

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАҲСУС  
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ  
ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ

Қўл ёзма ҳуқуқида  
УДК.: 331.6.7.323(584.4)

ЕШНИЯЗОВ ДЖАМШИД ДЖАХАНГИРОВИЧ

Меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолашнинг замонавий усуллари

5A230110 – Меҳнат иқтисодиёти

Магистр  
академик даражасини олиш учун ёзилган  
диссертация

Илмий раҳбар:  
и.ф.н. доц. в.б. Файзиева Ш.Р.

**ТОШКЕНТ – 2014**

|                 |                                                                                                                   |           |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|                 | <b>М У Н Д А Р И Ж А</b>                                                                                          |           |
|                 | <b>К И Р И Ш</b>                                                                                                  | <b>3</b>  |
| <b>I боб.</b>   | Меҳнат ресурслари ва уларни бошқаришни баҳолашнинг назарий-методологик асослари                                   | <b>7</b>  |
| <b>1</b>        | Меҳнат ресурсларининг иқтисодий моҳияти                                                                           | <b>7</b>  |
| <b>2</b>        | Меҳнат ресурсларининг шаклланиши ва улардан фойдаланиш                                                            | <b>13</b> |
| <b>3</b>        | Меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигини баҳолаш усуллари                                                     | <b>20</b> |
|                 | <b>I боб бўйича хулоса</b>                                                                                        | <b>36</b> |
| <b>II боб.</b>  | Корхоналарда самарадорликни оширишда меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолашнинг ўрни                              | <b>39</b> |
| <b>1</b>        | Меҳнат ресурсларини бошқаришда бажарилган ишлар сифатини баҳолаш                                                  | <b>39</b> |
| <b>2</b>        | Меҳнат ресурсларини бошқаришнинг замонавий усулларида фойдаланган ҳолда самарадорликка эришиш                     | <b>43</b> |
| <b>3</b>        | Меҳнат ресурсларини бошқаришнинг хорижий тажрибаси                                                                | <b>50</b> |
|                 | <b>II боб бўйича хулоса</b>                                                                                       | <b>55</b> |
| <b>III боб.</b> | Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигини оширишнинг асосий йўналишлари | <b>57</b> |
| <b>1</b>        | Меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигини ошириш йўллари                                                       | <b>57</b> |
| <b>2</b>        | Ўзбекистон меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш истиқболлари                                                  | <b>64</b> |
|                 | <b>III боб бўйича хулоса</b>                                                                                      | <b>72</b> |
|                 | <b>ҲУЛОСА</b>                                                                                                     | <b>74</b> |
|                 | <b>АДАБИЁТЛАР РЎЙҲАТИ</b>                                                                                         |           |

## Кириш

### **Диссертация мавзусининг асосланиши ва унинг долзарблиги:**

Ихтиёрий инсон фаолиятининг самарадорлиги, қайси соҳада бўлишидан қатъи назар ушбу фаолиятда иштирок этаётган инсонлар ва уларни бошқаришга бевосита боғлиқ. XXI асрга келиб, глобализация жараёнининг ва ахборот ҳажмининг кескин даражада ўсиши, шунингдек риск ва ноаниқлик шароитларининг мавжуд бўлиши меҳнат ресурсларини бошқаришга янги талабларни қўяди. Ижтимоий ўзгаришлар суръатининг юқорилиги бизнес технологиясида жуда катта ўзгаришларга сабаб бўлди. Ишчилар фаолияти, шунингдек, уларни бошқариш фаолияти ушбу ташкилотнинг бозордаги рақобатбардошлигини таъминлайди.

Мамлакатимиз Президенти И.А. Каримовнинг Мамлакатимизни 2013 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш якунлари ва 2014 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузасида янги иш ўринларини яратилишига ва аҳоли бандлиги таъминлашга алоҳида эътибор қаратган. Жумладан, “Янги иш ўринларини ташкил этиш, бандликни таъминлаш ва аҳоли даромадларини ошириш масалалри доимо эътиборимиз марказида бўлиб қолмоқда. Иш ўринларини ташкил этиш ва аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича минтақавий дастурларнинг амалга оширилиши натижасида 2013 йилда қарийб 970 минг киши иш билан таъминланди<sup>1</sup>” дея таъкидлайди мамлакатимиз Президенти И.А. Каримов.

Меҳнат ресурслари – жамиятнинг асосий ишлаб чиқариш кучи бўлиб, жамоат-фойдалилик (қиймат) фаолиятида ўзининг психофизиологик ва интеллектуал қобилияти билан иштирок этувчи ва моддий ва манавий товар ва хизматлар ишлаб чиқарувчи мамлакат аҳолисининг меҳнатга қобилиятли қисмини қамраб олади.

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримовнинг Мамлакатимизни 2013 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш якунлари ва 2014 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишлари”га бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисида маърузасидан Халқ сўзи 2014 й. 18 январдаги сони

**Тадқиқотнинг объекти:** Тадқиқот объекти сифатида меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолаш тизими танлаб олинган.

**Тадқиқотнинг предмети:** Тадқиқот предмети сифатида меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолашнинг усуллари танлаб олинган.

**Тадқиқотнинг мақсади:** Иқтисодий эркинлаштириш ва модернизациялаш шароитида меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигини ошириш мақсадида, ушбу жараёни баҳолаш усулларини ўрганиш ва илмий-услубий асослар ва амалий тавсиялар ишлаб чиқиш.

**Тадқиқотнинг вазифалари:** Тадқиқотнинг мақсадидан келиб чиққан ҳолда, қуйидаги асосий вазифаларни ҳал этиш кўзда тутилган

- Мамлакатимизда меҳнат ресурсларини бошқаришнинг иқтисодий моҳиятини ёритиб бериш;
- Меҳнат ресурсларининг шаклланиши ва улардан фойдаланишни ёритиб бериш;
- Мамлакат меҳнат ресурсларини бошқарув жараёнини баҳолаш мезон ва усуллари асослаб бериш;
- Меҳнат ресурсларини бошқаришнинг хорижий тажрибасини ўрганиш;
- Ўзбекистон меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш истикболларини кўрсатиб бериш;
- Меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолашнинг замонавий усуллар юзасидан таклифлар билдириш.

**Тадқиқотнинг асосий масалалари ва фаразлари:** Ушбу диссертацияда ишлаб чиқилган илмий таклифлар ва амалий тавсиялар иқтисодий модернизациялаш шароитида меҳнат ресурсларини бошқариш усуллари, меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолашнинг замонавий усуллари ва уларни корхоналарда қўллаш йўллари, меҳнат ресурсларини ўқитиш ва қайта ўқитиш тизимини такомиллаштириш йўллари белгилашда хизмат қилиши мумкин.

**Мавзу бўйича қисқача адабиётлар таҳлили:** Меҳнат ресурсларини бошқариш масалаларини хорижий иқтисодчилардан Ж.Кейнс, А.Маршалл, К.Макконелл, А.Оукэн, П.Самуэльсон ва бошқалар тадқиқ этишга ҳаракат қилишган.

МДХ мамлакатларида ишчи кучининг ўзига хос хусусиятлари, ва шундан келиб чиқиб уларни бошқариш Н.А.Горелов, Е.И. Золин, А.С.Панкратов, Э.Р.Саруханов, Д.Н.Карпухин, А.Э.Котляр, Е.И.Чернова каби иқтисодчи олимлар ва мутахассислар томонидан ўрганилган ва таҳлил қилинган.

Ўзбекистонда меҳнат ресурсларини бошқариш ҳамда ушбу жараённинг самарадорлигининг муҳим жиҳатларини Қ.Х.Абдурахмонов, А.В.Ваҳобов, В.М.Габзалилова, Р.Я.Досумов, М.М.Мирзакаримова, Д.А.Ортиқова, Д.Н.Раҳимова, З.А.Толаметова, Б.Э.Тоғаев, Р.А.Убайдуллаева, А.А.Қаюмов<sup>1</sup>, каби олимларимиз томонидан тадқиқ қилинган.

Юқорида номлари келтирилган олимлар, мутахассисларнинг айнан шу соҳада қилган изланишлари ва амалиётга қўшган ҳиссалари илмий хулосалар, амалий тавсиялар ишлаб чиқиш учун муҳим негиз бўлиб хизмат қилади.

**Тадқиқотда қўлланилган услубларнинг қисқача тавсифи:** Тадқиқот жараёнида иқтисодий таҳлил, статистик ва қиёсий таҳлил ҳамда натижаларни солиштириш усулларидадан фойдаланилади.

**Тадқиқотнинг назарий ва амалий аҳамияти:** Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримовнинг асарларида ёритилган мамлакатда туб иқтисодий ислохатларни амалга ошириш масалаларига оид назарий қарашлари, Республика ҳукумати томонидан меҳнат ресурсларини

<sup>1</sup> Абдурахмонов Қ. “Меҳнат иқтисодиёти” (назария ва амалиёт). Дарслик. – Т.: Меҳнат, 2004; Абдуғаниев А.А., Толаметова З.А. Ўзбекистоннинг меҳнат салоҳияти.-Т.: Меҳнат, 1998; Ваҳобов А.В. Бозор муносабатлари тизимидаги ижтимоий фондлар.- Т.: Шарқ, 2003 Раҳимова Д.Н. Трудовой потенциал Узбекистана в условиях переходной экономики: проблемы развития и эффективного использования. – Т.: ТашГТУ им. А.Беруни, 1998; Убайдуллаева Р.А Трудовые ресурсы и эффективность их использования. – Т.: Ўзбекистон, 1979; Қаюмов А.А. Ўзбекистон меҳнат ресурсларининг шаклланиши ва ривожланишининг социал-географик асослари. Г.ф.д.илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация автореферати.Т.:1994; Региональные особенности занятости населения в центральноазиатских странах с переходной экономикой. //Ж.Экономика и финансы, Москва, 2003, №4, с.79-81;

бошқариш соҳасига оид ишлаб чиқилган меъёрий хужжатлар ҳамда соҳа мутахассислари томонидан чоп этилган адабиётлар ташкил этади.

**Тадқиқотнинг илмий янгилиги:** Мамлакатимизда меҳнат ресурсларини бошқаришнинг иқтисодий моҳиятини ёритиб берилди;

- Меҳнат ресурсларининг шаклланиши ва уладрдан фойдаланишни ёритиб берилди;
- Мамлакат меҳнат ресурсларини бошқарув жараёнини баҳолаш мезон ва усуллари асослаб берилди;
- Меҳнат ресурсларини бошқаришнинг хорижий тажрибасини ўрганиш;
- Ўзбекистон меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш истиқболларини кўрсатиб берилди;
- Меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолашнинг замонавий усуллар юзасидан таклифлар билдирилди;

Магистрлик диссертация ишининг амалий аҳамияти шундан иборатки, унинг натижалари асосида мамлакат меҳнат ресурсларини бошқариш жараёнини баҳолаб, мавжуд усуллардан оптимал усулни танлаш ҳамда мамлакат меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш.

**Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми.** Диссертация мантиқан боғлиқ бўлган кириш, уч боб, хулоса ва таклифлар, фойдаланилган адабиётлар ва манбалар рўйхатидан иборат бўлиб, умумий ҳажми 89 бет, 6 та жадвал, 8та расмни ўз ичига олган.

# 1 БОБ МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ ВА УЛАРНИ БОШҚАРИШНИ БАҲОЛАШНИНГ НАЗАРИЙ-МЕТОДОЛОГИК АСОСЛАРИ

## I.1. Меҳнат ресурсларининг иқтисодий моҳияти

Меҳнат ресурсларини бошқарув жараёни мурракаб жараён ҳисобланиб, ҳозирги даврга келиб меҳнат ресурсларини бошқаришни самарали амалга ошириш нафақат корхона ёки ташкилот учун балки бутун мамлакат учун долзарб масалалардан биридир. Ушбу жараён самарали амалга ошириладиган бўлса, пировардида мамлакат аҳолисининг меҳнатга лаёқатли қисми халқ хўжалигида иш билан банд бўлади. Бу эса ўз навбатида одамларнинг турмуш тарзининг яхшиланиши, шу билан бирга уларнинг фаровонлиги ошишишига олиб келади. Бунда янги иш ўринларининг яратилиши ва меҳнат ресурсларининг тўғри тақсимланиши катта аҳамиятга эга. Мамлакатимиз Президенти И.А. Каримовнинг Мамлакатимизни 2013 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш якунлари ва 2014 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузасида янги иш ўринларини яратилишига ва аҳоли бандлиги таъминлашга алоҳида эътибор қаратган. Жумладан, “Янги иш ўринларини ташкил этиш, бандликни таъминлаш ва аҳоли даромадларини ошириш масалалри доимо эътиборимиз марказида бўлиб қолмоқда. Иш ўринларини ташкил этиш ва аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича минтақавий дастурларнинг амалга оширилиши натижасида 2013 йилда қарийб 970 минг киши иш билан таъминланди”<sup>1</sup> дея таъкидлайди мамлакатимиз Президенти И.А. Каримов.

“Инсон ресурслари - булар одамлардир, улар фақат моддий неъматлар яратиб қолмай, шу билан бирга уларни истеъмол ҳам қиладилар”<sup>2</sup>. Одамлар ўзларнинг моддий ва маънавий эҳтиёжлари жиҳатидан унчалик бир хил эмаслар. Бунга уларнинг жинси, ёши, соғлиғи, оилавий аҳволи, маълумот

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримовнинг Мамлакатимизни 2013 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш якунлари ва 2014 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишлари”га бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисида маърузасидан Халқ сўзи 2014 й. 18 январдаги сони

<sup>2</sup> Абдурахманов К.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисоди ва социологияси (Дарслик). -Т.: Ўқитувчи, 2001

даражаси ва бошқа ижтимоий, психо-физиологик сифатлари сабаб бўлади. Шунинг учун бир киши иккинчисига ўхшамайди.

Иқтисодиётда амалга оширилаётган ислохотлар даврида барча нарсаларни инсон эҳтиёжлари ва тақдири билан мувофиқлаштириш муҳимдир.

Меҳнат ресурслари мамалакат аҳолисининг ўз психофизиологик ва ақлий сифатлари билан моддий неъматлар ишлаб чиқаришга ёки хизматлар кўрсатишга қодир бўлган қисмидан иборатдир.

Ташкилотнинг меҳнат ресурслари – ушбу ташкилотда турли хил ишлаб чиқариш ва хўжалик, бошқарув ва бошқа функцияларни бажарувчи ишчилардир.

Ташкилотдаги меҳнат ресурсларининг бошқа ресурслардан фарқи куйидагилрдан иборат<sup>1</sup>:

- Ёлланма ишчи унга таклиф этилаётган меҳнат шароитаридан бош тортиши мумкин;
- Меҳнат шароитлари яхшиланишини талаб этиши мумкин;
- Бошқа касб ва мутахассисликларга ўқиши мумкин;
- Ўз хоши ва истагига кўра ишдан бўшаши мумкин.

Ташкилотнинг ишлаб чиқариш самарадорлиги (унумдорлиги) ва ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар ҳажмининг ўсиши ушбу ташкилотнинг керакли меҳнат ресурслари билан таъминланганлигига, уларни бошқаришнинг рационаллигига, меҳнат унумдорлининг юқори бўлишига боқлиқ бўлади. Меҳнат ресурслари моддий элементларни ҳаракатга келтириб, маҳсулот, қиймат, даромад шаклидаги қўшимча қиймат (маҳсулотн)ни яратади.

Меҳнат ресурслари деб, ўзининг ақлий ва жисмоний меҳнати билан ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этадиган меҳнатга қобилиятли кишилар тўпламига айтилади<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Абдурахмонов Қ. “Меҳнат иқтисодиёти” (назария ва амалиёт). Дарслик. – Т.: Меҳнат, 2004;

<sup>2</sup> Абдурахмонов Қ. Х., Холмўминов Ш.Р., Бакиева И.А., Курбонов С.П. Меҳнат иқтисодиёти Ўқув қўлланма - Т.:2006

Бу таърифдан шу нарса келиб чиқадики, меҳнат ресурслари ўзига иқтисодиётда меҳнат билан банд бўлган кишиларни ҳам, меҳнат билан банд бўлмаса ҳам меҳнат қилишлари мумкин бўлган кишиларни ҳам қамраб олади. Бошқача айтганда, меҳнат ресурслари ҳақиқий (реал) ва потенциал ходимлардир.

Маънавий ривожланиш даражаси деганда умумтаълим ва касбий билимлар ҳамда кўникмалар, шахсий хусусиятлар тушунилади. Бу хусусиятлар инсоннинг танлаган фаолият соҳасида муваффақиятли ишлаши учун зарур шарт ҳисобланади.

Инсоннинг ҳар иккала сифати бўлган жисмоний ва маънавий ривож тасвирларининг аҳамияти иқтисодиётнинг ривожланиб боришига қараб доимий ҳолда ўзгариб боради. Бу ҳол, ўз навбатда меҳнат соҳасидаги мавжуд жаҳон тамойилини тўлиқ акс эттиради, иқтисодиётда ва умуман, жамиятда тез ва чуқур ўзгаришлар бўлиб турган даврларда кишиларнинг жисмоний ва маънавий фазилатлари роли айниқса ортади.

Бозор иқтисодиётига ўтиш эса аксинча, инсоннинг ташаббускор ва фаол бўлишини назарда тутди. Унинг қандай яшаши ўзининг янги иқтисодий тизимга сингиб у билан ҳамохонг бўлиб кетиш маҳоратига боғлиқ. Инсоннинг жисмоний имкониятлари ва маълумотлилик даражаси, маънавияти қанчалик юқори бўлса, бу нарса шунчалик муваффақиятлироқ кечади.

Зарур жисмоний ва маънавий имкониятлар инсоннинг ёшига боғлиқ. Улар инсон ҳаётининг илк ва етук даврларида шаклланади ва ривожланиб боради, қарилик чоғида эса, табиий равишда бирмунча камайиб боради.

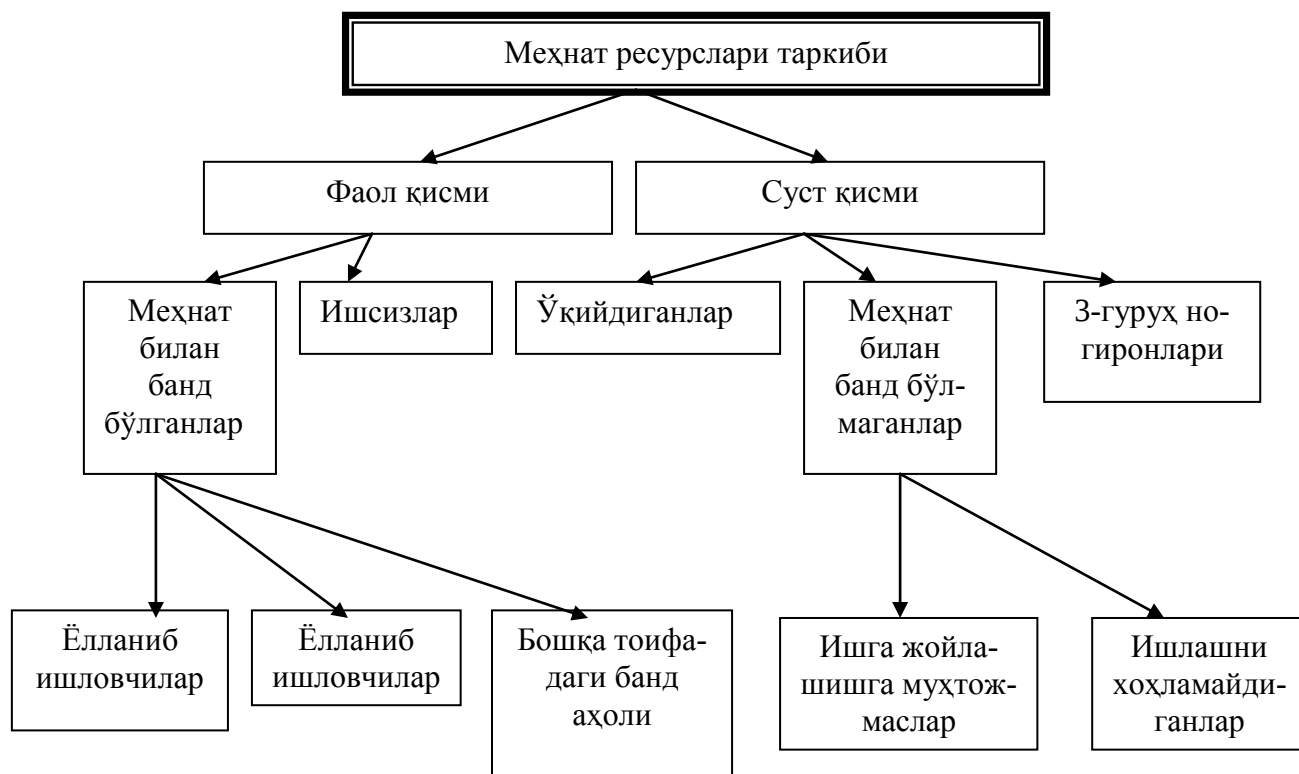
Ёш чегараси жиҳатдан меҳнатга лаёқатли ёш»нинг қуйи чегараси 16 ёш бўлса, юқори чегараси эркаклар учун 59 ёш ва аёллар учун 54 ёш ҳисобланади. Бироқ, пенсия олиш ҳуқуқи ёш чегараси эркаклар 60 ёшга, аёллар 55 ёшга етгандан сўнг ўз кучига эгаллиги қонунда ўз аксини топган.. Бироқ бу қоидадан истисно ҳам бор. Организмга юксак руҳий физиологик босимлар билан боғлиқ касб фаолиятининг айрим турлари учун пенсия

чизиғи сезиларли равишда 5-10 йилга пастроқ, баъзан ундан ҳам кўпроқ. Бу ерда имтиёзли шартларда қариллик пенсияси тизими амал қилади. Аёллар учун пенсия ёши одатдаги халқаро тажриба даражасида бўлсада, ҳамма жойда эркекларнинг ўртача умир кўриши аёлларга нисбатан сезиларли равишда камроқдир.

Бу кўп ҳолларда ноқулай оғир меҳнат шароитлари билан боғлиқдир. Шунингдек, бу зарур бўладиган “меҳнат шакли”ни сақлаш имкони йиллар ўтиши билан йўқолиб борадиган касблар билан шуғулланиш учун (масалан балет) ҳам тааллуқлидир.

Реал ҳаётда кўпгина "имтиёзли пенсионерлар" аввалги касбларида ёки бошқа ишларда ўз ишларини давом эттирмоқдалар, шунинг учун ҳам улар меҳнат ресурслари таркибида қоладилар. Ишламаётган пенсионерлар эса меҳнат ресурсларининг таркибидан чиқарилади.

Меҳнатга лаёқатли ёшдаги кишиларнинг маълум қисмини умуман ишламаган ёки соғлиғи туфайли ишлашдан тўхтаган кишилар ташкил этади. Бу ўринда гап I ва II гуруҳ ногиронлари ҳақида бормоқда, давлат уларни пенсия билан таъминлаб туради. Бу кишилар меҳнат ресурслари таркибига киритилмайди. Бироқ I ва II гуруҳ ногиронларининг айримлари (агар ишлаб чиқаришда қулай шароитлар яратилса) ишлашлари мумкин. Шунинг учун ҳам меҳнатга лаёқатли ёшдаги ишлаши мумкин бўлган, давлат томонидан пенсия ёши белгиланган ёшгача бўлган фуқоралар меҳнат ресурсларига киради (I ва II гуруҳ ногиронларидан ишламайдиганлари бундан мустаснодир). Меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли орасида ишламайдиган ногиронларнинг сони нисбатан камроқ ва нисбатан барқарордир.



Расм 1. 1.1. Меҳнат ресурслари таркиби<sup>1</sup>

"Меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнат қилишга қобилиятли аҳоли" тушунчасини таърифлаб олгандан кейин меҳнат ресурсларига кирадиган фуқароларнинг бошқа категорияларига - ишлайдиган ўсмирлар ва ишлайдиган пенсионерларга ўтиш мумкин.

Фуқароларнинг ана шу қисми мамлакат хўжалигидаги меҳнат билан бандлигининг ҳуқуқий асосини ҳамиша қонун билан белгиланади. Хусусан, ҳозирги вақтда Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунида меҳнат ҳуқуқини руёбга чиқариш аҳолининг меҳнат билан бандлиги соҳасидаги давлат сиёсатининг энг муҳим тамойилларидан бири сифатида тилга олинган.

