



## KORXONA VA TASHKILOTLAIDA MEHNAT RESURSLARINI BOSHQARISH.

*Maqolachi. Namangan Ilg'or Kasbiy Mahorati texnikumi Maxsus fan  
o'qituvchisi Dolimov Dilmurod Nurmirezayevich.*

***Annotatsiya:** Ushbu ilmiy maqolada mehnat resurslarini boshqarishning nazariy asoslari, mehnat resurslarining takror barpo bo'lishi, aholining ish bilan bandligi va ishsizligi, mehnat bozorini tartibga solish va boshqarish, mehnat resurslari balansini tuzish uslubiyoti, korxonalarda xodimlarni boshqarish strategiyasi va taktikasining mohiyati, mazmuni va xususiyatlari, yuqori malakali kadrlarni shakllantirish va xodimlarni boshqarishning mezonlari, o'lchovlari va ko'rsatkichlari, xodimlarni professional tanlash, o'qitish, malakasini oshirish va lavozimlarga biriktirish va ko'tarish masalalari, xodimlarni ishga qabul qilish va undan bo'shatish hamda xodimlarni boshqarishning huquqiy-me'yoriy asoslari, mehnat resurslarini boshqarish bo'yicha ish yuritish asoslari va zaruriy hujjatlarni to'g'ri va tez rasmiylashtirish, xodimlarni boshqarish samaradorligini aniqlash va uni oshirish yo'llari yoritilgan.*

***Kalit so'zlar:** xodim, resurs, funksional boshqaruv, tashkily boshqaruv*

### **KIRISH.**

O'zbekistonda iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirish va iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayoni mehnat resurslarini boshqarish sohasida ham tub o'zgarishlar qilinishini taqozo etadi. Iqtisodiyotdagi yuqori ko'rsatkichlarga erishishda mehnat resurslarini boshqarishni ilmiy asosda yo'lga qo'yishning ahamiyati beqiyosdir. Jamiyatning ijtimoiy shakli qanday bo'lishidan qat'iy nazar, mehnat moddiy va nomoddiy ne'matlar ishlab chiqarishda zarur faoliyat bo'lib qolaveradi. Bu yerda mehnatning iqtisodiy mohiyati hamda uning iqtisodiy kategoriya ekanligi namoyon bo'ladi Xodim" iborasi o'zbek tilining izohli



lug`atida biror idora yoki muassasada ishlovchi kishi, xizmatchi ” ma`nosida talqin etiladi. Hozirgi kunda xodim va uni boshqarish muamosiga 2 xil yondashuv mavjud

**1. Inson resurslarini boshqarish;**

**2. Xodimlarni boshqarish;**

“**Inson resurslarini boshqarish**” – tushunchasi boshqarishning strategik jihatlarini, shuningdek sotsial rivojlanish masalalarini o`z ichiga oladi va ularga ustivorlik beriladi. “Xodimlarni boshqarish” tushunchasi ko`proq kadrlar bilan tezkor ishlashni anglatadi.

*Xodimlarni boshqarish* deganda korxonada band bo`lgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, ularning normal (mo`radil) faoliyat ko`rsatish uchun zaruriy shart-sharoitlar yaratish bo`yicha o`zaro bog`langan tashkiliy-iqtisodiy va sotsial tadbirlar tizimi tushuniladi.

**Mehnat resurslari** — bu korxonada yoki tashkilotda ishlayotgan yoki ishlash imkoniyatiga ega bo`lgan insonlar majmuasidir. Mehnat resurslariga quyidagilar kiradi:

- rahbar xodimlar.
- mutaxassislar.
- ishchilar.
- yordamchi xodimlar.

**Mehnat resurslarini boshqarishning maqsadi.**

Mehnat resurslarini boshqarishning asosiy maqsadi — xodimlarning bilim, malaka va imkoniyatlaridan samarali foydalanib, korxonada maqsadlariga erishishdir.

**Asosiy vazifalari:**

- zarur xodimlarni tanlash va ishga qabul qilish.
- xodimlarni to`g`ri joylashtirish.
- malakasini oshirish.
- mehnat samaradorligini oshirish.
- motivatsiya va rag`batlantirish tizimini yaratish.



- mehnat intizomini ta'minlash.

### **Xodimlarni boshqarish.**

*Funksional boshqaruv* deganda bevosita kadrlar masalasini yechish bilan bog`liq masalalar, yani kadrlarni tanlash, ishdan bo`shatish malakasini oshirish, ish haqi va hokazolar tushuniladi.

*Tashkiliy boshqaruv* tushunchasi kadrlar ishi uchun bevosita javob beruvchi barcha shaxs va institutlar ,yani rahbarlar , kadrlar bo`limi , kasaba uyushmalar va boshqalarni o`z ichiga oladi.

