

МЕХНАТ РЕСУРСЛАРИ ФЙДАЛАНИШНИНГ ХОРИЖ ТАЖРИБАСИ

Ўроқов Мамурали Одил ўғли

Ўзбекистон Миллий Университети, "Минтақавий иқтисодиёт" кафедраситаянч доктаранти

Ибрагимов Ботир Тўлкинович

Навоий давлат кончилик ва технологиялар университети 4-курс талабаси

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7315702>

Annotatsiya. Ushbu maqolaning mazmuni bugungi kunda iqtisodiyotni barqaror o'sishini ta'minlab beruvchi mehnat resurslaridan foydalanishning xorij tajribasidir. Maqolada Rossiya davlatining mehnat resurslarining ijtimoiy-iqtisodiy ta'siri haqida ilmiy-nazariy fikr-mulohazalar keltirib o'tilgan.

Kalit so'zlar: iqtisodiyot, barqaror o'sish, mehnat resurslari, xorij tajribasi, Rossiya, ijtimoiy-iqtisodiy ta'siri, ilmiy-nazariy fikr-mulohazalar.

ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Аннотация. Содержанием данной статьи является зарубежный опыт использования трудовых ресурсов, обеспечивающих сегодня стабильный экономический рост. В статье представлены научно-теоретические взгляды на социально-экономическое влияние трудовых ресурсов Российской государственности.

Ключевые слова: экономика, устойчивый рост, трудовые ресурсы, зарубежный опыт, Россия, социально-экономическое воздействие, научно-теоретические выводы.

WORKFORCE EXPERIENCE

Abstract. The content of this article is the foreign experience in the use of labor resources that provide stable economic growth today. The article presents scientific and theoretical views on the socio-economic impact of the labor resources of the Russian state.

Keywords: economy, sustainable growth, labor resources, foreign experience, Russia, socio-economic impact, scientific and theoretical conclusions.

КИРИШ

Россияда меҳнат ресурсларидан фойдаланиш тизимини ривожлантириш ва шакллантириш муаммолари. Ишлаб чиқаришни яратиш ҳар доим корхонада ишлайдиган одамлар билан боғлиқ. Ишлаб чиқаришни ташкил этишининг тўғри тамойиллари, оптимал тизимлар ва процедуралар муҳим аҳамиятга эга. Бироқ, иқтисодий тараққиёт одамларга, уларнинг билимига, малакасига, интизомига, мотивациясига, муаммоларни ҳал қилиш қобилиятига ва ўрганишга тайёрлигига боғлиқ.

ТАДҚИҚОТ МАТЕРИАЛЛАРИ ВА МЕТОДОЛОГИЯСИ

Ташкилотнинг меҳнат ресурсларидан фойдаланиш концепциясининг асоси ҳозирги вақтда ходим шахсининг ўсиб бораётган роли, унинг мотивацион муносабатларини билиш, уларни ташкилот олдида турган вазифаларга мувофиқ шакллантириш ва йўналтириш қобилиятидир.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш алоҳида аҳамият ва эътибор бериш - ташкилотнинг меҳнат ресурсларидан фойдаланиш тизимини яратишда инсон омилини ҳисобга олган ҳолда инсоннинг ташқи шароитларга мослашуви масалаларининг бутун мажмуасини умумлаштириш ва амалга ошириш имконини беради.

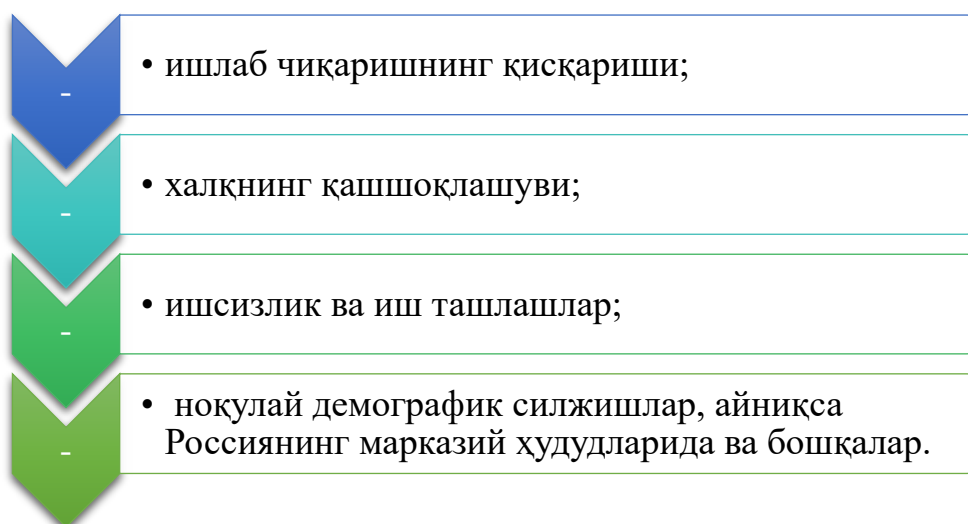
Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш - бу операцион жараённинг самарали ишлашини таъминлаш, шунингдек, ходимларнинг касбий ва шахсий ривожланишидаги эҳтиёжларини қондириш мақсадида тизимли ташкил етилган бошқарув жараёнидир.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг энг муҳим вазифаларидан бири кадрларни тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш, меҳнат жараёнини фаоллашувини ташкил этишдир. Буларнинг барчасига кадрларни доимий равишда тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш ишлаб чиқаришда одамларнинг касбий йўналишини стратегик аниқлаш орқали эришилади.

