MEHNAT RESURSLARINING KORXONADA SALOHIYATI

Narbayeva Dilnoza Darvishaliyevna
Jizzax politexnika instituti o‘qituvchisi
Baxriyeva Sayyora
Jizzax politexnika instituti Kimyo texnologiya fakulteti
637-21 guruh

Annotatsiya

Maqolada sanoat korxonalarining rivojlanishida mehnat resurslarining tutgan o‘rni to‘g‘risida fikr yuritilgan. Shuningdek maqolada mehnat resurslarining guruhlanishi, korxonaning mehnat resurslari, korxona mehnat resurslarining tasnifi, mehnat resurslarining belgilari to‘g‘risida to‘liq bayon etilgan.

Kalit so‘zlar: mehnat resurslari, ishchi kuchi, ishlab chiqarish, asosiy mehnat resurslari, yordamchi mehnat resurslari, qo‘shimcha mehnat resurslari, sanoat korxonaning mehnat resurslari, personal, mehnat resurslarining belgilari

Аннотация

В статье рассматривается роль трудовых ресурсов в развитии промышленных предприятий. Также в статье подробно описана группировка трудовых ресурсов, трудовые ресурсы предприятия, классификация трудовых ресурсов предприятия, признаки трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, рабочая сила, производство, основные трудовые ресурсы, вспомогательные трудовые ресурсы, дополнительные трудовые ресурсы, трудовые ресурсы промышленного предприятия, персонал, признаки трудовых ресурсов

Annotation

The article discusses the role of labor resources in the development of industrial enterprises. Also, the article fully describes the grouping of labor resources,labor resources of the enterprise, classification of labor resources of the enterprise, signs of labor resources.

Keywords: labor resources, labor force, production, main labor resources, auxiliary labor resources, additional labor resources, labor resources of the enterprise,personnel, signs of labor resources

O‘zbekistonda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlar bozor munosabatlari shakllanishi mamlakat iqtisodiyoti tarmoqlari rivojlanishi va mavqeini tubdan o‘zgartirmoqda. Turli xil mulk, hajmi va faoliyati turlicha bo‘lgan korxonalarning mavjud bo‘lishi yangi iqtisodiy, va huquqiy munosabatlar shakllanishiga sabab bo‘lmoqda. Bu holat insonlar o‘rtasidagi munosabatlarga ham o‘z ta‘sirini ko‘rsatmokda, ularning mulkka, olinayotgan natija va uning samaradorligiga bo‘lgan qarashi tubdan o‘zgarib bormoqda. Bu jarayonlar aholini ish bilan ta‘minlash va bu orqali ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotga erishish, eng avvalo, mavjud mehnat resurslaridan samarali foydalanishga bog‘liq.

Mustaqillik yillarida to‘plangan tajriba va oxirgi yillardagi ijtimoiy-iqtisodiy jaryonlarni chuqur ilmiy tahlil qilish asosida uning ob‘ektiv qonuniyatlarini tadqiq qilish, shulardan kelib chiqqan holda aniq xulosalar chiqarish hamda amaliy tadbirlar belgilash mumkin. Vaholanki, barqaror rivojlanib boruvchi mehnat resurslaridan samarali foydalanish tom ma‘noda o‘ziga xos tamoyillarga asoslangan mehnat resurslarini hududiy taqsimlash, tabiat bilan jamiyatning qonun va qonuniyatlarini anglash, ushbu jarayonlarni chuqur tahlil qilish, ilmiy ishlanmalar ishlab chiqish va ularni amaliyotga qo‘llashni nazarda tutadi.

Iqtisodiy kategoriya sifatida mehnat ishlab chiqarish omillaridan biri bo‘lib, undan xo‘jalik yurituvchi sub‘ektlar tomonidan foydalanishning bilvosita ifodasi mavjud mehnat resurslaridan foydalanish hisoblanadi. Mehnat resurslarini ikkita asosiy jihatda ko‘rib chiqish