Меҳнат ресурслари мамлакат аҳолисининг бир қисми бўлиб, мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши белгилаб беради.

Демак, "меҳнат ресурслари" ўзининг мазмунига кўра, "иқтисодий фаол аҳоли" тушунчасидан кенгроқдир. Иқтисодий фаол аҳолидан ташқари меҳнат

<sup>1</sup> Абдурахмонов Қ. Х., Холмўминов Ш.Р., Бакиева И.А., Қурбонов С.П. Меҳнат иқтисодиёти Т.:2006 182 б.

ресурслари яна меҳнатга лаёқатли ёшдаги ўқувчиларни ҳам, шунингдек, ана шу ёшдаги уй бекалари ва мамлакатнинг қолган барча аҳолисини, яъни ишсиз бўлмаса ҳам, қандайдир сабабларга кўра, мамлакат хўжалигида иш билан банд бўлмаган аҳолини ҳам ўз ичига олади. "Ишчи кучи" тушунчаси кўп ишлатилсада, унинг чегараси аниқ белгиланмаган. Баъзан иш кучи деганда ҳам ҳақиқий ходимлар, ҳам потенциал ходимлар, яъни амалда ўша "меҳнат ресурслари"нинг ўзи тушунилади.

## **I.2. Меҳнат ресурсларининг шаклланиши ва улардан фойдаланиш**

Меҳнат ресурсларини бошқаришнинг асосий қисми сифатида уларнинг шаклланиш ҳамда улардан самарали фойдаланиш жараёнларини кўришимиз мукин.

"Меҳнат ресурсларининг шаклланиши" тушунчаси анча вақтлардан буён иқтисодий адабиётларда ва статистик амалиётда қарор топган бўлиб, ўзига хос тор касбий атама сифатида ишлатилиб келинади. "Меҳнат ресурсларини шакллантириш" деганда меҳнат ресурсларининг доимий равишда янгиланиб туриши тушунамиз."<sup>1</sup>

Меҳнат ресурслари қандай шаклланишини аниқлаш учун биз биринчидан, меҳнат ресурсларини урта йирик ёш гуруҳлари бўйича - меҳнатга лаёқатли кишилар, меҳнатга лаёқатли кишилардан ёшроқ ва меҳнатга лаёқатли ёшдан каттароқ кишиларни, иккинчидан, ҳар бир гуруҳ аҳоли сонига, унинг ўзгаришига таъсир қилувчи омилларни, учинчидан, меҳнат ресурслари ва аҳолининг табиий ва механик ўзгаришдаги умумий ва ўзига хос томонларни кўриб чиқишимиз лозим.

Меҳнат ресурсларининг аксарият кўпчилик қисмини меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ташкил этади. Меҳнат қилишга лаёқатли ёшдан катта кишилар, ишловчи пенсионерлар ва амалда "0 (ноль)" вазифасини бажарувчи шахслар, меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик кишилар, ишловчи ўсмирлар меҳнат ресурсларининг салмоғида у даражада сезиларли рол ўйнамайди.

Меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли. Меҳнат ресурслари таркибига I ва II гуруҳдаги ишламайдиган ногиронлар кирмаслигини эсда тутган ҳолда, дастлаб биз меҳнат қилишга лаёқатли ёшдаги аҳолини, сўнгра унинг меҳнат қилишга қобилиятли қисмини қараб чиқамиз.

---

<sup>1</sup> Владимирова Л.П. Экономика труда. (Учебное пособие). –М.: Издательский Дом «Дашков и К», 2000.244 стр.

Мехнатга лаёқатли ёшдаги фуқаролар бутун аҳолининг бир қисми бўлиб, уларнинг сони демографик омил таъсирида ўзгариб туради. Уларнинг қанча бўлиши тегишли ёшлардаги ўлим даражасига боғлиқ. Бу шунингдек, меҳнат қилиш ёшига етган ёшлар билан пенсия ёшига етган фуқаролар билан сони ўртасидаги нисбатга ҳам боғлиқ. Ўлим қанчалик кам бўлса ва меҳнат қилиш ёшига етган фуқаролар бу ёшдан чиққан кишилар ўртасидаги фарқ қанчалик юқори бўлса, меҳнат қилиш қобилиятига етган кишилар сони шунчалик кўп бўлади ёки аксинча.

Иқтисодиётда ҳамisha пенсия ёшдаги кишилар меҳнатида фойдаланиш «нуқта»лари бўлади. Улар орасида юқори ақлий малака ишлатишни талаб қиладиган фаолият турлари ҳам бўладик, улар инсондан юқори умумтаълим тайёргарлигини ва муайян амалий тажрибани талаб қилад. Кўпгина мактаб ўқитувчилари, олий ва ўрта махсус ўқув юрларининг муаллимлари, шифокорлар, илмий ходимлар ва бошқа юқори ақлий фаолият турлари вакиллари борки, улар пенсия маррасидан ўтгандан кейин ҳам муваффақиятли меҳнат қилиб қелмоқдалар. Пенсия ёшининг дастлабки беш йилида (эркаклар учун 60-64 ёш, аёлларда 55-59 ёшда) алоҳида фаоллик сезилади.

Ўзбекистондаги 80-йиллар охири - 90-йиллар бошидаги иқтисодий ўзгаришлар ўсмирларга қандай таъсир қилган бўлса, пенсионерларга ҳам юқоридаги сабабларга кўра тахминан шундай таъсир қилди. Пенсионерларнинг меҳнат бозори бирмунча кўпайди. Келгусида узок муддатли тамойилларнинг таъсир қилиши тобора кўпроқ намоён бўлади, улар вазиятни изга солиб, пенсионерларнинг меҳнат ресурсларини тўлдиришга қўшадиган ҳиссаларини оширади.

Меҳнат ресурслари сони (динамикаси)нинг ўзгариши билан бутун аҳоли сонининг ўзгариши ўртасида табиийки, боғлиқлик бор. Бироқ у биринчи қарашда унчалик кўзга ташланмайди. Меҳнат ресурсларининг сони ҳамisha

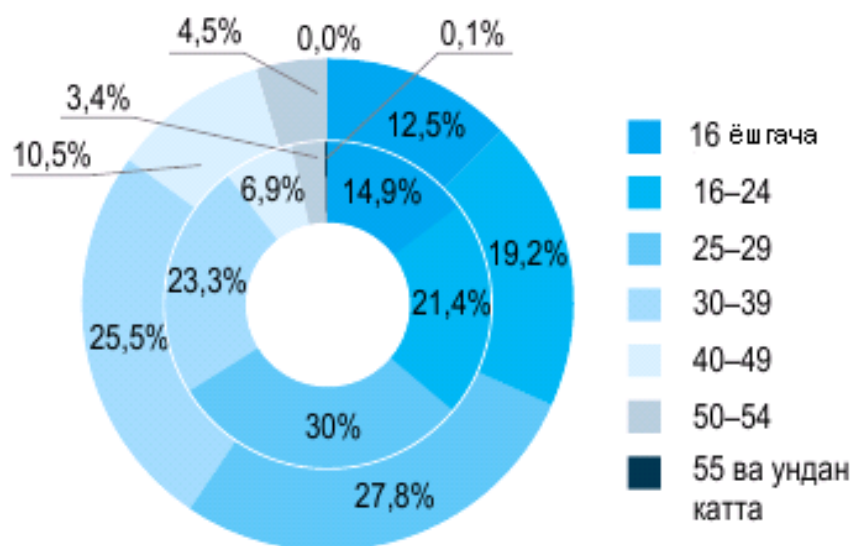
бутун аҳоли сони каби ўзгаравермайди. Ўзгаришлар турли йўналишларда бўлиши ҳам мумкин<sup>1</sup>.

Меҳнат ресурслари бутуннинг қисми сифатида аҳолининг такрор ишлаб чиқарилиши (яъни унинг доимий равишда тикланиб туриши)ни акс эттиради. Шунинг учун меҳнат ресурслари сонининг динамикаси пировард натижада аҳоли сони динамикасини акс эттиради.

Ўсмирлар ва пенсионерларнинг меҳнат билан бандлик даражасидаги ўзгаришлар фақат меҳнат ресурсларига эмас, балки аҳолининг сонига ҳам дахлдордир.

Туғилишдаги фарқлар дарҳол аҳоли сонининг ошишига таъсир қилади, меҳнат ресурсларида эса фақат 16 йилдан кейин акс этади. Қанча киши пенсия ёшига етиши фақат меҳнат ресурсларига таъсир қилади, бутун аҳоли сонига дахлдор бўлмайди.

Меҳнат ресурсларининг динамикасига хос хусусиятлар кўпроқ даражада меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли билан боғлиқдир.



Расм 1.2.1 Иқтисодиётда бандларнинг ёши бўйича таркиби (жамига нисбатан %да) (ташқи айлана – 2012 й, ички айлана – 2000 й.)<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Маренков А. Управление трудовыми ресурсами. Издательство: ФЕНИКС. 2004

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари

Бутун аҳолининг ва унинг меҳнаткаш қисмидаги динамиканинг хилма-хил йўналишда яққол ифодаланган ўзгариши воқеаларнинг нормал боришдан четга чиқиш деб қаралади. Ана шу сабабли нормал ижтимоий-иқтисодий ривожланиш учун ноқулай шарт-шароит яратади.

«Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш» ва «мамлакатнинг меҳнат потенциали» тушунчалари бир-бири билан ўзаро боғлиқдир.

Биз бу ерда фойдаланиш деганда иқтисодий ресурсларидан бири бўлган меҳнат ресурсларини таърифловчи **икки йўналишни** тушунамиз. Бу, биринчидан, меҳнат ресурсларининг тақсимланиши ва иккинчидан, уларнинг меҳнатидан фуқарода фойдаланиш самарадорлигидир.

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш деганда ресурсларнинг иқтисодиётда ишлайдиган қисмлари ва ишламайдиган қисмлари тушунилади. Ўз навбатида ишламайдиган қисм меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган ёшдаги ўқувчиларга ва шахсий ёрдамчи хўжалик билан шуғулланувчиларга, ҳарбий кучлар сафида хизмат қилаётганларга, ишсизларга, шунингдек, ҳеч ерда ишламайдиганларга, ўқимайдиганларга ва иш қидирмайдиганларга бўлинади.

Меҳнат билан бандлик турлари бўйича меҳнат ресурсларининг тақсимланишини фақат фуқаро аҳоли (яъни бунга ҳарбий хизматчилар кирмайди) бўйича кузатиш мумкин.

Ишлайдиган аҳоли (меҳнат билан банд аҳоли) ўз навбатида айрим тармоқлар, касб гуруҳлари бўйича тақсимланиши, шу жумладан, ақлий ва жисмоний меҳнат бўйича, меҳнат режими бўйича (тўлиқ йиллик бандлик, тўлиқ бўлмаган иш куни ва ҳафтаси ва ҳоказо), ниҳоят ижтимоий-иқтисодий соҳалар бўйича қараб чиқилади.

Халқаро жиҳатлардан бири меҳнат билан бандларни «иқтисодий фаолият турлари бўйича» тақсимлашдир. Бу жиҳатнинг мазмуни иқтисодий фаолият турлари тафсилоти, маҳсулот ва хизматлар тафсилоти, деб белгиланган. Унга халқаро андоза тармоқ таснифлаши ва халқаро асосий

махсулотлар тафсилоти киради, улар БМТнинг статистика комиссияси томонидан ишлаб чиқилган.

Меҳнат ресурсларининг тузилишига ёш нуқтаи назардан мурожаат қилиш, айниқса, муҳимдир, у айниқса бозор шароитида кўпроқ аҳамиятга эга. Амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлар муваффақияти ёшларнинг сонига кўп жиҳатдан боғлиқ. Ёшлар янги иқтисодий «рух»ни ўзлари ва мамлакат фойдаси учун муваффақиятлироқ ўзлаштириб оладилар.

Меҳнат ресурсларини тақсимлашга боғлиқ равишда инсон ресурсларининг имкониятлари ривожланиш омиллари сифатида катта ёки кичик бўлиши мумкин. Масалага ана шу тарзда ёндашиш жамиятнинг меҳнат потенциалини, ҳудудни, корхоналарни ўрганиш ва аниқлаш имконини беради. Меҳнат потенциалини сифат ўлчовидаги меҳнат ресурслари сифатида таърифлаш мумкин.

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш турларидан бири мамлакат ҳудуди бўйича тақсимлаш бўлиб, у ҳам муайян фойдали ахборотга эга. Республика ҳудуди иқтисодий ривожланиш даражаси кишиларнинг фаровонлиги ва демографик ривожланиши билан фарқ қилади. Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг минтақавий хусусиятлари аввало демографик ва ижтимоий-иқтисодий омиллар таъсири билан боғлиқдир. Демографик омилларга аҳолининг такрор ишлаб чиқарилишидаги жадаллик киради. У ҳал қилувчи даражада туғилиш даражаси билан боғлиқ. Бу даража қанчалик юқори бўлса, меҳнатга қобилиятли ёшдаги аҳоли, демак, меҳнат ресурслари шунчалик тез ўсади.

Юқорида айтилганлардан шу нарса аниқки, «меҳнат потенциали» тушунчаси меҳнат ресурслари ва иқтисодиётнинг ўзаро таъсирини ўрганишга ёрдам берадиган алоҳида омилдир.

Биз яна «меҳнат самарадорлиги» деган таърифни ҳам аниқлаб олишимиз керак. У меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг кўрсаткичларидан биридир. Ҳар қандай фаолият туридаги самарадорлик пировард натижада вақт билан ўлчанади, вақт маҳсулот бирлигини ёки

хизматлар бирлигини ишлаб чиқаришга сарфланади. Бунда маҳсулот ва хизматлар сифатига қўйиладиган талабларга катта эътибор берилади. Ана шу нуқтаи назардан меҳнатни татбиқ этиш самарадорлиги-юқори сифатли пировард натижага меҳнат сарфини камайтириш.

Ижтимоий-иқтисодий омиллардан меҳнат ресурсларини шакллантириш учун аҳамиятлиси минтақадаги ишлаб чиқариш ва иқтисодий конъюнктура тузилмасининг хусусиятлари (меҳнат унумдорлигининг ўсиши)ни айтиб ўтиш мумкин. Бу ҳол ишловчи ўсмирлар ва ишловчи пенсионерлар сонига таъсир қилади. Иш ўринларининг, айниқса ўсмирлар ва катта ёшдаги ишловчилар меҳнатида фойдаланишга мос келадиган иш ўринларининг мавжудлиги ишлаб чиқариш тузилмаси билан боғлиқ.

Иқтисодий конъюнктура ишчи кучига бўлган талабни ошириш ёки камайтириши мумкин. Бу билан меҳнат соҳаси кенгаяди ёки тораяди, тегишли равишда қараб чиқиладиган меҳнат ресурсларининг ишлаши учун имкониятлар кўпроқ ёки озроқ бўлади.

Ижтимоий-иқтисодий омиллардан энг аҳамиятлилари: иқтисодий конъюнктура ва ишлаб чиқариш тузилмасидир. Иқтисодий конъюнктурага ишсизлар сони, ишлаб чиқариш тузилмасига эса, ходимларнинг тармоқлар бўйича, касблар, иш кучининг касбий тайёргарлиги боғлиқ бўлади.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятлари ҳам демографик ва ижтимоий-иқтисодий омилларнинг амал қилиши билан боғлиқдир. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш томонларидан бири меҳнат ресурсларини тақсимлаш бўлса, иккинчиси томони меҳнатни татбиқ этиш самарадорлигидир.

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш демографик ва ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг минтақавий шарт-шароитлари таъсирига анча кўпроқ учрайди. Демографик омилларнинг таъсири аҳолининг ёш тузилиши орқали намоён бўлади, у одатда, турли минтақаларда турлича бўлади. Меҳнатга лаёқатли ёшдаги кишиларнинг ишлайдиган ва ишламайдиган қисмларга бўлиниши маълум даражада ана шу билан белгиланади. Аҳоли орасидаги

кичик ёшли болалар сони ўзларини уй-рўзгор ишларига бағишлайдиган аёллар сонига таъсир кўрсатади. Тажриба шундан далолат берадики, бу икки кўрсаткич ўртасида бевосита боғлиқлик бор.

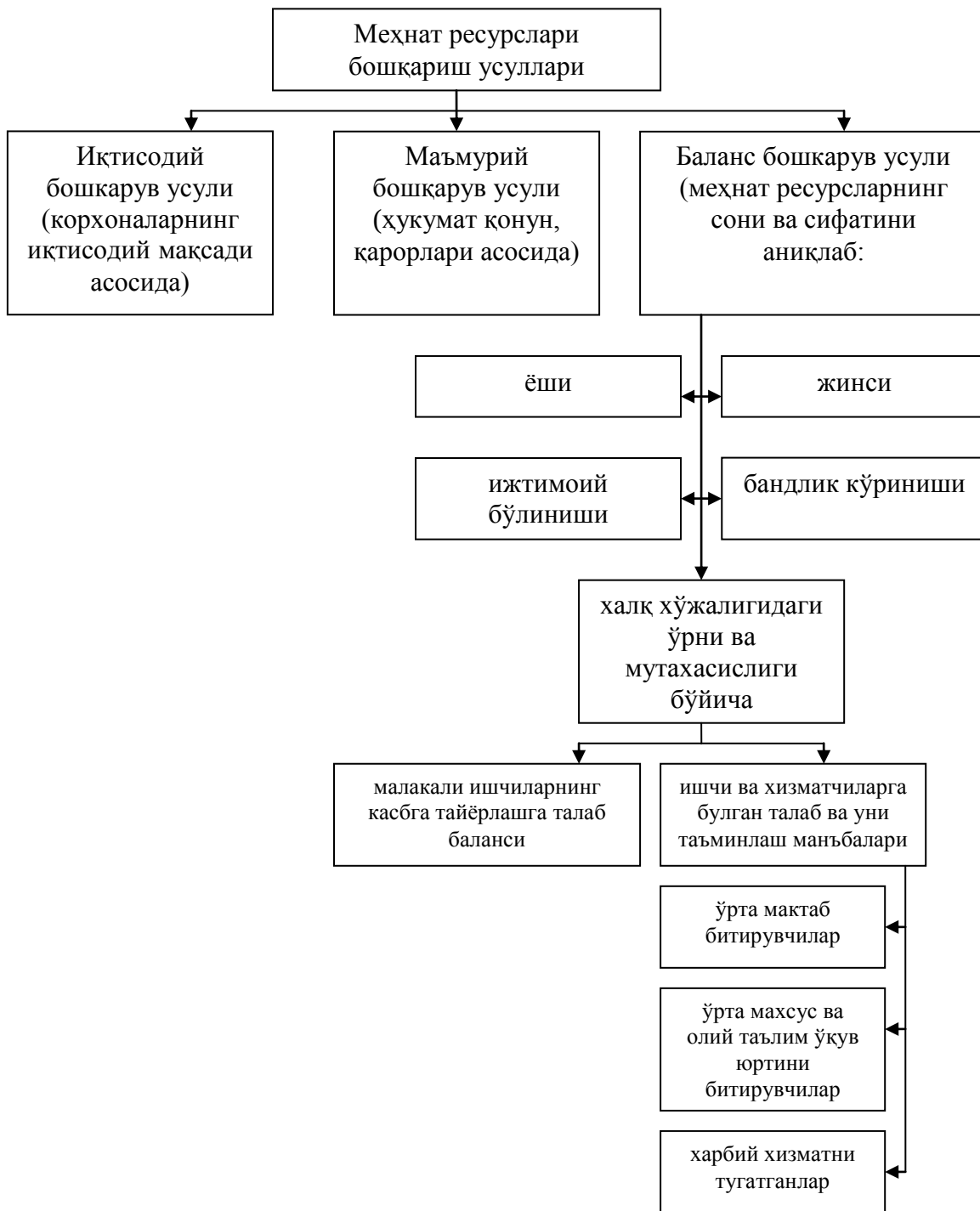
Меҳнатни татбиқ қилиш самарадорлиги бўйича минтақалар ўртасидаги фарққа сабаб шуки, турли ҳудудларда технология, меҳнатни ташкил этиш даражаси турлича. Турли сабабларга, шу жумладан, этник ва тарихий хусусиятларга эга бўлган сабабларга кўра ҳам ходимлар малакаси бир-биридан фарқ қилиши мумкин.

Меҳнат ресурслари шаклланишининг ва улардан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятларини ҳисобга олиш меҳнат ресурсларини ўрганишнинг энг муҳим томонларидан биридир. Масаланинг бу томонини билиш меҳнат муносабатларини, меҳнат бозорини давлат йўли билан самарали тартибга солиш учун зарурдир.

Шундай қилиб, Меҳнат ресурсларининг шаклланиш жараёнида уларнинг ёш-жинс гуруҳларига ҳамда аҳолининг шлим ва туғилиши коэффициентларини инобатга олиш муҳимдир. Меҳнат ресурслари шаклланишида меҳнат ресурсларининг тузилишига ёш нуқтаи назаридан эътибор қаратиш лозим. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш ва уларни тақсимлаш демографик ва ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг минтақавий шарт-шароитлари таъсирига анча кўпроқ учрайди. Демографик омилларнинг таъсири аҳолининг ёш тузилиши орқали намоён бўлади, у одатда, турли минтақаларда турлича бўлади.

### I.3 Мехнат ресурсларини бошқариш самарадорлигини баҳолаш усуллари

Мехнат ресурсларини бошқариш жараёни самарадорлигини аниқлаш усулларни кўриб чиқишдан аввал мехнат ресурсларини бошқариш усулларига қисқача тўхталиб ўтиш мақсадга мувофиқдир.



Расм 1.3.1 Мехнат ресурсларини бошқариш усуллари<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Абдурахмонов Қ. Х., Холмўминов Ш.Р., Бакиева И.А., Қурбонов С.П. Мехнат иқтисодиёти Т.:2006

Юқорида келтирилган чизмада корхоналарда меҳнат ресурсларини бошқариш усуллари келтирилган бўлиб, меҳнат ресурсларини бошқариш усуллари учга ажратиб ўрганишимиз мумкин: биринчидан, иқтисодий бошқарув усули, маъмурий бошқарув усули ҳамда баланс бошқарув усули. Иқтисодий усул ишчиларни моддий рағбатлантиришда намоён бўлади. Шунингдек иқтисодий усулдан ишчиларни жазолаш йўлида ҳам фойдаланиш мумкин. Рағбатлантиришда иш ҳақининг ўрни аҳамиятлидир. Ушбу бошқарув усулининг самарали олиб борилаётганини меҳнат унумдорлиги даражаси билан боғлаш мумкин. Негаки, меҳнат унумдорлиги даражасига иш ҳақи ҳам боғлиқдир. Иш ҳақи билан меҳнат унумдорлиги икки томондан ўзаро узвий боғлиқликка эга: биринчидан, иш ҳақи ишчи ва хизматчининг асосий фаровонлик (ёки камбағаллик манбаи агарда бошқа тенг шароитларда унинг миқдори пасайиб кетса) манбаи ҳисобланади, иккинчидан, иш ҳақи ишлаб чиқаришнинг ўсиши ва меҳнатни ташкил этишни такомиллашишида ишчиларнинг манфаати йўлида хизмат қилади. Ишчининг меҳнат унумдорлигини оширишда иш ҳақининг тўғри ташкил этилгани ва уни рағбатлантириш шаклининг такомиллаштириш катта аҳамиятга эга. Оптимал иш ҳақини белгилаш меҳнат унумдорлигини ошишига ҳамда корхонанинг рақобатбардошлигини таъминлайди, шу билан бирга ишчиларнинг турмуш фаровонлигини ошириб, эҳтиёжларининг қондирилишига олиб келади. Масалан савдо соҳасида иш ҳақи ўзига хос хусусиятга эга. Бу ўзига хослик ишчининг хусусияти ва характери билан изоҳланади. Савдо соҳасининг ўзига хос хусусияти шундаки, савдо соҳасида меҳнат предмети – бу инсон эҳтиёжларининг қондирилишдир яъни, аҳолига товарларни сотишдир. Аҳолига хизмат кўрсатиш (товар сотиш орқали) сифати нафақат товар айланмаси хажмининг ўсиши (сотувдан тушган пул тушуми), балки истеъмолчиларнинг товар сотиб олишга сарфлайдиган вақтларини тежаши имконини беради.

