

MEHNAT RESURLARIDAN SAMARALI FOYDALANISHNING BOSHQARUV MEXANIZMLARI

Otaqulova Zarnigor Nuraliyevna

Buxoro davlat texnika universiteti

Iqtisodiyot va menejment kafedrası o'qituvchisi

Annotatsiya. Tezisdá mehnat resurslaridan samarali foydalanish masalasi boshqaruv nazariyasi va amaliyoti nuqtayi nazaridan tahlil qilinadi. Tahlil markazida mehnat salohiyatini aniqlash, uni oqilona taqsimlash, malaka darajasini ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish talablari bilan uyg'unlashtirish, xodimlar mehnatini natijaga yo'naltirilgan mezonlar asosida rag'batlantirish, faoliyat natijadorligini baholash hamda raqamli boshqaruv vositalarini joriy etish masalalari turadi.

Kalit so'zlar: mehnat resurslari, boshqaruv mexanizmi, mehnat unumdorligi, bandlik, kadrlar siyosati, malaka mosligi, rag'batlantirish.

KIRISH

Milliy iqtisodiyotda barqaror o'sish sur'atlarini ta'minlash, korxona va tashkilotlar raqobatbardoshligini mustahkamlash, ishlab chiqarish xarajatlarini maqbullashtirish hamda xizmatlar sifatini oshirish ko'p jihatdan mehnat resurslaridan qay darajada samarali foydalanilayotganiga bog'liq. Mehnat resursi iqtisodiy tahlilda son ko'rsatkichi bilangina o'lchanadigan hodisa emas; uning tarkibida malaka, tajriba, kasbiy intizom, sog'lom mehnat motivatsiyasi, moslashuvchanlik, texnologik tayyorgarlik va boshqaruv qarorlariga javob qaytarish tezligi mujassam bo'ladi. Shuning uchun mehnat resurslaridan samarali foydalanish masalasi faqat personalni hisobga olish yoki shtat birliklarini taqsimlash doirasida emas, balki inson kapitalini

iqtisodiy natijaga aylantiruvchi murakkab boshqaruv mexanizmlari tizimi doirasida o'rganilishi lozim. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi xodim, ish beruvchi va davlat manfaatlari muvozanatini ta'minlash asosida mehnat munosabatlarini tartibga solishni belgilaydi, mehnat huquqlarining tengligi, adolatli va xavfsiz mehnat sharoitlari, ishsizlikdan himoyalaniş kabi kafolatlarni mustahkamlaydi. "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonun esa bandlik sohasidagi munosabatlarni tartibga solish vazifasini belgilab, mazkur sohaning institutsional boshqaruv asoslarini aniqlaydi.

ASOSIY QISM

Mehnat resurslaridan samarali foydalanishning boshqaruv mexanizmlari, avvalo, maqsad, subyekt, obyekt, vosita va natija o'rtasidagi izchil bog'liqlikni taqozo etadi. Obyekt sifatida xodimlarning soni, tarkibi, kasbiy-professional salohiyati, mehnat xulqi va ishlab chiqarishdagi ishtiroki namoyon bo'ladi. Subyekt sifatida davlat organlari, tarmoq boshqaruv tuzilmalari, korxona rahbariyati, kadrlar bo'limlari, liniyaviy menejerlar hamda ijtimoiy sheriklik institutlari ishtirok etadi. Mazkur mexanizmning maqsadi inson omilini iqtisodiy natija bilan bog'lash, boshqaruv vositalari orqali mehnatning samarali kombinatsiyasini hosil qilish hamda resurslar isrofini kamaytirishdir. Shu nuqtayi nazardan, samarali boshqaruv mexanizmi qonuniylik, teng imkoniyat, obyektiv baholash, kasbiy moslik, uzluksiz rivojlantirish, ochiq kommunikatsiya va natijadorlik tamoyillariga tayangan holda qurilishi kerak. Mehnat kodeksida mehnat huquqlarining tengligi va mehnat sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipi mustahkamlanganligi, xodimning ishchanlik sifati hamda mehnat natijalari bilan bog'liq bo'lmagan omillar asosida cheklovlar kiritish kamsitish deb baholanishi kadrlar siyosatini adolat mezonlari asosida tashkil etish zarurligini ko'rsatadi [1]. Bunday yondashuv samaradorlikni faqat iqtisodiy

kategoriya emas, balki legitim boshqaruv va adolatli mehnat munosabatlari bilan bog‘liq institutsional natija sifatida tushunishga olib keladi.

Birinchi yirik mexanizm — mehnat resurslarini rejalashtirish va taqsimlash mexanizmidir. Aksariyat korxonalarda mehnat resurslari boshqaruvi xodimlar sonini shtat jadvali bilan muvofiqlashtirish darajasida qolib ketadi. Vaholanki, zamonaviy boshqaruvda rejalashtirish mehnat talabini funksiyalar kesimida tahlil qilish, bo‘linmalar yuklamasini o‘lchash, lavozimlar bo‘yicha kompetensiya xaritasini tuzish, mavsumiy va tsiklik o‘zgarishlarni inobatga olish, mehnat unumdorligi normativlarini yangilash hamda bo‘sh ish o‘rinlari riskini prognozlashni ham o‘z ichiga oladi. Rasmiy statistik to‘plamlarda ishchi kuchi harakati, band aholining iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha tarkibi va malakali xodimlar tayyorlash ko‘rsatkichlari jamlanishi hududiy va tarmoq darajasida mehnat talabini prognozlash uchun muhim axborot manbai hisoblanadi [3]. Rejalashtirishdagi eng muhim talab — son va sifat o‘rtasidagi nisbatni to‘g‘ri topishdir. Kadrlar yetishmovchiligi ishlab chiqarish hajmini cheklasa, ortiqcha bandlik mehnat unumdorligini pasaytiradi, xarajatlarni oshiradi va mehnat fondining samarasiz sarflanishiga olib keladi. Shuning uchun mehnat resurslarini taqsimlash jarayoni “kerakli vaqtda — kerakli joyda — kerakli malakaga ega xodim” tamoyiliga asoslanishi zarur.