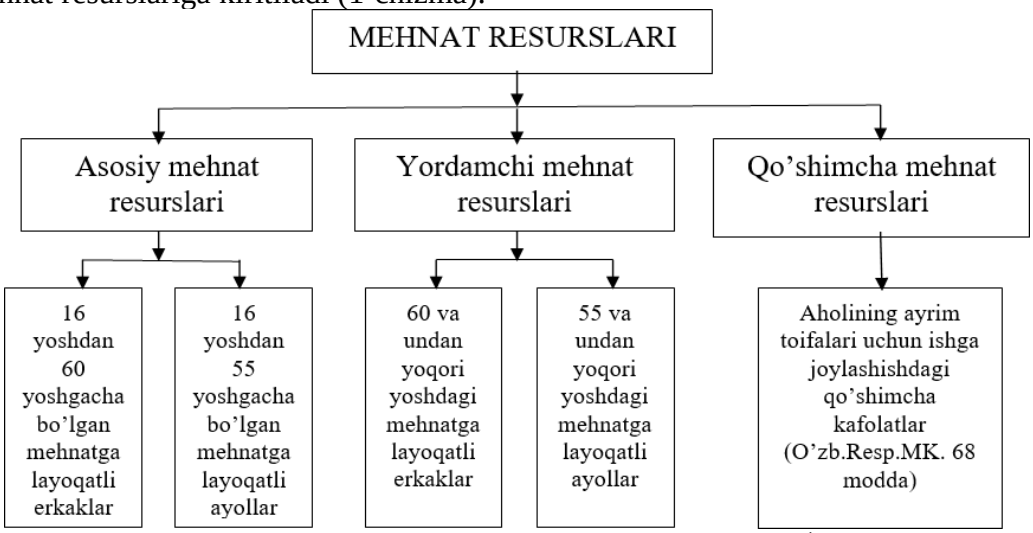
mumkin: a) milliy iqtisodiyot tizimining mehnat resurslari; b) korxona ishchi kuchi.

Umumiy iqtisodiy mazmun jihatidan: mehnat resurslari - bu, eng avvalo, mehnatga layoqatli yoshdagi aholini o‘z ichiga olgan qonun hujjatlariga muvofiq mehnat qobiliyatiga ega bo‘lgan kishilar yig‘indisidir. Mehnat resurslari – haqiqiy natijalarda maqsadlarga erishish uchun kadrlar imkoniyatlari to‘plami. Ular samarali mehnat (qarorlar, harakatlar) orqali samarali natijaga erishish uchun zarur bo‘lgan xodimlarning kasbiy va malakasini aks ettiradi.

Mehnat resurslari faoliyatning asosiy harakatlantiruvchi kuchlari hisoblanadi, chunki ular natija beradi. Genri Fordning so‘zlaridan: "Mening asosiy kapitalim odamlardir. Ular men uchun hamma narsani anglatadi. Va ular meni boyitadi "degan xulosadan kelib chiqadiki, samarali natijalarga erishish darajasida inson resurslarini boshqarish muhim rol o‘ynaydi.

Mehnat resurslari deb, o‘zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to‘plamiga aytiladi. Bu ta‘rifdan shu narsa kelib chiqadiki, mehnat resurslari o‘ziga iqtisodiyotda mehnat bilan band bo‘lgan kishilarni ham, mehnat bilan band bo‘lmasa ham mehnat qilishlarimumkin bo‘lgan kishilarni ham qamrab oladi. Boshqacha aytganda, mehnat resurslarihaqiqiy (real) va potensial xodimlardir.

Mehnat resurslari - mamlakat aholisining mehnatga layoqatli yoshdagi qismi,iqtisodiy resurslarning tarkibiy unsuri; 16 yoshdan 55 yoshgacha bo‘lgan ayollar, 60 yoshgacha bo‘lgan erkaklar mehnat resurslariga kiritiladi (1-chizma).



1-chizma. Mehnat resurslarining guruhlanishi[1]

Korxonaning mehnat resurslari korxona resurslarining boshqa turlaridan shunisi bilan farq qiladiki, har bir xodim o‘ziga taklif qilingan shartlardan voz kechishi va mehnat sharoitlarini o‘zgartirishni talab qilishi va nihoyat o‘z xohishi bilan korxonanitark etishi mumkin. Shuning uchun korxonaning mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini tahlil qilish va baholash korxonaning iqtisodiy rivojlanishini boshqarishning asosiy masalalaridan biridir (1-jadval).