Баланс бошқарув усули самарали олиб борилаётганини корхонанинг персонал билан таъминланганлик даражаси ва персонал структурасинининг

тахлили асосида аниқланади. Корхонанинг персонал билан таъминланганлик даражасини аниқлашда ташкилотдаги ишчи кучининг рўйхат ва ўртача рўйхат бўйича маълумотларидан фойдаланилади. Ушбу ташкилотнинг ишчилар билан таъминланганлиги жорий (ҳисобот) ва ўтган маълумотларни таққослаш орқали ўрганилади. Таҳлил жараёнида ишчилар таркибини гуруҳлар ва категориялар бўйича мутлақ ва нисбий кўринишда ўрганиш лозим. Персонал структурасинининг таҳлил жараёнида ишчиларнинг ёши-жинс, иш стажи, маълумотлилиқ даражасини ўрганиб чиқиш лозим. Ушбу таҳлилни ўтказишда умумий ишчилар миқдорида ҳар бир категориядаги ишчиларнинг солиштирма улушини аниқлаш лозим. Агарда умумий ишчилар миқдорида паст категорияли ишчилар улуши юқори бўладиган бўлса, корхона фаолиятига салбий таъсир кўрсатиши мумкин.

Маъмурий усул корхонанинг ички тартиб қоидалари, ишчиларнинг меҳнат шартномасида кўрсатилган ҳуқуқ ва мажбуриятлари ва бошқа қонун ҳужжатларида асосида олиб борилади. Маъмурий бошқарув усулининг самаралигини аниқлашда корхонада ушбу қонун-қоидаларнинг бузилиш даражасини ўрганиш лозим.

Маълумки, меҳнат ихтиёрий хўжалиқ жараён (ишлаб чиқариш, савдо)нинг энг муҳим элементи ҳисобланади. Меҳнат самарадорлигини ошириш учун ишчилар таркиби ва миқдори, меҳнат унумдорлиги, бажариладиган ишлар ҳажми, иш вақтидан фойдаланиш каби кўрсаткичларнинг ўзаро мутаносиблигини оптимал даражада таъминлаш зарур. Ушбу вазифани ҳал этишда меҳнатни иқтисодий таҳлил қилиш муҳим аҳамиятга эга.

Корхона меҳнат ресурсларини таҳлил қилиш учун қуйидагилар маълумот базаси бўлиб хизмат қилади:

- Бухгалтер ҳисоботи маълумотлари ва ҳужжатлари;
- Кадрлар бўлимидаги бирламчи маълумотлар;
- Молиявий ва статистик ҳисоботлар;

Буйруқлар ва х.к. (таҳлилнинг мақсади ва вазифалари бошқа бўлган ҳолларда бошқа ахборотлардан ҳам фойдаланиш мумкин.)

Юқорида таъкидланганларни савдо соҳасида фаолият олиб боровчи ташкилотда назарий жihatдан таҳлил қилайлик. Савдо соҳасида ҳам, иқтисодиётнинг бошқа барча тармоқларида бўлгани каби, меҳнат ресурсларини бошқариш муаммоси тармоқнинг меҳнат ресурсларини бошқаришнинг интенсив усулига фаол ўтиш билан ҳал қилиниши керак. Катта ҳажмдаги ишлаб чиқариш фаолиятини оз миқдордаги ишчилар билан амалга ошириш мумкин. Табиийки товар айланмаси жараёни интенсификацияси савдо хизматининг сифатига асло таъсир кўрсатмаслиги шарт. “Меҳнатни илмий ташкил қилган ҳолда агарда хизмат кўрсатиш сифати юқори даражада бўлса, унумдорликни ижобий баҳолаш мумкин.”<sup>1</sup> Корхоналарда меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигини ўрганиш ва таҳлил қилиш қуйидаги босқичлардан иборат:

- ташкилотнинг ишчи кучи билан таъминланганлигини ҳамда ташкилот структураси умумий ва касблар бўйича ўрганиш ва таҳлил қилиш;
- кадрлар қўнимсизлигини аниқлаш ва ўрганиш;
- меҳнат ресурслари захираларини аниқлаш ва улардан тўлиқ ва самарали фойдаланиш.

Ишчилар миқдорини таҳлил қилиш жараёнида қуйидагилар белгиланади:

- штат жадвали ва мавжуд ишчилар сони мувоффиқлиги;
- ишчилар сони динамикаси, товар оборот динамикаси билан таққосланган ҳолда;
- ҳисобот йилида ишчиларнинг ҳаракати ва уларнинг қўнимсизлини;
- мутахассислик таркибининг ўзгариши;
- иш вақтининг календарь фондидан фойдаланиш даражаси;

Корхонасининг персонал билан таъминланганлик даражасини аниқлашда ташкилотдаги ишчи кучининг рўйхат ва ўртача рўйхат бўйича

<sup>1</sup> Погосян Г.Р. Л.И. Жуков. Экономика труда: учебник– М.: Экономика 1991 157 стр.

маълумотларидан фойдаланилади. Ушбу ташкилотнинг ишчилар билан таъминланганлиги жорий (ҳисобот) ва ўтган маълумотларни таққослаш орқали ўрганилади. Таҳлил жараёнида ишчилар таркибини гуруҳлар ва категориялар бўйича мутлақ ва нисбий кўринишда ўрганиш лозим. Бунинг учун режанинг бажарилиш даражаси (фоизда) ва ишчиларнинг умумий ва гуруҳий миқдорининг динамикасини акс эттирувчи жадвал ишлаб чиқилади: кадрлар танқислиги ёки ортиқча таъминланганлиги аниқланади ва ҳ.к..

Умумий ишчилар миқдори таҳлилидан сўнг кадрларнинг структурасини баҳолаш лозим. Бунинг учун сотувчилар, оператив ишчилар ва бошқа ишчи персоналнинг умумий миқдордаги солиштирма улушини ўрганиб чиқиш керак. Таҳлил жараёнида ишчиларни ҳақиқий миқдори динамикаси сезилмас даражада ўзгарганига эътибор қаратиш лозим, агарда албатта, ишчиларнинг миқдори янги бўлимлар очилиши ҳисобига кўпаймаган бўлса. Ишчилар миқдорини кўл меҳнатини қисқартириш эвазига, хизмат кўрсатишнинг прогрессив шаклларида фойдаланган ҳолда, ишчи ўринларини ташкил этишни такомиллаштириш орқали қисқартириш мумкин. Шундай қилиб минимал ишчи кучи миқдорида товарлар сотуви хажми кўпайтириш мумкин.

Корхонанинг ишчилар билан таъминланганлик даражасини гуруҳ ва касб кесимида ўрганиб чиқиб бўлгач, унинг сифат таркибини яъни, малака ва маҳорат даражаси, ёш-жинс таркиби, иш стажи каби сифталарни таҳлил қилиш лозим. Ушбу таҳлилни ўтказишда умумий сотувчилар миқдорида ҳар бир категориядаги сотувчиларнинг (юқори, биринчи ва ҳ.к.) солиштирма улушини аниқлаш лозим. Агарда умумий сотувчилар миқдорида паст категорияли сотувчилар улуши юқори бўладиган бўлса, бу хизмат кўрсатиш ва сотув хажмига салбий таъсир кўрсатиши мумкин. Таҳлил натижаларига кўра аниқ таклифлар ишлаб чиқилади ва паст малакали сотувчилар муаммосини ҳал этиш чора-тадбирлари ҳамда ишчиларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш каби чора-тадбирлар ишлаб чиқилади,

Маълумоти ва малакаси даражасига кўра таҳлил ўтказилгандан сўнг, ишчиларнинг ёш-жинс ва иш стажини ўрганиш лозим. Ишчиларнинг ёши ва

иш стажига кўра таҳлил қилаётганда ҳар бир гуруҳдаги ишчиларнинг умумий ишчилар миқдордаги солиштира улушини ҳисоблаб чиқиш лозим. Ишчининг узлуксиз иш стажига кўра таҳлил қилиш ушбу ташкилотда кадрларнинг барқарорлигидан далолат беради ва уни мустаҳкамлаш (меҳнатига ҳақ тўлашни мукамалштириш, ишчининг ишлаши учун қулай шароит яратиш ва ҳ.к.) имконини беради. Ишчиларнинг барқарорлигини ўрганиш бевосита ишчиларнинг ҳаракати ва уларнинг бўшатилишини таҳлил қилиш билан боғлиқ. “Ишчиларнинг ҳаракатини таҳлил қилаётганда якуний айланма коэффициентдан фойдаланилади: ишга қабул қилиш ва бўшатиш айланмаси, кадрлар қўнимсизлиги, барқарорлиги ва бош. Ушбу кўрсаткичлар таҳлили катта аҳамиятга эга бўлиб, ўзгаришларни динамикада акс эттириш ва ушбу ўзгаришлар сабабларини кўрсатиш имконини беради. Ишчилар ҳаракати коэффициенти умумий ишчилар миқдорида ишга қабул қилинганлар ва ишдан бўшатирилганлар улушини кўрсатади.”<sup>1</sup> Юқорида келтирилган коэффициентларни ҳисоблаб бўлгач, уларнинг динамикада тебраниш сабабларини таҳлил қилиш мақсадга мувофиқдир, бу эса уларнинг салбий оқибатларини йўқотувчи чора-тадбирларни ишлаб чиқиш имконини беради.

Коэффициентларни таҳлил қилиш жараёнида ишчиларни ишга қабул қилиш айланма коэффициентини ишдан бўшаш коэффициентига солиштириш керак, улар тенг бўлган тақдирда ишга қабул қилинганлар ва ишдан бўшаганларнинг сифат таркибини таҳлил қилиш мумкин. Ишдан бўшаш айланма коэффициенти ишга қабул қилиш айланма коэффициентидан юқори бўлган жараёни ўта синчковлик билан ўрганиш лозим. Бу ҳолатга ишлаб чиқариш жараёни автоматлаштирилганлиги ёки истеъмоличиларга замонавий кўринишда хизмат кўрсатилаётганлиги сабаб бўлиши мумкин. Агарда аксинча, ишга қабул қилинаётганлар айланма коэффициенти ишдан бўшаётганлар айланмаси коэффициентидан юқори бўлса, бу қўшимча ишлаб

---

<sup>1</sup> Скамай Л.Г. Трубочкина М.И. Экономический анализ деятельности предприятий. ИНФРА – М.: 2004 86 стр.

чиқариш ёки бошқа структура бўлимларининг очилишидан, меҳнатни ташкил этиш ёмонлигидан, автоматлаштириш даражаси суғлигидан далолат беради.

Кадрлар қўнимсизлиги коэффицентининг ўзгариши умумий ташкилот бўйича, алоҳида касблар бўйича ва алоҳида бўлимлар бўйича ишчиларнинг ишдан бўшаш сабаларини аниқлаш орқали тахлил этилади.

Ташкилотнинг самарали ишлашига умумий жиҳатдан иш вақтидан фойдаланиш катта таъсир этади. Бунинг учун қуйидаги кўрсаткичлар хисобланади:

- ишчи томонидан ишлаган соат (ташқи ўриндош ишчиларсиз);
- ташқи ўриндош ишчилар билан, ишчиларнинг ишлаган соат миқдори;
- маъмурият қарори билан тўлиқ бўлмаган иш соатида ишлаган ишчилар миқдори ва улар томонидан ишланмаган ишчи-соат миқдори;
- маъмурият қарори билан иш хақи сақланмайдиган ёки қисман сақланиб қолган ҳолда таътил берилган ишчилар миқдори ва уларнинг одам-кун миқдори.
- ҳудди шу кўрсаткич, аммо ишчининг ўз хохишига кўра таътилга чиқиш ва уларнинг одам-кун миқдори;
- ишчилар рўйхатидаги ишчиларнинг меҳнатга қобилиятсизлик варағига кўра касалликлари (календар бўйича иш кунларига тўғри келган).
- Вақтинчалик меҳнат қобилиятсизликни тахлил қилиш жараёнида унинг сабаларини, жумладан касб касалликлари, ишлаб чиқаришдаги жароҳатланиш каби сабалар ва ташкилотда ишчининг соғлиғи ва меҳнат муҳофазаси учун кўрилатган чора-тадбирларни тахлил қилиш лозим.

Иш вақти тахлили кунларда амалга оширилади: вақтнинг календар захираси, вақтнинг номинал захираси (иш куни бўлмаган кунларни календар захирадан олиб ташланган қисми), иш вақтининг реал захираси (номинал иш вақти захирасидан ишга келмаган кунлар ва кун бўйи ишда бўлмаган кунлар айирмасига тенг). Ходимнинг кун бўйи иш жойида бўлмаслиги унинг келиб

чиқиши сабалари ҳамда бундай шароитларга қарши аниқ чора-тадбирларни шакллантиришни тақазо этади.

Иш вақтидан фойдаланиш ишланган вақтнинг, шу жумладан, ички смена дам олишга ажратилган тартибга солинган танаффус вақтининг мазкур ишлар тури учун белгиланган номинал вақт фондига (иш кунининг иш ҳафтаси, ойи ва йилнинг соат ҳисобидаги миқдорида) нисбати сифатида аниқланади. Бу кўрсаткичларнинг индекс алоқаси қуйидаги формула билан ифодаланади:

$$I_{\text{му}} = I_{\text{мук}} I_{\text{ми}} I_{\text{ифф}} \quad 1$$

Бу ерда  $I_{\text{му}} = I_{\text{мук}} I_{\text{ми}} I_{\text{ифф}}$  - меҳнат унумдорлигига мувофиқ равишда меҳнат унумдорлиги кучи, меҳнат жадаллиги ва иш вақтидан фойдаланиш индекслари.

Иқтисодиётнинг исталган тармоғида бўлгани каби меҳнат унумдорлигини ошириш савдо соҳасида ҳам катта иқтисодий аҳамиятга эга. “Меҳнат унумдорлиги – бу шундай кўрсаткички, бунда ташкилотнинг барча томонлари, чунончи, хўжалик-молиявий томонлари акс эттирилади. Унумдорликнинг ўсиши кўпгина кўрсаткичларга ижобий таъсир этади: реализация хажмида, сотиш учун кетадиган харажатларда, меҳнатга ҳақ тўлаш (иш ҳақи) фондида, фойдада ва х.к. Гарчи меҳнат унумдорлиги янги техниканинг ишга тушурилишига, меҳнатни ташкил этишни мукаммалаштиришга, ва моддий рағбатлантиришга боғлиқ.”<sup>2</sup>

Жамият ишлаб чиқарувчи кучлари ривожланиб борган сари жонли меҳнат моддийлашган меҳнатнинг тобора кўпроқ массасини қамраб олади. Натижада жами меҳнатда моддийлашган меҳнатнинг улуши кўпайиб борган сари жонли меҳнатнинг улуши камайиб боради. Бу меҳнат унумдорлиги ошганлигининг асосий белгисидир. Ишлаб чиқаришнинг такомиллашиб бориши ва фан-техника тараққиёти меҳнат унумдорлиги ошишининг асосий шартларидир. Янги технологик жараёнлар, материаллар ва автоматлаштириш

<sup>1</sup> Абдурахмонов Қ. Х., Холмўминов Ш.Р., Бакиева И.А., Қурбонов С.П. Меҳнат иқтисодиёти Т.:2006 125 б.

<sup>2</sup> Ерохина Р.И. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии – Минск: 2005 136 стр.

воситаларининг жорий этилиши меҳнатни механизациялаш даражасининг ортишига олиб келади. Бу кўрсаткични қуйидаги формула билан ифодалаш мумкин:

$$M_{\text{д}} = \frac{C_{\text{м}}}{C_{\text{у}}} \cdot 100 \% \quad ^1$$

Бу ерда  $M_{\text{д}}$  - меҳнатнинг механизациялаш даражаси, %;

$C_{\text{м}}$ - механизациялашган меҳнат ходимлари сони;

$C_{\text{у}}$ - ходимларнинг умумий ўртача рўйхатдаги сони .

Механизациялашган меҳнат ходимлари жумласига ўз ишини машиналар ва механизмлар ёрдамида бажарадиган кишилар киритилади.

Меҳнатни механизациялаш (автоматлаштириш) даражасининг ортиши моддийлашган меҳнат улушининг ошганлиги ва жонли меҳнат сарфлашни кўпайтирмасдан туриб меҳнат унумдорлигини ошириш имкониятларидан далолат беради.

Меҳнат унумдорлигини аниқлашнинг бир нечта усуллари мавжуд бўлиб уларнинг бири меҳнат усулидир. Меҳнат унумдорлигини меҳнат усули билан ўлчашда маҳсулот бирлигини ишлаб чиқариш ёки товар бирлигини сотишга доир норматив вақтдан фойдаланилади:

$$Y_{\text{м}} = \frac{t(\text{вакт}) * V(\text{маҳсулот})}{t(\text{ҳақиқатда})}$$

Бу ерда  $Y_{\text{м}}$  - меҳнат усули билан ўлчанган меҳнат унумдорлиги.

Меҳнат усулининг афзал томони уни барча иш турлари ва хизматларга татбиқ этиш мумкинлигидир. Бироқ бу усулдан кенг фойдаланишда ҳар бир иш тури учун вақт нормативлари зарурдир, улар ҳамиша ҳам мавжуд бўлавермайди. Бу усулдан ишбай ишловчи ходимлар меҳнат унумдорлигини ҳисоблаш учун фойдаланиб бўлмайди, чунки улар учун вақт нормалари татбиқ этилмайди.

<sup>1</sup> Абдурахмонов Қ. Х., Холмўминов Ш.Р., Бакиева И.А., Қурбонов С.П. Меҳнат иқтисодиёти Т.:2006 127 б.

Мехнат унумдорлигига ишларнинг сермехнатлиги таъсир кўрсатади. Сермехнатлик – бу, жонли меҳнат сарфларини акс эттирувчи кўрсаткич бўлиб, у иш вақтида, маҳсулот ишлаб чиқариш (хизматлар)да ифодаланган. Сермехнатлик, одатда, норма-соатларда (ҳақиқий соатларда) ўлчанади, бу вақт иш бирлигини бажаришга сарфланган бўлади. Бу кўрсаткич меҳнат унумдорлиги кўрсаткичига қарама-қарши бўлиб, қуйидаги формула бўйича ҳисобланади:

$$C = \frac{I_{\text{в}}}{M_{\text{м}}}, 1$$

Бу ерда  $C$  – сермехнатлик;

$I_{\text{в}}$  – иш вақти;

$M_{\text{м}}$  – ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори.

Корхоналар ва уларнинг йирик бўлинмалари даражасида, худди иқтисодиёт тармоқларида бўлгани каби, ишлаб чиқариш ва меҳнат унумдорлиги ҳажмларини ўлчаш учун асосан **қиймат усули** татбиқ этилади. Қиймат усули универсал усул бўлиб, у маҳсулотнинг барча турлари ва ҳажмлари, ишлар ва хизматлар ягона пул кўрсаткичлари бўлган сўмда ифодаланади, у ҳажм кўрсаткичларини тегишли улгуржи нархларга кўпайтириш билан аниқланади.

Таҳлил жараёнида нафақат йиллик, чорак, ойлик меҳнат унумдорлигини ҳисоблаш керак, балки кунлик, соат меҳнат унумдорлигини ҳисоблаш керак.

Меҳнат унумдорлигини омилли таҳлили икки йўналишда олиб борилади:

1. меҳнат унумдорлигига таъсир этувчи сабаб ва омиллар ўрганилади;
2. меҳнат унумдорлиги ташкилот фаолиятининг бошқа иқтисодий кўрсаткичларига таъсир кўрсатиши йки кўрсатмаслиги ўрганилади (масалан, меҳнат унумдорлигининг реализация ҳажмига таъсири).

Меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатувчи бир қанча омиллар мавжуд. Уларни ички ва ташқи омилларга бўлиб ўрганиш мумкин. Ташқи омилларга мамлакат иқтисодиётининг умумий ҳолати, илмий-техник ривожланиш, янги

<sup>1</sup> Абдурахмонов Қ. Х., Холмўминов Ш.Р., Бакиева И.А., Қурбонов С.П. Меҳнат иқтисодиёти Т.:2006 127 б.

технологияларнинг мавжудлиги, халқаро алоқалар, кадрлар мавжудлиги, мамлакат таълим даражаси ва бошқаларни мисоли қилиб келтиришимиз мумкин.

“Ички омиллар сифатида ташкилот даражасида амал қиладиган омилларни кўрсатишимиз мумкин. Уларни қуйидаги уч гуруҳга бўлишимиз мумкин: моддий-техник, ташкилий ва иқтисодий.”<sup>1</sup>

Моддий-техник омиллар гуруҳига замонавий илмий-техник ривожланиш билан боғлиқ бўлган омилларни киритишимиз мумкин. Жумладан, корхонанинг моддий-техник базасининг ҳолати ва ривожлантирилиши, амалда оширилаётган операцияларнинг механизациялашув даражаси, амалдаги ускуналарни модернизациялаш ва янги ускуналарни жалб қилиш даражаси, савдо тармоғининг структураси.

Ташкилий омиллар ўз ичига истеъмолчиларга хизмат кўрсатишнинг прогрессив шакллари жорий қилиш интенсивлигини, бошқарув тизимини такомиллашувини, меҳнатни илмий ташкил қилишни, иш вақти йўқотилишини, кадрлар қўнимсизлиги каби омилларни олади.

Иқтисодий омиллар – бу товар айланмаси ҳажми ва структурасининг ўзгариши, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимининг такомиллашуви, савдо ходимларини моддий рағбатлантириш ва ҳ.к.

Юқорида таъкидланган омилларнинг меҳнат омилларига таъсирини аниқлаш учун турли усуллардан фойдаланилади: гуруҳий, дисперсион ва корреляцион таҳлил, узвий ўзаро ўрин алмаштириш, интеграл ва ҳ.к. Узвий ўзаро ўрин алмаштириш усулида турли омилларнинг таъсирини юқорида келтирилган формулалар ёрдамида ҳисоблаш мумкин.

Меҳнат унумдорлигини ошириш кейинчалик ривожланиш учун тўсиқ бўлувчи муаммо ҳисобланади, негаки, меҳнат унумдорлиги ошиши ҳисобига савдо ҳажмининг ўсишига эришиш мумкин. Шу билан бир қаторда меҳнат унумдорлиги даражасига иш ҳақи ҳам боғлиқдир. Иш ҳақи билан меҳнат унумдорлиги икки томондан ўзаро узвий боғлиқликка эга: биринчидан, иш

<sup>1</sup> Нехоронева Л.Н. Экономика предприятия: учебное пособие для вузов – Минск 2004 141 стр.

хақи ишчи ва хизматчининг асосий фаровонлик (ёки камбағаллик манбаи агарда бошқа тенг шароитларда унинг миқдори пасайиб кетса) манбаи ҳисобланади, иккинчидан, иш хақи ишлаб чиқаришнинг ўсиши ва меҳнатни ташкил этишни такомиллашишида ишчиларнинг манфаати йўлида хизмат қилади. Ишчининг меҳнат унумдорлигини оширишда иш ҳақининг тўғри ташкил этилгани ва уни рағбатлантириш шаклининг такомиллаштириш катта аҳамиятга эга.

Мамлакат иқтисодиётининг ишлаб чиқариш тармоғидан фарқли ўлароқ, савдо соҳасида иш хақи ўзига хос хусусиятга эга. Бу ўзига хослик ишчининг хусусияти ва характери билан изоҳланади. Савдо соҳасининг ўзига хос хусусияти шундаки, савдо соҳасида меҳнат предмети – бу инсон эҳтиёжларининг қондирилишдир яъни, аҳолига товарларни сотишдир. Аҳолига хизмат кўрсатиш (товар сотиш орқали) сифати нафақат товар айланмаси хажмининг ўсиши (сотувдан тушган пул тушуми), балки истеъмоличиларнинг товар сотиб олишга сарфлайдиган вақтларини тежаши имконини беради.

Шуни таъкидлаш лозимки, ҳозирги пайтда, амал қилувчи иш хақи тизими ташкилот фаолиятининг пировард натижалари билан боғлиқ эмас, хизмат кўрсатишнинг прогрессив шакллари жорий этишга етарлича ундамайди, ишчининг профессионал даражада ўсишида қўллаб-қувватламайди.

“Ёлланма ишчиларнинг иш вақти меҳнат қонунчилигига биноан белгиланади, унга кўра нормал иш ҳафтаси 40 соатни, вояга етмаган ва оғир шароитларда ишлайдиганларга эса ҳафтасига 36 соатни ташкил этади. Яна баъзи турдаги ишчилар, ўта оғир меҳнатда банд бўлганлар учун эса яна ҳам қисқартирилган иш вақти белгиланган.”<sup>1</sup>

Иш вақтини ҳисобга олган пайтда унинг асосий бирликлари одам-соат, одам-кундир. Амалиётда бундан ҳам йирик бирликларни учратиш мумкин,

---

<sup>1</sup> Золотогоров В.Г. Экономика: энцикл. словарь - Минск: 2003 97 стр.

