

# TADBIRKORLIK SUBYEKTLARI MEHNAT RESURLARIDAN SAMARALI FOYDALANISH

**Obidova Feruza Yaxyoyevna**

**JizPI "Iqtisodiyot va menejment" kafedrası dotsenti**

**Annotatsiya:** ushbu maqolada, tadbirkorlik subyektlarining hozirgi kundagi ahamiyati hamda tadbirkorlik subyektlarining mehnat resurslaridan samarali foydalanish zaruriyati haqida ma'lumotlar berilgan.

**Kalit so'zlar:** tadbirkorlik, ishlab chiqarish, diversifikatsiyalash, modernizatsiyalash, kichik va xususiy tadbirkorlik.

**Annotation:** this article provides information on the current importance of business entities and the need for effective use of labor resources of business entities.

**Keywords:** entrepreneurship, production, diversification, modernization, small and private entrepreneurship.

O'zbekiston Respublikasining hozirgi rivojlanish bosqichida, ya'ni milliy iqtisodiyotda ishlab chiqarishni diversifikatsiyalash va modernizatsiyalash, ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirish sharoitida mehnatni tashkil etish u yoki bu xo'jalik faoliyati turi bilan shug'ullanuvchi korxonaning nafaqat o'ziga xos xususiyati bilan, balki milliy iqtisodiyotning rivojlanish bosqichi xususiyatlari bilan uzviy bog'liq kichik va xususiy tadbirkorlikni yanada rivojlantirishning ustuvor vazifalari sifatida kichik korxonada xodimlarini samarali mehnat qilish usullariga o'rgatish, mehnat potensialidan foydalanishni ratsional usullariga o'tish, ilg'or mehnat tajribalarini targ'ib qilish, samarali mehnat usullarini joriy etish hisobiga xarajatlarni kamaytirish kabi bir qancha vazifalar eng ustuvor vazifa hisoblanadi.

Bularning barchasi kichik korxonalarda mehnatni tashkil etish bilan bog'liq bo'lgan vazifalardir. Shuning uchun ham mehnatni tashkil qilish jarayoni ko'p

qirrali jarayon bo‘lib, o‘ziga xos tadbirlar tizimi sifatida qaraladi. Bu tadbirlar ishchi kuchidan ratsional foydalanish, ishlab chiqarish jarayonida xodimlarni joy-joyiga qo‘yish, mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi, mehnat me‘yorlari va rag‘batlari, ish joyini tashkil etish va qulay mehnat sharoitlarini yaratish kabilarni ham o‘z ichiga oladi. Ushbu tizimni amal qilishi holatida inson nafaqat ishchi sifatida, balki inson sifatida uning individual qobiliyatiga, kasbiy faoliyati xususiyatiga e‘tibor qaratiladi. Bu holat o‘z navbatida ishlab chiqarishni samarali, zamonaviy tashkil qilishga o‘tish uchun zarurat hisoblanadi yoki zamonaviy ishlab chiqarish korxonalarining maqsadini tashkil etadi.

Demografik jarayonlarga bog‘liq holda, yurtimizda mehnat resurslari soni kun sayin ortib bormoqda. Ishchi kuchining qayta taqsimlanishi, uning mehnat bozoridagi harakatiga, binobarin, ishchi kuchiga bo‘lgan talab va taklif o‘rtasidagi miqdor-sifat jihatidan muvofiqlikka erishish ko‘lamlariga bevosita ta’sir etuvchi omillar ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning yangicha sharoitlarini shakllantiradigan makroomillarga bog‘liqdir.

Shuning uchun ham ishsizlik miqyosining haddan ziyod oshib ketishining oldini olish va ishsizlarni ishga joylashtirishga yordam berish bo‘yicha amalga oshiriladigan chora-tadbirlar quyidagilardan iborat bo‘lmog‘i lozim:

- mehnat munosabatlari sohasida ijtimoiy hamkorlikning uch tomonlama mexanizmini takomillashtirish;
- mamlakatning har bir hududida mehnat zahiralari va ish joylari sonining ham sifat, ham soni jihatidan o‘shirish mutanosibligiga erishish;
- yangi taraqqiy etgan tarmoqlar va faoliyat turlarini rivojlantirish yo‘li bilan yangi ish joylarini barpo etish.

Bu tadbirlarni amalga oshirishda zamonaviy sanoat tarmoqlari, kichik va xususiy biznes, xizmat ko‘rsatish sohalarida ish bilan bandlik innovatsion turlarini kengaytirishga ahamiyat berish kerak bo‘ladi, shuningdek:

- ish bilan bandlikning tarmoq va kasbiy tarkibini takomillashtirish;
- iqtisodiyotda oqilona ish bilan bandlikni ta’minlash;

– mehnat bozorida raqobat mexanizmini yo‘lga qo‘yish samaradorligini oshirish, ishchi kuchining sifat ko‘rsatkichlarini to‘xtovsiz oshirib borish;

– samarali va “egiluvchan” mehnat bozorini shakllantirish, mehnat bozori infratuzilmasining innovatsion rivojlanishini ta‘minlash, xodimlarning kasbiy harakatchanligini oshirish shu bilan birga mehnat bozorining alohida segmentlariga ta‘sir ko‘rsatish orqali ishsizlarda yangi kasblarga qiziqish uyg‘otish;

– mehnat bozorida faol siyosat olib borish borasidagi rivojlangan mamlakatlar tajribasidan keng foydalanish, jamoat ishlarini kengaytirish, ishsizlarni o‘qitish, qayta o‘qitish tizimini va yangi ish joylarini barpo etish;

– yoshlar o‘rtasida ishsizlikni kamaytirish choralarini ishlab chiqish.

Personaldan samarali foydalanishga intiladigan har bir rahbar quyidagilarni bilishi zarurdir:

– barcha xodimlarni bir xilda motivatsiyalaydigan rag‘batlantirish tizimi bo‘lishi mumkin emas;

– muayyan rag‘batlantirish tizimi muayyan kishi yoki ustunlik qiladigan ehtiyojlari o‘xshash bo‘lgan kishilar guruhi uchun ishlab chiqilishi (yoki umumiy tizim individuallashtirilishi) lozim;

– personalning ustunlik qiluvchi ehtiyojlari va motivatsiyasi monitoringi–personal bo‘yicha rahbarning majburiyati va zarur faoliyat bo‘g‘ini.

Xorijiy mamlakatlar tajribasi shundan dalolat beradiki, rag‘batlantirish tizimidan motivatsiya tizimiga o‘tishning uddasidan chiqqan korxonalar yuqori raqobatbardoshlik darajasiga albatta erishgan. Bu tushunchalarning o‘zgarishigina emas, balki juda yuqori darajali menejment ko‘rsatkichlaridan biri hisoblanadi: xodimlar motivlarining barcha rang-barangligi va o‘ziga xosligi rag‘batlantirish tizimi o‘rnini egallagan mos keluvchi motivatsiya tizimida aks etadi.

Personal motivatsiyasi tizimini tahlil qilish shuni ko‘rsatdiki, tanlangan obyektlarda personalni boshqarish ma‘muriy, iqtisodiy va ijtimoiy-psixologik usullarni birga olib borish orqali amalga oshiriladi. Motivatsiya tizimi asosi moddiy rag‘batlantirish hisoblanadi, shu bilan bir qatorda sog‘liqni saqlash va ta‘lim tizimini rivojlantirish mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligining

muhim tarkibiy qismlaridan biri bo‘lib qolmoqda.

Tadbirkorlik subyektlari mehnat resurslaridan foydalanish va xodimlar motivatsiyasi o‘rtasidagi aloqa, personal motivatsiyasi tizimini tahlil qilish shuni ko‘rsatdiki, tadbirkorlik subyektlarida personalni boshqarish ma‘muriy, iqtisodiy va ijtimoiy-psixologik usullarni birgalikda olib borish yordamida amalga oshiriladi. Motivatsiya tizimi asosi moddiy rag‘batlantirish hisoblanadi, shu bilan bir qatorda sog‘liqni saqlash va ta‘lim tizimini rivojlantirish mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligining muhim tarkibiy qismlaridan bo‘lib qolmoqda.

Bugungi kunda tadbirkorlik korxonalarida xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirishning asosiy yo‘nalishlaridan biri quyidagilar bo‘lishi kerak:

-korxonaning inson resurslaridan samarali foydalanish orqali xarajatlarni kamaytirish hamda xodimlarning samaradorligini oshirishga qaratilgan xodimlar sonini optimallashtirish;

-xodimlarni rag‘batlantirish tizimini takomillashtirish, mehnat unumdorligini oshirish, xarajatlarni kamaytirish, mahsulot (ishlar, xizmatlar) sifatini yaxshilash va xodimlarning rentabelligini oshirish;

-ishlab chiqarishni modernizatsiyalash, innovatsion texnologiyalarni joriy etish orqali yuqori samarali ish o‘rinlarini yaratish;

-korxonaning joriy va uzoq muddatli samaradorligini ta‘minlashga imkon beradigan xodimlarni baholash reytingini joriy etish.

Hozirgi rivojlanish bosqichida kichik biznes va xususiy tadbirkorlik samarali mehnat bozorining yetarli darajadagi rivojlanish sur‘atini olgani yo‘q, u aksariyat holatlarda kapitalaning dastlabki jamg‘armasiga mo‘ljallangan bo‘lib, uni ijobiy rivojlantirish va tarkibiy o‘zgarishlarni amalga oshirish, tahlillarga asosan aytish mumkinki, bu sohada katta imkoniyatlar mavjud ekanligini ko‘rsatmoqda. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishning mehnat faoliyatini tashkil etish xususiyatlari, vazifalari, tarkibi va taraqqiyot asoslarini o‘rganish muhim ahamiyatlardan biridir. Tadbirkorlikni rivojlantirishda motivatsiya omillaridan foydalanishning zamonaviy holatini o‘rganish maqsadga muvofiqdir. Kichik biznesning innovatsiya negizida rivojlanishini ta‘minlash borasida chora

tadbirlarni ishlab chiqish, innovatsiyalarni yaratish va muntazam ravishda kichik biznes subyektlariga joriy etib borilishini ta'minlash lozimdir.

Kichik korxonalarda mehnatni tashkil etish bilan bog'liq bo'lgan vazifalardan biridir. Shuning uchun ham mehnatni tashkil qilish ko'p qirrali jarayon bo'lib, o'ziga xos tadbirlar tizimi sifatida qaraladi. Bu tadbirlar ishchi kuchidan ratsional foydalanish, ishlab chiqarish jarayonida xodimlarni joy-joyiga qo'yish, mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi, mehnat me'yorlari va rag'batlari, ish joyini tashkil etish va qulay mehnat sharoitlarini yaratish kabilarni o'z ichiga oladi. Bu hol o'z navbatida ishlab chiqarishni samarali, zamonaviy tashkil qilishga o'tish uchun zarurat hisoblanadi yoki zamonaviy ishlab chiqarish korxonalarining maqsadini tashkil etadi. Tadbirkorlik korxonalarida xodimlarni boshqarishning innovatsion usuli korxonalar, jamoa kapitali va jamoa mehnatining motivatsiyasiga asoslangandir. Shu sababdan, xodimlarni boshqarishning innovatsion usuli jamoat birlashmalari, aksiyadorlik jamiyatlarida ma'lum tamoyillardan foydalangan holda bilvosita iqtisodiy usullar asosida hosil qilinishi lozim.

#### **Adabiyotlar:**

1. Управление качеством: лекции / Е. М. Белый, И. Б. Романова. Ульяновск, Улгу, 2017. 86 с.
2. Инструменты и методы управления качеством: учебник / В. В. Шушерин, С. В. Кортов, А. С. Цеткин. Екатеринбург: Гои ВПО УГТУ – УПИ, 2016. 202 с.
3. Obidova, Feruza Yaxyoevna. "QURILISH KORXONALARIDA BOSHQARUV SAMARADORLIGINI BAHOLASH USLUBIYOTI." *Educational Research in Universal Sciences* 2.4 (2023): 74-78.
4. Feruza, Obidova. "How to Create Effective Marketing Strategies for Your Business." *Vital Annex: International Journal of Novel Research in Advanced Sciences* 2.3 (2023): 12-17.
5. Umarova, Zevi Odilovna, and Feruza Yaxyoevna Obidova. "GLOBALLASHUV SHAROITIDA INNOVATSION LOYIHALARNI BOSHQARISH." *Educational Research in Universal Sciences* 2.3 (2023): 203-207.