talabalar soni o'sishi o'rtacha akademik natijalar pasayishiga olib keldi. Demak, ilmiy kadrlar sonining o'sishi obyektiv ravishda mos keluvchi insonlarning yo'qligi bilan cheklanar ekan.

Rivojlangan davlatlar fan-texnika inqilobining ikki muhim bosqichini tugalladilar. Birinchi bosqichda (o'tgan asrning 40-50yillari) ilm-fan asosan qurollanish tizimini yaratishga, harbiy-texnik ustunlikka erishishga yo'naltirilgan edi. Ikkinchi bosqichda (60-80 - yillar) iqtisodiy o'sishning maqbul sur'atlarini ta'minlash, asosiy tarmoqlarning raqobatbardoshligini oshirish kabi sifat jihatdan yangi maqsadlarga erishildi. Fan-texnika omili iqtisodiyotda yetakchi bo'lib qoldi.

Fan-texnika inqilobining uchinchi bosqichida rivojlangan davlatlar axborot xizmatlari, tibbiyot, ekologiya kabi hayot sifatini oshiruvchi va iqtisodiyotning barqaror o'sishini ta'minlovchi sohalarni rivojlantirishga e'tibor bermoqdalar.

Hozirgi kunda ko'pgina yirik korporatsiyalar ilmiy-texnik rivojlanishga muhim urg'u bermoqdalar. Ular ilmiy-texnik rivojlanishga ko'plab investitsiyalar sarflamoqdalar. Masalan, Rossiya fanlar akademiyasiga qarashli ilmiy-tadqiqot institutlari 2003yilda hususiy komaniyalar tomonidan berilgan buyurtmalarni bajarish evaziga 500 mln. rub. daromad ko'rganlar. «Русский алюминий» metallurgik kompaniyasi esa byudjetida Rossiya FA ga 2.5 mln. dollar miqdoridagi buyurtmani rejalashtirgan (25).

7.3. Boshqaruvchi va iqtisodchi kadrlarning shakllanishi

Boshqaruvchilar va iqtisodchilar. Bu ishlab chiqarish guruhi o'z ichiga asosiy ishchilar (boshqaruvchilar, huquqshunoslar, iqtisodchilar, buxgalterlar), shuningdek, boshqaruv jarayonlariga xizmat ko'rsatuvchi xodimlarni oladi. Guruhning asosiy xodimlari menejerlar, ma'murlar va tashkilotchilar bo'lib, ularning mehnat funksiyalari asosan iqtisodiy mazmunga ega.

Rahbarlar mehnati unumdorligini baholashning o'ziga xosligi shundaki, ular insonlar bilan ishlaydilar. Rahbar mehnati unumdorligini uning qo'l ostidagilari mehnati natijalari asosida baholash mumkin. Rahbarning vazifasi – barcha xodimlarni va ayniqsa, mutaxassislarni samarali ishlashga rag'batlantirishdir.

Rahbarlar-vazifalari tarkibida boshqaruv tizimini takomillashtirishga qaratilgan faoliyatning ulushi ortib bormoqda. Masalan, amerikalik buxgalter va moliyaviy nazoratchilar (auditorlar) vazifalariga mustaqil ravishda hisobga olish shakllarini takomillashtirish, statistik tahlilning yanada samarali usullarini ishlab chiqish kiradi. Bunday talabning amalda qo'llanishi odatdagi davriy hisobotlar yo'q bo'lishiga olib keladi. Ular o'rniga iqtisod bo'limining har qanday vaqtda kerakli axborotlarni bera olishiga ko'maklashadi.

Iqtisodiyotning ijtimoiy tayyorgarlikka ega bo'lgan kadrlar bilan ta'minlanganligi. O'tgan asrning 50-60-yillarida menejerlar o'z faoliyatida yangi ko'rinishdagi muammoga duch keldilar: bozorga chiqarilgan yangi tovarlarning 40-90 foizi iste'molchilar talablariga mos kelmay, zarar keltirdi. Buning asosiy sababi – avvalgi texnokratik menejmentga ko'nikib qolgan rahbarlar bozorning zamonaviy talablarini to'g'ri aniqlay olmaganligi, mahsulotni faqat qisqa davrdagi foydani ko'zlab marketing tadqiqotlarini qo'llamagan holda ishlab chiqarilganligidadir.

Yuqoridagi xatodan tashqari amerikalik rahbarlar F.Teylordan qolgan ta'limotga asoslanib, inson kapitaliga yetarli baho bermaganlar, unga tashabbussiz, befarq omil sifatida qarab, bu sohadagi investitsiyalarni xarajatlar deb hisoblaganlar. Lekin, o'tkazilgan amaliy, iqtisodiy, ijtimoiy va psixologik izlanishlar teylorizmga qarama-qarshi natijalarni berdi. Iqtisodchilar inson kapitaliga investitsiyalar faqat ijobiy natijalar berishini isbotladilar. Ijtimoiy soha olimlari korxona va uning xodimlari o'rtasidagi munosabatlar, motivatsiya, guruh manfaatlari va nizolar sohasida yangi tadqiqotlar o'tkazib, bu sohaga o'z hissalarini qo'shdilar. Natijada yangi menejment konstitutsiyasi shakllandi. Rahbarlarni tayyorlashda strategik rejalashtirish, qaror qabul qilish, boshqaruvda marketing va moliyaviy tahlil kabi yo'nalishlar o'rganila boshlandi. Korxona rahbarligiga ko'proq ijodkor shaxslarni jalb qilishga intilish hozirda barcha rahbar-mutaxassislarning 45,3 foizi ijtimoiy va gumanitar tayyorgarlikka ega bo'lishiga olib keldi.

Iqtisodchi kadrlarni tayyorlash modeli. Hozirgi paytda umuman, oliy ta'lim va xususan, iqtisodiy nazariya sohasida ta'limni rivojlantirishda AQSH jahonda 1-o'rinda turadi (Iqtisodiyot bo'yicha Nobel mukofotlarining ko'pchiligi AQSHdan). AQSH universitetlari o'z mamlakatlaridan ancha uzoqlarda ham iqtisodiy ta'limlar standartlarini o'rnatishda yetakchi rol o'ynaydilar. U yerda amaliyotchi-iqtisodchilar soni, iqtisodiy fanlarga ketadigan xarajatlar, talaba va aspirantlar kontingenti boshqa rivojlangan mamlakatlarning bu boradagi hamma ko'rsatkichlarini qo'shganda ham bir necha marta yuqoridir. Iqtisodiy ixtisosliklardan birining mutaxassislarini tanlash, tayyorlash va ulardan foydalanish borasidagi amerikacha modelning asosiy belgilarini ko'rib chiqayotganda seziladiki, unda oliy maktabda tadqiqiy va amaliy turdagi mutaxassislar tayyorlash samarali jarayonining umumiy prinsiplari bayon etiladi.

AQSHda bu turdagi kadrlarga bo'lgan talabni aniqlashning oddiy va ishonchli tizimi tashkil topganiga ancha bo'lgan. Uning asosiy bo'g'inlariga quyidagilar kiradi:

⇒ faqatgina bitiruvchilari emas, balki boshqa obro'li o'quv yurtlari aspirantlari va yosh o'qituvchilari ham jalb qilinishini nazarda tutadigan universitetlarning shaxsiy ehtiyojlarini hisobga olish;

⇒ iqtisodchilarning turli ixtisoslashgan professional jamiyatlarining axborot-vositachilik faoliyatlari;

⇒ davlat muassasalari xizmatiga qabul qilishning yo'lga qo'yilgan konkurs tizimi;

⇒ shaxsiy aloqalarning keng tarqalgan tarmog'i. Bundan tashqari, bandlik va ish haqi tendensiyalari haqida yosh iqtisodchilar ishining xarakteri bilan tanishtirib boruvchi kasbga yo'naltirish tizimi mavjud. Bunday ishlar bilan o'z nizomiga ko'ra, AQSH Mehnat vazirligi shug'ullanadi.

7.4. Inson resurslarini shakllantirish sohasi kadrlari

Ko'rib chiqilayotgan guruhning asosiy qismini o'qituvchilar tashkil qiladi. Ularga turli konsultantlar va kutubxona, muzey xodimlari qo'shiladi. Jamiyat resurslari sarfining katta qismi ta'lim sohasidagi barcha o'quvchilar mehnatidan iborat, amalda bu mehnat asosiy sarflanadigan komponent va natija sifati omilidir, boshqa moddiy va nomoddiy (o'qituvchilar mehnati) resurslar esa qo'shimcha va xizmat ko'rsatish rolini o'ynaydi va o'quvchilar mehnati unumdorligini oshirish vositasi sifatida xizmat qiladi.

Mamlakatning ma'naviy salohiyatini oshirishda eng kam sonli guruh asosiy ahamiyatga ega. U adabiyot arboblari, madaniyat va san'at xodimlaridan iborat. Ularning faoliyati, jamiyat rivojlanishiga har tomonlama ijtimoiy-gumanitar ta'sir ko'rsatadi.

Yuqorida ko'rsatilgan faoliyat turlarining iqtisodiy natijasi — bilimlar, ko'nikmalar va malaka fondiga hamda aholi ishchi kuchining shaxsiy sifatlariga uzoq muddat samara berishga qo'shgan hissasidir.

Ma'naviy va estetik yutuqlarda o'z aksini topgan inson faoliyati natijalari iqtisodiy rivojlanish uchun tobora muhim bo'lib bormoqda. Institutsional yo'nalish liderlaridan biri D.Gelbreyt bu hodisaning iste'mol jihatiga alohida urg'u beradi: «Ilmiy va texnik muvaffaqiyatlar inson qoniqishining yakuniy chegarasi deb o'ylashga asos yo'q. Iste'mol o'sishi bilan ma'lum bir vaqtda go'zallikka intilish ustun kelishini kutish mumkin. Badiiy yutuqlardan bahra olish imkoniyati ko'rinadigan chegaraga ega emas, ular texnik taraqqiyot yaratgan imkoniyatlardan ancha yuqori».

Amalda ma'naviy jarayon nafaqat iste'mol sohasini, balki ishlab chiqarish sohasini ham o'z ichiga oladi. Mehnatni mazmunan boyitish sharoitida eruditsiya, intelligentlik, ishbilarmonlik, adolat, insof hamda shaxsiy xislatlar (saxiylik,

insonparvarlik, yuqori did, tezkorlik) ishlab chiqarish uchun tobora muhim bo'lib bormoqda va insonlar ishlab chiqarish faoliyati motivatsiyasining cheksiz manbaini shakllantirmoqda.

Milliy iqtisodiyot tarkibida tibbiyot, ta'lim, ijtimoiy xizmat ko'rsatish kabi sohalar salmog'ining o'sishi hamda ijtimoiy va gumanitar fanlarning ahamiyati ortishi bilan mamlakat ma'naviy va intellektual salohiyatining muhimligi yaqqol namoyon bo'ladi.

Hozirda intellektual va ma'naviy salohiyat o'sishiga o'z hissasini qo'shayotgan shaxslarning ishlari natijalari xalq ommasi va firmalarga tekinga kelmoqda.

D.Gelbreyt madaniyatning tashkiliy ko'rinishlarini kapitalistik bozor atamalarida quyidagicha ifodalaydi: «Rassmomlar, haykaltaroshlar, pianistlar, yozuvchilar va musiqachilar va ularning guruhlari firma sifatida faoliyat yuritib, katta kompaniyalarga o'zlari uchun bozor topib berishni so'rab murojaat qiladilar». Agar insonning har tomonlama rivojlanishi firmalarning raqobatbardoshligi va daromadliligiga ta'sir qilsa yoki «ikki tizim musobaqasi» vositasi bo'lsa (AQSH - Sobiq Ittifoq) bu tarmoqning yaratilishi davlat tomonidan rag'batlantiriladi.(26)

7.5. Inson resurslarini boshqarishning ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy sharoitlari

Inson resurslarini boshqarishning muhim masalalaridan biri ulardan samarali foydalanishdir. Shuning uchun muvaffaqqiyatli boshqaruvchilar doimo: «Bizning eng katta boyligimiz – insonlardir», deyishdan charchamaydilar.

Duglas Mak Gregar bir qator Amerika kompaniyalarida inson resurslarini boshqarish tajribasini o'rganib, ikkita qiziqarli nazariyani shakllantirdi:«X»va«Y».

Birinchi nazariya («X») shundan kelib chiqadiki, barcha odamlar dangasadir, ularni o'zlari yoqtirmaydigan mehnatga iqtisodiy, ma'muriy, psixologik usullar bilan majburlash zarur, ya'ni «kaltak va shirinlik» siyosatini qo'llash lozim.

Bundan tashqari, ko'pchilik o'ziga javobgarlikni olgisi kelmaydi, doimo nazoratga muhtoj bo'lib, tashabbuskor bo'lmaydi.

Ikkinchi nazariya («Y») aksincha: mehnat inson uchun tabiiy va ko'ngillidir, hamma mehnatkashlar javobgarlikni his qiladigan, tashabbuskor, tadbirkor va yaxshi natijalardan manfaatdor. Odamdagi bu sifatlarni taqdirlash tizimi rag'batlantiriladi.

Hozirgi kunda rivojlangan davlatlarda «X» nazariyasi arxivga topshirilgan. «Kaltak» boshqaruvchi qo'lida ish bermay qo'ydi, «shirinlik» esa ilgarigi yagona rag'batlantiruvchilik rolini yo'qotdi. Rivojlanib borayotgan chet el firmalarining eng yaxshi boshqaruvchilari «Y» usulini qo'llamoqdalar: «asosiysi - samarali mehnatga ishlovchining qiziqishini orttirish».

Yaponiyalik boshqaruvchilar kompyuterli miyalarida Duglas Mak Gregor nazariyasini har tomonlama o'rganib, o'zlarining xodimlarni boshqarish

uslublarini kashf etishdi. Uilyam Ouchi bu kashfiyotni «Z» nazariyasi deb atadi. U butun dunyo ko'z o'ngida iqtisodiy mo'jiza yaratdi. Mamlakat xususiyatiga asoslangan «Z» nazariyasi formulalari qanday va uni amerikacha usul bilan solishtirsa qanday farqlari bor?

7.1-jadval

Firmalar boshqaruvi turli usullarining xususiyatlari

Mezon	Boshqaruvchi	
	Yaponiyalik	Amerikalik
Tashkilot tamoyili	O'zaro moslik	Samaradorlik
Mehnatga munosabat	Vazifalarni bajarishga yo'naltirilgan	Loyihani amalga oshirishga yo'naltirilgan
Lavozim raqobati	Unchalik aks etmagan, ba'zi hollarda ko'rinib qoladi	Erkin va ochiqchasiga raqobat
Lavozim kafolati	Yuqori	Barqaror emas
Qarorlarni qabul qilish	Pastdan yuqoriga («riji» tizimi)l	Yuqoridan pastga boshqaruv va axborot tizimi orqali
Hukumat vakilligi	Kam tarqalgan	Keng tarqalgan
Qo'l ostidagilar bilan munosabat	«Oilaviy», uzoq muddatli, otalarcha g'amxo'rlik (pensiyagacha)	Rasmiy
Ishga yollash uslubi	O'quv yurtini tugallagandan so'ng	Ishbilarmonlik sifatlariga ko'ra
Mehnatga haq to'lash	Ish stajiga ko'ra kafolatlangan ish haqi	Natijalar va kelishuv asosida

7.1-jadvaldan ko'rinib turibdiki, bu usulda birinchidan, odamlar haqida g'amxo'rlik alohida o'rin egallagan.

Agar yaxshi «yanki» - biznesmen o'z xodimlarining ish haqini oshirishni o'ylasa, yaponiyalik menedjer esa o'z ishchisining hayot sifatini har tomonlama oshirishga e'tibor beradi (masalan, qaerda yashaydi, qanday ovqatlanadi, bo'sh vaqtini qanday o'tkazadi, turmush o'rtog'iga nima yoqadi, farzandlari qayerda o'qiydi va h.k.).

Ikkinchidan, boshqaruv qarorlari qanday qabul qilinadi: amerikaliklar ko'proq ma'muriy, maslahat usullari tarafdorlari bo'lsalar, ularning okean orti raqobatchilari o'z qo'l ostidagi xodimlari bilan axborotlar va g'oyalari to'g'risida ochiqchasiga fikr almashadilar.

Amerika firmalaridan farqli o'laroq, Yapon firmalariga umr bo'yicha yollash tizimi, kadrlarning har 2-3 yilda gorizontal va vertikal aylanishi (rotatsiyasi), natijalar uchun jamoa javobgarligi xosdir.

Insonga nisbatan ideal boshqaruv usuli. Dunyodagi eng yirik banklardan biri - «Cheyz Manxetton benk» «Odamlarga ishlarini bajarishda qanday yordam

berish kerak» ligi masalasi nuqtai nazaridan boshqaruvchining huddi shunday shartli tipini ishlab chiqdilar.

Sektorlar mazmuni:

⇒ insonparvar bo‘lish;
⇒ hamkasblar bilan do‘stona aloqada bo‘lish;
⇒ hammaga yoqadigan harakat qilish;
⇒ qo‘l ostidagilardan (biri) shaxsiy manffatlari yo‘lida foydalanish;
⇒ nimagadir bog’liq bo‘lish;
⇒ qaror qabul qilishdan qochish;
⇒ muqobil fikrni qabul qilmaslik;
⇒ kuch ishlatish;
⇒ hech narsaga qaramasdan g’alabaga intilish;
⇒ natijalardan qoniqish hosil qilmaslik;
⇒ maqsadga intiluvchan bo‘lish;
⇒ o‘z ishidan zavq olish.

Samarali boshqaruv tezroq ishlashni emas, balki aqli ishlashini o‘rgatadi. Ammo mamlakatimizda rahbarlardan ko‘pchiligining boshqaruv madaniyati shunchalik pastki, aynan shu bois eng boy inson resurslari talab qilinmasdan qolib ketmoqda yoki umuman bekorga sarflanmoqda. Agar insonga bo‘lgan munosabatni mehnat sub’ekti yoki boshqaruv obyekti sifatida o‘zgartirilsa, iqtisodiy muvaffaqiyat ta’minlanadi.

Samarali boshqaruv eski taqsimot amaliyoti o‘rniga yangi, ancha samaraliroq taqdirlash tizimiga yo‘l ochib beradi. Uning uchun jahon boshqaruv ilmining tamoyillari, strategiyalari, texnologiyalari va taktikalarini chuqur o‘rganish kerak.

Rivojlanayotgan korporatsiyalarda eng qimmatbaho mahsulot — g’oyalardir. Samarali boshqaruv xodimlardagi original novatsiyalarni, g’oyalarni qadrlaydi va ularni amalga oshirishga imkon yaratadi.

Amerikalik professor Mishel Le Bef dunyoda eng zo‘r boshqaruv tamoyilini ochib berdi: «Nima taqdirlansa, shu narsa bajariladi». Biroq, ichki ishlab chiqaruvchilar huddi shu tamoyilni insonlarni boshqarishda tan olishni istamaydilar.

Jahon bozoriga kirib borayotgan jamiyat uchun firma yoki tashkilotlarning uzoq muddatli taraqqiyotini o‘ylaydigan yuqori bo‘g’in rahbarlari zarur. Ular o‘zlarining ijtimoiy mas’uliyatlarini his qilishlari kerak. Sobiq ittifoq davridan qolgan vaqtinchalik, o‘tkinchi natijalarni (choraklik, yillik rejalar) yoki foyda olishni taqdirlash xodimlarning munosib moliyaviy, ijtimoiy va kasbiy jihatdan rivojlanishini rag’batlantirmaydi.

Yuqori etalon boshqaruvchilarning boshqaruv madaniyati darajasi quyidagicha tavsiflanadi:

⇒ strategik fikrlash;
⇒ jamiyat oldidagi mas’uliyat darajasi;

⇒ birgalikdagi harakatni tashkil qilish qobiliyati;
⇒ aql bilan tavakkal qilish;
⇒ «natijaga ko'ra» taqdirlash tizimini qo'llash;
⇒ shaxsning rivojlanish, yangilanishga intilishi;
⇒ ijtimoiy-madaniy texnologiyalarni samarali qo'llash.

AQSHning eng yaxshi korporatsiyalari, masalan, «Didjital Ekviament Korporeyshn» yoki «IBM» o'zlaridagi har bir xodimni har yili 25 kundan 40 kungacha o'qitadilar. Yaponiyada esa xodim gorizontal tuzilmada yetarli tajriba orttirsa, uni albatta, yuqoriga ko'taradilar.

Keyingi yillarda amerikalik boshqaruvchilar vatandoshlari o'z ishlariga unchalik fidoiy emasliklaridan jiddiy tashvishga tushmoqdalar.

Ma'lum bo'lishicha, xodimlarga qancha to'lash emas, balki qanday to'lash ham muhim ekan. Amerikalik ishchilar to'satdan yuz beradigan shtatlar qisqartirilishi tufayli ishdan bo'shatishlardan kafolatlangan emaslar.

Samarali boshqaruv inson resurslaridan yaxshiroq foydalanish uchun nimani rag'batlantirishni to'laligicha aniqlab beradi. Rentabelli ishlayotgan korxonaning maqsadi — kichkina mo'jiza yaratish; oddiy ishchilarga o'zlari bilmagan qobiliyatlarini ochib berishga yordamlashishdir.

Qisqacha xulosalar

Shunday qilib, ijtimoiy unumdorlik darajasi iqtisodiyotdagi barcha ishchi kuchi ish joylarining hamma pog'onalarida o'z vazifalarini qanchalik malakali bajarayotganliklariga bog'liq. Iqtisodchi kadrlar ish joyini doimiy tahliliy baholash asosida ishga qabul qilish mezonlarini va taxminiy bazaviy ish haqi darajasini aniqlaydilar.

Samarali boshqaruv inson resurslaridan yaxshiroq foydalanish uchun nimani rag'batlantirishni to'liq aniqlab beradi. Rentabelli ishlayotgan korxonaning maqsadi — oddiy ishchilarga o'zlari bilmagan qobiliyatlarini ochib berishga yordamlashishdir.

Nazorat va muhokama savollari

1. Mehnat mazmunining tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
2. Mehnat mazmunining shaxsiy jihatlari nimalarda namoyon bo'ladi?
3. Firma darajasidagi mehnatni boshqarish tizimida mehnat mazmunining o'rnini qanday baholash mumkin?
4. Mehnat mazmunining tuzilmaviy jihatlari nimalarga taalluqli?
5. Iqtisodiyotda ishlab chiqarish sohalarini necha kompleksga ajratilgan?
6. Ishchi kuchi tuzilishi jihatidan qanday guruhlarga bo'linadi?
7. Fantexnika taraqqiyoti kadrlari tarkibiga kimlar kiradi?
8. Inson resurslarini shakllantirish sohasi kadrlari haqida nimalarni bilasiz?

9. Inson resurslarini boshqarish nazariyalarini tushuntiring.

10. Rivojlanayotgan korporatsiyalarda inson resurslaridan hozirgi kunda nimalar talab qilinayapti?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Бозор ислоҳотларини чуқурлаштириш ва иқтисодиётни янада эркинлаштириш соҳасидаги устивор йўналишлар амалга оширилишини жадаллаштириш чора тадбирлари тўғрисида»ги Фармони. //«Халқ сўзи» газстаси 2005 йил 15 июн №114.

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Микрофирмалар ва кичик корхоналарни ривожлантиришни рағбатлантириш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармони //«Халқ сўзи» газетаси 2005 йил 21 июн, № 118.

3. Абдурахманов К.Х. «Экономика труда» -М.: «Экзамен», 2003.

4. Абдураҳмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р.. Акбаров А.М. «Персонални бошқариш». -Т.: 2004.

5. КомиссароваТ.А.«Управление человеческими ресурсами» М.: «Дело», 2003.

6. Парзиқулов Н.Р., Муҳамедова О.Ҳ., Бакиева И.А. «Инсон ресурслари иқтисодиёти» -Т.: ТДИУ, 2004.

Internet saytlari

1. www. Uz.Report.com BVV gazetasining rasmiy sayti

2. www. uza.uz. O'zekiston milliy axborot agentligining sayti.

3. www.review..uz Экономическое обозрение jurnalining rasmiy sayti.

4. www.demoscope.ru Rossiya FAning inson demografiyasi va ekologiyasi Markazining demografik haftanomasi «Demoskop weekly».

5. www.gks.ru Rossiya Federatsiyasi Statistika qo'mitasining rasmiy sayti.

6. www.odci.gov //cia/publikations/pubs.html AQSH Markaziy Qidiruv Boshqarmasining butunjahon dalillar kitobi. Dunyoning barcha mamlakatlari bo'yicha ma'lumotlardan iborat, jumladan inson resurslari haqida ham ma'lumotlar mavjud.

VIII BOB

INSON RESURSLARINING TARKIBI VA UNI KORXONA MIQIYOSIDA TAHLIL ETISH

8.1. Korxona miqiyosida inson resurslarining tarkibi

Korxonaning asosiy salohiyati kadrlardan iborat. G'oyalar qanchalik yaxshi bo'lmasin, eng yangi texnologiyalar bor bo'lmasin, yaxshi tayyorlanmagan kadrlarsiz yuqori natijalarga erishish mumkin emas.

Xodimdan foydalanishning yuqori samaradorligini ta'minlash uchun u bilan ishlashda muntazam tahlil olib borish zarur.

Amaliy jihatdan olganda xodim korxonaning eng zarur resursi hisoblanib, uning salohiyatidan samarali foydalanish har bir ishlovchi bajaradigan konkret ishlab chiqarish jabhalarining xususiyatlaridan kelib chiqadigan maxsus tahlil o'tkazishni talab qiladi.

Ushbu tahlilning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

- ishlovchilarni soni va jinsi, yoshi, mutaxassisligi, martabasi va malaka darajasi tarkibi bo'yicha tadqiq qilish;
- korxonaning kadrlar bilan ta'minlanganligi darajasini aniqlash;
- ish vaqtidan foydalanish haqidagi ma'lumotlarni tekshirish;
- xodim harakatining shakli, dinamikasi va sabablarini, mehnat intizomining ahvolini o'rganish;
- qo'l mehnatida, malakasiz va og'ir jismoniy mehnatda band bo'lganlar soni va dinamikasini aniqlash;
- mehnat faoliyatining ijtimoiy harakatlarini tadqiq qilish;
- mehnat motivatsiyasi, kasb-malaka jihatidan lavozimlarga ko'tarsish;
- mehnatdan qoniqish hissini uygotish;
- korxonaning kadrlar bilan ta'minlanishini yaxshilash, ularning tuzilmasini takomillashtirishga qaratilgan tadbirlarni ishlab chiqish.

Tahlil ma'mulotlarining asosi bo'lib statistik hisobotlar, kadrlar bo'limi ma'lumotlari, ish vaqtidan foydalanishni o'rganadigan maxsus ma'lumotlar xizmat qiladi.

Korxonada inson resurslari bilan ta'minlanganligi tahlili ulardan foydalanish kategoriyalarini o'rganishdan boshlanadi. Inson resurslarini kategoriyalar bo'yicha guruhlash tegishli kasb va malakadagi ishlovchilarga bo'lgan talabni aniqlash, mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari o'rtasida bog'liqlik o'rnatishni tashkil qilish, xodimdan oqilona foydalanish imkonini izlash ishlarini yengillashtiradi.

O'zbekistonda hamma ishlovchilar quyidagi klassifikatsiya belgilari bo'yicha bo'linadi:

- ishlab chiqarish jarayonidagi bajaradigan ishlari bo'yicha ishchilar asosiy,

yordamchi va xizmatchilarga (kichik xizmat ko‘rsatuvchi, shogirdlar, qo‘riqchilar);

- haqiqatdagi faoliyat tavsifi bo‘yicha (ish turi) ular egallagan lavozimiga ko‘ra bo‘linadi;
- texnologik jarayonda qatnashish tamoyili bo‘yicha: mahsulot ishlab chiqarishdagi ishchilar asosiy va yordamchiga, xizmatchilar, rahbarlar, mutaxassislarga va texnik hodimlarga (boshqa xizmatchilarga);
- ish muddati bo‘yicha doimiy, vaqtinchalik va mavsumiy ishlovchilarga.

Moddiy ishlab chiqarishdagi ishlovchilar ikki guruhga bo‘linadilar:

a) asosiy faoliyatda band bo‘lgan xodimlar;

b) asosiy faoliyatda band bo‘lmagan xodimlar. (26)

8.2. Inson resurslarining tarkibi bo‘yicha salmog’ini aniqlash tartibi

Son jihatidan xodimlarga bo‘lgan talabni aniqlash vazifasi ma’lum vaqt davomida ishlovchilar sonini hisoblashdan iborat. Xodimlardan foydalanish samaradorligini tahlil qilish uchun xodimlar soni ko‘rsatkichini ko‘rib chiqish kerak. O‘zbekiston Respublikasining «Korxonalar to‘g’risida»gi Qonuniga muvofiq korxona xodimlar sonini, ularning kasb malakasi tarkibini o‘zi aniqlaydi va shtatlar jadvalini tasdiqlaydi.

Ro‘yxat bo‘yicha sanoat ishlab chiqarishi xodimlari (SIX) soni doimiy, davriy, bir yoki undan ko‘proq vaqtga vaqtinchalik ishga qabul qilingan korxonaning hamma ishchilari (SI), rahbarlari (SR), mutaxassislari (SM), boshqa xizmatchilarini (SX) o‘z ichiga oladi.

$$SIX = SI + SR + SM + SX$$

Ro‘yxatdagi ishlovchilar soniga haqiqatda ishlayotganlar, xizmat safaridagilar, mehnat, homila va tug’ruq bo‘yicha ta’tildagilar, davlat va jamoat vazifalarini bajarish tufayli ishga chiqmaganlar, kasalligi va ma’muriyat ruxsati bilan ishga kelmaganlar, agar ularning o‘rni, shtat bo‘yicha saqlangan bo‘lsa, ular jumlasiga kiradi.