масалан, одам-ой, одам-йил аммо улар ўртача рўйхат ишчилари сонининг шу муддатга тенг кўрсаткичлардир.

Бажарилган одам-соат – ишчининг ўз иш ўрнида бир соат иши. Одам-кун – бу ишчининг иш жойида мавжуд бўлиши ва бунда иш вақти давомийлигиги боғлиқ бўлмаган ҳолда ишга киришганлигидир.

“Вақт – бу меҳнат (иш) учун назарий тушунча бўлиб, нормал иш вақти давомида амалда бажарилган иш вақти (белгиланган вақт) ва давр оралиғида фойдаланилмаган иш вақтидан ташкил топади.”<sup>1</sup>

Реал иш бажарилган вақт қуйидагиларни ўз ичига олиши керак:

1. нормал иш вақти давомида амалда иш бажарилган соатлар;
2. нормал иш вақтидан ортиқ вақтда бажарилган ва одатда нормал ставкадан юқори ставкаларда ҳақ тўланадиган иш вақти (белгиланган иш соатидан юқори вақтда);
3. иш жойида иш жойини тайёрлаш, ускунларни тайёрлаш, хужжатиларни тўлдириш каби ишларга сарф этиладиган вақт;
4. иш жойида турли сабабларга кўра, масалан, вақтинчалик ишни мавжуд бўлмаслиги, ускуналарнинг тўхтаб қолиши, бахтсиз ходиса каби сабабларга кўра иш жойи бўлмаган соатлар, ёки ишчининг иш жойида бўлиб, аммо ҳеч қандай маҳсулот яратилмаган, шу билан бирга шартномага кўра ишчига ҳақ тўланадиган вақт;
5. иш жойида қисқа дам олиш учун, сарфланган вақт

Шуни таъкидлаш лозимки, халқаро стандартларга кўра амалда (ҳақиқий) ишни бажаришга сарфланган вақт ўз ичига қуйидагиларни олдаи:

Биринчидан, ишчи иш жойида мавжуд бўлиб аммо турли техник ҳамда технологик сабабларга кўра иш бажармаган вақт. Бу турдаги вақт ишчининг иш жойида бўлиши аммо иш вақтининг йўқотилиши билдиради ҳамда амлда бажарилган иш вақтига кирмайди. Бутун кун давомида (яъни, ишчи иш жойига келиб лекин турли техник ёки технологик сабабларга кўра иш бажара

<sup>1</sup> Кибанов А.Я. Экономика и социология труда: учебник – М.:2003 123 стр.

олмаса) одам-соат ёки соат-кун сифатида вақт фондини ҳисоблаётганда ишни бажараган вақт сифатида инобатга олинмайди.

Иккинчидан, белгиланган (тайинланган) вақтдан юқори бўлган вақт. Бу вақт белгиланган вақтдан ортиқ, юқори вақтда амалга оширилгач, у доимо алоҳида ҳисобга олиниши керак. Яна шунга эътибор қаратиш керакки, белгиланган иш вақтидан юқори вақт бу нормал иш ҳафтаси давомийлигидан ортиқ, юқори бажарилган ихтиёрий вақт эмас. Ҳозирги кунда мослашувчан бошқача айтганда, ишчи учун қулай ҳисобланган иш жадваллари кенг тарқалган бўлиб, унга кўра ишчи иш куни, ҳафтасини ўз хоҳиш ва имкониятларига мослаб олиш имконига эга. Бундай шароитда белгиланган вақтдан юқори вақтда ишни бажарилиши меҳнат шартномасига кўра бўш вақт билан тўлдирилади.

Маълум вақт давомида асосли (узрли) сабаблар, саломатлиги, ўқув таътиллари, давлат ёки ижтимоий вазифаларни бажариш каби сабабларга кўра иш жойида бўлмаслик фойдаланилмаган иш вақтидир. Шунингдек, иш вақтидан фойдаланмаслик сабабларига қуйидагилар киради:

- Маъмурий таътиллари
- Маъмурият қарорига кўра тўлиқ бўлмаган иш кунри ёки иш ҳафтаси
- Меҳнат низолари

Тўлиқроқ маълумотни қуйидаги иш вақти фонди ва ундан фойдаланиш жадвалида кўришингиз мумкин.

1.3.1-жадвал Иш вақти баланси<sup>1</sup>

| Иш вақти фонди                                                                                                                         | Иш вақтидан фойдаланиш                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Иш вақтининг календар фонди<br>2. Байрам ва дам олиш кунлари<br>3. Иш вақтининг табел фонди (1қатор-2қатор)<br>4. Навбатдаги таътил | 6. Амалда бажарилган иш вақти<br>Амалда белгиланган бажарилган иш вақти<br>Белгиланган вақтдан юқори вақт<br>7. Асосли сабабларга кўра фойдаланилмаган иш вақти<br>Соғлиғи туфайли иш жойида бўлмаслик (бахтсиз ходисаларни ҳам ўз ичига олади)<br>Ўқиш ёки касбий ўқиш сабабли<br>Оилавий ёки шахсий сабабларга кўра таътил<br>Давлат ёки ижтимоий вазифаларни бажариш<br>Қонунда кўрсатилган бошқа сабаблар.<br>8. Маъмурий таътиллار<br>9. Иш вақтининг йўқотилиш<br>Маъмурият рухсати билан иш жойида бўлмаслик<br>Ишга сабабсиз келмаслик<br>Кун давомида иш жойида бўлмаслик<br>Бир сменада иш жойида бўлмаслик<br>10. Меҳнат низоси туфайли ишнинг тўхталиши |
| 5. Мумкин бўлган максимал иш вақти фонди.(3 қатор-4 қатор)                                                                             | 11. Жами ишни бажарган ва турли сабабларга кўра ишни бажармаган иш вақти (қатор 6+ қатор 7+ қатор 8+ қатор 9+ қатор 10)<br>12. Шунингдек белгиланган иш вақти чегарасида (қатор 11+ қатор 6.2)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

Амалиётда кўпгина корхоналарда кадрлар билан ишлайдиган бўлим фаолиятига жиддий ёндашмай, шунчаки фаолият сифатида қарайдилар.

<sup>1</sup> Абдурахмонов Қ. Х., Холмўминов Ш.Р., Бакиева И.А., Қурбонов С.П. Меҳнат иқтисодиёти Т.:2006 183 б.

Корхоналарда меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолаш самарадорлигини баҳолашга етарлича эътибор бермалигига қуйидаги сабабларни келтириш мумкин:

- Меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигини аниқлашда илмий баҳолашни ўтказиш жуда мураккаб деган ишончнинг мавжудлиги;
- Кадрлар билан ишлайдиган бўлим фаолият даражасини миқдорий кўрсаткичларда ифодалаш қийинлиги;
- Кадрлар билан ишлайдиган бўлим ўз олдига қўйган мақсадга эришилганлиги ёки аксинча эришилмаганини аниқлашнинг мураккаблиги;
- Меҳнат ресурсларни бошқаришни баҳолаш ўтказишда штат рўйхатидаги ишчилар иўтирок этишга вақт топа олмасликлари ёки иштирок этиш истагини билдирмасликлари мумкин;
- Корхона раҳбарияти томонидан меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолашнинг самарадорлиги ва унумдорлигини аниқлашга қизиқишлари сустлиги.

Юқорида келтирилган сабаблар туфайли корхонада меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигини аниқлаш, шунингдек уни ошириш имкони йўқолади. Бу эса корхона ўзининг тўлиқ салохиятида ишламаётганлигидан далолат беради.

Демак, ҳозирги вақтда меҳнат муносабатларида инсоннинг руҳий ҳолати ҳам муҳим аҳамиятга эга бўлиб келмоқда. Шунинг учун замонавий корхоналарда меҳнат ресурсларини бошқариш жараёнини баҳолашда юқорида таъкидланган меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолаш усулларида ташқари сўровнома ва анкета усулларида турлича кўринишларидан фойдаланиш кузатилмоқда. Ушбу усуллари натижалари орқали раҳбарият ўзининг келажакдаги ҳатти-ҳаракатларини белгиламоқда.

## **I боб бўйича хулосалар:**

А) "Меҳнат ресурслари" ўзининг мазмунига кўра, "иқтисодий фаол аҳоли" тушунчасидан кенгрокдир. Иқтисодий фаол аҳолидан ташқари меҳнат ресурслари яна меҳнатга лаёқатли ёшдаги ўқувчиларни ҳам, шунингдек, ана шу ёшдаги уй бекалари ва мамлакатнинг қолган барча аҳолисини, яъни ишсиз бўлмаса ҳам, қандайдир сабабларга кўра, мамлакат хўжалигида иш билан банд бўлмаган аҳолини ҳам ўз ичига олади. "Ишчи кучи" тушунчаси кўп ишлатилсада, унинг чегараси аниқ белгиланмаган. Баъзан иш кучи деганда ҳам ҳақиқий ходимлар, ҳам потенциал ходимлар, яъни амалда ўша "меҳнат ресурслари"нинг ўзи тушунилади. Кўпинча бу тушунча тор маънода - ходимларнинг умумий сонини англатади.

Б) Меҳнат ресурслари бутун аҳолига тааллуқли жараёнлар билан бевосита боғлиқлигини эътироф этган ҳолда, меҳнат ресурслари динамикасининг маълум даражада нисбий «мустақиллиги»га эътиборни қаратамиз. У мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши билан боғлиқ бўлган демографик асосни яхшироқ тушунишга ёрдам беради. Шу маънода «меҳнат ресурслари» ижтимоий ва демографик ривожланишни таҳлил қилиш ва асослаб беришнинг ўзига хос восита бўлиб майдонга чиқади.

.В) Меҳнат ресурсларининг шаклланиш жараёнида уларнинг ёш-жинс гуруҳларига ҳамда аҳолининг шлим ва туғилиши коэффициентларини инобатга олиш муҳимдир. Меҳнат ресурслари шаклланишида меҳнат ресурсларининг тузилишига ёш нуқтаи назаридан эътибор қаратиш лозим. Негаки у айниқса бозор шароитида кўпроқ аҳамиятга эга. Амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлар муваффақияти ёшларнинг сонига кўп жиҳатдан боғлиқ. Ёшлар янги иқтисодий «руҳ»ни ўзлари ва мамлакат фойдаси учун муваффақиятлироқ ўзлаштириб оладилар.

Г) Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш ва уларни тақсимлаш демографик ва ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг минтақавий шарт-шароитлари таъсирига анча кўпроқ учрайди. Демографик омилларнинг таъсири аҳолининг ёш тузилиши орқали намоён бўлади, у одатда, турли

минтакаларда турлича бўлади. Меҳнатга лаёқатли ёшдаги кишиларнинг ишлайдиган ва ишламайдиган қисмларга бўлиниши маълум даражада ана шу билан белгиланади. Ижтимоий-иқтисодий омиллардан энг аҳамиятлилари: иқтисодий конъюнктура ва ишлаб чиқариш тузилмасидир. Иқтисодий конъюнктурага ишсизлар сони, ишлаб чиқариш тузилмасига эса, ходимларнинг тармоқлар бўйича, касблар, иш кучининг касбий тайёргарлиги боғлиқ бўлади.

Д) Меҳнат ресурслари сифатида бандлар билан биргаликда потенциал ишчиларни тушуниш мумкин. Ашкilot персонали – бу рўйхат бўйича барча ишчилар. Ташкилотнинг персоналга бўлган эҳтиёжини аниқлашда меҳнат ресурсларидан самарали фойдланишни, терли категориядаги ишчиларнинг ўзаро муносабатаини оптималлаштирни, янги турдаги фаолият турларидан фойдаланиш учун фойдасиз ишчиларни ишдан бўшатиш лозим. Персоналга бўлган эҳтиёжни аниқлашда шунингдек, ишлаётган ишчилар кесимида ҳисоб-китоб олиб бориш керак. Ишчилар ҳаракатини характерлаш учун мутлақ ва нисбий кўрсаткичлардан фойдаланилади. Меҳнат ресурслари ҳаракати интенсивлигини баҳолаш учун қуйидаги асосий кўрсаткичлардан фойдаланилади:

- Ишга қабул қилиш айланмаси коэффиценти
- Ишдан бўшатиш айланмаси коэффиценти
- Кадрлар қўнимсизлик коэффиценти
- Кадрлар доимийлиги коэффиценти
- Ишчи кучи ўриндошлик коэффиценти
- Таркибнинг доимийлик коэффиценти.

Персонални таҳлил қилишда бухгалтерлик ҳисоби, молиявий ва статистик ҳисоботлар маълумотлари, кадрлар бўлимида мавжуд бирламчи маълумотлар, бухгалтерлик ҳужжатлар ва буйруқлар каби маълумот базаси ҳисобланади.

Ташкилотда персонални бошқариш самарадорлигини таҳлили ва ўрганиш жараёни қуйидаги босқичлардан ташкил топган:

- Ташкилот ва ушбу ташкилот бўлимларининг меҳнат ресурслари билан умумий, гуруҳ ва мутахассисликлар бўйича таъминланганликни баҳолаш ва ўрганиш
- Кадрлар қўнимсизлигини аниқлаш ва ўрганиш
- Меҳнат ресурслари захираларини аниқлаш ва улардан самарали фойдаланиш.

Е) Шунингдек ҳозирги вақтда меҳнат муносабатларида инсоннинг руҳий ҳолати ҳам муҳим аҳамиятга эга бўлиб келмоқда. Шунинг учун замонавий корхоналарда меҳнат ресурсларини бошқариш жараёнини баҳолашда юқорида таъкидланган меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолаш усулларидан ташқари сўровнома ва анкета усулларининг турлича кўринишларидан фойдаланиш кузатилмоқда. Ушбу усуллари натижалари орқали раҳбарият ўзининг келажакдаги ҳатти-ҳаракатларини белгиламоқда.

## **II БОБ ИҚТИСОДИЁТНИ МОДЕРНИЗАЦИЯЛАШ ШАРОИТИДА САМАРАДОРЛИКНИ ОШИРИШДА МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШНИ БАҲОЛАШНИНГ ЎРНИ**

### **II.1 Меҳнат ресурсларини бошқаришда бажарилган ишлар сифатини баҳолаш**

Меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолаш жараёнида у томонидан пировардида ишлаб чиқарилган товар сифатини баҳолаш орқали ушбу ишчининг малакаси ва тажрибаси хусусида фикр юритиш мумкин.

1. Товар биринчи навбатда бозор эҳтиёжларига жавоб бериши учун лойиҳалаштирилади. Бу эҳтиёжни сотиш бўлими аниқлаши керак ва бунда у бозордаги ўзгаришлар бўйича олиб бораётган узлуксиз тадқиқотларга асосланади.

2. Товар шундай лойиҳалаштирилган бўлиши керакки, уни нуқсонсиз ишлаб чиқариш мумкин бўлсин. Айрим ҳолларда сифат назорати муаммолари конструкциялаш камчиликлари натижасида келиб чиқади. Демак, товар функционал техник характеристикаларга жавоб берадиган қилиб конструкция қилиниши керак.

3. Конструкциянинг учинчи шarti товарни ишлаб чиқариш хизмати ва у харидор қўлига теккандан сўнг техник хизмат кўрсатиш енгил бўлиши керак. Сифатни назорат қилиш дастури самарадорлигини ошириш учун персонални ҳар бир босқичда сифатни текшириш, тузатиш ва сақлашга жалб қилиш муҳим аҳамиятга эга. Бунинг учун ушбу усул қўлланилади. Сифатнинг самарали дастури уларнинг битта, иккита ёки ҳаммасини ўз ичига олиши мумкин.

А. Назорат гуруҳлари. Бу гуруҳ бўлинма ёки маълум бир ишлаб чиқариш жараёнида сифат назорати боришини кузатиш ва уни мунтазам баҳолаш мақсадида тузилган бўлиб, у одатда назоратчилар ва линиядаги ишчилардан таркиб топади. Агар сиз кишиларни бундай фаолиятга яхши жалб қила олсангиз, муаммолар эртароқ аниқланади ва тезроқ ҳал қилинади.

Б. Шахсни товар билан боғлаш. Йиғув линиясидаги айрим операцияларни бажарувчи оператор тайёр маҳсулот билан конкрет бажарилган ишни солиштира олмайди, ўзи қилган ишнинг натижасини баҳолай олмайди. Шунинг учун уларда тайёр маҳсулот учун жавобгарлик ва ўз ишидан гурурланиш ҳиссиёти йўқолади. Улар ўз ишларини кўнгилдагидек бажармаса ва юқори сифатли маҳсулотни таъминламаса, уларнинг ёмон ёки яхши ишлаганини ҳеч ким аниқлай олмайди.

В. Ходимларни юқори сифат учун мукофотлаш усули. Компания ишлаб чиқариш линиясида юқори сифат учун ходимларни рағбатлантириш орқали кўшимча фойда кўриши мумкин. Охирги йилларда Ғарб мамлакатлари компанияларида сифатни ҳар томонлама бошқариш (TQM) концепцияси ривожлантирилди. Бу концепция ташкилотнинг барча даражаларида энг юқори сифатли маҳсулот ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатишга қаратилган чора-тадбирлар мажмуасини ифодалайди.

Сифатни ҳар томонлама бошқариш тизимининг асосий элементлари:

1. Муайян сифатли товарни ишлаб чиқиш ва ишлаб чиқариш учун бозор эҳтиёжларини аниқлаш.

2. Сифатни ҳар томонлама бошқариш жараёнидаги иккинчи қадам товарни ишлаб чиқиш ва текшириш ҳисобланади. Бу ерда сифат даражаси вариантларини танлаш ҳал қилувчи масала бўлиши ва товарни ишлаб чиқиш (лойиҳалаш) якунида у яхшилаб текширилиши керак ва бунда ҳам имкониятга қараб харидорни жалб қилиш маъқул.

3. Ишлаб чиқариш жараёнини шундай ишлаб чиқингки, унинг йўлга туширилиши билан нуқсонсиз маҳсулот ишлаб чиқарилсин. Акс ҳолда уларни таъмир ёки қайта ишлаш учун зарар кўрасиз.

4. Назорат натажаларини ҳужжатлаштириш ва товарни баҳолаш жараёнини давом эттириш керак. Товар доимий назорат қилинаётганлигига ишонч ҳосил қилинг. Товарни баҳолаш устидан назорат жараёнини ҳам бошқаришни унутманг. Товар корхонадан ташқарида баҳоланаётганлиги ва

унинг натижалари сифатни оширишда ёрдам бераётганлигига ҳам ишонч ҳосил қилинг.

5. Маҳсулот етказиб берувчиларга сифат юзасидан қўйиладиган талаблар, яъни улар етказиб бераётган ресурслар техник тавсифлар ва стандартга мос келишини доим текшириб бориш зарур. Бу тақсимо тизимига, товарни заводдан истеъмолчигача етказиб берувчи воситачиларга ҳам тааллуқли.

6. Ишчи гуруҳлари, мукофотлаш, мотивлаштириш, сифатни сақлаш ва назорат қилишга зарурий ваколатларни ходимларга топшириш орқали сифат ҳақидаги ахборотни таъминлаш. Бу муаммо вужудга келиши билан унга дарҳол жавоб беришга олиб келади. Ходимларга мувофиқлаштириш ваколати берилиши назоратчилар иш ҳажмини камайтириш ва яхши натижаларга олиб келади.

7. Бутун жараёни кузатувчи ва муаммоларни дарҳол ҳал қилувчи гуруҳларни ташкил қилинг. Бу гуруҳлар лавозимлар тузилмасини ишлаб чиқишлари, мажлис учун вақт ўрнатишлари ва ўз вазифаларини бажариш учун барча шароитларга эга бўлиши керак. Ишчилар ўз меҳнатлари эвазига мукофот - иш ҳақи билан тадбиркор томонидан тўланадиган қўшимча тўловлар ва кўрсатиладиган хизматлар йиғиндисини оладилар.

Ишлаб чиқаришнинг кўпчилик ишчилари (“кўк ёқалилар”) ва инженер-техник ишчиларнинг бир қисми (“оқ ёқалилар”) мукофотни ишлаган соати ёки ишлаб чиқарган маҳсулотининг миқдори асосида аниқланадиган иш ҳақи кўринишида оладилар. Иш ҳақи ишчининг меҳнатга бўлган қизиқишини шакллантиради: у қанча кўп соат ишласа ёки у қанча кўп маҳсулот бирлигини ишлаб чиқарса, унинг иш ҳақи шунча кўп бўлади.

Рағбатлантириш - маҳсулотни керакли ҳажмда ишлаб чиқараётган ёки исталган ишлаб чиқариш даражасини таъминлайдиган ишчиларга нақд тўловлар.

Комиссион тўловлар - фирманинг сотув ҳажмида шаклланадиган тўловлар. Улар персоналга тўлаш учун ишлатилади ва мукофотнинг ягона

шакли бўлиб ёки ҳар доимги ойлиги устига рағбатлантириш бўлиб хизмат қилади.

Мукофот одатда, иш ҳақи ва ойлик устидан, эришилган ютуқларга ҳақни ифода этувчи нақд тўловлардир.

Фойдаларда қатнашиш - компания ўз ишчиларига мукофот сифатида компаниянинг фойдасидан маълум бир улушини ажратиш тизими.

Мақсадларга эришишда қатнашиш - ишчиларга умумий фойдасига эмас, балки ишлаб чиқариш ҳажми ошиши билан боғлиқ бўлган ушланиб қолишларни иқтисод қилиш маблағдан мукофот тизими.

Мақсадга эришишда қатнашиш - фойдада қатнашишга ўхшаш тизим, лекин битта яққол фарқи мавжуд. Мукофот бу ерда фойданинг умумий миқдорига боғлиқ эмас, балки маҳсулот сифати бўйича маълум кўрсаткичларга эришиш, жиҳозларининг хавфсизлиги ва хизмат кўрсатиш техникасига риоя этиш натижасида ишлаб чиқаришнинг ушланиб қолишларини камайтириш билан боғлиқ.

Ишлаб чиқариш тўлови - ишлаб чиқариш меъёрларини ёки бошқа мақсадларга эришилгани учун мукофот тўлаш шарти билан ишчига паст иш ҳақи миқдорининг белгиланиши.

Малака тўлови - ишчилар томонидан олинган малакага боғлиқ бўлган тўловлар. Баъзи компаниялар мукофотнинг бошқа тизимини - ишчиларнинг бажараётган функцияларига эмас, уларнинг билимлари ва қобилиятларига боғлиқ бўлган малака тўловларини қўллаб кўрдилар.

Имтиёзлар - компаниянинг энг яхши ва ҳурматга сазовор ишчиларига берилган қўшимча рағбатлантириш категорияси ҳисобланади. Ишчиларга қўшимча тўловлар ва хизматлар: ойлик маош, рағбатлантиришнинг турли кўринишларидан ташқари компания томонидан амалга ошириладиган қўшимча тўловлар ҳисобланади.

Шундай қилиб, ишчи томонидан ишлаб чиқарилган товар сифатини баҳолаган ҳолда, меҳнат ресурсларини бошқаришда фойдаланилаётган бошқариш усулини баҳолаш мумкин.

## **II.2 Мехнат ресурсларини бошқаришнинг замонавий усулларидан фойдаланган ҳолда самарадорликка эришиш**

Ўзбекистон Республикаси Мехнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Республика аҳоли бандлиги, меҳнатни муҳофаза қилиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш илмий маркази Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида" 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ-616-сон ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида" 2007 йил 6 апрелдаги 616-сонли Президент Қарорини амалга ошириш чора-тадбирлари ҳақида" 2007 йил 8 майдаги 95-сон қарорлари билан ташкил этилган.

Илмий марказда аҳоли бандлиги, меҳнатни муҳофаза қилиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш соҳаларида илмий-амалий ишлар, тадқиқотлар, лойиҳалар ва дастурлар амалга оширади. Илмий марказ Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, қарорлари, фармойишлари, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишлари ҳамда Мехнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг буйруқлари, йўриқномалари, кўрсатмалари, шунингдек марказнинг Уставига асосан фаолият олиб боради.