Ikkinchi mexanizm — tanlash, joylashtirish va kasbiy moslashtirish mexanizmidir. Mehnat resursidan maksimal natija olish ko‘p hollarda xodimning umumiy salohiyatiga emas, uning muayyan vazifaga mosligiga bog‘liq bo‘ladi. Kasbiy moslik yetarli bo‘lmagan holatlarda, hatto malakali xodim ham past natija ko‘rsatishi mumkin. Shu bois tanlash jarayonida diplom yoki ish stajidan tashqari, amaliy ko‘nikma, muammoli vaziyatda qaror qabul qilish layoqati, jamoada ishlash qobiliyati, raqamli savodxonlik va o‘rganishga tayyorlik ham baholanishi lozim. Mehnat kodeksida mehnat huquqlarini amalga oshirish va himoya qilishda teng

imkoniyatlar kafolatlanishi, kamsitishning man etilishi, baholashning xodimning ishchanlik sifati va mehnat natijalari bilan bog‘liq obyektiv mezonlarga tayangan bo‘lishi zarurligi belgilangan [1]. Demak, samarali kadrlar tanlovi subyektiv qarashlar yoki ma‘muriy imtiyozlardan emas, balki aniq kompetensiyalar modeli, sinov davri natijalari, vazifa profili va kasbiy adaptatsiya dasturlari asosida tashkil qilinishi kerak. Yangi xodimni ish joyiga moslashtirish, mentor biriktirish, ichki reglamentlar bilan tanishtirish va dastlabki faoliyat ko‘rsatkichlarini monitoring qilish tanlash mexanizmining ajralmas qismidir. Tanlashdagi aniqlik keyingi bosqichlarda mehnat intizomi, unumdorlik va kadrlar barqarorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi.

Uchinchi mexanizm — rag‘batlantirish va natijadorlikni boshqarish mexanizmidir. Mehnat resurslaridan samarali foydalanish uchun xodim bajaradigan vazifa bilan oladigan moddiy va nomoddiy manfaat o‘rtasida mantiqiy bog‘liqlik bo‘lishi kerak. Mazkur mexanizm tarkibiga ish haqi tizimi, mukofotlash mezonlari, lavozim o‘sishi, ijtimoiy paketlar, tan olinish, mehnat sharoitlari sifati, jamoa ichidagi kommunikatsiya va ichki adolat hissi kiradi. Natijadorlikni boshqarish tizimi formal hisobot bilan cheklanib qolsa, u nazorat vositasiga aylanadi; aksincha, aniq indikatorlar, oraliq tahlil, muntazam fikr-mulohaza, vazifalarning strategik maqsadlar bilan bog‘liqligi va xodimning rivojlanish ehtiyoji bilan uyg‘unlashgan tizim samaradorlikni oshiradi. Jahon banki tahlilida boshqaruv amaliyotlari tarkibiga performance management, training, collaboration, integrity and transparency kiritilishi va ularning mehnat samaradorligiga ta’sir ko‘rsatishi qayd etilgan [5]. Ushbu yondashuvdan kelib chiqib, korxonalarda natijadorlikni boshqarish KPI, kompetensiya bahosi, jamoaviy ko‘rsatkichlar, xizmat sifati indikatorlari hamda ichki nazorat natijalari bilan birgalikda olib borilishi maqsadga muvofiq. Xodim mehnatining real natijasi bilan rag‘bat o‘rtasidagi uzviylik kuchaysa, yashirin ishsizlik, mas’uliyatsizlik va tashabbussizlik darajasi qisqaradi.

XULOSA VA MUNOZARA

Mehnat resurslaridan samarali foydalanishning boshqaruv mexanizmlari bir-biridan ajralgan alohida choralar yig'indisi emas, balki yagona funksional tizimdir. Mazkur tizimda huquqiy tartibga solish adolat va teng imkoniyatni kafolatlasa, statistik monitoring axborot bazasini yaratadi, tanlash va joylashtirish mexanizmi kasbiy moslikni ta'minlaydi, rag'batlantirish tizimi mehnat motivatsiyasini kuchaytiradi, uzluksiz o'qitish malaka eskirishining oldini oladi, raqamli boshqaruv esa qarorlarni tezkor va dalillangan qiladi. Xodimlar mehnatidan yuqori samara olish uchun son jihatidan bandlikning o'zi yetarli emas; lavozim va kompetensiya mosligi, adolatli baholash, natijadorlikni boshqarish, jamoaviy hamkorlik, shaffoflik va innovatsion moslashuvchanlik uzviy tarzda qo'llab-quvvatlanishi kerak.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: O'RQ-798-son, 2022-yil 28-oktabr. Kuchga kirish sanasi 2023-yil 30-aprel. — Toshkent: Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi.
2. O'zbekiston Respublikasining "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonuni: O'RQ-642-son, 2020-yil 20-oktabr. — Toshkent: Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi.
3. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. O'zbekistonda mehnat va bandlik: statistik to'plam. — Toshkent, 2025.
4. International Labour Office. Skills and Jobs Mismatches in Low- and Middle-Income Countries. — Geneva: ILO, 2019.
5. World Bank. Public Workforce Performance and Prosperity. — Washington, DC: World Bank, 2026.