*Xodimlarni boshqarish tizimi* deganda korxonada band bo`lgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, larning normal faoliyat ko`rsatishi uchun zaruriy shart-sharoit yaratish bo`yicha o`zaro bog`langan iqtisodiy-tashkiliy va sotsial tadbirlar tizimi tushuniladi.

### ***Xodimlarni boshqarish tizimi.***

1. Ish sharoiti.
2. Mehnat munosabatlari.
3. Kadrlarni rivojlantirish.
4. Huquqiy hizmat.
5. Kadrlarni hisobga olish va rasmiylashtirish.
6. Xodimlarni rejalashtirish va xodimlar marketingi.
7. Mehnatni rag`batlantirish va vositalarini takomilashtirish.
8. Boshqarishning tashkiliy tarkibini ishlab chiqish tizimi.

### **Kadrlar siyosati.**

Davlatning kadrlar siyosati ijtimoiy voqealik sifatida boshqaruv sub`yektining jamiyat maqsadlariga erishishning ta`minlaydigan xodimlar shaxsiy sifatlari va salohiyatini shakillantirish hamda jamiyat tomonidan talab etishini ta`minlashga qaratilgan strategiyadir.

Davlatning kadrlar siyosati o`z tizimiga ega bo`lib , u kadrlar siyosati sub`yekti , vositasi, ob`yekti shuningdek muhit (ijtimoiy sharoit, jamiyat) kabi muhim elementlarga egadir.

**Davlatning kadrlar siyosati eng avvalo:**



1. Aholini ish bilan bandligini ta`minlash;
2. Mehant resurslarini rivojlantirish;
3. Mehnatga haq to`llashni muttasil takomillashtirib borish;
4. Ta`sirchan ijtimoiy himoya siyosatini o`tqazish;
5. Mehnat munosabatlarini uyg`unlashtirish;

### *Davlatning kadrlar siyosatini shakillantirishga uslubiy yondashuvlar.*

Davlat boshqaruv organlari sohasida davlat siyosati:

- davlat boshqaruv organlarini shakillantirish sohasida;
- davla subyektlari personalni shakillantirish va pivojlantirish sohasida
- mahalliy o`z-o`zini boshqarish personali sohasida;

Nodavlat tadbirkorlik tizimi personali bilan munosabat larda davlat siyosati.

- sanoat ishlab chiqarish personali;
- agrar soha personali;
- tijorat tadbirkorligi personali;
- fan, ta`lim, madaniyat va boshqa ijtimoiy sohalar personali;

### *Mehnat resurslari sohasi da davlar siyosati:*

- davlatning demofrafik siyosati;
- ish bilan bandlik sohasida davlat siyosati;
- personalni boshqarish sohaida davlat siyosati;

### **Xulosa.**

Korxonalar va tashkilotlarda mehnat resurslarini boshqarish tashkilot faoliyatining eng muhim omillaridan biri hisoblanadi. Chunki har qanday korxonaning muvaffaqiyati, samaradorligi va raqobatbardoshligi ko'p jihatdan unda faoliyat yuritayotgan xodimlarning bilim darajasi, malakasi, motivatsiyasi hamda ularni to'g'ri boshqarish tizimiga bog'liq bo'ladi.



Zamonaviy boshqaruv tizimida inson resurslari nafaqat ishlab chiqarish jarayonining ishtirokchisi, balki korxonaning strategik rivojlanishini ta'minlovchi asosiy kapital sifatida qaraladi.

Shuningdek, mehnat resurslarini boshqarishda motivatsiya tizimini takomillashtirish, adolatli mehnat haqi tizimini joriy etish, xodimlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlash va sog'lom mehnat muhitini yaratish korxonaning umumiy samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Xulosa qilib aytganda, korxonada va tashkilotlarda mehnat resurslarini oqilona boshqarish ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini kuchaytiradi hamda korxonaning barqaror rivojlanishiga muhim hissa qo'shadi. Shu sababli mehnat resurslarini boshqarish tizimini doimiy ravishda takomillashtirib borish har bir korxonada uchun ustuvor vazifalardan biri hisoblanadi.

## FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YHATI.

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi.
2. O'zbekiston Respublikasining —Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi Qonuni //www.lex.uz.
3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 1999 yil 19-iyuldagi-Haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish to'g'risidagi 353-son qarori.  
// www.lex.uz.
4. Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. - T.: «Fan va texnologiya»
5. Abdurahmonov Q.X, Shoyusupova N.T. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy-mehnat munosabatlari. Darslik. – T.: TDIU.
6. Xolmo'minov Sh.R, Xolmurodov S.E. Mehnat bozori iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma – Toshkent .
7. www.mehnat.uz - O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi sayti.



8. [www.international-labour-organization.org](http://www.international-labour-organization.org) – Xalqaro Mehnat tashkiloti sayti.
9. [www.stat.uz](http://www.stat.uz) - O‘zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo‘mitasi sayti.