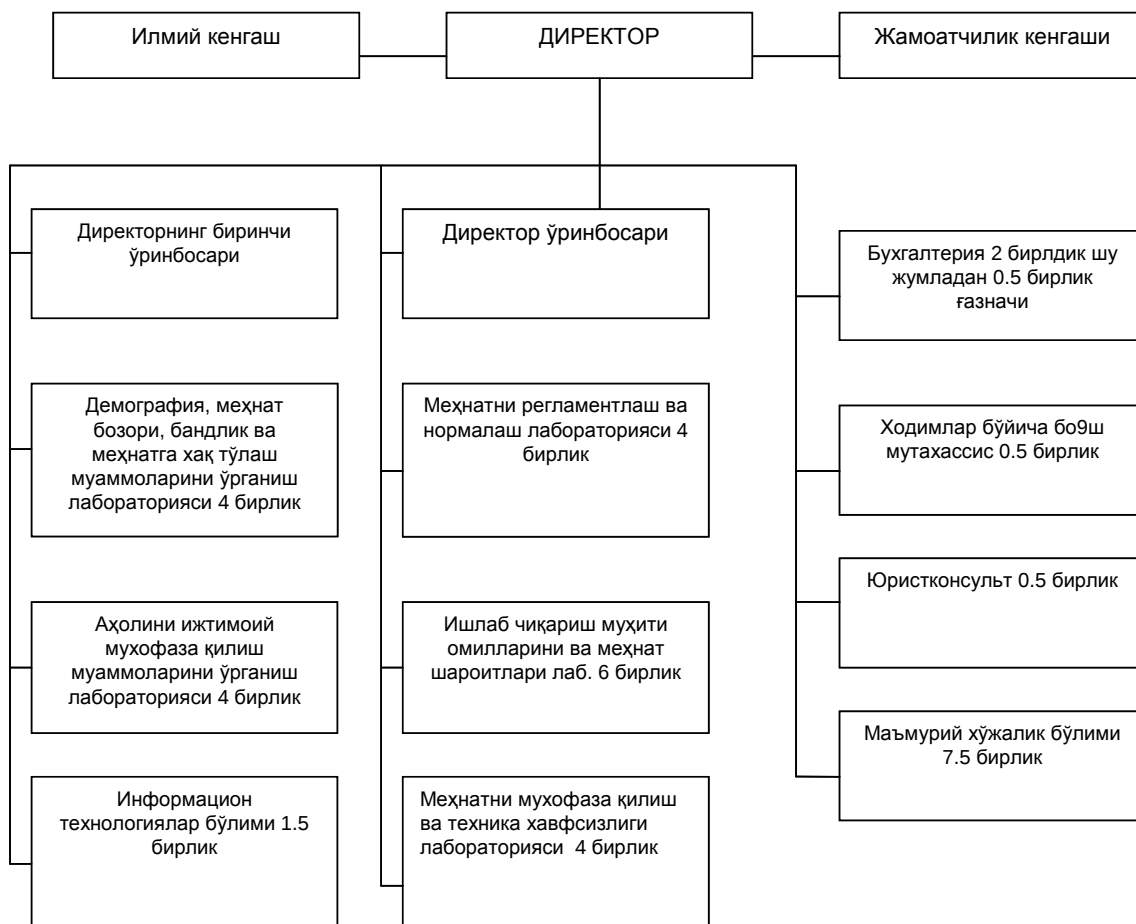
Марказнинг марказий аппарати унинг тузилмасига мувофиқ белгиланади. Марказнинг тузилмаси тузилмасига, штатлар жадвалига илмий-амалий ишлар, тадқиқотлар, лойиҳалар ва дастурларнинг ҳажми, буюртма ва шартномаларнинг мавжудлиги ва уларнинг миқдorigа қараб, Марказ директори томонидан ўзгартириш ва қўшимчалар киритилиши мумкин. Илмий-амалий ишлар, тадқиқотлар, лойиҳалар ва дастурлар Марказ ва унинг

таркибий бўлинмаларининг штатидаги ходимлари ҳамда ишлаб чиқариш зарурати туғилганда вақтинчалик (меҳнат келишувлари асосида) жалб этилган ходимлар томонидан амалга оширилиши ҳам мумкин<sup>1</sup>.

Қуйида келтирилган илмий марказ таркибий тузилмасидан кўриниб турибдики илмий марказ фаолиятига директор раҳбарлик қилади. Шунингдек, илмий марказда 4 та лаборатория мавжуд. Ушбу лабораторияларда илмий-амалий ишлар, тадқиқотлар, лойиҳаларни ишлаб чиқилади. Шунингдек илмий марказда меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш, ижтимоий муҳофаза қилиш ва меҳнатни муҳофаза қилиш муаммолари бўйича Ўзбекистон Республикасидаги бош илмий муассаса сифатида ўзида таълим муддати 3 йилдан иборат бўлган стажёр-тадқиқотчи-изланувчилар институтини, таълим муддати 2-3 йилдан иборат бўлган катта илмий ходим-изланувчилар институтини, иқтисод ва техника фанлари доктори илмий даражаларини олиш учун диссертациялар ҳимоя қилиш бўйича тегишли ихтисослаштирилган Илмий кенгаш(лар) ташкил қилиши мумкин. Илмий кенгаш таркибига директор ҳамда, заруратдан келиб чиқиб, директор ўринбосарлари ва таркибий бўлинмалар раҳбарлари киради.

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Республика аҳоли бандлиги, меҳнатни муҳофаза қилиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш илмий марказининг уставидан.



Расм 3.1.1. Республика аҳоли бандлиги, меҳнатни муҳофаза қилиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш илмий марказининг таркибий тузилмаси<sup>1</sup>.

Илмий марказда олдинги бобларда келтирилган меҳнат ресурсларини бошқарувини баҳолаш усулларида тўлиқ фойдаланиш имкони мавжуд эмас. Негаки, илмий марказ ҳеч қандай товар ёки маҳсулот ишлаб чиқармайди. Илмий марказда фақатгина вақт бирлиги ичида бажарилган ишлар ҳисобига меҳнат унумдорлигини аниқлаш мумкин.

Ҳозирги кунга келиб корхоналарда мавжуд персоналнинг руҳиятини ва раҳбариятга бўлган муносабатини аниқлаган ҳолда меҳнат ресурсларни бошқариш самарадорлигини билиш мумкин. Буни амалга ошириш учун

<sup>1</sup> Республика аҳоли бандлиги, меҳнатни муҳофаза қилиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш илмий маркази веб-сайтидан.

ишчилар ўртасида турли хил сўровномалрни ўтказиш мақсадга мувофиқдир. Меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигини аниқлашнинг бу замонавий усулининг ягона камчилиги ишчилар самимий ва аниқ маълумотларни олиш бироз мураккабдир.

Сўровномани ўтказишдан аввал ушбу сўровдан кутиладиган мақсад ва ушбу мақсадга эришиш йўлида ҳал қилиниши бўлган вазифалар аниқ белгиланиши зарур. Ишчидан очиқ ва самимий жавобни олиш учун савол бера туриб, раҳбар ходим ишчининг берган жавоби ва келтирган таклифлари амалга ошишига ишонтира билиши керак. ўтказиладиган сўровноманинг муҳим хусусиятларидан бири бу сўровномада иштирок этганлар билан ижобий алоқа ўрнатишдир. Бундай ўзаро муносабат вужудга келиши учун кичик гуруҳларда менежер ва хизматчи ўртасида турли учрашувлар бахс-мунозара шаклида ташкил этилса мақсадга мувофиқ бўлади. Бундай йўндашув ишчилар фикрини билиш учун қулай шароит ва сабаб бўлади.

Меҳнат ресурсларини бошқарув жараёни самарадорлигини аниқлашда тадқиқий суҳбатларнинг ўрни катта аҳамиятга эгадир. Бу турдаги суҳбатлар сўровноманинг ўрнида ҳам ишлатилиш ҳам мумкин ҳамда турли муаммоларга қаратилган бўлади. Бу турдаги суҳбатларнинг кенг қўлланиладигани “дам олиш кунлари суҳбатидир”. Бундай суҳбатлар асосан ушбу корхонадан бўшаб кетаётган ишчилар ўртасида ўтказилади. Одатда бу турдаги суҳбатларни малакали мутахассис ўтказди. Ушбу суҳбатларнинг асосий мақсади ишдан бўшаб кетаётган ишчиларнинг нима сабабдан ишдан бўшаб кетаётганлиги, меҳнат шароитлари, иш ҳақи тизими, раҳбарият ва кадрлар бўлими фаолияти ва бошқарув сифати тўғрисидаги маълумотларни аниқлашдир. Сўнгра бу суҳбат натижалари таҳлил қилиниб, раҳбарият ёки кадрлар билан ишлайдиган бўлимнинг йўл қўйган хатолари ёки камчиликлари аниқланади. Шу йўл билан корхонада ишчиларни қониқтирмаётган камчиликларни бартараф этган ҳолда, корхонадаги кадрлар қўнимсизлигини камайтириш мумкин. Меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолашнинг бу усулининг биргина камчилиги ишдан бўшаб кетаётган ишчи

Ўзининг ишдан бўшаб кетиш сабабларини аниқ айтмаслиги мумкин, негаки кейинчалик яна шу корхонага ишга қайтиб келса, уни ишга олмаслиги мумкин деган фикр ишчида пайдо бўлиши ва ёлғон маълумотлар бериши мумкин. Шунинг учун ҳам бу усулни ишчининг ишдан бўшаб кетганидан сўнг бир қанча вақт ўтганидан сўнг амалга ошириш мақсадга мувофиқдир. Бунда ишчининг ёзма шаклдаги анкета ўй манзилига жўнатилади ёки телефон орқали керакли маълумотлар олиниши мумкин. Бунда ишчи кўпроқ берилган саволларга самимий жавоб беришга психодогик тайёр бўлади.

Шунингдек, меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолаш бошқарув жараёнидаги аниқ фаолиятга қаратилган ҳолда маълумотлар тўпланиши мумкин. Агарда корхонада меҳнат ресурсларини бошқариш бўйича самарали инфорацион тизим мавжуд бўлса, бу маълумотлар тез олиш мумкин. Сўров жараёнида олинган маълумотлар ҳам катта аҳамиятга эга бўлиши мумкин.

“Илмий марказ ходимлари томонидан ўтказилган тадқиқотда ишчиларнинг раҳбарият тўғрисидаги фикрларга муносабатини ўрганишган. Тадқиқотда ишчилар танланма равишда олинган бўлиб, умумий ишчиларнинг 20%ни ташкил қилган. Корхона штат жадвалига кўра корхонада 112 та ходим мавжуд. Ушбу сўров анкета шаклида ўтказилган бўлиб, сўровномада иштирок этган ишчиларнинг исми фамилияси қайд этилмаган.”<sup>1</sup> Қуйида раҳбарият тўғрисидаги фикрлар келтирилган:

1. ўз ишимни мамнуният билан бажараман;
2. бошқа корхонага, бошқа ишга ўтмаган бўлардим;
3. бу корхонада ишни бажаришда жуда юқори стандартлар ўрнатилган;
4. агарда менга юклатилган вазифаларни яхши бажарсам, рағбатлантириш ва эътирофга эга бўламан;
5. фойдасиз талаб ва қоидалар деярли мавжуд эмас;
6. ўз малакамга яраша рағбатлантиришларга эга бўламан;
7. кундалик вазифаларимни бажара туриб, етарлича назоратга эга эмасман;

<sup>1</sup> Илмий марказнинг веб-сайти маълумотлари <http://www.niiturda.uz>

8. бу корхонада ишлашда истак ва хохишларим имкониятларим билан устма-уст тушади.

Кўриниб турибдики раҳбарият тўғрисида салбий фикрлар мавжуд эмас. Негаки, бу ишчилар ўртасида бошқарувчи ходимларга нисбатан салбий муносабатни шаклланишига олиб келиши мумкин. Бунда кўпи билан учта бандаги фикрга овоз бериш мумкин бўлиб, натижалар иштирок этган умумий ишчилар миқдорига нисбатан улушларда ҳисобланади. Шунингдек фикрларнинг муҳимлиги жиҳатидан фикрлар ўз хусусиятига эгадир. Масалан, ишчининг ишдан бўшашга истаги йўқлиги ва ўз ишини мамнуният билан бажариши корхонада меҳнат шароитларининг ишчиларни қониқтиришини ва корхонада меҳнатни ташил қилиш тўғри йўлаг қўйилганидан далолат беради. Шунингдек, ушбу корхонада натижасида корхонада ташкил этилган рағбатлантириш тизими ҳақида ҳам маълумотларга эга бўлиш мумкин.

Тадқиқотлар натижалари шуни кўрсатдики, танлаб олинган ишчиларнинг деярли 75% ходим 5 банда кўрсатилган фикрга овоз беришган. 43.3% ишчи 4 ва 6 банда кўрсатилган фикрларга яъни берилган вазифаларни ўз вақтида бажарса ва малакасига яраша рағбатлантиришга эга бўлиши мумкинлигига овоз беришган. Бу рақамлар корхонада меҳнат муносабатлари яхши йўлга қўйилганлигидан далолат беради. Ишчиларнинг кўпчилик қисми ўз ишини мамнуният билан бажариши ушбу корхонада меҳнат шароитларининг яхшилигини билдиради. ушбу корхонада рағбатлантириш тизмининг барқарор ишлаётганини юқорилади рақамдан ҳам билиб олса бўлади. Пировардида ушбу корхона раҳбарияти бошқарувнинг иқтисодий ва маъмурий усулларида самарали фойдаланиб келаётганидан далолат беради.

Замонавий корхона раҳбарлари корхонадаги меҳнат ресурсларини бошқаришга сарфланган ҳаражатлар ташкилотнинг умумий унумдорлиги ва самарадорлиги ҳисобига қопланади. Корхонанинг умумий самарадорлиги ўз қолдига қойган мақсадларга эришиш даражасига боғлиқ. Унумдорлик корхона даромадлари ва ҳаражатларини таҳлил қилиш йўли билан аниқланса,

самарадорлик персонални бошқариш соҳасида корхона ўз олдига белгилаб қўйган мақсадлари билан персонални бошқаришдаги натижаларини таққослаш орқали аниқланади. Ташкилотнинг бошқа соҳаларида бўлгани каби персонални бошқариш соҳасида ҳам унумдорлик ва самарадорликни баҳолаш муҳим аҳамиятга эга. Бошқарув тизимини баҳолаш кадрлар бўлими фаолиятини ҳам ички, ҳам ташқи томондан баҳолаш лозим.

### II.3 Меҳнат ресурсларини бошқаришнинг хорижий тажрибаси

Илмий-техник тараққиёт меҳнат усуллариининг жиддий ўзгаришига олиб келди. Бу эса ўз навбатида корхона ва персонални бошқаришнинг янги шакллариини, инсон ресурсларидан фойдаланишнинг самарали йўллариини ишлаб чиқишни талаб этади. Ушбу йўлда корхонанинг муваффақиятли фаолият олиб боришини таъминлаш учун индивидларнинг мақсадли ҳаракатини рағбатлантирувчи омилларни излаб топиш бирламчи масалага айланди. Турли мамлакатларда бу масала мамлакатнинг тарихий, ижтимоий-сиёсий, илмий-техник тараққайётидан келиб чиққан ҳолда ҳал қилинади.

Америка Қўшма Штатларининг шаклланиши ва ривожланиш жараёнида ўзига хос америка бошқарув услуби ҳам шаклланган. Бу услубнинг ўзига хослиги турли иммигрантлар томонидан янги ҳудудлар ва бойликларнинг эгалланиши каби омиллар билан ифодаланади. Персонал бошқарувининг америка усулини таҳлил қилиш муҳим аҳамиятга эга. Негаки, биринчидан, бу кенг тарқалган япон усулидан яққол ажралиб турадиган усул, иккинчидан, америка корхоналари кўрсатаётган натижалар (масалан, меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръати) персонални бошқариш усуллари самарали олиб борилаётганидан далолат беради. Худди мана шу самара хорижий тадқиқотчилар эътиборини ўзига жалб қилмоқдаки, хорижий тадқиқотчилар мана шу бошқарув усулини ўз мамлакатларида тадбиқ қилиш имкониятларини излашмоқда.

Америка корхоналари инвестиция қилинган воситаларнинг тезкор айланмаси ва акциялар баҳосининг кўтарилишини асосий тактик вазифа сифатида кўрадилар. Худди мана шу кўрсаткичлар орқали меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлиги аниқланади. Америка корхоналир учун танланган тактик мақсаддан келиб чиққан ҳолда қисқа муддат ичида фойдани ошириш учун барча турдаги ресурсларни тақсимлаш ва қайта тақсимлаш борасида бошқарув тизими максимал даражада эгилувчанлиги характерлидир.

Бошқарув амалиётига ёндашувни аниқлаб берувчи асосий омил – бу одатда америка бошқарувчиси (менеджер) шахсий натижалар ва сифатларга эътибор қаратишидир. Шу билан бирга америка корхоналарида бошқарув фаолияти шахсий жавобгарлик механизмига, индивидуал натижаларни баҳолашга, қисқа муддатларга ишлаб чиқилган аниқ, миқдорий кўринишга эга мақсадларга асосланади. Идеал америка менеджери одатда кучли раҳбарлик қобилиятини, ўзида барча бошқарув жараёни ўзида мужассамлаштирган ва олдида қўйилган аниқ мақсадларга эришиш йўлида бошқаларни бирлаштира оладиган шахсдир.

Ҳозирги вақтда кадрлар билан ишлаш янги шаклининг назарий асоси бўлган “инсон ресурслари” концепцияси ишлаб чиқилган. У ходимларни танлаш, узлуксиз ўқитиб бориш ва ишчининг сифатлари, имкониятларини, қобилиятларини аниқлаш ва доимо ривожлантириб боришга сарфланадиган капитал қўйилмаларни иқтисодий мақсадга мувофиқлигини эътироф этишга сосланади. Бу концепциянинг ўзига хос хусусиятлари қуйидагилардан иборат:

- замонавий шароитда инсон омили ролини баҳолашда иқтисодий мезонлардан фойдаланиш;
- фирма доирасида бошқариш;
- ходимлар билан ишлаш тизимини қайта қуриш;

Ходимларни бошқаришнинг замонавий назарияси ва амалиётида, индустриал тараққий этган мамлакатларнинг фирмаларида бир-бирига қарама-қарши бўлган 2 хил ёндашувни кўриш мумкин.

“Америкача” ёки “бозор” ёндашувида ходимларини бошқариш асосан ташқи меҳнат бозори, иқтисодиёт ҳолати, маълум товарга бўлган талаб ва таклифга қараб ташкил этилади. Илғор Ғарб корпорацияларидаги “инсон ресурсларини” бошқариш тизимида рўй берган чуқур ўзгаришлар ҳақида гапирганда, бунга сабаб бўлган 4 гуруҳ омилни ажратиб кўрсатиш лозим.

1. Техника технология омилларининг ўзгариши
2. Шахс омилининг ўзгариши

3. Иқтисодий ва ижтимоий-сиёсий шароитнинг ўзгариши

4. Назарий таълимотлар ривожланишидаги ўзгаришлар.

Япониянинг менежмент тизими бутун дунёда самарали деб тан олинган. Бунинг асосий сабабларидан бири инсон омилидан фойдалана олишдадир. Иккинчи Жаҳон урушидан кейин узоқ қайта тикланишни бошидан ўтказган Япония, ўтган асрнинг 50-60 йилларда жуда юқори суръатлардаги ўсишга эришиб, бу борада АҚШ, Германия, Франция, Италия каби мамлакатлардан 2-3 мартага илгарилаб кетди. Бундай тез суръатлар билан ривожланишга ҳарбий соҳага харажатлар даражасининг пастлиги, арзон ишчи кучи ҳамда ташкилий-бошқарув характердаги каби омиллар сабаб бўлди.

Япония барча давларда (айниқса урушдан кейин) бошқарув масалаларига катта эътибор қаратган. XX асрнинг 60-йилларида япон мутахассислар жамият молиявий ва техник соҳадаги рақобатдан бошқара олиш соҳасидаги рақобатга ўтганлигини таъкидлашган. Япон иқтисодиёти тарихи иқтисодий структуранинг, жумладан, бошқарув жараёни ва усулининг, хорижий тажрибани фаол таъқиқ қилиш жараёни мавжуд ва вужудга келган анъаналарни қайтадан кўриб чиқиш жараёнининг доимий ривожланиб, янгиланиб турганини кўрсатади ва натижада ўзининг менежмент соҳасидаги юқори самарали ва ўзгача қарорларини ишлаб чиқди.

Бошқа мамлакатларда бўлгани каби, Япониядаги менежмент унинг тарихи хусусиятларини, маданиятини ҳамда жамият психологиясини ўзида акс эттиради. У бевосита мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий турмуш тарзи билан боғлиқ. Бошқарувнинг япон усули бошқарувнинг европа ва мерика усулларида тубдан фарқ қилади.

Япон менежменти жамоавий бошқарувга асосланган бўлиб, шахсга таъсир қилишнинг барча ахлоқий, психологик дастакларидан фойдаланади. Авваламбор жамоа олдидаги бурч ва мажбурият туйғулари ишчиларни олдинга ундайди. Японияда солиқ тизими аҳоли даромадларининг тенглигига эришишга қаратилгандир, бу эса аҳолининг минимал даражада турли қатламларга бўлинишини пасайтиради ва аҳолининг моддий-турмуш тарзини

бир-бирига яқинлаштиради, бу эса ўз навбатида жамоавийлик хистуйғусидан максимал самарали фойдаланиш имконини беради.

Япон бошқарув усули дунёнинг бошқа мамлакатларида ишлатилаётган бошқарув усуллардан нимаси билан фарқ қилади? Биринчи ўринда ўзининг йўналтирилганлиги билан: Япония бошқарувининг асосий предмети меҳнат ресурсларидир. Япон бошқарувчиси ўз олдига қўйган мақсади – бу ишчиларнинг меҳнат унумдорлигини ошириш ҳисобига корхона фаолиятининг самарадорлигини оширишдир. Америка ва Европа менежментининг мақсади эса корхона фойдасини минимал харажат ҳисобига оширишдир.

Жадвал 2.1.1 Сифатнинг икки концепциясининг солиштирама баҳоси<sup>1</sup>

| <b>Сифат концепциялари</b>                                                                                                                   |                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Америка модели</b>                                                                                                                        | <b>Япон модели</b>                                                                         |
| Юқори сифатларга юқори харажатлар билан эришилади                                                                                            | Юқори сифатларга паст харажатлар билан эришилади                                           |
| Юқори сифатларга паст унумдорлик билан эришилади                                                                                             | Юқори сифатларга юқори унумдорлик билан эришилади                                          |
| Сифат назорати назорат бўйича мутахассис қўл остида                                                                                          | Сифат учун ишчилар жамоаси жавоб беради                                                    |
| Катта ҳажмдаги маҳсулотлар паст харажат билан ишлаб чиқарилади                                                                               | Кичик ҳажмдаги маҳсулотлар харажатларни пасайтиради                                        |
| Меҳнат унумдорлиги меҳнатни ишловчилар ва ўйловчилар ўртасида тақсимланиши ҳисобига ўсади                                                    | Барча ишловчилар “фикр қилувчи ишчи – унумдор ишчидир” дея ўйлашлари керак                 |
| Харажатларда, сифатда, етказиб беришда йўқотишлар бўлади                                                                                     | Харажатларда, сифатда, етказиб беришда ҳеч қандай йўқотишлар бўлмайди                      |
| Автоматлаштириш харажатларни қисқартириши, ишлаб чиқариш камчиликларини йўқотиши, аммо касаба уюшмаларининг норозилигини пайдо қилиши мумкин | Автоматлаштириш меҳнат харажатларини қисқартириши ва ишлаб чиқариш камчиликларини йўқотади |
|                                                                                                                                              | Юқори сифат узок муддатга истеъмолчилар ишончини кафолатлайди                              |
|                                                                                                                                              | Паст сифатли товар ортиқча харажатларга тенг, улар эса ХАВФ                                |

<sup>1</sup> Мэнкью Грегори Н. Принципы макроэкономики. Учебник для вузов. 2-изд-е-СПб.: Питер, 2003 стр. 266

Япон корхонаси – бу нафақат ходимларни меҳнат фаолиятини бирга амалга оширишга имкон берувчи техник-иқтисодий тизими, балки, яна шундай тизимики, бу тизимда ходимлар ўзларига юклатилган мажбуриятлар билан ягона ишлаб чиқариш оиласига бирлашадилар. Япон менежментида кенг тарқалган “Фирма оиласи” шиори мавжуд бўлиб, уни қуйидагича таърифлаш мумкин: “Болалар” – булар иш билан банд бўлган ходимлардир. Улар ўзларини тўлиқ “фирма оиласи”га бағишлашлари зарур, бунда ўзларинининг ушбу оилага садоқатларини кўрсатишлари шарт. Сидкидилдан меҳнат қилиб, оила яъни корхона фаровонлигини биринчи ўринга қўйишлари керак. Ҳар бир оилада бўлгани каби ушбу “оила”да ҳам “ота-оналар”нинг ўрни бениҳоя каттадир. Япон корхоналарида “ота-она” сифатида корхона маъмуриятини кўришимиз мумкин. “Ота-она” ўз “фарзандлар”ини ўз ғамхўрликларига олишлари керак ва яхши турмуш ва меҳнат шароитлари ҳамда доимий ошиб борувчи иш ҳақи билан таъминлашлари шарт.