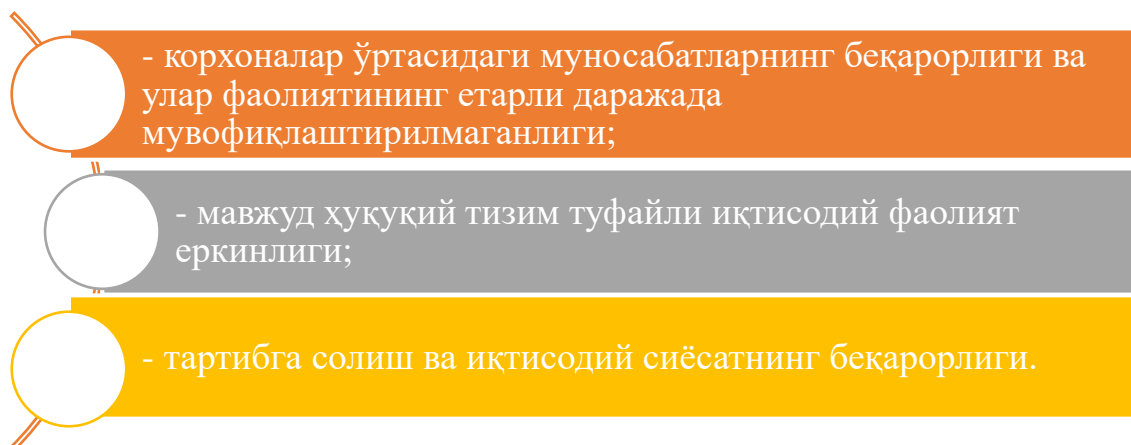
ТАДҚИҚОТ НАТИЖАЛАРИ

Аммо Россияда кадрлар соҳасидаги ҳозирги давлат сиёсати самарасиз бўлиб чиқди. Касб-хунар мактаби сезиларли даражада заифлашган, корхоналарда кадрлар тайёрлаш тизими йўқ, касбий таълим ва касб-хунар таълими ўртасидаги боғлиқлик жуда паст даражада қолмоқда.

Россияда касблар бозори ва таълим хизматлари бозори деярли бир-бирига боғлиқ эмас. Россиянинг бозор иқтисодиётига ўтишнинг танлаган йўли унга билдирилган умидларни окламади. Бир неча йиллик туб иқтисодий ислохотнинг асосий натижалари ҳаммага маълум:



Одатий иқтисодий алоқаларнинг узилиши юқоридаги барча салбий жараёнларнинг намоён бўлишини янада кучайтиради. Иқтисодий ислохотнинг дастлабки босқичларида шаклланган бошқарув тизимининг эволюцияси муайян шароитларда содир бўлади.



Ҳеч шубҳа йўқки, истеъдод масаласи ҳам йирик, ҳам муваффақиятли, ҳам кичик фирмалар учун стратегик аҳамиятга эга. Таълим хизматлари бозори малакали меҳнат бозорининг реал еҳтиёжлари билан амалда номутаносиб бўлиб чиқди. Корхоналар ходимларининг сифат даражаси халқаро меҳнат бозори талабларидан сезиларли даражада паст.