1-jadval

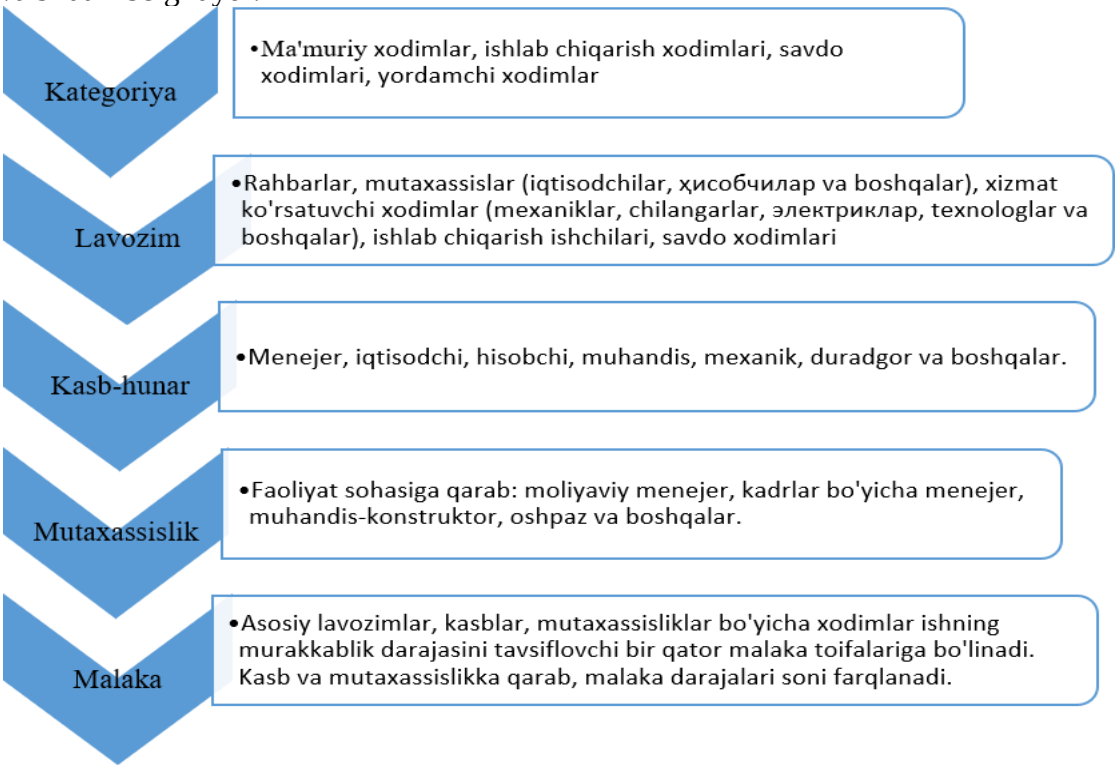
Sanoat korxonalarining mehnat resurslari

Tushunchalar	Tasniflanishi
Sanoat korxonalarining mehnat resurslari - bu tashkilotning asosiy faoliyatida, shu jumladan ishlab chiqarish, tijorat, boshqaruv va boshqa jarayonlarda ishlaydigan xodimlardan foydalanish	Bunday yondashuv ishlab chiqarishning maxsus omili sifatida mehnat resurslarining tashkiliy va amaliy xususiyatiga asoslanadi. Biroq, bu talqin alohida iqtisodiy kategoriya sifatida mehnat resurslari mazmunini sifat va miqdor jihatdan belgilashni nazarda tutmaydi.
Sanoat korxonalarining mehnat resurslari (personal) - mehnat shartnomasi bilan tartibga solinadigan korxona bilan munosabatlarda bo‘lgan shaxslar yig‘indisi.	Ushbu ta‘rifdagi asosiy jihat - bu individual xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi munosabatlarning huquqiy tabiati. Biroq, ushbu kontseptsiyaga amal qilgan holda, bitta xo‘jalik yurituvchi sub‘ektning mehnat resurslaridan qanday va qanchalik samarali