Япония корпорациялари ўз ишчиларини шундай бошқарадики, натижада ишчилар максимал ва самарали ишлашлари керак. Бу мақсадларга эришиш учун Япония корпорациялари Американинг кадрлар бошқариш техникаси, шунингдек иш ҳақи тўлашнинг самарали тизими, меҳнат ташкилотлари ва иш жойларнинг таҳлили ишчиларнинг аттестацияси ва бошқалардан фойдаланилади. Бироқ Америка ва Япония бошқариш тизимида жуда ката 29та фарқ мавжуд. Япония корпорациялари омади кўп ҳолларда ишчиларнинг шу компанияга садоқатидадир. Ишчиларни компаниялар билан ўхшатиш, маънавий ва юқори даражадаги самара беради. Япониянинг бошқариш тизими мана шу ўхшатишни кучайтиришга ҳаракат қилади.

Япония корхоналарида ҳар бир ишчиларнинг ўз корхоналарига садоқатини кўриш мумкин. Юқори мансабдор ходимлар ва ишчилар ўзларини корпорация вакиллари деб ҳисоблайдилар. Японияда ҳар бир ишчи компания учун керак ва зарур шахслигига ишонади. Одатда японияликлар ўз компанияси учун кўп ишлайди. Бу эса уларнинг фирмага садоқатини

кўрсатади. Натижада эса япон корхоналарида меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигининг ошишига олиб келади.

Демак, Америка корхоналари инвестиция қилинган воситаларнинг тезкор айланмаси ва акциялар баҳосининг кўтарилишини асосий тактик вазифа сифатида кўрадилар. Худди мана шу кўрсаткичлар орқали бошқарув аппарати ишининг самарадорлиги аниқланса Японияда эса ҳар бир инсоннинг шахсий фазилати эмас, балки бутун бир жамоанинг фаолияти бошқарилади.

## **II боб бўйича хулосалар:**

А) Ҳар бир мамлакатда шу мамлакатнинг географик жойлашуви, еҳадлатлари тарихи ва анъаналаридан келиб чиққан ҳолда меҳнат ресурсларини бошқариш турлича ёндашувлар билан бошқарилади. Масалан АҚШда кўпроқ инсоннинг шахсий фазилатларидан ҳамда индивиднинг ўзига хос хусусиятларидан келиб чиқиб меҳнат ресурслари бошқарилади. Америка корхоналари инвестиция қилинган воситаларнинг тезкор айланмаси ва акциялар баҳосининг кўтарилишини асосий тактик вазифа сифатида кўрадилар. Худди мана шу кўрсаткичлар орқали бошқарув аппарати ишининг самарадорлиги аниқланади.

Шарқ мамлакати ҳисобланмиш Японияда эса ҳар бир инсоннинг шахсий фазилати эмас, балки бутун бир жамоанинг фаолияти бошқарилади. Бошқа сўз билан айтганда Япония корхоналарида ҳар бир ходим ўзини яхлит бир оила аъзо сифатида ҳис этади. Японияликларнинг тарихий хусусиятларидан келиб чиқиб, уларнинг ўз корхоналарига садоқати туфайли шу корхонада бир умр фаолият олиб боришларини кўришимиз мумкин. Бу ҳам меҳнат ресурсларини бошқариш соҳасидаги Япония менежментига хос хусусиятдир. Япония корхоналарида меҳнат ресурсларини бошқарув жараёни самарадорлиги шу корхонадаги ишчиларнинг кадрлар қўнимсизлиги ва мотивация (рағбатлантириш) жараёнининг самарадорлиги билан аниқланади.

В) Замонавий корхона раҳбарлари корхонадаги меҳнат ресурсларини бошқаришга сарфланган ҳаражатлар ташкилотнинг умумий унумдорлиги ва

самарадорлиги ҳисобига қопланади. Корхонанинг умумий самарадорлиги ўз қолдига қўйган мақсадларга эришиш даражасига боғлиқ. Унумдорлик корхона даромадлари ва ҳаражатларини таҳлил қилиш йўли билан аниқланса, самарадорлик персонални бошқариш соҳасида корхона ўз олдига белгилаб қўйган мақсадлари билан персонални бошқаришдаги натижаларини таққослаш орқали аниқланади. Ташкилотнинг бошқа соҳаларида бўлгани каби персонални бошқариш соҳасида ҳам унумдорлик ва самарадорликни баҳолаш муҳим аҳамиятга эга. Бошқарув тизимини баҳолаш кадрлар бўлими фаолиятини ҳам ички, ҳам ташқи томондан баҳолаш лозим.

Кадрлар бўйича мутахассис миқдорлари – бу корхона ичидаги ишчилар, шунингдек унинг ташқарисида кадрлар бўлимидаги персоналга алоқдор бўлганлардир. Корхона кадрлар билан ишлайдиган бўлим фаолиятини баҳолаш турли ҳил бўлиши мумкин. Жумладан, баъзи корхоналарда бу турдаги баҳолаш умуман мавжуд бўлмаслиги мумкин, баъзи корхоналарда бу баҳолаш тизимли йўлга қўйилган.

### **III БОБ ИҚТИСОДИЁТНИ МОДЕРНИЗАЦИЯЛАШ ШАРОИТИДА МЕХНАТ РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШНИНГ АСОСИЙ ЙЎНАЛИШЛАРИ**

#### **III.1 Мехнат ресурсларини бошқариш самарадорлигини ошириш йўллари**

Мехнат ресурсларини бошқариш самарадорлигини оширишда кадрлар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш тизмини ривожлантириш, меҳнат бозори фаолиятини такомиллаштириш муҳим аҳамиятга эга.

Ҳозирда мамлакатимизда мавжуд кадрлар тайёрлаш тизими услуксиз бўлиб, мамлакатимизнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиш ҳолати, урф-одатларининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда яратилгандир. Мамлакат ривожланишининг асосий шарт-шароитларидан бири бўлиб такомиллаш кадрлар тайёрлаш ва таълим тизими фаолиятидир. Ушбу тизим юқори ривожланган жамиятда умумий ва касбий мажаниятли, шахсий фаол бўлган, ижтимоий-иқтисодий ҳамда сиёсий ҳаётда мустақил қарорлар қабул қила оладиган одамларнинг янги авлодини шакллантириши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримов бошчилигида ишлаб чиқилган давлатни ривожлантириш миллий модели кадрлар тайёрлаш бўйича Миллий дастурнинг асоси ҳисобланади. Миллий дастур қолган барча ислохатлар учун меъёрий асос бўлиб, 1997 йилдан буён аста-секинлик билан жорий қилиниб келмоқда. Ушбу ҳужжат 9 йиллик умумтаълимни, ўрта махсус касбий таълимни ва олий таълимни ўз ичига олувчи таълим тизими шакли ва мазмунини тубдан ўзгартириш имконини берди. Кадрлар тайёрлаш миллий модели ўзига хос хусусиятларга эга. Бу ўзига хослик Дастур таркибига кирувчи яъни шахс, давлат ва жамият, услуксиз таълим, фан ва ишлаб чиқариш элементларда кўришимиз мумкин. Кўриниб турибдики бу таркиби элементлар малакали кадрларни тарбиялашда бир бутунликни ташкил этади.

Кадрлар тайёрлаш таълим тизимини ислох қилишда ўз исига узоқ даврни – ислохатларнинг стратегик йўналишларини аниқлашдан то уларни

тугаллашгача бўлган даврни олади ва у бир қатор қонуниятларнинг анмоён бўлиши билан содир бўладиган уларни билиш ушбу жарёни бошқариш мисолини беради.

Ҳозирги пайтда Республикамиз ташкилотларида юқори унумли меҳнат талаб этилмоқда. Бундай шароитда меҳнат шароити пасаймаслиги, аксинча доимий ўсиб бориши лозим. Ташкилотда бундай ҳолатга асосан учта йўл билан эриши мумкин:

- Персонал танлаш
- Персонални алмаштириш
- Персонал малакасини ошириш

Персонал ўқитиш ва малакасини ошириш корхона манфаатларига мос келадиган вазифаларни ҳал этишга имкон яратади. Бунда меҳнат сифати ҳамда меҳнат унумдорлиги ошади, инсон манфаатлари бўйича эса ўз имкониятларини намоёниш этиш ва ҳаёт сифатини ошириш имкони туғилади. Ходим меҳнат бозорида янада рақобатбардошроқ бўлади.

Персонални қайта ўқитиш қуйидаги ҳолларда амалга оширилади:

- Янги мансабга тайинланаётганда
- Ваколат ҳажми ўзгараётганда
- Ишчига юклатилган бир қатор мажбуриятларни сифатсиз бажараётганда
- Техника в технология ўзгарганда

Таълим олиш юқорида таъкидланганидек, меҳнат унумдорлигининг ошишига олиб келади. Бу эса албатта тадбиркорлар учун манфаатли ҳолатдир. АҚШда масалан ишчи кучи сифатининг ошиши реал миллий даромаднинг 14%га ўсишига олиб келиши аниқланган. Меҳнат ресурслари сифатининг яққол кўрсаткичи сифатида меҳнат ресурсларининг маълумот даражаси ва ишлаб чиқариш тажрибасини кўрсатиш мумкин.

Инсон капиталига инвестициялар уч шаклда намоён бўлиши мумкин, биринчидан таълим олиш учун харажатлар, иккинчидан, иш қобилияти ва меҳнат унумдорлигини оширишга таъминлайдиган соғлиқни сақлашга

каратилган харажатлар, учинчидан, меҳнат ресурслари меҳнат унумдорлиги юқори жойлардан меҳнат унумдорлиги паст жойларга кўчиришга яъни меҳнат ресурсларининг ҳаракатчанлигига қилинадиган харажатлар.

Меҳнат ресурсларини қайта ўқитишни ташкил этиш кадрлар билан ишлайдиган бўлимнинг муҳим вазифаларидан биридир. Баъзан ишга қабул қилиш вақтида ишга қабул қилинувчини ҳам ўқитиш ҳолати кузатилади. Бундан кўзланган асосий мақсад қабул қилинувчи ходимни ташкилотдаги иш шароитларига тезроқ кўникишига инконият ҳамда қисқа вақт ичида ходимдан максимал қайтим олиш учун шароит яратишдир. Одатда персонални ўқитиш кадрлар хизмати ёки унинг буюртмаси бўйича маслаҳатчи ташкилотлар ёки бошқа маслаҳатчилар томонидан ишлаб чиқиладиган маълум дастур бўйича амалга оширилади. Корхонада персонални ўқитиш борасидаги фаолияти персонални ўқитиш турлари бўйича олиб борилади. Таъкидлаш керакки, ўқитиш корхонанинг ўзида, унинг ўз кучи билан ташкил этилиши мумкин (корхона ичида ўқитиш), корхона ташқарисида ўқитишда корхонанинг роли нафақат сифат кўрсаткичларида, балки кадрлар тайёрлаш бўйича шартнома (буюртма)да ўқитиш йўналишларига талабларни аниқлаштиришда ҳам намоён бўлади. Бунда ўқитиш маҳсс марказларида ҳамда олия ва ўрта маҳсус таълим тизимида амалга оширилади. Корхона шунингдек ўз ходимларига ўзлари таълим олишлари, касб-малака даражаларини оширишлари учун турли хил рағбатлантириш воситалари орқали ҳам таъсир ўтказишлари мумкин.

Жадвал 3.1.1 Ўзбекистон Республикаси таълим тизими  
ривожланишининг асосий кўрсаткичлари.<sup>1</sup>

|                                              | 2010/11 | 2011/12 | 2012/13 |
|----------------------------------------------|---------|---------|---------|
| Кундузги умумтаълим муассасалар сони         | 9806    | 9780    | 9779    |
| улардаги ўқувчилар сони минг                 | 4695.3  | 4579.4  | 4491.0  |
| Акадумик лицейлар сони                       | 143     | 142     | 143     |
| улардаги ўқувчилар сони минг                 | 108.3   | 112.9   | 112     |
| қабул қилинганлар минг                       | 37.7    | 40.5    | 38.7    |
| тамомлаганлар минг                           | 30.2    | 31.2    | 36.4    |
| Касб-ҳунар коллежлар сони                    | 1396    | 1398    | 1408    |
| улардаги ўқувчилар сони минг                 | 1514.8  | 1599    | 1573.9  |
| қабул қилинганлар минг                       | 533.1   | 533.4   | 515.1   |
| тамомлаганлар минг                           | 415.3   | 443.3   | 518.8   |
| Олий таълим муассасалари сони                | 65      | 65      | 64      |
| улардаги талабалар сони минг                 | 274.5   | 253     | 258.3   |
| 10000 аҳолига тўғри келадиган талабалар сони | 96      | 85.6    | 86.1    |
| қабул қилинган талабалар минг                | 64.1    | 63.9    | 63.1    |
| тамомлаганлар минг                           | 76.4    | 86.3    | 60.9    |

Меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигини оширишнинг яна бир йўли – бу меҳнат бозоридаги меҳнат муносабатлари ва ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатни барқарорлигини таъминлашдир. Бу билан меҳнат ресурсларининг шаклланиши, уларнинг ҳудуд ва тармоқлар бўйича тақсимланиши ҳамда улардан фойдаланишни мукамаллаштириш мумкин. Меҳнат бозори – бу, меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган қисмлари ва иш берувчилар ўртасидаги муносабатларни ҳамда уларнинг шахсий манфаатларини ҳисобга олувчи шартномалар (меҳнат келишувлари) асосида “меҳнатга қобилиятларини”

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари

харид қилиш - сотишни амалга оширувчи ҳамда ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни бевосита тартибга солувчи, бозор иқтисодиётининг мураккаб, кўп аспекти, ўсувчи ва очиқ ижтимоий-иқтисодий тизимчасидир<sup>1</sup>.

Меҳнат бозорида юзага келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар тизимида аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат шароитларини белгилаш, у ёки бу ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш, ижтимоий-меҳнат можароларини бартараф этиш бўйича иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ўртасидаги муносабатлар марказий ўрин эгаллайди. Меҳнат бозорида мазкур муносабатлар жамоавий, шахсий ва ҳудудий усуллар асосида тартибга солинади. Жамоавий битимлар тузилаётганда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Конвенцияси ва тавсияларига асосланилади. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Конвенциясида (54-банди) таъкидланганидек, „Жамоавий музокаралар, бир томондан тадбиркорлар гуруҳи билан, бошқа томондан эса, меҳнаткашларнинг битта ёки бир неча ташкилоти ўртасида:

- а) меҳнат шароити ва бандликни белгилаш;
- б) тадбиркорлар ва меҳнаткашлар ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш;
- с) тадбиркорлар ёки уларнинг ташкилотлари ва меҳнаткашларнинг ташкилотлари ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш мақсадларида олиб бориладиган барча музокараларни билдиради".

Мамлакатмизда меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифи мувозанатининг бузилиш муаммосининг ҳал қилиниши орқали меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигига ҳам эришиш мумкин. Бунга меҳнат бозоридаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солишнинг янги, самарали ҳудудий усуллари, уларни меҳнат ресурслари ортиқча ва етишмайдиган ҳудудларга бўлган ҳолда, тадқиқ этиш орқали эришиш мумкин.

---

<sup>1</sup> Абдурахмонов Қ. Х., Холмўминов Ш.Р., Бакиева И.А., Курбонов С.П. Меҳнат иқтисодиёти Ўқув қўлланма - Т.:2006

Жадвал 3.1.2 Ҳудудлар бўйича меҳнат ресурсларининг тақсимланиши  
минг киши<sup>1</sup>

|                              | 1995    | 2000    | 2005    | 2010    |
|------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Ўзбекистон Республикаси      | 11097.3 | 12469.0 | 14453.2 | 16726.0 |
| Қорақалпоғистон Республикаси | 722.9   | 755.8   | 854.5   | 945.5   |
| Андижон                      | 993.7   | 1140.3  | 1319.0  | 1561.2  |
| Бухоро                       | 659.5   | 747.4   | 860.6   | 987.6   |
| Жиззах                       | 401.3   | 472.4   | 550.6   | 652.1   |
| Қашқадарё                    | 868.3   | 1019.0  | 1256.6  | 1493.4  |
| Навои                        | 354.7   | 406.8   | 462.0   | 531.6   |
| Наманган                     | 796.7   | 961.0   | 1136.6  | 1350.6  |
| Самарқанд                    | 1223.3  | 1299.9  | 1531.6  | 1815.7  |
| Сурхондарё                   | 706.8   | 807.3   | 990.8   | 1174.1  |
| Сирдарё                      | 297.2   | 319.7   | 370.5   | 420.7   |
| Тошкент                      | 1078.5  | 1231.1  | 1403.3  | 1549.7  |
| Фарғона                      | 1195.1  | 1330.5  | 1551.8  | 1824.2  |
| Хоразм                       | 559.5   | 663.9   | 791.6   | 900.4   |
| Тошкент ш.                   | 1239.8  | 1313.9  | 1373.7  | 1519.2  |

Республиканинг меҳнат ресурслари ортикча ҳудудлари, аввало, Андижон, Фарғона, Наманган, Тошкент, Самарқанд, Бухоро ва Хоразм вилоятлари учун мазкур бозорни тартибга солишнинг анча самарали усуллари деб, ишчи кучига бўлган талабнинг ошиши ва унинг таклифи камайтиришга йўналтирилган чора-тадбирларни амалга ошириш лозим. Мамлакатимизнинг меҳнат ресурслари етишмайдиган минтақалари (Жиззах, Сирдарё вилоятлари ва Қорақалпоғистон Республикаси)да ишчи кучларига талабни камайтириш ҳамда улар таклифини кўпайтиришга қаратилган ишларни олиб борган мақсадга мувофиқдир.

Фикримизча, ўсиб келаётган меҳнат ресурсларини самарали

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари

фойдаланиш учун ҳудудлар ва тармоқлар бўйича меҳнат ресурсларининг тақсимланишини самарали амалга ошириш ҳамда меҳнат ресурсларини ўқитиш ва қайта ўқитиш тизимини янада такомиллаштириш зарур

### **III.2 Ўзбекистон меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш истикболлари**

Ихтиёрий мамлакат ёки дунё иқтисодиёти демографик жараёнларга боғлиқдир. Алоҳида мамлакат демографик вазияти, меҳнат ресурсларидан фойдаланиш ҳолати, кўп жиҳатдан ўша мамлакат жойлашган минтақанинг, баъзан дунё масштабидаги иқтисодий ҳамда сиёсий ўзгаришларга олиб келиши мумкин. Аҳоли миқдорининг ўсиши иқтисодий омилларга ўз таъсирини ўтказмай қолмайди. Бутунжаҳон Банкнинг маълумотларига кўра ривожланган мамлакатларда инсон ресурслари миллий бойликнинг 68-76%ни ташкил қилади. Яъни ҳозирги даврда инсон салоҳияти асосий иқтисодий ривожланиш омил бўлиб, ривожланишнинг бошқа ресурслари (молиявий активлар, ишлаб чиқариш ва табиий ресурслар)дан фойдаланиш самарадорлиги инсон салоҳияти ҳолатига боғлиқдир. Умумий аҳоли таркибида меҳнатга қобилиятли аҳоли улуши кўп бўлган мамлакатлар катта имкониятга эгадирлар, негаки, ушбу мамлакатлар таълим ва бандлик соҳасида самарали сиёсат орқали тез суръатлардаги иқтисодий ўсишга эришишлари мумкин. Дунё амалиёти баъзи мамлакатлар (Осиё йўлбарслари 1965-1990 йй.) ўзларининг демографик имкониятларидан фойдаланиб юқори иқтисодий ривожланишга эришганликларини кўрсатади.

Ўзбекистонда ҳам аҳолининг ёш таркибига кўра жуда қулай шароитлар мавжуд. Мамлакатимиз аҳоли миқдори ўсаётган ва унинг таркибида меҳнат ёшидаги ва репродуктив ёшдаги аёллар улушининг юқори бўлиб турган даврдадир. Шунинг учун ҳам мамлакат меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш, демографик жараёнларни баҳолаш ва прогнозлаш ҳамда демографик жараёнларнинг мамлакат иқтисодиёти ўсишига таъсирини ўрганиш масалалари долзарбдир.

Бозор ислохатларининг илк йилларида Ўзбекистон иқтисодиётининг ўсиши ривожланишнинг экстенсив омиллар яъни меҳнат ресурсларининг

барқарор ўсиш суръатлари (ЯИМнинг ўсиши 68%<sup>1</sup>и айнан шу омилга боғлиқ бўлган) ҳисобига таъминланган. Кейинги йилларда эса таълим ва соғлиқни сақлаш тизимларини ривожлантириш давлат дастурларини амалга ошириш, инсон капитали сифатининг ошиши эвазига интенсив омилларнинг (инсон капитали сифатини ошириш ҳисобига меҳнат унумдорлигининг ўсиши) таъсири тобора ортиб бормоқда. Иқтисодий ривожланишнинг интенсив ва экстенсив омилларини фаоллаштириш учун мамлакатнинг ижтимоий ривожланиши билан биргаликда таҳлил олиб бориш керак.

1991-2012 йиллар оралиғида Ўзбекистон умумий аҳолиси сони 8.9 млн. кишига, йилига ўртача 1.7%га ортган.

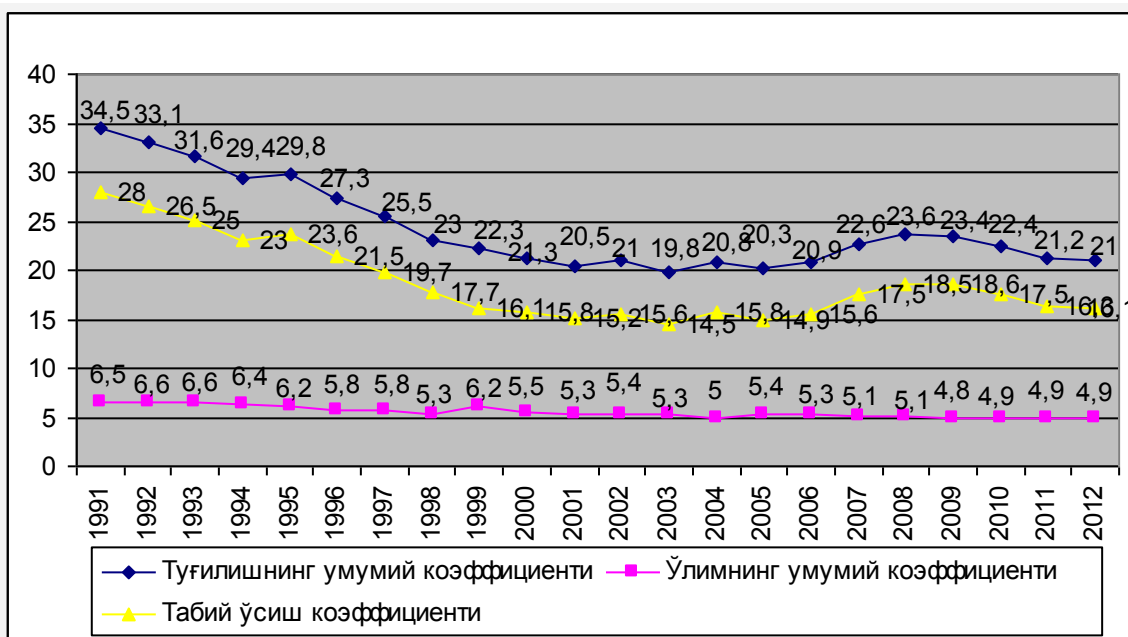
Жадвал 3.2.1 Ўзбекистон аҳолисининг ўртача йиллик сони 1991-2012  
йй<sup>2</sup>

|                         | Минг киши |       |       |       |       |
|-------------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|
|                         | 1991й     | 1995й | 2000й | 2005й | 2012й |
| Ўзбекистон Республикаси | 20857     | 22684 | 24650 | 26167 | 29776 |

Шу билан бир каторда ҳудди шу даврларда Ўзбекистон аҳолиси миқдоринининг ўсиш динамикасида бир қанча ўзгаришлар содир бўлди. 1991-2005 йиллар оралиғида аҳолиси миқдори ўсиши нисбий ва абсолют кўрсаткичлари қисқарганини кўришимиз мумкин. Республика аҳолисининг ўртача йиллик ўсиши 2.2 %дан 1.2 %га қисқарган, абсолют кўрсаткичларда эса 562.9 минг кишидан 291.3 минг кишига тушиб кетган. Аҳолининг табиий ўсиш (аҳолининг миграциясини ҳисобга олмаган ҳолда, туғилиш ва ўлим ўртасидаги фарқи) ҳар 1000 кишига 28 промилледан 16.1 промиллега қисқарган.

