



## AKTUAR MOLIYA VA BUXGALTERIYA HISOBI ILMIY JURNALI

Vol. 4 Issue 02 | pp. 198-202 | ISSN: 2181-1865

Available online <https://finance.tsue.uz/index.php/afa>

### KORXONANI RIVOJLANTIRISH JARAYONIDA MEHNAT RESURLARINING ROLI



*Shaxidova Dilafruz Muxtarovna*

*Namangan To'qimachilik sanoati instituti o'qituvchisi*

**Annotatsiya:** Maqola korxonada faoliyatiga ta'sir qiluvchi mehnat resurslarining ta'siriga bag'ishlangan. Mehnat resurslari sifatini oshirish korxonaning ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligini oshirishga yordam beradi.

**Kalit so'zlar:** mehnat resurslari, korxonada, sifatli mehnat resurslari, ijtimoiy-iqtisodiy samaradorlik.

### РОЛЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЦЕССЕ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.

*Шахидова Дилафруз Мухтаровна*

*Преподаватель Наманганского института текстильной промышленности*

**Аннотация:** Статья посвящена влиянию трудовых ресурсов на предприятие. Повышение качества трудовых ресурсов способствует повышению социально-экономической эффективности предприятия.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, предприятие, качественные трудовые ресурсы, социально-экономическая эффективность.

### THE ROLE OF LABOR RESOURCES IN THE PROCESS OF ENTERPRISE DEVELOPMENT.

*Shakhidova Dilafruz Mukhtarovna*

*Teacher of Namangan Institute of Textile Industry*

**Abstract:** The article is devoted to the influence of labor resources affecting the enterprise. Improving the quality of labor resources helps to increase the socio-economic efficiency of the enterprise.

**Key words:** labor resources, enterprise, quality labor resources, socio-economic efficiency.

Korxonaning ishlab chiqarish tizimida bozor munosabatlarining rivojlanishi bilan mehnat resurslari mahsulot ishlab chiqarish, ularni sotish va korxonaning boshqa funksiyalarini amalga oshirishni ta'minlashning eng muhim elementiga aylandi, ulardan asosiysi korxonani boshqarish funksiyasidir. . Binobarin, korxonaning ishlab chiqarish tizimining ehtiyojlariga muvofiq mehnat resurslarini shakllantirish va ulardan foydalanish

maqsadlarini tanlamasdan va resurslarni optimal taqsimlash muammosini hal qilmasdan korxonaning samarali faoliyat yuritishi mumkin emas.

Mamlakat iqtisodiyotining bozor munosabatlariga o'tishi mehnat munosabatlari nazariyasining asosiy toifalarini qayta ko'rib chiqish va aniqlashtirish zaruratini tug'dirdi, masalan: mehnat resurslari, mehnat salohiyati, ishchi kuchi, bular orasida yetakchi o'rinni "" toifasi egallaydi. Mehnat resurslari". Ba'zi iqtisodchilar bozor munosabatlariga o'tish bilan "mehnat resurslari" toifasi o'zining avvalgi ma'nosini yo'qotishi mumkin deb hisoblashgan, ammo tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, taniqli akademik iqtisodchilarning ushbu toifadan amaliy faoliyatda foydalanishga qiziqishi ortib bormoqda. .

Zamonaviy fanda "xodimlarning mehnat salohiyati" va "inson kapitali" tushunchalari qo'llaniladi. Genkin B.M ta'kidlaganidek. «Xodimning mehnat salohiyati – bu unga qo'yilgan moddiy va ma'naviy sarmoyalar natijasida vujudga keladigan insoniy xususiyatlar yig'indisi: aql-zakovat, ijodkorlik, sog'lik, bilim, kasbiy mahorat, axloq, faollik, tashkilotchilik[17].

Hozirgi vaqtda korxonaning samaradorligi ko'p jihatdan mehnat resurslariga bog'liq. Har qanday korxonaning faoliyati bevosita xodimlardan to'g'ri foydalanish va samarali boshqarishga bog'liq bo'lganligi sababli, shuni xulosa qilishimiz mumkinki, kadrlar bilan ta'minlash korxonaning asosiy resurslaridan biridir. Iqtisodiy rivojlanishning hozirgi bosqichida korxonaning ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligini oshirish muammosiga katta e'tibor berilmoqda. Bu kompaniya ishining aniqligi va ravshanligini ta'minlashga yordam beradi.

Hozirgi vaqtda O'zbekiston iqtisodiyotini rivojlantirish korxonaning ham ijtimoiy, ham iqtisodiy samaradorligini oshirishni ta'minlaydigan ko'plab yondashuvlarni o'z ichiga oladi. Bularga yuqori sifatli mehnat resurslarini shakllantirish kiradi. Bu O'zbekiston uchun yuqori sifatli mehnat resurslarini shakllantirish zarurligi bilan izohlanadi, bu esa o'z navbatida tovarlar, ishlar va xizmatlarning raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi.