Ma’lum vaqt ichida ishlovchilar sonini hisoblash uchun o‘rtacha ro‘yxat bo‘yicha ishlovchilar soni ko‘rsatkichidan foydalaniladi. Bunda o‘rtacha mahsulot ishlab chiqarish, o‘rtacha ish haqi, o‘rtacha daromad, kadrlar oqimi va ulardan foydalanish intensivligi kabi ko‘rsatkichlarni tahlil qilish zarur. Bir oydagi o‘rtacha ro‘yxatdagi ishlovchilar soni (S) oyning bayram va dam olish kunlarini qo‘shgan holda har bir ish kuni bo‘yicha ro‘yxatdagi ishlovchilar yig’indisini oydagi ish kunlari soniga bo‘linib, aniqlanadi:

$$\overline{S}_O = \sum_{i=1}^{n} Sui$$

Bu yerda: Sui - oyning har bir ish kunida ro‘yxatdagi ishlovchilar soni;

n - shu oydagi ish kunlari soni.

Korxonaning xodimlar bilan ta'minlanganligini aniqlash uchun haqiqatdagi xodimlar soni reja (bazis) davridagi hisob bo'yicha soni bilan taqqoslanadi.

Korxonaning xodimlar bilan ta'minlanganligini tahlil qilish uchun analitik jadval tuziladi, tahlil quyidagi formulalar asosida ularning darajasi va dinamikasi bo'yicha aniqlanadi:

$$\pm \Delta C = Chaq. - Crej.baz. \quad \text{(nafar)}$$

$$\pm \Delta C = \frac{Chaq}{Crej.baz} \cdot 100 - 100 \quad (\%)$$

Xodimlar sonini tahlil qilishda o'zimizda va chet el tajribalarida qabul qilingan yondashuvlar o'rtasida keskin farq yo'q. Son jihatidan xodimga bo'lgan talabni tahlil qilishning yana bir necha usullari mavjud.

Xodim sonining mutlaq farqini (o'zgarishini) aniqlash. Tahlil haqiqatdagi sonning rejaga nisbatan, umuman, xodimlarning kategoriyalari bo'yicha mutlaq o'zgarishini hisoblashdan boshlanadi. Tahlil uchun ma'lumotlar 8.1-jadvalda keltirilgan.

Hisob-kitob natijalari shuni ko'rsatadiki, umuman olganda, korxona kadrlar bilan yetarli ta'minlangan. Xodimlarni kategoriyalari bo'yicha reja ma'lumotlaridan mutlaq o'zgarish statistikasi korxonada asosiy ishchilar (5 nafarga) yetishmasligini ko'rsatadi, ammo yordamchi ishchilar 4 nafarga ortiq. Ishlab chiqarish jarayonida hamma ishchilar ham bir xil rol o'ynamaydi. Mahsulot ishlab chiqarishga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir qiluvchi ishchilar sonini tahlil qilishda faqatgina mutlaq o'zgarish statistikasi bilan chegaralanib qolish mumkin emas.

Ishchilar sonining reja ma'lumotlaridan nisbiy o'zgarishini aniqlaymiz.

8.1-jadval

Korxonada xodimlar soni o'zgarishining tahlili

Xodimlarning kategoriyalari	Korxona xodimlari soni			Ishlovchilarning mutloq ortiqcha yoki kamligi		
	bazis yil	reja	haqiqatda	gr.2-gr.1	gr.3-gr.1	gr3 –gr2
Barcha xodimlar, jumladan	822	824	820	+2	-2	-4
SIX bundan:	820	820	819	-	-1	-1
Ishchilar ulardan:	720	710	709	-	-1	-1
Asosiy	427	427	422	-	-5	-5
Yordamchi	293	283	287	- 10	-6	+4
Mutaxassislar	73	80	79	+7	+6	-1
Xizmatchilar	25	26	26	+1	+1	-
Kichik xizmat ko'rsatish xodimlari	2 2	4 4	5 1	+2 +2	+2 - 1	+1 - 3

Bu o'lcham ishlab chiqarish rejasining bajarilish darajasiga nisbatan to'g'rilangan rejadagi va haqiqatdagi son o'rtasidagi farq sifatida aniqlanadi. Masalan, ishlovchilar soni va ishlab chiqarish hajmi o'zaro to'g'ri proporsionaldir. Quyidagi misolda tovar mahsuloti ishlab chiqarish rejasi 98%ga bajarilgan. Bu yerdan ishlab chiqarish hajmi uchun talab qilinadigan ishchilarni quyidagicha aniqlaymiz: reja bo'yicha ishchilar sonini mahsulot ishlab chiqarish rejasini bajarganlik foiziga ko'paytiriladi va 100 ga bo'linadi

$$(710 \times 98 : 100 = 696)$$

Nisbiy o'zgarish 709 − 696 = 13 nafarga teng. Shunday ekan, berilgan ishlab chiqarish hajmida ortiqcha ishchilar 13 nafarni tashkil qiladi. Quyida biz 8.2-jadval ma'lumotlaridan foydalanib, xodimlar tarkibini tahlil qilamiz.

8.2-jadval

Korxonada xodimlarning kategoriyalari bo'yicha tahlili

Xodimlarning kategoriyalari bo'yicha taqsimoti	Xodimlar kategoriyalarining salmog'i, %			O'zgarish yoki farq, %		
	bazis yilda	reja	haqiqatda	gr 2-gr1	Gr3-gr1	Gr3-gr2
1.Ishchilar, jumladan	87,8	86,6	86,6	-1,2	-1,2	-
-asosiy	52,0	52,0	51,2	-	-0,5	-0,5
-yordamchi	35,8	34,5	35,1	-1,3	-0,7	-0,6
2. Mutaxassislar	9,9	9,8	9,6	+0,9	+0,7	-0,2
3.Xizmatchilar	3,1	3,2	3,3	+0,1	0,1	-
4.Kichik xizmat ko'rsatish xodimlari	0,2	0,4	0,6	+0,2	+0,4	+0,2
Umuman SIX	100,0	100,0	100,0			

Tahlil vaqtida asosiy ishchilarga nisbatan xizmat qiluvchi yordamchi ishchilarning soni qisqarganligiga alohida e'tibor berish kerak. Yordamchi ishchilar salmog'ining kattaligi ko'pgina ishlab chiqarishni tashkil qilishda va yordamchi ishlar mexanizatsiyasida kamchiliklar borligini tavsiflaydi. Biroq, yangi texnika va texnologiyalarni joriy qilish, ayniqsa, ishlab chiqarish jarayonlarini avtomatlashtirish asosiy va yordamchi ishchilar mutlaq sonining kamayganlik holatida asosiy ishchilar sonining keskin qisqarib ketishi va yordamchi ishchilar sonining ko'payishiga olib kelishini hisobga olish kerak.

8.2 - jadvalda ishlovchilar sonining koeffitsientlarini hisoblash natijalari berilgan (SIX sonidan xodimlar kategoriyalari salmog'i). Hisoblash an'anaviy formulalar yordamida olib boriladi.

$$\textbf{K as.i.soni = S as.ish : SSIP.I x 100\%}$$

$$K = 427 : 820 \times 100 = 52{,}0\%$$

Korxonaning xodimlar bilan ta'minlanganligi, tahlilining keyingi bosqichida uning sifat tarkibi o'rganiladi.

Sifat jihatdan talab, ya'ni kategoriyalar kasb, mutaxassislik, xodimlar malakasi darajasi bo'yicha talab quyidagilarga asoslangan holda tahlil qilinadi:

⇒ ish jarayoniga ishlab chiqarish texnologik hujjatlarda qayd qilingan ishlarni kasb-malakaga bo'lish;

⇒ ish joylari ta'riflarida yoki lavozim yo'riqnomalarida belgilangan lavozim yoki ish joylariga talablar;

⇒ lavozimlar tarkibi belgilangan korxona yoki uning bo'limlari, shtatlar ro'yxati;

⇒ ijrochilar tarkibining kasb-malaka bo'yicha talablar ajratib ko'rsatilgan turli tashkiliy-boshqaruv jarayonlarini aniq belgilaydigan hujjatlar.

Kasblar, mutaxassisliklar va boshqalarning sifat talablari tahlili har bitta sifat talabi mezonlari bo'yicha xodimlar sonini hisoblash bilan birgalikda olib boriladi.

Xodimlarga umumiy ehtiyoj ba'zi sifat mezonlari bo'yicha son jihatidan talab yig'indisini aniqlash orqali topiladi.

Xodimlarning sifat tarkibini tahlil qilish kadrlarga bo'lgan son va sifat ehtiyojlarini oldindan bilish va mavjud tarkib talablarga to'g'ri kelishi uchun tadbirlar belgilash (tanlash, ishga qabul qilish, tayyorlash, adaptatsiya, malakasini oshirish, gorizontal va vertikal joylashtirish, ishdan bo'shatish va h.k.), xodimni o'qitish va malakasini oshirish dasturlarini ishlab chiqish uchun kerak.

Yuqori texnik doiradagi raqobatbardosh mahsulot ishlab chiqarish uchun ishlovchilar soni ularning malakasi bo'yicha ishlab chiqarish talablariga mos kelishi zarur.

Ishlovchilarning kasbi bo'yicha sifat tarkibini tahlil qilishda ishlab chiqarish operatsiyalari ro'yxati va ularning murakkabligini sexlardagi, uchastkalar va ish joylaridagi ishchilarning mutaxassisligi va razryadlari bo'yicha tarkibi bilan taqqoslanadi. Ishlar va ishchilarning o'rtacha razryadlari hisoblanadi.

Agar ishchilarning o'rtacha razryadi ishlarning o'rtacha razryadidan ko'p bo'lsa, korxonadagi ishchilardan ularning malakasi bo'yicha to'liq foydalanilmayotgan va ish haqiga razryadlararo farq uchun ko'p xarajat sarflanayotgan bo'ladi.

Ishlarning o'rtacha razryadi ishchilarning o'rtacha razryadidan oshib ketishi bajarilgan ishlarning va mahsulot sifatining pasayib ketishiga olib keladi. Buning oldini olish uchun ishchilar malakasini oshirish kerak bo'ladi.

Ishlarning o'rtacha razryadi bir oz oshishiga yo'l qo'yish mumkin, chunki bu holda ishchilar malakasi oshishiga sharoit tug'iladi.

Tahlil uslubiyati – ishchilar razryadini va ishlar razryadini solishtirishdir. Malakasini oshirish kerak bo'lgan ishchilar soni esa quyidagi formula orqali aniqlanadi:

$$Si = (R_{ish} - R_{ishchilar}) \times Si\ (jami)$$

Bu tahlil malakani hajm bilan, bajarilayotgan ishlar murakkabligi bilan moslashuvi va kerak bo'lganda malakaviy o'sishni asoslash uchun har bir razryad bo'yicha olib boriladi.

Korxona bo'yicha o'rtacha ko'rsatkich bu moslikni to'liq tavsiflab bermaydi. Buning uchun qaysi kasblar va razryadlar bo'yicha ishchilar malakasining orqada qolayotganligini aniqlash va haqiqatda malakasini oshirishi kerak bo'lgan ishchilar guruhlarini malaka oshirish rejalariga kiritish lozim.

Ishchilar tarkibini mutaxassisligi bo'yicha tahlil qilish ishlar va ishchilar malakasi ideal ravishda mos kelishini o'z oldiga maqsad qilib qo'ymaydi, chunki ish xarakteri va ishchilar tarkibining doimiy o'zgarib turishi bunga imkon bermaydi. Biroq, ishlar va ishchilar malaka darajalari o'rtasidagi farq kattalashib ketmasligining oldini olish uchun bunday tahlilni doimiy ravishda olib borish zarur.

Tajribada ko'pincha ishchilar malakasi bajarilayotgan ishlarning malakaviy darajasiga mos kelmasligi tez-tez uchrab turadi. Shuning uchun bunday vaziyatlarni tahlil qilishda tegishli malakadagi ishlarning bajarilayotgan ishlar umumiy hajmiga nisbatan salmog'i aniqlanadi.

Agar 80% va undan ko'p ishlar o'z malakasi bo'yicha bo'lsa, bu holda ishchilar o'z malaka darajasi bo'yicha mos ravishda ish bilan band qilingan bo'ladi.

Masalan, ishchi 5-razryadli malakaga ega va quyidagi ish hajmini bajaradi:

8.3-jadval

Umumiy ishlar hajmidagi razryadli malakaviy ishlar salmog'ini hisoblash

Ishlar razryadi	IV	V	VI
Ishlar hajmi (n soat)	450	500	650

Umumiy ishlar hajmidagi 5-razryadli malakaviy ishlar salmog'i quyidagicha hisoblanadi:

$$U = 500: (450+500+650) \times 100 = 31,3\%$$

Eng ko'p ishlar hajmi 6-razryad bo'yicha (650 n-soat) bajarilayotganligi uchun, malakani 6 razryadgacha oshirish talab qilinadi.

Keyingi misolni ko'rib chiqamiz: ishlarning o'rtacha razryadini, ishchilarning o'rtacha razryadini, malakasini oshirish kerak bo'lgan ishchilar sonini aniqlash kerak. Uchastkada 141 ta tokar ishlamoqda.

1) Ishchilarning o'rtacha tarif koeffitsientini aniqlaymiz:

$$K_{ishchilar} = SK_{tarif} \times C_{ishchilar} : SC_{ishchilar}$$

$$K_{ishchilar} = (1,27 \times 20+1,44 \times 31+1,62) \times (40+1,83) \times (50:141) = 1,605$$

8.4-jadval

Korxonada xodimlarning kategoriyalari bo'yicha tahlili

Iqtisodiy ko'rsatkichlar	Razryadlar				Jami
	III	IV	V	VI	
Ish hajmi (ming n-soat)	40	60	80	100	280
Ishchilar soni (nafar)	20	31	40	50	141
Tarif koeffitsienti	1,27	1,44	1,62	1,83	-

2) Ishchilarning o'rtacha razryadini aniqlaymiz:

$$R_{ishchilar} = R_{min} + \frac{\overline{K}_{uishchilar} - K_{min}}{K_{max} - K_{min}}$$

R ishchilar = 4 + 1,605 - 1,44 : 1,62 - 1,44 = 4,917

3) Ishlarnnig o'rtacha tarif koeffitsientini aniqlaymiz:

$$K_{ish.ur.} = SK_{tarif} \times V_{ish} : V_{ish}$$

$K_{ish.ur.}$ = 1,27 x 40 +1,44 x 60 +1,62 x 80 +1,83 x 100:280 = 1,606

4) Ishlarning o'rtacha razryadini aniqlaymiz:

$$R_{ish} = R_{min} + K_{ish} - K_{min} : K_{max} - K_{min}$$

$$R_{ish} = 4 + 1,606 - 1,44 : 1,62 - 1,44 = 4,922$$

Hisoblardan ko'rinadiki, ishlarning o'rtacha razryadi ishchilarning o'rtacha razryadidan unchalik farq qilmaydi (4,922 - 4,917 = 0,005).

Formulaga binoan, R_{ish} = 0,005 x 141 = 1 nafar. Hisob-kitoblar natijasi ishchilar malakasi bajarayotgan ishlariga to'liq mos kelayotganligini tasdiqladi.(85)

8.3. Boshqaruv apparatida ish bilan band bo'lganlarning me'yoriy ko'rsatkichlarini aniqlash

Rahbarlar va mutaxassislar mehnatidan foydalanish va sifat tarkibini tahlil qilish ularning haqiqatdagi soni hisob-kitobdagidan farq qilishi, umumiy sondagi oliy va o'rta maxsus ma'lumotli mutaxassislar salmog'ining, kategoriya yoki YaTS razryadlari bo'yicha mutaxassislar soni salmog'ining o'zgarishi sabablarini topish rahbar va mutaxassislar malakasini oshirish rejasi bajarilishini baholash imkonini beradi.

Tahlilning maqsadi – mutaxassislar mehnatidan foydalanish samaradorligini oshirish, ularning kasb-malaka tuzilmasini takomillashtirish bo'yicha tadbirlar ishlab chiqishdir.

Jahon tajribalarida rahbar va mutaxassislar sifat tarkibini baholashning turli xil usullari mavjud: yillik attestatsiya, ish natijalari, qo'yilgan maqsadlarga erishishi bo'yicha baholash.

Mutaxassislarning sifat tarkibini analitik baholashni ma'lum davr uchun oldindan ular oldilariga qo'yilgan maqsadlarga tayangan holda olib borish mumkin.

Bunday baholash bir necha bosqichni o'z ichiga oladi:

⇒ xodimning bir necha majburiyatlarini aniqlash;

⇒ har bir majburiyatni aniq iqtisodiy ko'rsatkichlarda aniqlashtirish (foyda, ishlab chiqarish xarajatlari, hajm, vaqt, sifat, mehnat unumdorligi va h.k.);

⇒ o'lchov birliklarini (foiz, kun, so'm...) va faoliyat natijalarini aks ettiruvchi (vaqtni qisqartirish, brakni kamaytirish, o'tgan davrga nisbatan foizlarda foydani oshirish va h.k.) ko'rsatkichlar tizimini belgilash;

⇒ har bir ko'rsatkich bo'yicha minimal va maksimal «bajarish standartlarini» o'rnatish;

⇒ qabul qilingan standartlar bo'yicha maksimal va minimal bajarish natijalarining o'zaro nisbatini (maksimaldan yuqori, uning darajasida, minimum darajasida va minimumdan kam) va baholovchi ballarni chiqarish;

⇒ barcha ko'rsatkichlar bo'yicha o'rtacha bahoni hisoblash.

⇒ Rahbar va mutaxassislar mehnatini tahlil qilish uchun ko'rsatkichlarni tanlashda quyidagi mehnat natijalari:

⇒ korxonaning butun faoliyati natijalariga to'g'ridan-to'g'ri va hal qiluvchi ta'sir qilishi;

⇒ xodim ish vaqtining sezilarli qismini egallashi;

⇒ ular nisbatan kam (4-6) ishlab chiqarish maqsadlariga erishishga olib kelishini hisobga olish kerak.

8.5-jadvalda taxminiy miqdoriy ko'rsatkichlar ro'yxati – rahbar va mutaxassislarning ba'zi lavozimlari bo'yicha mehnat natijalarini baholash mezonlari keltirilgan.

Rahbar va mutaxassislar mehnatidan foydalanish va ularning sifatiy tarkibini tahlil qilishdan asosiy maqsad – ular mehnatidan foydalanish samaradorligini oshirish, oliy va o'rta maxsus ma'lumotli mutaxassislar salmog'ini o'zgartirish, rahbar va mutaxassislar malakasini oshirish rejalarini bajarish bo'yicha tadbirlar ishlab chiqishdir. (26)

8.5-jadval

Rahbar va mutaxasislarning ba'zi lavozimlari bo'yicha mehnat natijalarini baholash mezoni

Lavozimlar	Ko'rsatkichlar - mehnat sifatini baholash mezonlari ro'yxati
Sanoat korxonasi rahbari	Foyda Foydaning o'sishi Kapital aylanishi Bozordagi mahsulot ulushi
Bank boshqaruvchisi	Kreditlar hajmi Kreditlar dinamikasi Rentabellik Yangi mijozlar soni Kredit operatsiyalari sifati
Muntazam rahbarlar (ishlab chiqarish, sex, uchastka boshliqlari)	Reja topshiriqlarining hajmi va nomenklatura bo'yicha bajarilishi Ishlab chiqarish hajmi dinamikasi Ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish Brak mahsulotlar salmog'i va ularning dinamikasi Turib qolishlardan yo'qotishlar Kadrlar qo'nimsizligi koeffitsienti
Xodimlarni boshqarish xizmati rahbari	Mehnat unumdorligi dinamikasi Ishlab chiqarilayotgan mahsulotning normativ mehnat sarfini kamaytirish Texnik asoslangan normalar salmog'i Mahsulot birligiga to'g'ri keladigan ish haqi darajasi va uning dinamikasi Kadrlar qo'nimsizligi koeffitsienti va dinamikasi Vakant joylar soni Ishlovchilarning malakasini oshirish va o'qitishga oid ko'rsatkichlar Ishlab chiqarish xarajatlarining xodimga ketgan qismi (salmog'i va dinamikasi)

8.4. Xodimlarning harakat oqimi ko'rsatkichlari

Korxonadagi xodimlar tarkibi doimiy harakatda bo'ladi: ba'zilar ishdan bo'shaydi, boshqalar ishga kiradi, bo'linmadan bo'linmaga o'tadi.

Kasbiy siljishda ishlovchilarni o'z tashabbusi va ma'muriyat roziligi bilan korxona ichida yoki bo'linmada bir ish joyini boshqasiga almashtirishi nazarda tutiladi.

Ishlovchilarning kasbiy siljishi tizimi asosida ikkita asosiy tamoyil yotadi:

⇒ malakali va nufuzli kasblar bo'yicha bo'sh o'rinlarni ma'lum vaqt kadrlar almashinib turishi yuqori bo'lgan ish joylarida ishlagan va zarur o'quv kurslarini o'tagan ishchilar qo'shib olib borishadi.

⇒ har bir ishchining kasbiy ko'tarilish yo'llarini aniqlash uchun zarur bo'lgan qator parametrlarning aniq hisobini olib borish (ish staji, ma'lumoti, malakasi, ishga munosabati va h.k.).

Ishlab chiqarishning kadrlarga bo'lgan ehtiyojlari darajasi, korxonada ishlovchilar talablarini qondirish imkoniyatlarining mavjudligi va ishchining bunday harakatlarga tayyorligi xodimlar harakatning asosiy shartlari hisoblanadi.

Xodimlar harakatini quyidagi kasb-malaka shakllariga ajratish mumkin:

⇒ kasb yoki malaka ichidagi harakat – o'z kasbi doirasida razryadning oshishi; murakkab operatsiya va vazifalarni o'zlashtirish, mehnatning ilg'or usul va yo'llarini o'zlashtirish, bir yoki bir nechta kasblarni o'zlashtirish natijasida o'z kasbi va razryadlari doirasida tajribasini oshirish;

⇒ kasblarga harakat – yangi va ancha murakkabroq kasbni egallash maqsadida kasbini o'zgartirish; mehnat sharoitlarini yaxshilash va o'z salmog'ini saqlash maqsadida murakkabligi bo'yicha taxminan o'z kasbiga mosroq boshqa kasbga o'tish;

⇒ ma'muriy harakat;

⇒ ijtimoiy harakat – korxona mablag'i hisobiga o'quv yurtida o'qish uchun yo'llanma;

⇒ ratsionalizatorlik va ixtirochilik ishlarida qatnashish.

Xodimlar harakatining intensivligi quyidagi koeffitsientlar bilan tavsiflanadi:

1.Qabul qilish bo'yicha koeffitsient

$$K_{qab.} = \frac{S_{qabul\ qilinganlar}}{S_{o'rtacha\ ro'yxat\ bo'yicha}};$$

2. Bo'shatish bo'yicha koeffitsient

$$K\ bo'sh. = \frac{S_{bo'shaganlar}}{S_{o'r.ro'y.}};$$

3. Umumiy aylanish koeffitsienti

$$K\ um. = \frac{S_{q.q}\ S_{bo'sh}}{S_{o'r.ro'y.}};$$

Almashinish koeffitsienti qabul qilish va bo'shatish koeffitsientlarining pastligiga qarab ularga mos keladi.

Korxonalarda kadrlar qo'nimsizligi ro'y beradi. Bunga ishchilarning o'z xohishiga ko'ra ishdan bo'shashini, mehnat intizomini doimiy buzishi, ishga sababsiz kelmasligi tufayli ma'umuriyat tashabbusi bilan ishdan bo'shatilishini kiritish mumkin.

Korxonalar kadrlar qo'nimsizligini turli usullar yordamida kamaytirishlari mumkin: ishlovchilarni yaxshilab tanlash, ularni orientatsiyalash, o'qitish, rag'batlantirish yo'li bilan.

Korxonadagi muvaffaqiyatsizlik ko'rsatkichi bo'lib xizmat qiluvchi ko'rsatkich – qo'nimsizlik sabablarini aniqlash juda muhimdir.

Kadrlar qo'nimsizligi har qanday korxona uchun qimmatga tushadi. Qo'nimsizlik xarajatlari quyidagilarni o'z ichiga oladi:

bo'sh ish joylari paydo bo'lishi natijasida uskunalarning to'xtab qolishi, ishchilarning korxonadan bo'shab ketishlari oldidan ishlab chiqarilayotgan mahsulotlar sifatining pasayib ketishi, uskunalarga xizmat ko'rsatishning yomonlashuvidan kelib chiqadigan yo'qotishlar;

yangi ish joyida ishchining adaptatsiya davrida mehnat unumdorligi pasayishi tufayli yo'qotishlar;

ishdan bo'shaganda qonunga muvofiq beriladigan nafaqalar va ishsizlik nafaqalariga o'sib borayotgan xarajatlar;

xodimni ishga qabul qilish, tayyorlash, ishga qabul qilish va bo'shatishni rasmiylashtirish bilan bog'liq xarajatlar.

Qo'nimsizlikning mutlaq miqyoslari tahlil qilinayotgan davr uchun o'z xohishiga ko'ra va ma'muriyat tashabbusi bilan bo'shagan ishlovchilar soni aniqlanadi. Qo'nimsizlik ko'rsatkichi, uning darajasi qo'nimsizlikka to'g'ridan-to'g'ri bog'liq sabablar bo'yicha ishdan bo'shagan ishchilar sonining o'rtacha ro'yxatdagi ishchilar soniga nisbati bilan aniqlanadi.

Hisoblash osonligi tufayli bu usul keng qo'llaniladi. Agar tahlil davrida 150 ta malakali ishchidan 30 tasi ishdan bo'shagan (qo'nimsizlik darajasi 20%) va bu hol davom etayotgan bo'lsa, unda kelasi yil uchun xodimlarni 200 nafarlik ko'rsatkichga ko'paytirish va ushlab turish uchun 110 ta yangi ishchini ishga yollash zarur (50 ta qo'shimcha ishchi, 40 ta ishchi 200 nafardan 20% bo'shaydiganlarning o'rniga va plyus 20 ta 90 ta yangi qabul qilinganlar sonidan yo'qotishlar o'rniga). Bunday formulani qo'nimsizlikni tahlil qilish uchun qo'llash oson, lekin u anglashilmovchilikka olib kelishi mumkin, chunki qo'nimsizlik foizi asoslangan ishlovchilarning o'rtacha soni tahlil qilinayotgan yil davomida band bo'lganlar sonining sezilarli o'sishi yoki pasayishi tufayli qator yillar uchun ko'rsatkich bo'lolmaydi.

Qator yillar uchun kadrlar qo'nimsizligini tahlil qilishda ish staji ko'p bo'lgan ishchilar korxonada qolishlarini bilish zarur.

$$K_{bar.} = \frac{S_{ish.staj.}}{S_{ish.\ 1\ yil}};$$

Bu yerda: K bar - barqarorlik koeffitsienti;

S ish staj. - ish staji 1 yildan ko'p bo'lgan ishchilar soni;

S ish 1 yil - 1 yil davomida ishga qabul qilinganlar soni.

Korxonalar qo'nimsizlik darajasini quyidagi tadbirlar yordamida kamaytirishi mumkin: mehnatni va ishlab chiqarishni tashkil qilishni yaxshilash, malakasiz va bir xil ishlarni qisqartirish, mehnat sharoitlarini sog'lomlashtirish, ish joylarida mehnat mazmuni ishchilar malakasiga, shaxsiy qobiliyatlariga va

qiziqishlariga mos kelmasligining oldini olish, kadrlarning kasbiy o'sish va rivojlangan malaka oshirish tizimini tashkil qilish, turar-joy va maishiy sharoitlarini yaxshilash, mehnatga haq to'lash va rag'batlantirishni takomillashtirish.

Qo'nimsizlik motivlarini tahlil qilish ham muhimdir. Alohida ishlovchilarning va kasbga oid guruhlarning ishdan bo'shash sabablarini quyidagicha birlashtirish mumkin:

- ishlab chiqarish-iqtisodiy sharoitlardan qoniqmaslik (mehnat sharoitlari va tashkil qilish, ish tartibi, oylik maosh miqdori, malaka va ma'lumotni oshirish imkoniyatlarining yo'qligi);
- turar-joy va maishiy sharoitlardan qoniqmaslik (uy-joy, tibbiy xizmat, maktabgacha bolalar muassasalari bilan ta'minlanganlik, transport);
- shaxsiy xarakterdagi motivlar (nikohdan o'tish, farzand tug'ilishi, boshqa uyga ko'chib o'tish);
- boshqa sabablar. (96)

Xodimlar qo'nimsizligi ko'rsatkichi ishlovchilarning o'z holicha ishga chiqmaslik hollari soni bian ham bog'liq. Absenteizmni hisoblashning standart turlari mavjud.

Xodimlardan foydalanish intensivligi darajasini quyidagi ko'rsatkichlar yordamida tahlil qilish mumkin.

Ma'lum davr uchun bu koeffitsientlarning o'zgarishi smenalar bo'yicha ishchilardan va uskunalardan foydalanilayotganligidan dalolat beradi.

Ishlab chiqarish omillarini rivojlantirish balansi va xodimga bo'lgan ehtiyojni aniqlash uchun ish joyidan reja-hisob birligi sifatida keng foydalanilayotgan sharoitda, xodim bilan komplektlashtirilganlik darajasi quyidagi formula bilan hisoblanishi mumkin. Mehnatni mexanizatsiyalash — korxonalar iqtisodiyotini rivojlantirishning muhim muammolaridandir. Qo'l mehnatini kamaytirish uchun mashina va mexanizmlar yordamida ishlovchi ishchilar salmog'i, mashina va mexanizmlar yonida yoki faqat qo'l mehnati bilan band bo'lganlar salmog'i hamda mashina va mexanizmlarni sozlash va ta'mirlash ishlarini bajaruvchilar salmog'i haqidagi ma'lumotlardan foydalaniladi.