<sup>1</sup> Макроиқтисодий тадқиқотлар ва прогнозлаш институти мутахассислари амалга оширган эконометрик таҳлиллари натижалари.

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Давлат Статистика қўмитаси маълумотлари.



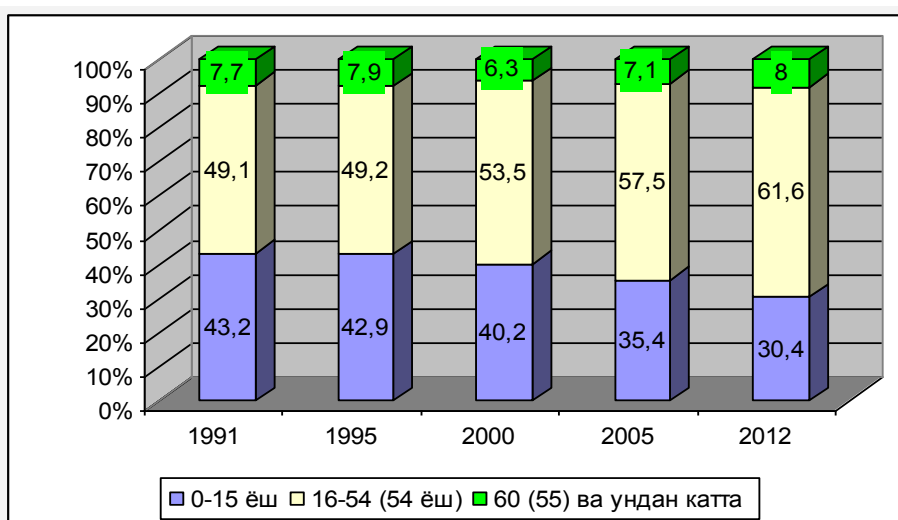
Расм 3.2.1 Туғилиш, ўлим ва табий ўсиш динамикаси 1991-2012 йй (%да)<sup>1</sup>

2000 йилнинг иккинчи ярмидан то ҳозирги кунгача Ўзбекистон йиллик 1.2 %-1.6 % ўсиш билан оптимал аҳоли сони даражасига эришди. Бу эса кўпгина демограф-олимлар томонидан оптимал демографик вазиятни ушлаб туриш учун язши кўрсаткич дея баҳоланмоқда. Шаҳар ва қишлоқ аҳолиси сони динамикасида ҳам ўзгаришлар содир бўлди. 2000 йилгача шаҳар аҳолиси сони қишлоқ аҳолиси сонига нисбатан, шаҳар оилаларидаги туғилишнинг камайиши ва чет элга чиқиб кетиш ҳисобига камайиш кузатилган эди. Қишлоқ жойларда туғилиш юқори даражада (деярли шаҳарга нисбатан икки баравар юқори) эди. 1991-2005 йиллар оралиғида умумий аҳоли миқдорида шаҳар аҳолиси сони улуши 40.3 %дан 36.3 %га тушиб кетган. Кейинчалик туғилиш ва миграция жараёнларини тартибга солиш, шунингдек, маъмурий-ҳудудий ўзгаришлар (2009 йилда 1 минг қишлоқ аҳоли пунктлари шаҳар типигаги турар жойларга айлантирилди) натижасида

<sup>1</sup> Муаллиф томонидан Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида тайёрланди

шаҳар аҳолиси сонининг ўсиши кўзга ташланди. Ҳозирги даврда умумий аҳоли миқдори улушида шаҳар аҳолиси сони 51.2% ни ташкил этади. Шундай қилиб ислоҳат йилларида аҳоли сонининг ўсиши МДҲ мамлакатлари ичида энг юқори кўрсаткичга эришишилди.

Аҳолининг ёш таркибининг ўзгариши аҳоли табиий ўсишининг асосий омилidir. Негаки, асосан ёшлардан ташкил топган ёш гуруҳи юқори ёшли аҳоли гуруҳига қараганда юқори суръатлардаги табиий ўсишни таъминлайди. Агарда табиий ўсишни минтақалар кесимида кўриб чиқсак, бу қонуниятнинг тўғрилигига гувоҳ бўламиз. Табиий ўсиш масштаби юқори минтақаларга эътибор берсак, булар асосан аҳоли ёш таркибида ёшларнинг улуши юқори бўлган Қашқадарё, Самарқанд, Фарғона ва Сурхондарё каби вилоятларга тўғри келади. Мустақиллик йилларида мамлакат аҳолиси структураси (таркибини)нинг ўзгариш динамикаси аҳоли таркибида болалар ва ўспиринлар улушининг камайиши ҳамда меҳнатга лаёқатли аҳолининг кўпайиши билан ифодаланади. 1991-2012 йиллар оралиғида аҳоли ёш таркибида болалар улуши 43.2 %дан 30.4 %га пасайган, меҳнатга лаёқатли аҳоли улуши эса аксинча 49.1 %дан 61.6 %га ошган. Умумий аҳоли таркибида меҳнатга лаёқатли ёшдан юқори бўлган аҳоли улуши 7-8 % даражасида сақланиб турибди.



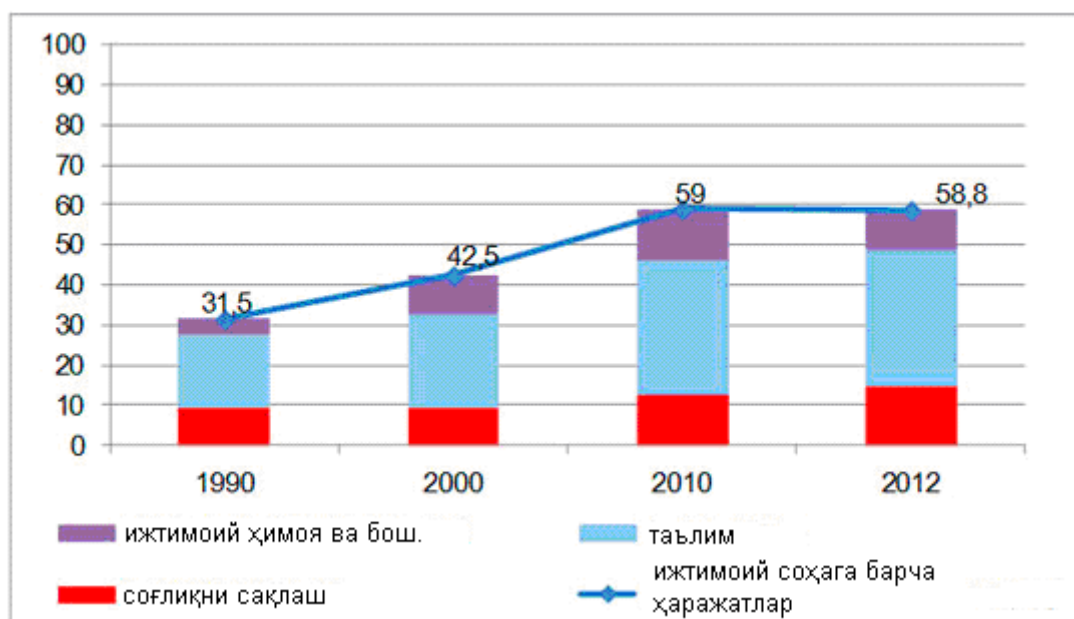
Расм 3.2.2 Ўзбекистон аҳолиси ёш таркиби %да<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Муаллиф томонидан Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида тайёрланди

1990-1995 йилларда туғилганлар ҳозирда меҳнатга лаёқатли ёшга кирдилар, 1950-1955 йилларда туғилганлар эса меҳнатга лаёқатли ёшдагилар таркибидан чиқиб кетдилар. Бундай ўзгаришлар натижасида эса ишчи кучининг миқдори ошиши ва ёшариши, бозор иқтисодиёти талабларига жавоб берадиган ва ушбу шароитда таҳсил олган меҳнат ресурслари сифатининг ошиши ҳамда иқтисодиётда банд аҳолига тушаётган демографик юкнинг енгилашувига олиб келди.

Кўпгина мамлакатлардан фарқли ўлароқ, Ўзбекистон ёш аҳолига эга (аҳолининг ўртача ёши 27.2 ёш), бу эса яқин келажакда мамлакат иқтисодиёти ривожланишига ижлбий имкониятлар яратади. Мутахассислар ҳисоб-китобига қараганда 1991-2012 йиллар оралиғида аҳоли ёш таркибидаги силжишлар аҳолининг меҳнатга лаёқатли аҳолига тушадиган демографик юкни 1036 кишидан 635 кишига ёки деярли 1.6 марта камайтирган. Яъни бир боғимандага (ишсизга) тўғри келадиган ишчи миқдори қанчалик кўп бўлса, шунчалик аҳолининг турмуш даражасининг ошиши эҳтимоллиги юқори бўлади, албатта ошиб бораётган ишчи кучига янги бўш иш ўринлари яратилган шароитда. Шу билан бирга демографик юкнинг болалар ҳисобига камайиб, катта ёшдаги аҳоли ҳисобига ошади, бу эса ижтимоий сиёсат йўналишидаги ва ижтимоий таъминот ва соғлиқни сақлаш соҳаларига инвестиция ҳажмидаги ўзгаришларга олиб келади.

Демографик жараёнлар мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишига бевосита таъсир қилади. Ушбу йўналишда аҳоли бандлигини таъминлаш, турар жойлар қурилиши, таълим ва соғлиқни сақлаш, сифатли овқатланиш каби масалалар ҳал қилиниши керак. 1990-2012 йй. давомида давлат бюджетининг харажатлар таркибида ижтимоий мақсадлар учун ажратилган харажатлар деярли 2 баравар ошди, жумладан, таълим соҳасига 17.9 %дан 34.1 %га, соғлиқни сақлаш соҳасига эса 9.6 %дан 14.5 %га ўсди.



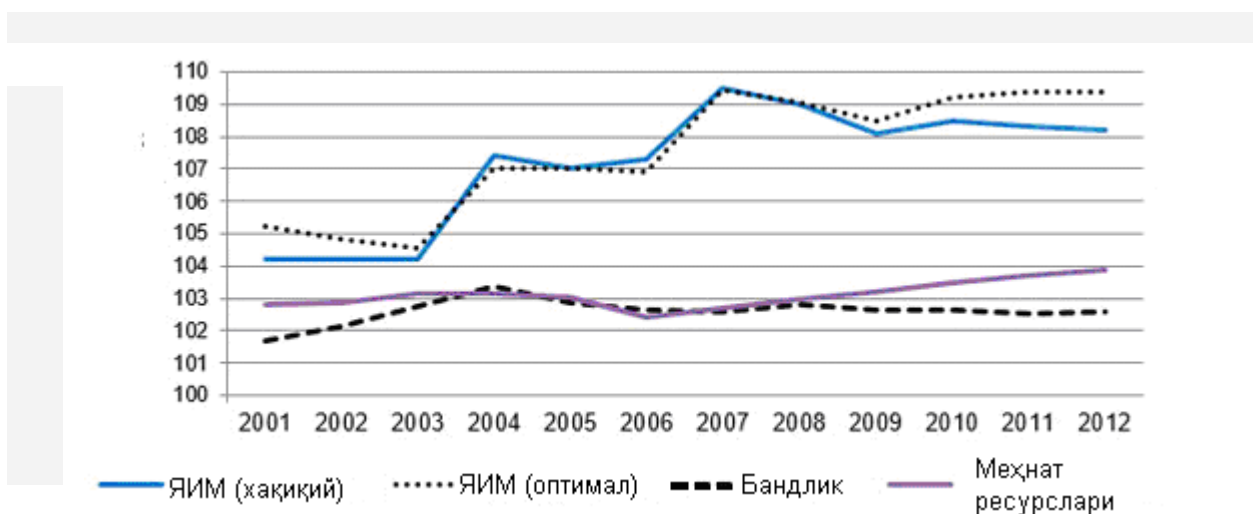
Расм 3.2.3 Давлат бюджетидан ижтимоий соҳага қилинаётган ҳаражатлар (далат бюджети барча ҳаражатлариқ100%) %да<sup>1</sup>

Меҳнат ресурсларининг шаклланиш жараёнида мамлакат таълим соҳасининг ўрни бениҳоя катта. Юқори малакали меҳнат ресурсларининг мавжуд бўлиши мамлакат иқтисодиётининг рақобатбардошлигини таъминлайди. Кадрлар тайёрлаш Миллий дастурига биноан мамлакатимизда 12 йиллик умумий мажбурий бепул таълим тизими жорий қилинди. Мамлакатимизда амалга оширилаётган таълим моделининг хусусияти шундаки, 9 йиллик умумий таълим мактабларида тахсил олган ўқувчи кейинги уч йил давомида касб-хунар колледжи ёки академик лицейларда нафақат умумий таълим фанларидан ташқари меҳнат бозорида талаб юқори бўлган 2-3 касб бўйича ҳам таълим оладилар. Бу эса айниқса ёшларнинг меҳнат бозорига эртароқ ўз меҳнат қобилиятларини таклиф қилиш имконини беради, шунингдек, ишсизлар сонининг қисқаришига олиб келади

Мамлакат иқтисодиётида аҳоли бандлик даражаси меҳнат ресурсларининг миқдори, динамикаси ва сифати (касбий тайёргарлиги, саломатлиги ва х.к.)га, шунингдек иқтисодий ривожланиш суръатларига, иқтисодиётнинг тармоқ ва минтақа имкониятларига боғлиқ. Макроиқтисодиёт тадқиқотлар ва прогнозлаш институти мутахассислари тадқиқотларига кўра

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги маълумотлари

2004-2008 йилларда ишчи кучидан фойдаланиш самарадорлиги энг юқори кўрсаткичларни, яъни мавжуд меҳнат унумдорлигида меҳнат ресурсларининг ўсишини абсорбирлаш учун оптимал (оптимал иқтисодий ўсиш меҳнат унумдорлиги ва меҳнат ресурсларининг ўсиш суръатлари йиғиндиси кўринишида бўлади) ва ҳақиқий ЯИМ устма-уст тушишидир. 2008 йилда меҳнат унумдорлиги ўсиш суръатлари 106% бўлганда меҳнат ресурслари сонининг ўсишини абсорбирлаш (103%) натижасида оптимал ва ҳақиқий иқтисодий ўсиш 109 %ни ташкил қилдию. 2009 йилдан бошлаб меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлиги пасайди., яъни иптималь ва ҳақиқий ЯИМ ўртасидаги фарқ ошди. ЯИМнинг йиллик ўсиш суръатлари 109% ва ундан юқори бўлган шароитда ҳақиқий ЯИМнинг ўсиши деярли 108% ни ташкил қилган.



Расм 3.2.4 ЯИМнинг ҳақиқий ва оптимал ўсиш суръатлари<sup>1</sup>

Ишчилар сонининг ўсиши билан биргаликада меҳнат унумдорилиги ҳам ўсди (2000-2012 йй. оралиғида меҳнат унумдорлиги ўсиш суръатлари йилига 3 барабарга - 2 %дан 6 %га ўсди), шу билан бир қаторда таълим ва соғлиқни сақлаш соҳаларига инвестиция ҳам ўсди, янги иш ўринлари яратилди, бандлик тахминан йилига 300 минг кишини ташкил қилди. Демографик

<sup>1</sup> Макроиктисодий тадқиқотлар ва прогнозлаш институти тадқиқотлар маълумотлари.

“имкониятлар ойнаси”, яъни, аҳолининг ёш таркиби жиҳатидан қулай шароитлардан иқтисодий ўсиш учун максимал даражада фойдаланилди.

Сўнгги йилларда республикамизда бандлик соҳасида амалга оширилаётган чора-тадбирлар эвазига бандлик таркиби сезиларли ўзгаришлар юз берди.

Жадвал 3.2.2 Ўзбекистон аҳолиси бандлик динамикаси<sup>1</sup>

| Кўрсаткичлар                                                      | 2000 | 2005 | 2010 | 2011 | 2012 |
|-------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли сони млн. киши                     | 12.7 | 14.8 | 16.9 | 17.8 | 18.1 |
| Умумий аҳоли таркибида меҳнат ресурсларининг улуши %              | 53.5 | 57.5 | 60.5 | 61.1 | 61.6 |
| Меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳолининг ўсиши ўтган йилга нисбатан %да | 3.1  | 2.9  | 3.0  | 4.6  | 2.1  |
| Иқтисодиётда банд аҳоли сони млн. киши                            | 8.9  | 9.9  | 11.6 | 11.9 | 12.2 |
| Банд аҳоли сонининг ўсиши, ўтган йилга нисбатан %да               | 1.1  | 3.1  | 2.6  | 2.5  | 2.5  |
| Меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳолига нисбатан бандлик даражаси %да    | 70.0 | 68.5 | 68.0 | 67.0 | 67.0 |

Аҳоли бандлигини таъминлаш ва янги иш ўринларини ташкил қилиш Дастури амалга ошириш, шунингдек, давлат томонидан тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш натижасида сўнгги 4 йил ичида салкам 4 млн. янги иш ўринари яратилган бўлиб, шундан қариб 70%и кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасига тўғри келади.

Демак, мамлакатимизнинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳамда маҳаллий аҳолининг тарихий-маданий анъаналарини сақлаб қолган ҳолда, бозор ислохатларини ривожлантириш. Қулай демографик вазият (аҳолининг ёш таркибида меҳнатга лаёқатли аҳоли улушининг юқори бўлиши ва катта ёшдаги аҳолининг кам бўлиши тенденцияси)

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлиги маълумоти

барқарор пенсия тизиминининг молиявий барқарорлигини таъминлашга асос бўлади.

### **III боб бўйича хулосалар**

А) Меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигини оширишда кадрлар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш тизмини ривожлантириш, зарур. Бу борада мамлакатимизда амалга оширилга ишлар эътиборга лойиқ. Жумладан қабул қилинган Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури ва жорий қилинган ўн йиллик мажбурий таълим ва олий таълим тизимларининг узлуксизли таъминланганлиги сўзимизнинг яққол далилидир.

Б) Мамлакатимизда меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифи мувозанатининг бузилиш муаммосининг хал қилиниши орқали меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигига ҳам эришиш мумкин. Бунга меҳнат бозоридаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солишнинг янги, самарали ҳудудий усуллари, уларни меҳнат ресурслари ортиқча ва етишмайдиган ҳудудларга бўлган ҳолда, тадқиқ этиш орқали эришиш мумкин.

В) Мамлакатимизнинг замонавий демографик ривожланиш босқичида, 2000-2005 йиллардан бошлаб аҳолининг ёш таркиби жиҳатдан қулай шароитлар даражасида турибди. Республика аҳоли миқдори ўсаётган ва унинг таркибида меҳнат ёшидаги ва репродуктив ёшдаги аёллар улушининг юқорилиги меҳнат ресурслари салоҳиятининг юқорилигидан далолат беради..

Г) Республиканинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳамда маҳаллий аҳолининг тарихий-маданий анъаналарини сақлаб қолган ҳолда, бозор ислохатларини ривожлантириш. Қулай демографик вазият (аҳолининг ёш таркибида меҳнатга лаёқатли аҳоли улушининг юқори бўлиши ва катта ёшдаги аҳолининг кам бўлиши тенденцияси) барқарор пенсия тизиминининг молиявий барқарорлигини таъминлашга асос бўлади.

Д) Меҳнат унумдорлигининг барқарор ўсиши шароитида меҳнат ресурслари сонининг ўсиши ва боқимандалик юкининг пасайиши каби

демографик имкониятлар мамлакатимизнинг иқтисодий ўсишига муҳим омил бўлиб ҳизмат қилди. Натижада ЯИМнинг 2003 йилда 4%дан сўнгги йилларда 7-9%га ўсишини кўришимиз мумкин.

Е) Микдоран ўсиб келаётган меҳнат ресурсларинидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш учун меҳнат бозорини модернизация қилиш керак. Бунинг учун меҳнат бозори олиб борилаётган сиёсатнинг баъзи тамойилларга ўзгартиришлар киритиш керак. Шу билан бирга ўсиб келаётган меҳнат ресурсларидан янада самарали фойдаланиш учун меҳнат бозорини модернизация қилиш лозим. Меҳнат бозоридаги баъзи тамойилларга ўзгартиришлар киритиш лозим. Асосий ўзгариш сифатида самарали бандлик ҳамда юқори малакали, юқори иш ҳақи билан таъминланган янги иш ўринларини ташкил қилиш сиёсатига ўтишни кўрсатиш мумкин. Шу билан бирга иқтисодиёт тармоқларида талаб кучли бўлган мутахассисликларни тайёрлаш ва қайта тайёлаш тизимини янада ривожлантириш лозим.

### Хулоса ва таклифлар

Мазкур тадқиқот иши соҳасига тегишли назарий ва амалий адабиётларни ўрганиш ҳамда, олиб борилган илмий изланишлар қуйидаги хулосаларни чиқаришимизга имкон берди.

А) "Меҳнат ресурслари" ўзининг мазмунига кўра, "иқтисодий фаол аҳоли" тушунчасидан кенгрокдир. Иқтисодий фаол аҳолидан ташқари меҳнат ресурслари яна меҳнатга лаёқатли ёшдаги ўқувчиларни ҳам, шунингдек, ана шу ёшдаги уй бекалари ва мамлакатнинг қолган барча аҳолисини, яъни ишсиз бўлмаса ҳам, қандайдир сабабларга кўра, мамлакат хўжалигида иш билан банд бўлмаган аҳолини ҳам ўз ичига олади. "Ишчи кучи" тушунчаси кўп ишлатилсада, унинг чегараси аниқ белгиланмаган. Баъзан иш кучи деганда ҳам ҳақиқий ходимлар, ҳам потенциал ходимлар, яъни амалда ўша "меҳнат ресурслари"нинг ўзи тушунилади. Кўпинча бу тушунча тор маънода - ходимларнинг умумий сонини англатади.

В) Меҳнат ресурслари бутун аҳолига тааллуқли жараёнлар билан бевосита боғлиқлигини эътироф этган ҳолда, меҳнат ресурслари динамикасининг маълум даражада нисбий «мустақиллиги»га эътиборни қаратамиз. У мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши билан боғлиқ бўлган демографик асосни яхшироқ тушунишга ёрдам беради. Шу маънода «меҳнат ресурслари» ижтимоий ва демографик ривожланишни таҳлил қилиш ва асослаб беришнинг ўзига хос усулологик воситаси бўлиб майдонга чиқади.

С) Меҳнат ресурсларининг шаклланиш жараёнида уларнинг ёш-жинс гуруҳларига ҳамда аҳолининг шлим ва туғилиши коэффициентларини инобатга олиш муҳимдир. Меҳнат ресурслари шаклланишида меҳнат ресурсларининг тузилишига ёш нуқтаи назаридан эътибор қаратиш лозим. Негаки у айниқса бозор шароитида кўпроқ аҳамиятга эга. Амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлар муваффақияти ёшларнинг сонига кўп жиҳатдан боғлиқ. Ёшлар янги иқтисодий «рух»ни ўзлари ва мамлакат фойдаси учун муваффақиятлироқ ўзлаштириб оладилар.

D) Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш ва уларни тақсимлаш демографик ва ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг минтақавий шарт-шароитлари таъсирига анча кўпроқ учрайди. Демографик омилларнинг таъсири аҳолининг ёш тузилиши орқали намоён бўлади, у одатда, турли минтакаларда турлича бўлади. Меҳнатга лаёқатли ёшдаги кишиларнинг ишлайдиган ва ишламайдиган қисмларга бўлиниши маълум даражада ана шу билан белгиланади. Ижтимоий-иқтисодий омиллардан энг аҳамиятлилари: иқтисодий конъюнктура ва ишлаб чиқариш тузилмасидир. Иқтисодий конъюнктурага ишсизлар сони, ишлаб чиқариш тузилмасига эса, ходимларнинг тармоқлар бўйича, касблар, иш кучининг касбий тайёргарлиги боғлиқ бўлади.