Akademik K.X. Abdurahmonov, ish beruvchi va xodimlar o'rtasidagi "masofaviy munosabatlar" vaqt va makonda mehnatni markazsizlashtirish jarayonining ajralmas qismidir. Shuningdek, u moslashuvchan virtual mehnat bozorini shakllantirishga xizmat qiladi" [2, p. 325].

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyev aholi bandligini ta'minlash, mehnat sharoitlarini yaratish masalalariga alohida e'tibor qaratmoqda. Mamlakatimizda 2022-2026-yillarda Yangi O'zbekistonni rivojlantirish strategiyasi [1] qabul qilinib, 2026-yil oxirigacha mamlakatimizda yangi ish o'rinlari tashkil etish, aholi daromadlarini oshirish va shu orqali kambag'allikni kamida ikki baravar kamaytirish vazifasi qo'yildi. Mehnat bozorida faollashuv va bandlikni ta'minlash zarurati bilan bevosita bog'liq.

Tovar va xizmatlar ishlab chiqarish ko'p jihatdan korxonaning mehnat resurslari bilan ta'minlanishi va ulardan samarali foydalanishiga bog'liq. Mehnat resurslarini tahlil qilishda quyidagilar aniqlanadi:

- korxonaning soni, tarkibi, malaka darajasi va tuzilishi bo'yicha kadrlar bilan ta'minlanishi;

- korxonaning kasbiy tarkibi va malaka darajasi o'rtasidagi muvofiqlik;
- mehnat resurslari harakati dinamikasi;
- ish vaqtidan foydalanish.

Mehnat resurslarining sifati korxonaning rivojlanish jarayoniga ta'sir qiladi va uning faoliyatining ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligini oshirishga foydali ta'sir ko'rsatadi. Mehnat resurslarining ishlab chiqarish salohiyati nafaqat kompaniya xodimlarining psixologik va jismoniy fazilatlarini, balki ularning ishlash darajasini belgilaydigan parametrlarni, shuningdek, ish jarayonida berilgan vazifalarni bajarishga yaroqliligini ham o'z ichiga oladi.

Xo'jalik yurituvchi sub'ektning mehnat resurslariga maxsus tayyorgarlikdan o'tgan, ish tajribasi va malakasiga ega bo'lgan hamda korxonada band bo'lgan ishchilar kiradi. Zamonaviy iqtisodiy lug'atda mehnat resurslariga quyidagi ta'rif berilgan: "Mehnat resurslari – mehnatga layoqatli yoshdagi iqtisodiy faol aholi, mehnat faoliyatida ishtirok etish uchun jismoniy va ma'naviy qobiliyatlarga ega bo'lgan aholi qismidir. Shuni ta'kidlash kerakki, tashkilotda tartibga solinadigan va tartibga solinmagan barcha jarayonlar yoki protseduralar alohida xodimlarning bilimlari asosida ishlab chiqiladi.

Mamlakat mehnat resurslarining bir qismini korxonaning mehnat resurslari tashkil etadi. Ilmiy toifa nuqtai nazaridan mehnat resurslariga o'zlarining intellektual va psixofiziologik xususiyatlari tufayli moddiy xizmatlar yoki tovarlar ishlab chiqarish bo'yicha ishlarni bajarishga qodir bo'lgan va jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligini oshirishga hissa qo'shadigan mehnatga layoqatli fuqarolar kiradi. Korxonada. Ushbu resurslarga iqtisodiyotda band bo'lgan, shuningdek, unda band bo'lmagan, ammo mehnat faoliyatini amalga oshirishi mumkin bo'lgan barcha odamlar kiradi.

Mehnat resurslari xo'jalik yurituvchi subyekti kapitalining tarkibiy qismlaridan biri hisoblanadi. Korxonalarining mehnat kapitali yuqori malakali ishchilar mehnati bilan ifodalanadi, ularning soni qo'llaniladigan texnologiya bilan belgilanadi. Texnologiya darajasi oshgani sayin mehnat kapitaliga talablar ham ortadi.

Iqtisodiy rivojlanishning hozirgi davrida, ichki va xalqaro bozorlarda raqobatning barcha turlari sezilarli darajada kuchaygan bir paytda, shunday vaziyat yuzaga keldiki, faqat shunga o'xshash mahsulot ishlab chiqaradigan yoki ishlarni bajaradigan xo'jalik yurituvchi sub'ektlarga nisbatan jiddiy raqobatdosh ustunliklarga ega bo'lgan tashkilotlar. Yuqori darajaga erishish uchun tijorat faoliyati, xizmatlar ko'rsatish. Korxonaning asosiy afzalliklaridan biri bu xodimlarning kasbiy tayyorgarligi darajasidir.

Ish kuchi insonning mehnat qobiliyati va istagi bilan belgilanadi, ya'ni uning ishlab chiqarish jarayonida qo'llaniladigan jismoniy va intellektual qobiliyatlari majmuasidir. Ishchi kuchi sog'liqni saqlash, kasbiy mahorat va ta'lim kabi ko'rsatkichlar bilan tavsiflanishi mumkin. "Inson salohiyati – bu shaxsning samarali mehnat va ijtimoiy faoliyati chegaralarini belgilovchi fiziologik, psixologik, shaxsiy, tarbiyaviy, malakaviy, boshqaruv va iqtisodiy qobiliyatlari majmui"[5].

Ma'lumki, korxonaning mehnat resurslari, boshqa resurslardan farqli o'laroq, mehnat sharoitlari va ish haqini o'zgartirish to'g'risida rahbariyatga talablar qo'yish, ishni bajarish yoki ixtiyoriy ravishda rad etish, shuningdek o'z iltimosiga binoan iste'foga

chiqishi mumkin. . Shu munosabat bilan korxonaning mehnat resurslaridan samarali foydalanish yo'nalishlarini diqqat bilan ko'rib chiqish kerak.

Korxonada faoliyatida mehnat resurslarining roli quyidagi omillarda qo'llaniladi:

- maqsad va vazifalarni belgilash;
- maqsadlarga erishish strategiyasi, taktikasi;
- qarorlar qabul qilish va zarur harakatlarni amalga oshirish;
- iste'molchilar uchun mahsulot ishlab chiqarish;
- faoliyatni rivojlantirish.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik iqtisodiyotning eng moslashuvchan va tez javob beradigan tarmog'i hisoblanib, turli ehtiyojlardan kelib chiqib, iste'molchi ehtiyoji bo'lgan mahsulot va xizmatlar bilan ta'minlash muammosini zudlik bilan hal etadi. Shu bilan birga, aholi ehtiyojlarining o'zgarishi natijasida ular mahsulot turlarini o'zgartirib, yirik ishlab chiqarishga nisbatan kamroq xarajatlar bilan ishlab chiqarishga joriy etishlari mumkin.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning ijtimoiy sohadagi xizmatlaridan biri aholi bandligini oshirishdir. O'z navbatida, u bu vazifani ikki asosiy yo'l bilan amalga oshirishi mumkin: yangi ish o'rinlari yaratish va vaqtincha ishsiz yoki to'liq band bo'lmagan aholini ishga jalb qilish yoki boshqacha qilib aytganda, ikkilamchi ish bilan ta'minlash.

Keyingi o'n yillikda jahonning yetakchi mamlakatlari iqtisodiyotida kichik biznesning o'rni sezilarli darajada o'zgardi. Bu hudud yalpi ichki mahsulotning salmoqli qismini tobora ortib bormoqda, ishchi kuchining aksariyat qismini ish bilan ta'minlamoqda va barcha innovatsiyalarning yarmidan ko'pini yaratmoqda.

Korxonadagi mehnat resurslari korporativ boshqaruvni takomillashtirishga va natijada raqobatbardoshlikka ta'sir qiladi. "Korxonada mehnat resurslari" kabi iqtisodiy kategoriya uning imkoniyatlarini to'g'ri aks ettirishi mumkin.

Xulosa.

Shunday qilib, korxonada mehnat resurslari bilan ta'minlash va ulardan oqilona foydalanish zamonaviy iqtisodiy sharoitda korxonaning muvaffaqiyatli ishlashining asosiy omillari hisoblanadi, degan xulosaga kelish mumkin. Shuning uchun korxonada mehnat resurslaridan foydalanish tahliliga katta ahamiyat berilishi kerak.

Yuqorida aytilganlarning barchasini umumlashtirgan holda shuni ta'kidlash kerakki, ishchi kuchi – bu sog'lig'i va yoshiga ko'ra mehnat qila oladigan aholidir. Shu bilan birga, bir korxonada band bo'lgan odamlar ushbu korxonaning mehnat resurslari hisoblanadi. Ular bilan ishlashga alohida e'tibor berish kerak, aks holda muvaffaqiyatli biznesni qurish mumkin bo'lmaydi, chunki bu mahsulotni ishlab chiqaradigan odamlardir. Binobarin, mehnat resurslarini rivojlantirish bilan bog'liq mavjud salbiy tendentsiyalarni bartaraf etish uchun hozirgi vaqtda eng muhim elementi mehnat resurslari sifatini oshirish bo'lgan chora-tadbirlar tizimini joriy etish zarur.

### Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida" gi 2020-yil 20-oktabrdagi 642-sonli Qonuni.

- 2 Genkin, B.M. Iqtisodiyot va mehnat sotsiologiyasi / B.M. Genkin. M. Normainfra. 1998. 340 b. 18. Shatalova, N.I. Xodimning mehnat salohiyati: namunalar,
3. Arkhipova N.I. Tashkiliy xodimlarni boshqarish. Bakalavrlar uchun qisqa kurs: darslik. – M.: Prospekt, 2016. – 224 b.
4. Baskakova O.V. Korxonalar (tashkilot) iqtisodiyoti: darslik. – M.: Dashkov i K, 2015. – 372 b.
5. Abdurahmonov K.X. Mehnat iqtisodiyoti. Nazariya va amaliyot: Darslik: K. X. Abdurahmonov.- M.: FSBEI VO “REU im. G. Plexanov”, 2019.- 662 b.

Copyright: © 2024 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-4.0 International License (CC - BY 4.0)