Xodimdan foydalanish intensivligi korxona ishlab chiqarish quvvatlarining o'zgarishiga qarab tahlil qilinadi. Bunday quvvat oshgan yoki uning ba'zi qismlari rekonstruksiya qilingan hollarda yordamchi hodimlar ham, ma'muriy-xo'jalik xodimlari ham ko'payishi aniq. Shunday ekan, bu kategoriyalarning oshishini ishlab chiqarish quvvatlari bilan bog'liq holda o'rganish zarur.

8.6.-jadvalda xodimlardan foydalanish intensivligini tahlil qilish imkonini beradigan ko'rsatkichlarning minimal yig'indisi berilgan.

Bu kategoriyadagi xodimlar mehnati nisbatan tejalishining umumiy o'lchamini, avvalo, ikki guruh omillar qo'shilishi natijalari sifatida tahlil qilish zarur:

ishlab chiqarish quvvatining o‘zgarishiga nisbatan xodim kategoriyalarining o‘zgarishi;

ishlab chiqarish quvvatidan foydalanish darajasining o‘zgarishi.(54)

8.6-jadval

Xodimlardan foydalanish samaradorligi ko‘rsatkichlari

№	Ko‘rsatkichlar nomi	O‘lchov birligi	Ko‘rsatkich tavsifi
1	2	3	4
	I. Umum iqtisodiy ko‘rsatkichlar		
1	Ishlab chiqarish hajmi	ming so‘m	Ishlab chiqarish miqyosi
2	As. fondlar o‘lchami	mln. so‘m	//
3	Noishlab chiqarishga mo‘ljallangan assistent fondlar salmog‘i	%	Ijtimoiy rivojlanish darajasi
4	Mehnat unumdorligi a) natural o‘lchov b) qiymat ifodasi	birlik ming so‘m	Xodimdan foydalanish samaradorligi
5	Foyda	ming so‘m	Korxonaning moliyaviy ahvoli
6	Foydadagi iste’mol jamg‘armasi salmog‘i	%	Ijtimoiy rivojlanish darajasi
	II. Kadrlarga oid ko‘rsatkichlar		
7	Xodim soni	нафар	Korxona razmeri
8	Ishchilar salmog‘i	%	Xodim tuzilmasi
9	Rahbarlar salmog‘i	%	____//_____
	Mutaxassislar salmog‘i	%	____//_____
1	Xizmatchilar salmog‘i	%	____//_____
1	Kadrlar qo‘nimsizligi	Nafar	Mehnat sharoitlaridan qoniqmaslik
1	Ayollar salmog‘i	%	Xodim tuzilmasi
1	Ishlovchilarning o‘rtacha yoshi	yil	Inson omili salohiyati
	III.Mehnat sharoitlari		
1	Yomon mehnat sharoitlarida ishlovchilar salmog‘i	%	Ishlovchilar sog‘lig‘iga ta’sir qiluvchi ijtimoiy omillar
1	Og‘ir jismoniy mehnatda band bo‘lganlar salmog‘i	%	____//_____
1	Nufuzli bo‘lmagan ishlarda band bo‘lganlar salmog‘i	%	____//_____
1	Pravmatizm darajasi	nafar /kun	____//_____
1	Kasb kasalliklari darajasi	Nafar/kun	____//_____
2	Umumiy kasallanish darajasi	Nafar/ kun	____//_____
2	Yomon mehnat sharoitlari uchun imtiyozlar va kompensatsiyalar uchun to‘lovlar	ming so‘m	____//_____

Qisqacha xulosalar

Xodimlar korxonaning eng zarur resursi hisoblanib, ularning salohiyatidan samarali foydalanish har bir ishlovchilar guruhlari bajaradigan konkret ishlab chiqarish vazifalarining xususiyatlaridan kelib chiqadigan maxsus qarorlar qabul qilishni talab etadi.

Korxonaning xodimlar bilan ta'minlanganligi tahlili ulardan foydalanish kategoriyalarini o'rganishdan boshlanadi. Xodimlarni kategoriyalar bo'yicha guruhlash tegishli kasb va malakadagi ishlovchilarga bo'lgan talabni aniqlash, mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari o'rtasida bog'liqlik o'rnatishni tashkil qilish, xodimlardan oqilona foydalanish imkonini tug'dirish ishlarini yengillashtiradi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Korxona xodimlar bilan ta'minlanganligini tahlil qilishning asosiy yo'nalishlari haqida nimalarni bilasiz?
2. Xodim qanday belgilarga ko'ra klassifikatsiyalanadi?
3. Xodimlarga bo'lgan ehtiyojlarni hisoblash usullari mazmunini tushuntirib bering.
4. Xodimlarga bo'lgan sifat talablari va rahbar, mutaxassislar ishlarining sifatlari qanday tahlil qilinadi?
5. Xodimlar harakati deyilganda nima tushuniladi va uning qanday shakllari mavjud?
6. Xodimlar qo'nimsizligi deyilganda nima tushuniladi va u qanday aniqlanadi?
7. Xodimlardan intensiv foydalanish ko'rsatkichini tavsiflang.
8. Xodimlarning komplektlashganlik darajasi qanday hisoblanadi?
9. Mehnatning mexanizatsiyalashganlik koeffitsienti mazmunini tushuntiring va uni hisoblang.
10. Xodimlardan foydalanish samaradorligini tahlil qilish uchun zarur mehnat ko'rsatkichlarini guruhlang.

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахманов К.Х. «Экономика труда» М.: «Экзамен», 2003.
2. Генкин Б.М. «Экономика и социология труда» -М.: «Норма», 2003.
3. Нарзиқулов Н.Р., Мухамедова О.Х., Бакиева И.А. «Инсон ресурслари иқтисодиёти» -Т.: ТДИУ, 2004.
4. Попов Л.А. «Анализ и моделирование трудовых показателей» М.:«Финансы и статистика»,2003.
5. «Управление персоналом организации» под ред. Кибанова А.Я. М. «Инфра- М» –2003

Internet resurslar

1. www.gks.ru Rossiya Federatsiyasi Statistika qo'mitasining rasmiy sayti
2. www.cer. uz. - Iqtisodiy tatqiqotlar markazi
3. www.bearingpoint.uz, www.cerengo.uz - O'zbekiston iqtisodiyoti jurnali
4. www.stat.uz. - O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika Qo'mitasi
5. www.chelt.ru. - «Человек и труд» jurnali.

IX BOB

O'ZBEKISTONDA MALAKALI KADRLAR TAYYORLASH SIYOSATI

9.1. Mamlakatimiz iqtisodiyotida malakali kadrlarning tutgan o'rni

O'zbekiston Respublikasi xalqlari mohiyati va mazmuni jihatidan yangi tarixiy davrni boshidan kechirmoqda. Jamiyat hayotining barcha jabhalari – siyosat, ijtimioy sohalarda va iqtisodiyotda o'z mazmuni va mohiyati jihatidan tub o'zgarishlar yuz bermoqda. Respublikamiz mustaqillikka erishishi natijasida o'z taqdirini o'zi belgilaydigan darajada yuksalib, jahon hamjamiyatida o'z o'rnini egallay boshladi, iqtisodiyotda bozor munosabatlarining bosqichma-bosqich joriy etila borishi va u bilan bog'liq ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni mustaqil hal etish imkoniga ega bo'ldi. Bu jarayonlar orasida malakali kadrlar tayyorlashni shakllantirish va rivojlantirish alohida o'rin egallaydi.

Respublikamizda hozirgi iqtisodiy holat shunday tartibda rivojlanmoqdaki, barqarorlashtirish davri amalda bozor munosabatlariga o'tish davri bilan chambarchas holda kechmoqda. Bu esa, mehnat bozorini maksimal ta'minlash bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirishga alohida e'tibor berilishini talab qiladi.

Mehnat bozorini shakllantirish amaliy va nazariy anglashni talab etadigan bir qator jiddiy muammolarni ko'ndalang qilib qo'yadi. Bularga misol tariqasida iqtisodiy hayotning boshqa tarkibiy qismlari, ya'ni mehnat bozori bilan o'zaro aloqador bo'lgan mahsulot va qimmatbaho qog'ozlar bozori, aholi daromadlari va turmush darajasi kabi muammolarni ko'rsatish mumkin.

Muammolarning boshqa guruhini esa, xususan, mehnat bozorining o'zini shakllantirish va rivojlantirish muammolari tashkil etadi. Bular asosan aholining oqilona bandligini tashkil etish va tartibga solish, mehnat bozorini, ayniqsa, uning muhim va ajralmas tarkibiy qismi bo'lgan malakali mehnat bozorini shakllantirish, kadrlarni kasbga tayyorlash tizimini takomillashtirish, kadrlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash va boshqalardan iborat.

Respublikamizda oqilona bandlik shakllanar ekan, bu jarayonning chuqurlashuvi va rivojlanishi malakali kadrlar bozori ham vujudga kelishiga olib keladi. Oqilona bandlik tizimini shakllantirishning asosiy mexanizmi hisoblangan mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishini tadqiq etish yanada chuqur ilmiy, amaliy ahamiyatga ega. Malakali kadrlar bozorini o'rganish quyidagi sabablarga ko'ra muhimroqdir:

- respublikamizdagi mehnatga yaroqli aholining yarmidan ko'pi qishloq joylarda istiqomat qiladi hamda bu yerda mamlakatimizda ishlab chiqariladigan yalpi ichki mahsulotning (YaIM) 40%idan ko'prog'i ishlab chiqariladi;
- ish joylarining yetishmasligi tufayli band bo'lmagan ishga yaroqli aholining salmog'i respublika bo'yicha jami band bo'lmagan aholining 60%ini tashkil qiladi;

- past malakaviy tayyorgarlik va aholi harakatining sustligi band bo'lmagan shaxslarning qishloq joylaridan shaharlarga tomon harakati sekinligiga asosiy sabablardir;

- ishchi kuchiga bo'lgan talabga nisbatan mehnat resurslari taklifining yuqori saviyada o'sishi yashirincha shakldagi ishsizlik shakllanishiga imkoniyat yaratadi;

- mahalliy, yengil va qayta ishlash sanoatlari, qurilish industriyasi, agroservis va boshqa sohadagi korxonalarda yangi ish joylarini ochish orqali ishchi kuchi va ish joylari bozorlari o'rtasidagi oqilona tenglikni ta'minlash imkoniyatlari mavjud.

Mehnat bozori o'zining ijtimoiy-iqtisodiy va texnologik mazmunga ko'ra, agrar mehnat bozori, sanoat mehnat bozori, malakali agrar mehnat bozori va xo'jalik ichki mehnat bozoriga bo'linadi (24).

Malakali kadrlar bozori (MKB) – xususan, ijtimoiy mehnatda ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan malakali kadrlarni talab va taklifga asosan mehnat muassasalari ishtiroki va nazorati ostida muntazam ravishda taqsimlaydigan va qayta taqsimlaydigan tizimdir. U malakali ishchi kuchiga talab hamda uning taklifi hajmi, tuzilishi va nisbatini shakllantiradi. Ushbu bozor malakali ishchi kuchiga talab va uning taklifini tartibga solishda bevosita ishtirok etadi va aholining malakaviy ish bilan bandligi shakllanishiga hamda ishsizlikning kamayishiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

MKBi asosan ikki asosiy tizimda tashkil topadi. Bular:

⇒ yuqori malakali mehnat bozori;

⇒ past malakali mehnat bozori.

Yuqori malakali mehnat bozoridagi asosiy ish joylarining bandligi oliy va o'rta maxsus ta'limga ega bo'lgan ma'muriy boshqarish xodimlari, yuqori malakali ishchi va dehqonlardan tashkil topgan ishlovchilar tomonidan ta'minlangan bo'ladi. Bular yuqori ish haqi to'lanadigan, bandligi barqaror va kafolatlangan guruhdir. Ikkilamchi ish joylarida tashkil topgan past malakali mehnat bozori maxsus tayyorgarlik va yuqori malaka talab etmaydi. Unga ish haqi yuqori darajada bo'lmagan malakasiz ishchilar, dehqonlar, xizmat ko'rsatish xodimlari va past toifali xizmatchilar kiradi. Ularning bandligi deyarli kafolatlanmagan.

Aholining malakaviy bandligi muammolarini hal etish milliy iqtisodiyot rivojini ta'minlovchi muhim omillardan biridir. Mutaxassis qachonki kasbi va malakasi bo'yicha o'z o'rnini topib, faoliyat ko'rsatsa, o'sha joyda uning ishi sifatli va unumdorligi yuqori bo'ladi. Chunki, kishi kasb o'rganar ekan, u albatta, o'zi sevgan yo'nalishga ixtisoslashadi, keyin bu sohada qiziqish va mehr bilan ishlaydi.

Milliy iqtisodiyot tarmoqlarini kadrlar bilan ta'minlash va boshqarishdagi ma'muriy-buyruqbozlik usullaridan voz kechish bozor munosabatlariga mos keladigan kadrlar salohiyatiga ta'sir etishning yanada samarali vosita va shakllariga o'tishni zaruriyat qilib qo'yadi.

Hozirgi kunda iqtisodiyotni boshqarishning barcha bo'g'inlarida «Hammasini

kadrlar hal etadi» kabi tushuncha asoslangan tezisga qaytish sodir bo'lmoqda. Bunda kadrlarning malakaviy tayyorgarligi, omilkorligi, ishlab chiqarish madaniyati ko'zda tutilmoqda. Ammo, shu o'rinda ta'kidlash kerakki, milliy iqtisodiyotda band bo'lgan ko'pchilik xodimlar bozor iqtisodiyoti sharoitida faoliyat ko'rsatishga tayyor emaslar. Xodimlarning sifat tarkibi katta tashvish tug'dirayapti, chunki, ularning texnik, texnologik, iqtisodiy, huquqiy va tabiatni muhofaza qilish sohasidagi bilimlari nafaqat kelajak, balki hozirgi sharoit talablariga ham to'la javob bermaydi. Bozor va ko'p ukladli iqtisodiyot universal qobiliyatli xodimlarni talab etar ekan, kadrlar tayyorlashdagi uzoq davom etgan texnokratik siyosat natijasida hozirgi vaqtda ko'pchilik xo'jaliklarda asosan tor ixtisosli malakaga ega bo'lgan, bozor munosabatlari sharoitiga ko'nikishga qiynalayotgan kadrlar faoliyat ko'rsatishmoqda.

Kadrlar bozorini o'rganuvchi mutaxassislarning fikricha, qachonki hozirgi zamon sharoitida ishlashni istaydiganlar jami kadrlar salohiyatining 20-30%ini tashkil etsagina, kadrlar tarkibida qayta qurishning samarasi bo'ladi. Mamlakatimiz qishloq xo'jaligi tarmoqlarida faoliyat ko'rsatayotgan ishlovchilarning umumiy soni oliy va o'rta ma'lumotli mutaxassislar hamda kasb—ta'lim kollejlarini bitirganlardan iborat. (75)

Rivojlangan bozor munosabatlariga o'tishning jahon tajribalarining shundan guvohlik berishica, kadrlar muammosini e'tibordan chetda qoldirish yoki unga yetarlicha baho bermaslik shunday holatlarga olib keladiki, yetarlicha kapital qo'yilmalari hamda moddiy vositalar sarflangan taqdirda ham muayyan bozor iqtisodiyoti mexanizmlari to'laqonli ravishda ishlamaydi yoki umuman ishlamaydi. Ayniqsa, qishloq xo'jaligi kabi murakkab tarmoqda bu holat yanada yaqqol seziladi. Ishlab chiqarish faoliyati davomida muntazam sarflanadigan turli xil resurslar orasida ayniqsa, shaxs, inson omili har qanday yangilik va o'zgarishlarga harakatsizlik yoki o'ta ehtiyotkorlik bilan munosabatda bo'ladi. Uning ongi va dunyoqarashini o'zgartirish hamda qaytadan ishlash, avvalo, vaqt va qolaversa, anchagina investitsiya talab etadi. Masalan, tajribali agrar-ekspertlarning xulosasiga ko'ra, sobiq GDR hududidagi davlat qishloq xo'jaligi korxonalarini isloh qilish ishlovchi va mutaxassislarda xususiy xo'jaliklarda ishlash tajribasining yo'qligi tufayli to'xtab qolmoqda, ya'ni fond, ilg'or qishloq xo'jaligi texnikasi yoki investitsiya mablag'lari emas, balki kadrlar omili Olmoniya kabi rivojlangan mamlakatda bozor islohotlarining to'sig'i bo'lib turibdi. Holbuki, sobiq GDR agrar sohasi xodimlarining malakasi sifati juda yuqori deb hisoblanardi.

Bizning respublikamizda qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishi va boshqarishining barcha tabaqalarida hamma oziq-ovqat majmui, qayta ishlash sanoati, tayyorlov, savdo-sotiq faoliyatlari va boshqalarni qamrab olgan holda kadrlar takror ishlab chiqarish tizimini tubdan chuqur isloh qilish zarur. Bozor munosabatlari sharoitida kadrlar bilan ta'minlashni boshqaruvchi yoki kadrlar marketingi muammolarini biroz mufassal holda ko'rib chiqishga harakat qilamiz. Kadrlar xizmati va ishlab chiqarishni boshqarishni ba'zi xodimlarning kadrlarni qayta

tayyorlash evolyutsion yo'li haqidagi fikri juda qo'pol xatodir. Bozor munosabatlariga o'tgan mamlakatlarning tajribasi shuni ko'rsatadiki, mavjud kadrlar tayyorlash sohasida vujudga kelgan vaqtinchalik sustkashlik hamda ta'lim berish xizmatiga bo'lgan talabning pasayishi – bu, o'tkinchi hol.

O'z-o'zidan ma'lumki, malakali mehnat bozorini shakllantirish ko'pincha faoliyat ko'rsatayotgan xodimlar uchun bezarar bo'lmaydi, ustiga-ustak nisbatan qisqa muddat ichida aholi bandligi tizimida katta siljishlar bo'lishi ko'zda tutilmoqda.

Masalan, Samarqand viloyatining tanlab olingan qishloq joylarida kadrlar bilan ta'minlanganlik bo'yicha o'tkazilgan tadqiqotlar natijasida shu narsa ma'lum bo'ldiki, qishloq xo'jaligini intensivlashtirish uchun ko'p ukladli iqtisodiyot va bozor munosabatlariga o'tish davomida 10-15 yilga qadar dehqonchilik va chorvachilikda band bo'lganlar sonini ikki barobar qisqartirish lozim. Asta-sekin har sohaning ustasi bo'lgan universal ishlovchilar sonini tobora ko'paytirish va ularning miqdorini umumiy band bo'lganlarning 10-12%iga yetkazish maqsadga muvofiq bo'lur edi. 2-3 xil kasb egasi bo'lgan, hissadorlik tipidagi korxonavashirkatlardagi qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishi omilkorlari va yuqori malakali ishchilar guruhi shakllanishini tezlashtirish lozim. An'anaviy kasbdagi ishchilar (traktorchi-mashinist, sut sog'uvchi va boshqalar) sonini birmuncha qisqartirish, qayta ishlash sanoati tarmoqlarini kadrlar bilan ta'minlashda katta ishlarni amalga oshirish kerak. Hozir bu yerda ishchilarning tor malakaviy ixtisoslashuvi kuzatilmoqda, boshlang'ich kasbiy tayyorgarlik va yuqori darajadagi umumiy ma'lumot va malaka talab etmaydigan «mushkul ahvoldagi kasblar», deb ataluvchi kasblar ustunlik qilmoqda. Bunday xodimlarning bozor munosabatlari sharoitiga ko'nikishi qiyin kechadi. Milliy iqtisodiyotning boshqa tarmoqlari va sohalarida, ayniqsa, mahsulot yetkazib beruvchi sohalaridagi kadrlar holati bozor iqtisodiyoti bilan bog'liq tijoratchi, menedjer, diler, broker, bankir, marketing, reklama va sotish bo'yicha mutaxassislar va shu kabi yangi kasblarning paydo bo'lishini qiyinlashtiradi.(75)

9.2. Malakali kadrlar tayyorlashning o'ziga xos xususiyatlari

Hozirgi kunda malakali kadrlar tayyorlashning o'ziga xos xususiyati uning uzluksizligidan iboratdir.

Mustaqillik sharoitida O'zbekiston Respublikasi ijtimoiy-iqtisodiy tuzum va urf-odatlarining o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda o'z rivojlanish modelini tanlab oldi. Islohotlardan oldingi kadrlar tayyorlash va ta'lim tizimi respublikada amalga oshirilayotgan demokratik va bozor o'zgarishlari talabiga javob bermay qo'ydi.

Mamlakat rivojlanishining asosiy shart-sharoitlaridan biri takomillashgan kadrlar tayyorlash va ta'lim tizimi faoliyat ko'rsatishidan iborat. Ushbu tizim yuqori darajada rivojlangan jamiyatda umumiy va kasbiy madaniyatli, ijtimoiy va shaxsiy faol bo'lgan, ijtimoiy-siyosiy hayotda mustaqil qarorlar qabul qila

oladigan odamlarning yangi avlodini shakllantirishi lozim.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimov boshchiligida ishlab chiqilgan davlatni rivojlantirish milliy modeli kadrlar tayyorlash bo'yicha Milliy dasturning asosi, yadrosi hisoblanadi. Dastur islohotlar uchun me'yoriy, ilmiy poydevor bo'lib, 1997yildan boshlab qadam-baqadam joriy qilinib kelinmoqda. Ushbu hujjat to'qqiz yillik umum o'rta ta'limni, umuman, yangi, mustaqil turdagi – o'rta maxsus, kasbiy ta'limni, ikkita darajali oliy ta'limni o'z ichiga oluvchi ta'lim tizimi shakli va mazmunini tubdan o'zgartirish imkonini beradi. Kadrlar tayyorlash milliy modelining mazmuni va o'ziga xos xususiyati tizimning butunligi, unga asosiy tashkil etuvchilar sifatida quyidagi komponentlarni: shaxs, davlat va jamiyat, uzluksiz ta'limni, fan va ishlab chiqarishni kiritishdan iborat.(133)

Kadrlar tayyorlash va ta'lim tizimini isloh qilish o'z ichiga uzoq davr – islohotlarning strategik yo'nalishlarini aniqlashdan to ularni tugallashgacha bo'lgan davrni oladi va u bir qator qonuniyatlarning namoyon bo'lishi bilan sodir bo'ladiki, ularni bilish bu jarayonni boshqarish imkonini beradi.

Hozirgi vaqtda mehnat faolligi krizisi kuzatilmoqda va bu krizis asosida mehnatdan uzoqlashish, ko'pchilik ishchilarda mehnat mazmunini tashkil etuvchilik vazifasi haqidagi tasavvur yo'qolishi yotadi. Shu sababli turli shakllardagi tadbirkorlik faqatgina tirikchilik vositasi sifatida emas, balki odamlarni o'z-o'zini namoyon qilish, sohasi sifatida ham katta o'rin egallamoqda. Natijada ijtimoiy himoyaning alohida turi shakllanadiki, bunda odam krizisni yengib o'tishi, yangi kasbni egallash orqali o'zini shaxs sifatida namoyon qilishi hayotda o'zining yangi o'rnini egallashi va shu bilan bir qatorda yangi faoliyat sohasiga kirganligi tufayli yangi ijtimoiy maqomga ega bo'ladi.

Tadbirkorlik bandlik muammosini ijtimoiy-iqtisodiy nuqtai nazardan hisobga olgan holda kompleks hal qilish imkonini beradi. Bunda odam faqatgina aniq ish joyi bilan ta'minlanmay, balki uning mehnatga bo'lgan munosabati o'zgaradi, passivlik – boqimandalik o'rnini faol ijodiy mehnat egallaydi. Aynan tadbirkorlik inson tashabbuskorligini oshirish imkonini beradi, uni shaxs sifatida takomillashtiradi.

Mamlakatdagi iqtisodiy vaziyatni odamlarning mehnatga munosabatini o'zgartirmasdan turib, turli qarorlar yoki buyruqlar orqali tubdan o'zgartirib bo'lmaydi.

Bu uzoq evolyutsion jarayondir. Shuning uchun shaxsni rivojlantirish zaruriyatidan kelib chiqib, ishlovchilarga ularning qiziqishlari, shaxsiy tavsiflarini hisobga olgan holda har tomonlama yondashish kerak (25).

9.3.Malakali kadrlar tayyorlash tizimining tarkibi va maqsadi

Respublikamiz tashkilotlarida yuqori unumli mehnat talab etiladi. Mehnatning samaradorligi pasaymasligi, aksincha, doimiy o'sib borishi karak. Tashkilotda bunday holatga asosan uchta yo'l bilan erishiladi: a) kadrlarni tanlash; b) kadrlarni almashtirish; v) kadrlarning malakasini oshirish.

Kadrlarni o'qitish va malakasini oshirish tashkilot manfaatlariga mos keladigan vazifalarni hal etishga imkon beradi. Bunda mehnat sifati hamda mehnat

samaradorligi oshadi, inson manfaatlari bo'yicha esa o'z imkoniyatlarini namoyon etish va yashash sifatini oshirish imkoni tug'iladi. Xodim mehnat bozorida yanada raqobatbardoshroq bo'ladi.

Kadrlarni o'qitish, odatda, quyidagi hollarda qo'llaniladi:

- shaxs tashkilotga qabul qilinayotganda;
- yangi mansabga, ishga tayilanayotganda, vakolat hajmi o'zgarayotganda;
- xodimning o'ziga yuklatilgan qator majburiyatlarni sifatsiz bajarayotganligi aniqlanganda;
- texnologiya va asbob-uskunalar o'zgarganda;
- faoliyat o'zgarganda.

Ta'lim olish, yuqorida ta'kidlanganidek, mehnat unumdorligi oshishiga yordam beradi. Bu esa, albatta, tadbirkorlar uchun manfaatli holat. AQSHda, masalan, ishchi kuchi sifatining oshirilishi real milliy daromad 14% ga o'sishiga olib kelganligi aniqlangan.

Ishchi kuchi sifatining yaqqol ko'rsatkichi ma'lumot darajasi va ishlab chiqarish tajribasi hisoblanadi. Taqqoslash uchun AQSHda ishchi kuchining ma'lumot darajasini keltirish mumkin. Bunda ishchilarning beshdan to'rt qismi minimum o'rta ma'lumotga ega. Ulardan 22%i tugallanmagan oliy va oliy ma'lumotli, 6%i boshlang'ich ma'lumotli. Ta'lim olish AQSH aholisining keng qatlamlari uchun imkoniyat darajasida bo'lib bormoqda. Kadrlarga ta'lim berish mamlakatda iqtisodiyot o'sishining muhim omilidir.

Inson kapitaliga investitsiya qilish deganda, odatda, malakaviy qobiliyat, demakki, mehnat unumdorligining ham oshishiga yo'naltirilgan har qanday harakat tushuniladi. Inson kapitaliga investitsiya uch shaklga ega. Birinchi shakl - bu, ta'lim olishga xarajatlar. Ikkinchi shakl — ish qobiliyati va mehnat unumdorligini ta'minlaydigan sog'liqni saqlashga qilinadigan xarajatlar. Uchinchi shakl — ishchi kuchini unumi past yerlardan unumi yuqori yerlarga ko'chirishga, ya'ni harakatchanlikka qilinadigan xarajatlar.

O'qitish — ta'lim berishning bir turidir. Ta'lim berish esa, shunday bir jarayonki, unda insonga qadriyat, mahorat va bilim beriladi. Ta'lim berish — bu, insonlarni hayotda qobiliyatlariga mos holda taqsimlash usullaridan biridir. Ma'lumot darajasi inson rivojlanishi indeksini tashkil etadigan uch ko'rsatkichning biridir, qolganlarini esa o'rtacha umr ko'rish va aholi jon boshiga tushadigan daromad tashkil etadi.

Kadrlarni o'qitishni tashkil etish — personal bo'limining muhim vazifasidir. Ishga qabul qilish vaqtida o'qitishdan maqsad — qabul qilinuvchi hodimni tashkilotda tezroq ish sharoitlariga ko'niktirish, qisqa vaqt ichida xodimdan maksimal qaytim olish uchun sharoit yaratishdir. Odatda, o'qitish kadrlar xizmati yoki uning buyurtmasi bo'yicha maslahatchi firmalar, maslahatchilar tomonidan ishlab chiqiladigan ma'lum bir dastur bo'yicha amalga oshiriladi.