E) Меҳнат ресурслари сифатида бандлар билан биргаликда потенциал ишчиларни тушуниш мумкин. Ашкilot персонали – бу рўйхат бўйича барча ишчилар. Ташкилотнинг персоналга бўлган эҳтиёжини аниқлашда меҳнат ресурсларидан самарали фойдланишни, терли категориядаги ишчиларнинг ўзаро муносабатаини оптималлаштирни, янги турдаги фаолият турларидан фойдаланиш учун фойдасиз ишчиларни ишдан бўшатиш лозим. Персоналга бўлган эҳтиёжни аниқлашда шунингдек, ишлаётган ишчилар кесимида ҳисоб-китоб олиб бориш керак. Ишчилар ҳаракатини характерлаш учун мутлақ ва нисбий кўрсаткичлардан фойдаланилади. Меҳнат ресурслари ҳаракати нтенсивлигини баҳолаш учун қуйидаги асосий кўрсаткичлардан фойдаланилади:

- Ишга қабул қилиш айланмаси коэффиценти
- Ишдан бўшатиш айланмаси коэффиценти
- Кадрлар қўнимсизлик коэффиценти
- Кадрлар доимийлиги коэффиценти
- Ишчи кучи ўриндошлик коэффиценти
- Таркибнинг доимийлик коэффиценти.

Персонални таҳлил қилишда бухгалтерлик ҳисоби, молиявий ва статистик ҳисоботлар маълумотлари, кадрлар бўлимида мавжуд бирламчи

маълумотлар, бухгалтерлик ҳужжатлар ва буйруқлар каби маълумот базаси ҳисобланади.

Ғ) Шунингдек ҳозирги вақтда меҳнат муносабатларида инсоннинг руҳий ҳолати ҳам муҳим аҳамиятга эга бўлиб келмоқда. Шунинг учун замонавий корхоналарда меҳнат ресурсларини бошқариш жараёнини баҳолашда юқорида таъкидланган меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолаш усулларидан ташқари сўровнома ва анкета усуллариининг турлича кўринишларидан фойдаланиш кузатилмоқда. Ушбу усуллари натижалари орқали раҳбарият ўзининг келажакдаги ҳатти-ҳаракатларини белгиламоқда.

Г) Ҳар бир мамлакатда шу мамлакатнинг географик жойлашуви, еҳадатлари тарихи ва анъаналаридан келиб чиққан ҳолда меҳнат ресурсларини бошқариш турлича ёндашувлар билан бошқарилади. Масалан АҚШда кўпроқ инсоннинг шахсий фазилатларидан ҳамда индивиднинг ўзига хос хусусиятларидан келиб чиқиб меҳнат ресурслари бошқарилади. Америка корхоналари инвестиция қилинган воситаларнинг тезкор айланмаси ва акциялар баҳосининг кўтарилишини асосий тактик вазифа сифатида кўрадилар. Худди мана шу кўрсаткичлар орқали бошқарув аппарати ишининг самарадорлиги аниқланади.

Шарқ мамлакати ҳисобланмиш Японияда эса ҳар бир инсоннинг шахсий фазилати эмас, балки бутун бир жамоанинг фаолияти бошқарилади. Бошқа сўз билан айтганда Япония корхоналарида ҳар бир ходим ўзини яхлит бир оила аъзо сифатида ҳис этади. Японияликларнинг тарихий хусусиятларидан келиб чиқиб, уларнинг ўз корхоналарига садоқати туфайли шу корхонада бир умр фаолият олиб боришларини кўришимиз мумкин. Бу ҳам меҳнат ресурсларини бошқариш соҳасидаги Япония менежментига хос хусусиятдир. Япония корхоналарида меҳнат ресурсларини бошқарув жараёни самарадорлиги шу корхонадаги ишчиларнинг кадрлар қўнимсизлиги ва мотивация (рағбатлантириш) жараёнининг самарадорлиги билан аниқланади.

Д) Замонавий корхона раҳбарлари корхонадаги меҳнат ресурсларини бошқаришга сарфланган ҳаражатлар ташкилотнинг умумий унумдорлиги ва

самарадорлиги ҳисобига қопланади. Корхонанинг умумий самарадорлиги ўз қолдига қўйган мақсадларга эришиш даражасига боғлиқ. Унумдорлик корхона даромадлари ва ҳаражатларини таҳлил қилиш йўли билан аниқланса, самарадорлик персонални бошқариш соҳасида корхона ўз олдига белгилаб қўйган мақсадлари билан персонални бошқаришдаги натижаларини таққослаш орқали аниқланади. Ташкилотнинг бошқа соҳаларида бўлгани каби персонални бошқариш соҳасида ҳам унумдорлик ва самарадорликни баҳолаш муҳим аҳамиятга эга. Бошқарув тизимини баҳолаш кадрлар бўлими фаолиятини ҳам ички, ҳам ташқи томондан баҳолаш лозим.

Кадрлар бўйича мутахассис мижозлари – бу корхона ичидаги ишчилар, шунингдек унинг ташқарисида кадрлар бўлимидаги персоналга алоқдор бўлганлардир. Корхона кадрлар билан ишлайдиган бўлим фаолиятини баҳолаш турли ҳил бўлиши мумкин. Жумладан, баъзи корхоналарда бу турдаги баҳолаш умуман мавжуд бўлмаслиги мумкин, баъзи корхоналарда бу баҳолаш тизимли йўлга қўйилган.

Ж) Меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигини оширишда кадрлар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш тизimini ривожлантириш, зарур. Бу борада мамлакатимизда амалга оширилган ишлар эътиборга лойиқ. Жумладан қабул қилинган Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури ва жорий қилинган ўн йиллик мажбурий таълим ва олий таълим тизимларининг узлуксизли таъминланганлиги сўзимизнинг яққол далилидир.

К) Мамлакатимизда меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифи мувозанатининг бузилиш муаммосининг ҳал қилиниши орқали меҳнат ресурсларини бошқариш самарадорлигига ҳам эришиш мумкин. Бунга меҳнат бозоридаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солишнинг янги, самарали ҳудудий усуллари, уларни меҳнат ресурслари ортиқча ва етишмайдиган ҳудудларга бўлган ҳолда, тадқиқ этиш орқали эришиш мумкин.

Л) Меҳнат унумдорлигининг барқарор ўсиши шароитида меҳнат ресурслари сонининг ўсиши ва боқимандалик юкининг пасайиши каби

демографик имкониятлар мамлакатимизнинг иқтисодий ўсишига муҳим омил бўлиб хизмат қилди.

Тадқиқотлар натижасида аниқланган муаммоларни бартараф этиш ҳамда корхоналарда меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолашнинг замонавий усуллари қўллаш нуқтаи назаридан қуйидаги илмий тавсия ва амалий таклифлар амалга оширилиши зарур деб ҳисоблаймиз:

1. Ўсиб келаётган меҳнат ресурсларидан янада самарали фойдаланиш учун меҳнат бозорини модернизация қилиш лозим. Меҳнат бозоридаги баъзи тамойилларга ўзгартиришлар киритиш лозим. Асосий ўзгариш сифатида самарали бандлик ҳамда юқори малакали, юқори иш хақи билан таъминланган янги иш ўринларини ташкил қилиш сиёсатига ўтишни кўрсатиш мумкин. Шу билан бирга иқтисодиёт тармоқларида талаб кучли бўлган мутахассисликларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизимини янада ривожлантириш лозим;

2. Корхонада мавжуд меҳнат ресурслари тўғрисида тўлиқ маълумот ва ахборотларга эга бўлиш учун ҳамда ушбу маълумотларни таҳлил қилиш осон бўлиш учун ягона электрон маълумотлар базасини яратиш зарур. Шунингдек, корхонадаги мавжуд меҳнат ресурслари ўқитиш ва қайта ўқитиш тизимини янада такомиллаштириш учун яратилган маълумотлар базасини билан боғлиқ ҳолда олиб бориш ҳамда ўқитиш оралиғидаги даврни қисқартириш лозим;

3. Миқдоран ўсиб келаётган меҳнат ресурсларинидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш учун меҳнат бозорини модернизация қилиш керак. Бунинг учун меҳнат бозори олиб борилаётган сиёсатнинг баъзи тамойилларга ўзгартиришлар киритиш керак.

4. Корхонада персонални бошқариш самарадорлигини тахлили ва ўрганиш жараёни қуйидаги босқичлардан ташкил топиши мақсадга мувофиқ:

- Ташкилот ва ушбу ташкилот бўлимларининг меҳнат ресурслари билан умумий, гуруҳ ва мутахассисликлар бўйича таъминланганликни баҳолаш ва ўрганиш лозим

- Кадрлар қўнимсизлигини аниқлаш ва ўрганиш зарур
- Меҳнат ресурслари захираларини аниқлаш ва улардан самарали фойдаланиш

## **Фойдаланилган адабиётлар**

### **I Ўзбекистон Республикаси қонунлари**

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т.: «Ўзбекистон» 2012.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрири). 1998 йил 1 май.
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси, 1996й. 21 декабрь
4. Ўзбекистон Республикасининг «Тадбиркорлик фаолиятининг кафолатлари тўғрисида» Қонуни, 2000 йил 25 май.
5. Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида» Қонуни. «Адолат», 1999 йил.
6. Ўзбекистон Республикасининг «Фермер хўжалиги тўғрисида»ги Қонуни. «Адолат», 1998 йил 30 апрель.
7. Ўзбекистон Республикасининг «Хўжалик юритувчи субъектлар фаолиятини давлат томонидан назорат қилиш тўғрисида» Қонуни, 1998 йил.
8. Ўзбекистон Республикасининг «Нодавлат нотижорат ташкилотлари тўғрисида» ги Қонуни. 1999 йил.
9. Ўзбекистон Республикасининг «Хусусий корхона тўғрисида»ги Қонуни, 2003 йил 11 декабрь.
10. «Ўзбекистоннинг Янги Қонунлари». Т.: «Адолат», 1999

### **II Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари ва қарорлари, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари**

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг –Кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатият билан давом эттириш. Ўзбекистон Республикаси президенти И.Каримовнинг 2012 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ҳамда 2013 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устивор йўналишларига бағишланган Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. 2013 йил 18 январ Т.:”Ўзбекистон” 2013 йил.

2. Каримов И.А. Ўзбекистон мустақилликка эришиш оstonасида. Т.: “Ўзбекистон”, 2012. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2011 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2012 йилга мўлжалланган энг муҳим устивор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги “2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув қўлланма.-“Ўқитувчи” НМИУ, 2012.- 282

3. Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. Ўзбекистон Республикаси Олий мажлис қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси.Т: Ўзбекистон, 2011.-53 б.

4. Каримов И.А. 2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади. Т.: “Ўзбекистон”, 2012. – 36 б.

5. Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. Т.: “Ўзбекистон”, 2011. – 56 б.

6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ўзбекистон Республикаси давлат ва жамият қурилишида Хотин-қизлар ролини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида» // Республика Президенти фармонлари 1995-1999 йй.Т. 2000. 354-355-бетлар.

7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларини аниқ йўналтирилган тарзда қўллаб-қувватлашни кучайтириш тўғрисида»ги Фармони, 2002 йил 25 январь.

8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Қишлоқ хўжалигида ислохотларни чуқурлаштиришнинг энг муҳим йўналишлари тўғрисида»ги Фармони, 2003 йил 24 март.

9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2004-2009 йилларда мактаб таълимини риожлантириш Давлат умуммиллий дастури тўғрисида»ги Фармони, 2004 йил 21 май.

10. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларини аниқ йўналтирилган тарзда қўллаб қувватлашнинг 2002-2003 йилларга мўлжалланган дастурини амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори, 2002 йил 25 январь

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

12. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори, 2002 йил 19 март.

13. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «2004-2009 йилларда мактаб таълимини ривожлантириш Давлат умуммиллий дастурини амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори, 2004 йил 9 июль.

### **III Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг асарлари**

1. Каримов И.А. Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат, мафкура. 1-жилд. Т.: «Ўзбекистон», 1996. 44 б.

2. Каримов И.А. Биздан озод ва обод Ватан қолсин. 2-жилд. Т.: «Ўзбекистон», 1996. 112 б.

3. Каримов И.А. Ватан саждагоҳ каби муқаддасдир. 3-жилд. Т.: «Ўзбекистон», 1996. 33 б.

4. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. 3-жилд. Т.: «Ўзбекистон», 1996. 269 б.

5. Каримов И.А. Ҳозирги босқичда демократик ислохотларни чуқурлаштиришнинг муҳим вазифалари. (Биринчи чақириқ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг У1 сессиясида сўзланган нутқ. 1996 йил 29 август). Т.: «Ўзбекистон», 1996. 12-бет.

6. Каримов И.А. Ислохотлар йўлида қатъиятли бўлиш - бугунги кун талаби. Т.: «Ўзбекистон», 1997. 46 б.

7. Каримов И.А Ўзбекистон XX1 аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. 6-жилд. Т.: «Ўзбекистон», 1998. 326 б.

8. Каримов И.А Асосий мақсад - иқтисодий юксалишга эришишдир. 35 б. (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси мажлисида сўзланган нутқ. 1997 йил 29 июль). Т.: «Ўзбекистон», 1997.

9. Каримов И.А Баркамол авлод - Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори. (Биринчи чақириқ Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси 1X сессиясида сўзланган нутқ. 1997 йил 29 август). Т.: «Шарқ», 1997. 13 б.

10. Каримов И. “Биз келажагимизни ўз қўлимиз билан курашимиз”. Т.: 7-жилд. 415 б.

11. Каримов И.А Тадбиркорлик-юксалиш гарови. (Ўзбекистон Республикаси вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил биринчи ярмидаги иқтисодий ислохотлар якунига бағишланган йиғилишдаги маъруза, 1999 йил 27 июль). 8-жилд. Т.: «Ўзбекистон», 2000. 327 б.

12. Каримов И.А Иқтисодиётни эркинлаштириш ва ислохотларни чуқурлаштириш-энг муҳим вазифамиз. Т.: «Ўзбекистон», 2001. 87 б.

13. Каримов И.А “Бизнинг бош мақсадимиз- жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислох этишдир”(Олий Мажлис Қонунчилик палатаси ва Сенати кўшма мажлисидаги маъруза) «Ўзбекистон» НМИУ, 2005. 93 б.

14. Каримов И.А Ўзбекистон Хотин-қизлари республика конференцияси қатнашчиларига. ||Халқ сўзи 2004 йил 14 август.

#### **IV Асосий адабиётлар**

1. Абдуганиев А.А., Мирзакаримова М. Ўтиш даври иқтисодиётида меҳнат бозори. Т.: «Меҳнат», 1999. 98 б.

2. Абдуганиев А.А., Худойбердиев З.Р. Қишлоқнинг долзарб иқтисодий муаммолари: ишсизлик, тадбиркорлик, ижтимоий муҳофаза. Наманган. 1995.

3. Абдурахмонов Қ.Х., Назаров А.Ш. Меҳнатни илмий асосда ташкил этиш. Ўқув қўлланмаси. Т.: «Ўқитувчи», 1987.
4. Абдурахмонов Қ.Х., Одегов Ю.Г. Управление трудовым потенциалом в условиях рыночной экономики. Т.: «Меҳнат», 1991.
5. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф. Меҳнат иқтисоди (Ўқув-услубий материаллар). Т.: ТДИУ, 1996.
6. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Персонални бошқариш. Ўқув қўлланма. Т.: «Шарқ», 1998.
7. Абдурахмонов Қ.Х., Муртазаев Б.Ч. Меҳнат бозори. Ўқув қўлланмаси. Т.: ТДИУ, 1999. 122 б.
8. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт) Дарслик. Т.: «Меҳнат», 2004. 670 б.
9. Абулқосимов Х., Ваҳобов А., Раҳимова Д., Нарбаев Б. Ўзбекистонда иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш ва иқтисодиётни эркинлаштириш йўллари. Т.: 2001.
10. Абулқосимов Х.П. Проблемы государственного регулирования экономики в современных условиях. Т.: ТДТУ 1994.
11. Абулқосимов Х.П. Шаклланаётган бозор иқтисодиётида инсон омили ва уни фаоллаштириш йўллари. Т.: ТМИ нашриёти, 2005. 225 б.
12. Андрианов В.Д., Кузнецов А.Н. Специальные экономические зоны в мировой экономике. - М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 1998. - 59с.
13. Аникин А.В. Юность науки. Жизнь и идеи мыслителей – Экономистов до Маркса. – М.: Политиздат, 1978. – 382 с.
14. Ахинов Г.А. Экономические основы социальной политики государства в условиях переходной экономики России. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 1997.-208с.
15. Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л. Современные теории занятости: Учеб.пособие для вузов. - М.:ЮНИТА-ДАНА, 2001.-190с.

16. Вороновский Ю.В. Трудовые ресурсы и подготовка кадров в Узбекистане. Т. Ўзбекистон. 1976.
17. Волгин Н.А., Буланов В.С. Рынок труда: Учебник. М.: Изд-во «Экзамен», 2003. 35 с.
18. Вереникин А.О. Занятость и государство в переходной экономике. - М.: Экономический факультет, ТЕИС, 1998.
19. Гафали М., Касаев А. Ривожланишнинг ўзбек модели: тинчлик ва барқарорлик – тараққиёт асоси. Т.: «Ўзбекистон» 2001.
20. Грузинов В.П. Экономика предприятия и предпринимательство. М.: Софист, 1994. с. 234.
21. Гильденгерш М.Г. Безработица в России: сухость формы, социальные последствия в условиях перехода к рынку. - САБ Университет экономики и финансов, 1995. с. 198.
22. Герчикова И.Н. Международные экономические организации: регулирование мирохозяйственных связей и предпринимательской деятельности. Учеб. пособие. - М.: Изд-во «Консалтбанкир», 2002.
23. Дьянов А.Я. Методические аспекты исследования рынка труда в условиях перехода к рыночным отношениям. - Уфа, БГУ. - 1997. с. 208
24. Доклад о человеческом развитии Узбекистан 2000. 75-бет. Статистик иловалар. 31-жадвал.
25. Заславский И.Е. Труд, занятость, безработица. М.: Наука, 1992
26. Золин И.Е. Современные взгляды на рынок труда и механизм его функционирования. Ученые записки. - Н. Новгород: ВВАГС, 2001. 8с.
27. История экономических учений. Учеб. «Изд-во ПРИОР», 2000. 214с.
28. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Экономика, 1993. - 306 с.
29. Кузнецова Л.А., Нестеренко И.Ю., Мельникова А.П. Рынок труда и занятость населения. Учебное пособие. Челябинск, 1994. - 144 с.
30. Кураков Л.П. и др. Трудовые ресурсы и занятость населения. Учебное пособие. – М. Пресс-сервис, 1994. - 120 с.

31. Лившиц А.Я. Введение в рыночную экономику.-М. Высшая школа.1994.
32. Максакова Л. Миграция населения: проблемы регулирования.Т.: Эльдинур. 2001. -180 с.
33. Максакова Л. Миграция и рынок труда в странах Средней Азии. Т.:Брейд-Стайл. 2002. 136 с.
34. Максакова Л.Демографические проблемы занятости в Узбекистане. Т.: «Ўзбекистон», 1989.-148 с.
35. Михайлушкин А.И. «Международная экономика». Учебник. М.: Высшая школа 2002.244 с.
36. Мэнкью Грегори Н. Принципы макроэкономики. Учебник для вузов.2-изд-е-СПб.: Питер, 2003. 507 с..
37. Рахимова Д.Н. Трудовой потенциал Узбекистана в условиях переходной экономики: проблемы развития и эффективного использования. Т.: ТашГТУ им.А.Беруни, 1998.
38. Роҳин С.Ю. Занятость женщин в переходной экономике России. М.; 1996.
39. Убайдуллаева Р.А Трудовые ресурсы и эффективность их использования.Т.: Ўзбекистон.1979.
40. Фридмен Мильтон «Теория функции потребления» (1957г.).М.: Изд-во “Наука” 1998. 433 с.
41. Худойбердиев З.Р. Бандлик (Иқтисодий ва сиёсий талқин). (Илмий рисола) Наманган - 2003.103-бет
42. Хўжаев Н, Сатторов Н. Занятость, моделирование и рынок труда. Т.: «Меҳнат», 1993.88 б.
43. Шишкин А.Р. Экономическая теория. М.: «Владос», 1998.с.201.
44. Шарашников Б.М. Рынок и занятость.|Соц.аспект-М.: Луч, 2001-125с.
45. Шодмонов Ш., Ганихўжаева Ф. «Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитида ижтимоий такрор ишлаб чиқариш» Т., «Меҳнат», 1993.

46. Ёлмасов А., Шарифхўжаев М. Иқтисодиёт назарияси. Т.: “Меҳнат”, 1995. 275 б.
47. Ғуломов С. Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитида аҳоли бандлиги. Тошкент, ТошДИУ, 1999. 343 б.
48. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. М.: Изд-во МГУ, 1996. с.328.
49. Юлдашев М.И. Региональные факторы формирования рынка труда. Санкт-Петербург. 1993.
50. Юлдашев М, Хыжаев Н. Безработица, занятость, рынок труда и их моделирования. Т.: 1993. с.143.
51. Яхонсон Я. Состояние и результаты Шведской политики на рынке труда трудовых ресурсов. Стокгольм, 1996. с.196

#### **V Қўшимча адабиётлар**

1. Владимирова Л.П. Экономика труда. (Учебное пособие). –М.: Издательский Дом «Дашков и К», 2000.
2. Ерохина Р.И. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии – Минск: 2005
3. Золотогоров В.Г. Экономика: энцикл. словарь - Минск: 2003
4. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда: учебник – М.:2003
5. Каримова Д.М. (и.ф.д. ўрта ва узоқ истикболда ижтимоий ривожланишни таҳлил қилиш ва прогнозлаш лойихаси раҳбари), Цхай Л.А (МТваПИ кичик илмий ходими) Макроиқтисодий тадқиқотлар ва прогнозлаш институти мутахассислари амалга оширган эконометрик таҳлиллари натижалари..
6. Маренков А. Управление трудовыми ресурсами Издательство: ФЕНИКС. 2004
7. Нехоронева Л.Н. Экономика предприятия: учебное пособие для вузов – Минск 2004

8. Погосян Г.Р. Л.И. Жуков. Экономика труда: учебник– М.: Экономика 1991

9. Скамай Л.Г. Трубочкина М.И. Экономический анализ деятельности предприятий. ИНФРА – М.: 2004

## **VI Даврий нашрлар, статистик тўпламлар ва ҳисоботлар**

1. Ўзбекистон Республикасининг 2000 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг асосий кўрсаткичлари.Т.: 2001.

2. Ўзбекистон Республикасининг 2001 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг асосий кўрсаткичлари.Т.: 2002.

3. Ўзбекистон Республикасининг 2002 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг асосий кўрсаткичлари.Т.: 2003.

4. Ўзбекистон Республикаси Давлат Статистика Қўмитаси Ўзбекистон Республикасининг 2003 йил статистик ахборотномаси.Т.2004.

5. Государственнўй Комитет Республики Узбекистан по статистике. Статистическое обозрение Республики Узбекистан за 2004 год. Т.:2005.

6. Меҳнат биржаларининг маълумотлари.

7. Махсуталиев А. Меҳнат бозорига янги назарий-таҳлилий қараш. || Ж.Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси.-2002.12-сон.62-63 б.

8. Муртазина Р. Мустақиллик йилларида Ўзбекистон аҳолисининг ўсиши. || Ж. «Бозор, пул ва кредит», 2001, №9.

9. Самарали Иқтисодий Сиёсат Маркази «Ўзбекистон иқтисодиёти» Таҳлилий шарҳ №1, №2, №3 январ 2004 - №8 март 2005.

10.Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳоли ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги маълумотлари.

11.Ўзбекистон Республикаси хотин-қизлар Қўмитаси йиллик ҳисоботлари.(1999-2004 йй.)

12.«Ижтимоий фикр» жамаот фикрини ўрганиш Маркази. Фридрих Эберт номидаги Фонд. «Мустақил Ўзбекистон хотин қизлари» (социологик тадқиқотлар натижалари).

13.Қосимова Г. ”Кучли ижтимоий сиёсатнинг устувор йўналишлари”, || Ж. “Бозор, пул, кредит” 2004. №3. 55-б.

### **VII Интернет сайтлари**

<http://www.mintrud.uz> (Ўзбекистон Республикаси меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлиги)

<http://www.niiturda.uz> (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Республика аҳоли бандлиги, меҳнатни муҳофаза қилиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш илмий маркази)

<http://www.stat.uz> (Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси)