

IQTISODIY BARQARORLIKNI TA'MINLASHDA MEHNAT RESURLARINI BOSHQARISHNING AHAMIYATI

B.Soatqulov

Jizzax politexnika instituti,

Iqtisodiyot va menejment kafedrası o'qituvchisi

Kuzmina Svetlana Nikolaevna

Sankt-Peterburg davlat elektrotexnika universiteti, Iqtisodiyot fanlari doktori,
professor

Annotatsiya. Maqolada bugungi globallashuv davrida iqtisodiyotda inson resurslarini boshqarishning nazariy asoslari ko'rib chiqiladi. Tadqiqot inson resurslari ishlab chiqarishni samarali tashkil etish va mahsulot sifatini yaxshilashning asosiy omili ekanligiga asoslanadi.

Kalit so'zlar. Inson resurslari, strategik boshqaruv, ishchi kuchi.

ВАЖНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СТАБИЛЬНОСТИ

Б. Сааткулов

Джизакский политехнический институт, Преподаватель кафедры экономики
и управления

Кузьмина Светлана Николаевна

Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет,
доктор экономических наук, профессор

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические основы управления человеческими ресурсами в экономике в сегодняшнюю эпоху глобализации. Исследование основано на том, что человеческие ресурсы являются ключевым фактором эффективной организации производства и повышения качества продукции.

Ключевые слова. Человеческие ресурсы, стратегическое управление, рабочая сила.

THE IMPORTANCE OF LABOR RESOURCE MANAGEMENT IN ENSURING ECONOMIC STABILITY

B.Soatkulov

Jizzakh Polytechnic Institute,

Teacher of the Department of Economics and management

Kuzmina Svetlana Nikolaevna

Saint Petersburg State Electrotechnical University

Doctor of economic sciences, professor

Annotation. The article covers the theoretical foundations of Human Resource Management in the economy during today's globalization. The study is based on the fact that human resources are the main factor in the effective organization of production and improving the quality of products.

Key words: Human Resources, Strategic Management, manpower.

Mehnat resurslari psixofiziologik va intellektual fazilatlar tufayli moddiy tovarlar yoki xizmatlarni ishlab chiqarishga qodir bo'lgan mamlakat aholisining mehnatga layoqatli qismini anglatadi. Mehnat resurslariga iqtisodiyotda band bo'lgan va ishlamaydigan, ammo ishlashga qodir bo'lgan odamlar kiradi.

“Mehnat resurslari” tushunchasi mamlakat, mintaq, sanoat yoki har qanday professional guruh doirasidagi mehnatga layoqatli aholini tavsiflash uchun ishlatiladi. Shu bilan birga, iqtisodiy fan va amaliyotda, tashkilotning inson resurslari, mazmuni va semantik yukiga ega bo'lgan inson kapitali kabi tushunchalar ham qo'llaniladi. Ular bir-birini to'ldirib, ushbu kontseptsiyalarning tashuvchisi tomonlarini - odamni ochib beradi. Turli atamalarni qo'llash ham muhimdir, chunki o'rnatilgan xalqaro standartlar mavjud bo'lib, ular asosida mamlakatlar o'rtasida taqqoslash mumkin.

Inson resurslari - boylikni sevadigan asosiy tashkilotni aks ettiradigan tushuncha, bu resursni ko'paytirish, rivojlantirish va ishlatish uchun sharoit yaratishda gullab-yashnashi mumkin. Har bir insonning manfaatlarini hisobga

olgan holda, "Insoniy resurslar" tushunchasi "mehnat resurslari" va "xodimlar" ga qaraganda ko'proq imkoniyatlarga ega, chunki unda odamlarning ijtimoiy-madaniy xususiyatlari va shaxsiy psixologik xususiyatlari jamlangan. Boshqa barcha turdagi resurslardan (moddiy, moliyaviy, axborot va boshqalar) farqli o'laroq, inson resurslarining o'ziga xos xususiyati quyidagicha:

- odamlar aql-idrokka ega, shuning uchun ularning tashqi ta'sirga (boshqaruvga) bo'lgan munosabati mexanik emas, balki hissiy jihatdan ma'noga ega; menejment sub'ekti bilan odamlar o'rtasidagi o'zaro ta'sir jarayonlar ikki tomonlama;
- aql-idrokka ega bo'lish tufayli odamlar doimiy ravishda takomillashib, rivojlanib borishga qodir, bu har qanday jamiyat yoki alohida tashkilotning samaradorligini oshirishning eng muhim va uzoq muddatli manbai hisoblanadi;
- odamlar ma'lum maqsadlarni qo'yib, ma'lum bir faoliyat turini (ishlab chiqarish yoki ishlab chiqarish bo'lmagan, aqliy yoki jismoniy) ongli ravishda tanlaydilar.