Аксарият корхоналарда меҳнат ресурсларидан фойдаланиш тизими бозор ислохотлари стратегиясига мос келмайди, бу эса барқарорлаштириш, ишлаб чиқаришни жонлантириш ва иқтисодий таркибий ўзгартириш, Россия маҳсулотларининг сифати ҳамда рақобатбардошлигини ошириш дастурларини амалга ошириш имкониятига катта даражада тўсқинлик қилади.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш соҳасидаги мавжуд иш амалиёти мутахассислар ва менежерларни сифатли янгиланиш таъминламади. Корхоналарда кадрлар билан ишлашнинг ягона тизими, биринчи навбатда, ходимларнинг қобилият ва майлларини илмий асосланган ўрганиш, касбий ва иш жойига кўтариш тизими мавжуд эмас.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш функциялари корxonанинг турли хизматлари, бўлимлари ва бўлинмалари ўртасида тақсимланган бўлиб, у ёки бу тарзда кадрлар масалаларини ҳал қилишда иштирок этади. Керакли мувофиқлаштиришнинг йўқлиги ходимларни самарали бошқариш имконини бермайди. Шу сабабли, қоида тариқасида, меҳнат ресурсларидан фойдаланиш бўлимлари, масалан, барча даражадаги ходимларни танлаш ва жойлаштириш сифатини кафолатлайдиган барча чора-тадбирлар комплексини таъминлайдиган хизматлар ролини ўз зиммасига олишга қодир эмас.

Шунингдек, шахсий эътиқод ва кадрларнинг жиддий бузилишларига олиб келадиган анъанавий кадрларнинг емирилишини ҳам таъкидлаш керак.

МУҲОКАМА

Ташкилотлар ҳаётининг аксарият шаклларида стресс, босим ва ноаниқлик тобора кучайиб бормоқда. Бунга иқтисодий ҳаётнинг деярли барча соҳаларида ахборот йетишмаслиги сабаб қилиб кўрсатилмоқда. Натижада, корхоналар фаолияти асосан кундалик ҳаёт кечиришга қаратилган бўлиб, ноаниқлик муҳити пайдо бўлади. Шу сабабли, бундай шароитда корхона ва инсон ресурсларини самарали бошқариш алоҳида аҳамиятга эга. Ўтмишдаги хатоларни такрорламаслик учун бир қатор ташкилий ва таркибий қарорларни амалга ошириш бўйича иқтисодий стратегияга жиддий тузатиш киритиш жуда муҳим.

Бундай камчиликларни бартараф этиш учун кадрлар ривожланишини режалаштириш зарур.

Бу, биринчи навбатда, ходимларнинг табиий ҳаракатини режалаштириш - нафақага чиқиш, касаллик туфайли ишдан бўшашиш, ўқиш, ҳарбий хизмат ва бошқалар. Буни қилиш қийин эмас, лекин ўз вақтида эквивалент алмаштиришни тайёрлаш муҳимдир.

Иккинчиси қийинроқ – жамоанинг салоҳиятини кучайтириш, рақобатбардошлигини ошириш. Ҳозирги иқтисодий вазият ва Россия бозорининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда менежмент, маркетинг, инновациялар, меҳнат ресурсларидан фойдаланиш ва бошқа бир қатор фанлар бўйича бошқарув органини тайёрлаш ва уларнинг малакасини сезиларли даражада ошириш керак. Ишбилармонлик хизматлари саноатини шакллантириш таркибий ва инвестиция сиёсатининг асосий

драйверларидан бирига айланиши керак. Менежерларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш жараёнида қўлланиладиган дастурлар мажмуаси менежерларга қўйиладиган талабларга мос келиши керак.

ХУЛОСА

Дастурлар менежерларга бошқарув самарадорлигини баҳолашга ва натижада қўшимча капитал қўйилмалар ҳисобига еришилган иқтисодий ўсишдан фарқли ўларок, ўз ишларида инсон ресурсларидан максимал даражада фойдаланиш орқали рақобатбардошликни оширишга йўналтириши керак.

REFERENCES

1. Tolametova Z.A. Directions of labor market development in the process of modernization of the economy. Tashkent. Economics. 2014
2. Abdurakhmanov K.Kh. Labor economy-Tashkent: "Labor" 2009- 105p.
3. Kartashov S.A., Odegov Y.G. Rynok truda: problems of formation and management (na primere g. Moskvyy). - M.: Finstatinform, 1998. 7 p.
4. Nikiforova A.A. Labor market: employment and unemployment. -M.: 1991. – 10 p.
5. Maslova I.S. Efficient employment and the labor market. (Labor efficiency in the conditions of a new economic mechanism. Editor-in-chief D. Kornukhin.). -M.: Publishing house "Science" 1992. p. 9-10.
6. Labor Economics (social and labor relations): Textbook. / Ed. Volgina N.A., Odegova Yu.G. -M.: "Exam", 2006. p. 139
7. Shodmonov Sh.Sh., Gafurov U.V. "Economic theory" (textbook). -Tashkent: "Science and technology" publishing house, 2005. -569 p.
8. A.I. Kolobova, A.M. Lariontseva Some Theoretical Provisions of Labor Resources and Labor Potential. "The concept of "labor resources" was first formulated in 1922 in one of the articles of Academician S.G. Strumilin to characterize the national wealth of the country - labor potential."