Korxonada o'qitish borasidagi faoliyati o'qitish turlari bo'yicha olib boriladi. (26)

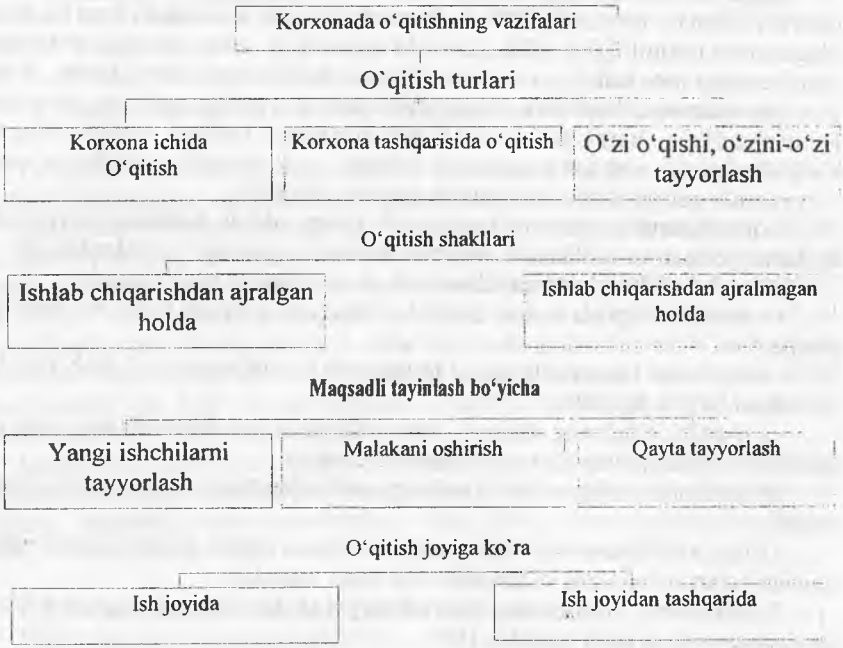
Ta'kidlash kerakki, o'qitish bevosita korxonaning o'zida, uning o'z kuchi

bilan tashkil etilishi mumkin (korxona ichida o'qitish). Korxona tashqarisida o'qitishda korxonaning roli nafaqat sifat ko'rsatkichlarida, balki kadrlar tayyorlash bo'yicha shartnoma (buyurtma)da o'qitish yo'nalishiga talablarni aniqlashtirishda ham namoyon bo'ladi. Bunda o'qitish maxsus markazlarda hamda oliy va o'rta maxsus ta'lim tizimida amalga oshiriladi. Korxona, shuningdek, o'z xodimlariga o'zlari ta'lim olishlari, kasb-malaka darajalarini oshirishlari uchun turli xil rag'batlantirish vositalari orqali ta'sir o'tkazadi.

Ishlab chiqarish-texnik maqsadga ko'ra, ishchilarni o'qitish quyidagi yo'nalishlarda olib boriladi:

- yangi ishchilarni tayyorlash;
- ishchilarni qayta tayyorlash va ikkinchi (o'zaro bog'langan) kasbga o'qitish;
- malakasini oshirish.

Ishlovchilarni bevosita ish joyida o'qitish operativ xarakterga ega bo'lib, aniq ish jarayonini o'zlashtirishga, aniq ishni bajarishga yo'naltirilgan. O'qitishga katta xarajat talab etilmaydi, ishlovchining ko'nikish davri qisqaradi.



9.1-chizma. Korxonada xodimlarni o'qitish vazifalarining tasnifi.

Ish joyida o'qitish, avvolo, ishchi va oddiy lavozimdagi xizmatchilar uchun mos keladi.

Ish joyidan tashqarida o'qitish yanada samaraliroq. U nazariy jihatdan

ustun har tomonlama puxta tayyorlanishga imkon beradi, ammo anchagina xarajatni talab etadi. Bunda xodim ishdan ajralgan holda o'qiydi.

Ish joyidan tashqarida o'qitish barcha toifalardagi xodimlarga, ammo ko'proq rahbarlar, mutaxassislar va xizmatchilarga mos keladi.

Korxona (firma)ning o'qitish sohasidagi faoliyati:

⇒ ishlovchilarni talabga javob beradigan darajada, ish joyi (lavozimi) talablariga mos holda tayyorlashga;

⇒ ishlovchilardan bandlik va samaradorlikning dastlabki sharti harakatchanligini shakllantirish uchun sharoit yaratishga;

⇒ rag'batlantirishni shakllantirish va mehnatdan qoniqishni hosil qilish shartlaridan hisoblangan xizmatda (mansabga) ko'tarilish uchun imkon yaratishga qaratilgan.

Kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish - ishchi kuchining talab va taklifini muvozanatga keltirishda muhim bo'g'in hisoblanadi.

Bozor sharoitida ishlovchilarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimi bir tomondan, ishlab chiqarishda ishchi kuchiga bo'lgan talabning o'zgarishini darhol ilg'ab olish, ikkinchi tomondan, ishlovchilarga o'zlarining manfaatlariga mos keladigan malaka olishga imkoniyatlar yaratishi lozim. Aynan shunday sharoitda kadrlarni qayta tayyorlash va malaka oshirish tizimining egiluvchanlikka (harakatchanlikka), o'z mazmuni, usullari, ishlab chiqarish ehtiyojlariga va mehnat bozoridagi holatga mos tashkiliy shakllarini tezda o'zgartirish qobiliyatini kuchaytirish zarurati tug'ildi.

Korxonaning personalni boshqarish tizimi oldida kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish sohasida quyidagi vazifalar turadi:

⇒ malakali kadrlarni shakllantirish strategiyasini ishlab chiqish;

⇒ alohida o'qitish turlari bo'yicha kadrlarni o'qitish bo'yicha ehtiyojni aniqlash;

⇒ kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish shakl va usullarini to'g'ri tanlash;

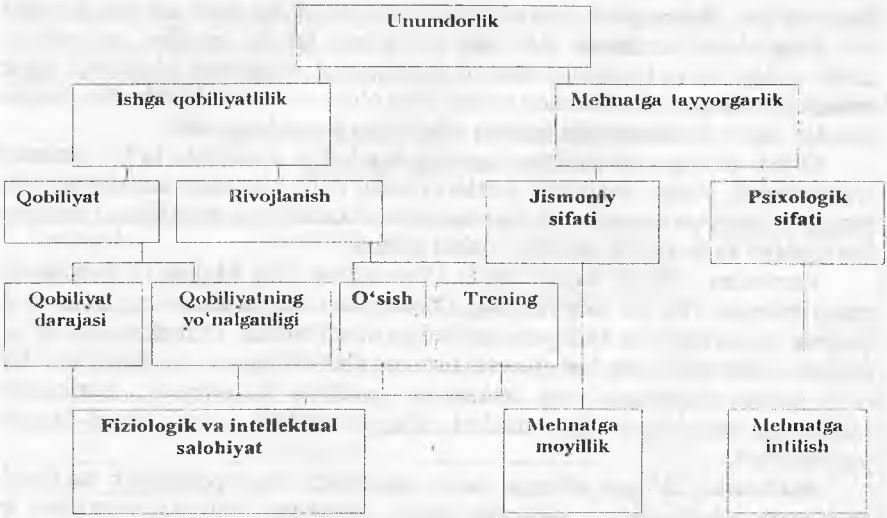
⇒ o'qitish sifatining muhim sharti sifatida o'quv jarayonining dasturiy-uslubiy va moddiy-texnikaviy ta'minotini tanlash;

⇒ barcha shakldagi o'qitish turlarini moliyalashtirish uchun mablag' izlab topish.

Ushbu vazifalarni bajarish orqali korxonada ishlab chiqarishni malakali kadrlar bilan ta'minlash masalasini hal etish mumkin.

Tashkilotda xodimning muvaffaqiyatga erishishi komponentlarini quyidagicha ifoda etish mumkin (69).

Mahorat – vazifani bajarishga qobiliyat, xohish esa, vazifani bajarishga tayyorlikning dastlabki bosqichidir.



9.2-chizma. Tashkilotda xodimning muvaffaqiyatga erishish komponentlari.

Ta'lim, avvalo, moddiy xarajatlar bilan bog'liq. Shuning uchun personalni o'qitishni mukammal rejalashtirish maqsadga muvofiqdir.

Shogirdlar va mutaxassislarni o'qitish uchun turli xil dasturlar ishlab chiqilgan. Masalan, Germaniyada o'smirlar maktabda to'qqiz yillik o'qishni tugatgandan keyin savdo korxonasiga uch yil muddatga shogirdlikka qabul qilinadi. Ular barcha bo'limlar ishini o'rganadilar, kasb-hunar maktabida amaliy o'quv kurslarini o'taydilar. Mashg'ulotlar haftada ikki marta yoki oylar bo'yicha bloklarda o'tkazilib, master yordamchisi lavozimi uchun imtihon topshirish bilan yakunlanadi. Bu kabi bosqichlardan o'tganlar «Ulgurji savdo sohasida mutaxassis» bo'lib ishlashlari mumkin.

Ishga yangi qabul qilinganlar turli shakllarda o'qib-o'rganadilar, dastlabki ikki kunda firma bilan tanishadilar. So'ngra barcha ishlovchilar individual dasturlar bo'yicha, masalan, yosh muhandislar – bir yillik, tijorat xizmati xodimlari – ikki yillik dastur bo'yicha o'qib-o'rganish kabilar kiradi (25).

9.4. O'zbekistonda malakali kadrlar tayyorlas Milliy dasturini amalga oshirish

Ilm-fanga, fuqarolarning ta'lim darajasini oshirishga berilayotgan e'tibor bu sohadagi davlat siyosati qay darajada olib borilayotganligi va uning samaradorligini, pirovard - natijada shu mamlakatning iqtisodiy taraqqiyotini belgilab beradi. Buni chuqur anglab yetgan respublikamiz rahbariyati

umumta'lim, shuningdek, oliy ta'lim tizimlarini tubdan isloh qilishga kirishdi.

Oliy o'quv yurtlarida talabalar tayyorlash fan va texnika, iqtisodiyot, ishlab chiqarish va boshqa sohalarning oldindan aniqlangan ehtiyojiga qarab tashkil qilinmagan edi. Shuning uchun ham o'quv yurtlarini bitirib chiqayotgan yoshlar olgan mutaxassisligi zamon talablariga javob bermaydi.

O'tish davriga xos bo'lgan byudjet taqchilligi sharoitida ta'lim tizimini rivojlantirish, yangi oliy o'quv yurtlari tashkil etish, ularning moddiy-texnika bazasi va ilmiy-pedagogik salohiyatini mustahkamlashga qaratilgan Prezident Farmonlari va hukumat qarorlari qabul qilindi.

Jumladan, 1997yil avgust oyida O'zbekiston Oliy Majlisi IX sessiyasida qabul qilingan «Ta'lim to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasining Qonuni va Kadrlar tayyorlashning Milliy dasturi bunga misol bo'ladi. O'zbekistonda ta'lim tizimini isloh qilishning hal qiluvchi ustuvor jihatlari barcha darajalarda ta'lim olish uchun hammaga teng imkoniyat yaratish, shuningdek, zamonaviy talablarga muvofiq bo'lgan ta'lim sifatiga erishish uchun shart-sharoit yaratishdir[19].

Ma'lumki, so'nggi yillarga qadar respublika ilmiy-pedagogik va ilmiy-texnikaviy salohiyatining aksariyat qismi Toshkent shahrida yaratilgan va mujassamlashtirilgan edi. Bu holat mintaqalar bilan markazning ijtimoiy-siyosiy va madaniy-ma'rifiy rivojlanish darajasi o'rtasidagi tafovutga salbiy ta'sirini ko'rsatmasligi mutlaqo mumkin emasdi. Shuni e'tiborga olib, viloyatlar markazida tashkil etilgan universitetlar va boshqa oliy o'quv yurtlari endilikda mintaqalardagi ilmiy-texnik va madaniy markazlarga aylanib bormoqda. Bugungi kunda mamlakatimizda 62 ta universitet va institutlar mavjud. Ularda 164 ming nafar talabaga dars berayotgan professor-o'qituvchilarning 52 foizi fan doktorlari va fan nomzodlaridir. Bu hol O'zbekistonda oliy ta'lim siyosatining davlat siyosati darajasiga ko'tarilganidan dalolat beradi. Bu esa respublikani inson resurslari yuqori darajada rivojlangan, iqtisodiy taraqqiy etgan mamlakatlar bilan bir qatorga olib chiqadi, mamlakatimizda 15 va undan katta yoshdagi har 1000 kishiga hisoblaganda oliy va to'liqsiz oliy ma'lumotlilar soni ancha ortdi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga muvofiq bepul o'rta umumiy va hunar ta'limi amalga oshirilmoqda. Respublikada fuqarolar oliy va o'rta maxsus ma'lumot olishlariga sarflanayotgan xarajatlarning 90 foizidan ortig'i davlat hisobidan qoplanayotir.

O'zbekistonning mustaqil davlat sifatida jahonga tanilishi, bozor iqtisodiyotiga o'tib borishi kadrlar tayyorlashga yangicha talablar qo'ymoqda. Bugungi kunda kollejlar, litseylar, gimnaziyalar, kasblar bo'yicha pulli kurslar tarmoqlari, o'rta kasb-hunar o'quv yurtlari, tijorat maktablari, xorijiy tillarni o'rganish kurslari, repititorlik va boshqalar rivojlanmoqda. Ayni paytda respublikada o'quv yurtlarining keng tarmog'i vujudga keltirilgan bo'lib, 59 ta

[19] БМТ нинг тараққиёт дастури. Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. «Ўзбекистон», 2005.

oliy o‘quv yurti, 258 ta o‘rta maxsus o‘quv yurti ishlab turibdi, shulardan 75 tasi kollejlar. Ixtisoslashtirilgan oliy va o‘rta o‘quv yurtlarida 360 mingdan ortiq talaba o‘qimoqda va malaka egallamoqda. (75)

9.1-jadval

Aholining ta’lim olish imkoniyatlari eng yuqori bo‘lgan mamlakatlar

Reytingdagi o‘rni	Mamlakat	Maktabgacha va maktab ta’limining o‘rtacha davomiyligi	Djinni indeksi
1	Sloveniya	11.32	0.10
2-5	Daniya	11.62	0.11
2-5	Irlandiya	11.0	0.11
2-5	Norvegiya	12.7	0.11
2-5	O‘zbekiston	10.66	0.11
6-7	Qozog’iston	10.89	0.12
6-7	Qirg’iziston	10.56	0.12
8-12	Armaniston	11.44	0.13
8-12	Kanada	14.27	0.13
8-12	Niderlandiya	12.36	0.13
8-12	AQSH	13.83	0.13
8-12	Shvetsariya	11.64	0.13

Manba: World Development Report 2006, Jahon banki

Xullas, kadrlar tayyordashda bozor qonunlarining harakatlanishi mehnat resurslari sifatini yuqori darajaga ko‘tarish imkonini beradi. Respublikamiz milliy iqtisodiyoti dunyo miqyosida o‘z o‘rniga ega bo‘lishi lozim. Buning uchun esa yuqori malakali kadrlar, tadbirkorlar, menejerlar va ishbilarmonlar zarur. Shuning uchun ham fikrimizcha, inson resurslari, mehnat salohiyati tarkibi va harakatida sifat siljishlari umumiy ko‘rinishda quyidagilardan iborat bo‘lishi kerak:

Ishchining kasb-korligi takribida o‘zgarish bo‘lishi, malakasiz va agrar qo‘l mehnatiga asoslangan mehnatni qisqartirish va aqliy hamda jismoniy mehnat funksiyalarini uyg’unlashtirgan yuqori malakali ishchilar ulushini ko‘paytirish kerak. Shuningdek, kengroq ixtisoslik doirasida ishlay oladigan kasb egalarini tayyorlash lozim.

Ishlab chiqarishda o‘rta umumiy va maxsus, shuningdek, oliy ma’lumotli ishchilarga talab oshib borishini nazarda tutgan holda, barcha toifadagi ishchilarni ma’lumotli, kasb-korligi darajasini o‘stirish kerak. Qishloqdagi yoshlarga kasb tanlashga yordam berish uchun turli tadbirlar, targ’ibot ishlari olib borilishi zarur.

Ishchi kuchini tayyorlashdagi ekstensiv tendensiyalar fan-texnika taraqqiyotini

jadallashtirish manfaatlariga zid kelayotgan, fan-texnika taraqqiyoti davrida ilgari olingan bilimlar, ko'nikmalar tez eskirib qolishiga olib kelayotgan bir paytda yangi kasblar va ixtisoslarni dunyoga keltirmoqdaki, bu xodimlardan muntazam ravishda malaka darajasini oshirishni talab qiladi. Ishchining faol faoliyat davri, taxminan 30-40 yilni, u egallagan bilimlarning ma'naviy eskirish muddati esa 4-5 yilni tashkil etadi. Bu holda xodim fan va texnikaning hozirgi sur'atlarida mehnat faoliyati davrida 6-8 marta qayta tayyorgarlikdan o'tishi va malakasini oshirishi lozim.

Ishchilar bir-biriga o'xshash kasblarni egallashlarini amalga oshirish kerak. O'xshash kasblar va ixtisosliklarni egallab olgan, uzluksiz o'zgarib turadigan ishlab chiqarish sharoitlariga ancha yengil va tez moslasha oladigan ko'p qirrali kadrlarni ko'paytirish zarur. Shuningdek, respublikamizda ishchi kadrlarni ko'paytirish, ishchi kadrlarni yetishtirish va bu tadbirlarni amalga oshirish muammolarini muvaffaqiyatli hal qilish uchun ishlab chiqarish (miqdor va sifati)ni aniqlash asosida bu jarayonni boshqarish tizimini mumkin qadar har tomonlama takomillashtirish, eng muhim vazifa — kadrlar tayyorlashning barcha tizimini tubdan yangilab, mehnat faoliyati davomida uzluksiz kasb o'rganish va kasb almashtirishni ta'minlaydigan, iqtisodiy bilimlarni kasbiy tayyorgarlikning uzviy elementiga aylantiradigan qilish zarur. (25)

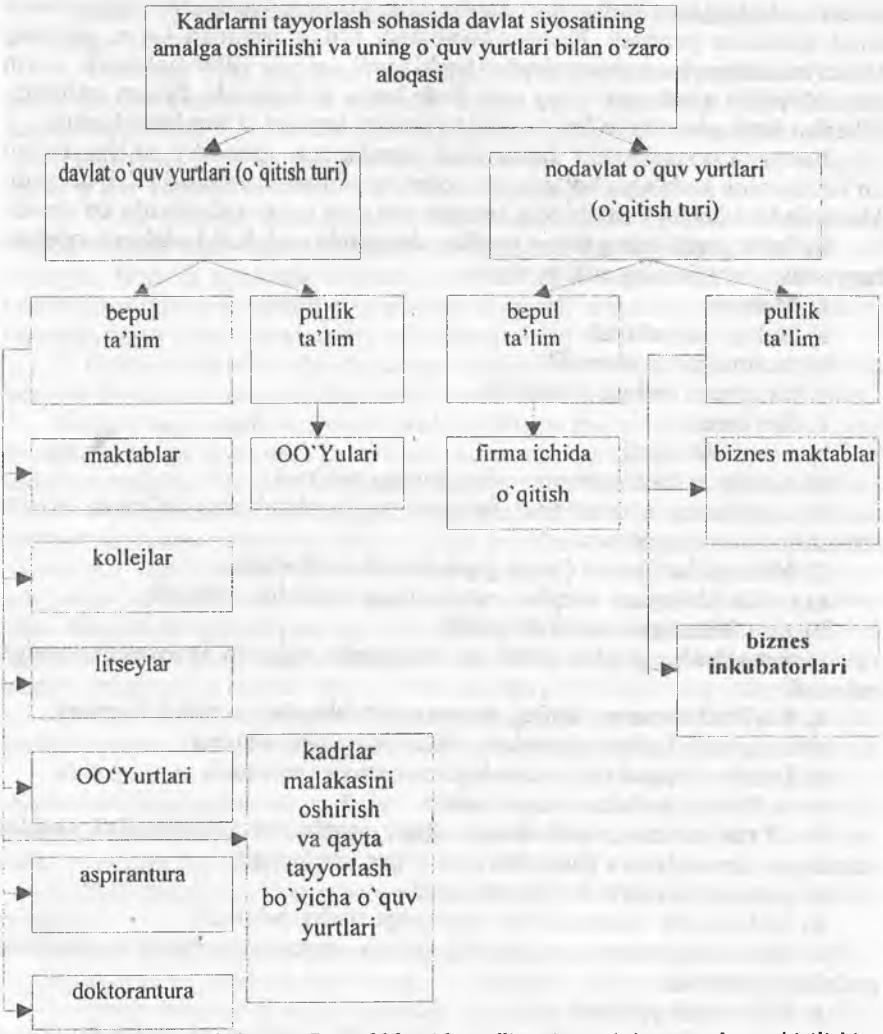
9.5. Malakali kadrlar tayyorlash bosqichlari

Malakali kadrlarni tayyorlash oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi tizimida hamda o'quv kombinatlarida va bevosita ishlab chiqarishda amalga oshiriladi.

«Ta'lim to'g'risida»gi va boshqa qonunlar qabul qilingach, mamlakatimizda ta'lim tizimi isloh qilinmoqda va dunyo standartlariga yaqinlashtirilmoqda. «Ta'lim to'g'risida»gi qonun va Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi asosida ta'lim tizimining rivojlanishi ta'minlanadi, kadrlar tayyorlash uzluksiz tizimining mustahkamlanishiga imkon yaratiladi.

Ta'lim sohasida davlatimizning o'ziga xos siyosati mavjud bo'lib, u asosan o'quv yurtlarini hamda ularda kadrlarni tayyorlashni rivojlantirishga qaratilgan kompleks chora-tadbirlardan iborat. Ta'lim siyosatining amalga oshirilish tamoyillari 9.3-chizmada keltirilgan. Unga ko'ra, ta'lim siyosati umumta'lim va kasbiy tayyorgarlik olishga yordam beradigan o'quv yurtlari kompleksi orqali amalga oshiriladi.

Mamlakat iqtisodiyotida bozor munosabatlarining chuqurlashuvi qator muhim vazifalarni kompleks hal etishni talab etadi: ishbilarmonlik bilimlariga, mehnatning ilg'or usullari va ko'nikmalariga, yangi texnologiyalarni va ishlab chiqarishning zamonaviy texnik vositalarini ishlatish uchun ta'lim va intellektual salohiyatga ega bo'lgan malakali kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlashni kuchaytirish bilan bir vaqtda ishlab chiqarishning ilmiy-texnik bazasini takomillashtirish zaruriyatini kuchaytiradi.



9.3.-chizma. O'zbekiston Respublikasida ta'lim siyosatining amalga oshirilishi

Uzluksiz ta'lim – kadrlar tayyorlash milliy modelining bazaviy qismidir, O'zbekiston Respublikasining ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini ta'minlovchi, shaxs, jamiyat va davlatning iqtisodiy, ijtimoiy, ilmiy-texnikaviy va madaniy ehtiyojlarini qondiruvchi ustuvor sohadir.

Uzluksiz ta'lim ijodkor, ijtimoiy faol, ma'naviy boy shaxs shakllanishi va

yuqori malakali raqobatbardosh kadrlarning ildam tayyorlanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratadi. Kadrlar tayyorlash Milliy dasturiga ko'ra, uzluksiz ta'lim maktabgacha muassasalardan boshlanadi, to'qqiz yillik maktabda, keyin esa uch yillik: akademik litsey yoki kasb-hunar kollejlarida davom ettiriladi. Ulardan keyingisi oliy ta'lim va oliy ta'limdan keyingi ta'lim hisoblanadi.

Bozor munosabatlari tamoyiliga asoslangan iqtisodiy ta'lim tizimi xo'jaliklarning kadrlarga bo'lgan ehtiyojini ta'minlashida yuqori talab qo'yadi. Uzluksiz kadrlar tayyorlash bo'g'inining roli va o'rni quyidagilarda ko'rinadi:

Xo'jalik yuritishning bozor usullari sharoitida malakali kadrlarni uzluksiz tayyorlash bo'g'inining roli va o'rni

1. Maktab:

a) kasbga yo'naltirish;

b) mehnatga tayyorgarlik;

v) birlamchi kasbga tayyorlash.

2. Korxona:

a) ish taklif etadi;

b) birlamchi kasbga tayyorlashni amalga oshiradi;

v) xodimning o'zi mehnat faoliyati oxirigacha kasbiy ta'limni davom ettirishi uchun sharoit yaratadi.

3. Mehnat bo'limlari (ishga joylashtirish bo'limlari):

a) bo'sh ish joylari miqdori monitoringini amalga oshiradi;

b) mos keladigan ish taklif etadi;

v) tayyorlash, qayta o'qitish va malakasini oshirish faoliyatini amalga oshiradi.

4. Turli xil korxona, kollej, biznes maktablaridagi o'qitish kurslari:

a) birlamchi kasbga tayyorlash ishlarini amalga oshiradi;

b) kadrlarni qayta tayyorlash ishlarini amalga oshiradi;

v) tadbirkor kadrlarni tayyorlaydi.

5. O'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurtlarida (kollejlarda) tashkil etiladigan tarmoqlararo (hududlararo) o'quv markazlari:

a) qayta tayyorlovni amalga oshiradi;

b) ishlovchilar malakasi oliy razryadga qadar oshiradi;

v) kichik mutaxassislarni o'qitish uchun ustalar tayyorlaydi va ularning malakasini oshiradi.

6. Oliy o'quv yurtlari:

a) ishlovchilarni o'qitish uchun o'qituvchi kadrlarni tayyorlaydi;

b) o'qituvchi kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish ishlarini amalga oshiradi;

v) oliy malakadagi mutaxassislarni tayyorlaydi.

7. Hokimiyatlar:

a) mahalliy byudjetdan turli xil o'quv yurtlarini moliyalashtiradi;

b) o'quv yurtlarining faoliyatini nazorat qiladi va muvofiqlashtiradi.

Uzluksiz ta'lim tizimida malakali kadrlarni tayyorlash quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi:

1. Umumiy o'rta, umumta'lim maktablarida kadrlarni tayyorlash –yuqori sinf o'quvchilarini o'qitish jarayonidir. Ushbu tizim yuqori sinf o'quvchilarini kasbga tayyorlashni, biznes asoslari va iqtisodiyotning turli tarmoqlaridagi kasb va ish sharoitlari bilan tanishishni ko'zda tutmaydi. O'qitish o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurtlarida yoki firma ichida tugallanishi lozim.

2. O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limida (asosiy tizim) kadrlar tayyorlash. Ushbu tizimda kasb-hunar kollejlari va maxsus o'quv markazlari muhim rol o'ynaydi. Bunday markazlar birinchi navbatda ilg'or korxonalar bazasida yangi texnikalarga xizmat ko'rsatish, ularni ishlab chiqarish va bunday yangi texnikalarni tayyorlaydigan kichik mutaxassislarni tayyorlash bo'yicha tashkil etiladi.

3. Firma ichida ishlovchilarni kasbga o'qitish tizimi. Bunda kadrlar tayyorlash jarayoni boshqaruvning quyidagi usul va mexanizmlari bilan amalga oshiriladi:

Kadrlar tayyorlash jarayonini boshqarishning ma'muriy usuli. Ushbu usul bevosita kadrlarni tayyorlash jarayonini boshqarishning sub'ekti bo'lgan quyidagi tashkiliy-tarkibiy tizimlar yordamida amalga oshiriladi: Xalq ta'lim vazirligi; Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi; O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi markazi; Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi va uning joylardagi idoralari; korxonalar (tashkilotlar, firmalar, muassasalar). Sanab o'tilgan boshqaruv subyektlari O'zbekiston tovar ishlab chiqaruvchilar va tadbirkorlar palatasi bilan birgalikda iqtisodiyotning mos holdagi bilim va ixtisoslikka (kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish profiliga) ega bo'lgan kadrlarga talabni aniqlaydi va ushbu ehtiyoj ijobiy amalga oshirilishini taminlaydi.

Kadrlar tayyorlash jarayonini boshqarishning bozor usuli shartnoma tizimi asosida firmalar (tashkilotlar)ning maqsadli buyurtmalari asosida amalga oshiriladi.

Malakali mutaxassislar tayyorlash jarayonini boshqarish mexanizmi – tayyorlanadigan kadrlarning sifatiga va ulardan samarali foydalanish darajasiga ta'sir etadigan tashkiliy, iqtisodiy, huquqiy, uslubiy munosabatlar, normalar, shakl va usullar yig'indisidir.

Ushbu mexanizmning asosiy elementlari sifatida quyidagilarni keltirish mumkin:

⇒ kadrlar tayyorlashning yanada oqilona shakl va muddatlarini tanlash;

⇒ kadrlar tayyorlash buyurtmasi – maqsadli dasturining mavjudligi;

⇒ kasbiy-malakaviy siljish (mansab pog'onasi bo'ylab siljishni boshqarish) tizimi;

⇒ kadrlar tayyorlash jarayoni iqtisodiy (shartnomali) asosda boshqarilishini tashkiliy jihatdan yo'lga qo'yish; mos keladigan kasb (ixtisoslik)dagi kadrlarni tayyorlash xususida korxonalar bilan o'quv yurtlari o'rtasidagi to'g'ridan-to'g'ri shartnomali aloqalarni rivojlantirish;

⇒ avval band bo'lgan mehnat faoliyati sohasidan ozod etilishi natijasida • yangi klassifikatorda qabul qilingan, ta'lim yo'nalishlari bo'yicha umumiy va

qo‘shimcha ehtiyojni aniqlash, tarmoqlar uchun umumiy ehtiyojarga mos ravishda oliy ma’lumotli mutaxassislar bilan ta’minlanganlik bo‘yicha normativlar ishlab chiqish;

• tarmoqlarning kengayishi va mehnat murakkabligining o‘sishi bilan bog’liq ravishda mutaxassislarga talabni aniqlash; Bunda, albatta, ularning turli sabablarga (avlodlar almashishi, migratsiya, kadrlar qo‘nimsizligi...) ko‘ra kamayishi hisobga olinishi kerak.

• mutaxassislarga talablarni OO‘Yulari va mintaqalar bo‘yicha magistratura va bakalavriyat mutaxassisliklarini oliy ta’lim yo‘nalishlari bo‘yicha qabul qilish bilan muvofiqlashtirish, ya’ni har bir yo‘nalish bo‘yicha ehtiyojni hisoblash (klassifikator, malaka tavsiflari va davlat standarti asosida amalga oshiriladi);

• oliy ma’lumotli mutaxassislar (MM)ga istiqboldagi talabni hisoblash bo‘yicha tarmoqlar uchun usulliklar ishlab chiqish.

Mutaxassislarga talabning rivojlanishi, iqtisodiyotning ikki asosiy sektori — moddiy ishlab chiqarish va ijtimoiy sohada turlicha qonuniyatlarga ega. Moddiy ishlab chiqarishda mutaxassislarga talab chizig’i mehnatning intellektuallashuv jarayoni asosida shakllanadi. Mehnat intellektuallashuvining maqsadi va natijasi — mahsulot ishlab chiqarish raqobatdoshligini doimiy saqlab turishdir. Bunda ilm-fan yutuqlari va yuqori texnologiyalar asosiy o‘rin tutadi. Ularning qo‘llanishi mutahassislarni bevosita ish bajaruvchidan ishni nazorat qiluvchi va tashkil etuvchiga aylantiradi. Ijtimoiy soha va xususan, xizmat ko‘rsatishda mutahassislarlarga talab davlatning ijtimoiy siyosati va xizmat ko‘rsatish sohasining kengayishi asosida o‘zgaradi.

Magistr va bakalavr darajasiga ega bo‘lgan mutahassislarga iqtisodiyot tarmoqlari talabini aniqlashda asosiy boshlang’ich ma’lumotlar quyidagilardir:

• ta’lim yo‘nalishi bo‘yicha iqtisodiyot sohalarida band bo‘lgan mutahassislarning soni va tarkibi;

• iqtisodiyot va ishlab chiqarish tarmoqlari bo‘yicha lavozimlarni bakalavr va magistr darajasiga ega bo‘lgan mutahassislar bilan almashtirishga normativ talablar.

• Istiqbollashning metodologik asosini tashkil qiluvchi bazaviy yondashuvlarga quyidagilar kiradi:

• norma va normativlar asosida istiqbollash;

• iqtisodiyot va bandlikdagi tarkibiy siljishlar asosida istiqbollashish;

• texnik-iqtisodiy ko‘rsatkichlarning o‘zgarish tendensiyalari asosida istiqbollashish;

• analogiyalar asosida istiqbollashish.

Norma va normativlar asosida mutahassislarga talabni istiqbollash norma va normativlarning turli xillaridan foydalanishga asoslanadi.

Bozor iqtisodiyotiga xos jarayonlarning amalga oshishi (xususiylashtirish, tadbirkorlik...) mutahassislarga talabni istiqbollash norma va normativlarning turli xillaridan foydalanishga asoslanadi.

Bozor iqtisodiyotiga xos jarayonlarning amalga oshishi (xususiylashtirish, tadbirkorlik...) mutahassislarga ularning tayyorligi, ishga joylashtirilishiga va ulardan samarali foydalanish talablarini qo‘ymoqda.

Tarkibiy siljishlar asosida mutahassislarga talabni istiqbollashda, ayrim

mulk shakllari va xo'jalik yuritish shakllarining rivojlantirish prioritetlarini hisobga olgan holda tarmoqlar va mintaqalar iqtisodiyotidagi tarkibiy o'zgarishlarning asosiy yo'nalishlarini aniqlashdan foydalaniladi. Istiqbolning dastlabki 10-15 yilidagi asosiy tendensiyalar quyidagilar:

- iqtisodiyotning eng muhim yo'nalishlari va ayniqsa, sanoatda ishlab chiqarish hajmi o'sishi dinamikasining kuchayishi;
- bandlik tarkibida amalga oshayotgan va kutilayotgan yirik o'zgarishlar (ishchilarning an'anaviy moddiy ishlab chiqarish sohalaridan bozor infratuzilmasi va xizmat ko'rsatish sohalariga o'tishi);
- xususiylashtirish va kichik biznesni rivojlantirish hisobiga xo'jalik yurituvchi subyektlar sonini oshirish (bu biznes, marketing, moliya va hisob sohasida mularga talabni ko'paytiradi);
- mudofaa korxonalari konversiyasi va ular asosida yangilarining vujudga kelishi (bu yangi texnika va zamonaviy texnologiyalar sohasida Mularga talabni oshiradi);
- ishlab chiqarishni texnik jihatdan qayta jihozlash (yangi texnologiyalar bo'yicha Mularga talabni oshiradi).

Texnik-iqtisodiy ko'rsatkichlarning o'zgarishi tendensiyalari asosida istiqbollash (ko'p omilli modellashtirish) iqtisodiyotning rivojlanishi, kutilayotgan tarkibiy siljishlar, demografik omillar va ijtimoiy rivojlanish holatini va rivojlanish istiqbollarini o'rganish va tahlil qilish asosida o'tkaziladi.

Bunda istiqbollash modeli bir necha blokni o'z ichiga oladi:

Iqtisodiyotning ahvolini baholash. Bu blokda yechiladigan asosiy masala viloyatlar va umuman, respublika bo'yicha texnik-iqtisodiy ko'rsatkichlarni shakllantirishdir.

Tarkibiy qayta qurishning asosiy yo'nalishlarini tahlil qilish asosida iqtisodiyotning rivojlanish dasturlaridan eng yaxshisini tanlash.

Investitsiyalarning kutilayotgan hajmi. Bu blokda davlat va viloyatlar byudjeti hamda boshqa manbalardan investitsiyalar olish imkoniyatlari aniqlanadi.

Ishchilar turli kategoriyalarining bandlik dinamikasi.

Bo'shayotgan xodimlarning kutilayotgan soni va tarkibi (masala bo'shab chiqayotgan xodimlar tarkibi va sonining monitoring asosida yechiladi).

Demografik strukturadagi o'zgarishlar, mehnat resurslari tarkibidagi o'zgarishlar va iqtisodiyotdagi qayta qurishni tahlil qilish asosida demografik o'zgarishlarni istiqbollash.

Shularga talabni baholash analogiya usuli bilan o'rganilishi, ya'ni boshqa mamlakatlarda shu sohada shakllangan talab ko'rsatkichlarini o'rganish, xususan, xorijiy mamlakatlar bilan solishtirib, iqtisodiyotda tarkibiy siljishlar, ko'p omilli modellashtirishda ayrim texnik-iqtisodiy ko'rsatkichlarni va ayrim korxonalar bo'yicha Mularga talabni baholash mumkin.

Yuqorida ko'rsatilgan istiqbollash usullarini turli kombinatsiyalarda qo'llash maqsadga muvofiq. Eng muhimi, eng yaxshi natijali variantlar va iqtisodiyotning haqiqiy holati optimal ravishda hisobga olinishi kerak. Kadrlar tayyorlash milliy dasturi ta'lim xizmatlariga talab va taklif monitoringi, marketingi va istiqbollash, ishlab chiqarish va ijtimoiy sohada kadrlarni ishlab chiqarish, takror ishlab chiqarish vazifalarini qo'yadi. Bu vazifalar Mularga talabni o'rganish quyidagi sohalarda olib borilishini taqazo etadi:

- respublika, viloyatlar, iqtisodiyot sohalari va ijtimoiy infratuzilma, oliy

ta'lim yo'nalishlari sohasida;

• malaka darajasi (bakalavr, magistr) va ta'lim (oliy va undan keyingi) sohasida;

• bunda ijtimoiy izlanishlar:

• O'zbekiston va boshqa mamlakatlarda ta'lim muassasalari imkoniyatlarini o'rganish;

• bozor strukturasi va texnik-iqtisodiy ko'rsatkichlar bilan bog'liq ravishda kadrlarga talabni modellashtirish;

• norma va normativlar asosida kadrlarga talabni istiqbollash;

• oliy ta'limning ahvoli va rivojlanishini monitoring qilish tizimini ishlab chiqish;

• aholi bandligini istiqbollash asosida kadrlarni o'rganish;

• aholining ma'lumot olish ehtiyojini ta'minlash imkoniyatlarini aniqlash;

• kadrlarga talab qonuniyatlarini aniqlash bo'yicha (25).

9.6. O'zbekistonda yoshlarga oid siyosatni amalga oshirish

Hozirgi kunga kelib, malakali kadrlar birinchi navbatda fan-texnika taraqqiyotini belgilovchi tarmoqlarda, shuningdek, xizmat ko'rsatish sohalarida yetishmaydi. Chunki elektrotexnika korxonalari, ko'mir, neft va kimyo hamda boshqa sanoat tarmoqlari uchun nisbatan kam darajada yuqori malakali ishchi kadrlar tayyorlandi. Oqibatda hozir O'zbekistonda fan-texnika taraqqiyotini belgilovchi (mashinasozlik, elektronika, energetika va boshqalar) tarmoqlarda bugungi kun talablari darajasida kadlar tayyorlash qoniqarli emas. Shuning uchun ham yaratilayotgan yangi ish joylari va kadrlar tayyorligi, bilimi o'rtasida nomutanosibliklar kelib chiqmoqda. Toshkent shahridagi mardikor bozorida olib borilgan so'rovlarimizdan ma'lum bo'ldiki, o'z mehnatini taklif etayotganlarning aksariyat qismi (70 foiz) 18-25 yoshlilardan iborat bo'lib, ularning bilimi, kasb-korligi, malakasi bozor iqtisodiyoti va yaratilayotgan yangi ish joylari talablariga javob bermaydi. Bu yoshlarning 55 foizi o'rta ma'lumotga, 42 foizi o'rta maxsus ma'lumotli, 69 foizi bo'yoqchi, chilangar, g'isht teruvchi, suvoqchi va hokazo kasb egalaridir. Ular ishsiz yurishining asosiy sababi ham kasb-korligi, malakasi, ishlab chiqarishning murakkablashishi, fan-texnika taraqqiyoti talablariga javob bermayotganligidadir.

Respublikamizning o'ziga xos ijtimoiy-demografik tuzilishi – tug'ilishning nisbatan yuqoriligi, qishloq aholisining ko'pligi, inson resurslarining o'sib borishi, eng asosiysi 30 yoshgacha bo'lgan yoshlar mamlakat aholisining yarmidan ko'prog'ini tashkil etishi ularning mehnatidan samarali foydalanish masalasiga e'tibor bilan yondashuvni talab etadi. Yoshlar oilaga mehnat ko'nikmalariga ega bo'lishlari, o'zlariga munosib kasblarni, kasbga yo'naltirish kasb-hunar o'quv-yurtlarida tanlay bilishlari kerak[20].

«Mehnat bo'limlari orqali ishga joylashish va ularga qarashli o'quv markazlarida ma'lumot, kasb-korlikni oshirish mumkinligini bilasizmi? Ularga murojaat etganmisiz?» deb so'ralganda respodentlarning 44 foizi «Bilaman, biroq mehnat birjalariga murojaat etmaganman», 46 foizi «Mehnat bo'limlariorqali malaka, kasb-korlikni oshirish mumkinligidan bexabarman»,

10 foizi «Mehnat birjalari haqida mutlaqo tasavvurga ega emasman», deb javob berishgan. Ko'rinib turibdiki, respodentlarning 56 foizi mehnat birjalari faoliyati haqida tushunchaga ega emas. Boz ustiga, ko'pchilik yoshlarimiz o'z bilimlari, ma'lumotlarini oshirishga, kasbiy tayyorgarliklarini zamon talablariga moslashtirishga harakat qilishmayapti. Shuning uchun ham omma o'rtasida mehnat birjalari va ularga qarashli o'quv markazlarining faoliyatini keng targ'ib qilish zarur.

Shu o'rinda aytib o'tishimiz lozimki, mardikor bozorlari orqali ish topayotgan shaxslar daromadlaridan soliq to'lashmaydi. Demak, mardikor bozori pinhoniy iqtisodiy faoliyat yuritish uchun imkon beradi. Vaholanki, mehnat bo'limlari orqali ishga joylashish ishsizlarni rasmiy ish joylari bilan ta'minlaydi. Pinhoniy iqtisodiyotni cheklamoqchi bo'lsak, mardikor bozorini cheklash, buning uchun mehnat bozorini yanada shakllantirish kerak.

Xullas, respublikamizda hozirgi paytda ham kadrlarning kasbiy tayyorgarligini oshirish, ularni sifat jihatidan takomillashtirish eng dolzarb muammo bo'lib turibdi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida esa malakali ishchi kadrlar tayyorlash, mehnat salohiyatini, sifat ko'rsatkichlarini jahon talablariga ko'tarish tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda. Masalan, qishloq xo'jaligida ham oxirgi 10 yil ichida ishchi kuchi ikki baravar o'sishiga qaramay, malakali ishchilar tanqis, shu davrda ularning soni bor-yo'g'i 12 foizga ko'paydi, xolos. Vaholanki, kasb-hunar bilim yurtlarini bitiruvchilarning deyarli yarmi qishloq xo'jalik tarmoqlariga yuboriladi. Qishloq joylarda yashovchi tub millatga mansub yoshlarning umumta'lim va kasb-korlik tayyorgarligi sifati past bo'lishiga qaramay, ular ko'pincha yuksak professional maqomga da'vo qilishni ham istamaydilar. Bugungi kunda respublikamizda bozor iqtisodiyotini shakllantirish sharoitida mehnatkashlarning nafaqat umumiy ma'lumot, maxsus va kasbiy tayyorgarligini, balki texnika sohasidagi bilim doirasini kengaytirish, iqtisodiy bilimlarini oshirish zarur. Shuningdek, iqtisodiyotni barqarorlashtirish, uni o'stirish uchun kadrlar malakasini ishlab chiqarish talablariga mos keltirish va butun milliy iqtisodiyotda malakali ishchi kuchi tayyorlash lozim.

O'zbekiston Respublikasi Makroiqtisodiyot va statistika vazirligi ma'lumotlariga ko'ra, o'tgan asrning 80-yillari oxirlarida sanoatda yuqori malakali ishchilar 22,1 foizni tashkil etgan, 23,6 foiz ishchi esa past malakali bo'lgan. 1989 yilda yengil, ip gazlama, neft, kimyo, ko'mir sanoatida qo'lda bajariladigan operatsiyalarning salmog'i 30-38 foizni, elektrotexnika sanoatida 45, oziq-ovqat sanoatida 55 foizgachani tashkil etdi.

Ma'lumki, turli yoshdagi kishilar turlicha malaka, mahorat va kasb-kor tayyorgarligiga, bilim va ishlab chiqarish tajribasiga ega bo'ladi, shuningdek, ular o'zgarayotgan mehnat sharoitlariga moslashishlari bilan ham farqlanadi. Bularning barchasi esa mehnat unumdorligi darajasiga o'z ta'sirini ko'rsatadi. Katta yoshdagi ishchilarning hissasi ko'payib borishini bir tomondan, mehnat unumdorligini o'stiruvchi omil, deb qarash mumkin bo'lsa, boshqa tomondan, bu ma'lum darajada iqtisodiy rivojlanishni sekinlashtirishini ham unutmaslik kerak. Malakali kadrlar yetishmovchiligi – mehnat unumdorligi pastligining

[20] Умрзоқов Б., Раҳимов М. Меҳнат муносабатлари ва менталитет. –Т.: «Ўзбекистон», 2005.

muhim sabablaridan biridir. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, qurilishdagi kadrlarning 65 foizi, sanoatda – 45, qishloq xo'jaligida ham shunchasi sifat jihatidan takomillashtirishni ta'minlovchi jiddiy kasbiy tayyorgarlikni talab etadi1.

Sotsiologik tadqiqotlarimiz ham respublikada ishchilarning malakasi ishlab chiqarishning murakkablashishi, fan-texnika taraqqiyoti talablariga javob bermayotganligini ko'rsatdi.

Xullas, fan-texnika taraqqiyoti mintaqa ahlining kasb-hunarga moyilligi yuksalishini, ularni asosan industrial turlarga o'tish uchun tayyorlashni taqozo etmoqda. Industrial kasb-korlik esa sihat-salomatlik, malaka va ijtimoiy-psixologik salohiyatning tegishli holatini talab qiladiki, ularni qudratli ijtimoiy infratuzilma barpo etilsagina ta'minlash mumkin. O'zbekiston mehnat salohiyatining sifat ko'rsatkichi shunday darajadaki, mahalliy millat vakillarining yetakchi kasb egalari orasidagi salmog'i juda past. Masalan, sanoatda band bo'lganlarni olaylik. Qator yirik sanoat ishlab chiqarishida ularning 60-90 foizi yordamchi ishlab chiqarish bo'linmalarida, yarmidan ortig'i esa malaka talab qilmaydigan ish joylarida bandlar2.

Fikrimizcha, kadrlar tayyorgarligining sifat jihatidan pastligiga bosh sabab - umumta'lim maktablaridagi o'qish jarayonining sustligidir. Bu qishloq joylarida, ayniqsa, yaqqol namoyon bo'ladi. Shuning uchun ham milliy kadrlar psixologiyasini maktabdan shakllantira borish kerak. Qishloq yoshlarining mutlaq ko'pchiligi qishloq xo'jaligi bilan yaxshi tanish (bu tabiiydir), lekin ularning yirik sanoat ishlab chiqarishi to'g'risidagi tasavvurlari ancha cheklangan.

Qishloq yoshlari shahardagilardan maxsus va kasb-korlik bilimi jihatidan sezilardi darajada orqada qolmoqda. Aholi ro'yxati ma'lumotlariga ko'ra, ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qishni davom ettirganlar shahar maktablari bitiruvchilarining 47-48, qishloq maktablari bitiruvchilarining atigi 32-33 foizini tashkil qiladi.

Qishloq maktablari hozir ham yoshlarning mavjud ijodiy imkoniyatlarini to'laligicha ochib bermayapti. Ularda bitiruvchilarga kasb tanlashlari uchun sharoit yaratilmagan. Respublikamizda bozor iqtisodiyotiga o'tish davridagi ta'lim tizimi kuchsiz, ularning moddiy-texnika bazasi past.

Umumiy ma'lumot darajasi mehnat faoliyatini o'zgartirishga ancha ta'sir qiladi: u qanchalik yuqori bo'lsa, yangi ish turlarini, yangi texnologiyalarni o'zlashtirishga, ishlab chiqarish malakasini oshirishga shuncha kam vaqt sarflanadi.

Kompyuterlar, zamonaviy mashinalar, mexanizmlar bilan jihozlangan maxsus sinflarga ega qishloq maktablari sanoqli. Ularga pul va moddiy resurslar bilan, yetakchi mutaxassislarning professional ishtiroki bilan yordam ko'rsatadigan homiylar unchalik ko'p emas. Bularning barisi maktab o'quvchilarida mehnat ko'nikmalarini, tashkilotchilik qobiliyatlarini, mehnatga ishtiyoqni, tashabbuskorlik va boshqa fazilatlarni shakllantirishga salbiy ta'sir ko'rsatmasligi mumkinmas. Holbuki, ish sifati ana shularga bog'liq bo'ladi.

Sotsiologik so'rovlardan ko'rinib turibdiki, maktabdagi yoshlarning oz qismigina (9, 12%) bo'sh vaqtlarini hunar egallashga sarf etayaptilar. Bu maktablarda yoshlarni kasb-hunarga qiziqtirishning talab darajasida emasligidan dalolat beradi. Toshkent shahri misolida shuni ko'rish mumkinki, yangi iqtisodiy sharoitlar hali yoshlarda ma'lumotni oshirishga turtki bermayapti.

Yangi iqtisodiy sohalar bitiruvchilarga qiziqarli ko'rinadi. Bundan shunday xulosa kelib chiqadiki, yoshlar hali o'zgarishlarning mohiyatini, ularning chuqur xarakterini va yangi iqtisodiyot qanday shaxsiy jihat talab qilishini tushunib yetishmagan. Axir busiz samarali bozor iqtisodiyotini yaratish mumkin emas-ku! So'rovlardan ko'rindiki, yoshlarning juda oz qismigina kasb-hunar o'quv muassasalarida o'qishga xohish bildirishgan, zamonaviy kasblarga qiziqish o'g'il bolalarda ham, qiz bolalarda ham deyarli bir xil. Ish haqi yoki daromadi yuqori bo'lgan kasblarga yoshlarimiz ko'proq qiziqishmoqda.

Tadqiqot natijalariga ko'ra, maktabni bitiruvchi yoshlarning ko'pchiligi tanlagan kasblari haqida hali yetarlicha tasavvurga ega emas. Bu esa, kasbga yo'naltirish bilan shug'ullanuvchi muassasa va tashkilotlar, ommaviy axborot vositalari, pedagog va mutaxassislar oldiga kasbga yo'naltirish ishlariga jiddiy e'tibor berish vazifasini qo'ymoqda.

Bozor iqtisodiyoti va fan-texnika taraqqiyoti davrida ilmli, yangidan-yangi bilimlarni olishga qobiliyatli, doimo o'zgarib turuvchi ishlab chiqarish sharoitiga moslasha oladigan kasb egalarini ko'paytirish zarur. Buning uchun yosh avlod o'rtasida kasbga yo'naltirish ishlarini to'g'ri va maqsadga muvofiq amalga oshirish kerak. Bu esa, respublikada mehnat resurslarining to'g'ri taqsimlanishiga olib keladi. Afsuski, keyingi yillardagi tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, oliy, o'rta va hunar o'quv muassasalari talabalarining uchdan bir qismi o'zlari tanlagan kasblarga qiziqishmaydi. Chunki yoshlar o'zlari uchun mos kasblar topa olmayaptilar. Ular bilan kasbga yo'naltirish bo'yicha ishlar yetarlicha olib borilmayapti.

Qanday qilib yoshlarda bilim va hunar egasi bo'lishga qiziqish uyg'otish mumkin? Bu borada bizning takliflarimiz quyidagicha:

- maktablarda o'quvchilarning ilk bosqichlar (boshlang'ich sinflar)da kasbga qiziqishlarini chuqur tahlil qilish zarur;
- 5-6 yoshlardayoq yoshlarning gumanitar yoki texnik ma'lumotlarga qiziqishlarini aniqlash kerak;
- yoshlarni o'qishga va kasbga qiziqtirish, yo'naltirish uchun 9-va 11-sinflarda «Maslahat beradigan sotsiaologik xizmat»ni yaratish, sotsiologlar, psixologlar faoliyatini kengaytirish kerak. Bitiruvchilarning nafaqat mavjud kasblarga qiziqishlarini, balki ulardan har birining imkoniyati, qobiliyati va bilimini ham hisobga olish muhim ahamiyatga ega;
- ya'ni, muayyan fanlarga qiziqishi kuchli bo'lgan qobiliyatli yoshlarga alohida e'tibor berish, ularni aniqlash mezonlarini ishlab chiqish zarur.

Ma'lumki, jahon miqyosida kadrlar tayyorlash va ularni qaytadan o'qitish xalqaro fan-texnika taraqqiyoti yangiliklari asosida olib boriladi. Kadrlar bozorini o'rganuvchi chet el mutaxassislarining fikricha, hozirgi zamon sharoitiga mos ilmiy-amaliy tajribaga ega bo'lganlar jami kadrlar potensialining 20-30 foizini tashkil etsagina, bozor iqtisodiyoti ijobiy samara berishi mumkin. Bizda esa mutaxassislar tayyorlashda zamon yangiliklaridan ancha orqada qolingan. Kadrlarning texnik, texnologik, iqtisodiy, huquqiy va tabiatni muhofaza qilish sohasidagi bilimlari hozirgi sharoit talablariga javob bermaydi. Bozor iqtisodiyoti esa universal qobiliyatli kadrlarni talab etadi.

Markaziy Osiyodagi boshqa davlatlar singari, O'zbekiston aholisi tarkibida

ham 14-21 yoshdagilar miqdori eng yuqori darajada. Viloyatlarda va tumanlarda joylashgan hunar-texnika bilim yurtlarida 280 mingga yaqin yigit-qiz ta'lim olmoqda1. Afsuski, bu kasb-hunar muassasalari yetarlicha rivojlanmagan va mintaqalar bo'yicha notekis joylashgan, ularning moddiy-texnika bazasi zaif, tajribali pedagoglar yetishmaydi...

Hunar-o'quv muassasalariga qiziqish pastligining sababi ham shundadir. Xalq ta'limi vazirligi ma'lumotlariga ko'ra, 1990 yilda bilim yurtlarining mehnat vositalari bilan ta'minlanishi 55 foizdan oshmagan, ularning ham 1/3 qismi jismoniy va ma'naviy jihatdan eskirgan. Viloyatlardagi hunar o'quv muassasalarida ahvol bundan ham ayanchliroqdir. Korxonalar bilim yurtlarini zamonaviy vositalar bilan ta'minlashga harakat qilishmayapti. Bu dalillarni keltirishdan maqsad, hunar - o'quv muassasalari ahvoli hozirgi vaqtda ham talab darajasida emasligini ta'kidlashdir (75).

Malakali ishchilarni rejalashtirish va ustun darajada yangi texnika va texnologiya uchun tayyorlash borasida Yaponiyadagidek axborot-prognostik yondashish tajribasi respublikada afsuski, hozircha keng yoyilgani yo'q. Hunar-o'quv muassasalarimizda hali ham traktorchi-mashinistlar, g'isht teruvchi, bo'yoqchi, slesar, sartarosh, tikuvchi, to'quvchi, bog'bon, chorvachilik fermalari mexanigi singari «barqaror» kasblarga o'rgatilmoqda. Lekin XXI asr bo'sag'asida hozirgi yoshlarning qiziqishlari bular bilan cheklanmaydi. Bilim yurtlarining o'quv dargohi sifatidagi obro'-e'tibori pastligiga shu narsalar sababdir. Mazkur tizim milliy iqtisodiyotning ijtimoiy-zaruriy ehtiyojlaridagi o'zgarishlarga o'z vaqtida javob bermasligi tufayli nazorat-o'lchov asboblari va avtomatlari, dastur asosida boshqariladigan stanoklar va manipulyatorlar avtomat liniyasi va agregat stanoklari sozlovchilari, avtomat va yarim avtomat liniyalari, stanok va qurilmalar, elektron-hisoblash mashinalari juda kam tayyorlanadi, holbuki ularga ehtiyoj juda katta. Bizningcha, murakkab va qo'shilib ketgan bir necha kasblar bo'yicha malakali ishchilarni tayyorlashga qodir, ixtisoslashtirilgan bilim yurtlari barpo etishni yanada rivojlantirish zarur, shuningdek, ularni hududiy, tarmoq va tarmoqlararo o'quv yurtlariga aylantirish kerakki, bu istiqbolda yaxshi samara beradi.

Ta'kidlash lozimki, Vazirlar Mahkamasining 1995-yil 29-iyuldagi «Bozor islohotlari talablarini hisobga olgan holda qishloq yoshlari kasb-hunar ta'limining yo'nalishini o'zgartirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori kasb-hunar ta'limi o'quv muassasalari faoliyatida biroz bo'lsada, o'zgarish bo'lishiga sabab bo'ldi. Kasb -hunar bilim yurtlarining 110 tasi hunar litseylariga, 53 tasi biznes maktablariga aylantirildi, 20 ta milliy hunarmandchilik litseyi tashkil etildi. (25)

Qisqacha xulosalar

Korxona va tashkilotlarda yuqori unumli mehnat talab etiladi. Mehnatning samaradorligi pasaymasligi, aksincha, doimiy o'sib borishi karak. Tashkilotda bunday holatga asosan uchta yo'l bilan erishiladi: a) kadrlarni tanlash; b) kadrlarni almashtirish; v) kadrlar malakasini oshirish.

Ishchi kuchi sifatining yaqqol ko'rsatkichi ma'lumot darajasi va ishlab

chiqarish tajribasi hisoblanadi.

Inson kapitaliga investitsiya qilish deganda, odatda, malakaviy qobiliyat, demakki, mehnat unumdorligining ham oshishiga yo'naltirilgan har qanday harakat tushuniladi.

Ishlab chiqarish-texnik maqsadga ko'ra, ishchilarni o'qitish quyidagilarga ajratiladi: 1) yangi ishchilarni tayyorlash; 2) ishchilarni qayta tayyorlash va ikkinchi (o'zaro bog'langan) kasbga o'qitish; 3) malakani oshirish.

Kadrlar tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish – ishchi kuchining talab va taklifini muvozanatga keltirishda muhim bo'g'in hisoblanadi.

Uzluksiz ta'lim kadrlar tayyorlash milliy modelining bazaviy qismi bo'lib, u mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini ta'minlovchi, shaxs, jamiyat va davlatning iqtisodiy, ijtimoiy, ilmiy-texnikaviy va madaniy ehtiyojlarini qondiruvchi ustuvor sohadir. Shu bilan birga, u ijodkor, ijtimoiy faol, ma'naviy boy shaxs shakllanishi va yuqori malakali raqobatbardosh kadrlarning ildam tayyorlanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratadi.

Malakali mutaxassislarni tayyorlash jarayonini boshqarish mexanizmi – tayyorlanadigan kadrlarning sifatiga va ulardan samarali foydalanish darajasiga ta'sir etadigan tashkiliy, iqtisodiy, huquqiy, uslubiy munosabatlar, normalar, shakl va usullar yig'indisidir.

Kadrlarni qayta tayyorlash – korxona xodimlari tomonidan yangi kasbni o'zlashtirishdir.

Kadrlar malakasini oshirish – ularning bilim, ko'nikma va mahorat olish sifatida ishlab chiqarish faoliyati natijasi hisoblanib, bunday maxsus tashkillashtirilgan o'qitish qisqa muddat ichida belgilangan maqsadga erishish imkonini beradi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Malakali kadrlar tayyorlash tizimi va uning maqsadi nimalardan iborat?
2. Inson kapitaliga investitsiya deganda nimani tushunamiz?
3. Uzluksiz ta'lim tizimida malakali kadrlar tayyorlashning qanday bosqichlari mavjud?
4. Malakali mutaxassislar tayyorlash jarayonini boshqarish mexanizmi deganda nimalar tushuniladi?
5. Kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish deganda nimani tushunasiz?
6. O'zbekiston Respublikasida ta'lim siyosati qaysi tamoyillar orqali amalga oshiriladi?
7. Malakali mutaxassislar tayyorlash jarayoni yanada ko'proq samarali bo'lishi uchun nimalar qilish kerak ?
8. Malakali kadrlarni tayyorlash jarayonini boshqarish mexanizmi tarkibiga nimalar kiradi?
9. Ishlab chiqarish texnik maqsadiga ko'ra ishchilarni o'qitish qanday yo'nalishlarda olib boriladi?
10. O'qitishning qanday turlari mavjud?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Ўзбекистон Республикасининг «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури», -Т.: 1998.

2. Олий таълим меъёрий ҳужжатлари тўплами, «Шарқ» Т.: 2001.

3.Каримов И.А. Баркамол авлод орзуси, «Ўзбекистон», -Т.: 1999.

4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ахборот технологиялари соҳасида кадрлар тайёрлаш тизимини такомиллаштириш тўғрисида»ги Қарори // «Халқ сўзи» газетаси, 2005 йил 3 июн, № 106.

5. Парзиқулов Ш.Р., Муҳамедова О.Ҳ., Бакиева И.А.«Инсон ресурслари иқтисодиёти» Т.: ТДИУ, 2004.

6.Худойбердиев З.Я. «Развитие системы подготовки кадров для сферы предпринимательства» Монография. -Т.: 2003.

Internet saytlari

1.www.review..uz - «Экономическое обозрение» jurnalining rasmiy sayti.

2.www.cer.uz. - Экономика знаний и конкурентоспособность 05.2005.

3.www.cer.uz. - Лабиринты гендера на рынке труда. 03.2005.

4.www. Kommersant. ru. Кто на свете всех равнее (уровень жизни) 3.10.2005

5.www. Uz.Report.com BVV gazetasining rasmiy sayti

6.www. uza.uz. O'zekiston milliy axborot agentligining sayti.

X BOB

INSON RESURSLARIDAN FOYDALANISHNING CHET EL TAJRIBASI

10.1. Rivojlangan davlatlarda inson resurslaridan samarali foydalanish tajribalarini o'rganishning ahamiyati

Yevropa mamlakatlari. Yevropa kadrlar bo'limi assotsiatsiyasi direktorlari kadrlar xizmati boshqaruvining portret - robotini ishlab chiqdi. Unga ko'ra, kadrlar xizmati boshqaruvchisi malakali, punktual, safarbar va chidamli, omma bilan kelisha oladigan, ishonchli, adolatli, kamtar, talabchan, kirishimli, ko'p qirrali ilmga ega, aniq fikr yurita oluvchi diplomat, ruhshunos, aqlli maslahatchi, intuitsiyani eshita olish va taklif qilish, ishonchga ega bo'lishi kerak. Amalda esa, afsuski, yuqorida keltirilgan fe'l-atvorlar va qobiliyatni juda ham kam odam o'zida mujassamlashtira oladi.

Shvetsariyada kadrlar xizmatining o'qigan xodimlari salmog'ini aniqlash juda qiyin. Ularning 10%i universitetlarda o'qigan (huquqshunoslar, iqtisodchilar, sotsiologlar). Ilgari bu yerda kadrlar ishlari bilan hisobchilar shug'ullanishgan. Hozirgi vaqtda mehnat resurslari (kadrlar xizmati) bo'limining haqiqiy boshqaruvchisi quyidagi xususiyatlarga ega bo'lishi kerak:

- boshqaruvchilik, har qanday korxonada ishlab ketish qobiliyatiga;
- ko'p qirrali mutaxassis, texnik boshqaruvga odatlanish va axborot aloqasiga ega bo'lishi;
- jamoada obro'-e'tibor qozonishi;
- ehnat munosabatlari doirasida yangi g'oyalar olib borishi kerak.

Shvetsariya universitetlarida boshqaruvchilarning kasbiy tayyorgarligiga deyarli e'tibor berilmaydi va ko'pchilik holatlarda ular ish joylaridagi jarayonlardan o'rganishadi. Shunday qilib, malakaga erishishadi. Keyingi yillarda davlat institutlari va korxonalarda kadrlar xizmati vazifasi sezilarli darajada o'sdi, kadrlar xizmati boshqarmasi yoki bo'limi boshlig'ining vazifalari esa mehnat resurslari boshqaruvchisining vazifalariga yaqinlashib bormoqda.

Fransiyada ham korxona va tashkilotlarning yangi texnika va texnologiya bilan faoliyat olib borish shartlari, ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlarga ko'ra, amaldagi kadrlar xizmati harakati orqali kuzatib borilmoqda.

Fransuz mutaxassislari kadrlar bo'limi xizmatining quyidagi 3 ta asosiy funksiyasini ko'rsatib o'tadilar:

- ishga olish va bo'shatish, ish haqi, mehnat intizomi, kasaba uyushmasi bilan munosabat, ya'ni kadrlar bo'limi ma'muriy masalalarni hal etadi, kadrlar bo'limi boshlig'i boshqarma yoki korxonaning boshqaruv tizimiga kirmaydi;
- ishni bir maromda rejali tashkil etish, insoniy va ijtimoiy muammolarni korxonada hal qilish (ishga olish, kasbga tayyorlash, malakasini oshirish, mehnat

sharoiti, ish haqi, kasaba uyushmasi bilan munosabati), bu holatda esa kadrlar bo'limi boshlig'i boshqaruv hay'atiga a'zo hisoblanadi;

• maksimal yo'naltirish bo'yicha korxonani boshqarish, kelajakka ishonch, jamoa birligiga, yuksak iqtisodiy ko'rsatkichlarga erishish, ijtimoiy barqarorlikni yaratish; bunday holatlarda kadrlar bo'limi boshlig'i, albatta, direktorlar kengashiga a'zo va uning xodimlari «funksional xizmatchilar» hisoblanadi.

Rahbariyat yangi korxonaning moddiy va texnik bazasini aniqlagandan so'ng kadrlar bo'limi boshlig'i birinchi holat bo'yicha ishchilarni ish bilan ta'minlaydi. Kadrlar muammosini hal qilishda rahbardan ikkinchi holat bo'yicha quyidagilarni rejalashtirish talab etiladi: ijtimoiy-texnik tayyorgarlik, transport va korxonaning tarmoqqa xizmati.

Uchinchi holat bo'yicha kadrlar bo'limi boshlig'i rahbariyat bilan birga yangi korxonaning tamoyillarini aniqlashda ishga jalb qilinadi.

Kadrlar bo'limi boshlig'ining xizmati korxona direktorining dunyoqarashi va korxonadagi muhitga bog'liq. Kichik va o'rta korxona rahbarlari gohida kadrlar xizmatining vazifasini ham bajaradilar. Bunda ular ishchilar bilan kundalik muloqotga tayanadilar. Yirik korxonalarda bu holat o'zgacha.

Ko'rinib turibdiki, kadrlar bo'limi boshlig'ining xizmati turli-tumandir.

Yirik korxonalar kadrlar xizmati funksiyasiga quyidagilar kiradi:

• mehnat va jamoa kelishuvi bo'limlarida mavjud qonunlarning amaliy almashinuvini ta'minlovchi tashkiliy faoliyat, ish haqi holati;

• qurilish ishlari masalalari, ishga qabul qilish, mehnat shartlari va ish joyi bilan tanishtirish, boshqa ishga o'tkazish, ishlab chiqarish yoki xizmat tarmoqlarining harakati;

• usta-texnik xodimlarni tayyorlash;

• moddiy taqdirlash masalalari, ish joylarida sinov o'tkazish, ijtimoiy yordam hisobi bilan haq to'lashning tuzilishi, jamoa kelishuvlari va mehnat bozorining ahvoli haqidagi ma'lumotlar;

• ijtimoiy masalalarning hal qilinishi, kasaba uyushmalari bilan kontraktlarning ta'minlaganligi va tanlov orqali jamoa kelishuvlarining ijrosi, ijtimoiy tanqislik sabablarining jamoada kuzatilishi va boshqalar;

• mehnat va texnika xavfsizligining shartlari.

Boshqa tashkilotlarda kadrlar xizmati va shu kabi bo'linma jadvallari bilan shug'ullanadi.

Gazeta va jurnallarda har doim har xil firmalarni boshqarish va xohlovchilarga yaxshi daromad va yaxshi sharoit va'da qilib talabchan kadrlarni ishga taklif qilishi haqida yozishadi. Misol uchun, Fransiya gazetasi «Lemond»da quyidagi ko'rinishdagi ma'lumot chop qilingan edi: «Avtomobil jihozlarini ishlab chiqaruvchi firma «Voleo» va ega bo'lgan kadrni mavjud uslubdan foydalanib yosh kadrlarni tanlash, qidirish uchun diplomga, huquqiy, siyosiy bitimga ega bo'lgan kadrni ishga taklif qiladi. U oliy ilmiy majlislarda munosabat o'rnatishda qatnashadi. O'zini ishda yaxshi ko'rsata olgan va insoniy munosabatlarga qiziquvchi nomzodlar firma rivojini ta'minlaydi».

Inson resurslarini boshqarish bo'yicha, ayniqsa, Germaniyaning tajribasi e'tiborga loyiq. Chunki rahbariyat iqtisodiy tizimdan har tomonlama hozirjavoblikni talab qiladi. Sharqiy Germaniya iqtisodiy rivojlanishining yomonlashishiga 2 xil pul tizimi qo'shilishi sabab edi. Bu voqea siyosiy qo'shilishdan 3 oy oldin — 1990-yil 1-iyulda bo'lgan. Bu majburiy qadam ishlab chiqarish va bandlikning tez sur'atda tushib ketishiga olib keldi. Sharqiy Germaniya xalqining oldida yangi iqtisodiy tizimga moslashish, qayta tayyorgarlik va bandlikni hal qilish muammosi turar edi. Bandlik bilan shug'ullanuvchi federativ tashkilot o'z faoliyatini rivojlantirish yechimini qabul qilib, kadrlarni qayta tayyorlash, tegishli ish joyini tanlashi bo'yicha maslahat berish va ishsizlarga moddiy yordam ko'rsatishni zimmasiga oldi. Sharqiy Germaniyada bir haftada 18 soatdan kam ishlamagan ishchiga tashkilot tomonidan pul to'lanadi va u ishsizlikdan sug'urta qilinadi. Pulning yarmi ishchiga, yarmi esa tashkilotga to'lanadi (25).

10.2. AQSHda inson resurslarini boshqarish jarayoni

Inson resurslarini boshqarish jarayoni Amerika korporatsiyalarida o'ziga xos yo'llar orqali olib boriladi. Ular qator shakllar va usullarni o'z ichiga oladi. Bunga misol tariqasida quyidagilarni ko'rsatish mumkin:

- mutaxassislar xizmati, inson resurslarining professional darajada o'sishi;
- yuqoridagi xizmatlarni bajarishda ishlab chiqarishning umumiy holda to'xtashi, sekinlashishi;
- zamonaviy axborotlar texnologiyasining qo'llanilishi.

AQSHda inson resurslarini boshqarish jarayoni keng miqyosda tadqiqotga, maslahat yordamiga, rivojlangan boshqaruv infratuzilmasiga va boshqalarga tayanadi. Inson resurslarini boshqarish strategiyasi va xodimlar boshqaruvi tizimini shakllantirish, umuman olganda, korporatsiyaning oliy boshqarmasi orqali yaratiladi. Odamlarni boshqarish funksiyasi ko'proq Amerika kompaniyalarida markazlashgan va markazlashuv darajasi faqat moliyaviy tomondan kuchli hisoblanadi. Umuman, boshqaruv faoliyatidagi yangi funksional sferalar personalning boshqa kategoriyalariga nisbatan yuqori maosh oluvchi kategoriya bilan bog'liq.

Amerika tadqiqotchilarining fikricha, «boshqarma hajmi» tushunchasi «menejment hajmi» tushunchasi bilan bir xil ma'noni anglatmaydi. T. Levitta fikriga ko'ra, menejment — «jarayonning ratsional baholanishi va asoslarning sistematik ravishda tanlanishidir»;

Bu asoslarning strategiyasi sistematik shaklini ishlab chiqish; kerakli bo'lgan resurslarning joylashtirilishi, ratsional rejalashtirish, tashkilotchilik, faoliyat boshqarnvi va nazorati, tanlangan asoslar rivojlanishi; insonlarni ishiga ko'ra taqdirlash va motivatsiyalashtirishdan iborat.

Boshqarma — agarda menejment o'zining keng ko'lamdagi tushunchasi bilan, aspekt holati bo'lmagan jarayonlarni egallasa, menejmentning bir qismidir.

Boshqarma ko'proq ko'rinish holatiga ega bo'lgan aspektlardan shakllanadi, hamma menejerlar ham hech bo'lmaganda boshqaruvchi qobiliyatiga ega emas.

Amerika amaliyotida boshqarmaga jarayoniy yondashish keng ko'lamda ishlatiladi, ya'ni har bir aniq voqeada qo'l ostidagilardan va aniq jarayonlar boshqaruv - muvaffaqiyatli boshqaruv o'zi xislatlari va boshqaruvchi (menejerlar)ning maxsus kombinatsiyalari talab qilinadi.

Amerikaning eng ilg'or 46 ta biznes maktabi kompaniyalar talabiga binoan kadrlar tayyorlaydi. Kompaniyalar ularga vaqti-vaqti bilan konsultatsiyaviy maslahatlar berishadi. Kolumbiya universitetiga qarashli Biznes maktablarda «Exportlar», «IBM», «ATT», «General elektrik», «Pfaytser» kabi firmalarga boshqaruvchi mutaxassislar tayyorlanadi, shuningdek, dasturlarni «radikal» ko'rib chiqish masalalari o'rganiladi va boshqaruvchilar o'qitiladi. 1980-yillarda asosiy e'tibor ishlab chiqarishni «strategik» boshqarish (yangi texnologiyalarni avtomatlashtirish tizimi), tashkiliy strukturalarni qayta qurish, tadbirkorlik, inson resurslarini boshqarish va kooperativ shakllantirish muammolariga qaratilgan. Masalan, 1986-yili tadbirkorlik darsini 250 ta maktab o'tgan bo'lsa, 1988-yilda bu ko'rsatkich 400 taga yetdi. Boshqa yo'nalishlarda boshqaruvchi kadrlarni professional darajada tayyorlash, firma ichida tayyorlash va o'rgatish, ular o'qishi va kamol topa borishi uchun sharoitlar yaratib berish va shaxsni boshqarish kabi masalalar o'rgatiladi.

Keyingi yillarda Amerikadagi ko'pgina korporatsiyalar xususan: 400 ta markaz, shu jumladan, firmalarning boshqarish instituti, «Kontrol Deyta», milliy o'quv markazi – «IBM», firma menejerlari tayyorlov maktabi «Tandem» va boshqalar firmani ichki rivojlantirish yo'li va mexanizmini o'rganishga kirishdilar. Ayrim korporatsiyalar, masalan, «Djeneral Elektrik» va boshqa firmalar o'qishga sharoit yaratib berishdi. O'qish va o'rganish jarayoniga o'qituvchilardan tashqari boshqa joylardan ekspertlar va lektorlar ham taklif etildi. Ilg'or kompaniyalar, masalan, «Kyullet Pakkard» kadrlar va boshqaruvchilar tayyorlashga alohida qiziqish bildirgan. Kompyuter texnologiyasi menejerlarga xabarlar, yangiliklar olishga yaqindan yordam beradi. Bu telekonferensiyalar o'tkazishda juda qo'l keladi. Har yili ish loyihasi va sharoitlari 3 ta eng yaxshi firmaning ish yurituvchilari, direktorlar kengashi, vitse-prezidentlar va kadrlar bo'yicha direktor o'rinbosarlari tomonidan tekshiriladi.

Kadrlar bo'limining ilgarigi majburiyatlarga (ishga qabul qilish, kasbiy tayyorgarlik, mehnat jarayonlarini o'rganish va ishchilar malakasi, ishdan bo'shatish, huquqiy so'rovlarning hal qilinishi, rejalashtirish va hokazo), insoniy munosabatlar jarayonlariga qo'shimchalar kiritildi. Kasaba uyushmalari bilan ijtimoiy aloqa o'rnatish, ijtimoiy munosabatlar boshqarmasi so'rovlari va maxsus bo'limlarda o'qitilishi kadrlar xizmati xodimlarining vazifasini siyosiy tus oldirdi. Kadrlar xizmati vazifalari doirasining kengayishini boshqa korxonalar xizmati qatoriga chiqardi (62).

10.3. Yaponiyada inson resurslarini boshqarish

Yaponiya kompaniyalarida ishchilar tarkibiy qismining shakllanishi barcha yollanma ishchilar kategoriyalari hamda xizmat rotatsiyasi hisoblanadi. Ishchi ishning barcha turlarini boshidan yaxshi tushunib boradi, keyin esa bir joyga o'rnashadi. Shuning uchun yapon ishchilarini ba'zida «polivantlik» (turli ish turlarini bajarishga qodir) deb ataydilar. Lekin bu polivantlik ko'p hollarda kichik kompaniyalardan ko'ra, ko'proq yiriklariga, shuningdek, jonli mehnat masalalaridagi o'zgaruvchan kompaniyalarga xosdir.

Iqtisodiy inqiroz va qayta qurish davrida ishchilarni yangi ish turlariga ko'chirish, ishlab chiqarishni tez va o'zgaruvchan diverfikatsiya qilish imkoniyati bor. Bunday amaliyot butun muddat davomida kafolatli yollash siyosati bilan bog'liq. Bu, qisman, shuni bildiradiki, kompyuterlashtirish va robotlashtirish jarayoni ishchilarda o'z ish joylarini yo'qotish xavfi bo'lmasligi uchun ishlatiladi. Yapon kompaniyalaridagi rotatsiya jarayoni yuqori funktsionaldir. Chunki tashkilotning ishlab chiqarish jarayoni va ishlab chiqarish tarkibi «havoyi javobgarlik» bilan bog'liq.

Yapon ishchilari jamoa mehnatini afzal ko'radilar va bunda ular ishlab chiqarish foydaliroq deb hisoblaydilar.

Tominomalari Kendzi ta'kidlaganidek, Yaponiyada «tashkilotning boshqarilishi asosiy funksional emas, balki g'arbdagi singari eng kichik guruh». Bunday kichik guruhga zavoddagi ishchi, brigadir, sifat tekshirish bo'limlari xodimlari va boshqalar kiradi.

Oldindan muhokama qilish va kelishuv u yoki bu muammoni hal etish turli xil ierarxiya darajalarni qabul qilishgacha tegishlidir. Bunda menejerlar va ishchilar doimo bir-birlari bilan ishlar va rejalar haqida axborot almashadilar va tashkilot ishlarida faol qatnashadilar. Ular Yaponiyannig 70% yirik firmalarida faoliyat yuritishadi, yapon kompaniyalariga robotlar va kompyuter texnikasini kiritishda muhim o'rin tutadi. Yapon kompaniyalaridagi inson resurslarining mobilizatsiya qilinishi U. Ouchi aytishicha, ishchilar haqida «butun, to'liq g'amxo'rlik» ko'rsatishdir. Inson resurslariga ketadigan chiqimlarning muhim qismini ijtimoiy ehtiyojlar, ya'ni uy qurilishi, tibbiy xizmat va boshqalarga qilinadigan xarajatlar tashkil etadi. Bu, ishchilarning kompaniyalarga bog'lanib qolishiga, ularning emotsional va ruhiy, ma'naviy integratsiyasiga ta'sir qiladi.

Har yili kompaniyaga yangi ishchilar olinishi munosabati bilan qonuniy, bayramona tantanalar uyushtiriladi. Firmaga ishga olinganlarni o'qish dasturi ba'zida bir necha yilga mo'ljallanadi va malakali tayyorgarlikni hamda firmalarning tarixi, maqsadlari va faoliyati jarayonlarini o'rganishni o'z ichiga oladi. Ba'zida kompaniyalar diniy trening usulini ishlatadilar, yangi ishchilarni firma yotoqxonalariga vaqtincha joylashtiradilar. Har bir kompaniyaning maxsus kiyimi, belgisi, qo'shig'i, («Ruhlar ta'limoti», «Mapusiti odami», «Sumitomo odami», «Sanva odami» kabi) shiorlari bor.

Yapon menejmenti afzalliklari tez tarqalishi va ta'sirli faoliyat ko'rsatishi

uchun korxonalarning sifatni tekshirish bo'limlari xodimlaridan 6-12 nafari o'z xohishlari bilan sex yoki uchastkalarga birlashadilar. Sex yoki uchastka a'zolari orasidan boshliq saylaydilar. Ularga ma'muriyat tomonidan har tomonlama yordam beriladi. Tanlangan muammolar o'rganilib, hal qilinadi, yuqori malakali mutaxassislar bo'lim yoki uchastka tarkibiga kirmaydi, balki ular maslahat beradilar. Bo'limlarda shu yerda yaratilgan texnologiyalar qo'llaniladi. U ma'lumotlarni o'rganish va ularni bartaraf etish choralari belgilanadi. Bu choralar quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- muammoning paydo bo'lishi;
- uni tahlil qilish;
- takliflar kiritish;
- ma'muriyat tavsiyasi bo'yicha muammolarini yechish uchun takliflar kiritish.

Bo'limning bir taklifi amalga oshirilishi hisobiga bir yilda o'rtacha 5000 dollarga yaqin mablag' tejaladi, bir bo'limga bir yilda o'rtacha 50-60 taklif to'g'ri keladi. Bo'limlar faoliyatining tekshirilishi ishchilarni o'qitib, bilim darajasi va malakasini oshirishga, faolligini kuchaytirishga va ijodiy qobiliyatlarining rivojlanishiga turtki beradi.

Muvaffaqiyatning birinchi sharti sifat bo'limlarining ixtiyoriy tashkil etilishi, ikkinchisi esa ular faoliyatining bunday funksiyalashtirishdir. Binobarin, funksiyalashtirishsiz faoliyat umuman ta'sirsizdir. Bu muammo sifat bo'limlarining «yordam» tizimi orqali hal qilinadi. Yordam tizimi faoliyati moddiy va uslubiy ko'mak ko'rsatishiga yo'naltirilgan bo'lib, yuqori baholanadi. Sifat bo'limi faoliyatiga Yaponiya olimlari va muhandislari Ittifoqi har tomonlama ta'sir ko'rsatadi.

Yapon kompaniyalari funksional, tarkibiy-iqtisodiy va ijtimoiy maqsadlarga yo'naltirilgan. Ularning samaradorligini yuqori baholagan holda, e'ibor etish kerakki, mashhur Amerika sharqshunosi E. Vogel ta'kidlaganidek, xalqaro standartlarga mos, yirik zamonaviy Yapon korporatsiyasi go'yo omadli institutdir. Ishchilarda sohiblik va mag'rurlik hissini shakllantirilishi kompaniyaning kelajagini ta'minlaydi.

O'tgan asming 70-80-yillaridan boshlab yirik firmalardan ko'pchiligi kadrlar xizmati ishlarini yo'lga qo'ya boshlashdi. Natijada firmalar mehnat bozorlarining faolligi oshdi. Ular mutaxassislarni bevosita oliy o'quv yurtlaridan jalb qilish usullarini egalladilar. Xodimlar malakasini oshirishga, kadrlar xizmatiga byudjetdan ajratilayotgan mablag'lari miqdori ko'paytirildi.

Xo'jalikni rejali yuritish sharoitida ishchi kuchiga mablag' qo'yishga tashkilotlarda qiziqish bo'lmaganligining sababi shundaki, ta'lim va malakali ishchi kuchini tayyorlashga ketadigan xarajatlarning katta qismi davlat zimmasiga yuklangandi. Shu sababli ham ishchi kuchini mablag' bilan ta'minlash bilan bog'liq bo'lgan hisoblarni yuritish va xarajatlarni tahlil qilish zaruriyati yo'q edi. Mehnatga haq to'lashni takomillashtirish masalalari va xarajatlar jarayoni ham tahlil qilinmasdi (ishchi kuchini qayta ishlab chiqarish qiymati bilan ish

haqi darajasi o'rtasida bog'liqlik zaruriyati), chunki ish haqi to'lashni tashkil qilish davlat tomonidan tarif tizimi orqali qat'iy belgilangandi (tarif stavkalari darajasi, xodimning malakasi, mehnat sharoiti va jadalligiga bog'liq ravishda farqlangan).

O'z-o'zini moliyalashtirish sharoitida ishlayotgan korxonalar xodimlarni boshqarish, ishchi kuchiga sarflanayotgan xarajatlarni konkretlashtirish, bu jarayon bilan bog'liq barcha xarajatlarni hisobga olish va tahlil etish masalasini qo'ydi.

Xodimlarni boshqarishdan inson resurslarini boshqarishga o'tish, xodimga resurs sifatida qarash quyidagilarni ko'zda tutadi:

• barcha xodimlarga individual yondashuv – bu xodim va firma manfaatlarini birlashtirishda amalga oshiriladi, agar ularning manfaatlari turlicha bo'lsa, xodim o'z faoliyatiga tashkilot manfaatlarini bog'lashi uchun unga ta'sir qiluvchi rag'batlantirish va motevatsiyalash dasturlari harakatga keladi;

• malakali va yuqori malakali xodimlar tanqisligi muammosini anglash – bu mehnat bozorida bilim, mahorat, qobiliyat yuzasidan raqobatli kurashga olib keladi;

• xodimlar haqidagi tushunchani kapital sifatida tasavvur qilishdan cheklanish (45).

10.4. Inson resurslaridan foydalanishning ijtimoiy-iqtisodiy tajribalari

«Inson resurslari konsepsiyasi» iqtisodiy maqsadning muvofiqligidan kelib chiqib, inson resurslarini shakllantirish, ulardan foydalanish va rivojlantirishga kapital qo'yilmalar zarurligini tan oladi. Ixtisos nuqtai nazaridan eng yuqori sifatli xodimlarni jalb qilish uchun ularga ta'lim berish va mehnatga yuqori darajada layoqatlilik holatini saqlash, har bir xodimni ijodiy va professional rivojlanishi uchun sharoit yaratish lozim. Buni xodimlarning bilimi, mahorati va qobiliyatidan to'liq foydalanish zaruriyati taqazo etadi. Bunda xodimlar bilan ishlashning yo'nalishi ham o'zgaradi, ularning «yashirin» imkoniyatlarini ochish va rivojlantirishga harakat qilinadi.

«Personalni boshqarish» konsepsiyasida bu muammolar bunday hajmda ko'rib chiqilmagan, chunki ularga firma ichida boshqarish doirasi kiradi, xodimlarni boshqarish esa tashkilot miqyosida o'rganiladi. Bu muammolar amaliy ahamiyatga ega bo'lmaydi, chunki ish beruvchi uchun o'zining kasbiy sifatlari bilan qoniqtirmayotgan yoki «eskirgan» xodim muhim hisoblanmaydi. Demak, inson resurslarini boshqarish xodimlar bilan ishlashning yuqori bosqichidir. Inson resurslarini boshqarish maqsadida mavjud inson resurslarini, xodimlar malakasi va salohiyatini kompaniyaning strategiyasi va maqsadlari bilan birlashtirish lozim. Inson resurslarini boshqarish to'liq korporativ madaniyatni rivojlantirish va integratsiyalash, tashkilotning joriy ehtiyojlarini tashkiliy ishbilarmonlik

muhiti bilan muvofiqlashtirishga yo'naltirilgan.

Inson resurslarini boshqarish bilan kadrlar bo'limi faoliyati an'anaviy amaliyotidagi farqni 10.1-jadvalda ko'rish mumkin.

Inson resurslarini boshqarishning mohiyati shundaki, unda insonga kompaniyaning mulki sifatida qaraladi. Inson resurslarini boshqarish tashkilot muhitining barcha jabhalarini rivojlantirish bilan bog'liq. Unga internetlashgan yondashuv talab qilinadi va bunda quyidagilardan kelib chiqiladi: o'sib borayotgan global raqobat sharoitida milliy raqobatbardoshlikning eng muhim omili, klassik iqtisod asoschilari aytganidek, yer, kapital va tabiiy resurs emas, balki yuqori malakali va motivlashgan ishchi kuchi hisoblanadi. Ularning sifati va xodimlar xarakteriga tashkilotning iqtisodiy va boshqa imkoniyatlari bevosita bog'liq. Shu sababli ham xodim integratsiyalashga butun tashkilotni tizim sifatida qarash nuqtai nazaridan yondashishi lozim. Inson resurslarini boshqarishda strategik o'lchovlarning paydo bo'lishi kadrlar siyosatini xodimlarni boshqarishga an'anaviy yondashuv uchun xos bo'lgan passiv va reaktiv siyosatdan farqli ravishda, faollashtiradi. Agar xodimlarni boshqarishda barcha e'tibor oddiy xodimlargagina yo'naltirilgan bo'lsa, inson resurslarini boshqarishda u boshqaruv shtatiga qaratiladi.

Inson resurslarini boshqarish yagona korporativ madaniyatni ko'zda tutadi. Bunda yollanma ishchi va ish beruvchining o'zaro majburiyatlariga rag'batlantiruvchi atmosfera bo'lib, tashkilotning barcha darajasida tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash, doimiy texnik va tashkiliy yangiliklar, muammolarni ochiqchasiga muhokama qilish hisobiga uni eng yaxshi kompaniyaga aylantirish uchun barcha xodimlar intiladi.

Agar xodimlar bo'yicha an'anaviy menejer ishchi kuchini takror ishlab chiqarish bilan bog'liq xarajatlarni tejashga intilgan bo'lsa (shu sababli ham inson kapitalini, uzoq muddatli investitsiyalarni qo'yishga intilmagan bo'lsa), inson resurslarini boshqarish esa bunday xarajatlar samaradorligini oshirishni maqsad qilib qo'yadi. Bu, tashkilot xodimlarining doimiy kasbiy o'sishini va ularning mehnat hayoti sifati yangilanishini ta'minlaydi.

Inson resurslarini boshqarish kadrlar menejmenti tizimini xodimlar bilan individual ishlashga qayta yo'naltirilgan. Bundan kelib chiqadiki, boshqarishda ustuvorlikka ega bo'lgan jamoa qadriyatlaridan individual qadriyatlarga o'tish lozim.

Faol kadrlar siyosatini amalga oshirish majburiyati chiziqli menejerlarga yuklatiladi (tarkibiy bo'linmalar rahbarlari). Bu shuni bildiradiki, barcha bo'g'in rahbarlarining kadrlar bilan ishlash jarayoni kadrlarni boshqarish tizimiga birlashtiriladi.

Inson resurslarini boshqarish bir-birini to'ldiruvchi iqtisodiy va tashkiliy nazariyalardan kelib chiqqan 2 ta yondashuvga asoslanadi. Birinchi yondashuvda inson omilini kapital qo'yilmalariga bog'liq foyda va iqtisodiy o'sish tadqiqotlari aks etadi(26).

10.1-jadval

Kadrlarni boshqarish tizimi bilan inson resurslarini boshqarish konsepsiyasini taqqoslash

Kadrlarni boshqarish	Inson resurslarini boshqarish
Qo'l ostidagilarni vertikal boshqarish, «kadrlar», alohida funksiya	Gorizontal boshqarish va barcha resurslar to'g'risida qayg'urish, jamoada tashkil qilish va rivojlantirish masalalariga ustuvorlik berish
Kadrlar bo'limi bajaradigan, markazlashgan kadrlar funksiyasi: mutaxassislarni rejalashtiradi, motivlashtiradi va h. k, xodimlarni esa chiziqli rahbarlar boshqaradi	Markazlashmagan kadrlar funksiyasi chiziqli boshqarishda amalga oshiriladi. Ular barcha resurslar bo'limlar va maqsadga erishish uchun javob berishadi. Xodimlar bo'yicha mutaxassislar chiziqli menejerlarga yordam beradi
Maqsad: kerakli kishilar kerakli joyda, kerakli vaqtda mavjud bo'lishini ta'minlash va keraksiz kishilardan qutulish. Vazifasi: ishlab chiqarish omillarini shaxmatning figuralariga o'xshab qo'yib chiqadi	Maqsad – mavjud inson resurslarini, ularning malakasini va salohiyatini kompaniyaning strategiyasi va maqsadi bilan biriktirish. Vazifasi: korporativ strategiya predmeti raqobatning ustunligi investitsiyalarning bir qismi.
Kadrlar siyosati iqtisodiy va ijtimoiy hamkorlar orasida kompromissga erishishga yo'naltirilgan	TsRB, to'liq tashkiliy madaniyat va tashkilotning joriy ehtiyojlarini ishbilarmonlik muhiti bilan muvofiqlashtirishga yo'naltirilgan

Qisqacha xulosalar

Inson resurslaridan samarali foydalanishning chet el tajribalarini o'rganish, xorijda korxona, tashkilot miqyosida inson resurslarini boshqarish, Fransiyada kadrlar bo'limi faoliyatining tartibi, ishlab chiqarish yoki xizmat tarmoqlarining ishga qabul qilish, mehnat shartlari, boshqa ishga ko'chishlar, biznes maktablarida ta'lim dasturlarining bosqichlari, yo'nalishlari inson resurslarini shakllantirishga asos qilib olinadi. Boshqaruvchi bo'lishda marketing, moliya va inson resurslari fanlarining o'zlashtirilishi ta'lim dasturlariga kiritilgan.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Inson resurslaridan samarali foydalanishda chet el tajribalarining ahamiyati nimada?
2. Xorijda biznes maktablaridagi ta'lim dasturlari samarasi qanday?
3. Amerika va Yaponiya firmalarida kadrlarni qayta tayyorlash va malaka oshirish kurslarining moliyaviy ta'minlashini tushuntirib bering.
4. Shvetsariyada inson resurslarini boshqarish hususiyatlarini aytib bering.
5. Fransuz kadrlar bo'limlari mutahassislarining vazifalari nimalardan iborat?
6. Amerikada jamoa shartnomasini tuzishda kasaba uyushmasi bilan firma o'rtasidagi muzokaralarning usullari qanday?

7. Yevropa davlatlarida inson resurslaridan foydalanish tajribalari qanday ahamiyatga ega?

8. Kadrlarni boshqarish tizimi bilan inson resurslarini boshqarish konsepsiyasi o'rtasida qanday farqlar bor?

9. AQSHda ishchi va xizmatchilarni yollash chog'ida kamsitishlarni cheklash uchun qanday tadbirlar amalga oshiriladi?

10. Yollash shartnomalarining turlari va ularni tuzish tartibi qanday?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л. Современные теории занятости 2-е, перераб., доп. изд. Издательство:Юнити-Дана,2004.

2. Алле М. Глобализация: Разрушение условий занятости и экономического роста: Эмпирическая очевидность (пер. с фр.) Издательство:СПб: Питер, 2005.

3. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство:Экзамен,2003.

4. Журавлев П.В. «Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран» -М.: «Экзамен», 2003.

5. Комиссарова Т.А. «Управление человеческими ресурсами» М.: «Дело», 2003.

Internet saytlari

1. www.gks.ru Rossiya Federatsiyasi Statistika qo'mitasining rasmiy sayti

2. www.odci.gov/«cia/«publikations/«pubs.html AQSH Markaziy Qidiruv Boshqarmasining butunjahon dalillar kitobi. Dunyoning barcha mamlakatlari bo'yicha ma'lumotlardan iborat, jumladan inson resurslari haqida ham ma'lumotlar mavjud.

3. www.jhuccp.org/pop katta bibliografik axborotlar bazasi.

4. www.popindex.princeton.edu-Population Index on linee AQSH, Prinston universitetining demografiya va bog'liq fanlar bo'yicha kvartallik referativ jurnal.

5. www.jhuccp.org/popwel.stm POPLINE- demografik tadqiqotlar bo'yicha dunyoda eng katta bibliografik axborotlar bazasi.

«Inson resurslari iqtisodiyoti» fanining predmeti va mazmuni» mavzusini o'rganishda yangi pedagogik texnologiyalarni qo'llashning o'ziga xos xususiyatlari

Fakultet	«Iqtisodiyot va statistika»,
Kafedra -	«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi»
O'qitish bosqichi	Bakalavriat
Talabalar soni	20-40 ta
O'qituvchilar	Bakieva I.A.,
O'quv mashg'uloti shakli	Ma'ruza mashguloti

Ma'ruza rejasi

1.Inson resurslari to'g'risida tushuncha

2. Ishlab chiqarish tizimida inson resurslari

3. Inson resurslarining o'ziga xos hususiyatlari

4.Inson resurslarini boshqarish ta'limotining rivojlanishi

O'quv darsining maqsadi

O'quv predmeti haqida tasavvur hosil qilish, inson reurslariga oid asosiy tushunchalar bilan tanishish.

Asosiy tushuncha va iboralar Aholi, jismoniy va aqliy qobiliyat, ishchi kuchi, mehnat resurslari, mehnat salohiyati, inson omili, inson kapitali, inson resurslari, iqtisodiy faol aholi, iqtisodiy nofaol aholi, ruhiy fiziologik salohiyat, kasbiy-malaka salohiyati, ijtimoiy shaxsiy salohiyat, shaxsiy insoniy omil.

Mustaqil o'qish uchun adabiyotlar ro'yxati

1.Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.: «Ўзбекистон», 2003.

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Йирик саноат корхоналари билан кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарори. «Халқ сўзи» газетаси 2006 йил 6 январ, № 3.(3808)

3.Абдурахманов К.Х. «Экономика труда», -М.: 2003.

4. Абдураҳмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт» -Т.; «Меҳнат», 2004.

5. Абдураҳмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б., Акбаров А.М. «Персонални бошқариш» -Т.: 2004.

6.Комиссарова Т.А. «Управление человеческими ресурсами» М.: «Дело», 2003.

7.Нарзиқулов Н.Р., Муҳамедова О.Х., Бакиева И.А. «Инсон ресурслари иқтисодиёти» Т.: ТДИУ, 2004.

8. www.ecsocman.edu.ru - экономика человеческих ресурсов

11. www.referat.ru - экономика человеческих ресурсов

Pedagogik vazifalar:

-Fan bilan tanishtirish, uning o'quv fanlari tizimidagi roli bilan tanishtirish;

-O'quv predmeti tuzilmasi va tavsiya etiladigan adabiyotlar obzorini berish;

-inson resurslari iqtisodiyoti sohasidagi o'zgarishlarni yoritish;

-Ishlab chiqarish tizimida inson resurslari o'rnining muhim tomonlarini yoritish.

-Inson resurslarini boshqarish ta'limotining rivojlanish tarixi bilan tanishtirish.

-Inson resurslarining boshqa resurslardan farqini ajratib berish.

O'quv faoliyat natijalari:

Inson resurslariga oid tushunchalar haqida fikr bildiradilar.

Fanning tuzilishi bo'yicha va baholash tizimi bo'yicha tasavvurga ega bo'ladilar.

Ishlab chiqarish tizimida insonlarning tutgan o'rni haqidagi savollarga javob bera oladilar.

Inson resurslarini boshqarishning rivojlanishini asosiy davrlarini ayta oladilar.

Inson resurslarining boshqa resurslardan farqini ajratadilar

O'qitish uslubi	Aqliy hujum, pin-bort, kategorial jadval.
O'qitish vositalari	Ma'ruza matnlari, chizmalar, testlar, slaydlar.
O'qitish sharoitlari	Bir turdagi auditoriya
Zarur boshlang'ich bilimlar	Aholi va inson resurslari haqida tushunchalar

«Inson resurslari iqtisodiyoti» fanining predmeti va mazmuni mavzusidagi kirish ma'ruza mashg'ulotining texnologik kartasi

Fakultet	"Iqtisodiyot va statistika"
Kafedra -	"Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi"
O'qitish bosqichi	Bakalavriat
Talabalar soni	20-40 ta
O'qituvchilar	Bakieva I.A.
O'quv mashg'uloti shakli	Ma'ruza mashguloti
Ma'ruza rejasi	1.Inson resurslari to'g'risida tushuncha 2. Ishlab chiqarish tizimida inson resurslari 3. Inson resurslarining o'ziga xos hususiyatlari 4.Inson resurslarini boshqarish ta'limotining rivojlanishi
O'quv darsining maqsadi	O'quv predmeti haqida tasavvur hosil qilish, inson reurslariga oid asosiy tushunchalar bilan tanishish.
Asosiy tushuncha va iboralar	Aholi, jismoniy va aqliy qobiliyat, ishchi kuchi, mehnat resurslari, mehnat salohiyati, inson omili, inson kapitali, inson resurslari, iqtisodiy faol aholi, iqtisodiy nofaol aholi, ruhiy fiziologik salohiyat, kasbiy-malaka salohiyati, ijtimoiy shaxsiy salohiyat, shaxsiv insoniy omil.
Mustaqil o'qish uchun adabiyotlar ro'yxati	1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.: «Ўзбекистон», 2003. 2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Пирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарори. «Халқ сўзи» газетаси 2006 йил 6 январ, № 3.(3808) 3. Абдурахманов К.Х. «Экономика труда», -М.: 2003. 4. Абдураҳмонов Қ.Х. «Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт» -Т.: «Меҳнат», 2004. 5. Абдураҳмонов Қ.Ҳ., Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б., Акбаров А.М. «Персонални бошқариш» -Т.: 2004. 6. Комиссарова Т.А. «Управление человеческими ресурсами» М.: "Дело", 2003. 7. Наранқулов Ш.Р., Муҳамедова О.Х., Бакиева И.А. "Инсон ресурслари иқтисодиёти" Т.: ТДИУ, 2004. 8. www.ecsocman.edu.ru - экономика человеческих ресурсов 9. www.referat.ru - экономика человеческих ресурсов
Pedagogik vazifalar: -Fan bilan tanishtirish, uning o'quv fanlari tizimidagi roli bilan tanishtirish; -O'quv predmeti tuzilmasi va tavsiya etiladigan adabiyotlar obzorini berish; -inson resurslari iqtisodiyoti sohasidagi o'zgarishlarni yoritish; -Ishlab chiqarish tizimida inson resurslari o'rnining muhim tomonlarini yoritish. -Inson resurslarini boshqarish ta'limotining rivojlanish tarixi bilan tanishtirish. -Inson resurslarining boshqa resurslardan farqini ajratib berish.	O'quv faoliyat natijalari: Inson resurslariga oid tushunchalar haqida fikr bildiradilar. Fanning tuzilishi bo'yicha va baholash tizimi bo'yicha tasavvurga ega bo'ladilar. Ishlab chiqarish tizimida insonlarning tutgan o'rni haqidagi savollarga javob bera oladilar. Inson resurslarini boshqarishning rivojlanishini asosiy davrlarini ayta oladilar. Inson resurslarining boshqa resurslardan farqini ajratadilar
O'qitish ushbi	Aqliy hujum, pin-bort, kategorial jadval.
O'qitish vositalari	Ma'ruza matnlari, chizmalar, testlar, slaydlar.
O'qitish sharoitlari	Bir turdagi auditoriya
Zarur boshlang'ich bilimlar	Aholi va inson resurslari haqida tushunchalar

«Inson resurslari iqtisodiyoti» fanining predmeti va mazmuni mavzusidagi kirish ma'ruza mashg'ulotining texnologik kartasi

Texnologik bosqichlar	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchining faoliyati	Talaba faoliyati
1-bosqich	1.O'quv predmetining nomi bilan tanishtiradi. Fan haqida boshlang'ich umumiy tasavvurni beradi. 2.O'rganilayotgan fan bo'yicha mavzularni e'lon qiladi, ularga qisqacha tavsif berib o'tadi. Fan bo'yicha reyting va nazorat ballari bilan tanishtiradi(1-ilova) 3.Asosiy adabiyotlar ro'yhatini beradi, ba'zilarini sharxlaydi. 4.Mavzu bilan tanishtiradi: «Inson resurslari iqtisodiyoti» fanining predmeti va mazmuni; 5.Mavzuda ko'riladigan savollarni, tayanch iboralarni aytib o'tadi;	Mavzuni va ko'rib o'tiladigan savollarni yozadilar; Adabiyotlar bilan tanishadilar.
2- bosqich	1.Mavzuga qisqacha kirish qiladi Inson resurslariga kimlar kiradi? -degan savolni beradi 2.Talabalar bilan birgalikda o'xshash fikrlarni doskadan olib tashlaydi Guruhni kichik guruhlarga bo'lib, har bir guruhga sardorlarni tanlashni so'raydi. Mini guruhlardan bittadan kategoriyaga fikrlarni tanlab olishni so'raydi 3.Guruh sardorlaridan natijalarni kategoriyalar jadvaliga yozishni va o'z hulosalarini asoslashni so'raydi. (2-ilova) 4.Savol bo'yicha qisqacha hulosa qiladi hamda ishlab chiqarish tizimida inson resurslarining tutgan o'rnini Blits-so'rov asosida talabalardan so'raydi (3-илова) 5.Talabalardan «resurs» so'ziga yo'ldosh so'zlarni yozishni so'raydi. Bunda talabalardan iloji boricha ko'proq so'zlarni qisqa vaqt ichida yozishlarini aytib o'tadi 6. Mini-guruhlardan yozilgan so'zlarni guruhlab chiqishni so'raydi. 7.Har bir guruhga ma'lum resurs xususiyatini ochib berishni so'raydi 8.Talabalarga inson resurslarining o'ziga xos hususiyatlarini aniqlashga yordam beradi.	1.O'z fikrlarini ko'rinadigan qilib qog'ozga yozadilar. Qog'ozlarni hammasini birma-bir doskaga yopishtirishadi. 2.Kichik guruhlarga bo'linishadi, guruh sardori tanlanadi. A'zolar kelishgan holda o'zlariga tegishli kategoriyaga oid fikrlarni tanlab oladilar 3.Sardorlar jadvalga guruh natijasini yozadilar va o'z hulosalarini asoslaydilar. Savollar beradilar 4.Blits-so'rovga javob beradilar 5.Qog'ozga so'zlarni yozadilar 6.Yozilgan so'zlarni guruhlaydilanr 7.Sardorlar o'z vazifalari bo'yicha prezentatsiya qiladilar 8.Inson resurslarining o'ziga xos xususiyatlarini aniqlaydilar
3- bosqich	Mavzu bo'yicha xulosalar qiladi, talabalar faoliyatini baholaydi, Mustaqil ishlarni bajarish bo'yicha maslahatlar beradi.	O'z-o'zlarini baholashlari mumkin

1-ilova

Baholash mezoni: Talaba «Inson resurslari iqtisodiyoti» fani bo'yicha quyidagicha reyting ball asosida baholanadi:

45% - joriy baho;
40% - oraliq baho;
15% - yakuniy baho.

86-100%- «a'lo»
71-85%- «yaxshi»
55-70%- «Qoniqarli»

2-ilova

Kategorial jadval

Mehnatga layoqatli yoshgacha bo'lganlar	Ish bilan bandlar	Ishsizlar	Ishlashni xohlamaydi-ganlar	Mehnatga layoqatli bo'lmaganlar

3- ilova

Blits-so'rov savollari

1. «Inson resurslari iqtisodiyoti» fani nimani o'rganadi?
2. Ishlab chiqarish tizimida inson resurslarining roli qanday?
3. Ishchi kuchi, mehnat resurslari, mehnat salohiyati, inson omili va inson kapitali tushunchalari o'rtasida qanday farq bor?
4. «Inson resurslari iqtisodiyoti» fani qaysi fanlar bilan bog'liq?

Aholining tabiiy o'sishi (kamayishi) - yil davomida tug'ilganlar va yil davomida o'lganlar o'rtasidagi farq.

Aholining mexanik o'sishi (kamayishi) - yil davomida ko'chib kelganlar va ko'chib ketganlar o'rtasidagi farq.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish — bu, biz aholiga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yo'naltirilgan kafolatlar tizimidir.

Aholi daromadlari — bu, aholi yoki uning oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab chiqarilgan pul va natural mablag'lar yig'indisidir.

Davlat ijtimoiy ta'minoti — bu, O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini keksayganda, kasallik ro'y berganda, mehnatga layoqatini qisman yoki butunlay yo'qotganda, boquvchisini yo'qotganda, shuningdek, bolali oilalarni moddiy ta'minlash va ularga xizmat ko'rsatish davlat tizimidir.

Yollanib ishlaydiganlar — bular korxona rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to'g'risidagi tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og'zaki bitim bo'yicha ishlaydigan shaxslar bo'lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish haqini oladilar.

Jamoa - bu birgalikda mehnat qiladigan shaxslar guruhi bo'lib unda kishilar bir-birlari bilan shunday o'zaro harakat qiladilarki, har kim boshqa shaxsga murojaat qiladi, ayni vaqtda uning ta'sirini ham his qiladi.

Inson resurslari - bu zarur uquv-farosatga, bilim va mahoratga, ishlash qobiliyati va malakasiga ega bo'lgan jamiyat a'zolari, mehnat ahlidir. Boshqacha aytganda, inson resurslari haqiqiy va salohiyatli hodimlardan iborat.

Inson omili - tashkilot va muassasalarning birgalikda faoliyat kechirishi uchun birlashgan kishilardir. Tarkibiy jihatdan u shaxs, ishchi guruhi, mehnat jamoasidir.

Inson kapitali - investitsiyalar natijasida shakllangan bilimlar, ko'nikmalar, malakalar va sabablar zahirasidan iborat bo'lib, u shaxsning jismoniy, aqliy va psixologik sifatlari hamda qobiliyatlarini aks ettiradi.

Inson kapitaliga investitsiya qilish deganda, odatda malakaviy qobiliyatni, demakki, mehnat unumdorligini oshirishga yo'naltirilgan har qanday xarajat tushunilib, u ta'lim olishga xarajatlarni, ish qobiliyati va mehnat unumdorligini ta'minlaydigan sog'liqni saqlashga qilinadigan xarajatlarni va ishchi kuchini unumsiz yerlardan yuqori unumlmi yerlarga ko'chirishga ya'ni harakatchanlikka qilinadigan xarajatlarni o'z ichiga oladi

Inson resurslaridan ekstensiv foydalanish - ishchilar umumiy sonining, mehnatga layoqatli aholi bandligining o'sishi, mehnatga layoqatlilik davrining uzunligi, ish vaqtining uzunligi bilan ifodalanadi.

Inson resurslaridan intensiv foydalanish - mehnat faoliyati samarasini oshirishni bildiradi va u mehnat unumdorligiga asoslanadi.

Iqtisodiy faoliyat - bu inson tirikchiligini ta'minlash usullari va vositalari majmuidir.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar - doimiy, vaqtinchalik, mavsumiy ishlarni yollanib bajaradigan, o'z biznesiga ega, ro'xhatga olinmagan faoliyatdan ish haqi, daromad topadigan shaxslar.

Ish — bu tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning obyektiv natijasidir.

Ishchi kuchi - bu insonning jismoniy va aqliy qobiliyatlari yig'indisi, uning mehnatga layoqati bo'lib, iqtisodiyotda band bo'lgan mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir.

Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish - bu insonning aqliy va jismoniy

qobiliyatlarining uzluksiz ravishda tiklanib borishi, doimiy ravishda uning bilim, malaka saviyasini ko'tarilib, yangilanib borishidir.

Ishchi kuchi sifatining ko'rsatkichi ishchi kuchining ma'lumot darajasi va ishlab chiqarish tajribasi hisoblanadi.

Ish o'rni – bu ishlab chiqarish makonining bir qismi bo'lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo'ljallangan bo'ladi.

Ish bilan bandlar- a) pul bilan to'lanadigan yoki natural xolidagi haq evaziga yollanib, shuningdek, o'z faoliyati evaziga qancha muddat haq yoki daromad olishidan qat'iy nazar, foyda yoki oilaviy daromad olish uchun yollanmasdan haftasiga kamida 2 soat mobaynida ish bajargan; b) kasalligi yoki jarohatlanganligi tufayli, bemorlarga qarab turish uchun; yillik mehnat ta'tili yoki dam olish kunlarida; o'z ish joyidan tashqarida ta'lim olganligi uchun; ma'muriyat tashabbusi bilan ta'minoti saqlab qolingan yoki saqlab qolinmagan holda mehnat ta'tilida bo'lgan va boshqa shunga o'hshash sabablar bilan vaqtincha ishda bo'lmagan; v)oilaviy korxonada haq olmasdan ish bajargan shaxslar hisoblanadi.

Ishsizlar – bu xalqaro tashkilotlarning bergan ta'rifiga binoan ishga ega bo'lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolardir.

Iqtisodiy faol aholi - bu aholining tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish uchun ishchi kuchini taklif etishni ta'minlaydigan qismi. Iqtisodiy faol aholi soni ish bilan bandlarni va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni o'z ichiga oladi.

Iqtisodiy nofaol aholi - ishchi kuchi tarkibiga kirmaydigan mehnatga qobiliyatli aholi. Ular jumlasiga quyidagilar kiradi:

Ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan o'quvchilar va talabalar, o'quv yurtlarining tinglovchilari va kursantlari;

Uy xo'jaligini yuritishda, bolalarni, bemor qarindoshlarini parvarish qilishda band bo'lganlar va agar daromad keltiradigan ish taklif qilinsa, shu ishga kirishish imkoniga ega bo'lmagan boshqa shaxslar;

Ishlashni istamayotgan, ish bilan ixtiyoriy ravishda band bo'lmagan shaxslar shuningdek, ishlashni istaydigan, lekin ishga joylashish yoki o'zini mustaqil daromad bilan ta'minlash uchun hech qanday harakat qilmaydigan shaxslar.

Ish haqi – bu, yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir. U mehnatning pul shaklidagi narxi bo'lib, uni ishga yollaganlar mehnat qiluvchilarga ma'lum vaqt mobaynida, ma'lum miqdordagi va muayyan sifatli ishni bajarganliklari uchun to'laydilar.

Ish haqining shakllari va tizimlari – bu, mehnatning miqdor natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) bog'liq ravishda ish haqini belgilash mexanizmidir.

Ijtimoiy institut – bu, odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir.

«Ishbilarmonlik qobiliyati» - bu tadbirkorlarning ishning ko'zini bilishi, ishlab chiqarish, tijorat, bank ishi va boshqa faoliyatni samarali boshqara olishi, tavakkaliga, zarar ko'rib, chuv tushib qolishdan qo'rqmasdan xatarli faoliyat bilan shug'ullanishga jazm qilishi, iqtisodiy hatarga borishidir.

Kadrlarni rejalashtirish - bu odamlarga zarur vaqtda kerakli miqdordagi ish o'rinlarini ularning qobiliyatlari, mayllari ishlab chiqarish talablariga muvofiq ta'minlab berish hisoblanadi.

Kadrlarni qayta tayyorlash - korxona xodimlari tomonidan yangi kasbni o'zlashtirishdir.

Kadrlar malakasini oshirish - ularning bilim, ko'nikma va mahoratini oshirish sifatida ishlab chiqarish faoliyati natijasi hisoblanib, bunday maxsus tashkillashtirilgan o'qitish qisqa muddat ichida belgilangan maqsadga erishish imkoniyatini beradi.

Malakali kadrlar bozori - bu hususan, ijtimoiy mehnatda ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan malakali kadrlarni talab va taklifga asosan mehnat muassasalari ishtiroki va nazorati ostida muntazam ravishda taqsimlaydigan va qayta taqsimlaydigan tizimdir.

Mehnat — bu insonning biron-bir maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir.

Mehnat mazmuni — bu ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat elementlari bo'lib, xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o'zaro munosabatga kirishuvidir.

Mehnat reduksiyasi — bu murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirish demakdir.

Mehnat faoliyati - bu insonning biror mehnat turi bilan band bo'lishidir.

Mehnat taqsimoti — bu har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishidir.

Mehnat kooperatsiyasi — bu mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biridir.

Mehnat resurslari — bu o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to'plamidir.

Mehnat salohiyati - jamiyatning mehnat sohasidagi imkoniyat quvvatlari bo'lib, jismoniy imkoniyat, ma'lumot, kasb-kor, malakaga ega bo'lgan ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli bo'lgan barcha fuqarolarni o'z ichiga oladi.

Mehnat resurslarini shakllantirish - bu ularning doimiy ravishda yangilanib turishidir.

Mehnat resurslari balansi - mehnat resurslarining faoliyat sohalari va turlari bo'yicha taqsimlanishidan iborat ko'rsatkichlar tizimidir.

Mehnat resurslari prognoz balansi - hisobot balansi ko'rsatkichlari, mehnat resurslarining o'sishi, iqtisodiy tarmoqlarda taqsimlanishi istiqbollari. Ishga joylashtirish, mehnat yoshidagi aholini ko'payishini aniqlash, fan-tehnika yutuqlarini joriy etish prognozini hisobga olgan holda tuziladi.

Mehnat bozori — bu, mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan qismlari va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi kontraktlar (mehnat kelishuvlari) asosida «mehnatga qobiliyatlarini» xarid qilish - sotishni amalga oshiruvchi, shuningdek, ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko'p aspektli, o'suvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimchasidir.

Mehnat birligining bozor bahosi — bu, ish haqining miqdori (stavkasi) bo' lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi.

Mehnatni normalash — bu, ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko'rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarishning normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir.

Mehnat unumdorligi — bu, xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko'rsatkichidir. U insonning vaqt birligida ma'lum miqdorda mahsulot va hizmatlarni yarata olishidir.

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari) — bu, texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash

hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to'laroq foydalanish imkoniyatidir.

Mehnatga munosabat — bu, murakkab ijtimoiy hodisa bo'lib, uch element birligi: mehnat muomalasi sabablari va yo'nalishlari; real yoki haqiqiy mehnat muomalasi; xodimlarning mehnat faoliyatiga og'zaki baho berishidan iboratdir.

Mehnatdan qoniqish hosil qilish — bu, xodimning mehnat mazmuniga, xarakteri va shart-sharoitlariga qo'yadigan talablarining muvozanatli holati, bu talablarni amalga oshirish imkoniyatlariga subyektiv baho berishdir.

Mehnatga moslashish (ko'nikish) — bu, shaxs yangi mehnat vaziyatini o'zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo'lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta'sir ko'rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.

Martaba — bu, insonning ish bilan bog'liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyati taalluqli, alohida anglab yetilgan nuqtai nazari va xulq-atvoridir (egallagan lavozimlaridagi, ish o'rinlaridagi izchillik, mehnat tashkilotidagi mavqeining ahvoli).

Mutahassislar - bu boshqaruvga doir qarorlar tayyorlash va ishlab chiqish funksiyasini bajaruvchi xodimlardir.

Omillar— bu, mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablaridir.

Turmush darajasi — bu, aholining zaruriy, moddiy va nomoddiy ne'matlar hamda xizmatlar bilan ta'minlanganlik hamda ularni iste'mol qilish darajasidir.

Tarif setkasi — bu, razryadlar shkalasidan iborat bo'lib, ularning har biriga o'z tarif koeffitsienti berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko'rsatib turadi.

Sabab - insonning nima uchun harakat qilishini ko'rsatadigan, faoliyatga ichki undovchi narsa bo'lib, u muayyan ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq.

Xizmatchilar - bu rahbar va mutaxassislarga boshqaruvga doir qarorlar ishlab chiqish hamda amalga oshirishda axborot xizmati ko'rsatuvchi xodimlardir.

Shaxsiy omil - faoliyat ko'rsatadigan (harakatda amalga oshiriladigan) ishchi kuchi bo'lib, o'z sifat ko'rsatkichlarining majmui bilan qarab chiqiladi.

Shaxsiy-insoniy omil - bu mehnat qilish qobiliyatidan iborat bo'lmish ish kuchi va uning faoliyat qilishidir.

Shaxsning ehtiyoji - insonda harakatga intilishini vujudga keltiruvchi biron narsaning yo'qligini anglashdir.

Ehtiyojlar — bu, shaxsning yashashi va o'zini-o'zi saqlashiga doir zarur vositalar va shart-sharoitlar yaratish to'g'risidagi g'amxo'rlik qilishi, yashash muhiti bilan barqaror muvozanatni saqlashga intilishdir.

Yalpi milliy mahsulot (YaMM)- bu bir yil davomida pirovard natijada yaratilgan va bozor narxida hisoblangan barcha mahsulot va hizmatlardir.

Qadriyatlar — bu, subyekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari to'g'risidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir.

Qobiliyat - bu xodimda o'ziga yuklangan vazifalarni bajarish uchun kasb malakasi mavjudligi, yetarli darajadagi jismoniy kuch-quvvat va chidamlilik, uquvlilik, umumiy madaniyat borligi va shu kabilar kiradi.

Qiziqish - shaxsning u yoki bu narsaga qaratilgan bilish ehtiyojining namoyon bo'lish shakli bo'lib, bu narsa ijobiy his-tuyg'u uyg'otishi mumkin.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

I.O'zbekiston Respublikasi qonunlari, Vazirlar Mahkamasi qarorlari, Prezident farmonlari, qarorlari, faymoyishlari va I.A.Karimov asarlari

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси -Тошкент:«Ўзбекистон»,2003.

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни Т: «Ўзбекистон», 1998 (янги таҳрири).

2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси -Т: «Адолат», 1996.

3. Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»ги Қонуни - Т.: «Ўзбекистон», 1998.

4. Ўзбекистон Республикасининг «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури». Тошкент, 1998.

5. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил февралдаги «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидаларини тасдиқлаш тўғрисида»ги Қарори. Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлар тўплами. Нашр этувчи Ўзбекистон Республикаси Президенти Аппарати. Ишлар Бошқармаси.

6. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Аҳолининг иш билан бандлигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида» ги 42 сон Қарори. 2002 йил 31 январ.

7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Бозор ислоҳотларини чуқурлаштириш ва иқтисодиётни янада эркинлаштириш соҳасидаги устивор йўналишлар амалга оширилишини жадаллаштириш чора тадбирлари тўғрисида» ги Фармони. Халқ сўзи газетаси, 2005 йил 15 июн №114.

8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Микрофирмалар ва кичик корхоналарни ривожлантиришни рағбатлантириш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармони. «Халқ сўзи» газетаси, 2005 йил 21июн, № 118.

9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарори. «Халқ сўзи» газетаси 2006 йил 6 январ, № 3.(3803)

10. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 10 февралдаги «2005 йилда мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2006 йилда иқтисодий ислоҳатларни чуқурлаштиришнинг муҳим йўналишлари»га бағишланган мажлиси. «Халқ сўзи» газетаси, 2006 йил 11 феврал, №29 (3828).

11. Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари- «Ўзбекистон» Т:1997

12. Каримов И.А. Янгича фикрлаш ва ишлаш давр талаби. 5-том. Т.: «Ўзбекистон», 1998.

13. Каримов И.А. Хавфсизлик ва барқарор тараққиёт йўлида. 6-том. Т.: «Ўзбекистон», 1998.

14. Каримов И.А.Ватан равнақи учун ҳар биримиз масъулмиз -Т.: «Ўзбекистон», 2001.

15. Каримов И.А. «Халқимиз фаровонлигининг барқарор ўсишини

таъминлаш-устивор вазифа».«Халқ сўзи», 2001 йил 12 январ.

16. Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир. Т.,«Ўзбекистон» 2005.

17. Каримов И.А. Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт-пировард мақсадимиз. –Т.; «Ўзбекистон», 2000.

II.Mahalliy darsliklar, o'quv qo'llanmalar va o'quv adabiyotlar

18. Абдурахмонов Қ.Х., «Меҳнат иқтисодиёти» Т.: «Меҳнат», 2004.

19. Абдурахманов К.Х. «Экономика труда» -М.: «Экзамен», 2003.

20. Абдурахмонов Қ.Ҳ, Холмўминов Ш.Р, Ҳайитов А.Б, Акбаров А.М. «Персонални бошқариш» Ўқув қўлланма Т. 2004.

21. Bakieva I.A.,Xolmurodov S.E. «Inson resurslari iqtisodiyoti» –Maruza matni T.: TDIU, 2005.

22. Буюк истеъдод соҳиблари -Т.: «Адолат», 2002.

23. Инсон тараққиёти тўғрисидаги маъруза «Ўзбекистон», 2005.

24. Холмўминов Ш.Р. «Меҳнат бозори иқтисодиёти» -Т.: ТДИУ, 2004.

25. Нарзиқулов Н.Р., Мухамедова О.Ҳ., Бакиева И.А.«Инсон ресурслари иқтисодиёти» -Т.: ТДИУ, 2004.

26. Темур тузуклари. Ғафур Ғулом номли адабиёт ва санъат нашриёти, А.Соғуний, Ҳ. Караматов форс тилидан таржимаси. 1996.

27. Ўзбекистон иқтисодиётини либераллаштириш йилларида. 1,2,3,4,5-қисмлар. Академик С.С.Ғуломов таҳрири остида. Т.: ТДИУ, 2006 .

III. Mustaqil davlatlar hamdo'stligi va Yevropa davlatlaridagi darsliklar

28. Аганбекян Р.Л., Авагян Г.Л. Современные теории занятости 2-е, перераб., доп. изд. Издательство:Юнити-Дана,2004.

29. Алле М. Глобализация: Разрушение условий занятости и экономического роста: Эмпирическая очевидность (пер. с фр.) Издательство:СПб: Питер, 2005.

30. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность. Издательство:ЭКСМО,2005.

31. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и внутренний трудовой распорядок. Издательство:Юридическая литература,2005.

32. Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т.Ю.Управление персоналом. Модели управления. Издательство:Юнити,2005.

33. Архангельский Г.А.Организация времени: От личной эффективности к развитию фирмы. 2-е, перераб., доп. изд. Издательство:СПб: Питер, 2005..

34. Бабун Р.В. Организация местного самоуправления. Учебное пособие. Издательство:Питер, 2005.

35. Бажова М. Живите по своим правилам! Поиск достойной работы. -М:Вильямс, 2004.

36. Бобков В.Н., Бреев Б.Д., Буланов В.С. и др.Рынок труда: Учебник для вузов (под ред. Буланова В.С., Волгина Н.А.) Изд. 2-е, перераб., доп. Издательство:М: Экзамен,2003.

37. Бородина В.В.Нормирование труда: Учебно-практическое пособие. Издательство:М: ИД Городец, 2005.
38. Бородкин Л.И., Грегори П., Хлевнюк О.В.Гулаг: Экономика принудительного труда. Издательство:Российская политическая энциклопеди,2005.*
39. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Издательство:Экзамен,2004.
40. Бухалков М. И. Управление персоналом. Учебник. Издательство: ИНФРА- М,2005.
41. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов (под ред. Одегова Ю.Г.) Изд. 3-е, перераб., доп.Издательство:М: Экзамен, 2005.
42. Васильева Н.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Конспект лекций. Издательство:Приор, 2005.
43. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Микроэкономика: Теоретические основы; Общественный сектор; Рынок труда: Учебное пособие для вузов: Издательство:СПб: Питер,2003.
44. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Макроэкономика: Торговая политика; Инфляция и безработица; Социальная политика. Изд. 2-е Издательство:СПб: Питер,2004.
45. Волгин Н. А. Оплата труда. Японский опыт и российская практика. Издательство:Дашков, 2005.
46. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. Издательство:Экзамен, 2003.
47. Волгин Н.А. Рынок труда. Издательство:Экзамен, 2003.
48. Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения Издательство: Экзамен, 2004.
49. Волгин Н.А.Оплата труда. Производство, социальная сфера, государственная служба. Издательство:Экзамен, 2004.
50. Гейц И. В. Гарантии, социальная защита и поддержка населения в Российской Федерации ISBN:5-8018-0271-1, 2005.
. 51. Гейц И.В. Коллективный и индивидуальный трудовые договора. Издательство:ДиС, 2005.
52. Гендлер Г.Х., Ведерникова Н.И. Оплата труда в учреждениях бюджетной сферы: Нормы; Тарифные системы; Аттестация. Издательство:СПб: Питер, 2003.
53. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов Издательство: Норма, 2005.
54. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. 4-е, изм., доп. Издательство:Норма. 2005.
55. Глебова Е.В. Производственная санитария и гигиена труда: Уч.пос.для вузов. -М.: Высшая школа, 2005.

* Mustaqil ta'lim uchun foydalaniladigan adabiyot.

56. Головачев А.С., Березина Н.С., Бокун Н.Ч. Организация, нормирование и оплата труда. Издательство:Новое знание Минск, 2004.
57. Головачева А.С.Организация, нормирование и оплата труда. Издательство:Новое знание Минск, 2004.
58. ГореловН.А. Экономика труда: Учебник для вузов ISBN: 5-314-00042-3 Экономическая литература 1-е, 2003.
59. Гриффит С. Работа за рубежом. -М: Кудиц-Образ, 2005.
60. Джеймс Д. Как находить два лишних часа каждый день. -М.:АСТ, 2004.
61. Дудченко О. Н. Зарплата: расчет и учет. Правовое регулирование оплаты труда. Начисление заработной платы. Удержание из заработной платы. Начисления на заработную плату. Организация оплаты труда. -2-е изд., перераб. и доп. Издательство:ЭКЗАМЕН,2005.
62. Комиссарова Т.А. «Управление человеческими ресурсами» М.: «Дело», 2003.
63. Казанцев А.К., Крупанин А.А. Экономика труда Издательство:Инфра-М, 2005.
64. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка: Аспект эффективности: Учебное пособие для вузов Изд. 3-е, перераб., доп./ 4-е, стереотип. Издательство:К: МАУП, 2005.
65. Каменецкий В.А. Труд. -М: Экономика, 2004.
66. Капелюшников. Какой рынок труда нужен российской экономике?: Издательство:ОГИ,2003.
67. Кей Ф. Сдвиньте с мертвой точки ваш тайм-менеджмент. -М:HIPPO, 2004.
68. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство:Гелиос, 2002.
69. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации. Издательство:Экзамен, 2005.
70. Колосницына М.Г. Экономика труда: Уч. пос. -М.:Академкнига, 2003.-240с. (Экономика и управление)

IV.Mahalliy, Mustaqil davlatlar hamdo'stligi va Yevropa davlatlari monografiya, oynomalardagi ilmiy maqolalar

71. Абдурахманов К.Х.. Стратегическое партнерство. // Управление персоналом. №2. январь, 2006.
72. Кумков А.. Ключ к успеху – «ключевых людей». // Управление персоналом. №2. январь, 2006.
73. Образование и человеческое развитие:мировая практика и опыт Узбекистана– Монография // авторский коллектив// под ред. академика С.С.Гулямова -Т.: ТГЭУ ,2004
74. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. «Малакали аграр мехнат бозорининг шаклланиши». Т.: «Фан», 2003.
75. Худойбердиев З.Я. «Развитие системы подготовки кадров для сферы предпринимательства» Монография –Т.: 2003.
76. Худойбердиев З. Дунё мамлакатларида демографик жараёнлар. // Ўзбекистон иктисодиёти. №2, 2005.

V.Foydalanilgan doktorlik va nomzodlik dissertatsiyalari

77. Худойбердиев З.Я. «Развитие системы подготовки кадров для сферы предпринимательства» 08.00.10. Народонаселение и экономика труда. Ташкент: ИЭ АН Республики Узбекистан, 15 май 2002.

78. Аллахвердиева Л.М., «Формирование и развитие системы социальной зашиты населения в условиях переходной экономики Узбекистана» 08.00.10. Народонаселение и экономика труда. Ташкент: ИЭ АН Республики Узбекистан, 23 апрель 2003.

79. Шоюсупова Н.Т. «Экономический механизм функционирования и регулирования рынка труда в условиях рыночных реформ в Узбекистане» 08.00.10. Народонаселение и экономика труда. Ташкент: ИЭ АН Республики Узбекистан, 17 январь 2000.

VI. Foydalanilgan magistrlik dissertatsiyalari va bitiruv malakaviy ishlari

80. Имомов В.А. «Аҳолини иш билан бандлигини оширишни такомиллаштириш» Магистрлик диссертацияси. Тошкент, ТДИУ, 2004.

81. Исмоилов Р. «Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрларни тайёрлаш ва уни бошқариш» Битирув малакавий иши. Тошкент, ТДИУ, 2005.

82. Турсунов Т. Малакали кадрларни тайёрлашни такомиллаштириш. Магистрлик диссертацияси. Тошкент, ТДИУ, 2004.

83. Умрзоқов Н.А. «Ўзбекистоннинг демографик хусусиятлари ва иш билан бандликнинг ҳолати» Магистрлик диссертацияси. Тошкент, ТДИУ, 2005.

VII.Xalqaro anjumanlar manbalari

84. Семнадцатые международные плехановские чтения. Тезисы докладов. –М.: 2004

85. Восемнадцатые международные плехановские чтения. Тезисы докладов. –М.: 2005

86. Девятнадцатые международные плехановские чтения. Тезисы докладов. Часть I, II. –М.: 2006

87. «Миллий иқтисодиёт соҳаларида халқаро тажрибани ўрганиш ва уни кичик бизнес, хусусий тадбиркорликни ривожлантиришда татбиқ этиш» илмий – амалий анжуман. Маърузалар тўплами. – Т.: ТДИУ, 2005.

VIII.Me'yoriy hujjatlar

88. «Бошқарув ходимларининг сонини тартибга солиш ва уларга сарфланадиган харажатларни мақбуллаштириш бўйича мсъёрий ҳужжатлар» Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 22 август, 363-сонли Қарори.

89. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Аҳолининг иш билан бандлигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш бўйича мсъёрий ҳужжатлар» 42 сон Қарорига асосан. 2002 йил 31 январ.

IX.Pedagogik va axborot texnologiyalar bo'yicha o'quv adabiyotlar, uslubiy ko'rsatmalar

90. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларни аниқлаш услубияти бўйича ўқув-услубий қўлланма Т.: 2002.

91. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. «Иқтисодий таълимнинг ўқитиш технологиялари. Услубий қўлланма – Т.: ТДИУ, 2006.

92. Голиш Л. «Введение в технологизацию обучения в экономическом вузе». Технология обучения в экономическом образовании. Мет.пособ. – Т.: ТГЭУ, 2005.

93. Муаллифлар жамоаси. «Иқтисодий таълимнинг ўқитиш технологиялари. Услубий қўлланма – Т.: ТДИУ, 2005.

94. Назарова Ф.М. «Образовательная технология по учебному предмету «Лизинговые операции». Технология обучения в экономическом образовании. Мет.пособ. – Т.: ТГЭУ, 2005.

X.Statistik to'plamlar, internet yangiliklari, veb-saytlar

95. СИСМ.Ўзбекистон иқтисодиёти. 2004 йил №5,

96. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги маълумотлари. Демографический ежегодник Узбекистана. Т.: 2004.

97. O'zbekiston iqtisodiyoti. 2005 № 8. 77- bet. Социальное развитие и уровень жизни населения в Узбекистане, 2003.

98. http://wwwspc.gov.uz//ru/esupport/index3.html Рыночная ифраструктура.

99. http://wwwspc.gov.uz//ru/esupport/index5.html Обеспечение малого бизнеса ресурсами.

100. www.demoscope.ru Rossiya FAning inson demografiyasi va ekologiyasi Markazining demografik haftanomasi «Demoskop weekly».

101. www.gks.ru Rossiya Federatsiyasi Statistika qo'mitasining rasmiy sayti

102. www.odci.gov/cia/publikations/pubs.html AQSH Markaziy Qidiruv Boshqarmasining butunjahon dalillar kitobi. Dunyoning barcha mamlakatlari bo'yicha ma'lumotlardan iborat, jumladan inson resurslari haqida ham ma'lumotlar mavjud.

103. www.jhuccp.org/popwel.stm POPLINE- demografik tadqiqotlar bo'yicha dunyoda eng katta bibliografik axborotlar bazasi.

104. www.popindex.princeton.edu-Population Index on linee AQSH, Prinston universitetining demografiya va bog'liq fanlar bo'yicha kvartallik referativ jurnal.

105. www.undp.org/popin/popin..html Populatin Information Network-BMTning rasmiy demografik sayti.

106. www.review..uz Экономическое обозрение jurnalining rasmiy sayti. Задачи и индикаторы в сфере образования: адаптация к Узбекистану. 10. 2005.

107. cer.uz. Экономика знаний и конкурентоспособность 05.2005.

108. cer.uz. Лабиринты гендера на рынке труда. 03.2005.

109. www. Kommersant. ru. Кто на свете всех равнее (уровень жизни) 3.10.2005

110. www. Uz.Report.com BVV gazetasining rasmiy sayti

111. www. uza.uz. O'zekiston milliy axborot agentligining sayti.

MUNDARIJA

KIRISH 5
1-BOB «INSON RESURSLARI IQTISODIYOTI» FANINING PREDMETI VA MAZMUNI 8
1.1.Inson resurslari to‘g’risida tushuncha 8
1.2. Ishlab chiqarish tizimida inson resurslari 11
1.3. Inson resurslarining o‘ziga xos xususiyatlari 13
1.4. Inson resurslarini boshqarish ta’limotining rivojlanishi 15
Qisqacha xulosalar 17
Nazorat va muhokama savollari 17
Adabiyotlar ro‘yxati 18
Internet resurslar 18
2-BOB MAMLAKATDA INSON RESURSLARI VA UNING IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISHDAGI AHAMIYATI 19
2.1. Inson resurslarining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati 19
2.2. Bozor iqtisodiyoti sharoitida inson resurslarining ahamiyati 20
2.3. Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish 23
2.4. Inson resurslarining shakllanish xususiyatlari 25
2.5. Inson resurslarining shakllanishiga ta’sir etuvchi omillar 27
Qisqacha xulosalar 30
Nazorat va muhokama savollari 30
Adabiyotlar ro‘yxati: 31
Internet resurslari 31
III BOB O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASINING DEMOGRAFIK XUSUSIYATLARI 32
3.1. Demografik jarayonlarni rivojlanish xususiyatlari 32
3.2. Inson resurslarining hayot sifati ko‘rsatkichi 35
3.3. Inson taraqqiyoti ziddiyatlari 37
3.4. Inson salohiyati taraqqiyoti indeksi ko‘rsatkichlari 38
3.5. O‘zbekistonda demografik jarayonlarning o‘ziga xosligi. 41
Qisqacha xulosalar 45
Nazorat va muhokama savollari 45
Adabiyotlar ro‘yxati 46
Internet resurslari 46
IV BOB INSON RESURSLARINING HUDUDIY TAQSIMLANISHI 47
4.1. Inson resurslarining joylashish qonuniyatlari 47
4.2. Respublikada inson resurslarining mintaqaviy joylashish holati 48
4.3. Inson resurslarining mehnat migratsiyasi 52
Qisqacha xulosalar 55
Nazorat va muhokama savollari 56
Adabiyotlar ro‘yxati 56

Internet resurslari 56
V BOB MEHNAT RESURSLARI BALANSINING MOHIYATI VA UNI TUZISH TARTIBI 57
4.1. Mehnat resurslari balansini tuzishning ahamiyati 57
5.2. Mehnat resurslarining hisobot balansini tuzish uslubi 58
5.3. Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlarni aniqlash uslubi...60
5.4. Ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar sonini aniqlash ... 61
5.5. Mehnat resurslarining prognoz balansini tuzish usuli 63
Qisqacha xulosalar 64
Nazorat va muhokama uchun savollar 64
Adabiyotlar ro'yxati: 65
Internet resurslari 65
VI BOB INSON RESURSLARIDAN FOYDALANISH SAMARADORLIGINI BAHOLASH 66
6.1. Inson resurslaridan samarali foydalanish yo'llari 66
6.2. Inson resurslaridan samarali foydalanishning asosiy tamoyilari va mezonlari ... 68
6.3. Inson resurslaridan foydalanish samaradorligini belgilovchi ko'rsatkichlar...70
6.4. Inson resurslaridan oqilona foydalanish va ularni boshqarish 72
Qisqacha xulosalar 75
Nazorat va muhokama uchun savollar 75
Adabiyotlar ro'yxati 76
Internet resurslari 76
VII BOB MEHNAT JAMOALARIDA INSON RESURSLARIDAN FOYDALANISH 77
7.1. Mehnat jamoalarida inson resurslari faoliyatini turkumlash 77
7.2. Korxonalarning ilmiy-texnikaviy rivojlanishida malakali kadrlarning o'rni . 82
7.3. Boshqaruvchi va iqtisodchi kadrlarning shakllanishi 83
7.4. Inson resurslarini shakllantirish sohasi kadrlari 85
7.5. Inson resurslarini boshqarishning ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy shart-sharoitlari...86
Qisqacha xulosalar 89
Nazorat va muhokama savollari 89
Adabiyotlar ro'yxati: 90
Internet resurslari 90
VIII BOB INSON RESURSLARINING TARKIBI VA UNI KORXONA MIQIYOSIDA TAHLIL ETISH 91
8.1. Korxona miqiyosida inson resurslarining tarkibi 91
8.2. Inson resurslarining tarkibi bo'yicha salmog'ini aniqlash tartibi 92
8.3. Boshqaruv apparatida ish bilan band bo'lganlarning me'yoriy ko`rsatkichlarini aniqlash 97
8.4. Xodimlarning harakat oqimi ko`rsatkichlari.....99
Qisqacha xulosalar 104
Nazorat va muhokama uchun savollar 104

Adabiyotlar ro'yxati: 104
Internet resurslari 104

IX BOB O'ZBEKISTONDA MALAKALI KADRLAR TAYYORLASH SIYOSATI 105
9.1. Mamlakatimiz iqtisodiyotida malakali kadrlarning tutgan o'rni 105
9.2. Malakali kadrlar tayyorlashning o'ziga xos xususiyatlari 108
9.3.Malakali kadrlar tayyorlash tizimining tarkibi va maqsadi 109
9.4. O'zbekistonda malakali kadrlar tayyorlas milliy dasturini amalga oshirish...113
9.5. Malakali kadrlar tayyorlash bosqichlari 116
9.6. O'zbekistonda yoshlarga oid siyosatni amalga oshirish 122
Qisqacha xulosalar 126
Nazorat va muhokama uchun savollar 127
Adabiyotlar ro'yxati 128
Internet resurslari 128
X BOB INSON RESURSLARIDAN FOYDALANISHNINGCHET EL TAJRIBASI 129
10.1. Rivojlangan davlatlarda inson resurslaridan samarali foydalanish tajribalarini o`rganishning ahamiyati 129
10.2. AQSHda inson resurslarini boshqarish jarayoni 131
10.3. Yaponiyada inson resurslarini boshqarish 133
10.4. Inson resurslaridan foydalanishning ijtimoiy-iqtisodiy tajribalari 135
Qisqacha xulosalar 137
Nazorat va muhokama uchun savollar 137
Adabiyotlar ro'yxati 138
Internet resurslari 138
«Inson resurslari iqtisodiyoti» fanining predmeti va mazmuni» mavzusini o'rganishda yangi pedagogik texnologiyalarni qo'llashning o'ziga xos xususiyatlari 139
IZOHLI LUG'AT 144
ADABIYOTLAR RO'YXATI 149
MUNDARIJA 154

CONTENTS

Introduction 5
Chapter 1. Objective and essence of «Economics of human resources» 8
1.1. Human resources conceptions 8
1.2. Human resources in production system 11
1.3.Characteristics of human resources 13
1.4. Development of human resources management thoughts 15
Summary 17
Questions for Review 17
Basic Literature 18
Web-resources 18
Chapter 2. Human resources in the country and their importance in economic progress 19
2.1. Socioeconomic essence of human resources 19
2.2.The essence of human resources in market economy conditions 20
2.3. Reproduction of labor force 23
2.4. Characteristics of human resources formation 25
2.5. Factors influencing on human resources formation 27
Summary 30
Questions for Review 30
Basic Literature 31
Web-resources 31
Chapter 3. Demographic characteristics of the Republic of Uzbekistan 32
3.1. Essence of labor – base of increasing human factor 32
3.2. Combining of human resources activity in national economy 35
3.3. Socioeconomic and organizational conditions for human resources management 37
3.4. Parameters of an index of development of human potential 38
3.5. Feature of demographic processes in Uzbekistan 41
Summary 45
Questions for Review 45
Basic Literature 46
Web-resources 46
Chapter 4. Regional distribution of human resources 47
4.1. Rule of human resources distribution 47
4.2. Distribution conditions of human resources in economic regions of Uzbekistan 48
4.3. Regional labor migration of human resources 52
Summary 55
Questions for Review 56
Basic Literature 56
Web-resources 56
Chapter 5. Essence of the balance of labor resources and way of

creating.....57
5.1 Essence of creating the balance of labor resources.....57
5.2 Methodology of creating the account balance of labor resources.....59
5.3 Methodology to find employees in unofficially sector of economy.....60
5.4 To find unemployees and quantity of being in wants to put in job.....61
5.5 Forecasting balance of labor resources.....63
Summary.....64
Questions for Review.....64
Basic Literature.....65
Web-resources.....65
Capter 6. Pricing the efficiency of human resources utilization.....66
6.1 Efficient usage ways of human resources.....66
6.2 Main factors of efficient usage of human resources.....68
6.3. Labor efficiency – main factor for efficient utilization of human resources.....70
6.4. Efficient utilization of human resources and management.....72
Summary.....75
Questions for Review.....75
Basic Literature.....76
Web-resources.....76
Capter 7. Indicator of using human resources in labor society.....77
7.1 Classification of activity of human resources in labor society.....77
7.2 Role of experienced specialists in science-technical development of companies.....82
7.3. Forming of managers and economists.....83
7.4. Specialists of forming sphere of human resources.....85
7.5. Socioeconomic and structural convenience of operating of human resources....86
Summary.....89
Questions for Review.....89
Basic Literature.....90
Web-resources.....90
Chapter 8. Structure of human resources and its analysis.....91
8.1. Structure of company's human resources.....91
8.2. Determination of human resources according to their efficiency.....92
8.3. Determination and analysis of regulatory employees.....97
8.4. Analysis of indicators of employees movement.....99
Summary.....104
Questions for Review.....104
Basic Literature.....104
Web-resources.....104
Chapter 9. Policy of preparation of experienced specialists in the economy of the republic.....105
9.1. Role of experience specialists in the economy of the Republic.....105
9.2. Feature of preparation of the highly skilled staff 108
9.3. System of preparation of experienced specialists.....109
9.4. Preparation of National Program of experienced specialists in

Uzbekistan....113
9.5. Stages of preparation of the highly skilled staff....116
9.6.Youth policy of the Republic....122
Summary....126
Questions for Review....127
Basic Literature....128
Web-resources....128
Chapter 10. foreign experience of human resources utilization....129
10. 1.sence of the study of developed countries« efficient human resources utilization....129
10.2.Process of human resources management in USA....131
10.3.Human resources management in Japan....133
10.4.Social economic characteristics of human resources management....135
Summary....137
Questions for Review....137
Basic Literature....138
Web-resources....138
Glossary....144
Bibliography....149
Contents....154

N.R.NARZIQULOV, B.CH.MURTAZAYEV, I.A.BAKIYEVA

INSON RESURSLARI IQTISODIYOTI

O`quv qo`llanma

Nashr uchun mas'ul:
O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg'armasi direktori
Qurbonmurod Jumayev
Muharrir:
Sh.Saydaliyev
Musavvir va texnik muharrir:
A.Mamasoliyev, N.Ortiqov, Sh.Tojiyev.
Musahhihlar:
Sh.Irzoyev,

Internetdagi rasmiy saytimiz: www.tseu.uz,
www. economyfaculty.uz
Elektron pochta manzili: info@tseu. uz, anvar36@mail. ru

Terishga berildi 04. 10. 2005 y. Bosishga ruxsat etildi 20. 11. 2055 y.
Qog'oz formati 60x84 1/16 Ofset bosma usulida bosildi.
Nashr bosma tabog'i 10,0. Nusxasi 500.
Buyurtma №151

O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot
jamg'armasi nashriyoti, 700000, Toshkent,
J. Neru ko'chasi, 1-uy.

«AVTO-NASHR» sho'ba korxonasi
bosmaxonasida chop qilindi.
700007, Toshkent shahri, 8 mart ko'chasi, 57-uy.



Narziqulov Nasim Jabborovich — TDIU "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" kafedrasi katta o'qituvchisi. Uning muallifligida 1 ta darslik, 1 ta monografiya, 2 ta o'quv qo'llanma (hammualliflikda) va 15 dan ortiq ilmiy maqolalar chop etilgan. Ilmiy ishlari mehnat bozori, yoshlar mehnat bozori va bandligi mavzusiga bag'ishlangan.



Murtazayev Boboniyoz Cho'lliyevich — TDIU "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" kafedrasi professori, iqtisod fanlari doktori, Xalqaro mehnat va bandlik akademiyasi akademigi. U 2 ta darslik, 4 ta o'quv qo'llanma, 100 ga yaqin ilmiy maqolalar muallifi bo'lgan. G.V.Plexanov nomli RIA Toshkent shahar filiali prorektori, dekani lavozimlarida ishlagan. Toshkent Agro-tijorat kolleji direktori, Qibray moliya iqtisodiyot kolleji direktori lavozimlarida ishlab keldi. Ilmiy ishlarining asosiy mavzusi O'zbekiston va Rossiya mehnat bozorining o'ziga xos xususiyatlarini tahlil etishga bag'ishlangan.



Bakiyeva Iroda Akbarovna — "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" kafedrasi katta o'qituvchisi. U 1 ta darslik, 3 ta o'quv qo'llanma, 10 dan ortiq ilmiy maqola hammuallifi. Ilmiy ishlarining asosiy mavzusi tadbirkorlik sohasiga malakali kadrlar tayyorlash muammolari.