Inson kapitali (CHC) ning ko'plab ta'riflari mavjud, ular orasida inson kapitali nazariyasining asoschilari Gari Becker va Teodor Shuls ham bor. Ular Cheka tushunchasini faqat bilim tashuvchisi sifatida odam bilan bevosita bog'ladilar. Ular jamiyat va iqtisodiyot rivojlanishining asosiy omili sifatida ta'limga alohida ahamiyat berishdi. Hozirgi vaqtda Chekaning bunday ta'rifi torroq ko'rinadi. Inson kapitali nafaqat ta'lim, bilim, tarbiya, ilmga ega mutaxassislarni, balki intellektual mehnat vositalari va Chekani ishlab chiqarish funktsiyalarini bajarish nuqtai nazaridan ishlashi uchun atrof-muhitni ham o'z ichiga oladi. Darhaqiqat, mutaxassis o'z ishining dasturiy ta'minotisiz, zarur ma'lumot manbalari, ma'lumotlar bazasi, usullari va texnologiyalarisiz zamonaviy sharoitda o'z ishini, vazifalarini bajara olmaydi. chunki hayotning yuqori sifatisiz, mutaxassis bu mamlakatda ishlamaydi, aksincha unga intellektual mehnat uchun qulay sharoitlar yaratiladigan mamlakatga jo'naydi.

Inson resurslaridan foydalanish samaradorligining asosiy ko'rsatkichlari quyidagilardir: mehnat unumdorligi, boshqaruv apparati ishchilariga to'g'ri keladigan tezkor ishchilar soni, umumiy xarajatlardagi mehnat xarajatlarining ulushi, mehnat unumdorligi va o'rtacha ish haqining o'zgarishi sur'ati, majburiy mehnatdan voz kechish natijasida yo'qotishlar va boshqalar.

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

Tashkilotning kadrlar harakati ko'rsatkichlari:

Pensiya darajasi - bu ma'lum vaqt oralig'ida barcha sabablarga ko'ra ishdan bo'shatilgan ishchilar sonining o'sha davrdagi o'rtacha ishchilar soniga nisbati. Doimiy shtat koeffitsienti - bu butun hisobot yilidagi ish haqi bo'yicha ishchilar sonining yil bo'yicha o'rtacha ishchilar soniga nisbati. Shu bilan birga, yil davomida barcha sabablarga ko'ra ishdan bo'shatilganlar (boshqa tashkilotlarga o'tkazilish bundan mustasno) 1 yanvar holatiga xodimlar ro'yxatidan chiqariladi, ammo hisobot yilida qabul qilinganlar safidan chiqarilganlar bundan mustasno emas. Xodimlarning ish haqi nisbati ma'lum vaqt ichida ishdan bo'shagan yoki ishdan bo'shatilgan ishchilar sonini o'z xohishiga ko'ra yoki tashkilot tashabbusi bilan o'sha davrdagi o'rtacha raqamga bo'lish yo'li bilan aniqlanadi.

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

Tovar ayirboshlash darajasi quyidagi omillar bilan belgilanadi:

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

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

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

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

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

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. M. Azlarov "Inson resurslarini boshqarish" O'quv qo'llanma. Toshkent-Iqtisodiyot 2019 312 b.
2. Qobilov. Sh.R. Kadrlar menejmenti: Darslik. – T.: O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi, 2013. – 711 b.
3. Shodmonov Sh.Sh., G'afurov U.V. Inson resurslarini strategik boshqarish (darslik). – T., «Iqtisod-moliya» nashriyoti, 2010. – 646 b.
4. Abdurahmanov Q.X., Abduramanov X.X. Mehnat resurslarini boshqarish. O'quv qo'llanma. "Tafakkur bo'stoni", Toshkent-2014. 272 b.
5. Umirova, G. (2024). Qurilish sanoati korxonalari boshqaruv mexanizmining iqtisodiy samaradorligini oshirish. *Qo'qon universiteti xabarnomasi*, 10, 92-95.

6. Shodiboyevna, U. G. (2024). Qurilish korxonalari boshqaruv mexanizmining samaradorligini takomillashtirish. *Raqamli iqtisodiyot (Цифровая экономика)*, (8), 116-124.