	foydalanilishini oldindan aniqlab bo‘lmaydi.
Tashkilotning mehnat resurslari - bu tashkilotningxodimlari, shu jumladan barcha xodimlar, shuningdek, ishlaydigan mulkdorlar va mulkdorlar.	Ushbu ta‘riflar korxonaning mehnat resurslarini talqin qilishda mavjud soddalashtirilgan yondashuvga xos bo‘lib, unda turli mualliflar bunday ta‘riflardan foydalanishni taklif qilishadi.: Ushbu yondashuv nuqtai nazaridan mehnat resurslari boshqaruv siyosati nuqtai nazaridan tavsiflanadi, bu esa mehnat resurslarining maqsadli belgilanishini ishlab chiqarish omili sifatida emas, balki butun korxona xodimlarining elementi sifatida baholash imkonini beradi. . Xulosa qilish mumkinki, agar aniqlovchi omil mehnat resurslarining ishlab chiqarish-maqsadli maqsadi emas, balki korxonaning inson va kadrlar salohiyati bo‘lsa, bunday yondashuv maqsadga muvofiqdir. Boshqa hollarda, bu yondashuvdan foydalanish maqsadga muvofiq emas.
Xo‘jalik yurituvchi sub‘ektning mehnat resurslari ma‘lum malaka talablariga javob beradigan, uningish haqi fondiga kiritilgan, to‘g‘ri o‘qitilgan xodimlarning butun majmuasini o‘z ichiga oladi.	
Mehnat resurslari - bu ham ishchi kuchi, ham tadbirkorlik elementlari bo‘lib, ular biznesni tashkil etishga va tavakkal qilishga qodir, o‘z faoliyati natijalari uchun javobgardir.	

Sanoat korxonalarining mehnat resurslari - bu korxonada shtat jadvaliga muvofiq ish bilan ta‘minlangan va turli kasb-hunar va malaka guruhlariga mansub, ushbu korxonada ish haqi oladigan xodimlarning umumiy yig‘indisi. Ushbuyondashuv korxonaning mehnat resurslarini eng keng qamrovli talqin qilishni nazarda tutadi, unga ko‘ra ular ishlab chiqaruvchi kuchlarning eng muhim elementlaridan biri bo‘lib, ishlab chiqarish va mehnat unumdorligining o‘sish sur‘atlarini, mahsulot sifatini va korxonaning muvaffaqiyatli ishlashini belgilaydi.

Sanoat korxonalarining mehnat resurslari uning potensial ishlab chiqarish va iqtisodiy samaradorligini tavsiflaydi va moddiy ne‘matlar va xizmatlar yaratish mehnat jarayonidan tashqarida amalga oshirilmaydigan jismoniy, aqliy va ma‘naviy qobiliyatlarning kombinatsiyasiga ega bo‘lgan mehnatga layoqatli ishchilar sonida ifodalanadi. Shunday qilib, mehnat resurslari korxonalar salohiyatining juda ko‘p qirrali elementi hisoblanadi, chunki ular fan va ishlab chiqarish texnologiyalarining hozirgi rivojlanish darajasida foydalanish mumkin bo‘lgan mehnat miqdori va sifatinibelgilaydi.



Sanoat korxonalari mehnat resurslarining tasnifi

2-chizma. Sanoat korxonalari mehnat resurslarining tasnifi

Umuman olganda, korxonaning mehnat resurslari birinchi navbatda sanoat va sanoat bo‘lmagan xodimlarga bo‘linadi.

*Sanoat va ishlab chiqarish xodimlari*ga bevosita ishlab chiqarish va unga xizmatko‘rsatish bilan bog‘liq bo‘lgan ishchilar: ishlab chiqarish sexlari va uchastkalari ishchilari, zavod laboratoriyalari va boshqaruv xodimlari kiradi. Shunday qilib, korxonaning sanoat va ishlab chiqarish resurslari korxonaning asosiy iqtisodiy faoliyatida bevosita ishtirok etadi.

*Sanoat bilan bog‘liq bo‘lmagan xodimlar*ga nosanoat sohasida ishlaydigan ishchilar kiradi: uy-joy kommunal xo‘jaligi, bolalar bog‘chalari, korxonaga tegishli oshxonalar va boshqalar. Binobarin, korxonaning asosiy iqtisodiy faoliyatini tashkil etuvchi sohaga xizmat ko‘rsatishda noishlab chiqarish mehnat resurslaridan foydalaniladi.

Amalga oshirilgan funktsiyalarning tabiatiga ko‘ra mehnat resurslari to‘rt toifaga bo‘linadi: a) ishchilar; b) rahbarlar; v) mutaxassislar; g) xodimlar.

*Ishchilar*ga moddiy boyliklarni yaratish jarayonida bevosita ishtirok etuvchi, shuningdek, ta‘mirlash, yuk tashish, yo‘lovchilarni tashish, moddiy xizmatlar ko‘rsatish va boshqalar bilan shug‘ullanadigan shaxslar kiradi.

Rahbarlar tarkibiga korxonalar va ularning tarkibiy bo‘linmalari rahbarlari lavozimlarida ishlaydigan xodimlar kiradi. Umumiy boshqaruv tizimida egallagan darajaga ko‘ra, barcha rahbarlar uch turga bo‘linadi: *Kichik bo‘g‘in rahbarlari* - bularga ustalar, ustalar, kichik ustaxonalar boshliqlari va boshqalar kiradi. *O‘rta bo‘g‘in rahbarlari* - bularga korxonalar direktorlari, birlashmalarning bosh direktorlari, yirik ustaxonalar rahbarlari kiradi. *Yuqori bo‘g‘in rahbarlari* - moliyaviyva sanoat guruhlari rahbarlari, yirik birlashmalarning bosh direktorlari.

Mutaxassislar orasida buxgalterlar, iqtisodchilar, muhandislar bor.

Xodimlar - hujjatlarni tayyorlash va rasmiylashtirish, buxgalteriya hisobi va nazorati, iqtisodiy xizmatlar bilan shug‘ullanadigan xodimlar. Bularga ta‘minot agentlari, mashinistlar, kassirlar, kotiblar, xronometrlar, ekspeditorlar kiradi.

Shuni ta‘kidlab o‘tish zarurki, korxonaning inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirish uchun, masalan, yoshi, jinsi, ish staji, ma‘lumoti va boshqalar bo‘yicha boshqa tasniflardan foydalanish mumkin. Natijada, mehnat resurslari tabiiy va ortirilgan xususiyatlariga qarab, ishchilarning statistik taqsimoti va harakatiga qarab mehnat resurslari holatini aks ettiruvchi, shuningdek, individual xususiyatlar bo‘yicha umumiy va tahliliy ma‘lumotlarni taqdim etadigan maxsustuzilishga ega bo‘ladi.

Ushbu tasnifga ko‘ra, alohida korxona ichidagi asosiy faoliyatning xarakteri va mazmuniga qarab, mehnat resurslari beshta xususiyatga bo‘linadi (2-jadval).

2-jadval

Mehnat resurslarining belgilari

	Belgisi	**Tasnifi**
1.	Kategoriya	Bunda toifa deganda xodimlar band bo‘lgan iqtisodiy faoliyat sohasi tushuniladi va toifalar bo‘yicha xodimlarning nisbati korxona mehnat resurslarining umumiy tarkibini tavsiflaydi. Ishchilarning toifalarga bo‘linishi funksional mehnat taqsimotiga asoslanadi.
2.	Lavozim	Lavozim - bu muayyan rasmiy vazifalarni bajarish va muayyan mas‘uliyat bilan bog‘liq lavozim. Lavozimlar korxona tuzilmasi bo‘yicha guruhlarga bo‘linadi va mavjud lavozimlar ro‘yxati ma‘lum bir korxonaning shtat jadvalida mustahkamlanadi
3.	Kasb-hunar	Kasb - bu umumiy yoki maxsus ta‘lim va amaliy tajriba orqali egallanadigan muayyan bilim va mehnat ko‘nikmalarini talab qiladigan faoliyat turi.
4.	Mutaxassislik	Mutaxassislik - muayyan kasb doirasidagi o‘ziga xos xususiyatlarga ega bo‘lgan va xodimlardan qo‘shimcha maxsus bilim va ko‘nikmalarni talab qiladigan faoliyat turi.
5.	Malaka	Malaka xodimning mutaxassislik bo‘yicha bilim darajasini va mehnat ko‘nikmalarini belgilaydi.

Shuni ta‘kidlash kerakki, kadrlarni shakllantirish va ulardan foydalanish jarayonini

samarali boshqarish uchun mehnat resurslarini tasniflashning boshqa turlari ham qo‘llaniladi: jinsi va yoshi bo‘yicha, ish stajiga ko‘ra, mulkka munosabati bo‘yicha, mehnat munosabatlari tasnifi bo‘yicha.

Mehnat resurslari ishlab chiqarishning ajralmas, eng muhim elementidir. Mehnatresurslari bo‘lmasa, ishlab chiqarishni tasavvur qilib bo‘lmaydi, chunki mehnat ishlabchiqarishning eng faol elementi bo‘lib, bu ishlab chiqarishning qolgan ikkita tarkibiy qismidan - mehnat vositalari va mehnat ob‘ektlaridan samarali foydalanish imkonini beradi.

Mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishning ahamiyati shundan iboratki, busiz milliy iqtisodiyot, uning barcha tarmoqlari, jumladan, savdo ham raqobatbardosh faoliyat yurita olmaydi. Mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi pastligi va mehnat unumdorligining pastligi tufaylidir.

Bugungi milliy iqtisodiyotni modernizatsiya qilish sharoitida O‘zbekistonda sanoat korxonalarini yanada rivojlantirishda mehnat resurslaridan samarali foydalanishni quyidagi yo‘nalishlarda amalga oshirish maqsadga muvofiq:

✓ barqaror o‘sib kelayotgan mehnat resurslaridan yanada samarali foydalanish uchun mehnat bozorini modernizatsiya qilish;

✓ mamlakat mehnat bozorini bozor prinsiplariga asoslangan holda takomillashtirish, bunda samarali bandlik hamda yuqori malakali, yuqori ish haqi bilan ta‘minlangan yangi ish o‘rinlarini tashkil qilish siyosatiga o‘tishga alohidae‘tibor berish;

✓ korxona va tashkilotlarda kadrlarni tayyorlash, malakasini muntazam ravishdaoshirib borish, ularni moddiy va ma‘naviy rag‘batlantirishni bozor prinsiplari asosida takomillashtirish va hokazo.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Abulqosimov X.P., Ashurova M.X. Mehnat resurslari va ulardan unumlifoydalanish yo‘llari. “Iqtisod va moliya” jurnali, 2015, 11. 52-57 betlar.
2. Хасанова Г.Д., Тоджиева М.В. “Актуальные проблемы развития национальной и региональной экономики” Сборник научных трудов XIV Международной научно-практической конференции для студентов магистрантов, аспирантов и молодых ученых г.Белгород, 29 апреля 2021 г. Стр. 119-124
3. Khasanova G.Dj., Tojieva M.V. Zamonaviy iqtisodiyotning ijtimoiy-iqtisodiy muammolarini echishda inson salohiyatining ahamiyati. “Yoshlarni qo‘llab- quvvatlash va aholi salomatligini mustahkamlash yili”ga bag‘ishlangan professor-o‘qituvchilar, ilmiy izlanuvchilar, magistrlar va talabalarning ilmiy-amaliy anjumani Tezislar to‘plami. Buxoro, 2021 yil 28-29 may. 220-bet
4. Khasanova G.Dj., Ochilova Z.SH. Ta‘lim tizimida xodimlar bilan munosabatlarni samarali tashkil etishda boshqaruv san‘ati uslublari. “Fan va texnologiyalar taraqqiyoti” ilmiy-texnikaviy jurnal.№ 5, 2020. 207-215-betlar
5. Darvishaliyevna, N. D. (2023). Innovatsion rivojlanish sharoitida sanoat korxonalarining iqtisodiy salohiyatini boshqarish. Boshqaruv va etika qoidalari onlayn ilmiy jurnali, 3(1), 62-66.
6. Мелибоева, М., & Мелибоев, А. (2024). Развитие управления экономической компетентностью промышленных предприятий в регионах. Журнал универсальных научных исследований, 2(4), 418-425.
7. Sh, U. G., & Khurmatov, B. (2024). Tijorat banklarining moliyaviy barqarorligining nazariy asoslari. *Экономика и социум*, (3-2 (118)), 401-404.
8. Umirova Gulmira. (2023). The need to attract foreign investments to the national economy on a large scale. *Academia Science Repository*, *4*(5), 314–319. Retrieved from https://academiascience.com/index.php/repo/article/view/696
9. Gulmira, U. (2023). Theoretical basis of management of the financial stability of the banking system. *International Journal of Advance Scientific Research*, *3*(05), 126-130.